

TRANS
VISIBLE



Ein Leitfaden zur besseren Arbeitsintegration und zum wirtschaftlichen
Empowerment von trans* Frauen

Diese Publikation ist ein Produkt des Projektes

“TRANSVISIBLE - *Methodological innovation in career counselling for the economic empowerment of trans women*“. Grant Agreement No.: 2018-1-ES01-KA204-051023

Koordination

SURT Foundation

Redaktion

Alba Elvira, Nagore García und Míriam Solà (Surt Foundation, Katalonien, Spanien)

Gerard Coll-Planas und Miquel Missé (Universität Vic – Zentraluniversität von Katalonien, Spanien)

Andrea Schuler und Gabriel_Nox Koenig (Bundesverband Trans*, Deutschland)

Denise Breen, Gordon Grehan, Andy Martin und Cearbhall Turraoin (Transgender Equality Network Ireland, Irland)

Nikolett Kardos und Bea Sándor (Háttér Society, Ungarn)

Design and Layout

Ainara Fernandez ([limoiura - graphic design](#))

Satz der deutschen Ausgabe

[Zanko Loreck](#)

Übersetzung der deutschen Ausgabe

Noa Winand

Lektorat/Korrektorat der deutschen Ausgabe

Katharina Krämer

2020



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser_innen; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) lizenziert.





Inhalt

EINLEITUNG	7
KAPITEL 1	
DER ARBEITSPLATZ IM LEBEN VON TRANS* PERSONEN	8
1.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN STUDIEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON TRANS* PERSONEN	10
1.2 SCHLÜSSELFAKTOREN DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT VON TRANS* PERSONEN	11
1.3 BERUFLICHE LAUFBAHNEN UND PREKÄRE PERSONENPROFILE	16
KAPITEL 2	
EMPOWERMENT: TRANS* FRAUEN ZUM EINTRITT IN DEN ARBEITSMARKT ERMÄCHTIGEN	18
2.1 DEFINITION VON FEMINISTISCHEM EMPOWERMENT	19
2.2 PROZESSE WIRTSCHAFTLICHEN EMPOWERMENTS VON TRANS* FRAUEN BEGLEITEN	21
KAPITEL 3	
KERNGEDANKEN FÜR DIE ARBEITSVERMITTLUNG: VORTEILE VON UNTERNEHMEN, DIE DIVERSITÄT UND TEILHABE FÖRDERN	33
3.1 VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN	34
3.2 TRANS*TEILHABE UND GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG	38
3.3 BRANCHENINTERNE LERNPROZESSE	40
3.4 KOMMUNIKATION	41
3.5 TRANS*TEILHABE IN DER ARBEIT DER PERSONALVERWALTUNG	42

KAPITEL 4

EIN ARBEITSUMFELD DER TEILHABE SCHAFFEN:

EMPFEHLUNGEN UND WERKZEUGE 46

4.1 EIN ARBEITSUMFELD, DAS TRANS* PERSONEN MITEINBEZIEHT

– WIE UND WARUM? 47

4.2 SZENARIEN AM ARBEITSPLATZ 49

4.3 SITUATIONEN, DIE EIN TRANS*SENSIBLES ARBEITSUMFELD ERFORDERN:

MÖGLICHE STELLSCHRAUBEN 52

4.4 WEITERE MERKMALE EINES TRANS*SENSIBLEN ARBEITSPLATZES 54

KAPITEL 5

GOOD PRACTICE 55

GLOSSAR 97

LITERATURVERZEICHNIS 101



EINLEITUNG

Das Projekt *TransVisible* hat zum Ziel, die Situation von trans*¹ Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieses Handbuch soll dabei Fachkräften, Aktivist_innen und Personen in politisch einflussreichen Positionen als Ressource und Hilfsmittel für die Praxis dienen. Es ist im Rahmen des Projekts *TransVisible* (www.transvisible.org) entstanden, einer vom Programm Erasmus+ der EU-Kommission geförderten Initiative. Die Projektleitung hat die Surt Foundation aus Spanien inne; weitere Projektpartner sind das Transgender Equality Network Ireland (TENI), die Hatter Society (Ungarn), der Bundesverband Trans* (Deutschland), und die Forschungsgruppe zu Intersektionalität und geschlechtlicher sowie sexueller Vielfalt von der Universität Vic – Zentraluniversität von Katalonien (Spanien). Die Praxisvorschläge, die dieses Handbuch macht, sind in einem europäischen Kontext entwickelt worden und lassen sich vor allem auch auf die Lebensumstände innerhalb europäischer Großstädte beziehen.

Dieses Handbuch soll eine Einführung in das Thema der Beschäftigungssituation von trans* Frauen geben und erläutert, weshalb es so wichtig ist, ihre Möglichkeiten und Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt näher zu betrachten. Dafür wird ausgeführt, dass der Arbeitsplatz im Leben von trans* Personen einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Auch die Ergebnisse der wichtigsten Studien in diesem Bereich werden vorgestellt. Des Weiteren werden die Mechanismen näher beleuchtet, die trans* Personen vom Arbeitsmarkt ausschließen, und das Potential des Einsatzes einer intersektionalen Perspektive erörtert. Schließlich werden exemplarisch einige typische Umstände in den Blick genommen, die trans* Frauen im Arbeitsleben besonders häufig marginalisieren.

1 Trans* ist ein Überbegriff, unter dem sich verschiedene Lebensrealitäten von trans* Personen wiederfinden. Er umfasst u. a. trans* Frauen und trans*weibliche Personen wie auch trans* Männer und trans*männliche Personen. Ebenso sind nicht-binäre Personen, die sich als trans* verstehen, gemeint. Dieses Handbuch fokussiert sich auf die Lebensrealitäten von trans* Frauen und trans*weiblichen Personen. Mit dem Begriff trans* Frauen sind in diesem Handbuch alle trans*weiblichen Realitäten gemeint.



KAPITEL 1

DER ARBEITSPLATZ IM LEBEN VON TRANS* PERSONEN

Verfasst von der Forschungsgruppe zu Intersektionalität und geschlechtlicher sowie sexueller Vielfalt von der Universität Vic – Zentraluniversität von Katalonien (Spanien)

UVIC

Schon aus finanziellen Gründen spielt der Arbeitsplatz im Leben aller Menschen eine zentrale Rolle. Er beeinflusst aber auch die persönliche Entwicklung, durch die Hürden, Herausforderungen und auch Möglichkeiten, die sich mit ihm auftun. Diese Punkte werden hier näher betrachtet und einschlägige Forschungsergebnisse dargestellt.

Für trans* Personen hat der Arbeitsmarkt sowie die Fähigkeit, eine Funktion auf diesem einzunehmen, eine spezifische Bedeutung, die über das bloße Bestreiten des Lebensunterhaltes hinausgeht. Im Alltag aller Menschen nimmt der Arbeitsplatz eine bedeutende Funktion im sozialen Leben ein und somit **kommt in den individuellen Transitionsprozessen von trans* Personen auch der Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz eine große Bedeutung zu.**

Transitionsprozesse lassen sich zunächst grob in drei Bereiche unterteilen: eine **soziale**, eine **medizinische** und eine **rechtliche** Ebene. Mit der **sozialen Ebene** ist dabei gemeint, dass Personen in ihrem sozialen Umfeld in einer Geschlechtsrolle leben, die nicht dem ihnen bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht entspricht. Dazu gehört bei vielen trans* Personen vor allem, einen neuen Namen zu wählen und zu nutzen, sowie andere Personen um die Verwendung anderer Pronomen als bisher zu bitten. Teil der sozialen Transition kann auch sein, den eigenen Geschlechtsausdruck der Geschlechtsidentität anzupassen. Mit der **medizinischen Ebene** sind die körperlichen Veränderungen gemeint, die manche trans* Personen mithilfe von hormonellen Behandlungen und/oder chirurgischen Eingriffen vornehmen. Die **rechtliche Ebene** schließlich betrifft die Veränderung der offiziellen Einträge von Name und/oder Geschlecht in amtlichen Dokumenten wie z. B. Ausweispapieren. Es ist dabei individuell unterschiedlich, welche dieser Schritte eine Person geht und in welcher Reihenfolge sie erfolgen – teils entscheiden sich trans* Personen auch für keinen dieser Schritte. So ergeben die vielen möglichen Kombinationen der drei Ebenen eine Vielzahl an unterschiedlichen Lebens- und Transitionswegen von trans* Personen.

Die soziale Transition ist allerdings im Allgemeinen der Kern des Transitionsprozesses und ist durch die von ihr betroffenen zwischenmenschlichen Beziehungen oft dessen komplexester Teil. Zu Beginn ihrer Transition wollen trans* Personen vor allem von ihren Mitmenschen als das Geschlecht wahr- und angenommen werden, das ihrer Geschlechtsidentität entspricht. Da der Arbeitsplatz ein zentraler Knotenpunkt alltäglicher sozialer Kontakte ist, stellt er einen wichtigen Raum dar, in dem trans* Personen für die Anerkennung und freie Ausübung ihrer Geschlechtsidentität kämpfen.

Im Laufe der Geschichte war die gesellschaftliche Haltung gegenüber trans* Personen teilweise davon geprägt, dass trans* Identitäten mit Kriminalität und/oder Krankheit in Verbindung gebracht wurden. Diese alten Vorurteile können auch heute noch Einfluss darauf haben, wie trans* Personen wahrgenommen werden. Daher mussten viele trans* Personen lange Zeit ihre Identität im Arbeitsleben verbergen, um überhaupt Zugang zu Arbeit zu haben. Dadurch haben sie sich allerdings auch weitreichenden Einschränkungen ihrer persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten ausgesetzt. Trans* Personen, die offen mit ihrer Identität umgehen, sind am Arbeitsplatz wiederum negativen Reaktionen ausgesetzt. Der Arbeitsmarkt zeigt sich allgemein als ein Bereich des gesellschaftlichen Lebens, der sich verhältnismäßig langsam darauf einstellt, trans* Personen miteinzubeziehen oder Diversität proaktiv zu fördern. Der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt ist Teil eines Teufelskreises aus Armut, Marginalisierung und Stigmatisierung, der für viele trans* Personen schwerwiegende Folgen hat.

Das Leben von vielen trans* Personen ist also einerseits geprägt von einem Bedürfnis nach Anerkennung, andererseits von dem Bedürfnis, ihr eigenes Überleben zu sichern – und in genau diesem Spannungsfeld wird der Arbeitsplatz zu einem entscheidenden Raum ihrer Lebensgestaltung. Infolge des Empowerments vieler trans* Personen ist in den vergangenen Jahrzehnten das Bestreben gewachsen, die Arbeitsmarktsituation so umzugestalten, dass geschlechtliche Vielfalt in ihr Raum findet, anstatt „versteckt“ werden zu müssen.

1.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN STUDIEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON TRANS* PERSONEN

Obwohl das Arbeitsleben einige der wesentlichen Hürden im Leben von trans* Personen mit sich bringt, gibt es auf europäischer Ebene nur sehr wenige Erhebungen, die die Problemlage detaillierter darstellen. Das vorliegende Material deutet allerdings auf sehr klare Tendenzen hin, was die Schwierigkeiten der beruflichen Integration von trans* Personen betrifft. Eine 2020 durchgeführte Umfrage der „Agentur der Europäischen Union für Grundrechte“ (FRA) zum Thema Diskriminierung hat z. B. ergeben, dass sich im europäischen Kontext 35 % der Befragten im Prozess der Arbeitssuche diskriminiert gefühlt haben, weil sie trans* sind. Insgesamt war im vergangenen Jahr 36 % von ihnen Diskriminierung widerfahren. Von dieser Ungleichbehandlung sind auch trans* Frauen direkt betroffen (Whittle et al., 2007; FRA, 2020) und dieser Sachverhalt kann nur dann gezielt in Angriff genommen werden, wenn der spezifischen Situation der Betroffenen Rechnung getragen wird. Darauf wird in den folgenden Abschnitten und Kapiteln näher eingegangen werden.

Zudem wird der Arbeitsplatz von den meisten trans* Personen als ein feindliches Umfeld wahrgenommen. Die Angst, ihre Arbeit zu verlieren, hat für viele Personen zur Folge, dass sie ein Doppelleben führen oder ihre Transition auf einen späteren Lebensabschnitt verschieben. Die FRA-Studie (2014) zeigte diesbezüglich, dass nur 16 % der Befragten sich bei ihrer Arbeit offen als trans* zeigen, wohingegen 46 % ihre trans* Identität häufig oder immer verschweigen. Sich derart zu „verstecken“ kann aber schwerwiegende Folgen für die persönliche und berufliche Entwicklung am Arbeitsplatz haben.

1.2 SCHLÜSSELFAKTOREN DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT VON TRANS* PERSONEN

In diesem Abschnitt wird erörtert, inwiefern Trans*geschlechtlichkeit und Ausschlüsse vom Arbeitsmarkt zusammenhängen können. Dabei werden Faktoren benannt, die die Teilhabe von trans* Personen am Arbeitsmarkt beeinträchtigen, und geschildert, welche Faktoren andererseits förderlich sein können.

TRANS*GESCHLECHTLICHKEIT ALS EIN RISIKOFAKTOR FÜR AUSSCHLUSS VOM ARBEITSMARKT

Um den Schwierigkeiten von trans* Personen bei der beruflichen Eingliederung gezielt entgegenzutreten zu können, müssen zunächst die dahinterstehenden Mechanismen aufgedeckt werden. Die Situationen verschiedener trans* Personen können sich aber stark voneinander unterscheiden, auch darin, welchen konkreten Schwierigkeiten sie ausgesetzt sind. Manche sind beruflich erfolgreich und machen Karriere, während andere erst gar keine Anstellung finden. Daran zeigt sich aber auch, dass trans* zu sein für sich genommen kein Faktor ist, der automatisch zum Ausschluss vom Arbeitsmarkt führt, sondern dass immer noch andere Faktoren eine Rolle spielen.

Im Weiteren soll eine intersektionale Analyse der beruflichen Karrieren von trans* Personen vorgenommen werden, um die zentralen Aspekte herauszuarbeiten, die zu einem Ausschluss vom Arbeitsmarkt führen (können).

EINE MEHRDIMENSIONALE PERSPEKTIVE

Wie bereits erwähnt, muss zunächst geklärt werden, welche weiteren Faktoren außer den mit einer Transition verbundenen Schwierigkeiten bei der Einbindung von trans* Personen in den Arbeitsmarkt noch eine Rolle spielen. Im Folgenden wird benannt, welche Faktoren darauf besonderen Einfluss haben: Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, sogenanntes „Passing“, Alter, Generationszugehörigkeit, Gesundheit, Unterstützungsmöglichkeiten, Herkunftsland, sozioökonomische Lage und bisher ausgeführte Tätigkeiten, die kein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen wie z. B. Sexarbeit.²

UNGLEICHBEHANDLUNG AUFGRUND VON GESCHLECHT

Trans* Frauen haben im Vergleich zu trans* Männern zumeist größere Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden. Deshalb befasst sich dieses Handbuch auch vorwiegend mit den Erfahrungen von trans* Frauen, ebenso wie es die meisten anderen Ansätze und Kampagnen tun, die zum Ziel haben, den Ausschluss von trans* Personen vom Arbeitsmarkt zu verringern. Diese sehr verschiedenen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich durch die unterschiedliche gesellschaftliche Wahrnehmung der Transition von trans* Männern im Vergleich zur Transition von trans* Frauen erklären. Mit der Entscheidung, auch für andere wahrnehmbar als Frau zu leben, geht aufgrund des strukturellen Sexismus, der die Gesellschaft durchzieht, ein sozialer Abstieg einher. Dahingegen machen trans* Männer die Erfahrung, dass ihrer Arbeit nach ihrer Transition mehr Wert beigemessen und ihre Meinung öfter berücksichtigt wird (Schilt, 2006 und Schilt und Wiswall, 2008).

PASSING

Der englische Begriff „Passing“ (dt. etwa: „durchgehen als“) umschreibt in trans* Communitys, ob andere Menschen eine Person als zu dem Geschlecht gehörend wahrnehmen, mit dem die Person sich selbst identifiziert. Ob Selbstidentifikation und Fremdwahrnehmung übereinstimmen, hängt unter anderem von Faktoren ab wie dem körperlichen Erscheinungsbild oder dem Geschlechtseintrag, Namen und Lichtbild auf amtlichen Ausweisdokumenten.

2 Diese Auswahl von Faktoren geht zurück auf einen Artikel von Coll-Planas, G. und Missé, M. (2018) „Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona“ *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1): S. 45-68.

Das Konzept „Passing“ ist in sich problematisch, da es voraussetzt, dass es einen Standard an Merkmalen gäbe, die eine Person „männlich“ oder „weiblich“ aussehen ließen. Für manche trans* Personen kann ihr Passing aber auch ein Weg sein, ihr eigenes Überleben sicherzustellen.

Am Arbeitsplatz kann Passing ganz wesentlich sein, da **trans* Personen, die nicht offen trans* leben, weniger Diskriminierung widerfährt – aus dem einfachen Grund, dass ihr Umfeld sie nicht als trans* wahrnimmt.** Passing hängt von ganz unterschiedlichen Aspekten ab: ob eine Person bestimmte medizinische Behandlungen oder chirurgische Eingriffe hat vornehmen lassen, ob sie sich solche Behandlungen überhaupt finanziell leisten können, ob sie ihren Namen und ihren Geschlechtseintrag in ihren offiziellen Unterlagen ändern wollen oder können usw.

DER FAKTOR ZEIT

Im Transitionsprozess einer Person stellt unter anderem das Alter einen entscheidenden Faktor dar. Menschen, die im Erwachsenenalter eine Transition durchlaufen, haben in vielen Fällen eine berufliche Laufbahn entwickeln können, ohne dabei bereits durch Trans*feindlichkeit eingeschränkt worden zu sein. Wer in eher jungem Alter eine Transition durchlebt, kann aber schon während der Schul- und Ausbildungszeit mit bestimmten Ausschlüssen konfrontiert sein, die z. B. zu einem Schulabbruch und somit zu geringeren Qualifikationen für den Arbeitsmarkt führen können. Gleichzeitig haben hormonelle Behandlungen und chirurgische Eingriffe in einem jüngeren Alter oft auch eine höhere Wirksamkeit, was jüngeren Person häufiger ermöglicht, eine Wahl zu treffen, ob sie offen trans* leben wollen oder nicht.

Außerdem spielt die **Generation, der eine Person angehört, eine tragende Rolle, da sie Aufschluss darüber gibt, zu welchem geschichtlichen Zeitpunkt eine Person ihre Transition begonnen hat.** Die gesellschaftlichen Konsequenzen, mit denen trans* Personen vor 50 Jahren rechnen mussten (Kriminalisierung, Pathologisierung usw.), lassen sich zweifelsohne nicht mit der heutigen Situation vergleichen, in der trans* Rechte in vielen europäischen Ländern wachsende Anerkennung erfahren.

Weiterhin ist im Hinblick auf die **Beschäftigungsfähigkeit einer trans* Person auch relevant, an welchem Punkt innerhalb des eigenen Transitionsprozesses sie sich befindet, während sie sich um einen Arbeitsplatz bemüht.** Ein besonders schwieriger Zeitpunkt ist dabei oft der Beginn der Transition, wenn viele trans* Personen sehr viel Geld aufbringen müssen (vor allem um die Kosten für ärztliche Behandlungen zu tragen, gerade in Ländern, in denen es keine offizielle Kostenübernahme für diese Art der Gesundheitsversorgung gibt). Zudem kostet

es gerade zu Beginn einer Transition auch viel Zeit und Energie, das direkte Umfeld von der eigenen Situation als trans* Person in Kenntnis zu setzen und darüber hinaus über das Thema trans* an sich aufzuklären.

Die Position einer Person auf dem Arbeitsmarkt ist natürlich auch von ihrem Alter beeinflusst, wobei dieser Faktor selbstverständlich nicht nur trans* Personen betrifft. Ab einem Alter von 45 Jahren werden Arbeitssuchende in Sektoren, die geringere Qualifikationen voraussetzen, häufig benachteiligt. Durch das Zusammenwirken von Ungleichheiten aufgrund von Geschlecht und Altersdiskriminierung kann dieser Aspekt trans* Frauen ganz besonders beeinflussen. Diese Faktoren nicht separat zu betrachten sondern zusammen zu analysieren, ist ein Beispiel für eine sogenannte intersektionale Perspektive, die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Diskriminierungsverhältnissen betrachtet.

UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN

Trans* Personen wird zu Beginn ihres Transitionsprozesses oft sehr viel abverlangt: Sie müssen entscheiden, wie ihre soziale, medizinische, und rechtliche Transition verlaufen soll, müssen sich den Menschen in ihrem Umfeld immer wieder erklären und sehen sich teils auch mit trans*feindlicher Diskriminierung konfrontiert – eine bewegte, mitunter heikle Zeit also. Deshalb ist es wichtig, während der Transition so viel Unterstützung wie möglich in Anspruch nehmen zu können. Das familiäre Umfeld sollte dabei eigentlich einen wichtigen Unterstützer_innenkreis darstellen, wobei es allerdings vielen Personen aufgrund trans*feindlicher Haltungen von Familienmitgliedern nicht möglich ist, Unterstützung aus ihrem Verwandtenkreis zu erhalten. Das kann z. B. dazu führen, dass trans* Personen ihre Ausbildung oder ihr Studium abbrechen (müssen), dass sie sich entscheiden, die Transition auf einen späteren Lebensabschnitt zu verschieben, oder dass sie sich psychisch sehr belastet fühlen.

TRANS* FRAUEN MIT FLUCHTERFAHRUNG

Auch unabhängig von der Geschlechtsidentität können die Faktoren Herkunftsland, Aufenthaltsstatus und Rassismus im Lebensumfeld für viele Menschen in Europa den Zugang zum Arbeitsmarkt beeinflussen. Für trans* Personen und insbesondere trans* Frauen können diese Punkte eine besonders große Bedeutung haben, weil ihnen unterschiedlichste Formen von Diskriminierung wie auch Trans*feindlichkeit widerfahren. **Die Staatsangehörigkeit des Aufenthaltslandes nicht zu besitzen kann eine große Hürde dabei sein, den Namen und den Geschlechtseintrag in amtlichen Ausweisdokumenten ändern zu lassen** (gesetzt den Fall,

dass die Anerkennung der Geschlechtsidentität im Land, dessen Staatsbürger_in die Person ist, überhaupt möglich ist). In Deutschland ist dies nur selten und nur unter großen Hürden möglich. Trans* Personen mit Fluchterfahrung können also meist nur Dokumente vorlegen, auf denen der abgelegte Name und das falsche Geschlecht eingetragen sind.

SOZIOÖKONOMISCHE LAGE

Auch dieser Faktor spielt eine Rolle im Leben aller Menschen, ist aber für trans* Personen durch den finanziellen Aufwand ihrer Transition noch einmal auf besondere Weise entscheidend. Um die optimalen Bedingungen für eine Transition schaffen zu können, sind neben Unterstützung aus dem persönlichen Umfeld und eine gute Einbindung in soziale Beziehungen auch finanzielle Mittel von zentraler Bedeutung, denn sie ermöglichen Zugang zu verlässlichen Informationen und auch zu Hormonbehandlungen und chirurgischen Eingriffen, die vom Gesundheitswesen nicht finanziert werden.

BILDUNG

Welches Bildungsniveau eine Person erreichen kann, ist eng verknüpft mit ihrer sozioökonomischen Lage und damit besonders maßgeblich. Die Belastungen, die mit einem trans*feindlichen Umfeld einhergehen, **können den eigenen Bildungsweg beeinflussen, was zum Beispiel zum Schul- oder Ausbildungsabbruch führen kann.** Das wiederum wirkt sich negativ auf die Chancen aus, die Arbeitssuchende auf dem Arbeitsmarkt haben.

SEXARBEIT

Im Bereich der Sexarbeit tätig zu sein, hat für trans* Personen Vor- und Nachteile. Historisch betrachtet ist diese Arbeit schon immer eine gewesen, die viele trans* Frauen ausgeübt haben, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, da sie ansonsten von weiten Teilen des Arbeitsmarktes ausgeschlossen wurden und werden. Gleichzeitig kann Sexarbeit auch einen Raum schaffen, in dem trans* Frauen sich wertgeschätzt und in ihrer Identität anerkannt fühlen.

Allerdings zeigt sich deutlich, dass es dem Rahmen, in dem Sexarbeit in den meisten Staaten in Europa ausgeübt werden muss, **an ausreichendem Schutz der Arbeitsrechte und der sozialen Rechte der Sexarbeiter_innen mangelt.** In den allermeisten Fällen sind Sexarbeiter_innen Gewalt, Stigmatisierung und teilweise auch polizeilicher Repression ausgesetzt.

1.3 BERUFLICHE LAUFBAHNEN UND PREKÄRE PERSONENPROFILE

All diese Faktoren beeinflussen, wie trans* Personen im Allgemeinen und trans* Frauen im Besonderen Ausschlüsse vom Arbeitsmarkt erfahren. Im Weiteren soll das Augenmerk auf drei besonders vulnerable Gruppen von trans* Frauen gelegt werden: trans* Personen, die auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, weil sie als trans* Person sichtbar sind; trans* Personen, die ihre Transition während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses beginnen; sowie trans* Sexarbeiter_innen.

TRANS* SICHTBARKEIT UND TEILHABE AM ARBEITSMARKT

Trans* Frauen, die für andere Menschen erkennbar trans* sind, haben die größten Schwierigkeiten, einen Platz im Arbeitsleben zu finden, da sie durch bewusste wie unbewusste trans*feindliche Vorurteile am stärksten benachteiligt werden. Dadurch können alle weiteren zuvor genannten Faktoren in den Hintergrund gedrängt werden: Eine arbeitslose trans* Frau, die sich um ihre finanzielle und ökonomische Lage bislang keine Sorgen machen musste, einen hohen Bildungsabschluss mitbringt, in ihrer Transition weit fortgeschritten ist, weiß ist und zudem die Staatsbürgerschaft des Landes inne hat, in dem sie geboren ist und in dem sie noch lebt, kann dennoch große Schwierigkeiten dabei haben, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen – schlicht aus dem Grund, dass sie erkennbar trans* ist und aufgrund dessen diskriminiert wird.

TRANSITION AM ARBEITSPLATZ

Viele trans* Personen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis entscheiden sich aufgrund ihrer Arbeitsstelle, ihre Transition erst zu einem späteren Zeitpunkt zu durchlaufen (zum Beispiel wenn sie im Ruhestand sind). Andere geben ihre Arbeit auf und sind während ihrer Transition arbeitslos, weil sie beabsichtigen, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, sobald es anderen durch die Transition leichter fällt, sie in ihrer tatsächlichen Geschlechtsidentität wahrzunehmen. Diese Dynamiken erwachsen beide aus der Angst davor, Diskriminierung ausgesetzt zu sein. Gerade daraus ergibt sich die Notwendigkeit, **Initiativen voranzutreiben, die trans* Personen ermöglichen, ihre Transition zu durchleben, ohne dafür ihre Arbeitsstelle verlassen zu müssen.** Die Strategie hinter solchen Initiativen trägt der schon erwähnten Tatsache Rechnung, dass trans* Personen in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis mit recht hoher Wahrscheinlichkeit diese Stelle auch über die Transition hinaus halten können, wohingegen

trans* Personen, die sich erst auf die Suche nach einer neuen Arbeit machen müssen, ungleich größeren Schwierigkeiten begegnen. Ebenso beugt die Transition in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis Unterbrechungen und Brüchen im Lebenslauf vor und verhindert Herabstufungen bzgl. Hierarchie und Einkommen, die oft mit Arbeitsstellenwechseln einhergehen.

TRANS* SEXARBEIT

Trans* Frauen in der Sexarbeit sind aufgrund der Stigmatisierung und der prekären arbeitsrechtlichen Situation dieses Berufsfeldes besonders angreifbar. Soll sich daran etwas ändern, müssen zuallererst die individuell sehr unterschiedlichen Bedürfnisse von trans* Sexarbeiter_innen beachtet werden. Diese reichen von der Forderung mancher trans* Frauen, Sexarbeit in Verhältnissen ausüben zu können, die mit anderen Arbeitsfeldern vergleichbar sind (also die gleichen Rechte in Bezug auf Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitslosengeld, Rente usw. zu haben), über trans* Frauen, die in der Sexarbeit tätig sind und gleichzeitig auf dem formalen Arbeitsmarkt andere Berufslaufbahnen verfolgen wollen, bis hin zu trans* Frauen, die die Sexarbeit aufgeben wollen und Unterstützung benötigen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

ZIEL UND STRUKTUR DIESES HANDBUCHS

Wie bereits erörtert haben alle trans* Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit vielfachen Hürden zu rechnen, ganz besonders aber Frauen, die erkennbar trans* sind, sowie trans* Sexarbeiter_innen. Dieses Handbuch will diesen Umstand angehen und Ressourcen zur Verfügung stellen, die die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppen fördert. Die folgenden Abschnitte stellen Strategien vor, die sich verschiedener Aspekte der Arbeitsmarktintegration näher annehmen: Empowerment von trans* Frauen, die Erstellung trans*offener Unternehmensvisionen, die Rolle der öffentlichen Verwaltung, und die Weiterbildung von Fachkräften in der Arbeitsvermittlung. Dieser Einführung folgt in Kapitel zwei eine Auseinandersetzung mit Empowermentstrategien, von denen trans* Frauen, die auf Arbeitssuche sind, profitieren können. Das dritte Kapitel behandelt die Frage der Zusammenarbeit mit Unternehmen und schlägt Werkzeuge vor, mithilfe derer das Bewusstsein und die Sensibilität von Personalabteilungen für (potentiell bereits beschäftigte oder noch einzustellende) trans* Mitarbeiter_innen gestärkt werden kann. Das vierte Kapitel schlägt eine Reihe an bewährten Praktiken vor, die dazu beitragen können, in Arbeitsumfeldern eine Vielzahl von Aspekten mitzudenken, die trans* Mitarbeiter_innen eine Teilhabe ermöglichen. Das Handbuch schließt mit einer Auswahl an inspirierenden Praxisbeispielen und hilfreichen Denkanstößen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von trans* Frauen. Diese können sowohl von Unternehmen als auch von Trans*organisationen genutzt werden.



Kapitel 2:

EMPOWERMENT: TRANS* FRAUEN ZUM EINTRITT
IN DEN ARBEITSMARKT ERMÄCHTIGEN

Verfasst von der SURT Foundation, Spanien (Katalonien)

SURT

2.1 DEFINITION VON FEMINISTISCHEM EMPOWERMENT

Das Konzept Empowerment (zu Deutsch etwa „Ermächtigung“) geht aus der feministischen Theorie und Bewegung hervor.³ Damit ist ein individuelles und kollektives Bestreben gemeint, durch das die Einzelnen (in diesem Falle trans* Frauen) **sich ihrer strukturell benachteiligten Position bewusst werden sowie der Rechte, die ihnen zustehen, und schließlich der Notwendigkeit gewahr werden, die Machtverhältnisse zwischen Individuen sowie die strukturelle Realität dieser Unterdrückungsverhältnisse verändern zu müssen.**

Im Folgenden werden die **wesentlichen Eigenschaften** des Konzepts Empowerment spezifisch für die Arbeit mit und Beratung von trans* Frauen herausgearbeitet.

ANERKENNUNG VON RECHTEN UND INTERESSEN

Sich bewusst zu werden, was es bedeutet, Rechte zu haben – das ist die Bedeutung von Empowerment aus feministischer Perspektive. Zu diesen Rechten zählen das Recht auf Leben, auf Freiheit, auf Würde und Gleichheit, aber auch ökonomische, soziale und kulturelle Rechte wie das Recht auf Arbeit, Gesundheit, Bildung, Wohnen usw.

Feministisches Empowerment beinhaltet, dass **trans* Frauen die eigene Entscheidungsmacht, Handlungsfähigkeit und Souveränität bei sich und anderen trans* Frauen anerkennen** und dass sie **Selbstbewusstsein** aufbauen, das ihnen wiederum dabei hilft, ihre **Ziele zu verfolgen**. Um diese Selbstermächtigung entwickeln zu können, müssen trans* Frauen sich ihrer selbst sicher sein können und sich auch **subjektiv dazu berechtigt fühlen, wirklich sie selbst sein und ihr Leben voll auskosten zu können.**

BEWUSSTMACHUNG DER EIGENEN UNTERDRÜCKUNG

Empowerment beginnt immer im Inneren: Im Laufe eines Prozesses, der auf der individuellen wie auch auf der sozialen Ebene abläuft, entsteht ein **stärkeres Bewusstsein für Machtver-**

³ Der Begriff wurde ursprünglich im Rahmen der feministischen Emanzipation der Frauen entwickelt, aber sowohl Bedeutung als auch Verwendung gehen mittlerweile weit darüber hinaus. Empowerment als Konzept wurde während der vierten UN-Weltfrauenkonferenz in Beijing neu definiert. Als Strategie kann Empowerment für jede Menschengruppe hilfreich sein, die struktureller Ungleichheit oder strukturellen Angriffen ausgesetzt ist (aufgrund von Aspekten wie Geschlecht (einschließlich geschlechtlicher Identität), sexueller Orientierung, Klasse oder sozialen Schicht, Behinderung, psychischer Gesundheit, Hautfarbe, (zugeschriebener) ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft oder Religion).

hältnisse,⁴ die sich festmachen an Merkmalen wie Geschlecht (einschließlich geschlechtlicher Identität), sexueller Orientierung, Klasse oder sozialer Schicht, Hautfarbe, zugeschriebener ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Be_hinderung usw. Diese inneren Vorgänge helfen jeder trans* Frau dabei, überhaupt erst zu identifizieren, welche **Strukturen und sozialen Mechanismen Grundlage der Ungleichheit und Verwundbarkeit** sind, der sie ausgesetzt sind.

BEWUSSTMACHUNG DER MÖGLICHKEITEN, DIE MACHTVERHÄLTNISSE UND DIE AKTUELLE SITUATION AKTIV ZU VERÄNDERN

Trans* Frauen sollen die Möglichkeit dazu haben, frei zu leben und ihre persönlichen Fähigkeiten zu stärken und auszubauen. Deshalb ist es wichtig, dass sie zur eigenen Entscheidungsfindung ermutigt werden und dazu, ihr Leben selbstbestimmt zu führen. Es geht um den wichtigen Umstand, dass trans* Frauen bewusst eine **entscheidende Rolle dabei spielen können und sollen, die Zukunft dieser Gesellschaft mitzugestalten**.

Außer der individuellen Ebene zählt zu jedem Prozess des Empowerments aber immer auch eine **kollektive Ebene, auf der das Schaffen stabiler und gesunder zwischenmenschlicher Beziehungen sowie eines Netzes wechselseitiger Unterstützung (bzw. Interdependenz) von zentraler Bedeutung ist**. Zu Empowerment gehört eine Reihe von Aspekten wie Solidarität, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung. Es setzt somit Kooperation mit, Respekt vor und Vertrauen zu anderen Menschen voraus, die auch von Ungerechtigkeit und Diskriminierung betroffen sind (ganz gleich, welche Formen von Gewalt diesen jeweils widerfahren). Ähnliche Verbindungen entstehen in Empowerment-Prozessen mit Menschen, die zwar nicht selbst von der jeweiligen Diskriminierungsform betroffen sind, aber sich als Verbündete („Allies“) von benachteiligten Gruppen einbringen.

Infolgedessen müssen mindestens die folgenden **vier Ebenen** Teil jedes Empowerment-Prozesses sein:

- › Persönliches Empowerment (kognitive und psychologische Ebene): die Bedingungen und Ursachen struktureller Ungleichheit verstehen; das Vertrauen in sich selbst und die eigene

⁴ Der feministische Blick auf Empowerment bedient sich eines grundsätzlich anderen Verständnisses von Macht. Statt Macht einzig als Unterdrückungsbeziehung zu verstehen, die die Herrschaft einer Gruppe über eine andere beschreibt, gibt es Macht (engl.: power) auch als „power for“, als Fähigkeit, etwas zu tun, oder als „power with“, eine Ermächtigung im Zusammenwirken mit anderen. Damit gemeint ist also die Fähigkeit, uns selbst, andere Menschen und letztlich die gesamte Gesellschaft positiv zu verändern.

Handlungsfähigkeit stärken; letztlich die Überzeugung aufbauen, dass sich Macht- und Ungleichheitsverhältnisse durch eigenes Zutun verändern lassen.

- › Ökonomisches Empowerment (materielle Ebene): den Zugang zu und die Kontrolle über materielle und produktive Ressourcen verbessern, um einen gewissen Grad an materieller, finanzieller bzw. wirtschaftlicher Unabhängigkeit aufzubauen.
- › Gemeinschaftliches Empowerment („Community Empowerment“): mit dem eigenen Umfeld stabile, zuverlässige zwischenmenschliche Beziehungen (wieder-)aufbauen, die von Zuneigung und gegenseitiger Unterstützung geprägt sind.
- › Soziales und politisches Empowerment: kollektiv organisierte Strukturen aufbauen, die politisches Handeln vorantreiben, das die Verbesserung von Lebensumständen, einen gesellschaftlichen Wandel und die Veränderung von Machtverhältnissen zum Ziel hat.

2.2 PROZESSE WIRTSCHAFTLICHEN EMPOWERMENTS VON TRANS* FRAUEN BEGLEITEN

ROLLE VON FACHKRÄFTEN

In Prozessen feministischen Empowerments besteht die Rolle von Fachkräften darin, andere zu begleiten. Anders gesagt ist es bei Unterstützungsangeboten mit geschlechtersensibler Perspektive absolut notwendig, jegliches **paternalistisches, bevormundendes und erniedrigendes Verhalten von Fachkräften zu verhindern. Autonomie und Handlungsfähigkeit der Teilnehmer_innen des Empowerment-Prozesses stehen im Fokus** und müssen auf jeden Fall gewahrt werden. Ihre Entscheidungen sind zu jedem Zeitpunkt anzuerkennen, und ihre Bedürfnisse an erste Stelle zu setzen. Wesentlich dafür sind partizipative, interaktive und kooperative Arbeitsweisen, die Raum lassen für Reflexionsprozesse, für Handlung und für Veränderung.

EMPFEHLUNGEN VORAB

Fachkräfte sollten in ihrer Arbeit mit trans* Personen einige grundlegende Prinzipien beachten, damit ihr Angebot **hochwertig und geschlechtersensibel ist und die Lebensrealitäten von trans* Personen respektiert.**

Trans* Personen können den Eindruck gewinnen, dass ein Unterstützungsangebot ihnen oder ihrer Situation nicht gerecht wird, wenn ihr Gegenüber fehlende thematische Kenntnis oder Vorbereitung oder auch trans*feindliche Vorurteile an den Tag legt. Möglicherweise sehen sich trans* Personen in einer solchen Situation auch erneut Diskriminierung oder Gewalt ausgesetzt. Viele entscheiden sich aufgrund derartiger Erfahrungen, bestimmte Unterstützungsangebote in Zukunft eher zu meiden, oder sie nehmen sie aus Sorge vor Diskriminierung erst gar nicht in Anspruch. Deshalb sollte es Fachkräften daran gelegen sein, derartigen Situationen und Dynamiken entgegenzuwirken.

Einige grundlegende Empfehlungen für Fachkräfte, die trans* Personen, insbesondere trans* Frauen, unterstützen:

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG VON TRANS* FRAUEN

Internalisierte Stereotype, Rollenbilder und Vorurteile bzgl. Geschlecht, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck müssen hinterfragt werden, da diese auch oft von Fachkräften (meist unbeabsichtigt) aufrechterhalten werden.

Zum Beispiel gilt es, bestimmte Verhaltensweisen, Muster, Rollen oder Verantwortlichkeiten nie einfach Männern oder Frauen zuzuschreiben. Festgefahrene Rollenbilder schränken die Vielfalt ein, die Lebensweisen, Gefühle und Handlungen sonst annehmen könnten. Von der Annahme, dass es nur zwei Geschlechter und je damit verbundene Merkmale gäbe, ist dringend abzusehen – die Vielfalt menschlicher Erscheinungsformen lässt sich nicht in zwei strikt getrennte Schubfächer pressen.

Der erste Schritt einer jeden Begleitung muss sein, eine vertrauensvolle Atmosphäre aufzubauen: einen trans*offenen oder trans*affirmativen Rahmen, in dem Unterstützungssuchende sich sicher fühlen und nach Hilfe fragen können und in dem sie sich ihrer Rechte und aller zur Verfügung stehenden Angebote bewusst sind.

Trans* Personen müssen mit dem Namen und der Anrede bzw. den Pronomen, mit denen sie sich selbst identifizieren, angesprochen werden. Das gilt vollkommen unabhängig davon, ob sie ihren Namen oder Geschlechtseintrag offiziell haben ändern lassen, oder an welchem Punkt eines (körperlichen oder sozialen) Transitionsprozess sie sich befinden.

Niemand ist verpflichtet, seine_ihre Geschlechtsidentität offenzulegen. Selbst wenn die eigene Identität einer Gruppe oder Einzelnen mitgeteilt wird, heißt das noch lange nicht, dass es erwünscht ist, dass diese Information an Dritte weitergetragen werden.

Falls es zu Unsicherheiten im Umgang mit Teilnehmer_innen einer Veranstaltung kommt, ist der beste Weg immer ein rücksichtsvolles, respektvolles und ehrliches Nachfragen: „Entschuldigen Sie, wie genau möchten Sie angesprochen werden?“ Das bestärkt beim Gegenüber das Gefühl, dass seine_ihre Bedürfnisse gesehen werden, und kann dabei helfen, eine sichere und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

Es gibt keine „richtige“ Art und Weise, trans* zu sein oder eine Transition zu durchlaufen. Alle Formen von Transitionen sind zu respektieren. Manche trans* Personen möchten ihre Geschlechtsrolle, ihren Geschlechtsausdruck oder ihren Körper verändern – aber nicht alle, und das macht sie nicht weniger trans*. Egal welchen Weg eine Person geht, ihre Geschlechtsidentität muss respektiert werden. Das zeigt sich auch durch die Nutzung des Namens, der Anrede bzw. der Pronomen, mit denen die Person sich selbst identifiziert.

Ein hochwertiges Unterstützungsangebot legt den Fokus auf das Individuum, auf seine_ihre spezifische Situation und Bedürfnisse. Im Zentrum aller Maßnahmen sollten die unterstützungssuchende Person selbst, ihre Bewältigungs- und Überlebensstrategien und ihre Handlungsfähigkeit stehen. Innerhalb dieses Prozesses sollten die Unterstützungssuchenden auch dabei unterstützt werden, ihre allgemeinen Kompetenzen auszubauen.

Die trans* Community ist sehr heterogen. Die Erfahrungen eines trans* Mannes unterscheiden sich von denen einer trans* Frau, und auch von denen der trans* Personen, die sich als nicht-binär identifizieren. Trans* Frauen sind aufgrund von Trans*feindlichkeit und der Tendenz vieler Männer, ständig ihre Männlichkeit unter Beweis stellen zu müssen, in besonderem Maße von Diskriminierung, Gewalt und sozialem Ausschluss betroffen. Eine geschlechtersensible Perspektive kann dabei helfen, genau das im Blick zu behalten.

Trans* Personen widerfährt nicht nur aufgrund ihres Trans*seins Diskriminierung. Andere Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Behindertenfeindlichkeit müssen ebenso berücksichtigt werden wie die behördlich-rechtliche Situation (z. B. bzgl. Aufenthaltsstatus) oder die psychische Gesundheit einer Person. Die Auswirkungen all dieser Faktoren spielen stets zusammen und können in besonderer Verwundbarkeit und in sozialem Ausschluss münden (siehe Kapitel 1).

Ein besonderes Augenmerk von Unterstützungsangeboten muss darauf liegen, dass trans* Frauen sich auch durch behördliche Vorgänge massiven Hürden ausgesetzt sehen. Oft sind trans* Frauen isoliert und es mangelt ihnen an einem Unterstützer_innen-Netzwerk und an engen zwischenmenschlichen Beziehungen. All diese Aspekte werden noch verstärkt, wenn ihnen neben trans*feindlicher Ablehnung weitere Diskriminierungen entgegenschlagen und sie z. B. durch die eigene Migrationsgeschichte kaum sozialen Anschluss oder keine Bezugspunkte haben oder sie institutioneller Gewalt, wie sie etwa Zuwanderungsgesetzen innewohnt, ausgesetzt sind.

METHODISCHE ANSÄTZE

Unterstützungsangebote, die auf dem Konzept des Empowerments aufbauen, müssen grundsätzlich die persönliche, die wirtschaftliche, die gemeinschaftliche und auch die politische Ebene berücksichtigen.

Sowohl Einzel- als auch Gruppensitzungen sind möglich:

In **Einzelsitzungen** können Methoden angewendet werden (siehe Abschnitt „Die Entwicklung fachlicher Kompetenz fördern“) und es kann darum gehen, mögliche Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen zu besprechen und ihren Einfluss auf das Leben der Betroffenen unterstützend und ohne Bevormundung aufzuarbeiten.

In manchen Fällen kann Inhalt solcher Sitzungen auch sein, auf Fragen wie die Regelung des rechtlichen Status, Zugang zu Wohnraum, Zugang zu Gesundheitsversorgung usw. einzugehen.

In **Gruppensitzungen** soll ein gleichberechtigter Raum geschaffen werden, in dem die Teilnehmer_innen sich über Bewältigungsstrategien austauschen können. In diesem Rahmen kann auch das kritische Denken geschult und können gemeinsame Ideen für Veränderungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen entwickelt werden.

Der folgende Methodenvorschlag soll dabei helfen, in der Arbeit mit trans* Frauen zu deren ökonomischem Empowerment bzw. deren wirtschaftlicher Unabhängigkeit die gleichzeitige Bearbeitung aller vier Ebenen zu berücksichtigen.

STRUKTURELLE, PERSÖNLICHE UND KOMPETENZBEZOGENE FAKTOREN

Strukturelle Faktoren sind äußere wirtschaftliche, politische und soziale Faktoren, die Einfluss darauf nehmen, inwiefern trans* Frauen sich gesellschaftlich einbringen können. Die Ursachen für Ungleichbehandlung, Armutsgefährdung, sozialen Ausschluss und Gewalt sind nicht bei einzelnen Personen zu suchen, sondern durch genau diese äußeren Faktoren bedingt. Strukturelle Faktoren schlagen sich in verschiedenen gesellschaftlichen Realitäten nieder: im allgemeinen Zustand des Arbeitsmarktes und den lokalen wirtschaftlichen Strukturen; in weit verbreiteten Vorurteilen und Stereotypen gegenüber trans* Personen; in einer verbreiteten Perspektive von trans* Identität als Einschränkung oder Nachteil; in der Kriminalisierung von trans* Frauen; in der vorurteilsgeleiteten Annahme, trans* Frauen hätten in den meisten Fällen Verbindungen zu Sexarbeit und Drogenkonsum oder würden ihre Identität vor allem leben, um diese auf einer Bühne zur Schau stellen zu können, usw.

Persönliche Faktoren hingegen drehen sich um Merkmale der einzelnen Personen, ihre spezifische Situation und ihr Verhalten. Sie wirken im positiven Falle förderlich, aber können auch als Begrenzungen oder Selektionsmechanismen fungieren. Der größte Teil persönlicher Faktoren muss nicht unveränderlich sein, allerdings liegt es ganz bei den Personen selbst zu entscheiden, ob und was sie verändern können und wollen.

Kompetenzbezogene Faktoren schließlich (oder auch Faktoren fachlicher Kompetenz, auf die in Kapitel 3 näher eingegangen wird) können weiterentwickelt werden, wodurch sich auch die persönlichen Faktoren stärken lassen. Gemeint sind hiermit Wissen, Fähigkeiten, und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die für eine bestimmte berufliche Tätigkeit Voraussetzung sind. Im Rahmen dieses Modells werden **Kompetenzen** in drei **Cluster** sortiert:

- › **Technische Kompetenzen** haben direkt mit dem Beruf bzw. der konkreten Arbeitsstelle zu tun, also z. B. Kund_innenservice, Frisiertechniken, Lebensmittelzubereitung usw.
- › **Grundkompetenzen** sind Voraussetzung für grundsätzlich jede auf dem ersten Arbeitsmarkt zu findende Stelle, wie Lesen und Schreiben, grundlegende Computerkenntnisse oder Sprachkompetenz.
- › **Transversale Kompetenzen** werden benötigt, um in Arbeitssituationen unter unterschiedlichen Umständen funktionieren zu können, wie z. B. Kompetenzen in Teamarbeit, Kommunikation und im Umgang mit Emotionen.

Strukturelle, individuelle und kompetenzbezogene Faktoren wahrzunehmen und zu identifizieren sollte eine Kernstrategie aller Prozesse ökonomischen Empowerments sein, auch um zu vermeiden, dass Personen wiederum Diskriminierung ausgesetzt werden. Der gesamte Prozess sollte sich darauf stützen, die Handlungsfähigkeit der Teilnehmer_innen wiederherzustellen, ihre Bewältigungsstrategien wertzuschätzen und sie bei der Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten zu unterstützen.

STRUKTURELLE FAKTOREN	PERSÖNLICHE FAKTOREN	TECHNISCHE FÄHIGKEI- TEN DES JEWELIGEN BERUFSPROFILS
Allgemeiner Zustand des Arbeitsmarktes	Sozioökonomischer Status (Gesundheit, Wohnraum, Bildung usw.)	Technische Fähigkeiten des jeweiligen Berufsprofils
Stereotypen	behördlich-rechtliche Situation	Grundkompetenzen: analoge und digitale Fähig- keiten, Sprachkompetenzen usw.
Gesellschaftliche Trans*feindlichkeit	Formale und informelle Berufserfahrung	Transversale Kompetenzen: Bewusstsein für (eigene) Ressourcen, persönliche Eigenschaften erkennen und wertschätzen, Offenheit für Lernerfahrungen, sich an Anforderungen der Arbeit anpassen können, Kommuni- kation usw.
Stigmatisierung und sozia- ler Ausschluss	Aus- und Weiterbildungen	...
Gewalt	Haltung zur Arbeit	
...	Gesundheitszustand	
	...	

STEREOTYPEN UND GESCHLECHTERROLLEN

Auch in Beratungssettings stehen alle Beteiligten unter dem Einfluss all den Geschlechterrollen und Stereotypen, die die Gesellschaft durchziehen. Diese schreiben Personen vor, wie diese zu denken, sich zu verhalten und zu sein haben, und sind damit normativ.

Der Druck, diesen Geschlechternormen gerecht zu werden, ist für trans* Personen und insbesondere für trans* Frauen sehr hoch. Hinzu kommt, dass der Bereich der Medizin trans* Personen oft eine „Störung“ zuschreibt und sie dementsprechend behandelt. Hierbei sind selbstverständlich nicht die trans* Personen selbst „das Problem“ sind, sondern die sexistisch, trans*feindlich und nach einer binären Geschlechtsordnung funktionierende Gesellschaft, in der Vielfalt sanktioniert wird. Daraus folgt, dass es breiter gefächerte Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit braucht und dass diese unabhängig vom Körpergeschlecht verstanden werden müssen.⁵ Darüber hinaus identifizieren sich bei weitem nicht alle trans* Personen entweder als Mann oder als Frau. Die trans* Communitys sind sehr divers und weichen oft weit von gesellschaftlichen Normen ab. Diese Vielfalt sollte nicht diskriminiert, sondern als gleichberechtigt angesehen oder sogar eher als etwas Inspirierendes gefeiert werden.

Gleichzeitig müssen sich trans* Personen mit ihren eigenen internalisierten Geschlechterstereotypen auseinandersetzen. Dies bezieht sich auch auf ihren Arbeitsplatz. Beispielweise ist es denkbar, dass eine trans* Frau vor ihrer Transition erhebliche Erfahrung in einem gesellschaftlich männlich konnotierten Beruf gesammelt hat, diesem Beruf aber nicht weiter nachgehen möchte, weil er so sehr mit Männlichkeit assoziiert wird. An solchen Punkten kann es hilfreich sein, trans* Frauen dabei zu unterstützen, genau diese Geschlechterstereotypen infrage zu stellen, um ihre eigene Selbstwahrnehmung zu stärken und sie zu empowern.

5 Das Narrativ, trans* Personen seien im „falschen Körper“ geboren, hat sich weithin durchgesetzt. Die Autor_innen dieses Handbuchs sehen derartige Narrative als potentiell gefährlich an, da sie binäre Vorstellungen von Gender und essentialistische körperliche Zuschreibungen reproduzieren.

UNTERSTÜTZUNGSWERKZEUGE:

TRANS*POSITIVE SICHTBARKEIT

Das gesellschaftlich vorherrschende Bild von trans* Personen ist einseitig und von Stereotypen durchsetzt. Um der Vielfalt der Lebensrealitäten und Erfahrungshintergründe von trans* Personen gerecht zu werden, sollten aber stattdessen andere, positiv besetzte Bezugspunkte dargeboten werden, die auch erfolgreiche Berufswege von trans* Personen hervorheben. Es bietet sich zum Beispiel an, in Bereichen wie Kunst, Film und Literatur die Perspektiven von trans* Personen aufzugreifen, um den Blick auf diese zu erweitern. Sobald sich die gesellschaftliche Meinung zu trans* Personen ändert, weil eine größere Bandbreite an Eindrücken zur Verfügung steht, hilft dies letztlich auch den Einzelnen dabei, sich freier in dieser Gesellschaft bewegen zu können.

TRANS*POSITIVE SICHTBARKEIT AM ARBEITSPLATZ

Die meisten trans* Frauen, denen Diskriminierung und Ausschlüsse vom Arbeitsmarkt widerfahren, und/oder die sich z. B. an das Arbeitsamt wenden, sind sichtbar als trans* erkennbar. Man sollte also annehmen, dass ihnen ein anonymisierter Bewerbungsprozess zu Gute kommt. Anonymisierte Bewerbungen, in denen Angaben wie Geschlecht, Alter oder ein Foto der sich bewerbenden Person nicht enthalten sind, haben schließlich gewöhnlich den Effekt, Angehörigen marginalisierter Gruppen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen (was aber nur funktioniert, wenn die Bewerber_innen trotz möglicherweise benachteiligenden Lebensumständen bereits einen hohen Qualifikationsgrad erreichen konnten). Im Falle von trans* Frauen (oder auch anderen von sozialem Ausschluss bedrohten Personengruppen) allerdings kann dieses Vorgehen kontraproduktiv sein: Sind Personalverantwortliche nicht bzgl. Trans*feindlichkeit geschult, ist es denkbar, dass während des Vorstellungsgesprächs trans*feindliche Diskriminierung oder möglicherweise auch Gewalt reproduziert wird, da die trans* Person auf ungeschulte, unsensible Personalverantwortliche trifft.

Wer mit trans* Personen arbeitet, die versuchen, Arbeit zu finden, sollte für die Nachbereitung solcher Vorkommnisse gewappnet sein, da derlei ernüchternde bis höchst diskriminierende Erfahrungen einen Rückschritt im Empowerment-Prozess bedeuten können.

DIE ENTWICKLUNG FACHLICHER KOMPETENZEN FÖRDERN

Die Beschäftigungsfähigkeit einer Person wird vornehmlich auch dadurch verbessert, dass sie ihrem Portfolio neue oder erweiterte fachliche Kompetenzen hinzufügt. Im Folgenden werden hierfür verschiedene Methoden vorgestellt.

„DAS LEBENSPROJEKT“

Beim „Lebensprojekt“ handelt es sich um eine Methode, die zur Unterstützung einzelner Personen genutzt werden kann. Alle Teilnehmer_innen setzen sich mit ihrem eigenen „Lebensprojekt“ auseinander, indem sie ihre persönlichen Ziele festlegen. Ein „Lebensprojekt“ zu definieren ist ein andauernder Prozess, dessen Anfangspunkt das Ermitteln und Auswerten der (aktuellen) Situation des_der Protagonist_in ist. Anhaltspunkte für diese Auswertung liefern dabei sowohl die teilnehmende Person selbst als auch die unterstützende Person. Für die Letztere bietet dieser Prozess die Möglichkeit, eine allgemeine erste Einschätzung zu treffen, während die Erstere sich mit einer ersten Annäherung an die vorhandenen Ressourcen, Wünsche und Bedürfnisse in verschiedenen Lebensbereichen auseinandersetzt: Gesundheit, emotional nahe Beziehungen und zwischenmenschliche Beziehungen allgemein, Wohnraum, Bildung, Beschäftigung usw. Hilfreiche Leitfragen für verschiedenste Lebensbereiche können zum Beispiel sein: Wo stehe ich und wo würde ich gerne stehen? Mit welchen Schwierigkeiten oder Ängsten sehe ich mich konfrontiert? Und welche Stärken habe ich, um mich diesen zu stellen?

„DAS BERUFLICHE PROJEKT“

Das „Berufliche Projekt“ zu definieren, zu planen und schließlich auszuführen, ist ebenso ein Tool, das der Unterstützung dient. Auch hierbei handelt es sich um einen Prozess, für dessen Auswertung konkrete Zwischenschritte (vom Startschuss bis zum Ziel) durch den_die Protagonist_in ebenso wie durch die unterstützende Fachkraft klar festgelegt werden sollten. Für die Anbahnung des „beruflichen Projekts“ ließe sich zum Beispiel auf folgende Punkte blicken:

- › Zunächst geht es an die Festlegung beruflicher Ziele, die sich an den jeweiligen Erwartungen der Person und ihrer beruflichen Bildung, ihren Fertigkeiten und ihrem Erfahrungsschatz orientieren („Was habe ich und was brauche ich?“)
- › Den Arbeitsmarkt verstehen: ein erster Blick auf die Realität des Arbeitsmarktes (Anforderungsprofile, Voraussetzungen, Arten von Beschäftigungen usw.)
- › Einen Plan für die Umsetzung des „beruflichen Projekts“ ausarbeiten („Was muss ich tun oder welche Schritte muss ich gehen, um zu bekommen, was ich möchte?“)

ZIELDEFINITION

Mithilfe der folgenden Elemente daran arbeiten, umsetzbare Ziele zu definieren:

- › Positive Beispiele von trans* bzw. nicht-binären Personen in Bereichen, die die betreffende Person selbst interessieren
- › Motivation
- › Berufliche Ziele präzisieren („Welche anderen beruflichen Wege habe ich schon in Betracht gezogen?“)
- › Kontext (begrenzende Umstände)
- › Vorgehen („Wie können die Ziele erreicht werden?“)
- › Zeitlicher Ablauf, Arbeitskalender
- › persönliche Zukunftsvorstellung („Wo sehe ich mich selbst in 10 Jahren?“)

ANALYSE DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

In diese Analyse sollten sowohl die Arbeitsmarktbedingungen als auch die Beschäftigungsmöglichkeiten der jeweiligen Person einfließen, da diese Faktoren grundsätzlich veränderbar (bzw. variabel, dynamisch und relativ) sind. Zugleich sollten aber u. a. auch folgende Faktoren beachtet werden:

- › Strukturelle Faktoren: soziale Ungleichheit, Feminisierung der Armut, Zugang zu Wohnraum, Zuwanderungsgesetze usw.
- › Persönliche Faktoren: Auswirkungen von Gewalt, die persönliche körperliche und psychische Gesundheit, behördlich-rechtliche Situation, Wohnraum, Ernährung, Bildung, Berufserfahrung usw.
- › Kompetenzbezogene Faktoren: Welche Fähigkeiten bringt die Person mit?

TRANSVERSALE KOMPETENZEN

Grundkompetenzen und technische Kompetenzen können erlernt werden und ganz ähnlich können auch transversale Kompetenzen auf Grundlage vorangegangener Erfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen entwickelt und dann auf das berufliche Leben angewandt werden. Anders ausgedrückt: Die Lebenserfahrung der zu unterstützenden Person in ganz verschiedenen Bereichen, besonders aber im Berufsleben, ist in diesem gesamten Prozess ganz zentral. Transversale Kompetenzen können aus jedem beliebigen Lebensbereich gezogen werden,

aus verschiedensten in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen, unabhängig davon, ob in diesen Situationen Unterdrückungserfahrungen eine Rolle spielten. Letztendlich sollen die so gewonnenen Kompetenzen in einem neuen Kontext anwendbar werden, in diesem Fall insbesondere im Arbeitsleben. Die Fähigkeit, Kompetenzen von einem Bereich auf einen anderen zu übertragen, ist in sich selbst eine Art Meta-Kompetenz.

Andere Menschen aus einer gendersensiblen Perspektive heraus zu unterstützen, heißt auch, dass sowohl Fachkräfte als auch Unterstützungssuchende anerkennen müssen, dass es keine direkte Verknüpfung zwischen bestimmten Fähigkeiten und Geschlecht gibt. Manchen trans* Frauen mag es widerstreben, Fähigkeiten einzusetzen, die aufgrund von Stereotypen vor allem mit Männlichkeit in Verbindung gebracht werden (wie Verhandlungsgeschick, Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit, Eigeninitiative, Durchhaltevermögen, Führungsqualitäten usw.). Deshalb ist es für das ökonomische Empowerment von trans* Frauen sowohl wichtig, möglicher Ablehnung dieser Fähigkeiten entgegenzuwirken, als auch den Kompetenzen viel Raum zu geben, die in anderen Lebensbereichen oder anderen Lebensabschnitten ausgebildet werden konnten. Wie jede andere von Diskriminierung betroffene Personengruppe eignen sich auch trans* Personen im Laufe ihres Lebens eine Reihe an Strategien an, mithilfe derer sie die ihnen durch Trans*feindlichkeit und sozialen Ausschluss in den Weg gestellten Hindernisse zu überwinden lernen. Auch diese Kompetenzen auf das Berufsleben übertragen zu lernen ist eine Kernaufgabe eines jeden Prozesses ökonomischen Empowerments.

ARBEIT MIT UNTERNEHMEN UND ANDEREN AKTEUREN DES BERUFSLEBENS

Abgesehen von der direkten Arbeit mit den arbeitssuchenden oder sich neu orientierenden trans* Frauen selbst müssen auch Angebote entwickelt werden, innerhalb derer eine Auseinandersetzung mit den Unternehmen geführt wird, die in Zukunft sensibler und offener für die Beschäftigung von trans* Frauen sein sollen. Um der Bedeutung Nachdruck zu verleihen, die einem Arbeitsumfeld mit offen gelebter Gleichberechtigung und Vielfalt zukommt, muss auch eine Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen der Personalverwaltungen erfolgen (siehe Kapitel 3). Ebenso sollten andere relevante Akteur_innen der Arbeitswelt für die Anforderungen an Teilhabe sensibilisiert werden, wie etwa Geschäftsleitungen, Vertreter_innen von Gewerkschaften sowie Mitarbeiter_innen der Verwaltung oder anderer Organe. Damit diese Sensibilisierung Früchte tragen kann und tatsächlich Gleichberechtigung voranbringt, muss sie mit sämtlichen Vorurteilen und Stereotypen gegenüber trans* Personen aufräumen, die deren berufliche Weiterentwicklung beeinträchtigen.



Kapitel 3:

KERNGEDANKEN FÜR DIE ARBEITSVERMITTLUNG:
VORTEILE VON UNTERNEHMEN, DIE DIVERSITÄT
UND TEILHABE FÖRDERN

Verfasst vom Transgender Equality Network Ireland



In diesem Kapitel wird erörtert, wie ein Prozess der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen für mehr Teilhabe von trans* Personen am Arbeitsmarkt aussehen kann. Dafür werden auch Ansätze vorgestellt, die zur Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen des Personalwesens für insbesondere trans* Frauen betreffende Themen eingesetzt werden können. Außerdem wird auf die gesellschaftliche Verantwortung, die den Unternehmen durch diese Arbeit zukommt sowie die Vorteile, die Unternehmen dadurch haben können, näher eingegangen. Wie schon in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt, wirken sich trans*sensible Umgangsweisen im Arbeitsleben sehr positive auf trans* Personen aus. Aber auch die Unternehmen können einen Nutzen daraus ziehen, wenn sie ein für trans* Personen bekräftigendes Umfeld schaffen.

3.1 VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN

AUSSENWIRKUNG

In den vergangenen Jahren wächst in der Geschäftswelt die Erkenntnis, dass die aktive Ansprache von Angehörigen der LSBTIQA+ Community nicht nur für deren Bindung ans Unternehmen positive Auswirkungen hat, sondern diese Bemühungen letztendlich der Arbeitsplatzzufriedenheit aller Mitarbeiter_innen zuträglich sind. Zudem fühlen sich dadurch weit mehr potenzielle Angestellte von einer so präsentierten Unternehmenskultur angesprochen. Wenn Unternehmen öffentlich sichtbar nach LSBTIQA+ Mitarbeiter_innen suchen und diese am Arbeitsplatz unterstützen, hat dies für gewöhnlich auch zur Folge, dass sie ein vergleichsweise höheres gesellschaftliches Ansehen genießen als Unternehmen, die eine solche Teilhabe nicht ermöglichen.

Die Ausgestaltung dieser Teilhabe-Bestrebungen kann zum Beispiel auch beinhalten, mit dem Unternehmen bei Pride-Events (z. B. dem CSD oder der trans*-Pride) Präsenz zu zeigen, innerhalb des Unternehmens Veranstaltungen zu Themenkomplexen wie Gleichberechtigung, Diversität und Teilhabe anzubieten und im Werbeauftritt auch LSBTIQA+ Personen und -Familien zu zeigen. Auch gesellschaftliches Engagement für die Rechte von LSBTIQA+ Personen und für Gleichberechtigung sollte nicht zu kurz kommen, zum Beispiel indem Unternehmen öffentlich Bemühungen rund um LSBTIQA+ Themen betreffende Gesetzesänderungen unterstützen. Auch kleine Unternehmen können sich dieser Aufgaben annehmen, wie am Beispiel zahlreicher kleiner Organisationen in ganz Europa zu sehen ist, die die jeweiligen lokalen Pride-Events unterstützen. Genauso gibt es aber multinationale Unternehmen, die sich auf nationaler oder internationaler Ebene für Menschenrechte einsetzen.

Auch kann ein Unternehmen sich in einem größeren Rahmen z. B. durch eine gemeinnützige Organisation darin unterstützen lassen, ihre Diversity-Strategien nachhaltig, verantwortungsbewusst und unterschiedlichen Ansprüchen angemessen zu gestalten. Dafür lassen sich Beispiele in mehreren europäischen Ländern finden, wie etwa dem Stonewall Diversity Champions Programm im Vereinigten Königreich.⁶

Ein wichtiger Aspekt ist, dass sich trans* Teilhabe am Arbeitsleben zwar in vielen Ländern aktuell rasant weiterentwickelt, aber im Vergleich mit den Anstrengungen um die Teilhabe von lesbischen, schwulen, bisexuellen und queeren Menschen doch noch weit zurückliegt. Die Netzwerke und Organisationen, die Unternehmen in dieser Entwicklung unterstützen können, sind möglicherweise noch nicht mit genug Erfahrung und Informationen zur spezifischen Situation von trans* Frauen ausgestattet. Als Organisation oder auch Stiftung öffentlich bekannt zu sein, die sich wirksam für soziale Teilhabe und die Rechte von trans* Personen einsetzt, kann gerade auch für profitorientierte Unternehmen gewinnbringend sein, weil sich Spendeneinnahmen oder Umsatz durch diese Außenwirkung steigern lassen. Jedoch sollten die Bemühungen um die Teilhabe von trans* Personen nicht bloß leere Worte bleiben, die zur reinen Profitsteigerung vorgetragen werden: Über schöne Werbeplakate hinaus braucht es auch den Willen, wirklich etwas zu verändern.

ERFAHRUNGEN IM EINSTELLUNGSPROZESS OPTIMIEREN

Unternehmen, die einen tatsächlich wirkkraftigen Beitrag zur Teilhabe von trans* Frauen an ihrer Unternehmenskultur leisten wollen, müssen diese Bemühungen auch auf die Einstellungsverfahren ausweiten. Wie in Kapitel 4 erläutert, kann es, um trans* Frauen gerecht zu werden, notwendig sein, einiges an den Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zu verändern, u. a. da ihre Bewerbungsunterlagen möglicherweise recht komplex sind und mit bestimmten Aspekten in ihrer persönlichen Geschichte rücksichtsvoll umgegangen werden muss.

Wenn ein Unternehmen allgemein als trans*offen bekannt ist, steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass mehr trans* Frauen sich dort um eine Anstellung bemühen und dass sie innerhalb des Unternehmens offen mit ihrer Identität als trans* Frau umgehen werden. Weil trans* Frauen sehr divers sind und aus allen erdenklichen Berufsfeldern stammen, erweitert ein Unternehmen damit automatisch seinen Pool von Kandidat_innen, die für eine Stelle geeignet sind: Besonders hilfreich ist dies in Nischen und in hochspezialisierten Bereichen. Neue Angestellte, die in der Einstellung und Einarbeitung überwiegend gute Erfahrungen gemacht haben, bleiben normalerweise dem Unternehmen auch länger erhalten und können sich dort weiterentwickeln.

6 <https://www.stonewall.org.uk/diversity-champions-programme>

MITARBEITER_INNENBINDUNG UND BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG OPTIMIEREN

Zu den hauptsächlichen Gründen, aus denen sich viele trans* Frauen gezwungen sehen, einen Arbeitsplatz zu verlassen, zählen zum einen der implizite und explizite Druck, der im Unternehmensalltag wegen ihres Status als trans* auf ihren Schultern lastet, zum anderen aber auch Situationen, in denen sie sich durch Vorgesetzte, Mitarbeiter_innen oder andere Personen im Unternehmensumfeld realen Anfeindungen ausgesetzt gesehen haben.

Trans* Frauen, die sich in ihrem Unternehmen gefördert fühlen und Zugang zu trans*sensiblen Unterstützungsangeboten haben, haben damit einen starken Anreiz, auch weiterhin in diesem Unternehmen zu arbeiten. Ihre berufliche Weiterentwicklung und Leistung wird ebenso gestärkt, was auch wiederum hochspezialisierten Branchen zu Gute kommen kann.

Es bleibt zu bedenken, dass in den meisten großen Unternehmen bereits trans* Mitarbeiter_innen angestellt sein dürften, obwohl sie möglicherweise im Arbeitsalltag nicht als trans* sichtbar sind. Auch diese Gruppe von trans* Mitarbeiter_innen profitiert von einer Überarbeitung von Umgangsweisen und der Unternehmenskultur.

OPTIMIERTE UNTERNEHMENSINTERNE KENNTNISSE

Heutzutage wird Trans*offenheit gesamtgesellschaftlich und gerade auch in Europa immer mehr zur Norm, insbesondere im Arbeitsleben. Damit wird es gleichzeitig immer wichtiger, Wissen und Kompetenzen in Unternehmen zur Teilhabe von trans* Personen auszubauen um auch neuen trans* Mitarbeiter_innen den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Mitarbeiter_innen von Personalmanagement und von Unterstützungsangeboten können ihre Kenntnisse im Rahmen von Diversity-Trainings und auch durch ihre eigene Arbeit für mehr Gleichstellung im Unternehmen erweitern, sodass ihr Vorgehen insgesamt trans*sensibler sein kann. Dadurch kann bestehendes trans* Personal besser unterstützt werden, aber auch neuen Mitarbeiter_innen wird ein reibungsloser Einstieg in den Arbeitsalltag ermöglicht.

Die Präsenz von trans* Mitarbeiter_innen führt im Grunde selbst bereits zu verbessertem Hintergrundwissen zu trans*bezogenen Thematiken im Unternehmen. Solange es aber nicht explizit Teil ihrer Stellenbeschreibung ist, sollte dringend davon abgesehen werden, trans* Mitarbeiter_innen zu verpflichten, als Wissensquelle für die Entwicklung einer trans*offenen Unternehmenskultur zu dienen. Derartige Nachfragen sind meist schlicht unangebracht und können dazu führen, dass die Mitarbeiter_innen im Unternehmen unter Umständen entgegen ihres Wunsches als trans* geoutet werden. Sowieso kann eine einzelne trans* Person nie für die

Erfahrungen und Bedürfnisse der sehr diversen trans*-Community sprechen. Es sollte selbstverständlich vermieden werden, ihnen durch den ungewollten „Expert_innen-Status“ eine derartige Verantwortung für die Entwicklung des Unternehmens aufzubürden.

OPTIMIERTE DATENERHEBUNG

Wer mit trans* Bewerber_innen oder Mitarbeiter_innen zu tun hat oder sich zu Marktforschungszwecken mit der Demographie der Allgemeinbevölkerung auseinandersetzt, wird sich früher oder später mit den Feinheiten demographischer Angaben beschäftigen müssen. Dabei gilt: Nur die richtigen Fragen können verlässliche demographische Daten liefern.

Daten zum trans* Status von Mitarbeiter_innen, Freiwilligen oder anderen Personen mit Bezug zum Unternehmen sollten sowieso nur mit gutem Grund und da, wo unbedingt nötig, aufgenommen werden. Die Erhebung muss stets den Schutz der Privatsphäre der Befragten beachten. Darüber hinaus müssen Fragen offen genug gestellt sein, um allen Befragten zu ermöglichen, ihre eigene Identität darin wiederfinden bzw. benennen zu können; Also sollten keine Identitäten von vornherein ausgeschlossen werden. Die Frage, ob jemand „männlich, weiblich ODER trans*“ ist, wird zum Beispiel keine aufschlussreichen Daten produzieren, da sich viele trans* Personen als männlich oder weiblich identifizieren. Dahingegen kann eine (nicht binär angelegte) Frage nach der Geschlechtsidentität der Befragten, gefolgt von einer weiteren Frage, ob sie sich als trans* identifizieren, sehr viel genauer ausgewertet werden. Innerhalb vieler Rechtsprechungen gelten Daten zur Trans*geschlechtlichkeit einer Person als sensible Daten und sollten demnach datenschutzrechtlich auch so behandelt werden. Rein rechtlich kommt hinzu, dass es strafbar sein kann, trans* Personen absichtlich oder unabsichtlich vor anderen als trans* zu outen – abgesehen davon, dass ein solches Fremd-Outing auch weitreichende soziale und gesellschaftliche Folgen für die Betroffenen haben kann.

3.2 TRANS*TEILHABE UND GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Wenn mehr Diversität zu fördern allgemein zu den Zielsetzungen von Organisationen und Unternehmen gehört (egal ob freiwillig oder durch rechtliche bindende Verpflichtungen), kann die Arbeit an der Teilhabe von trans* Personen einen großen Beitrag zur Erreichung dieser übergeordneten Ziele leisten. Grundsätzlich profitieren von der Miteinbeziehung stigmatisierter, marginalisierter Menschengruppen in Unternehmen oft nicht nur diese jeweiligen spezifischen Gruppen, sondern auch andere marginalisierte Gruppen, weil durch die Veränderungen insgesamt ein Klima der Akzeptanz befördert wird. Im Zusammenspiel mit den im letzten Abschnitt beschriebenen Vorteilen für die Unternehmen selbst zeigt sich, dass die Unterstützung von trans* Frauen im Arbeitsleben ein enormes Potential für gesellschaftlichen Fortschritt mit sich bringt. Teilhabe wirkt also innerhalb der Unternehmen, aber auch weit darüber hinaus.

GESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG

Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich in vielen Ländern Europas der rechtliche Status von LSBTIQA+ Personen enorm verbessert. Eine in manchen Punkten ähnliche Entwicklung zeigt, dass auch Organisationen, die für Teilhabe von trans* Personen arbeiten, wachsenden Einfluss auf die Gesellschaft nehmen. Unternehmen und Organisationen, die sich in diesen Themenbereichen engagieren, haben viel dazu beigetragen, LSBTIQA+-Rechte voranzubringen, so zum Beispiel bei der breiten öffentlichen Unterstützung der Rechtsreform für die gleichgeschlechtliche Ehe in Nordirland.⁷

Wenn ein Unternehmensleitbild eine Orientierung an gesellschaftlichem Fortschritt, Menschenrechten sowie einer besseren Lebensqualität für Personal und für die lokale und allgemeine Bevölkerung fordert, kann dies die gesellschaftliche Teilhabe von trans* Personen einen großen Schritt voranbringen.

POSITIVE SICHTBARKEIT

Trans* Frauen sind überall in Europa in hohem Maße gesellschaftlicher Benachteiligung, Isolation und trans*feindlichen Übergriffen ausgesetzt. Organisationen und Unternehmen können dem direkt etwas entgegensetzen, indem sie den trans* Frauen in ihrer Belegschaft, unter ihren

⁷ Businesses for Love Equality, dt. etwa: Unternehmen für gleichberechtigte Liebe (Nordirland): <https://loveequalityni.org/businesses-for-love-equality/>

Ehrenamtlichen und aus ihrer Kundschaft zu mehr Sichtbarkeit verhelfen. So werden trans* Frauen und ihre Identität (bzw. trans* Personen insgesamt) entmystifiziert und die Gründe, aus denen andere Menschen trans* Frauen angreifen, subtil aber merklich ein Stück weit aus dem Weg geräumt. Dort, wo trans* Frauen sich auf positive Weise repräsentiert sehen, kann für sie ein sicherer Raum geschaffen werden. Wenn Mitarbeiter_innen, Nachbar_innen, Geschäftspartner_innen usw. in ihrem Alltag mit trans* Personen zu tun haben, wird es nach und nach allen leichter fallen, trans* Personen mit Respekt und Verständnis zu begegnen und sie als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft anzuerkennen.

Unternehmen, wie klein oder groß sie auch sein mögen, die trans* Frauen zu einer derartigen positiven Sichtbarkeit verhelfen, tragen auch gesamtgesellschaftlich zu einer höheren Akzeptanz für trans*sensible Unternehmenskulturen und damit letztendlich zu einer Verbesserung der gesamtgesellschaftlichen Haltung gegenüber trans* Personen bei. So wird auch die Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Teilhabe und der sozialen Rechte von trans* Frauen bedeutend gefördert.

ZUSAMMENARBEIT MIT ORGANISATIONEN

Die Kommunikation zwischen verschiedenen Unternehmen bzw. Organisationen zum Thema des Miteinbezugs von trans* Personen sollte zum erklärten Ziel haben, Lernprozesse in den jeweiligen Organisationen voranzubringen, dabei aber in jedem Fall den dort angestellten trans* Personen Sicherheit und Schutz ihrer Privatsphäre zu gewähren.

ANMERKUNGEN ZUM DATENSCHUTZ

Wie schon zuvor erörtert, gelten Daten zur trans* Identität einer Person vielerorts als sensible Daten und sollten demnach datenschutzrechtlich auch so behandelt werden. Darüber hinaus zählen im Rahmen vieler rechtlicher Bestimmungen auch trans*spezifische Dokumente als sensible Daten, also zum Beispiel eine angepasste Geburtsurkunde, ein Zertifikat, das die Geschlechtsidentität anerkennt, oder andere Unterlagen, die mit einer Transition zu tun haben. Es ist wichtig, sich auch auf Unternehmensebene mit der jeweiligen gesetzlichen Lage im Bezug auf Trans*rechte und Datenschutz auseinanderzusetzen. Auch die rechtlichen Bestimmungen aller Länder, in die Geschäftsbeziehungen bestehen und mit denen es möglicherweise zu Datenaustausch kommt, müssen dabei beachtet werden.

3.3 BRANCHENINTERNE LERNPROZESSE

Wenn ein Unternehmen sich mit der Teilhabe von trans* Personen auseinander gesetzt und Maßnahmen umgesetzt hat, bietet es sich an, dieses Wissen branchenintern zu teilen. Dies kann sich positiv auf die gesamte Branche auswirken. Ganz gleich ob man in einem solchen Austausch selbst beratend fungiert oder Beratung in Anspruch nimmt, sollte man grundsätzlich darauf hinweisen, dass einzelne trans* Personen, von denen die Rede sein könnte, nicht geoutet werden dürfen und dass sie auch nicht ohne explizite Absprache als selbstverständliche Ansprechperson für alle trans*-bezogenen Fragen genutzt werden sollten. Ein zentrales Gesprächsthema eines solchen Austauschs wäre dann, welche Gebiete ein Unternehmen konkret angehen möchte.

Es kann zum Beispiel hilfreich sein, sich mit einem Unternehmen einer stark regulierten Branche und seinem Umgang mit Datenschutz oder seiner Handhabung des polizeilichen Führungszeugnisses von Bewerber_innen auseinanderzusetzen, um sich bewusster zu werden, wie diese Vorgänge trans* Bewerber_innen besonders betreffen. Ratschläge, die Unternehmen einander weitergeben, sollten allgemein hilfreich für die Einbeziehung von trans* Personen in diese Branche sein, und sich nicht in den besonderen Feinheiten der Voraussetzungen und Bedürfnisse nur einer kleinen Gruppe von trans* Frauen verlieren, die auf andere Personen möglicherweise so überhaupt nicht zutreffen. Zum Beispiel sollte es keinen „Zeitstrahl“ für ein selbstgewähltes Coming-Out am Arbeitsplatz geben, der sich an einer trans* Frau orientiert, die ihre medizinische Transition bereits durchlaufen hat: Viele andere trans* Frauen könnten nur vergeblich versuchen, sich in diesem spezifischen zeitlichen Ablauf wiederzufinden.

Empfehlungen sollten flexibel anwendbar sein, den unterschiedlichen Lebensrealitäten verschiedener trans* Frauen Rechnung tragen und niemals dafür verwendet werden, eine Person gegen ihren Willen als trans* zu outen. So kann es etwa zwar gut gemeint sein, bei der Präsentation eines Fallbeispiels erfolgreicher Eingliederung ins Unternehmen den Namen der betreffenden trans* Frau auszulassen oder durch ein Pseudonym zu ersetzen – aber wenn sie die einzige trans* Frau im ganzen Unternehmen ist, kann sie dadurch dennoch geoutet werden, bzw. sind die sensiblen, eigentlich anonymisierten Informationen ihr dann plötzlich zuordenbar. Unternehmen, die über Gleichstellungsbeauftragte oder Betriebsräte verfügen, sollten diese in jedem Fall in solche Austausch- und Veränderungsprozesse miteinbeziehen.

3.4 KOMMUNIKATION

KOMMUNIKATION ZU PERSÖNLICHEN DATEN VON EINZELPERSONEN

In Einzelfällen kann es nötig sein, die Trans*geschlechtlichkeit einer Person anderen Organisationen gegenüber offenzulegen, zum Beispiel wenn ein Verein gebeten wurde, eine neu in einem anderen Unternehmen angestellte trans* Frau bei der Kommunikation mit der neuen Firma zu unterstützen. Dabei sollte aber sichergestellt werden, dass die Weitergabe der sensiblen Daten in einem kontrollierten und klar begrenzten Rahmen geschieht, dass das Thema sensibel und vertraulich behandelt wird und dass für die Kommunikation angemessene technische und kommunikative Rahmenbedingungen geschaffen werden. In jedem Fall sollte die trans* Person hierüber vorab informiert werden und ihr Einverständnis eingeholt werden.

Andere Situationen, in denen der trans* Status einer Person aufkommen könnte, wären zum Beispiel einstellungsbezogene Anfragen an die Krankenkasse oder zum polizeilichen Führungszeugnis, wenn für eine Einsicht in die Akten möglicherweise der frühere Name einer trans* Frau benötigt wird. Einige Stellen, die solche Anfragen regelmäßig erhalten, werden wahrscheinlich bereits Regularien für den Umgang mit derlei sensiblen Informationen haben. Deshalb sollten sich die Organisationen, die eine Anfrage stellen bzw. Daten offenlegen, immer rückversichern, ob es für diesen Fall z. B. spezifische Kommunikationswege gibt. Im Normalfall bedarf es des ausdrücklichen Einverständnisses der betreffenden trans* Person, um ihre trans* Identität anderen Stellen kommunizieren zu dürfen. Zudem müssen datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten und die jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu Fragen der Geschlechtsidentität grundsätzlich beachtet werden.

KOMMUNIKATION MIT DER PERSONALVERWALTUNG

Wer z. B. mit Personalabteilungen zu Themen der Teilhabe von trans* Personen allgemein oder der Eingliederung einer bestimmten trans* Person in Kommunikation tritt, sollte selbstverständlich die Privatsphäre der betreffenden Personen schützen und sich der spezifischen Position von trans* Frauen gerade auch im jeweiligen Unternehmen bewusst sein. Ganz allgemein sollte sich jedes derartige Ansinnen an den übergeordneten Rahmenbedingungen der Unternehmensstrategie für mehr Teilhabe von trans* Personen orientieren.

Es kann dazu kommen, dass beim Personalwesen Beschwerden eingehen, die direkten Bezug zur trans* Identität einer Person haben: zum Beispiel wenn eine Mitarbeiterin sich beschwert, weil eine trans* Frau die Damentoilette nutzt, oder weil die Kollegin sich in einem ausschließlich für Frauen bestimmten Berufsverband einbringt. Die Handhabung solcher Bedenken muss

natürlich potentielle oder zugrundeliegende Konflikte aufgreifen, aber gleichzeitig die Privatsphäre und Würde der Beteiligten schützen, und sich an den Erfahrungswerten bzw. Richtlinien des Personalwesens für den Umgang mit ähnlichen Beschwerden orientieren.

3.5 TRANS*TEILHABE IN DER ARBEIT DER PERSONALVERWALTUNG

Unternehmen mit einem stark formalisierten Personalwesen (ob in Form einer Personalabteilung, einen bestimmten Ausschusses für diese Zwecke, oder einzelner Mitarbeiter_innen mit klarer Verantwortung in diesem Bereich) sollten allen Kräften dieser Strukturen Zugang zu geeigneten Fortbildungen zur Teilhabe von trans* Personen am Arbeitsleben ermöglichen, vor allem – aber bei weitem nicht nur – wenn trans* Frauen in der näheren Zukunft ein Platz im Unternehmen eingeräumt werden soll.

FORTBILDUNGEN

Fortbildungen zur Teilhabe von trans* Personen, die sich an Mitarbeiter_innen des Personalwesens richten, sollten sich an den jeweiligen lokalen, regionalen und nationalen Begebenheiten orientieren, die die rechtliche und gesellschaftliche Stellung von trans* Frauen im Unternehmen bestimmen. Materialien, die grob über die Situation von trans* Frauen weltweit aufklären, sind ungeeignet, um daraus konkrete Schlüsse für den Umgang mit rechtlichen Regularien im eigenen Land oder Bundesland zu ziehen. Auch unterscheiden sich bestimmte sprachliche Aspekte je nach Sprachkontext: Welche Begrifflichkeiten etwa für trans* Identität, für geschlechtsangleichende Maßnahmen, für Stellenbezeichnungen usw. angemessen sind, kann nicht aus Materialien abgeleitet werden, die auf dem sprachlichen und gesellschaftlichen Kontext eines anderen Landes oder auch eines ganz anders zu verortenden Unternehmens fußen.

Fortbildungen sollten kulturelle Kompetenzen aufbauen, also auch trans*sensible Sprache im alltäglichen Miteinander des jeweiligen Unternehmens auf persönlicher und organisatorischer Ebene fördern; sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen, mit denen trans* Personen sich jeweils konfrontiert sehen, aufgreifen; und Erfahrungswerte und Beispiele aus Unternehmen der gleichen Branche thematisieren, um so mögliche trans*spezifische Konflikte und Missstände im Unternehmen und seinem Personalwesen angehen zu können.

RICHTLINIEN UND VERFAHREN

Richtlinien und Verfahren innerhalb von Unternehmen und auch in der Zusammenarbeit mit anderen Stellen müssen regelmäßig geprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden, damit ihre Aktualität und Angemessenheit für den Umgang mit Teilhabe von trans* Personen sichergestellt ist.

Es ist zu empfehlen, die eigenen Richtlinien und Verfahren immer wieder einer Prüfung zu unterziehen, um beispielsweise zu gewährleisten, dass die von Bewerber_innen geforderten Daten und Dokumente der Situation von trans* Frauen gerecht werden, oder um dafür zu sorgen, dass bestimmte gegebenenfalls zu transparente Kommunikationspraktiken im Unternehmen nicht zu einem Fremd-Outing einer trans* Frau führen oder diese Übergriffen aussetzen. Diese regelmäßige Evaluation macht ein proaktives Vorgehen der Personalabteilungen zu diesem Themenkomplex überhaupt erst möglich. Auf diese Weise können auch realistische zeitliche Maßstäbe gesetzt werden, um die Unternehmenskultur grundsätzlich in Richtung verbesserter Teilhabe von trans* Personen zu verändern, statt im „plötzlichen“ Fall der Bewerbung einer trans* Frau oder des Coming-Outs einer bereits beschäftigten trans* Frau aufgrund fehlender thematischer Auseinandersetzung nur überstürzt und unsensibel handeln zu können.

Die Teilhabe von trans* Personen kann in den Regularien von Unternehmen auch unter der allgemeinen Überschrift von Gleichberechtigung und Diversity miteinbezogen werden. Dabei darf aber nicht in Vergessenheit geraten, dass weitreichende Teile des Unternehmensalltags Berührungspunkte mit der Lebensrealität von trans* Personen haben: von Dress Codes, über die für eine Einstellung erforderlichen Unterlagen, bis hin zu konkreten Vorgehensweisen bei möglichen Beschwerden oder Übergriffen.

BESCHWERDEN

Wie zuvor schon beschrieben kann es (prinzipiell auch im Widerspruch zu Unternehmensrichtlinien und der Gesetzeslage) zu Beschwerden durch Mitarbeiter_innen oder andere mit der Organisation verbundene Personen kommen, bei denen konkret die Trans*geschlechtlichkeit einer_s Mitarbeiter_in zu Unmut führt.

Bei Beschwerden, die keine andere Grundlage haben als bloße Feindseligkeit, Trans*feindlichkeit und Homofeindlichkeit, sollten diese problematischen Grundüberzeugungen auf keinen Fall noch unterstützt werden. Ist der beschuldigten trans* Person kein tatsächliches Fehlverhalten nachzuweisen, so ist natürlich auch von Schritten wie Disziplinarmaßnahmen ihr gegenüber oder einer Mediation abzusehen. Diskriminierende Verhaltensweisen und Anfeindungen müssen offen als solche benannt werden und Mitarbeiter_innen der Personalverwaltung sollten in

möglichen weiteren Schritten in ihrer trans*sensiblen Arbeit vom Unternehmen und dessen Leitung klar unterstützt werden.

BELÄSTIGUNG UND ÜBERGRIFFE

Es kann prinzipiell überall da zu trans*feindlicher Belästigung und/oder zu Übergriffen kommen, wo trans* Frauen regelmäßigen Kund_innenkontakt haben oder in Stellungen sind, bei denen sie oft mit einer Vielzahl von Mitarbeiter_innen interagieren oder anderweitig in der Öffentlichkeit stehen. Derartigen Anfeindungen u. ä. sollte auf die gleiche Art und Weise begegnet werden wie anderen Fällen von Belästigung oder Übergriffen auch und auf keinen Fall sollten solche Vorkommnisse aufgrund ihrer Beweggründe als weniger schwerwiegend eingestuft werden. Es muss ein deutliches Bewusstsein dafür geben, was für trans* Frauen belästigend sein kann. Neben bekannteren Formen der Belästigung kann auch Folgendes darunter zählen:

- › Sich zu weigern, eine trans* Person mit ihrem selbstgewählten (d. h. dem ihrer Identität entsprechenden) Namen bzw. Pronomen anzusprechen.
- › Eine trans* Person als „Es“ zu bezeichnen.
- › Unangemessene Fragen zu Genitalien oder zukünftigen bzw. erfolgten Operationen zu stellen.
- › Sexualisierte Belästigung, die bei trans* Frauen andere Formen annehmen kann als bei cis Frauen.
- › Jemanden zu ignorieren oder auszuschließen, weil er_sie trans* ist.
- › Kommentare dazu zu machen, wie „überzeugend“ der Geschlechtsausdruck einer trans* Person ist.
- › Sich zu weigern zu akzeptieren, dass eine Person eine Transition durchlaufen hat bzw. durchläuft.⁸

WEITERE ANGELEGENHEITEN DES PERSONALWESENS

Wie bereits an anderer Stelle dieses Handbuchs erklärt, ist es möglich, dass es bei trans* Frauen zu Krankschreibungen oder anderen Formen des Arbeitsausfalls kommt, die damit zusammenhängen, dass sie geschlechtsaffirmative Gesundheitsversorgung in Anspruch nehmen. Da es sich dabei um eine essentiell wichtige Form der Versorgung handelt, sollten Personal-

8 Transgender Europe: Trans-Inclusive Workplaces:
https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf

abteilungen diese nicht anders handhaben als andere Abwesenheiten wegen grundlegender Gesundheitsversorgung auch. Je nach rechtlicher Lage kann eine Andersbehandlung als Art der Geschlechterdiskriminierung oder Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsidentität bzw. Trans*geschlechtlichkeit zählen.



Kapitel 4:

EIN ARBEITSUMFELD DER TEILHABE SCHAFFEN: EMPFEHLUNGEN UND WERKZEUGE

Verfasst vom Bundesverband Trans*



In diesem Abschnitt kommen folgende Themen zur Sprache: warum ein Arbeitsklima, das trans* Personen miteinbezieht, notwendig ist; was Ausdrücke wie „Teilhabe von trans* Personen“ oder „Miteinbeziehung“ genau bedeuten; wie Teilhabe erreicht werden kann; und welche weiteren Vorteile die Teilhabe von trans* Personen am Arbeitsplatz auch für andere Mitarbeiter_innen, die Geschäftsleitung und letztlich auch die Kund_innen haben kann. Zwar liegt das Hauptaugenmerk dieses Handbuchs auf der Situation und den Bedürfnissen von trans* Frauen, aber auch andere Menschen, die von verschiedensten Formen von Diskriminierung betroffen sind oder deren Körper nicht den an sie gestellten normativen Erwartungen entsprechen, ziehen großen Nutzen daraus, wenn bestimmte Abläufe und Umgangsweisen im Unternehmen überdacht und gegebenenfalls neu ausgerichtet werden.

4.1 EIN ARBEITSUMFELD, DAS TRANS* PERSONEN MITEINBEZIEHT – WIE UND WARUM?

Wie schon beschrieben, sehen alle trans* Personen sich starkem Druck am Arbeitsplatz ausgesetzt, ganz besonders trans* Frauen oder andere trans* Personen mit eher femininem Geschlechtsausdruck (die hier, wenn nicht explizit einzeln benannt, unter dem Begriff „trans* Frauen“ mitgedacht werden). Für Frauen, die gerade eine Transition durchleben, kann es eine enorme Belastung sein, andauernd das Gefühl vermittelt zu bekommen, nicht weiblich genug zu wirken, oder sich gezwungen zu sehen, stereotypen Schönheitsnormen nachzustreben. Mit diesen Erwartungen haben Frauen, deren Trans*geschlechtlichkeit am Arbeitsplatz bekannt ist, tagtäglich zu tun. Aber genauso können Frauen, deren Trans*geschlechtlichkeit in ihrem Arbeitsumfeld niemandem bekannt sein soll und deren Transition bereits zurückliegt, möglicherweise in ständiger Sorge davor leben, dass jemand ihren Status dennoch entdecken und möglicherweise veröffentlichen könnte. Dieses Gefühl der Bedrohung kann zu einem hohen Stressniveau führen. Ein Arbeitsumfeld, das trans* Personen aktiv mitdenkt und miteinbezieht, kann diesem Stress entgegenwirken und den Bedürfnissen von trans* Frauen viel eher gerecht werden.

Dieses Unterkapitel zeigt verschiedene Szenarien auf, innerhalb derer unterschiedliche Aspekte der Einrichtung eines trans*sensiblen Arbeitsumfeldes beleuchtet werden. Da das Thema insgesamt sehr komplex ist und konkrete Situationen sehr unterschiedlich sein können, sollen die hier vorgestellten Informationen keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben – im Endeffekt kann nur eine genaue Analyse der jeweiligen Begebenheiten zu geeigneten Lösungsvorschlägen führen. Demnach sind diese Empfehlungen nur als grobe Richtschnur zu verstehen, die vielleicht

Ähnlichkeiten mit spezifischen Situationen in einem bestimmten Arbeitsumfeld aufweisen und damit zur Lösungsfindung beitragen können.

GRÖSSE UND ART DES UNTERNEHMENS BZW. DER ORGANISATION

Je nach Größe eines Unternehmens unterscheiden sich sowohl potenzielle Anforderungen als auch die Möglichkeiten der Umsetzung dieser stark voneinander. Ein „Euro Stoxx 50“-Unternehmen hat zwar vermutlich größere finanzielle und personelle Ressourcen, um parallel verschiedene Herangehensweisen an eine Überprüfung und Umstrukturierung des Arbeitsumfeldes umzusetzen; aber dafür dürfte es in einem derartigen Unternehmen ungleich schwerer sein, sämtliche Mitarbeiter_innen, Zulieferbetriebe, Endverbraucher_innen usw. über Unternehmensrichtlinien und deren mögliche Änderungen zu informieren. Für einen kleinen Familienbetrieb oder ein Start-Up wäre dieser Aspekt hingegen wohl kaum ein Problem.

GROSSE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN MIT VORHANDENEN ABTEILUNGEN FÜR DIVERSITY-FRAGEN

Es lohnt sich, Kontakt mit vorhandenen Abteilungen zu Themen der Diversity am Arbeitsplatz aufzunehmen, wie zum Beispiel mit Gleichstellungsbeauftragten, Diversityabteilungen oder entsprechenden Netzwerken. Dieses Handbuch kann als Ressource zur Verfügung gestellt werden und ein Anstoß sein, sich darüber auszutauschen, wie hier beschriebene Ansätze im eigenen Unternehmensalltag Platz finden können. Abhängig von der Größe der Belegschaft ist es gut möglich, dass bereits mehrere trans* Frauen im Unternehmen beschäftigt sind. Dass es trans* Mitarbeiter_innen gibt, muss der Leitung oder anderen Mitarbeiter_innen nicht notwendigerweise bekannt sein, wenn die Personen etwa darum bemüht sind, nicht als trans* wahrgenommen zu werden. Aber auch wenn z. B. Kolleg_innen um die Trans*geschlechtlichkeit einer Mitarbeiterin wissen, heißt das noch nicht, dass dieser Umstand automatisch auch dem Diversity-Netzwerk oder den Gleichstellungsbeauftragten bekannt ist. Viele trans* Personen sehen sich selbst nicht als Teil der Gruppe, an die sich Diversity-Abteilungen oder Angebote für LSBTIQA+ Personen richten. Deshalb ist oft nur das unmittelbare Arbeitsumfeld, wie das eigene Team, die direkten Vorgesetzten und die Personalabteilung, über eine Transition bereits im Bilde.

GROSSE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Letztlich bedeutet das Bestehen einer Diversity-Abteilung an sich noch keine tatsächliche Teilhabe von trans* Personen am Arbeitsplatz. Aber sie kann ein Knotenpunkt sein, an dem die verschiedenen Maßnahmen für eine verbesserte Miteinbeziehung aufeinander abgestimmt werden können. Die Diversity-Abteilung sollte immer unter Mitwirkung einer Gruppe von Angestellten agieren, um der Fortschreibung vorhandener Hierarchien zwischen Abteilungen entgegenzuwirken. So wird auch Austausch, Feedback und gegenseitige Beratung ermöglicht, die im sonstigen Arbeitsalltag in dieser Form vielleicht nicht möglich wäre.

KLEINE UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen werden je nach ihrer Größe und je nach jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen nicht unbedingt Diversity-Abteilungen oder -Beauftragte haben. In solchen Fällen kann es sich anbieten, dass die Geschäftsführung oder die Mitarbeiter_innen der Personalverwaltung direkt mit der Umsetzung trans*sensibler Veränderungen betraut werden. Für kleine Unternehmen können auch Diversity-Abteilungen der Arbeitsämter oder ähnlicher Institutionen geeignete Ansprechpartner_innen für diese Bemühungen sein.

4.2 SZENARIEN AM ARBEITSPLATZ

Im Folgenden werden einige Beispielsituationen angeführt, die in Unternehmen auftreten können und die der Bedeutsamkeit eines Arbeitsumfeldes, das trans* Personen und ihre Bedürfnisse mitdenkt, Nachdruck verleihen.

NEUEINSTELLUNG

In diesem ersten Szenario soll es um die Einstellung neuer Mitarbeiter_innen gehen: Von der Stellenausschreibung über den konkreten Bewerbungsprozess bis hin zum Umgang mit Daten und möglichen betriebsärztlichen Untersuchungen kann es vieles zu beachten geben.

Die bloße Entscheidung eines Unternehmens, offen für trans* Frauen sein zu wollen, führt noch nicht dazu, dass trans* Frauen sich dort auch tatsächlich willkommen und wertgeschätzt fühlen. Die Entscheidung dazu ist der wichtige erste Schritt, aber weitere Schritte müssen folgen: Es muss ein wirklich trans*positives Klima im Unternehmen geschaffen werden und dafür braucht es Einsatz. Die nächsten Punkte können Orientierungshilfen dafür sein.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND DIE AUSSENWIRKUNG DES UNTERNEHMENS

Vor der Erstellung von Stellenausschreibungen muss zunächst evaluiert werden, wie das ausschreibende Unternehmen generell öffentlich wahrgenommen wird und ob es als LSBTIQA+-freundlich bekannt ist. Es darf außerdem nicht vergessen werden, dass die meisten Frauen, und somit auch trans* Frauen, sich nur dann auf eine Stelle bewerben, wenn sie Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben und sich sicher sind, die Anforderungen der Position zu erfüllen und dies auch durch Zertifikate belegen zu können. (Dahingegen sehen die meisten Männer Stellenausschreibungen, deren Anforderungen sie möglicherweise nicht zu 100% gerecht werden, eher als eine Herausforderung, die sie gerne angehen.) Trans* Frauen machen sich außerdem oft größere Sorgen darum, ob ein neues Arbeitsumfeld sie auch tatsächlich willkommen heißen wird. Aus diesen Gründen ist es ganz zentral, dass die Stellenausschreibung nur die wirklich erforderlichen Qualifikationen als solche benennt, und bei Bedarf Zusatzqualifikationen deutlich als solche erkennbar in einem separaten Abschnitt der Ausschreibung kennzeichnet. Vielen trans* Frauen sind Rücksichtnahme auf gesundheitsbedingten Arbeitsausfall und Lohnfortzahlung ein wichtiges Anliegen. Ein großer Teil des trans*freundlichen Auftretens eines Unternehmens wird aber, wie mehrfach erwähnt, durch seine öffentlich sichtbare Unterstützung der LSBTIQA+-Community und durch die direkte Ansprache von trans* Bewerber_innen ausgemacht. Wenn einige der in diesem Handbuch beschriebenen Methoden zur Anwendung gekommen sind, sollte das auch in einer kurzen Beschreibung transparent gemacht und möglicherweise mit Links auf bereits durchgeführte Maßnahmen verwiesen werden. Es sollte ausdrücklich beschrieben werden, dass die Bewerbung von trans* Frauen erwünscht ist bzw. dass das Unternehmen offen für sie ist und dass man für weitere Nachfragen zur Verfügung steht.

BEWERBUNGSPROZESS

Manche trans*weiblichen Personen nutzen im täglichen Leben einen anderen Namen als in ihren offiziellen Unterlagen. Für viele trans* Frauen es daher ein großer, mit Ängsten besetzter Schritt, sich überhaupt zu bewerben: Es kann schmerzhaft sein, sich mit dem abgelegten aber noch offiziell eingetragenen Namen bewerben zu müssen und dabei z. B. Bewerbungsfotos beifügen zu müssen, die nicht mit dem eigenen Selbstbild übereinstimmen.

Diesem Umstand kann Abhilfe geschaffen werden, wenn beispielsweise bei Ausschreibungen explizit darum gebeten wird, kein Foto beizufügen, und wenn ein selbstgewählter Name angegeben werden kann. Dies muss klar und deutlich in der Stellenausschreibung erwähnt werden. Der Lebenslauf einer trans* Frau kann außerdem möglicherweise etwas weniger geradlinig als

der anderer Bewerber_innen sein, was viele Mitarbeiter_innen von Personalverwaltungen dazu verleiten könnte, sie nicht näher in Betracht zu ziehen. Von der Norm abweichende Aspekte können u. a. längere Abwesenheiten und Arbeitslosigkeit sein, oder auch frühere Beschäftigungen, die im Vergleich zur angestrebten Stelle eine deutlich niedrigere Qualifikation erfordern. Diese Lebensabschnitte werden von Arbeitgeber_innen leider oft als „verlorene Zeit“ betrachtet. Es ist zielführender, diese als etwas anzusehen, das die Bewerberin zu der Person gemacht hat, die sie heute ist, und was ihr womöglich eine enorme persönliche Weiterentwicklung ermöglicht hat. Diese Haltung zeigt Offenheit für trans* Personen im Bewerbungsprozess.

MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN

Wenn eine körperliche Untersuchung Teil des Bewerbungsprozesses ist, dann muss auch diese daraufhin geprüft werden, welche Erwartungen hier an Körper gestellt werden. Eine Möglichkeit ist, Bewerber_innen die Wahl zu lassen, von welcher_m Ärzt_in sie sich untersuchen lassen. Trans*gesundheit ist ein sehr spezialisiertes Fachgebiet und viele trans* Frauen haben in der Vergangenheit negative Erfahrungen mit medizinischem Fachpersonal machen müssen. Wenn im Laufe der Beschäftigung weitere Untersuchungen anstehen, bleibt dieser Punkt weiterhin zu bedenken. Es ist besonders wichtig, allen Bewerber_innen diese Wahl zu ermöglichen, damit sich trans* Personen nicht bereits im Bewerbungsprozess zwingend outen müssen.

COMING-OUT

Wenn eine trans* Frau selbstbestimmt entscheidet, andere Personen im Unternehmen über ihre Trans*geschlechtlichkeit in Kenntnis zu setzen, also ein Coming-Out hat, dann sollte dieser Prozess in Zusammenarbeit mit ihr und auf ihre Bedürfnisse abgestimmt geplant werden. Jede trans* Frau hat dabei ihre eigenen – von der_dem Arbeitgeber_in zu respektierenden und zu unterstützenden – Wünsche und Vorstellungen, u. a. auch über den zeitlichen Ablauf des Coming-Outs. Es kann hilfreich sein, dafür einen genauen Plan der Transition zu erstellen: Basierend auf einer Analyse der verschiedenen Personen und Parteien, mit denen die Mitarbeiterin in ihrem Arbeitsalltag Kontakt hat, kann definiert werden, durch welches Vorgehen diese informiert werden sollen. Die trans* Person sollte auf Wunsch auch von dem_der Arbeitgeber_in zugesichert bekommen, dass diese_r die Aufgabe übernimmt, andere engere Mitarbeiter_innen und mögliche Kund_innen über die getroffenen Vereinbarungen in Kenntnis zu setzen. Natürlich können, wenn vorhanden, auch bereits im Unternehmen verwendete Ablaufpläne für die Transition von Mitarbeiter_innen am Arbeitsplatz herangezogen werden.

In der gesamten Phase des Coming-Outs muss das diesbezügliche Vorgehen genau zwischen Mitarbeiter_in und Arbeitgeber_in vereinbart werden und jeder Schritt nur mit dem expliziten Einverständnis der betreffenden trans Frau erfolgen.*

Sie kann sich außerdem zu jedem Zeitpunkt entscheiden, den Coming-Out-Prozess zu verlangsamen, oder für eine Zeit oder auch endgültig abubrechen. Wie die vorherigen Aspekte muss auch dieser Punkt unmissverständlich mit der Mitarbeiterin vereinbart werden, sodass sie in dem sicheren Bewusstsein agieren kann, jederzeit die volle Kontrolle über das Vorgehen zu haben.

4.3 SITUATIONEN, DIE EIN TRANS*SENSIBLES ARBEITSUMFELD ERFORDERN: MÖGLICHE STELSCHRAUBEN

KLEIDERORDNUNG

Unternehmen mit Kleidungs Vorschriften sollten diese entsprechend den Rechten und Bedürfnissen von trans* Personen und Menschen, die den gesellschaftlich vorherrschenden Geschlechternormen nicht entsprechen, überarbeiten. Dress Codes sollten keine Geschlechterstereotype reproduzieren und grundsätzlich auf alle Mitarbeiter_innen anwendbar sein. Demnach sollte ein erklärtes Ziel sein, eine geschlechtsneutrale Kleiderordnung einzuführen, bzw. zwei klar nach „Mann“ und „Frau“ unterscheidende Kollektionen zu vermeiden. Im Falle von Uniformen muss das Kleidungsangebot eines Anbieters darauf überprüft werden, ob sichergestellt ist, dass trans* Mitarbeiter_innen sich mit der vorhandenen Auswahl jederzeit ihrem Geschlechtsausdruck entsprechend kleiden können. Dies erfordert beispielsweise feminine Schuhe in großen Größen und verschiedene Passformen von Oberbekleidung.

Darüber hinaus ist die Nutzung von Umkleiden und auch von Toiletten ein sehr sensibles Thema des Arbeitsalltags, und trans* Frauen den Zugang dazu zu verweigern, ist in höchstem Maße diskriminierend. Bei nach Geschlechtern getrennten Umkleidekabinen muss deren Nutzung sowohl im Bewusstsein der Bedürfnisse von trans* Frauen als auch der Anforderungen anderer Mitarbeiter_innen und der jeweils gültigen rechtlichen Vorschriften geregelt werden. Es kommt immer wieder vor, dass die Bedürfnisse von trans* Frauen dabei als weniger wichtig eingestuft werden als die mutmaßlichen Bedürfnisse der cis Mitarbeiter_innen. Im Unternehmen einheitlich greifende Regelungen müssen den Bedürfnissen aller Mitarbeiter_innen Rechnung tragen.

Trans* Personen soll ein Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung vermittelt werden, und dafür braucht es eine gewisse Vertrauensbasis. Ansprechpersonen, die rücksichtsvoll mit ihnen und ihrer Situation umgehen, sind der beste Weg, um eine solche Basis zu schaffen. Diese Personen

sollten auch bereit sein, bei Bedarf die Wünsche und Bedürfnisse der trans* Mitarbeiterin dem Kolleg_innenkreis zu kommunizieren, wenn diese selbst nicht diese Rolle einnehmen kann oder will.

UMGANG MIT AMTLICHEN DOKUMENTEN UND VORAUSSCHAUENDES HANDELN

Manche Änderungen an den offiziellen Unterlagen einer trans* Person können eine lange Wartezeit mit sich bringen. Wenn es aus rechtlichen oder verwaltungstechnischen Gründen nicht machbar scheint, in der Datenverwaltung des Unternehmens schnellstmöglich alle Daten einer trans* Person ihrer Identität anzupassen, weil zum Beispiel ihr Personalausweis noch nicht auf dem aktuellen Stand ist, dann sollten dringend Zwischenlösungen in Betracht gezogen werden. Namensschilder, Visitenkarten, E-Mail-Adressen (über Alias), Nennung auf der Homepage des Unternehmens und der in den Kontaktadressen aufgeführte Name sollten sich normalerweise anpassen lassen, ohne dass es Richtlinien des Unternehmens widerspricht. Für die beschäftigte trans* Person bedeuten diese Veränderungen hingegen, mit anderen in Kontakt treten zu können, ohne dabei ihren amtlich (noch) offiziellen Namen und/oder einen Geschlechtseintrag, der ihrer Selbstidentifikation nicht entspricht, verwenden zu müssen: ein bestätigendes Gefühl, das wiederum eine Anerkennung der Geschlechtsidentität der trans* Person bedeutet.

In der Verwaltung sollte ebenso ein Augenmerk auf den Umgang mit den zu einer Person gespeicherten Daten gelegt werden. Eine Namensänderung wird in vielen Fällen in der Akte vermerkt. Eine Änderung des Geschlechtseintrags ist in manchen Fällen rein technisch gar nicht möglich, wenn dieser z. B. mit einer übergeordneten Datenbank verknüpft ist, in der die Änderung eben noch nicht vorgenommen wurde. Meist sollte aber der zuständige Software-Provider des Personalverwaltungssystems die Änderungen direkt vornehmen können. Je nach den geltenden rechtlichen Bestimmungen greifen möglicherweise Regularien, die vorgeben, dass derartige Änderungen im System der Geheimhaltung unterliegen. Unabhängig davon muss aber sichergestellt werden, dass sämtliche Informationen nur für die notwendigen Zwecke verwendet werden und nur die dafür autorisierten Personen Zugriff auf die Daten erhalten. Einige weitere relevante Anmerkungen zu persönlichen Daten:

- › Änderungen des Namens und des Geschlechtseintrags sind für gewöhnlich rückwirkend gültig, wodurch also auch unter dem nicht mehr gebräuchlichen Namen geschlossene Verträge oder geleistete Unterschriften nicht ihre Gültigkeit verlieren.

- › Unternehmensinterne Datenerhebung ist darauf zu überprüfen, ob sie wirklich sinnvoll ist. Oft werden Informationen erhoben, die nur augenscheinlich von Bedeutung sind, aber einzig aufgrund nicht hinterfragter Standards dokumentiert werden.
- › Es kann das Problem auftreten, dass trotz einer Änderung von Namen und Geschlechtseintrag im Datensatz Teile des vorherigen Eintrags weiterhin abrufbar bleiben, beispielsweise bei Benutzer_innen-Namen in innerbetrieblichen Netzwerken oder in den URLs der Kontakt-Seite der Homepage. Diese müssen so weit möglich ebenfalls angepasst werden.

WERTSCHÄTZENDER UMGANG

Für viele trans* Frauen sind die ersten Schritte der Transition besonders schwierig, u. a. auch da sie sich ihres Erscheinungsbildes zu diesem Zeitpunkt oft besonders unsicher sind. Es ist deshalb wichtig, nicht ihr Aussehen zu kommentieren oder anzumerken, welchen Einfluss ihre Transition auf andere nimmt. Manche trans* Frauen mögen solche Kommentare zwar tatsächlich nicht weiter stören. Viele werden aber nur sagen, dass derartige Anmerkungen in Ordnung sind, weil sie die schwer abschätzbaren Konsequenzen einer ihrem wirklichen Gefühl entsprechenden Antwort nicht riskieren wollen.

4.4 WEITERE MERKMALE EINES TRANS*SENSIBLEN ARBEITSPLATZES

Dass ein Arbeitsumfeld trans* Personen aktiv miteinbezieht, ist zwar zentral für all diese Bemühungen und hat für trans* Beschäftigte enorm positive Auswirkungen – heißt aber noch lange nicht, dass eine trans* Person sich in einem solchen Umfeld zwingend dazu zu entscheiden hat, sich öffentlich oder vor anderen Mitarbeiter_innen als trans* zu erkennen zu geben. Manche trans* Personen möchten ihre Geschichten teilen, um mit gutem Beispiel vorangehen zu können, und werden sich vielleicht gerne bereit erklären, ein Aushängeschild für die Diversität des Unternehmens zu sein. Andere wollen schlicht genau wie vor ihrer Transition ihrer Arbeit nachgehen – schließlich ist diese ja auch der Grund, warum sie im Unternehmen tätig sind.



Kapitel 5:

GOOD PRACTICES

Verfasst von der Háltér Society



WAS MACHT GOOD PRACTICE AUS?

Wenn es darum geht, Good Practices (in etwa: „positive Praxisbeispiele“) zusammenzustellen, muss zunächst definiert werden, was unter „Good Practice“ zu verstehen ist. Grundsätzlich sind unter diesem Begriff Praxisbeispiele zu verstehen, an denen man sich im positiven Sinne für eigene Projekte orientieren kann. Das Projekt TransVisible hat anhand verschiedener Kriterien, die mit dem Ansatz des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen⁹ übereinstimmen, Good Practices auswählen können. Unter Beachtung der Auswahlkriterien von EIGE für Good-Practice-Beispiele lassen sich die hier anzuwendenden Kriterien auf drei Ebenen aufteilen: allgemeine, gemeinsame und spezifische Kriterien.

Allgemeine Kriterien

Die allgemeinen Kriterien sollen Anhaltspunkte für die Bewertung von Good Practices geben, die für alle Branchen gelten.

Die Good Practice ...

- › muss allgemein gut umsetzbar sein;
- › muss in eine umfassende Strategie eingebettet sein, die zum Ziel hat, die Menschenrechte und die gesellschaftliche Teilhabe von trans* Personen voranzubringen;
- › muss gut auf andere Kontexte übertragbar sein und Arbeitgeber_innen ermutigen, sich trans* Personen gegenüber angemessen zu verhalten.

Gemeinsame Kriterien

Unter gemeinsamen Kriterien sind Anhaltspunkte zu verstehen, die festhalten, auf welche konkreten Ziele in der Praxis hingearbeitet werden soll.

9 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

Die Good Practice ...

- › erhöht die Wahrscheinlichkeit dessen, dass trans* Personen ihren Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen entsprechende langfristige Anstellungen finden;
- › bemüht sich darum, einen gleichberechtigten Zugang zu Berufsausbildungen, Beförderungen und verbesserten Arbeitsbedingungen für trans* Personen sicherzustellen;
- › schafft ein Umfeld ohne Diskriminierung, Belästigung und Mobbing, in dem trans* Personen sich willkommen fühlen.

Spezifische Kriterien

Spezifische Kriterien bieten Anhaltspunkte, an denen sich die Praxis konkret orientieren kann/soll.

Die Good Practice ...

- › ist flexibel, individualisiert und auf spezifische Begebenheiten zugeschnitten, sodass sie individuellen Vorlieben und Prioritäten für verschiedene Formen von Unterstützung gerecht wird;
- › nimmt diverse trans* Personen mit unterschiedlichen Identitäten und sozioökonomischen Hintergründen in den Blick;
- › wird unter Mitwirkung von trans* Personen oder trans*-spezifischen Organisationen entwickelt;
- › schützt die Privatsphäre der trans* Klient_innen und setzt sie nicht unter Druck, ihren Status als trans* offenlegen zu müssen;
- › konzentriert sich darauf, Diskriminierung, Belästigung und Mobbing vorzubeugen, statt diese Verhaltensweisen lediglich im Nachhinein zu ahnden;
- › orientiert sich an bestehenden Initiativen, die am Abbau von Diskriminierung aufgrund von Körpergeschlecht oder Geschlechtsidentität auf dem Arbeitsmarkt arbeiten;
- › nimmt auch die Form schriftlicher Richtlinien an, die allen Unternehmensangehörigen zugänglich sind, sodass zuverlässiges und einheitliches Vorgehen erwartet werden kann, oder setzt sich für die Nutzung solcher schriftlicher Richtlinien ein;
- › rückt die Anliegen von trans* Personen, die alle Abläufe eines Unternehmens betreffen, stärker in den Fokus aller Beteiligten, und stellt weit mehr als nur eine einzelne Richtlinie dar, die die tatsächlichen Vorgänge im Unternehmen kaum berührt;

- › wird allen Beteiligten der verschiedenen Schritte (Anbieter_innen eines Unterstützungsangebots, allen an einem Anstellungsverhältnis Beteiligten, ...) kommuniziert, wozu auch Einstellungsprozesse und Kund_innenakquise zählen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Unterstützungsmaßnahmen an das Unternehmen und die Bedarfe der trans* Personen im Unternehmen angepasst werden müssen, da die Erfahrungen und Bedürfnisse von trans* Personen sehr verschieden sein können. Ziel muss immer die Erreichung ihrer Teilhabe am Arbeitsplatz sein ([Supporting trans employees in the workplace](https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace), ACAS¹⁰).

Es ist außerdem wichtig, sich bewusst zu machen, dass es keine Universalmethode für die Beseitigung der Hindernisse gibt, denen sich trans* Frauen gegenüber sehen. Die im Weiteren dargestellten Good Practices sind aber dennoch deswegen ausgewählt worden, weil sie individuellen Anforderungen und konkreten Aspekten der jeweiligen Kontexte besondere Aufmerksamkeit schenken, während sie zugleich die spezifischen Bedürfnisse derer, für die diese Ansätze gedacht sind, im Blick behalten.

Es folgt ein Überblick über insgesamt neun Good-Practice-Beispiele, die sich für die Teilhabe von trans* Frauen am Arbeitsmarkt einsetzen:

1. Instrument zur spezifischen Förderung von LSBTI auf dem Arbeitsmarkt des Stadtrats von Ripollet,
2. Sororitat Trans* (Trans* Schwesternschaft), eine Initiative aus Barcelona,
3. Creando, eine Gruppe von den Kanarischen Inseln,
4. TransOcupació, ein Teilhabeprojekt in Barcelona,
5. eine Studie und anschließende Veröffentlichung zur Beschäftigungssituation und Arbeitsdiskriminierung von LSBTIQA+ Personen in Ungarn,
6. WeAreHere Workshops zum Umgang mit LSBTIQA+ Mitarbeiter_innen für Personalverwaltungsmitarbeiter_innen in Ungarn,
7. Die Grundsätze und Leitlinien für Gender Transition am Arbeitsplatz von Dublin Bus,
8. Leitlinie zu Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck für Mitarbeiter_innen und Student_innen des RCSI (Dublin)
9. Trans* Job Mentoring-Programm in Deutschland

10 <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace> (Informationen auf Englisch)

Die hier aufgeführten Praxisbeispiele stammen aus Projekten aus den verschiedensten Branchen, die sich unter anderem in den Bereichen der Gleichstellungspolitik, der Fortbildung und der Forschung einbringen.

Das Transvisible-Team hat vier Schlüsselindikatoren für eine Good Practice identifiziert:

1. Sie geht Mobbing und Diskriminierung an
2. Sie trägt dazu bei, ein trans*sensibles Umfeld zu schaffen
3. Sie verbessert Umgangsweisen am Arbeitsplatz
4. Sie bietet Unterstützung im gesamten Verlauf von Transitionsprozessen

Diese Indikatoren werden in den folgenden Fallstudien aus verschiedenen Kontexten in Spanien, Ungarn, Irland und Deutschland näher beleuchtet.

GOOD PRACTICE Nr. 1

SPECIALIZED LABOUR MARKET LGTBI DEVICE (ETWA: INSTRUMENT ZUR SPEZIFISCHEN FÖRDERUNG VON LSBTI AUF DEM ARBEITSMARKT) DES STADTRATS VON RIPOLLET

„Hier können lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und inter* Personen sich frei ausleben. Diskriminierende Handlungen gegenüber LSBTI Personen sind nicht erlaubt.“¹¹

Kontext des Projekts:

Im Jahr 2018 wurde in der Stadt Ripollet (Provinz Barcelona) das erste Mal ein lokaler Gleichstellungsplan für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt vorgestellt. Dieser Plan war unter Mitwirkung und Koordination des *Amtes für Frauen und LSBTI-Angelegenheiten der Provinzverwaltung Barcelonas (Diputació de Barcelona)* verfasst worden. Dazu zählte eine Feststellung des Ist-Zustands, vor allem der Ungleichheiten, von denen LSBTIQA+ Personen in der Gemeinde betroffen waren/sind, sowie des bisherigen Vorgehens des Stadtrats von Ripollet bezüglich Gleichstellung und der Förderung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Der Gleichstellungsplan konnte für jede der festgestellten Absichten verschiedene strategische Ziele identifizieren und einen Handlungsplan inklusive konkreter Maßnahmen aufsetzen, der zwischen 2018 und 2022 umgesetzt werden sollte.

Laut Artikel 2 des Katalanischen Gesetzes 11/2014 zur *Sicherstellung der Rechte von LSBTI und zur Beseitigung von Homophobie, Transphobie und Biphobie* sind Mitarbeiter_innen der öffentlichen Verwaltung verpflichtet, Schritte zu unternehmen, die zum Ziel haben, LSBTI Personen gleiche Rechte auf dem Arbeitsmarkt zuspreehen. Dazu zählt sowohl, die Arbeitsrechte von LSBTI Personen zu fördern und zu stärken, als auch geeignete Fortbildungen zur Förderung der Gleichstellung von LSBTI Personen auf dem Arbeitsmarkt bereitzustellen.

11 Der Stadtrat von Ripollet hatte allen Unternehmen im Regierungsbezirk einen Brief zukommen lassen, der sie über die Einführung der neuen trans*sensiblen Richtlinien informieren sollte und das Projekt näher erläuterte. Außerdem lag dem Brief ein Informationsposter bei, das in den Räumlichkeiten der Unternehmen aufgehängt werden konnte.

Projektbeschreibung:

Das *Specialized Labour Market LGTBI Device* wurde mit dem Ziel als Projekt ins Leben gerufen, sich den Bedürfnissen der LSBTI Community im Allgemeinen und von trans* Personen im Besonderen zu widmen. Ziel des Projekts ist es, einen Raum für Arbeitsvermittlung von Angehörigen der LSBTI Community in unterschiedliche Unternehmen zu schaffen, um ihnen Zugang zu Arbeit zu ermöglichen und ihre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Daneben soll das Projekt auch Richtlinien für Einstellung und Beschäftigung sowie Fortbildungen bereitstellen, um arbeitslose LSBTI Personen zu unterstützen.

Das Projekt entspricht dem zuvor genannten Gesetz 11/2014, laut dem die öffentliche Verwaltung geeignete Fortbildungen anbieten muss, um vonseiten der Arbeitgeber_innen die Gleichberechtigung von LSBTI Personen auf dem Arbeitsmarkt sicherstellen zu können. Dabei stellt sich deutlich heraus, wie wichtig es ist, für diese Themen über alle Berufsgruppen hinweg zu sensibilisieren. Nur so können gezielte Maßnahmen umgesetzt werden, die darauf hinwirken, dass Verhaltensweisen, Einstellungen und Mechanismen, die Menschen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihres Geschlechtsausdrucks diskriminieren, bald der Vergangenheit angehören.

Ziele des Projekts:

Die Zielsetzungen dieses Projekts umfassen die zentralen Elemente, die beachtet werden müssen, um den Arbeitsrechten von LSBTI Menschen (inklusive der Förderung der Gleichstellung von trans* Personen auf dem Arbeitsmarkt) gerecht zu werden. Dabei steht auch im Fokus, dass das Arbeitsumfeld auch für den Aufbau und die Aufrechterhaltung zwischenmenschlicher Beziehungen im Leben aller Menschen eine wichtige Rolle spielt. Das Projekt will durch Fortbildungen, Empowerment und die Einführung solider und trans*spezifischer Richtlinien trans*sensible Infrastrukturen und Arbeitsumfelder fördern.

Die genauen Zielsetzungen des Projektes sind,

1. die Situation von LSBTI Personen in der Gemeinde zu ergründen und zu verstehen;
2. innerhalb der LSBTI Community das Bewusstsein für die eigenen Rechte zu stärken;
3. Fortbildungen für Fachpersonal sowie Mitarbeiter_innen der Personalverwaltung anzubieten;

4. die Angehörigen der betroffenen Communitys beim Ausbau ihrer persönlichen Kapazitäten zu unterstützen und ihnen hilfreiche Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Projektzeitraum:

01.01.2019 – 31.12.2019

Projektfinanzierung:

Das Projekt wurde durch den Rat der Provinz Barcelona und den Stadtrat von Ripollet gefördert.

Projektumsetzung:

Wesentliche Teile des Projektes waren:

1. Datensammlung und Analyse verschiedener Indikatoren, beispielsweise: sich die Arbeitslosenquote unter LSBTI Personen, die nötigen Verbesserungen des Arbeitsumfeldes, Fortbildungsmöglichkeiten sowie die Formen der Diskriminierung, die LSBTI Personen am Arbeitsplatz erfahren, näher betrachten, um ein genaueres Bild davon zu bekommen, wie es aktuell um die Teilhabe am Arbeitsplatz steht.
2. Analyse lokal geltender Richtlinien und deren Umsetzung: Informationen und Daten zur Verfügung stellen und Diskussionen in der Community organisieren, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen von Forschungsworkshops und Fortbildungen darstellen zu können.
3. Fortbildung sowohl von Mitarbeiter_innen der Personalabteilungen von Unternehmen als auch von Angehörigen der LSBTI Community.
 - a. Die Fortbildung für Mitarbeiter_innen der Personalabteilungen bestand aus zwei je dreistündigen Einheiten. Die erste Einheit umfasste eine allgemeine Schulung zur LSBTI Community und zu trans* Personen im Besonderen, sowie zu ihren unterschiedlichen Bedürfnissen im jeweiligen Beschäftigungsbereich. Die zweite Einheit widmete sich Antidiskriminierungsrichtlinien im (jeweiligen) Arbeitsumfeld.

- b. Die Fortbildung für Angehörige der LSBTI Community bestand aus einem insgesamt 14-stündigen Kurs, dessen Ziel es war, Strategien für den Umgang mit Diskriminierung im Arbeitsleben aufzubauen. So konnten verschiedene Techniken angewandt werden, um Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung während der Arbeitssuche entgegenzuwirken.
4. Weitere Anregung der Zusammenarbeit mit Unternehmen vor Ort, um die Wirkung dieser Maßnahmen zu verstärken. Im Rahmen des Projekts wurde auch untersucht, welche Unternehmen bereits Good Practices nutzen. In der Folge wurde auf diese Unternehmen zugegangen, um ihnen eine Zusammenarbeit in Form von Fortbildungen, Öffentlichkeitsarbeit etc. anzubieten, wodurch sie auch als Vorbild für andere Unternehmen dienen konnten.
5. Angebote individueller Beratung und Coachings, um die Beschäftigungsfähigkeit von LSBTI und insbesondere trans* Personen zu verbessern, indem sie bei der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und ihrer Vorgehensweisen bei der Arbeitssuche sowie durch Beratungsangebote unterstützt werden.
 - a. Aufstellung individueller Pläne zur Verbesserung der eigenen Kompetenzen: Es ist zentral, alle Maßnahmen nach den persönlichen Bedürfnissen der Klient_innen auszurichten. Die meisten der Klient_innen sind dabei trans* Personen mit schwierigem sozioökonomischem Hintergrund, denen wahrscheinlich bereits Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt widerfahren ist.
 - b. Laufende Qualitätskontrolle, um das Erreichen der Projektziele sicherzustellen.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Im Rahmen des Projektes wurden insgesamt 20 Fortbildungsstunden durchgeführt, sechs davon mit Mitarbeiter_innen (Manager_innen sowie Mitarbeiter_innen der Personalverwaltung) aus sieben verschiedenen Betrieben, und 14 Stunden mit trans* Teilnehmer_innen.

Das Projekt stellte sich als sehr nützlich für die Förderung der Gleichstellung und Teilhabe am Arbeitsmarkt heraus, vor allem aufgrund seiner konkreten Ergebnisse:

1. Ein Bericht zu den Bedürfnissen der lokalen LSBTI Community;
2. Interviews mit den Beteiligten bzw. Interessenvertreter_innen;
3. Fortbildungsangebot zu Arbeitssuche und möglichen Strategien;
4. Fortbildungsangebot zu LSBTI Themen, insbesondere der Situation von trans* Personen;
5. Fortbildungsangebot für Mitarbeiter_innen der Personalabteilungen;
6. Fortbildungsangebot für trans* Personen.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Dieses Projekt war ein guter erster Schritt des Stadtrats von Ripollet hin zu dem Ziel, einen trans*sensiblen Kurs einzuschlagen. Die konkrete Zielsetzung, die öffentliche Verwaltung sowie Unternehmen in der Gemeinde mit LSBTI Personen (insbesondere arbeitssuchenden trans* Personen) zusammenzubringen, konnte fruchtbar umgesetzt werden. Das Projekt war erfolgreich darin, eine Arbeitsplatzatmosphäre zu befördern, die den Bedürfnissen von trans* Frauen gerecht wird und in der es keinen Platz für Belästigung und Diskriminierung gibt. Diese Erfolge können einen weitreichenden Einfluss auf die Erarbeitung weiterer überzeugender Handlungsansätze und starker Richtlinien haben.

Die Strategien des Projekts lassen sich auch jenseits des konkreten Kontextes dieser spanischen Gemeinde anwenden.

GOOD PRACTICE Nr. 2

SORORITAT TRANS* („TRANS* SCHWESTERN SCHAFT“), BARCELONA

Kontext des Projekts:

Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigen die Möglichkeiten von trans* Frauen im Arbeitsleben wie auch im gesellschaftlichen Leben. Sie schränken ihren Zugang zu sozialen Ressourcen, Gesundheitsversorgung und Rechtshilfe ein und haben außerdem einen großen Einfluss auf ihre emotionale und psychische Gesundheit. Jedes Projekt, das trans* Frauen im Arbeitsleben unterstützen möchte, muss unter der Mitwirkung von trans* Frauen geplant und durchgeführt werden.

Projektbeschreibung:

Die *Trans* Schwesternschaft* („*Sororitat Trans**“) ist eine trans* Gemeinschaft und Selbsthilfegruppe, die sich das Empowerment von trans* Frauen zum Ziel gemacht hat. Es handelt sich um eine unabhängige Gruppe, die allen trans* Frauen offensteht und diese sozial und emotional sowie durch Informationsbereitstellung unterstützt. So wird ihnen dabei geholfen, in ihren Empowermentprozessen ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstwahrnehmung auszubauen. Die *Trans* Schwesternschaft* als Projekt wird von der Surt Foundation geleitet, einer Frauenorganisation in Barcelona, die zum Thema der Arbeitsmarktintegration arbeitet. Die *Trans* Schwesternschaft* hat einige Schwierigkeiten und Hürden ermitteln können, denen trans* Frauen sich im gesamten Arbeitsleben immer wieder ausgesetzt sind. Die folgenden Bereiche wurden dabei benannt:

- › Ausschluss
- › Menschenrechtsverletzungen
- › Diskriminierung
- › verschiedene Formen von Gewalt

Teilnehmer_innen und Moderator_innen der Gruppe haben ein Projekt erarbeitet, das diese Hürden angehen sollte. Zunächst startete das Projekt mit einer kleinen Gruppe von trans* Frauen, aber es konnten im Laufe des Projekts neue Projektteilnehmer_innen dazugewonnen werden. Die Selbsthilfegruppe wird von einer professionellen Moderatorin geleitet, die selbst eine trans* Frau ist.

Ziele des Projekts:

Das Projekt der Trans* Schwesternschaft soll einen Raum schaffen, in dem Menschen sich gleichberechtigt begegnen und austauschen können. Es soll deren Kommunikationsfähigkeiten fördern und die positive Sichtbarkeit von trans* Lebensrealitäten erhöhen.

Konkreter beschrieben will das Projekt folgendes erreichen:

1. sich mit der Diskriminierung, der die Teilnehmer_innen ausgesetzt waren und sind, auseinandersetzen;
2. ein Bewusstsein für die gesellschaftlichen und politischen Umstände von Diskriminierung schaffen und diese besser verstehen, um aus negativen Erfahrungen in positives, politisches Handeln zu kommen;
3. Informationen über die Unterstützungsangebote (soziale Dienste, Rechtshilfe, Gesundheitsversorgung) für trans* Frauen vermitteln;
4. Teilnehmer_innen über die Leistungen lokaler, regionaler und nationaler Institutionen aufklären, die sie in der Erfüllung ihrer Bedürfnisse evtl. unterstützen können;
5. für trans* Rechte eintreten und die Sichtbarkeit von trans* Frauen erhöhen;
6. Teilnehmer_innen sensibilisieren und gegenseitiges Lernen ermöglichen.

Projektzeitraum:

Seit 2017, fortlaufend

Projektfinanzierung:

Das Projekt wird von der Regierung Kataloniens und vom Stadtrat Barcelonas gefördert. Es findet in den Räumlichkeiten von Surt statt. Ein Bedarf nach besonderen Materialien oder sonstigen Ressourcen besteht nicht.

Projektumsetzung:

Zweimal im Monat finden dreistündige Treffen statt. Das Projekt umfasst fünf Arbeitsbereiche:

1. persönliches Empowerment
2. Bereitstellung von Informationen und rechtlicher Beratung

3. Austausch zu bürokratischen Aspekten einer Transition
4. Austausch zu Aktionen der lokalen Community
5. Zusammenarbeit mit Unternehmen

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Die folgenden Punkte beschreiben die deutlichsten Auswirkungen des Projektes:

1. verbesserte Handlungsfähigkeit der Einzelnen und der Gruppe
2. Handlungsfähigkeit der Teilnehmer_innen im Angesicht von homo- und trans*feindlicher Diskriminierung konnte sehr gesteigert werden
3. gefestigtes Wissen zu den individuellen und kollektiven Rechten von LSBTI Menschen, insbesondere trans* Frauen
4. gesteigerte Fähigkeit, diese Rechte durch den Einsatz verschiedener Mechanismen und Ressourcen zu verteidigen

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Die wichtigsten Ziele des Projektes bewegen sich sehr nah an den in der Einführung dieses Kapitels genannten Indikatoren (siehe „spezifische Kriterien“), denn das Projekt geht Mobbing und Diskriminierung direkt an. Das Projekt will aber über das Angehen solcher schädlichen Verhaltensweisen auch hinausgehen und daneben einen eher systemischen Ansatz nutzen, in dem trans* Frauen durch ihr eigenes Empowerment Unterstützung erfahren.

Das Wissen und die Fähigkeiten, die die teilnehmenden trans* Frauen im Laufe des Projektes erlernen und ausbauen können, lassen sich direkt übersetzen in ihre gesteigerte Fähigkeit, sich selbst gegen die ihnen begegnende Diskriminierung, Belästigung und die Verletzung ihrer Rechte zur Wehr zu setzen. Gesteigertes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl und das damit verknüpfte Empowerment werden auch langfristigen positiven Einfluss auf die Teilnehmer_innen und ihr Selbstverständnis haben. So können letztendlich die systemischen Ursachen, die ihren negativen Erfahrungen zugrundeliegen, thematisiert und bearbeitet werden.

In dem Projekt wird auch die Notwendigkeit trans*spezifischer Richtlinien und Vorgehensweisen am Arbeitsplatz ganz offenbar. Die Arbeit auf mehr Empowerment hin hat ein Umfeld schaffen können, in dem es trans* Frauen möglich wird, effektiver und bewusster auf Diskriminierung und Belästigung zu reagieren.

Das Projekt der Trans* Schwesternschaft lässt sich auch in anderen europäische Länder durchführen. Dabei ist zu bedenken, dass trans* Personen oft gesellschaftlich eher isoliert sind und es für ihre Vernetzung recht wenige Veranstaltungen, Austauschmöglichkeiten oder gemeinschaftliche Räume gibt. In bestimmten Regionen kann es für trans* Frauen deshalb besonders schwierig sein, sichere Räume und kostenfreie Unterstützungsangebote zu finden. Dieses Projekt stellt deutlich dar, wie wichtig Mentor_innen und Anleiter_innen sind, die selbst trans* Frauen mit themenrelevanten Fähigkeiten und Hintergründen sind und andere so kompetent zu ihren Bedürfnissen im Arbeitsleben unterstützen können.

GOOD PRACTICE Nr. 3

CREANDO, EINE GRUPPE VON DEN KANARISCHEN INSELN

Kontext des Projekts:

Zwischen 2017 und 2019 hat Gamá, eine LSBTI Organisation von den Kanarischen Inseln, ein Projekt entwickelt, das arbeitslose LSBTI Personen aus Las Palmas de Gran Canaria unterstützen sollte. Das Projekt wurde von der Abteilung für sozialen Zusammenhalt und soziale Gerechtigkeit des Stadtrats von Las Palmas de Gran Canaria im Rahmen des Programms zur Förderung der Beschäftigung und Teilhabe von LSBTI Personen gefördert.

Projektbeschreibung:

Gamá hat eine Initiative namens *Creando* zur Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit auf den Kanarischen Inseln in Gang gesetzt und außerdem ein Praktikumsprogramm für trans* Frauen in besonders prekären Situationen geschaffen. Zunächst wurde festgestellt, dass die Gruppe mit den größten Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt ältere trans* Frauen sind, woraufhin vier trans* Frauen zwischen 45 und 65 Jahren für das Praktikumsprogramm ausgewählt wurden. Alle vier hatten entweder in der Vergangenheit Erfahrungen mit Sexarbeit gemacht oder waren noch immer als Sexarbeiterinnen tätig. Sie hatten wenig Unterstützung durch persönliche Netzwerke, hatten weder Ausbildungen noch berufliche Erfahrung in anderen Feldern vorzuweisen und hatten sich noch nie in einem Anstellungsverhältnis befunden. Durch das Praktikum hatten sie die Möglichkeit, Arbeitserfahrung und konkrete Fähigkeiten im Bereich der Schneiderei zu sammeln.

Ziele des Projekts:

Das übergeordnete Ziel des Projektes war es, eine Initiative zur Förderung selbstständiger Arbeit innerhalb der Zielgruppe besonders prekär lebender trans* Frauen voranzubringen.

Die spezifischeren Ziele waren:

1. der Gruppe der ausgewählten trans* Frauen Kenntnisse in der Schneiderei zu vermitteln;
2. ihnen Kenntnisse zu selbstständiger Erwerbstätigkeit zu vermitteln.

Projektzeitraum:

September 2017 – Dezember 2019

Projektfinanzierung:

Öffentliche Mittel kamen dem Projekt 2017, 2018 und 2019 von der Abteilung für sozialen Zusammenhalt und soziale Gerechtigkeit des Stadtrats von Las Palmas de Gran Canaria zu.

Projektumsetzung:

Das Schneiderei-Praktikum fand im Jahr 2017 mit Unterstützung eines externen Schneiderei-betriebs in Las Palmas de Gran Canaria statt. 2018 wurde das Projekt in den Räumlichkeiten des Vereins Gamá fortgeführt, wo ein Raum den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen entsprechend mit den grundlegend benötigten Materialien und Geräten ausgestattet wurde (etwa mit Nähmaschinen, Bügeleisen, Tischen, Beleuchtung usw.).

Drei der Teilnehmerinnen erhielten über den Zeitraum des gesamten Projekts hinweg ein monatliches Stipendium sowie eine Fahrtkostenzulage. Jeden Arbeitstag verbrachten die Teilnehmerinnen von 10 bis 14 Uhr in der Werkstatt und erhielten darüber hinaus zusätzliche Schulungen in Kund_innenbetreuung, Design, sozialen Kompetenzen und Verwaltungsaufgaben. Im Rahmen des Projekts wurden die Teilnehmerinnen auch dabei unterstützt, die von ihnen selbst hergestellten Waren zu verkaufen, um ihnen so zu Einnahmen zu verhelfen und ihre praktischen Fähigkeiten für eine nachhaltige selbstständige Tätigkeit auszubauen.

Mit Abschluss des Schneiderei-Praktikums baten drei der vier trans* Frauen darum, das Praktikumsverhältnis um sechs Monate verlängern zu dürfen (die vierte Frau hatte einen anderweitigen Arbeitsvertrag abschließen können). Ihrem Interesse entgegenkommend wurde einer der Räume im Büro des Vereins Gamá mit den grundlegenden Materialien als Schneiderei-Werkstatt ausgestattet, der bald *Creando* genannt wurde. Das Stipendium konnte weiterbezahlt werden und die beteiligten Mentor_innen arbeiteten in diesem Abschnitt des Projekts außerdem mit Sozialarbeiter_innen zusammen, die die Teilnehmerinnen nach Beendigung des Projekts weiterhin begleiten sollten. Gamá stellte darüber hinaus ein Fach-Team in koordinierender Funktion ein, darunter je eine Person aus den Bereichen der Verwaltung, der Psychologie, des Journalismus und der sozialen Arbeit.

Im dritten Jahr des Projekts (2019) nahmen zwei der drei Frauen auch weiterhin am Programm teil. Die anderen beiden hatten durch ein Beschäftigungsprojekt einer anderen lokalen Organisation erfolgreich Anschluss an den Arbeitsmarkt finden können.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Alle vier Frauen erhielten eine Teilnahmebestätigung. Durch ihre Teilnahme am Projekt konnten sie berufliche Fähigkeiten erwerben und das Praktikum nutzen, um dieses als erste Arbeitserfahrung in diesem Bereich vorweisen zu können.

Die im Laufe des Projekts erworbenen Fähigkeiten waren unter anderem:

- › Verantwortlichkeit
- › Engagement
- › Teamarbeit
- › Konfliktbearbeitung
- › Alltags- und Arbeitsroutine

Andere Resultate des Projekts konnten im wachsenden Selbstwertgefühl der Frauen und der Verbesserung ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen gesehen werden.

Das Projekt hatte aber auch mit Herausforderungen und Hürden zu kämpfen:

1. Begrenzte finanzielle, technische und infrastrukturelle Ressourcen der Organisation.
2. Mangel an Erfahrung: Gamá ist als Organisation nicht auf Beschäftigung spezialisiert und dieses Projekt war das erste seiner Art. Deshalb war der gesamte Prozess für Gamá selbst eine Lernerfahrung.
3. Hintergründe der Teilnehmer_innen: die vier Frauen kannten einander teils seit Jahrzehnten und hatten ungelöste Konflikte miteinander. Deshalb spielten im gesamten Projekt immer auch die Themen Gruppenzusammenhalt, gegenseitiger Respekt, Konfliktlösungsstrategien sowie Verhalten jenseits einer Konkurrenzhaltung eine Rolle.
4. Anstellung und Rentenplan: Gamá hatte nicht die Ressourcen, alle Teilnehmerinnen in Anstellungen zu vermitteln, die z. B. auch Rentenansprüche zur Folge haben.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Das Ziel dieses Projektes war es, den teilnehmenden trans* Frauen Arbeitskompetenzen zu vermitteln, um ihnen zu ermöglichen, diese dann entweder in selbstständiger Arbeit oder auch einem anderen Arbeitsumfeld einzusetzen.

Eines der obersten Ziele des Projekts war es darüber hinaus, eine Arbeitskultur der Teilhabe zu schaffen, die die Teilnehmerinnen möglichst empowern können sollte. Zu diesem Zweck waren auch alle Mitarbeiter_innen, die mit den Teilnehmerinnen zu tun hatten, entweder bereits vorher Expert_innen für trans* Themen oder für das Projekt dazu extra geschult worden.

Obwohl einige der Details dieses Projekts sehr spezifisch sind, ist doch die Grundidee auf andere Projekte übertragbar: dass es nämlich möglich ist, trans* Frauen darin zu unterstützen, die beruflichen Fertigkeiten und die Kenntnisse zu erlernen, die sie brauchen, um selbst eine stabile Arbeitssituation finden und aufrechterhalten zu können.

Das Projekt könnte in unterschiedlichen Abwandlungen in einer Vielzahl von Kontexten repliziert werden. Praktika wie in diesem Projekt könnten jeweils durch z. B. mit der Landes- oder Bundesregierung verbundene Träger organisiert werden, besonders in Kontexten, in denen politische Entscheidungsträger_innen es befürworten, trans*sensible und auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt ausgerichtete Kurse einzuschlagen. Unternehmen unterschiedlicher Größen können sich in ähnlichen Projekten einbringen und so Arbeits- und Lernmöglichkeiten für trans* Frauen in ihrem jeweiligen Sektor schaffen. Auch zivilgesellschaftliche Akteure, wie LSBTI+ Organisationen oder Frauen-Organisationen, können eingebunden werden.

GOOD PRACTICE Nr. 4

TRANSOCUPACIÓ, EIN TEILHABEPROJEKT IN BARCELONA

Kontext des Projekts:

Der Stadtrat von Barcelona hat unlängst einen Bericht veröffentlicht, der Aufmerksamkeit auf den weitverbreiteten Ausschluss von trans* Personen vom Arbeitsmarkt und auf die gegen sie gerichtete Diskriminierung lenken soll. Der Bericht trägt den Namen: *Guia Translab: Diagnòstic de la situació laboral les persones trans a la ciutat de Barcelona* („Translab-Handbuch: Analyse der Arbeitssituation von Trans* Personen in der Stadt Barcelona“). Die zentralen Schlüsse aus dem Bericht waren, dass Diversität in einem Unternehmen die Mitarbeiter_innenbindung verbessert und eine auf Teilhabe ausgerichtete Arbeitsplatzatmosphäre auch die Produktivität verbessert. Im Anschluss an den Bericht wurde von Barcelona Activa, einer öffentlich getragenen Organisation zur Förderung der Wirtschaftspolitik und der lokalen Entwicklung, ein Programm namens *TransOcupació* angestoßen.

Projektbeschreibung:

TransOcupació ist ein Programm zur sozialen und beruflichen Einbindung von trans* Personen aus Barcelona, die Zugang zum Arbeitsmarkt finden wollen und/oder denen es ein Anliegen ist, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Ziele des Projekts:

Die Initiative *TransOcupació* hat zum Ziel, den Barrieren, mit denen arbeitslose trans* Personen beim Versuch, einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, zu kämpfen haben, verbesserte und individualisierte Maßnahmen entgegenzusetzen. Die Ziele des Projekts sind:

1. die Beschäftigungsfähigkeit und Autonomie der Teilnehmer_innen zu verbessern;
2. die Schaffung von Maßnahmen in Reaktion auf die zusätzlichen Schwierigkeiten, denen arbeitssuchende trans* Personen ausgesetzt sind;
3. trans* Personen beim Zugang zum Arbeitsmarkt mithilfe geeigneter Ressourcen und Arbeitssuche-Strategien zu unterstützen;
4. in Unternehmen ein Bewusstsein für die spezifischen gesellschaftlichen Hürden von trans* Personen (z. B. Diskriminierung) zu schaffen;

5. die berufliche Integration von trans* Personen fördern.

Projektzeitraum:

September 2019 – Juni 2020

Projektfinanzierung:

Das Programm wurde durch Mittel gefördert, die die Abteilung „Gesetze für Bürger_innen, Kultur, Teilhabe und Transparenz“ des Stadtrats von Barcelona der Organisation Barcelona Activa zur Verfügung gestellt hatte. Die Förderung umfasste sowohl das Programm *Trans-Ocupació* als auch den Aufbau einer technischen Abteilung für die Verwaltung des ABITS Beschäftigungsplans, einem umfassenden Modell zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Sexarbeiter_innen, die diesen Arbeitssektor verlassen wollen. Das Budget für das gesamte Programm betrug 99.000 Euro.

Projektumsetzung:

Ein zentraler Bestandteil des Projektes war die Erstellung individualisierter Maßnahmenpläne. Diese wurden durch eingangs geführte Gespräche mit allen Teilnehmer_innen im Einzelnen im Rahmen einer professionellen Bestandsaufnahme erstellt. Die individuellen Programmabläufe waren dann flexibel und an die Bedürfnisse der jeweiligen Teilnehmer_innen angepasst. Die Maßnahmenpläne umfassten die folgenden Elemente:

1. Erwerb interdisziplinärer Fähigkeiten
2. Beratung bei der Arbeitssuche
3. Technische Schulungen
4. Professionelle Arbeitsvermittlung

Verlaufskontrolle der Arbeitsvermittlung, um ein Fortbestehen der Beschäftigung sicherzustellen
Im Programm war ein enger Kontakt zwischen dem Fachpersonal und den Teilnehmer_innen vorgesehen. Es umfasste auch Vermittlungen an örtliche Ressourcen, wie zum Beispiel die Angebote und Dienstleistungen von „Barcelona Activa“. Auch wurde direkt mit Unternehmen zusammengearbeitet, um diese für die Arbeitsplatzsituation von trans* Personen zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, der möglichen Einstellung von trans* Personen gegenüber offen zu sein.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Zwischen 2013 und 2015 konnten 25 der 36 beteiligten trans* Personen jeden Schritt des jeweils mit ihnen aufgestellten Maßnahmenplans abschließen. Im Jahr 2019 begann eine neue Phase des Programms.

Im Rahmen der Umsetzung des Projektes sind einige Punkte aufgetreten, die sich in drei Kategorien einteilen lassen:

1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Schwierigkeiten

- › Insbesondere in der frühen Phase ihrer Transition können trans* Personen mit tiefsitzenden Gefühlen der Angst, Verwirrung und psychischen Verwundbarkeit zu kämpfen haben, sodass sich die zu beratende Person möglicherweise gar nicht bereit fühlt, sich mit Arbeitssuche usw. auseinanderzusetzen.
- › Möglicherweise muss eine neue berufliche Richtung eingeschlagen werden.
- › Der von einer Person genutzte Name stimmt teilweise nicht mit dem Namen in den Unterlagen überein, z. B. in Ausbildungsbescheinigungen und Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber_innen.

Diesbezügliche Herausforderungen und Handlungsansätze

- › Es kann eine persönliche Begleitung durch eine_n Mentor_in arrangiert werden, der_die selbst trans* ist.
- › Es wird Fachpersonal mit Kenntnissen zu trans*relevanten Themen und Perspektiven benötigt.
- › Zu Beginn der Arbeit mit der_dem Klient_in ist eine detaillierte Einschätzung der individuellen Situation der_des Klienten_in nötig, und der Arbeits- und Maßnahmenplan muss an diese angepasst werden.
- › Wenn eine Änderung der beruflichen Richtung nötig wird, müssen auch Aspekte wie Alter, Gender, Passing, persönliche und berufliche Kompetenzen und der persönliche Bildungshintergrund bedacht werden.

- › Schlüsselkompetenzen sind: Selbstwertgefühl, Empowerment, Durchsetzungsfähigkeit, Stress-Management, Kommunikationsfähigkeit.

2. Berufliche Einbindung und Arbeit mit Unternehmen

(Mögliche) Schwierigkeiten

- › Namen stimmen nicht mit Namen in Ausweisdokumenten überein.
- › Geschlechterstereotype sitzen tief.
- › Vorurteile existieren.
- › Es gibt Fälle, in denen der erlernte Beruf mit Geschlechterstereotypen kollidiert.

Diesbezügliche Herausforderungen und Handlungsansätze

- › Fokus auf die spezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes, auf Fähigkeiten und Kompetenzen legen
- › Mit Unternehmen arbeiten, um Stereotypen und Vorurteile abzubauen
- › Soziale Unternehmensverantwortung betonen
- › Auf eventuell bestehende Sozialklauseln im Arbeitsrecht hinweisen, um die Einbindung von trans* Personen zu fördern
- › Personalisierte Verlaufskontrolle bei der Arbeitsplatzeingliederung
- › Unternehmen die Vorteile aufzeigen, die eine Öffnung für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt mit sich bringt (z. B. generell höhere Arbeitsplatzzufriedenheit aller Mitarbeiter_innen usw., siehe Kapitel 3 dieses Handbuchs)

3. Teilnahme am Programm

Schwierigkeiten

- › Manche trans* Personen sind nicht unbedingt zur Teilnahme an derartigen Programmen motiviert oder sie haben mit Unsicherheiten zu kämpfen, ob sie ein solches Angebot überhaupt in Anspruch nehmen können.

Diesbezügliche Herausforderungen und Handlungsansätze

- › Verbreitung: In der öffentlichen Bewerbung dieses Programms ist, dass jedem_jeder Teilnehmer_in je ein_e Mitarbeiter_in zugeordnet wird, der_die zur Arbeitssituation von trans* Personen geschult ist, was individuelle Unterstützung möglich macht.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Ein Schlüsselement des Erfolgs dieses Programms ist die persönliche Zuordnung je einer_eines zur Arbeitssituation von trans* Personen geschulten Mitarbeiters_in zu jeder_jedem Teilnehmer_in, was individuelle Unterstützung möglich macht.

Im Projekt hat sich auch gezeigt, dass zwar die Sensibilisierung für die Teilhabe von trans* Personen in der Arbeit mit den Unternehmen eine ganz zentrale Rolle spielt, gleichzeitig aber Unternehmen und Projektkoordinator_innen auch dazu ermutigt werden sollten, individuelle Folgemaßnahmen zu planen und die Wirksamkeit aller Maßnahmen immer wieder sicherzustellen.

Dieses Programm ist übertragbar auf Organisationen im öffentlichen, privaten oder auch im Non-Profit-Bereich, die an einem umfassenden Projekt zur Einbindung von trans* Personen in den Arbeitsmarkt interessiert sind.

GOOD PRACTICE Nr. 5

FORSCHUNG UND BERICHT ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND ZUR DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ VON LSBTI PERSONEN IN UNGARN

„Hier treffen sich die queere Welt und die nicht-queere Welt, und zwar Tag für Tag“

Kontext des Projekts:

Die Háttér Society ist die älteste und größte aktuell aktive LSBTIQ-Organisation in Ungarn. Im Jahr 2015 hat sie eine Studie zum gesellschaftlichen Ausschluss von trans* Personen in Ungarn herausgegeben. Diese basierte auf den Daten einer LSBT-Umfrage aus 2010, in der auch Daten zu Diskriminierung von trans* Personen am Arbeitsplatz und im Beruf vorkommen. Von den 2755 Teilnehmer_innen der Umfrage, die sich zu Beschäftigungsfragen äußerten, waren 166 trans*. Die trans* Teilnehmer_innen deckten eine weite Spanne von Berufen ab (z. B. Schreiner_innen, Ärzt_innen, Projektmanager_innen und Verkäufer_innen).

In der Studie wurden große Unterschiede zwischen den Antworten im Gesamtdurchschnitt und den durchschnittlichen Antworten der trans* Teilnehmer_innen deutlich. So waren zum Beispiel mehr als doppelt so viele trans* Personen zum Zeitpunkt der Umfrage arbeitslos (12 %), als cis-LSB Personen es zu diesem Zeitpunkt waren (5 %). Nach diesen Ergebnissen entschied Háttér sich dazu, 2015 eine neue, verstärkt auf qualitative Datenerhebung konzentrierte Studie durchzuführen.

Projektbeschreibung:

Zwischen Juni 2015 und Juli 2016 führte die Háttér Society eine neue Studie mit dem Titel „Hinter den Daten stecken Geschichten: Eine Dokumentation von Diskriminierung in der Arbeitswelt“ durch. Der Arbeitsplatz stellt dabei einen Treffpunkt dar: Er ist einer der zentralen gemeinsamen Räume, in denen LSBTI+ Personen und heterosexuelle und cisgender Personen zusammenkommen. Háttér hatte sich zum Ziel gesetzt, die Situation von LSBTI+ Personen am Arbeitsplatz abzubilden und die bestehenden Richtlinien und Verhaltensweisen aufzuzeigen, die einen Einfluss auf ihr Leben nehmen.

Ziele des Projekts:

Ziel dieses Projekts war es, die bestehenden (größtenteils quantitativen) Daten um neuere, größtenteils qualitativ erhobene Daten zu ergänzen.

Der Hintergrund der Datenerhebung betraf zweierlei:

1. Zunächst wollten die Forscher_innen Probleme im Zusammenhang mit der Diskriminierung von LSBTI+ Personen im Beschäftigungsbereich aufzeigen: dass nämlich eine spezifische Personengruppe in einem Bereich, der einen großen Teil des alltäglichen Lebens erwachsener Menschen einnimmt, beinahe flächendeckend unangemessene Behandlung erfährt.
2. Außerdem wollten die Forscher_innen Lösungsmöglichkeiten für diese Probleme darlegen, und zwar indem sie herausstellten, wie Arbeitsstellen Teilhabe fördern und LSBTI+ Personen als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft behandeln können. Zentrales Anliegen der Studie war es auch, als Orientierungshilfe für zukünftige Projekte zur Abschaffung von Arbeitsdiskriminierung von LSBTI+ Personen dienen zu können.

Projektfinanzierung:

Das Forschungsprojekt wurde mit der Unterstützung der ILGA-Europe durch ihren Fonds für Dokumentation und Lobbyarbeit (Documentation and Advocacy Fund) umgesetzt.

Projektumsetzung:

Im Laufe der Studie wurden mehrere längere Interviews mit verschiedenen trans* Personen zu ihren persönlichen Erfahrungen im Arbeitsleben geführt. Diese Interviews wurden im Anschluss noch in einer weiteren Veröffentlichung verwendet („Gesichter des Ausschlusses: Die Diskriminierung von trans* Personen im Berufsleben und am Arbeitsplatz“).

Durch die gesamte Veröffentlichung zieht sich immer auch ein Fokus auf trans*spezifische Aspekte. Die Studie enthält außerdem zwei trans*spezifische Kapitel: „Transgender Arbeitnehmer_innen – Transition – Geschlechtsausdruck“ und „Good Practices und Mindeststandards für einen trans*sensiblen Umgang am Arbeitsplatz“.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Zwei Kapitel des Berichts (eines davon analysiert Interviews mit Kolleg_innen, die sich nicht als LSBTI+ identifizieren; das andere beschäftigt sich mit den Ergebnissen einer Online-Umfrage unter Mitarbeiter_innen von Personalverwaltungen) gehen darauf ein, dass sowohl die Kolleg_innen ungarischer LSBTI+ Personen als auch ungarische Personalverwaltungsmitarbeiter_innen (die zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen vermitteln) Diskriminierung oft nicht als solche erkennen und/oder mit den gesetzlichen Regelungen bezüglich Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht ausreichend vertraut sind. Diese fehlenden Kenntnisse wurden insbesondere bei Personalverwaltungsmitarbeiter_innen in ihren Antworten auf Fragen zu Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität eklatant deutlich.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Das Prinzip des Projekts ist grundlegend mit sämtlichen Schlüsselindikatoren verknüpft, die ein Good-Practice-Beispiel ausmachen: Die Studie hat viele Probleme in Bezug auf die Diskriminierung von LSBTI+ Personen und trans* Personen auf dem Arbeitsmarkt ermitteln können. Außerdem konnten wichtige Schlüsse für mögliche Lösungsansätze gezogen werden und es wurden starke Empfehlungen dazu ausgesprochen, wie Arbeitsstellen tatsächlich Teilhabe ermöglichen können.

Die abschließende Veröffentlichung nimmt auch Bezug auf eine trans*zentrierte Analyse: die Ergebnisse von cis-LSB Personen und trans* Personen werden dabei immer wieder miteinander verglichen, was den trans*spezifischen Erkenntnisgewinn der Studie steigert.

GOOD PRACTICE Nr. 6

WORKSHOPREIHE, KONFERENZ, SCHULUNGEN UND EINE VERÖFFENTLICHUNG FÜR MITARBEITER_INNEN DES PERSONALWESENS ÜBER LSBTI+ ARBEITNEHMER_INNEN IN UNGARN

Kontext des Projekts:

Zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2019 trugen die Háttér Society, die ungarische Rainbow Mission Foundation, und die Szimpozion Association ein gemeinsames Projekt namens *WeAreHere: Improving the social acceptance of LGBTQI People in Hungary via community empowerment and awareness raising* („WirSindHier: Durch Community-Empowerment und Sensibilisierungsarbeit die gesellschaftliche Akzeptanz für LSBTQI Menschen in Ungarn stärken“).

Teil des Projekts waren u. a. verschiedene von der Háttér Society durchgeführte Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation von LSBTI+ Personen. Dazu zählten Schulungen für Mitarbeiter_innen von Personalverwaltungen, Sensibilisierungs-Workshops in Unternehmen und eine Werbekampagne für mehr Teilhabe am Arbeitsplatz.

Projektbeschreibung:

2019 konnte Háttér im Rahmen dieses Projekts in Zusammenarbeit mit dem Ungarischen Arbeitgeber_innen-Forum für Chancengleichheit ([MEF, Hungarian Employers' Forum on Equal Opportunities](#)) sieben Workshops für Mitarbeiter_innen des Personalwesens organisieren. Die meisten der Teilnehmer_innen arbeiteten in multinationalen Konzernen, aber auch Mitarbeiter_innen öffentlicher Unternehmen nahmen teil.

Háttér beteiligte sich auch maßgeblich an der Organisation der jährlichen Konferenz des MEF, die am 2. Oktober 2019 stattfand. Während der Workshops und im Laufe der Konferenz achtete Háttér besonders darauf, dass die Erfahrungen von trans* Personen am Arbeitsplatz und in der Erwerbstätigkeit stets thematisiert wurden und dass außerdem immer ein_e trans* Expert_in an den Schulungen für die Personaler_innen beteiligt war. Darüber hinaus band Háttér trans* Personen in der konferenzeigenen „Lebendigen Bibliothek“ ein, sodass Konferenzteilnehmer_innen direkt mit trans* Arbeitnehmer_innen ins Gespräch kommen konnten. Auch in den Videointerviews im Rahmen der Kampagne für mehr Teilhabe am Arbeitsplatz kommen trans* Arbeitnehmer_innen zu Wort.

Ziele des Projekts:

Ein wichtiges Ziel der von Hättér organisierten Workshops und Schulungen sowie der Konferenz und der Kampagne war es, so viele Unternehmen wie möglich miteinzubeziehen, sie zu sensibilisieren, ihre Kompetenzen und ihr Engagement für die Schaffung eines trans*sensiblen Arbeitsumfeldes zu stärken und ihnen dabei auch Werkzeuge für ihre weitere diesbezügliche Arbeit an die Hand zu geben.

Projektfinanzierung:

Das Projekt *WeAreHere* wurde von der Europäischen Kommission gefördert.

Projektumsetzung:

Die Workshops und Schulungen sowie die Online-Kampagne wurden 2019 durchgeführt. Hättér erstellte dabei auch Druckmaterialien, die noch über das eigentliche Projekt hinaus Anwendung finden können (zum Beispiel wenn Unternehmen sich weiter zur Teilhabe von trans* Personen austauschen wollen). Auch wurden Poster und Flyer mit Informationen zu verschiedenen Themen erstellt, beispielsweise zum Prozess des Coming-Outs am Arbeitsplatz, zu Diskriminierung am Arbeitsplatz und zur positiven Rolle, die unterstützende Kolleg_innen in solchen Kontexten spielen können.

Die zentralen Themen der zwischen Januar und September 2019 abgehaltenen Workshops waren:

- › Warum sollten Unternehmen sich überhaupt LSBTI+Arbeitnehmer_innen und deren Arbeitsumfeld widmen?
- › Forschungs- und Studienergebnisse aus Ungarn und dem internationalen Kontext zu Diskriminierung am Arbeitsplatz und der Förderung von Chancengleichheit
- › Probleme abbilden: die Situation von LSBTI+ Arbeitnehmer_innen
- › Diskriminierung am Arbeitsplatz und deren negativer Einfluss auf Produktivität
- › Minderheitenstress
- › Umstände, die der Umsetzung von mehr Diversität im Unternehmen zunächst entgegenstehen können
- › Unbewusste Voreingenommenheit, explizite und implizite Vorurteile
- › Von unbewusster Voreingenommenheit zu Mobbing am Arbeitsplatz

- › Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- › Rechtlicher Hintergrund: Gleichstellungsgesetz, finanzielle Zuschüsse, Gesetze, die Transition regulieren usw.
- › Was macht ein trans*sensibles Arbeitsumfeld aus?
- › Einen Maßnahmenplan erstellen: überlegen, was im eigenen Unternehmen umgesetzt werden kann; konkrete Schritte, mögliches Vorgehen
- › Aufgaben und Erfahrungen von Mitarbeiter_innen des Personalwesens (in Bezug auf LSBTIQ und insbesondere trans* Arbeitnehmer_innen)
- › Auf der Arbeitsstelle gemeinsame Gruppen für LSBTI+ und deren Verbündete ins Leben rufen und zur Durchführung (regelmäßiger) Treffen beitragen
- › Öffentlichkeitsarbeit und Image von Unternehmen: Arbeitsstellen, die Teilhabe fördern

Auf Nachfrage der Workshop-Teilnehmer_innen wurde von Háttér und MEF auch eine Informationsressource für Mitarbeiter_innen des Personalwesens erstellt: „Teilhabe von LSBTI+ [am Arbeitsplatz schaffen: Warum und Wie](#)“.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Im Laufe der Durchführung dieser Maßnahmen konnte die Háttér Society ihre Kooperationen mit Unternehmen vertiefen, woraufhin 2019 und 2020 auch einige Schulungen direkt in den Unternehmen durchgeführt werden konnten. Manche dieser Angebote richteten sich direkt an Mitarbeiter_innen der Personalabteilungen, andere an Arbeitnehmer_innen im Allgemeinen und wieder andere an Mitarbeiter_innen, die Teil von Gruppen für LSBTIQ-Verbündete waren. Hindernisse zeigten sich u. a. in folgenden Aspekten:

- › Selbst die engagiertesten Personaler_innen sind nicht immer in der Lage, die Geschäftsführung davon zu überzeugen, dass Teilhabe und neue Richtlinien für mehr Diversität und weniger Diskriminierung wichtig sind.
- › Manche Unternehmen kommen auch wegen des Einflusses homo- und trans*feindlicher Regierungen weniger voran, als wünschenswert wäre.
- › Es ist schwierig, den Kontakt zu Unternehmen herzustellen und zu halten, die noch nicht viel Erfahrung in der Arbeit zu Diversität und Teilhabe haben.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Die Workshops und anderen Maßnahmen hatten das eher allgemeine, aber doch tiefgreifende Ziel, die Teilhabe am Arbeitsmarkt von LSBTI+ Personen allgemein und trans* Personen im Besonderen zu verbessern. Damit ist das übergeordnete Ziel eindeutig mit allen zu Beginn genannten Indikatoren für ein Good-Practice-Beispiel im Einklang. Das Projekt basierte ganz maßgeblich auf dem persönlichen Kontakt zu Mitarbeiter_innen des Personalwesens, sodass diese nachhaltig über die Rechte und die gesellschaftliche Situation von LSBTI+ Personen aufgeklärt und auf vielfältige Art und Weise für die Bedürfnisse von LSBTI+ Arbeitnehmer_innen sensibilisiert werden konnten.

Manche Teile des Projekts sind möglicherweise an den ungarischen Kontext gebunden, aber die grundlegende Idee davon, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten und Schulungen sowie Workshops zu organisieren (teilweise um einen Raum für gegenseitigen Austausch zu schaffen), sowie die generelle Umsetzung dieser Ideen sind auch allgemein anwendbar und somit auf andere Kontexte übertragbar.

GOOD PRACTICE Nr. 7

DIE GRUNDSÄTZE UND LEITLINIEN FÜR GESCHLECHTLICHE TRANSITIONEN AM ARBEITSPLATZ VON DUBLIN BUS

Kontext des Projekts:

Dublin Bus ist das Busunternehmen, das den größten Teil des Personennahverkehrs in Dublin und Umgebung trägt. Teil der Unternehmensstrategie für Gleichberechtigung, Diversität und Anti-Diskriminierung ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitarbeiter_innen diverser Hintergründe willkommen heißt, ihnen Teilhabe ermöglicht, und das für die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter_innen sorgt. Außerdem spricht sich Dublin Bus auch öffentlich für die Etablierung solcher Arbeitsplätze aus.

Projektbeschreibung:

Dublin Bus hat seine Grundsätze und Leitlinien für geschlechtliche Transitionen am Arbeitsplatz im Rahmen seiner Strategie für Gleichberechtigung, Diversität und Anti-Diskriminierung veröffentlicht. Diese umfassen an Mitarbeiter_innen, Manager_innen sowie Personalabteilungen gerichtete Empfehlungen für die Gestaltung eines offenen und unterstützenden Umfeldes für Mitarbeiter_innen, die eine Transition durchlaufen.

Dublin Bus verfügt über eine Abteilung, die sich speziell Fragen der Diversität und Teilhabe widmet und unter anderem allen Mitarbeiter_innen ein kostenfreies und vertrauliches Beratungsangebot zur Verfügung stellt (das Mitarbeiter_innen-Unterstützungs-Programm, bzw. Employee Assistance Programme, EAP). Dublin Bus, das landesweit größte Verkehrsunternehmen und mit über 3500 Angestellten eines der größten irischen Unternehmen überhaupt, wird zu den fortschrittlichsten gezählt, wenn es darum geht, Teilhabe und Diversität am Arbeitsplatz voranzubringen. Die bisherige Arbeit von Dublin Bus in diesem Bereich wurde bereits von der Europäischen Kommission und dem Irish Management Institute bzw. dem Chartered Institute of Personnel and Development in Irland als Fallstudie für Best-Practice-Beispiele im Zusammenhang mit Diversität am Arbeitsplatz herangezogen.

Ziele des Projekts:

Im Laufe der Zeit wurde eine Leitlinie erstellt, die die Transition von Mitarbeiter_innen regelt. Ziel war einerseits Austausch über und Verständnis für trans* Thematiken am Arbeitsplatz zu

schaffen, aber auch Mitarbeiter_innen ein abgesichertes Verfahren zur Verfügung zu stellen, das an alle wichtigen Belange im Unternehmen denkt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Transition im Job nicht von den Entscheidungen einzelner Führungskräfte abhängt und beispielsweise Vornamensänderungen an allen internen Stellen umgesetzt werden.

Von Dublin Bus bereitgestellte Ressourcen für Angestellte und Mitarbeiter_innen in Management-Positionen:

- › Planung der beschäftigungsbezogenen Schritte einer geschlechtlichen Transition (siehe Workplace Gender Transition Guidelines¹²)
- › Unterstützung durch Vertreter_innen der Personalabteilungen
- › Sozialhilfeprogramme der CIÉ (Irisches Verkehrsnetz)
- › Medizinische Fachkräfte (z. B. Bereich Arbeitsgesundheit) bei CIÉ
- › Medizinische Abteilung
- › Programm zur Unterstützung von Mitarbeiter_innen (Employee Assistance Programme, EAP)

Der interne Austausch mit LSBTI Angestellten des Unternehmens, die Expertise der Personalabteilung und das Leitungsteam von Dublin Bus hatten alle wichtige Funktionen in der Durchführung des Projektes inne.

Projektumsetzung:

Die Grundsätze und Richtlinien enthalten für Mitarbeiter_innen und das Personalwesen Empfehlungen dazu, wie trans* Mitarbeiter_innen über den ganzen Verlauf ihrer Transition hinweg unterstützt werden können und Teilhabe am Arbeitsplatz erfahren.

- › Für Transitionen, die im Laufe eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses begonnen/ durchlaufen werden, hält der Guide eine Übersicht bereit, anhand welcher sich alle relevanten Aspekte des Arbeitsumfeldes Schritt für Schritt planen lassen.
- › Mögliche Unterstützungsangebote für trans* Mitarbeiter_innen, wie etwa durch Vertreter_innen der Personalverwaltung, Fachkräfte (z. B. im Bereich Arbeitsgesundheit) aus der medizinischen Abteilung von CIÉ, durch das Sozialhilfeprogramme der CIÉ, und das Programm zur Unterstützung von Mitarbeiter_innen (Employee Assistance Programme, EAP), sind ganz explizit auch auf die Miteinbeziehung von trans* Mitarbeiter_innen ausgerichtet.

12 <https://www.dublinbus.ie/Global/Gender%20Transition%20Policy%20and%20Guidelines%20Sept%202017.pdf>

- › Außerdem kann das Dokument auch als Ressource, z. B. für Kolleg_innen von trans* Mitarbeiter_innen dienen, indem etwa durch Hinweise auf die Nutzung der korrekten Pronomen eine trans*sensible Arbeitsatmosphäre gefördert wird.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Die Grundsätze und Richtlinien haben den Austausch zwischen den Mitarbeiter_innen, dem Unternehmen und der Personalabteilung merklich verbessern können. Trans* Mitarbeiter_innen haben durch die Anwendung dieser Leitsätze Empowerment erfahren, wodurch sie ermutigt wurden, auch am Arbeitsplatz offen trans* zu sein, während gleichzeitig die Geschäftsführung und die Verwaltung sich sicherer in ihrem Umgang mit und ihrer Unterstützung von trans* Mitarbeiter_innen fühlen können.

Das Projekt hat zukünftige Unternehmensstrategien insofern beeinflussen können, als dass darin mehr Möglichkeiten für die Teilhabe von trans* Personen geschaffen werden sollen. So sollen zum Beispiel Baupläne für jedes neue Gebäude für Dublin Bus Unisex-Toiletten enthalten.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Das Projekt wird den gefragten Schlüsselindikatoren für Good-Practice-Beispiele vor allem durch den Fokus auf die Erleichterung von Transitionen am Arbeitsplatz im Rahmen der Strategie für Gleichberechtigung, Diversität und Anti-Diskriminierung gerecht – ein Fokus, der auch weitreichende Veränderungen bei Dublin Bus bewirken konnte. Auch hat sich dadurch das Bild, das die Mitarbeiter_innen selbst von Dublin Bus haben, verändert. Bei einem teils staatlichen Unternehmen des öffentlichen Nahverkehrs mit einer schwerpunktmäßig cis männlichen Belegschaft wäre davon auszugehen gewesen, dass Veränderungen hier eine lange Zeit brauchen, um Fuß zu fassen. Tatsächlich hat dieses Projekt aber zeigen können, dass sich das Unternehmen ganz direkt am gesellschaftlichen Wandel beteiligen kann. Gleichzeitig hat sich das Unternehmen so als sehr offen für Veränderungen zeigen können und wirkt damit als Vorbild für andere Unternehmen.

GOOD PRACTICE Nr. 8

LEITLINIE ZU GESCHLECHTSIDENTITÄT UND GESCHLECHTSAUSDRUCK FÜR MITARBEITER_INNEN UND STUDENT_INNEN DES RCSI IN IRLAND

Kontext des Projekts:

Diese Leitlinie des RCSI (Royal College of Surgeons in Ireland, das Ausbildungsinstitut für Chirurg_innen in Irland) sollte in Verbindung mit folgenden anderen Leitlinien und weiteren auf den_die Mitarbeiter_in anwendbaren Grundsätzen verwendet werden:

- › [Die Leitlinie zu Chancengleichheit](#)
- › [Leitlinie zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz](#)
- › [Leitlinie zur Anwerbung und Auswahl von Bewerber_innen](#)

Dieses Dokument stellt die aktuelle Leitlinie des RCSI Dublin zum Umgang mit Geschlechtsausdruck und Geschlechtsidentität dar. Diese wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gesetzes zur Gleichstellung am Arbeitsplatz von 1998 bis 2015, des Gleichstellungsgesetzes von 2000 bis 2015, des Gesetzes der Irischen Menschenrechts- und Gleichstellungskommission von 2014 und des Gesetzes zur Anerkennung der Geschlechtsidentität von 2015 erstellt.

Das Gesetz zur Gleichstellung am Arbeitsplatz von 1998 bis 2015 und das Gleichstellungsgesetz von 2000 bis 2015 verbieten direkte wie indirekte Diskriminierung, sexuelle Belästigung sowie Belästigung im Zusammenhang mit insgesamt neun verschiedenen Diskriminierungsgründen, darunter auch Geschlecht. Dadurch werden trans* Personen vor Geschlechterdiskriminierung, also Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsidentität und -ausdruck, geschützt.

Das Gesetz der Irischen Menschenrechts- und Gleichstellungskommission von 2014 führte das Konzept der Verpflichtung des öffentlichen Sektors ein, wodurch Einrichtungen des öffentlichen Sektors bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hinwirken müssen, Diskriminierung abzubauen, Chancengleichheit und Gleichbehandlung ihrer Belegschaft und der Nutzer_innen ihrer Leistungen voranzutreiben, und die Menschenrechte der Einrichtungsangehörigen, Mitarbeiter_innen und Nutzer_innen zu schützen.

Das Gesetz zur Anerkennung der Geschlechtsidentität von 2015 bietet trans* Personen die Möglichkeit, ihren Personenstand zu wechseln und eine neue Geburtsurkunde zu beantragen. Allen Personen ab einem Alter von 18 Jahren steht es offen, diesen Prozess eigenständig zu durchlaufen.

Projektbeschreibung:

Die hier thematisierte Leitlinie bringt Handlungsrichtlinien auf den Weg, die den Bedürfnissen von trans* und gender-non-conforming (nicht den Geschlechternormen entsprechenden) Mitarbeiter_innen gerecht werden sollen. Sie legt genauer dar, wie die entsprechenden Gesetze Anwendung finden sollen, auch in Situationen, in denen zunächst unklar ist, wie die Sicherheit und Wahrung der Rechte der betreffenden Mitarbeiter_innen gewährleistet werden können. In der Leitlinie kann aber nicht jede theoretisch mögliche Situation im Zusammenhang mit der Belegschaft behandelt werden, deshalb müssen natürlich auch die Bedarfe jedes_r einzelnen trans* Mitarbeiter_in individuell erfasst werden. In allen Fällen aber ist das Ziel, die Sicherheit, das Wohlergehen, die Gesundheit und eine positive Entwicklung aller trans* Mitarbeiter_innen sicherzustellen, während gleichzeitig Teilhabe am Arbeitsplatz optimiert und Stigmatisierung abgebaut werden soll.

Ziele des Projekts:

Ziel dieser Leitlinie ist es, allen Angehörigen des RCSI Informationen und Orientierungshilfen zur Verfügung zu stellen, sodass Mitarbeiter_innen sich angemessen unterstützt fühlen können. Darüber hinaus soll Trans*feindlichkeit entgegengewirkt werden. Durch diese Zielsetzungen kümmert sich das RCSI außerdem gleichzeitig um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

Projektfinanzierung:

Gleichberechtigung, Diversität und Teilhabe (Equality Diversity and Inclusion, EDI) ist eines der zentralen Prinzipien, auf denen der Strategieplan des RCSI 2018–2022 aufbaut. Bereits im Juli 2017 wurde eine EDI Abteilung gegründet, die die Entwicklung und Umsetzung der Leitlinie zu Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck zur Aufgabe hatte. Im Januar 2018 wurde ein Pride-Netzwerk für LSBTIQA+ Mitarbeiter_innen gegründet, auch um für die Thematiken zu sensibilisieren und innerhalb der Belegschaft Unterstützung für die Leitlinie zu erzielen. Ein_e Vertreter_in der Geschäftsleitung ist zugleich Sprecher_in des Pride-Netzwerks.

Projektumsetzung:

Die Leitlinie bietet Mitarbeiter_innen wie auch der Geschäftsführung Orientierungshilfe in folgenden Bereichen:

- › Im Rahmen der praktischen Umsetzung der Leitlinie werden den Mitarbeiter_innen Informationsangebote und Schulungen angeboten (z. B. jährlich stattfindende Schulungen zur Thematisierung von und Umgang mit unbewusster Voreingenommenheit gegenüber trans* Personen);
- › Trans* Mitarbeiter_innen wird Vertraulichkeit bezüglich ihres Status als trans* und der Schutz ihrer Privatsphäre zugesichert;
- › Sie sind über ihre Rechte und die Verfahren zur Änderung von Namen und Pronomen im Zusammenhang mit offiziellen Unterlagen informiert;
- › Es gibt offizielle Verfahren zum Umgang mit Beschwerden (z. B. Mobbing, unfreiwilliges Outing usw.);
- › Es gibt eine Checkliste aller Schritte, die der Prozess eines Coming-Outs am Arbeitsplatz mit sich bringt, die sowohl den trans* Mitarbeiter_innen von RCSI selbst als auch den Mitarbeiter_innen, die ihre Angestellten oder Kolleg_innen bei der Transition am Arbeitsplatz (soziale, rechtliche wie auch medizinische Transition) unterstützen möchten, helfen kann;
- › Alle drei Jahre findet eine Überprüfung der Leitlinie und ihrer Auswirkungen für die konkrete Situation von trans* Mitarbeiter_innen und Student_innen statt.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Seitdem die Leitlinie zu Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck auf den Weg gebracht wurde, hat das RCSI mehr als 25 Schulungen mit grundlegenden Informationen zu trans* Themen durchführen können, wodurch mehr als 300 Mitarbeiter_innen und Student_innen erreicht wurden. Außerdem hat das RCSI 2018 wie auch 2019 die von TENI (dem Transgender Equality Network Ireland) organisierten Partys im Vorlauf der Pride-Events ausgerichtet. Dabei kamen insgesamt mehr als 400 Teilnehmer_innen und 40 freiwillige Helfer_innen aus den Reihen der Mitarbeiter_innen und der Student_innen zusammen. Bisher hat im Anschluss an die Leitlinie ein Mitglied der Belegschaft im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses eine Transition durchlaufen.

Auch nach Veröffentlichung dieser Leitlinie bleibt die Aufrechterhaltung von Sichtbarkeit und Bewusstsein für die Situation von trans* Personen am Arbeitsplatz ganz zentral, kann aber teils herausfordernd sein. Statt die Leitlinie nur online zu verbreiten, können auch andere

Schritte bei der Bekanntmachung helfen, zum Beispiel die Leitlinie bei der Einweisung neuer Mitarbeiter_innen zu thematisieren. Inwieweit Mitarbeiter_innen und Student_innen des RCSI sich der Leitlinie bewusst sind und die damit verbundenen Angebote in Anspruch nehmen, kann beispielsweise einmal jährlich überprüft werden, etwa durch Umfragen und Fokusgruppengespräche.

Als ganz besonders wichtig bei der Umsetzung der Leitlinie zu Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck zeigten sich die Schulungen zu grundlegenden Informationen zu trans* Themen für Mitarbeiter_innen und Student_innen. Damit die Angebote auch den beabsichtigten Zielen gerecht werden, muss sichergestellt werden, dass Teilnehmer_innen Feedback zu den Schulungen abgeben können, und außerdem weitere Beratungsangebote für sie zur Verfügung gestellt werden.

Während die Schulungen sich zunächst nur an das Personal mit direktem Kontakt zu Student_innen richteten (an Pförtner_innen, Sicherheitskräfte, Hausmeister_innen, Reinigungskräfte sowie Mitarbeiter_innen der Bibliotheken, des Student_innenwerks, der Unternehmenskommunikation, der IT und der Personalverwaltung), wurden sie später für alle Mitarbeiter_innen auch außerhalb dieser Bereiche angeboten.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Das Projekt ist ein wichtiger Schritt in dem Unterfangen, Aspekte der Teilhabe von trans* Personen auch im Arbeitsalltag umzusetzen. Mit der zugrundeliegenden Strategie haben die Schulungen das Potential, Schritt für Schritt tatsächlich weitreichende Veränderungen in der Arbeitsplatzatmosphäre zu erzielen. Damit hält sich das Projekt also an alle geforderten Schlüsselindikatoren für Good-Practice-Beispiele. Auch kann es relativ simpel auf andere europäische Kontexte übertragen werden, insbesondere auf große bzw. multinationale Unternehmen.

GOOD PRACTICE Nr. 9

TRANS* JOB MENTORING IN DEUTSCHLAND

Kontext des Projekts:

Obwohl viele trans* Personen hochqualifiziert sind, hat ein großer Teil von ihnen mit einem Ausschluss vom Arbeitsmarkt zu kämpfen. Berufliche Schwierigkeiten können bereits bei der Ausbildung, während des Arbeitseinstiegs, mit Hinblick auf Beförderungschancen sowie während der Zeit der eigenen Transition auftreten. Das Trans* Job Mentoring will genau diesen Prozessen entgegenwirken und die Berufsaussichten von trans* Personen verbessern. Eine Alternative zu „Vitamin B“, bei dem oft vor allem männlich dominierte formelle oder informelle Netzwerke Einzelnen zu Aufstiegschancen verhelfen, stellt das von der US-amerikanischen Menschenrechtsbewegung entwickelte Konzept des „Mentoring“ dar. Derartige Beziehungsnetzwerke sind für marginalisierte Menschen üblicherweise unzugänglich, sodass sie selten von deren massivem Einfluss auf die Erwerbsbiographien Einzelner profitieren können.

Projektbeschreibung:

Das Pilotprojekt Trans* Job Mentoring ist eine Kooperation des Sonntags-Club e.V. und des TransInterQueer e.V. und wurde in Berlin über einen Zeitraum von insgesamt 15 Monaten durchgeführt. Das Projekt orientierte sich an anderen Mentoring-Programmen für Unternehmen und Verwaltungen, die die Industrie- und Handelskammer (IHK) bereits in der Vergangenheit umgesetzt hatte. Ziel des Projekts war es auch, zum Vorbild für mögliche weitere derartige Projekte in anderen Teilen Deutschlands zu werden.

Mentoring ist eine bewährte Methode der Personalentwicklung, um die Berufschancen und sozialen Netzwerke strukturell benachteiligter Gruppen zu verbessern. Das Vorgehen beruht darauf, einer (häufig jüngeren) Person, die entweder eine Arbeit sucht oder bereits einer Arbeit nachgeht, eine Person zur Seite zu stellen, die selbst Erfahrung im Bereich beruflicher Entwicklung und besonders gute Sozialkompetenzen mitbringt. So beschreibt dieses Vorgehen in der Personalentwicklung auch die Weitergabe von beruflichen Kompetenzen und Wissen einer_eines erfahreneren Mentor_in an eine weniger erfahrene Person, den_die „Mentee“. Die Mentees werden dabei in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt. Beim Mentoring werden die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufschancen, Vereinbarkeit

von Beruf und Familie und auch die persönliche Entwicklung in den Blick genommen. Beim Trans* Job Mentoring werden sämtliche Bereiche thematisiert, die die Transition und die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt bzw. im Arbeitsleben betreffen.

Teilnehmer_innen des Projekts: 12 Mentees und 12 Mentor_innen, 8 Projektmitarbeiter_innen des Sonntags-Club e.V. und von TransInterQueer e.V., ein_e externe Berater_in der Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

Ziele des Projekts:

Ziel war es, trans* Personen dabei zu unterstützen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewinnen, Beschäftigungsverhältnisse zu halten, und ihre Berufschancen auszubauen. Dabei wurde durch die individualisierte Unterstützung durch erfahrene Mentor_innen Netzwerkarbeit geleistet und die Mentees wurden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert und gefordert.

Projektzeitraum:

Mai 2015 – August 2016

Projektfinanzierung:

Finanziert durch die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld

Projektumsetzung:

Normalerweise wird Mentoring innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens durchgeführt. In diesem Falle aber taten sich Sonntags-Club und TransInterQueer zusammen, um in einer breitgefächerten Suche für die Mentee-Bewerber_innen geeignete Mentor_innen zu finden. Dabei war ganz entscheidend, dass die Projektmitarbeiter_innen beider Vereine aus einem weiten Netzwerk von möglichen Mentor_innen aus unterschiedlichsten Berufsfeldern schöpfen konnten. Die Ziele, die die Mentees nach eigenen Angaben bis zum Ende des Projekts erreicht haben wollten, waren sehr unterschiedlich: eine Ausbildung im Handwerk zu beginnen, eine Dissertation anzufangen, die Branche oder den Arbeitsbereich zu wechseln oder im gleichen Bereich zu verbleiben. Die angestrebten Berufsfelder umfassten u. a. das Gesundheitswesen, die Informatik oder auch akademische Laufbahnen.

Ablauf:

Sonntags-Club und TransInterQueer verschickten eine Ausschreibung und bearbeiteten die daraufhin eingehenden Bewerbungen von trans* Personen. Dann wurde versucht, bezüglich Berufsfeld und Erfahrung zu den Bewerber_innen passende Mentor_innen zu finden. Für alle Bewerber_innen konnte jemand gefunden werden. Vor Beginn des eigentlichen Mentoring-Programms wurden die Mentor_innen durch einen Workshop auf ihre Aufgabe vorbereitet. Im Anschluss daran trafen sich die Tandems aus Mentees und Mentor_innen miteinander, um sich kennenzulernen und zu entscheiden, ob sie sich eine weitere Zusammenarbeit vorstellen konnten.

Die Umsetzung des Projekts umfasste folgende Elemente:

- › regelmäßige Treffen zwischen Mentee und Mentor_in
- › vier Treffen der Mentees untereinander
- › drei Bewerbungstrainings
- › Zwischen- und Endevaluation

Das Projektteam entschied sich, 12 Mentees anzunehmen, obwohl das Programm ursprünglich nur auf 10 Plätze ausgerichtet war. Die folgenden Maßnahmen sollten eine verbindliche Zusammenarbeit sicherstellen:

- › Ein eintägiger Kick-off-Workshop für die Mentees, um einander kennenzulernen, die eigenen Erwartungen an das Projekt besser zu verstehen und aus der Perspektive der Mentees mit dem Konzept des Mentorings vertraut zu werden;
- › Den Mentees, die an diesem ersten Treffen nicht teilnehmen konnten, wurden Einzelgespräche mit den Projektmitarbeiter_innen angeboten;
- › Im Anschluss an das Treffen bzw. die Einzelgespräche unterschrieben alle Teilnehmer_innen einen Mentee-Vertrag;
- › Ein halbtägiger Kick-off-Workshop für die Mentor_innen, um einander kennenzulernen, die eigenen Erwartungen an das Projekt zu verstehen und aus der Perspektive der Mentor_innen mit dem Konzept des Mentorings vertraut zu werden.

Außer den Mentees nahmen noch weitere interessierte trans* Personen an den drei Bewerbungstrainings teil, die das Mentoring begleiteten. Teil dieser Trainings war nicht nur das Verfassen von Bewerbungsschreiben, sondern auch Übungen zur Selbstdarstellung und Probe-Bewerbungsgespräche.

Ergebnisse, Auswirkungen und Hindernisse:

Für den Sonntags-Club und TransInterQueer war es erfreulich zu sehen, wie viele der Mentees die gemeinsam mit ihren Mentor_innen gesteckten Ziele erreichen konnten. Weil die Mentor_innen sich ihrer Aufgabe und der Begebenheiten ihres jeweiligen beruflichen Umfeldes sehr bewusst waren, konnte das Projekt ausgesprochen gut dazu beitragen, Mentees den Zugang zu Bildungsangeboten, Arbeitsverhältnissen oder neuen Branchen zu ermöglichen. In manchen Fällen sind aus dem Projekt auch langfristige Verbindungen erwachsen, die auch Jahre nach dem offiziellen Projektende weiterbestehen und bis heute Unterstützung bieten. Sonntags-Club und TransInterQueer haben in diesem Projekt gelernt, dass es nicht nur darauf ankommt, dass die Mentor_innen einen Hintergrund in dem Arbeitsbereich haben, der zu den Mentees und ihren Zielen passt, sondern dass auch bestimmte gemeinsame Perspektiven dabei eine Rolle spielen (etwa, ob es bei einem Mentoring im Gesundheitsbereich um Schulmedizin oder ganzheitliche Medizin geht). Wenn diese Aspekte übereinstimmen und Mentor_in und Mentee sich allgemein sympathisch sind, kann vieles erreicht werden. Sonntags-Club und TransInterQueer waren vom Ausmaß der positiven Ergebnisse überrascht.

Sonntags-Club und TransInterQueer konnten dabei von ihren weiten Netzwerken profitieren, die es ihnen ermöglichten, sehr verschiedene Mentor_innen anzusprechen, was für ein gutes Zusammenpassen eines Mentee-Mentor_in-Tandems unerlässlich ist.

Ein zentraler Aspekt der Teilnahme aller Mentees war, sich mit den eigenen Erwartungen an das Projekt im Vorhinein auseinanderzusetzen. Manche brachten sehr hohe Ansprüche mit, die dann mit realistischem Blick auf das, was im Rahmen eines Mentorings umsetzbar sein kann, neu umrissen werden mussten.

Manche der Mentor_innen waren selbst trans*, andere hingegen waren cis. Sonntags-Club und TransInterQueer stimm(t)en darin überein, dass an einem derartigen Projekt mitwirkende cis Personen nicht nur für trans* Themen sensibilisiert sein müssen, sondern sie sich auch klar als Verbündete von trans* Personen verstehen und dementsprechend handeln müssen.

Die Auswertung des Projekts brachte dem Sonntags-Club und TransInterQueer die gemeinsame Erkenntnis, dass die Einbettung des Projekts in ein weiteres Gesamtkonzept noch bessere Ergebnisse hätte erzielen können. Beispielsweise wären branchenspezifische Sensibilisierungs- und Fortbildungsveranstaltungen für Unternehmen hilfreich gewesen, um manche Zielbranchen der Mentees für die Situationen und die Bedürfnisse von trans* Personen zu sensibilisieren.

Warum dieses Projekt zu „Good Practices“ zählt:

Das Projekt hat die teilnehmenden trans* Personen dabei unterstützt, ihre persönlichen Ziele zu erreichen, und hat langfristige unterstützende Beziehungen aufbauen können. Eines der Tandems traf sich auch im Jahr 2020 weiterhin. In der Auswertung des Projekts betonten die teilnehmenden trans* Personen, dass sich im Laufe des Mentorings ihre Perspektive auf ihre eigene Situation gewandelt hat. Vorher hatten sie ihr Trans*-Sein als Nachteil verstanden, den sie irgendwie ausgleichen müssten. Durch das Mentoring aber war ihnen bewusst geworden, dass ihre Transitionserfahrung sie mit einer Reihe von Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet hat, die auch im Berufsleben von Bedeutung sein können: Durch teils langwierige Auseinandersetzungen mit dem Rechtssystem und den medizinischen Institutionen hatten sie Ausdauer, Durchsetzungsvermögen und/oder Beharrlichkeit erlernen können. Durch das Mentoring sind die Mentees insgesamt selbstbewusster geworden.



Glossar

BIPoC

Dieser Begriff steht für steht für Black, Indigenous and People/Person of Color – zu deutsch in etwa: Schwarze, Indigene und Menschen/Personen of Color – und bezieht sich auf nicht-weiße Menschen. Wie auch „Schwarz“ bezieht der Begriff „BIPoC“ nicht auf die „Hautfarbe“ einer Person, sondern auf eine politische Selbstbezeichnung für und von Menschen, die verschiedenen Rassismen ausgesetzt sind. Der Begriff „PoC“ kommt ursprünglich von Schwarzen Aktivist*innen aus dem US-amerikanischen Kontext. Im weiteren Verlauf hat sich diese Selbstbezeichnung auch in anderen Kontexten durchgesetzt, sodass mehr und mehr nicht-weiße Menschen diese Bezeichnung für sich benutzen.

Cis

Bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt.

Der Begriff cisgender erkennt an, dass jede Person eine Geschlechtsidentität hat – eine nicht-trans* Identität wird somit nicht als „normal“ oder „natürlich“ angenommen, was im Umkehrschluss eine Stigmatisierung von Trans*geschlechtlichkeit als „abnormal“ oder „unnatürlich“ mit sich bringen würde.

„Cis“ bezieht sich auf alle Menschen, die aktiv oder passiv die gesellschaftlichen Normen des Geschlechts, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde, erfüllen. Beispiel: Eine Person, der bei Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde und ihr Leben als Mann lebt, wird als cis bezeichnet. Die Cis-Geschlechtnormen schreiben Menschen bewusst oder auch unbewusst vor, wie sie sich in Bezug auf Geschlecht zu verhalten haben. Es sind nur die Optionen Mann und Frau verfügbar (erzwungene Zweigeschlechtlichkeit). Hält sich eine Person an die Normen, des ihr zugeschriebenen Geschlechts, hat dies Cis-Privilegien zur Folge. Personen, die sich nicht an die Normen halten, werden gesellschaftlich sanktioniert. Cis-Privilegien bestehen also aus der Abwesenheit dieser Sanktionierungen im eigenen Leben.

Geschlechtsausdruck

Das äußere Erscheinungsbild einer Person, in dem sie ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck bringt. Möglichkeiten des Geschlechtsausdrucks sind bestimmte Verhaltensweisen, Praktiken der Körperpflege, Frisuren, körperliche Merkmale, zwischenmenschliche Interaktionen und Redeverhalten. Manche Menschen stellen sich als männlich dar, andere als weiblich, wieder

andere stellen beides zugleich dar oder wollen als weder männlich noch weiblich wahrgenommen werden. Der Geschlechtsausdruck kann, muss aber nicht im Zusammenhang stehen mit der Geschlechtsidentität einer Person oder dem Geschlecht, dass ihr bei Geburt zugeschrieben wurde.

Geschlechtsidentität

Bezeichnet das eigene tiefe Wissen um die eigene Geschlechtszugehörigkeit. Die Geschlechtsidentität kann, muss aber nicht mit dem einer Person bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen.

Inter*

Als inter* oder intergeschlechtlich werden Personen bezeichnet, die mit Körpern geboren wurden, die nicht bzw. nur teilweise den gängigen Vorstellungen von „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpern entsprechen.

Intergeschlechtlichkeit ist ein Sammelbegriff für Menschen mit unterschiedlichsten gesunden Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale. Diese können sich vor bzw. bei der Geburt, in der Kindheit, während der Pubertät oder zu einem späteren Zeitpunkt im Leben zeigen oder auch unentdeckt bleiben.

Intersektionale Perspektive

Intersektionalität ist ein Ansatz aus dem antirassistischen Feminismus (geprägt von Kimberlé Crenshaw). Der Ansatz ermöglicht eine Analyse der Verstrickungen verschiedener Unterdrückungssysteme. Es geht darum, die Effekte auf Menschen zu erfassen, die durch die Überschneidungen von Ungleichheit schaffenden sozialen Kategorien entstehen. Diese Kategorien können u. a. verschiedene Sexismen, verschiedene Rassismen, Klassismus oder Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung / LSBTIQA+-Feindlichkeit sein. Durch eine intersektionale Perspektive zeigt sich, dass Formen von Unterdrückung nicht einfach addiert werden können, sondern die entstehenden Wechselwirkungen betrachtet werden müssen.

Körpergeschlecht (engl.: „sex“)

Bei der Geburt wird Menschen (meist aufgrund der äußeren Geschlechtsorgane) ein Geschlecht zugeschrieben – größtenteils weiblich oder männlich. Die körperliche Geschlechtsbildung beim Menschen hängt aber von vielen weiteren Faktoren ab, die von außen oft nicht sichtbar sind: Gene, Chromosomen, Hormone, Fortpflanzungsorgane und innenliegende Geschlechtsorgane. Entsprechen diese Geschlechtsmerkmale nicht eindeutig den gängigen medizinischen Vorstellungen von entweder männlichen oder weiblichen Körpern, ist das Baby inter*.

Die körperlichen Geschlechtsmerkmale einer Person bestimmen nicht über deren Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck. Für einige trans* Personen ist die Formulierung „als Baby geboren“ treffender, andere sprechen auch von dem „bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht“, wenn sie von der Zeit vor ihrer Transition sprechen.

Nicht-binär

Menschen, die sich nicht oder nur teilweise in die Kategorie „Frau“ oder „Mann“ einordnen, bezeichnen sich größtenteils als „nicht-binär“ oder „genderqueer“. Darunter fallen beispielsweise genderfluide Personen, deren Geschlechtsidentität in Bewegung bleibt. Sie verstehen sich etwa mal mehr weiblich, mal mehr männlich, mal als beides, dazwischen oder ganz anders. Auch agender Personen bezeichnen sich nicht-binär. Für agender Personen spielt das Geschlecht bei der eigenen Identität keine Rolle. „Nicht-binär“ bildet also einen Überbegriff für verschiedenste Identifizierungen.

Sexarbeit

Sexarbeit ist der Tausch sexueller Dienstleistungen gegen eine finanzielle oder materielle Kompensation. Unter den Überbegriff Sexarbeit fallen verschiedene Formen sexueller Dienstleistungen, wie zum Beispiel-Escort Dienste, Domina_us-Dienstleistungen, Arbeit vor der Webcam, Beziehungen zwischen Sugar Daddy_Momma und Sugar Babe, Pornographie, erotischer Tanz usw.

Sexuelle Orientierung

Bezieht sich auf die körperliche, emotionale oder romantische Anziehung, die eine Person zu anderen Menschen spürt. Sexuelle Orientierung ist unabhängig vom eigenen Körpergeschlecht, dem Geschlechtsausdruck und der eigenen Geschlechtsidentität. Trans* Personen können sich, wie alle anderen Menschen auch, als lesbisch, schwul, heterosexuell, bisexuell, pansexuell, queer oder asexuell identifizieren.

Transition

Ein Prozess, in dem manche trans* Personen beginnen, auch nach außen hin sichtbar in dem Geschlecht zu leben, das ihrer eigenen Identität entspricht, statt dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Zur Transition können soziale, körperliche und rechtliche Schritte gehören, also z. B. ein Coming-Out vor Freund_innen und Familie, Kolleg_innen usw., Veränderung des eigenen Aussehens, Änderung von Namen, Pronomen und Geschlechtseintrag auf amtlichen Ausweisdokumenten (Personalausweis, Führerschein...), oder das Durchführen medizinischer Eingriffe (z. B. durch Hormone oder Operationen).

Trans* bzw. transgender

Beschreibt eine Person, deren Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtsausdruck sich von dem ihr bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht unterscheidet. Unter diesem Begriff können sich Menschen verschiedenster Geschlechtsidentitäten wiederfinden.

Trans* Mann

Ein Mann, dem aufgrund seines Körpergeschlechts bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugeschrieben wurde. Manche trans* Männer nehmen Veränderungen an ihrem Körper vor, wie durch Hormone oder operative Eingriffe, aber nicht alle tun dies. Manchen ist es lieber, als Mann und nicht als trans* Mann bezeichnet zu werden, und wieder andere bezeichnen sich selbst als Männer mit trans* Hintergrund.

Trans* Frau

Eine Frau, der aufgrund ihres Körpergeschlechts bei der Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde. Manche trans* Frauen nehmen Veränderungen an ihrem Körper vor, wie durch Hormone oder operative Eingriffe, aber nicht alle tun dies. Manchen ist es lieber, als Frau und nicht als trans* Frau bezeichnet zu werden, und wieder andere bezeichnen sich selbst als Frauen mit trans* Hintergrund.

Weißsein und weiß:

Die Begriffe *weiß* und *Weißsein* bezeichnen keine biologische Eigenschaft und keine reale Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. *Weißsein* bezeichnet die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses von Rassismus. Daher wird es klein und kursiv geschrieben.



Literaturverzeichnis

Coll-Planas, G. & Missé, M. (2018). „Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona.“, in: *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68.

De Cuyper, G. & Olyslager, F. (2009). „Genderidentiteitsstoornissen: nieuwe visies en trends in de behandeling aan het UZGent“, in *Verslagen van het Centrum voor Genderstudies – U Gent 18*, Gent: Academia Press: 23-37.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBTI++ survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Háttér Társaság (2018). *A kirekesztés arcai. A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése* [Gesichter der Ausgrenzung. Der Arbeitsmarkt und die Diskriminierung von trans Personen am Arbeitsplatz]. Budapest: Háttér Társaság.

Karsay, D. (2015) *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei* [Die soziale Exklusion von trans* Personen in Ungarn. Ergebnisse des LSBTI+ Survey 2010]. Budapest: Háttér Társaság.

Motmans, J., de Biolley, I., & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Bruxelles: Institute for the equality of woman and men.

Schilt, K. (2006). „Just one of the guys? How transmen make gender visible at work.“, in: *Gender and Society*, 20(4): 465–490.

Schilt, K., & Wiswall, M. (2008). „Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences.“, in: *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1).

Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E., & Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Wetherby: Communities and Local Government publications.

Whittle, S., Turner, L., Coombs, R., & Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. Bruxelles: ILGA Europe.

