



## **HOW TO**

**CREATING A  
TRANS\*-INCLUSIVE  
BUSINESS**

**LEITFADEN ZU  
TRANS\* UND TRANSITIONEN  
AM ARBEITSPLATZ**



„Auf der Arbeit habe ich tatsächlich überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Meine direkten Kolleg\_innen respektieren mein Geschlecht und nutzen die richtigen Pronomen. Das trifft tatsächlich auch auf internationale Kolleg\_innen zu. Negative Erfahrungen hatte ich nur wenige und wenn, dann nur mit einzelnen Personen aus Teams, die nicht im direkten Kontakt mit mir waren. Das größte Problem war mit einem einzelnen Kollegen, der die Meinung vertrat, ich solle doch dankbar dafür sein, dass er zumindest manchmal die richtigen Pronomen für mich nutzen würde, aber auch das hat sich mit einem Vieraugengespräch klären lassen.“

*„Auf Bewerbungen, in denen ich mich geoutet hatte (Arbeitszeugnisse etc. laufen ja noch auf den Deadname), kamen entweder Absagen oder keine Reaktion.“*

*„Ich bekam ausschließlich positive Rückmeldungen und viele gute Wünsche. Ein Kollege hat mich ganz besonders gefreut, er kannte trans\* Personen bisher noch gar nicht persönlich, nur die doch recht schrille Darstellung in den Privatmedien, und hat sich lang mit mir unterhalten darüber und ich denke, ich habe sein Bild über trans\* Personen positiv verändert.“*

**„Wenn ich jemandem eine Vorwarnung geben sollte, was einen als trans\* Person im Einzelhandel als Arbeitnehmer\_in erwartet, würde ich sagen: Erhobt euch nicht viel von der Geschäftsleitung, und erst recht nicht von Kund\_innen.“**

**Knapp 83 % der trans\* Personen erleben in mindestens einer Form Diskriminierung im Arbeitsalltag.**

(Out im Office, 2017)

## INHALT

<b>Vorwort</b>	5
Entstehung, Ziel und Zweck des Guides	9
<b>Grundlagen</b>	10
Eine Einführung zu Geschlecht und trans*	10
Ablauf einer Transition	20
Rechtliche Rahmenbedingungen der amtlichen Transition	22
Medizinische Transition	26
Was bedeutet es, trans* zu sein?	28
<b>Hinweise für Unternehmen, Personalverantwortliche, Teamleitende</b>	32
Rechte und Pflichten der Arbeitgeber_innen	32
Datenmanagement im Unternehmen	36
WCs, Umkleiden, Fitnessräume, Arbeitskleidung	44
Begleitung im Transitionsprozess	50
Recruiting/Bewerbungsverfahren	52
Allgemein	54
<b>Hinweise für angestellte trans* Personen</b>	56
Rund ums berufliche Coming Out	57
Beispielablauf einer Transition	60
Bewerbungen / Arbeitssuche	66
<b>Hinweise für Kolleg*innen von trans* Personen</b>	68
<b>Fazit</b>	72
<b>Ganz persönlich ...</b>	74
<b>FAQ</b>	82
<b>Good to know ...</b>	84
Quellen und Wissenswertes	85
Das kleine LGBT*IQ ABC / Glossar	88
Anhang Kommunikation	96
<b>Impressum</b>	104

**Liebe Interessierte,  
liebe Leser\_innen,**

**wir freuen uns über Ihr Interesse  
am Thema trans\* am Arbeitsplatz!  
Geschlecht erscheint teilweise  
als etwas so Alltägliches – es ist  
einfach „da“, sodass viele womöglich  
gar nicht weiter darüber nachden-  
ken. Trans\* Menschen allerdings  
setzen sich gezwungenermaßen  
sehr intensiv mit ihrem Geschlecht  
auseinander und stoßen dabei auf  
viele Barrieren und Widerstände,  
die vor allem durch das gesellschaft-  
lich verankerte Verständnis von  
einer binären Geschlechterordnung  
ausgelöst werden.**

## EINE KURZDEFINITION VORAB ...

**Trans\* Personen sind Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale in einem inkongruenten Verhältnis zu ihrem Selbstverständnis, ihrer Geschlechtsidentität, stehen. Bei der Geburt wird einem Menschen aufgrund äußerlich sichtbarer Merkmale ein Geschlechtseintrag zugeschrieben und im späteren Verlauf erweist sich möglicherweise, dass ein Mensch sich mit dieser fremdbestimmten Zuordnung nicht wohlfühlt. Um diese Zuordnung bürokratisch und womöglich auch medizinisch zu korrigieren, gibt es verschiedene Hürden zu bewältigen. Das kann gerade im Arbeitsleben schnell zu noch größeren Schwierigkeiten führen.**

**Mit diesen möglichen Schwierigkeiten befasst sich dieser Guide: Er soll allen Seiten Hilfestellung geben, Unsicherheiten entgegenwirken und zu einem angst- und diskriminierungsfreien sowie verständnisvolleren Arbeitsumfeld für trans\* Personen beitragen.**

— Warum ist es wichtig, sich mit dem Thema trans\* am Arbeitsplatz zu befassen? Ist so etwas nicht schlichtweg Privatsache? Eventuell denken Sie auch, „Bei uns arbeitet gar keine trans\* Person, das betrifft uns alles gar nicht.“ Aber können Sie sich da ganz sicher sein? Viele trans\* Personen outen sich nie am Arbeitsplatz oder verlassen vor ihrem Coming Out das Unternehmen aus Angst vor Ablehnung und Diskriminierung. Diese Angst ist leider nicht unbegründet. Studien wie „Out im Office“ aus dem Jahr 2017 belegen, dass ungefähr ein Viertel aller trans\* Personen teilweise sogar schwere Diskriminierungen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz erfahren.

— Allerdings haben sich hier in den letzten Jahren in vielen Unternehmen sicht- und spürbare Verbesserungen ergeben – nicht zuletzt, da Arbeitgeber\_innen, die sich tolerant-aufgeschlossen verhalten, für Arbeitssuchende attraktiver sind.

— Nicht geoutete LGBT\*IQ-Mitarbeiter\_innen, nicht nur trans\* Menschen, verstecken ohne ein Coming Out einen Teil ihrer eigenen Persönlichkeit – und schon ein Small-Talk an der Kaffeemaschine kann dadurch anstrengend und ressourcenverbrauchend sein. Ressourcen, die geoutete Mitarbeiter\_innen in einem wertschätzenden Umfeld für das Unternehmen aufwenden können. Dieses Phänomen wird auch als „Cost of Thinking Twice“ bezeichnet.

**Dabei ist zu erwähnen, dass beispielsweise eine homosexuelle Arbeitskraft ihre Orientierung leichter verheimlichen kann, als eine trans\* Person ihre geschlechtliche Identität. Das Ändern des Namens oder eine eventuelle Hormontherapie und optische Veränderungen sind vor der Außenwelt nicht zu verbergen.**

— Niemand sollte sein wahres Ich bei der Arbeit verstecken müssen, egal ob dies möglich wäre oder nicht. Es muss also ein LGBT\*IQ+ - und somit auch ein trans\* -freundliches Umfeld am Arbeitsplatz geschaffen werden, wenn Mitarbeitende mit ihrem vollen Engagement im Unternehmen gehalten werden sollen. Stellen Sie sich vor, Sie müssten bei der Arbeit penibel darauf achten, nichts von ihrer Beziehung und anderen privaten Dingen zu berichten. Würden Sie das schaffen? Ein simples „Wie war dein Wochenende?“ kann zu einer großen Anstrengung werden, wenn Sie dabei Teile wie ihre\_n Partner\_in quasi aus ihren Geschichten zu löschen versuchen. Probieren Sie es doch einmal aus und überlegen Sie dann, wie sich dies für nicht geoutete LGBT\*IQ anfühlt. Neben dem rein (zwischen)menschlichen Aspekt kann diese Unterdrückung der freien Entfaltung der eigenen Persönlichkeit auch zu sozialem Rückzug und Leistungsschwäche führen. Eine geoutete, akzeptierte trans\* Person ist auch leistungsfähiger in ihrem Job.

— Zudem hat sich vielfach gezeigt, dass Offenheit von Einzelnen im Team auch dazu führt, dass sich andere Team-Mitglieder eher öffnen, was wiederum deutlich zur Arbeitszufriedenheit aller und zur Verbesserung der Zusammenarbeit beiträgt. Geeignete Teambuilding-Maßnahmen können zusätzlich zu einem wertschätzenden, offenen Umgang im Team beitragen.

— Im Rahmen der Studie „Inter\* im Office“ aus dem Jahr 2020 gaben 37,7 % der befragten trans\* Personen an, arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erfahren zu haben. Weiter gaben knapp die Hälfte der Befragten an, Diskriminierung in Form von „Ignorieren der Person/ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität“ erlebt zu haben. Solche Diskriminierungen sollten längst der Vergangenheit angehören, also muss etwas dagegen getan werden. Aufklärung und das Ausräumen von Vorurteilen sind ein wichtiger Grundbaustein auf dem Weg zu einem diskriminierungsfreien (Arbeits-)Alltag.

— Für viele Unternehmen ist LGBT\*IQ-Vielfalt mittlerweile fester Bestandteil ihrer Diversity-Strategie. Es genügt jedoch nicht, an bestimmten Tagen eine Regenbogenflagge zu hissen und das Firmenlogo bunt erstrahlen zu lassen – besonders dann nicht, wenn in konkreten Fällen von LGBT\*IQ-Diskriminierung nicht gehandelt wird. Das betrifft insbesondere trans\*, inter\* und nicht-binäre Menschen, bei denen eventuell eine Namensänderung stattfindet, wodurch Unternehmen in die Pflicht geraten und auch ohne Diskriminierungsfälle tätig werden müssen. In Bezug auf sanitäre Einrichtungen muss womöglich ebenso eine Umgestaltung durch das Unternehmen veranlasst werden. So ergeben sich auch für Arbeitgeber\_innen Pflichten, um Situationen von Diskriminierung vorzubeugen, anstatt nur im Nachgang zu handeln.

Dass nicht das nötige Know-how vorliegt oder Unsicherheiten bestehen, darf dabei keine Ausrede sein – die HOW TO Guides von PROUT AT WORK helfen Ihnen bei Unsicherheiten, ziehen Sie damit aber auch in die Verantwortung. Deswegen: Schön, dass Sie hier sind! Informationen einzuholen ist immer ein erster, wichtiger Schritt.

— In diesem Guide schauen wir uns also besonders das T\* in LGBT\*IQ genauer an und erläutern, was Sie zum Thema trans\* am Arbeitsplatz wissen müssen. Dabei werden verschiedene Zielgruppen auch jeweils gesondert angesprochen: Führungskräfte und Personalabteilung, trans\* Menschen selbst und auch Kolleg\_innen.

— Einleitend erklären wir einige wichtige Begriffe und geben einen allgemeinen Überblick zum Thema trans\*. Wir wollen mit diesem Guide dazu beitragen, Unternehmen den Weg zur erfolgreichen Begleitung von Transitionen zu ermöglichen sowie die Unternehmenskultur hinsichtlich trans\* Personen so zu öffnen, dass diese das Gefühl haben, sich angstfrei am Arbeitsplatz outen zu können.

— Ein Arbeitsumfeld, das alle Menschen als sie selbst akzeptiert ... ein Betriebsklima, das alle Menschen in die Gemeinschaft einbezieht, ermöglicht allen Mitarbeiter\_innen die volle Entfaltung ihres Potenzials und dient so einem effizienten und effektiven Zusammenwirken bei der Erreichung der Unternehmensziele. Auch erhöht es die Loyalität. Eine Person, die in einem Unternehmen den teils schweren Prozess des Coming Outs gegangen ist, überlegt es sich sehr gründlich, ob sie diese Belastung ein weiteres Mal durchleben möchte, oder im Unternehmen bleibt, besonders wenn das Coming Out dort gut angenommen wurde. Studien wie „Out im Office“ zeigen jedenfalls, dass LGBT\*IQ-Personen sich mittlerweile häufiger am Arbeitsplatz outen als noch vor zehn oder mehr Jahren.

— Die Reaktionen auf Coming Outs sind im Gegensatz zu früher positiver und anerkennender. Dabei ist jedoch zu betonen, dass ein Coming Out in Bezug auf die Geschlechtsidentität oft noch anders und teils negativer aufgenommen wird als ein Coming Out bezüglich der sexuellen Orientierung.

— Während früher ein hohes Gehalt höchste Priorität hatte, bekommen heute Work-Life-Balance und Persönlichkeitsentwicklung einen wesentlich höheren Stellenwert von Arbeitnehmenden zugeschrieben. Wie ein Unternehmen sich positioniert, ist den Menschen zunehmend wichtiger.

## ENTSTEHUNG, ZIEL UND ZWECK DES GUIDES

Dieser Guide soll von Grund auf Verständnis für trans\* Personen vermitteln und helfen, alle Perspektiven, die mit trans\* am Arbeitsplatz zu tun haben, einzubeziehen. Er soll aufklären, Vorurteile abbauen, fehlerhafte Annahmen korrigieren und Wissen vermitteln.

Dabei erhebt PROUT AT WORK keineswegs Anspruch auf ein Wissensmonopol rund um das Thema trans\* am Arbeitsplatz. Dieser Guide entstand in Zusammenarbeit mit diversen Initiativen, Unternehmen und Personen, die persönliche Erfahrungen in Bezug auf Transitionen am Arbeitsplatz mitbringen. Außerdem wurden Menschen einbezogen, die sich unter anderem in einer von PROUT AT WORK organisierten „Working Group trans\*“ mehrmals zusammengefunden haben. Insbesondere wurden auch Vertretungen der trans\* Verbände in Deutschland, Bundesverband Trans\* e.V. (BVT\*) und die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti), sowie trans\* Arbeitskräfte mit einbezogen.

An dieser Stelle sei allen Beteiligten, die zur Entstehung dieses Guides beigetragen haben, von Herzen gedankt. Besonderer Dank gilt der Deutsche Telekom AG, die durch ihre Finanzierung die Erstellung des Guides erst ermöglicht hat.

Albert Kehrer  
Vorstand  
PROUT AT WORK

## DISCLAIMER

*In diesem Guide wird trans\* mit \* als Oberbegriff für Transgeschlechtlichkeit, Transidentität und andere Begriffe rund um das Thema trans\* verwendet. Durch das \* sollen vielfältige Bezeichnungen und Selbstdefinitionen inkludiert werden. Das \* fungiert dabei als Platzhalter für die vielen möglichen Selbstbezeichnungen von trans\* Menschen, die wir alle gleichermaßen anerkennen. Der Begriff „transsexuell“ wird nicht verwendet, um die Abgrenzung der geschlechtlichen Identität und der sexuellen Orientierung zu verdeutlichen. Identität und Sexualität sind unabhängig voneinander zu betrachten, was auch in der Grafik im nächsten Abschnitt des Guides veranschaulicht wird.*

*Um geschlechterinklusiv zu formulieren, nutzt PROUT AT WORK den Unterstrich als Variante der Schreibweise. Dieser öffnet einen Raum zwischen männlicher und weiblicher Geschlechtskategorie und soll alle Geschlechter einschließen.*

# Grundlagen

## Eine Einführung zu Geschlecht und trans\*

**Unser Geschlecht hat großen Einfluss auf unser Leben und unseren Alltag. Das beginnt schon, bevor wir überhaupt auf der Welt sind. Wenn jemand schwanger ist, wird häufig gefragt: „Was wird es denn?“. Gemeint ist damit: Wird es ein Junge oder ein Mädchen? Aber macht das überhaupt einen Unterschied und wenn ja, welchen? Geschlechter sind an viele Klischees, Rollen und Vorstellungen geknüpft, die noch dazu meistens binär gedacht werden, also unter der Annahme, dass es nur zwei Geschlechter gibt.**

Das biologische Geschlecht eines Menschen wird an verschiedenen Merkmalen festgemacht: an inneren und äußeren Geschlechtsorganen, Hormonen und Chromosomen. Hierbei handelt es sich um messbare Werte, die sich (z.B. in einem Labor) verifizieren lassen. Weder biologisch/medizinisch noch in Bezug auf die soziale Geschlechtsrolle oder die Geschlechtsidentität gibt es dabei nur zwei Geschlechter. Biologisch oder medizinisch gesprochen gibt es neben Männern und Frauen auch intergeschlechtliche Personen.

Die soziale Geschlechtsrolle oder die Geschlechtsidentität eines Menschen kann vielfältig ausgeprägt sein, unabhängig von der biologischen Beschaffenheit. Besonders non-binäre Geschlechtsidentitäten, die sich also außerhalb der binären Geschlechterkategorien von männlich und weiblich verorten, sorgen häufig für Irritationen im sozialen Umfeld.

Das Geschlecht eines Menschen wird bereits vor der Geburt thematisiert, mit der Geburt jedoch präsenter, da jeder Mensch bei der Geburt ein Geschlecht zugeschrieben bekommt, in Form des Geschlechtseintrags. Aus rechtlicher Sicht kann der Geschlechtseintrag eines Menschen als „männlich“, „weiblich“ oder „divers“ bezeichnet sein oder es wird kein Geschlecht eingetragen und das entsprechende Feld leer gelassen. Den Geschlechtseintrag offen zu lassen ist seit 2013 möglich. Die Eintragung als „divers“ erst seit 2019.

Kommt ein Kind auf die Welt, schaut das Krankenhauspersonal banal gesagt zwischen die Beine des Babys und stellt dabei fest: Junge oder Mädchen – was danach im Geburtenregister und der Geburtsurkunde entsprechend vermerkt wird.

Manchmal jedoch, wenn ein Kind nicht anhand der engen geltenden medizinischen Normen von „männlich“ und „weiblich“ eingeordnet werden kann, bestehen rechtlich mehrere Möglichkeiten, was den Geschlechtseintrag des Kindes angeht: Wie oben genannt, kann die Eintragung des Geschlechts als divers erfolgen oder der Geschlechtseintrag wird offengelassen. Bei einer nicht eindeutigen binären medizinischen Zuordnung eines Kindes geht die Eintragung des Geschlechts meist mit verschiedenen Untersuchungen einher.

Erst seit Mai 2021 sind geschlechtsverändernde Operationen an inter\* Kindern verboten. Bis dahin geschah es oft, dass mithilfe von Operationen eine eindeutige Zuordnung in männlich oder weiblich möglich gemacht werden sollte. Solche Operationen wurden teilweise auch ohne Einverständnis oder Inkenntnissetzung der Familie vorgenommen und haben teils gravierende Auswirkungen auf die betroffenen Kinder. Viele inter\* Personen kämpfen seit Jahrzehnten um Gerechtigkeit diesbezüglich und prangern das, was ihnen widerfahren ist, als Menschenrechtsverletzung an.





---

## ES BLEIBT ALSO FESTZUHALTEN:

— Das biologische/ medizinische Geschlecht ist von der rechtlichen Geschlechtszugehörigkeit zu unterscheiden. Diese müssen nicht zwangsläufig übereinstimmen. Auch die soziale Geschlechtsrolle kann jeweils abweichen.

— Eine Person, deren geschlechtliche Identität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugeschrieben wurde, ist cisgeschlechtlich oder cisgender. Bei cis Personen sind die körperlichen Merkmale in der Regel übereinstimmend (kongruent) mit dem zugeschriebenen Geschlechtseintrag.

— Bei trans\*, inter\* oder nicht-binären Menschen kann zwischen den körperlichen Merkmalen und dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlechtseintrag eine Inkongruenz zur Geschlechtsidentität bestehen.

— Die Dritte Option, der Eintrag divers ist eine Version des Geschlechtseintrags es gibt jedoch nicht Männer, Frauen und eine Variante von inter\* Personen, sondern neben männlich und weiblich existiert ein breites Spektrum an Varianten, wie das Geschlecht eines Menschen ausgeprägt sein kann, die unter dem Begriff divers rechtlich gebündelt werden. Laut dem Bundesverband Intergeschlechtliche Menschen e.V. gibt es mittlerweile 4.000 wissenschaftlich nachgewiesene Abstufungen zwischen männlich und weiblich.



Unser LGBT\*IQ ABC mit kurzen und knackigen Informationen finden Sie [Hier](#)



# GENDERPERSON



## GESCHLECHTSIDENTITÄT

- > weiblich/Frau
- > männlich/Mann
- > andere  
(Bsp. nonbinär, agender, genderqueer, genderfluid)

Die Geschlechtsidentität ist mit dem sozialen Geschlecht vergleichbar. So wie das biologische Geschlecht/ Körpergeschlecht unendlich vielfältige Varianten haben kann, ist auch die Geschlechtsidentität unendlich vielfältig. Einige häufig verwendete Begriffe für die Beschreibung der geschlechtlichen Identität sind, neben männlich und weiblich: agender, genderfluid, non-binär oder queer.

## GESCHLECHTSAUSDRUCK

- > feminin
- > maskulin
- > andere

Der Geschlechtsausdruck kann auch verstanden werden als ein „Wie gebe ich mich nach außen?“ oder wie jemand gelesen und/oder wahrgenommen wird.

## ORIENTIERUNG

### ♥ Romantisch

(emotional) angezogen von

- > Frauen
- > Männern
- > anderen Geschlechtern

Geschlecht und Orientierung sind voneinander unabhängig.

### ♥ Sexuell

(körperlich) angezogen von

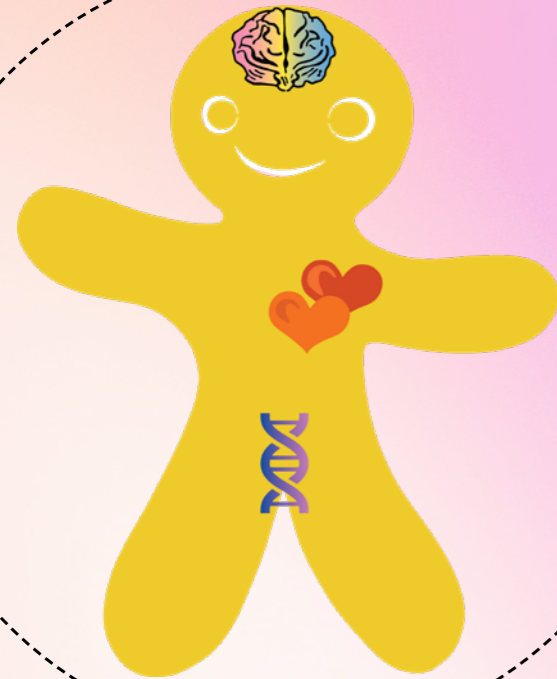
- > Frauen
- > Männern
- > anderen Geschlechtern



## BEI DER GEBURT ZUGESCHRIEBENES GESCHLECHT

- weiblich
- männlich
- divers (inter\*)
- kein Geschlechtseintrag

Das biologische Geschlecht/Körpergeschlecht wird bei der Geburt nicht zwingend richtig erkannt und zugeschrieben (gerade bei Menschen, die inter\* sind). Das biologisches Geschlecht/Körpergeschlecht hängt mit vielen Faktoren zusammen: u.a. Hormone, Chromosomen, primäre und sekundäre Geschlechtsorgane.



Wir erheben in Bezug auf die Grafik keinen Anspruch auf Vollständigkeit/ Allgemeingültigkeit, da Geschlecht und Orientierung sehr persönliche Themen sind. Niemand muss sich einordnen. Alle Kategorien sind wandel- und veränderbar.





## BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG VON KONGRUENZ — INKONGRUENZ

### PERSON A

wird bei Geburt der Geschlechtseintrag „weiblich“ zugeschrieben, weil das medizinische Geschlecht als weiblich „gemessen“ wurde. A definiert sich selbst jedoch im späteren Leben als männlich. Es besteht eine Inkongruenz zwischen Selbsterleben und äußerer fremdbestimmter Zuschreibung anhand körperlicher Merkmale.



A lässt den eigenen Geschlechtseintrag auf männlich korrigieren, um in der sozialen Geschlechtsrolle als männlich anerkannt zu werden. Nun besteht eine Kongruenz im Selbsterleben und rechtlichem Geschlechtseintrag.

### PERSON B

wird bei Geburt der weibliche Geschlechtseintrag zugeschrieben, weil das medizinische Merkmal „Genitalien“ offensichtlich ein medizinisch weibliches Geschlechtsteil zeigte. Im Jugendalter klagt B über Schmerzen im Bauchbereich und bei einer Untersuchung wird festgestellt, dass B im Innenraum des Körpers Hoden besitzt. Der Chromosomensatz wird mit XX als weiblicher Phänotyp identifiziert.



B definiert sich im Erwachsenenalter als inter\* oder nicht-binäre Person. Es besteht also eine Inkongruenz zwischen Selbsterleben und rechtlichem Geschlechtseintrag. Deshalb wählt B den Geschlechtseintrag „divers“ und stellt somit einen kongruenten Zustand zwischen körperlichen Merkmalen, Selbsterleben und rechtlicher Geschlechtszugehörigkeit her.

### PERSON C

wird bei der Geburt der männliche Geschlechtseintrag zugeschrieben, weil die äußerlich sichtbaren Merkmale dies nach medizinischem Verständnis suggerieren. C hat aus fremdbestimmter Sicht eine Kongruenz zwischen körperlichen Merkmalen und Geschlechtseintrag, jedoch eine Inkongruenz zwischen Selbsterleben und Geschlechtseintrag, nachdem sich C im Jugendalter als nicht-binär trans\* weiblich definiert.



C wählt den Geschlechtseintrag „ohne Eintrag“, um eine Kongruenz zwischen Selbsterleben (nicht-binär) und Geschlechtseintrag herzustellen.

Trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen streben in der Regel nach einem Kongruenzverhältnis zwischen Selbsterleben und der rechtlichen Geschlechtszugehörigkeit.

Das Selbsterleben und der damit einhergehende selbstbestimmte Ausdruck der Persönlichkeit hat meist eine höhere Priorität als die fremdbestimmte Kategorisierung nach Körperlichkeiten.



## LBGT\*IQ UND TRANS\*

**Wir gehen einen Schritt weiter und schauen auf die Menschen, die sich hinter dem Schlagwort LBGT\*IQ finden. LBGT\*IQ steht für Lesbian, Gay, Bi, Trans\*, Inter\* und Queer. Im deutschen Sprachgebrauch wird teilweise auch LSBTIQ\* als Schlagwort verwendet. Dabei stehen die Buchstaben für Lesbisch, Schwul, Bi, Trans\*, Inter\* und Queer.**

Die Gruppe der LBGT\*IQ ist eine Minderheit in der Gesellschaft. Schätzungen variieren meist zwischen fünf und zehn Prozent LBGT\*IQ-Anteil an der Gesamtbevölkerung. Es ist dabei jedoch auch eine Tendenz erkennbar, dass sich in jüngeren Generationen ein größerer Anteil der Menschen als LBGT\*IQ bezeichnet.

Trans\* und inter\* Menschen machen einen noch kleineren Anteil aus. Schätzungen schwankten teilweise zwischen 2.000 und 100.000 trans\* Personen in Deutschland. Zu diesen Schwankungen hat die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti) anhand von Zahlenbeispielen verschiedene Schätzungen und ihre Herkunft genauer aufgedrösel.

Das Williams Institute führte 2016 in den USA eine Umfrage durch und die daraus hervorgehenden Zahlen schwanken zwischen 0,3 und 0,5 % trans\* Menschen in der Gesamtbevölkerung. Des Weiteren wird ein Unterschied festgestellt in Bezug darauf, dass Menschen aus jüngeren Generationen sich prozentual etwas öfter als trans\* definieren. Dies geht auch aus der Ipsos-Umfrage „LGBT+ Pride 2021 Global Survey“ hervor, deren Ergebnisse besagen, dass ca. 1 % der Bevölkerung sich als trans\* definieren.

Konkrete Zahlen abzuschätzen grenzt jedoch an Unmöglichkeit, da es obendrein zu trans\* keine komplett festgeschriebene rechtliche Definition gibt. In Statistiken von Krankenkassen tauchen beispielsweise nur trans\* Personen auf, die medizinische Unterstützung in Anspruch nehmen, was bei weitem nicht alle von ihnen tun.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert verschiedene Krankheitsbilder und Diagnosen in der aktuell noch angewendeten ICD-10. Dies ist die Version des International Code of Diagnosis (ICD). Hierin ist der sogenannte „Transsexualismus“ als psychisches Störungsbild, eine Persönlichkeitsstörung, definiert. Aufgrund der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse ist man dort jedoch mittlerweile von der Bezeichnung von trans\* als „psychisches Problem“ abgerückt und es wurde in der neuesten Version ICD-11 aus der Liste der psychischen Persönlichkeitsstörungen entfernt.

Dort spricht man nun von Geschlechtsinkongruenz, einem körperlichen Zustand in Folge dessen medizinische Behandlungen notwendig werden können, aber nicht müssen. Zum Verständnis: ein anderes Beispiel für einen körperlichen Zustand wäre eine Schwangerschaft.

Der ICD-11 ist an sich am 1. Januar 2022 in Kraft getreten, in Deutschland gilt jedoch vorerst weiterhin der ICD-10, da die Umsetzung beziehungsweise die Adaption einige Zeit in Anspruch nimmt. Die Definition im ICD-10 kann als früher, pathologisierender Versuch des Verstehens von trans\* Realitäten bezeichnet werden, während der ICD-11 eine gewisse Weiterentwicklung zeigt und darin eine Depsychopathologisierung von trans\* erfolgt.

Die Klassifizierung von trans\* als „Krankheit“ ist dabei Fluch und Segen. Einerseits sind trans\* Menschen nicht krank, andererseits bekommen sie von den Krankenkassen keine Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Maßnahmen, wenn sie nicht eine Art des „Krankseins“ nachweisen können. Voraussetzung ist dabei psychischer Leidensdruck. Diesen müssen trans\* Personen erst einmal „beweisen“, bevor sie Maßnahmen in Anspruch nehmen dürfen, wodurch sie sich wiederum als „krank“ abgestempelt fühlen.

Der Anspruch auf derartige Maßnahmen beruht auf einem Urteil des Bundessozialgerichts aus den 1980er Jahren. Demnach darf bei trans\* Personen ein chirurgischer Eingriff an einem gesunden Körper vorgenommen werden. Hier liegt ein in der Medizin eigentlich überholter Ansatz zugrunde, der sich einen (gesunden) Körper unabhängig von einer (kranken) Psyche vorstellt. Auf diese und andere Hürden, die trans\* Personen im Alltag und besonders in Bezug auf eine Transition überwinden müssen, wird im weiteren Verlauf des Guides noch genauer eingegangen.

## WAS BEDEUTET TRANS\* NUN ALSO?

Die Definition der WHO ist für diesen Guide nicht Grundlage des Verständnisses von Trans\*sein.

Trans\* beschreibt nach PROUT AT WORK-Verständnis die Identität von Menschen, die im Verlauf ihres Lebens feststellen, dass das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht nicht mit ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihrer sozialen Geschlechtsrolle übereinstimmt.

## SHORT FACTS

- > Der Körper und die Erscheinung einer Person lassen nicht auf das Geschlecht schließen, mit welchem die Person sich identifiziert/welches sie sich zuschreibt.
- > Transitionen sind individuell, nicht jede trans\* Person nimmt beispielsweise OPs/Veränderungen vor.
- > Trans\* Personen haben oft einen Lebensweg hinter sich, in dem sie viele Widerstände überwinden und trotzdem ihren Alltag meistern mussten, was Respekt verdient – immer und uneingeschränkt.
- > Trans\* Personen können sich selbst in einem Zwei-Geschlechter-Bezugsrahmen verstehen oder jenseits davon, zum Beispiel als nicht-binär.

## Ablauf einer Transition

**Beschließt eine trans\* Person, ihr Trans\*sein öffentlich zu machen und in der Öffentlichkeit in einer anderen Geschlechtsrolle aufzutreten als bisher, bringt das meist viele Veränderungen mit sich. Den Prozess, in dem eine trans\* Person ihre Geschlechtsidentität offen kommuniziert und beispielsweise Dokumente anpassen lässt und teilweise auch körperliche Veränderungen vorstattengehen, nennt man Transition.**

**Transition bedeutet rein wörtlich etwa so viel wie „Übergang“. Trans\* Menschen passen während ihrer Transition quasi ihren Körper und/oder andere Umstände (z.B. auch Dokumente) ihrer gelebten Geschlechtsrolle an, die im binären System verortet sein kann oder nicht.**

Eine Transition ist etwas sehr Individuelles und unterscheidet sich von Mensch zu Mensch. In vielen Fällen lassen Menschen während ihrer Transition eine Personenstandsänderung vornehmen, bei dem das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht offiziell korrigiert wird. Dabei werden auch der Geschlechtseintrag und der Name in der Geburtsurkunde geändert und können etwa im Reisepass und der Rentenversicherungsnummer ebenfalls angepasst werden. Im Geburtenregister kann diese Änderung nicht vorgenommen werden, da Register immer fortlaufend sind. Noch gibt es kein rechtskräftiges Urteil in Bezug auf Änderungen des Geburtenregisters.

## NOT TO DO. NOT TO SAY.

Begriffe, die im Kontext von Transition vermieden werden sollten, sind unter anderem „Wunschgeschlecht“, „umoperieren“ und „Umwandlung“.

Stattdessen kann von „selbstbestimmtem Geschlecht“, „Geschlechtsangleichung“ oder „geschlechtsangleichenden Maßnahmen“ gesprochen werden.

Trans\* Menschen lassen sich nicht umoperieren, sie passen ihren Körper oder auch einfach ihr äußeres Erscheinungsbild ihrem Geschlechterleben an. Dieses Geschlechterleben ist kein „Wunschgeschlecht“, da sie sich nicht wünschen, dieses Geschlecht zu haben, sondern es ist ihre Realität. Sie wissen, dass dies ihre Geschlechtsidentität ist.

Es muss festgehalten werden, dass trans\* Personen keine Transition vornehmen, um jemand anderes zu werden. Mit einer Transition beenden sie das Vortäuschen, jemand anders zu sein.



## Rechtliche Rahmenbedingungen der Transition

**Um auch rechtlich die Geschlechtszugehörigkeit, den Personenstand, an die gelebte Geschlechtsrolle anzupassen, hat die Gesetzgebung 1981 das sogenannte Transsexuellengesetz (TSG) geschaffen. Antragstellende Personen haben hier die Möglichkeit, über das für den Wohnort zuständige Amtsgericht einen Antrag zu stellen, um Vornamen und/oder Personenstand korrigieren zu lassen.**

Nach § 1 TSG lässt sich der Vorname ändern und nach § 8 TSG der Personenstand. Für § 8 war es bis 2011 zwingende Voraussetzung, sich dauerhaft fortpflanzungsunfähig operieren zu lassen. Demzufolge haben bis 2011 viele trans\* Personen lediglich den Vornamen geändert (die sogenannte „kleine Lösung“), damit wenigstens dieser zu ihrer Geschlechtsidentität passt. Sie wurden dann aber weiterhin mit dem falschen Personenstand geführt, beispielsweise als Herr Erika Müller.

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits mehrfach die Verfassungswidrigkeit des TSG festgestellt und daraufhin Teile davon außer Kraft gesetzt. Zu den bedeutsamsten solcher Änderungen zählen wohl die Aufhebung des Zwangs zur Ehescheidung im Jahre 2008 und die Aufhebung des oben erwähnten OP- beziehungsweise Sterilisationszwangs im Jahre 2011.

Weiterhin Bestand haben bis heute jedoch die Vorschriften zu psychologischen Begutachtungen. Das heißt: Wer einen Antrag bei Gericht einreicht, bekommt vom Gericht zwei unabhängige Sachverständige zugeteilt, welche darüber Beweis erheben sollen, ob die antragstellende Person wirklich trans\* ist.

### **Dabei müssen drei zentrale Fragen erörtert werden:**

1. ob die Person dauerhaft die gegengeschlechtliche Rolle anstrebt,
2. ob dieses Gefühl seit mindestens drei Jahren besteht und
3. ob sich dieses Gefühl mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr ändern wird.

Hierbei ist zu betonen, dass dieses Verfahren veraltet und diskriminierend ist und auf der

Erörterung unwissenschaftlicher Fragen beruht. Zur Einordnung: Als das TSG eingeführt wurde, war auch § 175 StGB noch in Kraft. Dieser stellte sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe, auch wenn der genaue Wortlaut sich mit den Jahren mehrmals verändert hat. Kurz vor der Abschaffung von § 175 StGB im Jahr 1994 waren noch sexuelle Handlungen unter Männern, von denen einer minderjährig war, unter Strafe gestellt.

In der Praxis stellen die vermeintlich sachverständigen, begutachtenden Menschen den trans\* Personen oftmals grenzüberschreitende Fragen zum Sexualverhalten, sexuellen Vorlieben, Krankheitsbildern, psychischen Störungen, zur Familie etc. Weil man hier oftmals das komplette Seelenleben ausbreiten muss, wird diese Begutachtung als entwürdigend empfunden. Dazu kommt die Sorge, dass eine Verweigerung, die Fragen ordnungsgemäß zu beantworten, dazu führen könnte, dass die Vornamens- und Personenstandsänderung abgelehnt werden könnte. Das führt zu einem Dilemma mit einer hohen psychischen Belastung. Die Dauer dieses Gerichtsverfahrens variiert je nach Region und Aufkommen ungefähr zwischen 6 und 24 Monaten. Die Kosten liegen im Durchschnitt bei etwa 1.500 bis 2.000 € und sind von den antragstellenden Personen selbst zu tragen.

2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass es neben der männlichen und der weiblichen eine weitere Kategorie geben muss – für Menschen, die sich nicht dauerhaft als männlich oder weiblich identifizieren können oder wollen. So trat Ende 2018 das Gesetz zur sogenannten „Dritten Option“ in Kraft, der § 45b PStG.





Unmittelbar nach Inkrafttreten machten nun auch trans\* Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch, da sie sich ein teures und entwürdigendes, langwieriges Verfahren nach TSG ersparen wollten. Im Vergleich zum TSG musste man dabei keine psychologische Begutachtung mehr durchführen lassen und kein Gerichtsverfahren anstrengen, sondern mit einem ärztlichen Attest bescheinigen, dass eine sogenannte „Variante der Geschlechtsentwicklung“ vorliegt.

Auch diese Praxis war und ist weiterhin diskriminierend, da das Erfordernis eines Attests immer noch eine äußere Begutachtung nötig macht. Mit einem solchen Attest konnte beim Standesamt eine Erklärung abgegeben werden, mit der Name und Geschlechtseintrag sowie die Geburtsurkunde korrigiert werden mussten. Diese Praxis widerstrebte jedoch der Gesetzgebung und Mediziner\_innen, die bisher kostenpflichtige TSG-Gutachten geschrieben und somit daran verdient hatten.

Auch die Kostenersparnis war ein starkes Kriterium für Antragstellende, denn es fielen nur noch geringe Standesamtsgebühren an. Gab es im Jahr 2018 noch 2.614 Personenstandsänderungen nach TSG, stiegen diese 2019 auf insgesamt 3.618 an. Dabei verteilten sich die Personenstandsänderungen nun mit 1.004 auf das Gesetz „Dritte Option“ und 2582 auf das TSG.

Nach Auffassung der Gesetzgebung war dann das Gesetz zur Dritten Option schlussendlich doch nur für intergeschlechtliche Personen gedacht und so wurde der Zugang zur Anwendung/Umsetzung dieses Gesetzes für trans\* Personen erheblich erschwert und nahezu verunmöglicht: Durch ein Rundschreiben des Bundesinnenministeriums wurden alle Standesämter darüber informiert, das Gesetz sei nur auf inter\*

Personen anzuwenden. Dies widersprach jedoch der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts und ein durch das Bundesfamilienministerium beauftragtes Gutachten sprach von einer versuchten „Einschüchterung“, was in der Rechtswissenschaft als „chilling effect“ bezeichnet wird.

Bundesweit kam es zu hunderten Verfahren, bis der Bundesgerichtshof in einer neuen Wortschöpfung von „empfundener Intersexualität“ sprach und den Personenkreis wieder entsprechend einschränkte. Daraufhin wurden erneut Verfassungsbeschwerden eingereicht. Die Entscheidung darüber stand zum Zeitpunkt der Erstellung des Guides noch aus.

### **Offenbarungsverbot**

Für viele trans\* Personen ist das sogenannte Offenbarungsverbot im TSG von großer Bedeutung. Im PStG existiert eine solche Regelung nicht. Nach dem Offenbarungsverbot haben trans\* Personen ein Anrecht darauf, ihre Dokumente auch rückwirkend korrigieren zu lassen und können so beispielsweise neue (Arbeits-) Zeugnisse verlangen. Das Offenbarungsverbot soll verhindern, dass trans\* Personen nach Durchlaufen des TSGs unfreiwillig geoutet werden und Rückschlüsse auf ihr altes Leben möglich sind.



## Medizinische Transition

**Zur medizinischen Transition zählen u.a. geschlechtsangleichenden Maßnahmen. Das kann sowohl eine Hormontherapie (HRT) sein, die auch zu optischen Veränderungen führen kann, wie auch chirurgische Eingriffe.**

### Zur Veranschaulichung:

Bei trans\* männlichen Personen führt eine HRT oftmals zu einer tieferen Stimme sowie Bartwuchs, trans\* weibliche Personen erfahren eine Umverteilung von Fettgewebe, bekommen weichere Gesichtszüge und es setzt in der Regel ein Wachstum der Brust ein. Neben Hormontherapien, die ein Leben lang andauern, lassen manche trans\* Personen auch Operationen durchführen, die dauerhafte körperliche Veränderungen abbilden.

Die Phase der medizinischen Transition kann zu großen körperlichen und psychischen Belastungen führen. Antragsverfahren bei Krankenkassen sind oft langwierig und zermürend. Bevor die Krankenkasse die Kostenübernahme für eine Leistung genehmigt, sind oftmals hohe Anforderungen erforderlich. So wird beispielsweise ein sogenannter „Alltagstest“ erwartet, der die trans\* Person dazu zwingt, sich zunächst in der angestrebten Geschlechtsrolle zu „erproben“.

Dieser Alltagstest ist zwar nicht gesetzlich, aber nach der Begutachtungsanleitung (BGA) vom Medizinischen Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) vorgeschrieben. Auch ohne das Absolvieren eines solchen Tests können Namen- und Personenstandsänderung beantragt werden. Viele Krankenkassen erwarten ihn jedoch und erstatten Behandlungen wie Epilation oder Logopädie nicht ohne Nachweis über eine Alltagserprobung.

Konkret bedeutet der Alltagstest u.a., dass beispielsweise eine trans\* Frau weiblich gekleidet ihren Alltag bestreiten soll, obwohl sie zum Beispiel noch Bartwuchs besitzt und auf ihr Umfeld klischeehaft maskulin wirkt. Der Alltagstest ist

ein übergriffiges, realitätsfernes Konzept. Als Vergleich kann man sich auch vorstellen, wie absurd ein Alltagstest vor einer anderen persönlichen Entscheidung wäre, beispielsweise vor einer Eheschließung.

Die Phase des „Alltagstests“ führt oft zu Irritation im sozialen Umfeld und es kommt vermehrt zu Diskriminierungen, die für die betreffende Person psychisch sehr belastend sein können. Hier ist ein sensibler und verständnisvoller Umgang sehr hilfreich. Angehörige und Kolleg\_innen sollten sich bewusst machen, welchen Weg diese Person gerade auf sich nimmt.



## Was bedeutet es, trans\* zu sein?

**Trans\* Menschen, binär und nicht-binär, sind nur aufgrund ihres Trans\*seins selbstverständlich keine homogene Gruppe. Ihre Geschlechtsidentität ist nur ein Teil ihrer Persönlichkeit, die auch von vielen anderen Faktoren geprägt ist.**

### SITUATION VON TRANS\* PERSONEN: STUDIEN & UMFragen

Laut dem Lebensbalance Modell nach Nossrat Peseschkian kann beim Menschen von vier unterschiedlichen Säulen ausgegangen werden, die eine ausgewogene Lebensbalance gewährleisten. Diese sind:

1. Beruf/Finanzen,
2. Soziale Kontakte/Freund\_innen/Familie,
3. Gesundheit,
4. Sinnhaftigkeit/Kultur/Religion/Hobbys/  
Selbstverwirklichung.

Gerät eine dieser Säulen ins Wanken (z.B. durch Jobverlust), so kann dies zu einem Ungleichgewicht und zu einer Lebenskrise führen.

Bei trans\* Personen sind, besonders im Fall einer Transition, grundsätzlich alle Lebensbereiche von einer radikalen Änderung betroffen. Fragen der Vornamensverwendung oder welche Toiletten und Umkleiden benutzt werden, betreffen sowohl den Arbeitsplatz wie auch den beruflichen, öffentlichen und privaten Raum. Da durch eine Transition mehrere Säulen gleichzeitig ins Wanken geraten können, spricht man auch von „multiplen Belastungssituationen“.

Das Thema trans\*, ob und wann auch immer es kommuniziert wird, bestimmt meist von klein auf, bewusst oder unterbewusst das Leben einer trans\* Person. Selbst in einem völlig akzeptierenden Umfeld ist das Abweichen von einer vermeintlichen Norm oftmals belastend und es bedarf einiger Zeit, um die eigene Identität vollständig anzunehmen.

**Wer sind aber trans\* Menschen, was bewegt sie, wie sehen sie sich selbst und: wie können sie auch als Gruppe erkannt und gehört werden?**

Möglicherweise auch aufgrund ihres Minderheitenstatus gibt es insgesamt leider nicht sehr viel, beziehungsweise nicht viel aktuelle und wertschätzende Forschung zum Alltags- und Berufsleben von trans\* Personen. Die wenigen Studien, die es gibt, sind dennoch aufschlussreich.

Im Jahr 2012 wurde etwa vom Lesben- und Schwulenverband Deutschland e.V. (LSVD) eine Studie zu trans\* Menschen in NRW veröffentlicht. Dies war die erste empirische Studie zur Lebenssituation von trans\* Personen in Deutschland. Zwar ist sie heute bereits zehn Jahre alt, dennoch macht(e) sie einige wichtige Punkte deutlich.

Beispielsweise: Es gibt keinen Zeitrahmen rund um das trans\* Dasein. Sowohl die Selbsterkenntnis, dass mensch trans\* ist, als auch die Zeit, die bis zu einem Coming Out vergeht sowie die Durchführung verschiedener Transitionsschritte durchlaufen Menschen in jeglichen Altersstufen. Vom Kleinkind- bis ins Rentenalter realisieren Menschen ihre trans\* Identität. Ob und wann sie diese nach außen kommunizieren, hängt mit sehr vielen Faktoren zusammen, wie zum Beispiel mit dem familiären Umfeld oder der beruflichen Situation.





## Trans\* am Arbeitsplatz

In Bezug auf trans\* Menschen am Arbeitsplatz ist es wichtig, zu bedenken, welche Erfahrungen diese Menschen privat beschäftigen. Viele geben zwar ihre Familie als großen Rückhalt an, gleichzeitig ist die Familie jedoch oft eine der Säulen, die nach einem trans\* Coming Out als erste wegbriecht. Nicht wenige trans\* Personen wiederum stellten fest, dass gerade ihr ihnen gegenüber aufgeschlossenes Arbeitsumfeld die wesentliche psychologische Stütze während ihrer Transition war.

Am Arbeitsplatz machen trans\* Menschen selbstverständlich vielfältige Erfahrungen. Einen guten Überblick zu diesem Thema bildet die bereits erwähnte Studie „Out im Office“ aus dem Jahr 2017.

Manche trans\* Menschen berichten von einer problemlosen Transition und einem gänzlich akzeptierenden Arbeitsumfeld. Andere haben besonders Probleme in Bezug auf die Namensänderung und andere verwaltungsbezogene Schritte im Unternehmen.

## Studien

Studien zu LGBT\*IQ am Arbeitsplatz wie „Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“, herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, zeigen unter anderem: trans\* Personen wurde eher der Kund\_innenkontakt entzogen als anderen Befragten, die sich als lesbisch, schwul oder bisexuell definierten. Außerdem erlebten trans\* Menschen im Vergleich öfter ein Ignorieren ihrer geschlechtlichen Identität. Bei Betrachtung der Studien wird deutlich: Trans\* Menschen sind im Verhältnis öfter arbeitslos und erhalten öfter Sozialleistungen, leiden eher unter extremen psychischen Belastungen und wünschen sich oft mehr Hilfe, Beratung und Anlaufstellen.

Trans\* Frauen geben in diversen Umfragen teilweise noch schwerere Diskriminierungserfahrungen an als trans\* Männer. Dies hängt unter anderem mit patriarchalen Gesellschaftsstrukturen zusammen. In einer Studie in NRW berichteten Befragte beispielsweise davon, dass trans\* Männer im Umkehrschluss zu den häufiger diskriminierten trans\* Frauen wiederum eine Art Statusgewinn erfahren.

Zu beobachten in Bezug auf die Diskriminierung von trans\* Menschen ist, dass, Männer und ältere Menschen eher ablehnender oder mit mehr Unverständnis auf trans\* Menschen reagieren. Somit ist auf gewisse Art ein Wandel vorprogrammiert, sobald jüngere Generationen in die Arbeitswelt eintreten.

Dabei erinnern wir uns, dass trans\* Menschen oftmals von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind und als ultimatives Ziel nicht nur die Beendigung von trans\* Diskriminierung stehen sollte, sondern ganz allgemein ein angst- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und gesellschaftliches Klima gefördert werden muss.

## Es kann festgehalten werden

Viele, aber nicht alle trans\* Personen machen negative Erfahrungen.

Meist ist es so, dass eine trans\* Person sich den Status einer cis Person erst erarbeiten muss – nämlich in der Hinsicht, dass ihre Geschlechtszugehörigkeit nicht pauschal infrage gestellt wird. Für cis Personen ist dies eine Selbstverständlichkeit, über die in der Regel kaum nachgedacht wird. Im Endeffekt macht jede trans\* Person sehr individuelle Erfahrungen. Viel negative Berichterstattung kann dazu führen, dass trans\* Menschen sich besonders verunsichern oder abschrecken lassen. Oftmals ist es so, dass negative Erfahrungen eher verbreitet werden als positive. Gerade in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen kann es daher sehr hilfreich sein, als trans\* Person mit anderen trans\* Personen und Selbsthilfevereinen oder -gruppen in Austausch zu treten, um einen weiteren Blick zu bekommen und geteilte Erfahrungen womöglich auf die eigene Geschichte übertragen zu können oder Schlüsse für das eigene Coming Out zu ziehen.

## LINKS STUDIEN & UMFRAGEN

Lesben- und Schwulenverband Deutschland e.V. (LSVD) eine Studie zu trans\* Menschen in NRW  
 ➤ [www.lsvd.de](http://www.lsvd.de)

Trans\* Menschen am Arbeitsplatz „Out im Office“  
 ➤ [www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“  
 ➤ [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)





---

# Hinweise für Unternehmen, Personalverantwortliche, Teamleitende

---

## Rechte und Pflichten der Arbeitgeber\_innen

Um trans\* Personen am Arbeitsplatz ein angst- und diskriminierungsfreies Umfeld zu bieten, müssen Personalverantwortliche und Führungskräfte eingebunden werden. Im besten Fall gibt es obendrein standardisierte, aber flexible Abläufe, die Schritte vorgeben, an denen sich dann individuell orientiert werden kann.

Dieser Teil des Guides bietet den Verantwortlichen in Unternehmen Hilfestellung, wie sie am besten damit umgehen, wenn eine trans\* Person ein Coming Out am Arbeitsplatz plant oder ankündigt und daraufhin gegebenenfalls Schritte einer Transition durchlaufen möchte.

Vorweg als oberstes Gebot:

**Hören Sie zu,  
seien Sie  
respektvoll  
und informieren  
Sie sich.**

Neben den rechtlichen Grundlagen geht dieses Kapitel auf weitere wichtige Punkte einer Transition, wie das Datenmanagement und die Nutzung von Toiletten, ein.

Manche fragen sich nun vielleicht, ob ein solcher Aufwand nötig ist und es wirklich einer gesonderten Handhabung rund um trans\* Anliegen bedarf. Die Antwort ist eindeutig: ja. Alle derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiter\_innen haben ein Recht auf einen angst- und diskriminierungsfreien, für sie zugänglichen Arbeitsplatz und bedürfen dabei eventuell besonderer Hilfestellungen oder Richtlinien – sei es aufgrund ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Familiensituation oder eben ihrer geschlechtlichen Identität.





## AGG

Die Forderung, dass LGBT\*IQ und trans\* Menschen keine Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren sollten, kommt nicht von ungefähr. Abgesehen davon, dass generell jedes Umfeld diskriminierungsfrei für alle Menschen sein sollte, gibt es selbstverständlich Gesetze, die die Rahmenbedingungen für solch ein Umfeld setzen.

In Bezug auf den Arbeitsplatz gibt es in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches 2006 erstmals in Kraft getreten ist.

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 AGG).

Diskriminierung von trans\* Personen fällt im AGG unter den Punkt der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Somit ist im AGG die Rechtsgrundlage gegeben, dass trans\* Personen ein Anrecht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und auf die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit haben, zu denen u.a. auch ihre geschlechtliche Identität zählt. Selbstverständlich sorgt solch ein Gesetz nicht umgehend dafür, dass die Welt diskriminierungsfrei ist. Viele Diskriminierungen werden nicht gemeldet und obendrein sind sie nur schwer nachzuweisen. Wichtig ist eine gesetzliche Grundlage dennoch, da sie im ersten Schritt überhaupt einmal anerkennt, dass es Diskriminierungen gibt. Ohne diese Anerkennung wäre die Argumentation, dass Diskriminierungsabbau wichtig ist, ohne Grundlage.

## FÜRSORGEPFLICHT

Ein weiterer rechtlicher Anker liegt darin, dass Arbeitgeber\_innen dazu verpflichtet sind, Fürsorge für ihre Angestellten zu tragen. Im § 618 Abs. 1 BGB sind Details zur Fürsorgepflicht folgendermaßen definiert:

„Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“

Gefahr für Leben und Gesundheit sollte dabei auch in Bezug auf psychische Gesundheit betrachtet werden. Mobbing beispielsweise, oder Diskriminierung allgemein, wirken sich negativ auf Angestellte aus und Arbeitgeber\_innen sind auch in diesem Fall verpflichtet, Sorge dafür zu tragen, dass ein Mensch am Arbeitsplatz geschützt ist.

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht haben Arbeitgeber\_innen u.a. dafür Sorge zu tragen, den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmer\_innen ernst zu nehmen. Insbesondere bei „individueller Gesundheitsgefährdung“. Trans\* Personen sind eine besonders vulnerable Gruppe von Minderheiten. Unternehmen haben eine Mitwirkungspflicht, mit entsprechenden Maßnahmen präventiv dafür zu sorgen, dass trans\* Personen am Arbeitsplatz angst- und diskriminierungsfrei ihrer Arbeit nachgehen können. Zu solchen Maßnahmen können auch Aufklärungsgespräche gehören, die Diskriminierungen vorbeugen sollen, sowie ein Prozessablaufplan, eine im Unternehmen hinterlegte Richtlinie oder ein Leitfaden (so wie dieser Guide) zum Umgang mit trans\* Personen im Unternehmen, der u.a. auch die Anrede oder die Nutzung von Sanitärräumen, Namensverwendung im IT-System etc. regelt.

Wenn das Unternehmen keine Maßnahmen zum Schutz der trans\* Personen ergreift, kann das eine Verletzung der Fürsorgepflicht bedeuten und zu Schadensersatzansprüchen führen.

## OFFENBARUNGSVERBOT

Im Transsexuellengesetz ist unter § 5 Offenbarungsverbot festgehalten, dass, sobald ein Mensch seine Vornamen beziehungsweise den Personenstand rechtsgültig geändert hat,

„[...] so dürfen die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung des Antragstellers nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, daß besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird.“ (§ 5 TSG).

Dieses Offenbarungsverbot gilt auch für Arbeitgeber\_innen. Abgelegte Vornamen von Angestellten dürfen nicht ohne deren Zustimmung kommuniziert werden. Das bedeutet auch, dass Zeugnisse, Personalakten, Namensschilder etc. geändert werden müssen, um nicht gegen das Offenbarungsverbot zu verstoßen.

Die rechtlichen Vorgaben sind nun dargelegt. Wie wird aber eine Transition im Unternehmen umgesetzt und welche Dinge sind daran geknüpft? Im Laufe einer Transition ändern sich meist der Vorname einer Person und einige Alltagsgewohnheiten, wie der Gang auf die zum Geschlecht passende Toilette. Die Auswirkungen auf den Unternehmensalltag und eine möglichst reibungslose Umsetzung stellen wir in den nächsten Unterkapiteln vor.



# Datenmanagement im Unternehmen

## NAMENSÄNDERUNG

Der Name einer Person ist etwas ähnlich Alltägliches wie das Geschlecht. Wir haben im Geldbeutel immer Dokumente mit unserem Namen bei uns, am Telefon nennen wir unseren Namen, wir werden von anderen damit angesprochen. Namen sind Identifikationsmerkmale eines Menschen und werden ständig gebraucht. Trans\* Menschen möchten meist ihre(n) Vornamen ändern, da (der) bisherige oftmals mit einem anderen Geschlecht als dem ihren assoziiert wird. Dies sorgt im Alltag für Irritationen. Wenn ein Mensch von anderen männlich gelesen wird und in dessen Personalausweis aber ein weiblicher Vorname steht, bringt dies eine trans\* Person schnell in Erklärungsnot und erzwingt damit oft ein Coming Out, was in vielen Situationen lieber vermieden würde.

### Namensänderung im rechtlichen Zusammenhang

Eigens zu Rechtsunsicherheiten in Bezug auf die Vornamensänderung von Angestellten hat PROUT AT WORK ein Gutachten in Auftrag gegeben, welches für dieses Unterkapitel herangezogen wird. Zwar ist ein Unternehmen erst offiziell verpflichtet, Namensänderungen in jeglichen Systemen vorzunehmen, wenn eine offizielle Vornamens- beziehungsweise Personenstandsänderung durchgeführt wurde – die richtige, inklusive Handhabung wäre allerdings die Durchführung einer Namensänderung bereits ab dem Zeitpunkt, an dem ein\_e Angestellte\_r darum bittet.

### Eintragung im Handelsregister

Lediglich bei einer Eintragung im Handelsregister (beispielsweise als geschäftsführende Person) ist eine Namensänderung leider erst nach der rechtlichen Änderung mit Sicherheit durchführbar. Dabei ist auch zu beachten, dass der abgelegte Name im Register zwar gestrichen, jedoch nicht gelöscht wird. Das öffentliche Interesse an der Richtigkeit des Handelsregisters überwiegt laut einem Urteil aus dem Jahr 2015 gegenüber § 5 TSG – abgeschlossene Registereinträge können nicht im Nachhinein geändert werden.

### Optionen bei möglichen Unsicherheiten

Fakt ist: Den Namen von Mitarbeitenden zu ändern ist keinesfalls verboten. Es gibt außerdem die Möglichkeit vermeintliche rechtliche Risiken für das Unternehmen zu minimieren. Bezüglich der möglichen Sorge von Unternehmen, dass trans\* Angestellte durch die Verwendung eines anderen Namens als im Ausweis Urkundenfälschung begehen, gibt es die Möglichkeit, sich den Wunsch der Namensänderung schriftlich von ihren Angestellten bestätigen zu lassen. Somit ist die Änderung nachvollziehbar und dadurch schon einmal keine vorsätzlich begangene Urkundenfälschung. So gibt es einerseits eine nachvollziehbare „Papierspur“ zur Identität der jeweiligen Person und die antragstellende Person bestätigt, dass sie keine Urkundenfälschung begehen möchte, sondern lediglich ihre hinterlegten Dokumente ihrem Namen anpassen möchte. Eine solche „Papierspur“ gewährleistet beispielsweise im Finanzwesen gemäß Geldwäschegesetz (GWG) und Abgabenordnung (AO), dass eine Person zu jedem Zeitpunkt zweifelsfrei identifizierbar ist, wie von der BaFin gefordert. Dasselbe Prozedere kann äquivalent für trans\*

Personen angewandt werden. Im Zuge dieses Guides hat PROUT AT WORK hierfür einen Vordruck erstellt, der [hier](#) zu finden ist.

### Identifikationsmerkmale

Neben dem Namen gibt es diverse Merkmale, an denen ein Mensch zweifelsfrei identifiziert werden kann. Adresse und Daten zur Geburt werden neben dem Namen in den meisten Formularen ohnehin mit angegeben, nicht nur im Berufsalltag. Geburtsdatum und -ort sind noch dazu nicht veränderbar, also sogar konstanter als der Name eines Menschen und dienen damit gut zur persönlichen Identifikation, selbst wenn dieser irgendwann einen anderen Vornamen trägt. Nachnamen werden im Zuge von Eheschließungen immer wieder geändert, daher schadet es nie, zusätzliche Identifikationsmerkmale anzugeben. In Unternehmen besteht des Weiteren die Option, dass eine angestellte Person beispielsweise anhand der Personalnummer identifiziert werden kann.

### Der dgti-Ergänzungsausweis

Eine praktische Hilfe für die Namensänderung ist der dgti-Ergänzungsausweis. Die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. gibt diesen Ergänzungsausweis aus. Er ist vom Bundesinnenministerium anerkannt und als Identifikationsausweis auf den zentralen Servern der Polizei hinterlegt. Der Ergänzungsausweis enthält als Referenz die Personalausweisnummer (oder alternativ, Reisepassnummer etc.) und bietet somit beispielsweise in einer Polizeikontrolle die Möglichkeit, die Person zweifelsfrei zu identifizieren, ohne dass die Person





dadurch geoutet wird oder in unangenehme Situationen gerät. Einige Kreditinstitute erkennen ihn ebenfalls an. Auch an Schulen und Universitäten kann der Ergänzungsausweis unterstützend mitwirken, um eine Vornamens- und Personenstandsänderung im Ausbildungskontext durchzuführen, selbst wenn die amtliche Änderung noch nicht erfolgt ist. Dasselbe gilt für den Arbeitsplatz. Dabei ist zu erwähnen, dass der Ergänzungsausweis kein amtliches Dokument darstellt. Er „ergänzt“, wie der Name schon sagt, den Personalausweis. Um mit der Personalausweisnummer eine eindeutige Referenz herzustellen, können beispielsweise an Schulen/Unis und am Arbeitsplatz beide Ausweise in Kopie hinterlegt werden und im IT-System der gewählte Vorname vom Ergänzungsausweis übernommen werden. Damit hat man eine rechtssichere „Papierspur“ hinterlegt, die es jederzeit ermöglicht die Person zweifelsfrei zu identifizieren, so dass keine vorsätzliche Täuschungsabsicht vorliegt.

Nach EU-Recht müssten die Mitgliedsstaaten sich bestenfalls von staatlicher Seite um die Ausstellung eines ergänzenden Dokuments kümmern (siehe Punkt 9, Bundestag Drucksache 11/5330). Da dies bisher nicht geschehen ist, hat die dgti diese Aufgabe dankenswerterweise, als nicht staatlicher Verein, in die Hand genommen. Der Ausweis kann auf der Website der dgti bequem für einen geringen Preis online bestellt werden. Nach ca. 6 bis 8 Wochen ist der Ausweis fertig und kann im Alltag genutzt werden. Mehr Infos zum Ergänzungsausweis gibt es direkt bei der dgti.

Es wäre wünschenswert, wenn auch von staatlicher Seite ein solches Dokument ausgegeben würde, das den Übergang bis zur Erstellung eines neuen Personalausweises verbessert und trans\* Menschen hierbei Rechtssicherheit bietet.

### Namensverwendung am Arbeitsplatz

Der Name einer Person wirkt sich im Berufsleben auf vielerlei Faktoren aus: unter anderem steht er im Arbeitsvertrag und in der Personalakte, er wird in der Kommunikation ständig verwendet, steht auf einem Namensschild oder in der E-Mail-Signatur. Für einen möglichst reibungslosen Ablauf bei der Änderung des Namens hilft es, einerseits als trans\* Person im Voraus die zuständigen Stellen/Personen zu recherchieren und sich mit Verkündung der Transition direkt an diese zu wenden. Auch von Unternehmensseite ist es empfehlenswert, alle nötigen Änderungen im Hinterkopf zu haben. Eine Checkliste zu den Änderungen findet sich in Kapitel 4, bei den Hinweisen für angestellte trans\* Personen.

### Wir halten fest

Solange eine Person zweifelsfrei identifizierbar ist, z.B. durch Hinterlegen einer sogenannten „Papierspur“, kann Sie in der „Außendarstellung“ jederzeit mit einem individuellen Namen geführt werden. Eine Papierspur kann unter anderem durch das Beilegen von Kopien alter Personalausweise oder andere interne Vermerke in der Personalakte gewährleistet werden. Dieses Vorgehen stellt keinen Betrug nach § 263 StGB dar. Ein Betrug setzt die Absicht voraus, sich oder Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen. Die Person verschafft sich aber keine Vermögensvorteile durch die Verwendung des selbstgewählten Namens, sondern will lediglich korrekt angesprochen werden.

**Seien Sie zuvorkommend: Halten Sie am ersten Tag, an dem eine trans\* Person mit neuem Namen im Unternehmen sein wird, Namensschilder etc. bereit!**

**Signalisieren Sie so u.a., dass Sie die trans\* Person unterstützen und die Wünsche ernst genommen und auch umgesetzt werden.**

**Benutzen Sie richtige Pronomen und den Namen. Seien Sie am ersten Tag der Transition besonders aufmerksam, signalisieren Sie, dass Sie Ansprechperson für alle Seiten sind.**

### IT

Die technische Umsetzung, beispielsweise von Namensänderungen im IT-System, kann an dieser Stelle leider nicht im Detail dargestellt werden. Dazu unterscheiden sich die Systeme der Unternehmen zu sehr. Was jedoch mit Sicherheit gesagt werden kann: Namensänderungen müssen möglich gemacht werden. Sie sind obendrein keine Seltenheit und auch kein trans\* Phänomen. Allein durch Eheschließungen werden ständig Namen in IT-Systemen geändert, in diesem Fall eben der Nachname. Einer trans\* Person die Änderung von Vornamen, Mailadressen, Personalakten und anderen Einzelheiten zu untersagen, während andere all dies nach einer Eheschließung problemlos ändern, ist weder fair noch verhältnismäßig.

In vielen Systemen besteht die Möglichkeit der Alias-Vergabe oder ein alternatives Feld für einen Künstler\_innennamen. Existieren keine solcher Möglichkeiten, ist es eher ratsam, einen neuen Personalstamm anzulegen, anstatt die trans\* Person in ihren Persönlichkeitsrechten zu verletzen.





## ZEUGNISSE

Die technische Umsetzung, beispielsweise von Namensänderungen im IT-System, kann an dieser Stelle leider nicht im Detail dargestellt werden. Dazu unterscheiden sich die Systeme der Unternehmen zu sehr. Was jedoch mit Sicherheit gesagt werden kann: Namensänderungen müssen möglich gemacht werden. Sie sind obendrein keine Seltenheit und auch kein trans\* Phänomen. Allein durch Eheschließungen werden ständig Namen in IT-Systemen geändert, in diesem Fall eben der Nachname. Einer trans\* Person die Änderung von Vornamen, Mailadressen, Personalakten und anderen Einzelheiten zu untersagen, während andere all dies nach einer Eheschließung problemlos ändern, ist weder fair noch verhältnismäßig.

In vielen Systemen besteht die Möglichkeit der Alias-Vergabe oder ein alternatives Feld für einen Künstler\_innennamen. Existieren keine solcher Möglichkeiten, ist es eher ratsam, einen neuen Personalstamm anzulegen, anstatt die trans\* Person in ihren Persönlichkeitsrechten zu verletzen.

Arbeitszeugnisse, die Unternehmen für ihre Mitarbeiter\_innen ausstellen, dienen in erster Linie dazu, Qualifikationen und Aufgaben zu dokumentieren. Sie dienen nicht zur Identifikation, sollten jedoch einem Menschen persönlich zuzuordnen sein. Die Identifikation muss lediglich nebenbei erfolgen, was beispielsweise durch die Nennung des Geburtstages und Ortes zusätzlich gesichert werden kann. Da solche Unterlagen nahezu immer digital hinterlegt sind, stellt die Änderung des Vornamens und Pronomens in

einem Zeugnis keinen großen bürokratischen Aufwand dar. Spätestens nach einer Personenstandsänderung müssen Zeugnisse ohnehin auch rückwirkend geändert werden, dazu sind Arbeitgeber\_innen aufgrund der nachvertraglichen Fürsorgepflicht verpflichtet. Dies muss wegen des Offenbarungsverbots so geschehen, dass alte Daten für Außenstehende nicht zugänglich sind.

Zeugnisse rückwirkend mit anderem Namen neu auszustellen, funktioniert jedoch leider nicht immer ganz reibungslos. Oftmals ist zum Beispiel die Person, die ein Zeugnis bei Erstaussstellung unterschrieben hat, nicht mehr im Unternehmen – wodurch das Zeugnis einer trans\* Person schon nicht gänzlich wie das Original rekonstruiert werden kann. Wichtig ist bei der Neuausstellung von Zeugnissen von Unternehmensseite, dass die Beurteilung nicht verändert werden darf.

In Bezug auf Schulzeugnisse von trans\* Kindern gibt es eine Einschätzung der Anwältin Maria Augstein aus dem Jahr 2013, auf die sich auch hinsichtlich Arbeitszeugnissen übertragen lässt. Sie betont Ähnliches, wie in diesem Guide in Bezug auf den Arbeitsplatz deutlich wird: nämlich, dass Namensänderungen, beispielsweise in Zeugnissen, auch vor einer offiziellen Namensänderung keine Urkundenfälschung und keinen Betrug darstellen.

### PROUT AT WORK empfiehlt Unternehmen als Best Practice

Die Zeugnisse sollten so nah wie möglich am Original sein, die beurteilenden Inhalte dürfen nicht verändert werden. Es kann eine andere befugte Person unterzeichnen, als im Original, solange diese Person auch andere Zeugnisse ausstellt, also beispielsweise im Vorstand der Personalabteilung arbeitet. Wenn Sie die Zeugnisse von (ehemaligen) Mitarbeiter\_innen ändern, können Sie die original vorliegenden Zeugnisse mit einem Vermerk versehen und darin den alten Namen der Person schwärzen, um dem Offenbarungsverbot gerecht zu werden.

### PROUT AT WORK empfiehlt trans\* Personen als Best Practice

Falls Sie im Bewerbungsverfahren viele Zeugnisse angeben könnten und eines davon auf Ihren alten Namen ausgestellt ist, fügen Sie dieses Ihrer Bewerbung nicht an, wenn Sie das Risiko eines Outings dadurch nicht eingehen möchten. Gegebenenfalls können Sie Ihren Vornamen in alten Zeugnissen auch schwärzen, was andererseits ähnlich viele Fragen aufwerfen könnte, wie ein alter Vorname. Wenn es Unternehmen, von denen Sie ein Zeugnis mit Ihrem alten Namen haben, gar nicht mehr gibt, ist die Situation durchaus komplex. Selbst wenn Ihre Namen offiziell geändert sind, kann eine nichtexistente Firma selbstverständlich nicht mehr agieren. Im Zweifelsfall werden Sie in solchen Momenten leider vor die Wahl gestellt, ob Sie lieber die trans\* Identität geheim halten oder das gute Zeugnis einer Bewerbung beifügen. Generell ist zu empfehlen, sich schnellstmöglich um die Neuausstellung von Zeugnissen zu bemühen, um nicht erst kurz vor Ende einer Bewerbungsfrist auf externe Personen angewiesen zu sein.

Bei Ihnen bewirbt sich eine Person, die nicht zu jeder Station in ihrem Lebenslauf ein Zeugnis vorlegen kann? Wenn die anderen Zeugnisse ein deutliches Bild sprechen, verzichten Sie gegebenenfalls auf das Nachreichen eines fehlenden Zeugnisses.





## DOKUMENTE ALLGEMEIN

Manche Unterlagen im Unternehmen sind an externe Dokumente gekoppelt, beispielsweise die persönliche individuelle Rentenversicherungsnummer. Im Gegensatz zur Steuer-ID beinhaltet die Sozial- beziehungsweise Rentenversicherungsnummer eine Geschlechtsangabe. Die letzten beiden Ziffern geben Auskunft über das Geschlecht – 00 bis 49 stehen für „männlich“, 50 bis 99 für „weiblich“. Dieses System ist spätestens seit der Dritten Option in der Umsetzung fragwürdig. Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ erhalten in der Praxis eine Seriennummer von 50 bis 99. Die Notwendigkeit, das Geschlecht aus der Nummer herauslesen zu können, ist nicht gegeben (anders als eventuell beim Reisepass) und führt für trans\* Personen zu Problemen. (z.B. bei Onboardingverfahren, bei dem die Rentenversicherungsnummer entgegen dem Offenbarungsverbot einen Menschen als trans\* offenlegen könnte). Im Falle einer Personenstandsänderung kann die Änderung der Rentenversicherungsnummer nach Vorliegen des Gerichtsbeschlusses problemlos beantragt werden. Dies ist auch durch Arbeitgeber\_innen möglich. Mehr Informationen und Vorlagen zu dafür notwendigen Schreiben sind bei der dgti zu finden.

Ein Kurzgutachten zweier Forschenden an der Humboldt-Universität zu Berlin kam zu folgendem Schluss für die Handhabung von Vornamensänderungen an Hochschulen:

„Das Grundgesetz enthält das Recht auf einen Vornamen, der mit der Geschlechtsidentität in Einklang steht. Dies ist nicht nur gefestigte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, sondern vom Grundsatz her auch im einfachen Recht anerkannt. Wo letzteres eine mindestens dreijährige Wartezeit und bestimmte Begutachtungserfordernisse für einen Vornamenswechsel aufstellt, bindet dies nicht auch die sich selbstverwaltende Universität. Ihr ist es ohne Weiteres rechtlich möglich, den Wunschvornamen in Hochschulangelegenheiten zuzulassen und damit die erheblichen Belastungen inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Transition zu lindern, Nachteile auf Grund der Geschlechtsidentität zu beseitigen, das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu wahren und Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung zu verbessern. Dies gilt auch für Handlungen mit Außenwirkung wie die Ausstellung von Zeugnissen und Diplomen.“

Dieser Ansatz muss auch in Unternehmen umsetzbar sein. Eine allgemeine Vorlage für diesen Vorgang ist aufgrund verschiedener IT-Systeme etc. schwer zu formulieren. Und doch können Unternehmen sich an der Vorlage orientieren, die PROUT AT WORK in diesem Guide mitliefert. Zu finden ist diese [hier](#) .



# WCs, Umkleiden, Fitnessräume, Arbeitskleidung

## TOILETTEN UND CO.

Eines der ständigen Alltagsprobleme von trans\* Personen ist der Gang zur Toilette. Gerade wenn das Passing einer Person zu Irritationen führt (was bei trans\* Frauen noch etwas häufiger vorkommt), sind trans\* Personen auf nach Geschlecht getrennten Toiletten oft misstrauischen Blicken ausgesetzt oder werden sogar der Räume verwiesen, beschimpft und anders angefeindet. WCs am Arbeitsplatz zu nutzen ist jedoch unmöglich zu umgehen. Je nach Arbeitsstelle und Aufgabenbereich müssen auch Umkleiden oder Duschen aufgesucht werden, die ebenfalls meist nur für Männer und Frauen getrennt vorhanden und ausgestattet sind.

Das Thema scheint so simpel, ist aber sehr komplex. Neben dem belastenden Gefühl, als trans\* Person in einer Räumlichkeit, die eigentlich ein Rückzugsort sein soll, nicht erwünscht zu sein, gibt es weitere Hürden. Menschen, die die Mänertoilette benutzen und menstruieren, finden dort zum Beispiel keine Abfallbehältnisse und nur wenige Einzelkabinen vor. Hygieneprodukte vor den Augen anderer zu entsorgen, erregt unangenehme Aufmerksamkeit und kommt einer Art unfreiwilligem Outing gleich.

Getrennte Toiletten und andere Räumlichkeiten für Männer und Frauen soll nicht per se als falsch oder problematisch abgestempelt werden. Gerade viele weiblich sozialisierte und FLINT (Frauen, Lesben\*, Inter\*, nonbinär, trans\*) Personen schätzen an dieser Trennung auch die Möglichkeit einer Art des Safe Spaces, also eines sicheren Rückzugsorts, zu dem männlich sozialisierte Personen keinen Zutritt haben. Dieser soll ihnen nicht genommen werden. Anstatt Geschlechtertrennung in dieser Hinsicht

abzuschaffen, sollten Konzepte erweitert und Aufklärungsaktionen betrieben werden, damit solch alltägliche Dinge für alle zu einer Nebensache ohne Hürden werden. Trans\* Frauen sind Frauen und andere FLINT Personen sollten auch ihnen einen Rückzugsort ermöglichen, statt sie als Eindringlinge zu diskriminieren. Oft sind trans\* Frauen noch größeren Diskriminierungen ausgesetzt als cis Frauen – insbesondere, wenn von ihnen beispielsweise erwartet wird, die Herrentoilette aufzusuchen. Der Zugang zu WCs darf aber nicht davon abhängig gemacht werden, ob bereits eine Personenstandsänderung stattgefunden hat oder nicht, sondern davon, welche Toilette eine Person aufsuchen möchte.

### Rechtslage

Die aktuell geltende Arbeitsstättenverordnung, an die Arbeitgeber\_innen gebunden sind, schreibt die Einrichtung von geschlechtergetrennten Toiletten und Umkleiden vor, ist jedoch noch nicht an die Einführung eines dritten Geschlechtseintrags angepasst. Bisher ist in der Verordnung von getrennten Räumlichkeiten für Männer und Frauen die Rede. Schlichtweg die Geschlechtertrennung für alle aufzuheben, würde also gegen die Arbeitsstättenverordnung verstoßen. Somit muss eine Möglichkeit gefunden werden, die regelkonform ist und dennoch inklusiv und gerecht für alle Geschlechter. Dies ist zum Beispiel durch die Einführung zusätzlicher geschlechtsneutraler Toiletten möglich.

Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) veröffentlicht eine Richtlinie (VDI 6000), wie Toilettenräume und Sanitäreinrichtungen zu gestalten sind. Für 2022 wurde angekündigt, auch die „Dritte Option“ in einer neuen Richtlinie zu berücksichtigen.

### Inspirationen für eine inklusive Nutzung von Toiletten und Co.

Manche Unternehmen und Einrichtungen, die mehrere Toilettenräume in ihren Gebäuden haben, beschriften diese beispielsweise in einem der Stockwerke für alle Geschlechter. So gibt es für alle die Wahl zwischen Männer-, Frauen- und All-Gender-WCs. Unter anderem oft an Universitäten umgesetzt ist die Beschriftung von Toiletten mit Symbolen für Sitz- und Steh-toiletten. So wird an den Räumlichkeiten nichts geändert, lediglich die geschlechtliche Zuordnung entfernt und alle wissen, was sie in den Räumen vorfinden. Generell ist es bei Einzeltoiletten ohne Vorraum unnötig, diese speziell für ein Geschlecht auszuweisen, da Personen sich darin ohnehin allein aufhalten. Toiletten in Zügen sind dafür ein gutes Beispiel. Einfach ein Sternchen oder ähnliche Kennzeichnungen an Frauen- und Mänertoiletten anzubringen, ist keine ideale Lösung, da trans\* Menschen nicht Frauen oder Männer mit Sonderstatus/Sternchen sind. Eine Sonderkennzeichnung führt somit möglicherweise in den Augen von trans\* Personen eher zu Otherring. Gleichzeitig kann eine Zusatzkennzeichnung wie ein „Frauen\*“ zeigen, dass Frauen und andere Geschlechter, also auch inter\* Personen willkommen sind. Falls also nur Damen- und Herrentoiletten vorhanden sind, ist eine zusätzliche Kennzeichnung eine gute Möglichkeit, um Toilettenräume für inter\* und nicht binäre Personen zu schaffen.





WCs für Menschen mit körperlichen Einschränkungen sind meist geschlechtsneutral beschriftet. Sie sind jedoch damit nicht einfach der passende Ausweichort für trans\* Personen und andere, die sich in den binär getrennten Toilettenräumen nicht wohlfühlen. Trans\* zu sein ist keine Form der Behinderung. Außerdem kann es keine Lösung sein, Menschen, die auf solche Toiletten angewiesen sind, womöglich in die Quere zu kommen. Rollstuhlgerechte Toiletten zusätzlich als Unisex-Toilette auszuweisen, ist eine Möglichkeit, aus unserer Sicht jedoch kein idealer Kompromiss: WCs für Menschen mit Behinderung sollten ausschließlich für diesen Personenkreis bereitgestellt werden, da sie aufgrund ihrer Behinderung zum einen oft lange Wege zur Toilette in Kauf nehmen müssen, zum anderen in vielen Fällen auch mehr Zeit für den Toilettengang benötigen. Falls es keine andere Möglichkeit gibt, ist es dennoch eine Option, der rollstuhlgerechten Toilette eine zusätzliche Beschriftung hinzuzufügen und sie beispielsweise als „All-Gender-Toilette“ zu kennzeichnen. So müssen sich Menschen ohne körperliche Behinderung nicht schlecht fühlen, da die Toilette so auch ganz offiziell einen Raum für sie bietet.

Hygienebeutel und Mülleimer sollten ohnehin in allen Toilettenkabinen vorhanden sein. Besonders freundlich wäre es, auch Hygieneartikel wie Tampons, aber auch Deodorant etc. in allen Toilettenräumen zur Verfügung zu stellen. Spiegel und Waschbecken sollten so angebracht sein,

dass sie mit verschiedenen Körpergrößen nutzbar sind. Außerdem sollten Toiletten(vor)räume bei geöffneter Tür nicht gänzlich einsehbar sein, um eine allgemeine Privatsphäre sicherzustellen.

Die Devise ist also: Überprüfen Sie bestehende Toiletten, Umkleiden etc. – wird allen ein diskriminierungsfreies Umfeld geboten? Was kann gegebenenfalls geändert werden, wie werden alle inkludiert? Was erfordert dabei wieviel Aufwand und Ressourcen und ist demnach sofort, erst später oder gar nicht umsetzbar? Durchgeführte Änderungen sollten kommuniziert werden, um dabei auch Aufklärung zu leisten, Anlaufstelle zu bieten und konstruktive Hinweise aus der Belegschaft anzunehmen.

Bei Neubauten sind die Möglichkeiten der Inklusivität voll auszuschöpfen. Es ist immer anzuraten, zusätzlich Einzeltoiletten und -umkleiden anzubieten, um Rückzugsorte zu schaffen, ungeachtet des Geschlechts aller Angestellten. Zusätzlich zu Räumlichkeiten für Männer und Frauen sollten dann auch Räumlichkeiten für andere Geschlechter gebaut beziehungsweise zur Verfügung gestellt werden.

### ZUSAMMENGEFASST:

- > Toiletten sollten allgemein einen Rückzugsort bieten.
- > Pragmatische Lösungen gerade für kleinere Unternehmen mit wenig Mitteln könnten sein:
  - / Aufklärung! Wenn nur Männer- und Frauen-toiletten vorhanden sind und es Probleme gibt, muss im Team darüber gesprochen werden und von Unternehmensseite ein klares Statement kommen, dass auch trans\* Personen die Toiletten nutzen können, die sie möchten.
  - / Toiletten, die bisher für Frauen oder Männer ausgewiesen sind, kennzeichnen, um klarzustellen, dass auch nichtbinäre und inter\* Personen diese Toiletten benutzen können, wenn keine weiteren Toilettenräume vorhanden sind.
  - / Alternativ können als zusätzliche Kennzeichnung Toilettenräume anhand ihrer Ausstattung beschriftet werden (beispielsweise Sitztoiletten/Stehttoiletten und entsprechenden Symbole).
- > Bei Neubauten oder Renovierungen sollten auf jeden Fall zusätzliche Toiletten für nichtbinäre und inter\* Personen mitberücksichtigt und eingerichtet werden.

### AUFKLÄRUNG/KOMMUNIKATION:

Es kann im Falle von Diskriminierung bei Toiletten-/Umkleidennutzung zum Beispiel ein Team-Meeting genutzt werden, um Vorurteile auszuräumen und einen klaren Standpunkt von Unternehmensseite zu vertreten. Wenn trans\* Personen andere Einrichtungen benutzen möchten als bisher, kann der offene Umgang im Team helfen, um negativen Reaktionen von Kolleg\_innen vorzubeugen. Aus rechtlicher Sicht bietet das reine Betreten beziehungsweise Nutzen der Toilette eines vermeintlich nicht passenden Geschlechts keinen Straftatbestand. Für derartige Besprechungen im Team empfehlen wir, eine Person mit fundierter Coaching- und/oder Mediationskompetenz hinzuzuziehen, die in vielen Personalentwicklungsabteilungen vorhanden ist. PROUT AT WORK spricht hier gerne Empfehlungen aus.

**An dieser Stelle appellieren wir von PROUT AT WORK dafür, uns allen ein besseres soziales Miteinander zuzutrauen. Offenheit, Kollegialität, Vertrauen – alle wünschen sich die Umsetzung dieser Werte und einen Arbeitsplatz, an dem man sich wohlfühlen kann. Wir sollten alle so handeln, dass wir die Freiheit der Anderen nicht einschränken und uns im Gegenzug die gleiche Wertschätzung zugutekommt.**







## KLEIDUNG AM ARBEITSPLATZ

Kleidung ist allgemein stark an einem binären Geschlechtersystem orientiert – auch am Arbeitsplatz. Dies kann jedoch leicht umgangen werden. Anstatt Kleidung beispielsweise als Herren- oder Damen-Shirt zu betiteln, gibt es beschreibende Alternativen wie „gerader“ oder „taillierter Schnitt“. Schnitt und Maße eines Kleidungsstücks anzugeben, umgeht nicht nur Geschlechtszuschreibungen, sondern hilft auch, Kleidung mit Blick auf verschiedene Körperformen, Geschmäcker und Stile einzuordnen.

Es wird zwischen Berufs-, Dienst- und Schutzkleidung unterschieden. Berufsbekleidung müssen Arbeitnehmer\_innen meist selbst stellen und sie ist zweckmäßig gestaltet, zum Beispiel bei Handwerker\_innen. Dienstkleidung soll Arbeitnehmer\_innen während ihrer Arbeitszeit erkennbar machen und wird von Arbeitgeber\_innenseite vorgegeben und oft auch direkt zur Verfügung gestellt. Schutzkleidung wie Sicherheitsschuhe, Helme oder Kleidung aus besonderen, etwa feuerfesten Materialien muss zur Vermeidung von Arbeitsunfällen getragen werden.

Wichtig bei all dem ist gerade in Wirtschaftsunternehmen auch der Begriff des Dresscodes. Das Tragen sichtbarer Zeichen verschiedener Überzeugungen darf damit verboten werden. Gleichzeitig kann das Ausleben der Persönlichkeit der Angestellten jedoch nicht gänzlich unterbunden werden. Je nach Branche sind manche Dresscodes gang und gäbe. Heißt, gewisse Looks gelten als professionell, andere weniger – in einer Bank würde ein Angestellter in Jogginghose auffallen. Solche Dresscodes möchte dieser Guide gar nicht hinterfragen, sondern auf eine möglichst inklusive Umsetzung eingehen.

Arbeitskleidung sollte weder für trans\* noch für andere Menschen von ihrem Geschlecht abhängig sein. Jegliche Art von Dresscode ist mit Kleidung einzuhalten, die nicht mit einem bestimmten Geschlecht assoziiert wird. An Arbeitsplätzen mit Dresscode sollte dieser besonders Frauen keine spezifischen Kleidungsstücke vorschreiben, da deren Körper häufiger sexualisiert werden, was durch bestimmte Outfits noch zusätzlich verstärkt werden kann. Ein Mensch kann einem Business-Dresscode und einem gepflegten Äußeren sowohl in einem Rock als auch in einem Anzug entsprechen.

Besonders bei Schutzkleidung, wie sie oft in Produktionsstätten oder Laboren vorgeschrieben ist, sollte deren Funktionalität immer im Vordergrund stehen. Sie sollte also alle arbeitsrechtlichen Ansprüche erfüllen und passend am Körper sitzen. Um dies zu gewährleisten, sollten etwa nicht nur „Standardgrößen“ vorhanden sein. Auch abgesehen von Geschlechtsidentitäten sind Körper(formen) sehr individuell.

Körpernormen nicht zu entsprechen, ist für Menschen jeder Geschlechtsidentität unangenehm. Im Kolleg\_innenkreis als Ausnahme aufzufallen, täglich durch wortwörtlich unpassende Kleidung als Außenseiter\_in markiert zu werden, ist eine vermeidbare psychische Belastung. Ein Beispiel: Ein trans\* Mann ist möglicherweise kleiner als seine Kollegen und benötigt dennoch passende, funktionierende Schutzkleidung.

**Unternehmen sollten, wenn sie Kleidung zur Verfügung stellen, verschiedene Kleidungsgrößen beziehungsweise -varianten oder Möglichkeiten zur Anpassung von Kleidung anbieten oder diese erstatten. Zudem empfehlen wir, die Arbeitskleidung, die Mitarbeitende wählen können, nicht nach Geschlechtern, sondern nach Körperformen zu klassieren.**

**Dresscodes sollten immer nur entsprechend der Tätigkeit beschrieben und kommuniziert werden, nie anhand spezifischer Kleidungsstücke. Menschen jedes Geschlechts haben ein Anrecht auf passende Kleidung – und auf Kleidung, in denen sie sich mit ihrer Geschlechtszugehörigkeit wohlfühlen. Kleidung muss einem Job angepasst sein, egal welcher Mensch ihn ausübt!**



# Begleitung im Transitionsprozess

## INTERN

Trans\* Menschen sollten in ihrer Transition am Arbeitsplatz aktiv unterstützt und begleitet werden. Dafür gibt es diverse Möglichkeiten. Wie bereits erwähnt, ist es sinnvoll, eine feste Ansprechperson im Unternehmen zu haben – als zentrale Anlaufstelle für Fragen und Anliegen rund um Transitionen. Ist dies in einem Unternehmen nicht möglich, sollten die Menschen mit Personalverantwortung zum Thema trans\* sensibilisiert und aufgeklärt werden oder es schon sein.

## EXTERN

Selbstverständlich ist es auch möglich, externe Beratung, Workshops oder Vorträge in Anspruch zu nehmen. Dafür bieten sich je nach Struktur des Unternehmens/Teams und Situation verschiedene an. Von ehrenamtlichen Aufklärungsgruppen, wie beispielsweise SCHLAU e.V. (in einigen Bundesländern), über den dgti oder den Bundesverband Trans\* sowie PROUT AT WORK, hin zu selbstständigen, unabhängigen Mediator\_innen/Coaches gibt es diverse Angebote. Dabei sollte auch beachtet werden, Führungskräfte/Personalverantwortliche gegebenenfalls gesondert zu schulen.

## INNER CIRCLE

Was besonders in großen Unternehmen denkbar ist, ist eine Art Pat\_innenschaft oder Mentoring von trans\* Menschen untereinander. Der Erfahrungsaustausch in solch einer Konstellation ist von unschätzbarem Wert für eine Person, die sich am Anfang der Transition befindet. Ein Pat\_innenprogramm kann beispielsweise über die Personalabteilung oder auch über ein LGBT\*IQ-Mitarbeiter\_innennetzwerk im Unternehmen gesteuert werden. Für ein Mentoringprogramm sollte die Vertrauensperson im Unternehmen mit den besonderen Bedürfnissen von trans\* Personen vertraut sein und besonders auch in schwierigen Situationen zur Verfügung stehen. Häufig ist es gut, wenn das Unternehmen eine Person für Gleichstellung oder Diversity Management beschäftigt. Hier kann ein solches Mentoring gut angesiedelt sein.

## VEREINTE KRÄFTE

Es ist wichtig, dass nicht alle Aufklärungsarbeit von der trans\* Person selbst geleistet werden muss. Es liegt auch an den Kolleg\_innen und der Unternehmenskultur, dass extern und aus eigener Kraft Informationen eingeholt werden. Über die Regelungen zur Elternzeit beispielsweise weiß ein Mensch in der Personalabteilung auch Bescheid, selbst wenn er\_sie keine Kinder hat und nie Elternzeit in Anspruch genommen hat oder dies plant.

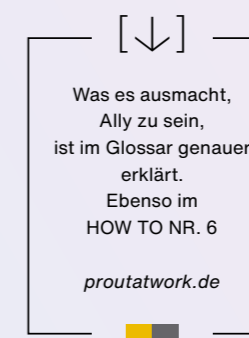
## SICHERHEIT UND FLEXIBILITÄT – DIE MISCHUNG MACHT'S

Es sollte einerseits ein fester Rahmen für Transitionen vorhanden sein, der in erster Linie für eine diskriminierungsfreie Transition und einen respektvollen Umgang sorgt. Gleichzeitig sollte individuell auf die Wünsche einer trans\* Person eingegangen werden können. Die moderne Arbeitswelt rühmt sich gerne damit, flexibel zu sein in Bezug auf Homeoffice, Arbeitszeiten, Möglichkeiten zur Kinderbetreuung etc. – warum also nicht auch bei Transitionen?!

## ALLIES UND RÜCKENWIND VON OBEN

Unterstützung im Transitionsprozess, besonders von höheren Führungsebenen, verdeutlicht, dass Diskriminierung nicht toleriert wird.

Wenn eine trans\* Person es wünscht, kann die geplante Transition gemeinsam mit einer Führungskraft an Kolleg\_innen, Kund\_innen und externe Partner\_innen kommuniziert werden. Wenn diese Nachricht mit Rückendeckung aus der Führungsebene angekündigt wird, kann Gerüchten vorgebeugt werden und es ist unmissverständlich klar: Wenn jemand ein Problem damit hat, so wird dies von Unternehmensseite nicht toleriert. Selbstverständlich ist Unterstützung dieser Art keine Garantie für ein gänzlich diskriminierungsfreies Coming Out, dennoch gibt diese Unterstützung trans\* Personen enorme Sicherheit, nimmt Ängste vor Kündigung oder anderen Repressionen. Trans\* Personen brauchen diese Signale von Allies, um zu wissen, dass sie ihren Weg nicht alleine beschreiten und durchfechten müssen.



# Recruiting Bewerbungs- verfahren

**Auch im Recruiting, also bei der Personalsuche und in Bewerbungs- und Onboardingverfahren gibt es einiges, was Unternehmen beachten sollten.**

> Ausschreibungen sollten immer offen und inklusiv formuliert sein.

/ Heißt: Es sollten alle Geschlechter angesprochen werden. Berufsbezeichnungen wie „Elektriker“ in Kombination mit den Kürzeln (m/w/d) für männlich/weiblich/divers genügen dabei nicht. Eine solche Stellenausschreibung signalisiert einer trans\* Person, dass die Personalabteilung sich vermutlich nicht mit geschlechtlicher Vielfalt auseinandergesetzt hat, weil sie das generische Maskulinum nutzt. Deshalb ist die Befürchtung, diskriminiert zu werden, groß und die Chancen einer Bewerbung sinken. Optionen wie „Fachkraft für Elektrik“ oder „für die Hauselektrik“ beispielsweise sprechen alle Geschlechter an und sind daher inklusiver. Da es vier Optionen der rechtlichen Geschlechtszuschreibung gibt, ist obendrein (m/w/d/-) die korrekte Ergänzung zum neutral formulierten Berufstitel. So werden Menschen mit weiblichem, männlichem, diverssem und neutralem Geschlechtseintrag angesprochen.

> Direkt zu Beginn der Kommunikation sollten die Pronomen von Bewerber\_innen erfragt werden, um alle Personen von vornherein korrekt ansprechen zu können.

> „Lücken“ im Lebenslauf können aufgrund einer Transition entstanden sein und sollten generell vorsichtig angesprochen werden.

/ Eine „Lücke“ im Lebenslauf muss weder bei trans\* Menschen noch allgemein auf Faulheit oder Probleme hindeuten. Je nach Umständen kann sich dahinter ein Schicksalsschlag oder eine persönliche Auszeit verbergen. Solange Bewerber\_innen zu diesen Lücken stehen, bietet dies die Möglichkeit, sie besser kennenzulernen und damit auch die Chance, darin ihre Stärken zu erkennen. Außerdem sollte der dafür erforderliche Mut respektiert werden.

> Falls Zeugnisse oder andere Unterlagen verschiedene Namen aufweisen und (auch deshalb) die Vermutung naheliegt, die Person könnte trans\* sein, empfehlen wir, dies nicht zu thematisieren.

/ Eventuelle Nachfragen sollten respektvoll und offen gestellt werden.

> „Diversity Kompetenz“ sollte als Anforderung in Ausschreibungen gelistet sein

/ Je nach Aufgabenbereich der ausgeschriebenen Stelle ist diese Kompetenz zwar mehr oder weniger von Bedeutung, kann aber als Anforderung immer ein Signal setzen.

/ Sowohl im Diversity Management als auch bei Führungspersonal ist diese Kompetenz unabdinglich. Jemand, der Personalverantwortung trägt, sollte sich damit auseinandersetzen, wie vielfältig seine Belegschaft sein kann und Vielfalt stets fördern.

**Ein wertschätzender Umgang, das Eingestehen von Fehlern, die Bereitschaft zu lernen, Abläufe anzupassen und eine unvoreingenommene Einstellung in Bewerbungsprozessen sollten selbstverständlich sein.**



## Allgemein

**Unabhängig von den passenden Strukturen rund um trans\* und Transition am Arbeitsplatz tragen viele andere Best-Practice-Beispiele zu einem diskriminierungsarmen/-freien Arbeitsumfeld bei.**

Eine Grundlage bietet eine inklusive Sprachpraxis. Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass in Unternehmen geschlechterinklusive gesprochen und geschrieben wird. Gendern sollte neben Bezeichnungen wie *Mitarbeiter\_innen* und *Kolleg\_innen* selbstverständlich darauf ausgeweitet sein, dass geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden. Mails an Menschen, deren Pronomen unbekannt sind, können mit einem schlichten „Guten Tag“ beginnen, statt mit „Sehr geehrter Herr XY“.

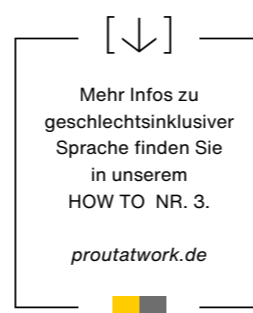
Darüber hinaus sollte, sofern es im Unternehmen keine Anlaufstelle für LGBT\*IQ-Angelegenheiten gibt, auf externe Ansprechpartner\_innen verwiesen werden. Im Anhang finden Sie einige Anlaufstellen aufgelistet. Früher oder später gilt es, eine unternehmensinterne Ansprechperson zu benennen oder gegebenenfalls einzustellen und diese dann auch entsprechend fortzubilden. Regelmäßige Fortbildungen auf allen Unternehmensebenen sollten ohnehin selbstverständlich sein.

Bei der Gesundheitsversorgung von trans\* Menschen ist es wichtig, dass Betriebsärzt\_innen ebenfalls geschult werden, um trans\* Menschen ausreichend versorgen zu können. Dabei soll nicht nur die Zeit der Transition gut abgedeckt werden, sondern auch die Zeit danach. Beispielsweise könnte ein trans\* Mann schwanger werden und sollte dabei ungeachtet seines Geschlechts umfassende Unterstützung von seinem Unternehmen erfahren. Dass trans\* Personen während der Transition etwas mehr Krankheitszeiten anhäufen, ist zwar möglicherweise der Fall, sollte jedoch in gemeinsamer Absprache mit Führungskräften kein Problem darstellen.

Auch andere Mitarbeiter\_innen können ausfallen, oftmals unerwartet. Bei Transitionen sind die Ausfallzeiten weitaus besser planbar und es gilt, mit Verständnis auf die Anforderungen zu reagieren, anstatt sie zu problematisieren.

## \*TRANS FREUNDLICHKEIT AUF EINEN BLICK

- > Toiletten, Umkleiden etc. für alle Geschlechter einrichten
- > Arbeitskleidung unabhängig vom Geschlecht zulassen und anbieten
- > Begleitung im Transitionsprozess anbieten
- > Anlaufstelle einrichten/Informationen leicht zugänglich machen
- > Geschlechterinklusive Sprache nutzen und nach Pronomen fragen
- > Information und Aufklärung für alle!
- > Gegebenenfalls externe Hilfe einbinden
- > Respektvoller Austausch mit den jeweiligen trans\* Personen erleichtert die gemeinsame Planung und erspart Unmut und Missverständnisse auf beiden Seiten
- > Schreiten Sie bei jeglichen trans\*-feindlichen Beleidigungen und Vorfällen ein und beziehen Sie Stellung



# Hinweise für angestellte trans\* Personen

**Selbstverständlich soll dieser Guide nicht nur den Blickwinkel der Unternehmen abdecken. Aufgrund ihrer persönlichen Geschichte bringen die meisten trans\* Menschen naturgemäß bereits ein breiter gefächertes Grundwissen und Informationsreichtum rund um Trans\* und LGBT\*IQ allgemein mit.**

**Dieser Guide soll dennoch auch ihnen eine Hilfe sein – damit sie ihre Rechte kennen und wahrnehmen können und einen Überblick über mögliche und nötige Schritte der Transition am Arbeitsplatz bekommen. Eventuell hat Ihr Unternehmen auch bereits eine eigene Richtlinie zum Umgang mit trans\* am Arbeitsplatz verfasst, der Ihnen bei unternehmensspezifischen Fragen weiterhelfen kann.**

## Rund ums berufliche Coming Out

Ein Coming Out und eine anschließende Transition können strukturierter ablaufen, wenn der Verkündung der Transitionsabsichten am Arbeitsplatz eine gewisse Vorbereitung vorausgeht, unabhängig davon, ob dies im kleinen oder größeren Kreis geplant ist. So sind auch der eigene Standpunkt und der Erwartungshorizont gefestigt. Es sollte klar sein: „Was wünsche ich mir? Was möchte ich in Bezug auf meine Transition umgesetzt wissen? Was erwarte ich von meinen Vorgesetzten, dem Unternehmen und meinen Kolleg\_innen?“. Wenn diese Erwartungen formuliert sind, hilft es, sich daran anknüpfend, Meilensteine zu setzen – wann sollte was erledigt sein? Wie kann ich persönliche Planungen und berufliche Termine kombinieren? Zum Beispiel: Kündige ich eine Transition lieber in einer ruhigeren Arbeitsphase oder vor dem privaten Urlaub an?

**Zu diesen Meilensteinen können verschiedene Punkte gehören:**

- > Wann rede ich mit wem und wie?
  - / Ein erstes Gespräch kann mit direkten Vorgesetzten geführt werden, oder vorab findet eventuell ein Beratungsgespräch mit zuständigen Diversity-Beauftragten oder dem LGBT\*IQ-Netzwerk.
  - / Weihe ich Kolleg\_innen eventuell zuerst per Mail ein und setze danach ein persönliches Treffen an?
- > Was kann vor der Verkündung der Transition bereits erledigt werden?
  - / Abseits vom Arbeitsalltag kann vor der Transition im Arbeitsumfeld eine psychologische Begleitung in Anspruch genommen werden. In Verfahren nach den Vorgaben des TSG muss eine psychologische Begutachtung absolviert werden. Falls eine Änderung des Geschlechtseintrags auf divers erfolgen soll, ist dies nicht verpflichtend. Selbstverständlich kann eine psychologische/psychotherapeutische Begleitung auch während oder nach einer Transition aus verschiedenen Gründen, nicht nur mit Blick auf das trans\* Dasein, helfen. Sie kann auf jeden Fall hilfreich sein, Stresssituationen zu meistern und so sicherzustellen, dass keine der vier Säulen ins Wanken gerät.





/ E-Mails, zum Beispiel zur Kommunikation oder zur Beantragung von neuen Zeugnissen oder Ausweisen, können vor der Verkündung der Transition formuliert werden, damit sie dann nach dem Coming Out nur noch abgeschickt werden müssen. Gerne können Sie unsere Vorlagen aus dem Guide dafür nutzen (ab Seite 96).

> Auch für kleinere organisatorische Schritte können Meilensteine festgelegt werden:

/ Zum Beispiel: An dem Tag, an dem ich mit meinem Team spreche, ändere ich meine Mail-Signatur und beantrage mein neues Namensschild.

/ Die Transition am Arbeitsplatz Schritt für Schritt zu gehen, erleichtert den Ablauf und lässt zwischendurch gezielte Ruhepausen und Freudenmomente zu, aber auch Raum für eventuelle Rückschläge und deren Verarbeitung.

> Die Beantragung eines dgti-Ausweises einige Wochen vor dem Coming Out am Arbeitsplatz kann ebenfalls hilfreich sein.

**Auch bei Coming Out und Transition gilt: Ordnung ist das halbe Leben. Beachten Sie als Gedankenstütze unseren folgenden Vorschlag einer Checkliste, um keinen „Papierkram“ zu übersehen:**

#### **Checkliste »Papierkram«**

1. Wo ist eine Namensänderung nötig und wer ist dafür zuständig?

Übersicht: Namensänderung im Unternehmen

- > Firmenausweis inkl. Foto (gegebenenfalls IT oder Personalabteilung)
- > Namensschilder (gegebenenfalls IT oder Personalabteilung)
- > Mail-Adresse (gegebenenfalls IT oder Personalabteilung)
- > E-Mail-Signatur (selbst ändern)
- > Alte Zeugnisse (gegebenenfalls Personalabteilung oder Vorgesetzter)
- > Visitenkarten
- > Organigramme
- > Website
- > Telefonverzeichnis
- > Sonstiges (Leasingverträge eines Firmenwagens etc.)

2. Um nichts zu übersehen, orientieren Sie sich gegebenenfalls an Abläufen, die für Neueinstellungen vorgeschrieben sind. Diese bieten einen guten zusätzlichen Überblick über nötige Dokumente.

3. Suchen Sie auch nach Ihrem eigenen Namen im Intranet, um alte Dokumente oder Beiträge zu finden.

4. Tragen Sie sich in den Kalender ein, wann Sie welche Änderungen vornehmen möchten, um den Überblick zu behalten.

5. Es empfiehlt sich, spätestens dann, wenn eine Einnahme von Hormonen absehbar ist beziehungsweise gestartet wird und bald körperliche Veränderungen erkennbar werden, ein Ansprechen der Transition am Arbeitsplatz in Angriff zu nehmen. (-> Reminder: Nicht alle trans\* Personen entscheiden sich für die Einnahme von Hormonen.)

Organisation rund um die Transition ist leider ohnehin nötig – auch im Privaten, nicht nur am Arbeitsplatz. Die Checkliste rund um die Namensänderung bei der Arbeit kann Hand in Hand entstehen mit einer Liste für den persönlichen Alltag. Schließlich müssen beispielsweise neben dem Personalausweis auch Fahrzeugschein,

Kund\_innenkarten, Verträge und andere Ausweise geändert werden. Eine hundertprozentige Trennung von Arbeits- und Privatleben ist ohnehin meist nicht möglich – insofern können hier auch zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden und Checklisten und Zeitpläne für private und berufliche Belange parallel erstellt werden.



## Beispielablauf einer Transition

**Eine Transition unterscheidet sich von Mensch zu Mensch und ist somit immer ein individueller Prozess, auch zeitlich. Jeder trans\* Mensch hat andere Erwartungen und Fragen, wenn es um die eigene Transition geht, und nicht immer gibt es Wege und Antworten, die für alle passen. Aufgabe der Unternehmen ist es, jeder trans\* Person den individuell besten Weg zu ermöglichen. Im Folgenden wird ein beispielhafter Ablauf mit wichtigen Schritten skizziert, an dem sich zumindest grob orientiert werden kann.**

### DAS COMING OUT

Vor einer Transition steht das Coming Out. Ohne die trans\* Identität zu erwähnen, eine Transition zu beginnen, ist mit Blick auf die administrative Seite unmöglich. Hat das Unternehmen beispielsweise keine Informationen dazu, dass ein anderer Vorname verwendet wird, so kann es diesen logischerweise nicht nutzen. Auch für die persönliche Ebene empfiehlt es sich, die Transition anzukündigen, anstatt plötzlich mit anderem Erscheinungsbild im Unternehmen aufzutauchen.

Die Entscheidung ob, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfeld (familiär, privat oder beruflich) ein Mensch ein Coming Out hat, trifft jede Person für sich. Ein Coming Out ist ein besonderer, sensibler Moment im Leben einer trans\* Person.

Und: Es gibt nie nur ein Coming Out im Leben von LGBT\*IQ und somit auch von trans\* Menschen. In verschiedenen Lebenslagen, Situationen und beim Knüpfen neuer Kontakte kommt es immer wieder zu weiteren Coming Outs. Der Moment eines jeden Coming Outs ist nicht zu unterschätzen und es wird empfohlen, sich vor und nach dem ersten Coming Out Zeit zu lassen, je nach Bedürfnissen und Befinden.

Vor einem Coming Out, besonders vor einem größeren, weitreichenderen (wie beispielsweise am Arbeitsplatz) braucht es Zeit, um sich vorzubereiten, Kräfte zu sammeln, sich bereit zu fühlen. Danach, um die Eindrücke des Moments zu verarbeiten, die eigenen Emotionen zu verstehen, negatives wie positives Feedback zu verarbeiten und gegebenenfalls über weitere Schritte nachzudenken.

Das Thema Transition umspannt mehrere Ebenen: medizinisch, sozial und rechtlich. Im Kontext des Arbeitsplatzes müssen medizinische Transitionsschritte nicht besprochen oder offengelegt werden. Dort stehen vor allem rechtliche Aspekte im Vordergrund, wie die Anrede und Änderungen von Dokumenten. Dennoch ist es empfehlenswert, Führungskräfte und Personalabteilung vom zeitlichen Ablauf von geplanten medizinischen Eingriffen in Kenntnis zu setzen und diese gegebenenfalls gemeinsam so zu planen, dass sie den persönlichen Ansprüchen der trans\* Person, aber auch den Arbeitsabläufen/Projekt-Timings gerecht werden.

Jedes Gegenüber, dem ein Coming Out anvertraut wird, muss streng vertraulich mit solchen Informationen umgehen, insbesondere, wenn sich die trans\* Person noch nicht öffentlich geoutet hat. Erinnern Sie Menschen, denen gegenüber Sie sich öffnen, daran und weisen Sie darauf hin, dass Fremdotsings extrem belastend sein können, dem Offenbarungsverbot widersprechen und dass die Entscheidung weiterer Coming Outs Ihnen alleine obliegt.

### COMING OUT UND TRANSITION IM UNTERNEHMEN

Trans\* Mitarbeitende haben das Recht, ihre Geschlechtsidentität offen und ohne Angst vor möglichen Konsequenzen zu leben. Wenn sich eine trans\* Person zu Coming Out und Transition im Berufsleben entscheidet, bieten sich als erste Kontakt- und Anlaufstelle die direkte Führungskraft, HR-Verantwortliche\_r, Vertrauensperson oder, unter Voraussetzung der streng vertraulichen Unterstützung, eine Gruppe wie zum Beispiel ein LGBT\*IQ-Mitarbeitendennetzwerk an. Es bietet sich an, einen Plan für die Transition innerhalb des Arbeitsumfeldes zu erstellen, welcher eine Orientierung während der Transition gibt, und in welchem Meilensteine, Kommunikationswege und Zeitrahmen grob festgehalten werden können. Dieser Plan muss nicht allein erstellt werden, sondern kann gemeinsam mit Führungskraft, HR-Verantwortliche\_r oder Vertrauensperson realisiert werden. Wie bereits erwähnt, hilft es jedoch, einen Entwurf für einen solchen Plan bereits mitzubringen.





Folgende Aspekte sollten einbezogen werden:

### Meilensteine

- > Welche Meilensteine oder Ziele habe ich mir für meine Transition im Unternehmen gesetzt (z.B. die Änderung des Namens etc.)?
- > Was sind die Voraussetzungen, dass ich meine Meilensteine erreiche?  
Bsp.: eventuell psychologische Gutachten, Personenstandsänderung

### Personen im Arbeitsumfeld/-alltag

- > Wem sollte/möchte/muss ich im Unternehmen von meiner Transition erzählen?
- > Wer sollte nur informiert werden und wer hat eine aktive Rolle?
- > Wie kann diese aktive Rolle aussehen? Welche Unterstützung erhoffe ich mir?
- > Zu welchem Zeitpunkt möchte ich welche Personen involvieren?

### Kommunikation und Dokumentation

- > Wie möchte ich den Personen in meinem Arbeitsumfeld/-alltag meine Transition erklären (persönliches Gespräch, E-Mail, mithilfe der Führungskraft, etc.)?
- > Inwiefern muss und möchte ich Personen in meinem Umfeld erst einmal aufklären, was Trans\*sein bedeutet? Viele Menschen haben vermutlich wenige Berührungspunkte mit diesen Themen, sodass einerseits Verunsicherung vorhanden sein kann, andererseits auch die eigene Rolle sowie Bedürfnisse und Erwartungen der trans\* Person nicht klar sein können. Hier ist es wichtig, im Vorhinein – eventuell gemeinsam mit Führungskraft, HR-Verantwortlichen oder Vertrauensmensch – Gedanken und Zeit in das Thema Aufklärung zu investieren.  
/ Die Verantwortung der Aufklärung anderer sollte nie alleine der trans\* Person zugemutet werden, da dies eine enorme Belastung in einer sensiblen Lebensphase darstellen kann und es schlichtweg Aufgabe aller ist, sich zu informieren.
- > Welche Dinge müssen auf administrativer Seite geklärt werden (Namensänderung, Firmenausweis Foto und Name, E-Mail-Adresse, Signatur, Dokumente, ... )?  
-> Dafür empfiehlt sich nochmal ein Blick auf die Checkliste auf [Seite 59](#).

### BEISPIELHAFTE SCHRITTE BEI EINER TRANSITION AM ARBEITSPLATZ

Sobald die Entscheidung für die Transition am Arbeitsplatz gefallen ist, kann der Ablauf geplant werden.

Der erste Schritt sind die oben genannten Vorbereitungen, das Festsetzen von Meilensteinen etc. – danach geht es an die konkrete Umsetzung. Die folgenden Unterpunkte sind dabei eine exemplarische Möglichkeit, wie eine Transition ablaufen kann – kein fester, allgemeingültiger Ablaufplan!

1. Die trans\* Person teilt einem zuständigen Menschen aus der Personalabteilung oder der dem direkten Vorgesetzten im Rahmen eines vertraulichen Treffens ihre korrekte Geschlechtsidentität mit und berichtet von der Absicht, eine Transition am Arbeitsplatz zu vollziehen. Bei Bedarf kann als Unterstützung auch eine Vertrauensperson, die Angestelltenberatungsstelle oder die Sozialberatung hinzugezogen werden. Weiterhin kann auch das LGBT\*IQ-Mitarbeiter\_innennetzwerk Hilfestellungen geben sowie Kontakt zu anderen trans\* Personen herstellen.

2. Führungskraft/Personalverantwortliche\_r und die\_der Mitarbeitende treffen sich eventuell mit anderen Führungskräften des Mitarbeitenden oder der Personalabteilung, um die geplante Transition auch hier anzukündigen und die ersten Schritte vorzubereiten, beispielsweise das Informieren der Belegschaft oder die Namensänderung im IT-System. Die Beteiligten sollten sich über verschiedene Quellen zum Thema trans\* vertraut machen, um Diskriminierungspotentiale zu erkennen und zu verstehen. Die trans\* Person kann in diesem Schritt

entscheiden, wieviel Aufklärung sie selbst leisten möchte oder ob sie gegebenenfalls auf passende Materialien und/oder Organisationen wie zum Beispiel PROUT AT WORK hinweist.

3. Es folgt die gemeinsame Gestaltung des Coming-Out- und Transitions-Prozesses mit der trans\* Person. Folgende Punkte sollten dabei berücksichtigt werden:

### Kommunikation:

- > Wann und von wem werden Kolleg\_innen informiert? Vielleicht möchte der\_die Mitarbeitende die Pläne der Transition vor der offiziellen Ankündigung in einem vertraulichen Gespräch mit einzelnen Kolleg\_innen offenlegen.
- > Welche Informationen zu trans\* sind für Mitarbeitende nötig, welche sind bereits im Unternehmen vorhanden oder gegebenenfalls extern einzuholen?
- > Möchte die trans\* Person selbst an einer Informationsrunde mit anderen Mitarbeitenden teilnehmen?
- > Wäre es hilfreich, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen?
- > Braucht es neben einem Informationsgespräch zusätzliche Kommunikationsformen?

### Zeitraumen:

- > Ab wann soll die Transition beginnen, heißt zum Beispiel: Ab wann werden ein selbstbestimmter Vorname und die Pronomen verwendet?
- > Auch die Planung von Beurlaubungen/ Krankschreibung wegen medizinischer







Behandlungen, falls diese bereits absehbar sind, ist hilfreich. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass Operationen von der Genehmigung der Krankenkassen abhängen. Dadurch kann es erforderlich werden, ursprüngliche Absprachen eventuell umzuplanen, da Antragsverfahren sehr langwierig sein können.

#### Administration:

- > Festlegung, welche Änderungen an administrativen Themen (Kontaktdaten, Arbeitszeugnisse, Arbeitsvertrag, Namensschilder), Kommunikationskanälen, Personalakten und Systemen vorgenommen werden müssen und wann. Die jeweils zuständigen Personen/Abteilungen werden bestimmt und gegebenenfalls bereits kontaktiert.
- > Festlegung, wie die Benutzung von Toiletten und Umkleieräumen geregelt wird und was für eine diskriminierungsfreie Nutzung für alle nötig ist.

Diese Gestaltung des Coming-Out-Prozesses muss nach dem ersten Entwurf mit voranschreitender Zeit zwischendurch von trans\* Person und Führungskraft/Personalverantwortliche\_r erneut betrachtet und gegebenenfalls angepasst werden. Dabei ist es hilfreich, schon beim ersten Treffen weitere Termine festzulegen, um den Prozess stetig zu beobachten.

Wann was genau durchgeführt und umgesetzt wird (beispielsweise die Änderung der Personalakte, die Ausstellung neuer Zeugnisse etc.), ist nicht einheitlich zu sagen. Schrecken Sie nicht davor zurück, gegebenenfalls rückzufragen und Menschen an gewünschte Änderungen zu erinnern.

## DAS WICHTIGSTE DABEI: DIE TRANS\* PERSON GIBT DIE GESCHWINDIGKEIT VOR.

Sämtliche Schritte sollten immer in Absprache mit der trans\* Person erfolgen. Geschieht dies nicht, kann schnell der Eindruck entstehen, fremdbestimmt zu werden. Aufgrund der Tatsache, dass trans\* Personen sich ständig fremdbestimmen lassen müssen (staatlich durch TSG mit psychologischer Begutachtung; von Krankenkassen bei der Beantragung von Operationen; möglich Zwangsoutings, wenn andere über die Transition bei Dritten sprechen; etc.), können trans\* Personen hier sehr sensibel reagieren.

## WICHTIGE KONTAKTE

### BEGLEITTHERAPIE

Die Begleitung durch eine\_n trans\*erfahrene\_n Psycholog\_in beziehungsweise Psychotherapeut\_in kann in vielerlei Hinsicht hilfreich sein, unter anderem auch, um eine externe Ansprechperson zu haben. Viele trans\* Personen berichten davon, dass eine begleitende Therapie, auch nach Abschluss einer Transition, wichtig für sie war oder noch ist. Diese muss sich nicht nur um das Trans\*sein drehen, sondern kann weitaus allgemeiner gestaltet sein.

Grundsätzlich können Gespräche mit sensibilisierten Therapeut\_innen oder Coaches helfen und unterstützend wirken in Bezug darauf, welche Bedeutung die geschlechtliche Identität für die trans\* Person individuell hat. Dabei empfiehlt es sich, die Unterstützung und Vernetzung lokaler/regionaler Beratungsangebote für trans\* Personen zu nutzen, die über geeignete Therapeut\_innen in der Nähe am besten Bescheid wissen und Empfehlungen aussprechen können. Wichtig für Arbeitgeber\_innen ist dabei, wie im Kapitel für Arbeitgeber\_innen angedeutet, Arbeitszeitverschiebungen und Freistellungen mitzudenken. Geeignete und trans\*sensible Therapeut\_innen sind häufig viel gefragt und können nur wenige Termine anbieten. Oft bedingt dies zeitliche Randtermine mitten am Tag oder auch weite Anreisewege. Durch die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice kann die Situation teilweise schon erleichtert werden. Es empfiehlt sich für trans\* Menschen, neben dem Ansprechen von lokalen trans\* Gruppen oder dergleichen sich an ärztliches Personal zu wenden, dem sie bereits vertrauen.

Möglicherweise können diese passende Kolleg\_innen empfehlen.

Für viele trans\* Personen ist eine Begleittherapie Pflicht, um weitere Behandlungen von der Krankenkasse bezahlt zu bekommen. Umso wichtiger ist es, diese Bedingungen mit der Arbeit vereinbaren zu können.

Der Bundesverband Trans\* hat Unterlagen rund um das Thema trans\* Gesundheit und die Tipps zur Behandlungssuche erstellt:

Leitfaden Trans\*Gesundheit:

➤ [www.bundesverband-trans.de](http://www.bundesverband-trans.de)

Leitfaden für Behandlungssuchende Broschüre „Praxistipps“:

➤ [www.bundesverband-trans.de](http://www.bundesverband-trans.de)

### ANLAUFSTELLEN, RECHTLICHE ABSICHERUNG

Am Ende des Guides finden sich diverse Anlaufstellen und Interessenverbände. Neben Hilfe über Vereine besteht im Falle von Schwierigkeiten selbstverständlich auch die Option, sich rechtlichen Beistand zu holen, beispielsweise über Rechtsanwält\_innen. Auch dabei gibt es Kanzleien und Jurist\_innen, die mehr oder weniger Wissen zum Thema Trans\* mitbringen – hier können Trans\*-Interessenverbände oder Vereine Tipps geben oder Kontakte herstellen.

Eine andere offizielle Anlaufstelle ist außerdem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die wiederum eine Übersicht an Beratungsstellen bietet.



## Bewerbungen Arbeitssuche

**Nicht nur in bestehenden Arbeitsverhältnissen hat ein trans\* Coming Out Auswirkungen. Beim Wechsel der Arbeitsstelle, beziehungsweise bei der Jobsuche, kann eine trans\* Identität ebenfalls Hürden auf tun.**

**In Bewerbungsverfahren müssen viele persönliche Daten und Informationen offengelegt werden. Dabei stellt sich nun für trans\* Personen oft die Frage: Das Trans\*sein verheimlichen oder offen dazu stehen?**

Das Trans\*sein geheim zu halten, kann im Bewerbungsprozess teilweise schwerfallen oder sogar unmöglich sein. Wenn eventuell der abgelegte Name (teilweise Deadname genannt) noch auf einigen Zeugnissen zu lesen ist, wirft dies Fragen auf Seiten der potenziellen neuen Arbeitsstelle auf. Um diese Fragen herumzutanzeln bedeutet großen Stress und sollte nicht nötig sein. Ist die trans\* Person dazu bereit, empfiehlt sich hier Offenheit, um nicht im dauerhaften Zwang zum Verbergen von Details der Vergangenheit leben zu müssen.

Selbstverständlich kann sich jeder Mensch dennoch dazu entschließen, die eigene trans\* Geschichte nicht offenzulegen. Dabei muss damit gerechnet werden, dass diese gerade im Fall einer Einstellung möglicherweise doch irgendwann, auch unbeabsichtigt, ans Licht kommt. Um eine Offenlegung mit möglichst großer Sicherheit zu vermeiden, benötigt es viel Energie.

Die eigene trans\* Geschichte als Stärke zu sehen, mag teilweise schwerfallen – kann jedoch, gerade bei Bewerbungsverfahren, auch von Vorteil sein. Jemand, der eine Transition in Angriff genommen hat, ist stark, belastbar, mutig, resilient genug, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen und Schwieriges offen zu vertreten – und weist somit viele Eigenschaften aus, die sich Arbeitgeber\_innen oft wünschen.

**Trans\* Personen, die so einen schweren Weg der Transition gehen, sind häufig sehr stark darin, Konflikte zu bewältigen und können eine entsprechende Resilienz mitbringen.**

**Wer ein solches „Change Management“ betreibt, kann für jedes Unternehmen einen großen Gewinn bedeuten.**

# Hinweise für Kolleg\*innen von trans\* Personen

**Die Kolleg\_innen können eine wichtige Rolle für trans\* Menschen mit Transitionswunsch am Arbeitsplatz spielen. Ihre Reaktionen sind ein zentraler Baustein für trans\* Personen, wenn es darum geht, wie sicher und angenommen sie sich im Unternehmen fühlen.**

**Zur Erinnerung: Eine Person, die eine Transition in Angriff nimmt, wird kein völlig neuer Mensch. Neben dem Fakt, dass ein Mensch trans\* oder cisgeschlechtlich ist, machen ihn tausende andere Dinge aus. Machen Sie sich bewusst, dass ihr\_e trans\* Kolleg\_in vermutlich noch immer ähnliche Interessen und Charakterzüge hat wie bisher und sich daher auch Ihre Beziehung zueinander nach einem Coming Out nicht verändern muss, schon gar nicht zum Negativen.**

## DISKRETION UND KOMMUNIKATION

Falls Sie vor anderen über die Transitionspläne informiert werden, behalten Sie dies erstmal unbedingt für sich und seien Sie sich bewusst, dass Sie damit einen enormen Vertrauensvorschuss erhalten haben. Fragen Sie gegebenenfalls bei der trans\* Person nach, wann und wie sie andere am Arbeitsplatz einweihen möchte. Erzählen Sie auf keinen Fall ohne die Zustimmung der trans\* Person anderen von der trans\* Identität. Das Coming Out und alle damit zusammenhängenden Entscheidungen stehen nur der trans\* Person selbst zu. Ein Fremdoouting kann traumatisierend und extrem belastend sein!

Es ist völlig verständlich, wenn Sie Fragen zum Thema trans\* haben. Nicht alle sollte oder muss Ihnen jedoch die trans\* Person selbst beantworten. Beispielsweise sind Fragen nach eventuellen Operationen sehr intim. Fragen Sie sich einfach mal, wie offen Sie über eine (intime) Operation sprechen würden, z.B. an den Genitalien. Nur weil eine trans\* Person für alle unübersehbar eine Transition durchläuft, bedeutet dies nicht, dass sie die medizinischen Schritte, die sie geht oder nicht geht, ebenfalls so offen besprechen möchte. Eine optische Veränderung lässt sich nicht gänzlich verbergen – und soll ja auch oft gesehen werden, etwa wenn sich eine trans\* männliche Person Bartwuchs wünscht. Ob Operationen stattfinden oder nicht, lässt sich hingegen sehr wohl verbergen. Sollten Sie derlei Informationen von Kolleg\_innen haben, sollten Sie immer sensibel damit umgehen.

Mit diesem Guide sowie zahlreichen anderen Quellen stehen viele Informationen zum Thema trans\* zur freien Verfügung – nutzen Sie diese. Fragen stellen ist natürlich erlaubt, wenn die Fragen ernst gemeint sind und keine persönlichen Grenzen überschreiten. Fragen dazu, was die Transition für das Sexleben einer trans\* Person bedeutet, wären komplett fehl am Platz und übergriffig. Fragen dazu, wie es der Person geht, wie die Kolleg\_innen unterstützen können oder welche Pronomen die Person für sich benutzt, sind hingegen wertschätzend und hilfreich.

### Zusammengefasst:

- > Ein Coming Out ist ein Vertrauensbeweis – gehen Sie entsprechend wertschätzend damit um!
- > Unterstützen Sie trans\* Kolleg\_innen und hören Sie zu.
- > Hinterfragen Sie Ihre Privilegien und Biases, machen Sie sich ihrer bewusst und handeln Sie entsprechend.
- > Fragen Sie sich, welche Dinge Sie nicht erleben müssen, die Menschen aus marginalisierten Gruppen oft widerfahren: Werden Sie beispielsweise nach persönlichen Dingen in Bezug auf Ihren Körper oder Ihre Beziehung gefragt?
- > Nutzen Sie Ihre Position oder Kontakte, um Anliegen von trans\* Menschen umzusetzen, vom Einsatz für genderneutrale Toiletten und Umkleieräume über die Organisation von Weiterbildungen bis zur Unterstützung des unternehmensinternen LGBT\*IQ-Mitarbeiter\_innennetzwerks.





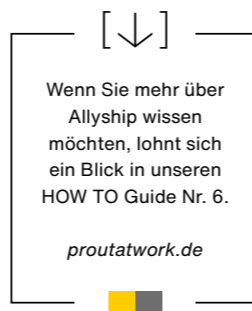
## FALSCH NAMEN UND PRONOMEN VERWENDEN

Selbstverständlich kann es aus Gewohnheit, besonders kurz nach dem trans\* Coming Out einer\_eines Kolleg\_in, vorkommen, dass früher benutzte Vorname und Pronomen verwendet werden. Das ist absolut kein Weltuntergang – wichtig ist, wie damit umgegangen wird. Sie müssen keinen offiziellen Entschuldigungsbrief schreiben, aber ein kurzes Entschuldigen und direktes Korrigieren ist wertschätzend und anerkennend. Weisen Sie sich auch untereinander im Team gegenseitig freundlich darauf hin, wenn jemand falsche Pronomen für eine\_n Kolleg\_in verwendet.

## ALLYSHIP

Den Begriff Ally oder Allyship haben womöglich manche schon einmal gehört. Übersetzt bedeutet das englische Wort Ally so viel wie „Verbündete\_r“ oder „Helfer\_in“. Es geht also bei Allyship darum, sich zusammenzuschließen und zu unterstützen.

Trans\* Personen machen nur etwa 0,6 % der Gesellschaft aus – also zu wenige, um sich selbst effektiv für ihre Rechte zu engagieren und wirklich gehört zu werden. Davon abgesehen sind multiple Belastungssituationen ein ständiger Begleiter. Viele trans\* Personen geraten in depressive Phasen, ziehen sich sozial zurück, um sich auf die Transition konzentrieren zu können, oder kämpfen sogar mit Suizidgeanken. Sie sind deshalb sehr dankbar für jede Art der Unterstützung, welche die Transition leichter gestaltet und in Teilen auch auf Allies angewiesen.



## Farbe bekennen

Kurz: Ally für trans\* Personen am Arbeitsplatz zu sein, heißt, sich zu informieren, zu unterstützen, zu helfen, zuzuhören und trans\* Menschen zu ermöglichen, gehört zu werden – mit ihnen statt über sie zu sprechen. Unterstützung für die LGBT\*IQ-Community zu zeigen, sollte alltäglicher Standard sein und nicht erst oder nur dann sichtbar sein, wenn Probleme auftauchen. Möglichkeiten, um Farbe zu bekennen, sind zum Beispiel Regenbogenfarben. Sie können am Türschild, in der Signatur, an der Kleidung oder anderswo im Büro sichtbar gemacht werden und zeigen somit, ohne dass darüber gesprochen werden muss, dass ein Mensch ein Ally ist. Ungeoutete Mitarbeiter\_innen, die sich unsicher sind, sehen so: „Hier ist jemand, der mich unterstützen würde, wenn ich mich oute. Hier ist ein Mensch, der um die Diskriminierung von LGBT\*IQ weiß.“ So etwas zu sehen, kann ungemein helfen. Gerade wenn Führungskräfte so vorgehen, fördert und zeigt dies eine offene Unternehmenskultur.

Auch Menschen, die nicht selbst LGBT\*IQ sind, können sich teilweise in Netzwerken engagieren oder mit diesen zusammenarbeiten. Alltägliche Handlungen, bei denen Allies Vorreiter\_innen sein könnten, sind das Erfragen von Pronomen eines Gegenübers und das Verwenden geschlechterinklusive Sprache. Dies kann auch im digitalen Kontakt geschehen. Beispielsweise können Pronomen in der Mail-Signatur mit angegeben werden. Es zeigt Wertschätzung und je früher mehr Menschen im Unternehmen so vorgehen, desto eher wird es Teil der Unternehmenskultur.

## BEST PRACTICES

Trans\* Personen benannten PROUT AT WORK gegenüber einige Best Practice-Beispiele, die Sie in ihren Unternehmen erfahren haben und die sich viel auf bereits angesprochene Punkte beziehen: korrekt angesprochen zu werden, unkomplizierte Änderungen von Namen und Anrede in Mails und IT-Systemen, Kontakt zu anderen trans\* Menschen in beratender Funktion, LGBT\*IQ-Mitarbeiter\_innennetzwerke als Ansprechpartner\_innen, genderneutrale Toiletten, eine gute Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung und die Unterstützung aus der Belegschaft.

## EXTERNE BERATUNG

Beim Hinzuziehen externer Beratung oder Unterstützung gibt es Einiges zu beachten. Zuerst sollte betrachtet werden, welche Zielgruppe vorhanden ist. Ansonsten spielen unter anderem der Wissensstand der Gruppe, der Bedarf an individuellen Inhalten oder die zeitliche Planung und die örtlichen Gegebenheiten eine Rolle.

Möchte ich ein aufgeschlossenes, junges Team tiefgehender zum Thema trans\* informieren oder soll die oberste Führungsebene eines international agierenden Großkonzerns rechtlichen Input zur Umsetzung von Transitionen am Arbeitsplatz bekommen? Ein junges Team mit LGBT\*IQ-Grundwissen kann gegebenenfalls durch Peer-Ansätze und methodische Arbeit emotional gut abgeholt werden, während in der Vorstandsebene effiziente Vorträge und die Darstellung reiner Fakten möglicherweise besser aufgenommen werden. Dies ist selbstverständlich individuell – und auch abhängig davon, ob eine externe Weiterbildung präventiv zusätzlich

stattfinden soll oder ob dabei konkrete Probleme und Diskriminierungen abgefangen werden sollen.

Zu beachten ist weiterhin, ob es eventuell bereits Vorfälle gab, in denen sich Mitarbeiter\_innen negativ geäußert haben. Dann ist ein Ansatz notwendig, der nicht nur informiert, sondern auch deeskalierend ist.

Selbstverständlich sind neben allgemeinen Weiterbildungen, Inputs und Workshops, die Grundwissen zu LGBT\*IQ vermitteln, auch tiefere Angebote lohnend. Das könnten unter anderem Sessions zu speziellen Thematiken wie trans\* und inter\* Geschlechtlichkeit oder geschlechtersensibler Sprache sein.

Die Möglichkeiten der Umsetzung spielen ebenfalls eine Rolle. Sollen in einem globalen Unternehmen alle Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten, empfiehlt sich, eine Session online stattfinden zu lassen zu einer Uhrzeit, die in mehreren Zeitzonen in übliche Arbeitszeiten fällt. Geht es um eine spezifische Beratung oder Weiterbildung für ein geschlossenes Team am gleichen Standort, kann eine Veranstaltung vor Ort durchgeführt werden.

Natürlich kann PROUT AT WORK beratend zur Seite stehen, um passenden externen Input für Ihr Unternehmen zu liefern oder bei der Vermittlung anderer externer Dienstleister\_innen zu unterstützen. PROUT AT WORK bereitet Beratungsangebote sowie Workshops immer mit einer individuellen Anpassung vor und geht auf die Gegebenheiten der nach Beratung suchenden Unternehmen oder Gruppen ein.



# Fazit

**Trotz des teilweise beschwerlichen Weges, den trans\* Personen beschreiten, betonen beispielsweise in einer Umfrage in NRW die allermeisten Befragten, dass sie erneut eine Transition beginnen und alle Unannehmlichkeiten auf sich nehmen würden, da für sie im Vordergrund steht, in ihrem Geschlecht anzukommen und sich als sie selbst wohlzufühlen.**

Der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Ort, da Menschen die Hauptzeit ihres Tages dort verbringen. Daher kann eine Transition und das trans\* Dasein nicht als rein privat und abgekoppelt vom Arbeitsalltag gesehen werden.

Mit der Veröffentlichung des Koalitionsvertrags von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP Ende November 2021 steht eine maßgebliche Verbesserung der Situation von trans\* Menschen auch am Arbeitsplatz in Aussicht:

„Wir werden das Transsexuellengesetz abschaffen und durch ein Selbstbestimmungsgesetz ersetzen. Dazu gehören ein Verfahren beim Standesamt, das Änderungen des Geschlechtseintrags im Personenstand grundsätzlich per Selbstauskunft möglich macht, ein erweitertes und sanktionsbewehrtes Offenbarungsverbot und eine Stärkung der Aufklärungs- und Beratungsangebote. Die Kosten geschlechtsangleichender Behandlungen müssen vollständig von der GKV übernommen werden.“

Eine Änderung des Geschlechtseintrags auf eigenen Willen hin würde die Umsetzung von Namensänderungen beispielsweise sehr erleichtern. Wenn nur die persönlichen Wünsche entscheidend sind und nicht psychologisch Gutachten, würden viele Prozesse enorm beschleunigt sowie Diskriminierung und Fremdbestimmung vermieden werden.

Dieser Guide legt seinen Fokus besonders auf Unternehmen in der freien Wirtschaft. Transitionen von Menschen mit Beamt\_innenstatus oder im Öffentlichen Dienst laufen gegebenenfalls anders ab, da Arbeitgeber der Staat ist. Teilweise gibt es in diesen Bereichen sogar stringenter und eindeutiger Vorgaben als in privaten Unternehmen. Das Bundesministerium für Verteidigung hat beispielsweise 2017 einen

Leitfaden zu trans\* Geschlechtlichkeit bei Soldat\_innen veröffentlicht, pauschale Regelungen und Handlungsvorgaben für alle trans\* Personen lassen sich in keinem Guide zusammenfassen. Allein zwischen großen und kleinen Unternehmen bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug auf Aufbau, Hierarchien, Abläufe und Möglichkeiten. Daher ist es wichtig, noch einmal zu betonen: Eine Transition am Arbeitsplatz ist sehr individuell!

Ebenso möchten wir auch noch einmal unsere Empfehlungen an Arbeitgeber\_innen wiederholen: Unterstützen Sie, seien Sie aufmerksam, hören Sie zu und zeigen Sie Verständnis. Erstellen Sie gemeinsam mit der trans\* Person einen Fahrplan für alle Aspekte der Transition am Arbeitsplatz. Schaffen Sie gute Rahmenbedingungen und Regelungen, von denen individuelle Lösungen abgeleitet werden können.

Für trans\* Personen gilt: Falls die Transition nicht so abläuft wie erwünscht, holen Sie sich Unterstützung in Form von Beratung, Rechtsbeistand oder was sich für Sie richtig anfühlt. Wenn ein\_e Arbeitgeber\_in Sie in einer Transition nicht unterstützt, Sie sogar Diskriminierung erfahren, erwägen Sie einen Wechsel des Arbeitsplatzes, falls das möglich ist. Sie haben das Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und Wertschätzung gegenüber allen Facetten Ihrer Persönlichkeit.





**Ganz  
persönlich**  
...



im  
Kund\_innenservice  
tätig

# tenni

„[...] Vom Ausland aus hatte ich mir schon in Deutschland einen Job gesucht, allerdings noch ungeoutet. Auf Bewerbungen, in denen ich mich geoutet hatte (Arbeitszeugnisse etc. laufen ja noch auf den Deadname), kamen entweder Absagen oder keine Reaktion. Mag sein, dass das Zufall war und ich auch so keine oder eine negative Antwort bekommen hätte.

[...] Ich hatte zuerst die AGG-Beauftragte um ein Gespräch gebeten. Sie hatte super reagiert. Sie meinte, sie hätte schon mal in einer anderen Firma eine trans\* Frau bei ihrem Outing in der Firma ‚betreut‘ und sei absolut auf meine Seite. Gemeinsam haben wir dann einen Weg überlegt und einen Gesprächstermin mit den drei Teamleiter\_innen ausgemacht.

[...] Auch bei diesem Gespräch gab es nichts auszusetzen. Mir wurde Unterstützung zugesagt.

**Beispielsweise wurde mir zugesichert, dass ich für die notwendigen Termine, die ja meist während der Arbeitszeit stattfinden, jederzeit frei bekomme. Das wird auch bis heute eingehalten.**

Für meinen Wunsch, meine E-Mail Signatur für interne und Kund\_innen-Mails zu ändern, musste zuerst das Unternehmen, für die wir den Kund\_innenservice machen, informiert bzw.

gefragt werden, ob das möglich ist. Außerdem sollten natürlich alle Kolleg\_innen informiert werden. Hierfür hatte ich mich zuvor über Erfahrungsberichte informiert und gemeinsam mit der Beauftragten und den Teamleiter\_innen entschieden, dass ich eine Mail an alle verschicke. Mein Wunsch war es, diese Mail auch an den Auftraggeber zu senden, da ich mit den Angestellten täglich telefonischen Kontakt habe. Für diese erste Anfrage habe ich dann auch den dgti-Ausweis weitergeleitet. Dass es mir wichtig ist, die Frauentoilette zu benutzen, habe ich dann auch erwähnt, allerdings hatten weder die Teamleiter\_innen noch die AGG-Beauftragte daran gedacht, wie sie mir im Nachhinein sagten. Der Tenor war, dass das ja selbstverständlich sei und ich mir da keine Gedanken machen sollte.

Wir hatten also festgelegt, dass die Änderung der E-Mail-Signatur gleichzeitig mit der E-Mail, die ich abends nach Feierabend verschicken sollte, passiert. Zuvor musste noch das andere Unternehmen gefragt/informiert werden, da die Entscheidung über die Änderung auch schon vor der Vornamens- und Personenstandsänderung bei diesem lag. Ein Teamleiter hat das dann abgeklärt. Auch hier war ich über die Reaktion mega überrascht. Es hieß, es werde sofort geändert bzw. dann, wann ich das festlege und auch die Outing-Mail durfte ich an die dortigen Angestellten versenden.

[...] Ich bekam keine einzige negative Antwort. Von ca. 30 Kolleg\_innen, die die Mail erhalten haben, kamen von ich glaube 8 oder 9 eine Antwort, die mich zum Outing beglückwünschten und sich für mich freuten.

**Von einem Kollegen war ich dann sehr überrascht. Dieser war mir zuvor als ziemlich unsympathisch, sexistisch über Frauen herablassend redend aufgefallen. Er schrieb mich persönlich über Teams an und beglückwünschte mich und dass er ziemlichen Respekt vor mir hat.**

Von den Kolleg\_innen des anderen Unternehmens erhielt ich zwar keine Mails, allerdings wurde ich sofort nach der Mail ausschließlich mit Frau *Nachname* angesprochen.

Zwei kleine, negative Erlebnisse hatte ich, die aber kaum der Rede wert sind. Nach dem Gespräch mit den Teamleiter\_innen hatte ich noch ein Gespräch mit dem Vorgesetzten meiner Teamleiter\_innen, mit dem ich eigentlich selten zu tun habe. Er hatte auf das Outing auch gut reagiert, meinte am Ende des Gesprächs aber auch, wenn wir dir das ermöglichen, erwarten wir natürlich weiterhin eine Topleistung. Fand ich ein wenig komisch, dass er das extra erwähnen musste. Mein Name im internen Chat ist noch nicht geändert. Hier hieß es von der IT, das ginge erst, wenn der Name offiziell geändert ist, hat wohl irgendwas mit den Teams-Lizenzen zu tun oder die IT ist einfach faul. Beispielsweise wurde bei einem Kollegen, der geheiratet und den Namen seiner Frau angenommen hatte, die Änderung auch ewig nicht vorgenommen. Daher glaube ich nicht, dass es etwas mit trans\* Feindlichkeit zu tun hat, dass dort noch der Deadname steht.

[...] Hier muss man noch erwähnen, dass im Chat zwar der Deadname, aber in der Telefonanlage mein weiblicher Vorname steht. Die Telefonanlage wurde wie die E-Mail-Signatur vom anderen Unternehmen geändert. Ich habe ihn darauf hingewiesen, mich doch bitte nicht mit diesem Namen anzusprechen und hier nur noch der Name stünde, weil er in Teams noch nicht

geändert wurde. Daraufhin meinte er ‚Ok Deadname‘, mit einem tränenlachendes Emoji dahinter. Ich habe ihn daraufhin gefragt, was das soll. Meine Teamleiterin hat ihn daraufhin privat angeschrieben. Kurz darauf hatte er mich auch im privaten Chat angeschrieben und sich entschuldigt. Er meinte, ihm sei das nicht bewusst gewesen und er wollte mich weder beleidigen noch verletzen und das Lachemoji und der Deadname war als Lustigmachen über die ‚faule‘ IT gemeint. Ich habe ihm das schon auch abgenommen.

Da ich die meiste Zeit im Homeoffice bin, ist das vielleicht nicht repräsentativ, da ein Outing ja über Teams bzw. E-Mail sicher leichter und etwas anderes ist, als wenn man sich gegenüber sitzt.

**[...] Im Großen und Ganzen würde ich sagen: Besser hätte es eigentlich fast nicht laufen können. Ich musste keine unangenehmen Erfahrungen im Unternehmen machen, eigentlich war es fast eine Blaupause, wie Unternehmen reagieren sollten. Mich haben diese Erfahrung und die Reaktionen auch empowered und es zeigt, so finde ich zumindest, dass große Teile der Gesellschaft viel viel weiter sind, als es die Politik ist oder war.**

[...] Auf jeden Fall bin ich meinem Unternehmen super dankbar und wünschte, es würden alle diese Erfahrung machen dürfen.“





Julia Monro  
trans\* Aktivistin  
(dgti e.V.)

# julia

„Mein Arbeitgeber hielt es damals für selbstverständlich, jeden Menschen am Arbeitsplatz so zu akzeptieren, wie er oder sie ist und wollte es im Unternehmen nicht groß thematisieren, geschweige denn Stellung beziehen. Doch man hatte unterschätzt, dass nichtgeregelte Situationen in Sanitärräumen und eine plötzliche Namensänderung für Irritationen in der Belegschaft sorgen können.“

Auch wenn es positiven Zuspruch von einigen gab, gab es ebenso negatives Bossing und Ablehnung. Eine klare Positionierung von oben blieb aus.

Da ich aufgrund meiner Transition andere Konflikte zu bewältigen hatte, fehlte hier die Energie für ein zusätzliches Problemfeld. So folgte schließlich eine lange Krankschreibung inklusive „Aussteuerung“, die ich trotz drohender Arbeitslosigkeit als das geringere Übel empfand.“

Software-Architektin,  
als bi und trans\* geoutet,  
36 Jahre

„[...] Auf der Arbeit habe ich tatsächlich überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Meine direkten Kolleg\_innen respektieren mein Geschlecht und nutzen die richtigen Pronomen. Das trifft tatsächlich auch auf internationale Kolleg\_innen zu. Negative Erfahrungen hatte ich nur wenige und wenn dann nur mit einzelnen Personen aus Teams, die nicht im direkten Kontakt mit mir waren. Das größte Problem war mit einem einzelnen Kollegen, der die Meinung vertrat, ich solle doch dankbar dafür sein, dass er zumindest manchmal die richtigen Pronomen für mich nutzen würde, aber auch das hat sich mit einem Vieraugengespräch klären lassen.“

Für mich kann ich sagen, dass, wenn es Probleme gibt, diese praktisch immer mit älteren Kolleg\_innen auftauchen. Ich betreue einige Student\_innen und Auszubildende und war dort immer sehr offen über mein bi und Trans\*sein und hatte dort nie das Gefühl, irgendwie fehl am Platz zu sein.

**Ich denke, dass es bei vielen einfach an Wissen fehlt, weshalb sich viele Vorurteile hartnäckig halten.**

Damit sich das zumindest in meinem Firmenumfeld ändert, habe ich auch an einer firmeninternen Kulturveranstaltung teilgenommen, in der ich mich in einer offenen Diskussionsrunde den vielen Fragen der anderen Mitarbeiter\_innen gestellt habe.

Das war zwar etwas anstrengend, hat aber im Nachhinein dafür gesorgt, dass viele Vorurteile und toxische Narrative direkt aus der Welt geschafft wurden. Auch da war das Feedback sehr positiv.“





“

übel genommen. Pronomen sind halt Sachen, die anstrengend sind umzugewöhnen. Inzwischen ist das Thema aber auch durch.

Ich bekam ausschließlich positive Rückmeldungen und viele gute Wünsche. Ein Kollege hat mich ganz besonders gefreut, er kannte trans\* Personen bisher noch gar nicht persönlich, nur die doch recht schrille Darstellung in den Privatmedien. Er hat sich lang mit mir unterhalten darüber und ich denke, ich habe sein Bild über trans\* Personen positiv verändert.

Noch bevor meine Namensänderung durchs TSG gegangen war, habe ich (nicht mit dem Outing zusammenhängend) eine firmeninterne Auszeichnung erhalten, die schon auf meinen neuen Namen ausgestellt war. Auch als ich meine OP hatte und für 6 Wochen ausfiel, war es kein Problem, im Gegenteil, die ganze Firma nahm Anteil und hat sich gefreut, als ich Lebenszeichen von mir gegeben habe und auch, als ich wieder da war.“

**[...] „Mir ist bewusst, wie viel Glück ich hier habe und dass das noch viel zu selten der Fall ist, aber ich denke, es ist schön, auch was Positives zu Transition on the Job zu lesen.“**

lena

Fachinformatikerin  
in  
Süddeutschland

„Meine Erfahrungen im Outing waren ausschließlich positiv. Ich habe mich als ‚divers‘ beworben, da ich kurz vor Beginn der Hormontherapie einen neuen Job suchen musste.

Die Personalabteilung war durch mein Anschreiben schon informiert, die Kolleg\_innen habe ich erst nach ca. einem ¾ Jahr informiert, als dann die Veränderungen langsam sichtbar wurden.

Das habe ich über eine Rundmail an alle realisiert, in der ich kurz geschildert habe, dass ich mich jetzt entschieden habe, diesen Schritt zu gehen und als Frau zu leben und gern als Frau angesprochen werden möchte. Optisch war ich noch nicht passing und es waren ein paar Wochen Umgewöhnung vonnöten, aber das war nicht schlimm für mich, ich habe gemerkt, die Leute bemühen sich, auch ein ab und zu noch herausgeflutschtes „er“ hab ich nicht

Dr.  
Manuela Neuroth  
Fachabteilungsleiterin  
Mineralogie,  
RWE

Manuela

„Meine Ängste vor dem Coming Out im Betrieb und der Bekanntgabe meiner Transgeschlechtlichkeit waren völlig unnötig. Die größte Stütze während meiner Transition waren die Kolleg\_innen.

Statt Spott und Ausgrenzung gab es Anerkennung und liebevoll-menschliches Interesse. Große Sorgen hatte ich um den Verlust meiner fachlichen Reputation, was sich in keiner Weise bestätigt hat.

Im Gegenteil: In unserem männerdominierten konservativen Unternehmen erhielt ich in dieser schwierigen Zeit Unterstützung von der Basis bis zum Vorstandsvorsitzenden, womit ich nie gerechnet hätte!“

”

# FAQ



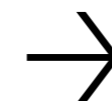
**Hat eine trans\* Person rechtlich einen Anspruch darauf, dass Arbeitgeber\_innen den gewählten Namen bereits vor einer Personenstandsänderung in der internen und externen Kommunikation verwenden?**

Leider nein! Allerdings macht ein Unternehmen sich nicht des Betrugs oder der Täuschung strafbar, wenn es den gewählten Namen verwendet. Unternehmen, die inklusiv handeln wollen, nutzen Namen und Pronomen, die ihre Mitarbeiter\_innen für sich verwenden möchten.



**Können Arbeitgeber\_innen ihren Angestellten vorschreiben, welche Toiletten oder anderen Räumlichkeiten aufgesucht werden müssen?**

Arbeitgeber\_innen müssen geschlechtergetrennte Toilettenräume vorweisen können und sind verpflichtet, ihren Angestellten die Möglichkeit zu bieten, ungestört Räume wie Toiletten aufsuchen zu können. Vermutlich wird die nächste Version der Arbeitsstättenverordnung genauer ausfallen, auch in Bezug auf Menschen mit diversem Geschlechtseintrag. Im besten Falle gibt es in Unternehmen geschlechterneutrale, abschließbare Toilettenräume und jede\_r kann diskriminierungsfrei Toilettenräume ihrer\_seiner Wahl aufsuchen.



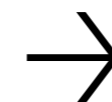
**Wie gehen Vorgesetzte am besten mit der Ankündigung einer Transition um?**

In aller Kürze: zuhören, mitdenken, sich und andere aufklären, Privilegien bewusst machen. Die Transition am Arbeitsplatz muss mit der trans\* Person gemeinsam gestaltet werden – die trans\* Person gibt dabei das Tempo vor!



**Haben trans\* Personen ein Recht darauf, dass ihr alter Name unter Verschluss bleibt?**

Ja! Nach einer Personenstandsänderung sind Unternehmen nach § 5 Transsexuellengesetz verpflichtet, abgelegte Namen nur in äußerst seltenen Fällen preiszugeben, wie beispielsweise, wenn ein besonderes rechtliches oder öffentliches Interesse glaubhaft dargelegt werden kann.



**Müssen Arbeitgeber\_innen eine trans\* Person bei der Transition unterstützen?**

Ja – das AGG schreibt vor, dass Menschen ein Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz haben und auch nicht wegen ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert werden dürfen.

# Good to Know

## Quellen und Wissenswertes

## Das kleine LGBT\*IQ ABC/Glossar

## Anhang Kommunikation

## QUELLEN UND WISSENSWERTES

### LITERATUR

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020):  
Benachteiligung von Trans\* Personen,  
insbesondere im Arbeitsleben.

➤ [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Bundesgerichtshof (2015):  
Beschluss vom 03.02.2015, Az. II ZB 12/14.

➤ [www.werner-ri.de](http://www.werner-ri.de)

Bundesministerium der Verteidigung (2017):  
Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen  
Menschen im Geschäftsbereich des  
Bundesministeriums der Verteidigung.

➤ <https://regenbogen.verdi.de>

Buschmann, A. (2021):  
Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Mobbing.

➤ [www.anderfuhr-buschmann.de](http://www.anderfuhr-buschmann.de)

Flores, A.R., Herman, J.L., Gates, G.J., & Brown,  
T.N.T. (2016):

How Many Adults Identify as Transgender in the  
United States?

Los Angeles, CA: The Williams Institute.

➤ <https://williamsinstitute.law.ucla.edu>

FRA - European Union Agency for Fundamental  
Rights (2020):

A long way to go for LGBTI equality.

➤ <https://fra.europa.eu>

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

➤ [www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info)

Frohn, D.; Meinhold, F.; Schmidt, C. (2017):  
„Out im Office?!“ Sexuelle Identität und  
Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und  
Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA | Institut  
für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung  
(Hrsg.).

➤ [www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info)

Fuchs, L.; Zöllner, A.; im Namen von Freshfields  
Bruckhaus Deringer (2021):

Rechtsgutachten: Trans\* Personen am Arbeits-  
platz: Die Verwendung des dem Zugehörigkeits-  
empfinden entsprechenden Vornamens und  
geschlechtergetrennte Toiletten. Persönlich-  
keitsrechte von Arbeitnehmern und Gestaltungs-  
möglichkeiten für Arbeitgeber.

Fuchs, W.; Kempe-Schällicke, C-H.; Richter, E.;  
Franzen, J. (2017):

Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst.  
Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung  
und Anerkennung des Geschlechts im öffentli-  
chen Dienst.

➤ [www.bundesverband-trans.de](http://www.bundesverband-trans.de)

Fuchs, W.; Ghattas, C. D.; Reinert, D.; Widmann,  
C. (2012):

Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen  
in Nordrhein-Westfalen. Lesben- und Schwulen-  
verband Deutschland e.V. (Hrsg.).

➤ [www.lsvd.de](http://www.lsvd.de)

Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. (2020):  
Presseerklärung: „Dritte Option“ erneut vor dem  
Bundesverfassungsgericht.

➤ <https://freiheitsrechte.org>





Hofmann, I. in Der Tagesspiegel (2021): Gericht hält Gesetz zur dritten Geschlechtsoption für verfassungswidrig.

➤ [www.tagesspiegel.de](http://www.tagesspiegel.de)

Internetredaktion des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Trans\* in Arbeit und Ausbildung.

➤ [www.regenbogenportal.de](http://www.regenbogenportal.de)

Internetredaktion des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): w/m/divers/offen: der Geschlechtseintrag.

➤ [www.regenbogenportal.de](http://www.regenbogenportal.de)

Internetredaktion des Referats Digitale Kommunikation und Soziale Medien (2021): Gesetz zum Schutz von Kindern vor geschlechtsverändernden operativen Eingriffen.

➤ [www.bmj.de](http://www.bmj.de)

Ipsos (2021): LGBT+ Pride 2021 Global Survey.

➤ [www.ipsos.com](http://www.ipsos.com)

Legal Tribune Online (2019):

BGH zu Vornamen von Transsexuellen im Grundbuch. Neuer Name, neues Grundbuchblatt.

➤ [www.lto.de](http://www.lto.de)

Lembke, U.; Tischbirek, A. (2019):

Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung. Humboldt-Universität zu Berlin.

➤ <http://ag-trans-hopo.org>

LSVD-Verein für europäische Kooperation e.V. (2022): Rechtsprechung und Gerichtsurteile: Transgeschlechtlichkeit/Transsexualität.

➤ [www.lsvd.de](http://www.lsvd.de)

Mai, J. (2021): Lebensbalance Modell: Die 4 Säulen.

➤ <https://karrierebibel.de>

Mangold, A. K.; Markwald, M.; Röhner, C. (2019): Rechtsgutachten zum Verständnis von „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ in § 45b Personenstandsgesetz.

➤ <https://eufbox.uni-flensburg.de>

Schulze, M; bei queer.de (2020): BGH: Keine Änderung des Geschlechtseintrags bei „empfundener Intersexualität“.

➤ [www.queer.de](http://www.queer.de)

SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP (2021): Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP).

➤ [www.tagesschau.de](http://www.tagesschau.de)

Zick, A.; Küpper, B.; Kraus, D. (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Ralf Melzer für die Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.).

➤ [www.fes.de](http://www.fes.de)

---

## GESETZE ZUM THEMA

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

➤ [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Strafgesetzbuch (StGB)

➤ [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Transsexuellengesetz (TSG)

➤ [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Personenstandsgesetz (PstG)

➤ [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV)

➤ [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

---

## BERATUNGSSTELLEN/ INTERESSENVERBÄNDE

Es gibt vielerlei Einrichtungen, Organisationen und Verbände, an die sich Menschen zum Thema trans\* wenden können. Dabei handelt es sich um Interessenvertretungen, Beratungsangebote, Orte des Austauschs, Jugendgruppen oder andere Zusammenschlüsse. Im Folgenden haben wir eine Auswahl von Organisationen und Informationsstellen, die sich mit dem Thema trans\* oder inter\* befassen, zusammengestellt.

Bundesverband Trans\*

➤ [www.bundesverband-trans.de/](http://www.bundesverband-trans.de/)

dgti – Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

➤ [www.dgti.org/](http://www.dgti.org/)

Lesben- und Schwulenverband Deutschland e.V.

➤ [www.lsvd.de/de/home](http://www.lsvd.de/de/home)

Selbsthilfeorganisation Trans-Ident e.V.

➤ [www.trans-ident.de/](http://www.trans-ident.de/)

TransMann e.V. (mit Regionalgruppen in vielen deutschen Städten)

➤ [transmann.de/](http://transmann.de/)

Trans-Austria – Österreichisch-Bayerische Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität:

➤ [www.trans-austria.org/trans-austria/](http://www.trans-austria.org/trans-austria/)

TNGS – Transgender Network Switzerland

➤ [www.tgns.ch/de/](http://www.tgns.ch/de/)

Oftmals finden sich, vor allem in größeren Städten, verschiedene unabhängige Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen. Teilweise bieten zum Beispiel auch städtische Einrichtungen eine Anlaufstelle. Eine Übersicht von Beratungsstellen, gefiltert nach Bundesländern, finden Sie unter anderem hier:

➤ [www.meingeschlecht.de](http://www.meingeschlecht.de)

## REGIONALES (AUSWAHL)

Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*, München

➤ [www.muenchen.de](http://www.muenchen.de)

Schlau Niedersachsen (es gibt SCHLAU ebenfalls in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Hessen)

➤ <https://schlau-nds.de>

TransInterQueer e.V., Berlin

➤ [www.transinterqueer.org](http://www.transinterqueer.org)

Beratung LSBTTIQ Baden-Württemberg, Überblick über Beratungsstellen in BW

➤ [www.beratung-lsbttiq.net](http://www.beratung-lsbttiq.net)

In vielen Städten gibt es queere Zentren, die allgemeine Anlaufstellen für LGBT\*IQ bieten. Diese können bei speziellen Anliegen zum Thema trans\* weiterhelfen oder bei der Gründung einer neuen Gruppe unterstützen.

Neben PROUT AT WORK haben sich bereits andere mit trans\* am Arbeitsplatz befasst, u.a.:

Bundesverband Trans\*

➤ [www.bundesverband-trans.de](http://www.bundesverband-trans.de)

Landeskoordination geschlechtliche Vielfalt trans\* NRW

➤ <https://ngvt.nrw>

Trans\* in Arbeit

➤ [www.berlin.de/sen/trans-in-arbeit/](http://www.berlin.de/sen/trans-in-arbeit/)

➤ [www.berlin.de/transgeschlechtlichkeit/](http://www.berlin.de/transgeschlechtlichkeit/)



## DAS KLEINE LGBT\*IQ ABC/GLOSSAR

**afab/amab** assigned female at birth/assigned male at birth (deutsch: bei der Geburt dem weiblichen/männlichen Geschlecht zugeschrieben)

**Agender** Eine Geschlechtsidentität aus dem nicht-binären Spektrum. Für agender Personen spielt das Geschlecht bei der eigenen Identität keine Rolle.

**Allies/Allyship** Allyship beschreibt das Unterstützen einer marginalisierten Gruppe durch nicht zu dieser Gruppe zugehörige Personen. Es ist kein fester Zustand, sondern eher ein ständiger Prozess, in dem Allies lernen, Privilegien zu hinterfragen und Betroffenen von Diskriminierung Raum geben und allgemein solidarisch ihnen gegenüber handeln.

**Androgyn/Androgynität** Androgyn ist, aus dem Griechischen abgeleitet, eine Bezeichnung für die Vereinbarung/Verflechtung von sowohl männlichen als auch weiblichen Merkmalen. Meist wird der Begriff auf das Aussehen und die Außenwirkung eines Menschen bezogen.

**Binär** Eine kulturell geprägte Idee, bei der ausschließlich eine zweigeschlechtliche Zuordnung in männlich und weiblich gedacht wird.

**Biologisches Geschlecht/medizinisch festgelegtes Geschlecht/Körpergeschlecht** Definiert medizinische Kategorien und setzt sich zusammen aus primären, sekundären und tertiären Geschlechtsmerkmalen sowie dem chromosomalen Geschlecht, dem gonadalen, gonoduktalen, dem genitalen und dem morphologischen Geschlecht. Es lässt sich also nicht ausschließlich an äußerlich sichtbaren Merkmalen feststellen.

**Bi/Bisexualität** Bezeichnung für Menschen, die sich zu mehr als einem Geschlecht hingezogen fühlen.

**cis** Eine Person, deren geschlechtliche Identität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugeschrieben wurde, ist cisgeschlechtlich oder cisgender

**Coming Out** Die Erkenntnis über die eigene Geschlechtszugehörigkeit und/oder sexuelle Orientierung wird als „inneres Coming Out“ bezeichnet. Die selbstbestimmte Mitteilung, die eigene Geschlechtszugehörigkeit und/oder sexuelle Orientierung im sozialen Umfeld zu kommunizieren wird als „äußeres Coming Out“ bezeichnet.

**Crossdressing** Beschreibt das Tragen von Kleidung eines anderen Geschlechts. Damit wird u.a. mit Geschlechterrollen und Zuschreibungen gespielt.

**Deadname** Der Name, der einer trans\* Person vor ihrer Transition gegeben wurde. Die Verwendung des alten Namens können trans\* Menschen als diskriminierend empfinden, da es ihre Transition und ihren selbstgewählten, ihrem Geschlecht entsprechenden Namen und damit ihre Identität ignoriert. Nach dem abgelegten Namen einer Person zu fragen, kann als respektlos empfunden werden.

**Divers** bezeichnet einen Geschlechtseintrag, der als sogenannte Dritte Option neben „männlich“ und „weiblich“ in Deutschland seit Ende 2018 besteht. In Ausschreibungen findet sich mittlerweile zum Beispiel oft die Abkürzung „(m/w/d)“ für männlich/weiblich/divers. Eigentlich müsste es aus rechtlicher Sicht „m/w/d/-“ heißen, um auch Menschen ohne Geschlechtseintrag abzubilden.

**Dritte Option** Gilt seit Januar 2019 für das Personenstandsgesetz und bietet Menschen, die medizinisch nicht als männlich oder weiblich zugeordnet werden können, die Möglichkeit, mit medizinischer Bestätigung ihren Geschlechtseintrag als „divers“, „ohne Geschlechtseintrag“ oder männlich/weiblich eintragen zu lassen.





<b>Dyadisch/ Endogeschlechtlich</b>	Beschreibt Menschen, die nicht intergeschlechtlich sind, deren Körper also in die medizinische Norm von „männlichen“ beziehungsweise „weiblichen“ Körpern passen.
<b>FLINT*</b>	Die Abkürzung steht für Frauen, Lesben*, inter* Menschen, nichtbinäre Menschen und trans* Menschen. FLINT* als Abkürzung wird beispielsweise genutzt zur Beschreibung, wer bei Veranstaltungen willkommen ist, um safe spaces zu schaffen in einer patriarchalen Welt.
<b>Gender</b>	Der englische Begriff drückt das soziale Geschlecht aus und umfasst die Geschlechtsrolle (einschließlich der Erwartungen) als auch die Geschlechtsidentität. Dieser grenzt sich ab von dem biologischen Geschlecht, das alle körperlichen geschlechtsspezifischen Merkmale meint.
<b>Gender_Gap/ Gender*Sternchen</b>	Der in Worten verwendete Gender_Gap beziehungsweise Unterstrich (z.B. Mitarbeiter_innen) schafft einen Zwischenraum in der Sprache, um alle geschlechtlichen Identitäten jenseits von Frau und Mann sichtbar zu machen. Das Gender*Sternchen ist den Programmiersprachen entnommen und steht dort für eine Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können. Der Genderstern kann adjektivisch verwendet werden (z.B. trans* Person, trans* Frau, trans* Mann, ...) oder als Nominativ (z.B. Trans*community).
<b>Genderqueer</b>	Kann als Bezeichnung verwendet werden für die Zugehörigkeit zu Geschlechtern jenseits von männlich und weiblich. (ähnlich zu nichtbinär)
<b>Genderfluid</b>	Selbstbezeichnung für Personen, deren Geschlechtsidentität in Bewegung bleibt. Sie verstehen sich etwa mal mehr weiblich, mal mehr männlich, mal als beides, dazwischen oder ganz anders.

<b>geschlechtlicher Ausdruck</b>	Die Art und Weise, wie eine Person ihre geschlechtliche Identität nach außen hin verkörpert. Der geschlechtliche Ausdruck geht weit über den Kleidungsstil hinaus. Er findet sich in all den kleinen Merkmalen und Eigenschaften, an denen wir Geschlechterrollen festmachen: Gangart, Vokabular, Körperhaltung, Stimmlage, soziales Verhalten etc. Der Geschlechtsausdruck kann, muss aber nicht im Zusammenhang stehen mit der Geschlechtsidentität oder dem Geschlecht, dass bei Geburt zugeschrieben wurde.
<b>geschlechtliche Identität</b>	Ist das Wissen über die eigene geschlechtliche Zugehörigkeit. Diese kann mit dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen (cis), muss es aber nicht (trans*, inter* nicht-binär).
<b>Geschlechtsangleichung</b>	Beschreibt die Schritte, die trans* Personen vornehmen oder vornehmen lassen, um ihren Geschlechtsausdruck und/oder ihren Körper ihrer Geschlechtsidentität anzugleichen. Die Angleichung ist sehr individuell und muss beispielsweise keine Operationen oder die Einnahme von Hormonen beinhalten. Eine Angleichung kann zum Beispiel Änderungen von Frisur und Kleidungsstil, aber auch von Verhaltensweisen und Bewegungsmustern beinhalten.
<b>Heteronormativität</b>	Kulturelle Sichtweise, die Heterosexualität, Zwei- und Cis-Geschlechtlichkeit als soziale Norm festlegt und Ursache für Benachteiligung sowie Diskriminierung sein kann.
<b>Heterosexualität</b>	Sexuelle Orientierung, bei der sich das sexuelle und/oder romantische Begehren von Personen innerhalb des binären Geschlechtsmodells auf das jeweils andere Geschlecht richtet.
<b>Homo-Feindlichkeit</b>	Aktive Diskriminierungen und Hass, die sich gezielt gegen homosexuelle Personen richten.
<b>Homosexualität</b>	Sexuelle Orientierung, bei der sich das sexuelle und/oder romantische Begehren von Personen innerhalb des binären Geschlechtsmodells auf das gleiche Geschlecht richtet.





<b>Hormonersatzthe- rapie (HET/HRT):</b>	Unter einer HRT versteht man die Einnahme von Hormonen wie Testosteron oder Östrogen. Die Einnahme von Hormonen führt verschiedene Veränderungen herbei wie zum Beispiel Haarwuchs oder Veränderung der Körperfettverteilung.
<b>inter*/ intergeschlechtlich</b>	Dient als ein emanzipatorischer und identitätsbasierter Begriff für die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten. Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen (chromosomal, gonadal, hormonell, anatomisch), deren Körper nicht beziehungsweise nur teilweise den gängigen Vorstellungen von „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpern entsprechen. Intergeschlechtlichkeit ist eine Selbstbezeichnung und ein Überbegriff für Menschen mit unterschiedlichen gesunden Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale. Diese können sich vor beziehungsweise bei der Geburt, in der Kindheit, während der Pubertät oder zu einem späteren Zeitpunkt im Leben zeigen oder auch unentdeckt bleiben.
<b>Inter*-Feindlichkeit</b>	Aktive Diskriminierungen und Hass, die sich gezielt gegen inter* Personen richten.
<b>LGBT*IQ</b>	Internationale Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans*, Inter* & Queers (Deutsch: lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen).
<b>Misgendern</b>	Eine Person nicht mit den Pronomen und dem Geschlecht anzusprechen, welches der Identität dieser Person entspricht, bedeutet diese Person zu misgendern. Diskriminierung durch Misgendern basiert darauf, dass Menschen denken, sie würden einer Person ihr Geschlecht ansehen und könnten daraus Rückschlüsse ziehen. Es ist wichtig, Personen nach ihren Pronomen zu fragen und so Diskriminierung, besonders von trans*, inter* und nicht-binären Menschen zu vermeiden.

<b>Nonbinary/ Nichtbinär</b>	Nicht-binär ist ein Überbegriff für Menschen, deren Geschlechtsidentität neben, außerhalb oder völlig losgelöst von den binären Kategorien „Frau“ und „Mann“ liegt. Manche nicht-binären Personen verwenden kein Pronomen oder Neo-Pronomen wie „er_sie“, „per“ oder „nin“. Im englischen wird oft „they“ verwendet. Weil die Verwendung nicht-binärer Pronomen vielen Personen nicht geläufig ist, verwenden viele nicht-binäre Personen binäre Pronomen. Es gibt auch viele Menschen, die sich als trans* nonbinary definieren – trans* steht nicht nur für die Transition vom weiblichen zum männlichen Geschlecht (oder andersherum), sondern auch für eine Transition vom zugeschriebenen zu jeglichem anderen Geschlecht. (ähnlich zu genderqueer)
<b>Othering</b>	beschreibt die Abgrenzung von einer Person oder Gruppe, indem diese von einer anderen Person oder Gruppe als eigenartig, fremd und abweichend von vermeintlichen Normen, also als „anders“ kategorisiert wird.
<b>Passing</b>	Als Passing wird bezeichnet, wenn ein Mensch so gelesen wird, wie er_sie in Bezug auf das Geschlecht wahrgenommen werden möchte. Wenn beispielsweise eine trans* Frau als Frau gelesen wird, so hat sie ein Passing. Das Passing hängt oftmals mit diversen Geschlechtsmerkmalen, Kleidung und der Körpersprache einer Person zusammen.
<b>Personenstands- änderung</b>	Der Personenstand ist ein anderes Wort für den Geschlechtseintrag einer Person, welcher beim Standesamt und dadurch in Ausweisdokumenten vermerkt ist. Dieser kann geändert werden in einem teils langwierigen Prozess.
<b>Phobie</b>	Teilweise werden die Begriffe Homophobie oder Trans*-phobie verwendet, um die Ablehnung und Diskriminierung gegenüber LGBT*IQ zu beschreiben. Dies wird jedoch vielseitig kritisiert, da die Ablehnung bestimmter Gruppen oder Minderheiten nichts mit der medizinischen Diagnose einer Phobie zu tun hat. Phobien sind Angststörungen und sollten nicht mit diskriminierenden Haltungen gleichgestellt werden.





<b>Pronomen</b>	Personalpronomen werden genutzt, um Menschen zu benennen, ohne ihre Namen zu verwenden, da Pronomen meist kürzer sind. Es gibt sie im Singular und im Plural. Jeder Mensch darf selbst bestimmen, welche Pronomen für ihn_sie verwendet werden sollen und diese Entscheidung muss von anderen akzeptiert werden. Die Pronomen, die ein Mensch für sich verwendet wissen möchte, lässt teilweise, aber nicht zwingend auf die Geschlechtsidentität der Person schließen.	<b>trans*</b>	Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich nicht oder nur teilweise dem Geschlecht zugehörig fühlen beziehungsweise wissen, welches ihnen bei Geburt zugeschrieben wurde. Das Präfix wird adjektivisch verwendet und daher kleingeschrieben. Oft wird der Begriff trans* als Oberbegriff verwendet für verschiedene Selbstbezeichnungen wie transident, transgeschlechtlich oder transgender. Das * macht dabei Raum auf für verschiedene Wortendungen. Wenn trans* wie ein Substantiv gebraucht wird (beispielsweise bei „das Trans*sein“), wird es großgeschrieben.
<b>queer</b>	Wird oft als eine Art Sammelbegriff für Menschen genutzt, die ihre geschlechtliche Identität nicht als eindeutig „weiblich“ oder „männlich“ empfinden und/oder sich als nicht heterosexuell definieren, also in irgendeiner Art und Weise nicht der heteronormativen Norm entsprechen. Der Begriff wird oft auch als Überbegriff für die gesamte queere Community, anstelle der Bezeichnung LGBT*IQ Community verwendet.	<b>Transition</b>	Bezeichnung für den Prozess, den trans* Menschen rund um ihr Coming Out durchlaufen. Eine Transition kann auf sozialer, körperlicher oder rechtlicher Ebene stattfinden. Transition kann rein wörtlich als eine Art Veränderungsprozess verstanden werden. Veraltete Begriffe wie Geschlechtsumwandlung können als unpassend aufgenommen werden. Treffender sind Bezeichnungen wie „Geschlechtsangleichung“ oder „Transition“.
<b>Sexuelle Orientierung</b>	Die tiefe Zuneigung und/oder emotionale und sexuelle Anziehung einer Person zu anderen Personen.	<b>trans* Frau</b>	Eine trans* Person, deren Geschlecht bei der Geburt als männlich zugeschrieben wurde, deren geschlechtliche Identität weiblich ist.
<b>Sex/Gender Unterscheidung</b>	Im englischen Sprachraum ist „sex“ der Begriff für das körperliche oder biologische Geschlecht eines Menschen, während „gender“ die soziale Geschlechtsrolle oder die Geschlechtsidentität eines Menschen beschreibt. (Zum Teil steht diese Unterscheidung auch in der Kritik, da manche auch das körperliche Geschlecht als gesellschaftlich konstruiert ansehen, nicht nur das soziale Geschlecht, welches besonders mit Geschlechter-Klischees belegt ist.)	<b>trans* Mann</b>	Eine trans* Person, deren Geschlecht bei der Geburt als weiblich zugeschrieben wurde, deren geschlechtliche Identität männlich ist.
<b>TERF</b>	Bezeichnung für trans* excluding radical feminists – also Menschen, die sich Feminist_innen nennen, dabei jedoch trans* Menschen ausschließen und diskriminieren.	<b>Trans*-Feindlichkeit:</b>	Die Diskriminierung gegen und der Hass auf trans* Menschen. Siehe hierzu auch Homo-Feindlichkeit, Inter*-Feindlichkeit.
		<b>Travestie/Drag</b>	Trans*sein wird häufig fälschlicherweise mit „Verkleidungen“ in Bezug auf Geschlecht in Verbindung gebracht. Damit ist meist Travestie gemeint, was eigentlich (Bühnen-)Kunstformen sind, bei der sich Menschen als Person des (binär gedachten) anderen Geschlechts verkleiden und dabei u.a. durch Überspitzung künstlerisch und spielerisch mit Geschlechterklischees umgehen. Mit trans* hat dies nichts gemeinsam, auch wenn es trans* Menschen gibt, die in dieser Form künstlerisch tätig sind.





## ANHANG KOMMUNIKATION

### SO KÖNNTE EINE MAIL DES VORSTANDS AUSSEHEN

1

#### Hier Beispiele nennen:

Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, die Teilnahme am Prout Employer Programm, unserer aktiv agierenden Diversity Abteilung, ...

Liebe Kolleg\_innen,

mit dieser Nachricht wende ich mich mit einem eigentlich alltäglichen und doch besonderen Thema an Sie: Es geht um Vielfalt – oder auch Diversity. Ein Thema, das in aller Munde ist, uns ehrlich am Herzen liegt und wichtig ist für unser Unternehmen, jetzt und in Zukunft.

Auch öffentlich bekennen wir uns zu Vielfalt <sup>1</sup>. Vielfalt zu leben, auch als Unternehmen, hat viele Facetten. Wir möchten unsere Mitarbeiter\_innen fördern, sich mit ihrer eigenen, individuellen Persönlichkeit als wichtigen Teil des Unternehmens zu verstehen – unabhängig von Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht (inklusive geschlechtlicher Identität), sexueller Orientierung und körperlicher wie psychischer Möglichkeiten.

Wir bei **Unternehmensname** sehen in gelebter Vielfalt eine Chance: Offenheit und Lernfähigkeit gegenüber der Erfahrungs- und Meinungs- vielfalt unserer Mitarbeiter\_innen und Kund\_innen ist nicht nur ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor, sondern soll auch allen die Möglichkeit geben, ihr wahres Ich bei der Arbeit nicht zu verstecken. Für unser Miteinander bedeutet das, allen die Chance auf eine gute Zusammenarbeit zu geben. Vielfalt können und sollten wir nutzen, um Kreativität und Innovation, Kund\_innenzufriedenheit, Mitarbeiter\_innenzufriedenheit und Motivation zu fördern.

In diesem Zusammenhang bitte ich Sie, die anstehende persönliche Veränderung *eines\_einer Kollegen\_Kollegin* freundlich anzunehmen: *Name* leistet seit Jahren hervorragende Arbeit in unserem Unternehmen. Wir unterstützen *ihren\_seinen* Entschluss, von nun an im für *sie\_ihn* richtigen Geschlecht zu leben und weiterhin für und mit uns zu arbeiten. Wir gehen davon aus, dass Sie alle diese Tatsache annehmen und

eine gute Zusammenarbeit fortsetzen. Möglicherweise stellen sich Ihnen Fragen zum Thema trans\* – Informationen dazu finden Sie beispielsweise bei unseren Freund\_innen der PROUT AT WORK-Foundation, die unter anderem einen Guide zum Thema trans\* am Arbeitsplatz veröffentlicht haben. *Name* hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass *er\_sie* persönlich bei Fragen *nicht/gerne* zur Verfügung steht.

(Darüber hinaus möchten wir Sie darauf hinweisen, dass unser Unternehmen Ansprechpartner\_innen und Unterstützung für Fragen zu persönlichen Themen und zum Umgang mit Vielfalt im Unternehmen bietet – unsere verantwortliche Person für Diversity, *Name*, freut sich auf Ihre Fragen oder Ideen.)

Geschätzte Kolleg\_innen bleiben auch in ihrer individuellen Entwicklung geschätzte Kolleg\_innen – davon profitieren wir alle persönlich, als Teams und als Unternehmen als Ganzes.

Im Namen der Unternehmensleitung danke ich Ihnen für Ihre Unterstützung und bitte Sie, unser Anliegen gegebenenfalls auch an IhreMitarbeitenden zu kommunizieren.

Mit freundlichen Grüßen

*Name*

Als Inspiration für diese E-Mail wurde uns freundlicherweise eine Mail von RWE zur Verfügung gestellt.

Die *kursiv* markierten Teile sollten an das jeweilige Unternehmen, die trans\* Person und die Umstände angepasst werden.



## SO KÖNNTE EINE MAIL AN KOLLEG\_ INNEN AUSSEHEN

1

### Eventuell ergänzen um:

... und mein  
Erscheinungsbild ...

Liebe Kolleg\_innen,

ich wende mich heute an Euch, um Euch etwas Persönliches mitzuteilen (das ich bisher im beruflichen Umfeld für mich behalten habe), das sich zwar nicht inhaltlich, aber auf der persönlichen Ebene unserer Zusammenarbeit auswirken kann. Konkret geht es darum, dass ich realisiert habe, dass das Geschlecht, das in meinen Dokumenten vermerkt ist, und meine Geschlechtsidentität nicht zusammenpassen und ich mich als *trans\** (*oder non-binär o.Ä.*) identifiziere. Nun möchte ich daher Verschiedenes in Angriff nehmen, um meine Dokumente ❶ meinem Empfinden anzupassen. Einer der ersten Schritte ist dabei diese Mail (, die mich viel Überwindung gekostet hat).

Warum ich Euch das schreibe? Ich wünsche mir, dass wir gemeinsam voneinander lernen und unseren Umgang miteinander weiterhin respektvoll gestalten und wir alle mit unseren verschiedenen Persönlichkeiten ein starkes Team bleiben und an dieser Situation zusammen wachsen. Auch für mich ist vieles daran neu.

Was für Euch dabei vor allem wichtig ist: Mein neuer Vorname ist *Name* und ich nutze ab sofort die Pronomen *sie/ihr; er/ihn; ...* für mich. Als Mensch bleibe ich dieselbe Person, was auch für meine Aufgaben gilt, und ich bin sicher, dass Ihr mir trotz der für manche vielleicht plötzlichen Veränderungen auch in Zukunft als unterstützendes Team zur Seite steht. (Ich schätze unsere Zusammenarbeit nämlich sehr!) Ich möchte Euch bitten, dass Ihr mich mit neuem Namen und Pronomen anspricht, auch wenn es erst einmal ungewohnt sein wird. Mit der Zeit wird mein Name auch im Unternehmen (und im Umgang mit Externen angepasst). Mir ist klar, dass manche von Euch vielleicht einen Moment brauchen und Angst haben, mir gegenüber etwas falsch zu machen. Fehler sind menschlich, aber ich glaube, dass wir gemeinsam Schritt für Schritt gut mit der Situation umgehen werden. Nach und nach wird es sicher für uns alle selbstverständlich und so normal und unaufgeregt, wie es sein sollte. Gerne dürft ihr auf diese Mail reagieren, müsst euch aber in keinster Weise verpflichtet fühlen.

Danke und viele Grüße

*Name*

Die *kursiv* markierten Teile sollten an das jeweilige Unternehmen, die trans\* Person und die Umstände angepasst werden.

### Mögliche weitere Inhalte könnten sein:

- > Aus meiner Sicht für grundlegende Informationen geeignet sind auch die angehängten Anlagen. ❷
- > Falls Ihr zum Thema Trans\* mehr wissen wollt, stehe ich gerne im Einzelgespräch oder auch vor Gruppen für nähere Erläuterungen sowie die Beantwortung von Fragen zur Verfügung.
- > Ich bitte Euch, Fragen zum Thema derzeit nicht an mich persönlich zu richten. Diese Zeit kostet mich Kraft und so sehr ich verstehe, dass Fragen auftauchen, so wenig Kapazitäten habe ich gerade dafür. Hingegen steht, vereinbartermaßen, gerne zur Verfügung: *Ansprechpartner\_in,/ Führungskraft*.
- > Bitte versteht, dass ich erst einmal nicht mit vielen Fragen zum Thema gelöchert werden möchte, um mich erst einmal in Ruhe selbst mit den anstehenden Veränderungen auseinanderzusetzen. Ich hoffe, Ihr habt Verständnis dafür.

2

Zum Beispiel dieser  
Guide.

- > Passend zu meiner Geschlechtsidentität werde ich ab sofort andere Toilettenräume/ Umkleiden o.Ä. benutzen und hoffe, dass dies keine weitere Information als diese kurze Mitteilung erfordert. Auf die Toilette zu gehen sollte etwas ganz Alltägliches sein und uns allen einen kurzen Rückzug ermöglichen, was weder für mich noch für andere anders werden soll. Bei Fragen dazu steht, vereinbartermaßen, gerne zur Verfügung: *Ansprechpartner\_in,/ Führungskraft*.

Selbstverständlich kann diese Mail auch ganz anders aussehen – Sie wissen am besten, wie ihr Verhältnis zu Ihren Kolleg\_innen ist und wie Sie diese am besten ansprechen können. Möglicherweise bevorzugen Sie auch ein persönliches Gespräch oder eine andere Form der Kommunikation.



## SO KÖNNTE EINE MAIL AN VORGESETZTE / DIVERSITY- BEAUFTRAGTE AUSSEHEN

Guten Tag *Name*,

gerne würde ich ein persönliches Anliegen mit Ihnen teilen, das sich hoffentlich nur sehr bedingt auf den gemeinsamen Arbeitsalltag auswirken wird, aber dennoch erfordert, dass ich Sie mit einbeziehe, auch da ich dabei auf Ihre Hilfe und Zusammenarbeit angewiesen bin.

Mir ist klargeworden, dass der Name und das Geschlecht, so wie sie in meinen Dokumenten stehen, nicht mit meiner Geschlechtsidentität übereinstimmen. Es ist nun mein Wunsch, meine Dokumente ❶ an mein Empfinden über mein Geschlecht anzupassen. Dies wird sich auch auf meinen Arbeitsalltag und damit auch auf Sie und den Rest des Unternehmens auswirken.

Ich habe entschieden, ab sofort den Vornamen *Name* und die Pronomen *sie/they/er* zu verwenden und wünsche mir, ab sofort so angesprochen zu werden. Mir ist klar, dass dies für Sie überraschend sein könnte und dass gerade in der ersten Zeit mal mein alter Name rausrutschen kann – Fehler sind menschlich und ich bin sicher, dass wir gemeinsam an der bestmöglichen Kommunikation meiner persönlichen Situation im Unternehmen arbeiten können.

Für die nächste Zeit plane ich eine Transition, die auch die gerichtliche Änderung meines Namens beinhalten wird. Das wirkt sich natürlich auch auf den Arbeitsplatz aus und erfordert einige Anpassungen und passende Kommunikation.

(Ich bitte Sie, mit der Kommunikation meiner persönlichen Situation im Unternehmen zu warten, bis ich persönlich mit meinen Kolleg\_innen über meine Pläne zur Transition gesprochen habe. Ich lasse Sie dies dann natürlich wissen.)

Ich könnte mir vorstellen, dass Sie nun viele Fragen haben. Zur weiteren Planung und zu den nötigen Schritten würde ich gerne ein persönliches Treffen vereinbaren. (Ich würde gerne zusätzlich eine Person aus dem LBGT\*IQ-Mitarbeitenden-Netzwerk (in CC) zu diesem Gespräch einladen.)

Gerne schlage ich konkrete Termine für ein baldiges Treffen vor. ❷

Mit freundlichen Grüßen

*Name*

Selbstverständlich kann diese Mail auch ganz anders aussehen – Sie wissen am besten, wie ihr Verhältnis zu Vorgesetzten ist und wie Sie diese am besten ansprechen können. Möglicherweise bevorzugen Sie auch direkt ein persönliches Gespräch oder eine weniger förmliche Anrede.

❶

Eventuell ergänzen um:

... und mein  
Erscheinungsbild ...

❷

Schlagen Sie dabei Termine vor, an denen Sie genug Ruhe haben, also keinen direkten Folgetermin etc.

Die *kursiv* markierten Teile sollten an das jeweilige Unternehmen, die trans\* Person und die Umstände angepasst werden.

## ANTRAG AUF EINTRAG EINES VOM GEBURTSNAMEN ABWEICHENDEN VORNAMEN

LOGO  
UNTERNEHMEN

### PERSÖNLICHE DATEN ANTRAGSTELLENDEN PERSON:

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname (bei Namensänderung hier den „alten“ Namen eintragen)

\_\_\_\_\_  
Ggf. Personalnummer

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum, Ort

\_\_\_\_\_  
E-Mail (für evtl. Rückfragen, bitte immer angeben)

### ICH BITTE SIE, FOLGENDES ZU ÄNDERN.

(nur die gewünschten Änderungen eintragen)

\_\_\_\_\_  
Neuer Vorname

\_\_\_\_\_  
Neuer Nachname

\_\_\_\_\_  
Geschlechtsvermerk (ggf. sind andere als m/w/d nicht eintragbar?!)

\_\_\_\_\_  
Anrede (Herr, Frau, keine/neutral)

\_\_\_\_\_  
Pronomen (er/ihn, sie/ihr, they/them, ...)

\_\_\_\_\_  
E-Mail-Adresse

LOGO  
UNTERNEHMEN

### ERKLÄRUNGEN

Ich versichere, dass meine Angaben richtig und bindend sind.

Hiermit erkläre ich, dass ...

- Geschlechtsvermerk und Name(n) genutzt werden und diese auf allen Dokumenten des *Unternehmens XY* aufgeführt werden sollen.
- mir bewusst ist, dass bei allen Identitätskontrollen und in allen Fällen, die eine Rechtspflicht zur Identifikation begründen (Beispiele polizeiliche Identitätsfeststellung, Führen eines Bankkontos), die Vorlagen eines gesetzlichen Ausweisdokuments (z.B. Bundespersonalausweis, Pass) mit dem bisher verwendeten Namen verlangt werden kann.
- alle Dokumente des *Unternehmens XY* mit dem neuen Namen ausgestellt werden sollen und diese Dokumente von der Person diesbezüglich so als richtig anerkannt werden. Auf eine Revision der Dokumente für die Zukunft wird verzichtet. Dies gilt nicht, wenn eine Änderung gesetzlich vorgeschrieben ist.
- das *Unternehmens XY* mit der Unterschrift von allen Ansprüchen freigestellt wird, die aufgrund der gewählten Neuvornamen und des Gebrauchs entsprechender Dokumente entstehen könnten.
- der Antrag/die Erklärung in die Personalakte aufgenommen werden soll und die entsprechenden Angaben in der IT verarbeitet werden.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift antragstellende Person

Die *kursiv* markierten Teile sollten an das jeweilige Unternehmen, die trans\* Person und die Umstände angepasst werden.

Mit freundlicher Unterstützung von



## IMPRESSUM

### Herausgeberin

PROUT AT WORK-Foundation, Mainzer Straße 11, 80804 München,  
[www.proutatwork.de](http://www.proutatwork.de)

V.i.S.d.P.: Albert Kehrer, Vorstandsvorsitzender (Adresse siehe oben)  
PROUT AT WORK ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke (Deutsches  
Patent- und Markenamt Register-Nr. 30 2014 055 885)

### Konzept und Redaktion:

PROUT AT WORK-Foundation

**Autor\_innen:** Frauke Becker, Julia Monro, Albert Kehrer

**Gestaltung:** Liane Zimmermann // Komplizenwerk, München

**Korrekturat:** Markus Keller, Schongau

**Bildnachweise:** photos by unsplash: Titel/Seite2-3: Ben Allan, Seite 25: Finn  
Hackshaw, Seite 43: Kyle, Seite 74: Milo Weiler

**Urheberrecht:** Der Leitfaden einschließlich seiner Bestandteile wie Texte und  
Bilder ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen  
Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine  
entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

**Stand:** 10/2022

### PROUT AT WORK-Foundation

+49 89 1434 780 0

[info@proutatwork.de](mailto:info@proutatwork.de)

[proutatwork.de](http://proutatwork.de)

[facebook.com/proutatwork](https://facebook.com/proutatwork)

[linkedin.com/company/proutatwork](https://linkedin.com/company/proutatwork)

[instagram.com/proutatwork](https://instagram.com/proutatwork)

[twitter.com/proutatwork](https://twitter.com/proutatwork)