



Projekt Trans-Fair Factsheet

In der Schweiz lag die Arbeitslosenquote 2014 über das gesamte Jahr gesehen bei 4,5%. Transgender Network Switzerland stellte bereits 2012 in einer Befragung von trans Personen fest, dass die Arbeitslosigkeit bei trans Personen um ein Mehrfaches höher war – es ergab sich ein Wert von rund 20%. Durch dieses Ergebnis alarmiert, startete der TGNS-Vorstand 2014 das Projekt «Trans-Fair» mit dem Ziel, eine genauere Erhebung zum Thema trans Personen in der Arbeitswelt vorzunehmen. Daraus sollen Massnahmen abgeleitet werden, die zu einer Senkung der Arbeitslosigkeit betroffener Menschen beitragen.

Über das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) wurden Mittel für eine erneute Untersuchung gewährt. An der Umfrage nahmen mehr als 140 trans Personen und über 30 Unternehmen verschiedener Grösse teil.

Hauptergebnisse der Studie

Die Auswertung der Umfrage wurde in Form einer Studie im Juni 2015 fertiggestellt. Sie erbrachte folgende Erkenntnisse:

- Die Arbeitslosenquote von trans Personen in der Schweiz liegt bei 20%, ist also rund 4-mal höher als der Durchschnitt
- Die Dauer der Arbeitslosigkeit beträgt durchschnittlich 20,2 Monate und liegt damit knapp unter der 24-Monatsgrenze bis zur Aussteuerung
- 30,8% der befragten Arbeitslosen, also ein knappes Drittel, wurde ganz offen mit der Begründung, dass sie trans seien, gekündigt
- Etwa 16% der befragten Unternehmen gaben an, keine trans Personen einstellen zu wollen, weil sie Komplikationen in der Zusammenarbeit intern sowie mit Kunden befürchten
- Ein Drittel der trans Personen erscheint im beruflichen Umfeld im bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht aus Furcht, den Arbeitsplatz bei einem Coming-out zu verlieren.
- Rund 25% der Coming-out-Vorgänge am Arbeitsplatz scheitern und führen meist durch Mobbing oder Diskriminierung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 43% der trans Personen sind unsicher, wie sie ein Coming-out am Arbeitsplatz angehen sollen
- Bei Arbeitgebenden und Arbeitsvermittlungen ist praktisch kein Wissen und keine Erfahrung im Umgang mit trans Personen vorhanden
- trans Personen, die für die Planung ihres Coming-outs Beratung suchen, sind nur zu ca. 27% mit der Beratungsqualität zufrieden
- Die Arbeitslosigkeit von trans Personen kostet den Staat Jahr für Jahr mehr als 60 Mio. CHF.

Folgen der Arbeitslosigkeit

Die aussergewöhnlich hohe Quote und lange Dauer der Arbeitslosigkeit sowie in Folge der Anteil der Ausgesteuerten bei trans Personen ziehen seelisches Leid und materielle Not der Betroffenen sowie volkswirtschaftlichen Schaden nach sich. Die schwierige Situation führt in der Folge oft zu psychischen Erkrankungen (z.B. Depression) und die materielle Not zum Bezug von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe. Berufserfahrungen und während der Ausbildung erworbene Kompetenzen liegen durch die Arbeitslosigkeit brach, das Selbstwertgefühl der Betroffenen zerbricht.

Aus den Untersuchungsergebnissen geht eindeutig hervor, dass trans Personen im Arbeitsprozess gravierend benachteiligt werden. Aus anderen europäischen Studien wissen wir, dass zudem ein Gender-Gap von rund 20% in der Entlohnung existiert: eine Transfrau erhält für die gleiche Arbeit demzufolge etwa 20% weniger Lohn als Männer.

Wo liegen die Ursachen für diese Situation?

Wesentliche Ursachen der schwierigen Situation vieler trans Personen in der Arbeitswelt sind:

- Ungeeignetes Vorgehen beim Coming-out am Arbeitsplatz, das oft zu einer ungeplanten Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, z.B. durch entstehendes Mobbing
- Unwissen, Ängste und in der Folge Ressentiments auf Seiten der Arbeitgebenden über das Phänomen Trans, da in Organisationen allenfalls punktuelle Erfahrungen darüber vorliegen

- Unsicherheit und Konfliktpotenzial im Bewerbungsprozess sowie in der Personalverwaltung (z.B. wenn der gelebte Name nicht mit Zeugnissen und Ausweisen übereinstimmt).

Die Befragten äussern mehrfach, wie wichtig es sei, das Coming-out gut zu planen, Sicherheit bzw. Selbstbewusstsein auszustrahlen und «top-down» (von oben nach unten) im Unternehmen vorzugehen.

Positive Erfahrungen

Knapp 75% der Befragten sind nach ihrem Coming-out in ihrem Job geblieben, haben also weder den Arbeitgeber noch die Tätigkeit im Betrieb gewechselt. 25% der Befragten wechselte nach dem Coming-out den Arbeitgeber, davon 12% bei gleicher beruflicher Tätigkeit und 13,3% verbunden mit einem Wechsel der Tätigkeit. Als Grund für den Wechsel des Arbeitgebers wird mehrfach Mobbing mit anschliessender Entlassung genannt. Auch die Transition bzw. das Coming-out als Anlass für die Kündigung wird mehrfach erwähnt.

Trotz der Schwierigkeiten beim Coming-out berichten die Befragten überwiegend über positive Erfahrungen, was durch den relativ hohen Anteil von Geouteten, die in ihrem Betrieb verblieben sind, bestätigt wird. Mehrheitlich fühlten sich die geouteten trans Personen in diesem Prozess von ihren Vorgesetzten und Kolleg_innen unterstützt. Dabei wird die Unterstützung durch die Vorgesetzten offenbar als deutlicher ausgeprägt empfunden wurde als diejenige im Kollegenkreis. Dass seitens der Betriebe nur sehr wenig über Trans informiert wird, wie es die Befragung der Arbeitgebenden ergeben hat, bestätigte sich auch in der Aussage der Arbeitnehmenden.

Unterstützung beim Coming-out und in der Arbeitssuche

Wir wollten von den befragten trans Personen wissen, wie sie beim Coming-out sowie bei der Arbeitssuche unterstützt wurden und wie hilfreich die Unterstützung für sie war. Keine Unterstützung beim Coming-out im Arbeitsumfeld haben knapp 30% erfahren. Freunde oder Familie als Beratende wurden in 45% der Fälle genannt, Psychotherapeut_innen in 46% der Fälle. Jurist_innen wurden kaum in Anspruch genommen. Personalverantwortliche aus dem Betrieb wurden nur von 8% der Antwortenden als Unterstützung genannt. Diese erschreckend tiefe Quote passt in das Bild, das sich aus der Befragung beider Seiten ergibt: In den Betrieben ist kaum Wissen über Trans vorhanden. Als weitere wichtige Quelle der Unterstützung wurde mehrfach TGNS genannt.

Bei der Arbeitssuche nahmen knapp 35% der arbeitslosen trans Personen keine Unterstützung in Anspruch. Etwa 48% wurden vom RAV (Regionale Arbeitsvermittlungszentren) beraten, ca. 30% von Familienangehörigen oder Freund_innen sowie 52% von Psychotherapeut_innen. Juristische Beratung wurde nicht beansprucht.

Die Hilfestellungen bzw. Beratungsangebote bei der Arbeitssuche wurden mehrheitlich als nicht ausreichend beurteilt. 20% äusserten, sie seien gar nicht oder wenig hilfreich gewesen, 13,3% empfanden die Beratung nicht als kompetent und 40% waren der Meinung, es sei «besser als nichts, aber nicht professionell genug». Nur gerade 26,7% zeigten sich mit der Beratung zufrieden.

Auch wenn ca. 75% der Coming-out-Vorgänge am Arbeitsplatz erfolgreich enden – 25% gescheiterte Coming-outs sind deutlich zu viel. Die Studie zeigt, dass weder Arbeitgebende noch Dritte darauf vorbereitet sind, trans Personen bei ihrem Coming-out und der Inklusion in das Arbeitsumfeld ausreichend zu unterstützen.

Das Projekt Trans-Fair

Im Oktober 2015 wurde daher das Hauptprojekt Trans-Fair gestartet, nachdem das Vorhaben durch eine weitere substanzielle Finanzhilfe des EBG überhaupt erst möglich gemacht wurde. Weitere Unterstützung in Form personeller Ressourcen erhielt TGNS durch namhafte Schweizer Unternehmen: AXA Winterthur, Bâloise Life (Liechtenstein), Credit Suisse, Novartis, Post, SBB, Swisscom entsandten Mitarbeitende ihrer Personalabteilung bzw. ihres Diversity Management in den Sounding Board (beratenden Vorstand) des Projektteams. In diesem Gremium nehmen auch ein Vertreter des LGBT-Ausschusses des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, ein trans-erfahrener Psychotherapeut und eine Professorin für Betriebswirtschaft mit Fokus Diversity Management der Universität St. Gallen teil. Die Projektleitung konnte in Zusammenarbeit mit dem EBG auch Vertreter_innen von SECO und RAV für das Projekt gewinnen. Daneben wurde ein derzeit 3-köpfiges Projektteam aufgebaut, in dem zwei Gender-Wissenschaftlerinnen arbeiten. Die gesamte Projektorganisation umfasst heute rund 20 Personen.

Das Projekt ist in seiner Komplexität und Zielsetzung im Bereich Trans in Europa derzeit einzigartig. Sein Ziel ist es, Hilfsmittel und Schulungsmassnahmen für alle am Coming-out, der Inklusion und der Stellensuche von trans Personen beteiligten Personen und Institutionen zu entwickeln und zu implementieren.

Transgender Network Switzerland ist stolz, dieses nicht nur in der Schweiz einmalige Projekt initiiert und die Trägerschaft übernommen zu haben. TGNS erhofft sich daraus eine nachhaltige und substanzielle Verbesserung der Gleichstellung von trans Personen in der Arbeitswelt.