

TRANS MENSCHEN IN DER ARBEITSWELT



TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND

TGNS



Weitere Infos unter
tgns.ch/transwelcome

Das Eidgenössische Büro für die
Gleichstellung von Frau und Mann unter-
stützt dieses Projekt mit Finanzhilfen
nach dem Gleichstellungsgesetz.

© TGNS 2020

- 3 Was ist Trans?
- 7 Trans im Betrieb: Das Coming-out unterstützen
- 13 Trans im Team
- 15 Wie plane ich mein Coming-out?

Spendenkonto (IBAN):
CH42 0900 0000 8567 9990 5

WAS IST TRANS?

Trans bedeutet, dass die Geschlechtsidentität eines Menschen nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Die Geschlechtsidentität kann entweder ganz dem anderen Geschlecht entsprechen oder weder nur männlich noch ausschliesslich weiblich sein (sogenannt non-binäre Geschlechtsidentität).

Ein anderer Begriff für Trans ist Transidentität. Ein Asterisk * wird manchmal nach «Trans» verwendet, um zu signalisieren, dass verschiedene Formen und Selbstbezeichnungen der Geschlechtsidentität eingeschlossen sind.

In dieser Broschüre verwenden wir den Gender-Gap. Der Unterstrich markiert den Raum für alle, die sich in der binären Geschlechterordnung nicht wiederfinden.

Die folgende Aufstellung setzt sich aus allgemein verwendeten Begriffsdefinitionen zusammen. Sie soll helfen, im Umgang mit trans Personen die richtige Sprache als Ausdruck des Respekts zu benutzen.

BEGRIFFLICHKEITEN

Cis Person

Person, bei der die Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Der Begriff wird zur Abgrenzung gegenüber dem Begriff trans Person verwendet.

Coming-out

Bezeichnet den Vorgang, bei dem eine Person ihre Geschlechtsidentität mitteilt. Dieser Prozess stellt für Beteiligte eine emotionale Herausforderung dar, da oft nicht vorhersehbar ist, wie das Umfeld reagiert. Deshalb ist es wichtig, trans Personen beim Coming-out bestmöglich zu unterstützen.

Crossdresser

Person, die sich zeitweise entsprechend ihrer Geschlechtsidentität kleidet, da sie sich nur teilweise mit dem körperlich zugewiesenen Geschlecht identifizieren kann. Dieses temporäre Ausleben ist nicht sexuell motiviert. Veralteter Begriff hierfür: Transvestit.

Geschlechtsausdruck

Der Geschlechtsausdruck bezeichnet das äussere, geschlechtsbezogene Erscheinungsbild eines Menschen (z. B. Kleidung, Haarschnitt, Sprache, Gangart etc.). Die Gesellschaft teilt diese in männlich und weiblich ein, wobei sich der Geschlechtsausdruck im Laufe der Zeit und von Kultur zu Kultur ändern kann.

Geschlechtsidentität

Das tief empfundene innere und persönliche Wissen über die eigene Geschlechtszugehörigkeit. Bei trans Personen entspricht die Geschlechtsidentität nicht dem ihnen bei Geburt zugeordneten Geschlecht. Eine nicht binäre Person kann sich weder (ausschliesslich) als weiblich noch (ausschliesslich) als männlich identifizieren.

Geschlechtsmerkmale

Alle biologischen und physiologischen Merkmale, die eine Person – aus medizinischer Betrachtungsweise – zu einer weiblich, männlich oder intergeschlechtlich bezeichneten Person machen.

Sexuelle Orientierung

Die Fähigkeit eines Menschen, sich emotional und sexuell zu Personen desselben, eines anderen oder mehr als einen Geschlechts hingezogen zu fühlen. Die sexuelle Orientierung ist nicht zu verwechseln mit Geschlechtsidentität.

Trans Frau

Person, die bei der Geburt aufgrund des Körpers dem männlichen Geschlecht zugewiesen wurde, aber eine weibliche Geschlechtsidentität hat.

Transgender

Oberbegriff für alle Menschen, deren Geschlechtsidentität (teilweise) nicht dem ihnen körperlich zugeordneten Geschlecht entspricht. Er umfasst somit trans Frauen, trans Männer, Crossdresser sowie auch Menschen,

für die das Zweigeschlechtermodell von weiblich und männlich als Geschlechtsidentität nicht passt.

Transition

Beschreibt den Prozess, sozial, körperlich, und/oder rechtlich das Geschlecht der erlebten Geschlechtsidentität anzupassen.

Trans Mann

Person, die bei der Geburt aufgrund des Körpers dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wurde, aber eine männliche Geschlechtsidentität hat.

Transphobie

Ablehnung bzw. empfundene Abneigung gegenüber trans Menschen. Transphobie kann sich insbesondere als verbale oder körperliche Gewalt zeigen.

Transsexuell/Transsexualismus

Irreführende und überholte Begriffe, da sie auf eine sexuelle Orientierung und nicht auf die Geschlechtsidentität hinweisen. Sie werden zunehmend ersetzt durch «trans Person», «trans Frau» bzw. «trans Mann», im medizinischen Kontext durch «Gender-Inkongruenz» oder «Gender-Dysphorie».

Zugewiesenes Geschlecht (oder amtliches Geschlecht)

Nach der Geburt wird das Geschlecht bestimmt, meistens durch das medizinische Personal, und das Kind wird als Mädchen oder Knabe beim Zivilstandsamt registriert. Dieses amtliche Geschlecht können trans Personen später ändern lassen.

ANGEMESSENE BEZEICHNUNGEN	ZU VERMEIDENDE BEGRIFFE
Trans Person, trans Mensch, transgender Person, trans Frau, trans Mann, Trans bzw. Selbstbezeichnung der Person	Transe, Mannweib, Shemale, ehemalige Frau/ehemaliger Mann, Tranny, Ladyboy
Cis Frau/cis Mann	Normale Frau/normaler Mann, richtige Frau/richtiger Mann, Bio-Frau/Bio-Mann
Geschlechtsangleichung bzw. -anpassung, körperliche Angleichung bzw. Anpassung	Geschlechtsumwandlung, -änderung, Verwandlung, Mutation, umbauen, umoperieren
Bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht	Ursprüngliches Geschlecht, biologisches Geschlecht
Geschlechtsidentität, Genderidentität, Identitätsgeschlecht	Wunschgeschlecht, Gegengeschlecht, neues Geschlecht
Wurde dem weiblichen Geschlecht zugewiesen, wurde dem männlichen Geschlecht zugewiesen	War ein Mädchen/Junge bzw. eine Frau/ein Mann, ehemalige Frau/ehemaliger Mann, Ex-Frau/Ex-Mann

TRANS IM BETRIEB: DAS COMING-OUT UNTERSTÜTZEN

Diese Checkliste liefert Hinweise und Tipps, wie Sie als Personalverantwortliche_r und als Führungskraft Transmitarbeitende in die Arbeitswelt integrieren können.

TRANS

Trans bedeutet, dass die Geschlechtsidentität eines Menschen nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Die Geschlechtsidentität kann entweder ganz dem anderen Geschlecht entsprechen oder weder nur männlich noch ausschließlich weiblich sein (sogenannt non-binäre Geschlechtsidentität).

WAS HAT MEINE ORGANISATION DAVON?

- Ein Coming-out setzt bei der trans Person Energie frei! Wer motiviert und unbelastet an die Arbeit geht, ist effektiver und effizienter.
- Ein gut organisiertes Coming-out vermeidet betriebsinterne Reibungsverluste und fördert die gute Zusammenarbeit.
- Mit einem gut geplanten und durchgeführten Coming-out lassen sich sowohl Trennungs- wie auch Rekrutierungskosten vermeiden.

DAS COMING-OUT

Das Coming-out gehört zu den sensibelsten Phasen der Anpassung einer trans Person an ihre Geschlechtsidentität (Transition). Für das Arbeitsumfeld kann das Coming-out unerwartet sein, verunsichernd wirken und manchmal Mobbing auslösen.

Was ist in Ihrer Funktion wichtig, damit ein Coming-out in Ihrer Organisation zum Erfolg für alle Beteiligten wird? Die folgenden Punkte bieten Unterstützung.

Betrachten Sie sie als Empfehlung, nicht als universelle Lösung. Es wird im konkreten Fall notwendig sein, das Vorgehen der Situation, namentlich der Position der betreffenden Person im Unternehmen, anzupassen.

Das persönliche Gespräch:

- Trans ist ein sehr sensibles Thema. Bieten Sie sich der trans Person als Vertrauensperson an und zeigen Sie Wertschätzung.
- Fragen Sie, wie die trans Person im Rahmen der Gespräche angesprochen werden möchte.
- Wie möchte die trans Person ihre Geschlechtsidentität ausleben?
- Gibt es bereits Eingeweihte am Arbeitsplatz?
- Denken Sie an Ihre Vorbildfunktion als Vorgesetzte_r!

Das Coming-out gemeinsam analysieren ...

- Planen Sie das Coming-out mit der trans Person. Überlassen Sie ihr die Prozessgestaltung soweit wie möglich.
- Wann und von wem wird die_der (direkte) Vorgesetzte ins Vertrauen gezogen?
- Welche Informationen zu Trans sind für Mitarbeitende nötig? Fühlt sich die trans Person in der Lage, an einer Informationsrunde teilzunehmen (wird empfohlen)? Wäre es hilfreich, eine externe Fachperson beizuziehen?
- Braucht es nebst einem Informationsgespräch zusätzliche Kommunikationsformen?
- Wann soll der äusserlich sichtbare Wechsel der trans Person vollzogen werden?
- Wie wird die Benützung von Toiletten und Umkleieräumen geregelt? Faustregel: Die Person nutzt diejenigen Einrichtungen, in denen sie sich

hingehörig und am wohlsten fühlt. Falls sich Mitarbeiter_innen dabei unwohl fühlen, brauchen sie dafür eine Ansprechperson.

- Wann werden Namensschilder, Kontaktangaben, Arbeitszeugnisse und Arbeitsvertrag angepasst? Dies ist ohne Änderung des Personenstandes möglich.
- Werden Namen und Personenstand bei Lohnkonto und Sozialversicherungen angeglichen?

... und durchführen

- Organisieren Sie eine Informationsrunde im direkten Arbeitsumfeld.
- Erläutern Sie, was Trans ist. Sollten Sie sich damit unsicher fühlen, laden Sie eine externe Fachperson ein oder ziehen Sie Unterlagen von Organisationen wie Transgender Network Switzerland bei.
- Teilen Sie mit, ab wann die trans Person mit welchem Namen und Pronomen angesprochen wird.
- Geben Sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Unsicherheiten artikulieren zu können.
- Bieten Sie insbesondere während der ersten vier bis sechs Wochen Sprechstunden an, um Anliegen der Mitarbeitenden ernst zu nehmen und zu klären.
- Weisen Sie Mitarbeitende auf die Fürsorgepflicht des Unternehmens gegenüber Angestellten hin. Diskriminierung ist nicht zu tolerieren.

Nachsorge

Fragen Sie nach dem Coming-out während mindestens drei Monaten nach der Befindlichkeit der trans Person und den involvierten Mitarbeitenden. Was ist positiv, was negativ gelaufen? Besteht Klärungsbedarf?

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Arbeitgeber_innen haben gegenüber ihren Mitarbeitenden Fürsorgepflichten. Diese sind in Artikel 328 ff. OR gesetzlich verankert und werden für trans Personen durch das Gleichstellungsgesetz (GIG) konkretisiert. Im Zentrum steht der Persönlichkeitsschutz der Angestellten. Was bedeutet dies für Sie?

Kommunikationsmittel

Kommunikationsmittel werden auf den gewünschten Vornamen und entsprechendes Geschlecht ausgestellt. Eine Änderung des amtlichen Namens und Geschlechts ist dazu nicht erforderlich. Als Arbeitgeber_in sind Sie verpflichtet, die Transidentität Ihrer Mitarbeitenden geheim zu halten. Es sei denn, es bestehen betriebsinterne oder -externe Zwänge.

Geschlechterspezifische Infrastruktur im Betrieb

Bezüglich Nutzung von Duschen, WCs und Garderoben müssen die Persönlichkeitsrechte der trans Person sowie der anderen Angestellten gewahrt sein. Finden Sie eine Lösung, die im Rahmen der räumlichen Gegebenheiten des Betriebs umsetzbar ist. Der trans Person muss es ferner freigestellt sein, der Geschlechtsidentität entsprechende Dienstkleidung zu tragen.

Schutz vor Mobbing

Arbeitgeber_innen sind gemäss Art. 3 GIG und Art. 328 OR verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor persönlichkeitsverletzendem Mobbing zu schützen. Es ist Ihre gesetzliche Pflicht, die zum Schutz der trans Person erforderlichen Massnahmen zu ergreifen.

Arbeitszeugnisse

Als Arbeitgeber_in sind Sie verpflichtet, die Arbeitszeugnisse auf den gewählten Namen und das entsprechende Geschlecht auszustellen. Geschlechtsidentität gilt als besonders schützenswerter Aspekt des Privatlebens (Art. 10, 13 BV; Art. 8 EMRK). Dokumente werden deshalb so ausgestellt, dass es gegenüber Dritten nicht zu einem Zwangouting kommt.

Das Arbeitszeugnis hat über die erbrachte Leistung der_des Arbeitnehmer_in wahrheitsgemäss Auskunft zu geben. Die Ausstellung der Zeugnisse auf einen nichtamtlichen Vornamen und das entsprechende Geschlecht einer trans Person verletzt diese Wahrheitspflicht nicht. Erteilte Zwischenzeugnisse sind – ohne den Hinweis auf Neuedition – auf die gewünschten Personendaten Ihre_r Angestellten neu auszustellen. Sie begehen damit keine Urkundenfälschung im strafrechtlichen Sinne (Art. 251 StGB).

Arbeitsvertrag

Auf Wunsch Ihre_r Angestellten sollten Sie den Arbeitsvertrag auf den gewünschten Vornamen und das entsprechende Geschlecht ändern, auch wenn die amtlichen Namens- und Personenstandsänderung (noch) nicht vollzogen wurde.

TRANS IM TEAM

Ein_e Kolleg_in von Ihnen hat sich als trans geoutet und möchte nun mit anderem Namen und Pronomen angesprochen werden, sie_er verändert sich möglicherweise auch äusserlich. Das stellt für Sie vielleicht eine grosse Herausforderung dar. Aber vergessen Sie nicht, dieser Schritt erfordert von der trans Person auch enorm viel Mut. Ausserdem: Fehler sind menschlich. Entschuldigungen können ausgesprochen und akzeptiert werden. Auch für Sie ist die Situation neu und die trans Person ist sich dessen bewusst.

Eine trans Person verändert sich durch die Transition nicht grundlegend. Der Kern ihrer Persönlichkeit bleibt bestehen. Ebenso bleiben die Kompetenzen, Fähigkeiten und Stärken erhalten.

Es ist Sache des Anstandes, dass Sie auch dann einen respektvollen Umgang mit einer trans Person an den Tag legen, wenn Sie ihr gegenüber Verunsicherung oder Ablehnung verspüren sollten.

So können Sie Ihre_n Kolleg_in wertschätzend unterstützen:

Fragen Sie!

Haben Sie den Mut, Ihre Fragen zu stellen! Überlegen Sie, an wen Sie sich wenden: An die trans Person selbst? Das ist am besten. An eine personalverantwortliche Person? An die Geschäftsleitung? Geklärte Fragen fördern das Verständnis füreinander und damit ein positives Arbeitsklima.

Verwenden Sie die korrekte Anrede!

Trans Personen werden in dem Geschlecht angesprochen, mit dem sie sich identifizieren – fragen Sie im Zweifel nach. Dies gilt unabhängig von rechtlichen oder medizinischen Änderungen.

Seien Sie solidarisch!

Äussern Sie Ihren Unmut über Witze und abfällige Bemerkungen über trans Menschen oder Ihre_n Kolleg_in.

Outen Sie niemanden!

Die Transition Ihre_r Kolleg_in wird vertrauensvoll behandelt. Nicht jede_r muss darüber Bescheid wissen.

Zeigen Sie Taktgefühl!

Auch trans Personen haben das Recht auf Intimsphäre. Informationen über ihre Genitalien, eventuelle Operationen und das Sexualeben gehen Sie nichts an.

Trans ist nicht alles!

Reduzieren Sie Ihre_n Kolleg_in nicht auf Trans. Auch eine trans Person hat Hobbys, verschiedene Interessen und eine Meinung zu diversen Themen.

Zurück zur Normalität!

Das Trans-Sein eine_r Kolleg_in ist kein Dauerthema. Die Arbeitsroutine und der Umgang untereinander gehen in geordneten Bahnen weiter.

WIE PLANE ICH MEIN COMING-OUT?

Ein gelungenes Coming-out am Arbeitsplatz ist für Sie und alle Beteiligten von grossem Nutzen: Sie selbst können Ihre Geschlechtsidentität ungehindert leben und aufgrund wachsender Zufriedenheit die Arbeit effizient erledigen, das Betriebsklima bleibt intakt und vor allem bleibt Ihnen die Suche einer neuen Anstellung oder gar (vorübergehende) Arbeitslosigkeit erspart. Heute verlaufen bereits drei Viertel aller Coming-out's positiv.

Zur Unterstützung sind in dieser Broschüre Aspekte aufgelistet, an denen Sie sich bei der Planung des Coming-out's orientieren können. Aber: Jeder Prozess verläuft individuell!

Sie bestimmen den Ablauf und das Tempo!

GRUNDLEGENDES

- Es ist in der Regel einfacher, das Coming-out im bestehenden Arbeitsverhältnis durchzuführen als während der Transition eine neue Stelle zu finden.
- Ihr_e Arbeitgeber_in hat eine gesetzliche Fürsorgepflicht (OR Art 328 ff.).
- Es steht Ihnen zu, entsprechend Ihrer Geschlechtsidentität behandelt zu werden (z. B. Anrede, Benützung der Toilette).
- Nicht amtliche Dokumente können bereits vor der amtlichen Namensänderung auf Ihren neuen Namen ausgestellt werden, inkl. Arbeitsvertrag und Arbeitszeugnisse.
- Menschen aus dem Arbeitsumfeld ahnen oft nicht, dass Sie trans sind. Erfahrungsgemäss zeigen sich dennoch viele offen gegenüber trans Personen.
- Rechtfertigen Sie sich nicht: **Involvieren Sie Ihre Mitmenschen statt nur zu informieren!**

DIE RICHTIGE VERTRAUENS- PERSON WÄHLEN

Wenn vorhanden, wenden Sie sich als erstes an ein_n Diversity- oder ein_n Personalverantwortliche_n. In kleineren Organisationen kann es die Personal-, Standort- oder Geschäftsleitung sein. Vereinbaren Sie per E-Mail ein Gespräch mit dem Betreff «persönliches Anliegen». Weisen Sie darin noch nicht auf das Thema «Transition» hin.

Überlegen Sie vor dem Gespräch:

- Was möchten Sie Ihre_r Gesprächspartner_in bei Ihrem Erstgespräch mitteilen?
- Welche Fragen könnte Ihr Gegenüber Ihnen stellen? Bereiten Sie sich darauf vor.
- Überlegen Sie sich mögliche Lösungen, falls im Gespräch Bedenken geäußert werden.

Es kann hilfreich sein, Ihre vorbereitenden Überlegungen mit **einer Fachperson im Bereich Trans** zu besprechen.

DAS ERSTGESPRÄCH

- Erscheinen Sie in gewöhnlicher (Arbeits-)Bekleidung.
- Teilen Sie Ihre_r Gesprächspartner_in Ihre Transidentität und die damit verbundenen Anliegen mit.
- Besprechen Sie die aktuelle Situation: Gibt es Eingeweihte? Gerüchte?
- Räumen Sie dem Gegenüber Zeit ein, um Ihr Coming-out fassen zu können. Warten Sie Reaktionen ab. Bei Unsicherheiten reagieren Sie am besten mit Offenheit und zeigen mögliche Lösungen auf. Voreiliges Abwehrverhalten ist meist kontraproduktiv.
- Beachten Sie, dass Ihr Gegenüber sich u. U. nur wenig mit dem Thema Trans befasst hat. Sie können dazu auch eine Informationsbroschüre mitbringen.
- Besprechen Sie gemeinsam das weitere Vorgehen.

INVOLVIEREN SIE IHRE_N CHEF_IN!

- Beziehen Sie Ihre_n Vorgesetzte_n ein:
- Ihre Vorgesetzten stehen für Sie ein.
 - Vorgesetzte nehmen eine Vorbildfunktion ein: Nennen diese Sie beim richtigen Namen und Pronomen, werden es die Mitarbeitenden ihnen gleich tun.
 - Mobbing ist unwahrscheinlicher, wenn Fehlinformationen und Unwissenheit bei Mitarbeitenden vermieden werden können. Outen Sie sich nach Möglichkeit zuerst bei den Vorgesetzten, nicht bei Kolleg_innen.

COMING-OUT-FAHRPLAN ERSTELLEN

In weiteren Gesprächen mit Ihrer Vertrauensperson planen Sie Ihr Coming-out im Betrieb und nach aussen. Eine **externe Trans-Fachperson** kann in diesem Prozess eine hilfreiche Unterstützung für alle Beteiligten sein. Es empfiehlt sich, folgende Fragen zu klären:

- Wie stellen Sie sich Ihr Coming-out vor?
- Haben Sie Befürchtungen? Wie könnte diesen konstruktiv begegnet werden?
- Können Sie während bzw. nach der Transition dieselbe berufliche Aufgabe ausführen? Wenn nicht, was wären realistische, gleichwertige Alternativen?
- Wann sind welche Schritte des Coming-outs nötig? Erstellen Sie zusammen einen Zeitplan, der den Coming-out-Prozess abbildet und aufzeigt, wo Schwierigkeiten auftreten könnten.
- Wer wird intern/extern wann, durch wen und auf welche Weise informiert?
- Wer informiert über Ihre Transidentität? Nehmen Sie dabei eine aktive Rolle wahr?
- Wer beantwortet Fragen von Mitarbeitenden während und nach dem Coming-out?
- Wie ist die Benützung von Toiletten und Umkleieräumen geregelt?
- Wann werden Namensänderungen (z. B. Kontaktdaten, Arbeitsvertrag) vollzogen?

DAS COMING-OUT IM BETRIEB

Das Coming-out gegenüber Kolleg_innen kann in Form eines Meetings stattfinden. Wichtig ist die Anwesenheit Ihre_r Vorgesetzten (vgl. «Involvieren Sie Ihre_n Chef_in!»). Ihre Anwesenheit wird empfohlen, doch entscheiden Sie, ob und in welchem Erscheinungsbild Sie anwesend sind. Unsere Empfehlung hierfür: im «gewohnten» Erscheinungsbild.

Beim Coming-out sollte thematisiert werden:

- Kommentare und Fragen der Anwesenden.
- Kommunizieren, dass Sprechzeiten nach dem Meeting bestehen, in denen weitere Fragen geklärt werden können. Aber auch, dass negative Kommentare nicht geduldet werden.
- Per wann Sie mit welchem Namen und Pronomen angesprochen und schriftliche Namensänderungen vollzogen werden.
- Weitere interne/externe Coming-out-Schritte.

NICHT VERGESSEN: ABSCHLUSS DES COMING-OUT

Kommen Sie während einiger Zeit in mindestens monatlichen Abständen mit Ihrer Ansprechperson zusammen, um Ihre und die Stimmung im Team zu besprechen:

- Sind unvorhergesehene Probleme aufgetreten?
- Bestehen intern oder extern Erklärungs- bzw. Handlungsbedarf?
- Soll eine externe Trans-Fachperson beigezogen werden?

**TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND**

TGNS

Monbijoustrasse 73
3007 Bern, Schweiz
www.tgns.ch