



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



# Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf

Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung  
für Arbeitgeber\_innen

Dr. Tamás Jules Fütty, Marek Sancho Höhne,  
Eric Llaveria Caselles



# Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf

Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung  
für Arbeitgeber\_innen

Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

## Autor\_innen:

Dr. Tamás Jules Fütty, Marek Sancho Höhne,  
Eric Llaveria Caselles

## Zitiervorschlag:

Fütty, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Llaveria Caselles, Eric (2020):  
Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Um-  
setzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen.  
Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.





# Inhalt

<b>Abstract</b>	<b>7</b>
<b>1. Zur Studie</b>	<b>9</b>
1.1. Fragestellung und Zielsetzung	9
1.2. Methodologische Vorgehensweise	12
1.3. Begriffe zu geschlechtlicher Vielfalt	15
1.4. Zentrale Konzepte zu Diskriminierung und Antidiskriminierung	17
<b>2. Diskriminierungsrisiken und Bedarfe geschlechterdiverser Beschäftigter</b>	<b>25</b>
2.1. Strukturelle Diskriminierung geschlechterdiverser Menschen	25
2.2. Diskriminierung geschlechterdiverser Menschen in Beruf und Beschäftigung	27
2.3. Rechtlicher Rahmen für den Diskriminierungsschutz geschlechterdiverser Beschäftigter	38
<b>3. Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen – Geschlechterdiversität in Beruf und Beschäftigung</b>	<b>43</b>
3.1. Geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur	43
BAUSTEIN 1: Strukturelle Verankerung einer geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur	44
BAUSTEIN 2: Sensibilisierung und Fortbildung	47
BAUSTEIN 3: Umgang mit Widerständen und Diskriminierung	51
BAUSTEIN 4: Öffentlichkeitsarbeit zu Geschlechterdiversität	55
BAUSTEIN 5: Teambuilding und thematisch relevante Netzwerke	58
3.2. Personalgewinnung	59
BAUSTEIN 6: Geschlechterdiversitätsinklusive Ausschreibungen	59
BAUSTEIN 7: Einstellungsverfahren und Bewerbungsgespräche	63
BAUSTEIN 8: Geschlechterspezifische Ausschreibungen und körperliche Anforderungen	68
3.3. Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten	70
BAUSTEIN 9: Informationelle Selbstbestimmung	70
BAUSTEIN 10: Umgang mit amtlichen Daten in der Personalverwaltung	73
BAUSTEIN 11: Arbeitsorganisatorische Tools	76
BAUSTEIN 12: Änderung von Vornamen und Geschlechtseintrag	80
BAUSTEIN 13: Geschlechtsbezogene Daten bei Quoten	84
3.4. Sprache und Kommunikation	86
BAUSTEIN 14: Grundlagen für geschlechterinklusive Sprache und Kommunikation	87
BAUSTEIN 15: Verwendung von Pronomen und Anreden	90
BAUSTEIN 16: Umstellung auf geschlechterinklusive Sprache	95

3.5. Geschlechtsneutrale Sanitäranlagen _____	96
BAUSTEIN 17: Notwendigkeit von geschlechtsneutralen Sanitäranlagen _____	97
BAUSTEIN 18: Kommunikation zu geschlechtsneutralen Sanitäranlagen _____	98
BAUSTEIN 19: Umsetzung von geschlechtsneutralen Toiletten _____	101
BAUSTEIN 20: Umsetzung von geschlechtsneutralen Umkleiden und Duschen _____	104
3.6. Kleidung, Körper und Gesundheit _____	105
BAUSTEIN 21: Informelle Regelungen zu „angemessenem“ Aussehen und Auftreten _____	105
BAUSTEIN 22: Berufskleidung geschlechterdiversitätsinklusiv gestalten _____	110
BAUSTEIN 23: Umgang mit geschlechtsbezogenen medizinischen Maßnahmen _____	112
BAUSTEIN 24: Gesundheitsmanagement und amtsärztliche Untersuchungen _____	115
BAUSTEIN 25: Schwangerschaft und Elternzeit _____	117
BAUSTEIN 26: Sicherheitskontrollen und Außendienst _____	118
3.7. Abschließende Bemerkungen _____	119
<b>4. Serviceteil: Beratungsstellen und Ressourcen _____</b>	<b>123</b>
4.1. Infomaterial zur Aufklärung und Sensibilisierung _____	123
4.2. Sprachleitfäden und Hilfsmittel _____	124
4.3. Beratungsstellen _____	125
<b>5. Literaturverzeichnis _____</b>	<b>131</b>
<b>6. Abkürzungsverzeichnis _____</b>	<b>143</b>

# Abstract

Die Ausgangslage dieser Studie stellt die gesetzliche Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt (BVerfG 17. Oktober 2017) sowie die Einführung des positiven Personenstands „divers“ (§ 22 Absatz 3 PStG) 2018 dar. Der nationale und internationale Forschungsstand verdeutlicht gleichzeitig strukturelle Diskriminierungen von geschlechterdiversen Menschen im Bereich Arbeit (Kapitel 1 und 2). In dieser Studie werden – auf Grundlage der Analyse von Forschungsstand sowie Interviews mit Expert\_innen – Handlungsbereiche zur Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen in Beruf und Beschäftigung identifiziert. Anschließend werden Handlungsansätze zur Inklusion geschlechterdiverser Menschen am Arbeitsplatz entwickelt und ausgeführt (Kapitel 3). Zentrales Ziel dabei ist Arbeitgeber\_innen und Funktionsträger\_innen für die Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt zu sensibilisieren sowie konkrete Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Inklusion geschlechterdiverser Mitarbeiter\_innen anzubieten. Die Bedarfe und Empfehlungen betreffen maßgeblich folgende Bereiche: Betriebskultur, Personalgewinnung, Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten, Sprache und Kommunikation, Sanitäreinrichtungen sowie Körper, Kleidung und Gesundheit.





# 1. Zur Studie

## 1.1. Fragestellung und Zielsetzung

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (Aktenzeichen 1 BvR 2019/16) und der Einführung des dritten positiven Personenstands „divers“ (§ 22 Absatz 3 PStG) wurde in Deutschland ein entscheidender Schritt für die Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt<sup>1</sup> und die Wahrung der Rechte von geschlechterdiversen Menschen gemacht. Die gesetzliche Verankerung von Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten jenseits zweigeschlechtlicher Normen von „weiblich“ und „männlich“ stellt weitreichende Anforderungen an die Arbeitswelt. Diese steht vor der Aufgabe, Menschen mit dem Personenstand „divers“ und geschlechterdiverse Arbeitnehmer\_innen allgemein in allen Bereichen des Arbeitslebens zu inkludieren und einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen zu etablieren. Relevant dafür sind unter anderem folgende Fragen: Welche Benachteiligungen und Diskriminierungsrisiken bestehen aktuell im Arbeitsleben im Zusammenhang mit Geschlechterdiversität? Welche Handlungsbedarfe in Bezug auf Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen resultieren daraus für Arbeitgeber\_innen? Welche Daten, Hinweise und Empfehlungen liefert der nationale und internationale Forschungsstand dazu? Welche Bedarfe sehen Expert\_innen sowohl auf Seiten der Arbeitgeber\_innen als auch jene aus Interessenvertretungen geschlechterdiverser Menschen? Welche Schwierigkeiten und Möglichkeiten bestehen in der Umsetzung von Diskriminierungsschutz für geschlechterdiverse Beschäftigte in Beruf und Beschäftigung und bei der Arbeitsplatzgestaltung? Welche Umsetzungsbeispiele existieren bereits? Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigt sich diese Studie.

### Zielsetzung und Aufbau der Studie

Das Ziel dieser Studie ist die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der gesetzlichen Anerkennung und von Diskriminierungsschutz für geschlechterdiverse Menschen im Bereich Beschäftigung und Beruf. Um wissenschaftlich fundierte Handlungsfelder in zentralen Bereichen des Arbeitslebens identifizieren zu können und praxisorientierte Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen im Arbeitsleben zu formulieren (Kapitel 3), wurde der Forschungsstand aufbereitet und es wurden 30 Interviews mit Arbeitgeber\_innen und Expert\_innen aus der Antidiskriminierungsarbeit für trans\*, inter\* und abinäre Menschen von uns durchgeführt. Es werden sowohl Bedarfe sowie positive Maßnahmen generiert, um Arbeitsplätze inklusiver in Bezug auf Geschlechterdiversität zu gestalten.

---

1 Wir verwenden in der Studie „geschlechtliche Vielfalt“ und „Geschlechterdiversität“ gleichbedeutend. Beide Begriffe beinhalten Vor- und Nachteile. Uns ist es mit der Verwendung beider Begriffe wichtig, an langjährige Diskurse zu „geschlechtlicher Vielfalt“ einerseits anzuknüpfen und gleichzeitig die Verwendung des Terminus „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ zu problematisieren, da dieser oft die spezifischen Anliegen und Realitäten von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen nicht explizit adressiert und damit unsichtbar macht. Andererseits verweisen wir mit dem Begriff „Geschlechterdiversität“ auf gegenwärtige Transformationen im Kontext gesetzlicher Anerkennung, jedoch maßgeblich im Zusammenhang des von uns verwendeten Überbegriffs „geschlechterdiverse Menschen“, um spezifische Lebenslagen und Diskriminierungen von Menschen zu thematisieren, die der normativen Zweigeschlechtlichkeit nicht entsprechen. Wir sind uns aber auch bewusst, dass auch mit letzterem Begriff die Kritiken aus inter\* und trans\* Communitys mitnichten aufgehoben, sondern eher verschoben sind. (Mehr dazu siehe in Unterkapitel 1.3.)

Im erstem Kapitel (1.) werden die Grundlagen der Studie vorgestellt, insbesondere die **forschungsleitenden Fragen zur Umsetzung von Antidiskriminierung** von geschlechtlicher Vielfalt in Beruf und Beschäftigung (1.1) sowie die **methodologische Umsetzung der Forschung** – als Kombination von qualitativer Inhaltsanalyse und Leitfadeninterviews 1.2. Auch wird auf die Vorgehensweise bei der Entwicklung von Maßnahmen eingegangen. In 1.3. und 1.4. werden die **zentralen Begriffe und Konzepte** der Studie in Bezug auf Geschlechterdiversität und Antidiskriminierung begründet. Das Verständnis von Antidiskriminierung in dieser Studie umfasst – bezogen auf geschlechtliche Vielfalt im Bereich Arbeit – die Dimensionen Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit, die im Unterkapitel 1.4. ausgeführt werden.

Im zweitem Kapitel (2.) wird der **nationale und internationale Forschungsstand zu Diskriminierungen von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen** aufbereitet. Während in 2.1. der Schwerpunkt auf strukturellen Diskriminierungen liegt, die alle gesellschaftlichen Bereiche prägen und sich negativ auf die Lebenssituation und Gesundheit geschlechterdiverser Menschen auswirken, fokussiert 2.2. spezifisch Diskriminierungen in Beruf und Beschäftigung. Wir führen aus, wie Benachteiligungen (durch zweigeschlechtliche Normierungen) alle Phasen und Aspekte des Arbeitslebens von geschlechterdiversen Menschen prägen. Vor diesem Hintergrund wird in 2.3. auf den aktuellen rechtlichen Rahmen eingegangen, aus dem hervorgeht, dass Arbeitgeber\_innen verpflichtet sind, Antidiskriminierung in Bezug auf geschlechterdiversen Beschäftigten umzusetzen.

Aus den im Kapitel 2 beschriebenen Diskriminierungsrisiken und -erfahrungen leitet sich ab, wo Diskriminierungen geschlechterdiverser Menschen in Beschäftigung und Beruf abgebaut und präventiv verhindert werden müssen. Mit welchen Maßnahmen dies gelingen kann, wird im dritten Kapitel (3.) anhand konkreter Empfehlungen beschrieben. Die entwickelten **Handlungsfelder und -empfehlungen** bilden die Struktur von Kapitel 3. Sie werden als einzelne Unterkapitel verhandelt und ergänzen sich gegenseitig. Ziel ist dabei auch, dass das Lesen der einzelnen Handlungsfelder getrennt voneinander möglich ist, auch wenn die Lektüre der gesamten Studie empfohlen wird. Innerhalb der Handlungsfelder wird mit einer Struktur aufeinander aufbauender und sich ergänzender Bausteine gearbeitet. In blau hinterlegten Infoboxen werden spezifische Aspekte vertieft und konkrete Umsetzungsbeispiele gegeben, zum Beispiel wie eine geschlechterinklusive Ausschreibung aussehen kann.

Mit dieser sozialwissenschaftlichen Studie wird kein Anspruch auf rechtliche Vollständigkeit erhoben. Auch handelt es nicht um ein Rechtsgutachten. Die gegebenen Handlungsempfehlungen an Arbeitgeber\_innen sind nicht in allen Konstellationen uneingeschränkt umsetzbar und nicht immer als rechtlich bindend zu kategorisieren. In dem Themenfeld der Inklusion geschlechterdiverser Menschen im Arbeitsleben bestehen noch viele rechtliche Unsicherheiten, die im Rahmen dieser Studie nicht aus dem Weg geräumt werden können. Die Studie soll Arbeitgeber\_innen Handlungsoptionen aufzeigen um ihnen so zu größerer Handlungssicherheit bei der Umsetzung von Antidiskriminierung zu verhelfen.

In 3.1. liegt der Schwerpunkt auf der strukturellen Verankerung einer **geschlechterinkluisiven Betriebskultur**, wofür Sensibilisierungsmaßnahmen sowohl für Leitungsebene, Personaler\_innen als auch Mitarbeiter\_innen die Grundlage bilden. Diese fördern grundlegend das Verständnis, warum konkrete Veränderungen, zum Beispiel in der Personalpolitik sowie hinsichtlich Sprache oder Toiletten etc., notwendig sind. In diesem Unterkapitel wird auch auf den Umgang mit Widerständen in der Belegschaft bei Öffnungsprozessen eingegangen sowie auf Diskriminierungsvorfälle. Ein präventiver Ansatz sowie Aufklärungsmaßnahmen sind dafür besonders wichtig. Darüber hinaus thematisiert dieses Unterkapitel die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit sowie Netzwerke, die zur Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt und der Umsetzung einer geschlechterdiversitätsinkluisiven Betriebskultur nach innen und außen förderlich sind.

3.2. widmet sich konkret der **Personalgewinnung**. Begonnen wird mit geschlechterdiverser Ausschreibungspraxis, Sprache, Umgang mit Bewerbungsunterlagen und mit differierenden selbstbestimmten

Namen und jenen in Zeugnissen. Weiterführend werden Empfehlungen für Einstellungsverfahren geliefert, die zur Gewährleistung von Antidiskriminierung geschlechterdiverser Beschäftigter notwendig sind: zum Beispiel transparente Auswahlkriterien sowie der professionelle und geschlechterdiversitätsinklusive Umgang mit Kandidat\_innen in Bewerbungsgesprächen. Darüber hinaus thematisiert ein gesonderter Baustein explizit die Besonderheiten geschlechtsspezifischer Ausschreibungen.

3.3. geht Fragen des praktischen Umgangs mit **geschlechtsbezogenen Daten** nach, um sowohl die Anerkennung von Geschlechterdiversität umzusetzen als auch die informationelle Selbstbestimmung und Datenschutzvorgaben einzuhalten. Im Mittelpunkt steht dabei, die Erfassung und Nutzung von geschlechtsbezogenen Daten auf das rechtlich Gebotene zu beschränken, ohne dabei bestehende Diskriminierung zu verstärken. Dafür wird explizit auf den Umgang mit amtlichen Daten (Vorname und Personenstand) in der Personalverwaltung eingegangen. Auch werden unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten bei Namens- und Personenstandsänderung geschlechterdiverser Beschäftigter aufgezeigt. Zudem werden Fragen der technischen Umsetzbarkeit hinsichtlich arbeitsorganisatorischer Tools aufgegriffen, zum Beispiel durch Empfehlungen für Arbeitsverträge und Arbeitszeugnisse.

3.4. adressiert, was **geschlechterinklusive Sprache und Kommunikation** in Bezug auf inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen bedeutet und wie sie umgesetzt werden kann. Es geht hierbei zentral um die Verwendung von Selbstbezeichnungen, Namen und Pronomen sowie die korrekte Ansprache von geschlechterdiversen Beschäftigten im Arbeitsalltag. Neben Ressourcen und konkreten Sprachbeispielen werden grundlegende Dimensionen von inklusiver Sprache und Kommunikation ausgeführt. Zudem werden Empfehlungen unter anderem zur Vorgehensweise bei der Umstellung auf geschlechterinklusive Sprache sowie zur Kommunikation neuer Namen oder Ansprachen von Beschäftigten gegeben.

In 3.5. wird für die Notwendigkeit der Umstellung auf **Sanitäranlagen** am Arbeitsort sensibilisiert, die inklusiv für geschlechterdiverse Menschen sind. Bei dieser Thematik wird oft außer Acht gelassen, dass geschlechtsneutrale Toiletten und Umkleiden bereits lange in täglicher Nutzung sind, zum Beispiel in Bahn, Flugzeugen oder Geschäften, die nur Einzelkabinen haben. Es wird auf mögliche Widerstände in der Belegschaft eingegangen und konkrete Empfehlungen zur räumlichen Gestaltung und Beschilderung geschlechtsneutraler Sanitäranlagen am Arbeitsort geliefert.

3.6. thematisiert sowohl formelle Grundlagen zu **geschlechterdiverser Berufskleidung** als auch Fragen rund um **informelle Regelungen zu „angemessenem“ Aussehen und Auftreten**. Letztere stellen aufgrund ihrer Intransparenz und Verwobenheit mit impliziten zweigeschlechtlichen Normen für geschlechterdiverse Beschäftigte ein besonderes Diskriminierungsrisiko dar. Neben konkreten Handlungsempfehlungen für geschlechterinklusive Kleiderordnungen sind die Reflexion und die Sensibilisierung bezüglich vergeschlechtlichter informeller Regelungen zu „professionellem Aussehen und Auftreten“ in dem Unterkapitel zentral. Weiterführend werden vertieft die Dimensionen der Gesundheitsförderung sowie des Arbeitsschutzes für geschlechterdiverse Beschäftigte erörtert. Dabei geht es unter anderem um den Umgang mit geschlechtsbezogenen medizinischen Maßnahmen, angenommenen häufigen krankheitsbedingten Ausfallzeiten und verstärkten psychischen Belastungen. Auch werden wichtige Hinweise zur Berücksichtigung von Geschlechterdiversität im Gesundheitsmanagement (inklusive Berücksichtigung in Schwangerschafts- und Elternzeitregelungen) sowie zur Vermeidung von Retraumatisierung und Wahrung der körperlichen Integrität in amtsärztlichen Untersuchungen gegeben.

Die Studie schließt in 3.7. mit übergreifenden Bemerkungen. Im anschließenden Serviceteil (4.) zur Hilfestellung und Vertiefung wird auf weitere nützliche Ressourcen in Form von Leitfäden, Guidelines oder Handbüchern (unter anderem als Links) verwiesen. Diese sind als Beispiele zur Verdeutlichung zu verstehen und stellen keine direkten oder uneingeschränkten Empfehlungen dar. Sie sollten mit Vorsicht in Betracht gezogen und genutzt, insbesondere im Lichte möglicher Reproduktionen (impliziter) zweigeschlechtlicher Normen sowie intersektionaler Ausblendungen.

## Zielgruppen

Die Studie richtet sich insbesondere an **Arbeitgeber\_innen und Führungskräfte** und soll diese praktisch unterstützen, einen inklusiven, wertschätzenden und damit einen professionellen Umgang mit geschlechterdiversen Menschen in Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten. Die Maßnahmen sind sowohl für große, mittelständische und kleine Unternehmen und Betriebe relevant und adressieren neben dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft auch weitere **außerbetriebliche Akteur\_innen**.

Die Studie ist ebenfalls für alle von Bedeutung, die im Bereich von Gleichstellung, Antidiskriminierung oder Diversity tätig sind, um sich über Bedarfe von geschlechterdiversen Menschen zu informieren und Konzepte von Inklusion im Bereich Arbeit hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt zu erweitern. Damit sind neben **betriebsinternen Umsetzungsverantwortlichen** und Funktionsträger\_innen auch Personen gemeint, die in der Beratung sowohl von Arbeitnehmer\_innen als auch Arbeitgeber\_innen tätig sind, zum Beispiel in Personal- und Betriebsräten, Gewerkschaften, Organisationsentwicklung, Koordinationsstellen, Netzwerken, Betriebsvereinigungen, Berufsverbänden, Berufs- und Handelskammern etc.

Schließlich richtet sich die Studie auch an **inter\* und trans\* Verbände und Beratungsstellen** mit dem Wunsch, diese in ihrer Arbeit für die Gleichberechtigung von inter\*, trans\* und anderen abinären Menschen zu unterstützen. Nicht zuletzt soll diese Studie allen geschlechterdiversen Menschen und all jenen, die sie solidarisch unterstützen wollen, ein Werkzeug in die Hand geben, mit dem sie die Anerkennung, Inklusion und Chancengleichheit im Bereich Geschlechterdiversität in der Arbeitswelt für sich und andere verbessern können.

## 1.2. Methodologische Vorgehensweise

In der Studie verwenden wir ein Mixed-Method-Forschungsdesign aus qualitativer Inhaltsanalyse und leitfadengestützten Interviews für die Identifizierung von Bedarfen, die Etablierung von Handlungsfeldern und die Entwicklung von Maßnahmen.

### Qualitative Inhaltsanalyse

Zu Beginn des Forschungsprozesses führten wir eine umfangreiche **qualitative Inhaltsanalyse** (Gahleitner 2005; Mayring 2015) relevanter deutsch- und englischsprachiger Forschungsliteratur der letzten zehn Jahre zum Themenfeld durch. Leitend für die Analyse waren folgende Fragen: Welche Diskriminierungen erfahren inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen auf dem Arbeitsmarkt? Welche Maßnahmen zur Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit geschlechterdiverser Menschen in Beruf und Beschäftigung existieren bereits? Welche werden von inter\* und trans\* Organisationen gefordert? Was braucht es darüber hinaus, um Antidiskriminierung in Bezug auf Geschlechterdiversität im Beruf zu gewährleisten?

## Datenlage

Insgesamt wurden vier deutsche Studien identifiziert, die eigene **empirische Daten zu geschlechterdiversen Menschen und Arbeit** erhoben haben (Frohn & Meinhold 2016; Frohn, Meinhold & Schmidt 2017; Frohn, Wiens & Buhl 2019; Orth 2018). Das offensichtliche **Forschungsdefizit** machte eine Kontextualisierung der Daten aus Deutschland notwendig. Dafür wurden deutsche Studien in Relation zu Studien aus dem europäischen und US-amerikanischen Raum gesetzt. Eine umfassende systematische Bearbeitung des internationalen Forschungsstands bis 2010 wurde von Sauer und Franzen in der Expertise „Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“ vorgenommen (Franzen & Sauer 2010). Darauf aufbauend analysierten wir weitere 39 **internationale Publikationen**, die zwischen 2010 und 2019 Diskriminierungserfahrungen von trans\* und abinären Personen im Arbeitsleben untersuchten.<sup>2</sup> Lediglich eine Studie hat die diskriminierenden Einstellungen und Handlungen der Arbeitgeber\_innen in den Fokus genommen (Van Borm & Baert 2018). Studien zu inter\* Personen und Arbeit waren darunter nicht zu finden. Dieser **Mangel an Studien zur Situation von inter\* Personen im Arbeitsleben** stellt ein Forschungsdefizit dar, der Antidiskriminierungsvorhaben erschwert und durch Förderung von entsprechenden Forschungsprojekten behoben werden muss. Darüber hinaus kontextualisierten wir die Studien zur Situation geschlechterdiverser Menschen im Bereich Arbeit durch die Berücksichtigung weiterer 37 Studien und Expertisen, die sich mit der allgemeinen Lebenssituation von geschlechterdiversen Menschen in Deutschland befassen.

Zur Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und -instrumenten wurden insgesamt 37 Dokumente aus dem deutschen Kontext sowie weitere 34 Dokumente aus Australien, Großbritannien, Kanada und den USA<sup>3</sup> untersucht. Hierbei handelt es sich um zwei Arten von Veröffentlichungen: zum einen Rechtsgutachten und Expertisen mit Empfehlungen zur Umsetzung von Antidiskriminierung auf der Grundlage von Geschlecht und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz, die von inter\* und trans\* Verbänden, Organisationen und staatlichen Behörden<sup>4</sup> entwickelt wurden; zum anderen handelt es sich um interne Richtlinien von Unternehmen und Institutionen (zum Beispiel Hochschulen) zur Inklusion von geschlechterdiversen Personen.<sup>5</sup>

Auf Grundlage der qualitativen Inhaltsanalyse führten wir eine Bestandsaufnahme der aktuell verfügbaren Ansätze durch. Daraufhin erstellten wir einen ersten Entwurf der Handlungsfelder und -empfehlungen zur Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit geschlechterdiverser Menschen in Beruf und Arbeitsleben. Ein besonderer Fokus der Analyse war es, Handlungsfelder zu identifizieren, für die es bisher keine oder nur unzureichende Maßnahmen gibt.

- 
- 2 Zum Beispiel Grant et al. 2011; FRA 2014 und 2020; TotalJobs 2016; James et al. 2016, Fogarty & Zheng 2018; Geijtenbeek & Plug 2018.
  - 3 Diese Länder sind aufgrund der gesetzlichen Lage von Interesse: Großbritannien durch die Einführung des Gender Recognition Acts in 2004 und des Equality Acts in 2010; Kanada aufgrund der Inklusion von Geschlechtsidentität im kanadischen Human Rights Act in 2017; Australien, weil seit 1984 Menschen mit Intersex-Status formal vor Diskriminierung durch den Sex Discrimination Act geschützt werden und dieser 2013 so reformiert wurde, dass eine dritte Geschlechtseintragungsoption X im Register möglich ist. Die USA sind in Bezug auf Erforschung zur Diskriminierung gegen geschlechterdiverse Menschen aus einer intersektionalen Perspektive relevant. Darüber hinaus sind in diesen vier Ländern in Beruf und Beschäftigung Ansätze von Diversity-Management und Inklusion anerkannt, in denen Geschlechterdiversität zunehmend berücksichtigt wird. Die Studie und die angeführten Beispiele sind wohlgeachtet nicht abschließend oder universell gültig oder anwendbar. Um die Nachvollziehbarkeit für Arbeitgeber\_innen in Deutschland zu gewährleisten, bezieht sich die Studie vorrangig auf online zugängliche deutsch- und englischsprachige Literatur.
  - 4 Zum Beispiel Carpenter & Hough 2014; Ghattas 2015 und 2019; Fuchs et al. 2017; Whittle & Turner 2017; PSAC 2018; LADS 2020.
  - 5 Zum Beispiel SAP 2014; Ernst & Young 2017; NHS Devon Partnership 2018; Bitzan 2019.

## Leitfadeninterviews

In einem zweiten Schritt führten wir **semistrukturierte Leitfadeninterviews** (Misoch 2019, Seiten 65 ff.) mit einerseits Arbeitgeber\_innen und andererseits mit Vertreter\_innen aus inter\* und trans\* Organisationen durch. Ziele der Interviewforschung waren: (1) ein weiterer Erkenntnisgewinn zu Diskriminierungserfahrungen geschlechterdiverser Menschen und von Handlungsfeldern von Antidiskriminierung am Arbeitsplatz; (2) die Identifikation von Ansätzen in konkreten Handlungsfeldern am Arbeitsplatz sowie positive praktische Erfahrungen dazu und (3) die Ermittlung von Schwierigkeiten, Barrieren und Problemlagen bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen. Für die Interviews entwickelten wir einen Leitfaden mit 53 Fragen für Arbeitgeber\_innen und einen Leitfaden mit 49 Fragen für inter\* und trans\* Organisationen.

## Interviewsample

Insgesamt wurden **30 Interviews** durchgeführt, davon elf Interviews mit privatwirtschaftlichen Unternehmen, darunter acht Großunternehmen und drei kleinen und mittelständischen Unternehmen, sechs mit Arbeitgeber\_innen aus dem öffentlichen Dienst und drei mit Gewerkschaftsvertreter\_innen. Darüber hinaus wurden drei Interviews mit Arbeitgeber\_innen aus dem Sektor sozialer Dienstleistungen geführt und sieben mit inter\* und trans\* Organisationen. Die Interviews wurden vor Ort, über Telefon oder mittels Onlinetelefonie durchgeführt. Die Dauer variierte zwischen 40 Minuten und circa zwei Stunden. Die Interviews wurden mit Tonaufnahmen und Interviewprotokollen für die weitere Bearbeitung dokumentiert und sicher archiviert. Mit den Interviewpartner\_innen wurde vor den Interviews eine schriftliche Datenschutzbestimmung vereinbart („informed consent“) und die vollständige **Anonymisierung** zugesichert. Um dies zu gewährleisten, werden in der Studie weder Namen von Interviewpartner\_innen noch von Unternehmen, Behörden, Gewerkschaften, Vereinen oder Organisationen genannt.

## Entwicklung der Handlungsfelder und Bausteine

Auf der qualitativen Inhaltsanalyse aufbauend wurden Maßnahmen abgeleitet und Empfehlungen für zentrale Handlungsfelder anhand folgender **Kriterien** entwickelt: Leisten die Maßnahmen einen Beitrag zu Antidiskriminierung (im Sinne von Unterkapitel 1.4.)? Welche Maßnahmen wirken im Sinne positiver Maßnahmen präventiv und nachteilsausgleichend? Sind sie für Arbeitgeber\_innen angezeigt oder rechtlich erforderlich? Sind die Maßnahmen anschlussfähig an bestehende Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsansätze? Sind sie in unterschiedlichen Arbeitskontexten (privat, öffentlich, Großunternehmen, kleine und mittelständische Unternehmen) und für Arbeitgeber\_innen mit unterschiedlichen Ressourcen anwendbar? Knüpfen die Maßnahmen an die unterschiedlichen Ebenen der Arbeitsstrukturen (Richtlinien, Kompetenzen, Alltagspraxen etc.) an und liefern möglichst konkrete Handlungsanleitungen?

Auf der Grundlage der Interviews wurden die sechs identifizierten Handlungsfelder und die entsprechend erarbeiteten Maßnahmen reflektiert, nachjustiert und ergänzt. Die von uns vorab entworfene Strukturierung und Gliederung der Handlungsfelder wurde dabei stärker an die Praxiserfahrung der befragten Arbeitgeber\_innen angepasst. Der normative Antidiskriminierungsanspruch wurde auch mit der Expertise und den besonderen Erfahrungen der Diskriminierungserfahrungen und Lebensrealitäten der interviewten Vertreter\_innen von inter\* und trans\* Organisationen in Relation gesetzt. Aus der Interviewanalyse neu gewonnene Erkenntnisse über Maßnahmen und Ansätze wurden ergänzt und weitere Handlungsfelder einbezogen. Darüber hinaus wurden Kriterien der **praktischen Umsetzbarkeit in unterschiedlichen**

**Arbeitskontexten** aus den Interviews mit Arbeitgeber\_innen herausgearbeitet und im Prozess der Neukonzeption und Anpassung der bestehenden Maßnahmen berücksichtigt. Der Fokus lag dabei auf der Entwicklung von Maßnahmen, die sowohl auf den **Ausgleich bestehender Nachteile** als auch auf die **Prävention von Diskriminierungen** abzielen. Der Schutz vor Diskriminierung von Beschäftigten beinhaltet explizit positive Maßnahmen nach § 5 AGG sowie vorbeugende Maßnahmen nach § 12 AGG.

In der Verschriftlichung der Studie wurden die **praxisorientierten Maßnahmen im Kapitel 3 als Handlungsempfehlungen** formuliert. An den Stellen, wo es die Forschungslage ermöglicht und erfordert, spezifizieren wir dabei die **unterschiedlichen gruppenspezifischen Bedarfe** oder besondere rechtliche Regelungen beziehungsweise medizinische Regulierungen jeweils für inter\*, trans\* oder (andere) abinäre Personen. Wir betonen damit auch die Bedeutung der Verwendung von affirmativen und empowernden Selbstbezeichnungen sowie damit verbundene Anerkennungskämpfe für Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe. Dennoch ist es möglich, **Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber\_innen übergreifend** zu generieren und zu formulieren, da es sich bei inter\*, trans\* und abinär um Begriffe handelt, die unterschiedliche Personengruppen beschreiben, aber die sich nicht gegenseitig ausschließen und mit denen sich Menschen auch gleichzeitig identifizieren. Antidiskriminierungsmaßnahmen dienen der Transformation der zweigeschlechtlichen Norm im Bereich Arbeit und **sollten allen (geschlechterdiversen) Menschen zugutekommen**. Änderungen, die den Bedarfen von abinären Personen entgegenkommen, sollten nicht den Bedarfen von binären inter\* und trans\* Personen entgegenstehen und umgekehrt.

### 1.3. Begriffe zu geschlechtlicher Vielfalt

Begriffe zu geschlechtlicher Vielfalt und ihre Verwendung unterliegen einem ständigen Wandel, sind sprachlich und soziokulturell situiert und werden kontextabhängig unterschiedlich verwendet. Nach dem deutschen Personenstandsgesetz (PStG) können Personen, die sich weder männlich noch weiblich identifizieren eine Eintragung als „divers“ erlangen oder „keine Angabe“ eintragen lassen (vergleiche § 45b Abschnitt 1 Seite 1 PStG in Verbindung mit § 22 Abschnitt 3 PStG). Der Begriff „divers“<sup>6</sup> ist jedoch keine Selbstbezeichnung von Menschen, sondern wurde im Laufe der Gesetzesnovellierung des PStG entwickelt. Er soll vielmehr als Sammelbegriff dienen (Kasten 2019, Seite 2). Wir verwenden die Bezeichnung **geschlechterdiverse Menschen als Oberbegriff**, um inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen zu bezeichnen (vergleiche Fogarty & Zheng 2018, Seite 17). Unser Verständnis der Begriffe führen wir im folgenden Abschnitt aus und stellen anschließend unsere Verwendung von „geschlechterdivers“ als zentrale Terminologie dieser Studie vor. Mit dem Gendersternchen oder Asterisk \* möchten wir die Vielfalt inter- und transgeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten abbilden.

**Inter\*** ist ein emanzipatorischer Begriff und eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren „genetische, anatomische und/oder hormonelle Geschlechtsmerkmale von Geburt an nicht den Geschlechtnormen von Frau und Mann entsprechen“ (Intersexuelle Menschen e. V. 2020). Viele inter\* Menschen werden aufgrund ihrer körperlichen Geschlechtsmerkmale medizinisch pathologisiert und zweigeschlechtlich zwangsnormalisiert. In vielen Fällen führt das zu einer Verletzung ihrer Menschenrechte auf körperliche und psychische Autonomie (Ghattas et al. 2015, Seite 15). Inter\* Menschen können sich mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten identifizieren.

---

6 Die Begriffsfindung für das neue Personenstandsgesetz war bis zuletzt umkämpft. Neben „divers“ standen auch andere Begriffe zur Option, darunter „anderes“, wobei sich die meisten Begriffe nicht an communitybasierten Vorschlägen orientierten.

**Trans\*** ist ein Oberbegriff und eine Selbstbezeichnung von und für Menschen, „die sich nicht oder nicht nur mit dem Geschlecht identifizieren, als das sie bei Geburt klassifiziert wurden, oder nicht (nur) in der damit verbundenen Geschlechterrolle leben (wollen)“ (Hindemith et al. 2019, Seite 108). Trans\* Menschen ändern im Laufe ihres Lebens ihre Geschlechtsidentität. Manche identifizieren sich mit einem binären Geschlecht als weiblich oder männlich, andere als weder weiblich noch männlich, als abinär oder jenseits des binären Geschlechtermodells (vergleiche Baumgartinger 2017, Seiten 45–46).

Mit dem Begriff **abinäre Menschen** bezeichnen wir Personen, die sich nicht oder nicht nur als Frauen\* oder Männer\* beziehungsweise nicht (nur) weiblich oder männlich identifizieren. Verbreitet ist auch die Selbstbezeichnung nichtbinär, die aber in der Wortbildung durch das Suffix „nicht-“ die Abweichung von einer binären Norm als Moment des Fehlens oder Mangels zentriert, weswegen wir die positive Selbstbezeichnung abinär nutzen. Wir benutzen die Formulierung „inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen“, um kenntlich zu machen, dass inter\* und trans\* Menschen auch abinär sein können, aber nicht alle abinären Menschen inter\* oder trans\* sein müssen. Das heißt, wir erkennen mit der Formulierung sowohl binäre als auch abinäre inter\* und trans\* Menschen an und Menschen, die sich als abinär bezeichnen und sich weder als trans\* noch als inter\* verstehen.

**Cis Menschen** identifizieren sich mit dem Geschlecht, als das sie bei Geburt kategorisiert wurden und weitgehend mit der damit zugewiesenen Geschlechtsidentität. Die Bezeichnung cis wird oft als Gegenpart zu trans\* verstanden und gebraucht. Aus der Perspektive von inter\* Menschen stellt sich das Problem, dass deren Erfahrungen und Selbstverständnisse durch diese dichotome Verwendung der Begriffe trans\* und cis nicht abgebildet werden. Manche inter\* Menschen identifizieren sich teilweise mit dem Geschlecht, als das sie bei Geburt kategorisiert wurden. Dabei „bleibt die Tatsache unsichtbar, dass Inter\* vielleicht cis sind, aber keineswegs von den üblichen cis Privilegien profitieren, da ein intergeschlechtlicher Körper und Inter\* als Geschlecht nicht geschützt, anerkannt oder gar wertgeschätzt wird“ (Ghattas et al. 2015, Seite 8).

Deswegen verwenden wir in der Studie die Bezeichnung „**cis dyadisch**“. **Dyadisch** (oder auch „**endo**“) ist eine Person, deren „körperliche Konstitution bei Geburt den gesellschaftlichen Vorstellungen über männliche und weibliche Körper, die sich in medizinischen Normen ausdrücken, entsprach“ (Kasten 2019, Seite 5). Dyadisch bezeichnet also Menschen, die nicht inter\* sind. Damit lässt sich durch die Bezeichnung cis dyadisch umgehen, inter\* Personen unsichtbar zu machen. Mit der Verbindung cis dyadische Menschen bezeichnen wir demnach diejenigen Menschen, die in einer binären Zweigeschlechterordnung privilegiert werden. Das umfasst Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale medizinische Normen erfüllen und deren Selbstverständnisse normativen Annahmen von Geschlecht entsprechen, wonach sowohl Körper als auch Verhalten und Identität (mehr oder wenig) klar männlich oder weiblich sind.

**Männer\* und Frauen\*** verwenden wir mit dem Asterisk \*, um kenntlich zu machen, dass diese Bezeichnungen inter\* und trans\* Menschen umfassen, die sich (auch) männlich oder weiblich identifizieren. Wenn ausschließlich cis dyadische Frauen und Männer gemeint sind, schreiben wir explizit „cis dyadisch“ davor und verwenden kein Asterisk \*.

Die Bezeichnung **geschlechterdiverse Menschen** ist ein Überbegriff für eine Bandbreite von Identifikationen und Positionierungen, die nicht der normativen Zweigeschlechterordnung entsprechen. Wir bezeichnen damit jene, die keine cis dyadischen Menschen sind. Eine Schwierigkeit bei der Formulierung „geschlechterdiverse Menschen“ liegt darin, dass die Bezeichnung oft mit dem rechtlich anerkannten dritten positiven Geschlechtseintrag „divers“ assoziiert und darauf reduziert wird. Wir benutzen den Begriff jedoch als **Verweis auf geschlechtliche Vielfalt** und nicht in Anlehnung an die Bezeichnung „divers“ aus



dem neuen PStG, die gerade von inter\* Menschen und Communitys abgelehnt wird.<sup>7</sup> Die Gefahr des Sammelbegriffs „geschlechterdiverse Menschen“ liegt darin, dass die Vielfalt von Identitäten, Identifikationen und Lebensrealitätenlagen von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Personen und deren jeweils unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen sowie spezifische Bedarfe homogenisiert und auch unterschiedliche emanzipatorische Begriffe und verbundene Anerkennungskämpfe (zum Beispiel inter\*) unsichtbar gemacht werden. Es besteht folglich die Notwendigkeit, den Begriff „geschlechterdiverse Menschen“ bewusst und kritisch zu verwenden. Inter\*, trans\*, abinäre Menschen sollen **benannt und sichtbar gemacht** werden, um bei allen Gemeinsamkeiten auch den Unterschieden zwischen geschlechterdiversen Menschen gerecht zu werden.

Wir gehen davon aus, dass geschlechterdiverse Menschen bestimmte Diskriminierungserfahrungen in Beruf und Beschäftigung teilen, denen Annahmen der normativen Zweigeschlechtlichkeit (cis dyadisch weiblich – männlich) und damit verbundenen Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischen Erwartungen zugrunde liegen: „So erfolgen Ausschlüsse und Diskriminierung oft aufgrund einer vermeintlichen Unstimmigkeit zwischen einem zugeschriebenen (also von außen wahrgenommenen) Geschlecht, einer Geschlechtsidentität (empfundenes Geschlecht) und einem Geschlechtsausdruck (zum Beispiel Kleidung, Frisur, ...)“ (Lugk et al. 2018, Seite 7). Gleichzeitig machen geschlechterdiverse Menschen sehr unterschiedliche Erfahrungen mit strukturellen und individuellen Diskriminierungen. Je nachdem, ob es sich beispielsweise um eine inter\* Person, eine trans\* Frau oder eine abinäre Person handelt, können sich deren Diskriminierungserfahrungen voneinander unterscheiden. Diesen Unterschieden versuchen wir immer wieder Rechnung zu tragen. Gleichzeitig bedarf es hier weiterführender spezifischer Forschung.

## 1.4. Zentrale Konzepte zu Diskriminierung und Antidiskriminierung

In Ergänzung zu den in 1.3. eingeführten Begriffen geschlechtlicher Vielfalt stellen wir in diesem Unterkapitel die Konzepte von Diskriminierung und Antidiskriminierung vor, auf die wir uns in der Studie inhaltlich beziehen. Die Formen und Ebenen von Diskriminierung und Antidiskriminierung, die hier ausgeführt werden, bilden die Grundlage für die Ermittlung von Handlungsbedarfen in Kapitel 2 sowie für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen in Kapitel 3.

### Diskriminierung

Unter Diskriminierung fassen wir sowohl unmittelbare/direkte als auch mittelbare/indirekte Diskriminierung (vergleiche Elsuni 2011, Seiten 220–221). Bei unmittelbarer beziehungsweise direkter Diskriminierung wird eine Person aufgrund einer (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit schlechter als eine andere Person behandelt. Bei mittelbarer beziehungsweise indirekter Diskriminierung führen vermeintlich neutrale Behandlungen zu der Benachteiligung bestimmter Personengruppen: „Historisch gewachsene und

<sup>7</sup> Die Initiative Dritte Option zum Beispiel begrüßte, dass es die „rechtliche Anerkennung der Tatsache gibt, dass mehr als zwei Geschlechter existieren“, aber bedauerte, dass „der Gesetzgeber es trotz besseren Wissens und trotz zum Teil massiver Kritik an dem Gesetzesentwurf versäumt hat, ein verfassungskonformes Gesetz zu beschließen. Da nach dem Willen der Regierungsfractionen nicht alle Menschen, deren Geschlechtsidentität weder männlich noch weiblich ist, einen entsprechenden Geschlechtseintrag bekommen können, werden die Grundrechte dieser Personen weiterhin verletzt“ (Dritte Option 2018). Im Unterkapitel 2.3. wird detaillierter auf die Reform des PStG eingegangen.

tief verwurzelte Diskriminierung führt zu unterschiedlichen Lebenssituationen der betroffenen Gruppen. Formal gleiche Regelungen wirken sich daher unterschiedlich aus“ und können tatsächliche Ungleichheit zwischen sozialen Gruppen verfestigen (Sacksofsky 2010, Seite 2)<sup>8</sup>. Unmittelbare Diskriminierungen bestehen zum Beispiel, wenn Bewerbende aufgrund ihres Alters, ihrer religiösen Zugehörigkeit oder ihrer Geschlechtsidentität abgelehnt oder von vornherein als „nicht ins Team passend“ aussortiert werden. Eine mittelbare Diskriminierung besteht beispielsweise, wenn alle Teilzeitbeschäftigten von bestimmten Fortbildungen ausgeschlossen sind. Da es besonders oft Frauen\* sind, die in Teilzeit angestellt sind, erfahren sie in der Konsequenz indirekt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Neben den Formen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung kann zwischen den Ebenen individueller, struktureller und institutioneller Diskriminierung unterschieden werden. **Individuelle** Diskriminierungen sind diskriminierende Handlungen gegen Personen aufgrund (zugeschriebener) Gruppenzugehörigkeit, auch wenn negative Effekte nicht immer intendiert oder Vorurteile bewusst sind. Individuelle Diskriminierungen sind nicht isoliert zu betrachten, sondern sie sind in einem komplexen Geflecht struktureller Diskriminierungslagen verwoben.

Auf der **institutionellen** Ebene wird Diskriminierung über Normen, Regeln und Routinen von Institutionen und Organisationen verursacht (vergleiche Gomolla 2019, Seite 134). Machtvolle Institutionen einer Gesellschaft sind beispielsweise Bildungseinrichtungen wie Schule und Hochschule, die Polizei, Jobcenter oder Agenturen für Arbeit. Bei institutioneller Diskriminierung führen Gesetze, Vorschriften oder informelle Absprachen („das machen wir schon immer so“), institutionelle Vorkehrungen oder eingeschliffene Praktiken dazu, dass Chancen und Rechte von bestimmten Personengruppen verwehrt werden. Diese sind oft „ohne Vorurteile oder negative Absicht verankert und umgesetzt“ (ebd., Seite 146). Jedoch werden institutionelle Praktiken und Vorschriften kontinuierlich geändert und an gesellschaftliche Gegebenheiten und Veränderungen angepasst. Dies bedeutet auch, dass Handlungsträger\_innen innerhalb einer Institution, insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen, Handlungsmacht und Verantwortung zukommt. Sie müssen ihr Handeln und die institutionellen Rahmenbedingungen dafür immer wieder auf – oftmals versteckte – Diskriminierungsrisiken hin überprüfen und sich für Antidiskriminierung einsetzen.

Als **strukturelle** Diskriminierungen werden jene Diskriminierungen gefasst, die historisch und sozial gewachsen sind und nicht mehr eindeutig auf bestimmte Institutionen oder Menschen zurückgeführt werden können, zum Beispiel wenn sich Vorurteile in der Alltagspraxis zu massiven Diskriminierungslagen am Arbeitsmarkt oder strukturelle Gewalt verdichten (ebd., Seite 149). Institutionelle und strukturelle Diskriminierungen, wie zum Beispiel der Gender Pay Gap (Statistisches Bundesamt 2020), wirken sich auf eine Bandbreite von Ebenen aus, die über den Zugang zu gesellschaftlich relevanten Ressourcen und Teilhabechancen entscheiden, zum Beispiel zu Bildung, Ausbildung, Beruf, Wohnraum, staatlichen Dienstleistungen, Einkommen, Gesundheitsversorgung oder Justiz.

Strukturelle Diskriminierung manifestiert sich oft auch auf der **symbolischen Ebene** (Ha 2007). Diese Ebene umfasst unter anderem kulturelle Leitbilder, vorherrschende Sprache, hegemoniale Geschichtsschreibung sowie Diskursnormen. Die symbolische Ebene prägt die Wahrnehmung und die Deutungsmuster von Menschen und legitimiert indirekt strukturelle und individuelle Diskriminierung. Sie umfasst, wie bestimmte Bevölkerungsgruppen bezeichnet werden und welche Assoziationen damit verbunden sind. Essentialisierende und homogenisierende negative Gruppenkonstruktionen stellen die Basis für gesellschaftliche Hierarchisierungen dar. In der sogenannten „Dominanzkultur“ (Rommelspacher 1998) werden

<sup>8</sup> Unter Diskriminierung wird in Deutschland rechtlich eine Benachteiligung von Menschen aufgrund eines Merkmals ohne Rechtfertigungsgrund verstanden. In der Studie nutzen wir den Begriff Diskriminierung. Für eine juristische Begriffsdefinition zu mittelbarer und unmittelbarer Benachteiligung beziehungsweise Belästigung und sexueller Belästigung siehe auch § 3 AGG Begriffsbestimmungen.

Vorstellungen aus hegemonialer Position privilegiert und Erfahrungen und Perspektiven diskriminierter Gruppen marginalisiert. Auch die Umkehrung realer Machtverhältnisse, wenn zum Beispiel privilegierte Gruppen als „bedroht“ oder benachteiligt konstruiert werden (hooks 1992; Hill Collins 1999), stellt eine Form von struktureller Diskriminierung auf der symbolischen Ebene dar.

## Heteronormativität und die normative Zweigeschlechterordnung

Geschlechterdiskriminierung beinhaltet in unserem Verständnis Heteronormativität und normative Zweigeschlechtlichkeit<sup>9</sup> als grundlegende Aspekte. Diskriminierend sind demnach all jene Ungleichbehandlungen von Menschen, die den Normen und Vorstellungen der Zweigeschlechterordnung und Heteronormativität nicht entsprechen und die auf dieser Grundlage sanktioniert werden. Diskriminierend wirkt sich auch der rechtliche und gesellschaftliche Druck aus, sich der binären heteronormativen Ordnung zu fügen.

**Heteronormativität** ist „ein binäres, zweigeschlechtlich und heterosexuell organisiertes und organisierendes Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkschema, das als grundlegende gesellschaftliche Institution durch Naturalisierung von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit zu deren Verselbstverständlichung beiträgt“ (Degele 2005, Seite 5). In der normativen **Zweigeschlechterordnung** werden nur die gesellschaftlichen Kategorien von cis dyadischen Männern und Frauen anerkannt. Diese werden als naturalisierte biologische Gegensätzlichkeit konstruiert, die mit physiologischen Merkmalen und funktionalen Unterschieden von Körpern verknüpft und zu Zwecken der Fortpflanzung gegenseitig aufeinander bezogen werden (Fausto-Sterling 1992 und 2000; Voß 2011). Die Organisation der Gesellschaft wird zudem über die institutionelle Privilegierung der heterosexuellen Partnerschaft und Familien als rechtmäßiger Ort reproduktiver Sexualität strukturiert.<sup>10</sup> Darüber werden gesellschaftliche Aufgaben, Rechte und Privilegien binär entlang der Kategorien cis dyadisch männlich und weiblich verteilt und dabei cis dyadische Männer in Relation zu cis dyadischen Frauen strukturell privilegiert. Zudem sind normative Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit kulturell verankert. Dadurch werden vergeschlechtlichte Kohärenz-anforderungen sowie Geschlechterrolleindruck gegenüber allen Menschen formuliert (Connell 1987; Risman 2018).

## Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal und Intersektionalität

Aus Antidiskriminierungsperspektive ist **Geschlecht** ein Set an hierarchisierten geschlechtsbezogenen Normen und Erwartungen an Individuen in Bezug auf deren Identität, gesellschaftliche Verantwortungs- und Rollenerwartungen, Eigenschaften, Verhaltensweisen und Begehren: „höhere/geringere Leistungsfähigkeit, Primärzuständigkeiten für Familie, Passivität/Aktivität, Durchsetzungsfähigkeit/Einfühlungsvermögen sind Erwartungen, vor denen das Recht schützen kann; nicht nur, indem es aufhört, Verstöße gegen diese Geschlechternormen zu sanktionieren, sondern auch, indem es daran mitwirkt, die zugrunde liegenden Annahmen abzubauen“ (Adamietz 2011, Seite 258). Antidiskriminierung in Bezug auf Geschlecht gebietet also, „andere Menschen aus Verhaltenszwängen zu befreien, denen sie wegen gesellschaftlicher, individueller, struktureller, bewusster oder unbewusster Erwartungen unterliegen“, und die eine Benachteiligung darstellen (ebd., Seite 258). In Anlehnung an einen postkategorialen Ansatz zählt die Kategori-

9 Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit beziehen sich aufeinander und enthalten sich implizit gegenseitig. Sie bilden gemeinsam die Anker normativer Zweigeschlechterordnung.

10 Die Privilegierung von Heterosexualität unterliegt gegenwärtig einem Wandel, wie beispielsweise die Gesetzesänderung zur „Ehe für alle“ zeigt (Änderung des § 1353 Abschnitt 1 Seite 1 BGB, welche am 1. Oktober 2017 in Kraft trat). Jedoch gilt es auch hier weiterhin bestehende Privilegien vor allem im Adoptionsrecht abzubauen.

sierung selber als Diskriminierung, insofern diese eine „essentialisierende Zuordnung zu einer oder mehreren hierarchisch angeordneten sozialen Gruppen mit benachteiligender Intention oder Wirkung“ produziert (Lembke & Liebscher 2014, Seite 283). Laura Adamietz beschreibt das als „Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Schutz vor Erwartungen“ (2011, Seite 254).

Weiterhin ist Geschlecht als eine **intersektional** und interdependent verbundene gesellschaftliche Kategorie zu verstehen, die immer in und durch ihre Wechselwirkung mit weiteren Kategorien wie „Rasse“, Klasse, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter etc. konstituiert wird. Intersektionale Perspektiven betonen, dass soziale Kategorien zum einen nicht getrennt voneinander analysiert werden können und zum anderen mit sozialen Ungleichheitsstrukturen verbunden sind (Crenshaw 1989; Hill Collins & Bilge 2016). Es geht dabei um das kontextbezogene und komplexe Ineinandergreifen multipler Dimensionen sozialer Ungleichheit. Eindimensionale und monokategoriale Betrachtungen lediglich bestimmter Ungleichheitsdimensionen werden in einer intersektionalen Herangehensweise abgelehnt. Auch additive Ansätze nehmen nicht in den Blick, wie Ungleichheitsdimensionen sich wechselseitig reproduzieren und verstärken beziehungsweise abschwächen können. Im Anschluss daran wird im Antidiskriminierungsrecht mit dem Begriff der **mehrdimensionalen Diskriminierung** der Tatsache Rechnung getragen, dass Identitäten und Lebensentwürfe komplex verwoben, facettenreich und veränderbar sind: „Wir alle haben/leben/erfahren mindestens ein (zugeschriebenes) Geschlecht, Hautfarbe, bestimmtes Alter, bestimmte religiöse oder weltanschauliche Einstellungen etc.“ (Elsuni 2014, Seite 162). Diskriminierende Handlungen sind daher nur selten auf eine einzelne zugeschriebene Identitätsdimension begrenzt: „Jede Diskriminierung ist anders, jede wird individuell erlebt, und fast alle sind mehrdimensional, auch wenn nicht immer alle Dimensionen gleichermaßen gewichtig sind. Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen ‚nebeneinander‘. In Lebenssituationen lässt sich das aber nicht ‚sauber‘ trennen“ (Baer, Bittner & Göttsche 2011, Seite 28).

## Zweigeschlechterordnung und epistemische Gewalt

In allen Formen von Diskriminierung ist eine epistemische Dimension enthalten. Bei **epistemischer Gewalt** geht es nach Spivak um die Frage, wie sich historisch gewachsene, strukturell und institutionell verankerte Ungleichheitsverhältnisse in Denk- und Wissensstrukturen manifestieren und die Art, wie über bestimmte Gruppen von Menschen aus hegemonialer Perspektive gedacht und geschrieben wird (Spivak 1988; Butler 1997 und 2011). Im Fall von geschlechterdiversen Menschen betrifft die epistemische Dimension von Diskriminierung unter anderem ihre **systemische Nichtanerkennung** als gleichwertige Subjekte (Verwerfung) in der heteronormativen Zweigeschlechterordnung sowie ihre **strukturelle Unsichtbarmachung und Pathologisierung**. Dabei wird geschlechterdiversen Menschen – direkt oder indirekt – ihr Existenzrecht abgesprochen, beziehungsweise sie werden in ihren Lebenschancen – auch in Bezug auf Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe – eingeschränkt.

Trotz der partiellen und formellen Anerkennung bestimmter geschlechterdiverser Menschen im Recht durch Transsexuellengesetz (TSG) und PStG ist die epistemische Ebene von Diskriminierung im Kontext geschlechtlicher Vielfalt grundlegend und tief wissenschaftlich sowie kulturell verankert. Da die Subjektpositionen, Selbstverständnisse und Erfahrungen von geschlechterdiversen Menschen nicht in Denk- und Wissensstrukturen von Zweigeschlechtlichkeit passen und diese in Frage stellen, werden sie entweder in der Existenz geleugnet oder als eine Form der Abweichung definiert, die als krankhaft deklariert wird. Damit wird eine gesellschaftliche Ordnung gefestigt, in der nur bestimmte cis dyadische Existenzen denkbar, sagbar und damit verständlich (intelligible) sind, während jene von inter\*, trans\* und (andere) abinären Menschen als unlebbar verworfen werden (Butler 2011).

Dieser epistemischen Dimension von Diskriminierung, von der geschlechterdiverse Menschen besonders betroffen sind, wurde bislang in institutionalisierten Ansätzen von Gleichstellung und Antidiskriminierung, die auf den Erfahrungen cis dyadischer Frauen und Männern aufbauen, nicht Rechnung getragen. Aus diesem Grund sind bisherige Ansätze nicht oder nur unzureichend geeignet, um Diskriminierungen geschlechterdiverser Menschen zu verstehen und zu bekämpfen. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsansätze beinhalten demnach das **Potential**, geschlechterdiverse Menschen zu inkludieren, jedoch nur, wenn sie sich mit den bereits genannten institutionellen, strukturellen und epistemischen Dimensionen von Diskriminierungen im Kontext von geschlechtlicher Vielfalt dezidiert und vertieft beschäftigen.

## Anerkennung, Inklusion und Chancengleichheit

Unter **Antidiskriminierung** verstehen wir die Notwendigkeit, gesellschaftliche Prozesse und Strukturen in den Blick zu nehmen, die zu ungleicher Verteilung materieller Lebenschancen und Vulnerabilitäten führen. Im Sinne eines kontinuierlichen und nicht abschließbaren Prozesses verwenden wir den Begriff Antidiskriminierung und „diskriminierungsarm“ statt des Begriffs „diskriminierungsfrei“. In der Praxis von Beruf und Beschäftigung konzipieren wir Antidiskriminierung geschlechterdiverser Personen als ein **dreidimensionales Modell, bestehend aus Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit**. Die Handlungsempfehlungen im Kapitel 3 nehmen Bezug auf diese drei Dimensionen von Antidiskriminierung. Aufgrund der Wechselwirkungen zwischen Anerkennung, Inklusion und Förderung von Chancengleichheit lassen sich die Maßnahmen jedoch nicht immer einer einzelnen Dimension zuordnen und sind übergreifend als Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz zu verstehen.

**Anerkennung:** Diskriminierung und Gewalt gegen geschlechterdiverse Personen beziehungsweise deren bloße Existenz wird oft nicht ernst genommen oder als Laune oder Mode abgewertet und ihnen dabei – und das ist zentral für das Setting von Beruf und Arbeitsleben – Glaubwürdigkeit, und Kompetenzen abgesprochen. Für eine kohärente Umsetzung von Antidiskriminierung – wie wir sie in dieser Studie fassen – ist eine gleichwertige Anerkennung aller Subjekte unabhängig von deren Geschlecht und Geschlechtsidentität unabdingbar. Voraussetzung dafür ist die **Anerkennung der vielfältigen Existenzen geschlechterdiverser Menschen** und daran anschließend ihrer **Selbstbestimmung**. Nur so ist es möglich, geschlechterdiverse Menschen als gleichwertige Subjekte auch im Arbeitsalltag anzuerkennen. Angesichts der Wirkmächtigkeit zweigeschlechtlicher Normierungen braucht es fundiertes Wissen zu Geschlechterdiversität sowie zu den spezifischen Lebensrealitäten, Identitätskonzepten, Diskriminierungen und Bedarfen von geschlechterdiversen Menschen. Im Unterkapitel 3.3. „Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten“ wird betont, dass für die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt deren konsequente Berücksichtigung und Abbildung in Verwaltungsvorgängen grundlegend ist. Auch im Unterkapitel 3.4. „Sprache und Kommunikation“ wird Anerkennung zentral durch einen geschlechterinkluisiven und diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch umgesetzt.

Rechte erzeugen nicht automatisch gesellschaftliche Anerkennung und Akzeptanz (Foroutan 2019, Seiten 80–81). **Politische und formelle Formen der Anerkennung** (zum Beispiel durch Gesetze) sind demnach wichtig, jedoch enden damit die gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse keineswegs, denn das geschriebene Recht oder Rechtsnormen unterliegen Deutungs- und Interpretationsprozessen und müssen in gelebte Praxis transferiert werden. Mit Nancy Fraser fassen wir Anerkennung darüber hinaus in Verbindung mit Umverteilung als „gleichursprüngliche und daher als wechselseitig nicht reduzierbare Dimensionen von Gerechtigkeit“ (Fraser & Honneth 2003, Seite 9). Für einen tatsächlichen Diskriminierungsschutz geschlechterdiverser Menschen braucht es demnach zum einen die **Anerkennung ihrer Lebensrealitäten** und zum anderen **gleichberechtigte Lebens-, Teilhabe- und Partizipationschancen**.

Dieser Aspekt von Anerkennung kommt zum Beispiel in den Handlungsempfehlungen in den Unterkapitel 1.1. „Geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur“ und 3.2. „Personalgewinnung“ besonders zum Ausdruck. In beiden Handlungsfeldern muss die formelle Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt durch Sensibilisierung in die gelebte Praxis übertragen werden, damit Diskriminierungen abgebaut und Teilhabe- und Partizipationschancen geschlechterdiverser Menschen de facto verbessert werden.

**Inklusion:** Mit dem Konzept der Inklusion schließen wir uns an das Verständnis von gesellschaftlicher Teilhabe und Selbstbestimmung an, das in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK 2008) verankert wurde. Dabei ist wichtig zu betonen, dass es in der Konvention explizit nicht um die Gewährung von Sonderrechten für Menschen mit Behinderung ging. Vielmehr geht es bei Inklusion um die **Konkretisierung von Menschenrechten**, indem strukturelle Barrieren abgebaut werden, die die gleichberechtigte Teilhabe- und Partizipationschancen verhindern. Inklusion kann nach Biewer verstanden werden als **gesamtgesellschaftlicher Prozess**, worin „Etikettierungen und Klassifizierungen abgelehnt werden und der den Ausgang von den Rechten vulnerabler und marginalisierter Menschen nimmt. Dabei wird für die Partizipation marginalisierter und vulnerabler Menschen in allen Lebensbereichen plädiert und auf strukturelle Veränderungen der regulären Institutionen abgezielt, um der Verschiedenheit der Voraussetzungen und Bedürfnisse aller Nutzer/innen gerecht zu werden“ (Biewer 2009, Seite 193).

Das Inklusionsgebot lässt sich auf andere hierarchisch benachteiligte Gruppe übertragen, ohne die Spezifika der UN-BRK aus dem Blick zu verlieren (Bittlingmayer & Sahrai 2018). In der Auslegung von Inklusion als Antidiskriminierung (Bielefeldt 2009) sind folgende Aspekte in Bezug auf geschlechterdiverse Menschen relevant: Erstens wird das Prinzip der Anerkennung in direktem Zusammenhang mit der Gewährleistung uneingeschränkter menschlicher Würde gesetzt. Dies beinhaltet auch eine **gesamtgesellschaftliche Bewusstseinsbildung zu Geschlechterdiversität**. Ziel ist die Erweiterung der Normalitätsvorstellungen der Mehrheitsgesellschaft, um die Einbeziehung der Existenz von inter\*, trans\*, und (anderen) abinären Menschen zu gewährleisten. Zweitens wird der Fokus nicht auf die von Diskriminierung betroffenen Menschen und ihre Merkmale gerichtet, sondern auf die **ausgrenzenden und diskriminierenden Prozesse, Praktiken und Strukturen**, die gleichberechtigte Teilhabe- und Partizipationschancen und damit gleichwertige Lebenschancen verhindern. Vom Recht auf Inklusion leitet sich die Aufforderung zur Beseitigung von Partizipationshindernissen und zur Transformation gesellschaftlicher Strukturen als Konkretisierung des Rechts auf Teilhabe ab. Drittens wird Selbstbestimmung in ein unauflösbares Verhältnis zu Einbeziehung und Teilhabe in einer Gemeinschaft beziehungsweise Gesellschaft gesetzt. Die Aufforderung zur sozialen Inklusion lehnt damit sowohl Bevormundung durch den Staat oder andere Institutionen als auch eine komplette Individualisierung der Verantwortungsübernahme für die eigene Lebensgestaltung (die Illusion des selbstgenügsamen Individuums) ab. Der Aspekt der Beseitigung von Partizipationshindernissen als Teil von Inklusion wird zum Beispiel in den Handlungsempfehlungen der Unterkapitel 3.5. „Geschlechtsneutrale Sanitäranlagen“, und 3.6. „Kleidung, Körper und Gesundheit“ besonders deutlich.

**Förderung von Chancengleichheit:** Ein drittes Element unseres Antidiskriminierungsansatzes in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt ist die Förderung von Chancengleichheit. Ungleiche gesellschaftliche Chancenverteilung resultiert aus einer historisch anhaltenden strukturellen Diskriminierung, der durch positive Maßnahmen aktiv entgegengewirkt werden muss. Damit ist gemeint, dass die Chancen auf „Geld, frei oder flexibel verfügbare Zeit, Zugang zu einflussreichen Positionen, die Verwirklichung persönlicher Wünsche, Sicherheit vor jeglicher Form von Gewalt [...] nicht zufällig verteilt (sind), sondern durch Rassismus, durch altersbedingte Benachteiligung, durch Behinderung, [...], durch Sexismus und Heterosexismus strukturiert (sind)“ (Baer, Bittner & Göttsche 2010, Seite 25). Positive Maßnahmen sind in dem Sinne „alle Aktivitäten, die implementiert werden, um in der Praxis eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle

Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben“ (Klose & Merx 2010, Seite 5; siehe auch Porsche 2016).

Bei der Förderung von Chancengleichheit sind Maßnahmen zu unterscheiden, die entweder auf formale oder auf substantielle Chancengleichheit abzielen. In der **formalen Chancengleichheit** reicht es aus, „wenn von den gleich qualifizierten Bewerbern niemand von der Bewerbung um eine attraktive Position ausgeschlossen ist“, während es in der **substantiellen Chancengleichheit** darum geht, dass alle dieselbe Chance bekommen „sich überhaupt zu qualifizieren“ (Meyer 2016, Seite 165). In dieser Form von substantieller oder fairer Chancengleichheit geht es darum, dass für alle Menschen „die gleiche Wahrscheinlichkeit bestehen sollte, bestimmte Ziele zu erreichen“ (ebd.). Wir verstehen Chancengleichheit grundsätzlich als substantielle Chancengleichheit. Handlungsempfehlungen dazu finden sich vor allem im Kapitel 3 unter anderem in den Ausführungen zu Karriereförderung (Baustein 1), in den Ausführungen zur Bewerbungsaufforderung (Baustein 6) oder zu „Geschlechtsbezogene Daten bei Quoten“ (Baustein 13).





## 2. Diskriminierungsrisiken und Bedarfe geschlechterdiverser Beschäftigter

### 2.1. Strukturelle Diskriminierung geschlechterdiverser Menschen

Die Inklusion geschlechterdiverser Menschen in Deutschland ist grundlegend beeinträchtigt durch **strukturelle und normative Diskriminierungen**, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind. Im Folgenden stellen wir einleitend kurz dar, wie Formen der strukturellen Diskriminierung, verstanden als systematische Nichtanerkennung, Unsichtbarmachung, Pathologisierung sowie zweigeschlechtliche Normierung, staatlich und institutionell verankert sind und wie diese sich in negativen Erfahrungen und verminderten Lebens- und Teilhabechancen von geschlechterdiversen Menschen auswirken. Die dargestellten Befunde speisen sich aus der Analyse des deutschen und englischsprachigen Forschungsstands zu Diskriminierungen von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen gesamtgesellschaftlich sowie in Beschäftigung und Beruf.

#### Nichtanerkennung und Unsichtbarmachung

Strukturelle Diskriminierungen im Zusammenhang mit der heteronormativen Zweigeschlechtlichkeit betreffen die Unmöglichkeit, jenseits geschlechtlicher Binarität zu denken und damit das grundlegende Absprechen und die institutionelle **Unsichtbarmachung der Existenz von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen**. In Deutschland wurden trans\* Menschen erst 1981 durch das Transsexuellengesetz (TSG) vom Staat anerkannt. Die rechtliche Anerkennung ist daran geknüpft, dass sie sich in der Zweigeschlechterordnung (strategisch) gegengeschlechtlich identifizieren, sowie an weitere intersektionale Voraussetzungen wie Staatsbürger\_innenschaft (TGEU 2018; Fütty 2019, Seiten 89–93).<sup>11</sup> Für inter\* Menschen wurde erst 2018 mit der Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ ein positiver Geschlechtseintrag neben „männlich“ oder „weiblich“ geschaffen. Diese Änderung nach § 45b Abschnitt 3 StG fordert jedoch auch ein medizinisches Attest, weshalb es weiterhin vielen geschlechterdiversen Menschen, die keine medizinische Indikation nachweisen können oder wollen, nicht zugänglich ist (TrIQ 2020; Turß 2020; siehe dazu 2.3.).

---

11 Für Menschen ohne deutschen Pass gelten Prozeduren, die sich an denen für deutsche Staatsangehörige orientieren, aber je nach Herkunftsland unterschiedlich ausfallen. Menschen, die von den deutschen Behörden als Geflüchtete behandelt werden, aber auch zum Beispiel für Sexarbeiter\_innen aus osteuropäischen Ländern oder Migrant\_innen aus nicht europäischen Ländern ist der Zugang zu Maßnahmen nach dem TSG durch intersektionale Diskriminierung stark erschwert oder unmöglich (TGEU 2018; Fütty 2019, Seiten 89–93).

Eine weitere Form der zweigeschlechtlichen Nichtanerkennung von Existenz ist die **Verhinderung von Leben von inter\* Menschen**. Eltern, die selbst inter\* sind, wird durch Ärzt\_innen mitunter von einer Schwangerschaft abgeraten. In der Pränataldiagnostik kann auf bestimmte inter\* Variationen getestet werden, die als Chromosomenanomalien kategorisiert werden.

Zur systematischen Nichtanerkennung und Unsichtbarmachung gehört auch die **Tabuisierung der real existierenden geschlechtlichen Vielfalt**: So wird zum Beispiel inter\* Menschen von Ärzt\_innen dazu geraten, ihre Intergeschlechtlichkeit geheim zu halten. Auch kommt geschlechtliche Vielfalt in Lehrplänen und Schulbüchern beinahe nicht vor (Heerdegen & Höhne 2017) beziehungsweise wird darauf regelmäßig mit Widerstand und Skandalisierung reagiert (Bittner 2011; Voß 2014; Gregor 2015; Hechler 2015).

## Pathologisierung und binäre Normalisierung

Die Existenz von geschlechterdiversen Menschen wird weiterhin vor der Folie der Zweigeschlechtlichkeit verhandelt und ist meist nur innerhalb eines binär **pathologisierenden Deutungsrahmens** möglich, der inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen zu einem Problem beziehungsweise zur Anomalie erklärt. Auch die staatliche Anerkennung ist an die Pathologisierung von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen geknüpft. Änderungsverfahren des Personenstands nach dem TSG und nach dem PStG bedürfen jeweils ärztlicher Gutachten oder Attesten mit medizinischen Diagnosen, wie inter\* und trans\* Verbände kritisieren (Dritte Option 2018). Damit wird die rechtlich-medizinische Deutungshoheit in Form der Kategorisierung von inter\* und trans\* Menschen als (pathologische) Störung oder Abweichung von einem binären und heteronormativ geprägten Modell von Geschlecht verankert (Höhne & Klein 2019; Fütty 2019). Inter\* Menschen werden in diagnostischen Katalogen wie der International Classification of Diseases (ICD) mit der Diagnose „Störung der Geschlechtsentwicklung“ (Disorders of Sex Development) klassifiziert; trans\* Menschen mit den Diagnosen „Geschlechtsdysphorie“ oder „Geschlechtsinkongruenz“, vormals „Geschlechtsidentitätsstörung“<sup>12</sup>.

Die rechtlich verordnete Abhängigkeit von medizinischen Diagnosen bringt geschlechterdiverse Menschen in eine **vulnerable Position gegenüber Ärzt\_innen und Gutachter\_innen**, die körperliche und psychische Grenzüberschreitungen bei inter\* und trans\* Personen als legitim ansehen. Bei inter\* Menschen werden die ethischen Standards für medizinische Eingriffe noch immer grundlegend verletzt. In einer aktuellen Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) gaben fast die Hälfte (46 Prozent) der inter\* Befragten in Deutschland an, dass die ersten Eingriffe zur Veränderung von körperlichen Geschlechtsmerkmalen durch Ärzt\_innen ohne Einwilligung erfolgten (FRA 2020). Bei den operativen Eingriffen werden die Genitalien von einwilligungsunfähigen inter\* Kindern so verändert, dass sie der normativen Vorstellung von weiblichen beziehungsweise männlichen Genitalien entsprechen. Für diese Operationen gibt es außer in sehr seltenen Ausnahmefällen keine medizinische Notwendigkeit. Sie stellen eine direkte **gewaltvolle Aufrechterhaltung einer zweigeschlechtlichen heteronormativen Ordnung** durch chirurgische und hormonelle Eingriffe an den Körpern von inter\* Menschen dar (Zehnder 2010; Klöppel 2010 und 2016; Hoenes Januschke & Klöppel 2019; Eckert 2017). Ein weiterer Ausdruck des strukturellen zweigeschlechtlichen Normalisierungszwangs ist der (partei)politische und von medizinischen Institutionen mitgetragene **Widerstand gegen die Forderung von inter\* Interessenvertretungen, diese Eingriffe zu verbieten** und effektive Schutzmechanismen zu gewährleisten für die Einhaltung der Menschenrechte von inter\* Menschen (OII 2020).

12 Letzteres ist in dem ICD-10 verankert, der in Deutschland voraussichtlich bis 2022 in Kraft ist (Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte 2020).

Der zweigeschlechtliche Normalisierungszwang ist auch bei trans\* und (anderen) abinären Personen strukturell gegeben. Das TSG ermöglicht nur eine binäre Personenstandsänderung, wonach sich eine Person „dem anderen Geschlecht als zugehörig empfindet“ (§ 8 TSG). Damit liegt dem TSG die binäre Annahme von Geschlecht zugrunde; es verlangt unter anderem einen Alltagstest im „Gegengeschlecht“ sowie weitere binär vergeschlechtlichte Kriterien. Die Zweigeschlechterordnung wird zwar partiell aufgeweicht, aber gleichzeitig aufrechterhalten (de Silva 2019; Fütty 2019): Das Geschlecht kann gewechselt werden, aber Menschen müssen laut TSG weiterhin zwischen weiblichem und männlichem Geschlecht wählen. Das gesellschaftliche Verständnis von trans\* als „im falschen Körper geboren zu sein“ ist ein Ausdruck davon. Aus dieser Konstruktion von Transgeschlechtlichkeit als Transsexualität werden abinäre sowie andere trans\* Menschen ausgeschlossen und unsichtbar gemacht. Dies betrifft auch trans\* Menschen, die **aufgrund intersektionaler Diskriminierungen keinen Zugang** haben zu dem, was klassisch als „Transition“ bezeichnet wird, zum Beispiel wegen fehlender Krankenversicherung und finanziellen Ressourcen oder prekärem Aufenthaltstitel (Höhne & Klein 2019; Fütty 2019). Wie wenig die rechtliche und medizinische Konstruktion die Realitäten der Mehrheit von trans\* Menschen entspricht, zeigt eine aktuelle europäische Befragung: 60 Prozent der trans\* Befragten aus Deutschland haben keine rechtliche Personenstandsänderung und mehr als die Hälfte (52 Prozent) keine geschlechtsbezogenen medizinischen Eingriffe an ihren Körper. (FRA 2020)

Im gesellschaftlichen Umgang führt die Pathologisierung dazu, dass ihr Geschlecht und ihre Geschlechtsidentität nicht ernst genommen wird:

*„Das Problem ist, dass nach wie vor bei vielen das Ganze als Spleen verstanden wird, als seltsame Idee, [...] die es nicht wert ist berücksichtigt zu werden“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Eine Konsequenz ist das **Fehlen eines gesellschaftlich anerkannten kulturellen Rahmens**, der die Erfahrungen von geschlechterdiversen Menschen verständlich macht, ohne auf Konzepte von Kranksein oder Störung zurückzugreifen (Butler 1991). Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation von geschlechterdiversen Menschen.

## 2.2. Diskriminierung geschlechterdiverser Menschen in Beruf und Beschäftigung

Arbeitgeber\_innen<sup>13</sup> sind durch § 12 Abschnitt 1 AGG rechtlich verpflichtet, **erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Sie müssen sich dementsprechend fundiertes Wissen über die Erfahrungen, spezifischen Lebenssituationen und Diskriminierungen von geschlechterdiversen Menschen aneignen. Das Wissen um Diskriminierungsrisiken ist für die Sensibilisierung und Entwicklung von Verständnis und Akzeptanz unerlässlich. Aus den in diesem Kapitel beschriebenen Forschungsergebnissen leitet sich ab, wo Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf abgebaut und präventiv verhindert werden muss. Mit welchen Maßnahmen dies gelingen kann, wird in Kapitel 3 anhand konkreter Empfehlungen beschrieben.

<sup>13</sup> In der gesamten Studie wird Arbeitgeber\_innen nicht im generischen Maskulinum verwendet, um deutlich zu machen, dass auch Arbeitgeber\_innen nicht ausschließlich männlich sind. Damit weichen die Autor\_innen von der Praxis ab, bei direktem Bezug auf das AGG auch den genauen Wortlaut der Norm – also Arbeitgeber im generischen Maskulinum – zu verwenden.

## Forschungsstand und Datengrundlage

Im deutschen Kontext besteht ein **strukturelles Forschungsdefizit** in der systematischen und empirischen Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen von inter\*, trans\* und abinären Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Der von uns aufbereitete nationale und internationale Forschungsstand wird im folgenden Unterkapitel hinsichtlich der **theoretischen und empirischen Kenntnisse zur Diskriminierung von geschlechterdiversen Menschen im Bereich Beruf und Beschäftigung** detailliert ausgeführt und mit Erkenntnissen aus den Interviews mit inter\* und trans\* Interessenvertretungen und Arbeitgeber\_innen ergänzt.

Bei der einzigen vorliegenden Studie zur Arbeitssituation von inter\* Beschäftigten in Deutschland handelt es sich um eine explorative Pilotstudie (Frohn, Wiens & Buhl 2019). Darin wurden mit vier inter\* Expert\_innen und/oder inter\* Berater\_innen qualitative Interviews durchgeführt.<sup>14</sup> Die Studie „Benachteiligung von trans\* Personen, insbesondere im Arbeitsleben“ von Franzen & Sauer (2010) stellt eine erste Grundlage für die Analyse von Diskriminierung von trans\* Personen am Arbeitsplatz dar, mit einer umfassenden Bearbeitung des nationalen und internationalen Forschungsstands. Die erste empirische Erhebung zu Spezifika der Arbeitssituation von trans\* Beschäftigten in Deutschland wurde 2016 anhand von 12 halbstandardisierten Interviews mit trans\* Expert\_innen und trans\* Berater\_innen durchgeführt (Frohn & Meinhold 2016). Vom selben Forschungsteam wurde die Studie „Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“ 2017 veröffentlicht (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017). Bei Letzterer handelt es sich mit 290 teilgenommenen trans\* Personen (114 trans\* Frauen, 67 trans\* Männer und 83 abinäre Personen) um die bisher größte Befragung von trans\* Personen zur Arbeitssituation in Deutschland. Der Studie mit dem größten Sample, in der Daten zu Einkommen und Beschäftigung von trans\* und abinären Personen erhoben wurden, ist die Studie „Dritte Option beim Geschlechtseintrag für alle?“ mit 1533 Teilnehmenden (Hoenes, Sauer & Fütty 2019). Des Weiteren ist auf die Studie „Queer Works“ hinzuweisen, die die Situation queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt untersucht hat (Orth 2018). Auch aus den von uns für diese Studie durchgeführten Interviews mit Vertreter\_innen aus trans\* und inter\* Organisationen konnten weitere Erkenntnisse zu Diskriminierungserfahrungen von geschlechterdiversen Menschen in Beruf und Beschäftigung gewonnen und in die folgende Analyse eingespeist werden.

Aufgrund des Mangels an empirischen Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen in Deutschland wurde eine Erweiterung und **Kontextualisierung durch europäische und US-amerikanische Studien** vorgenommen. Besonders zu erwähnen sind die Daten der Studie zu Diskriminierungen von LGBTI-Menschen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA 2020), die Transgender Eurostudy (Whittle et al. 2008), die Studie „Being Trans in the European Union: comparative analysis of EU LGBT survey data“ (FRA 2014) sowie die Berichte aus dem „U.S. National Transgender Survey“ des National Center for Transgender Equality (Grant et al. 2011; James et al. 2016) und auch die qualitative Studie „Gender Ambiguity in the Workplace: Transgender and Gender-Diverse Discrimination“ (Fogarty & Zheng 2018).

Aus den Statistiken und Daten der quantitativen Studien können Erkenntnisse zu Diskriminierungsrisiken abgeleitet werden, die jedoch die Ausmaße sowie die Intersektionalität von Diskriminierungen gegen geschlechterdiverse Menschen **nicht vollständig abbilden** können. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass bei vielen geschlechterdiversen Menschen aufgrund der Beteiligung von Wissenschaftsinstitutionen an ihrer Pathologisierung und Verwerfung ein **tiefes Misstrauen gegenüber Forschung** existiert, die nicht

14 Darauf aufbauend wird 2020 vom selben Forschungsteam eine größer angelegte Studie durchgeführt, deren Ergebnisse aufgrund der zeitlichen Parallelität uns bei Fertigstellung dieser Studie noch nicht vorlagen.

explizit aus einer diskriminierungssensiblen Perspektive heraus unternommen wird. Zudem ist davon auszugehen, dass Samplings der Studien eher geschlechterdiverse Menschen darstellen, die in Communities eingebunden, gut vernetzt sowie oft gut ausgebildet sind. Damit werden jene geschlechterdiversen Menschen nicht abgebildet, die besonders marginalisiert und in stärkerem Maße von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind.

## Diskriminierungsrisiken in Beschäftigung und Beruf

Die Ausgangssituation von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist **vorbelastet** durch strukturelle und institutionalisierte Diskriminierungen, die Berufseinsteiger\_innen und Beschäftigte in ihrem vorangegangenen Bildungs- und Ausbildungsverlauf erfahren haben. Dies führt zu **ungleichen Bildungschancen** (Hoenes, Sauer & Fütty 2019; Fütty 2019; Whittle et al. 2008). Alltägliche Benachteiligungen, Mobbing und Gewalt gegen geschlechterdiverse Kinder und Jugendliche in Schule und Ausbildung führen oft zu Unterbrechungen in der Bildungslaufbahn und teilweise langen oder wiederholten Krankenhausaufenthalten. Auch langwierige und belastende rechtliche und medizinische Verfahren verzögern oder unterbrechen Ausbildungslaufbahnen, zum Beispiel der juristisch-psychologische Begutachtungsprozess des TSG (Bora 2012; Fuchs et al. 2012). Diese Benachteiligungen im Laufe des Schul- und Ausbildungslebens verursachen oft Lücken im Lebenslauf, unterbrochene Bildungsbiographien oder abgebrochene Bildungs- und Ausbildungswege. Diese können Personaler\_innen mitunter nicht einordnen und es kommt zu einem Kreislauf aus negativen Vorannahmen, Nachteilen und Diskriminierungen bei der Jobsuche. In Folge haben geschlechterdiverse Personen bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren schlechtere Chancen. Geschlechterdiverse Menschen sind auch überdurchschnittlich oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen oder prekär oder irregulär im Niedriglohnsektor tätig (Hoenes, Sauer & Fütty 2019; Fütty 2019).

## Minderheitenstress und Sichtbarkeit

Die strukturellen Diskriminierungsrisiken von geschlechterdiversen Personen führen zu einem **situationsübergreifenden Minderheitenstress** (Meyer 2003): Aufgrund alltäglicher Diskriminierungserfahrungen antizipieren geschlechterdiverse Menschen Benachteiligungen und negative Konsequenzen auch im Arbeitsleben, wenn sie als inter\*, trans\* oder abinär gesehen werden. Diese Angst vor verletzendem Verhalten, Diskriminierungen und Gewalt sowie das Gefühl des Ausgeliefertseins, der Vulnerabilität und Schutzlosigkeit konstituiert **eine Belastung an und für sich**, mit der geschlechterdiverse Menschen konstant im Arbeitsleben umgehen müssen.

Ein entscheidender Aspekt bei Minderheitenstress im Arbeitskontext ist dabei die Frage der **Sichtbarkeit**, also inwieweit Menschen den normativen Vorstellungen von Weiblichkeit oder Männlichkeit entsprechen können oder wollen. Geschlechterdiverse Menschen, die von anderen nicht eindeutig als weiblich oder männlich (an)erkannt werden (können) und als geschlechterdivers sichtbar sind, sind in einem erhöhten Maß von strukturellen sowie tagtäglichen Diskriminierungen betroffen. Für viele geschlechterdiverse Menschen gibt es keine Möglichkeit, selbst zu entscheiden, ob, wie und bei wem sie „out“ sein wollen (Orth 2018, Seite 27). **Die Option eines selbstgewählten Outings** steht eingeschränkt nur jenen geschlechterdiversen Menschen zur Verfügung, die eindeutig weiblich oder männlich „passen“, das heißt, die von anderen eindeutig als Frauen\* oder Männer\* (an)erkannt werden, also „durchgehen“ (Höhne 2017; Fütty 2010). Wegen der „dauerhaft geschlechtlichen Uneindeutigkeit [...] wird das heteronormative Denken in Frage gestellt, was zu höheren Irritationen im Umfeld führt, von manchen Menschen als bedrohlich wahrgenommen wird und die Gefahr von Gewalt erhöht“ (Frohn & Meinhold 2016, Seite 4; siehe auch Frohn, Wiens & Buhl 2019; Fogarty & Zheng 2018; Ozturk & Tatli 2016). Für geschlechterdiverse Menschen, die

erfolgreich weiblich oder männlich „passen“, besteht das Risiko eines **ungewollten Outings** in vielen Situationen der Arbeitssuche und im Arbeitsalltag; zum Beispiel wenn Name und Geschlechtsangabe in Zeugnissen, Arbeitszeugnissen, Sozialversicherungsausweis, Führungszeugnis, in der Geburtsurkunde, der Kranken- oder Rentenversicherung oder anderen Unterlagen nicht der selbstbestimmten Geschlechtsidentität beziehungsweise dem Geschlecht entsprechen (Fütty 2019). Auch zufällige Begegnungen im Arbeitsumfeld mit Personen, die eine geschlechterdiverse Person aus der Schule oder der Ausbildung mit altem Namen kennen, oder ungewollte Begegnungen in den Sanitärräumen oder der Umkleide können zu folgenschweren Outings am Arbeitsplatz führen.

Alle befragten inter\* Expert\_innen waren sich einig in der Bedeutsamkeit der **unmittelbaren Sichtbarkeit des inter\* Status**, die mit diskriminierenden Reaktionen von Vorgesetzten, Mitarbeiter\_innen und Kund\_innen korreliert. Zu den Diskriminierungen und **negativen Reaktionen**, von denen sichtbare oder geoutete inter\* Menschen betroffen sind, gehören Irritation, Überforderung und Unsicherheit, voyeuristische Fragen, Exotisierung und/oder Mitleid (Frohn, Wiens & Buhl 2019, Seiten 6–7). Inter\* Expert\_innen berichten zum Beispiel von der Angst der Absprache von Fachlichkeit oder Angst vor Mobbing, die so weit gehen könne, dass inter\* Menschen davon ausgehen kündigen zu müssen, wenn sie sich als inter\* positionieren (ebd.). Auch für trans\* und (andere) abinäre Menschen steht die sichtbare Nichtkonformität mit zweigeschlechtlichen Normen in direktem Zusammenhang mit häufigeren Diskriminierungserfahrungen und Minderheitenstress (Miller & Grollman 2015).

## Jobsuche, Bewerbung und Einstellung

Die aktuelle Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA 2020) zeigt, dass fast die **Hälfte von inter\* und trans\* Personen in Deutschland bei der Jobsuche oder auf der Arbeit im letzten Jahr Diskriminierungen erlebten**: 47 Prozent der inter\* Befragten und 45 Prozent der trans\* Befragten antworteten, bei der Jobsuche oder im Kontext eines Beschäftigungsverhältnisses diskriminiert worden zu sein (ebd.). Damit liegt Deutschland über dem EU-Durchschnitt mit 39 Prozent bei inter\* Befragten und 40 Prozent bei trans\* Befragten. Darüber hinaus zeigt sich ein höheres Diskriminierungsrisiko von trans\* Frauen in den Angaben für Deutschland: 46 Prozent der trans\* Frauen, verglichen mit 37 Prozent der trans\* Männer und 38 Prozent der inter\* Befragten gaben an, bei der Jobsuche in den letzten zwölf Monate Diskriminierungen erfahren zu haben (ebd.). Diese exemplarischen Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit, die Existenz struktureller und institutioneller Diskriminierungen gegen geschlechterdiverse Menschen auf dem Arbeitsmarkt ernst zu nehmen, insbesondere wenn es sich um unterschiedliche Verkörperungen nichtnormativer Weiblichkeiten handelt.

Geschlechterdiverse Menschen, die sich weder weiblich noch männlich identifizieren, machen im **Bewerbungsprozess** die Erfahrung, dass ihre Existenz strukturell nicht anerkannt und mitgedacht wird, zum Beispiel beim Ausfüllen von Formularen, in denen nur die Optionen „weiblich“ und „männlich“ angezeigt werden. Dies führt zur Antizipation, dass sie für einen bestimmten Job nicht vorgesehen sind (Frohn, Wiens & Buhl 2019, Seite 6). In einer Studie zu Spezifika der Arbeitssituation von trans\* Menschen sehen neun von zwölf der befragten trans\* Expert\_innen enorme Schwierigkeiten hinsichtlich der Bewerbungssituation: trans\* Bewerber\_innen werden beispielsweise häufig „aufgrund (noch) inkongruenter Dokumente oder Fotos als trans\* Person sichtbar, was bei Personaler\_innen zu Irritationen und zu einer Aufmerksamkeitsverschiebung weg von der Qualifikation hin zur trans\* Biographie führt“ benachteiligt (Frohn & Meinhold 2016, Seiten 2–3). In solchen Fällen kommt es oft zu **Vorurteilen gegenüber geschlechterdiversen Bewerber\_innen**, die dazu führen, dass diese zu Vorstellungsgesprächen nicht eingeladen werden oder (bei Einladung) letztendlich trotz gleichwertiger Qualifikation für den Job nicht eingestellt werden (Orth 2018). In einer experimentellen belgischen Studie zu Einstellungsentscheidungen in Bezug auf trans\* Frauen wurden konkrete Vorurteile bestätigt: Arbeitgeber\_innen entschieden sich gegen die

Einstellung von trans\* Frauen aufgrund des sogenannten „health stigma“ (Annahmen bezüglich längerer Ausfallzeiten durch medizinische Versorgung) sowie der Befürchtung, dass Kolleg\_innen und Kund\_innen negativ reagieren würden (Van Borm & Baert 2018). Wegen der Reaktionen auf das Nichtentsprechen zweigeschlechtlicher Normen werden Vorstellungsgespräche insgesamt als extrem belastend von geschlechterdiversen Menschen empfunden. Jobchancen werden aufgrund der Vorurteile von Arbeitgeber\_innen zum Teil als aussichtslos angesehen: „wenn Erscheinungsbild und Name und Geschlecht im Ausweis nicht zusammenpassen, ist das ein Riesenhemmschuh auf dem Arbeitsmarkt“ (Orth 2018, Seite 27; siehe auch Van Borm & Baert 2018, Seite 22; Ozturk & Tatli 2016). Geschlechterdiverse Personen aus Großbritannien berichten zudem über grenzüberschreitendes Verhalten in Vorstellungsgesprächen, zum Beispiel Fragen nach medizinischen Informationen (Total Jobs 2016, Seite 15).

Die verstärkte Diskriminierung von trans\* und abinären Kandidat\_innen in Bewerbungsprozessen spiegelt sich **in der Wahrnehmung der Befragten** wider: Jede\_r Fünfte der trans\* und abinären Befragten (20,3 Prozent) der „Out im Office?!“-Studie geht davon aus, einen Arbeitsplatz aufgrund der eigenen Geschlechtsidentität nicht bekommen zu haben. Bei der „Queer Works“-Studie denken das mehr als ein Drittel der trans\* und abinären Befragten (38 Prozent) (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 50; Orth 2018, Seite 20). Auch eine Studie aus Österreich zeigt, dass über acht von zehn trans\* Befragten (88 Prozent) es schwierig fanden, als trans\* Person einen Arbeitsplatz zu finden (Frketic & Baumgartinger 2008, Seite 45).

Erschwerend kommt hinzu, dass Mitarbeiter\_innen der Jobcenter und der Arbeitsvermittlung nicht ausreichend für die spezifische Lage und hinsichtlich der Diskriminierungsrisiken geschlechterdiverser Menschen geschult werden: „Es fehle an Verständnis für die spezifischen Erlebnisse dieser Gruppen, gerade wenn eine Person aufgrund von Diskriminierung arbeitslos geworden sei“ (Orth 2018, Seite 28).

## Karriereentwicklung

Vorurteile und Diskriminierungen hören nicht bei Einstellungsentscheidungen auf, sondern beeinflussen die **Arbeitslaufbahn und Karriereentwicklung** von trans\* und abinären Personen insgesamt negativ, wie der Forschungsstand verdeutlicht.<sup>15</sup> 6,2 Prozent der trans\* und abinären Befragten bringen eine Versetzung und 8,3 Prozent eine Kündigung direkt in Verbindung mit ihrer Geschlechtsidentität (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 50). Aus den USA ist bekannt, dass mehr als ein Viertel der trans\* Befragten des U.S. Transgender Survey (27 Prozent) angaben, aufgrund ihres trans\* Status ihre Arbeit verloren zu haben (James et al. 2016, Seite 151). Davon sind vor allem trans\* Frauen betroffen. Sie müssen nach dem Outing beziehungsweise der Transition öfters die Branche wechseln und verlieren somit oft gesammelte Erfahrung und soziales Kapital, wenn sie persönliche Sicherheit und Akzeptanz vor Interessen oder Kompetenz in der Berufswahl stellen (Ozturk & Tatli 2016).

Auch im Bereich **Beförderung** oder Möglichkeiten der Karriereentwicklung werden trans\* und abinäre Beschäftigte häufig übergangen: „Mir wird keines der interessanten Projekte mehr vorgelegt; meine Meinung ist jetzt im Allgemeinen wertlos (von heute auf morgen!); ich werde von meinem Team immer passiv und manchmal auch aktiv von allen gesellschaftlichen Zusammenkünften ausgeschlossen; trotz meiner bisherigen Teamleiter-/Management-Erfahrung wurde mir nicht mitgeteilt, dass eine Teamleiterposition frei wird – sie schrieben eine freie Stelle aus und besetzten sie in einer Woche, in der ich im Urlaub war“<sup>16</sup>

15 Bei inter\* Personen ist die Diskriminierung in Bezug auf Karriereentwicklung unerforscht und es lassen sich hierzu keine spezifischen Aussagen treffen.

16 Englisch im Original: „I’m not given any of the headline interesting projects anymore; my opinion is now generally worthless (overnight!); I am always passively and sometimes actively excluded from all social gatherings by my team; despite previous team leader/management experience I wasn’t told of a team leader role becoming available—they announced vacancy and appointed in a week I was on holiday.“

(TotalJobs 2016, Seite 15; siehe auch Mizock et al. 2017). Darüber hinaus gaben 12,1 Prozent der trans\* und abinären Befragten an, hinsichtlich **Gehalt** Diskriminierung erfahren zu haben; 10,7 Prozent bei **Weiterbildungen** und 23,1 Prozent bei **Beförderung und Weiterentwicklung** (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 50). In der Studie „Being transgender in Belgium“ antworteten 22 Prozent der 310 trans\* Befragten, von Trainingsmaßnahmen ausgeschlossen worden zu sein, und 38 Prozent bei Beförderungschancen nicht berücksichtigt zu werden (Motmans et al. 2010, Seite 121).

## Arbeitslosigkeit und Einkommen

Die beschriebenen strukturellen und institutionellen Diskriminierungen manifestieren sich in der **hohen Arbeitslosigkeitsrate** von geschlechterdiversen Personen. Hochgerechnet aus der „Out im Office?!“-Studie (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 25) und dem Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaft auf Basis der repräsentativen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (Kroh et al. 2017) liegt die Arbeitslosigkeit bei trans\* und abinären Menschen bei 52,7 Prozent.<sup>17</sup> Ähnliche Zahlen wurden im Projekt „Trans in Arbeit“ benannt (LADS ohne Jahr). Auf dieser Datengrundlage ist davon auszugehen, dass inter\* Menschen in Deutschland ebenfalls eine sehr hohe Arbeitslosigkeitsrate aufweisen, auch wenn diese bis dato nicht erhoben wurden.

Erkenntnisse aus internationalen Studien weisen ebenfalls auf die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit unter geschlechterdiversen Menschen hin. In den USA liegt die Arbeitslosigkeit von trans\* Menschen nach dem U.S. Transgender Survey von 2015 bei 15 Prozent und damit dreimal so hoch wie der Durchschnitt. Sie steigt zudem mit „perceived gender incongruence“ (Leppel 2016, Seite 7). Aus den Daten vom U.S. National Transgender Survey lässt sich darüber hinaus entnehmen, dass die **Arbeitslosigkeitsrate von trans\* Personen durch Rassismuserfahrung verstärkt** wird. Bei Schwarzen trans\* Personen lag die Arbeitslosigkeit bei 20 Prozent, bei Latinx<sup>18</sup> bei 21 Prozent und bei trans\* Personen die sich als „middle eastern“ verorteten, bei 35 Prozent. Diese Zahlen sind deutlich höher als die Arbeitslosigkeit unter weißen trans\* Personen, die laut der Umfrage bei zwölf Prozent lag. (James et al. 2016, Seite 141). Für Deutschland liegen dazu keine intersektionalen Studien vor. Es ist aber davon auszugehen, dass sich auch hier Mehrfachdiskriminierung, zum Beispiel aufgrund von Rassismus und Geschlecht, auf dem Arbeitsmarkt in erhöhter Arbeitslosigkeit niederschlägt (Fütty 2019, Seiten 118–126; LesMigraS 2012).

Die Daten der wenigen vorliegenden Studien zum **Einkommensniveau** von trans\* und abinären Personen verdeutlichen ihre Überrepräsentanz in den niedrigeren Einkommensbereichen. Laut Statistischem Bundesamt lag in Deutschland der Schwellenwert für Armutsgefährdung 2017 bei 1.096 Euro im Monat bei alleinlebenden Personen, was mit 16,1 Prozent fast jede sechste Person der Gesamtbevölkerung betrifft (Statistisches Bundesamt 2018). In der deutschen Studie mit dem größten Sample von trans\* und abinären Menschen hatten insgesamt 44,1 Prozent der Befragten ein monatliches Nettoeinkommen unter 1.000 Euro (Hoenes, Sauer & Fütty 2019, Seite 15). In der „Out im Office?!“-Studie hatten 26,2 Prozent der trans\* und

17 Nach der Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaft (Kroh et al. 2017) lag die Arbeitslosigkeit bei cis dyadischen lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten bei neun Prozent, während die Arbeitslosigkeit bei der (heterosexuellen) Gesamtbevölkerung bei sechs Prozent lag. In der „Out im Office?!“-Studie war die Arbeitslosigkeit bei trans\* Befragten 5,9-mal höher als bei cis dyadischen lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten (4,1 Prozent zu 0,7 Prozent). Wenn dieser Faktor von 5,9 auf die repräsentativen Daten des Berichts des Deutschen Instituts für Wirtschaft übertragen werden, ergibt es eine Arbeitslosigkeit von 52,7 Prozent für trans\* Menschen.

18 Latinx ist eine affirmative geschlechtsneutrale Selbstbezeichnung für Menschen, die selbst oder deren Familienangehörige aus unterschiedlichen südamerikanischen Ländern migriert sind oder zum Beispiel während Militärdiktaturen flüchten mussten. Latinx deutet auf einen affirmativen Bezug auf südamerikanische Kulturelemente hin als Teil der eigenen kulturellen Identität (insbesondere im US-amerikanischen Kontext, jedoch auch darüber hinaus).



abinären Befragten ein Einkommen unter 1.000 Euro (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 26).<sup>19</sup> Wenn nur abinäre Befragten betrachtet werden, erhöht sich der Anteil auf 39,8 Prozent. Vergleichbare Zahlen sind aus den USA bekannt, wo fast jede dritte trans\* Person in Armut lebt (29 Prozent), zweimal so viel wie die allgemeine Bevölkerung (James et al. 2016, Seite 141). Damit sind trans\* und abinäre Personen in Deutschland überdurchschnittlich armutsgefährdet.

## Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Geschlechterdiverse Menschen sind darüber hinaus im sozialen Miteinander am Arbeitsplatz einer besonders **hohen Diskriminierungsbelastung** ausgesetzt, die zu Minderheitenstress und deren Langzeitfolgen führt. Dies betrifft *„die ganze Bandbreite von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz: von [...] Witzen, Kommentaren, Nachfragen über das Privatleben oder intime Details“* (Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020). Auch **sexuelle Belästigung** trifft geschlechterdiverse Personen, insbesondere diejenigen, *„die nicht in eine heteronormative Normalvorstellung reinpassen. [...] Die sexuelle Belästigung wird eher als Mittel genutzt, um nicht konformes Auftreten zu sanktionieren“* (Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Die weitverbreiteten Diskriminierungserfahrungen, insbesondere in Form von sexualisierten Grenzverletzungen werden in Ergebnissen der „Out im Office?!“-Studie bestätigt. 42,8 Prozent der trans\* und abinären Befragten wurden durch unangenehme sexuelle Anspielungen belästigt, weitere 15,8 Prozent waren von sexueller Belästigung und Missbrauch betroffen. Knapp ein Drittel (29,3 Prozent) wurde gemobbt oder erlebte Psychoterror durch Arbeitskolleg\_innen. Derselbe Anteil von 29,3 Prozent wurde bei der Arbeit durch andere Mitarbeiter\_innen beschimpft oder beleidigt. Knapp ein Viertel (der trans\* und abinären Befragten) (23,2 Prozent) wurde bedroht, erpresst oder zwangsgeoutet. Insgesamt 13,7 Prozent der Befragten erlitten körperliche Gewalt und Aggression (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 51).

Darüber hinaus werden trans\* und abinäre Menschen auf der Arbeit **durch Kolleg\_innen sozial und beruflich ausgegrenzt**, wie die „Out im Office?!“-Studie zeigt. Fast die Hälfte (46,9 Prozent) gibt an, in ihrer Geschlechtsidentität oder als Person nicht anerkannt worden zu sein; circa vier von zehn der Befragten (39,1 Prozent) erlebten einen Kontaktabbruch, soziale Ausgrenzung und Isolation und gaben an, nicht mehr ernst genommen zu werden. Fast ein Drittel (31,9 Prozent) wurde von der Kommunikation ausgeschlossen. Weitere diskriminierende Verhaltensweisen, die in den Studien von trans\* und abinären Menschen benannt wurden, sind die Vergabe von sinnlosen Arbeitsaufträgen, unsachgemäße Kritik und schlechte Bewertung (29,1 Prozent), Arbeitsbehinderung oder das Blockieren der Karriere (27,2 Prozent) sowie der Entzug von Kund\_innenkontakt (15,5 Prozent) (ebd.).

Auch persönlichkeitsverletzende Verhaltensweisen, wie zum Beispiel die Exotisierung oder die Zuschreibung einer imaginierten Andersartigkeit, die als Vorwand für klischeehafte Witze und intime Fragen fungiert (Orth 2018, Seite 29), stellen weitverbreitete diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber geschlechterdiversen Menschen dar. In der „Queer Works“-Studie erlebten 54 Prozent von trans\* und abinären Personen unangenehme neugierige Fragen über das Privatleben oder verbale Grenzüberschreitungen (Orth 2018, Seite 24), zum Beispiel tuscheln, Gerüchte und Lügen verbreiten, Witze, lächerlich machen (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 51).

---

19 Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Stichprobe der Studie durch das Recruiting über professionalisierte Strukturen insgesamt besser situiert ist.

Internationale Studien bestätigen die massive Diskriminierung, die geschlechterdiverse Personen am Arbeitsplatz erleben. Über die Hälfte der Befragten trans\* Personen einer schottischen Studie (53 Prozent) sowie einer österreichischen (59 Prozent) Studie erlebten **transphobe Belästigungen am Arbeitsplatz** (Scottish Transgender Alliance 2008, Seite 13; Frketic & Baumgartinger 2008, Seite 32). Unterschiedliche europäische Studien zeigen, dass viele trans\* Personen aufgrund von beziehungsweise aus Angst vor Diskriminierung selbst ihren Arbeitsplatz aufgaben: Zwischen 13 und 23 Prozent in den UK (Scottish Transgender Alliance 2008, Seite 13 und Whittle, Turner & Al-Alami 2007, Seite 37); 26 Prozent in Belgien (Motmans, de Biolley & Debunne 2010, Seite 123) und 29 Prozent in Österreich (Frketic & Baumgartinger 2008, Seite 42).

## Umgang mit Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz

Wie anfangs beschrieben, erhöht die Sichtbarkeit als inter\*, trans\* und/oder abinärer Mensch das Diskriminierungsrisiko von geschlechterdiversen Menschen. Im Folgenden wird dies im Zusammenhang mit bestehenden Beschäftigungsverhältnissen beleuchtet, auch wenn der **Zusammenhang zwischen Sichtbarkeit und Diskriminierungsrisiko** bereits während der Ausbildung und bei der Jobsuche existiert.

Die Sichtbarkeit als zweigeschlechtlich nichtkonform beziehungsweise als geschlechterdivers betrifft einen hohen Anteil geschlechterdiverser Menschen. Wie aus der „Out im Office?!“-Studie hervorgeht, gaben 42,7 Prozent der trans\* Frauen, 36,6 Prozent der abinären Personen und 35,9 Prozent der trans\* Männer an, dass sie am Arbeitsplatz von anderen als abweichend von cis geschlechtlichen Normierungen beziehungsweise uneindeutig gelesen werden (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 30). Mit zweigeschlechtlich nichtkonformer Sichtbarkeit geht eine besondere **Vulnerabilität** sowie ein **Gefühl der permanenten Unsicherheit** und des **erhöhten Stresses durch Antizipation von Diskriminierung** am Arbeitsplatz einher. 42,5 Prozent der trans\* und abinären Befragten stimmen eher beziehungsweise voll und ganz der Aussage zu: „Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als trans\* erkannt zu werden“ (ebd., Seite 28). Damit kann ein negatives Gefühl verbunden sein, dass Personen ihre Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz abgesprochen bekommen.

Manche geschlechterdiversen Menschen erleben Phasen, die mit geschlechtsbezogenen äußerlichen Veränderungen verbunden sind, zum Beispiel durch Operationen, Hormone, aber auch Änderungen in Kleidungsstil, Frisur etc. Diese Form der **zweigeschlechtlichen Nichtkonformität durch wahrnehmbare Veränderungen** gehen mit einem starken Diskriminierungsrisiko und Stressbelastung einher (Fogarty & Zheng 2018; Frohn & Meinhold 2016). Viele trans\* Personen entscheiden sich in solchen Phasen, den Arbeitsplatz aufzugeben und aufgrund der Diskriminierungserfahrungen und -befürchtungen erst nach einer Zeit eine neue Beschäftigung zu suchen (Motmans, de Biolley & Debunne 2010; Frketic & Baumgartinger 2008).

Um geschlechtliche Uneindeutigkeit und damit verbundene Diskriminierung zu vermeiden, verwenden 70,1 Prozent der trans\* Männer und 80,6 Prozent der trans\* Frauen laut der Studie „Out im Office?!“ bestimmte zweigeschlechtlich konnotierte Verhaltensweisen, Kleidung und/oder Stimme. 46,1 Prozent empfinden es häufig als notwendig, ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seiten 28–30). Lediglich 16,2 Prozent der trans\* und abinären Befragten gaben an, mit der Mehrheit oder allen Kolleg\_innen offen mit ihrer Geschlechtsidentität umzugehen. Bei dem offenen Umgang mit Vorgesetzten liegt der Anteil bei 20 Prozent (ebd., Seiten 34–35). In den Interviews wurde betont, „dass das

*Doing Gender*<sup>20</sup> in der Arbeitswelt einen großen Druck auslöst, [...] gerade bei Personen, die im Moment nicht, oder dauerhaft nicht in einer dieser binären Geschlechterrollen passen“ (Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020). Das **Herstellen von geschlechtlicher Eindeutigkeit** stellt unter anderem eine **Bewältigungsstrategie** zum Schutz vor Diskriminierung dar, die jedoch nicht allen geschlechterdiversen Menschen zur Verfügung steht.

Von den trans\* und abinären Personen, die offen mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, geben über acht von zehn an, überwiegend positive oder ausschließlich positive Reaktionen bei Führungskräften (86,5 Prozent) und Arbeitskolleg\_innen (85,7 Prozent) zu erfahren (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 47). Die Autor\_innen der Studie sehen in den Zahlen eine **Diskrepanz** zwischen einerseits antizipierten negativen Erwartungen in Bezug auf ein mögliches Outing und andererseits positiven Erfahrungen bei „geouteten“ trans\* und abinären Menschen (ebd., Seite 49). Wenn die Erfahrung aller befragten trans\* und abinären Menschen und die massiven Diskriminierungserfahrungen berücksichtigt werden, so sprechen die niedrigen Zahlen von „geouteten“ trans\* und abinären Befragten eher für die Berechtigung der antizipierten Diskriminierung und struktureller Verunsicherung. Die europaweite Studie „Being trans in the EU“ interpretiert die Daten auch in diese Richtung und argumentiert, dass „the low numbers of trans respondents who are generally open at work (16 Prozent), indicate that many trans persons manage their visibility consciously and in accordance with how they perceive their work environment“<sup>21</sup> (FRA 2014, Seite 31). Insgesamt muss bei der Frage um den offenen Umgang mit der selbstbestimmten Geschlechtsidentität bedacht werden, dass nicht alle geschlechterdiversen Menschen entscheiden können, ob sie „out“ sein wollen oder nicht, wenn sie zum Beispiel kein binäres Passing im selbstbestimmten oder zugeschriebenen Geschlecht haben. Dies wird oft in der Rahmung von Sichtbarkeit oder Coming-out als bewusste freiwillige Entscheidung einer inter\*, trans\* oder abinäre Person missachtet.

## Namen und Pronomen

Eine verbreitete Erfahrung von geschlechterdiversen Personen am Arbeitsplatz ist, dass Arbeitskolleg\_innen und Vorgesetzte ihren **selbstbestimmten Namen und Pronomen nicht anerkennen**. 45 Prozent der Befragten einer US-weiten Erhebung gaben an, dass sie absichtlich und wiederholt mit falschem Pronomen angesprochen wurden (Grant et al. 2011, Seite 56). Diese Erfahrung stellt eine Form der **Mikroaggression** dar und trifft insbesondere abinäre und Menschen die sichtbar zweigeschlechtlichen Normen nicht entsprechen (Pitcher 2017). Aus den Interviews mit inter\* trans\* Interessenvertretungen lässt sich entnehmen, dass selbstbestimmte Namen und Pronomen geschlechterdiverser Menschen nicht ernst genommen und abgetan werden. Bei abinären Pronomen oder dem Wunsch ohne Pronomen angesprochen zu werden, wird dies von anderen Menschen oft direkt verweigert.

20 Der Begriff „doing gender“ stammt aus der Geschlechterforschung (West & Zimmerman 1987) und meint das „Herstellen und Erlernen von Geschlecht“. Es benennt die Zuordnung von Menschen in Geschlechterkategorien. Dies geschieht in alltäglichen Interaktionen durch die Art und Weise, wie Menschen sich kleiden und stylen, sich verhalten, kommunizieren etc. Dabei werden Personen sanktioniert, die etablierten Vorstellungen von Männlichkeit beziehungsweise Weiblichkeit nicht entsprechen, wodurch ein Druck entsteht, sich diesen Normen zu fügen, um Nachteile zu vermeiden.

21 „Die geringe Anzahl von trans\* Befragten, die am Arbeitsplatz im Allgemeinen offen sind (16 Prozent), zeigt, dass viele trans\* Menschen ihre Sichtbarkeit bewusst und in Übereinstimmung mit ihrer Wahrnehmung des Arbeitsumfeldes handhaben.“

## Nutzung von Toiletten, Duschen und Umkleiden

Die Nutzung von binär geschlechtergetrennten Toiletten, Duschen und Umkleiden stellt für geschlechterdiverse Menschen ein besonderes Diskriminierungsrisiko und eine starke Belastungssituation am Arbeitsplatz dar. Inter\* Expert\_innen erklären, dass diese Räume „zu massiver Befangenheit von inter\* Personen führen, da Körperlichkeit auf diese Art sichtbar werde“ und, weil „durch den binären Standard schlichtweg ein Raum der Zugehörigkeit fehle“ (Frohn, Wiens & Buhl 2019, Seite 6). Für viele trans\* und abinären Personen stellen **geschlechterseparierte Toiletten einen zentralen Ort von Diskriminierung und Angst** dar (Hoenes, Sauer & Fütty 2019, Seite 30; Frketic & Baumgartinger 2008, Seite 50; Whittle et al. 2007, Seite 35). Laut einer US-amerikanischen Befragung erlebt jede vierte trans\* Person (24 Prozent), dass ihre Präsenz in einer Toilette hinterfragt wurde. Jede achte trans\* Person (zwölf Prozent) wurde dabei verbal belästigt, körperlich angegriffen oder sexuell missbraucht; fast bei jeder zehnten trans\* Person (neun Prozent) wurde der Zugang zur Toilette schlicht verweigert oder verhindert (James et al. 2016, Seite 224).

Die negativen Erfahrungen, die Angst vor Gewalt und das Gefühl der Unsicherheit in zweigeschlechtlich getrennten Toiletten führen zu einem **belastenden Vermeidungsverhalten**, das auch negative gesundheitliche Auswirkungen haben kann. Über die Hälfte der trans\* Befragten (59 Prozent) in der US-amerikanischen Studie vermieden die Nutzung einer öffentlichen Toilette aus Angst. Fast ein Drittel (32 Prozent) begrenzte die Aufnahme von Flüssigkeit und Nahrung über viele Stunden stark, um nicht die Toilette benutzen zu müssen (James et al. 2016, Seite 229). Dies führt auch zu **gesundheitlichen Problemen**, zum Beispiel hatten acht Prozent der Befragten eine Harnwegsinfektion, Niereninfektion oder ein anderes Nierenproblem im vergangenen Jahr als Folge der Vermeidung von Toiletten (ebd.).

## Arbeitskleidung

Eine spezifische Form der Diskriminierung liegt vor, wenn geschlechterdiversen Personen nicht gestattet wird, sich entsprechend ihrer selbstbestimmten Geschlechtsidentität zu kleiden und zu präsentieren (zum Beispiel durch Make-up) oder wenn ihr Aussehen und Auftreten durch Kommentare oder andere spürbare Reaktionen negativ bewertet wird. Eine niederländische Studie dokumentierte, dass 75 bis 85 Prozent<sup>22</sup> der Befragten mit überwiegend ablehnenden Reaktionen von Kolleg\_innen rechnen, wenn trans\* Frauen, die keine operativen oder hormonellen Maßnahmen gemacht haben, sich weiblich kleiden und stylen (Vennix 2010, Seite 67). Diese Form der Diskriminierung kann auch manche cis dyadischen Personen treffen, jedoch in abgeschwächter Form, wenn sie normativen Vorstellungen von „männlichem“ und „weiblichem“ Aussehen nicht entsprechen:

*„Ich zum Beispiel habe lange Haare, trage gerne blinkende Schuhe, mal Mütze, mal lila und pink, aber das allein zieht schon Blicke auf sich und ich merke, dass das irritiert und komisch angeschaut wird, [...] ich selbst ziehe eben schon nicht mehr die Kleidung an, die ich will, in der ich mich wohl fühle“*

(Interview mit Großunternehmen 2020).

Für geschlechterdiverse Menschen wirkt sich diese Diskriminierung jedoch spezifisch aus, denn ihnen wird durch **Kleidungs Vorschriften am Arbeitsplatz** ihre Identität verweigert. In Interviews wurde mehrfach berichtet, dass trans\* und inter\* Personen von Vorgesetzten aufgefordert wurden, sich anders zu kleiden oder zu präsentieren, beziehungsweise ihre Anwesenheit bei repräsentativen Anlässen unterbunden wurde. Internationale Studien zeigen, dass es sich hierbei um keine Einzelfälle handelt. In einer US-weiten Studie gaben 32 Prozent der Befragten an, dass sie gezwungen wurden, in der bei Geburt zugewiesenen Geschlechterrolle zu arbeiten, um ihren Arbeitsplatz zu behalten (Grant et al. 2011, Seite 56).

<sup>22</sup> Die Spanne ergibt sich daraus, dass die Studie sehr detailliert die Erwartung für Reaktionen auf unterschiedliche Aspekte der Präsentation erfasst, zum Beispiel Wimperntusche tragen, Rock, Strumpfhose oder hochhackige Schuhe tragen.

## Gesundheit

Es besteht ein Zusammenhang zwischen negativen Vorannahmen zum Gesundheitszustand und strukturellen Diskriminierungen von geschlechterdiversen Menschen im Bereich Beruf und Beschäftigung. Eine Studie von Van Borm und Baert (2018) zeigt, dass **negative Vorannahmen über den gesundheitlichen Zustand, die Belastbarkeit und mehr Fehlzeiten** von trans\* Frauen Gründe für deren Ausschluss in Bewerbungsprozesse sind. Dessen sind sich neben trans\*, auch inter\* und andere abinäre Menschen bewusst. Sie fühlen sich unter Druck gesetzt, bei geschlechtsbezogenen medizinischen Eingriffen, die mit längerer Genesungszeit einhergehen, diese zu verstecken, um Diskriminierung und gegebenenfalls Outings zu vermeiden. Auf inter\* Menschen bezogen wurde in einem Interview ausgeführt:

*„Das ist einfach eine schwierige Geschichte, weil natürlich die inter\* Personen sich nicht trauen und Angst haben davor, sich krankschreiben zu lassen, vielleicht sogar Urlaub nehmen für eine Operation“*  
(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

In manchen Fällen drohen direkte negative berufliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung:

*„Das ist auf jeden Fall ein Thema, das immer wieder eingebracht wird, dass Leute, die beispielsweise eine Operation hatten und eine längere Zeit krankgeschrieben waren, dann – nicht direkt deswegen, weil das ja rechtlich nicht geht – aber doch aufgrund von dieser längeren Ausfallzeit gekündigt werden“*  
(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Eine weitere Belastung im Zusammenhang mit **betrieblicher Gesundheitsversorgung** ist die Gefahr von **Retraumatisierung durch Untersuchungen** von geschlechterdiversen Personen:

*„Wir sehen besonders im Bereich von inter\* Menschen, aber auch trans\* Menschen mittlerweile, die unglaubliche Abneigung zum Arzt zu gehen, die potentiell durch Traumata in der Vergangenheit durch medizinische Einrichtungen zustande kommt. Dann besteht die Gefahr, dass allein die betriebsärztliche Inspektion schon ein Ablehnungsgrund ist“*  
(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

## Umgang mit Diskriminierung

Diskriminierenden Vorfälle werden von geschlechterdiversen Menschen wie auch generell von Betroffenen **von Diskriminierung nur selten gemeldet**. Dies erklärt sich zum Teil dadurch, dass geschlechterdiverse Menschen eine altbekannte Schuldumkehr erleben: Nicht das diskriminierende Verhalten gegen die geschlechterdiverse Person wird als Problem verstanden, sondern die Beschwerde selbst beziehungsweise die Tatsache, dass die geschlechterdiverse Person sich gegen die Diskriminierung wehrt, wird zum Problem gemacht:

*„Da wird aus dem Blick verloren, dass die Situation in den allerseltensten Fällen von der Person ausgeht, die das thematisiert. [...] Das erlebe ich schon sehr häufig, dass die Person selbst eher das Bedürfnis hat, in Ruhe arbeiten zu wollen, so wie alle anderen auch“*  
(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Aus den geführten Interviews wissen wir, dass geschlechterdiverse Personen öfter im Nachhinein eine Diskriminierung melden:

*„Unsere Erfahrung ist, dass Menschen häufig erst mal das schlucken, versuchen die Arbeits- oder Dienststelle zu wechseln, in der neuen Dienststelle neu anfangen. Und sich nach zwei bis drei Jahren melden und sagen ‚übrigens an der Dienststelle ist das und das passiert‘. Um sich dann zu entlasten, weil es nach wie vor arbeitet“*

(Interview LSBTI-Stelle der öffentlichen Verwaltung 2020).<sup>23</sup>

In der FRA-Studie gaben 90 Prozent der trans\* Befragten und 83 Prozent der inter\* Befragten in Deutschland an, den letzten Diskriminierungsvorfall nicht gemeldet zu haben. Auch körperliche oder sexuelle Übergriffe wurden von 80 Prozent der trans\* Befragten und 74 Prozent der inter\* Befragten nicht gemeldet (FRA 2020). Als Gründe für den Verzicht auf eine Meldung beim letzten Diskriminierungsvorfall wurde am häufigsten genannt, dass „es nichts bringen würde“ (40 Prozent trans\* und 36 Prozent inter\* Befragte) und dass „es die ganze Zeit geschehe“ (38 Prozent trans\* und 32 Prozent inter\* Befragte). 33 Prozent der inter\* Befragten meldeten auch, dass sie nicht wussten, wie oder wo sie den Vorfall melden sollten. Über ein Viertel der inter\* und trans\* Befragten gaben auch als Gründe an, Angst vor Einschüchterung durch die übergriffige Person, kein Vertrauen zu den Verantwortlichen zu haben, und die Befürchtung, dass es nicht ernst genommen werde (ebd.).

## 2.3. Rechtlicher Rahmen für den Diskriminierungsschutz geschlechterdiverser Beschäftigter

In diesem Unterkapitel geben wir einen Einblick zu den **rechtlichen Rahmenbedingungen**, die für Arbeitgeber\_innen bezüglich der Inklusion von geschlechtlicher Vielfalt relevant sind. Dabei legen wir den Fokus auf aktuelle Entwicklungen, maßgeblich auf das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 2017 (1 BvR 2019/16), da diese Entscheidung des obersten deutschen Gerichts die Gesetzgebungsorgane sowie die Gerichte binden (in Anlehnung an den entsprechenden Gesetzeswortlaut in § 31 Abschnitt 1 BVerfGG). Aus dieser wegweisenden Entscheidung gehen eindeutig **Veränderungsbedarfe** in Bezug auf die Inklusion geschlechtlicher Vielfalt hervor.<sup>24</sup> Auf weitere Normen, in denen das Geschlecht eine Rolle spielt, wie zum Beispiel das Arbeitsstättenverordnungsgesetz, die Datenschutzgrundverordnung oder gesetzliche Vorgaben zur Nutzung von amtlichen Angaben, gehen wir in den entsprechenden Handlungsfeldern im Kapitel 3 dieser Studie ein.

Mit der **Einführung eines dritten positiven Personenstandes „divers“** durch das § 45b und § 22 Absatz 3 PStG haben die Gesetzgebungsorgane 2018 die Grundlage dafür geschaffen, dass Staat und Gesellschaft mit einem wesentlich höheren Grad an Verbindlichkeit geschlechtliche Vielfalt anerkennen und gleichbehandeln müssen. Die Vertretung einer inter\* Organisation merkte dazu an:

<sup>23</sup> Dieses Muster, Diskriminierungserfahrungen erst mit zeitlicher Verzögerung ver- und bearbeiten zu können, gilt für viele Betroffene von Diskriminierung allgemein (vergleiche ADS 2017, Seiten 324–335).

<sup>24</sup> Vorherige Rechtsprechungen und die Gesetzeslage können beispielsweise in der Studie „Benachteiligung von trans\* Personen insbesondere im Arbeitsleben“ von Franzen und Sauer (2010) nachgelesen werden.

*„Der Rechtsanspruch von geschlechterdiversen Personen muss nicht eingeklagt werden, sondern besteht. Das müsste bekannt gemacht werden. [...] Menschen sind sich nicht darüber im Klaren, welche Rechtsfolgen es für die tägliche Arbeit hat“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Der Anspruch auf Inklusion von geschlechterdiversen Personen ist damit nicht mehr „nur“ optional, sondern (als kollektive Verantwortung) rechtlich geboten und muss auch am Arbeitsplatz umgesetzt werden.

## Auslassung des Geschlechtseintrags

Bereits 2013 wurde in Deutschland eine weitere Möglichkeit der Registrierung des Geschlechtseintrags **neben weiblich oder männlich** eingeführt, nämlich den **Geschlechtseintrag offen zu lassen**. Zum Anlass des 6. Staatenberichts der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), veröffentlichte die Organisation Intersexuelle Menschen e.V. 2008 einen Schattenbericht (Intersexuelle Menschen e.V. 2008). Daraufhin wurde der Deutsche Ethikrat beauftragt, eine Stellungnahme zu verfassen. Er stellt fest, dass **in Deutschland die Menschenrechte von inter\* Personen verletzt werden** und sich daher sowohl die medizinische Behandlung von inter\* Personen als auch ihr Zugang zu rechtlicher Anerkennung im Personenstandsrecht verändern müsse. Der Ethikrat empfahl, dass neben der Eintragung als weiblich oder männlich ein dritter Personenstand möglich sein muss (Deutscher Ethikrat 2012).

Als Reaktion darauf wurde **das Personenstandsgesetz (PStG) 2013 geändert** und folgende Erweiterung aufgenommen: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so ist der Personenstandsfall ohne eine solche Angabe in das Geburtenregister einzutragen“ (§ 22 Abschnitt 3 PStG in der Fassung von 2013). Diese Möglichkeit besteht bis heute, auch wenn sie vielen Menschen nicht bekannt ist.

## Die Einführung des Personenstands „divers“

2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass das PStG in der damaligen Fassung **verfassungswidrig** war, weil es **gegen die allgemeinen Persönlichkeitsrechte** (Artikel 2 Abschnitt 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abschnitt 1 GG) und **gegen das Diskriminierungsverbot** (Artikel 3 Abschnitt 3 Satz 1 GG) verstößt. Laut den Bundesverfassungsrichter\_innen „schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht die geschlechtliche Identität auch jener Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind“. Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts umfasst „nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität nicht zuordnen“ (BVerfG Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR2019/16).

Mit dieser Entscheidung ist der Diskriminierungsschutz von geschlechterdiversen Personen als **rechtlicher und politischer Auftrag** verbunden. Hierfür wurden dem Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten zur Beseitigung der Benachteiligung der Betroffenen angeboten. So könne „der Gesetzgeber auf einen personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag generell verzichten. Er kann aber stattdessen auch für die betroffenen Personen – zusätzlich zu der bestehenden Option, keinen Geschlechtseintrag vorzunehmen (§ 22 Abschnitt 3 PStG) – die Möglichkeit schaffen, eine einheitliche positive Bezeichnung eines Geschlechts zu wählen, das nicht männlich oder weiblich ist“ (BVerfG Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16, juris Rn. 65).

2018 wurde das Personenstandsrecht durch die Einführung eines dritten positiven Geschlechtseintrags „divers“ erweitert. Die PStG-Änderung betrifft zum einen **Neugeborene** nach § 22 Absatz 3 PStG: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe ‚divers‘ in das Geburtenregister eingetragen werden“. Es besteht jedoch keine Pflicht dazu.<sup>25</sup> Zum anderen eröffnet das PStG die **Möglichkeit für Erwachsene, den Personenstand zu ändern**: Nach § 45b PStG können Personen mit „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ bei Vorlage eines ärztlichen Attests ihren Geschlechtseintrag in männlich, weiblich oder divers ändern lassen, oder auslassen („kein Eintrag“).

Arbeitgeber\_innen sollten die gegenwärtig existenten **vier rechtlichen Optionen für den Geschlechtseintrag in Deutschland** kennen: die Optionen „männlich“ und „weiblich“, die Option, den Geschlechtseintrag offen zu lassen, die Option „divers“. Arbeitgeber\_innen müssen berücksichtigen, dass der Geschlechtseintrag „divers“ und „kein Eintrag“ nicht das Gleiche sind. Auch Menschen ohne beziehungsweise mit offenem Geschlechtseintrag müssen gleichberechtigt anerkannt und berücksichtigt werden.

Im PStG wird für die Personengruppe, die sich mit „divers“ eintragen lassen, die medizinisch uneindeutige Bezeichnung „**Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung**“ verwendet. Dabei handelt es sich um Menschen, die „sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen“ (BT Druck 19/4669). Der Gesetzgeber hatte bei dieser Formulierung in erster Linie inter\* Personen im Blick – ohne jedoch zu definieren, was „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ genau meint. In diesem **engen Verständnis** wird sich damit auf körperliche Merkmale von Intergeschlechtlichkeit bezogen, eine Auffassung, die zurzeit vom Bundesinnenministerium oder dem Bundesgerichtshof vertreten wird: „Der Anwendungsbereich der §§ 45b, 22 Abschnitt 3 PStG ist auf Personen beschränkt, die körperlich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuzuordnen sind. Personen mit lediglich empfundener Intersexualität sind hiervon nicht erfasst“ (BMI 2019; BGH Beschluss vom 22. April 020 – XII ZB 383/19). Aus verfassungsrechtlicher Perspektive stehen der Begriff und die enge körperliche Auslegung jedoch im Widerspruch zu dem Urteil vom BVerfG. Nach Auffassung von Rechtsexpert\_innen bedeutet **eine verfassungskonforme Auslegung**, dass die Geschlechtszugehörigkeit „nicht eng und rein somatisch verstanden werden [kann]. [...] Die Selbstzuordnung ist stets maßgeblich mit zu berücksichtigen, Geschlecht hat damit in dem Begriffsverständnis des BVerfG auch eine psychosoziale Komponente als ‚Geschlechtsidentität‘“ (Mangold, Markwald & Röhner 2019, Seite 7). Inter\* Verbände kritisieren zudem die Gesetzeslage grundlegend, da auch mit § 45b PStG die Gutachtenspflicht und damit die medizinische Deutungshoheit über (inter\*) Körper bestehen bleibt. Gefordert wird stattdessen eine Kombination aus einem **Selbstbestimmungsrecht** bezüglich körperlicher Eingriffe und einem Personenstandsrecht, das auch einen **positiven dritten Eintrag oder eine Auslassung des Eintrags ohne medizinische Atteste oder Gutachten für alle** ermöglicht (TrIQ ohne Jahr).

## Rechtliche Regelungen zu trans\* Menschen und das Offenbarungsverbot

Neben dem PStG ist für den Arbeitskontext das sogenannte **Transsexuellengesetz (TSG)** relevant, das die rechtliche Anerkennung von trans\* Menschen in Deutschland regelt. Das TSG wurde 1981 verabschiedet und seitdem punktuell durch Rechtsprechungen Änderungen angestoßen. Das TSG regelt die Möglich-

25 Damit wurde die „Muss-Regelung“ aus der Vorgängerversion des § 22 Abschnitt 3 PStG 2013 aufgehoben und durch eine „Kann-Regelung“ ersetzt. Die Regelung von 2013 sah verbindlich vor, dass, wenn Kinder weder als weiblich oder männlich kategorisiert werden können, diese ohne Geschlechtseintrag registriert werden müssen. Inter\* Verbände gaben dagegen zu bedenken, dass die verpflichtende Regelung die Wahrscheinlichkeit der Zwangsoperationen an inter\* Kindern nur erhöhen würde, da die Konsequenzen der Auslassung des Geschlechtseintrags noch vollkommen unklar waren.



keiten der Vornamens- und Personenstandsänderung für trans\* Menschen, ermöglicht aber ausschließlich die Registrierung als weiblich oder männlich. Dies erfolgt auf der Grundlage der medizinisch-psychiatrisch veralteten<sup>26</sup> Diagnose „Transsexualität“, oder einer anderen psychologischen Stellungnahme. Bereits 2012 forderte ein bundesweiter Arbeitskreis die Reformierung des TSG (TSG Reform 2012). Diese Forderung wurde noch mal im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität als klarer Handlungsbedarf benannt und erste Entwürfe für ein Selbstbestimmungsgesetz wurden entwickelt (Adamietz & Bager 2016). Aktuell gibt es – neben zahlreichen aktivistischen Bestrebungen (Bundesverband Trans 2016) – auch seitens unterschiedlicher Parteien erneut den Versuch, **das TSG durch ein Selbstbestimmungsrecht zu ersetzen.**<sup>27</sup>

Eine auch für Arbeitgeber\_innen wichtige im TSG enthaltene Regelung ist § 5 TSG Offenbarungsverbot. Darin wird geregelt, dass „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“. Damit können auch datenschutzrechtliche Pflichten für Arbeitgeber\_innen einhergehen, die im Handlungsfeld 3.3. zum Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten aufgegriffen werden.

## Geschlechterdiversität in Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht

Aus der Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ ergeben sich **Konsequenzen für alle Rechtsnormen, die an das Merkmal Geschlecht geknüpft** sind. Grundlegend notwendig sind vor allem Anpassungsbedarfe in Gleichstellungsgesetzen von Bund und Ländern, im Bundesgremienbesetzungsgesetz, im Entgelttransparenzgesetz sowie in weiteren Gesetzen, die die Gleichstellung von Frauen\* und Männern\* im öffentlichen Dienstrecht sowie bei privaten Arbeitgeber\_innen anstreben (Dutta & Fornasier 2020). Wir folgen in dieser Studie der Einschätzung von Jurist\_innen, die die **Berücksichtigung von geschlechterdiversen Personen in Gleichstellungsgesetzen und Fördermaßnahmen als verfassungsrechtlich geboten** sehen: „eine Förderung ausschließlich von Frauen wäre zu begründen, wenn eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern und nichtbinären Personen bestünde. Eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegenüber nichtbinären Personen ist jedoch nicht ersichtlich. Somit sind nichtbinäre Personen gleichermaßen wie Frauen in aktive Gleichstellungsmaßnahmen einzubeziehen“ (Kasten 2019, Seiten 22–23; siehe auch Plett 2019; Mangold, Markwald & Röhner 2019).

Darüber hinaus umfasst der rechtliche Rahmen für die Gewährung des Diskriminierungsschutzes in Beschäftigung und Beruf für Arbeitgeber\_innen insbesondere folgende Normen:

- die Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Artikel 2 Abschnitt 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abschnitt 1 GG), des daraus entwickelten Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und der Diskriminierungsverbote (Artikel 3 Abschnitt 3 Satz 1 GG) **im Grundgesetz,**

26 In den aktuellen Ausgaben von ICD und DSM findet sich „Transsexualität“ nicht in der Form als Diagnose wieder. Stattdessen wird sie im ICD-11 als Geschlechterinkongruenz und im DSM-5 als Geschlechterdysphorie bezeichnet, nicht als Krankheit bewertet und anders als „Transsexualität“ nicht auf eine Umkehrung der Geschlechtsidentität entlang einer binären Logik von Frau/Mann eingeschränkt. In Deutschland wird jedoch mindestens bis 2022 der ICD-10 verwendet (Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte 2020). Ob sich die tatsächliche Praxis von Ärzt\_innen ändert, lässt sich jedoch aus der formellen Änderung der Kriterien nicht ableiten.

27 Im Juni 2020 hat die FDP-Fraktion einen Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung (BT-Drucks 19/20048, <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/200/1920048.pdf>) und die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen einen Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung des Transsexuellengesetzes und Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (BT-Drucks 19/19755, <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/197/1919755.pdf>) eingereicht.

- die datenschutzrechtlichen Vorgaben des BDSG beziehungsweise der DSGVO,
- die Wahrung der Menschenrechte aller Beschäftigten nach der **Europäischen Menschenrechtskonvention**,
- die Gewährleistung von gesunden, sicheren und würdigen Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer\_innen nach Artikel 31 Abschnitt 1 **EU-Grundrechtecharta**,
- die im **Bürgerlichen Gesetzbuch** festgeschriebene Wahrung der Fürsorgepflicht durch die Arbeitgeber\_innen gegenüber allen Arbeitnehmer\_innen nach §§ 617 bis 619 BGB,
- die Gewährleistung des Diskriminierungsschutzes nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, insbesondere durch positive Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Diskriminierung (§ 5 AGG), durch Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung (§ 12 AGG) sowie durch die Einrichtung einer zuständigen Beschwerdestelle zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen (§ 13 AGG),
- die Berücksichtigung des neuen **Personenstandsgesetzes** unter Anerkennung des offenen Geschlechtseintrags und des Personenstandes „divers“ nach § 22 Absatz 3 und § 45b PStG,
- die Wahrung der Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten nach § 1 der **Arbeitsstättenverordnung, den Technischen Regeln für Arbeitsstätten und der Anlage zur ArbStVO**.

Ein zentrales Gesetz für Arbeitgeber\_innen für das das Diskriminierungsverbot geschlechterdiverser Menschen ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Das AGG schützt Menschen, die in Anknüpfung an Geschlecht, ethnische Herkunft und „Rasse“, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden. Das AGG findet unter anderem Anwendung in Beschäftigung und Beruf und schließt unselbstständige Erwerbstätigkeit, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Bezahlung, Entlassungsbedingungen, berufliche Weiterbildungen etc., selbstständige Erwerbstätigkeit nur sachlich beschränkt für den Zugang zur Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg ein. Der Schutz in Bezug auf „Geschlecht“ als möglicher Grund für Benachteiligung im § 1 AGG erstreckt sich auf Frauen\*, Männer\*, inter\*, trans\* und (andere) abinäre Personen sowie auf Benachteiligungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft (ADS 2019, Seiten 10 f.; siehe auch Kasten 2019, Seite 14). Zwei Aspekte des AGG sollten hervorgehoben werden: Zum einen sind Arbeitgeber\_innen nach § 12 Abschnitt 1 AGG **verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Das heißt, dass Maßnahmen nicht erst im Diskriminierungsfall, sondern bereits **präventiv** ergriffen werden müssen, um die Inklusion geschlechterdiverser Menschen zu ermöglichen. Zum anderen ist es nicht relevant für das Vorliegen einer Benachteiligung, ob eine Person geschlechterdivers ist oder ihr das nur zugeschrieben wird. Es reicht für den Diskriminierungsgrund aus, wenn das Gegenüber davon ausgeht, dass dies der Fall ist. Damit können auch cis dyadische Menschen von Diskriminierung gegen geschlechterdiverse Personen betroffen sein, wenn sie in der Wahrnehmung anderer nicht (nur) den heteronormativen und binären Vorstellungen von Geschlecht entsprechen.

Es besteht infolge der Entscheidung des BVerfG konkreter und dringender Handlungsbedarf, alle bestehenden Rechtsnormen in Hinblick auf das Vorkommen von Geschlecht zu prüfen und gegebenenfalls im Lichte des neuen Personenstandsrechts zu novellieren. Wie diese Anpassungen umgesetzt werden können, wird in der juristischen Fachwelt derzeit rege diskutiert, wobei unterschiedliche juristische Positionen bestehen. (zum Beispiel Mangold, Markwald & Röhner 2019; Kasten 2019; Plett 2019; Dutta & Fornasier 2020).

# 3. Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen – Geschlechterdiversität in Beruf und Beschäftigung

Zentral für einen diskriminierungsarmen, professionellen Umgang mit geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen ist eine **positive Einstellung zu Diversität**, zum Kennenlernen und Ausprobieren von Neuem sowie zu gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen. Auch die Bereitschaft zur **kritischen Reflexion eigener Normvorstellungen** und eine **Ambiguitätstoleranz**, also die Fähigkeit, mit Vieldeutigkeiten umgehen zu können, sind grundlegende Voraussetzungen. Sowohl aus diversitätspolitischen als auch ökonomischen Gründen profitieren alle davon, wenn ein „Ohne Angst verschieden sein können“ (Adorno 1944, Seite 114) möglich ist. In diesem Kapitel führen wir Handlungsempfehlungen auf der Grundlage der im Kapitel 2 analysierten Diskriminierungsrisiken und Bedarfen geschlechterdiverser Beschäftigter aus. Die Empfehlungen ordnen wir **sechs Handlungsfeldern** zu: geschlechterdiversitätssinklusive Betriebskultur, Personalgewinnung, geschlechtsbezogene Daten, Sprache und Kommunikation, geschlechtsneutrale Sanitäreinrichtungen sowie Kleidung, Körper, Gesundheit. Für die einzelnen Bereiche entwickelten wir Bausteine, um Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen im Beruf zu fördern. Die Bausteine ergänzen sich wechselseitig und bauen aufeinander auf. Je nach Arbeitskontext, Größe des Unternehmens und Kapazitäten müssen die Handlungsempfehlungen gegebenenfalls angepasst und an den jeweiligen betrieblichen Kontext adaptiert werden. Die Empfehlungen sollen Arbeitgeber\_innen in dem Öffnungsprozess für Geschlechterdiversität unterstützen.

## 3.1. Geschlechterdiversitätssinklusive Betriebskultur

Zu nachhaltigen und zukunftsfähigen Gesellschafts- und Unternehmensmodellen gehören die **Wertschätzung und Förderung von Diversität**. Damit sich geschlechterdiverse Beschäftigte sowie alle weiteren Mitarbeiter\_innen am Arbeitsplatz willkommen und wohl fühlen, ist eine **positive Haltung** von Kolleg\_innen und Vorgesetzten hinsichtlich Geschlechterdiversität notwendig. Ziel ist es, eine diversitätsbewusste und inklusive Praxis am Arbeitsplatz und im Arbeitsalltag zu etablieren:

*„Die Betriebskultur muss sich insgesamt verbessern, aber das kann ich nicht erzwingen, das kann nur aus dem Betrieb selbst herauskommen und sich entwickeln, dies kann unterstützt werden“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Für diesen **Kulturwandel** können Erfahrungen und Maßnahmen sowohl aus der Frauenförderung als auch der Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie der antirassistischen Arbeit beziehungsweise interkulturellen Öffnung transferiert und für das Thema geschlechtliche Vielfalt produktiv gemacht werden. Grundlage hierfür ist ein langfristig begleiteter Öffnungsprozess der Unternehmensentwicklung.

## BAUSTEIN 1: Strukturelle Verankerung einer geschlechterdiversitätsinklusiven Betriebskultur

In diesem Baustein wird unterstrichen, dass geschlechterdiversitätsinkusive Betriebskultur grundlegend und nachhaltig verankert werden sollte. Es werden die Grundprinzipien geschlechterdiversitätsinklusiver Betriebskultur sowie die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung am Arbeitsplatz beschrieben. Abschließend wird die Verankerung in einer geschlechterdiversitätsinklusiven Karriereförderung erläutert.

### Prinzipien und Werte

Eine **Atmosphäre des Willkommenseins** und eine inklusive Betriebskultur für geschlechterdiverse Arbeitnehmer\_innen zeichnen sich durch eine Reihe von generellen Prinzipien und Werten aus.

Offenheit, Wertschätzung, Vertrauen, Solidarität und Kollegialität sowie gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit sind zentral für ein **positives Arbeitsklima** für alle Beschäftigten. Die Förderung von Vielfalt in Teams sowie von partizipativen Ansätzen, in denen Positionen von geschlechterdiversen Beschäftigten aktiv einbezogen werden – ebenso wie die weiterer strukturell benachteiligten Gruppen –, leisten darüber hinaus einen Beitrag für einen inklusiven Arbeitsplatz. **Anerkennung und Akzeptanz von geschlechtlicher Vielfalt sollen als Wert festgehalten, im Arbeitsalltag verankert und im Umgang miteinander praktiziert** werden, unabhängig davon, ob erkennbar geschlechterdiverse Menschen beschäftigt sind oder nicht. Dabei sollen Beschäftigte in ihren unterschiedlichen individuellen Identitäten, Biographien und Lebensrealitäten gleichberechtigt anerkannt, wahrgenommen und inkludiert und nicht durch die vermeintliche Zugehörigkeit zu Gruppen definiert werden. In diesem Sinne **führt die Inklusion Einzelner zu der Inklusion aller**. Die Etablierung von Strukturen für eine Kommunikation über Konflikte und Missverständnisse sowie eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit, Lernbereitschaft und des lebenslangen Lernens sind für ein positives und kollegiales Arbeitsklima förderlich. Hierfür bedarf es eines Bewusstseins über Diskriminierungen, kompetente Strukturen für den Umgang mit Benachteiligungen und generell einer Kultur der solidarischen Unterstützung und Intervention.

### Leit- und Richtlinien

Die Inklusion von Geschlechterdiversität muss als **Querschnittsthema** in allen betrieblichen Funktionsbereichen verankert werden. Der Fokus sollte darauf liegen, die Selbstbestimmung, Entfaltung und Chancengleichheit aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht und Geschlechtsidentität sowie weiterer Diversitätsmerkmalen zu fördern. Eine zentrale Maßnahme sind die Entwicklung und die Etablierung von **Leitbildern, Leitlinien und Qualitätsstandards**. Richtlinien zu Diversität und Antidiskriminierung sollten **geschlechtliche Vielfalt als Dimension explizit aufnehmen** und gegebenenfalls inter\*, trans\* und abinäre Menschen als strukturell benachteiligte Gruppen ausdrücklich benennen und einbeziehen. Bestehende Leitlinien und Vereinbarungen müssen auf die Inklusion geschlechterdiverser Arbeitnehmender sowohl in Bezug auf Sprache als auch Inhalt geprüft und angepasst werden. Dies gilt auch für **interne Regelungen zu Familienfreundlichkeit, Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit**, damit geschlechterdiverse Beschäftigte auch in diesem Bereich berücksichtigt werden können.

Leitlinien können unterschiedliche Formate, Umfang und Detailgrade je nach Betriebsgröße und -struktur haben, sollten **von der Leitungsebene gesteuert** werden und sind am besten **partizipativ** zu erstellen, unter Beteiligung von Gleichstellungs- beziehungsweise Antidiskriminierungsstellen, Diversitäts- und Inklusionsbeauftragten, Betriebs- oder Personalrat, Mitarbeitenden und weiteren relevanten Stellen. In manchen Fällen ist die partizipative Erstellung ein Muss, wenn die Richtlinien ein Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats auslösen. Zur Entfaltung der rechtlichen Wirkung der Richtlinien sollten sie vertraglich in das Arbeitsverhältnis einbezogen werden, zum Beispiel durch einen Verweis im Arbeitsvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung. Sinnvoll ist es zudem, inter\* und trans\* Organisationen

oder Beschäftigtenetzwerke, die zu geschlechtlicher Vielfalt arbeiten, zu konsultieren und bei ihnen Beratung einzuholen. Wichtig ist eine **allgemeine verbindliche Erklärung** zu einer geschlechterdiversitätsinklusiven Haltung, die als Verhaltensrichtlinie für alle Beschäftigten gilt. Eine solche kann beispielsweise folgenden Wortlaut haben: „Wir erkennen Menschen aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten an und behandeln sie gleich. Selbstbestimmte Namen, Anreden und Geschlechtsidentitäten sowie Geschlechterdiversität sind grundsätzlich zu respektieren. Wir akzeptieren keine Diskriminierungen von Beschäftigten auf der Grundlage von Geschlecht, Geschlechternormen und -zuschreibungen. Alle tragen die Verantwortung für eine Betriebskultur, in der geschlechtliche Vielfalt inkludiert und wertgeschätzt wird.“

In den Leitlinien sollten Implikationen für bestimmte Arbeitsbereiche und Strukturen konkret ausgeführt werden, zum Beispiel für Sprache, Sanitäranlagen, Personalverwaltung, Datenschutz etc. (siehe Unterkapitel 3.2. bis 3.6.). Leitlinien sollten **klar und konkret formuliert sein** und bei Beschäftigungsbeginn **kommuniziert** werden sowie dauerhaft **präsent** sein und gelebt werden, zum Beispiel in der internen Kommunikation (Intranet), auf der Website, in Anforderungsprofilen bei Stellenausschreibungen, durch Veranstaltungen, Pressemitteilungen und Beteiligung bei thematisch relevanten Ereignissen wie zum Beispiel dem CSD.

### Zuständigkeiten

Alle Beschäftigten am Arbeitsplatz tragen Verantwortung in der Umsetzung einer inklusiven und diversitätsbewussten Betriebskultur im Arbeitsalltag. Gleichzeitig haben bestimmte Funktionsträger\_innen, Führungskräfte sowie Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbeauftragte durch besondere Zuständigkeiten eine größere Entscheidungs- und Wirkungsmacht sowie eine besondere Verantwortung. In hierarchischen Arbeitsstrukturen ist es zentral, **dass sich Leitungs- und Führungskräfte für die oben genannten Prinzipien wahrnehmbar einsetzen**: „Policies and processes help to embed good practice. However, it is more about having top level support and role models who set a good example. Training can be made mandatory to force people to learn, however this does not create lasting cultural change. Lasting cultural change is about getting people thinking, and making the right choices of their own will, because they believe in it“<sup>28</sup> (Marvell et al. 2017, Seite 48).

Wenn auf Leitungsebene wenig Offenheit oder Bereitschaft für die nötigen Veränderungen und Maßnahmen besteht, ist die Initiative von Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Antidiskriminierungsbeauftragten besonders wichtig. **Gleichstellungsbeauftragte** sind für die Inklusion und Gleichstellung von strukturell benachteiligten Geschlechtern zuständig. Klassisch wurden darunter bislang hauptsächlich cis dyadische Frauen gefasst. Wie in Kapitel 2 ausgeführt, werden auch geschlechterdiverse Menschen strukturell und individuell aufgrund von Geschlecht diskriminiert. Demnach ist auch **die Antidiskriminierung geschlechterdiverser Menschen zum Tätigkeitsfeld von Gleichstellungsbeauftragten zugehörig**. Die Schwierigkeit besteht in der Praxis häufig darin, dass Gleichstellungsbeauftragte oft all- und allein zuständig gemacht werden für Gleichstellungsfragen. Gleichzeitig verfügen sie oft nicht über ausreichend Arbeitszeit, Ressourcen und Entscheidungsmacht, um innerhalb ihrer Betätigungsfelder auch die Belange von Geschlechterdiversität ausreichend abzudecken. Daher müssen einerseits die **Anerkennung, Kapazität, Ressourcen und die Entscheidungsmacht von Gleichstellungsbeauftragten ausgebaut** werden. Andererseits sollten auch weitere Akteure wie Betriebs- und Personalräte, Diversitäts-, Inklusions- und Antidiskriminierungsbeauftragte im Prozess der diversitätsinklusiven Öffnung in die Verantwortung genommen werden. Wo es möglich und angezeigt ist, sollten explizite Anlaufstellen geschaffen werden, die

28 „Richtlinien und Prozesse tragen dazu bei, Good Practice zu verankern. Es geht jedoch mehr darum, Unterstützung und Vorbilder auf höchster Ebene zu haben, die mit gutem Beispiel vorangehen. Schulungen können zur Pflicht gemacht werden, um die Menschen zum Lernen zu zwingen, aber dies führt nicht zu einem dauerhaften kulturellen Wandel. Bei einem dauerhaften kulturellen Wandel geht es darum, die Menschen zum Nachdenken anzuregen und aus eigenem Willen die richtigen Entscheidungen zu treffen, weil sie daran glauben.“

zuständig für Gleichstellung und Inklusion geschlechterdiverser Menschen sind und die dafür über das notwendige spezifische Wissen sowie die entsprechenden Ressourcen verfügen.

Zu den Aufgaben von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte, Diversity-Management sowie Betriebs- und Personalräten gehört sowohl der **Einsatz für ein diskriminierungsarmes und inklusives Arbeitsumfeld** als auch die **Unterstützung von Mitarbeiter\_innen im Diskriminierungsfall**. Voraussetzung ist, dass sich die Zuständigen in Bezug auf die Situation und Bedarfe von geschlechterdiversen Menschen **weiterbilden**. Diskriminierungen von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen müssen dabei strukturell berücksichtigt werden (siehe Unterkapitel 2.1. und 2.2.). **Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Antidiskriminierungsbeauftragte** können für ein Unternehmen beispielsweise Sensibilisierungsmaßnahmen initiieren, Leitfäden erstellen, Beratungen anbieten, Ratsuchende an externe Stellen vermitteln sowie Evaluationen und Erhebungen zum Vielfaltsklima und zur Diskriminierungssituation am Arbeitsplatz anregen. In kleinen Unternehmen können sich zuständige Beschäftigte für Maßnahmen mit ähnlichen Zielrichtungen Unterstützung von externen Stellen wie Gewerkschaften, Kammern, Behörden oder Antidiskriminierungsstellen einholen.

Die notwendigen Änderungen in der Umsetzung einer inklusiven Betriebskultur für geschlechterdiverse Beschäftigte beziehen in größeren Unternehmen/Betrieben alle Abteilungen mit ein, zum Beispiel die Personalverwaltung, die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, das Gebäudemanagement und die IT-Stelle. Es ist ratsam, eine **betriebsübergreifende Arbeitsgruppe** zu konstituieren, in der Vertreter\_innen der genannten Bereiche mitwirken und die für die Planung und Durchführung der notwendigen Anpassungen zuständig ist. In der Arbeitsgruppe sollten auch die Betriebsleitung, Gleichstellungsstellen, Beschwerdemanagement, Betriebs- und Personalrat und weitere Stellen, die für Antidiskriminierungsfragen verantwortlich sind, explizit mitwirken.

### Karriereförderung

Für die Chancengleichheit geschlechterdiverser Menschen als Arbeitnehmende sowie für die bessere Entfaltung ihres Potentials ist es wichtig, dass ihnen **Angebote zur Karriereförderung** gemacht werden und sie bei weiteren Qualifizierungen im Arbeitsumfeld unterstützt werden. Informationen zu Schulungen, Trainings, Karriereberatungen, Programmen zur beruflichen Weiterentwicklung müssen geschlechterdiverse Beschäftigte inkludieren, das heißt sie auch **direkt adressieren** und ihnen **selbstverständlich kommuniziert** werden. Zur Inklusion geschlechterdiverser Beschäftigter in der Karriereförderung ist die Sensibilisierung von Berater\_innen oder Trainingsleiter\_innen hinsichtlich Geschlechterdiversität sowie Verwendung geschlechterinklusive Sprache wichtig.

Eine weitere Möglichkeit der individuellen Förderung ist die Kostenübernahme von oder Freistellung für berufsbegleitende Weiterbildungen, um zum Beispiel Abschlüsse nachzuholen. Damit können vorangegangene Benachteiligungen von geschlechterdiversen Menschen in deren Bildungslaufbahn ausgeglichen werden:

*„Dadurch, dass viele inter\* Personen eine lange medizinische Geschichte haben, oft deswegen in der Schule gefehlt haben, und erst mal alles aufarbeiten müssen, finde ich wichtig, dass Unternehmen engagierte Personen berufsbegleitende Ausbildungen anbieten und dass sie gefördert und unterstützt werden“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Auch Maßnahmen wie **Coaching-Angebote** oder **Mentor\_innenprogramme**, die spezifische Anliegen und Bedarfe geschlechterdiverser Menschen adressieren, sind sehr sinnvoll. Hierfür ist eine Kontaktaufnahme und Kooperation mit inter\* und trans\* Organisationen sowie LGBTI-Beratungsstellen, betriebsinternen oder lokalen Gleichstellungsbeauftragten empfehlenswert. Hilfreich kann auch die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgeber\_innen sein, um **branchenspezifische Angebote** zu entwickeln. Als erste Orientierung kann die Broschüre „Empowerment für Trans\* in der Arbeitswelt“<sup>29</sup> der Landestelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin dienen.

## BAUSTEIN 2: Sensibilisierung und Fortbildung

In § 12 Abschnitt 2 AGG wird konkretisiert, dass die Gewährleistung des Diskriminierungsschutzes auch über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen vermittelt werden kann: „Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“ Daraus resultiert, dass Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen geboten sind. „Raising awareness of trans or intersex issues and educating the workforce is therefore essential to promote better inclusion“<sup>30</sup> (Marvell et al. 2017, Seite 9). Auch die unabhängige Expert\_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes betont (ADS 2015, Seite 32) „[Es sollen] in allen Organisationen und Betrieben [...] Mitarbeiter\_innen für die Geschlechtervielfalt sensibilisiert werden.“ Im Folgenden gehen wir auf Aspekte ein, die bei der Organisation und Gestaltung der Sensibilisierungs- und Bildungsmaßnahmen berücksichtigt werden sollten.

### Ziele und Inhalte von Sensibilisierung und Fortbildung

Fortbildungen und Schulungen im Themenfeld sind dafür geeignet, ein **grundlegendes Wissen zu Geschlechterdiversität** zu vermitteln und eine **positive Grundhaltung** zu Lebensrealitäten, Diskriminierungen und Bedarfen geschlechterdiverser Menschen zu entwickeln. Dadurch sollen **Reflexionsprozesse** über die eigene vergeschlechtlichte Positionierung sowie Vorstellungen zu Geschlecht und Geschlechtsidentitäten angeregt werden. Fortbildungsformate und Schulungen sollen **Berührungspunkte, Unsicherheiten und Vorurteile abbauen**, um einen professionellen und diskriminierungsarmen Umgang mit geschlechterdiversen Mitarbeitenden zu ermöglichen. Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildungen sind idealerweise Teil eines professionell begleiteten Öffnungsprozesses zu Geschlechterdiversität.

29 [https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/schwerpunkte/lsbti/materialien/tia/tia\\_broschuere\\_empowerment\\_bf.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lsbti/materialien/tia/tia_broschuere_empowerment_bf.pdf)

30 Die Sensibilisierung für trans\* oder inter\* Themen und die Aufklärung der Arbeitskräfte ist daher wesentlich, um eine bessere Inklusion zu erreichen.

## Impulsfragen zur Sensibilisierung

Die folgenden Fragen sind als Hilfestellung gedacht, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass Geschlechternormen bewusst und unbewusst das eigene Denken und Handeln prägen. Sie ersetzen keine Fortbildung, sondern sollen Impulse geben und aufzeigen, dass Fortbildungen notwendig für einen positiven Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt in Beruf und Beschäftigung sind. Die Impulsfragen sind inspiriert von den Impulsfragen aus dem Sprachleitfaden der AWO Berlin (AWO Landesverband Berlin e.V. 2017).

- Wie reagieren Sie auf vermeintlich „untypische“ weibliche oder männliche Verhaltensweisen? Wie wirkt sich das auf Ihr Verhalten bezüglich des Gegenübers aus?
- Welche Gedanken, Reaktionen und Vorannahmen haben Sie gegenüber geschlechterdiversen Menschen beziehungsweise gegenüber Menschen, die für Sie nicht eindeutig als weiblich oder männlich zu erkennen sind?
- Was bedeuten diese Vorannahmen für den Umgang mit geschlechterdiversen Bewerber\_innen im Vorstellungsgespräch oder im Umgang mit Arbeitskolleg\_innen?
- Wie gehen Sie damit um, wenn für Sie das Aussehen eines Menschen aus geschlechtlicher Perspektive nicht mit dem Namen übereinstimmt?
- Wer ist Ihnen sympathisch? Warum? Inwiefern hängt das auch davon ab, ob eine Person die eigenen gängigen Vorstellungen von Männlichkeit oder Weiblichkeit im Arbeitskontext bestätigt beziehungsweise verunsichert?
- Wodurch werden Sie von geschlechterdiversen Menschen verunsichert und was würde Ihnen helfen, diese Verunsicherung zu überwinden?
- Wen nehmen Sie als kompetent beziehungsweise professionell, wen als unprofessionell wahr und warum?
- Was hat dies mit dem jeweiligen vergeschlechtlichten Erscheinungsbild zu tun?

### Formate für Sensibilisierung und Fortbildung

Um eine nachhaltige Sensibilisierung zu gewährleisten, sind **fortlaufende und aufeinander aufbauende Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen** für Mitarbeitende bereitzustellen. Wenn – wie zum Beispiel im Fall von kleineren Unternehmen – das Unternehmen keine Kapazitäten hat, eigene Weiterbildungen anzubieten, sollte die Möglichkeit externer Angebote genutzt werden. Häufig gibt es in Unternehmen bereits allgemeine Fortbildungen zu Diskriminierung, Diversity oder Gleichstellung von cis dyadischen Frauen und Männern. **Geschlechterdiversität sollte in diese bestehenden Fortbildungen eingebaut** und spezifische neue Angebote sollten auch intersektional gestaltet werden. Wenn Unternehmen betriebsintern ausbilden, soll das Thema auch in der Ausbildung aufgenommen werden und dafür die Expertise beispielsweise von trans\* und inter\* Beratungsstellen genutzt werden.

*„Das ist auch im Pflegekonzept festgelegt, also auch in puncto Pflege haben wir zum Beispiel Fortbildungen, die von den trans\* und inter\* Beratungsstellen durchgeführt werden und die alle Auszubildenden bei uns durchlaufen müssen. Und dann ist auch LGBTIQ ein Teil der Vielfaltsweiterbildung, in der es an einem Tag nur um trans\* und inter\* geht“*

(Interview mittelständisches Unternehmen 2020).



Einige Arbeitgeber\_innen sowie inter\* und trans\* Organisationen sprechen sich eindeutig für eine **verpflichtende Teilnahme an Fortbildungen zu Diversität und Inklusion** aus, bei denen Geschlechterdiversität als Querschnittsthema verankert ist. Rechtlich können Arbeitnehmer\_innen jedoch nicht ohne Weiteres zur Teilnahme an solchen Weiterbildungen verpflichtet werden. Es ist aber möglich, eine solche Schulungspflicht in einer Vereinbarung zu Diversity- oder Verhaltensrichtlinien aufzunehmen, wobei dem Betriebsrat regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht zustehen dürfte. Derlei Fortbildungen müssen in der Arbeitszeit stattfinden und dadurch entstehende Kosten müssen von den Arbeitgeber\_innen übernommen werden. Damit werden Menschen erreicht, die nicht von sich aus an entsprechenden Schulungen oder Fortbildungen teilnehmen würden. Außerdem werden dadurch **dauerhafte Bildungsangebote etabliert**, die die communitybasierten inter\* und trans\* Organisationen sowohl stärken als auch entlasten:

*„Ich denke, dass Geschlechtervielfalt viel mehr in Bildung hineinfließen muss und verpflichtend sein muss, weil wir das aus den Selbstvertretungen heraus nicht schaffen, so etwas zu leisten. Es ist wichtig, dass es verpflichtend sein muss, Kenntnisse darüber zu haben“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Die verschiedenen interviewten Unternehmen und Organisationen beschrieben **unterschiedliche Formate** als zielführend und hilfreich. Einige erläuterten, dass **persönliche Geschichten und Biographien** in Fortbildungen einen empathischen Zugang zum Thema ermöglichen. Ein Großunternehmen berichtete von positiver Erfahrung mit „**Out of the Box**“-Formaten. Darin wurden Terminologien erläutert und es wurde so eine Basis geschaffen, um sicherer über das Thema Geschlechterdiversität zu sprechen. Anschließend wurden Herausforderungen von LGBTIQ-Personen am Arbeitsplatz den Mitarbeitenden nähergebracht. Andere beschrieben auch positive Erfahrungen mit **mehrtägigen Veranstaltungen**, da nach dem Auftakt eine Aufbruchsstimmung herrschte, die in den folgenden Wochen zu der Erprobung verschiedener Maßnahmen führte und in späteren Einheiten vertieft werden konnte. Wichtig ist es dafür, intern die **Ziele der Veranstaltungen zu konkretisieren** und angepasst an die Ressourcen und Gegebenheiten vor Ort passgenaue Formate zu finden.

### Fortbildungen zielgruppenspezifisch gestalten

Allen Mitarbeitenden sollte es ermöglicht werden, an Fortbildungen und der Prozessbegleitung zur Öffnung für Geschlechterdiversität teilzunehmen, um einen sensiblen Umgang im Arbeitsalltag zu gewährleisten. Für die Teilnahme ist die notwendige Zeit (zum Beispiel durch Anrechnung auf die Arbeitszeit) und Finanzierung (Kostenübernahme durch die Arbeitgeber\_in) zur Verfügung zu stellen. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die häufig wenig(er) Ressourcen für spezifische interne Weiterbildungen haben, sollten Mitarbeitende darin bestärken, externe Weiterbildungs- und Empowermentangebote zu geschlechtlicher Vielfalt zum Beispiel von Gewerkschaften, Bildungsakademien oder Betriebsverbänden wahrzunehmen.

Für Führungskräfte, Personaler\_innen sowie weitere Personen in besonderer Verantwortung (zum Beispiel IT, Datenschutz, betriebsärztlicher Bereich, Rechtsabteilung, Arbeitnehmer\_innenvertretungen, Beratung, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte) bedarf es spezifischer Fortbildungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeiten und Positionen, um eine **differenzierte Kompetenzentwicklung** zu ermöglichen. Eine nachhaltige Wirkung wird erzielt, wenn weitergebildete Mitarbeiter\_innen im Anschluss auch als **Multiplikator\_innen** am Arbeitsplatz agieren können.

## Impulsfragen, um Fortbildungsbedarf zu ermitteln:

- Welche Fortbildungen brauchen der Betrieb/das Unternehmen/die Verwaltungseinheit beziehungsweise welche thematischen Schwerpunkte müssen in den Fortbildungen gesetzt werden?
- Was sind zentrale Fragen und Inhalte, um das Arbeitsklima zu verändern und die Inklusion von geschlechterdiversen Mitarbeitenden zu verbessern?
- Welche betrieblichen Bereiche brauchen spezifische Fortbildungen?
- Welche Fortbildungen sind im Rahmen der eigenen Ressourcen möglich? Wo kann – bei begrenzten eigenen Möglichkeiten – auf Ressourcen von außen zurückgegriffen werden?
- Welche Kompetenzen, (Erfahrungs-)Wissen und Positionierungen sollen Fortbildungsleitende haben?
- In welchen Intervallen sollen Fortbildungen durchgeführt werden? Reichen einzelne Fortbildungen aus oder braucht es eher eine langfristige Prozessbegleitung?

### Fortbildner\_innen auswählen

**Geschlechterdiverse Fortbildner\_innen** sind als Expert\_innen für Fortbildungsprogramme zu Geschlechterdiversität zu priorisieren, denn dadurch können in Trainings Berührungspunkte und Unsicherheiten von Leitung und Mitarbeiter\_innen abgebaut und Alltagserfahrungen aus Betroffenenperspektive eingebracht werden. Fragen, die im Arbeitsalltag unangemessen sind, an geschlechterdiverse Menschen zu stellen, können von Professionellen kompetent beantwortet werden:

*„Wir nutzen das relativ häufig in Fortbildungen und sagen ‚Bitte stellt uns alle Fragen, die ihr im Hinterkopf habt. Wir kommen damit zurecht, wir sind dafür ausgebildet und wir setzen uns dem freiwillig aus‘“*  
(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Auch cis dyadische Menschen können kompetente Fortbildungen zu geschlechtlicher Vielfalt anbieten, vorausgesetzt, dass *„sie sich wirklich mit dem Thema auseinandergesetzt haben und sich ihrer eigenen Position bewusst sind. Sie müssen sich ihrer eigenen Rollen und der Grenzen ihrer Fähigkeiten und Wissen bewusst sein“* (inter\* trans\* Interessenvertretung).

## Fortbildungen finden

Fortbildungsformate zu Geschlechterdiversität sowie geschlechterdiverse Fortbildner\_innen können auf unterschiedlichen Wegen gefunden werden. Sinnvoll ist die Anfrage regionaler oder bundesweiter inter\* und trans\* Beratungsstellen, Kompetenzzentren zu LSBTIQ oder auch kommunaler Beauftragter. Diese bieten entweder selbst Weiterbildungen an oder können an externe Bildungsträger und Anbieter verweisen. Manche Gewerkschaften und Betriebsverbände sind auch thematisch vernetzt und können Kontakte an Arbeitgeber\_innen vermitteln. Unternehmensberatungen arbeiten teilweise bereits gezielt mit geschlechterdiversen Expert\_innen zusammen und können kompetente Weiterbildungen anbieten. Auch Autor\_innen und Herausgeber\_innen von thematisch relevanten Publikationen bieten teilweise selbst Weiterbildungen an (siehe dazu Serviceteil (4.)).

## BAUSTEIN 3: Umgang mit Widerständen und Diskriminierung

### Widerständen am Arbeitsplatz begegnen

Veränderungen und Öffnungsprozesse im Unternehmen können Widerstände unter Mitarbeitenden, aber auch bei Kund\_innen, Auftraggeber\_innen oder Geschäftspartner\_innen hervorrufen. **Widerständen sollte grundsätzlich präventiv begegnet werden** und nicht erst, wenn es einen Konflikt gibt beziehungsweise wenn eine geschlechterdiverse Person eingestellt wird. Anonyme Mitarbeitendenbefragungen zu Beginn eines Öffnungsprozesses sind eine gute Möglichkeit, die Stimmung, Erfahrungen und Wissen zu geschlechtlicher Vielfalt zu erfragen. Auf dieser Grundlage können Maßnahmen eingeleitet werden, um einer möglichen ablehnenden Haltung vorzubeugen. Widerständen, Unsicherheiten und Überforderung kann zum Beispiel mithilfe von Informationsmaterial, Veranstaltungen oder niedrigschwelligen Weiterbildungen präventiv begegnet werden.

Dem Einwand, dass geschlechtliche Vielfalt zu wenig Menschen betreffe, kann mit einer **klaren Haltung der Leitung zu Antidiskriminierung** begegnet werden:

*„Wirksam bei der Überzeugung war, auf den Zusammenhang aufmerksam zu machen, dass Diversity per se eine Haltung eines Unternehmens ist und man nicht messen darf, wie viele Personen in diesen Genuss kommen. Letztlich geht es um die Frage, ob ich für Inklusion stehe, ob ich dafür stehe, dass jede Person, die kommt, sich ‚come as you are‘ fühlen darf. Oder ob ich eine Kosten-Nutzen-Abwägung mache, also ob es sich für die eine Person lohnt und für jene nicht“*

(Interview mit Großunternehmen 2020).

Diese Haltung kann auch **als Richtlinie formalisiert** werden, wie am folgenden Beispiel gezeigt wird: „Mitarbeiter, die Bedenken gegenüber Transgender-Kollegen äußern, müssen auf die SAP Global Diversity Policy verwiesen werden, die besagt, dass sie zur Zusammenarbeit mit Kollegen unabhängig von deren Geschlechtsidentität verpflichtet sind und dass eine Unterlassung entsprechende Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Kündigung, zur Folge haben kann. Wenn Mitarbeiter nach der Lektüre der Richtlinie Bedenken hinsichtlich des Erscheinungsbildes eines Transgender-Mitarbeiters äußern oder neugierig sind, welche Veränderungen im Erscheinungsbild oder im Verhalten des Kollegen zu erwarten sind, kann der Vorgesetzte mit diesen Mitarbeitern ein Treffen vereinbaren, um weitere Auskünfte zu erteilen und Fragen zu beantworten. Bei entsprechender Zustimmung des Transgender-Mitarbeiters kann ein informelles Teammeeting einberufen werden, in dem der Mitarbeiter oder der Vorgesetzte die Geschlechtsangleichung ankündigt und Schulungen oder Briefing-Sitzungen zu Transgender-Fragen anbietet [...]. Dies dient der Förderung eines gesunden Arbeitsklimas für alle Mitarbeiter“ (SAP 2014, Seite 9).

Bedenken gegen Maßnahmen zur Inklusion und Förderung von Chancengleichheit für geschlechterdiverse Menschen werden oft mit Ressourcenknappheit begründet. Dem kann entgegnet werden, dass **viele Lösungen ohne großen Aufwand und ökonomische Ressourcen umsetzbar und effektiv** sind:

*„Wir machen anhand von Alltagsbeispielen deutlich, dass nicht viel dazugehört, geschlechtersensibel zu sein. Es ist wichtig deutlich zu machen, dass bestimmte Punkte oder Maßnahmen sich nicht nur auf geschlechterdiverse Menschen beziehen, sondern auf alle. Dass es dann allgemein für alle sensibler und diskriminierungsfreier wäre“*

(Interview mit Gewerkschaft 2020).

Zum Abbau von Widerständen ist ein **Transfer der Erfahrungen von etablierten Veränderungen zu Inklusion** sowie eine damit verbundene positive Haltung zu gesellschaftlichem Wandel und Diversität sinnvoll. Die Inklusion geschlechterdiverser Menschen beeinträchtigt andere Gleichstellungsmaßnahmen

nicht, sondern ergänzt diese und verbessert damit **Partizipationsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter\_innen**. Auch durch positive Beispiele aus anderen Unternehmen, die bereits erfolgreich einen Öffnungsprozess zur Inklusion geschlechterdiverser Menschen durchlaufen haben, kann die Umsetzbarkeit verdeutlicht werden.

### Präventions- und Aufklärungsmaßnahmen

Wenn geschlechterdiverse Menschen am Arbeitsplatz diskriminiert werden, ist es nicht selbstverständlich, dass sie dies zeitnah melden und sich Unterstützung holen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Angst vor weiterer Diskriminierung, Kündigung oder Karrierenachteile, Überforderung, fehlendes Wissen über Rechte sowie über Beratungs- und Beschwerdestellen, mangelndes Vertrauen in zuständige Stellen, Angst nicht ernst genommen zu werden etc.

Die Basis für einen effektiven Schutz gegen diskriminierende Vorfälle sind **Präventionsmaßnahmen**. Dazu sind Arbeitgeber\_innen nach § 12 Abschnitt 1 AGG verpflichtet. Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die sichtbar von der Leitung ausgehen und befürwortet werden, sind ein effektives Mittel, eine klare Haltung zu zeigen. Sie können folgende Punkte ansprechen:

- **Was sind diskriminierende Verhaltensweisen gegen geschlechterdiverse Mitarbeitende?**  
Es soll vermittelt werden, dass abwertende Kommentare, Deadnaming<sup>31</sup>, Misgendering<sup>32</sup>, intime Fragen, Fremdbezeichnungen, Witze, das Absprechen der Geschlechtsidentität sowie jede sonstige Form von Belästigung und Ausschluss Diskriminierungen darstellen.
- **Wie können sich Kolleg\_innen in diskriminierenden Situationen solidarisch verhalten?**  
Was können Vorgesetzte tun? Leitungskräfte müssen diskriminierendes Verhalten klar als solches benennen, dürfen es nicht herunterspielen, sondern müssen deutlich intervenieren und gegen diskriminierendes Verhalten vorgehen. Neben Interventionen sollen Möglichkeiten zur Unterstützung der betroffenen Personen vermittelt werden.
- **Welche Rechte und Ansprüche haben geschlechterdiverse Beschäftigte, um sich gegen Diskriminierung zu wehren?**  
Zur Prävention gehört es, bekannt zu machen, welche Gesetze geschlechterdiverse Menschen vor Diskriminierung schützen, zum Beispiel das AGG (vergleiche 2.3. Seite 38).
- **Welche betriebsinternen Ansprechpersonen und Stellen stehen geschlechterdiversen Beschäftigten bei Diskriminierung zur Verfügung?**  
An welche externen Beratungsstellen können sie sich wenden? Arbeitgeber\_innen sollen Beschwerde- und Beratungsstellen einrichten, über diese Stellen sowie zuständige Personen informieren und darüber aufklären, welche Aufgaben und Funktionen diese jeweils haben und wie ein Beschwerdeverfahren beziehungsweise ein Beratungsgespräch abläuft.
- **Wie wird gewährleistet, dass geschlechterdiverse Arbeitnehmende kompetent beraten und ihre Beschwerden ernst genommen werden?**  
Im Betrieb sollten Maßnahmen für Sensibilisierung und Kompetenzbildung von Zuständigen ergriffen und diese auch transparent gemacht werden. So kann das Vertrauen bei den Beschäftigten gestärkt werden, sich an die zuständigen Ansprechpartner\_innen im Betrieb zu wenden.

31 Die wiederholte oder absichtlich verletzende Verwendung des Geburtsvornamens oder amtlich eingetragenen Vornamens, wenn dieser dem selbstbestimmten Vornamen nicht entspricht.

32 Die absichtliche Verwendung von Anrede und Pronomen, die dem selbstbestimmten Geschlecht beziehungsweise der Geschlechtsidentität einer Person nicht entsprechen.

All diese Informationen können auf der Website, im Intranet, über Flyer und Broschüren oder Aushänge/Poster am Arbeitsplatz bereitgestellt werden. Dabei gilt es, eine **Null-Toleranz-Haltung bei Diskriminierung als Teil der Betriebskultur** zu kommunizieren und zu verankern. Eine schnelle und klare Antwort von Kolleg\_innen und der Teamleitung bei ersten Anzeichen von Abwertungen, Anfeindungen, übergriffigen oder ausschließenden Verhaltensweisen gegenüber geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen bieten den effektivsten Schutz. Dabei ist, sofern von der betroffenen Person gewünscht, besondere Diskretion im Umgang mit dem Sachverhalt auch im Hinblick auf Datenschutz allgemeines Persönlichkeitsrecht und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, geboten. **Vorgesetzte haben hier eine Vorbildfunktion** und tragen eine besondere Verantwortung bei Vorfällen:

*„[...] bereits die Solidarität, die gezeigt wird – ohne weitere Maßnahmen – die sofort klarstellt, dass es ernst genommen wird, ist enorm wichtig. Wenn die\_ der Chef\_in sagt, ich stehe hinter dir; und dies auch sichtbar nach außen trägt, dann verändert das unglaublich viel an der Situation“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Diese Unterstützung und Intervention durch die Leitungsebene ist besonders wichtig bei Diskriminierung durch Kund\_innen, Mitarbeiter\_innen von anderen Betrieben oder anderen Dritten. Seitens der Arbeitgeber\_innen besteht nach § 12 Abschnitt 4 des AGG Schutzpflicht gegenüber den Beschäftigten: „Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte, aber auch bei betrieblich veranlassten Veranstaltungen wie Betriebsausflüge, Dienstreisen, Feiern (vergleiche ErfK & Schlachter, 2020 Rn. 1 AGG § 12 Rn. 1) § 7 Abschnitt 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.“

### Beschwerde- und Beratungsstellen

Falls Diskriminierungen im Team stark verbreitet sind oder von der Leitung ausgehen, ist es besonders wichtig, dass die geschlechterdiverse Person sensible Unterstützung bei Gleichstellungs- beziehungsweise Antidiskriminierungsbeauftragten oder Beschwerdestellen bekommt. Nach § 13 AGG sind Arbeitgeber\_innen dazu verpflichtet, eine betriebsinterne **Beschwerdestelle** zu benennen, die prüft, ob die in der Beschwerde gemeldete Tatsache eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt (Liebscher & Kobes 2010). Die Beschwerdestelle informiert sich umfassend über die Situation, nimmt eine Einschätzung des Sachverhalts vor und teilt das Ergebnis dem\_ der Beschwerdeführer\_in mit. Wenn eine Beschwerdestelle eine Meldung bekommt, muss sie ein Verfahren einleiten. Beschwerdestellen handeln überparteilich und hören alle Seiten im Konfliktfall an (vergleiche ebd., Seite 33).

**Beratungsangebote** wie die der Beauftragten oder Gewerkschaften hingegen leisten Beratung und Unterstützung oftmals **parteilich** für die Betroffenen von Diskriminierung. Diese Unterscheidung zwischen betriebsinterner Beschwerdestelle nach § 13 AGG und Beratungs- beziehungsweise Unterstützungsstelle sollte intern klar kommuniziert werden. Es ist wichtig, dass neben der Beschwerdestelle weitere betriebsinterne und -externe Stellen und Ansprechpersonen auch für geschlechterdiverse Beschäftigte zur Verfügung stehen, die einen **Fokus auf Beratung, Begleitung und Unterstützung von Betroffenen** haben und die vertraulich und anonym arbeiten. Diese Rolle können beispielsweise die betriebseigenen Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsbeauftragten oder Vertrauensleute erfüllen. Manche Unternehmen haben anonyme Hotlines, Sorgentelefone oder Chatberatung, die ein emphatisches und niedrigschwelliges Angebot für Beschäftigte sein können. Externe Hotlines oder Beschwerdestellen ersetzen jedoch nicht die betriebsinterne Beratungsstelle, die vorhanden sein muss. Bei der Ausgestaltung von Beschwerdeverfahren kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Betracht gezogen werden.

*„Auch Betriebsrat und Personalrat sind in der Pflicht, sich bei Diskriminierungen darum zu kümmern, und müssen sich da auch inhaltlich aufstellen“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Aber auch Gewerkschaften können bei Diskriminierungen von geschlechterdiversen Arbeitnehmenden in Anspruch genommen werden.

Um das Vertrauen zu bestärken, dass geschlechterdiverse Mitarbeiter\_innen bei den entsprechenden Stellen ernst genommen und unterstützt werden, müssen die Zuständigen für die **Spezifik von Diskriminierungslagen von geschlechterdiversen Menschen sowie für Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert und fortgebildet** sein. Gewerkschaften und Betriebsräte sollten dementsprechend ihre Kompetenzen in der Thematik ausbauen. Kleine Unternehmen können sich, um sich Beratung und Unterstützung in konkreten Situationen zu holen, auch an die Antidiskriminierungsstelle der Kommune oder des Landes beziehungsweise an LSBTIQ-Stellen oder Stellen für geschlechtliche Vielfalt wenden, falls es solche vor Ort gibt

An diese Stellen können sich auch geschlechterdiverse Beschäftigte wenden, wenn sie mit der Situation überfordert sind, sich unzureichend unterstützt oder unverstanden fühlen, psychologische Unterstützung benötigen oder erst mal Informationen zu Handlungsoptionen einholen wollen.

### Maßnahmen bei Diskriminierung

*„Unglaublich wichtig ist, dass, wenn ich mich [als Vorgesetzte\_r] für eine Person [als Mitarbeiter\_in] entscheide, dass ich dies auch gut sichtbar und hörbar tue und mich vor die Leute stelle. Dann muss ich sagen: ‚Nein, das steht jetzt nicht zur Debatte, deine eigenen Wehwehchen, die du jetzt damit hast, dass du auf einmal mit einem Namen ansprechen sollst, den du gar nicht relevant findest, das ist dann deine Sache. Und du hast von mir eine klare Anweisung‘“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Im Umgang mit Diskriminierungssituationen steht eine klare Haltung der Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierungen durch die Leitungspersonen an erster Stelle, um den Schutz der diskriminierten Person zu gewährleisten. Nach § 12 Abschnitt 3 AGG gilt, dass bei Verstößen durch Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot **Arbeitgeber\_innen verpflichtet sind, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen**. Hierzu zählen Sanktionen wie Abmahnung, Freistellung oder gar Kündigung, wobei die Rechtmäßigkeit der Sanktionen immer stark vom Einzelfall abhängig ist und die allgemeinen jeweiligen Kündigungs- und Abmahnungsvoraussetzungen erfüllt sein müssen. Welcher Ansatz und welche Maßnahmen angemessen und zielführend sind, muss situations- und kontextspezifisch sowie in Anbetracht des Schweregrads der Diskriminierung entschieden werden. Eine interne Versetzung ohne weitere Aufarbeitung der Situation bietet keinen Schutz vor weiterer Diskriminierung.

*„Ganz zentral ist, dass es eine klare Linie von der Teamleitung oder der Geschäftsführung gibt, dass gesagt wird: ‚Wir wollen einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und diskriminierendes Verhalten geht nicht – wenn es Fragen gibt, bitte an mich wenden.[...] Es ist wichtig, sich mit Geschlechtervielfalt oder generell mit Diversität am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen und miteinander über bestehende Unterschiedlichkeiten zu reden‘“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Es sollte geprüft werden, **inwiefern die eingeleiteten Maßnahmen effektiv und ausreichend sind**, die Diskriminierung zu unterbinden, und ob in der Folge förderliche präventive Faktoren zum Diskriminierungsschutz gefunden wurden. Wenn Diskriminierungsrisiken für geschlechterdiverse Menschen weiter bestehen, bedarf es Maßnahmen, die die Umstände verändern, welche die Diskriminierung verursacht oder ermöglicht haben. Zum Beispiel sollte angeregt werden, dass die diskriminierende Person, neben Klärungsgesprächen und gegebenenfalls Sanktionen, an relevanten **Schulungen und Trainings** teilnimmt. Auch **Schulungsangebote für das gesamte Team** sind sinnvoll für Diskriminierungsschutz und -präven-

tion. In bestimmten Fällen können auch **Schlichtungsverfahren oder Mediationen** sinnvoll sein, wobei hier besonders auf die Einvernehmlichkeit und Zumutbarkeit der Belastung für die diskriminierte Person geachtet werden soll.

Vorfälle sollen – unter Achtung der Privatsphäre und unter Zustimmung der Betroffenen – aufgearbeitet werden, insbesondere mit Vorgesetzten und Chancengleichheits-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragten, aber auch mit allen Mitarbeiter\_innen, um weitere Diskriminierungen präventiv zu verhindern. Auch wenn eine Diskriminierung nach Stellenwechsel gemeldet wird, sollte aus Präventionsgründen eine Auseinandersetzung im Nachgang damit stattfinden. Wenn die Diskriminierung strukturell beziehungsweise institutionell durch Verwaltungsabläufe oder arbeitstechnische Instrumente verursacht ist, sind diese umgehend zu ändern, zum Beispiel durch die Einrichtung geschlechtsneutraler Sanitäranlagen, der Etablierung einer Möglichkeit der Namensänderung etc.

## BAUSTEIN 4: Öffentlichkeitsarbeit zu Geschlechterdiversität

### Geschlechterdiversität in Kampagnen

Unternehmen kommunizieren ihre Offenheit für Diversität gerne, indem sie Menschen unterschiedlicher Hautfarbe, sexueller Orientierung, Alter, Lebensstile, Körperform etc. in ihrer Öffentlichkeitsarbeit abbilden. Eine aufrichtig gemeinte und tatsächlich gelebte explizite **Benennung und Darstellung geschlechtlicher Vielfalt ist ein positives Zeichen nach innen und nach außen**. Vor allem Kampagnen, die die politische Tragweite von Antidiskriminierung und Empowerment verdeutlichen, können zur Sensibilisierung beitragen. Wenn diese Sichtbarkeit jedoch zur Inklusion geschlechterdiverser Mitarbeiter\_innen beitragen soll, ist ein **partizipativer Ansatz sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Positionierungen und Lebensrealitäten von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Menschen** wichtig. Symbolische Gesten durch die bloße Abbildung geschlechterdiverser Menschen (ebenso wie von anderen unterrepräsentierten Gruppen) reichen nicht aus. Die Sichtbarkeit von geschlechterdiversen Menschen in der Öffentlichkeitsarbeit muss mit einer umfassenden Strategie für eine geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur und dem Partizipationsgrundsatz („no representation without participation“) verbunden sein, um eine tatsächliche Inklusion geschlechterdiverser Menschen zu ermöglichen. Das heißt auch, dass **geschlechterdiverse Menschen nicht instrumentalisiert** werden, um lediglich das Image des Unternehmens zu verbessern, ohne dass sich auch innere Strukturen verändern.

### Beteiligung geschlechterdiverser Beschäftigter

Wenn es um die **positive Sichtbarkeit von Geschlechterdiversität** in einem Unternehmen geht, ist die inhaltliche Einbindung geschlechterdiverser Mitarbeiter\_innen sinnvoll und soll aktiv ermöglicht werden, ohne diese unter Druck zu setzen, sich beteiligen zu müssen. Auch **freiwillige Porträts oder Interviews** bieten sich an, um die Präsenz von geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen sichtbar zu machen, zu sensibilisieren und positiven Erfahrungen Raum zu geben, wie folgende Beispiele zeigen:

— [Interview mit Leonora Friese, bei AXA<sup>33</sup>](https://www.axa.de/karriere/coming-out-am-arbeitsplatz)

— [Interview mit Nils\\_Séline Schächtele, bei Bosch<sup>34</sup>](https://www.proutatwork.de/nils_seline-nica-schaechtele/)

33 <https://www.axa.de/karriere/coming-out-am-arbeitsplatz>

34 [https://www.proutatwork.de/nils\\_seline-nica-schaechtele/](https://www.proutatwork.de/nils_seline-nica-schaechtele/)

Es sollte jedoch beachtet werden, dass Kampagnen mit eigenen geschlechterdiversen Beschäftigten mit deren (privater) Exponierung für Diskriminierungen, Anfeindungen und Gewalt verbunden sein können. Dafür sollten im Voraus partizipativ **Schutzmaßnahmen** vereinbart werden. Die Gender Spectrum Collection<sup>35</sup> bietet eine Sammlung von Stock-Photos, die von Unternehmen verwendet werden können, wenn nicht eigene Mitarbeiter\_innen abgebildet werden sollen oder möchten. Die Sammlung stellt ein gutes Beispiel respektvoller Darstellungen dar. Wichtig ist es, bei den Bildern darauf zu achten, Stereotype zu vermeiden, und den **Fokus auf die Darstellung der Funktion beziehungsweise die Tätigkeit** zu legen.

### Strategien für dauerhafte Sichtbarkeit nach innen und außen

Eine Öffentlichkeitsarbeit, die effektiv Inklusion schaffen will, sollte eine **kontinuierliche inhaltliche Thematisierung von Geschlechterdiversität** über unterschiedliche Medien verfolgen. In der allgemeinen Selbstdarstellung des Unternehmens und auch in Publikationen, Werbemaßnahmen, Pressemitteilungen, Newslettern etc. ist eine intersektionale Einbettung von geschlechtlicher Vielfalt sinnvoll. Damit kann eine geschlechterdiversitätsinklusive sowie generell diversitätsbewusste Haltung im Arbeitsumfeld nach innen und außen kommuniziert werden. Es können auch regelmäßig Inhalte zum Thema produziert oder verbreitet werden, zum Beispiel in Videos, Podcasts, Blog- oder Newsletter-Beiträgen. Ebenfalls effektiv sind Flyer, Broschüren und Plakate in Unternehmensräumen, die eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechterdiversität von Mitarbeiter\_innen und Kund\_innen fördern.

Die Umsetzung von geschlechtsneutralen Sanitäranlagen wie im Unterkapitel 3.5. dargelegt, bietet eine weitere Möglichkeit, geschlechtliche Vielfalt zu thematisieren. Auch die in Unterkapitel 3.4. „Sprache und Kommunikation“ beschriebenen Signaturen mit Hinweisen auf geschlechterinklusive Sprache in E-Mails oder auf Profilen sind Teil von Öffentlichkeitsarbeit. Dadurch werden sowohl intern als auch extern die betriebliche Auseinandersetzung und der Öffnungsprozess für geschlechtlicher Vielfalt kommuniziert. Eine solche Signatur kann beispielsweise wie folgt aussehen: „Aktuell befinden wir uns in einem Öffnungsprozess zur Inklusion für Geschlechterdiversität. Aus diesem Grund schreiben wir generell geschlechterinklusiv beziehungsweise geschlechterneutral. Teilen Sie uns gerne mit, wie Sie angesprochen werden möchten. Auch Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge sind willkommen.“

## Impulsfragen zu inklusiver Öffentlichkeitsarbeit und Bildsprache

- Welche Personen sind bei welchen Themen sichtbar?
- Sind geschlechterdiverse Menschen generell sichtbar und werden sie selbstverständlich als Mitarbeiter\_innen eingebunden?
- Wer wird auf Bildern in Veröffentlichungen, bei Stellenausschreibungen, auf Flyern, der Homepage (zum Beispiel auf Bildern, die die Leitungsebene illustrieren sollen), Werbekampagnen etc. dargestellt und wie? Wer wird nicht dargestellt?
- Welcher Eindruck wird damit geweckt hinsichtlich Qualifikationen, beruflicher Positionen und Leitungskompetenzen? Wem werden diese dadurch indirekt zu- oder abgesprochen?
- Tauchen geschlechterdiverse Menschen beziehungsweise generell strukturell unterrepräsentierte Menschen bislang in der Öffentlichkeitsarbeit in Darstellungen auf? Wenn ja, welche? Wie und wo werden sie dargestellt? In welchen Funktionen?
- Werden intersektionale Identitäten und Zugehörigkeiten berücksichtigt beziehungsweise welche Normen werden reproduziert?

35 <https://genderphotos.vice.com/>



### Organisation und Teilnahme an Veranstaltungen

Für die Sichtbarmachung von Öffnungsprozessen zu Geschlechterdiversität sind zudem die **Mitorganisation, sichtbare Teilnahme sowie finanzielle, ideelle oder logistische Unterstützung von thematisch relevanten Events und Veranstaltungen** sinnvoll (zum Beispiel IDAHOBIT, Trans\*Visibility Day, Intersex Awareness Day, CSDs, Diversity-Tag). Auch eigene Veranstaltungen können in Kooperation mit bestehenden Netzwerken, Beratungsstellen und Kompetenzzentren organisiert werden, um die Öffnung des Unternehmens für geschlechtliche Vielfalt nach außen und innen zu kommunizieren sowie inhaltlich zu füllen.

*„[...] als der UN-Kodex gegen Diskriminierung von LGBTI verabschiedet wurde, waren wir als Erste mit dabei und haben das auch öffentlich gemacht. Veranstaltungen teilen wir über Pressemitteilungen und über Social Media und nutzen auch unseren externen Vimeo-Kanal. Und dazu gehört auch Flagge zu zeigen während der CSD-Saison im wahrsten Sinne des Wortes: in einer großen Vitrine im Empfangsbereich im Gebäude, wo wir ein großes Bild der Flagge zeigen“*

(Interview mit Großunternehmen 2020).

Falls es bereits etablierte Aktivitäten oder Veranstaltungsformate gibt (zum Beispiel einen Tag der offenen Tür, Vortragsreihen, Erzählcafés, Ausstellungen im Eingangsbereich), ist es möglich, diese zu nutzen, um einen **Raum für geschlechterdiverse Menschen zu schaffen**: „For example, they invited a non-binary trans woman to talk about her experience of transitioning at work [...] and what support is most effective“<sup>36</sup> (Marvell et al. 2017, Seite 40). So können Perspektiven und Erfahrungen von geschlechterdiversen Menschen sichtbar gemacht werden und zugleich Mitarbeitende, Kund\_innen, Klient\_innen und Besucher\_innen thematisch sensibilisiert werden. Gleichzeitig können so geschlechterdiverse Personen auf den Arbeitgeber und mögliche offene Stellen aufmerksam gemacht werden. Auch kann es für die Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt motivierend sein, als Betriebsausflug Kulturveranstaltungen wie Filmfestivals, Theateraufführungen, Ausstellungen oder Lesungen zu besuchen, die sich mit dem Thema befassen. Ein mittelständisches Unternehmen beschreibt, wie Kulturarbeit in Kooperation mit lokalen trans\* und inter\* Beratungsstellen trotz Unsicherheiten positive Auseinandersetzungen mit dem Thema anregen konnten.

*„Wir machen Kulturarbeit mit der Koordinierungsstelle vor Ort, zum Beispiel eben eine LGBTI-Ausstellung. [...] Auch bei der Ausstellung von trans\*Mann waren wir erst etwas skeptisch, hatten Bedenken, dass es dann doch zu viele Vorbehalte geben würde; aber dann war gerade die Fragerunde im Erzählcafé danach super. Klar sind das auch ausgebildete Menschen, die mit neugierigen Fragen umgehen können [...], aber es gibt eben viel Neugierde und keine Berührungsangst oder Misstrauen, sondern viel Offenheit“*

(Interview mit mittelständischem Unternehmen 2020).

Selbstverständlich sollte es sein, dass geschlechterdiverse Menschen sowie andere strukturell benachteiligte Menschen generell auf Kongressen, Vorträgen und Gremien **als fachliche Expert\_innen** auch vertreten sind, wenn es nicht um Themen von Diskriminierung oder geschlechtliche Vielfalt geht.

Grundsätzlich ist aus Perspektive der Öffentlichkeitsarbeit bei der Organisation von Veranstaltungen auf die Inklusion aller zu achten. Praktische Hilfe zur Umsetzung von **inklusiven Veranstaltungen** bietet die Bundesfachstelle Barrierefreiheit<sup>37</sup>. Bestehende Handreichungen zu Barrierefreiheit geben wichtige Anregungen für die inklusive Organisation von Veranstaltungen. Die Bedarfe geschlechterdiverser Menschen

36 „Zum Beispiel luden sie eine abinäre trans\* Frau ein, über ihre Erfahrungen mit dem Übergang am Arbeitsplatz zu sprechen [...] und welche Unterstützung am wirksamsten ist.“

37 [https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Praxishilfen/Veranstaltungsplanung/veranstaltungsplanung\\_node.html](https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Praxishilfen/Veranstaltungsplanung/veranstaltungsplanung_node.html)

kommen darin häufig noch zu kurz. Dem kann entgegengewirkt werden, wenn Handlungsmöglichkeiten aus Kapitel 3, zum Beispiel zu Sanitäranlagen, Verwendung von Namensschildern und Nutzung selbstbestimmter Namen und Pronomen etc., damit ergänzt werden.

## BAUSTEIN 5: Teambuilding und thematisch relevante Netzwerke

Es ist sinnvoll, betriebsübergreifende **Vernetzungen und Kooperationen** in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt zu etablieren, um den **Wissenstransfer zu fördern** und **Ressourcen effektiver zu nutzen**. Solche Netzwerke, Arbeitskreise oder Runden Tische sollten ausloten, welche betrieblichen Akteure eingebunden und welche Expertise von außen hinzugezogen werden sollte (zum Beispiel durch inter\* und trans\* Organisationen, Gleichstellungsbeauftragte und Antidiskriminierungsstellen auf lokaler, Länder- oder Bundesebene).

### Unternehmensnetzwerke

Netzwerke für queere, schwule, lesbische und bisexuelle Mitarbeiter\_innen, für Frauen\*, Väter\*, Berufseinsteiger\_innen und Ältere sowie von Rassismus betroffene Beschäftigte oder Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen sind ein **etabliertes Empowerment-Instrument** in größeren Unternehmen und Organisationen. Diese sollten auf geschlechterdiverse Beschäftigten erweitert und ergänzt werden. Hierfür ist sowohl die Öffnung bestehender Gruppen als auch die **Gründung expliziter Gruppen und queerer Netzwerke** notwendig, um die Anliegen geschlechterdiverser Beschäftigten zu inkludieren. Netzwerke bieten regelmäßige informelle Treffen und Peer-to-Peer-Unterstützung für Beschäftigte. Für kleinere Unternehmen besteht die Möglichkeit, mit entsprechenden Netzwerken oder Gruppen von Gewerkschaften zusammenzuarbeiten oder branchenspezifische überbetriebliche Gruppen zu bilden.

### Allyship

**Allyship bedeutet Verbündetenschaft** und bezieht sich auf die solidarische und aktiv unterstützende Rolle von Menschen, die nicht selbst von einer spezifischen Diskriminierung betroffen sind. Allyship ist nicht auf bestimmte formelle Strukturen beschränkt und kann Teil der allgemeinen Betriebskultur für alle Mitarbeiter\_innen sein. Grundlage von Allyship ist die dezidierte **inhaltliche und selbstreflexive Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt** sowie damit verbundenen Diskriminierungen. Allys von geschlechterdiversen Mitarbeitenden kennen sich mit respektvoller Sprache und selbstbestimmten Anreden und Geschlechtsidentität aus, können diskriminierende Situationen erkennen und kennen situations- und kontextabhängige Unterstützungsmöglichkeiten. Sie sind bereit, mit anderen Mitarbeiter\_innen, die zum Beispiel negative Anmerkungen oder mangelndes Verständnis äußern, ins Gespräch zu gehen und aufzuklären – auch wenn keine geschlechterdiverse Person direkt anwesend war.

*„Wir haben dafür ein Botschafter\_innenprogramm – für unsere Allys, die ansprechbar sind und die Netzwerkarbeit unterstützen. Jede Person, die ein\_e Botschafter\_in wird, verpflichtet sich dadurch, sich mit dem LSBTQI-Thema auseinanderzusetzen und sichtbar als Unterstützer\_in zu sein. Als ein visibles Zeichen der Unterstützung steht dann zum Beispiel auf dem Schreibtisch oder hängt an der Wand eine Karte mit Regenbogenfarben. Damit wird gleich sichtbar gemacht, dass die Person offen ist und sensibel mit dem Thema umgehen kann. Die Karte ist ein Signal, dass LSBTQI-Menschen sich hier nicht verstecken müssen“*

(Interview mit Großunternehmen).

Auf einer breiteren gesellschaftlichen Ebene kann ein **Unternehmen als Ally** eintreten, indem es proaktiv Forderungen von inter\* und trans\* Interessenverbände aufnimmt und Selbstbestimmungs- sowie gleichberechtigte Teilhabeforderungen aktiv und sichtbar unterstützt. Initiativen können mit **Spenden und Werbung** gefördert werden oder **Räumlichkeiten** für lokale Gruppen oder Veranstaltungen können zur Verfügung gestellt werden. Auch die **Förderung geschlechtlicher Vielfalt als Teil der Corporate-Social-**

**Responsibility-Strategie** ist sinnvoll. Ein gutes Beispiel bietet das Unternehmen Windata. Es unterstützt als offizieller Sponsor Trans-Kinder-Netz e.V., einen Verein von Eltern und Familienangehörigen von minderjährigen trans\* Kindern, deren Anliegen es ist, „unseren Kindern ein glückliches Leben frei von Stigmatisierung und Ausgrenzung zu ermöglichen“ (Windata ohne Jahr). Größere Unternehmen können einen inklusiven und wertschätzenden Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt als Kriterium für die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Dienstleistungen etablieren und diese Positionierung nach außen tragen.

## 3.2. Personalgewinnung

Für die Inklusion geschlechterdiverser Menschen am Arbeitsmarkt ist die grundlegende Weiterentwicklung in der Personalgewinnung ein Schlüsselmoment. Wie in diesem Unterkapitel deutlich wird, werden bei der Personalgewinnung sowohl **institutionell verankerte Vorgehensweisen** als auch die **Haltung von Personalverantwortlichen** und Leitung gegenüber geschlechtlicher Vielfalt in den Blick genommen. Für einen offenen und inklusiven Personalgewinnungsprozess sind konkrete Änderungen der Praktiken notwendig, die bei der Suche und Auswahl von neuen Mitarbeiter\_innen zum Einsatz kommen, um geschlechterdiverse Arbeitnehmer\_innen anzusprechen und im gesamten Prozess zu berücksichtigen.

## BAUSTEIN 6: Geschlechterdiversitätsinklusive Ausschreibungen

### Geschlechterdiversitätsinklusive Berufsbezeichnung

Stellenausschreibungen beginnen in der Regel bei der **Berufsbezeichnung**. Geschlechterdiversitätsinklusive Berufsbezeichnungen sprechen cis dyadische Frauen und Männer genauso wie geschlechterdiverse Menschen an. Geeignet sind dafür **neutrale beziehungsweise inklusive Formulierungen für Tätigkeiten**, zum Beispiel Reinigungskraft, Lehrkraft, Mitarbeitende. Auch Berufsbezeichnungen und **Schreibweisen mit Genderstern \***, zum Beispiel Informatiker\*in, Tischler\*innen, oder **dem Unterstrich \_**, zum Beispiel Lehrer\_in, Mitarbeiter\_in, ermöglichen den Einbezug aller Geschlechter. Die Verwendung des generischen Maskulinums<sup>38</sup>, zum Beispiel Tischler sowie Binnen-I oder Beidnennung (zum Beispiel SozialarbeiterInnen oder Lehrer und Lehrerinnen) sind dafür nicht zielführend, da sie sich auf ein binäres Geschlechterverhältnis beziehen (mehr zu geschlechterinklusive Sprache im Unterkapitel 3.4.).<sup>39</sup>

Zusätzlich zu den neutralen und/oder geschlechterdiversitätsinklusive formulierten Berufsbezeichnungen, muss über einen **Klammerzusatz** kenntlich gemacht werden, dass **alle Geschlechter in der Ausschreibung gemeint** sind, da Stellenanzeigen grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen<sup>40</sup>, Empfehlenswert ist es, **mindestens die vier amtlich anerkannten Geschlechter explizit zu nennen**: weib-

38 Das generische Maskulinum ist eine Bezeichnung ausschließlich in der männlichen Form und nicht inklusiv oder neutral. Die Wortbildung im generischen Maskulinum soll dabei als allgemeingültiger Oberbegriff dienen. Die männliche Form fungiert als Norm zur Bezeichnung einer Personengruppe, die sich aus allen Geschlechtern zusammensetzt. Frauen\* sowie inter\*, trans\* und (andere) abinäre Personen sollen sich dabei mitgemeint fühlen.

39 Bedenken, dass Ausschreibungen, in denen Berufsbezeichnungen mit Genderstern \* oder Unterstrich \_ in den Suchmaschinen oder Jobbörsen schlechter gefunden werden, betreffen nur ein Übergangsproblem, das sich durch die zunehmende Verbreitung von \* oder Gap und die Anpassung der Suchmaschinen erübrigen wird. Es ist möglich, hier proaktiv zu handeln und Anbieter\_innen anzuschreiben, mit der Bitte, die Suchfunktion an der neuen Praxis anzupassen und mögliche Nachteile aufzuheben. Auf vielen Portalen und Suchmaschinen ist es jetzt schon möglich, Ausschreibungen mit inklusiven Berufsbezeichnungen zu finden.

40 Für den öffentlichen Dienst ist in § 6 Abschnitt 1 Bundesgleichstellungsgesetz geregelt, dass Ausschreibungen geschlechtsneutral erfolgen müssen. Bislang ist dabei nur erfasst, dass nicht nur für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden darf. Dieser Normtext ist mit Blick auf die Entscheidung des BVerfG änderungsbedürftig, um tatsächliche geschlechtsneutrale Ausschreibungen zu gewährleisten und alle Geschlechter zu berücksichtigen.

lich (w), männlich (m), divers (d) und ausgelassener Geschlechtseintrag (x). Zu Gleichstellungszwecken ist es wichtig, dass nicht immer mit dem Buchstaben „m“ für „Männer“ angefangen wird, sondern die **Buchstaben auch rotieren** (w/m/d/x). Nach „m“ und „w“ kann auch ein Sternchen \* eingefügt werden, um deutlich zu machen, dass damit auch inter\* und trans\* Frauen und Männer gemeint sind (w\*/d/x/m\*). Bei der Formulierung „die Ausschreibung richtet sich an alle Geschlechter“ oder an „Bewerbende gleich welchen Geschlechts“ müssen Arbeitgeber\_innen dafür sorgen, dass tatsächlich auch geschlechterdiverse Menschen mitgedacht und im übrigen Ausschreibungstext sprachlich sichtbar werden.

### Geschlechterinklusive Sprache in der Ausschreibung

In der Ausschreibung müssen **geschlechterdiverse Bewerber\_innen durchgängig mitgedacht** werden. Die alleinige geschlechterdiversitätsinklusive Berufsbezeichnung reicht nicht aus. Es ist wichtig, dass der **gesamte Text kohärente Formulierungen** nutzt, die alle Geschlechter inkludieren und Geschlechterstereotypen vermeiden. Dazu gehört auch, bei der Formulierung von Kriterien der beruflichen Anforderungen auf übermäßig weiblich konnotierte (zum Beispiel zuverlässig, verständnisvoll, kommunikationsfähig) oder männlich Ausdrücke (zum Beispiel durchsetzungsstark, Teamplayer, Entscheider) zu achten und diese zu vermeiden. Der Fokus bei der Stellenbeschreibung sollte auf den benötigten Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen sowie auf den beruflichen Anforderungen an die Tätigkeit selbst liegen (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018, Seiten 23 ff.).

Um geschlechterdiversitätsinklusive Ausschreibungen zu gestalten, kann **direkte Ansprache** verwendet werden. Damit wird die Nutzung von vergeschlechtlichten Anreden umgegangen, zum Beispiel „Sie sollten folgende Kenntnisse/Fähigkeiten mitbringen ...“, Sie erwarten folgende Aufgaben ..., Wir erwarten/fordern von Ihnen ..., Wir bieten Ihnen ...“.

### Erklärung zur Bewerbungsaufforderung

Manche Arbeitgeber\_innen möchten **benachteiligte oder unterrepräsentierte Gruppen durch deren Benennung am Ende von Ausschreibungen explizit adressieren**. Dabei sollten auch geschlechterdiverse Bewerber\_innen angesprochen werden, zum Beispiel durch eine Formulierung, dass Bewerbungen von inter\*, trans\* und (anderen) abinären Personen ausdrücklich erwünscht sind beziehungsweise strukturell diskriminierte Gruppen explizit zur Bewerbung aufgefordert werden: „Wir fördern aktiv die Vielfalt und Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Personen of Colour, Schwarze Menschen, Menschen mit familiärer Migrations- oder Fluchtgeschichte, trans\*, inter\* und (andere) abinäre Personen, Menschen mit Behinderungen sowie Frauen\* werden besonders ermutigt, sich zu bewerben. Wir sind bestrebt, den gesellschaftlichen Ausschlüssen aktiv entgegenzuwirken, indem strukturell benachteiligte und unterrepräsentierte Menschen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt werden.“<sup>41</sup>

Bei Stellen, die im **Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung Frauen\* bevorzugen**, sollte die Unterrepräsentanz geschlechterdiverser Beschäftigter und deren Diskriminierungserfahrungen mitgedacht werden. In diesen Ausschreibungen sollte explizit benannt werden, dass auch „geschlechterdiverse Bewerbende bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt werden“. Der Hinweis auf strukturelle Diskriminierungserfahrungen sollte klar und einfach formuliert sein, damit dadurch nicht Ausschlüsse in Bezug auf Sprachkenntnisse oder Begriffe reproduziert werden.

41 Problematisch bei einer solchen Aufzählung ist, dass nicht alle Diskriminierungserfahrungen damit erfasst werden und erneut Ausschlüsse aufgrund von Gruppenzugehörigkeit produziert werden. Außerdem unterliegen diese Bezeichnungen stetigem Wandel und müssen gegebenenfalls in Ausschreibungen angepasst werden. Eine alternative Formulierung dafür wäre auch: „Bewerber\_innen, die von strukturellen Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, in Bezug auf Geschlecht, Geschlechtsidentität, Rassismus, Migrations- oder Fluchterfahrung, Behinderung, Sexualität, Alter, sozialer Herkunft, sind ausdrücklich erwünscht.“ Diese Variante erfordert jedoch ein hohes Abstraktionslevel, wovon sich wiederum auch nicht alle potentiellen Bewerber\_innen angesprochen fühlen.

### Weitere Hinweise in der Ausschreibung

Zu einer inklusiven Ausschreibung gehört ein Hinweis, dass die **Verwendung des selbstbestimmten Namens ohne amtliche Anerkennung möglich** ist, auch dann wenn dieser von dem Namen auf den eingereichten Zeugnissen abweicht (siehe Unterkapitel 3.3. „Geschlechtsbezogene Daten“). Hier wäre eine inklusive Option, dies in der Ausschreibung explizit zu schreiben, zum Beispiel: „Teilen Sie uns gerne Namen und Pronomen mit, denen Sie angesprochen werden wollen. Diese werden von uns unabhängig davon respektiert, ob diese mit Angaben in Zeugnissen oder anderen Unterlagen übereinstimmen.“

Ein **vertraulicher Umgang mit eingereichten Unterlagen** muss – hinsichtlich der Vorgaben aus dem BDSG und der DSGVO – generell professioneller Standard sein. Aufgrund der besonderen Wichtigkeit der Wahrung der informationellen Selbstbestimmung bei geschlechterdiversen Menschen empfiehlt es sich, dies in der Ausschreibung explizit zu machen. In Bewerbungsverfahren sollte auch **auf Fotos verzichtet** werden und dies in der Ausschreibung klar kommuniziert werden.

Beim Einsatz von Bewerbungsformularen sollten diese so gestaltet sein, dass auch geschlechterdiverse Bewerbende sie ausfüllen können, zum Beispiel indem unnötige Vergeschlechtlichung sowie die Erfassung von Geschlecht vermieden wird. Wenn das nicht möglich oder nicht gewollt ist, sind entsprechende Optionen bei der Angabe von Anrede oder Geschlecht zur Verfügung zu stellen. Detaillierte Hinweise für die Gestaltung von geschlechterdiversitätsinklusive Formularen sind in Unterkapitel 3.3. zu finden.

### Kommunikation mit Bewerbenden

Die Verwendung von geschlechterinklusive Sprache endet nicht beim Ausschreibungstext oder beim Bewerbungsformular, sondern muss auch **in der weiteren Kommunikation des Bewerbungsverfahrens kohärent umgesetzt** werden. Bei der **Bestätigung über den Eingang der Bewerbung** gibt es zum Beispiel folgende Optionen: Entweder die Eingangsbestätigung wird **ohne Namen** versandt, zum Beispiel „Vielen Dank für Ihre Bewerbung! Wir werden Ihre Unterlagen prüfen und uns schnellstmöglich bei Ihnen melden.“ Oder sie adressiert eine **geschlechtsneutrale Anrede unter Verwendung des angegebenen Namens**, zum Beispiel „Vielen Dank für Ihre Bewerbung, Jinan Ahmed. Wir werden Ihre Unterlagen prüfen und melden uns schnellstmöglich bei Ihnen.“

Bei der **Einladung zum Vorstellungsgespräch** sollten weitere Barrieren für geschlechterdiverse Bewerbende abgebaut werden. Allen Kandidat\_innen ist die Möglichkeit anzubieten, ihre **Pronomen schon im Voraus mitzuteilen**, beispielsweise: „Teilen Sie uns gerne mit, wie Sie angesprochen werden wollen beziehungsweise ob Sie spezifische Bedarfe für das Vorstellungsgespräch haben.“ Über die Signatur können eigene Pronomen kommuniziert und damit Offenheit signalisiert werden. Hilfreich ist es auch, in der Einladung zum Vorstellungsgespräch kurz den **Ablauf zu erklären** und **auf mögliche Ansprechperson für Fragen von Antidiskriminierung und Diversity hinzuweisen**. Bei geschlechterdiversen Kandidat\_innen, die sich als solche kenntlich gemacht haben, kann zudem bei offenen Fragen zu Antidiskriminierungsmaßnahmen ein Gespräch mit Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, da sie für die Gleichstellung aller strukturell diskriminierten Geschlechter verantwortlich sind. Es gilt dabei deutlich zu machen, dass bei Bedarf entsprechende Vorkehrungen zur Vertraulichkeit über die Geschlechtsidentität oder personenbezogenen Daten gegenüber Vorgesetzten oder Teammitgliedern möglich sind.

Weitere Hinweise zu geschlechterinklusive Sprache und Nutzung von Signatur finden sich im Unterkapitel 3.4. „Sprache und Kommunikation“.

## Beispiel inklusive Stellenausschreibung

Mitarbeiter\_in für ... (w/d/x/m)

unbefristet

besetzbar in Vollzeit oder Teilzeit. Bei Vollbeschäftigung beträgt die Wochenarbeitszeit 39 Stunden.

### Ihr Arbeitsgebiet umfasst:

Sie bringen mit:

Neben der Erfüllung der formalen Anforderungen werden auch vergleichbare Qualifikationen anerkannt.

Wir bieten Ihnen:

- eine interessante, abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeit,
- Karriereförderung und berufliche Weiterentwicklung durch vielfältige Angebote der Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch für strukturell benachteiligte Mitarbeitende,
- eine attraktive Bezahlung,
- Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf durch flexible Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten,
- ein diversitätssensibles betriebliches Gesundheitsmanagement sowie inklusive Angebote der Gesundheitsförderung (zum Beispiel vielfältige sportliche Aktivitäten),
- ein kollegiales, diskriminierungs- und diversitätssensibles Arbeitsklima in einem offenen Betrieb.

Aktuell befinden wir uns in einem Öffnungsprozess, um mehr Diversität zu inkludieren und unser Team zu diversifizieren. Wenn Sie Fragen zum aktuellen Stand des Prozesses haben, wenden Sie sich bitte an die beauftragte Person [Name einfügen].

Wir fördern aktiv die Vielfalt und Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Personen of Colour, Schwarze Menschen, Menschen mit familiärer Migrations- oder Fluchtgeschichte, trans\*, inter\* und (andere) abinäre Personen, Menschen mit Behinderungen sowie cis dyadische Frauen werden besonders ermutigt, sich zu bewerben. Wir sind bestrebt, den gesellschaftlichen Ausschlüssen aktiv entgegenzuwirken, indem strukturell diskriminierte Menschen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt werden.<sup>42</sup>

Wenn Sie Fragen zu der Ausschreibung oder zu Gleichstellungs- und Inklusionsmaßnahmen haben, wenden Sie sich an die Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragte [entsprechend anpassen]. Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Namensabweichungen in angehängten Zeugnissen und anderen Dokumenten bitten wir kenntlich zu machen. Alle Angaben in Ihrer Bewerbung werden vertraulich behandelt. Bitte sehen Sie von der Zusendung von Fotos ab!

42 Eine alternative Formulierung dafür wäre: „Bewerber\_innen, die von strukturellen Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, in Bezug auf Geschlecht, Geschlechtsidentität, Rassismus, Migrations- oder Fluchterfahrung, Behinderung, Sexualität, Alter, sozialer Herkunft, sind ausdrücklich erwünscht.“

## BAUSTEIN 7: Einstellungsverfahren und Bewerbungsgespräche

### Transparenz im Öffnungsprozess hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt

*„Um die Jahrtausendwende hat sich das Unternehmen entschieden, der gesellschaftlichen Vielfalt mehr Rechnung zu tragen. Dabei wurden unter anderem spezifische Formulierungen in die Ausschreibungen eingebaut, denn unsere Erfahrung zeigt, dass finanzielle Anreize, ein Firmenwagen etc. nicht die Dinge sind, worauf geschlechterdiverse Menschen zuerst schauen, sondern dass es für sie wichtig ist, dass in der Ausschreibung rauskommt, dass es ein diskriminierungsfreies, anerkennendes Arbeitsumfeld gibt, dass es ein gutes Team ist, dass das Miteinander stimmt. Darauf wurde dann in den Ausschreibungen geachtet – und das ist auch nicht nur für geschlechterdiverse Menschen gut, sondern genauso für andere ‚Minderheiten‘“*

(Interview mit mittelständischem Unternehmen 2020).

Spätestens, wenn Stellen geschlechterdiversitätsinklusiv ausgeschrieben werden, steht eine Auseinandersetzung der Personalverantwortlichen mit der Öffnung für geschlechterdiverse Beschäftigte an. Dabei sollten Meinungen und Expertisen von unterschiedlichen Akteur\_innen einbezogen werden, zum Beispiel Mitarbeiter\_innen, Leitungsebene, inter\* und trans\* Organisationen oder Nutzer\_innen der Dienstleistung. Hierbei können **Vorurteile und vergeschlechtlichte Stereotypisierungen** insbesondere gegenüber Frauen\* und geschlechterdiversen Menschen zu Tage treten. Vorgesetzte und andere Verantwortliche sollten diese nicht unhinterfragt lassen, sondern als Teil des gemeinsamen Auseinandersetzung- und Öffnungsprozesses betrachten. Sie können zum Beispiel Grundlage sein, sich in Fortbildungen vertieft Themen zu Geschlechterdiversität zu widmen. **Diskriminierende Zuschreibungen** müssen als **Herausforderung ernst genommen** werden und Sensibilisierungsmaßnahmen organisiert werden.

Um die Chance einer erfolgreichen Bewerbung geschlechterdiverser Menschen zu erhöhen, sollten Unternehmen, Behörden oder Betriebe den Stand des Öffnungsprozesses zu geschlechtlicher Vielfalt transparent kommunizieren. Arbeitgeber\_innen können beispielsweise benennen, dass sie die Bewerbungen von bestimmten Personengruppen, darunter auch geschlechterdiverser Menschen, begrüßen. Eine gute Option ist auch, proaktiv in der Ausschreibung darauf zu verweisen, was der Arbeitgeber hinsichtlich Inklusion anbietet. Auch der Verweis auf einen Link zur Webseite ist sinnvoll, um Informationen zu Leitbildern und Maßnahmen zu geschlechtlicher Vielfalt und Chancengleichheit zu finden.

### Verbreitung der Ausschreibung

Damit inklusive Stellenausschreibungen auch die betreffenden Menschen erreichen, sollten die Ausschreibungen auch **gezielt an geschlechterdiverse Menschen herantragen** werden. Dafür können thematisch relevante Jobmessen, Zeitschriften oder Jobportale mit Fokus auf diversitätssensible Arbeitgeber\_innen genutzt werden. Häufig sind auch lokale Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragte (zum Beispiel an Hochschulen, von Kommunen oder Landkreisen) gut vernetzt und haben können auf E-Mail-Verteiler oder Webseiten auf Stellenangebote hinweisen, bei denen geschlechterdiverse Menschen mitgedacht werden.

Arbeitgeber\_innen können ihre Ausschreibungen auch an inter\* und trans\* Organisationen schicken (siehe Serviceteil (4.)) und diese bitten, diese in ihren Netzwerken zu verbreiten. So kann mittelfristig die **Außenwahrnehmung als geschlechterdiversitätsinklusive\_r Arbeitgeber\_in** gestärkt werden, was zu mehr qualifizierten Bewerbungen führen kann.

## Jobbörsen und Jobmessen

### Jobbörsen

- [Stellenanzeigen auf Queer.de](#)<sup>43</sup>
- [Diversity Jobs](#)<sup>44</sup>
- [LGBTQ\\*-Jobbörse bei Gleichlaut Mag](#)<sup>45</sup>
- [Goodjobs.eu](#)<sup>46</sup>
- [Proudr App](#)<sup>47</sup>
- [Siegessäule-Stellenmarkt](#)<sup>48</sup>
- Lokale geschlechterdiversitätsinklusive Jobbörsen (zum Beispiel [Gesines Jobtipps](#))<sup>49</sup>  
queere Magazine und bundesweite Zeitschriften

### Jobmessen und Events

- [Sticks & Stones](#)<sup>50</sup>
- [Berlin LGBT+ Tech Week](#)<sup>51</sup>
- Jobmessen an Hochschulen und Berufsschulen

### Auswahlkriterien und Auswahlprozess

Personalverantwortliche und Vorgesetzte sollten **standardisierte Kriterien für die Auswahlprozesse** formulieren, in denen tätigkeitsrelevante (formale) Qualifikationen und Fähigkeiten die primäre Bewertungsgrundlage bilden. Durch diese Kriterien wird der **Blick auf die beruflichen Anforderungen** gelenkt und **Vorurteile und Zuschreibungen vermieden** (siehe Unterkapitel 2.2.).

**Inklusive Bewerbungsverfahren** im Kontext von Geschlechterdiversität sollen verhindern, dass sich Aspekte wie Aussehen, Abweichungen im Lebenslauf, uneinheitliche Personenangaben in Unterlagen, oder ein offenes Umgehen mit der eigenen geschlechterdiversen Positionierung nachteilig auf die Stellenbesetzung auswirken. **Anpassungsbedarfe des Arbeitsplatzes** zur Inklusion von Geschlechterdiversität dürfen nicht geschlechterdiversen Bewerber\_innen zur Last gelegt werden, zum Beispiel wenn noch keine geschlechtsneutrale Toilette vorhanden ist.<sup>52</sup> Eine **angenommene oder tatsächlich feindliche Einstellung**

43 <https://www.queer.de/rubrik.php?rubrik=123>

44 <http://diversity-jobs.de/>

45 <https://www.gleichlaut-mag.com/lgbt-jobboerse>

46 <https://goodjobs.eu/de>

47 <https://www.proudr.com/>

48 <https://www.siegessaule.de/marktplatz/stellenmarkt/>

49 <https://gesinesjobtipps.de/>

50 <https://www.sticks-and-stones.com/>

51 <https://www.unicornsintech.com/berlin-lgbt-tech-week/bxtw-2020>

52 Dies ist kein neues Phänomen. Auch die Berufstätigkeit von (cis dyadischen) Frauen in männerdominierten Berufen wurde häufig mit dem Verweis auf fehlende sanitäre Einrichtungen, zum Beispiel in einer Werkstatt, abgewehrt (Haug 2015, Seite 53).



**von anderen Mitarbeiter\_innen** ist als Begründung zur Ablehnung einer geschlechterdiverser Arbeitnehmer\_innen **nicht legitim**. Diese Umstände haben nichts mit der Qualifikation und den Fähigkeiten geschlechterdiverser Arbeitnehmenden zu tun. In diesem Fall liegt es in der Verantwortung der Unternehmens- beziehungsweise Betriebsleitung, Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen.

Diskriminierungssensible Auswahlprozesse sind in der Regel mehrstufige, halbanonymisierte Bewerbungsverfahren. Bewerber\_innen sollen dafür ihre persönlichen Daten auf einem Deckblatt vermerken. Diese werden erst dann gesichtet, wenn die Person im Bewerbungsverfahren in die nächste Auswahlstufe gelangt ist. Weitere Daten wie Lebenslauf und Zeugnisse werden von der Bewerbung getrennt. Der Zweck der Teilanonymisierung ist in der Ausschreibung transparent zu machen.

Es gibt verschiedene anonymisierte Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, um Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren sicherzustellen. Diese sind qualifikations- und nicht personenorientiert und arbeiten nach bestimmten diskriminierungssensiblen Prinzipien (zum Beispiel Standardisierung, Vier-Augen-Prinzip, computergestützt). Mit anonymisierten Bewerbungsverfahren kann darauf hingewirkt werden, bislang unterrepräsentierte Gruppen zu fördern (vergleiche dazu ADS 2014; Krause, Rinne & Zimmermann 2014).

Arbeitgeber\_innen sollten beachten, dass Bewerbungssituationen für geschlechterdiverse Menschen **besondere Stresssituationen** darstellen können, da sie in der Regel bereits Diskriminierungen und Ausschlüsse in Bewerbungsverfahren erfahren haben und oft konstant von **Minderheitenstress** betroffen sind (siehe Unterkapitel 2.1. und 2.2.). Methoden mit kompetitiven Anteilen (Wettbewerbe, gemeinsames Interview mit Mitbewerber\_innen, Gruppenaufgaben etc.), insbesondere jene, die unter Beobachtung stattfinden (Assessment Center), sollten in Bewerbungsverfahren vermieden werden, da sie weitere Belastungen darstellen. Ebenfalls sollte im Voraus ein **standardisierter Fragenkatalog** für das Bewerbungsgespräch erstellt werden, damit allen Bewerber\_innen gleiche oder vergleichbare Fragen gestellt werden, was für Chancengleichheit zentral ist. Wichtig ist es, Fragen oder Formulierungen zu finden, die offen und partizipativ sind und unterschiedliche Lebensrealitäten abbilden können, zum Beispiel: „Was hat Sie motiviert, sich für die Stelle zu bewerben? Welche Erfahrungen bringen Sie mit, die für die Stelle relevant sind? Welche spezifischen Perspektiven und Erfahrungen bringen Sie für den Betrieb mit – auch hinsichtlich Gender- und Diversitätskompetenz?“ Wenn Fragen im Bewerbungsgespräch offen und sensibel für unterschiedliche Lebensrealitäten gestellt werden, muss auch bewusst sein, dass Antworten unter Umständen nicht den klassischen Erwartungen entsprechen. Entsprechende **Vorannahmen und Vorurteile über erwünschtes Antwortverhalten** gilt es zu reflektieren und abzubauen. Nur so kann gewährleistet werden, dass geschlechterdiverse Menschen als Bewerber\_innen ernst genommen und auch eingestellt werden.

Weiterführende Hinweise zu Antidiskriminierung in Einstellungsverfahren finden sich zum Beispiel in den Leitfäden „Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren“<sup>53</sup> von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder gleichstellungsorientierte Auswahlverfahren<sup>54</sup> von der Europa Universität Viadrina.

### Zusammensetzung und Sensibilisierung des Auswahlteams

Zentrale Fragen stellen sich auch zur **Positionierung sowie zur Sensibilität der Personaler\_innen** beziehungsweise der Personen, die in die Bewerbungs- und Auswahlprozesse involviert sind: Wie heterogen beziehungsweise homogen sind die Auswahlteams? Ist geschlechtliche Vielfalt für sie selbstverständlicher

53 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair\\_in\\_den\\_Job.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair_in_den_Job.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

54 [https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/berufungen\\_einstellungen/Auswahlverfahren.html](https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/berufungen_einstellungen/Auswahlverfahren.html)

Teil des Lebens? Welche Kompetenzen haben sie zu diversitätsorientierten Auswahlverfahren? Fühlen sie sich durch geschlechterdiverse Bewerbenden verunsichert? **Die Zusammensetzung von Auswahlteams und ihr Verhältnis zu geschlechtlicher Vielfalt** sind entscheidend für diskriminierungsarme Einstellungsverfahren:

*„Der erste Schritt wäre, dass die Personaldienstleister\_innen tatsächlich sensibilisiert sind und eine geschlechterfreundliche Haltung einnehmen. [...] Ohne diese Haltung geht gar nichts. Wir können noch so viele Gesetze erlassen, wenn es uns nicht gelingt, diese Haltung zu verändern, dann wird sich an der tatsächlichen Lebenssituation nichts verändern“*

(inter trans\* Interessenvertretung).

Zunächst sollte geprüft werden, wie das Auswahlteam aktuell zusammengesetzt ist und ob es die gesellschaftliche Realität von Diversität repräsentiert. Begleitung und Unterstützung ist zentral für die **Stärkung von Diversitätskompetenzen** in den Auswahlteams. Dafür sollen zur Beratung geschlechterdiverse Expert\_innen sowie Expert\_innen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen hinzugezogen werden, um gemeinsam Ideen zu sammeln und Lösungen zu entwickeln, damit Antidiskriminierung sichergestellt wird. Teamleitungen und Personaler\_innen können sich dafür an inter\* und/oder trans\* Organisationen oder an thematisch gut aufgestellte Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften, LGBTIQ-Unternehmensnetzwerke etc. wenden (siehe 4. Serviceteil). Diese können prüfen, inwiefern Einstellungsverfahren geschlechterdiverse Menschen mitberücksichtigen. Langfristig können so Anwesenheiten von geschlechterdiversen Menschen durch die inklusive Besetzung von Stellen geschaffen werden und das „Nachwachsen“ von geschlechterdiversen Mitarbeitenden auch in den HR- und Personalabteilungen befördern.

Wenn das Auswahlteam nicht sensibilisiert ist für Geschlechterdiversität, zeigt sich dies oft in Überforderung und Unsicherheit im Umgang mit geschlechterdiversen Bewerbenden: Dies ist besonders dann der Fall, wenn die\_der Kandidat\_in nicht binären und heteronormativen Erwartungen bezüglich Aussehen, Stimme, Kleidung etc. entspricht. Für geschlechterdiverse Menschen ist dies nicht nur sehr belastend, sondern macht faire Bewerbungsverfahren unmöglich. Viele Unternehmen führen bereits **Anti-Bias-Workshops** oder thematische Seminare durch, damit Personalverantwortliche erkennen, wenn ihre Urteile über die Kompetenzen von Kandidat\_innen stark davon geprägt sind, ob sie die Kandidat\_innen als sich selbst ähnlich oder als ihnen fremd wahrnehmen. Eine weitere Sensibilisierungsmaßnahme kann sein, **Evaluationsprozesse und gegenseitiges Feedback der Mitglieder in den Auswahlteams** einzuführen.

*„Ich finde, Arbeitgeber\_innen müssen zwei Punkte in den Blick nehmen: zum einen den Schutz der bewerbenden Person. Zum anderen auch die Personalentscheidungsträger\_innen abholen und schulen, dass sie selbst eine Handlungssicherheit im Umgang mit solchen Situationen haben. Auch wenn man ein diskriminierungsfreies Bewerbungsgespräch führt, aber irgendwo da eine Anspannung ist, dann wird die Person den Job einfach nicht bekommen“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Geschlechterdiverse Bewerbende werden in Bewerbungsverfahren auf unterschiedliche Weisen **direkt oder auch subtil diskriminiert oder ausgeschlossen**, zum Beispiel durch Irritationen aufgrund des Erscheinungsbilds der bewerbenden Person, ablehnende Haltung oder durch indiskrete oder übergriffige Fragen, wodurch ihre fachliche Qualifikation in den Hintergrund tritt. Die Herausforderung insbesondere für Personaler\_innen und Führungskräfte besteht darin, sich konstant mit tief **verwurzelten Vorurteilen und Stereotypen** auseinanderzusetzen, die oft unbewusst sind und dennoch die **Wahrnehmungen und Entscheidungen prägen**. Diese Vorurteile und internalisierten Normen kommen als Mikroaggressionen gegen geschlechterdiverse Menschen zum Ausdruck:

*„Warum hinterfrage ich manche Personen besonders schnell? Warum spreche ich manchen Personen besonders schnell Kompetenz ab? Oder, im Gegenteil, Kompetenz auch zu? Und warum sind mir manche Menschen sehr schnell sympathisch? [...] Es ist wichtig zu vermitteln, dass Organisationen, die das nicht reflektieren, einfach immer wieder bestimmte Personen anziehen werden und dadurch ein sehr homogener Haufen bleiben“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

### Professionalität in Bewerbungsgesprächen

In Bewerbungsverfahren gehen einige geschlechterdiverse Menschen offen mit ihrer Geschlechtsidentität um und benennen sie explizit in den Bewerbungsschreiben. In anderen Fällen lässt sie sich aus den Unterlagen ableiten, wenn darin zum Beispiel unterschiedliche Namen auftauchen. Bei anderen geschlechterdiversen Personen geht die Identifikation nicht aus den Bewerbungsunterlagen hervor. Eventuell entsteht die Vermutung im Bewerbungsgespräch oder es wird bei der Erstellung des Arbeitsvertrags deutlich. Bei manchen geschlechterdiversen Kandidat\_innen, bei denen alle offiziellen Dokumente einschließlich Rentenversicherungsnummer geändert sind, wird die Geschlechterdiversität gar nicht kenntlich.

Unabhängig davon, ob Vermutungen zu Geschlechterdiversität bestimmter Kandidat\_innen bestehen, ist es empfehlenswert, mit einer **Vorstellungsrunde aller im Auswahlgespräch anwesenden Personen** anzufangen, vor allem, wenn Pronomen und Anrede nicht vorab geklärt wurden. Alle Beteiligten sollten sich mit ihrem Namen und Pronomen vorstellen und damit den\_die Kandidat\_in einladen, dies auch zu tun. Beispielsweise: „Mein Name und Pronomen ist .../Wie darf ich Sie ansprechen?“ Diese Praxis sollte Standard bei allen Bewerber\_innen sein und nicht nur bei denen, bei denen vermutet oder kommuniziert wurde, dass sie geschlechterdivers sind. Auswahlteams sollten zudem darauf achten, **geschlechterinklusive Sprache zu nutzen** und das generische Maskulinum im gesamten Bewerbungsgespräch weitestgehend zu vermeiden. Weitere hilfreiche Informationen zu Sprache und Kommunikation gibt es im Unterkapitel 3.4.

Obwohl offene Diskriminierungen seltener sind, machen geschlechterdiverse Menschen in Vorstellungsgesprächen die Erfahrung, **grenzüberschreitende Fragen oder Kommentare** zu bekommen, zum Beispiel zu Aussehen, Geschlechtsidentität, Geschlechterbiographie/Transition oder Operationen. Diese Fragen verletzen die Privatsphäre und führen zu einer unzulässigen Diskriminierung. Solche Fragen machen auch deutlich, dass die geschlechterdiversen Kandidat\_innen als „anders“ und „abweichend“ gesehen wird, auf ihr Geschlecht beziehungsweise Geschlechtsidentität reduziert und als kompetente potentielle Arbeitnehmer\_innen nicht ernst genommen werden. Auswahlteams müssen hierbei professionelle Standards wahren und den Schutz der Privatsphäre der Kandidat\_innen gewährleisten, was beinhaltet, keine grenzüberschreitenden Fragen zu stellen. Faustformel dabei ist: Es sollten keine Fragen gestellt werden, die cis dyadische Bewerber\_innen nicht auch gestellt werden.

Geschlechterdiversen Menschen steht es frei, ihr Geschlecht und ihre Geschlechtsidentität zu thematisieren oder nicht. Dies kann in Vorstellungsgesprächen Platz finden, wenn aus Erfahrungen, die mit der eigenen Geschlechtsidentität oder -biographie zu tun haben, Kompetenzen begründet werden. In der Studie „Out im Office?!“ verbanden trans\* und abinäre Befragten ihre **spezifische Erfahrung mit der Entwicklung von Kompetenzen**: Resilienz, Reflexionsvermögen, Entwicklung des Selbst oder Kreativität, Gender- und Diversitätskompetenzen, interpersonale Kompetenzen, soziale und kommunikative Kompetenzen sowie Projekt- und Informationsmanagement (Frohn, Meinhold & Schmidt 2017, Seite 61).

## BAUSTEIN 8: Geschlechterspezifische Ausschreibungen und körperliche Anforderungen

### Geschlechterspezifische Ausschreibungen

Aus dem AGG leitet sich ein grundsätzliches **Diskriminierungsverbot bei Ausschreibungen** ab. Es verbietet, dass Stellen nur für Menschen eines bestimmten Geschlechts ausgeschrieben werden. Geschlechtsspezifische Ausschreibungen stellen eine absolute Ausnahme dar, die nur unter den Voraussetzungen von § 8 Abschnitt 1 AGG (und der Rechtsprechung des BAG) möglich ist. Im § 8 Abschnitt 1 AGG wird die unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (Geschlecht) für zulässig erklärt. Eine Testfrage, die Arbeitgeber\_innen sich in diesem Zusammen stellen können, ist: „Wäre die Stelle dauerhaft unbesetzt geblieben, wenn sich nur Arbeitnehmer ohne das geforderte Differenzierungsmerkmal beworben hätten? Nur dort, wo das männliche und weibliche Geschlecht, das Alter, die Religion, die Rasse oder ethnische Herkunft, die Behinderung oder die sexuelle Identität nicht bloß erwünschte Nebeneigenschaft ist, sondern der Arbeitnehmer gerade dafür bezahlt wird, es Bestandteil seiner entgoltene Leistung und seiner konkreten Tätigkeit ist, ist das Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ (MüKoBGB/Thüsing, 8. Auflage 2018, AGG § 8 Rn. 7). Als Beispiele werden häufig Ausschreibungen für Rollen im Theater oder Stellen in Frauenzentren und Frauenhäusern angeführt. Arbeitgeber\_innen sollten in Betracht ziehen, auch bei ursprünglich geschlechterspezifischen Ausschreibungen geschlechterdiverse Menschen zu berücksichtigen.

Die Entscheidungen, ob Stellen für inter\*, trans\* Frauen und Männer oder (andere) abinäre Menschen, Menschen mit Personenstand „divers“ und Menschen ohne Geschlechtseintrag offen sind, sind **fallspezifisch zu treffen und zu begründen** (gegebenenfalls auch in der Ausschreibung selbst). Hierbei sollte der **Fokus auf den inhaltlichen Anforderungen** liegen, die für die Stelle relevant sind. Annahmen über die jeweiligen Geschlechtszuschreibungen sind dabei kritisch zu reflektieren. Wenn regelmäßig geschlechtsspezifisch ausgeschrieben wird, ist es sinnvoll, die entsprechenden Vorgehensweisen für Ausschreibung, Vorauswahl und Einstellung in einer Richtlinie oder Ähnlichem zu verankern.

Die grundsätzliche **Herausforderung geschlechtsspezifischer Ausschreibungen und der Inklusion geschlechterdiverser Arbeitnehmender** liegt in der Hinterfragung der routinierten Zuschreibungen an (cis dyadische) Frauen und Männer. Diese Hinterfragung darf nicht als Schwächung von gleichstellungspolitischen Errungenschaften missverstanden werden. Auf Gleichstellungsmaßnahmen sind geschlechterdiverse Menschen ebenso wie (cis dyadische) Frauen angewiesen, um strukturelle und institutionelle Diskriminierung auszugleichen. Bei **Ausschreibungen im Rahmen von Maßnahmen von Geschlechtergleichstellung** (zum Beispiel Frauenförderprogramme) sollte berücksichtigt werden, dass auch geschlechterdiverse Menschen in Bezug auf Geschlecht in allen Lebensbereichen strukturell benachteiligt sind und sie dementsprechend in Fördermaßnahmen und -instrumenten zur Geschlechtergleichstellung inkludiert werden sollten.

Bei **Ausschreibung von Beratungstätigkeiten**, zum Beispiel zum Schutz von Frauen\* oder Männern\* vor Gewalt, sollte mitbedacht werden, dass auch geschlechterdiverse Menschen von interpersoneller Gewalt im näheren Umfeld sowie von struktureller gesamtgesellschaftlicher Diskriminierung und Gewalt betroffen sind. Die Frage der **Stellenbesetzung mit einer\_einem Vertreter\_in der Zielgruppe des Beratungsangebots** (Peer-to-Peer-Ansatz) sollte im Zusammenhang mit der Frage nach den Nutzer\_innen der Dienstleistung gesehen werden: Können sich auch geschlechterdiverse Menschen bei Bedarf an die Einrichtung wenden? Was braucht die Einrichtung, um der spezifischen Gewalterfahrung von geschlechterdiversen Menschen Rechnung zu tragen beziehungsweise sie besser in die bestehende Arbeit zu inkludieren? Inwiefern ist es dafür auch hilfreich, geschlechterdiverse Mitarbeitende zu begrüßen?

Bei **geschlechtsspezifischen Ausschreibungen**, welche im Übrigen nur unter den Voraussetzungen von § 8 Abschnitt 1 AGG überhaupt zulässig sind, muss spezifiziert werden, **welche Geschlechter sich auf die Stelle bewerben können und welche nicht**: Sollen sich nur cis dyadische Frauen bewerben? Sind mit „Frauen\*“ auch inter\* und trans\* Frauen gemeint? Sind Menschen mit Personenstand „divers“ und ohne Geschlechtseintrag eingeschlossen? Mit der Nutzung des Gendersterns beziehungsweise des Unterstrichs bei der Berufsbezeichnung wird zum Beispiel deutlich, dass die Stelle offen für bestimmte geschlechterdiverse Arbeitnehmende ist. Von der Bezeichnung Sozialarbeiterin\* beziehungsweise Sozialarbeiter\* fühlen sich oft auch inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen angesprochen, die sich (auch) weiblich beziehungsweise männlich identifizieren. Der Genderstern sollte entsprechend durchgängig im Text bei Wörtern wie Frauen\* oder Männer\* verwendet und in einer Fußnote oder im Klammerzusatz zur Berufsbezeichnung erklärt werden, wer damit inkludiert werden soll. In der Klammer können explizit die Geschlechter inkludiert werden, die für die Stelle in Frage kommen, zum Beispiel w/d/x, oder d/x, oder w. Zudem kann bei m\* und w\* mit dem Stern gearbeitet werden, um Offenheit gegenüber inter\* und trans\* Männern\* beziehungsweise inter\* und trans\* Frauen\* zu betonen.

Im Ausschreibungstext können **kreative Formulierungen** eingebaut werden, um **Offenheit gegenüber geschlechterdiversen Kandidat\_innen zu signalisieren** und dabei die Anforderungen der Stelle zu vermitteln, zum Beispiel: „Wir suchen für unser Theaterensemble Schauspieler\*innen, die Lust auf Rollen mit einem männlichen\* Profil haben. Voraussetzung ist, dass Sie Schauspielerfahrung in unterschiedlichen Genres mitbringen und eine entsprechende Ausbildung haben. Wenn Sie bisher hauptsächlich Rollen mit weiblichem\* Profil gespielt haben, aber sich für die Stelle interessieren, schicken Sie uns gerne Ihre Bewerbung: Wir freuen uns auf Schauspieler\*innen aller Geschlechter.“

### **Körperliche Anforderungen und implizite geschlechtsspezifische Ausschreibungen**

Auch wenn geschlechtsspezifische Ausschreibungen nur in sehr seltenen Ausnahmefällen (siehe Beginn Baustein 7) legitim sind, sind in manchen Branchen oder für bestimmte Tätigkeiten **bestimmte körperliche Fähigkeiten Einstellungsvoraussetzung**. Auch wenn hier in der Regel nicht explizit geschlechtsspezifisch ausgeschrieben wird, werden die **Tätigkeiten eng mit körperlichen Anforderungen verknüpft, die mit Geschlechterzugehörigkeit gleichgesetzt** werden, zum Beispiel auf dem Bau, im Handwerk, in der Kinderbetreuung oder in der Pflege.

*„Dass geschlechterbezogene körperliche Anforderungen zum Ausschluss geschlechterdiverser Personen führten, kenne ich vor allem von trans\* Männern, wenn sie sich auf Jobs beworben haben, die schwere körperliche Arbeit einbeziehen – vor allem [...], Personen, die wenig männliches Passing haben und wo dann gefragt wird: ‚Kannst du überhaupt schwere Sachen tragen?‘ Gleichzeitig wurde dann wieder trans\* Frauen gerade Arbeit abgesprochen, weil es so ganz kleine ‚cis Frauen‘-Hände gebraucht hätte. Manchmal ist es unklar, inwiefern das nicht eigentlich Ausreden sind“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

In Anforderungsprofilen und Tätigkeitsbeschreibungen sind notwendige körperliche Voraussetzungen für die Ausübung einer Tätigkeit zu überprüfen und zu begründen. Es ist ebenfalls geboten, aktiv der **Gleichsetzung von Eigenschaften wie körperlicher Belastbarkeit mit Geschlechterzugehörigkeit entgegenzuwirken**. Ein gutes Beispiel, wie geschlechtsspezifische Zuschreibungen von körperlichen Fähigkeiten schrittweise entkoppelt werden können, findet sich in folgendem Interview aus der Baubranche:

„Formal gibt es oft keine geschlechterbezogenen körperlichen Anforderungen, aber oft spielt es schon eine Rolle, wie drahtig, wie schnell, stark, schwach jemand ist. Die Gewerkschafter\*innen unterstützen sich dann aber auch oft, damit Leute nicht aussteigen aus der Branche, sondern merken, dass es in der Branche auch andere Jobmöglichkeiten gibt, dass sie eine andere Betätigung am Bau finden. Und es gibt Möglichkeiten, körperliche Eigenschaften auszugleichen, zum Beispiel durch ein Exoskelett. So kann eine Person auch zum Beispiel mehr heben, oder besser: Sie wird entlastet. Es ist vielmehr dann wieder das Problem, dass erwartet wird, dass die Person gleich doppelt so viel tragen muss. Das geht auch nicht. Aber insgesamt braucht es hier Aufklärung und Frauenfördermaßnahmen. Die gibt es ja – deswegen hat sich auch die Frauengruppe in der Gewerkschaft gegründet – und die [Maßnahmen] sind auch übersetzbar für das 3. Geschlecht. Aber neben klaren körperlichen Anforderungen gibt es beim Bau auch einfach das Problem der hygienischen Bedingungen, die oft nicht gut sind, weil es nur ein Dixi-Klo gibt und die Männer sich nicht hinsetzen und Betroffene sich dann da ja auch nicht hinsetzen wollen. Auch so etwas spielt ja mit rein ins Klima auf Arbeit und wer wo arbeiten will“

(Interview mit Gewerkschaft 2020).

### 3.3. Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten

Geschlechtsbezogene Daten sind alle Informationen über eine Person, die Aufschluss über das Geschlecht oder die Geschlechtsidentität einer Person geben, zum Beispiel Vornamen, amtliches Geschlecht, Sozialversicherungsnummer, Anrede. Im Arbeitskontext werden diese Daten in Arbeitsverträgen, bei der Übermittlung von Daten an die Sozial- und Rentenversicherung, aber auch in der internen Alltagskommunikation verwendet. Für geschlechterdiverse Arbeitnehmer\_innen sind damit vielfältige Risiken verbunden, zum Beispiel der Ausschluss durch Nichtanerkennung der selbstbestimmten Geschlechtsidentität und ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko durch die Sichtbarkeit als geschlechterdiverse Person oder das ungewollte Outing durch die Weitergabe von Informationen. In den folgenden Bausteinen geht es darum, den Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten im Arbeitskontext so zu gestalten, dass die **Anerkennung und informationelle Selbstbestimmung von geschlechterdiversen Beschäftigten gewährleistet** wird.

#### BAUSTEIN 9: Informationelle Selbstbestimmung

##### Unnötige Erfassung von Geschlecht meiden

Den gesetzlichen Rahmen für die Erfassung und Nutzung von persönlichen Daten in Beschäftigungsverhältnissen bilden § 26 BDSG und die **DSGVO**. Die Bestimmungen der DSGVO stehen in Zusammenhang mit dem Erwägungsgrund Nummer 75, der Einschätzung zur Gefährdung von **Persönlichkeits- und Freiheitsrechten natürlicher Personen**, die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten entstehen kann. Für geschlechterdiverse Menschen sind mit der Verarbeitung geschlechtsbezogener Daten strukturelle Diskriminierungsrisiken verbunden (vergleiche 2.2.). Deshalb muss die Gewährung von Selbstbestimmung und Vertraulichkeit in Bezug auf geschlechtsbezogene Daten bei geschlechterdiversen Menschen eine hohe Priorität haben. Zentral dabei sind folgende Fragen: Zu welchem Zweck beziehungsweise aus welchem Grund werden geschlechtsbezogene Daten erhoben? Warum ist die Erhebung zwingend notwendig? Geht es bei der Erhebung um die Erfüllung rechtlicher Vorgaben oder um Antidiskriminierung? Wie werden die Daten verarbeitet und verwendet?

„Ich finde, die Erfassung von Geschlecht führt immer zu Diskriminierung, da ist keine Lösung inklusiv. Wofür brauchen wir das? Diese Frage muss gestellt werden“

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Unsere Analyse zeigt, dass oft geschlechtsbezogene Daten routinemäßig als Teil einer kulturellen Norm erfasst werden, ohne dass diese im Anschluss sinnvoll verwendet würden. Dies ist zum Beispiel der Fall bei Mitgliedsausweisen oder Profilen zur Nutzung von Dienstleistungen.

Die Erfassung der Kategorie Geschlecht ist aus der Antidiskriminierungsperspektive keine neutrale Handlung: Sie teilt Menschen in der Regel in binäre Geschlechterkategorien ein und erklärt Unterschiede zwischen den beiden Gruppen als gesellschaftlich relevant. Das ist für geschlechterdiverse Menschen eine grundlegende Diskriminierung, weil ihre Geschlechtsidentität anders als bei cis dyadischen Frauen und Männern, durch Kategorien erfasst wird, die von Fremdbestimmung und Pathologisierung geprägt sind.

Zur Umsetzung von Antidiskriminierung ist es daher sinnvoll, **geschlechtsbezogene Daten wenn möglich nicht zu erfassen**. Die Frage nach dem Geschlecht kann oftmals ausgelassen werden, sofern es nicht für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, für dessen Durchführung, Beendigung, Ausübung, Erfüllung oder der Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten, die sich aus Gesetz oder Tarifvertrag ergeben, erforderlich ist (§ 26 Abschnitt 1 BDSG).

*„Geschlecht wird nach innen nicht erfasst, außer dort, wo es rechtlich nicht umgangen werden kann. Nach außen wird Geschlecht dann erfasst, wenn es wichtig ist – zum Beispiel bei Umfragen bezüglich trans\* und abinären Personen –, auch um zu zeigen, dass die Menschen da sind“*

(Interview mit Nichtregierungsorganisation 2020).

### Erfassung geschlechtsbezogener Daten zu Antidiskriminierungszwecken

Eine Erfassung geschlechtsbezogener Daten kann sinnvoll sein, wenn sie zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen genutzt wird. Dafür bedarf es einer schriftlichen Einwilligung der Betroffenen.

*„Eigentlich wäre ich dafür, dass das Geschlecht nicht erfasst wird, aber das Geschlecht spielt eine große Rolle, weil es Ungleichheiten gibt, die darauf basieren. Und in dem Kontext von Gleichbehandlung kann es auch Sinn machen das Geschlecht zu erfassen“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Für die **Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten** in Bezug auf geschlechterdiverse Menschen, aber auch andere strukturell diskriminierte Gruppen sollten folgende Grundsätze ermöglicht und respektiert werden: **Selbstidentifikation** der Auskunft gebenden Person, **Freiwilligkeit**, **Anonymität**, **Aufklärung** und **Einbeziehung der Communitys** in allen Stadien der Erhebung (Baumann, Egenberger & Supik 2018, Seite 35). Bei der Erfassung der Kategorie „Geschlecht“ sollte beachtet werden, dass sich diese auf unterschiedliche Aspekte von Geschlecht beziehen. Die Herausforderung liegt darin, in jeder Situation festzustellen, wie an ein gleichstellungsrelevantes Merkmal angeknüpft werden kann, ohne selbst Diskriminierung zu reproduzieren. Geht es im konkreten Fall beispielsweise um den Personenstand oder um körperliche Fähigkeiten? Ist das Geschlecht in einem bestimmten Kontext für Familienpflichten relevant? Oft zielt die Frage nach dem Geschlecht eher auf eine **bestimmte Funktion oder Situation einer Person** ab, nicht auf deren Geschlecht: Es kann zum Beispiel bei Menschen aller Geschlechter nach Schwangerschaft oder Elternschaft gefragt werden, statt Begriffe wie „Mutter“ oder „Vater“ zu verwenden.

Wenn es bei der Erhebung von Geschlecht um die Erfassung von Diskriminierungserfahrungen und gruppenspezifischen Bedarfen für bessere Teilhabe geht, ist es wichtig, die **Geschlechtsidentität** und gegebenenfalls auch den inter\* beziehungsweise trans\* und abinären Status zu erfassen und **nicht das amtliche Geschlecht**. Es sollte darauf geachtet werden, dass inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen und ihre

spezifischen Bedarfe in **Fragebögen** abgebildet werden. Sexuelle Orientierung darf dabei nicht mit geschlechtlicher Vielfalt gleichgesetzt oder durcheinandergebracht werden.<sup>55</sup>

Wenn in Erhebungen neben „männlich“ und „weiblich“ auch mit „divers“ und „ausgelassener Geschlechtseintrag“ gearbeitet wird, bezieht sich dies auf die amtlichen Kategorien des PStG. Aber nicht alle Menschen können oder wollen sich innerhalb dieser vier Kategorien des Personenstandsrechts verorten. Die Vorgabe, nur nach den amtlichen registrierten Geschlechtern zu kategorisieren, verunmöglicht für viele geschlechterdiverse Menschen eine selbstbestimmte Identifizierung und stellt eine Diskriminierung dar. Es sollte beachtet werden, dass „divers“ oder „keine Angabe“ nicht alle geschlechterdiversen Menschen umfasst. Daher sollte ein **selbstbestimmter Eintrag möglich** gemacht werden. Außerdem sollte bedacht werden, dass manche inter\* und trans\* Menschen sich als Frauen\* beziehungsweise Männer\* identifizieren und dementsprechend eintragen. Es sollte unbedingt vermieden werden, den Personenstand „divers“ mit „inter\*“ oder „trans\*“ gleichzusetzen.

Die Organisationen Stonewall und Scottish Trans haben die praktische Anleitung „Getting equalities monitoring right“<sup>56</sup> zur Erfassung und Nutzung von Daten rund um Geschlechtsidentität verfasst. Diese bieten eine Orientierung, sind aber auf den deutschen Kontext anzupassen und müssen gegebenenfalls DSGVO-konform übertragen werden.

### Rechtliche Notwendigkeit zur Erfassung geschlechtsbezogener Daten

Eine rechtliche Notwendigkeit, im Arbeitskontext amtliche geschlechtsbezogene Daten zu erfassen, gibt es ausschließlich im Zusammenhang mit dem **Arbeitsvertrag** und bei der **Sozial- beziehungsweise Rentenversicherung**, basierend auf den für die Personalakte erforderlichen Daten, wobei jeweils der amtliche Vorname mit erfasst werden muss. In den Fällen, in denen geschlechtsbezogene Daten nach amtlichem Eintrag erhoben werden müssen, gilt: Unter Berücksichtigung des PstG sollten alle Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, neben „weiblich“ oder „männlich“ auch als „divers“ einzutragen oder keine Angabe bei der Geschlechterfassung zu machen. Bei allen anderen Angaben und Erhebungen sollte die **selbstbestimmte Angabe die Grundlage der geschlechtsbezogenen Datenerfassung** sein, unabhängig vom amtlich anerkannten Personenstand und Vornamen. Insbesondere für die interne Kommunikation sollten ausschließlich selbstbestimmte Vornamen und Anreden verwendet werden. Eine einfache und pragmatische Lösung zur Vermeidung von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Namen ist es, die geschlechtsneutrale Anrede in allen Mitteilungen zu verwenden (vergleiche 3.4.).

Es muss jederzeit für alle Beschäftigten die Möglichkeit bestehen, **geschlechtsbezogene Angaben zu ändern** – idealerweise in einem unbürokratischen, vertraulichen und transparent kommunizierten Verfahren mit den Zuständigen, wobei diese zu Geheimhaltung und Datenschutz verpflichtet sind (siehe Baustein 12). Informationen über Ansprechpersonen, Unterlagen und Vorgehensweise für die Änderung von Vornamen und Geschlechtsangabe sollten durch die Leitung oder Personalverantwortliche beispielsweise im Intranet leicht zugänglich gemacht werden.

55 Sexuelle Orientierung beschreibt, welche Menschen eine Person begehrt, in den Kategorien homosexuell, heterosexuell, bisexuell, pansexuell, etc. Sexuelle Orientierung wird im § 1 AGG als geschütztes Merkmal „sexuelle Identität“ bezeichnet. Geschlechtsidentität beschreibt die Selbstzuordnung einer Person zu geschlechtlichen Kategorien, zum Beispiel abinär, inter\*, trans\*, männlich, weiblich. Geschlechtsidentität wird im Merkmal „Geschlecht“ § 1 AGG umfasst.

56 [https://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2017/06/getting\\_equalities\\_monitoring\\_right.pdf](https://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2017/06/getting_equalities_monitoring_right.pdf)



## Technische Umsetzbarkeit

Interviewpartner\_innen aus unterschiedlichen Unternehmen erwähnten Schwierigkeiten bei den notwendigen technischen Anpassungen der Anwendungen und Softwareprogramme im Zusammenhang mit der Erfassung von Geschlecht. Die meisten gaben an, dass die Produkte auf dem Markt keine guten Lösungen für die Inklusion von geschlechterdiversen Menschen bieten, da sie oft keine weiteren Optionen als „weiblich“ und „männlich“ anbieten. In den wenigen Lösungen mit Optionen jenseits von weiblich und männlich werden mitunter keine sinnvollen rechtlichen Kategorien verwendet oder Kategorien, die selbstbestimmte Geschlechter oder Geschlechtsidentitäten nicht einbeziehen. Bei einigen Unternehmen liegt das Problem an einem veralteten System, das grundsätzlich erneuert werden soll, oder an einem stark zentralisierten und starren Verwaltungs- und IT-System. Aufgrund dieser Schwierigkeiten sehen sich viele Unternehmen gezwungen, individuelle Lösungen anzubieten, um weitere Diskriminierung zu vermeiden. Sofern es nicht anders möglich ist, sollten Arbeitgeber\_innen kurzfristig Einzelfalllösungen ermöglichen. Jedoch ist es geboten, langfristig an einer strukturellen Lösung zu arbeiten.

§ 12 AGG verpflichtet Arbeitgeber\_innen zu Präventionsmaßnahmen, die geschlechterdiverse Beschäftigte vor Diskriminierung schützen. Die Anpassungen von digitalen Anwendungen und IT-Systemen sind eine notwendige Antidiskriminierungsmaßnahme, damit geschlechterdiverse Menschen anerkannt werden und sich nicht einem falschen Geschlecht zuordnen müssen. Der Prozess der Umstrukturierung sollte von der Leitungsebene angestoßen werden. IT-Abteilungen und TechniksUPPORT können, wenn nötig, Unterstützung externer Dienstleister einbeziehen. Inklusive Softwareprodukte und Lösungen sollten für alle Arbeitgeber\_innen Standard werden. Auch Sensibilisierungsmaßnahmen für IT-Mitarbeiter\_innen zu geschlechtlicher Vielfalt sind in der Regel sinnvoll.

Die Anforderungen an das IT-System der Hochschulverwaltung<sup>57</sup> der Arbeitsgruppe trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik, verfasst von Prof. Dr. Rylee Hühne, können auch auf verschiedene Unternehmen und andere Bereiche übertragen werden.

## BAUSTEIN 10: Umgang mit amtlichen Daten in der Personalverwaltung

### Gestaltung von Arbeitsverträgen

Arbeitgeber\_innen müssen in den Arbeitsverträgen die amtlichen Namen der Beschäftigten aufnehmen. Für viele geschlechterdiverse Arbeitnehmende mit von den amtlichen Angaben abweichendem selbstbestimmtem Namen und Geschlecht stellt das eine strukturelle Diskriminierung dar (vergleiche 2.3.). Geschlechterdiverse Beschäftigte, die den Personenstand „divers“ oder einen ausgelassenen Geschlechtseintrag haben, haben einen Anspruch auf Arbeitsverträge, in denen sie entsprechend ihrem Personenstand angesprochen werden. Es gibt folgende Möglichkeiten bei der Verfassung von Arbeitsverträgen, diese inklusiver für geschlechterdiverse Beschäftigten zu gestalten. Es ist zu empfehlen, **Arbeitsverträge grundsätzlich geschlechterneutral** zu gestalten, das heißt, auf die Anrede „Frau“, „Herr“ sowie andere vergeschlechtlichte Bezeichnungen gänzlich zu verzichten. Es sollten geschlechtsneutrale Begriffe wie „die beschäftigte Person“ oder „die der Arbeitnehmer\_in“ bevorzugt und insgesamt geschlechtsneutral formuliert werden (siehe Unterkapitel 3.4.). Wenn der selbstbestimmte Vorname der eingestellten Person vom

57 [http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material\\_Broschuere/Broschuere\\_Inter\\_und\\_Trans\\_an\\_der\\_Hochschule\\_-\\_Anforderungen\\_an\\_die\\_IT-Systeme.pdf#page=1](http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Anforderungen_an_die_IT-Systeme.pdf#page=1)

amtlichen Namen abweicht, ist es möglich anzubieten, diesen mit im Vertrag aufzunehmen. Beispielsweise kann der **amtliche Name in Klammern hinter den selbstbestimmten Namen gesetzt** werden. Wenn nicht für alle Arbeitnehmer\_innen geschlechtsneutrale Verträge realisiert werden können, sollte zumindest allen Beschäftigten die Wahl gelassen werden, ob sie einen geschlechtsneutralen Arbeitsvertrag wollen oder einen Arbeitsvertrag, in dem sie weiblich oder männlich angesprochen werden.

Um Antidiskriminierung kohärent umzusetzen, muss bei Menschen mit ausgelassenem Geschlechtseintrag oder Personenstand „divers“ darauf verzichtet werden, nach einem Nachweis des Personenstands zu fragen. Denn „dies würde eine unmittelbare Diskriminierung gegenüber Personen darstellen, die bei einer Abfrage des Geschlechts ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ angeben, wenn für diese Angabe kein Nachweis erforderlich ist. Das Gleiche gilt, wenn im Einzelfall bei einer Angabe ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ aufgrund des körperlichen Erscheinungsbilds der Personen ein Nachweis über die Geschlechtszugehörigkeit verlangt wird“ (Kasten 2019, Seite 16).

### Nutzung von selbstbestimmten Angaben und Datenschutzvorkehrungen

Wenn die amtlichen Angaben zu Vornamen und Geschlecht nicht mit dem selbstbestimmten Vornamen und Geschlecht übereinstimmen, sollte es geschlechterdiversen Beschäftigten möglich sein, die selbstbestimmten Angaben in der **Personalakte** mit aufzunehmen. Die Angaben des selbstbestimmten Vornamens und Geschlechts sind für **jegliche Kommunikation im Arbeitsalltag** und für die Einrichtung von E-Mail, Profile und Login-Daten zu verwenden. Im Idealfall bietet die Personalverwaltungssoftware Möglichkeiten, selbstbestimmte Angaben neben den amtlichen Angaben einzutragen. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte der IT-Dienstleister oder die IT-Abteilung einbezogen werden, damit dies ermöglicht wird (siehe Infoboxen auf den Seiten 73). Bis zur erfolgreichen Umsetzung ist es möglich, ein **zweites Profil** zu erstellen, in dem die selbstbestimmten Angaben eingetragen sind, das über eine Verknüpfung mit dem amtlichen Profil verbunden ist. Alternativ kann durch einen Vermerk oder in einem freien Feld in der amtlichen Personalakte der selbstbestimmte Vorname und Geschlecht eingetragen werden. Die Personalverwaltung sollte mit der IT-Abteilung regeln, dass in solchen Fällen **immer die selbstbestimmten Angaben genutzt** werden. Ebenso müssen Führungskräfte sicherstellen, dass **alte und neue Dokumente nicht miteinander verknüpft** werden.

Bei geschlechterdiversen Beschäftigten mit dem Personenstand „divers“ sowie ausgelassenem Geschlechtseintrag oder bei jenen, bei denen die amtlichen Angaben von den selbstbestimmten Angaben abweichen, sollten besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Vorgaben des DSGVO und des BDSG Rechnung zu tragen. In solchen Fällen soll eine Bedarfsabklärung zwischen der Personalverwaltung und der betroffenen Person mit konsensuellen Absprachen zum **vertraulichen Umgang mit dem amtlich eingetragenen Geschlecht und Namen** getroffen werden. Dies betrifft alle Dokumente und Verwaltungsvorgänge, die Auskunft über den amtlichen Vornamen und das Geschlecht geben, zum Beispiel Arbeitsvertrag, Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Krankenbescheinigung und Krankenversicherung, Sozialversicherungsdaten, Buchung von Flugtickets, Bankkontodaten. Für die Bedarfsabklärung ist es hilfreich, eine Liste mit allen Dokumenten zu erstellen, die von der Personalverwaltung bearbeitet werden und die die amtlichen Daten enthalten.

Im Gespräch sollte die geschlechterdiverse Person darüber informiert werden, wer Zugang zu den Personaldaten hat, und ihr eine strenge Vertraulichkeit dieser Daten zugesichert werden. Die betroffene Person muss auf Grundlage der DSGVO darüber informiert werden, ob und warum amtliche Daten intern oder

extern weitergegeben werden müssen und wie lange sie gespeichert werden. Im Gespräch sollten die Bedenken und Wünsche der geschlechterdiversen Person gehört und nicht jenseits der Absprachen gehandelt werden. Zur Gewährung des rechtlichen Anspruchs auf Datenschutz können sich Arbeitgeber an bestehenden **Praxiserfahrungen aus anderen datenschutzrechtlich sensiblen Bereichen** orientieren, zum Beispiel am Umgang mit medizinischen Informationen in der Personalakte. Möglich ist auch die Aufbewahrung der Unterlagen in **doppelten Umschlägen**, das Einholen einer **gesonderten Einwilligung** zur Sichtung von Unterlagen oder die Übermittlung von Briefen in einem **Extraumschlag** mit dem selbstbestimmten Namen.

*„Es steht immer ein Hinweis, wenn irgendwo der Passname hinmuss, aber die Leute hier gehen auch in die Diskussion mit den entsprechenden Stellen und solange der Passname steht oder eine falsche Anrede, dann werden Briefe zum Beispiel persönlich übergeben und liegen nicht einfach im Postfach, wo das alle sehen können. Alle sind da ‚aware‘, dass es etwas Sensibles ist“*

*(Interview mit Nichtregierungsorganisation 2020).*

Wie in dem Zitat anklingt, ergibt sich eine besondere Herausforderung aus der Weitergabe von Daten zu externen Behörden und Dienstleistungen. Auch wenn der Umgang von Dritten mit geschlechtsbezogenen Daten nicht direkt seitens der Arbeitgeber verändert werden kann, ist es durchaus möglich, auf die Nutzung von geschlechterneutralen Formularen und Ansprachen zu bestehen oder diese zumindest anzuregen.

*„Es gibt dazu bei uns auch eine Wirkung nach außen: Zum Beispiel wird daran gearbeitet, dass die Gehaltsabrechnungen (wenn schon nicht – aus rechtlichen Gründen – mit dem genutzten Namen) zumindest mit der richtigen Ansprache kommen. Da wird auch nach außen gewirkt und von anderen [das heißt, die geschlechterdiverse Person muss nicht selbst aktiv werden] mit dem Lohnbüro verhandelt“*

*(Interview mit Nichtregierungsorganisation 2020).*

### Zeugnisse und Urkunden

Viele Arbeitgeber\_innen und Vorgesetzte sind sich unsicher, ob sie in **Arbeitszeugnissen und Urkunden** selbstbestimmte Vornamen verwenden dürfen, wenn sie nicht den amtlichen Angaben entsprechen. Nach dem deutschen Recht ist es **keine Urkundenfälschung**, wenn ein anderer Vorname verwendet wird als der amtlich eingetragene (vergleiche Augstein 2013). Arbeitgeber\_innen können ohne Probleme und Befürchtungen, rechtliche Vorgaben zu verletzen, Arbeitszeugnisse und Urkunden erstellen, in denen sie die selbstbestimmte Anrede und Vorname von geschlechterdiversen Menschen einsetzen: „Es handelt sich hierbei weder um eine Urkundenfälschung noch um eine Falschbeurkundung. Eine Urkundenfälschung liegt nur vor, wenn nicht erkennbar ist, wer die Urkunde ausgestellt hat. [...] Auch eine falsche Beurkundung liegt nicht vor. Inhalt der ausgestellten Urkunde ist nicht die Behauptung, dass der genannte Vorname dem Vornamen im Geburtsregister entspricht. Beurkundet wird – im Falle eines Zeugnisses – vielmehr die erbrachte Leistung“ (Kasten 2019, Seite 19).

Darüber hinaus können auch **geschlechtsneutrale Arbeitszeugnisse und Urkunden** erstellt werden. Der Verzicht auf Anreden und vergeschlechtlichte Formulierungen sowie die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache mit lediglich Vor- und Nachnamen (Sabina Ahmed statt Frau Ahmed) ist eine einfache Umsetzungsmöglichkeit. Auch in Leitungs- oder Führungspositionen können geschlechterdiverse Beschäftigte **mit dem selbstbestimmten Namen Verträge unterzeichnen**, ohne dass dies rechtlich ein Problem darstellen würde.

*„Ich habe als Geschäftsführer\_in ja auch sofort, auch ohne rechtliche Änderungen als Frau Verträge unterschrieben, das ist ja Quatsch, dass das nicht geht. Auch das Argument der Täuschung ist ja Quatsch, ich habe ja niemanden vorsätzlich betrogen, sondern ich habe eben unterschrieben mit meinem Namen, das geht ja auch und ist rechtlich nicht problematisch. Das sind alles nur vorgeschobene Gründe, um die eigene Bequemlichkeit und Faulheit zu vertuschen“*

(Interview mit mittelständischem Unternehmen 2020).

Auch die **nachträgliche Änderung des Vornamens und der Anrede** in bereits erstellten Arbeitszeugnissen und Urkunden ist im privatrechtlichen Bereich problemlos möglich. Die neue Urkunde bleibt bis auf die Namensänderung der ursprünglichen Urkunde inhaltlich gleich. Auch das ursprüngliche Ausstellungsdatum muss bestehen bleiben. Das ursprüngliche Ausstellungsdatum ist auch darum beizubehalten, damit der betroffenen Person langfristig keine Nachteile entstehen. Wenn geschlechterdiverse Beschäftigte eine amtliche Änderung durchführen, haben sie aufgrund der Fürsorgepflicht der\_ des Arbeitgeber\_innen einen **Anspruch auf die Neuausstellung von Zeugnissen** (Fuchs et al. 2017, Seite 22). Hochschulzeugnisse müssen bei Vorlage eines gerichtlichen Beschlusses zur Vornamensänderung mit dem Datum der Ersturkunde ebenfalls neu ausgestellt werden. Das ursprüngliche Zeugnis wird eingezogen. Für den öffentlichen Dienst gelten hier andere Regeln, weswegen die neuen Dokumente als **Zweitschrift** mit dem aktuellen Datum ausgestellt werden müssen. Darüber hinaus soll der Inhalt unverändert bleiben und es bedarf auch keiner Angabe von Gründen für die Neuausstellung. Sollte der\_ die damalige Unterzeichner\_in nicht mehr im Amt sein, sollte „gez.“ eingesetzt werden, um sich nicht gemäß § 132 StGB strafbar zu machen (Fuchs et al. 2017, Seiten 21–22.).

Für die Änderung von Urkunden und Zeugnissen sollte eine transparente und leicht zugängliche Vorgehensweise sowohl für aktuelle Mitarbeiter\_innen als auch ehemalige Beschäftigte etabliert und alle personalrelevanten Personen sollten darüber informiert werden, das heißt auch weitere Vorgesetzte und die Personalabteilung. Es ist beispielsweise möglich, ein Formular mit einer entsprechenden Erklärung zur Verfügung zu stellen, um einen Antrag auf Änderung der Dokumente zu stellen.

## BAUSTEIN 11: Arbeitsorganisatorische Tools

Mit arbeitsorganisatorischen Tools bezeichnen wir alle **Anwendungen und Systeme, die im Arbeitsalltag zu Kommunikations- und Koordinationszwecken** eingesetzt werden. Diese umfassen beispielsweise E-Mail-Adressen, Intranet, Kalender, Arbeitszeiterfassung, Telefonbücher, Teilnehmer\_innenlisten, Plattformen zum Teilen von Dateien oder zur gemeinsamen Bearbeitung von Dokumenten etc. Wie diese Systeme verwendet und miteinander verbunden werden, ist von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz unterschiedlich. In manchen Fällen speisen sich diese Anwendungen direkt aus der Personalakte, wodurch jegliche Datenänderungen mit der Personalverwaltung abgestimmt werden müssen. Für eine vertrauliche Handhabung der geschlechtsbezogenen amtlichen Daten ist es von Vorteil, wenn die Anwendungen **von der Personalakte beziehungsweise der Personalverwaltungssoftware unabhängig funktionieren** und die Angaben einfach von den Nutzer\_innen selbst eingetragen und verändert werden können.

Für den Diskriminierungsschutz von geschlechterdiversen Arbeitnehmer\_innen sind diese Tools relevant, weil sie in der Regel über Profile oder Login-Daten funktionieren, die Angaben zum Vornamen und manchmal sogar zum Geschlecht enthalten. Diese Informationen sind für andere Mitarbeiter\_innen öffentlich auf Webseiten oder in Verzeichnissen sichtbar. Deswegen müssen bei der Gestaltung und Nutzung der Systeme und Anwendungen Diskriminierungsrisiken erkannt und minimiert werden.

Für alle muss erkenntlich sein, dass die **Angaben nach Selbstauskunft** erfolgen, unabhängig davon, was im Ausweis der Person steht. Es ist hilfreich, wenn bei den Formularen oder Eingabemasken kurze Erklärungen angeboten werden, was jeweils unter den Kategorien verstanden wird, warum sie erhoben und wie die Daten verwendet werden, zum Beispiel in Pop-ups oder Mouseover-Funktionen.

Bei **automatisierten Mitteilungen** ist es ratsam, **geschlechtsneutrale Sprache** und geschlechtsneutrale Anreden zu verwenden, zum Beispiel „Hallo Marta González! Ihr Passwort wurde aktualisiert“. Dies ist besonders dringlich, wenn Anwendungen oder Systeme noch nicht in der Lage sind, geschlechterdiverse Beschäftigten angemessen zu erfassen. Dies ist der Fall, wenn sie keine Optionen wie „divers“ oder „keine Angabe“ enthalten. Auch Formulare oder Eingabemasken selber sollten geschlechtsneutral gestaltet werden. Dort sollte beispielsweise nicht „Abteilungsleiter“ gefragt werden, sondern „Abteilungsleiter\_in“ oder „Abteilungsleitung“ (siehe dazu Unterkapitel 3.4.)

Die Abfragen in Formularen und Eingabemasken sollten **für den tatsächlichen Zweck zugeschnitten** werden. Oft wird deutlich, dass es nicht direkt um die Kategorie Geschlecht geht, sondern zum Beispiel um die Ansprache. Wenn an einem Arbeitsplatz Wert darauf gelegt wird, dass Beschäftigte mit einer vergeschlechtlichten Anrede in den Mitteilungen angesprochen werden, sollte nicht nach dem Geschlecht, sondern nach der bevorzugten Anrede oder/und dem Pronomen gefragt werden. In den Eingabemasken sollte auch die Möglichkeit „keine vergeschlechtlichte Anrede“ beziehungsweise „kein Pronomen“ angezeigt werden. Für geschlechterdiverse Menschen kann es hilfreich sein, wenn ein offenes Feld angeboten wird, in dem sie individuell eine passende Anrede und das Pronomen ergänzen können.

Wenn nicht nur die Anrede, sondern auch das Geschlecht erfasst werden soll, sollten **mindestens die amtlich anerkannten Geschlechter** (w/m/d/x beziehungsweise w/m/d/keine Angabe) als Möglichkeiten angeboten werden. Da die amtlichen Kategorien „divers“ und „keine Angabe“ wenig Auskunft über die tatsächliche Geschlechterzugehörigkeit einer Person geben, ist es ratsam, die **Auswahlmöglichkeiten entsprechend zu erweitern**: „m/w/d/x/trans\*/inter\*/abinär/cis/dyadisch/keine Angabe/offenes Feld“. Bei der Erfassung sollten Mehrfachnennungen möglich sein und diese Option sollte explizit kenntlich gemacht werden. Eine größere geschlechtliche Vielfalt in den Antwortmöglichkeiten ist nicht nur inklusiver gegenüber geschlechterdiversen Menschen, sondern trägt auch zur allgemeinen Sensibilisierung und Sichtbarkeit bei.

In Fällen, in denen die Angaben zu Geschlecht oder Vornamen der amtlichen Angabe entsprechen müssen, sollte das durch eine klare Formulierung deutlich gemacht werden, zum Beispiel: „Geschlecht/Vorname nach den amtlichen Angaben“ oder „Geschlecht/Vorname entsprechend dem Ausweisdokument“.

## Geschlechterdiversitätsinklusive Formulare und Eingabemasken

### Beispiel 1: Bewerbungsformular

#### Name, Vorname:

Schreiben Sie hier Ihren Vornamen, mit dem Sie von uns in der weiteren Kommunikation angesprochen werden wollen. Sollten in Ihren Unterlagen weitere oder andere Vornamen auftauchen, werden wir dem hier eingetragenen Vornamen Vorrang geben.

---

#### Anrede:

Geben Sie hier an, wie Sie von uns im Bewerbungsverfahren angesprochen werden wollen.

Frau  Herr  Vorname Nachname (auf vergeschlechtlichte Anrede verzichten)

Folgende Anrede: \_\_\_\_\_

#### Geschlecht:

Diese Angabe ist freiwillig. Markieren Sie die Optionen, die Ihr Geschlecht am besten beschreibt. Sie können gerne Mehrfachnennungen machen. Bitte bestätigen Sie die Verwendung der Daten durch die Unterzeichnung der folgenden Erklärung: Hiermit erkläre ich mich mit der Verarbeitung dieser Daten einverstanden zum Zwecke der Erfassung, welche Gruppen bei unseren Bewerber\_innen überbeziehungsweise unterrepräsentiert sind. Diese Geschlechtsangaben sind vertraulich, werden in der Weiterverarbeitung anonymisiert und nicht mit Ihrer Bewerbung in Verbindung gebracht.

---

Unterschrift

weiblich\*  männlich\*  divers  keine Angabe

\_\_\_\_\_

## Beispiel 2: Anmeldung Tagung

### Name, Vorname

Tragen Sie Ihren Vornamen und Namen so ein, wie er auf Ihrem Namensschild und auf der Webseite erscheinen soll.

---

### Gewünschte Anrede

Tragen Sie Ihre gewünschte Anrede ein, diese wird in den Tagungsunterlagen und auf dem Namensschild vor Ihrem Namen verwendet.

Frau  Herr  keine (Vorname Name)

Folgende Anrede: \_\_\_\_\_

### Titel

Tragen Sie – falls gewünscht – Ihre Titel ein. Diese werden zwischen der Anrede und dem Vornamen in den Tagungsunterlagen und auf dem Namensschild angezeigt.

---

### Gewünschtes Pronomen

Tragen Sie ein, mit welchem Pronomen Sie gerne angesprochen werden wollen. Dieses wird in den Tagungsunterlagen und auf Ihrem Namensschild angezeigt.

sie  er  kein Pronomen (Ansprache mit Vor- und Nachname)

Folgendes Pronomen: \_\_\_\_\_

### Geschlecht

Die Angaben zu Geschlecht sind freiwillig und basieren auf Selbstbestimmung. Die Angaben helfen uns jedoch dabei, auf die Bedürfnisse von Teilnehmenden insgesamt besser eingehen zu können und auf Ausschlüsse aufmerksam zu werden. Sie können gerne mehrere Optionen auswählen.

weiblich\*  männlich\*  divers  keine Angabe

inter\*  trans\*  abinär  cis (nicht trans\*)  dyadisch (nicht inter\*)

anders: \_\_\_\_\_

### Weitere Empfehlungen (auf Englisch)<sup>58</sup>:

— [Empfehlungen zur Gestaltung von online Formulare<sup>59</sup>](#)

— [Good and Bad Practices: Gender and pronouns in online Forms<sup>60</sup>](#)

58 Diese Empfehlungen berücksichtigen nicht die Vorgaben der DSGVO, dienen vielmehr als Beispiele und müssen gegebenenfalls an den deutschen rechtlichen Kontext angepasst werden.

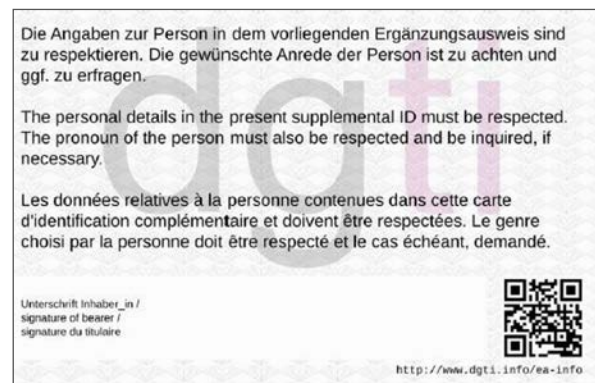
59 <https://uxdesign.cc/designing-forms-for-gender-diversity-and-inclusion-d8194cf1f51>

60 <https://docs.google.com/document/d/15aYbXcW7PUCm2O-dg7l7cmuCQdIIAdFXzYIusRKh2A/edit>

## BAUSTEIN 12: Änderung von Vornamen und Geschlechtseintrag

In der Personalakte sowie in allen arbeitsorganisatorischen Tools sollte es möglich sein, eine **Namensänderung sowie eine Änderung des Geschlechtseintrags** durchzuführen. Für die Umsetzung der Änderung sollte eine **zentralisierte Zuständigkeit** benannt werden, zum Beispiel in der Personalverwaltung oder bei Gleichstellungsbeauftragten. Diese sollte nach einem festgelegten Prozedere und transparent kommunizierten Verfahren einen Änderungsantrag annehmen, bearbeiten und die entsprechenden Stellen anweisen. Wenn nicht alle relevanten Stellen digital miteinander verbunden sind, kann ein einfaches Schreiben von der zentralisierten Zuständigkeit erstellt werden. Auf Grundlage dieses Schreibens sollten die Änderungen von den betreffenden Stellen umgesetzt werden, **ohne dass diese weiteren Nachweise verlangen dürfen**. Das Verfahren sollte für geschlechterdiverse Mitarbeitende möglichst unkompliziert, transparent und niedrigschwellig zugänglich gestaltet werden. Je nachdem, ob es sich um eine Änderung nach amtlicher Anerkennung oder ohne amtliche Anerkennung handelt, können zwei unterschiedliche Formulare sinnvoll sein. In allen Fällen sollten die geschlechterdiversen Mitarbeitenden bei der Kommunikation von Namensänderung im Team Unterstützung erhalten (siehe auch Unterkapitel 3.4.).

Wenn die amtlichen Daten über das Transsexuellengesetz (TSG) oder Personenstandsgesetz (PStG) geändert wurden, ist es für Arbeitgeber rechtlich geboten, die Änderungen in den Personaldaten **sofort nach der Kenntnisnahme** umzusetzen und an die Sozialversicherungsträger zu melden. Eine andere Möglichkeit, die geschlechterdiverse Menschen nutzen können, ist der Ergänzungsausweis<sup>61</sup>, der von der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) ausgestellt wird und der vom Bundesinnenministerium anerkannt ist.<sup>62</sup> Der **Ergänzungsausweis** enthält den selbstbestimmten Vornamen, das Geschlecht und Pronomen einer Person, ein aktuelles Foto sowie die Ausweisnummer des amtlichen Ausweises. Dieser sollte auch von Finanzämtern, Banken, Telefonanbietern oder Versicherungen anerkannt werden. Auf der Grundlage des dgti-Ergänzungsausweises können die selbstbestimmten Angaben in der Personalakte – wie bei einer amtlichen Änderung – aufgenommen werden.



Eine effektive Antidiskriminierung ist jedoch erst dann gegeben, wenn die Änderung von Vornamen und Geschlechtseintrag in der Personalakte und arbeitsorganisatorischen Tools **auch ohne amtliche Anerkennung ermöglicht** wird. Viele große Unternehmen bieten dies bereits an: Bei Allianz, Bayer, Deutsche Bank, BASF, AXA und SAP können geschlechterdiverse Mitarbeitenden ihre Vornamen und ihr Geschlecht ändern, bevor beziehungsweise unabhängig davon, ob diese amtlich anerkannt wurden (Uhlala Group 2020).

61 <https://dgti.org/ergaenzungsausweis.html>

62 Die Anerkennung vom Ergänzungsausweis durch das Innenministerium ist wichtig, damit dieser von weiteren Behörden wie Polizei, Finanzamt oder Zoll auch anerkannt wird.



Viele geschlechterdiverse Menschen erfüllen die diskriminierenden Voraussetzungen des TSG oder PStG nicht oder sie erachten diese für nicht zumutbar (siehe dazu Unterkapitel 2.1. und 2.3.). Die Möglichkeit, den selbstbestimmten Namen am Arbeitsplatz verwenden zu können, ist für viele geschlechterdiverse Beschäftigte eine große Erleichterung und kann auch beim sogenannten „Alltagstest“<sup>63</sup> unterstützen. Das Wissen um die Änderung des alten beziehungsweise amtlichen Vornamens und der Geschlechtsangaben muss besonders vertraulich behandelt werden. Vorgesetzte und Mitarbeiter\_innen müssen im Moment der Änderung über diese informiert werden, um die geschlechterdiverse Person von nun an korrekt anzusprechen.

*„Menschen dürfen dann auch ihre selbstgewählten Namen überall nutzen (auch wenn der Name noch nicht offiziell geändert wurde), also auch zum Beispiel im Schichtplan darf der gewählte Name genutzt werden, auch bei der Namensbestickung der Kleidung. Das Einzige ist, dass wir dann mit der Person eine Vereinbarung unterschreiben müssen, wenn der Name noch nicht geändert wurde, aus rechtlichen Gründen bezüglich der Pflegegesetze, in der klar wird, dass der Name aus dem Pass zu der Person mit dem eigenen Namen gehört, also dass es ein und dieselbe Person ist. Das wird dann nur im Personalbüro hinterlegt, das sieht sonst keiner, und dann kann die Person einfach ihren Namen überall nutzen“*

(Interview mit mittelständischem Unternehmen 2020).

Da in der Regel den Arbeitgeber\_innen nicht bekannt ist, ob die Änderung nach dem PStG oder TSG erfolgt, ist es empfehlenswert, sich **in allen Fällen nach den Vertraulichkeitskriterien des Offenbarungsverbots aus dem TSG** zu richten. Laut Offenbarungsverbot dürfen die vorherigen Vornamen und der Geschlechtseintrag ohne die Zustimmung der Person nicht offenbart, das heißt mitgeteilt oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird. Für Dokumente im **digitalen Archiv**, wie zum Beispiel alte E-Mails, Protokolle mit Namen oder alte Telefonlisten gilt der **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**. Es sollte mit der geschlechterdiversen Person eine Absprache getroffen werden, welche Dokumente aktualisiert werden sollen. Dabei ist es erforderlich, Diskriminierungsrisiken, sowie technische Möglichkeiten und Kapazitäten der IT-Abteilung (oder andere Zuständige) abzuwägen.

---

63 Der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) verlangt einen sogenannten „Alltagstest“: Innerhalb einer Zeitspanne lebt eine trans\* Person in dem selbstbestimmten Geschlecht, bevor beziehungsweise ohne dass medizinische Maßnahmen oder die rechtliche Anerkennung verfügbar wären. Der Alltagstest – auch am Arbeitsplatz – gilt als Nachweis für die Krankenkasse, dass die trans\* Person in der selbstbestimmten Geschlechtsidentität „leben“ kann.

## Checkliste für die Umsetzung von Vornamens- und Personenstandsänderung

Unterlagen	Amtliche Anerkennung/ dgti-Ausweis		Ohne amtliche Anerkennung	
<b>Personalakte/Personalverwaltung</b>				
Stammdaten	Mit neuen Angaben ersetzen.	<input type="checkbox"/>	Neue Angaben zusätzlich zu den amtlichen Angaben aufnehmen und in der internen Kommunikation uneingeschränkt verwenden.	<input type="checkbox"/>
Arbeitsvertrag	Neu ausstellen mit neuen Angaben. Geschlechtsneutrale Anrede und Sprache im Arbeitsvertrag anbieten.	<input type="checkbox"/>	Neu ausstellen mit neuen Angaben zusätzlich zu den amtlichen. Geschlechtsneutrale Anrede und Sprache im Arbeitsvertrag anbieten.	<input type="checkbox"/>
Arbeitsanweisungen und dienstliche Beurteilungen	Ab sofort unter neuen Angaben erstellen. Alte Dokumente neu ausstellen mit neuen Angaben. (Wenn nicht möglich, ist besondere Vertraulichkeit geboten.) Geschlechtsneutrale Anrede und Sprache im Dokument anbieten.	<input type="checkbox"/>	Ab sofort unter neuen Angaben erstellen. Alte Dokumente neu ausstellen mit neuen Angaben oder besondere Vertraulichkeit. Geschlechtsneutrale Anrede und Sprache im Dokument anbieten.	<input type="checkbox"/>
Lohnabrechnungen	Ab sofort unter neuen Angaben erstellen. Alte Dokumente – wenn möglich – neu ausstellen mit neuen Angaben. (Wenn nicht möglich, ist besondere Vertraulichkeit geboten.) Geschlechtsneutrale Anrede anbieten.	<input type="checkbox"/>	Besondere Vertraulichkeit. Geschlechtsneutrale Anrede in zukünftigen Dokumenten anbieten.	<input type="checkbox"/>
Sozialversicherungspflichtige Meldungen	Ab sofort unter neuen Angaben erstellen. Alte Dokumente – wenn möglich – neu ausstellen mit neuen Angaben oder besondere Vertraulichkeit. Geschlechtsneutrale Anrede anbieten.	<input type="checkbox"/>	Besondere Vertraulichkeit. Geschlechtsneutrale Anrede in zukünftigen Dokumenten anbieten.	<input type="checkbox"/>
Zeugnisse	Neu ausstellen mit den neuen Angaben. Geschlechtsneutrale Sprache und Anrede anbieten. Besondere Vertraulichkeit bei Zeugnissen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen.	<input type="checkbox"/>	Neu ausstellen mit den neuen Angaben. Geschlechtsneutrale Sprache und Anrede anbieten. Besondere Vertraulichkeit bei Zeugnissen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen.	<input type="checkbox"/>

**Weitere Maßnahmen**

Kopien von Dokumenten mit den neuen Angaben erstellen (falls vorhanden), zum Beispiel Ausweisdokument, Geburtsurkunde, Zeugnisse aus vorherigen Beschäftigungen, Abschlüsse etc. gegen alte austauschen beziehungsweise im öffentlichen Dienstag korrigierte Zweitschrift hinzufügen.

Unterlagen mit alten Vornamen und Geschlechtseintrag in der Personalakte sollen durch eine oder mehrere der folgenden Maßnahme besonders vertraulich behandelt werden:

- Nutzung von verschlossenen oder versiegelten Umschlägen innerhalb der Personalakte
- Aufbewahrung in besonders gesicherten Schränken/Räumen
- Verpflichtung der Mitarbeiter\_innen, die Einsichtnahme zu vermerken
- Weitergabe der Personalakte nur gegen eine Quittung
- Einführung

Unterlagen mit alten Angaben, falls im Betriebsablauf möglich, vernichten

**Bei Änderung ohne amtliche Anerkennung**

„Doppelter Umschlag“-Vorgehensweise bei Postzustellungen mit amtlichen Daten: das amtliche Schreiben in den Innenumschlag und auf dem äußeren Umschlag die aktuelle Namensnennung.

**Arbeitsorganisatorische Tools**

E-Mail-Account	Neu erstellen/ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
----------------	---	--------------------------

Login-Daten	Neu erstellen/ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
-------------	---	--------------------------

Stundenpläne und Kalender	Neu erstellen/ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
---------------------------	---	--------------------------

Telefonverzeichnisse	Neu erstellen/ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
----------------------	---	--------------------------

Arbeitszeiterfassung	Neu erstellen/ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
----------------------	---	--------------------------

Mitarbeiter_innen-ausweis	Neu erstellen mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
---------------------------	----------------------------------	--------------------------

Namensschilder, Türschilder	Neu erstellen mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
-----------------------------	----------------------------------	--------------------------

Nennungen auf Website und Intranet	Ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
------------------------------------	---------------------------	--------------------------

Fotos auf Website und Intranet	Ersetzen.	<input type="checkbox"/>
--------------------------------	-----------	--------------------------

Organigramme	Neu erstellen/ändern mit neuen Angaben.	<input type="checkbox"/>
--------------	---	--------------------------

Nennungen in Arbeitsdokumenten, die regelmäßig verwendet werden	Rückwirkend ändern beziehungsweise neu ausstellen mit neuen Angaben. Achten auf korrekte Anrede beziehungsweise Pronomen in den Dokumenten. Umfang mit Mitarbeiter_in klären.	<input type="checkbox"/>
---	---	--------------------------

## BAUSTEIN 13: Geschlechtsbezogene Daten bei Quoten

Die Ausweitung von **Quoten und anderen Fördermaßnahmen** auf geschlechterdiverse Menschen kann deren Präsenz in Beruf und Beschäftigung ausbauen, ist jedoch mit einer Reihe von Diskriminierungsrisiken und **Schwierigkeiten in der Umsetzung** verbunden. Manche geschlechterdiverse Menschen entscheiden sich bewusst gegen eine öffentlich sichtbare Verortung jenseits von weiblich oder männlich. Die Identifikation als divers, mit ausgelassenem Geschlechtseintrag, inter\*, trans\* oder abinär, setze Menschen verstärkt Anfeindungen und Belästigungen aus.

Quoten sind eine Maßnahme der Geschlechtergleichstellung, das bisher **primär als Frauenförderung**<sup>64</sup> verstanden wird. In der bisherigen Anwendung sollen Quoten eine Unterrepräsentanz von cis dyadischen Frauen ausgleichen oder eine paritätische Verteilung in Gremien und Entscheidungspositionen etablieren. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen gehen noch von ausschließlich zwei Geschlechtern aus und sprechen lediglich von „Frauen“ und „Männern“ oder von „einem Minderheitengeschlecht“. Für den öffentlichen Dienst gelten zum Beispiel das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und das Bundesgremien-gesetz (BGremBG). In der Privatwirtschaft gilt unter anderem das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen (FüPoG). Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthält auch Vorgaben für die Zusammensetzung von Betriebsräten, die an das Geschlecht der Beschäftigten geknüpft sind. Die Frage, wie Quotenregelungen und entsprechende Gesetze im Hinblick auf geschlechterdiverse Menschen anzuwenden sind, lässt sich hier nicht abschließend beantworten, da die Rechtsprechung und die juristischen Debatten dazu noch im Gange sind (siehe Plett 2019; Dutta & Fornasier 2020). Was dennoch feststeht, ist, dass nach der Entscheidung des BVerfG vom 10. Oktober 2017 und dem aktuellen Stand des PStG **Anpassungsbedarfe** bestehen (siehe Unterkapitel 2.3.).

Vorschriften, die eine paritätische Aufteilung zwischen Frauen\* und Männern\* anstreben, sollten nicht dazu führen, geschlechterdiverse Beschäftigte auszuschließen. Hierfür gibt es eine Reihe von Ansätzen, wie dies praktisch umgesetzt werden kann. Eine Option zur Berücksichtigung geschlechterdiverser Menschen sind **Vorgaben zu Mindestanforderungen statt festen Anteilen**, zum Beispiel 45 Prozent Frauen\*, 45 Prozent Männer\* und zehn Prozent Puffer, in dem geschlechterdiverse Beschäftigte aufgestellt werden können. Eine weitere Möglichkeit bei paritätischer Besetzung **ist eine 50:50-Regelung für Frauen\* und Männer\*, die die Möglichkeit für geschlechterdiverse Menschen eröffnet, sich zu entscheiden**, auf welcher Liste sie sich aufstellen lassen wollen. Wichtig ist in diesem Fall die Zusicherung, dass die Personen bei Bedarf auf der Liste und auch nach der Wahl mit selbstbestimmtem Namen und gegebenenfalls geschlechterneutralen Anrede und Pronomen geführt werden können. Bei Gremien, die anteilig nach der Präsenz in der Belegschaft aufgestellt werden, sollen geschlechterdiverse Arbeitnehmenden einen Anspruch auf **Mindestrepräsentation** erhalten. Diese Option bietet eine Lösung für Arbeitsplätze, bei denen die Erfassung der Anteile geschlechterdiverser Beschäftigten aufgrund mangelnder Anpassung der IT-Systeme noch nicht möglich ist. Ein **Anspruch auf Repräsentanz für geschlechterdiverse Beschäftigte** sollte auf jeden Fall gewährt werden.

64 Damit meinen wir, dass Gleichstellungsinstrumente primär als Förderung von cis dyadischen Frauen verstanden werden, im besten Fall noch als Förderung von einem pluraleren Verständnis von Frauen. Diese Ausschlüsse leiten sich zum Teil daraus, dass die Instrumente zur Feststellung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nach einem binären Verständnis von Geschlecht vorgehen: „The interest in alternative sexes and genders, especially transgender and intersex gender identities, has not yet found expression in the strictly bi-sexed and bi-gendered conception of gender mainstreaming. The existence of binary gender analysis tools could indeed be read as a symbolic act of de-legitimising transgender and intersex lives and experiences.“ („Das Interesse an alternativen Geschlechtern, insbesondere an trans- und intergeschlechtlichen Geschlechtsidentitäten, hat in der streng binärgeschlechtlichen Konzeption des Gender-Mainstreamings noch keinen Ausdruck gefunden. Die Existenz binärer Gender-Analyse-Instrumente könnte in der Tat als ein symbolischer Akt der Delegitimierung von trans- und intergeschlechtlichem Leben und Erfahrungen gelesen werden.“) (Sauer 2018, Seite 126)

Auch bei Quotenregelungen und Fördermaßnahmen, die auf dem Geschlecht basieren, sollte das selbstbestimmte Geschlecht unabhängig vom amtlichen Status maßgebend sein. Diese Praxis wird bei cis dyadischen Menschen immer schon angewendet, da bei Bewerbungen nicht nach dem Pass oder der Geburtsurkunde gefragt wird, um das Geschlecht festzustellen. Die Einführung einer Ausweispflicht im Zusammenhang mit der Erweiterung von Maßnahmen auf geschlechterdiverse Beschäftigte ist daher als indirekte Diskriminierung zu bewerten.

## Geschlechterdiversitätsinklusive Formulierungen von Gleichstellungsmaßnahmen

Wenn es betriebsinterne Fördermaßnahmen und Quotierungen gibt, die an das Geschlecht geknüpft sind, müssen diese ebenfalls inklusiv für geschlechterdiverse Personen gestaltet werden. Möglichkeiten dafür sind zum Beispiel folgende Formulierungen und Änderungen:

„Ziel der Vorschrift ist die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern“

→ „*aller Geschlechter*“, oder „*von Frauen, Männern und geschlechterdiversen Menschen*“

„Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts“

→ „*der unterrepräsentierten Geschlechter*“, „*von Frauen, inter\*, trans\*, und (anderen) abinären Menschen, jenen mit Personenstand divers, oder ausgelassenem Geschlechtseintrag*“

„Die Kommission soll möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein“

→ „*paritätisch zwischen Frauen und Männern besetzt sein und eine Vertretung geschlechterdiverser Menschen in einem angemessenen Anteil anstreben*“

„Als unterrepräsentiert gelten Frauen und Männer, wenn ihr Anteil unter 40 von 100 liegt“

→ ergänzen mit „*und für geschlechterdiverse Menschen, wenn ihr Anteil unter fünf Prozent liegt*“ oder „*und für geschlechterdiverse Menschen, solange keine\_r beschäftigt wird*“

„In Stellenausschreibungen ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden“

→ „*In Stellenausschreibungen sind die jeweils unterrepräsentierten Geschlechter inklusive geschlechterdiverser Menschen ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen der unterrepräsentierten Geschlechter inklusive geschlechterdiverser Menschen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden*“

Tatsächlich gibt es zurzeit keine verlässlichen **Daten oder Statistiken** darüber, welcher Anteil der Gesamtbevölkerung geschlechterdivers ist. Berechnungen, die auf der Grundlage vom Personenstand „divers“ oder von den Verfahren des Transsexuellengesetzes gemacht werden, müssen dabei mit Vorsicht betrachtet werden. Zum einen ist die PStG-Änderung von 2018 noch sehr neu. Zum anderen schließen die gesetzlich formulierten Anforderungen an die Änderung des Personenstands in TSG und PStG viele geschlechterdiverse Menschen aus. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass es gegenwärtig noch eine große rechtliche Unsicherheit und damit verbundene Bedenken von geschlechterdiversen Menschen gegenüber dem neuen Personenstandsrecht gibt sowie eine Ablehnung der Bezeichnung „divers“ insbesondere von inter\* Menschen und Communitys. Aus diesen Gründen scheinen zurzeit Maßnahmen im Zusammenhang mit **Quoten oder Fördermaßnahmen ohne feste Anteile**, die jedoch eine Vertretung geschlechterdiverser Menschen anstreben beziehungsweise garantieren, die diskriminierungssensibelste Variante.

## 3.4. Sprache und Kommunikation

Sprache ist ein aktives Mittel zur Umsetzung von Antidiskriminierung im Kontext von Diversität. Ein **inklusiver Sprachgebrauch** macht deutlich, dass über Sprache Anerkennung und Sichtbarkeit für unterschiedliche Existenzen und Realitäten ge- oder verwehrt werden kann. Die Nutzung einer inklusiven Sprache drückt eine positive Einstellung für ein respektvolles und gleichberechtigtes Miteinander in einer diversen Gesellschaft aus. Ausgangspunkt für eine diskriminierungssensible Sprachnutzung und Kommunikation ist die Einsicht, dass Sprache die Welt nicht neutral abbildet, sondern diese konstant durch Sprache hervorgebracht wird (Jäger 1999; Keller 2007) und somit auch verändert werden kann.

Binäre und heteronormative Geschlechtervorstellungen werden nicht nur über Aussagen und Begriffe inhaltlich transportiert. Vielmehr wird Menschen über das grammatische Genus der deutschen Sprache Geschlecht und Geschlechtsidentitäten konstant zugeschrieben, zum Beispiel über Artikel, Deklinationen und Pronomen (Butler 1991). Über Gruppenbezeichnungen („die Frauen“) werden Menschen zu einer in generalisierte Kategorien eingeteilt und dabei homogenisiert („Frauen sind so und so“). Zum anderen werden über sprachliche Bezeichnungen Machtverhältnisse transportiert und artikuliert, etwa durch die Verwendung von Schimpfwörtern. Das heißt Diskriminierungen gegen Frauen\*, Menschen mit Behinderung, Schwarze Menschen und People of Color, LGBTIQ-Personen, Migrant\_innen etc. äußern sich in **Sprachstrukturen und -gebrauch**. Wie wir über Menschen sprechen und welche Begriffe und Bezeichnungen wir benutzen, trägt dazu bei, bestehende gesellschaftliche intersektionale Machtverhältnisse zu reproduzieren oder diese kritisch zu hinterfragen.

Für die Anerkennung von geschlechterdiversen Menschen sind das Erlernen und die Anwendung von geschlechterinklusive Sprache grundlegend. Dies beinhaltet, **kollektive Selbstbezeichnungen zu respektieren, selbstbestimmte Vornamen, Anreden und Pronomen zu verwenden** sowie einen **Sprachgebrauch zu etablieren, der geschlechtliche Vielfalt abbildet**. Die Verwendung geschlechterinklusive Sprache kann am Anfang ungewohnt sein und manchmal auch überfordern, sollte jedoch nicht aus Bequemlichkeit verwehrt werden. **Geschlechterinklusive Sprache** gehört, als eine **grundlegende Dimension von Antidiskriminierung**, zu den Standards von Professionalität. Unterschiedliche Deutschkenntnisse der Mitarbeitenden sowie Bedarfe von Menschen mit Lernschwierigkeiten oder anderen Formen von Behinderungen bedeuten nicht, dass auf geschlechterinklusive Sprache verzichtet werden kann. Es ist möglich in **Leichter Sprache**<sup>65</sup> oder für Menschen, die noch dabei sind, Deutsch zu lernen, geschlechtliche Vielfalt zu vermitteln. Beispielhaft sei auf das Deutsche Institut für Menschenrechte verwiesen, das das Positionspapier „Mehr Rechte für inter-geschlechtliche und trans-geschlechtliche Menschen“<sup>66</sup> in Leichter Sprache herausgegeben hat, sowie auf den Verein Leicht Lesen und seine Broschüre „Frau. Mann. Und noch viel mehr“<sup>67</sup> in Leichter Sprache.

65 Leichte Sprache ist ein geregelter Sprachgebrauch, der Informationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich macht und sie an der Kommunikation teilhaben lässt. Das Netzwerk Leichte Sprache ([www.leichte-sprache.org/](http://www.leichte-sprache.org/)) hat die Regeln für Leichte Sprache auf Deutsch entwickelt und bietet Ressourcen und Beratung auf ihrer Webseite an.

66 [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/POSITION/Position\\_13\\_Mehr\\_Rechte\\_fuer\\_inter-geschlechtliche\\_und\\_trans-geschlechtliche\\_Menschen.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_13_Mehr_Rechte_fuer_inter-geschlechtliche_und_trans-geschlechtliche_Menschen.pdf)

67 [http://www.leichtlesen.at/wp-content/uploads/2017/06/frau-mann-undnochielmehr\\_aufgabe22018.pdf](http://www.leichtlesen.at/wp-content/uploads/2017/06/frau-mann-undnochielmehr_aufgabe22018.pdf)

## BAUSTEIN 14: Grundlagen für geschlechterinklusive Sprache und Kommunikation

### Selbstbezeichnungen

Die Begriffe und Formulierungen, die zur Bezeichnung geschlechterdiverser Menschen bisher verwendet werden, haben ihren **Ursprung oft in pathologisierenden Konzepten aus Recht und Medizin** (zum Beispiel „Transsexualität“). Diese Begriffe etablieren cis dyadische Geschlechter und Geschlechtsidentitäten als einzige gesunde und natürliche Norm und kategorisieren alles andere als zu regulierende und normalisierende Abweichung, Erkrankung oder Störung. Begriffe, die **scheinbar neutral beschreibend** wirken, können Formen von Gewalt gegen geschlechterdiverse Menschen **reproduzieren und damit Menschenrechtsverletzungen normalisieren**. Ein Beispiel für die sprachlich verharmlosende, gewaltvolle Diskriminierung von inter\* Personen ist die Nutzung von „geschlechtsangleichend“ oder „geschlechtszuweisend“, um über nichtkonsensuale medizinisch nicht notwendige Eingriffe an inter\* Menschen zu sprechen. Diese vermeintlich neutrale Bezeichnung verdeckt, dass dabei „gesunde Körpermerkmale irreversibel verändert werden und dass diese Eingriffe eine bleibende körperliche und psychische Dimension haben“ (Ghattas et al. 2015, Seite 11). Um dies zum Ausdruck zu bringen, sollte von „**geschlechtsverändernden Eingriffen**“ gesprochen werden.

In inter\*, trans\* und abinären Communitys werden kollektive Selbstbezeichnungen und Identifikationen, Begriffe, Formulierungen sowie kommunikative Praktiken entwickelt und verwendet, die die Existenzen geschlechterdiverser Menschen affirmativ aus eigenen Erfahrungen heraus und jenseits zweigeschlechtlicher Strukturen und Normen zum Ausdruck bringen. Der Verein TransInterQueer hat zwei Publikationen für ein **diskriminierungssensibles Sprechen in Bezug auf inter\* und trans\* Menschen** herausgegeben: Inter\* und Sprache<sup>68</sup> und Trans\* in den Medien<sup>69</sup>. Dort kann nachgelesen werden, welche Begriffe und Formulierungen vermieden werden sollten und welche diskriminierungssensiblen Alternativen es gibt (siehe 4. Serviceteil).

Das Ziel bezüglich inklusiver Sprache ist es, einen Sprachgebrauch zu entwickeln, der die Gleichwertigkeit aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten ermöglicht und damit einen Beitrag leistet, die Rechte auf persönliche Entwicklung, freie Entfaltung, Selbstbestimmung sowie gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu verwirklichen. Die Verwendung von **affirmativen, existenzbejahenden und community-verankerten Bezeichnungen und Begriffen** für geschlechterdiverse Menschen ist ein elementarer Teil von inklusiver Sprache – auch im Arbeitsalltag. Damit kann die Anerkennung und Inklusion von geschlechterdiversen Menschen als gleichwertige Arbeitnehmer\_innen gewährleistet werden (siehe Unterkapitel 1.3.).

### Kommunikation

Kommunikation ist mehr als die Nutzung von Begriffen und geschlechterinklusive Suffixen. Geschlechterinklusive Kommunikation betrifft sowohl **die inhaltliche Ebene** der Aussagen als auch das **Redeverhalten** der Beschäftigten untereinander. Diskriminierungssensibles Kommunikationsverhalten wirft Fragen auf wie: Wer spricht länger in Meetings? Wer wird unterbrochen oder überhört? Wer wird ernst genommen? Sensibilisierung für und Aufmerksamkeit auf hierarchisch vergeschlechtlichte Muster in der Kommunikation sind ein wichtiger erster Schritt auf dem Weg einer **gleichberechtigten Kommunikation im Arbeitsumfeld**. Dies beinhaltet auch, Hinweise auf dominantes Redeverhalten und Unterbrechungen ernst zu nehmen und steuernde Interventionen, zum Beispiel Moderationen in Meetings, rotierende Auf-

68 [www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache\\_A\\_Z.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf)

69 [www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ\\_Journalist\\_innen-2.Aufl.-web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ_Journalist_innen-2.Aufl.-web(2).pdf)

gabenverteilungen oder Zeitlimits für Redebeiträge einzuführen. Insgesamt sind abwertende, aggressive, lächerlich machende und autoritäre Kommunikationsstile einem positiven und wertschätzenden Umgang und Arbeitsklima mit allen Beschäftigten abträglich. Die Leitung sollte mit gutem Beispiel vorangehen und sich aktiv für eine wertschätzende, diskriminierungssensible und geschlechterinklusive Kommunikation einsetzen.

### Geschlechtliche Vielfalt im Sprachgebrauch

Durch die Verwendung des **Gendersterns \***, **Unterstrichs \_** oder **Doppelpunkts :** und **neutraler Begriffe** kann in der Schriftsprache geschlechtliche Vielfalt abgebildet werden, zum Beispiel die Pfleger\*innen, die\_der Pfleger\_in, die:der Pfleger:in oder die Pflegekräfte. In der gesprochenen Sprache werden diese Zeichen **mit einer kurzen Pause (glottal stop) kenntlich** gemacht. Entscheidend ist dabei nicht, welche Variante verwendet wird, sondern dass das **generische Maskulinum, Doppelnennungen wie Pfleger und Pflegerinnen oder das Binnen-I wie in PflegerInnen vermieden** werden.

## Genderstern und Gendergap

	Substantive Singular	Substantive Plural	Personalpronomen	Possessivpronomen	Fragepronomen
Genderstern*	die*der Mitarbeiter*in	die Mitarbeiter*innen	sie*er	ihre*seine	Welche*r?
Gendergap _	die_der Mitarbeiter_in	die Mitarbeiter_innen	sie_er	ihre_seine	Welche_r?

Beispiele aus dem „Leitfaden für geschlechtergerechte und -inklusive Sprache“<sup>70</sup> von Prout at Work

Im Gespräch mit anderen Menschen, von denen bekannt ist, welche vergeschlechtlichte Anrede sie verwenden, können diese entsprechend geschlechtsneutral, weiblich oder männlich adressiert werden. Es ist also **weiterhin möglich, Einzelpersonen als sie/Frau oder er/Herr anzusprechen, wenn bekannt** ist, dass diese so angesprochen werden möchten.

Geschlechterinklusive Sprachgebrauch kann aber auch bedeuten, komplett **auf Pronomen und Anreden zu verzichten**, indem einfach Vor- und gegebenenfalls Nachname oder andere abinäre Personalpronomen verwendet werden (mehr dazu im Baustein 15). In **Gruppensituationen sollten immer geschlechterinklusive Optionen verwendet** werden. Hier können neutrale Formulierungen und Satzkonstruktionen helfen, unnötige Vergeschlechtlichung zu vermeiden.

70 [https://www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2019/10/PAW\\_HowTo\\_Nr.3\\_GenderSprache\\_Web\\_10-2019.pdf](https://www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2019/10/PAW_HowTo_Nr.3_GenderSprache_Web_10-2019.pdf)



## Geschlechtsneutrale Formulierungen

	Beispiele	Alternative
Neutralisierungen	die Mitarbeiter_innen	die Mitarbeitenden, die Beschäftigten
	die Lehrer_innen	die Lehrkräfte
Adjektive nutzen	Rat des_der Arztes_Ärztin	ärztlicher Rat
	Termin bei dem_der Arzt_Ärztin	ärztlicher Termin
Direkte Anrede	Die Teilnehmer_innen brauchen ...	Für die Teilnahme brauchen Sie ...
Verben im Passiv statt Aktiv nutzen	Die Teilnehmer_innen erhalten ein Handout.	Es wird ein Handout verteilt.
	Die Vertreter_innen von X sind ...	X wird vertreten von ...
Umschreibungen	Die Kolleg_innen können ...	Alle können ... /Personen, die in der Firma arbeiten, können ... /Wer in der Firma arbeitet, kann ...

Beispiele leicht verändert und ergänzt aus dem Handout „Gendergerechte Sprache am Beispiel des Gendersterns“<sup>71</sup>

Arbeitgeber\_innen in Umsetzungsverantwortung sollten vielfältige Ressourcen zur Sensibilisierung und für die praktische Anwendung nutzen. Auch der Austausch und die Vernetzung helfen dabei, passgenaue Lösungen zu entwickeln und auf dem neuesten Stand zu bleiben. Weitere praktische Anleitungen, Beispiele und Erklärungen zur Nutzung geschlechterinklusive Sprache können in den Ressourcen der folgenden Infobox nachgelesen werden:

71 [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/Trainings/FS\\_IKA\\_Infopapier\\_Sprachsensibel\\_Gender.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Trainings/FS_IKA_Infopapier_Sprachsensibel_Gender.pdf)

## Ressourcen zu geschlechterinklusive Sprache

- Im Genderwörterbuch<sup>72</sup> können Begriffe gesucht und geschlechtsneutrale Optionen gefunden werden. Außerdem werden darin Formulierungshilfen<sup>73</sup> angeboten, um unnötige Vergeschlechtlichungen zu vermeiden.
- Das Gend-O-Mat<sup>74</sup> der Bauhaus-Universität Weimar ist eine kreative interaktive Anleitung, die die Bedeutung geschlechterinklusive Sprache anhand von Beispielen veranschaulicht.
- Prout at Work hat einen Leitfaden für geschlechtergerechte und -inklusive Sprache<sup>75</sup> gezielt für den beruflichen Kontext erstellt, der praktische Hilfestellungen auf Deutsch und Englisch anbietet, aber auch auf theoretische Grundlagen eingeht. Er enthält Checklisten und weiterführende Ressourcen.
- Eine kurze und knappe Einleitung mit Beispielen bietet das Infoblatt Gendergerechte Sprache am Beispiel des Gendersterns<sup>\*76</sup> der IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.
- Sprach.Bewusst.Sprach.Gerecht<sup>77</sup> bietet Workshops und Trainings (digital und in Präsenz) zu geschlechtergerechter Sprache an. Daneben finden freiberuflich Tätige oder kleine Unternehmen und Vereine Informationen, wo Beratungen, Workshops und weitere Ressourcen zu diskriminierungssensibler und geschlechterinklusive Sprache gebucht werden können. Auch bei lokalen inter\* und trans\* Beratungen oder Fachstellen kann diesbezüglich angefragt werden. Häufig gibt es dort auch ausgewiesene Expertise und es sind Schulungen buchbar.

## BAUSTEIN 15: Verwendung von Pronomen und Anreden

### Pronomen im Arbeitsalltag erfragen und mitteilen

In Interaktionen treffen Menschen Annahmen über die Geschlechtszugehörigkeit anderer Menschen. Dies lässt sich nie ganz vermeiden. Aber die eigene Wahrnehmung muss nicht unbedingt mit dem Geschlecht und der Geschlechtsidentität des Gegenübers übereinstimmen. Entscheidend sind **die Selbstbestimmung und Selbstausskunft der Person**, die sich unter anderem über die Verwendung des gewünschten Pronomens und der Anreden ausdrückt. Das bedeutet auch, dass manche Menschen ihre Pronomen und ihre Anrede ändern oder Beschäftigte teilweise erst bei der Einführung von geschlechterinklusive Sprache oder der kommunizierten Option von geschlechterinklusive Sprache ihr gewünschtes Pronomen und ihre Anrede erwähnen.

Für einen respektvollen Umgang miteinander sollte es möglich sein, im Arbeitskontext auch Pronomen und Namen selbstbestimmt mitzuteilen. Beim **Kennenlernen** können der eigene Name und das gewünschte Pronomen genannt und das Gegenüber kann gefragt werden: „Mein Name ist Leo Zanjani, ich

72 <https://geschicktgendern.de/>

73 <https://geschicktgendern.de/tipps-und-tricks/geschicktes-gendergerechtes-formulieren/>

74 <https://www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat/1>

75 [https://www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2019/10/PAW\\_HowTo\\_Nr.3\\_GenderSprache\\_Web\\_10-2019.pdf](https://www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2019/10/PAW_HowTo_Nr.3_GenderSprache_Web_10-2019.pdf)

76 [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/Trainings/FS\\_IKA\\_Infopapier\\_Sprachsensibel\\_Gender.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Trainings/FS_IKA_Infopapier_Sprachsensibel_Gender.pdf)

77 <https://www.sprachbewusst.de/leistungen/workshops>

verwende das Pronomen *sie*. Wenn Sie nicht sicher sind, wie das geht, können Sie mich gerne dazu fragen. Haben Sie ein bevorzugtes Pronomen?“ Dadurch wird eine Kultur geschaffen, in der es selbstverständlicher wird, dass Wünsche und Bedarfe zur Anrede mitgeteilt werden können. Wenn die gewünschte Anrede des Gegenübers nicht bekannt ist, ist es möglich, **vergeschlechtlichte Anreden zu vermeiden und geschlechterinklusive Sprache zu verwenden**. In Vorstellungsrunden kann die Gesprächsleitung zu Beginn anregen, dass Menschen ihre gewünschten Pronomen mitteilen können, wenn sie möchten. Ansonsten versucht die Moderation **geschlechtsneutral zu adressieren**, indem sie beispielsweise statt mit Frau/Herr Nachname mit Vorname Nachname anspricht. Es ist empfehlenswert, dass die Gesprächsleitung dies exemplarisch in ihre Vorstellung einbaut. „Hallo, mein Name ist xx und Sie können mich gerne als Aisha Sokolka ansprechen.“ Die Moderation oder Gesprächsleitung sollte darauf hinweisen, dass die **Nennung der Pronomen freiwillig** ist. Dies ist wichtig, damit Menschen nicht in die Situation gebracht werden, sich outen zu müssen beziehungsweise sie ein falsches Pronomen wiederholen müssen. Denn nicht für alle geschlechterdiversen Beschäftigten fühlt es sich sicher an, die Geschlechtsidentität im Arbeitsumfeld offen auszusprechen

Für viele ist es **ungewohnt, über Pronomen zu sprechen** und danach bei anderen zu fragen. Auch die Verwendung geschlechtsneutraler oder keiner Anrede ist für viele neu. Es ist verständlich, dass dies nicht immer gelingt und Fehler vorkommen können. In diesem Fall ist es unproblematisch, sich kurz zu entschuldigen, ohne lange Ausführung, warum es nicht geklappt hat, und anschließend das korrekte Pronomen beziehungsweise die passende Anrede zu ergänzen.

*„Es ist wichtig, Pronomen und Anreden zu respektieren und eben eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Ich würde bei den Pronomen sagen – gerade bei Leuten, die sich im Laufe ihrer Beschäftigung outen –, dass es okay ist, wenn Kolleg\_innen das mal nicht hinkriegen. Aber es wäre schön, wenn sie dann einmal Entschuldigung sagen und anschließend die korrekte Ansprache nutzen. Und wenn sie korrigiert werden, dass sie dann einfach sagen ‚oh, tut mir leid‘ und es dann richtig machen. Wichtig ist eben dieser Wunsch, dazuzulernen, und der Respekt gegenüber trans\*, inter\* und nichtbinären Personen“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Die komplette oder partielle Verweigerung durch Mitarbeitende, korrekte Pronomen zu verwenden, ist jedoch ein Problem und stellt eine Diskriminierung dar. Die Leitung sollte deutlich machen, dass am Arbeitsplatz geschlechterinklusive Sprache und der Respekt vor allen Mitarbeitenden ein **zentraler Teil des professionellen Umgangs miteinander** darstellt. Die Leitung und andere Verantwortlichen müssen es ernst nehmen, wenn eine Person von anderen durchgängig nicht mit den selbstbestimmten Pronomen angesprochen wird.

Eine niedrighschwellige Option, die zur Sichtbarkeit beiträgt, ist die Nutzung einer **E-Mail-Signatur, um das eigene Pronomen und die Ansprache mitzuteilen** und andere einzuladen, die eigene Pronomenwahl mitzuteilen. In einer kürzeren Variante können Mitarbeitende in Klammern nach dem Namen ihr Pronomen schreiben: „Michael\_a Troita (sie)“. Eine andere Variante ist ein kurzer Satz, der der\_dem E-Mail-Empfänger\_in auch den Kontext geschlechterinklusive Anreden kurz erläutert, zum Beispiel: „Im Unternehmen x setzen wir uns für geschlechtliche Vielfalt ein. Wir achten grundsätzlich darauf, geschlechterneutrale Sprache zu verwenden. Teilen Sie mir/uns aber gerne mit, mit welchem Pronomen und gegebenenfalls welcher Anrede Sie angesprochen werden möchten. Adressieren Sie mich bitte mit geschlechterneutralen Anreden zum Beispiel Guten Tag, Vor- und Nachname/Sehr geehrt\* Vor- und Nachname.“

Teamleiter\_innen und Führungskräfte können mit gutem Beispiel vorangehen. Sie können unter anderem in einer kurzen E-Mail ans Team bekanntgeben, dass sie eine E-Mail-Signatur mit Pronomenwunsch einführen, um so andere Mitarbeitende zu motivieren, dasselbe zu tun. In öffentlichen Profilen, Kontaktdaten zum Beispiel auf Webseiten oder Visitenkarten oder auf Namensschildern bei Meetings oder Konferenzen, können **Pronomen optional ergänzt** werden.

### **Korrekte Pronomen und Anreden verwenden**

Bei **kollektiven Ansprachen von Gruppen sollten grundsätzlich inklusive beziehungsweise geschlechterneutrale Varianten verwendet** werden, zum Beispiel: „Sehr geehrte Mitarbeitende, Sehr geehrte alle, Sehr geehrte Kolleg\_innen, Liebe Anwesende.“ Das Gleiche gilt bei individuellen Mitteilungen, wenn die selbstbestimmte Anrede der Ansprechperson nicht bekannt ist. Mögliche Formulierungen sind: „Guten Tag, Vorname Nachname, Sehr geehrt\* Vorname Nachname, Lieb\* Vorname Nachname.“

Im Deutschen weisen die Pronomen und Nomen für Personen und Anreden ein binäres Geschlecht zu. Die meisten Menschen empfinden eine Ansprache, die nicht der eigenen Geschlechtsidentität entspricht, als Kränkung. Genauso wie bei cis dyadischen Frauen und Männern müssen auch die **Pronomen und Anreden von geschlechterdiversen Mitarbeitenden respektiert** werden. Noch ist es im Deutschen wenig etabliert, Personen mit Vor- und Nachnamen statt mit Frau/Herr anzusprechen. Aber auch das ist eine Frage der Gewöhnung und sollte mindestens immer als Option auch zur Verfügung stehen. Wichtig ist es, **ein Bewusstsein dafür zu entwickeln**, dass ein sensibler Umgang mit geschlechterinklusive Sprache, inklusive der Nutzung von korrekten Pronomen und Anreden für die Anerkennung oder Nichtanerkennung der Geschlechtsidentität des Gegenübers entscheidend ist.

Solange nicht sicher ist, wie eine Person angesprochen werden möchte, ist **eine grundsätzlich geschlechterneutrale Ansprache die einzig inklusive Variante**. Viele Mitarbeitende werden weiterhin die binären Ansprachen Frau/sie oder Herr/er bevorzugen. Andere werden die geschlechterneutrale Anrede begrüßen und diese auch langfristig nutzen. In der deutschen Sprache gibt es keine etablierten Pronomen und Anreden jenseits der zweigeschlechtlichen. Inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen verwenden jedoch mittlerweile eine ganze Reihe von geschlechtsneutralen Optionen. Es kann sein, dass manche Mitarbeitende eines der **folgenden Pronomen** verwenden:

## Beispiele abinärer Pronomen

	Nominativ	Dativ	Akkusativ	Possessivpronomen
hen (in Anlehnung an das schwedische Personalpronomen)	Hen benutzt genderneutrale Pronomen.	Wir sollten hen dabei unterstützen.	Du kannst hen gerne einladen.	Ich habe hens Geschenk gefunden.
nin (in einer Trans* Tagung 2007 entwickelt)	Nin benutzt genderneutrale Pronomen.	Wir sollten nin dabei unterstützen.	Du kannst nin gerne einladen.	Ich habe nims Geschenk gefunden.
per (aus Person abgeleitet)	Per benutzt genderneutrale Pronomen.	Wir sollten per dabei unterstützen.	Du kannst per gerne einladen.	Ich habe pers Geschenk gefunden.
sier (Kombination aus „sie“ und „er“)	Sier benutzt genderneutrale Pronomen.	Wir sollten sier dabei unterstützen.	Du kannst sier gerne einladen.	Ich habe siers Geschenk gefunden.
x (ausgesprochen „iks“)	X benutzt genderneutrale Pronomen.	Wir sollten x dabei unterstützen.	Du kannst x gerne einladen.	Ich habe x Geschenk gefunden.
they (aus dem Englischen übernommen)	They benutzt genderneutrale Pronomen.	Wir sollten they dabei unterstützen.	Du kannst they gerne einladen.	Ich habe their Geschenk gefunden.

Ausgewählte Beispiele, entnommen aus der [Pronomenliste](#)<sup>78</sup> von Nichtbinär-Wiki

Wenn ein\_e Kolleg\_in mitteilt, dass sie\_er ab jetzt mit dem Pronomen ‚x‘, ‚her‘, ‚sier‘ oder anderem Pronomen angesprochen werden will, sollte das respektiert und angenommen werden. Es ist **bei Unsicherheiten immer möglich, danach zu fragen**, wie das Pronomen verwendet wird.

„Neutrale oder nichtbinäre Pronomen und Sprachformen sind für viele zunächst ungewohnt und können umständlich und schwer lesbar wirken. Hier liegt das Problem jedoch nicht im Bedürfnis von Personen nach Sprachformen, mit denen sie sich angemessen angesprochen fühlen, sondern in der Beschränktheit der deutschen Sprache, die in ihrer bisherigen Form ganze Personengruppen ausblendet“ (Fuchs et al. 2017, Seite 22).

### Kommunikation von neuen Namen und Ansprache

Für viele geschlechterdiverse Personen ist die Kommunikation ihres selbstbestimmten Namens und ihrer Anrede eine **Herausforderung**. Im Vorfeld sind viele geschlechterdiverse Menschen mit belastenden **Fragen und Ängsten in Bezug auf die Reaktionen von Vorgesetzten und Kolleg\_innen** beschäftigt. Vorgesetzte können dazu beitragen, dass sich die geschlechterdiverse Person unterstützt fühlt und dass die Änderung positiv aufgenommen wird. Dafür sollte die Leitung ihre positive, unterstützende Haltung zu geschlechterinklusive Sprache unterstreichen. Beschäftigte sollen sich an die Leitung oder andere

78 <https://nibi.space/pronomen>

Vertrauenspersonen wenden können, um zum Beispiel einen **Namens- oder Pronomenwechsel zu kommunizieren**. Die Leitung sollte sich mit den Bedingungen und Vorgehensweisen zum Umgang mit amtlichen oder nichtamtlichen Namensänderungen in der Verwaltung vertraut machen und Änderungsbedarfe identifizieren. Um Unsicherheiten abzubauen und Fragen in einem professionellen Kontext beantwortet zu bekommen, ist es hilfreich, eine Beratungsstelle zu inter\* oder trans\* Themen zu kontaktieren. So kann die verantwortliche Person gut vorbereitet in das Gespräch mit der geschlechterdiversen Person gehen. Wenn Informationen eingeholt werden oder Beratung in Anspruch genommen wird, sollten die **Privatsphäre und die Anonymität der geschlechterdiversen Personen besonders geschützt werden**.

## Fragen beim Wechsel von Namen und Ansprache

- Welche Wünsche, Sorgen und Bedarfe hat die geschlechterdiverse Person? Welche Unterstützung wird gewünscht und kann angeboten werden? Wie kann die Leitung (sichtbar) unterstützen?
- Welche Vornamen und Pronomen sollen verwendet werden? Ab wann, in welchen Kontexten? Ist der neue Vorname amtlich eingetragen oder wird dies angestrebt?
- Wie soll die Änderung im Team kommuniziert werden? Will es die Person selbst mitteilen, zum Beispiel per Mail oder in einer Besprechungsrunde? Soll das Thema von der\_dem Vorgesetzten eingeführt und angesprochen werden? Wenn ja, wie und wann? Sollen alle gleichzeitig davon erfahren oder will die Person zuerst bestimmte Kolleg\_innen persönlich ansprechen? Welche weiteren Informationen sind der geschlechterdiversen Person wichtig zu vermitteln?
- Wenn gewünscht, sollte in der Kommunikation mit den Kolleg\_innen auf Leitlinien zu geschlechtlicher Vielfalt hingewiesen werden. Diese verdeutlichen, dass ein anerkennender und wertschätzender Umgang in den Diversity-Richtlinien verankert ist und diskriminierende Handlungen (zum Beispiel Beleidigungen, lächerlich machen, Verweigerung etc.) nicht toleriert werden.
- Wo tauchen im Arbeitsalltag Vornamen und Anreden auf? Welche weiteren Stellen am Arbeitsplatz sollen informiert werden? Es ist hilfreich durchzugehen, bei welchen Stellen Daten und Dokumente aktualisiert werden müssen (siehe als Hilfe die Checkliste in Unterkapitel 3.3, Seite 82), um die jeweiligen Änderungen zu planen. Die zuständige Person kann anbieten, in der Kommunikation mit weiteren Abteilungen, zum Beispiel Personalverwaltung oder IT, involviert zu sein beziehungsweise diese Kommunikation zu übernehmen, damit die Änderungen gegebenenfalls schneller umgesetzt werden.
- Weiteren Unterstützungsbedarf klären: Welche möglichen Situationen im Kolleg\_innenkreis oder im Arbeitsalltag allgemein bereiten der Person Sorgen in Bezug auf die Änderung? Gehen weitere Veränderungen und Unterstützungsbedarf damit einher, zum Beispiel bei der Toilettensituation?

## BAUSTEIN 16: Umstellung auf geschlechterinklusive Sprache

Viele Unternehmen, Behörden, Medien und Organisationen verwenden bereits geschlechterinklusive Sprache. Dies zeigt zum einen die **Machbarkeit** und zum anderen, dass sich geschlechterinklusive Sprache zunehmend **als professioneller Standard im Kontext von Diversity und Inklusion** etabliert.

*„Wir sind gestartet und haben uns für den Gendergap entschieden. Das wird seit Anfang des Jahres erst mal in der internen Kommunikation verwendet. Das war eine Entscheidung in einem Workshop zusammen mit der internen Kommunikation, HR und die Diversity-Abteilung. [...] In der internen Kommunikationsabteilung haben wir eine Richtlinie festgelegt und dann kommuniziert, das heißt, wir haben ein Empfehlungsdokument geschrieben und gemeinsam beschlossen“*

(Interview mit Großunternehmen 2020).

Die Umstellung auf geschlechterinklusive Sprache ist in den seltensten Fällen auf allen Ebenen im Arbeitsumfeld auf einmal möglich. Manche Unternehmen **beginnen mit einer Gesprächsrunde** mit den Verantwortlichen und beziehen dann die interne Kommunikation ein. Oft ist ein nächster Schritt, auf **inklusive Kommunikation in E-Mails** umzustellen und eine Signatur (siehe Baustein 15) zu geschlechterinklusive Sprache einzuführen. Mit diesen Schritten können gerade auch kleine und mittelständische Unternehmen beginnen, auch wenn nicht immer sofort Ressourcen für ausführliche Weiterbildungen zur Verfügung stehen. Ein weiterer Schritt ist es, geschlechterinklusive Sprache als **Handlungsbedarf am Arbeitsplatz zu thematisieren**. Dieser Bedarf sollte durch die Leitung eingebracht und dabei sollten mögliche Verantwortliche im Themenfeld einbezogen werden. Der Umstellungsprozess mit dem klaren Ziel der Etablierung einer geschlechterdiversitätsinklusive Betriebskultur sollte möglichst partizipativ gestaltet sein. Neben der Leitungsebene sollten alle relevanten Bereiche, zum Beispiel Unternehmenskommunikation, IT, Personalverwaltung, Betriebs- oder Personalrat, Öffentlichkeitsarbeit, Gleichstellungsstelle oder Diversity-Management, beteiligt werden. Vertreter\_innen aus allen Abteilungen und Bereichen sollen die Möglichkeit haben, an dem Prozess teilzunehmen – auch um Bedenken und unterschiedliche Wünsche zu äußern sowie Lösungen zu finden, die für den konkreten Arbeitsalltag sinnvoll sind.

In einem weiteren Schritt sollten konkrete Möglichkeiten und Beispiele geschlechterinklusive Sprache recherchiert und Ideen gesammelt werden. Die Beteiligten sollten sich auch über **betriebspezifische Herausforderungen und Schwierigkeiten** austauschen. Ein partizipativ entwickeltes Konzept zur Umsetzung geschlechterinklusive Sprache gibt Handlungssicherheit und Orientierung. Dabei kann es produktiv sein, externe Beratung und Begleitung in Anspruch zu nehmen. Relevante Fragen hierfür könnten sein:

- Soll die Umstellung in allen Bereichen gleichzeitig angegangen werden oder schrittweise nur in einzelnen Arbeitsbereichen eingeführt werden?
- Soll eine konkrete Variante geschlechterinklusive Sprache festgelegt werden oder können mehrere Optionen parallel verwendet werden?
- Welche Regeln oder Vorgaben gelten bei offiziellen Mitteilungen und öffentlich zugänglichen Texten? Welche Regeln gelten bei interner Kommunikation, Kommunikation mit Kund\_innen und Geschäftspartner\_innen? Wie sollen Dokumente und Formulare gestaltet werden?
- Gibt es spezifische Bedarfe, auf die geachtet werden muss, wie zum Beispiel Mehrsprachigkeit, Nutzung digitaler Vorleseprogramme, Barrierefreiheit etc.?

Nach der **Einigung auf ein Konzept** steht die **Umsetzung** an. Hier sollten die anfallenden Aufgaben gelistet und Zuständigkeiten klar verteilt werden. Dazu gehört die **Bekanntmachung der Änderungen** in allen Abteilungen und Unternehmensbereichen, unter allen Beschäftigten sowie unter Umständen auch öffentlichkeitswirksam nach außen.

In den folgenden Schritten ist die **kohärente Anpassung** von Texten, Formularen, Dokumenten, Arbeitsverträgen sowie auch Änderungen in den IT-Systemen vorzunehmen. Dies schafft eine **permanente Sichtbarkeit** und bringt zum Ausdruck, dass es sich um eine **professionelle Haltung am Arbeitsplatz** handelt und nicht um eine individuelle Entscheidung. Die Schritte müssen sukzessive gegangen werden, um beauftragte Mitarbeiter\_innen nicht zu überlasten, zum Beispiel alle neuen Dokumente geschlechterinklusiv zu formulieren und alte Dokumente nach und nach anzupassen.

Insbesondere sollten ausreichend **Sensibilisierungsmaßnahmen und Hilfestellungen für die Mitarbeitenden** zur Verfügung gestellt werden. Es ist hilfreich, Schulungen zu geschlechterinklusive Sprache anzubieten, vor allem für Beschäftigte, die Texte verfassen oder in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind. Für alle Mitarbeitenden sollten **Anleitungen dauerhaft zur Verfügung** (Sprachleitfaden, Aushänge, Rundschreiben, Handouts, Flyer) gestellt werden, die gut digital sowie im Präsenzbetrieb zugänglich sind und über interne Kanäle verbreitet werden. Es kann hilfreich sein, **Möglichkeiten zur Erprobung und Gewöhnung** an geschlechterinklusive Sprache in der mündlichen Kommunikation, zum Beispiel in Teamsitzungen oder internen Telefonaten, zu schaffen.

*„Es ist ein Lernprozess. Durch Anwendung in der ganz normalen Sprache im Alltag, in den Teamsitzungen zum Beispiel, Auch das Hören geschlechterinklusive Sprache ist wichtig. Das habe ich an mir selbst feststellen können. Wenn ich gendergerecht sprechen möchte, gelingt das auch meist und dann fällt es mir fast gar nicht mehr auf. Mir fällt dann eher auf, wenn ich mal wieder männliche Sprache verwende“*

(Interview mit sozialer Dienstleistung 2020).

### 3.5. Geschlechtsneutrale Sanitäranlagen

Beim Thema geschlechtsneutrale Sanitäranlagen befürchten Arbeitgeber\_innen häufig zuerst Probleme und Konflikte. Viele **Bedenken** drehen sich um die **konkrete räumliche Gestaltung**, aber in der Regel sind es **vermutete negative Reaktionen** von Mitarbeitenden, die größere Sorgen verursachen. Daran wird deutlich, dass die Schwierigkeit bei der Einrichtung von geschlechtsneutralen Toiletten nicht in der tatsächlichen Umsetzung und Nutzung liegen, sondern in den unhinterfragten Vorstellungen und Empfindungen, die aus der heteronormativen Zweigeschlechterordnung resultieren. Was in der emotional aufgeladenen Auseinandersetzung vergessen wird ist, dass **geschlechtsneutrale Toiletten und Umkleiden schon lange ein unproblematischer Teil unseres Alltags** sind. Zu Hause gibt es in der Regel die Toiletten für alle, ob Kleinfamilie oder Wohngemeinschaft, für alle Geschlechter. In Geschäften oder an Arbeitsplätzen, wo es nur eine Toilette für alle gibt, ist diese auch geschlechtsneutral. In Geschäften probieren Kund\_innen Kleidung in Umkleiden, die von allen Geschlechtern verwendet werden. In Transportmitteln wie Bahn, Bus oder Flugzeug gibt es nur geschlechtsneutrale Toiletten, ohne dass dies ein Problem darstellt.



Eine Online-Plattform in den Vereinigten Staaten hat im Jahr 2017 Unternehmen aufgelistet, die geschlechtsneutrale Toiletten anbieten, und hatte binnen vier Monate 160.000 Unternehmen ausfindig gemacht (Orlov 2017). In ganz Deutschland werden immer mehr öffentliche Toiletten geschlechtsneutral gestaltet, einige Beispiele sind die Volkswagen Arena in Wolfsburg<sup>79</sup>, die Osnabrücker Halle<sup>80</sup>, die Staatsbibliothek Berlin<sup>81</sup>, die Hochschule Rhein-Waal<sup>82</sup>, das Gemeindehaus in Versmold<sup>83</sup>, die Uni Rostock<sup>84</sup>, das Hainberg-Gymnasium in Göttingen<sup>85</sup>, ein Kinderspielplatz in Hamburg<sup>86</sup>, oder der Landshuter Hauptbahnhof in Bayern<sup>87</sup>. Die folgenden Bausteine bieten Hilfestellungen und praktische Anleitungen, um den **Prozess der Einführung von geschlechtsneutralen Toiletten am Arbeitsplatz** anzugehen.

## BAUSTEIN 17: Notwendigkeit von geschlechtsneutralen Sanitäreanlagen

Die **beste Lösung**, damit geschlechterdiverse Menschen diskriminierungsarm Sanitäreanlagen nutzen können, ist, diese **geschlechtsneutral zu gestalten**. Dabei können entweder alle Toilettenräume geschlechtsneutral gestaltet werden oder männlich und weiblich zugewiesene Toiletten werden beibehalten und eine ausreichende Anzahl von geschlechtsneutralen Toiletten für alle Geschlechter zugänglich gemacht. Wie die Umsetzung genau aussieht, erklären wir für Toilettenanlagen in Baustein 19, für Duschen und Umkleiden in Baustein 20.

Geschlechtsneutrale Toiletten, Umkleiden oder Duschen sind zwar nicht explizit von der **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** vorgesehen, da diese noch im zweigeschlechtlichen Rahmen des alten Personenstandsrechts vor 2018 verfasst wurde. Aufgrund der unter 2.2. bereits aufgeführten Gefahren für geschlechterdiverse Menschen im Zusammenhang mit der Nutzung von Sanitäreanlagen und der Fürsorgepflicht für Arbeitgeber\_innen ist es aber bereits jetzt angezeigt, geschlechterneutrale Sanitäreanlagen einzurichten.

**Zentrale Arbeitsschutzkriterien** sind laut §§ 1 und 3 der ArbStättV, die **Sicherheit, Gesundheitsschutz und die Vermeidung von physischen und psychischen Belastungen für alle Beschäftigten** zu gewährleisten – und damit auch für geschlechterdiverse Beschäftigte. Die Nutzung von zweigeschlechtlichen Sanitäreanlagen stellt für viele geschlechterdiverse Menschen ein hohes Diskriminierungsrisiko dar. Aus Studien ist es bekannt, dass vielen geschlechterdiversen Menschen der Zugang zu Toiletten verwehrt wird, dass sie aufgefordert werden, die Toilette zu verlassen, weil sie angeblich in der „falschen“ Toilette wären oder dass sie verbal oder körperlich angegriffen wurden (siehe Unterkapitel 2.2.). Die Schutzlosigkeit von vielen geschlechterdiversen Menschen in binären Sanitäreanlagen macht diese zu „**Angsträumen**“ und Menschen vermeiden diese aufzusuchen, indem sie weniger trinken und essen (vergleiche Hoenes, Sauer & Fütty 2019). Wenn sich geschlechterdiverse Menschen zwischen Toiletten, Duschen oder Umkleiden für Männer\* und Frauen\* entscheiden müssen, stellt dies für viele eine Form der Diskriminierung und Un-

79 [https://www.queer.de/detail.php?article\\_id=33207](https://www.queer.de/detail.php?article_id=33207)

80 <https://www.hasepost.de/neue-unisex-toiletten-und-aussenflaechen-in-der-osnabrueckhalle-149325/>

81 [https://twitter.com/sbb\\_news/status/1223218310684315651](https://twitter.com/sbb_news/status/1223218310684315651)

82 <https://www.instagram.com/p/BZuA33BjF9h/>

83 [https://www.haller-kreisblatt.de/lokal/versmold/22511842\\_Es-geht-voran-Gemeindehaus-bekommt-modernste-Technik-und-sogar-eine-Unisex-Toilette.html](https://www.haller-kreisblatt.de/lokal/versmold/22511842_Es-geht-voran-Gemeindehaus-bekommt-modernste-Technik-und-sogar-eine-Unisex-Toilette.html)

84 [https://www.instagram.com/p/Bv1eGgogidr/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/p/Bv1eGgogidr/?utm_source=ig_web_copy_link)

85 <https://www.epochtimes.de/politik/deutschland/niedersachsen-gymnasium-in-hannover-eroeffnet-erste-unisex-toilette-fuer-schueler-a2631525.html?tweet=1>

86 <https://www.mopo.de/hamburg/nach-komplettsanierung-bunter-pinkeln-in-planten-un-blumen-36573156>

87 [https://www.instagram.com/p/BwcjH7LHbPU/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/p/BwcjH7LHbPU/?utm_source=ig_web_copy_link)

gleichbehandlung dar. Wir möchten aber auch erwähnen, dass nicht alle inter\* oder trans\* Personen geschlechtsneutrale Toiletten bevorzugen. Daher ist neben geschlechtsneutralen Sanitärräumen **auch ein diskriminierungsarmer Umgang in zweigeschlechtlichen Sanitärräumen** durch Sensibilisierung und Fortbildung zu fördern. Bei geschlechtsneutralen Toiletten geht es grundsätzlich um den Schutz der Intim- und Privatsphäre für alle, also auch der von Frauen\*. Davon profitieren nicht nur geschlechterdiverse Menschen, sondern alle Beschäftigten.

Geschlechtsneutrale Sanitäranlagen einzurichten sollte grundsätzlich als **Präventivmaßnahme** und unabhängig davon, ob es im Unternehmen „geoutete“ geschlechterdiverse Mitarbeitenden gibt, umgesetzt werden. Wenn die Umsetzung von Sanitäranlagen für alle Geschlechter von dem Outing geschlechterdiverser Mitarbeitenden abhängig gemacht wird, ist dies bereits eine Diskriminierung, denn keine Person sollte zur Offenlegung der Geschlechtsidentität genötigt werden.

Zur Entwicklung einer langfristigen Lösung am Arbeitsplatz sollten alle relevanten Stellen in die Umgestaltung der Sanitäranlagen involviert werden. Dies umfasst zum Beispiel Betriebs- oder Personalräte, das Facility-Management, die den Behindertenbeauftragte\_n sowie Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise andere Zuständige für Inklusion und Diversität im Betrieb. Die Leitung hat dabei die Aufgabe, die Umgestaltung zu unterstützen und diese zu kommunizieren sowie die Mittel dazu zur Verfügung zu stellen.

## BAUSTEIN 18: Kommunikation zu geschlechtsneutralen Sanitäranlagen

Die Leitung sollte alle Mitarbeitenden über die Pläne, geschlechtsneutrale Sanitäranlagen einzurichten, informieren. Eine **gute Vermittlungsarbeit in die Belegschaft hinein** schafft Offenheit und Vertrauen in die Nutzung von geschlechtsneutralen Sanitäranlagen und wirkt proaktiv, um Unsicherheiten, Hemmschwellen, Vorurteilen und Sorgen abzubauen. Eine weitere Möglichkeit zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung sind **dauerhafte Erklärungen an den Türen**. Gute Beispiele sind die Informationsseiten der FH Potsdam<sup>88</sup>, oder der Europauniversität Viadrina in Frankfurt (Oder)<sup>89</sup>. Ein anderes Format der Kommunikation geschlechtsneutraler Toiletten ist zum Beispiel ein Interview zur Thematik mit zwei Verantwortlichen des Unternehmens OTTO<sup>90</sup>, das auf dessen Homepage veröffentlicht ist.

Bei der Kommunikation zur Einführung geschlechtsneutraler Sanitäranlagen sollte auf folgende Punkte eingegangen werden:

### — Warum sind Sanitäranlagen für alle Geschlechter wichtig?

Die Kommunikation muss deutlich machen, dass der Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem die Inklusion von geschlechtlicher Vielfalt wichtig ist. Es sollte auf die gesetzlich vorgegebene Gleichbehandlung aller Geschlechter und auf den gleichberechtigten Zugang zu Sanitäranlagen hingewiesen werden: Alle Menschen haben Anspruch auf die Nutzung einer Toilette und Umkleide, die ihrem Geschlecht und ihrer Geschlechtsidentität entspricht und sie vor Diskriminierung schützt. Es sollte auf das erhöhte Diskriminierungsrisiko für geschlechterdiverse Menschen bei der Nutzung von zweigeschlechtlich zugewiesenen Sanitäreinrichtungen hingewiesen werden. Auch sollte die Pflicht von Arbeitgeber\_innen

88 <https://www.fh-potsdam.de/informieren/organisation/gremienbeauftragte/beauftragte/gleichstellung/toiletten-fuer-alle/>

89 [https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/hinweise\\_alltag/unisex/index.html](https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/hinweise_alltag/unisex/index.html)

90 <https://www.otto.de/newsroom/de/kultur/genderneutrale-wcs-unisex-auf-dem-otto-campus-eroeffnet>

betont werden, Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht vorzubeugen und diese zu verhindern. Deutlich zu machen ist, dass Sanitäranlagen für alle Geschlechter die einzige diskriminierungsarme Option für viele geschlechterdiverse Menschen darstellt.

— **Welche Regeln gelten bei der Nutzung von Sanitäranlagen? Wie sehen die Toiletten/Duschen/Umkleiden für alle Geschlechter aus, wer kann sie nutzen?**

Falls der Arbeitsplatz Richtlinien dazu hat, sollte darauf aufmerksam gemacht werden. In der Kommunikation ist darauf hinzuweisen, dass die geschlechtsneutralen Sanitäranlagen von allen benutzt werden können, aber Menschen auch weiterhin – wenn gewünscht – die Sanitärräume für Frauen\* und Männer\* nutzen können. Auch manche geschlechterdiverse Menschen nutzen lieber Sanitäranlagen für Frauen\* beziehungsweise Männer\*, andere wiederum bevorzugen geschlechtsneutrale Einrichtungen. Respektvolles und hygienisches Verhalten ist von allen jederzeit einzuhalten. Es gilt, Mitarbeitenden und Kund\_innen zu verdeutlichen, dass Übergriffe nicht toleriert werden und umgehend an der entsprechenden Stelle gemeldet werden sollen. Dazu gehört auch, Menschen aufgrund des vermeintlich nicht „geschlechtskonformen“ Aussehens zu fragen, ob sie auf der richtigen Toilette sind, oder sie gar aus der Toilette zu verweisen.

— **Wie viele Toiletten/Duschen/Umkleiden werden umgewidmet oder neu eingerichtet? Wird es noch Toiletten/Duschen/Umkleiden für Frauen\* und Männer\* geben? Wo befinden sich die geschlechtsneutralen Sanitäranlagen? Welche Möglichkeiten gibt es für Menschen, die auf rollstuhlgerechte Sanitäranlagen angewiesen sind?**

Eine Übersicht der Toiletten, ihrer Ausstattung und Lage im Gebäude kann eine praktische Art sein, diese Informationen zugänglich zu machen. Wenn ein Arbeitsplatz weiterhin Sanitäranlagen für Frauen\* und Männer\* behält, muss das in der Kommunikation deutlich werden.

— **An wen können sich Beschäftigte wenden, wenn sie Fragen, Bedenken oder Vorschläge haben?**

Hier sollte eine zuständige Person oder Ansprechstelle bestimmt werden, die für diese Fragen sensibilisiert und kompetent ist.

## Umgang mit Widerständen und Sorgen

Leitungspersonen sollten individuellen oder kollektiven Widerständen in der Belegschaft proaktiv begegnen. In Anlehnung an die Human-Rights-Kampagne für inklusive Toiletten (HRC 2016) empfehlen wir im Umgang mit Widerständen drei Schritten zu folgen.

- 1) Erstens soll Raum für die Äußerung von Sorgen geschaffen werden. Ziel ist es, zu verstehen, welches Motiv hinter den Widerständen steht. Geht es um Sicherheitsbedenken oder um den Schutz der Privatsphäre? Zuständige sollten diese Sorgen ernst nehmen und erläutern, warum geschlechtsneutrale Toiletten nicht den Schutz und die Privatsphäre verringern, sondern vergrößern. Von wem oder von welchen Gruppen gehen in der Vorstellung der Person die Gefährdungen aus? Eventuell bringt die Person Vorurteile oder Unverständnis gegen geschlechterdiverse Menschen zum Ausdruck, die die Notwendigkeit von Sensibilisierungsgesprächen und Überzeugungsarbeit aufzeigen. Beispiele zu bereits bestehenden geschlechterneutralen Toiletten in Bahn, Flugzeug etc. können in der Argumentation hilfreich sein.
- 2) Zweitens sollte das grundsätzliche Anliegen eines diskriminierungsarmen und sicheren Zugangs und der Nutzung von Sanitäreinrichtungen für alle Geschlechter im Mittelpunkt des Gesprächs stehen. Zuständige können hierzu auf Studien, die Diskriminierungsrisiken von geschlechterdiversen Personen beim Zugang und Nutzung von Sanitärräumen belegen, sowie auf Erfahrungsberichte von geschlechterdiversen Menschen hinweisen. Wenn sich die Sorge aus der Belegschaft um sexuelle Belästigung dreht, sollte dies zum Anlass genommen werden, das Thema grundsätzlich im Arbeitsumfeld anzugehen. Die Problematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann nicht auf die Toiletten reduziert werden. Verantwortliche sollen darauf hinweisen, dass die Problematik von sexueller Belästigung und übergriffigem Verhalten alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten betrifft – also auch geschlechterdiverse Personen häufig Opfer davon werden. Die Leitungsebene sollte deutlich machen, dass übergriffiges Verhalten generell nicht geduldet wird und deshalb nicht als Argument gegen geschlechtsneutrale Toiletten gelten kann. Im Gespräch sollte der Fokus auf das Gebot des respektvollen Verhaltens in den Sanitäreinrichtungen gelegt werden, ohne begründete oder nachvollziehbare Sorgen abzusprechen. Ein guter Umgang mit der Situation ist, wenn die Leitungsebene mit den Beschäftigten an Projekten oder Initiativen arbeitet, die sowohl für die Anerkennung und Sichtbarkeit von geschlechterdiversen Menschen als auch für eine Sensibilisierung in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eintreten. Zum Beispiel können in den Innenräumen von Einzelkabinen entsprechende Poster oder Broschüren angebracht werden. Zur Prävention von sexueller Belästigung stehen unter [#betriebsklimaschutz](#)<sup>91</sup> Informationsmaterialien sowie Aufklärungs- und Kampagnenmaterial von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung. Auch das Projekt „[make it work!](#)“<sup>92</sup> vom Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe bietet praktische Unterstützung und Schulungen dazu. Betriebsintern ist es geboten, Kontaktpersonen bei Belästigung und Diskriminierung zu benennen. Nach § 13 AGG muss jeder private und auch öffentliche Arbeitgeber, jedes Unternehmen oder jede Dienststelle eine zuständige Stelle benennen, bei der sich die Beschäftigten beschweren können. Folgender Text kann als Beispiel verwendet werden:

„Alle Menschen haben Anspruch auf die Nutzung einer Toilette, die ihrem Geschlecht und ihrer Geschlechtsidentität entspricht und sie vor Diskriminierung schützt. Die Entscheidung, welche Toilette ihrem Geschlecht entspricht, kann nur von der Person selbst getroffen werden und ist nicht zu hinterfragen. Damit Toiletten diskriminierungsarm für alle sind, müssen Nutzungsregeln befolgt werden. Respektieren Sie die Privat- und Intimsphäre von anderen Menschen. Verhaltensweisen wie Anstarren,

91 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz_node.html)

92 <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/make-it-work-fuer-einen-arbeitsplatz-ohne-sexuelle-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt-2118.html>

Belustigung, wiederholte beziehungsweise ungewollte Kontaktversuche, Verhinderung oder Blockieren von Wegen sowie weitere körperliche oder verbale Übergriffe werden nicht toleriert. Wenn Sie ein solches Benehmen beobachten, greifen Sie ein, um weitere Diskriminierung zu verhindern. Vorfälle sollen an folgende Stelle gemeldet werden [...]"

- 3) Drittens sollte die Unternehmens- beziehungsweise Betriebsleitung die Haltung und Werte des Unternehmens bezüglich geschlechtlicher Vielfalt betonen. Auch eine externe diskriminierungssensible und geschlechterinklusive Prozessbegleitung oder Moderation kann hilfreich sein, um weitere Schritte zu entwickeln, die das Unternehmen zum Thema Geschlechterdiversität unternimmt.

## BAUSTEIN 19: Umsetzung von geschlechtsneutralen Toiletten

Mit **geschlechtsneutralen Toiletten**, auch „All-Gender-Toiletten“, „Unisex-Toiletten“, „Toiletten für alle Geschlechter“ sind Toiletten gemeint, die von allen Menschen sicher und ohne Diskriminierung genutzt werden können, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, körperlichen Merkmalen und Zuschreibungen aufgrund des Aussehens, der Stimme etc. Geschlechtsneutrale Toiletten sind die **einzig inklusive Lösung**, die auch geschlechterdiverse Menschen miteinschließt. Die Schaffung von **Sanitäranlagen ausschließlich für geschlechterdiverse Personen ist keine gute Option**, da sie zu neuer Stigmatisierung, Outingzwang und einem höheren Diskriminierungsrisiko führen kann. **Binäre Toiletten beizubehalten** und darauf hinzuweisen, dass Menschen diese entsprechend der eigenen Geschlechtsidentität aussuchen können, ist auch **keine inklusive Lösung** für Menschen, die sich nicht weiblich oder männlich zuordnen oder deren Aussehen vermeintlich nicht geschlechtskonform ist. Weiterhin **raten wir von der Erweiterung binär zugewiesener Toilette auf die Kategorie „divers“ ab** (Frauen\* + divers Toiletten beziehungsweise Männer\* + divers Toiletten). Diese bieten keinen Vorteil gegenüber Toiletten für alle Geschlechter und stellen geschlechterdiverse Menschen weiterhin unter Druck, sich binär einzusortieren und sich zu outen. Auch die Option Frauen\* + inter\* + trans\* + abinäre Toiletten beinhaltet die Problematik, dass männliche Geschlechtsidentitäten von inter\* und trans\* nicht mitgedacht werden und Outingzwang besteht.

Bei einer ausreichenden Anzahl an bereits vorhandenen Toiletten ist es nicht unbedingt notwendig, alle Toiletten geschlechtsneutral zu gestalten. **Neben geschlechtsneutralen Optionen können weiterhin Toiletten für Männer\* und Frauen\* angeboten werden**, wenn dies für notwendig erachtet wird. Bei der **Verteilung der Toiletten** soll jedoch darauf geachtet werden, dass die Nutzung der geschlechtsneutralen Toiletten mit **vergleichbarem Zeitaufwand** gewährleistet ist. Denkbar ist hier zum Beispiel eine geschlechtsneutrale Toilette pro Etage oder abwechselnd jede zweite Etage. Dies ist insbesondere bei Neubauten und Umwidmungen zu beachten.

Geschlechtsneutrale Toiletten sollten aus einzelnen **abschließbaren Kabinen** bestehen, wobei die Trennwände am besten vom Boden bis zur Decke reichen, und auch ein eigenes Waschbecken besitzen. Die konkrete Umsetzung muss an die räumliche Ausgangssituation und die verfügbaren Ressourcen angepasst werden.

Bei Neubauten ist eine ausreichende Anzahl von geschlechtsneutralen Toiletten geboten. Ideal sind **barrierefreie Einzeltoiletten mit Waschbecken**, die funktional und geschlechtsneutral nach WC-Sitz oder Pissoir beschildert sind. Die Ausstattung der Einzeltoilette sollte aus einem Sitz-WC bestehen und wenn möglich auch barrierearm gestaltet werden. Auch Toilettenräume für alle Geschlechter mit mehreren Einzelkabinen sollten, zum Schutz der Privatsphäre, am besten mit **Trennwänden** vom Boden bis zur Decke abgeschlossen sein.

Wenn es am Arbeitsplatz, im Gebäude oder auf dem Gang nur eine oder zwei Einzeltoiletten gibt, sollten diese **zu geschlechtsneutralen Einzeltoiletten umgewidmet** werden. Dazu gehört eine **geschlechtsneutrale Beschilderung** (zum Beispiel „WC“) und dass die Einzeltoiletten inklusive Vorraum von innen **abschließbar** sind.

Wenn es lediglich zwei weiblich beziehungsweise männlich zugewiesene Toilettenräume mit mehreren Einzelkabinen gibt, sollten diese in Toilettenräume für alle Geschlechter umgebaut werden. Die beste Option ist, die Toilettenräume in geschlechtsneutrale Einzeltoiletten umzubauen. Wenn ein Umbau aus räumlichen oder finanziellen Gründen nicht möglich ist, können Arbeitgeber\_innen einen angemessenen Anteil von männlich beziehungsweise weiblich zugewiesenen Toilettenräumen als geschlechtsneutral umwidmen. Die Toilettenräume müssen **funktional beschildert oder als geschlechtsneutral gekennzeichnet** werden. Bei Toilettenräumen mit Pissoirs sollen diese mindestens durch Sichtschutzwände abgetrennt werden. Am besten ist es jedoch, die Pissoirs von den anderen Bereichen durch Wand und Tür abzutrennen. Wenn es in Gebäuden mehr als zwei Toiletten gibt (sowohl Einzeltoiletten als auch Toilettenräume mit mehreren Einzelkabinen), sollte ein **angemessener Anteil** der Toiletten als geschlechtsneutrale Toiletten umgewidmet oder umgebaut werden.

Bei geschlechtsneutral oder funktional beschilderten Toilettenräumen mit mehreren Einzelkabinen ist davon auszugehen, dass sich Menschen unterschiedlicher Geschlechter in den Toilettenräumen begegnen, zum Beispiel beim Händewaschen oder zwischen der Eingangstür und den Einzelkabinen. Um einen möglichst hohen Grad an Sicherheit und Schutz zu erreichen, sollten hier Maßnahmen getroffen werden, die Bedenken und Risiken aufgreifen. Eine Möglichkeit ist es, die **Verhaltensregeln zur Nutzung** der Toiletten bekannt zu machen und sie in den Toilettenräumen sichtbar aushängen. Eine zuständige Person sollte geschult und benannt werden, an die sich Menschen vor allem in der Probephase bei Fragen oder Unklarheiten wenden können.

Bei der (Neu-)Beschilderung der Sanitäreinrichtungen ist darauf zu achten, alle **Beschilderungen** auch in Brailleschrift<sup>93</sup> auszuweisen. Auch blinde und sehbehinderte Menschen sind mitunter geschlechterdivers und möchten die Toiletten benutzen, die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen.

**Rollstuhlgerechte Toiletten** müssen bei der Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter mitbedacht werden.<sup>94</sup> Toilettenräume mit mehreren Einzelkabinen sowie Einzeltoiletten für alle Geschlechter sollten auch so weit wie möglich rollstuhlgerecht sein. Diese sollten als rollstuhlgerechte Toiletten „für alle Geschlechter“ gekennzeichnet werden, um die Nichtanerkennung von Geschlecht beziehungsweise von Geschlechtsidentität bei Menschen mit Behinderung zu vermeiden. **Die rollstuhlgerechte Toilette darf nur in Ausnahmesituationen die einzig verfügbare geschlechtsneutrale Option sein.** Eine Überlastung der rollstuhlgerechten Toilette muss vermieden werden. Die Nutzung durch Menschen, die durch unterschiedliche Behinderungen auf sie angewiesen sind, hat immer Priorität.

93 Brailleschrift ist eine erhabene Punktschrift, die von vielen blinden Menschen und Menschen mit Sehbehinderung durch den Tastsinn erfasst werden kann. Arbeitgeber\_innen können sich zum Beispiel an das bundesweites Kompetenzzentrum BLISTA (<https://www.blista.de/braille-druckerei#page-content>) wenden, das eine Braille-Druckerei betreibt. Aber auch andere Druckereien bieten Beschilderung in Brailleschrift an.

94 Arbeitgeber\_innen sind nach § 3a Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung dazu verpflichtet, bei Einstellung von Menschen mit Behinderung entsprechend barrierefreie Sanitärräume zur Verfügung zu stellen. Hierbei wird in der Verordnung keine Spezifikation bezüglich Geschlecht gemacht.

## Funktionale und geschlechtsneutrale Piktogramme für Toiletten, Umkleiden und Duschen

Funktionale Piktogramme stellen die Ausstattung der Toilettenräume und Umkleide dar:



Geschlechtsneutrale oder -inklusive Piktogramme sollten die Abbildung von „weiblichen“ und „männlichen“ Figuren sowie Mischformen von zweigeschlechtlichen Figuren vermeiden. Eine gute Option sind textbasierte Beschriftungen wie „WC für alle Geschlechter“, „All-Gender-WC“, „Unisex-Toilette“ oder „WC für alle“.<sup>95</sup> Hier empfiehlt sich eine Ergänzung von Text mit einem funktionalen Piktogramm und Brailleschrift.



Quelle: [Cooper Union](#)<sup>96</sup>

Kreative geschlechtsneutrale oder -inklusive Piktogramme können auch eine gute Lösung sein. Zu vermeiden sind „lustige“ Piktogramme, bei denen geschlechterdiverse Menschen oder die Inklusion geschlechtlicher Vielfalt ins Lächerliche gezogen werden. Auch bei kreativen Piktogrammen sollte eine Brailleschriftbeschilderung hinzugefügt werden. Beispiele für kreative Lösungen sind folgende:



In Anlehnung an: [Uni Trier](#)<sup>97</sup>, [Volkswagen Arena, Wolfsburg](#)<sup>98</sup>, [Toilette in Finnland](#)<sup>99</sup>

95 Der Begriff „Unisex“ ist bekannter und kann daher anschlussfähiger sein. „WC für alle Geschlechter“ und „All-Gender-WC“ erkennen geschlechtliche Vielfalt explizit an. Hier ist darauf zu achten, ob am Arbeitsplatz Englisch eine geläufige Sprache ist. „WC für alle“ ist eine offene und inklusive Bezeichnung, solange klargemacht wird, dass „alle“ sich hier sowohl auf Menschen mit körperlichen Behinderungen bezieht als auch auf Menschen jeglichen Geschlechts.

96 <https://cooper.edu/about/bathroom-signage>

97 [https://www.uni-trier.de/index.php?id=65274&tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=13738&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=c6d5cb5a5f96fd8eac58960e1b5e9513](https://www.uni-trier.de/index.php?id=65274&tx_news_pi1%5Bnews%5D=13738&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=c6d5cb5a5f96fd8eac58960e1b5e9513)

98 <https://www.mz-web.de/sport/fussball/unisex-toiletten-in-berlin-dfb-pokalfinale-in-genderneutralem-stadion-32592514>

99 <http://www.kulttuuriakaikille.fi/blog.php?aid=16168&k=13443>

Rollstuhlgerechte Toilettenräume und Einzelkabinen sollten auch als geschlechterdiversitätsinklusiv gekennzeichnet werden.



### ALL-GENDER-TOILETTE

Alle können diese Toilette verwenden  
unabhängig von Geschlechtsidentität  
oder -ausdruck

all gender welcome  
**WC**  
rolltauglich

WC für alle  
Wickelraum



in Anlehnung an: [Trent University Canada<sup>100</sup>](https://www.trentu.ca/chrea/equity/gender-inclusive-restrooms), [BBS-Anne-Marie Tausch<sup>101</sup>](https://www.bbs-anne-marie-tausch.de/all-gender-welcome-toilette-39), [HAWK<sup>102</sup>](https://www.zeit.de/news/2020-01/22/immer-mehr-unisex-toiletten-an-deutschen-hochschulen)

## BAUSTEIN 20: Umsetzung von geschlechtsneutralen Umkleiden und Duschen

Analog zu den Toiletten sollten geschlechterdiverse Menschen **Umkleiden und Duschen** sicher und diskriminierungsarm nutzen können. Im Idealfall gibt es **Einzelduschkabinen und Einzelumkleiden mit Trennwänden**, die vom Boden zur Decke reichen. In den Duschkabinen sollte es zudem genug Platz zum Umziehen sowie Haken für Kleidung geben. Diese oder ähnliche Konzepte sind zum Beispiel aus Schwimmbädern, Campingplätzen oder Sportanlagen bekannt. Die **Beschilderung sollte geschlechterinklusiv und funktional** sein. Die Stanford Universität in New York bietet ein gutes Beispiel für einen geschlechtsneutralen Umkleideraum. Die neu gebaute Anlage wird in einem [Video<sup>103</sup>](#) präsentiert und die [Nutzungsrichtlinien<sup>104</sup>](#) sind online einsehbar.

Für viele Betriebe mit **Sammelumkleiden oder Sammelduschen** ist die Einrichtung von Einzelkabinen aus räumlichen oder finanziellen Gründen nicht möglich. Hier sollten **situationspezifische Lösungen** auch im Dialog mit den Beschäftigten gefunden werden. Zuständige sollten mit einer einem Raum-/Sanitärausstatter\_in erarbeiten, ob weitere **Sichtschutzmöglichkeiten, Trennwände** etc. eingebaut werden können. Eine räumlich separate Einzelkabine mit Dusche zusätzlich zu den Sammelduschen anzubringen ist ebenfalls eine gute Option. Mögliche Lösungen lassen sich auch über die Festlegung von **Duschzeiten** erreichen, wodurch eine **getrennte Nutzung** ermöglicht wird. Bei Sammelduschen oder Sammelumkleiden kann überlegt werden, ob in einem bestimmten Zeitraum von circa 10–15 Minuten diese von einzelnen Menschen genutzt werden können. Dabei handelt es sich **nicht um Bevorzugung oder Sonderbehandlung**, sondern um einen professionellen Umgang und den schrittweisen Abbau von Diskriminierungen. Arbeitgeber\_innen können über Aushänge oder Informationen verdeutlichen, dass das **kurzzeitige Abschließen zur individuellen Nutzung** sowie Alternativen durch individuelle Absprachen ermöglicht werden können. Diese Option ist nicht nur für geschlechterdiverse Menschen relevant, denn Sammelduschen und -umkleiden können aus religiösen Gründen, aufgrund von (sexualisierten) Gewalt- oder/und Traumaerfahrungen, körperlichen Merkmalen oder Schamgefühlen für viele Beschäftigte eine Herausforderung sein.

100 <https://www.trentu.ca/chrea/equity/gender-inclusive-restrooms>

101 <https://www.bbs-anne-marie-tausch.de/all-gender-welcome-toilette-39>

102 <https://www.zeit.de/news/2020-01/22/immer-mehr-unisex-toiletten-an-deutschen-hochschulen>

103 [https://www.youtube.com/watch?v=I2RIFv4\\_H\\_U&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=I2RIFv4_H_U&feature=youtu.be)

104 [http://web.stanford.edu/group/lbre\\_apps\\_forms/maps/fdg/General\\_Design\\_docs/All-Gender\\_Facilities\\_Guidelines\\_2017.pdf](http://web.stanford.edu/group/lbre_apps_forms/maps/fdg/General_Design_docs/All-Gender_Facilities_Guidelines_2017.pdf)



## 3.6. Kleidung, Körper und Gesundheit

Die **körperliche und gesundheitliche Dimension von Arbeit** ist sowohl aus einer Antidiskriminierungsperspektive als auch aus einer arbeitsschutzrechtlichen Perspektive von großer Bedeutung. In den Bausteinen 21 und 22 gehen wir auf **informelle und formelle Regelungen zum Aussehen und Auftreten** von Beschäftigten ein. An allen Arbeitsplätzen gibt es meist unausgesprochene informelle Regelungen darüber, wie sich Beschäftigte bei der Arbeit angemessen kleiden oder stylen sollten. In manchen Fällen gibt es darüber hinaus auch formelle Kleidungs Vorschriften. Dem liegen kulturell geprägte Normen über das Verständnis professionellen Aussehens von Frauen und Männern zugrunde. Diese Annahmen sind für geschlechterdiverse Arbeitnehmer\_innen und für andere Beschäftigte, die die Vorstellungen nicht ausreichend erfüllen, diskriminierend.

In den Bausteinen 23 bis 26 widmen wir uns dem **Themenkomplex der Gesundheit am Arbeitsplatz**. Im Fokus stehen erste Maßnahmen, um den Gesundheitsschutz und die körperliche Unversehrtheit geschlechterdiverser Beschäftigter zu wahren: Was braucht es am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld, damit diese für die körperliche und psychische Gesundheit für geschlechterdiverse Menschen nicht schädlich sind? Welche Themen müssen bezüglich Gesundheit geschlechterdiverser Menschen im Arbeitsumfeld bedacht werden? Wie kann dem erhöhten Diskriminierungsrisiko im Umgang mit medizinischem Personal (siehe Unterkapitel 2.2.) entgegengewirkt werden?

### BAUSTEIN 21: Informelle Regelungen zu „angemessenem“ Aussehen und Auftreten

In diesem Baustein sensibilisieren wir für die Komplexität der Thematik von informellen Regelungen zu Kleidung und professionellem Auftreten, da diese fast alle Beschäftigungsverhältnisse betreffen und geschlechterdiverse Arbeitnehmende strukturell diskriminieren können. Allgemeingültige und eindeutige Handlungsempfehlungen sind in diesem Zusammenhang schwer zu entwickeln, da jeder Arbeitsplatz spezifisch ist. Die zentrale Handlungsempfehlung sind die **Sensibilisierung und die Forderung nach mehr Transparenz und Berücksichtigung von Geschlechterdiversität bei Vorstellungen zu professioneller Kleidung und zum Auftreten** selbst. Dabei sollten die in 2.2. beschriebenen Diskriminierungsrisiken geschlechterdiverser Menschen berücksichtigt werden. Auch in Bezug auf Kleidungs Vorschriften ist das Diskriminierungsverbot aller Geschlechter für öffentliche Arbeitgeber\_innen relevant (Artikel 3 Abschnitt 3 Seite 1 GG sowie §§ 1 und 2 AGG).

Sowohl bei informellen als auch bei formellen Regelungen ist zu beachten, dass **Normen zu Kleidung und Stil kulturell und kontextbezogen geprägt** und mit gesellschaftlichen Dominanzverhältnissen verbunden sind. Sie unterliegen konstanten Veränderungen in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Anerkennungs- und Teilhabekämpfen. Bei vergeschlechtlichten Kleidungsnormen wird dies zum Beispiel dadurch deutlich, dass das Tragen von Hosen bei dyadischen cis Frauen bis in die 1950er Jahre gesellschaftlich verpönt war und teilweise auch sanktioniert wurde. Aktuell **geltende Kleidungsnormen sind grundlegend binär vergeschlechtlicht** und durch weitere Dimensionen sozialer Ungleichheitsverhältnisse geprägt, was auch bei dem Thema Arbeitskleidung und gepflegtem Aussehen berücksichtigt werden muss.

#### Diskriminierungsrisiken informeller Regelungen

Formelle und informelle Regelungen zu Berufskleidung und angemessenem Auftreten reproduzieren gesellschaftliche Normen, zum Beispiel hinsichtlich Geschlecht. Was als angemessen, seriös und professionell angesehen wird, ist abhängig von kulturellen Kontexten und historisch veränderbar. Formelle

Regelungen zur Berufskleidung sind eher selten und zumeist ausformuliert als Teil der betriebsinternen Verhaltensrichtlinien. Dagegen sind **informelle Regelungen oft intransparent**. Sie stellen einen Kodex dar, auf den sich scheinbar alle still geeinigt haben, der jedoch nicht ausgesprochen oder gar festgelegt wurde.

Bei informellen Regelungen ist es nicht eindeutig definiert, was als angemessenes Auftreten für bestimmte Berufszweige gilt. Dazu zählen auch betriebsinterne unausgesprochene Selbstverständlichkeiten zu professioneller Kleidung, wie beispielsweise ranghöhere Kolleg\_innen sich für unterschiedliche Anlässe kleiden, wie sich ältere oder jüngere, schlanke oder kräftigere, als weiblich oder männlich gelesene Kolleg\_innen kleiden sollen. Die in informellen Regelungen enthaltenen Diskriminierungen sind häufig **schwer zu adressieren und zu verändern**. Den erwarteten Kleidungs- und Aussehensvorstellungen zu genügen wird umso schwieriger, je weniger sie öffentlich verhandelt werden:

*„Zu gepflegtem beziehungsweise professionellem Auftreten gibt es keine Policy oder keine Richtlinien, auch nicht für Frauen und Männer, es muss einfach ordentlich und gepflegt aussehen“*

(Interview mit Großunternehmen 2020).

Informelle Kleidungs- und Aussehensnormen beinhalten potentielle Diskriminierungen am Arbeitsplatz, wenn Beschäftigten **aufgrund ihrer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit bestimmte Kleidung oder Stile durch Sanktionen verwehrt oder auferzungen** werden. Sie werden oft nur indirekt und negativ durch **diskriminierende Reaktionen** (Kommentare, Ausschlüsse, Nichteinstellung, Sanktionen) vermittelt, die jedoch reale Konsequenzen nach sich ziehen. Eine Person schilderte ihr Erleben mit dem Absprechen der Professionalität durch eine Chefin, die vermeintlich nur die Farben der Kleidung kommentierte. Dabei wurde jedoch für die Person – einem dyadischen cis Mann – klar, dass nicht nur die Kleidung nicht ernst genommen wurde, sondern sich der Kommentar auf die gesamte Person bezog.

*„Das habe ich auch selber bei Firmenfesten erlebt, wo dann eine Chefin auf mich zukam und meinte, dass ich ja so bunt gekleidet sei (ich trage eben dann auch Lila und Pink), und es war klar, dass ich damit nicht mehr ernst genommen wurde“*

(Interview mit Großunternehmen 2020).

Unausgesprochene Vorstellungen und informelle Regelungen zu angemessener Berufskleidung und zum Aussehen sind nicht nur kontextabhängig, sondern oft auch **klar binär vergeschlechtlicht**. Wie die heteronormative Zweigeschlechtlichkeit bei informellen Regelungen zu Sanktionen und Diskriminierung führt, wird in folgenden Interviewausschnitten deutlich:

*„Ich erinnere mich konkret an einen Mitarbeiter im Rock in einer Einrichtung. Das wurde dann von einigen angesprochen: ‚Hast du gesehen? Der hat heute einen Blümchenrock an‘“*

(Interview mit sozialer Dienstleistung 2020).

*„Wir hatten in letzter Zeit einen Fall von dem ich weiß, da wurde einem Referendar das Hausverbot von einem Schulleiter erteilt, weil er mit Nagellack kam. Da konnte die Gewerkschaft aber erfolgreich vermitteln. [...] Ich kann aber nicht sagen, inwiefern das wieder gelöst wurde, ob das dieser typische Fall war, dass der Mensch, der auffällt, dann plötzlich die Bildungsinstitution wechselt oder ob wir so vermitteln könnten, dass der Mensch in der Bildungsinstitution bleiben konnte und sich die Situation gänzlich erledigt“*

(Interview mit Gewerkschaft 2020).

### Geschlechtskonforme Kleiderordnung hinterfragen

Um geschlechterdiverse Beschäftigte in Bezug auf formelle oder informelle Normen zu Kleidung und Aussehen vor Diskriminierung zu schützen, müssen die **Verknüpfung eines bestimmten Aussehens mit den damit einhergehenden Annahmen zu Professionalität, Seriosität und Kompetenz hinterfragt** werden. Die Einführung von Bekleidungs Vorschriften kann auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösen. Die Vorstellungen davon, was als gepflegt oder professionell gilt, sind weder einheitlich noch selbstverständlich. Sie sollten gerade deshalb **klar definiert und transparent** gemacht werden:

*„Ich muss ganz klar sagen, gepflegtes Äußeres ist eine Definition, die genutzt werden kann, um alles zu verbieten oder alles zu erlauben. Weil es eine Nichtdefinierung ist. Also muss ich, wenn ich gepflegtes Äußeres verlange, definieren, was gepflegtes Äußeres ist“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Hierbei muss auch der rechtliche Rahmen des Weisungsrechts aus § 106 GewO mehr Berücksichtigungen finden. Dieser beschränkt, was an Kleidungs Vorschriften am Arbeitsplatz zulässig ist (siehe Baustein 22), wie ein\_e Anwält\_in einer trans\* inter\* Organisation im Interview folgendermaßen ausführt:

*„Da sind Persönlichkeitsrechte betroffen. Es ist eher die Frage, kann ein Unternehmen überhaupt solche [Kleidungs-]Vorgaben machen? Das kann es sicherlich nur in manchen Bereichen. Beispielsweise, wenn es Kundenverkehr oder Geschäftspartnerverkehr gibt. Dann repräsentiert man das Unternehmen nach außen, da kann das Unternehmen schon gewisse Vorgaben machen, die aber nicht willkürlich sein dürfen und die den Menschen auch die Möglichkeit gibt, sich geschlechtskonform zu kleiden. Da wäre auch bei einer nichtbinären Person eine geschlechtskonforme Kleidung vielleicht nicht so, wie das, was von außen wahrgenommen wird. Aber zum Beispiel wenn Leute nur im Innendienst arbeiten, wo nur Kolleg\_innen anwesend sind oder die Geschäftsleitung, wo man viel über E-Mail und Telefon macht, da darf es – jenseits von Sicherheitsbestimmungen – keine Vorgaben geben“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Die Kleidung und das Aussehen von geschlechterdiversen Personen werden oftmals mit der Erwartung eines **erkennbaren weiblichen oder männlichen Passings** („durchgehen als/passieren können“) bewertet. Dabei wird beurteilt, ob das Aussehen geschlechterdiverser Menschen dem Geschlecht, das ihnen zugeschrieben wird, angemessen ist. Maßstab dabei ist vielfach, wie „gut“ die geschlechterdiverse Person es schafft, so auszusehen wie eine cis dyadische Frau oder ein cis dyadischer Mann. Das Passing geschlechterdiverser Menschen wird häufig kommentiert und bewertet und die geschlechterdiverse Person damit diskriminiert. Wie ein\_e trans\* weibliche Kolleg\_in immer wieder mit der Bewertung konfrontiert ist, ob sie den professionellen Kleidungsstandards entspricht, verdeutlicht folgender Interviewausschnitt aus der öffentlichen Verwaltung:

*„Also die Kollegin trägt eine sehr gute Echthaarperücke mit schönen langen Haaren, eine geschmackvolle dezente Brille und auch die Kleidung passt immer: Sie trägt auch nur Pastell auf Arbeit; also ich weiß, dass sie auch auf so Knallpink steht und auf der Piste trägt sie dann auch einen pinken Skianzug und Glitzer und auffälligen Schmuck, aber auf Arbeit hält sie sich damit zurück und lebt das in der Freizeit. So gut, wie sie es macht, gibt es keine Rückmeldungen, da kann es auch keine geben. Aber sie haben natürlich recht mit den Vorstellungen von der richtigen weiblichen oder männlichen Kleidung und dass es die Erwartungen gibt und was als seriös oder ordentlich gilt, aber sie macht es gut“*

(Interview mit öffentlicher Verwaltung 2020).

Diese Form der **Bewertung der Gender-Performanz**, bei der das Geschlecht und die Geschlechtsidentität von geschlechterdiversen Menschen immer wieder beurteilt werden, ist **gekoppelt an die Infragestellung ihrer Professionalität** im Beruf. Für geschlechterdiverse Menschen ist dies durchaus spürbar und stellt für sie eine konstante Herausforderung und einen **zweigeschlechtlichen Anpassungsdruck** dar, mit dem sie einen Umgang finden müssen. Kommentare zum Aussehen von Mitarbeiter\_innen können übergriffig oder verletzend sein und schaden auch dem Betriebsklima. Bei Anfeindungen müssen betroffene Personen durch die Leitung, Gleichstellungsbeauftragte und andere relevante Ansprechpartner\_innen unterstützt werden. Im Arbeitskontext nicht relevante und unangemessene Bewertungen, Kommentare und Blicke bezogen auf Aussehen und Kleidung führen zu Selbstanktionierung und Stresssituationen, die die Arbeitsleistung negativ beeinflussen können.

*„Ich finde aus eigener Erfahrung die Frage nach Kleidung gerade im Kontakt zum Beispiel mit Ministerien etc. superschwierig. Also meine Überlegung ist dann: Was wirkt professionell und ‚gefällig‘ und was würde EIGENTLICH zu meiner geschlechtlichen Identität passen? Wie viel werde ich eingeschränkt durch ‚formelle Annahmen‘ über vergeschlechtlichte Kleidung – also wie wirst du ernst genommen, wie viel musst du dich an die Normen anpassen, wann geht das aber nicht mehr, weil du dann selber gar nicht du selbst bist?“*

(Interview mit Nichtregierungsorganisation 2020)

*„Ich selbst habe auch keine guten Strategien gefunden, manchmal passe ich mich dann auch an, weil ich weiß, wie die mich im Anzug ernst nehmen, und dann ziehe ich mich auch schon mal dementsprechend eher so an, wie ich weiß, dass sie es ernst nehmen würden“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Beispielhaft für einen transparenten und diskriminierungssensiblen Umgang mit Kleidung kann folgende Richtlinie zu äußerem Erscheinungsbild des Unternehmens SAP erwähnt werden: „SAP hat das Recht, über das äußere Erscheinungsbild und das Verhalten am Arbeitsplatz seiner Mitarbeiter je nach Zuständigkeit, Arbeitsort und Funktion mitzubestimmen, soweit dies einem ordnungsgemäßen Geschäftsablauf dient. Transgender- oder transsexuelle Mitarbeiter haben das Recht, sich in Übereinstimmung mit ihrer Geschlechtsidentität zu kleiden, wobei auch hier die gleichen Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild gelten wie für alle SAP-Mitarbeiter. Wann und wie Transgender- oder transsexuelle Mitarbeiter sich gemäß ihrer Geschlechtsidentität kleiden, ist die freie Entscheidung der betroffenen Person“ (SAP 2014, Seite 7).

Vorteil und gleichzeitig Nachteil dieser oder ähnlicher Regelungen sind, dass diese viel **Auslegungsspielraum** lassen. Denn es ist nicht klar definiert, was darunter verstanden wird, dass sich geschlechterdiverse Mitarbeitende gemäß ihrer Geschlechtsidentität kleiden können. Problematisch bleibt, dass auch solchen Richtlinien implizit normative Vorstellungen von binär vergeschlechtlichter Kleidung zugrunde liegen können und damit indirekte Sanktionen möglich sind. Die Hürde besteht folglich darin, **Professionalität und Seriosität von „geschlechtskonformer“ Kleidung und einem binär vergeschlechtlichten Aussehen zu entkoppeln**.

Hinsichtlich des arbeitshindernden Stresslevels, das mit Kleidungs- und Aussehensnormen verbunden ist, wünscht sich eine interviewte Person „*dass alle grundsätzlich mehr sensibilisiert sein müssten für geschlechtliche Vielfalt, tiefer als nur auf der easy Oberfläche. Da wo ich arbeite, sind Menschen – auch bei offiziellen Stellen – oberflächlich sensibilisiert und achten zum Beispiel auf Namen und Pronomen. Aber es gibt kein tiefes Verständnis dafür, was das zum Beispiel für Kleidung bedeutet und wie viel Vorannahmen über Normen da sind. Eine tiefer greifende Sensibilisierung könnte zur Entspannung geschlechterdiverser Menschen führen*“ (Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

## Impulsfragen, um informelle Kleidungs Vorschriften zu hinterfragen

- Was verbinden Sie mit professionellem Aussehen?
- Welche Kleidung verbinden Sie mit einem betrieblich relevanten seriösen Auftreten?
- Wie unterscheidet sich Ihre Erwartung an professionelles Aussehen bei Frauen\* und Männern\*? Wie wird im Unternehmen reagiert, wenn davon abgewichen wird?
- Warum irritiert Kleidung, wenn sie nicht den eigenen Erwartungen bezüglich des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität des Gegenübers entspricht?
- Wie können Erwartungen und informelle Regelungen zu Berufskleidung und professionellem Aussehen verändert werden, damit sie inklusiver für geschlechterdiverse Menschen sind?
- Welcher Sensibilisierungsmaßnahmen bedarf es, um Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Beschäftigten hinsichtlich Kleidung und Aussehen im Arbeitsumfeld umzusetzen?
- Wie können geschlechterdiversitätsinklusive Empfehlungen zu Kleidung und Aussehen für den eigenen Arbeitsplatz aussehen? Welche Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten können dafür in Anspruch genommen werden? Ist zum Beispiel eine Beratung durch inter\* und trans\* Interessenvertretung oder Inklusions- und Gleichstellungsbeauftragte hilfreich?

### Geschlechterdiversitätsinklusive Kleidung – informelle Regelungen

Im Arbeitsumfeld sollte eine offene und transparente Auseinandersetzung geführt werden, was als angemessene beziehungsweise unangemessene Kleidung und Aussehen verstanden und erwartet wird. In vielen Branchen sind **Unisex-Kleidungs Vorschriften** möglich, die nach **Funktionalität und Größen und nicht nach Geschlecht unterscheiden**.

*„In der Pflege ist die meiste Kleidung eh Unisex, zum Beispiel weiße Hose und Poloshirt, und dann ist vielleicht der Schnitt etwas unterschiedlich, aber eigentlich geht es – wenn dann überhaupt – nur um die Größen, aber das ist frei wählbar“*

(Interview mit mittelständischem Unternehmen 2020).

Der ehrliche und offene Austausch über Erwartungen, Irritationen und eventuell entstehende Konflikte bezüglich angemessenen Aussehens und Geschlechternormen ist die Grundlage für ein inklusives und diversitätsbewusstes Arbeitsklima. Dafür bietet es sich an, Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen und Weiterbildungen und Beratung zum Beispiel bei lokalen inter\* und trans\* Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen, wenn es die Ressourcen ermöglichen. Falls Weiterbildungen nicht möglich sind, müssen betriebsinterne Annahmen, Erwartungen und Normen hinterfragt und explizit kommuniziert werden. Zur **Verdeutlichung und Veranschaulichung sind Beispiele hilfreich**, zum Beispiel dass Freizeit- und Sportkleidung, schulterfreie Kleidung oder offene Schuhe beziehungsweise Flipflops am Arbeitsplatz nicht erwünscht sind. Eine unkonventionelle Kleiderordnung kann auch kreatives Potential im Arbeitsumfeld freisetzen:

„Bei uns gab und gibt es keine Kleiderordnung. Unkonventionalität ist unser Markenzeichen geworden, eben auch unkonventionell in Kleidungsfragen, das sind eben Entwickler und keine Banker. [...] Für die Mitarbeiter\_innen gilt jetzt: Komm wie du willst, so wie du dich wohl fühlst. Es gab auf einmal viel mehr Kreativität und auch die Kund\_innen gingen da positiv drauf zu und finden das toll. Banker kamen beim ersten Besuch im Anzug und dann war da aber schon an der Tür wer in Flipflops und Shorts und beim zweiten Besuch kamen die auch leger in Jeans und Shirt oder Hemd und das öffnete auch den Kund\_innenkontakt, das war gleich vertrauter“

(Mittelständisches Unternehmen).

Eine geschlechterdiversitätsinklusive Haltung zu Kleidung und Aussehen am Arbeitsplatz beschreibt ein\_e Mitarbeiter\_in folgendermaßen:

„Es ist ein schönes Beispiel, wie eine Kultur geschaffen werden kann anhand von Kleidung, wo explizit darauf hingewiesen werden kann: ‚Ah, ihr seid frei, euren Geschlechtsausdruck so anzupassen, dass es zu eurer Geschlechtsidentität passt, und das ist willkommen bei uns‘“

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

## BAUSTEIN 22: Berufskleidung geschlechterdiversitätsinklusiv gestalten

### Berufs- und Dienstbekleidung

Grundsätzlich dürfen Beschäftigte selbst entscheiden, welche Kleidung sie bei der Arbeit tragen, außer wenn in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen wirksame Bestimmungen zu Berufskleidung oder Dienstkleidung enthalten sind. **Berufskleidung** meint berufsspezifische Vorgaben in Bezug auf Kleidung, also die typische Arbeitskleidung in einer Branche wie zum Beispiel in Banken, im Gastronomiegewerbe oder in der Pflege. Bei Berufskleidung haben die Arbeitnehmer\_innen oft einen Spielraum, welche Kleidung sie tragen wollen, um dieses Erscheinungsbild zu erfüllen. Mit **Dienstkleidung** sind eher Uniformen gemeint, die nicht gesetzlich vorgeschrieben werden, aber mit spezifisch vorgeschriebenen Kleidungsstücken, die in der Regel vom Betrieb gestellt werden. Dienstkleidung gibt es zum Beispiel bei Bahnpersonal oder im Flugwesen.

Bei Vorgaben zur **Berufs- und Dienstbekleidung** sind folgende Grundlagen relevant: Nach dem § 75 Abschnitt 2 BetrVG sind Arbeitgeber\_innen und der Betriebsrat dazu verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit von Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen von §§ 1 und 2 AGG, wodurch mittelbare oder unmittelbare Benachteiligungen von Menschen aufgrund von „Rasse“, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität in allen Phasen der Beschäftigung nicht zulässig sind. Auf dieser Grundlage dürfen geschlechterdiverse Mitarbeiter\_innen nicht gezwungen werden, Berufs- oder Dienstkleidung zu tragen, die nicht dem eigenen Geschlecht oder der Geschlechtsidentität entspricht. Bei den notwendigen Überarbeitungen in den Berufs- und Dienstkleidungsvorschriften hat der Betriebsrat eine besondere Verantwortung, um die Persönlichkeitsrechte von geschlechterdiversen Arbeitnehmer\_innen zu gewährleisten. Der **Betriebsrat** hat nach dem § 87 Abschnitt 1 Nummer 1 BetrVG **bei Fragen der Dienstkleidung Mitbestimmungsrecht**. Darüber hinaus können Gleichstellungsbeauftragte aktiv werden und Anpassungen und Erweiterungen der Dienstkleidung einfordern. Beschäftigte können sich bei Diskriminierung und bei Verletzung der Persönlichkeitsrechte durch die Bestimmung der Dienstkleidung an Betriebsrat, Beschwerdestellen, Gleichstellungsbeauftragte oder an die Gewerkschaft wenden.

Wenn Arbeitsplätze ausschließlich weibliche und männliche Varianten von Dienstkleidung anbieten, müssen **Optionen für geschlechterdiverse Beschäftigten ermöglicht** werden:

*„Wir haben in Deutschland vier offizielle Geschlechtseinträge – drei positive und einen ohne Eintrag. Das heißt, wenn ich bei der Berufskleidung eine Einteilung in männlich und weiblich habe, erfülle ich damit nicht den aktuellen Gesetzesstand. Das heißt, ich muss mir die Frage stellen, wie das für Menschen sind, die sich da nicht zuordnen. Ich habe im Betrieb zum Beispiel eine Person, die in ihrer Freizeit immer Kleider trägt, und ich biete potentiell Kleider als Arbeitskleidung an, aber die Person hat einen eingetragenen Personenstand, für den dies nach den internen Regeln nicht als Arbeitskleidung gilt – dann muss ich das in Frage stellen, wieso soll die Person das nicht tragen dürfen?“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Geschlechterdiversitätsinklusive Dienstkleidung bedeutet entweder, **Geschlechterunterschiede in der Kleidung aufzuheben** oder **weitere selbstbestimmte Optionen neben einer männlichen und weiblichen Dienstkleidung anzubieten**. Diese können neutral gehalten sein oder Elemente aus männlichen und weiblichen Dienstkleidungen kombinieren. Die Entscheidung darüber, ob männliche, weibliche, neutrale, gemischte oder andere Varianten der Dienstkleidung gewählt werden, sollte bei den Mitarbeitenden selbst liegen und darf sich nicht nach dem amtlichen Geschlechtseintrag richten. Wie die Vertretung einer inter\*/trans\* Organisation betonte, ist die Wahrung der Selbstbestimmung bei der Wahl von Dienstkleidung besonders wichtig:

*„Unser Ziel ist, dass die Person selbst entscheidet, was sie trägt, wenn es geschlechtsspezifische Uniformen gibt. Also dass die Person entscheidet ‚das und das wähle ich‘, und dass dies unabhängig ist von irgendeinem amtlichen Geschlechtseintrag, sondern individuell entschieden werden kann“*

(inter\* trans\* Organisation).

Arbeitgeber\_innen können sich bei der Einführung geschlechterdiverser Arbeitskleidung **nach Empfehlungen des jeweiligen Berufsverbands fragen**:

*„Den Mitarbeitern kann beispielsweise eine Auswahl möglicher Kleidungsstücke vorgegeben werden, ohne diese an ein Geschlecht zu binden. Beispiel: Es werden Hosen, Röcke, Hemden, Blusen, Kleider und Jacken vom Unternehmen gestellt. Die konkrete Auswahl wird jedoch den einzelnen Beschäftigten überlassen“*

(Berufsverband Gesamtmetall 2019, Seite 15).

Bei allen Optionen der Dienstkleidung sollten **unterschiedliche Körpergrößen und -formen berücksichtigt** werden.

### Schutzkleidung

Es gibt einen wichtigen rechtlichen Unterschied zwischen **einerseits Berufs- und Arbeitskleidung**, die nicht gesetzlich vorgeschrieben ist und in der Regel dem Zweck eines einheitlichen Erscheinungsbilds dient, und **andererseits Schutzkleidung**. Schutzkleidung dient der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber\_innen verpflichtet, Schutzkleidung für Mitarbeitende bereitzustellen, falls diese für den Arbeitsplatz erforderlich ist, und die Kosten für Reinigung und Wartung zu übernehmen. Was in verschiedenen Branchen notwendig ist, richtet sich nach einer **Gefährdungsbeurteilung der jeweiligen Tätigkeiten**.

Bei Arbeitsschutzkleidung besteht seit langem die Problematik, dass sich die Herstellung dieser an einer cis dyadisch männlich konnotierten Körpernorm orientiert. Frauen\*, die bei der Feuerwehr arbeiten, berichten über die Gefahren und Nachteile, die daraus im Arbeitsalltag resultieren:

„Gut sitzende Kleidung hat in erster Linie etwas mit vernünftigem Schutz zu tun. Wenn man über seinen eigenen Jackensaum stolpert, die Kleidung zu eng oder viel zu weit ist, hat das nicht mehr viel mit Sicherheit zu tun. Ein weiterer Punkt für gut passende Kleidung ist, dass ein angemessenes Auftreten zum Bild einer professionellen Feuerwehr dazugehört. Es kann nicht sein, dass Kolleginnen oder Kollegen den Spruch hören ‚Na, gibt’s dich auch in passend?‘“

(Netzwerk Feuerwehrfrauen ohne Jahr).

Aus der Perspektive von Arbeitsschutz, Antidiskriminierungsrecht und Gleichstellungsrecht ist es geboten, dass **Arbeitsschutzkleidung in allen Größen verfügbar** ist und „den Beschäftigten individuell passt“ (BGHM 2018). Innerhalb der vorgegeben Standards bei Schutzkleidung sollen Mitarbeitende bestimmen, welche Optionen sie nutzen wollen. Wenn bestimmte Größen oder Modelle, die für individuelle Mitarbeitende passend sind, nicht im Sortiment des Unternehmens enthalten sind, sollten diese ergänzend gekauft werden.

## BAUSTEIN 23: Umgang mit geschlechtsbezogenen medizinischen Maßnahmen

### Krankschreibungen und längere Ausfallzeiten

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist das oberste Gebot und Grundlage von produktivem Arbeiten. Bei Krankheit und Krankschreibung von Beschäftigten müssen Vorgesetzte beachten, dass es keine Mitteilungspflicht jenseits der Meldung und Übermittlung der Krankmeldung beziehungsweise Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von Seiten der Arbeitnehmer\_innen gibt. Konkrete Informationen zu **Diagnosen bei Krankmeldung** sowie zu konkreten Behandlungen oder medizinischen Maßnahmen müssen **nicht offenbart** und **dürfen nicht erfragt** werden. Krankenhaus- oder Rehabilitationsaufenthalte von geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen sind medizinisch notwendig und nicht anders zu behandeln als eine Knieoperation oder ein Bandscheibenvorfall. Auch **Krankschreibungen** geschlechterdiverser Mitarbeiter\_innen, zum Beispiel aufgrund von geschlechtsbezogenen medizinischen Maßnahmen, sind **arbeitsrechtlich nicht anders zu bewerten als Krankschreibungen anderer Beschäftigter** und dürfen nicht hinterfragt werden. Gängige betriebliche Wiedereingliederungshilfen, Lohnfortzahlungen, Krankengeldregelungen, Arbeitszeitflexibilität, temporäre Arbeitszeitreduktion etc. sind auch bei geschlechtsbezogenen medizinischen Maßnahmen anzuwenden.

Einwände, dass geschlechterdiverse Menschen **per se längere oder häufigere krankheitsbedingte Ausfälle als andere Arbeitnehmer\_innen** hätten, lassen sich nicht bestätigen und sind unzulässig. Dieses gruppenbezogene Vorurteil ist als Begründung für Nichteinstellung, Befristung, Nichtbeförderung oder Kündigung von geschlechterdiversen Menschen rechtswidrig:

„Dass längere Ausfallzeiten bei geschlechterdiversen Personen ein Problem sein soll, das sind nur Ausreden! [...] Da werden vermeintliche marktwirtschaftliche Gründe vorgeschoben und damit wird nur die trans\* Diskriminierung, also die diskriminierende Einstellung vertuscht, das sind nur Ausreden“

(Interview mit mittelständischem Unternehmen 2020).

Arbeitgeber\_innen sollten sich bewusst machen, dass gesundheitliche und medizinische Bedarfe von Beschäftigten individuell unterschiedlich sind und nicht gruppenbezogen beurteilt werden können, genauso wie bei allen anderen Heilungsprozessen nach Unfällen, Verletzungen oder Krankheiten. Das heißt jedoch nicht, dass sich für manche geschlechterdiverse Menschen nicht auch längere Ausfallzeiten ergeben kön-



nen. Problematisch ist das pauschale gruppenbezogene Vorurteil gegenüber allen geschlechterdiversen Menschen das zum Beispiel zu Nichteinstellung führt.

Für manche geschlechterdiverse Menschen und insbesondere für inter\* Personen können sich aufgrund der langen (auch traumatischen und mit vielen Folgebehandlungen verbundenen) Behandlungsgeschichte **längere oder häufige Ausfallzeiten** ergeben. Wichtig ist in solchen Fällen, dass ein Bewusstsein und eine aktive Förderung von inter\*, aber auch anderen geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen entwickelt werden. Dafür können auch eine klare Positionierung zur Unterstützung der Mitarbeitenden und ein Verweis auf die Antidiskriminierungsstandards wichtig sein. Eine inter\* und trans\* Organisation rät beispielsweise dazu, Krankentage anders oder nicht zu erfassen:

*„Das ist einfach eine schwierige Geschichte, weil natürlich die inter\* Personen sich dann auch nicht trauen, Angst haben davor, vielleicht sogar Urlaub nehmen für eine Operation oder was auch immer. Also, dass da einfach ein klares Commitment von der Firma da ist, dass es okay ist und man aus diesen Kennzahlen, solche Personen auch herausnehmen kann“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Vorgesetzte sollten **unterstützende Regelungen** finden und **Entgegenkommen bei notwendigen Terminen bei Ärzt\_innen, Krankenhausaufenthalten oder längeren Genesungszeiten** geschlechterdiverser (und allen anderen) Mitarbeiter\_innen zeigen. Ärzt\_innentermine müssen ermöglicht werden, zum Beispiel durch flexiblere Arbeitszeiten. Geschlechterdiverse Mitarbeiter\_innen sollten nicht für medizinische Maßnahmen und für die Genesungszeit danach, in der sie noch arbeitsunfähig sind, Urlaub nehmen müssen. Personalverwaltung, Betriebs- beziehungsweise Personalräte oder Gewerkschaften sollten geschlechterdiverse Menschen bezüglich Krankschreibung und Ausfallzeiten beraten und aufklären können. Hierfür bedarf es deren Schulung durch Fortbildungen.

### Ausfallzeiten und Kündigung

Besteht der Verdacht, dass es einen Zusammenhang zwischen einer Kündigung und Ausfallzeiten beziehungsweise einer Krankschreibung gibt, haben geschlechterdiverse Menschen das Recht, sich umgehend an den Personal- und Betriebsrat beziehungsweise, an Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsbeauftragte zu wenden, um die (Un-)Rechtmäßigkeit der Kündigung und die **Möglichkeiten der Geschlechterdiskriminierung zu prüfen**.

*„Es kann ja einfach nur eine illegitime Kündigung sein, weil die\_der Arbeitgeber\_in jemand, die\_der länger krank war, loswerden will. Und wenn die\_der Arbeitgeber\_in kündigt, weil sie\_er den geschlechtsspezifischen Hintergrund weiß, ist es auch verboten, weil es Geschlechtsdiskriminierung ist. Es ist nur die Frage, ob sich die betroffene Person rechtzeitig dagegen wehrt, denn bei Kündigungen haben wir eine 3-Wochen-Frist“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Betriebs- und Personalräte oder relevante Beauftragte sollen für den Fall einer möglichen Diskriminierung einer\_eines geschlechterdiversen Mitarbeitenden, Informationen für Mitarbeitende zur Verfügung stellen, über die Rechtslage bei Kündigungen informieren und gegebenenfalls an externe Unterstützungsmöglichkeiten wie die Rechtsberatung der Gewerkschaften, Antidiskriminierungsstellen oder inter\* und trans\* Beratungsstellen verweisen.

### Unterstützung bei anstehenden Behandlungen

Wenn **geschlechtsverändernde oder Folgebehandlungen** wegen früherer zwangsangleichender Maßnahmen oder anderer geschlechtsbezogener medizinischer Maßnahmen anstehen, kann es förderlich sein, ein vertrauliches Gespräch mit Vorgesetzten oder verantwortlichen Beauftragten auf freiwilliger Basis anzubieten. In einem Gespräch können Absprachen getroffen werden, um vorab und anschließend gesteigerte Arbeitsbelastung für die geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen sowie andere berufliche Nachteile durch Ausfallzeiten zu vermeiden. Auch können gemeinsam individuelle Bedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten eruiert werden.

Nicht immer wissen Arbeitgeber\_innen, welche Folgen sich aus medizinischen Maßnahmen für geschlechterdiverse Beschäftigte ergeben können. Vorgesetzte oder Beauftragte können sich dazu bei inter\* und trans\* Organisationen informieren. Auch die Nutzung sogenannter Transitions-Guidelines oder Gesprächsleitfäden kann sinnvoll sein:

- [Richtlinien zur Geschlechtsangleichung, SAP<sup>105</sup>](#)
- [Transition – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten, LADS Berlin<sup>106</sup>](#)
- [Gender Affirmation/Transition Guide for Employees, Griffith University \(Englisch\)<sup>107</sup>](#)
- [Gender Transition Guidelines, Über \(Englisch\)<sup>108</sup>](#)

Zur Unterstützung von geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen sollten Vorgesetzte auch ein **Wissen und Bewusstsein zu krankenkassenrechtlichen Regelungen** hinsichtlich Geschlechterdiversität und verbundenen Diskriminierungsrisiken und Ausschlüssen am Arbeitsplatz entwickeln. Für die Kostenübernahme geschlechtsangleichender Maßnahmen bei trans\* Personen wird zum Beispiel bislang ein „Alltagstest“ von den Krankenkassen gefordert (MDS 2009). Demnach muss eine Person mindestens 1–1,5 Jahre (abhängig von den angestrebten Maßnahmen) in allen Sphären „geoutet“ und im selbstbestimmten Geschlecht gelebt haben, inklusive Arbeitsplatz. Dafür bedarf es in der Regel eines Auftretens im weiblichen oder männlichen Erscheinungsbild. Das führt am Arbeitsplatz häufig zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrung. Bereits in diesem Prozess sollten (zukünftige) Mitarbeiter\_innen aktiv unterstützt werden, zum Beispiel durch Gesprächsangebote von Vorgesetzten, Sensibilisierung der Mitarbeitenden, klaren Verweis auf betriebliche Antidiskriminierungsstandards und ein klares Einschreiten bei Diskriminierungen.

Es ist auch möglich, dass sich die **körperlichen Voraussetzungen einer Person** aufgrund von geschlechtsspezifischen medizinischen Maßnahmen, aber auch anderen Lebensumständen verändern. Es sollte daher grundsätzlich ermöglicht werden, dass die betreffende Person – auf eigenen Wunsch – die **Position im Betrieb wechselt**, um einen Betriebs- und Berufsausstieg zu verhindern. Der Person sollte jedoch ein Wechsel nicht automatisch als „einfachste Lösung“ nahegelegt werden. Gemeinsam mit der\_dem geschlechterdiversen Beschäftigten gilt es, partizipativ unterschiedliche Möglichkeiten zu eruieren und dabei die Person in ihren konkreten Wünschen zu unterstützen.

105 [https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx\\_dreipccdvdiversity/Richtlinien\\_zur\\_Geschlechtsangleichung.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_dreipccdvdiversity/Richtlinien_zur_Geschlechtsangleichung.pdf)

106 [https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/schwerpunkte/lbsti/materialien/tia/tia\\_flyer-transition\\_druckversion.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lbsti/materialien/tia/tia_flyer-transition_druckversion.pdf)

107 [https://www.griffith.edu.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0028/741916/Gender-Affirmation-Transitioning-Guidelines\\_Staff\\_July2020.pdf](https://www.griffith.edu.au/__data/assets/pdf_file/0028/741916/Gender-Affirmation-Transitioning-Guidelines_Staff_July2020.pdf)

108 <https://d1nyezh1ys8wfo.cloudfront.net/static/PDFs/Gender+Transition+Guidelines+-+Uber.pdf>

## BAUSTEIN 24: Gesundheitsmanagement und amtsärztliche Untersuchungen

### Arbeitsschutz bei psychischen Risiken

Nach dem **Arbeitsschutzgesetz** umfasst der Arbeitsschutz zusätzlich zu physischen Unfällen und Gefahren auch **psychische Risiken**. Dazu schreibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): „Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein vielschichtiges und vergleichsweise junges Handlungsfeld des betrieblichen Arbeitsschutzes. Viele Unternehmen stehen bei der Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung noch am Anfang; selbst große Unternehmen mit gut ausgebauten Arbeitsschutzstrukturen und -ressourcen sind bei dieser Thematik häufig noch im Stadium der Entwicklung und Erprobung“ (BAuA ohne Jahr).

Bei der **Gefährdungsbeurteilung durch psychische Belastungen** im Arbeitsalltag geschlechterdiverser Mitarbeiter\_innen ist die Rolle von normativer Zweigeschlechtlichkeit und Minderheitenstress aufgrund wiederholter Diskriminierungserfahrungen einzubeziehen. In den Erkenntnissen zur Diskriminierung von geschlechterdiversen Menschen (siehe dazu die Unterkapitel 2.1. und 2.2.) finden sich viele Faktoren wieder, die bei einer Beurteilung von gesundheitsrelevanten Belastungen und Gefährdungen im Arbeitsumfeld nach den Empfehlungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu berücksichtigen sind (Beck et al. 2017).

Auf der Grundlage einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung sind nach der BAuA „zielgerichtete Maßnahmen zur Reduzierung psychosozialer Risiken im Betrieb [...] nötig und möglich, in der Arbeitszeit- und Leistungs politik ebenso wie in der Personalplanung oder der Qualifizierung, als Aufgabe fürsorglicher Mitarbeiterführung ebenso wie als Bestandteil professioneller Berufsausübung. Im Interesse des Gesundheitsschutzes gilt es, Anstrengungen zur Gefährdungsvermeidung in allen diesen Kontexten systematisch und zielgerichtet zu befördern“ (BAuA 2020, Seite 3). Dieser Baustein zeigt Wege auf, wie Arbeitgeber\_innen die psychische Belastung geschlechterdiverser und aller anderen Beschäftigten senken können. Im Sinne von Gesundheitsförderung und Inklusion sollten zukünftig **proaktive Präventionsmaßnahmen** stärker ins Blickfeld rücken.

### Amtsärztliche Untersuchungen und Sensibilisierung von medizinischem Personal

Amtsärztliche Untersuchungen sind, außer in bestimmten Bereichen wie der Verbeamtung, nicht verpflichtend. Bei allen **amtsärztlichen Untersuchungen** gilt der **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**. Sie müssen sich auf das Notwendige für das Ausführen der Tätigkeiten der Arbeitsstelle beschränken. Mitarbeitenden muss im Voraus klar kommuniziert werden, welche konkreten Untersuchungen durchgeführt werden sollen. Dies ist für geschlechterdiverse Beschäftigte aufgrund sehr weit verbreiteter und stark diskriminierender und teilweise traumatisierender Erfahrungen im Bereich Medizin besonders wichtig:

*„Wir sehen besonders in dem Bereich von inter\* Menschen, aber auch trans\* Menschen mittlerweile die unglaubliche Abneigung zum Arzt zu gehen, die potentiell auch Traumata in der Vergangenheit durch medizinische Einrichtungen haben. Dann besteht die Gefahr, dass alleine die betriebsärztliche Inspektion schon ein Ablehnungsgrund ist“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Es ist ratsam, geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen zu ermöglichen, die notwendige Untersuchung bei dem\_der **Hausarzt\_in durchzuführen** oder eine **Vertrauensperson** zur Untersuchung mitzubringen:

*„Gerade für inter\* Personen ist es enorm wichtig, dass es auch die Möglichkeit gibt, eventuell notwendige Untersuchung auch mit der eigenen Hausarzt\_in regeln zu können und keinen Zwang herzustellen, dass die Betriebsärzt\_in die durchführen muss. Denn für viele inter\* Personen dauert es sehr lange, überhaupt Ärzt\_innen zu finden, bei denen sie die Behandlung bekommen, die sie brauchen, und sich im besten Fall nicht ganz unwohl fühlen – nicht selten müssen dafür weite Anreisewege in Kauf genommen werden“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Um professionelle Standards im Umgang mit Geschlechterdiversität einzuhalten und Diskriminierung in amtsärztlichen Untersuchungen und im Gesundheitsmanagement zu vermeiden, müssen das betriebsärztliche und amtsärztliche Personal sowie Psycholog\_innen und Verantwortliche **für den Gesundheitsschutz bezüglich geschlechterdiverser Menschen fortgebildet** werden. Es bedarf zum einen der Weiterbildung zu medizinisch relevanten Spezifika geschlechterdiverser Menschen. Zum anderen muss ein Bewusstsein über die Notwendigkeit eines diskriminierungssensiblen Umgangs in Untersuchungen und Behandlungen geschaffen werden. Geschlechterdiverse Menschen, insbesondere inter\* Menschen, haben durch die Erfahrung von Zwangsuntersuchungen und operativen sowie anderweitig invasiven Eingriffen, übergriffige Erlebnisse, Missachtung der Privatsphäre und starke Traumatisierungen erlebt.

*„Es braucht auf jeden Fall Fortbildungen für diese Ärzt\_innen, weil einige Ärzt\_innen doch sehr binäre oder sehr pathologisierende Vorstellungen haben“*

(Interview mit inter\* trans\* Interessenvertretung 2020).

Im Sinne des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung gilt es, **potentielle Retraumatisierungen durch die Sensibilisierung des medizinischen Fachpersonals unbedingt zu verhindern**. Darüber hinaus müssen die Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechte der geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen gewahrt werden. Das beinhaltet auch eine Sensibilisierung bezüglich der **Begriffe für vergeschlechtlichte Körperteile** wie auch den besonders vertraulichen Umgang und die Einhaltung der **Schweigepflicht** über Informationen zu Geschlecht oder Geschlechtsidentität. Arbeitnehmer\_innen haben in diesem Zusammenhang einen Anspruch auf Achtung der „Privatsphäre“ (vergleiche MHdB ArbR, § 94 Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeit Rn. 15). Eine Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht (§ 203 Abschnitt 1 StGB, für Betriebsärzte § 8 Abschnitt 1 ASiG) ist dem Beschäftigten nur insoweit abzuverlangen, als der rechtlich zulässige Zweck der Untersuchung reicht; sie erstreckt sich deshalb nur auf das Untersuchungsergebnis, also dahin, ob der (potentielle) Beschäftigte für die vorgesehene Aufgabe geeignet ist (vergleiche Burger, TVöD – TV-L, TVöD AT § 3 Rn. 41). Dementsprechend könnte zum Beispiel vorab ein Hinweis an alle zu untersuchenden Personen ergehen, dass die beauftragten Ärzt\_innen von ihrer Schweigepflicht nur insoweit entbunden werden müssen, als dass es um die Eignung für die vorgesehene Stelle geht. Das Geschlecht, etwaige Operationen etc. dürften ganz überwiegend eine solche Eignung nicht berühren.

## Ressourcen für die Sensibilisierung von Betriebs- und Amtsärzt\_innen

- Die Organisationen TransInterQueer und Organisation Intersex International OII-Deutschland haben Broschüren zu Intergeschlechtlichkeit<sup>109</sup> und zu Transgeschlechtlichkeit<sup>110</sup> mit Hinweisen für Ärzt\_innen, Psycholog\_innen, Therapeut\_innen und andere medizinischen Berufsgruppen herausgegeben.
- Das Projekt Inter\* NRW bietet online Ressourcen zu Intergeschlechtlichkeit<sup>111</sup> an die sich an medizinisches oder pflegerisches Fachpersonal richten, darunter Informationen zu Menschenrechten und inter\* Beratungsmöglichkeiten und Interessenvertretungen, Tipps und Hinweise für medizinisches Personal oder Informationen zur S2k-Leitlinie „Varianten der Geschlechtsentwicklung“.
- Im Projekt InTraHealth<sup>112</sup> der Fachhochschule Dortmund wird eine interaktive, webbasierte Fortbildungsplattform für Gesundheitsfachkräfte zum Ziel des Abbaus von Diskriminierung gegen inter\* und trans\* Menschen erstellt, die online frei zur Verfügung gestellt wird.

## BAUSTEIN 25: Schwangerschaft und Elternzeit

Entgegen den Vorstellungen der heteronormativen Zweigeschlechterordnung werden nicht nur cis dyadische Frauen schwanger. Auch manche geschlechterdiverse Menschen, darunter zum Beispiel inter\*, trans\* männliche, trans\* abinäre und andere abinäre Menschen können schwanger werden. Deshalb gilt es **betriebliche Regelungen zu Schwangerschaft und Mutterschutz inklusiv für geschlechterdiverse Menschen** zu gestalten und diese explizit einzubeziehen. Diesen Auftrag sollten insbesondere Beauftragte für Diversität, Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit wie auch Gewerkschaften und Betriebsräte ernst nehmen. Der **Fokus** sollte nicht auf dem Geschlecht der schwangeren Person liegen, sondern **auf dem Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft, Entbindung, Stillen und der weiteren Versorgung**. Das Gleiche gilt für **Elternzeitregelungen**, denn alle geschlechterdiversen Menschen können – ebenso wie cis dyadische Menschen – in unterschiedlichen Konstellationen Eltern werden und Sorgeverantwortung für Kinder übernehmen. Das Thema „**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“ als ein zentrales Feld von Gleichstellungspolitiken ist folglich gleichfalls relevant für geschlechterdiverse Menschen. Diese müssen auf mögliche Eltern- und Familienkonstellationen erweitert werden, in denen geschlechterdiverse Menschen leben und Kinder großziehen. Die inklusiven Regelungen sollten dann veröffentlicht und allen Mitarbeiter\_innen zugänglich gemacht werden. Bei Unsicherheiten bezüglich der Bedarfe von geschlechterdiversen Eltern in ihrem Betrieb oder Unternehmen sind vertrauliche Gespräche mit den betreffenden Menschen sinnvoll, ebenso wie die Kontaktierung und Beratung durch trans\* und inter\* Beratungsbeziehungsweise Fachstellen.

109 [https://oii germany.org/wp-content/uploads/2016/11/InterSensibroschuere\\_2013.pdf](https://oii germany.org/wp-content/uploads/2016/11/InterSensibroschuere_2013.pdf)

110 [http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/triq\\_infobroschuere\\_medizinpsych\\_berufe.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/triq_infobroschuere_medizinpsych_berufe.pdf)

111 <https://inter-nrw.de/category/medical-workers/>

112 [https://www.fh-dortmund.de/de/fb/8/forschung/intrahealth/intrahealth\\_start.php](https://www.fh-dortmund.de/de/fb/8/forschung/intrahealth/intrahealth_start.php)

## BAUSTEIN 26: Sicherheitskontrollen und Außendienst

### Umgang mit Sicherheits- und Zutrittskontrollen

Bei **Sicherheits- beziehungsweise Zutrittskontrollen am Ein- und Ausgang** am Arbeitsort muss ein diskriminierungssensibler Umgang mit geschlechterdiversen Menschen – Beschäftigten sowie Besucher\_innen/Klient\_innen – geschaffen werden. Dies gilt zum Beispiel im Umgang mit Namenslisten und Voranmeldung, insbesondere wenn das Vorzeigen von Ausweisen am Eingang notwendig ist. Security-Mitarbeiter\_innen müssen zu **geschlechtlicher Vielfalt im Zusammenhang mit Ausweisdokumenten geschult** werden. Dies bedeutet die Anerkennung von Dokumenten von Personen mit Personenstand „divers“ oder ausgelassenem Geschlechtseintrag sowie vom dgti-Ergänzungsausweis (siehe Baustein 12). Darüber hinaus müssen Security-Mitarbeiter\_innen dafür sensibilisiert werden, dass bei manchen geschlechterdiversen Menschen das in den Dokumenten erfasste Geschlecht nicht dem Erscheinungsbild entspricht.

Wenn Besucher\_innen oder Mitarbeiter\_innen **kontrolliert** werden sollen, bei denen es bekannt ist, dass sie geschlechterdivers sind, können Optionen angeboten werden, um Diskriminierungssituationen zu vermeiden. Nach Absprache kann das Security-Personal über die Angaben in den Dokumenten und über die zu verwendete Anrede informiert werden. Möglich sind ebenfalls Regelungen, dass auf das Vorzeigen des Ausweises verzichtet wird beziehungsweise dies bei geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen mit einer **Einlasskarte mit selbstbestimmtem Geschlechtseintrag und Namen** ersetzt wird.

Grundsätzlich sollten **körperlich nichtinvasive Methoden vor körperlichen Durchsuchungen bevorzugt** werden, zum Beispiel das Zeigen des Inhalts von Rucksack, Hosentaschen etc. Die Personalabteilung sollte ihnen bekannten geschlechterdiversen Menschen eine **vertrauliche Absprache** anbieten, damit sie selbst bestimmen können, von wem sie sichtigeschützt kontrolliert werden sollen. Insgesamt sollte die Option von individuellen Absprachen für alle Beschäftigten ermöglicht werden, für die regelmäßige Kontrollen eine besondere Belastung bedeuten. Von **Bodyscanner und Abtasten am Ein- und Ausgang ist abzusehen**, da diese die Persönlichkeitsrechte von geschlechterdiversen Personen verletzen und zu Zwangsouting führen.

### Außendienst, externe Veranstaltungen und Dienstreisen

Wenn geschlechterdiverse Beschäftigte im Außendienst arbeiten, können sie von zusätzlichen Diskriminierungsrisiken betroffen sein, denen cis dyadische Kolleg\_innen nicht ausgesetzt sind. Hierbei ist die **Schutzpflicht** gegenüber Beschäftigten relevant. Es besteht nach § 12 Abschnitt 4 AGG die Arbeitgeberpflicht, Mitarbeiter\_innen vor Diskriminierungen durch Dritte zu schützen. Unternehmensleitung und Führungskräfte können hier unterstützen, indem sie in der Kommunikation mit Kund\_innen und Klient\_innen geschlechterinklusive Sprache nutzen und die geschlechterdiverse Person mit selbstbestimmtem Namen und Pronomen adressieren. Bei Bedarf können durch die Leitung Sensibilisierungsgespräche mit Auftragnehmer\_innen, Klient\_innen und anderen Dritten geführt werden. Im Zweifelsfall muss klargestellt werden, dass die Inklusion geschlechtlicher Vielfalt zu den Grundwerten am Arbeitsplatz gehört und dass diskriminierendes Verhalten gegen Mitarbeiter\_innen nicht toleriert wird.

Sowohl bei **internen als auch externen Veranstaltungen** sollte auf eine geschlechterdiversitätssinklusive Gestaltung geachtet werden als professioneller Standard zur Antidiskriminierung und Inklusion. Dies kann nicht von der Anwesenheit von geschlechterdiversen Personen abhängen. Dazu gehören unter anderem geschlechtsneutrale Sanitäranlagen, Teilnehmer\_innenlisten und Namensschilder mit selbstbestimmten Vornamen, Anreden und Pronomen. Wenn das Vorzeigen von Ausweisen notwendig wird, soll die Möglichkeit bereitgestellt werden, im Voraus zu melden, wenn die amtlichen Angaben nicht mit dem selbstbestimmten Namen übereinstimmen. Damit kann ein ungewolltes Outing vor Ort vermieden werden.

**Dienstreisen** sollen insbesondere für geschlechterdiverse Beschäftigte nicht obligatorisch sein und nicht zur Voraussetzung für Karriereförderung gemacht werden. Bei Dienstreisen von geschlechterdiversen Mitarbeiter\_innen ins **Ausland** ist es notwendig, Informationen zu Einreisebestimmungen von Personen mit Personenstand „divers“ beziehungsweise ohne Geschlechtseintrag einzuholen. Darüber hinaus soll die Rechtslage bezüglich des Schutzes von inter\* und trans\* Personen in dem jeweiligen Land recherchiert und berücksichtigt werden. Für den Fall, dass ein **Zielort von Mitarbeitenden nicht als sicher empfunden** wird, ist partizipativ eine entsprechende Lösung oder ein alternativer Einsatzort zu suchen. Auch sollten Arbeitgeber\_innen bei längeren Auslandsaufenthalten eine Krankenversicherung und Gesundheitsversorgung finden, die inter\*, trans\* und (andere) abinäre Menschen einschließt.

Vorgesetzte sollten geschlechterdiverse Mitarbeiter\_innen bei bürokratischen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Dienstreise unterstützen. Bei Transportmitteln muss berücksichtigt werden, dass insbesondere auch geschlechterdiverse Menschen, People of Color und Schwarze Menschen verstärkt **unangemessene Sicherheitschecks und Racial Profiling durch Sicherheitspersonal**, zum Beispiel an Flughäfen und Bahnhöfen, erfahren. Wenn gewünscht, sollten alternative Transportmöglichkeiten ermöglicht werden.

### 3.7. Abschließende Bemerkungen

Das Ziel dieser Studie ist es, für Arbeitgeber\_innen Handlungsbedarfe und exemplarische Handlungsoptionen zur Antidiskriminierung und Inklusion geschlechterdiverser Menschen in zentralen Bereichen von Beruf und Beschäftigung aufzuzeigen. Diese sind nicht zuletzt mit der Einführung des Personenstands „divers“ rechtlich geboten. Die Studie macht deutlich, dass **geschlechterdiversitätssinklusive Betriebskultur sowie Personalmanagement und die Stärkung geschlechterinklusive Sprache** von zentraler Bedeutung sind für die Inklusion geschlechterdiverser Menschen in Beschäftigung und Beruf. Unbedingt notwendig sind hierfür weitreichende **Sensibilisierungsmaßnahmen** zu Geschlechterdiversität für alle betrieblichen und unternehmerischen Bereiche sowie die **Klarstellung der Rechtslage**.

Für die erfolgreiche Inklusion verwiesen unsere Interviewpartner\_innen immer wieder auf **strukturelle Handlungsbedarfe**, die sich an politische Entscheidungsträger\_innen, Ministerien und staatliche Institutionen richten, vor allem jene, die die Rahmenbedingungen für Arbeitgeber\_innen sowie geschlechterdiverse Menschen prägen. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf die Handlungsempfehlungen zum diskriminierungsfreien Umgang mit Trans\* und Inter\* der unabhängigen Expert\_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>113</sup> aus dem Jahr 2015 (ADS 2015, Seiten 26–35). Diese decken sich an vielen Stellen mit benannten Handlungsbedarfen unserer Interviewpartner\_innen und verdeutlichen, dass in den letzten fünf Jahren **nicht in ausreichendem Maße notwendige Schritte unternommen wurden**, um Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Menschen zu gewährleisten.

113 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur\\_Themenjahr\\_Geschlecht/Handlungsempfehlungen\\_Kommission\\_Geschlecht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur_Themenjahr_Geschlecht/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

## Gesetzliche Anerkennung geschlechterdiverser Menschen im Recht

Viele Arbeitgeber\_innen bemängelten die **Rechtsunsicherheit** bezüglich der Frage, wie sie die Änderung des Personenstandsgesetzes in ihrer Praxis verankern müssen, und äußerten den **Wunsch nach mehr Orientierung zur Umsetzung**. Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt in der Entscheidung des BVerfG vom 10. Oktober 2017 muss in positives Recht umgesetzt werden, indem geschlechterdiverse Menschen in allen geschlechterbezogenen Normen berücksichtigt werden. Weiter wurde die Notwendigkeit einer Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für einen besseren Schutz geschlechterdiverser Menschen zum Ausdruck gebracht. Eine explizite rechtliche Absicherung des Anspruchs auf die Änderung von Dokumenten nach Namens- und Geschlechtseintragsänderungen wurde gefordert. Notwendig sei auch, dass mehr für die Bekanntmachung und Umsetzung des neuen Personenstandsrechts getan wird.

Es bedarf demnach der **rechtlichen Klarstellung** durch weitere Rechtsexpertisen sowie die **Übertragung der Forderungen in konkrete juristische Regelungen** in der Gesetzgebung, Auslegung und Praxis.

Hierfür empfehlen wir alle gesetzlichen Normen so anzupassen, dass die Anerkennung, Inklusion und Selbstbestimmung aller geschlechterdiverser Menschen gewährleistet wird. In die Prozesse der Gesetzesnovellierungen sollten die Interessenvertretungen geschlechterdiverser Menschen als Expert\_innen aktiv einbezogen werden.

## Unterstützung von Behörden, Arbeitgeber\_innen und Gewerkschaften

Darüber hinaus wurde auch der Bedarf nach **mehr Unterstützung** bei der praktischen Verankerung der Änderungen infolge des neuen Personenstandsgesetzes deutlich. Vertreter\_innen des öffentlichen Dienstes würden konkrete **Handlungsempfehlungen für Bund und Länder** begrüßen, an die sich Behörden und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes halten können. Auch Vertreter\_innen der **Privatwirtschaft** äußerten einen Bedarf von mehr Unterstützung und Hilfestellung.

Interviewte Arbeitgeber\_innen und Gleichstellungsbeauftragte erachten zudem eine **stärkere Vernetzung von relevanten Akteur\_innen** und Institutionen hilfreich, um Wissenstransfers zu stärken, Ressourcen zu bündeln und Qualitätskriterien zu etablieren. Dabei wird auch auf die Relevanz der Einbindung von Vertretungen aus inter\* und trans\* Communitys hingewiesen.

Auch eine **stärkere Einbindung von Gewerkschaften und Personal- und Betriebsräten** ist für die De-facto-Umsetzung von Antidiskriminierung von geschlechterdiversen Arbeitnehmer\_innen empfehlenswert. Eine **Empfehlung zur Implementierung geschlechterinklusive Sprache in Beruf und Beschäftigung von offizieller Seite** würde deren Akzeptanz fördern. Insbesondere in Bezug auf amtliche Berufs- und Amtsbezeichnungen sowie Anreden besteht Regelungsbedarf.

Deutlich wurde auch die Notwendigkeit, alle betrieblichen Organisationsbereiche einzubeziehen, sodass beispielsweise auch **IT-Anbieter\_innen** geschlechtliche Vielfalt in ihren digitalen Anwendungen und Softwareprodukten berücksichtigen und umsetzen.



## Stärkung von Antidiskriminierungsarbeit, Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

Auf Grundlage unserer Analyse möchten wir analog zu den Interviewpartner\_innen insbesondere die Notwendigkeit von **Sensibilisierungsmaßnahmen und Weiterbildungen zu geschlechtlicher Vielfalt** betonen. Es bedarf eines staatlich geförderten, langfristigen Angebots von Schulungsformaten, Beratungsangeboten und Informationsmaterialien zur dezidierten Wissens- und Praxisvermittlung zu Antidiskriminierung und Inklusion geschlechterdiverser Menschen. Als Zielgruppen sollten verstärkt **Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte** in den Blick genommen werden. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, Behörden, Vereine und NGOs aus allen Sektoren benötigen für die professionelle und nachhaltige Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung mehr **strukturelle und finanzielle Ressourcen**. Denn während Großunternehmen häufig über ausreichend Ressourcen für Diversity-Maßnahmen verfügen – und es eher an anderen Faktoren zur Umsetzung von Antidiskriminierung mangelt –, scheitern andere Arbeitgeber\_innen immer wieder an mangelnden finanziellen und personellen Ressourcen.

Die Sensibilisierungsarbeit sowie die Umsetzung von Antidiskriminierung und Inklusion geschlechterdiverser Menschen sollte auf der Grundlage **empirischer Forschung** erfolgen, welche die Lebenssituation von geschlechterdiversen Menschen hinsichtlich gesellschaftlicher Teilhabe wie Bildung, Gesundheit oder Arbeit untersucht. Dies erfordert auch die **Förderung intersektionaler Forschungsprojekte** zu Geschlechterdiversität sowie die Inklusion von geschlechtlicher Vielfalt in bestehenden **Instrumenten zur Erfassung sozialer Ungleichheit**.



# 4. Serviceteil: Beratungsstellen und Ressourcen

## 4.1. Infomaterial zur Aufklärung und Sensibilisierung

- **Inter\* NRW. Vielfältige Informationen zu Intergeschlechtlichkeit,**  
von der Landeskoordination geschlechtliche Vielfalt Trans\* NRW (Webseite)  
📄 [www.aug.nrw/materialien/download-links-1/inter/](http://www.aug.nrw/materialien/download-links-1/inter/)
- **Die Menschenrechte intergeschlechtlicher Menschen unterstützen. Wie können Sie helfen?**  
von OII Germany (Veröffentlichung)  
📄 [https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2017/11/toolkit\\_deutsch.pdf](https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2017/11/toolkit_deutsch.pdf)
- **Menschenrechte und intergeschlechtliche Menschen,** von OII Germany (Veröffentlichung)  
📄 [https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2017/02/COHR\\_DE\\_INTER.pdf](https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2017/02/COHR_DE_INTER.pdf)
- **Trans\* in Arbeit,** der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Broschüren)  
📄 [www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/](http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/)
- **Trans\* am Arbeitsplatz. Anregungen für ein respektvolles Miteinander,**  
von der Landeskoordination geschlechtliche Vielfalt Trans\* NRW (Veröffentlichung)  
📄 [https://ngvt.nrw/website/wp-content/uploads/2020/05/Trans\\_am\\_Arbeitsplatz\\_2020.pdf](https://ngvt.nrw/website/wp-content/uploads/2020/05/Trans_am_Arbeitsplatz_2020.pdf)
- **Zum Wohle des Kindes? Die Rechte von intergeschlechtlichen Kindern müssen gewährt werden,**  
von Amnesty International (Broschüre)  
📄 [www.queeramnesty.hamburg/wp-content/uploads/2018/07/2017\\_07\\_QA\\_Flyer\\_Intersex\\_8-seiter\\_Ansicht.pdf](http://www.queeramnesty.hamburg/wp-content/uploads/2018/07/2017_07_QA_Flyer_Intersex_8-seiter_Ansicht.pdf)
- **Beiträge zu #Intergeschlechtlichkeit und #Transgeschlechtlichkeit** vom Regenbogenportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Webseite)

## In Leichter Sprache:

- Frau. Mann. Und noch viel mehr, vom Verein Leichter Lesen (Veröffentlichung)  
📌 [http://www.leichtlesen.at/wp-content/uploads/2017/06/frau-mann-undnochvielmehr\\_auflage22018.pdf](http://www.leichtlesen.at/wp-content/uploads/2017/06/frau-mann-undnochvielmehr_auflage22018.pdf)
- Mehr Rechte für inter-geschlechtliche und trans-geschlechtliche Menschen, vom Deutschen Institut für Menschenrechte (Veröffentlichung)  
📌 [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/POSITION/Position\\_13\\_Mehr\\_Rechte\\_fuer\\_inter-geschlechtliche\\_und\\_trans-geschlechtliche\\_Menschen.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_13_Mehr_Rechte_fuer_inter-geschlechtliche_und_trans-geschlechtliche_Menschen.pdf)

## 4.2. Sprachleitfäden und Hilfsmittel

- Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden, von der Technische Universität Berlin  
📌 [www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf](http://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf)
- Leitfaden für geschlechtergerechte und -inklusive Sprache, von Prout at Work  
📌 [www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2019/10/PAW\\_HowTo\\_Nr.3\\_GenderSprache\\_Web\\_10-2019.pdf](http://www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2019/10/PAW_HowTo_Nr.3_GenderSprache_Web_10-2019.pdf)
- Genderwörterbuch, von geschicktgendern.de  
📌 <https://geschicktgendern.de/>
- Gend-O-Mat, von der Bauhaus Universität Weimar  
📌 [www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat/1](http://www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat/1)
- Handreichung Geschlechtergerechte Sprache, vom Referat Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität Rheinland-Pfalz  
📌 [https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/RLP\\_unterm\\_Regenbogen/Handreichung\\_geschlechtergerechte\\_Sprache\\_1\\_2020\\_2.pdf](https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/RLP_unterm_Regenbogen/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_1_2020_2.pdf)
- Lexikon und weiterführende Bibliothek zu geschlechterinklusive Sprache, von fairlanguage
- Inter\* und Sprache, und Trans\* in den Medien, von TransInterQueer  
📌 [www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache\\_A\\_Z.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf)

## 4.3. Beratungsstellen

Diese Übersicht umfasst eine große Auswahl an inter\* und trans\* Organisationen sowie an Organisationen, die zu Geschlechterdiversität arbeiten und die maßgeblich von geschlechterdiversen Menschen geleitet und besetzt sind. Damit sollen lokal und regional aktive Organisationen, die Aufklärung und Beratung anbieten, bekannter gemacht werden. In vielen Fällen finden sich auf deren Webseiten hilfreiche Ressourcen und Materialien. Darüber hinaus verweisen wir auf das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>114</sup>, das juristische Erstberatung anbietet und an weitere unterstützenden Stellen je nach Situation und Beratungsbedarf verweisen kann. Interessierte finden auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch eine Beratungsstellensuche<sup>115</sup>, in der lokale, regionale und bundesweite Stellen der Antidiskriminierungsarbeit aufgeführt und verlinkt sind.

### Bundesweit

#### Bundesverband Trans\* e. V. i. G.

✉ info@bv-trans.de

📍 www.bundesverband-trans.de

#### Transgender Europe

✉ tgeu@tgeu.org

📍 www.tgeu.org

#### Amnesty International – Koordinationsgruppe Queeramnesty

📍 www.queeramnesty.de/

#### Organisation Intersex International

📍 https://oiigermany.org/

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

mit regionalen Gruppen

📍 www.dgti.org/

#### Intersexuelle Menschen e. V.

📍 www.im-ev.de

#### TransMann e. V.

mit regionalen Gruppen

📍 https://transmann.de

#### Trans-Ident

mit regionalen Gruppen

📍 www.trans-ident.de

### Baden-Württemberg

#### TransAll

Freiburg

✉ info@trans-all.org

📍 www.trans-all.org

#### Selbsthilfegruppe für transidente Menschen Stuttgart

📍 https://transsexuell-stuttgart-selbsthilfegruppe.de/

#### SHG für transsexuelle Menschen und deren Angehörige Heidelberger Selbsthilfebüro

Heidelberg/Bergheim

☎ 06221 184 290

✉ info@selbsthilfe-heidelberg.de

📍 www.selbsthilfe-heidelberg.de

114 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/beratung\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/beratung_node.html)

115 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Beratungsstellensuche/Karte/Beratungsstellensuche\\_formular.html?nn=6569368&ambit\\_distance=200&ambit\\_distance.HASH=7c57143b8fe1207f9b11](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Beratungsstellensuche/Karte/Beratungsstellensuche_formular.html?nn=6569368&ambit_distance=200&ambit_distance.HASH=7c57143b8fe1207f9b11)

**Freundeskreis Transidenter Menschen Ulm**

Ulm

- ☎ 0731 378 804 06 (Festnetz)
- ☎ 0152 559 927 31 (mobil)
- ✉ [beratung-tti@netzwerk-lsbttiq.net](mailto:beratung-tti@netzwerk-lsbttiq.net)
- 📍 [www.freundeskreis-trans-ulm.de](http://www.freundeskreis-trans-ulm.de)

**InTra Beratung**

- ☎ 0171 627 35 29
- ✉ [intra@100mensch.de](mailto:intra@100mensch.de)
- 📍 <https://100mensch.de/intra/>

**Vereinigung von Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung VDGE e.V.**

- Stockach
- 📍 [www.vdge.org/](http://www.vdge.org/)

**Bayern****Trans\*Inter\*Beratungsstelle**

München

- ☎ 089 543 33-130
- ✉ [info@trans-inter-beratungsstelle.de](mailto:info@trans-inter-beratungsstelle.de)
- 📍 [www.trans-inter-beratungsstelle.de](http://www.trans-inter-beratungsstelle.de)

**VIVA TS Selbsthilfe e.V.**

München

- ☎ 089 856 346 409
- ✉ [hotline@vivats.de](mailto:hotline@vivats.de)
- 📍 [www.vivats.de](http://www.vivats.de)

**TransPeople g. V.**

Erlangen

- ☎ 09131 380 81 (Festnetz)
- ☎ 0172 852 99 87 (mobil)
- ✉ [info@TransPeople.org](mailto:info@TransPeople.org)
- 📍 [www.TransPeople.org](http://www.TransPeople.org)

**Berlin****Lesbenberatung e. V.**

Berlin

- ☎ 030 215 2000
- ✉ [info@lesbenberatung-berlin.de](mailto:info@lesbenberatung-berlin.de)
- 📍 [www.lesbenberatung-berlin.de](http://www.lesbenberatung-berlin.de)

**Queer Leben Lebensort Vielfalt**

Berlin

- ☎ 030 233 690 70
- ✉ [mail@queer-leben.de](mailto:mail@queer-leben.de)
- 📍 [www.queer-leben.de](http://www.queer-leben.de)

**GLADT e.V.**

Berlin

- ☎ 030 265 566 33 (Festnetz)
- ☎ 0157 820 742 31 (mobil)
- ✉ [info@gladt.de](mailto:info@gladt.de)
- 📍 [www.gladt.de](http://www.gladt.de)

**Sonntags-Club e.V.**

Berlin

- ☎ 030 449 75 90
- ✉ [info@sonntags-club.de](mailto:info@sonntags-club.de)
- 📍 [www.sonntags-club.de](http://www.sonntags-club.de)

**TransInterQueer e.V.**

Berlin

- ✉ [triq@transinterqueer.org](mailto:triq@transinterqueer.org)
- 📍 [www.transinterqueer.org](http://www.transinterqueer.org)

**Trans\* – Jugendgruppe im Jugendnetzwerk Lambda**

Berlin

- ☎ 030 282 79 90
- ✉ [info@lambda-bb.de](mailto:info@lambda-bb.de)
- 📍 [www.lambda-bb.de](http://www.lambda-bb.de)

## Brandenburg

### Landesverband AndersARTiG e. V.

Potsdam

☎ 0331 201 98 88

✉ mail@andersartig.info

📍 www.andersartig.info/

### CSD Cottbus

c/o Kulturzentrum Bunte Welt

Cottbus

☎ 0355 290 653 85

📍 www.csd-cottbus.info

## Bremen

### Trans-Recht e. V.

Bremen

☎ 0421 704 170

✉ info@trans-recht.de

📍 www.trans-recht.de

## Hamburg

### Hanse X Men

Hamburg

✉ kontakt@hansexmen.de

📍 www.hansexmen.de

### Magnus Hirschfeld Centrum trans\*Beratung

Hamburg

☎ 040 279 00 69

✉ info@mhc-hamburg.de

📍 www.mhc-hamburg.de

### Trans\*Beratung Nord e. V.

Hamburg

☎ 01575 483 24 45

✉ info@transberatung-nord.de

📍 www.transberatung-nord.de

### Switch – Transsexuellen-Selbsthilfe im Magnus Hirschfeld Centrum

☎ 0176 294 973 23

✉ info@switch-hh.de

📍 www.switch-hh.de

## Hessen

### vielbunt – queere Community Darmstadt e. V.

Darmstadt

✉ trans@vielbunt.org

📍 www.vielbunt.org

### LSKH Lesbisch-Schwules Kulturhaus Frankfurt

Frankfurt am Main

☎ 069 293 044

✉ lllinfo@gmx.de

📍 www.lskh.de

### DaQueerFem\* (Trans\*Beratung an der Uni Darmstadt)

Darmstadt

✉ queerfem@da-queer-fem.org

📍 www.da-queer-fem.org

## Mecklenburg-Vorpommern

### Bildungsprojekt Qube

Greifswald

☎ 0151 67192751

✉ info@bildung-qube.de

📍 <https://bildungqube.wordpress.com/>

### queernb e. V.

#### Neubrandenburg

✉ info@queernb.de

📍 <http://queernb.de/>

### rat+tat e. V. Rostock

Rostock

☎ 0381-453 156

✉ post@ratundtat-rostock.de

📍 [www.ratundtat-rostock.de](http://www.ratundtat-rostock.de)

## Niedersachsen

### Onkel Emma. Das queere Zentrum

Braunschweig

☎ 0531 225 0078

✉ info@onkel-emma.org

📍 [www.onkel-emma.org](http://www.onkel-emma.org)

### Trans\*Beratung Göttingen

Göttingen

☎ 0551 291 725 24

✉ kontakt@transberatung-goettingen.de

📍 [www.transberatung-goettingen.de](http://www.transberatung-goettingen.de)

### Andersraum e. V. Queeres Zentrum

Hannover

☎ 0511 340 013 46

✉ info@andersraum.de

📍 [www.queeres-zentrum.de/](http://www.queeres-zentrum.de/)

### TRAKINE – Trans-Kinder-Netz

Wrestedt

☎ 0162 663 78 27

✉ info@trans-kinder-netz.de

📍 [www.trans-kinder-netz.de](http://www.trans-kinder-netz.de)

## Nordrhein-Westfalen

### Landeskoordination Trans\* NRW

Köln

☎ 0221 292 652 60

✉ mika.schaefer@lako-trans.nrw

📍 <https://ngvt.nrw/landeskoordination/>

### Transfamily

Duisburg

☎ 02065 499 90 34

✉ louis@transfamily.de

📍 [www.transfamily.de](http://www.transfamily.de)

### Rubicon Trans\*

Köln

☎ 0221 194 46

📍 <https://rubicon-koeln.de/trans/>

### TransBekannt e. V.

#### Kontaktstelle Dortmund: CafePlus

Dortmund

☎ 0231 985 388 61

📍 <https://transbekanntermachen.de/>

### Trans\*beratung Düsseldorf

Düsseldorf

☎ 0211 770 95 25

✉ info@transberatung-duesseldorf.de

📍 [www.transberatung-duesseldorf.de](http://www.transberatung-duesseldorf.de)

### Together Mühlheim

Mülheim an der Ruhr

☎ 0208 302 73 58

📍 <https://queere-jugend-nrw.de/projekte/together-muelheim/>



## Rheinland-Pfalz

### **dgti e. V. Arbeitskreis Rheinland-Pfalz**

Mainz

✉ [petra.weitzel@dgti.org](mailto:petra.weitzel@dgti.org)

### **QueerNet Rheinland-Pfalz**

Mehrere Standorte

✉ [familienvielfalt.rlp@queernet-rlp.de](mailto:familienvielfalt.rlp@queernet-rlp.de)

📍 [www.queernet-rlp.de/projekte/familienvielfalt](http://www.queernet-rlp.de/projekte/familienvielfalt)

## Sachsen

### **different people e. V.**

Chemnitz

☎ 0371 50094

✉ [info@different-people.de](mailto:info@different-people.de)

📍 [www.different-people.de](http://www.different-people.de)

### **Rosalinde e. V.**

Leipzig

☎ 0341 8796982

✉ [kontakt@rosalinde-leipzig.de](mailto:kontakt@rosalinde-leipzig.de)

📍 [www.rosalinde-leipzig.de/de/](http://www.rosalinde-leipzig.de/de/)

### **Gerede e. V. Transgendergruppe**

Dresden

☎ 0351 8022251

✉ [emailberatung@gerede-dresden.de](mailto:emailberatung@gerede-dresden.de)

📍 [www.gerede-dresden.de/](http://www.gerede-dresden.de/)

## Sachsen-Anhalt

### **Trans-Inter-Aktiv in Mitteldeutschland e. V. – TIAM**

✉ [info@trans-inter-aktiv.org](mailto:info@trans-inter-aktiv.org)

📍 [www.trans-inter-aktiv.org/](http://www.trans-inter-aktiv.org/)

### **Jugendnetzwerk Lambda Mitteldeutschland e. V.**

Halle (Saale)

☎ 034 569 151 518

✉ [info@lambda-mdl.de](mailto:info@lambda-mdl.de)

📍 <https://lambda-mdl.de/>



## 5. Literaturverzeichnis

**Adamietz, L.** (2011) *Geschlecht als Erwartung. Das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität*. Nomos, Baden-Baden.

**Adamietz, L. & Bager, K.** (2016) *Gutachten: Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 7*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/114064/460f9e28e5456f6cf2ebdb73a966f0c4/imag-band-7-regelungs--und-reformbedarf-fuer-transgeschlechtliche-menschen---band-7-data.pdf>, zuletzt geprüft am 12. August 2020.

**Adorno, T. W.** (1944) *Minima Moralia*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

**ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2019) *AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

**ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2017) *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_dritter\\_2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=10), zuletzt geprüft am 6. September 2020.

**ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2015) *Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Bericht der unabhängigen Expert\_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur\\_Themenjahr\\_Geschlecht/Handlungsempfehlungen\\_Kommission\\_Geschlecht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur_Themenjahr_Geschlecht/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=1), zuletzt geprüft am 6. September 2020.

**ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2014) *Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 25. September 2020.

**ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2008) *Forschungsprojekt. Diskriminierung im Alltag, Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft*. Verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/forschungsprojekt\\_diskriminierung\\_im\\_alltag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/forschungsprojekt_diskriminierung_im_alltag.pdf?__blob=publicationFile&v=2), zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**Augstein, M.S.** (2013) *Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule von der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung*. Verfügbar unter: <https://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf>, zuletzt geprüft am 6. September 2020.

**AWO Landesverband Berlin e.V.** (2017) *Sensibilität im Sprechen und Schreiben*. AWO Landesverband Berlin e.V., Berlin.

**Baer, S., Bittner, M. & Götttsche, A. L.** (2010) *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorie und juristische Analyse*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Mehrdimensionale\\_Diskriminierung\\_jur\\_Analyse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft 5. August 2020.

**BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (ohne Jahr) *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Verfügbar unter: [https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Psychische-Belastung/Gefahrungsbeurteilung/Gefahrungsbeurteilung\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Psychische-Belastung/Gefahrungsbeurteilung/Gefahrungsbeurteilung_node.html), zuletzt geprüft am 7. September 2020.

**BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (2020) *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis*. BAuA, Dortmund. Verfügbar unter: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2358.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2358.pdf?__blob=publicationFile&v=4), zuletzt geprüft am 7. September 2020.

**Baumann, A. L., Egenberger, V. & Supik, L.** (2018) *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf?__blob=publicationFile&v=6), zuletzt geprüft 7 September 2020.

**Baumgartinger, P. P.** (2017) *Trans Studies: Historische, begriffliche und aktivistische Aspekte*. Zaglossus, Wien.

**Beck, D., Berger, S., Breitmann, N., Fergen, A., Gregersen, S., Morschhäuser, M., Reddehase, B., Ruck, Y. R., Sandrock, S., Splittgerber, B., & Theiler, A.** (2017) *Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, Berlin.

**BGHM – Berufsgenossenschaft Holz und Metall** (2018) *Arbeitsschutz Kompakt Nr. 090. Schutzkleidung*. Verfügbar unter: <https://www.bghm.de/arbeitsschuetter/praxishilfen/arbeitsschutz-kompakt/090-schutzkleidung/>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.

**Bielefeldt, H.** (2009) *Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention*. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/essay\\_no\\_5\\_zum\\_innovationspotenzial\\_der\\_un\\_behindertenrechtskonvention\\_auf3.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/essay_no_5_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auf3.pdf), zuletzt geprüft 5. August 2020.

**Biewer, G.** (2009) *Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik*. Bad Heilbrunn.

**Bittner, M.** (2011) *Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\* und Inter\* (LSBTI) in Schulbüchern*. GEW, Frankfurt. Verfügbar unter: [https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=25113&token=da9eb1b770b9761031934497b6a9d0c5af5665c7&sdownload=&n=Schulbuchanalyse\\_web.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=25113&token=da9eb1b770b9761031934497b6a9d0c5af5665c7&sdownload=&n=Schulbuchanalyse_web.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**Bittlingmayer, U. H. & Sahrai, D.** (2019) „Inklusion als Anti-Diskriminierungsstrategie“. In: Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Herausgeber) *Handbuch Diskriminierung*. Springer, Wiesbaden, Seiten 683–700.

- Bitzan, R.** (2019) *Geschlechtervielfalt als Thema für die Organisation und Kommunikation in der Hochschule – Hintergründe, Handlungsbedarfe, Empfehlungen*. Technische Hochschule Nürnberg, Kompetenzzentrum Gender & Diversity, Nürnberg. Verfügbar unter: [https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/kompetenzzentren/komgedi/Dokumente/1\\_Bitzan\\_BerichtGeschlechtlicheVielfalt\\_2019\\_final14112019.pdf](https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/kompetenzzentren/komgedi/Dokumente/1_Bitzan_BerichtGeschlechtlicheVielfalt_2019_final14112019.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- BMI – Bundesinnenministerium** (2019) *Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 10. April 2019 – V II 1 – 20103/27#17*. Verfügbar unter: <https://www.personenstandsrecht.de/SharedDocs/kurzmeldungen/Webs/PERS/DE/rundschreiben/2019/0122-aenderung-geburtenregister.html>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.
- BMJV – Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz** (2020). *Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Kindern vor geschlechtsverändernden operativen Eingriffen*. Verfügbar unter: [https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Verbot\\_OP\\_Geschlechtsaenderung\\_Kind.html](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Verbot_OP_Geschlechtsaenderung_Kind.html), zuletzt geprüft am 19. September 2020.
- Bora, A.** (2012) *Zur Situation intersexueller Menschen. Bericht über die Online-Umfrage des Deutschen Ethikrates*. Deutscher Ethikrat, Berlin.
- Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte** (2020) *ICD-11 – 11. Revision der ICD der WHO*. Verfügbar unter: <https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icd/icd-11/>, zuletzt geprüft am 12. August 2020.
- Bundesverband Trans** (2016) *Paradigmenwechsel. Zum Reformbedarf des Rechts in Bezug auf Trans\**. Verfügbar unter: <https://www.bundesverband-trans.de/portfolio-item/policy-paper-recht/>, zuletzt geprüft am 12. August 2020.
- Butler, J.** (1991) *Das Unbehagen der Geschlechter*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Butler, J.** (1997) *Körper von Gewicht*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Butler, J.** (2011) *Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Carpenter, M. & Hough, D.** (2014) *Employer's Guide to Intersex Inclusion*. Pride in Diversity and OII Australia, Sydney. Verfügbar unter: <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Connell, R. W.** (1987) *Gender & Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford University Press, Stanford.
- Crenshaw, K.** (1989) „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color“, *Stanford Law Review*, vol. 43, Seiten 1241–1299.
- Degele, N.** (2005) „Heteronormativität entselbstverständlichen. Zum verunsichernden Potenzial von Queer Studies“, *FZG-Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, Volume 11, Nummer. 2, Seiten 15–39.

- Deutscher Ethikrat** (2012) *Intersexualität. Stellungnahme*. Deutscher Ethikrat, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/DER\\_StnIntersex\\_Deu\\_Online.pdf](https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/DER_StnIntersex_Deu_Online.pdf), zuletzt geprüft am 5 August 2020.
- Dritte Option** (2018) *Statement zur beschlossenen PStG-Reform: Ein Schritt nach vorn, aber noch kein verfassungskonformes Gesetz*. Verfügbar unter: <http://dritte-option.de/statement-zur-beschlossenen-pstg-reform-ein-schritt-nach-vorn-aber-noch-kein-verfassungskonformes-gesetz/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Dutta, A. & Fornasier, M.** (2020) *Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Eckert, L.** (2017) *Intersexualization: the Clinic and the Colony*. Routledge, New York.
- Elsuni, S.** (2011) *Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte. Eine geschlechtertheoretische Untersuchung der Konzepte Geschlecht, Gleichheit und Diskriminierung im Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen*. Nomos, Frankfurt am Main.
- Elsuni, S.** (2014) *Mehrdimensionale Diskriminierung im Fokus der Rechtsforschung*. In: Apostolovski, V., Meier, I., Philipp, S., Schmidlechner, K. M. & Starl, K. (Herausgeber) *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung*. Nomos, Baden-Baden, Seiten 161–178.
- Ernst & Young** (2017) *EMEIA gender transition. A tool kit*.
- Fausto-Sterling, A.** (1992) *Myths of Gender: Biological Theories About Women and Men*. Basic Books, New York.
- Fausto-Sterling, A.** (2000) *Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality*. Basic Books, New York.
- Foroutan, N.** (2019) *Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie*. Transcript, Bielefeld.
- Fraser, N. & Honneth, A.** (2003) *Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Suhrkamp: Frankfurt am Main.
- Fogarty, A. A. & Zheng, L.** (2018) *Gender ambiguity in the workplace: Transgender and gender-diverse discrimination*. ABC-CLIO, Santa Barbara.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights** (2014) *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Publication Office of the European Union, Luxembourg. Verfügbar unter: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights** (2020) *A long way to go for LGBTI Equality. Data explorer*. Verfügbar unter: <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

- Franzen, J. & Sauer, A.** (2010) *Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Benachteiligung\\_von\\_Trans\\_personen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Frketic, V. & Baumgartinger, P. P.** (2008) *Transpersonen am Österreichischen Arbeitsmarkt*. Diskursiv, Wien. Verfügbar unter: [https://www.transx.at/Dokumente/TransAmArbeitsmarkt\\_2008.pdf](https://www.transx.at/Dokumente/TransAmArbeitsmarkt_2008.pdf), zuletzt geprüft am 10. August 2020.
- Frohn, D. & Meinhold, F.** (2016) *Spezifika der Arbeitssituation von Trans\*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans\*-Experten\_innen*. Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung, Köln. Verfügbar unter: [https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_Ergebnisbericht\\_Qual-Teilprojekt\\_Trans-Beschaeftigte\\_170517\\_DF.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Qual-Teilprojekt_Trans-Beschaeftigte_170517_DF.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C.** (2017) *Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung, Köln. Verfügbar unter: [https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_Out-im-Office\\_Web\\_180811.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Frohn, D., Wiens, M. & Buhl, S.** (2019) *Spezifika der Arbeitssituation von Inter\*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit inter\* Experten\_innen*. Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung, Köln. Verfügbar unter: [https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_Ergebnisbericht\\_Qual-Teilprojekt\\_Inter\\_200115.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Qual-Teilprojekt_Inter_200115.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Fuchs, W., Ghattas, D.C., Reinert, D. & Widmann, C.** (2012) *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen*. Verfügbar unter: [https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/TSG/Studie\\_NRW.pdf](https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/TSG/Studie_NRW.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Fuchs, W., Kempe-Schälicke, C.-H., Richter, E. & Franzen, J.** (2017) *Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst*. Bundesverband Trans, Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/116512/a6ba369ebb6df06acdf04547d61dedbc/imag-band-10-geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Fütty, J. J. T.** (2010) „Challenges posed by transgender – passing within ambiguities and interrelations“. *Graduate Journal of Social Studies*, Volume 7, Number 2, Seiten 57–75.
- Fütty, J. J. T.** (2019) *Gender und Biopolitik. Normative und intersektionale Gewalt gegen Trans\* Menschen*. Transcript, Bielefeld.
- Gahleitner, S. B.** (2005) „Die Qualitative Inhaltsanalyse als flexible Auswertungsmethode in der Sozialforschung“. In: Gahleitner, S. B., Gerull, S., Petuya Ituarte, B., Schambach-Hardtke, L., & Streblow, C. (Herausgeber) *Einführung in das Methodenspektrum sozialwissenschaftlicher Forschung*. Schibri, Uckerland, Seiten 151–161.
- Geijtenbeek, L., & Plug, E.** (2018) „Is there a penalty for registered women? Is there a premium for registered men? Evidence from a sample of transsexual workers“. *European Economic Review*, Volume 109, Seiten 334–347.

- Ghattas, D. C.** (2015) *Standing up for the human rights of intersex people – how can you help?* ILGA Europe & OII Europe, Belgium. Verfügbar unter: [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/how\\_to\\_be\\_a\\_great\\_intersex\\_ally\\_a\\_toolkit\\_for\\_ngos\\_and\\_decision\\_makers\\_december\\_2015\\_updated.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/how_to_be_a_great_intersex_ally_a_toolkit_for_ngos_and_decision_makers_december_2015_updated.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Ghattas, D. C.** (2019) *Protecting intersex people in Europe. A Toolkit for Law and Policymakers.* ILGA Europe & OII Europe, Belgium. Verfügbar unter: <https://oii-europe.org/de/protecting-intersex-people-in-europe-a-toolkit-for-law-and-policy-makers/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Ghattas, D. C., Kromminga, I. A., Matthigack E. B. & Mosel E. T.** (2015) *Inter\* und Sprache. Von „Angeboren“ bis „Zwitter“.* TransInterQueer, Berlin. Verfügbar unter: [http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache\\_A\\_Z.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Gomolla, M.** (2019) „Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung“. In: Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Herausgeber) *Handbuch Diskriminierung.* Springer, Wiesbaden, Seiten 133–156.
- Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L. & Kesiling, M.** (2011) *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey.* National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, Washington. Verfügbar unter: [https://www.thetaskforce.org/wp-content/uploads/2019/07/ntds\\_full.pdf](https://www.thetaskforce.org/wp-content/uploads/2019/07/ntds_full.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Gregor, A.** (2015) *Constructing Intersex. Intergeschlechtlichkeit als soziale Kategorie.* Transcript, Bielefeld.
- Grossman, A. H., D’augelli, A. R. & Frank J. A.** (2011) „Aspects of Psychological Resilience among Transgender Youth“. *Journal of LGBT Youth*, Volume 8, Number 2, Seiten 103–115.
- Ha, K. N.** (2007) „People of Color: Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe.“ In: Ha, K. N., al-Samarai, N. L., & Mysorekar, S. (Herausgeber): *re/visionen: Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland.* Münster: Unrast, 31–40.
- Haug, F.** (2015) *Der im Gehen erkundete Weg. Marxismus-Feminismus.* Argument, Berlin.
- Hechler, A.** (2015) „Intergeschlechtlichkeit in Bildung, Pädagogik und Sozialer Arbeit“. In: Sauer A. T. et al. (Herausgeber) *Gutachten: Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Intergeschlechtlichkeiten.* Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Seiten 63–75. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/93956/ba3f7d5070103da9f2b62d08b23b2bac/imag-band-1-gutachten-begrifflichkeiten-data.pdf>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Heerdegen, D. & Höhne, M. S.** (2017) „On Normativity and Absence: Representation of lgbti\* in textbook research“. In: Bock, A. & Fuchs, E. (Herausgeber) *Handbook of Textbook Studies.* Palgrave Macmillan, New York, Seiten 239–249.
- Hill Collins, P.** (1999) *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment.* Routledge, New York.
- Hill Collins, P. & Bilge, S.** (2016) *Intersectionality.* Polity Press: Malden.



**Hindemith, S., Leidinger, C., Radvan, H. & Roßhart, J.** (2019) *Wir\* hier. Lesbisch, schwul und trans\* zwischen Hiddensee und Ludwiglust. Ein Lesebuch zu Geschichte, Gegenwart und Region.* Verfügbar unter: <https://www.un-sichtbar-mv.de/wp-content/uploads/2020/02/Wir-hierInternet.pdf>, zuletzt geprüft am 5. August 2020

**Hoenes, J., Januschke, E. & Klöppel, U.** (2019) *Häufigkeit normangleichender Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter. Follow-Up Studie.* Ruhr Universität Bochum, Bochum. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/136860/54ea839a1a2894a58ba75db04c7be43b/studie-zu-normangleichenden-operationen-uneindeutiger-genitalien-im-kindesalter-data.pdf>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**Hoenes, J., Sauer, A. & Fütty, T. J.** (2019) *Dritte Option beim Geschlechtseintrag für alle?* Bundesvereinigung Trans\* e.V., Berlin.

**Höhne, M. S.** (2017) „Un\_mögliches Passing. Das Nadelöhr der Norm.“ In: Nagelschmidt, I., Borrego, B., Majewski, D. & König, L (Herausgeber) *Geschlechtersemantik und Passing be- und hinterfragen.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, Seiten 21–40.

**Höhne, M. S. & Klein, T.** (2019) „Disrupting Invisibility Fields – Provincializing ‚Western Code‘ Trans\* Narratives“. *Open Gender Journal*, Volume 3.

**hooks, b.** (1992) *Black Looks. Race and Representation.* South End Press, Boston.

**HRC – Human Rights Campaign** (2016) *Sample Restroom Policy.* Verfügbar unter: [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/HRC\\_Sample\\_Restroom\\_Policy\\_and\\_Talking\\_Points\\_for\\_Managers.pdf?\\_ga=2.105817034.876807843.1596727894-1308473859.1596727894](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/HRC_Sample_Restroom_Policy_and_Talking_Points_for_Managers.pdf?_ga=2.105817034.876807843.1596727894-1308473859.1596727894), zuletzt geprüft am 7. September 2020.

**Intersexuelle Menschen e.V.** (2008) *Schattenbericht zum 6. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW).* Verfügbar unter: [http://www.im-ev.de/pdf/Schattenbericht\\_CEDAW\\_2008-Intersexuelle\\_Menschen\\_e\\_V.pdf](http://www.im-ev.de/pdf/Schattenbericht_CEDAW_2008-Intersexuelle_Menschen_e_V.pdf), zuletzt geprüft am 12. August 2020.

**Intersexuelle Menschen e.V.** (2020) *Fakten zu Intergeschlechtlichkeit. Mit welcher Identität und mit welchem Personenstand leben intergeschlechtliche Menschen?* Verfügbar unter: <https://www.selbstverstaendlich-vielfalt.de/wp-content/uploads/2020/07/faktenpapier-1-imev.pdf>, zuletzt geprüft am 25. September 2020.

**Jäger, S.** (1999) *Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung.* DISS, Duisburg.

**James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M.** (2016) *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey.* National Center for Transgender Equality, Washington. Verfügbar unter: <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/USTS-Full-Report-FINAL.PDF>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**Kasten, L.** (2019) *Bedeutung der „Dritten Option“ in der Universität. Abbau von Diskriminierung nicht-binärer und binärer inter- und transgeschlechtlicher Personen.* Verfügbar unter: [https://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Gutachten\\_3\\_Geschlechtsoption\\_UniK\\_2019.pdf](https://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Gutachten_3_Geschlechtsoption_UniK_2019.pdf), zuletzt geprüft am 05. August 2020

- Keller, R.** (2007) *Diskursforschung: Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Klöppel, U.** (2010) *XXOXY ungelöst. Hermaphroditismus, Sex und Gender in der deutschen Medizin*. Transcript, Bielefeld.
- Klöppel, U.** (2016) *Zur Aktualität kosmetischer Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter*. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Berlin. Verfügbar unter: [https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-42/kloepfel-2016\\_zur-aktualitaet-kosmetischer-genitaloperationen](https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-42/kloepfel-2016_zur-aktualitaet-kosmetischer-genitaloperationen), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Klose, A. & Merx, A.** (2010) *Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Positive\\_Ma%C3%9Fnahmen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Positive_Ma%C3%9Fnahmen.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K.F.** (2014) *Abschlussbericht des Projekts „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“*. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn. Verfügbar unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_IntM-Antidiskriminierung/IZA\\_Abschlussbericht\\_BW\\_final.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_IntM-Antidiskriminierung/IZA_Abschlussbericht_BW_final.pdf), zuletzt geprüft am 25. September 2020.
- Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C. & Richter, S.** (2017) „Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland“. *DIW Wochenbericht*, Volume 35, Seiten 687–698. Verfügbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.563767.de/17-35-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563767.de/17-35-3.pdf), zuletzt geprüft am 19. September 2020.
- LADS – Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung Berlin** (ohne Jahr) *Trans\* in Arbeit*. Verfügbar unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lgbti/trans-in-arbeit/>, zuletzt geprüft am 6. September 2020.
- LADS – Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung Berlin** (2020) *Materialien zum Thema Transgeschlechtlichkeit, Trans\* in Arbeit*. Verfügbar unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lgbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Lembke, U. & Liebscher, D.** (2014) „Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?“. In: Apostolovski, V., Meier, I., Philipp, S., Schmidlechner, K. M. & Starl, K (Herausgeber) *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung*. Nomos, Baden-Baden, Seiten 261–290.
- Leppel, K.** (2016) „The labor force status of transgender men and women“. *International Journal of Transgenderism*, Volume 17, Number 3–4, Seiten 155–164.
- LesMigraS** (2012) „Nicht so greifbar und doch real“. *Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland*. LesMigraS, Berlin. Verfügbar unter: [https://lesmigras.de/tl\\_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20\(Dokus,Aufsaeetze...\)/Dokumentation%20Studie%20web\\_sicher.pdf](https://lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20(Dokus,Aufsaeetze...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf), zuletzt geprüft am 6. September 2020.

- Liebscher, D. & Kobes, R.A.** (2010) *Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Lugk, C., Siemens, L. & Fink, N.** (2018) *Abinäre Personen in der Beratung. Eine praktische Handreichung für Berater\*innen und Multiplikator\*innen*. Queeres Netzwerk Niedersachsen, Göttingen. Verfügbar unter: [https://q-nn.de/wp-content/uploads/2019/05/TiN\\_Brosch%C3%BCre\\_Abin%C3%A4rePersonen\\_Online-1.pdf](https://q-nn.de/wp-content/uploads/2019/05/TiN_Brosch%C3%BCre_Abin%C3%A4rePersonen_Online-1.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Mangold, A. K.; Markwald, M. & Röhner, C.** (2019) *Rechtsgutachten zum Verständnis von „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ in § 45 Personenstandsgesetz*. Verfügbar unter: [https://www.dgti.org/images/pdf/Mangold\\_Markwald\\_Rhner\\_Gutachten\\_\\_45b\\_PStG.pdf](https://www.dgti.org/images/pdf/Mangold_Markwald_Rhner_Gutachten__45b_PStG.pdf), zuletzt geprüft am 12. August 2020.
- Marvell, R., Broughton, A, Breese, E., & Tyler, E.** (2017) *Supporting trans employees in the workplace*. ACAS. Verfügbar unter: <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.
- Mayring, P.** (2015) *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Beltz, Weinheim.
- Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e. V. (MDS)** (2009) *Richtlinie des GKV-Spitzenverbandes zur Sicherung einer Begutachtung nach § 282 Absatz 2, Satz 3 SGB V*. Begutachtungsanleitung Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualität: MDS. Essen.
- Meyer, I. H.** (2003) „Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay and bisexual population: Conceptual issues and research evidence“. *Psychological Bulletin*, Volume 129, Number 5, Seiten 674–697.
- Meyer, K.** (2016) „Chancengleichheit“. In: Goppel, A., Mieth, C., & Neuhäuser, C. (Herausgeber) *Handbuch Gerechtigkeit*. Springer, Heidelberg, Seiten 164–167.
- Miller, L. R. & Grollman, E. A.** (2015) „The Social Costs of Gender Nonconformity for Transgender Adults: Implications for Discrimination and Health“. *Sociological Forum*, Volume 30, Number 3, Seiten 809–831.
- Misoch, S.** (2019) *Qualitative Interviews*. De Gruyter, Oldenbourg.
- Mizock, L., Dawson Woodrum, T., Riley, J., Sotilleo, E. A., Nuen, N., & Ormerod, A. J.** (2017) „Coping with transphobia in employment: Strategies used by transgender and gender-diverse people in the United States“. *International Journal of Transgenderism*, Volume 18, Number 3, Seiten 282–294, DOI: 10.1080/15532739.2017.1304313.
- Motmans, J., de Biolley, I., & Debunne, S.** (2010) *Being transgender in Belgium. Mapping the social and legal situation of transgender people*. Institute for the equality of women and men, Brüssel.
- Netzwerk Feuerwehrfrauen** (ohne Jahr) *Frequently Asked Questions*. Verfügbar unter: <https://www.feuerwehrfrauen.de/service/faq/>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.
- NHS Devon Partnership** (2018) *Staff Trans, Non-Binary and Intersex Equality Policy*. Verfügbar unter: <https://www.dpt.nhs.uk/resources/policies-and-procedures/clinical/staff-trans-non-binary-and-intersex-equality>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

- Orlov, A.** (2017) *There are more than 160.000 US businesses with gender-neutral restrooms*. Mic, 23 Juni 2017. Verfügbar unter: <https://www.mic.com/articles/180693/there-are-more-than-160000-us-businesses-with-gender-neutral-restrooms#.YwZk4189a>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.
- Orth, B.** (2018) *Queer. Works. Dialog, Vernetzung und Bestandaufnahme zur Situation queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt*. Camino, Berlin. Verfügbar unter: [https://camino-werkstatt.de/downloads/QueerWorks\\_WEB.pdf](https://camino-werkstatt.de/downloads/QueerWorks_WEB.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Ozturk, M. B. & Tatli, A.** (2016) „Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK“. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 27, Number 8, Seiten 781–802.
- Pitcher, E. N.** (2017) „There’s stuff that comes with being an unexpected guest’: experiences of trans\* academics with microaggressions“. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, Volume 30, Number 7, Seiten 688–703.
- Plett, K.** (2019) *Rechtswissenschaftliche Expertise zum 3. Geschlechtseintrag, erstellt im Auftrag der Freien und Hansestadt Hamburg*.
- Porsche, S.** (2016) *Bedeutung, Auslegung und Realisierung des Konzepts der positiven Maßnahmen nach § 5 AGG im unionsrechtlichen Kontext*. Nomos, Baden-Baden.
- PSAC – Public Service Alliance of Canada** (2018) *Building trans-inclusive workplaces. A guide for managers, unions and workers*. Verfügbar unter: <http://psacbc.com/sites/bc/files/psac-trans-inclusive-workplaces-2018.pdf>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Risman, B. J.** (2018) „Gender as a social structure“. In: Risman, B. J., Froyum, C. M. & Scarborough, W. J. (Herausgeber) *Handbook of the Sociology of Gender*. Springer, Seiten 19–43. DOI: 10.1007/978-3-319-76333-0.
- Rommelspacher, Birgit** (1998) „Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht“. Orlanda Frauenverlag.
- Sacksofsky, U.** (2010) *Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Mittelbare\\_Diskriminierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mittelbare_Diskriminierung.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- SAP** (2014) *Richtlinien zur Geschlechtsangleichung*. Verfügbar unter: [https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx\\_dreipccdvdiversity/Richtlinien%20zur%20Geschlechtsangleichung.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_dreipccdvdiversity/Richtlinien%20zur%20Geschlechtsangleichung.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Sauer, A.T.** (2018) *Equality Governance via Policy Analysis? The implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-based Analysis in Canada*. Transcript, Bielefeld.
- Scottish Transgender Alliance** (2008) *Transgender Experiences in Scotland*. Equality Network, Edinburgh. Verfügbar unter: <https://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2013/03/staexperiencessummary03082.pdf>, zuletzt geprüft am 10. August 2020.
- de Silva, A.** (2019) *Negotiating the Borders of the Gender Regime. Developments and Debates on Trans(sexuality) in the Federal Republic of Germany*. Transcript, Bielefeld.

**Spivak, G. C.** (1988) „Can the Subaltern Speak?“. In: Nelson, C. & Grossber, L. (Herausgeber) *Marxism and the Interpretation of Culture*. University of Illinois Press, Urbana, Seiten 271–313.

**Statistisches Bundesamt** (2020) *Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienen 20 Prozent weniger als Männer*. Pressemitteilung Nummer 097 vom 16. März 2020. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20\\_097\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html), zuletzt geprüft am 7. September 2020.

**Statistisches Bundesamt** (2018) *Pressemitteilung Nummer 421 vom 31. Oktober 2018. 19 Prozent der Bevölkerung Deutschlands vor Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht*. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/10/PD18\\_421\\_634.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/10/PD18_421_634.html), zuletzt geprüft am 10. August 2020.

**TGEU Transgender Europe** (2018) „Trans Rights Europe Map.“ [https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/05/MapB\\_TGEU2018\\_Online.pdf](https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/05/MapB_TGEU2018_Online.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**Thüsing, G.** (2018), in: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 8. Auflage 2018.

**TotalJobs** (2016) *Trans Employee Experiences Survey*. Verfügbar unter: <https://www.totaljobs.com/insidejob/trans-employee-survey-report-2016/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**TriQ – TransInterQueer** (ohne Jahr) *Selbstbestimmter Geschlechtseintrag für alle Menschen und Verbot von geschlechtsverändernden Operationen an Kindern jetzt*. Verfügbar unter: <http://www.transinterqueer.org/allgemein/selbstbestimmter-geschlechtseintrag-fuer-alle-menschen-und-verbot-von-geschlechtsveraendernden-operationen-an-kindern-jetzt/>, zuletzt geprüft am 12. August 2020.

**TriQ – TransInterQueer** (2020) *BGH verwehrt nicht-binärer Person die Streichung des Geschlechtseintrags nach § 45b PStG und verweist auf TSG – TriQ: „Der Beschluss ist viel Kritik wert“*. Verfügbar unter: <http://www.transinterqueer.org/allgemein/bgh-verwehrt-nicht-binaerer-person-die-streichung-des-geschlechtseintrags-nach-%C2%A7-45b-pstg-und-verweist-auf-tsg-triq-der-beschluss-ist-viel-kritik-wert/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**TSG Reform** (2012) *Forderungspapier zur Reform des Transsexuellenrechts*. Verfügbar unter: <http://www.tsgreform.de/>, zuletzt geprüft am 12. August 2020.

**Turß, D.** (2020) *Mein Geschlecht bestimme ich!* Verfügbar unter: <https://freiheitsrechte.org/selbstbestimmter-geschlechtseintrag/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.

**Uhlala Group** (2020) *LGBT+ Diversity Index 2019. Pressemitteilung vom 26. Februar 2020*. Online verfügbar unter: <https://uhlala.com/dax30/>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.

**Van Borm, H., & Baert, S.** (2018). „What drives hiring discrimination against transgenders?“ *International Journal of Manpower*, Volume 39, Number 4, Seiten 581–599.

**Vennix, P.** (2010) *Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen*. Verfügbar unter: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2015/08/transgenders-en-werk.pdf>, zuletzt geprüft 6. September 2020.

- Vereinte Nationen** (2008) Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Verfügbar unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB\\_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD\\_Konvention\\_und\\_Fakultativprotokoll.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf), zuletzt geprüft 5. August 2020.
- Voß, H.-J.** (2011) *Making Sex Revisited. Dekonstruktion des Geschlechts aus biologisch-medizinischer Perspektive*. Transcript, Bielefeld.
- Voß, H.-J.** (2014) *Wenn rechtspopulistische Kreise gewinnen: Zu den Debatten um Sexualpädagogik und Antidiskriminierung*. Verfügbar unter: <https://dasendedessex.de/wenn-rechtspopulistische-kreise-gewinnen-zu-den-debatten-um-sexualpaedagogik-und-antidiskriminierung/>, zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- West, C. & Zimmerman, D. H.** (1987) „Doing Gender“. *Gender & Society*, Volume 1, Number 2, Seiten 125–151.
- Whittle, S., Turner, L., & Al-Alami** (2007) *Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination*. Equalities Review, Wetherby.
- Whittle, S., Turner, L., Combs, R. & Rhodes S.** (2008) *Transgender EuroStudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care*. ILGA, Brussels.
- Whittle, S. & Turner, L.** (2017) *Trans-inclusive Workplaces. Guidelines for Employers and Businesses*. Transgender Europe. Verfügbar unter: [https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU\\_transinclusiveworkplaces\\_web201806.pdf](https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf), zuletzt geprüft am 5. August 2020.
- Windata** (ohne Jahr) *Soziales Engagement & Sponsoring*. Verfügbar unter: <https://www.windata.de/site/unternehmen/sponsoring.asp>, zuletzt geprüft am 7. September 2020.
- Zehnder, K.** (2010) *Zwitter beim Namen nennen. Intersexualität zwischen Pathologie, Selbstbestimmung und leiblicher Erfahrung*. Transcript, Bielefeld.

## 6. Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
CSD	Christopher Street Day
dgti	Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
GG	Grundgesetz
ICD	International Classification of Diseases
IDAHOBIT	Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenkassen
LGBTIQ	lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer
OII	Organization Intersex International
PStG	Personenstandsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch

TriQ	TransInterQueer e.V.
TSG	Transsexuellengesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen





## **Impressum**

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### **Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

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

### **Kontakt:**

Tel.: +49(0) 30 18555-1855

Fax: +49(0) 30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Satz & Layout:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**Druck:** MKL Druck GmbH & Co. KG

**Stand:** November 2020, 1. Auflage



