

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien und
Laufbahnberatung

Trans Menschen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Eine Einführung in das Thema Trans in der Arbeitswelt und Empfehlungen für die
Beratungsarbeit.

Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie, Departement Angewandte
Psychologie der ZHAW

von

Raffaella Ashapa

MAS BSLB 2015F

im

Oktober 2018

Erstbetreuung: Susanna Borner, lic. phil. Psych
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, Beraterin,
Studiengangleiterin und Dozentin am IAP, ZHAW, Zürich.

Zweitbetreuung: Hannes Rudolph, lic. phil. Psych
Geschäftsführer HAZ – Queer Zürich und Leiter Fachstelle für trans
Menschen im Checkpoint Zürich.

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP, Institut für Angewandte
Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen
Bewilligung des IAP.“

Die sprachliche Repräsentation der Geschlechter wird in dieser Arbeit mittels des
sogenannten „Gender Gap“ nach Steffen Kitty Hermann (2003) realisiert. Der Raum, den der
Unterstrich visuell öffnet, soll für Geschlechter jenseits von Mann und Frau zur Verfügung
stehen.

Abstract

Trans Menschen sind eine der vielen marginalisierten Gruppen, die im Setting der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) in Erscheinung treten. Trotz wachsender Sichtbarkeit und Präsenz in den Medien sind sie massiven Diskriminierungen und Vorurteilen ausgesetzt. Insbesondere im Arbeitsleben werden trans Personen mit fortwährenden Benachteiligungen konfrontiert, was bis hin zum Stellenverlust führen kann. Die Arbeitslosenquote beträgt rund 20 Prozent und ist somit bedeutend höher als beim restlichen Teil der Schweizer Bevölkerung. Ausserhalb spezifischer Fachstellen und Selbsthilfeorganisationen ist kaum Wissen um die Rechtslage von trans Menschen in der Arbeitswelt vorhanden. Aus diesem Grund übernehmen diese häufig Beratungen und Fragestellungen, die eigentlich in das Aufgabengebiet der BSLB gehören würden.

Die vorliegende Arbeit geht den Fragen nach, wie sich BSLB-Beratende gegenüber trans Menschen verhalten sollen und wie praktische Unterstützung im Bewerbungs- und Coming-Out-Prozess im Betrieb aussehen könnte. Im ersten Teil der Arbeit werden Begrifflichkeiten und Falschannahmen zum Thema Trans geklärt, darauf folgt eine Zusammenstellung der arbeitsrelevanten Rechte von trans Personen und eine Analyse ihrer Situation im Schweizer Arbeitsmarkt. Vorgeschlagen wird die Personenzentrierte und die Feministische Beratungshaltung, um in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung einen wertschätzenden, akzeptierenden und empowernden Umgang mit trans Menschen zu gewährleisten.

Ausgehend von drei Hypothesen, die zu begründen versuchen, warum trans Personen häufig der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung fernbleiben, wurden vier leitfadengestützte Expert_inneninterviews geführt und qualitativ ausgewertet. Anhand ihrer Antworten und den Überlegungen aus dem ersten Teil sind konkrete Empfehlungen für BSLB-Beratende entstanden, die in der Arbeit mit trans Menschen angewendet und umgesetzt werden können: Kompetenz vermitteln, Pathologisierung vermeiden, Vielfalt respektieren, Erfahrungen anerkennen, beratungsspezifisches Fachwissen aneignen und Diskriminierung nicht tolerieren.

In der Konsequenz soll schliesslich erreicht werden, dass unabhängig der Geschlechtsidentität des_der Ratsuchenden in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kompetent und wohlwollend am Beratungsziel gearbeitet werden kann, ohne dass neue Verletzungen zugefügt, falsche Informationen vermittelt oder bereits vorhandene Unsicherheiten verstärkt werden.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
1.1.	Ausgangslage.....	3
2.	Begriffsanalyse: Was ist trans?.....	5
2.1.	Begrifflichkeiten.....	6
2.2.	Häufige Falschannahmen bezüglich Trans.....	9
2.2.1.	Die Geschlechtsidentität ist massgeblich	10
2.2.2.	Abgrenzung von Bühnenrollen.....	11
2.2.3.	Abgrenzung von sexueller Orientierung.....	11
2.2.4.	Zuweisung von Geschlecht bei der Geburt.....	11
2.2.5.	Unangebrachte Geschlechterstereotypen.....	11
2.2.6.	Geschlechtervielfalt.....	12
2.2.7.	Recht auf Privatsphäre.....	13
2.3.	Rechtliche Situation von trans Menschen in der Schweiz.....	13
2.3.1.	Namensänderung.....	14
2.3.2.	Geschlechtseintrag.....	14
2.3.3.	Diskriminierung und Gewalt.....	16
3.	Trans Menschen in der Arbeitswelt.....	16
3.1	Die Bedeutung von Geschlecht bei der Arbeit.....	17
3.2.	Arbeitssituation von trans Menschen in der Schweiz.....	19
3.2.1.	Coming-out im Betrieb.....	21
	a) Schutz vor Mobbing.....	21
	b) Kommunikationsmittel.....	21
	c) Arbeitskleidung.....	22
	d) Geschlechterspezifische Infrastruktur.....	22
3.2.2.	Stellensuche.....	22
	a) Bewerbung.....	23
	b) Zeugnisse.....	23
	c) Arbeitsvertrag.....	24
4.	Umgang mit trans Personen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	24
4.1.	Der Ansatz der Personenzentrierten Beratung.....	27
4.2.	Der Ansatz der Feministischen Beratung.....	28
4.3.	Entstehung und Aneignung von trans-spezifischem Fachwissen.....	30
5.	Beratungserfahrungen mit trans Menschen im Arbeitskontext.....	31
5.1.	Methode.....	32
5.2.	Leitfadengestütztes Expert_inneninterview.....	32
5.2.1.	Gegenstand und Stichprobe der Untersuchung.....	32
5.2.2.	Interviewleitfaden.....	33
5.3.	Datenauswertung durch qualitative Inhaltsanalyse.....	33
6.	Ergebnisse.....	34
6.1.	Unsicherheiten von trans Personen bei der Arbeitssuche.....	35

6.2.	Erfahrungen mit Berufsinformationszentren, Invalidenversicherung und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren.....	36
6.3.	Etablierung von Falschannahmen und Nichtwissen.....	37
6.4.	Thematisierung in Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen.....	38
6.5.	Wünsche an die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	40
6.6.	Erstrebenswertes Verhalten gegenüber trans Menschen.....	42
7.	Diskussion und Erkenntnisse.....	44
7.1.	Empfehlungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	47
7.1.1.	Kompetenz vermitteln.....	47
7.1.2.	Pathologisierung vermeiden.....	47
7.1.3.	Vielfalt respektieren.....	48
7.1.4.	Erfahrungen anerkennen.....	48
7.1.5.	Beratungsspezifisches Fachwissen aneignen.....	48
7.1.6.	Diskriminierung nicht tolerieren.....	49
7.2.	Ausblick.....	49
7.3.	Reflektion und Dank	51
8.	Literaturverzeichnis.....	52
9.	Abkürzungsverzeichnis.....	55
10.	Anhang.....	56
10.1.	Interviewleitfaden.....	56
10.2.	Selbstständigkeits- und Herausgabeerklärung.....	58

1. Einleitung

Trans Personen, und andere Menschen, die die Geschlechternormen überschreiten, erfahren derzeit eine grosse mediale Aufmerksamkeit in der Schweiz. Trans Menschen untergraben, überschreiten oder verwerfen die in der westlichen Gesellschaft fest verankerte Zweiteilung des Geschlechts in Mann und Frau. Sie alle verbindet die Gewissheit, nicht dem Geschlecht anzugehören, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Trans Menschen leben dabei ihre individuelle Geschlechtsidentität so, wie sie es als richtig empfinden. Ihr identitäres Selbstverständnis entscheidet, ob sie sich binär im sogenannten Gegengeschlecht, in einem nicht-binären oder gar keinem Geschlecht verorten. Trans zu sein ist entgegen einem veralteten Bild von Trans auch dann legitim, wenn eine Person von aussen nicht eindeutig als Mann oder Frau gelesen werden kann. Nicht alle trans Menschen wünschen geschlechtsangleichende Massnahmen oder entscheiden sich, dass ihr Aussehen einer Zwei-Geschlechter-Norm entsprechen muss.

Trans Personen sind gleichzeitig eine der vielen marginalisierten Gruppen, die im Setting der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) in Erscheinung treten. Trotz wachsender Sichtbarkeit werden sie massiven Diskriminierungen und Gewalt ausgesetzt. Insbesondere im Arbeitsleben werden sie mit fortwährenden Benachteiligungen und Vorurteilen konfrontiert, was zu erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt und verminderten Karrierechancen bis hin zu Arbeitsverlust, Arbeitslosigkeit und Armut führen kann (vgl. Franzen & Sauer, 2010, S.5).

Im Bereich der BSLB bedarf es dringend an Sensibilisierung und der Etablierung relevanten Grundwissens über Trans und die entsprechende Rechtslage in Bezug auf Namensänderungen, Bewerbungsverfahren und Anstellungen in der Schweiz. Auch das fehlende Vertrautsein mit trans-spezifischer Sprache seitens der Beratenden kann die Wahrnehmung und Erfahrung von trans Menschen verstärken, dass sie in ihrer Geschlechtsidentität von Institutionen nicht ernst genommen werden.

Aktuell wenden sich deshalb wenige trans Personen mit ihren beruflichen Fragen direkt an die öffentlichen Berufsinformationszentren (BIZ), sondern gelangen früher oder später via Mundpropaganda oder Internetrecherchen an den Verein Transgender Network Switzerland (TGNS) oder ähnliche Fachstellen. TGNS wurde im Jahr 2010 gegründet und setzt sich für die Verbesserung der Situation von trans Menschen in der ganzen Schweiz ein. Der Verein bietet allgemeine Beratung, psychologische Beratung sowie Rechtsberatung an und klärt Arbeitnehmende und -gebende über Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz auf.

Diese Arbeit entstand in enger Zusammenarbeit mit TGNS. Zur Situation von trans Menschen in der Schweiz liegen kaum sozialwissenschaftliche Untersuchungen vor. 2012 wurde von TGNS eine erste Erhebung zur Arbeitssituation von trans Menschen durchgeführt und 2015 im Rahmen des Projektes „Trans-Fair“ mit finanzieller Unterstützung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) verifiziert, aktualisiert und ergänzt (vgl. Zielasek, 2015). Beachtlich ist die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote von 20 Prozent, die somit bei trans Personen rund viermal höher liegt als der Schweizer Durchschnitt. Zudem beurteilen Ratsuchende Hilfestellungen und Beratungsangebote mehrheitlich als nicht ausreichend (vgl. Projekt Trans-Fair Factsheet, 2015).

Daher entschied sich die Autorin, sich im Rahmen dieser Masterarbeit an drei Hypothesen zu orientieren, die der Frage nachgehen, warum sich trans Personen mit ihren arbeitsrelevanten Bedürfnissen selten an Berufsinformationszentren wenden. So kann schrittweise dazu beitragen werden, dass Ratsuchende auch in der BSLB angemessene fachliche Unterstützung erhalten oder für weiterführende Informationen an die richtigen Stellen verwiesen werden.

Hypothese 1: *Trans Personen gehen davon aus, in ihren individuellen Lebenslagen von Institutionen oder Beratungsstellen nicht ernst genommen zu werden.*

Hypothese 2: *Die Bedeutung von Geschlecht bei der Arbeit wird innerhalb der BSLB unterschätzt.*

Hypothese 3: *Fehlende Sensibilität und Fachwissen von BSLB-Beratenden bezüglich Trans führt dazu, dass Betroffene sich früher oder später an spezifische Fachstellen ausserhalb der Berufsinformationszentren wenden, um angemessen beraten zu werden.*

Entsprechend dieser Hypothesen ist die vorliegende Arbeit aufgebaut. Zu Beginn wird der Begriff „trans“ definiert. Häufige Falschannahmen, mit denen sich trans Menschen konfrontiert sehen, werden dargelegt und die trans-spezifischen (Arbeits-)Rechte in der Schweiz werden erläutert. Des Weiteren wird auf die besondere Arbeit eingegangen, die Personen, die von normativen Erwartungen an Geschlecht und Sexualität abweichen, am Arbeitsplatz leisten, damit ihre Produktivität als gleichwertig anerkannt wird. Dies soll dabei helfen, Diskriminierungen am Arbeitsplatz besser verstehen zu können. Schliesslich werden

geeignete Beratungsgrundhaltungen und -theorien reflektiert, die es BSLB-Beratenden ermöglichen, ein wertschätzendes, akzeptierendes und empowernd-unterstützendes Beratungsklima zu schaffen und unabhängig der Geschlechtsidentität individuell am Beratungsbedarf und -ziel der betreffenden Person anzusetzen.

Damit der Transfer in die Praxis gelingt, wurden vier leitfadengestützte Expert_inneninterviews mit Beratenden von TGNS und anderen Fachstellen geführt und nach der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2010) ausgewertet. Alle interviewten Expert_innen beraten trans Menschen oder Unternehmen in Bezug auf Fragestellungen zur Arbeitswelt und Schweizer Recht. Ziel ist es, die aufgestellten Thesen zu prüfen und konkrete Empfehlungen für die BSLB herauszuarbeiten.

1.1. Ausgangslage

Es kann nicht einfach erwartet werden, dass BSLB-Beratende Lebensweisen und Identitäten, welche sich über binäre Geschlechternormen hinwegsetzen, leicht nachvollziehen können. Da eine vermeintlich naturalisierte Zweigeschlechtlichkeit tief in allen gesellschaftlichen Systemen verankert ist, kann inhaltlich ebenso nicht von ihnen vorausgesetzt werden, dass sie das zweigeschlechtliche System von sich aus in Frage stellen. Viele Menschen hinterfragen ihr geschlechtsidentitäres Zugehörigkeitsempfinden im Laufe ihres Lebens nicht und haben deshalb keinen intuitiven Zugang zu anderen Perspektiven. Gemäss Franzke (2010) sind sich ausgebildete BSLB-Beratende der Existenz und dem Einfluss von Geschlechterrollen und -stereotypen bewusst, sollten aber auch in der Lage sein, das eigene Denken und Handeln, wenn es um solche eben oftmals implizite Rollenvorstellungen geht, bei sich selbst zu reflektieren (S.12). In der Praxis kommt diese Kompetenz hauptsächlich zum Zug, wenn mit Ratsuchenden neue Perspektiven jenseits von gesellschaftlich verankerten Vorstellungen erarbeitet oder geschlechtsbedingte Diskriminierung thematisiert wird.

Die Trans-Thematik hingegen wird noch von vielen BSLB-Beratenden, wie auch in der allgemeinen Bevölkerung, falsch verstanden. Ihr alltagsweltliches Wissen beziehen sie meist aus den öffentlichen Medien. Allgemein herrschen nach wie vor Unsicherheiten, Unwissen, falsche Informationen, Ignoranz und Unsichtbarmachung (vgl. Sauer, Zodehougan, Kohnke, Klatte, Zepp, Fritz & Plett, 2016). Grob lässt sich der Diskurs rund um Trans gemäss Scheunemann (2018) in drei Arten von Wissen unterteilen: „ein alltagsweltliches, ein professionelles (medizinisches sowie rechtliches und psychotherapeutisches) und ein alternatives (aktivistisches sowie gender- und queertheoretisches) Wissen“ (S.14). Es ist empfehlenswert, sich für Beratungen am alternativen oder professionellen

Geschlechterwissen zu orientieren, da sich in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation in Expert_innenkreisen und der trans Gemeinschaft schnell neue, passendere Begriffe durchsetzen. Schwierig ist die alltagsweltliche Formulierung „Transsexualität“, die in den Medien bevorzugt verwendet wird. Sie ist eng mit der bestehenden Psychopathologisierung von trans Menschen verknüpft. Das Phänomen Trans als psychische Störung zu erklären dient als Werkzeug zur Etablierung und Stabilisierung sozialer Ordnung, und des damit einhergehenden heteronormativen Zweigeschlechtersystems. Transsexualität (vgl. Kapitel 2) ist also einerseits ein veralteter medizinischer Begriff, der Trans als psychische Störung definiert und gleichzeitig den Anschein weckt, etwas mit Sexualität oder sexueller Orientierung zu tun zu haben (Redaktionsteam TGNS, 2016).

2018 müssen sich BSLB-Beratende bewusst sein, dass Trans keine Krankheit ist und Trans-Sein nicht durch medizinische Untersuchungen bewiesen werden kann. In der Schweiz hat jede_r das Recht, entsprechend der eigenen Geschlechtsidentität zu leben (Recher, 2015, S. 116). Durch die strukturelle Diskriminierung von trans Menschen durch das Gesundheits- und Rechtssystem der Schweiz sowie die weitverbreitete Meinung, Trans sei eine Störung der Psyche oder des Verhaltens, leiden aber einige trans Personen so stark, dass sie psychische Krankheiten wie z.B. Depressionen entwickeln oder suizidal werden (vgl. Redaktionsteam TGNS, 2016, S. 7). BSLB-Beratende begegnen trans Menschen auch in Zusammenarbeit mit der schweizerischen Invalidenversicherung (IV).

Unsicherheiten und Unwissen im Umgang mit trans Menschen bestehen in der BSLB häufig in der Namensverwendung. Mitarbeitende gehen davon aus, dass Geschlechtseinträge und Vornamen im internen Verwaltungssystem den amtlichen Angaben im Pass oder auf der Identitätskarte entsprechen müssen. Das führt dazu, dass trans Menschen laufend zwangsgeoutet werden (vgl. Kapitel 2.1.) und der Anschein vermittelt wird, dass ihre Geschlechtsidentität nicht valide ist. Laut Recher (2015) ist in der Schweiz die Verwendung des selbstgewählten Vornamens erlaubt, unabhängig davon ob eine amtliche Namensänderung oder eine Änderung des Geschlechtseintrages stattgefunden hat (vgl. Kapitel 2.4.1.) (S. 128ff). Das bedeutet, dass BSLB eine trans Person mit dem gewünschten Vornamen und Pronomen im System führen und diese in der Kommunikation verwenden können und sollen. Die Verwendung der amtlichen Daten ist nur im amtlichen Verkehr zwingend vorgeschrieben, also z.B. im Austausch mit der IV. Hier sollte in Protokollen, Rückmeldungen und Briefen aber erwähnt werden, welcher Name und welches Pronomen im Direktkontakt mit der betroffenen Person zu verwenden ist.

Zentral für die Beratung von trans Personen wäre ein nicht-pathologisierender und nicht-exotisierender Ansatz, der sie nicht in Frage stellt, und ihr Geschlecht nicht als Wunsch, sondern als Tatsache behandelt (vgl. Sauer et al., 2016).

2. Begriffsanalyse: Was ist trans?

Menschen, deren Geschlechtsidentität ganz oder teilweise nicht mit dem bei der Geburt körperlich zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, werden als trans bezeichnet. Ihre identitäres Selbstverständnis gestaltet sich dabei ganz individuell. Ob sie „eindeutig“ wie eine Frau oder ein Mann aussehen oder ob sie den gesellschaftlichen Normen von „männlich“ oder „weiblich“ nicht entsprechen, ändert nichts an ihrem Trans-Sein. Die Geschlechtsidentität von trans Menschen kann entweder ganz dem anderen, sogenannten „Gegengeschlecht“ entsprechen oder keinem Geschlecht ausschliesslich (sogenannte non-binäre Geschlechtsidentität). Es gibt zudem Menschen, die sich in gar keiner geschlechtliche Zuordnung wiederfinden (vgl. Sauer et al., 2016).

Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, werden als cis bezeichnet (vgl. Kapitel 2.1.). Menschen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten, werden als intergeschlechtlich oder kurz inter bezeichnet. Ihre Körper entsprechen nicht den medizinischen Normen und Standards von Mann und Frau (ebd.). Die Geschlechtsidentität von inter Menschen ist wie bei allen Menschen ebenfalls individuell und kann männlich, weiblich, trans oder non-binär sein.

Als trans bezeichnen sich nicht nur Menschen, die ihren Körper medizinisch verändern (wollen). Trotzdem werden sie häufig auf ihre Körper oder Genitalien reduziert oder am Erfolg ihres sogenannten Passings (vgl. Kapitel 2.1) gemessen. Niemand wird durch einen operativen Eingriff zur „richtigen Frau“ oder zum „richtigen Mann“, sie sind es schon vorher. Manche trans Personen entscheiden sich ausschliesslich für spezifische einzelne Angleichungen und gegen die Einnahme von Hormonen. Leben dürfen in der Schweiz alle entsprechend ihrer Geschlechtsidentität, auch wenn sie nicht-binär sind und entsprechend ohne oder mit einem bestimmten Pronomen angesprochen werden möchten.

Namensänderungen sind nicht abhängig von Diagnosen oder davon, ob ein Mensch Hormone nimmt oder geschlechtsangleichende Eingriffe hat machen lassen (vgl. Recher, 2015, 129 – 137).

Die Wahl der medizinischen Begrifflichkeit ist nicht irrelevant, da trans Menschen auf einen vorurteilsfreien und transunterstützenden Umgang grossen Wert legen. Der Begriff bzw. die

Diagnose „Transsexualismus“¹ der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wurde bereits im DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) zugunsten von „Geschlechtsidentitätsstörung“ verlassen und im DSM-5 als „Genderdysphorie“ bezeichnet (vgl. Niederer, Briken & Güldenring, 2017, S. 39). Da die Geschlechtsidentität nicht im direkten Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung steht, wird der Begriff Transsexualität von Fachpersonen und von vielen trans Menschen abgelehnt, während sich Genderdysphorie durchgesetzt hat. Zudem zementiert die Definition der Diagnose Transsexualismus die Grundlagen des traditionellen rein binären Geschlechtersystems und das damit einhergehende Begehren, sich dem sogenannten Gegengeschlecht operativ anpassen zu wollen (vgl. Pauli, 2017, S. 530), was auf viele trans Menschen nicht zutrifft.

Bislang haben viele medizinische Klassifizierungssysteme trans Menschen unter der Diagnose einer psychischen Störung eingereiht, was massgeblich zur Stigmatisierung und gesellschaftlichen Marginalisierung beitrug und einen massiv paternalistischen Umgang der Medizin mit trans Menschen unterstützte (vgl. TGNS). In der Neufassung des International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD-11) der WHO wird die Diagnose „Transsexualismus“ in Zukunft in einem neuen Kapitel „conditions related to sexual health“ (dt. Probleme / Zustände im Bereich der sexuellen Gesundheit) zugeordnet sein. In der ICD-11, die ab 2022 verwendet werden wird, lautet die Diagnose neu „Gender Incongruence“ (dt. Geschlechtsinkongruenz) (ebd.). Wie auch im DSM-5 werden non-binäre Identitäten ausdrücklich eingeschlossen sein.

2.1. Begrifflichkeiten

Cis: Die Vorsilbe cis (als Antonym zu trans) bezeichnet die Geschlechtlichkeit von Menschen, die im ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht leben und sich mit diesem identifizieren. Der cis-Begriff wurde eingeführt, um trans nicht als Abweichung einer Norm zu definieren und gleichzeitig Begriffe wie „biologische Frau“ / „biologischer Mann“ zu vermeiden, die wiederum eine „Natürlichkeit“ von cis-Geschlechtlichkeit impliziert (vgl. Franzen & Sauer, 2010, S. 94).

Coming-out: Bezeichnet den Vorgang der selbstbestimmten Offenlegung der Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung gegenüber anderen Menschen. Nach Fuchs, Kempe-Schällick, Richter & Franzen (2017) kann

¹ ICD-10, F64.0 – Transsexualismus: „Der Wunsch, als Angehöriger des anderen Geschlechtes zu leben und anerkannt zu werden. Dieser geht meist mit Unbehagen oder dem Gefühl der Nichtzugehörigkeit zum eigenen anatomischen Geschlecht einher. Es besteht der Wunsch nach chirurgischer und hormoneller Behandlung, um den eigenen Körper dem bevorzugten Geschlecht soweit wie möglich anzugleichen.“ ICD Code GM 2015 (Dr. Björn Krollner, Dr. med. Dirk M. Krollner)

das zu verschiedenen Zeitpunkten im Leben geschehen, von der Kindheit bis ins hohe Alter (S.47).

Geschlecht: Im Gegensatz zum Englischen, wo der Körper (engl. sex) und die soziale Dimension des Geschlechts (engl. gender) getrennt werden, vereint der deutsche Begriff „Geschlecht“ Körper, Geschlechtsidentität sowie den Geschlechtsausdruck (Styling, Gestik, Sprache usw.).

Geschlechtsausdruck: Beinhaltet Merkmale des sichtbaren Erscheinungsbilds und der Verhaltensweisen, die in unserer Gesellschaft als entweder „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Dazu gehören Styling, Kleidung, aber auch Sprechweisen und Stimme, Gestik und vieles mehr. Im Alltag werden Normen und die hohen sozialen Erwartungen in Bezug auf den Geschlechtsausdruck meist erst dann deutlich, wenn Personen in ihrem Auftreten davon abweichen (vgl. Fuchs et al., 2017, S.47- 48).

Geschlechtsidentität: Steht für das innere Bewusstsein der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, das mit dem Geschlecht, welchem einem Menschen bei der Geburt zugewiesen wurde, nicht übereinstimmen muss. „Das Geschlechtsidentitätsempfinden ist unabhängig von Körperlichkeiten und kann sich im Laufe des Lebens – auch mehrfach – ändern“ (vgl. Sauer et al., 2017, S. 71).

Misgendering: Mit oder über eine Person sprechen und dabei nicht die korrekte Anrede oder das Pronomen verwenden, welches deren Geschlechtsidentität respektive der gewünschten Anrede entspricht. Es ist von grosser Bedeutung, dass Menschen nicht misgendert werden, auch wenn sie nicht im Raum sind.

Non-binär: Oberbegriff für Geschlechtsidentitäten, die sich ausserhalb der binären Geschlechternorm verorten. Als non-binär bezeichnen sich demnach Menschen, die nicht ausschliesslich männlich oder weiblich sind. Häufig möchten sie mit neutralen oder alternativen Anreden und Pronomen angesprochen werden und stossen damit auf Irritation und Unverständnis, da ihre Geschlechtsidentität nicht in das westliche Zweigeschlechtersystem und Grammatik passt. Menschen, deren Geschlechtsidentität immer wieder zwischen männlich und weiblich wechselt, nennen sich „gender fluid“, können sie sich hingegen in gar keiner geschlechtlichen Zuschreibung wiederfinden, so spricht man von „agender“ (vgl. Pauli, 2017, S.534).

- Outing:** Im Gegensatz zum selbstbestimmten Coming-out bedeutet ein Outing die unfreiwillige Bekanntgabe der Angleichung des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität (oder ebenfalls der sexuellen Orientierung). Da die betroffene Person für diese Bekanntmachung kein Einverständnis gegeben hat, wird auch von Zwangs- oder Fremdotsing gesprochen. Wird in Kommunikationsmitteln oder im Gespräch der gewählte Vorname und das Geschlecht nicht respektiert, kommt das einem Zwangsoouting gleich.
- Passing:** Vom englischen „to pass for/as“ (als jemand/etwas durchgehen) abgeleitet, bedeutet der Begriff Passing „von Unbekannten entsprechend der eigenen Geschlechtsidentität wahrgenommen“ (vgl. Redaktionsteam TGNS, 2016, S. 74) und dementsprechend behandelt zu werden. Wird also eine trans Frau auch von Fremden als Frau angesehen, dann passt sie. Gemäss Franzen & Sauer (2010) kann Passing für trans Menschen auch bedeuten, „sich bewusst als geschlechtlich ‚eindeutig‘ zu präsentieren und so gelesen zu werden, obwohl die betreffende Person sich als weder männlich noch weiblich definiert oder sich im Transitionsprozess befindet“ (S. 94). Da ein erfolgreiches Passing oft über die Integration in die Gesellschaft entscheidet, kann es z.B. im Arbeitskontext als Strategie gewählt werden (ebd.).
- Queer:** Wird hauptsächlich dafür verwendet, um Lebensweisen, Praktiken und gesellschaftliche Positionen aufzuzeigen, die zweigeschlechtliche und heterosexuelle Normen in Frage stellen. Umgangssprachlich wird der Begriff häufig als Sammelbezeichnung für lesbisch, schwul, bisexuell, pan, trans und inter benutzt.
- Trans:** Oberbegriff für Personen, deren Geschlechtsidentität nicht an das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht anknüpfen. Trans beinhaltet eine Vielfalt an Identitäten und Lebensweisen und entstand als Abgrenzung zum medizinisch-psychologischen Vokabular „transsexuell“, das als psychische Störung definiert wurde (vgl. Fuchs et al., 2017, S. 51) und davon ausgeht, dass trans Menschen geschlechtsangleichende Massnahmen erstreben.
- Transfeindlichkeit:** Bezeichnet die irrationale Furcht, Ablehnung oder Aversion gegen Menschen, welche die Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit überschreiten und gesellschaftliche Normen für „angemessenes“ männliches und weibliches Verhalten nicht erfüllen. Transfeindlichkeit führt „zu negativen Vorurteilen, zu Abwertung und Ausgrenzung von trans* Personen und Menschen in geschlechtlicher Transition, zur Verleugnung ihrer Existenz, zur Befürwortung

von Diskriminierung sowie zu aktiver Diskriminierung bis hin zu verbaler und körperlicher Gewalt" (vgl. Fuchs et al., 2017, S.51).

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

Transgender: Entspricht im Wesentlichen dem Begriff Trans, betont aber den sozialen Charakter der Geschlechtsidentität (eng. gender). Ursprünglich geprägt wurde der Begriff von Virginia Prince (1912–2009) in den 1970er-Jahren in den USA. Sie lebte als Frau, ohne ihren „männlichen“ Körper operativ verändern zu lassen. Sie bezeichnete sich selbst als „transgender“, um ihre Lebensweise zu benennen, welche sich an einer anderen Geschlechtsveränderung orientiert, als es das medizinische Transsexualitätsmodell vorsieht. (vgl. Fuchs et al., 2017, S. 8).

Transition: Der englische Begriff steht für den „Prozess der sozialen, rechtlichen und/oder medizinischen Angleichung an die Geschlechtsidentität“ (vgl. Redaktionsteam TGNS, 2016, S. 75). Laut Franzen & Sauer (2010) sind trans Personen als solche während diesem Prozess „mit ihren Geschlechtsveränderungen sichtbar und daher besonders vulnerabel für Ausgrenzung und Diskriminierung“ (S. 95).

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

2.2. Häufige Falschannahmen bezüglich Trans

Dieses Kapitel soll BSLB-Beratenden über häufig genutzte falsche Formulierungen und Annahmen bezüglich Trans aufklären und damit einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit trans Personen ermöglichen. Gemäss dem Onlineportal trans welcome ist die sprachliche Korrektheit rund um das Thema Trans gar nicht so schwierig. „Begriffe, die nahelegen, trans Menschen wären „eigentlich“ doch das Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, sind fehl am Platz. Sätze, die so klingen, als würden sich trans Menschen ihr Geschlecht aussuchen oder es wechseln, ebenfalls“.

Eine Übersicht über zu vermeidende Begriffe und angemessene Alternativen ist in der folgenden Tabelle aus einer Broschüre des TGNS abgebildet.

Angemessene Bezeichnungen	Zu vermeidende Begriffe
trans Person, trans Mensch, Transgender, trans Mann, trans Frau, Trans bzw. Selbstbezeichnung der Person	Transe, Mann-Weib, ehemaliger Mann / ehemalige Frau, Tranny, Shemale, Ladyboy
Cisfrau / Cismann	Normale_r Frau_Mann, richtige_r Frau_Mann, Bio-Frau_Mann
Geschlechtsangleichung bzw. -anpassung, körperliche Angleichung bzw. Anpassung	Geschlechtsumwandlung, -änderung, Verwandlung, Mutation, umbauen, umoperieren
Bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht	Ursprüngliches Geschlecht, biologisches Geschlecht
Geschlechtsidentität, Genderidentität, Identitätsgeschlecht	Wunschgeschlecht, Gegengeschlecht, neues Geschlecht
Wurde dem weiblichen_männlichen Geschlecht zugewiesen	War ein Mädchen_Junge bzw. ein_e Frau_Mann, ehemalige_r Frau_Mann, Ex-Frau_Ex-Mann

Abbildung 1: Trans Menschen in der Arbeitswelt (TGNS)

2.2.1. Die Geschlechtsidentität ist massgeblich

Laut Informationsbroschüre „Trans“ von TGNS (2016) wird häufig über trans Menschen gesprochen, als ob sie das „andere Geschlecht werden wollen“. Trans Menschen empfinden dies aber anders herum: sie fühlen sich als genau das, was sie sind. Demnach waren sie nicht früher etwas anderes als heute, sie machen lediglich sichtbar, was sie schon vorher waren. Sie waren somit schon immer diese Frau oder dieser Mann, dafür benötigen sie keine Hormone, medizinische Eingriffe oder Namensänderungen. Deswegen ist es unangebracht, von "Geschlechtsumwandlung" zu sprechen. Treffender ist der Begriff „Geschlechtsangleichung“. Unabhängig vom Äusseren einer Person ist ihr Geschlecht kein Wunsch, sondern eine Tatsache. Somit ist auch der Begriff „Wunschgeschlecht“ unpassend (S. 7).

Gemäss TGNS kann alternativ zu „war früher ein Mann“ besser „lebte früher als Mann“ verwendet werden. Wenn die Biographie einer Person beschrieben wird, kann die

Formulierung "Arbeitskollege xx, der vor seiner Transition..." oder „xx, der bei seiner Geburt aufgrund äusserer Merkmale für ein Mädchen gehalten wurde..." benutzt werden.

2.2.2. Abgrenzung von Bühnenrollen

Menschen, die Geschlechterperformanz auf der Bühne darstellen und überzeichnen, werden als Drag-Queens oder Drag-Kings bezeichnet (dt. Travestie). Diese Darstellungen haben mit Geschlechtsidentität nichts zu tun. Selbstverständlich können aber trans Personen auch in Drag auftreten.

Transvestit_innen hingegen tragen „gegengeschlechtliche“ Kleidung (engl. Cross-Dressing), um zeitlich begrenzt „Zugehörigkeit zum „anderen Geschlecht“ zu erleben, ohne den Wunsch nach dauerhaftem Geschlechtswechsel oder chirurgischen Eingriffen" (vgl. Franzen & Sauer, 2013, S. 9). Der Begriff des fetischistischen Transvestitismus verbindet das Tragen „gegengeschlechtlicher“ Kleidung mit sexueller Motivation.

2.2.3. Abgrenzung von sexueller Orientierung

Die sexuelle Orientierung eines Menschen bezeichnet die Fähigkeit, sich emotional und sexuell zu Personen desselben, eines anderen oder mehr als einem Geschlecht hingezogen zu fühlen (Bi-, Pan-, Homo- und Heterosexualität). Trans weist auf Geschlechtsidentität und nicht auf eine sexuelle Orientierung hin. Demzufolge gibt es auch bei trans Menschen sämtliche Varianten von sexueller Orientierung (vgl. Redaktionsteam TGNS, 2016, S. 9).

2.2.4. Zuweisung von Geschlecht bei der Geburt

Laut TGNS weckt der Begriff „Geburtsgeschlecht“ oder "ursprüngliches Geschlecht" den Anschein, als wäre es das Geschlecht, mit dem ein Mensch geboren wird. Sollte es ein Geburtsgeschlecht geben und lebt eine Person später jedoch in einem anderen Geschlecht, dann hätte sie im Laufe ihres Lebens dieser Auffassung nach zwei verschiedene Geschlechter gehabt. Trans Menschen empfinden das Geschlecht, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, jedoch nie als passend für sich. Es trotzdem als ihr „Geburtsgeschlecht“ oder „ursprüngliches Geschlecht“ zu bezeichnen ignoriert somit ihre Geschlechtsidentität. Als Alternative sollte „das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht“ verwendet werden.

2.2.5. Unangebrachte Geschlechterstereotypen

Trans Menschen unterscheiden sich in ihrem Geschlechtsausdruck genauso voneinander wie cis Menschen. Die Erwartung, dass sie normiertem Rollenverhalten entsprechen, ist falsch, auch sie können in ihrem Geschlechtsausdruck von der Zwei-Geschlechter-Norm

abweichen. Ebenso unangebracht ist die Annahme, dass trans Personen nach ihrem Coming-out plötzlich geschlechtstypische Interessen haben. Eine trans Frau ist nicht dazu verpflichtet, sich zu schminken oder hohe Schuhe zu tragen, sie hat dieselben Rechte auf einen individuellen Geschlechtsausdruck wie eine cis Frau. Für die BSLB bedeutet das auch, dass eine trans Person nicht aufgrund ihres trans Status berufliche Interessen entwickelt und eine berufliche Neuorientierung anstrebt. Ein Coming-out bedeutet nicht, dass eine Person ein Leben lang Interessen und Fähigkeiten unterdrückt hat. Viele trans Menschen sind dankbar, wenn sie vorerst unauffällig weiterarbeiten können und somit wirtschaftlich stabil bleiben.

Wenn sich eine Person als trans bezeichnet, ist es auch möglich, dass sie sich nicht als Mann oder Frau einordnet. Um respektvoll mit ihr umzugehen, gilt es nachzufragen, mit welcher Anrede und welchem Pronomen das Gegenüber angesprochen werden möchte. Menschen, die von aussen nicht in das binäre Geschlechtersystem eingeordnet werden können, „stehen unter ständigem Rechtfertigungsdruck und müssen sich und ihre Lebensweise(n) Aussenstehenden (in der Bäckerei, auf dem Amt, in der Therapie) fortwährend erklären“ (vgl. Sauer et al., 2013, S. 6). Diesen Zwang der Selbsterklärung gilt es im Beratungskontext zu vermeiden. BSLB-Beratende muss es möglich sein, trans Menschen akzeptierend, wertschätzend und empowernd zu begegnen und unbeirrt am individuellen Beratungsbedarf zu arbeiten.

2.2.6. Geschlechtervielfalt

Das westliche binäre Geschlechtersystem entspricht nicht der Wahrnehmung und dem Wissen aller Kulturen. Die Navajo aus den Vereinigten Staaten

beispielsweise kannten eine Reihe von Geschlechtszuordnungen zwischen den Polen „männlich“ und „weiblich“. Kategorien wie „männlich in Erscheinungsbild und Verhalten mit weiblichem Körper“ oder „weiblich in Erscheinungsbild und Verhalten mit männlichem Körper“ sowie ein Zwischengeschlecht (androgyn) standen zur Auswahl. Menschen dieser besonderen Kategorien wurden hoch angesehen und als „Two Spirits“ bezeichnet (Pauli, 2017, S. 530).

Es gibt mittlerweile Staaten, die im Pass anstelle von „M“ oder „F“ eine andere Geschlechtsbezeichnung (z.B. „X“) zulassen. Auch in der Schweiz wird über alternative Geschlechtseinträge diskutiert. Einzelne Unternehmen geben in Formularfeldern die Möglichkeit, weitere Geschlechtsvarianten anzukreuzen. Hier ist wichtig zu bedenken, dass

die Option „kein Geschlecht“ dazu führt, dass Menschen unsichtbar gemacht werden. Empfehlenswert sind Bezeichnungen wie "weitere/divers".

Eine geschlechtergerechte Sprache, die eine Vielfalt von Geschlechtern abbildet, hilft ebenfalls dabei, vielfältige geschlechtliche Realitäten abzubilden. Die ebenfalls in dieser Arbeit verwendete Schreibweise mit Unterstrich (Gender Gap) geht auf einen Vorschlag von Steffen Kitty Herrmann (2003) zurück: Als Symbol einer Leerstelle steht der Unterstrich als Platzhalter für geschlechtliche Geltungsansprüche und Möglichkeiten, die in der zweigeschlechtlich strukturierten deutschen Sprache nicht repräsentierbar sind. Alternativ wird häufig auch ein Stern (Gendersternchen) als Platzhalter benutzt. Wird auf eine Schreibweise mit Unterstrich oder Stern verzichtet, so trägt dies „zur Unsichtbarmachung und Diskriminierung von zwischen- oder nichtgeschlechtlichen Identitäten bei“ (vgl. Sauer et al., 2016, S. 5).

2.2.7. Recht auf Privatsphäre

Fragen aus Neugier bezüglich Operationen oder geschlechtsangleichenden Massnahmen sind grundsätzlich unangebracht. „Das Geschlecht entscheidet sich im Kopf eines Menschen, nicht zwischen den Beinen“ (Diriwächter, 2014). Auch trans Menschen soll jederzeit mit Respekt und Anstand begegnet werden. Die Geschlechtsidentität eines trans Menschen ist zu akzeptieren und nicht vom Äusserlichen abhängig. Anstatt jedoch Vermutungen anzustellen, kann bei relevanten Themen höflich nachgefragt werden (vgl. Redaktion TGNS, 2016, S. 31). Trans Menschen sind nicht automatisch Expert_innen und können sämtliche Fragen zum Thema Trans beantworten. Sie haben auch keine gesellschaftliche Pflicht, ihre Lebensgeschichte mit der Allgemeinheit zu teilen.

2.3. Rechtliche Situation von trans Menschen in der Schweiz

Zur genauen Anzahl an trans Personen in der Schweiz gibt es keine verlässlichen Angaben. Unterschiedliche internationale Studien gehen von einem Prozentsatz von 0.4 – 3 Prozent der Bevölkerung aus (tgns.ch). Gemäss der Rechtsberatung von TGNS hat jede_r in der Schweiz das Recht, entsprechend der eigenen Geschlechtsidentität zu leben und auch ohne offizielle Namensänderung den selbstgewählten Vornamen zu verwenden. Das bedeutet, dass trans Menschen ihrer Geschlechtsidentität entsprechend Toiletten benutzen oder mit der bevorzugten Anrede angesprochen werden dürfen. Das alles ist unabhängig davon, ob geschlechtsangleichende Massnahmen stattgefunden haben oder geplant sind. Der offizielle Name muss nur im amtlichen Verkehr verwendet werden, also auch ein Halbtax/Generalabonnement, ein Mietvertrag oder ein Krankenkassenausweis kann auf den neuen, selbstgewählten Namen ausgestellt werden und gilt nicht als Urkundenfälschung.

2.3.1. Namensänderung

Eine offizielle Namensänderung kann unabhängig vom Geschlechtseintrag beim zuständigen Wohnkanton beantragt werden (Art. 30 Abs. 1 ZGB). Danach werden amtliche Papiere wie Identitätskarte, Pass oder Führerschein auf den neuen offiziellen Namen ausgestellt. Trans Menschen dürfen ihren Vornamen frei wählen, er muss nicht geschlechtseindeutig sein.

Auf der Website von TGNS steht zu den kantonalen Voraussetzungen Folgendes:

Die Voraussetzungen bestimmt jeder Kanton selber. Unter Umständen kann es sich sogar lohnen, den Wohnkanton zu wechseln. Meistens wird ein Schreiben von einer medizinischen Fachperson verlangt, in dem das Trans-Sein bestätigt wird. Einige Kantone forderten bisher eine Hormonbehandlung – was nicht zulässig ist. Dies hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschieden in dem Urteil EGMR, A.P., Garçon and Nicot v. France, Arrêt du 6.4.2017, Requête nos 79885/12, 52471/13 et 52596/13.

Selten wird noch verlangt, dass eine Voraussetzung bereits eine bestimmte Zeit erfüllt wird. Das heisst, beispielsweise einen Beleg dafür erbringen, dass der gewünschte Vorname bereits seit zwei Jahren verwendet wird. Im Kanton Bern wurde ein Entscheid gefällt, dass solche Mindestfristen nicht verlangt werden dürfen (Polizei- und Militärdirektion Bern, Entscheid vom 13.10.2011, BC 138/11, publiziert in FamPra.ch 1 (2012) Nr. 1, S. 140–148).

Auch Jugendliche haben, ohne die Zustimmung ihrer Eltern, das Recht, ihren Namen offiziell ändern zu lassen. Als Voraussetzung hierfür wird Urteilsfähigkeit genannt (vgl. Recher, 2015, S. 137).

2.3.2. Geschlechtseintrag

Im Mai 2018 hat der Bundesrat einen Vorentwurf für eine leichtere, unbürokratischere Änderung des Geschlechtseintrags und Vornamen vorgelegt. Die entsprechende Änderung des Zivilgesetzbuches wurde in die Vernehmlassung geschickt. Somit wäre eine vorgängige medizinische Untersuchung nicht mehr notwendig. Eine einfache Erklärung würde reichen, um den Geschlechtseintrag anzupassen. In anderen europäischen Ländern (Malta, Irland,

Norwegen oder Belgien) genügt zur Personenstandsänderung bereits eine einfache Erklärung ohne weitere Voraussetzungen (vgl. Kraus, 2018).

Aktuell muss in der Schweiz für eine Änderung des amtlichen Geschlechts laut TGNS beim Zivilgericht erster Instanz ein Gesuch eingereicht werden. Das Gericht entscheidet anschliessend, ob ein Geschlechtseintrag geändert wird. Da in der Schweiz kein spezifisches Trans-Gesetz existiert, hängen die Voraussetzungen von den jeweiligen Richter_innen ab. Ohne Genaueres zu erläutern, hat das Bundesgericht 1993 (BGE-119-II-264) mitgeteilt, dass ein „irreversibler Geschlechtswechsel“ Bedingung sei.

Auf tgns.ch steht dazu:

Bisher haben die Gerichte „irreversiblen Geschlechtswechsel“ meistens als operativ oder durch Hormonbehandlung erreichte Fortpflanzungsunfähigkeit (Sterilisation) ausgelegt. Eine medizinische Angleichung zu erzwingen ist aber rechtlich nicht haltbar. Es ist die freie Entscheidung jedes Menschen, ob er Hormone oder Operationen möchte, der Staat darf ihn nicht dazu zwingen. Das Recht auf körperliche Integrität, auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper, ist ein Menschenrecht, das auch trans Menschen zusteht (Hammarberg). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat hierzu ein klares Urteil gefällt, an das sich auch die Schweizer Gerichte halten müssen: Für die Änderung von Name und amtlichem Geschlecht dürfen weder Hormonbehandlung, noch Operationen noch andere körperliche Angleichungsmassnahmen verlangt werden (A.P., Garçon and Nicot v. France, Arrêt du 6.4.2017, Requête nos 79885/12, 52471/13 et 52596/13).

Abgesehen davon, dass trans Menschen die rechtliche Anerkennung der Änderung des Geschlechtseintrags erklagen müssen, sind die Rechtspraxen uneinheitlich und die Verfahren langwierig und teuer. In einigen lokalen Gerichten werden weder Operationen, Hormonbehandlungen oder Fortpflanzungsunfähigkeit verlangt. Eine Bestätigung des Trans-Seins durch eine medizinische Fachperson reicht dort für die Personenstandsänderung aus. Auch für diese Änderung gibt es kein Mindestalter, es gilt die Urteilsfähigkeit. Es ist in der Schweiz nicht möglich, keinen Geschlechtseintrag zu haben, oder eine Alternative zu männlich und weiblich (vgl. TGNS). Es empfiehlt sich für trans Personen, die ihren Geschlechtseintrag ändern möchten, mit der Rechtsberatung von TGNS Kontakt aufzunehmen.

2.3.3. Diskriminierung und Gewalt

Trans Menschen dürfen laut dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) nicht aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert, das heisst, ohne sachliche Rechtfertigung schlechter behandelt werden. Dies gilt auch für die Arbeitswelt: Kündigungen, Lohnkürzungen oder die Versetzung in eine schlechtere Position sind laut TGNS nicht zulässig (vgl. Kapitel 3.2). Das Gleichstellungsgesetz (GIG) gilt auch für trans Menschen, es schützt vor Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität. In jedem Kanton gibt es eine entsprechende Schlichtungsstelle, die bei Problemen kontaktiert werden kann.

Beschimpfungen, verbale Attacken gegen eine einzelne trans Person und tätliche Angriffe sind strafrechtlich verboten und können bei der Polizei angezeigt werden (vgl. ebd.). Trans Personen, die sichtbar trans sind (weil sie z.B. nicht erfolgreich passen oder den gesellschaftlich verankerten Geschlechterrollen nicht entsprechen), sind einem höheren Risiko ausgesetzt, Opfer von Gewalt zu werden. Da sie möglicherweise als „feminine Männer“ oder „maskuline Frauen“ wahrgenommen werden laufen sie zusätzlich Gefahr, als schwul oder lesbisch gelesen und aus homophober Motivation heraus angegriffen zu werden (vgl. Franzen & Sauer, 2010, S. 25).

3. Trans Menschen in der Arbeitswelt

Um den Anliegen von zu beratenden trans Menschen in der BSLB gerecht zu werden, benötigt es nicht nur ein Grundwissen über ihre Rechte, sondern auch eine Anerkennung ihrer häufig komplexen Situation am Arbeitsplatz. Einige Unternehmen stellen aus der Befürchtung, es könne Komplikationen in der internen Zusammenarbeit oder mit Kund_innen geben, erst gar keine trans Personen ein (vgl. Zielasek, 2015, S. 10). Es verlangt von trans Menschen viel emotionale Energie und Arbeit, abwertende, pathologisierende und verletzende Bezugnahmen auf Trans auszuhalten und zu verarbeiten (vgl. Franzen & Sauer, 2010, S. 22). Laut Schirmer (2010) sind zudem Überschreitungen der Zwei-Geschlechter-Ordnung in der Arbeitswelt oft nicht lebbar, das Verlassen der Dichotomie männlich-weiblich bedeute den Verlust von Anerkennung und Aufstiegsmöglichkeiten (S.369).

Grundsätzlich lässt sich ein Coming-out am Arbeitsplatz kaum vermeiden, wenn sich eine trans Person in ihrem wahren Geschlecht zu erkennen geben und arbeiten möchte. Ein Coming-out kann etwas Befreiendes haben, denn die Angst, entdeckt und fremdgeoutet zu werden, ist danach unbegründet. Da bei Arbeitgebenden kaum Wissen und Erfahrung im Umgang mit Trans vorhanden ist, hat TGNS mit „trans welcome“ (vgl. Kapitel 3.2.) ein Projekt gegründet, das Arbeitgebende und trans Personen beim Coming-out unterstützt.

Trans welcome bietet Unternehmen und Fachpersonen auch Workshops an und sensibilisiert die Öffentlichkeit zum Thema Trans und Arbeitswelt. Auf ihrem Webportal finden sich eigene Broschüren, die sich auch an Mitarbeitende und Vorgesetzte richten und praktische Tipps und Unterstützungsmöglichkeiten bieten. Gleichzeitig klärt trans welcome Arbeitnehmende und Arbeitgebende über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz auf.

Laut trans welcome (2015) scheitern rund 25 Prozent der Coming-out-Vorgänge am Arbeitsplatz und führen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses – oder dazu, dass betroffene trans Personen eine Verschlechterung ihrer beruflichen Situation in Kauf nehmen mussten. Manche trans Menschen entscheiden sich darum, ihre Geschlechtsidentität bei der Arbeit geheim zu halten oder ihre Arbeit ganz aufzugeben und erst nach vollzogener Transition eine neue Stelle zu suchen (vgl. Franzen & Sauer, 2010, S. 39).

3.1. Die Bedeutung von Geschlecht bei der Arbeit

Ein Arbeitsplatz ist nicht nur ein Ort, an dem Menschen einen wesentlichen Teil ihrer Zeit verbringen und versuchen, sich ihr Einkommen zu sichern, sondern auch ein Lebensverhältnis, welches Gefühle, Selbstwahrnehmung, Unsicherheiten und Überlebensstrategien generiert und beeinflusst. Die Beschäftigten leisten hier weit mehr als ihre vertraglich festgelegten Aufgaben. Unabhängig davon, ob sich dieser Raum in einer Werkstatt oder Baustelle, der Natur, einer Fabrik, dem eigenen Zuhause oder einem Bürogebäude befindet, stehen die Arbeitenden grundsätzlich immer in einem Verhältnis zu anderen Menschen. Somit gilt es im Arbeitsalltag nicht nur, seine Pflichten zu erfüllen, sondern gleichzeitig, den daraus resultierenden zwischenmenschlichen Anforderungen gerecht zu werden (vgl. Ashapa, 2012, S. 8)

Ihre Arbeit verrichten Personen grundsätzlich „als Mann“ oder „als Frau“ (vgl. Boudry, Kuster & Lorenz, 1999, S.8), was nicht nur für die Anstellungsform sowie den Lohn ausschlaggebend ist, sondern den Umgang mit Kolleg_innen, Vorgesetzten und Kund_innen massgebend beeinflusst. Den zusätzlichen Aufwand, um solch normierten Geschlechterbildern zu entsprechen, bezeichnen Kuster und Lorenz (2005) als sexuelle Arbeit. Sie thematisieren damit die performativen Prozesse, welche geschlechtliche oder sexuelle Identität im Feld der Arbeit herstellen. Arbeitsverhältnisse sind grundlegend dadurch geprägt, dass gesellschaftliche Anforderungen der Weiblichkeit, Männlichkeit und Heterosexualität in Selbstverhältnisse und soziale Praxen umgesetzt werden (vgl. Ashapa, 2012, S. 8). Nach Franzen & Sauer (2010) müssen demnach trans Menschen, die von normativen Vorstellungen von Geschlecht abweichen, besondere Arbeit leisten, damit ihre Produktivität als gleichwertig anerkannt wird (S. 22). Durch Unwissen und falsche Vorstellungen bezüglich Trans kann es im Betrieb zu Gerüchten bezüglich sexueller

Orientierung kommen, was häufig in Mobbing, sexueller Belästigung und Ausschlüssen endet. Daher überrascht es nicht, dass sich gerade non-binäre Menschen im Arbeitskontext häufig aus strategischen Gründen normierten Geschlechterrollen unterwerfen.

Sexuelle Arbeit spricht die vielfältigen Beziehungen zwischen Arbeitsplatz und Zuhause an und weist auf Parallelen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der damit einhergehenden Hierarchien hin: So bedeutet Frausein noch immer, dass ihr der grössere Anteil an manuellen, kognitiven und emotionalen Tätigkeiten zufällt, die als Hausarbeit bekannt sind, und somit ebenso die schlechtbezahltesten Erwerbsarbeitsplätze. Der Begriff spielt ebenfalls darauf an, „dass Arbeitsverhältnisse Fähigkeiten und Emotionen in den Arbeitsprozess integrieren, die dem Bereich des Persönlichen, der Subjektivität zugeordnet sind“ (vgl. Boudry, Kuster & Lorenz, 1999, S.9) und fasst dabei Sexualität explizit als ein Feld sexueller wie auch sozialer Praxen auf.

Den gesellschaftlichen Normen von Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität entsprechend wird meist eine eindeutige Darstellung von Geschlecht und Sexualität verlangt, die sich in spezifischer Arbeitsaufteilung, Hierarchien, Kleidungs Vorschriften oder dem ständigen Drahtseilakt zwischen Aufmerksamkeit, Flirten und (zugeschriebenen) Affären äussert. Dieser Aufwand kann formeller Teil der Arbeitsbedingungen sein und etwa im Vertrag festgelegt werden; er kann aber auch Teil informeller, unbewusster Praxen und Fantasien und dabei nicht weniger wirkmächtig sein. Zudem kann es sich um einen Aufwand handeln, der nicht nur subjektivierende Effekte hat und einen Prozess der Unterwerfung darstellt, sondern der (auch) die anderen regiert, die ihrerseits Macht ausüben (vgl. Lorenz & Kuster, 2009, S. 19-21).

Trans Menschen entlarven solch unausgesprochenen Hierarchien, Zuschreibungen und geschlechtsabhängigen Aufgabenzuteilungen, z.B. wenn ehemals erfolgreiche und im Unternehmen geschätzte trans Frauen nach der Transition plötzlich Unfreundlichkeit, Unprofessionalität oder Inkompetenz vorgeworfen werden oder trans Männer plötzlich mehr Entscheidungsmacht erhalten (vgl. Wagels, 2013, S. 92) und die Kaffe Zubereitung (für Gäste) nicht mehr in ihren Aufgabenbereich fällt. Denn Geschlechtlichkeit und Wahrnehmung von Leistung hängen zutiefst miteinander zusammen. Personen verbessern ihre Leistungen durch zusätzliche dem Geschlecht zugeordnete Fähigkeiten wie Fürsorglichkeit, Verständnis, Aufmerksamkeit und Unterstützungskraft bei Frauen und Disziplin, Durchsetzungswillen, Entschlossenheit und Strenge bei Männern. Dies bedeutet einen Einbruch der privaten Sphäre in den Arbeitsplatz, da sie einerseits eine strikte Trennung von Emotionen und Rationalität untergräbt und gleichzeitig Tätigkeiten, die zu

Hause das Bild von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ kennzeichnen, in berufliche Räume überträgt und verwertet (vgl. Ashapa, 2012, S. 12)

Gerade die Reaktion auf Gefühlsausbrüche vor Aussenstehenden hängt mit normierter Geschlechtswahrnehmung zusammen. So gilt männliche Wut als „nachvollziehbar“ oder „vernünftig“ und somit als Ausdruck bestimmter Grundsätze. Zeigen Frauen ein vergleichbares Mass an Wut, so werden sie eher als hysterisch und labil empfunden. Weibliche Gefühle werden also weniger als Reaktion auf wirkliche Ereignisse, sondern als Reflex ihrer „natürlichen Emotionalität“ verstanden (vgl. Hochschild, 1990, S. 142). Der naheliegendste Ausweg, um die ungleiche Behandlung ihrer Gefühle auszugleichen, wäre der Statusgewinn.

Gemäss Hochschild (1990) wird Geschlechtszugehörigkeit von Frauen weitverbreitet mit niedrigerem Status assoziiert, daher wird auch die Bedeutung ihrer Empfindungen entsprechend geringgeschätzt. Aus diesem Grund kann derselbe Beruf für Frauen und Männer jeweils etwas grundsätzlich anderes bedeuten (S. 145). Die Vorannahme männlicher Autorität hat zwei Konsequenzen. Autorität, mit höherem Status vergleichbar, wirkt im Dienstleistungswesen als Schutzschild gegenüber der Sündenbockrolle. Die weiblichen Kolleginnen, welchen somit eine niedrigere Position zugeschrieben wird, bieten sich eher als Zielscheibe für Beschwerden an (vgl. ebd. S. 147). Es kann also durchaus sein, dass ein ehemaliger Abteilungsleiter nach der Transition plötzlich als Assistentin wahrgenommen wird. Im Bewusstsein jener Zuschreibung von mehr Autorität treten die männlichen Angestellten zudem mit mehr Selbstbewusstsein und Durchsetzungswillen auf und reproduzieren somit ungewollt das eingebildete Autoritätsgefälle.

Sexuelle Arbeit stellt somit eine vergeschlechtlichte, verkörperte, sexuelle Subjektivität her, welche allerdings auch das Potential enthält, die Reproduktion von Normen zu untergraben. Solange ein performativer Prozess besteht, um Konventionen und Rollen aufrecht zu erhalten, kann dieser die Subjekte auch dazu befähigen, anders zu handeln und gesehen zu werden.

3.2. Arbeitssituation von trans Menschen in der Schweiz

Die Schweizer Arbeitslosenquote lag 2014 über das gesamte Jahr gesehen bei 4,5 Prozent. Bereits 2012 stellte TGNS in einer Befragung von trans Personen fest, dass die Arbeitslosigkeit bei trans Menschen um ein Mehrfaches höher war – es ergab sich ein Wert von rund 20 Prozent. Durch diese Zahlen alarmiert, startete der TGNS-Vorstand 2014 das Projekt „Trans-Fair“ mit dem Ziel, eine genauere Erhebung zum Thema trans Personen in der Arbeitswelt vorzunehmen. Daraus sollen Massnahmen abgeleitet werden, die zu einer

Senkung der Arbeitslosigkeit betroffener Menschen beitragen. Über das EBG wurden Mittel für eine erneute Untersuchung gewährt, an dessen Umfrage mehr als 140 trans Personen und über 30 Unternehmen verschiedener Grösse teilnahmen (vgl. Projekt Trans-Fair Factsheet, 2015). Anschliessend an diese Bestandesaufnahme wurde das spezifisch auf die Bedürfnisse von trans Menschen zugeschnittene Informationsportal „trans welcome“ entwickelt, welches Arbeitgebende, Arbeitnehmende und Mitarbeitende des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) berät, weiterbildet und unterstützt.

Gemäss Trans-Fair (2014/2015) gaben 30.8 Prozent der Befragten an, dass sie ganz offen aufgrund ihres Trans-Seins entlassen wurden. „Hinzu kommt, dass Beschäftigungsverhältnisse selbst bei positiver Einstellung des Arbeitgebers gegenüber Transpersonen aufgelöst wurden, weil durch Mobbing oder Diskriminierung eine Zusammenarbeit nach dem Coming-out nicht mehr möglich war“ (Zielasek, 2015, S. 5). Rund ein Viertel der Coming-out-Vorgänge am Arbeitsplatz scheitern.

Ein Drittel der befragten trans Personen arbeitet weiterhin im bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht, da sie damit rechnen, nach einem Coming-out ihre Stelle zu verlieren. 43 Prozent sind dabei unsicher, wie sie ein Coming-out am Arbeitsplatz angehen sollen. Diejenigen, die für die Planung ihres Coming-outs Beratung suchen, sind nur zu ca. einem Viertel mit der Beratungsqualität zufrieden. Auch die Hilfestellungen bzw. Beratungsangebote bezüglich Arbeitssuche wurden mehrheitlich als kaum hilfreich und nicht kompetent empfunden. Gemäss Trans-Fair (2014/2015) erfahren trans Personen in der Schweiz bezüglich Unklarheiten zum Thema Arbeit grösstenteils im privaten Umfeld oder bei Psychotherapeut_innen Unterstützung. Personalverantwortliche aus Betrieben werden nur in sehr seltenen Fällen konsultiert (8 Prozent). Dies spiegelt sich auch in den Angaben der Arbeitgebenden und Arbeitsvermittlungen wieder, bei denen kaum Wissen und Erfahrungen im Umgang mit trans Personen vorhanden ist.

Währenddessen gaben rund 16 Prozent der befragten Unternehmen an, keine trans Personen einstellen zu wollen, da sie Komplikationen in der internen Zusammenarbeit sowie mit Kund_innen befürchten. Die Arbeitslosigkeit von trans Menschen kostet den Schweizer Staat jährlich mehr als 60 Mio. CHF (vgl. Projekt Trans-Fair Factsheet, 2015). Die aussergewöhnlich hohe Quote und die lange Dauer der Arbeitslosigkeit sowie der folglich hohe Anteil an ausgesteuerten trans Personen ziehen seelisches Leid und finanzielle Not sowie volkswirtschaftlichen Schaden nach sich. Die prekäre Situation führt in Folge häufig zu psychischen Erkrankungen (z.B. Depression) und die materielle Not zum Bezug von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe. Berufserfahrungen und während der Ausbildung erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen liegen durch die Erwerbslosigkeit brach, das

Selbstwertgefühl der Betroffenen zerbricht. Aus den erhobenen Daten geht eindeutig hervor, dass trans Menschen im Arbeitsprozess gravierend benachteiligt werden (vgl. ebd.)

3.2.1. Coming-out im Betrieb

Die Befragten wiesen vermehrt darauf hin, von welcher grossen Bedeutung ein gut geplantes und unaufgeregtes Coming-out sei. Dabei ist es wichtig, durch das Kennen seiner Rechte, Sicherheit und Selbstbewusstsein auszustrahlen. Es hat sich durch die Erfahrungen der Befragten als sinnvoll herausgestellt, im Unternehmen von oben nach unten vorzugehen und zur Aufklärung der Mitarbeitenden allenfalls TGNS hinzuziehen.

Gemäss dem Factsheet des Projekts Trans-Fair machten trotz Schwierigkeiten beim Coming-out auch viele der Befragten positive Erfahrungen und blieben auch weiterhin im selben Betrieb angestellt. Dabei wurde die Unterstützung seitens ihren Vorgesetzten als deutlich höher empfunden als diejenige der Mitarbeitenden. Obwohl 75 Prozent der Coming-out-Prozesse am Arbeitsplatz positiv enden, sind 25 Prozent gescheiterte Coming-outs deutlich zu viel. Mit dieser Studie hat TGNS aufgezeigt, dass weder Arbeitgebende noch Dritte darauf vorbereitet sind, trans Personen ausreichend zu unterstützen.

a) Schutz vor Mobbing

Gemäss TGNS haben Arbeitgebende gegenüber ihren Mitarbeitenden Fürsorgepflichten. „Diese sind in Artikel 328 ff. OR gesetzlich verankert und werden für trans Personen durch das Gleichstellungsgesetz (GIG) konkretisiert. Im Zentrum steht der Persönlichkeitsschutz der Angestellten“. Das bedeutet, Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor Mobbing und Diskriminierung zu schützen. Sie stehen in der Pflicht, die notwendigen Massnahmen zum Schutz ihrer trans Angestellten zu stellen (vgl. Recher, 2015, S. 195).

b) Kommunikationsmittel

Sämtliche Kommunikationsmittel müssen auf den gewünschten Vornamen und das entsprechende Geschlecht ausgestellt und konsequent angewendet werden. Gemäss Recher (2015) ist eine offizielle Änderung des amtlichen Namens und Geschlechts dazu nicht erforderlich. Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, die Transidentität ihrer Mitarbeitenden geheim zu halten. Es sei denn, es bestehen betriebsinterne oder -externe Zwänge. Zur Schutzpflicht gehört auch, dass trans Menschen konsequent von allen Beteiligten mit der richtigen Anrede und Pronomen angesprochen werden.

c) Arbeitskleidung

Es ist zu gewährleisten, dass Angestellte sich entsprechend ihrer Geschlechtsidentität kleiden und im Styling ausdrücken können, unabhängig vom Stand ihrer Transition. Verbote sind nur in Ausnahmefällen zulässig (vgl. TGNS).

d) Geschlechterspezifische Infrastruktur

Laut Recher (2015) dürfen geschlechtlich getrennte Räumlichkeiten wie sanitäre Anlagen oder Umkleidekabinen der Geschlechtsidentität entsprechend genutzt werden. Hierbei gilt es für Arbeitgebende, die Persönlichkeitsrechte der trans Person sowie der anderen Angestellten zu wahren und eine Lösung zu finden, die allen Beteiligten zumutbar ist (S. 195).

3.2.2. Stellensuche

Bei der Stellensuche und in Bewerbungen muss das Trans-Sein nicht kommuniziert werden, ausser diese Information ist relevant für eine spezifische Stelle. Hat (noch) keine offizielle Vornamens- und Geschlechtseintragsänderung stattgefunden, so müssen amtliches Geschlecht und Name aber spätestens nach der Zusage des zukünftigen Arbeitgebenden offengelegt werden, um „eine sozialversicherungsrechtliche Zuordnung zu ermöglichen. Beendet der Arbeitgeber in der Folge die Vertragsverhandlungen, so ist nach Art. 5 Abs. 2 GLG eine Entschädigung geschuldet, ein Recht auf Anstellung hingegen nicht“ (Recher, 2015, S. 193). Es empfiehlt sich bei Bewerbungsdossiers, die unterschiedliche Namen und Anreden enthalten, diesbezüglich einen kurzen Satz einzufügen. In Bewerbungsgesprächen müssen keine unzulässigen Fragen zu dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht oder geplanten operativen Eingriffen beantwortet werden. Die grössten Hürden bei der Stellensuche sind unausgesprochene Anforderungen an das Passing und die Normen des Zwei-Geschlechter-Systems. Daher gibt es keinen allgemein gültigen optimalen Zeitpunkt, um sich als trans Mensch auf Stellensuche zu begeben. Einige wählen die Strategie, während der Transition zu kündigen und sich erst nach erreichtem Passing eine neue Stelle zu suchen, wenn auch die amtlichen Papiere oder sämtliche Arbeitszeugnisse geändert wurden. Andere entscheiden sich, in ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht auf Arbeitssuche zu gehen und sich erst nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags oder Stellenantritts als trans zu outen. Dabei gilt zu bedenken, dass das Leben in der unpassenden Geschlechterrolle für viele trans Menschen eine unzumutbare Belastung bedeutet (vgl. trans welcome).

a) Bewerbung

Abweichungen zwischen Namen im Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen kann mit einem kurzen Satz, der ausschliesslich die Namensänderung thematisiert, begründet werden. Z.B. „In den Zeugnissen finden Sie teilweise meinen alten Namen. Dieser wurde zwischenzeitlich/wird in Kürze auf *Vorname Name* geändert“ (ebd.). Es steht jeder trans Person frei, ob sie abgesehen von diesem Hinweis bereits in der Bewerbung weiter über ihre Geschlechtsidentität aufklären will (vgl. Recher, 2015, S. 193). Trans Bewerber_innen werden im Bewerbungsverfahren häufig diskriminiert, daher kann es sich lohnen, so spät wie möglich über sein Trans-Sein zu informieren.

b) Zeugnisse

In der Schweiz besteht ein Anrecht darauf, Arbeits- und Ausbildungszeugnisse auf den gewählten Namen und das entsprechende Geschlecht ausgestellt zu erhalten. Laut TGNS-Infobroschüre für Arbeitgebende gilt die folgende Gesetzeslage:

Geschlechtsidentität gilt als besonders schützenswerter Aspekt des Privatlebens (Art. 10, 13 BV; Art. 8 EMRK). Dokumente werden deshalb so ausgestellt, dass es gegenüber Dritten nicht zu einem Zwangsoouting kommt.

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

Dasselbe gilt für ehemalige Arbeitgebende und Ausbildungsstätten, die zur Neuausstellung von Zeugnissen von trans Menschen verpflichtet sind. Hier können BSLB-Beratende dabei unterstützen, zu selektionieren, welche Dokumente für die aktuelle Stellensuche wirklich notwendig sind, da die Änderungen von alten Zeugnissen häufig viel Zeit und Geduld in Anspruch nehmen. Mitarbeitende im Personalbereich sind häufig der Ansicht, Namensänderungen seien Urkundenfälschungen. Es kann daher strategisch sinnvoll sein,

die entsprechende Gesetzeslage oder eine Infobroschüre von trans welcome direkt mitzusenden.

c) Arbeitsvertrag

Arbeitgebende dürfen den Arbeitsvertrag auf den gewünschten Vornamen und das entsprechende Geschlecht ausstellen oder ändern, auch bevor amtliche Angaben geändert wurden. Bei Unsicherheiten seitens Personalabteilung kann laut TGNS bis zum Vollzug der offiziellen Namens- und Personenstandsänderung ein Sideletter mit folgendem Inhalt erstellt werden:

Die Verwendung der amtlichen Personendaten ist nur im amtlichen Verkehr zwingend vorgeschrieben. In allen anderen Lebensbereichen steht es jeder Person frei, von den amtlichen Daten abweichende Personendaten zu verwenden, sofern dies nicht missbräuchlich geschieht.

4. Umgang mit trans Personen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Jeder Mensch ist anders, das gilt auch für die BSLB. Sämtliche Formen von Diskriminierung müssen während der Beratung vermieden werden, insbesondere bei Menschen, die täglich schmerzhaft daran erinnert werden, dass sie nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechen. Da das alltagsweltliche Wissen und der damit verbundene Umgang mit trans Personen häufig verletzend und despektierlich ist, erwarten viele von ihnen nicht, dass sie in ihrer Geschlechtsidentität ohne Selbsterklärung und Rechtfertigung ernst genommen und anerkannt werden. Es ist ebenfalls nicht davon auszugehen, dass BSLB-Beratende über Trans hinaus auch die Intersektionen von Geschlechtsidentität, Sexualität und Mehrfachdiskriminierung im Blick haben (vgl. Sauer et al., 2016, S. 5).

Um empathische Zugänge zu potentiellen Ratsuchenden zu ermöglichen, sind ein solides Grundwissen über Trans und ein nicht-stigmatisierender, nicht-pathologisierender Sprachgebrauch notwendig. BSLB-Beratende können ein Verständnis für wiederkehrende Belange von trans Menschen in der Arbeitswelt entwickeln und sich über Strategien für häufige Problemsituationen informieren und diese kompetent weitervermitteln.

Während einer BSLB sollte aufmerksam zugehört und dabei die Selbstbezeichnung und -darstellung des Gegenübers wahrgenommen werden. Als oberstes Gebot gilt,

selbstgewählte Pronomen und Anreden, auch wenn diese ungewohnt sind, jederzeit anzuwenden und nicht zu hinterfragen. Sollte BSLB-Beratenden nach der Selbstvorstellung der Person nicht eindeutig nachvollziehbar sein, was die bevorzugte Anrede ist, so sollte zu Beginn des Gesprächs vorsichtig (z.B. „Wie darf ich Sie ansprechen?“) und respektvoll nachgefragt werden, anstatt unausgesprochene Vorannahmen zu treffen (vgl. ebd. S. 6).

Zur konsequenten Nutzung des korrekten Sprachgebrauchs während Beratungen von trans Menschen schreiben Sauer et al. (2016) in ihrem Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung (S. 8):

Viele Beratende werden es gewöhnungsbedürftig finden, eine Person, die sie geschlechtlich als bspw. männlich wahrnehmen, mit ihrem gewünschten weiblichen Personalpronomen und Vornamen anzusprechen. Kann eine korrekte Anrede in der Beratung nicht eingelöst werden, wertet das (erneut, zum wiederholten Male) die Identität der Trans*- oder Inter*-Person ab, führt zu Verletzungen und zerstört das Vertrauen in die Kompetenz und Parteilichkeit der Beratung, was die Grundlage einer jeden Beratungsbeziehung gefährdet. Die gewünschte Anrede zu verweigern ist kein kleiner Fauxpas, sondern Gewalt. Dessen sollten sich die Beratenden bewusst sein und Anstrengungen unternehmen, solche Kommunikationssituationen einzuüben (etwa in Rollenspielen mit Kolleg_innen oder alleine vor dem Spiegel). Es ist überraschend, wie schnell man sich an das vormals Gewöhnungsbedürftige gewöhnt und wie undenkbar dann eine Rückkehr zu der zweidimensionalen Perspektive davor scheint! Die Anrede und Selbstbezeichnung kritiklos und ganz selbstverständlich anzuerkennen, ist Ausdruck von Respekt, Grundlage einer empowernden Beratungsbeziehung und bestärkt die betreffende Person in ihrer Identität.

Die korrekte Anrede zu verwenden ist also weder eine nette Geste noch eine Gefälligkeit des_r BSLB-Beratenden, sondern Voraussetzung für eine professionelle Beratung. Bei der Berufsberatung von trans Jugendlichen ist zudem zu bedenken, dass sie häufig von Adultismus betroffen sind. Diese Diskriminierungsform zeigt sich dadurch, dass Erwachsene sich aufgrund ihres Alters und ihrer Lebenserfahrung als kompetenter wahrnehmen und diese Ungleichheit bzw. dieses Machtverhältnis durch Verbalisierung verstärken (vgl. ebd. 18). Das äussert sich in Aussagen wie „das ist doch nur eine Phase, du bist noch zu jung um

zu wissen, ob du trans bist“ oder „in deinem Alter sind viele verwirrt, gib dir noch ein paar Jahre, um eine solche Entscheidung zu treffen“. Es ist grundsätzlich Voraussetzung, sein Gegenüber als urteilsfähig anzuerkennen. Wenn Jugendliche sich als trans bezeichnen, gibt es keinen Grund, ihrem Wissen über sich selbst zu misstrauen. Die Situation ausserhalb von zuhause ist für Schülerinnen und Schüler sowie Lernende keine leichte, da sie gemäss Sauer et al. (2016, S. 20) in der Schule sowie in der Berufsschule

...ihre Trans*-Namen nicht nutzen dürfen und von den Mitschüler_innen gemieden und gemobbt werden (können). Die Schule ist kein geschlechtsfreier Raum: Es gibt meist nach zwei Geschlechtern getrennte Toiletten, Umkleieräume und teilweise getrennten Sportunterricht. Häufiger kommt es dazu, dass Lehrer_innen oder Schuldirektor_innen die Nutzung des selbstgewählten Namens verweigern, solange keine rechtsgültigen Unterlagen über die Transgeschlechtlichkeit des Kindes vorgelegt werden können.

Diese Forderungen sind in der Schweiz nicht rechtmässig. Es lohnt sich, trans Jugendliche ebenfalls an die Beratung von TGNS zu verweisen, da der Verein auch Schulen und Lehrpersonen aufklärt und sensibilisiert. Abgesehen davon gilt für Jugendliche in Ausbildung dieselben Arbeitsrechte wie für Erwachsene.

Cis BSLB-Beratende sollten in der Lage sein, ihre eigene Haltung und Sichtweisen zu reflektieren und sich ihrer eigenen Privilegien bewusst zu sein. Sie müssen sich nicht explizit „männlich“ oder „weiblich“ verhalten oder stylen, um von ihrem Umfeld der eigenen Geschlechtsidentität entsprechend gelesen zu werden. Dementsprechend sollten auch keine anderen Ansprüche an trans Menschen geltend gemacht werden. Da feminine Ausdrucksformen in unserer patriarchal geprägten Arbeitswelt eher abgelehnt werden (vgl. Kapitel 3.1.), muss auch im Kontext der BSLB (von Berater und Beraterinnen) hinterfragt werden, ob subjektiv Männlichkeit höher bewertet wird als Weiblichkeit. Denn internalisierter Sexismus² trifft auch trans Frauen. Während für diese vor allem während der Transition der Gebrauch von viel Make-up, um einen Bartschatten oder kantige Gesichtszüge zu überdecken, oder lackierte Fingernägel und hohe Absätze die einzigen Wege sind, um sich in der eigenen Geschlechtsidentität auszudrücken, gelten diese Attribute in der Erwachsenenwelt häufig als sexuell aufgeladen oder künstlich und führen zu Vorurteilen. Auch trans Männlichkeiten sind von Sexismus betroffen (vgl. Sauer et al., 2016, S. 22-24).

² Internalisierter Sexismus bezeichnet die unfreiwillige Verinnerlichung, Nutzung und Weitergabe von sexistischen Botschaften durch Frauen

Unbeholfene cis Männer tendieren häufig dazu, von ihnen besonders stereotypes und sexistisches Verhalten zu erwarten. Das kann sich in der Beratung durch machoide Sprüche äussern, von denen sich cis BSLB-Berater ein kumpelhaft-lockeres Verhältnis versprechen.

Trans Personen kommen grundsätzlich aus denselben Gründen in die BSLB wie cis Menschen auch. Als Bewerbende und Arbeitnehmende sind sie auf dem Arbeitsmarkt jedoch zusätzlichen Diskriminierungen ausgesetzt. Um eine Gleichbehandlung in der Beratung zu gewährleisten, ist Sensibilisierung notwendig. Es kann nicht vorausgesetzt werden, dass Beratende die Situation ihres trans Gegenübers nachvollziehen können. Um trans Menschen und ihren Lebensrealitäten aber angemessen zu begegnen, bieten sich Ansätze aus der personenzentrierten Beratung an, um radikaler Offenheit im Sinne einer bedingungslosen positiven Zuwendung aufzubringen (vgl. Kunert, 2013, S. 40). Auch Aspekte aus der feministischen Beratung können helfen, unter der Anerkennung von ungleichen und ungerechten Lebensbedingungen psycho-soziale Entstehungszusammenhänge von Problemen zu begreifen (vgl. Zehetner, 2012, S. 224). In den folgenden zwei Kapiteln wird demnach versucht, beide Beratungshaltungen zusammenzufassen und auf die spezifische Beratungssituation von trans Menschen anzuwenden.

4.1. Der Ansatz der Personenzentrierten Beratung

In der Personenzentrierten Beratung, welche auf dem humanistischen Menschenbild basiert, steht nicht ein isoliertes Problem, sondern die Person und deren subjektive Wirklichkeit im Mittelpunkt (vgl. Gasteiger, 2014, S. 45). Die Achtung vor der zu beratenden Person und die Anerkennung ihrer Biographie und ihrer Ressourcen und Erfahrungen ermöglichen den Beratenden Vorgehensweisen über das reine Verstehen hinaus.

Es wird von Beratenden gefordert, „sich schnell und intensiv in die Perspektive anderer Menschen hineinzusetzen, starre Einordnungsschemata, diagnostische Festlegungen und fundamentalistische Sichtweisen abzulegen“ (Sander & Zeibert, 2006, S. 14). Der Psychologe Carl R. Rogers beschreibt dabei drei Grundhaltungen, die Beratende einnehmen sollen, um die Entwicklung von Ratsuchenden anzuregen und sie dabei zu fördern, selbst positive Veränderungen herbeizuführen (vgl. Rogers & Schmid, 2004.):

- Kongruenz: Mit sich selbst im Einklang sowie echt und authentisch in der Beziehung sein. Diese Transparenz ermöglicht das Vertrauen seitens der zu beratenden trans Person und hilft ihr, sich öffnen zu können. Beratende sollen sich dabei als Mensch nicht verleugnen, aber als Helfende des Gegenübers verstehen, die durch diese Begegnungen ebenfalls mit neuen Lernerfahrungen hervorgehen können.

- Akzeptanz: Sich der Person uneingeschränkt und unbedingt positiv zuzuwenden und diese wertzuschätzen. Auch wenn Beratende Gefühlen und Wahrnehmungen nicht zustimmen können, gilt, ohne Wertung und Vorurteile das Gegenüber in seiner Einzigartigkeit anzunehmen. Demzufolge versuchen BSLB-Beratende nicht, trans Menschen eigene Meinungen und Empfehlungen aufzuzwingen, obwohl diese auf den ersten Blick gut gemeinte Ratschläge zu sein scheinen.
- Empathie: Nicht wertend auf die zu beratende Person eingehen, sie einführend zu verstehen versuchen. Cis Beratende können trans Menschen das Gefühl vermitteln, dass sie wirklich verstehen wollen, indem sie regelmässig mitteilen, was aus den Gehörten verstanden geglaubt wurde. Das Gegenüber wird so gleichzeitig wertgeschätzt und dessen subjektive Wahrnehmung als legitim erachtet, während es als Expert_in der eigenen Lebensrealität bestätigt und anerkannt wird.

Gemäss Gastgeiger (2014) liegt der Fokus der Personenzentrierten Beratung auf explizit formulierten Zielen bzw. Lösungsmöglichkeiten für aktuelle, konkret benennbare Herausforderungen. Dabei ist das Vorgehen in der klientenzentrierten Laufbahnberatung handlungs- und ressourcenorientiert (S. 46). Ziel ist zudem, das Selbstvertrauen der zu beratenden Person zu fördern. Da BSLB-Beratende meist cis Menschen sind, wird durch das empathische Verstehen und die bedingungslose positive Zuwendung (und wenn es gelingt, nicht zu werten) ermöglicht, die Bedürfnisse des Gegenübers nachzuvollziehen und entsprechend zurück zu spiegeln. Gemäss Rogers (1994, S. 217) neigen wir stets dazu

...jemandes anderen Welt ausschliesslich mit unseren Augen zu betrachten und nicht gemäss seiner Sichtweise; wir analysieren und bewerten sie. Wir verstehen sie nicht. Doch wenn jemand versteht, was für ein Gefühl es ist, *Ich* zu sein, ohne mich zu analysieren oder zu richten, in so einer Atmosphäre kann ich blühen und wachsen.

4.2. Der Ansatz der Feministischen Beratung

Feministische Beratung richtet sich von Frauen an Frauen, unabhängig davon, ob diese cis oder trans sind. Sie versucht gemäss Zehetner (2012, S. 224), die psycho-sozialen Entstehungszusammenhänge von Problemen zu begreifen und somit Normalisierungs- und Pathologisierungsdiskursen entgegenzuwirken. Eine feministische Beratungshaltung wirkt demnach emanzipatorisch, da sie die Befreiung von Frauen aus einschränkenden Geschlechtszuschreibungen bezweckt.

Ebermann & Zehetner (2010) stellen fest, dass feministische Kritik an patriarchalen Verhältnissen und Strukturen sowie Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis

gleichzeitig die Basis für die Forderung nach gendergerechter Ausrichtung in Beratung und Therapie schafft (S. 11). Hierbei wird davon ausgegangen, dass Beraterin sowie Klientin kollektive Erfahrungen von Diskriminierung und Unterdrückung in einer von Geschlechterdifferenz strukturierten Gesellschaft teilen.

Dass sich Ansätze aus der Feministischen Beratungshaltung für die BSLB von trans Menschen eignen, könnte daran liegen, dass der Umgang mit Sprache in Beratung sowie Fachliteratur Menschen unerwähnt lassen und unsichtbar machen, da grundsätzlich von einer „gesunden“ cismännlichen Norm ausgegangen wird. Für die Beratung stellt sich die Frage: wie soll Selbstwertgefühl bezogen werden, wenn trans Identitäten nicht an- und ausgesprochen werden? Die Anerkennung von ungleichen und ungerechten Lebensbedingungen und das Wissen um geschlechtsspezifische Sozialisation kann eine angemessene Beratung von trans Personen überhaupt ermöglichen. Ihre Existenz veranschaulicht am deutlichsten, wie absurd die binäre Zuordnung und Vereinheitlichung von biologisch begründeten Gefühlen, Gedanken, Ausdrucksweisen und Fähigkeiten in „männlich“ und „weiblich“ grundsätzlich ist. Eine feministische Beratungshaltung erreicht ihre befreiende Wirkung durch ihren nicht-pathologisierenden Zugang zu Anpassungs- und Lösungsversuchen von cis Frauen und trans Personen als Reaktion auf Belastungen und krankmachende gesellschaftlichen Bedingungen (vgl. Zehetner, 2012, S. 224).

Es ist unpassend, in der BSLB von feministischer Beratung zu sprechen, wenn männliche Berater Ratsuchende betreuen, da die Grundvoraussetzung der kollektiven weiblichen Erfahrung nicht gegeben ist. Die Intention der Beratungshaltung, Menschen dabei zu unterstützen, „sich so weit wie möglich Definitionsmacht anzueignen und eigene Vorstellungen, Werte, Wünsche und Ziele für ihr Leben zu entwickeln (ebd. S. 226)“, eignet sich aber grundsätzlich für die BSLB von trans Menschen. Ebenso dienlich sind die Beratungsziele der Autonomie, des selbstbestimmten Handelns, der Selbstermächtigung sowie des Empowerments.

Ein weiterer Aspekt aus der Feministischen Beratungshaltung ist die Ganzheitlichkeit bzw. Multiperspektivität. Ratsuchende sollen als Mensch in ihrer psychischen, körperlichen und sozialen Dimension wahrgenommen werden. Dabei werden die Zusammenhänge und Wechselwirkungen dieser Bereiche, auch mit ihrer ökonomischen Situation, zum Thema gemacht (ebd. S. 232). Die individuelle Fragestellung wird immer gemeinsam im gesellschaftlichen Kontext verortet, beispielsweise wie sich gesellschaftliche Verhältnisse in privaten Beziehungen wiederfinden. Das kann von Schuld- und Versagensgefühlen entlasten und in einem weiteren Schritt Denk- und Handlungsmöglichkeiten erweitern. Hierbei sind die Entstehungszusammenhänge von Problemen und Notlagen zentral und helfen, diese in

Frage zu stellen und zur Realisation zu kommen: es muss nicht so sein, wie es ist, es könnte auch ganz anders sein (vgl. ebd.). Um diese Multiperspektivität zu wahren ist auch die Vernetzung mit anderen Einrichtungen zentral, um der Vielfalt der Anliegen gerecht zu werden. In der Beratung von trans Menschen lohnt es sich, seine fachlichen Grenzen zu kennen und an Fachpersonen, spezialisierte Beratungsangebote und Selbsthilfeorganisationen via TGNS zu verweisen.

4.3. Entstehung und Aneignung von trans-spezifischem Fachwissen

Die Frage nach einem besseren Verständnis der Lebensrealitäten und Diskriminierungen von trans Menschen ist gleichzeitig immer mit der Frage nach Definitionsmacht über deren Identitäten, Sexualitäten, Körper und Lebensweisen verknüpft. Die Deutungshoheit im Diskurs über Trans wurde in der Vergangenheit hauptsächlich der Medizin zugesprochen. Doch dieser dominante Zugang der Medizin ist nicht mehr gesichert und wird in der Zwischenzeit von einer Vielzahl von Diskussionsansätzen ergänzt, in Frage gestellt oder herausgefordert (vgl. Sauer, 2015, S. 8). Die Veränderung und Erweiterung der bisherigen ICD-Diagnose Transsexualismus (vgl. Kapitel 2) widerspiegelt die unterschiedlichen Selbstverständnisse von trans Personen und wird ihren individuellen Bedürfnissen erst gerecht. Dass der Bundesrat mit seinem Vorschlag für eine vereinfachte Änderung des Personenstands (ohne Voraussetzung von medizinischen Diagnosen) die missliche gesetzliche Lage von trans Menschen in der Schweiz anerkennt, ist ebenfalls Indiz eines gesellschaftlichen Wandels im Umgang mit geschlechtlicher Selbstbestimmung.

Gegenwärtig wird in der breiten Öffentlichkeit viel über Trans geschrieben und gesprochen, und es kommen dabei nicht nur professionelle Expert_innen aus dem medizinischen, juristischen und psychotherapeutischen Bereichen zu Wort. Sogenannte alternative Expert_innen (Scheunemann, 2018, S. 14), die meist aus dem aktivistischen sowie gender- und queertheoretischen Feld stammen, werden im Diskurs anerkannt und prägen diesen grundlegend mit. Es widerspiegelt ein ansteigendes Bewusstsein dafür, dass Perspektiven von trans Personen mitberücksichtigt werden müssen, wenn es um die Frage geht, wie im professionellen Kontext mit trans Menschen umgegangen werden sollte (vgl. ebd.).

Daraus folgt, dass es viele unterschiedliche, teilweise konkurrierende Denkansätze zum Thema Trans gibt und diese in ihrer Vielfalt und Differenz BSLB-Beratende im konkreten Umgang mit trans Menschen hemmen könnten. Interessierte Beratende können sich in der Schweiz auf das Fach- und Expert_innenwissen von TGNS verlassen. Nicht nur die trans-relevanten Rechte werden immer aktualisiert zur Verfügung gestellt, sondern es wird durch intensive Öffentlichkeitsarbeit auch auf eine gerechte Sprache und Darstellungen in den Schweizer Medien sensibilisiert. Gerade mit der Website trans welcome bietet sich dank

TGNS ein Portal, wo auch Arbeitsvermittlungsstellen und BSLB-Beratende relevantes Fachwissen und Broschüren für alle Beteiligten finden können.

Trans Menschen selbst suchen häufig im Internet nach Rat und erhalten so Zugang zu Erfahrungen von trans Personen und aktivistischen Gruppen, die alternative Perspektiven und Lebensentwürfe ausserhalb der medizinischen Diagnosen bieten. Auf diese Weise etabliert sich ein alternatives Expert_innenwissen, welches früher unter den Laienbegriff fiel. Aktivist_innen aus dem Trans- und Inter-Bereich artikulieren hier häufig, dass cis Menschen nicht über ein ausreichend inkorporiertes Wissen verfügen, um angemessen beraten und mit diesen Themen umgehen zu können. Therapeut_innen hingegen, die selbst cis sind, erklären im Gegensatz dazu häufig, sie seien unbefangener (vgl. ebd. S. 30).

In Bezug auf BSLB-Beratende, die trans Menschen spezifisch im Arbeits- und Ausbildungskontext begegnen und unterstützen, scheint der Autorin ein solides Grundwissen und allem voran ein nicht-stigmatisierender Sprachgebrauch die Hauptkomponenten für eine gelungene Beratung zu sein. Hier unterscheiden sich die Anforderungen gegenüber Therapeut_innen gravierend. Als Fachpersonen aus dem Arbeitskontext wäre es angebracht, sich über trans-spezifische Arbeitsrechte zu informieren und schliesslich akzeptierend und empowerend an der individuellen Fragestellung zu arbeiten. Zusätzliches Expert_innenwissen kann jederzeit bei TGNS angefragt werden.

5. Beratungserfahrungen mit trans Menschen im Arbeitskontext

Personen, die für TGNS und anderen Fachstellen im weitesten Sinne zum Thema Arbeit beraten, verfügen über einen Informationsvorsprung gegenüber BSLB-Beratenden, also über Wissen, dass sonst nicht zugänglich ist. Die vorliegende Arbeit geht den Fragen nach, warum sich trans Personen mit ihren Fragestellungen mehrheitlich an Fachstellen ausserhalb der öffentlichen Berufsberatung wenden, wie sich BSLB-Beratende gegenüber trans Menschen verhalten sollen und wie Möglichkeiten der praktischen Unterstützung im Bewerbungs- und Coming-Out-Prozess im Betrieb aussehen können. Zur Bearbeitung dieser Fragen wurde im ersten Teil dieser Arbeit zunächst Begrifflichkeiten und Falschannahmen zum Thema Trans geklärt, danach die rechtlichen Voraussetzungen und die Lage von trans Menschen im Schweizer Arbeitsmarkt beleuchtet und schliesslich mögliche Beratungshaltungen erläutert. Um auch bereits bestehende Erfahrungen aus der Beratungspraxis seitens spezialisierter Fachstellen miteinbeziehen zu können, wurden ein qualitatives Vorgehen gewählt und vier Expert_inneninterviews durchgeführt, welche in diesem Kapitel zusammengefasst und analysiert werden.

5.1. Methode

Um den Forschungsfragen dieser Arbeit gerecht zu werden, wurde eine qualitative Herangehensweise gewählt. Ziel der Befragung war es, zu erfassen, wie einzelne Beratende von TGNS und der Fachstelle im HAZ subjektiv Ratsuchende im Arbeitskontext erleben und wie BSLB-Beratende trans Personen konkret inhaltlich und methodisch unterstützen können. Ein qualitatives Vorgehen bietet sich in diesem einem Fall an, gerade weil sich die qualitative Sozialforschung nach Mayring am Besonderen, am Einmaligen und Individuellen orientiert (vgl. Mayring, 2010, S. 19). Da nach dem Verständnis der Autorin die praktische Erfahrung der vier Beratenden diese zu Insidern macht und ihre Erfahrungen und subjektiven Eindrücke von grosser Bedeutung für diese Arbeit sind, wurde das leitfadengestützte Expert_inneninterview als Befragungsmethode gewählt. Die Interviews dauerten zwischen 47 und 78 Minuten und wurde unter Einverständnis der befragten Personen mit einer Diktier-App aufgenommen und schliesslich ins Schriftdeutsche transkribiert (vgl. ebd. S. 55). Ein Interview wurde direkt in einer Fachstelle, eines bei der befragten Person zuhause und zwei in den privaten Räumlichkeiten der Autorin durchgeführt. Die Befragungen wurden nach Beendigung der ausführlichen Recherche zur vorliegenden Arbeit durchgeführt.

5.2. Leitfadengestütztes Expert_inneninterview

Bei der Durchführung der Expert_inneninterviews wurde ein leitfadengestütztes offenes Vorgehen gewählt. So konnte der Gegenstand der Interviews abgegrenzt werden und gleichzeitig wurde das Einführen neuer Dimensionen durch die Expert_innen selbst nicht verhindert (vgl. Meuer & Nagel, 1997, S. 486-487). Mit einem zu starren Vorgehen, welches keine gedanklichen Exkursionen oder assoziativen Schleifen zuliesse, würden unter Umständen relevante Inhalte verlorengelassen (vgl. Diekmann, 2005, S. 444).

5.2.1. Gegenstand und Stichprobe der Untersuchung

Es wurden vier in der Beratung tätige Personen³, im Alter zwischen 35 und 42 Jahren, befragt. Sie alle unterstützen trans Menschen und Unternehmen zu Fragen rund um das Thema Trans in der Arbeitswelt. Zwei arbeiten hauptberuflich in der Beratung von trans Personen, zwei sind nebenberuflich bei TGNS im Ressort Arbeit und in der Leitung engagiert. Die Auswahl der Personen erfolgte über das persönliche Netzwerk sowie eine offizielle Anfrage an TGNS. Die befragten Expert_innen repräsentieren verschiedene Funktionen und bringen einen breiten Ausbildungshintergrund mit.

³ Im Kontext des Inhalts dieser Arbeit wird auf die binäre Zuteilung der Kategorie Geschlecht, die in empirischen Untersuchungen standardisiert ausgewiesen wird, verzichtet.

Übersicht der interviewten Expert_innen

Nr.	Alter	Ausbildung	Aktuelle berufliche Funktion	Bezug zum Thema
P1	42	Rechtswissenschaft und Heilpädagogik	Leitung Rechtsberatung TGNS und Verfassen der Dissertation (Gesundheitsrecht)	Rechtliche Einzelfallberatung, Ansprechperson für Medien, Öffentlichkeitsarbeit
P2	35	Informatik und Betriebswirtschaft	Selbstständig im Bereich Beratung, Projektleitung sowie Konzepte und Präsidium TGNS	Projektmitarbeit trans welcome, Ansprechperson für Arbeitgebende
P3	36	Europa Studien, internationales Menschenrecht und BSLB	Öffentliche Beruf-, Studien-, Laufbahnberatung	Ressort Arbeit (TGNS), Projektmitarbeit trans welcome
P4	41	Psychologie	Geschäftsführung HAZ – Queer Zürich und Leitung Fachstelle für trans Menschen (Checkpoint Zürich)	Beratung von trans Menschen, Angehörigen und Institutionen

Tabelle 1: eigene Aufstellung 2018

5.2.2. Interviewleitfaden

Inhaltlich ist der Interviewleitfaden an die anfangs genannten Hypothesen angelehnt und beinhaltet drei Themenblöcke. Nach einem kurzen Standardteil, in dem für die Bereitschaft, am Interview mitzumachen, gedankt und Sinn und Hintergrund dieser Masterarbeit erläutert wird, folgt ein kurzer biographischer Teil, in dem die Expert_innen zu ihrem Alter, ihrem beruflichen Hintergrund und ihrem Bezug zum Thema Trans und Beratung befragt werden. Daraufhin folgen Fragen zu Erfahrungen, die Ratsuchende in Beratungen ausserhalb von transspezifischen Fachstellen machen und zu den wichtigsten Punkten, um einen professionellen Umgang mit trans Menschen zu ermöglichen. Danach wird ihr Expert_innenwissen bezüglich Trans in der Arbeitswelt abgeholt und schliesslich nach konkreten Vorgehensweisen im Bewerbungsprozess und am Arbeitsplatz gefragt (Interviewleitfaden befindet sich im Anhang dieser Arbeit).

5.3. Datenauswertung durch qualitative Inhaltsanalyse

Eine Inhaltsanalyse hat zum Ziel, Material, das „aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“, zu analysieren (Mayring, 2010, S. 11). Gemäss Mayring soll zu Beginn einer qualitativen Inhaltsanalyse eine genaue Quellenkunde stehen. Der_die Inhaltsanalytiker_in muss Fragestellungen, theoretische Hintergründe und implizite Vorannahmen ausformulieren. Zudem ist eine qualitative Inhaltsanalyse immer ein Verstehensprozess und soll auf latente Sinngehalte abzielen (2010, S. 32). Hinzu kommt, dass das zu analysierende

Material immer auch in seinem Kontext verstanden wird. Im Interpretationsprozess muss also immer mitbedacht werden, wann, wie und wo das Material der Erhebung entstanden ist (vgl. ebd. S. 55).

Zentral bleibt stets, dass die Analyse des Materials verständlich, nachvollziehbar sowie überprüfbar ist und somit nach expliziten Regeln abläuft (vgl. ebd. S. 13). Das Material soll möglichst in seiner Authentizität interpretiert und verstanden werden, um ein Maximum an Aussagen herausholen zu können (vgl. ebd. S. 38). Die Analyse soll nach Mayring einer theoretisch begründeten inhaltlichen Fragestellung folgen (2010, S. 59ff). Ziel dieser Theoriegeleitetheit wäre es, an die Erfahrung der Expert_innen anzuknüpfen und diese allgemeinen Erkenntnisse auf den spezifischen Kontext der BSLB zu übertragen, um so dort einem Erkenntnisfortschritt zu erlangen (vgl. ebd. S. 60).

Mayring beschreibt drei Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Für die Auswertung der Expert_inneninterviews wurde mit der zusammenfassenden Inhaltsanalyse gearbeitet, da alles Material berücksichtigt und auf das Wesentliche reduziert werden sollte. Die wesentlichen Inhalte bleiben so erhalten, können aber durch eine gewisse Abstraktion besser geordnet werden (vgl. ebd. S. 68). Strukturiert wird dann nach Kategorien, die aus dem Material heraus Sinn ergeben und während der Analyse laufend rücküberprüft und überarbeitet werden. Schliesslich folgt die Zusammenstellung der Ergebnisse und Interpretation, welche auf die eingangs angestellten theoretischen Überlegungen bezogen werden (vgl. ebd. S. 61ff).

6. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden nun die zentralen Aussagen zusammengefasst und dargestellt. Die Antworten wurden hauptsächlich paraphrasiert, besonders prägnante Formulierungen werden zur Veranschaulichung als Zitate wiedergegeben. Die Aufteilung in Unterkapitel erfolgt resultierend aus dem Vorgehen nach Mayring. Teils decken sie sich mit den verschiedenen Fragen und Oberthemen des Interviewleitfadens, teils entstanden die Kategorien induktiv im Zuge der Auswertung.

Unter Punkt 6.1. werden Unsicherheiten von trans Personen bei der Arbeitssuche erläutert, 6.2. fasst Erfahrungen von trans Menschen mit BIZ, IV und RAV zusammen. Anschliessend wird in Punkt 6.3. die Etablierung von Falschannahmen und Nichtwissen thematisiert. Punkt 6.4. beinhaltet die Thematisierung von Trans in Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen, in Punkt 6.5. werden konkrete Wünsche an die BSLB wiedergegeben. Zum Schluss wird in

Punkt 6.6. Verhalten gegenüber trans Menschen formuliert, welches nach den Aussagen der Befragten erstrebenswert sei.

6.1. Unsicherheiten von trans Personen bei der Arbeitssuche

Vermeehrt wird darauf hingewiesen, dass trans Menschen befürchten, in der Arbeitswelt grundsätzlich als Problemfall wahrgenommen zu werden. Im verbreiteten Wissen darüber, dass es in der Arbeitswelt eine hohe Diskriminierung von trans Personen gibt, ist es naheliegend, dass dies arbeitssuchende trans Menschen beschäftigt und beunruhigt. Gleichzeitig haben viele der Ratsuchenden selbst bereits Diskriminierung erfahren. In solchen Fällen hilft gemäss Person 1 (P1) anzuerkennen, dass ihnen Unrecht widerfahren ist:

„Anzuerkennen: ‚Mir ist Unrecht passiert.‘ Wir gehen häufig mit den Leuten dann auch zur Schlichtungsstelle oder Gleichstellungsstelle. Nicht nur damit sie eine Entschädigung erhalten, sondern auch, dass eine staatliche Stelle ihnen sagt ‚Arbeitgeber: Du hast diese Person diskriminiert. Person: Du bist diskriminiert worden. Das ist nicht dein Fehler. Dir ist Unrecht geschehen.‘“

Gleichzeitig betonen die Expert_innen die Bedeutung von Selbstvertrauen für trans Menschen. So könne es auch problematisch werden, wenn trans Personen automatisch davon ausgehen, dass Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder bei der Stellensuche von ihrem trans Status abhängig sind. Hierzu meint P2:

„...Und wenn sie sich besser eingestehen könnten, dass teilweise auch andere Charakterzüge oder Bedingungen dazu beitragen, dass es nicht gut läuft, oder, was leider sehr viel verlangt ist, sie einfach mehr Selbstvertrauen hätten, wäre die Gesamtsituation vielleicht weniger schlimm.“

Personen, die mehrere Male Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Stellensuche erlebt haben, finden sich danach nicht selten im RAV oder bei der IV wieder, weil diese Unsicherheit sich chronifizieren könne und Menschen immer misstrauischer werden. Hier ist essentiell, dass die trans Person nicht automatisch krankgeschrieben wird. Erstrebenswert wäre, gemeinsam auch Stärken und Positives am Trans-Sein zu erkennen:

„Trans-Sein ist ja auch immer so negativ behaftet und wird problematisiert oder pathologisiert, dabei kann ja jemand ganz tolle Stärken deswegen haben. Resilienz, ich kann für etwas sehr gut einstehen, ich kenne verschiedene Perspektiven... in manchen Situationen könnte man es ja gar als Asset verkaufen. So ein Coming-out durchzustehen stärkt auf jeden Fall.“ (P3)

6.2. Erfahrungen mit Berufsinformationszentren, Invalidenversicherung und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren

Beratende bei Institutionen wie RAV, BSLB oder IV seien Schlüsselfiguren, welche sehr viel Einfluss auf die Wertigkeitsgefühle von trans Menschen nehmen und ihr Selbstbewusstsein beeinflussen können. Leider begegnen diese ihnen häufig mit der Herangehensweise, sie erst mal für arbeitsuntauglich zu erklären, solange die Transition nicht abgeschlossen ist:

„Ja gut, dann bist du jetzt trans. Dann mach zuerst mal ‚alles fertig‘ bevor du überhaupt irgendwas Neues machen kannst. Du bist dann jetzt arbeitsuntauglich und musst die nächsten 1,5 Jahre gar nichts machen.‘ Was viele trans Personen gar nicht möchten. Aber das Vorurteil scheint sich stark zu halten: somit bist du jetzt vom Arbeitsmarkt, da gibt’s für dich jetzt keinen Wert mehr.“ (P2)

„Dann bitte nicht die Personen wegen trans als unfähig einstufen und sie halt ernst nehmen. Und sehen, dass sie Person trotzdem Potential hat auf dem Jobmarkt. Weil es gibt Beispiele von trans Frauen, die nach der Transition immer noch erfolgreich im Handwerksberuf weiterarbeiten und Mitte 50 sind, oder trans Männer, die weiterhin in eher frauentypischen Berufen bleiben und da ebenfalls erfolgreich sind.“ (P4)

Viele trans Menschen machen in Beratungen die Erfahrung, dass sie gegen Vorurteile in den Köpfen des Gegenübers kämpfen müssen. Beratende ohne Wissen über Trans gehen häufig von psychischer Instabilität der trans Person aus, nach dem Motto:

„Wenn jemand nicht weiss, was für ein Geschlecht er hat, wie soll der_die denn sonst was wissen“ (P4).

Grundsätzlich herrsche unter Beratenden eine stark pathologisierte Sicht auf trans Menschen. Dazu kommt, dass sich das Bild hartnäckig hält, dass sämtliche trans Personen geschlechtsangleichende Operationen anstreben.

„Ja, aber ich will gar keine Operation. Ich bin für mich fertig.‘ Also weil er gemerkt hat, dass das Gegenüber das Gefühl hatte, dass eine trans Person eine komplette, möglichst umfassende, operative und hormonelle Angleichung und das Gefühl hatte, die Person sei noch am Suchen gewesen und sie sei noch zu wenig stabil um eine Ausbildung zu machen. Und da musste diese Person sagen ‚Nein, fertig transitioniert.‘“ (P1)

Auch stelle es sich als Herausforderung heraus, dass sich Berater_innen von BIZ, IV und RAV bei Bedarf nicht an TGNS oder ähnliche Fachstellen wenden oder ihre Klient_innen vermitteln. Dies führt dazu, dass trans Personen nicht ihren Rechten entsprechend beraten

werden. An die entsprechenden Beratungsstellen geraten sie dann eher durch Mundpropaganda oder durch selbständige Internetrecherchen.

6.3. Etablierung von Falschannahmen und Nichtwissen

Falsche Informationen bezüglich Trans-Rechten haben sich vor allem in den Personalabteilungen etabliert, wo Mitarbeitende häufig denken, sie machen sich strafbar, sollten sie Namensänderungen oder Ähnliches vornehmen. Grundsätzlich habe sich eine „Nein, das dürfen wir nicht“-Haltung eingeschlichen, erwähnen mehrere Befragte. Institutionen und Unternehmen hören häufig erst hin, wenn sie von der Rechtsberatung seitens TGNS kontaktiert werden.

„Das ist häufig, dieses Nichtwissen. Einfach das Verstehen von ‚Nein, der Name ist für die Zuordnung zur Person.‘ Ein Arbeitszeugnis ist ja kein Nachweis für den Namen, der im Zivilstandsregister eingetragen ist. Es ist kein Pass oder ID oder sogar ein Registerauszug. Es ist ein Arbeitszeugnis, wo es rein darum geht... eigentlich eine Aussage über die Leistung, die diese Person erbracht hat, in dieser Zeit, in dieser Firma, in dieser Funktion.“ (P1)

„Und dann gibt’s noch diesen Punkt, wo viele Angst vor haben, die Dokumentenfälschung, also wenn sie ein Zeugnis ausstellen auf einen Namen, der nicht im Ausweis steht, und dazu fehlt so ein betrügerischer Vorsatz, der sowas zu einer Straftat machen würde. Und das liegt hier nicht vor.“ (P4)

Da es in der Schweiz kein spezifisches Trans-Gesetz gibt, orientieren sich viele Arbeitgebende an Berichten in den Medien, die häufig über Fälle in den Vereinigten Staaten berichten und sehr oberflächliches Wissen weitergeben.

„Letztlich argumentieren wir damit, dass es keinerlei Verbote oder Regeln gibt, anders als in den USA, wo Policies gemacht werden, wer auf welche WCs und Umkleiden gehen darf, sowas gibt’s hier nicht. Die ganze rechtliche Situation leitet sich von den Menschenrechten ab, wo klar steht, dass Menschen in der Lage sein müssen, entsprechend ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechtsidentität zu leben und nicht gezwungen werden dürfen, das zu unterdrücken oder zu verdrängen.“ (P4)

Es komme zudem häufig vor, dass Arbeitgebende davon ausgehen, Geschlechtsidentität gehöre ins Privatleben und müsse vom Arbeitsalltag getrennt werden. Sie gehen dabei davon aus, Mitarbeitenden ein Coming-out verbieten zu können. Das passiere vor allem bei jungen Menschen während der Lehre. In diesen Fällen wird der Ernst der Lage falsch eingeschätzt und die Fürsorgepflicht verletzt. Denn das Gegenteil dieser Annahme ist der

Fall: Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeitenden während des Arbeitsverhältnisses vor ungewolltem Outing zu schützen. Das beinhaltet neben dem Schutz vor Mobbing auch die Anpassung von Emailadressen, Webauftritt, Visitenkarten, Badge, Bürobekanntmachung und ähnlichem.

Gerade bei Mitarbeitenden, die sich nicht binär verorten, wird häufig behauptet, dass die interne Software keine dritte Option ermöglicht. Das bedeutet für einen Betrieb, dass sie Ressourcen in die IT investieren müssen, um damit umgehen zu können.

„...die Situation, dass sie sich weigern, auf Anrede zu verzichten, mit der Begründung, dass gehe nicht mit ihrer Software. Wobei wir halt wissen, dass das Quatsch ist. Wir haben sogar von SAP schriftlich bestätigt bekommen, dass das kein Problem ist und dass es andere gibt, die mit derselben Software auf vergeschlechtlichte Anreden verzichten können.“ (P2)

Das Problem bei neuen Accounts oder weiteren Geschlechtsoptionen liege laut den Befragten nicht am Computer, sondern am Menschen, der davorsitzt. Es wurden bereits Lösungen für automatisch generierten Emails erarbeitet, wie beispielsweise der Verzicht von Anreden und neutralen Formulierungen wie „Guten Tag“.

„Man muss sagen: ‚Häufig bist du die erste Person. Die Leute sind noch nicht darauf eingestellt. Die müssen erst mal realisieren und akzeptieren, dass Handlungsbedarf besteht, dann das mal bejahen und dann anfangen umzusetzen. Das braucht irgendwo auch Geduld.‘ Ja, gerade im Bereich Geschlecht gibt es Umwälzungen, die passieren in der Gesellschaft, bei denen man immer etwas dafür sorgen muss, in einem konstruktiven Dialog zu sein.“ (P1)

Viele Arbeitgebende realisieren nicht, wie massiv sich die Diskriminierung durch Software auf trans Menschen auswirken kann. Werden Accounts nicht angepasst, so wird die Person bei jedem Emailversand blossgestellt und fremdgeoutet. In der BSLB sollte dieser Punkt auch mitgedacht werden. Wie lange plant die zu beratende Person, noch am selben Arbeitsplatz zu bleiben? Manchmal insistieren trans Menschen auch nicht auf diese Anpassungen, obwohl es ihnen zustehen würde, da sie nicht davon ausgehen, in einigen Monaten noch im selben Betrieb zu arbeiten.

6.4. Thematisierung in Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen

Wichtig sei, dass trans Menschen mit einem guten Passing mitgeteilt wird, dass ihr Trans-Sein für die Arbeitssuche nicht relevant ist und daher nicht im Bewerbungsschreiben erwähnt

werden muss. Es ist etwas so Persönliches, dass potentielle Arbeitgebende kein Anrecht darauf haben, das zu wissen.

„Deswegen habe ich schon oft gesehen, dass trans Menschen da in ihren Bewerbungen ellenlange Texte und Erklärungen schreiben, dass sie nun gerade ihre Transition durchmachen und ihr ganzes Leben umkrempeln und das ja unheimlich wichtig ist. Und so dominiert dann ihr Trans-Sein ihr Anschreiben und es geht gar nicht mehr primär um die Eignung für den Job. Wichtig ist also, dass man als Beratende da auch gegensteuert.“ (P2)

Leider verursacht diese Thematik bei Arbeitgebenden meist Irritationen und führt dazu, dass betreffende Bewerbungen gleich aussortiert werden.

„Es gibt aber auch Leute, die ganz klar sagen: ‚Nein, ich muss einfach eine Stelle finden.‘ Und dann würde ich es sicher nicht erwähnen, weil es einfach nur in seltenen Fällen positiv gewertet wird. Sondern es ist eher so ein bisschen: Ah nee, das klingt so etwas kompliziert und nach Fragen, die man noch nicht kennt: C-Stapel.“ (P1)

Im Bewerbungsprozess sollte darauf geachtet werden, dass sie auf dem Bewerbungsfoto ein gutes Passing haben, das könnte sonst zu Spekulationen führen und die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch verringern. Wenn sämtliche relevanten Bewerbungsunterlagen auf denselben Namen ausgestellt sind, gibt es keinen Grund, Trans-Sein vor einem Vertragsabschluss zu thematisieren. Wurde eine Änderung des Geschlechtseintrages vorgenommen, ist auch das nicht mehr nötig. Tauchen unterschiedliche Namen und Anreden in Unterlagen auf, so reicht eine kurze Anmerkung auf dem betreffenden Papier. Für Vorstellungsgespräche werden unterschiedliche Strategien genannt. Ist das Passing im Moment des Gesprächs noch nicht erfolgreich, könne gleich zu Beginn des Treffens kurz auf zuvorkommende Weise darauf hingewiesen werden, dass man sich in einem Wandel befinde und sich noch weiterverändern werde. Oder kurz vor dem Vorstellungsgespräch könne auch per Telefon oder Email über sein Trans-Sein informiert werden:

„Was ich Leuten tatsächlich empfehle, wenn sie zum Beispiel auf dem Foto ein gutes Passing haben aber im realen Leben nicht, dann empfehle ich so kurz vorher, so dass man das nicht mehr mit gutem Gewissen absagen kann, darüber zu informieren, per Mail oder Telefon, dass man trans ist und das im persönlichen Kontakt vielleicht auffallen wird. Das, um den Moment der Überraschung nicht im Vorstellungsgespräch aushalten zu müssen.“ (P4)

„Immer dann, wenn die trans Person sich damit sicherer fühlt, das zu thematisieren. Leider leben wir in einer Situation, wo Menschen, deren Äusseres irgendwie nicht der

Norm entspricht und irritiert, schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Daher ist das jeweils ein persönliches Abwägen. Es wäre halt schön, wenn eine trans Person ohne irgendetwas zu erklären einfach dahin gehen könnte, das wäre ein politisches Ziel. Aber pragmatisch macht das durchaus Sinn, die Unsicherheit, die da häufig beim Gegenüber anzutreffen ist, irgendwie zu thematisieren.“ (P4)

Bei non-binären Personen ist das je nach Fall unterschiedlich:

„Bei non binären Menschen ist es leider so, dass es wohl irgendwie zum Thema gemacht werden sollte. Sonst wird die Person halt automatisch misgelandert werden. Wobei einfach nur ein kleines Sätzchen, wie eine Fusszeile, wo steht: ‚Ich bitte darum, auf vergeschlechtlichte Anreden zu verzichten.‘ Das machen manche non binäre Menschen auch in den Emails.“ (P3)

„Ich glaube, das Relevante ist einfach immer: Was will diese Person? Wie fühlt sie sich wohl? Will sie überhaupt am Arbeitsplatz dann als non-binär geoutet sein? Oder ist ihr das umgekehrt vielleicht sogar extrem wichtig, dass das wirklich ein Arbeitsplatz ist, wo das akzeptiert wird, unterstützt wird, auch entsprechend in der Kommunikation angepasst wird? Es gibt wirklich keine einfache Antwort darauf, die einfach für alle gilt. Sondern es ist mit der einzelnen Person anzusehen: Was will sie in dem Moment?“ (P3)

6.5. Wünsche an die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Die befragten Expert_innen sind sich einig, dass sie sich wünschen, dass BSLB-Beratende die juristische Lage rund um Namensverwendungen in Bewerbungen und Zeugnissen kennen und trans Menschen, ähnlich wie bei Schwangeren raten würden, welche Fragen in Vorstellungsgesprächen nicht beantwortet werden müssen.

„Das sollte die Laufbahnberatung einfach wissen. Da müsste man nicht immer zu speziellen Institutionen rennen. Auch andere rechtliche Sachen sollte im BIZ beantwortet werden können.“ (P4)

Auch ein Grundwissen bezüglich Rechten am Arbeitsplatz sei wünschenswert und würde die Beratungsqualität merklich erhöhen:

Das wäre einfach empowernd und so wichtig. In der Laufbahnberatung geht es ja auch oft darum, Ressourcen zu stärken, und dass die Menschen, die bei uns in der Beratung sind, wirklich empowered wieder rausgehen und Lust haben, etwas anzugehen. Wenn berufsberatende Menschen dieses Wissen mitgeben könnten, dann würde es wahnsinnig viel Energie freisetzen.“ (P3)

Über die medizinisch-rechtliche Situation ist ebenfalls Aufklärung nötig, viele denken fälschlicherweise, dass trans Operationen anders behandelt werden als alle anderen medizinisch notwendigen und planbaren Eingriffe.

Essentiell sei, auch trans Personen individuell als Menschen wahrzunehmen und die jeweilige Situation gemeinsam zu analysieren. BSLB-Beratende sollten gemäss allen Befragten in der Lage sein, zu erkennen, wann ein geeigneter Zeitpunkt für eine Neuorientierung oder einen Stellenwechsel wäre. Auf dem Onlineportal trans welcome gibt es für diese Situationsanalyse laut P4 einen Fragebogen, mit Vorschlägen, wie in der individuellen Situation die besten Jobchancen bestehen würden. Daraus können auch BSLB-Beratende geeignete Vorgehensweisen kennenlernen.

„Ganz viele trans Menschen haben die Idee, das so ein Wechsel des Arbeitsorts gut wäre, wir raten aber in der Regel davon ab, weil wir denken, dass für trans Menschen, die ja sowieso schon ständig gegen das Vorurteil kämpfen müssen, dass sie irgendwie problematisch sind, da ist es besser in einem Umfeld zu sein wo sie und ihre Leistungen bereits bekannt sind. Ich empfehle trans Menschen oft, wenn sie wo sind wo sie gerne arbeiten und geschätzt werden, dass sie am besten dort ihr Coming-Out machen und weiterarbeiten.“ (P4)

Dasselbe gilt für das Coming-out am Arbeitsplatz. BSLB-Beratende sollten die Lage ungefähr abschätzen können und darauf hinweisen, dass mit trans welcome umfangreiches Informationsmaterial für alle Beteiligten zugänglich sei.

Die Befragten weisen darauf hin, dass das Fachwissen bezüglich Berufsanforderungen bei den BSLB-Beratenden liegt und diese wissen müssen, falls ein Transstatus tatsächlich Auswirkungen auf die Berufswahl haben könnte. Auch hier sei essentiell, dass eine laufende Transition nicht bedeute, dass ein Mensch nicht ausbildungsfähig sei.

„Also zum Beispiel: ‚Jemand wie Sie wird nie eine Stelle finden. Also vielleicht noch in einem Sexshop oder bei der Ikea Regale einräumen.‘ Das sind effektiv die Vorschläge bei einer Beratung gewesen. Das ist allerdings schon ein paar Jahre her. Das hoffen wir, dass es so heute nicht mehr vorkommt. Oder auch von IV-Stellen, wo es um Integrationsmassnahmen gegangen ist, also wirklich um die Ausbildung von jungen Menschen, wo dann die Idee war, dass die körperliche Transition komplett abgeschlossen sein müsse, bevor etwas geht.“ (P1)

Beispiele dafür, dass Geschlecht für die Ausübung eines Berufes relevant sei, werden in den Interviews mehrmals gesucht. Es werden Überlegungen zu den Anstellungen in Frauenhäusern oder im Atomkraftwerk (negative Auswirkungen der Strahlungen auf die

Fruchtbarkeit) angestellt. Wichtig sei, dass Beratende nicht davon ausgehen, trans Menschen seien grundsätzlich so auffällig, dass sie unmöglich am Schalter sitzen oder im Dialog mit Kund_innen tätig sein könnten. Gemäss P3 herrscht in vielen Köpfen noch eine „Weg-von-der-Front“-Haltung.

Ansonsten wird mehrmals empfohlen, dass BSLB-Beratende mit trans Menschen Vorstellungsgespräche üben sollten. Einerseits könnte so umgangen werden, dass Personen unzulässige Fragen beantworten und gleichzeitig schwierige Momente gemeinsam vorbereitet werden. Beratende müssten sich dabei bewusst sein, dass sie mit unsensiblen Fragen etwas im Gegenüber triggern könnten. Deshalb sollte der_die Ratsuchende vorgewarnt werden. Eine solche Übungssituation könnte gemäss P3 folgendermassen aussehen:

„Thema ist sicher, das aus Versehen misgegendert wird, das würd ich miteinbauen. Die Frage nach welchen medizinischen Massnahmen sind klar übergriffig. Übergriffig wäre natürlich auch Fragen wie: ‚Sind Sie sich denn da ganz sicher? Oder müssen wir damit rechnen, dass Sie dann da in einem Jahr wieder neue Visitenkarten brauchen?‘ Oder halt was Blödes, das mit sexueller Orientierung verknüpft werden. Meistens denken ja dann cis Menschen, jetzt, wo offen über Geschlechtsidentität gesprochen wurde, ist die Büchse quasi geöffnet und man kann auch Fragen sexueller Art stellen. Oder dann Fragen wie: ‚Sind Sie denn auch in therapeutischer Behandlung? Haben Sie jemanden, mit dem Sie sprechen können?‘ Da könnte grundsätzlich drauf geantwortet werden: ‚Ich bin mir jetzt nicht ganz im Klaren, was diese Frage mit dieser Stelle zu tun hat? Können Sie mir das vielleicht erklären?‘“

Trans Personen wird häufig eine Opferhaltung zugeschrieben. Wenn sie Gleichbehandlung fordern und sich ihrer Rechte bewusst sind, kann das für ein wenig informiertes Gegenüber auch überfordernd sein. Solche Situationen sind aber lehrreich und können helfen, sich darauf zu besinnen, was das eigene Fachgebiet ist. Die befragten Expert_innen betonen daher auch die Wichtigkeit, bei komplexeren Fragestellungen an TGNS oder andere Fachstellen zu verweisen.

6.6. Erstrebenswertes Verhalten gegenüber trans Menschen

Akzeptanz und Anerkennung werden vor allem über die Anrede signalisiert, und wenn unabhängig davon, was im Ausweis steht, angeboten wird, den präferierten Namen und Pronomen zu verwenden, auch im Verwaltungssystem. Viele trans Menschen glauben, sie hätten gar keine andere Wahl, solange keine amtlichen Änderungen vorliegen. Das ist eine Falschannahme und das Angebot darf und soll proaktiv angeboten werden, da sind sich die

Befragten einig. Wichtig sei in der BSLB einer trans Person, dass sie sich gut aufgehoben fühlt und in der Gesamtpersönlichkeit wahrgenommen wird, nicht nur in ihrem Trans-Sein. Diesbezüglich sei auch kein umfangreiches Fachwissen nötig, nur schon die notwendigen Broschüren sichtbar in den Räumlichkeiten zu platzieren habe auch eine positive, bestärkende Wirkung:

*„Ich kenn das Thema. Sie sind damit bei mir aufgehoben. Sie dürfen das ansprechen.’
Dann kann man auch beim Informationsmaterial auch eine Transbroschüre hinlegen.
Also eine Atmosphäre schaffen, in der eine Person sich traut das anzusprechen.“ (P1)*

Gerade wenn der Umgang mit trans Personen für BSLB-Beratende noch ungewohnt ist, sei Selbstreflektion und die Verbalisierung von Unsicherheiten von Bedeutung. Dies wird vermehrt in den Interviews angesprochen:

*„Und einfach eine Offenheit mit sich selbst und den eigenen stereotypen Denkweisen.
Helfen würde ein Reflektieren oder halt eine reflektive Haltung, dass die Welt, so wie ich sie wahrnehme, nicht dieselbe sein muss, die mein Gegenüber erlebt und empfindet.“ (P3)*

„Okay, das ist absolut valid. Das ist die Identität dieser Person und es geht für mich jetzt drum mit meiner eigenen Überforderung souverän umgehen zu können. Aber ohne dass ich diese Person verletze oder nicht ernst nehme, in ihrer Identität.“ (P1)

„Und ich glaube, wenn man merkt, dass man an den Anschlag kommt, dass man das verbalisieren kann: ‚Ich bin das erste Mal mit einer Person, jetzt in einem Beratungsgespräch, die sich nichtbinär identifiziert. Sie müssen entschuldigen, ich kenne das Thema noch nicht. Ich würde mich gern dazu weiterbilden. Ich will Ihnen gerecht werden. Ich will, dass Sie genauso gut beraten werden, wie alle anderen auch. Und zusammen einen Weg finden.‘ (P1)

Eine der befragten Personen (P3) verweist darauf, dass es für die Beratung zudem zentral sei, dass Personen nicht in ihren Unsicherheiten bestätigt werden, indem auf vermeintlich empathische Art Befürchtungen nicht entschärft, sondern zugestimmt wird:

„...dass man sie eher in ihrer Unsicherheit bestätigt und sagt ‚jaja, es ist wahrscheinlich so offensichtlich, ich mein, so wie Sie jetzt aussehen ist es ja auch schwierig’. Dass quasi die bereits internalisierte Transfeindlichkeit der Betroffenen dann von aussen noch gestärkt wird. Und das auf so eine komisch empathische Art. Obwohl der_die Beratende das vielleicht gar nicht so sehen würde, aber wenn dann der trans Mensch kommt und sagt ‚ich hab solche Angst, weil sobald ich sprechen muss erkennt man an meiner Stimme dass...’ und dann kommt von Seite Beratenden ‚ja das versteh ich, ja

das ist ganz deutlich zu hören' anstatt dass man einfach sagt ,ach Quatsch, ich hab ne gute Freundin, die spricht viel tiefer als Sie.'

Ein diskreter Umgang mit Ratsuchenden sollte ebenfalls eine Selbstverständlichkeit sein. Unabhängig davon, ob das vor anderen Kund_innen oder oder Kolleg_innenkreis der Fall sei. Die Information über die Geschlechtsidentität eines Menschen ist persönlich und vertraulich und sollte nicht breit gestreut werden. Im Gegenteil, trans Personen sollten noch stärker anonymisiert werden, wenn im beruflichen Kontext über sie gesprochen wird, meinen mehrere der Expert_innen.

7. Diskussion und Erkenntnisse

Zusammenfassend soll nun auf die anfängliche Fragestellung und die Hypothesen Bezug genommen werden. Die Autorin erachtet es als erstrebenswert, dass in Zukunft vermehrt trans Personen mit Fragen zu Beruf und Weiterbildung an die BIZ gelangen und dort auf informierte und fachkundige Beratende treffen. Daher wird einerseits in der vorliegenden Arbeit mit Absicht der Einführung in das Thema Trans sehr viel Raum gegeben, um Lesenden eine solide sprachliche und rechtliche Grundlage zu bieten. Andererseits wurden vier Expert_innen zu ihren Erfahrungen mit trans Menschen in der arbeitsspezifischen Beratung befragt, um schliesslich anhand ihrer Antworten und den Überlegungen aus dem theoretischen Teil konkrete Empfehlungen für BSLB-Beratende formulieren zu können.

Hypothese 1: *Trans Personen gehen davon aus, in ihren individuellen Lebenslagen von Institutionen oder Beratungsstellen nicht ernst genommen zu werden.*

Alle der befragten Expert_innen weisen darauf hin, dass trans Personen einem ständigen Selbsterklärungs- und Rechtfertigungszwang ausgeliefert sind. Das liegt meist daran, dass sie vorwiegend auf uninformierten Mitarbeitende treffen, die häufig gar kein Wissen bezüglich Trans besitzen oder nur durch Medienberichte mit dem Thema in Berührung gekommen sind. Da gerade dieses alltagsweltliche Wissen Falschannahmen und einen indiskreten Umgang mit trans Menschen bestärkt, erfordert es hohes Selbstbewusstsein und Resilienz, um mit solchen Konfrontationen umgehen zu können. Davon kann und darf bei arbeitssuchenden Menschen oder während Diskriminierungen und Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz nicht per se ausgegangen werden.

Die Befragten waren sich einig, dass sich Anerkennung und Achtung insbesondere durch die Verwendung der korrekten Anrede und Pronomen äussert. Trans Menschen geraten jedoch

ständig an Personen, die davon ausgehen, dass trans Frauen Männer und trans Männer Frauen sind, denen man einen netten Gefallen tut, wenn man sie mit der präferierten Anrede anspricht. Kaum unterhalten sie sich mit anderen Mitarbeitenden oder wird etwas Schriftliches verfasst, so wird wieder das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht verwendet. Die Identität des trans Menschen wird dabei nicht anerkannt, sondern lediglich als Wunsch behandelt.

Ähnlich verhält es sich mit dem vorhandenen Wissen bezüglich der Rechtslage in der Schweiz. Trans Menschen werden konstant mit Unwissen und Behauptungen konfrontiert und entsprechend unprofessionell beraten und behandelt. Dies einerseits am Arbeitsplatz, insbesondere im Kontakt mit den Personalabteilungen, und andererseits in Zusammenarbeit mit Institutionen wie RAV, IV und BSLB. Gemäss den Erzählungen der Expert_innen kommt es bei den erwähnten Stellen sogar häufig vor, dass trans Menschen als arbeitsuntauglich eingestuft werden. Solche Vorverurteilungen wirken sich dementsprechend nicht auf das Vertrauen ihnen gegenüber aus. Somit kann davon ausgegangen werden, dass diese Hypothese zutrifft.

Hypothese 2: *Die Bedeutung von Geschlecht bei der Arbeit wird innerhalb der BSLB unterschätzt.*

Vielen cis Menschen ist nicht bewusst, dass sich am Arbeitsplatz nicht nur geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen etabliert haben. Angestellte müssen zudem vergeschlechtlichen Rollenbildern entsprechen, was den Umgang mit anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten massgeblich beeinflusst. Die gesellschaftlichen Anforderungen an Männlichkeit und Weiblichkeit wirken sich auf trans Menschen besonders stark aus. Entsprechen sie in ihrer äusseren Erscheinung und ihrem Verhalten nicht stereotypen Bildern, so hat das meist zwischenmenschliche und hierarchische Sanktionen zur Folge. In den Interviews wird davon berichtet, wie trans Personen nach ihrem Coming-out Unprofessionalität oder zu harsches Auftreten vorgeworfen und sie allgemein anders behandelt werden als zuvor. Das liegt daran, dass männliche und weibliche Emotionen anders wahrgenommen und bewertet werden. Wie stark sich die Arbeitswelt an Geschlecht orientiert wird gemäss allen Befragten bei non-binären Menschen besonders deutlich. Ausser während dem Studium, in der Kunstbranche und im akademischen Umfeld der Gender Studies gibt es laut zwei der befragten Expert_innen kaum Menschen, die sich als non-binär zu erkennen geben. Gerade weil die Arbeitswelt so stark von vergeschlechtlichen Normen geprägt ist und einem zweigeschlechtlichen Prinzip folgt, sind die meisten Menschen hier nicht als non-binär geoutet. Dazu trägt laut allen Befragten bei, dass von

Arbeitgebenden und schulischen Institutionen gerne Softwareprogramme und die Infrastruktur von Gebäuden als Vorwand genutzt werden, um non-binären Personen nicht gerecht werden zu können.

Menschen, die (noch) kein erfolgreiches Passing haben, wird häufig vorgeschlagen, dass sie „weg von der Front“ sollen, um bei Kund_innen keine Irritationen hervorzurufen. Dabei kommt es nicht selten vor, dass der Kompromiss, nach den Coming-out im Betrieb bleiben zu dürfen, ein Hierarchieabstieg zur Folge hat.

Die Bedeutung von Geschlecht bei der Arbeit wird nicht von sämtlichen, vermutlich aber einer Mehrheit von BSLB-Beratenden unterschätzt und bestätigt diese Hypothese somit nur zum Teil. Vertiefte Erkenntnisse zu diesem Thema entstehen häufig aus Eigenerfahrungen, Erzählungen von Kund_innen oder der selbstständigen Aneignung von Wissen, das über geschlechtstypische und -untypische Berufsfelder und Lohnungleichheiten hinausgeht. Beratende müssten der zentralen Bedeutung von Geschlecht bei der Arbeit erst beipflichten, um den Nutzen von diesbezüglichem Wissen für ihre Arbeit erkennen zu können.

Die im Kapitel 4 erläuterten Personenzentrierte und Feministische Beratungshaltungen sind nützliche Ansätze, um trans Personen diesbezüglich anerkennend und akzeptierend zu beraten.

Hypothese 3: *Fehlende Sensibilität und Fachwissen von BSLB-Beratenden bezüglich Trans führt dazu, dass Betroffene sich früher oder später an spezifische Fachstellen ausserhalb der Berufsinformationszentren wenden, um angemessen beraten zu werden.*

Um diese Hypothese bestätigen zu können, wäre eine repräsentierbare Umfrage nötig, die trans Menschen dazu befragt, warum sie sich mit ihren Anliegen an transspezifische Fachstellen wenden. Sämtliche befragten Expert_innen bestätigten jedoch, dass sie Personen beraten haben, welche bereits mit IV, RAV oder BIZ negative Erfahrungen gemacht haben. Es kann davon ausgegangen werden, dass Mitarbeitenden in BIZ zum aktuellen Zeitpunkt das relevante Fachwissen noch fehlt, um trans Menschen kompetent und wertschätzend bei arbeitsrelevanten Fragestellungen unterstützen zu können. Als dringende Wunsch haben alle Befragten geäußert, dass BSLB-Beratende sie bei arbeitsrechtlichen Fragen zu Zeugnissen und Bewerbungen entlasten könnten. Das ist ein Indiz, dass trans Personen tatsächlich nur an spezifischen Fachstellen angemessen beraten werden. Hier ist wichtig zu erwähnen, dass die BSLB keine Rechtsberatung ersetzt, aber hinsichtlich Bewerbungen, Stellensuche und Laufbahnfragen in der Lage sein muss, sämtliche Menschen kompetent zu beraten.

7.1. Empfehlungen für die Berufs,- Studien- und Laufbahnberatung

Aufgrund der Auswertungen der Interviews und auf Basis der im ersten Teil geschilderten rechtlichen und sozialen Voraussetzungen von trans Personen ist eine Art Ratgeber entstanden, indem sich möglichst umfassend das relevante Wissen rund um trans Menschen in der BSLB wiederfindet. Die Autorin ist sich bewusst, dass von BSLB-Beratenden nicht beliebig verlangt werden kann, dass sie über einen trans-spezifischen Wortschatz verfügen oder andere Wahrnehmungen von Geschlechtsidentität nachempfinden können. Gleichzeitig soll diese Arbeit für Themenfremde aufzeigen, wie wenig es im Umgang mit trans Menschen eigentlich braucht, damit positive, bestärkende Erfahrungen in der Zusammenarbeit ermöglicht werden. Zusammengefasst werden diese Empfehlungen für die BSLB kurz und prägnant im folgenden Kapitel vermittelt. In der Konsequenz der Aneignung von relevantem Grundwissen und einer Sensibilisierung der Beratenden sollte schliesslich erreicht werden können, dass unabhängig der Geschlechtsidentität des_der Ratsuchenden kompetent und wohlwollend am Beratungsziel gearbeitet werden kann, ohne dass neue Verletzungen zugefügt oder Unsicherheiten verstärkt werden.

7.1.1. Kompetenz vermitteln

Angelehnt an die Hypothese, dass trans Menschen nicht damit rechnen, von Institutionen und Beratungsstellen ernst genommen zu werden, ist es für BSLB-Beratende entscheidend, dass sie die Geschlechtsidentität ihres Gegenübers ohne Selbsterklärung und Rechtfertigung anerkennen und das in der Kommunikation konsequent sprachlich ausdrücken. Wenn in der BSLB das Wissen geläufig wird, dass ohne Bedingungen die Kund_innendaten im System auf die gewünschte Anrede und Namen geändert werden darf und dies proaktiv umgesetzt wird, generiert das bei der trans Person Selbstsicherheit und das Bewusstsein, anerkannt zu werden. Über das Aufklären von Rechten der Namensverwendung wird gleichzeitig signalisiert, dass eine trans Person in kompetenten Händen ist. Dabei gilt, Geschlecht nicht als Wunsch, sondern als Tatsache zu behandeln.

7.1.2. Pathologisierung vermeiden

Sichtbare Broschüren zum Thema Trans in der Arbeitswelt vermitteln in der Beratung das Bewusstsein, dass trans Menschen mitgedacht und nicht als unerwartete Abweichung der Norm behandelt werden. Pathologisierende Bezeichnungen wie „Transsexuelle“ oder „Transvestiten“ werden durch alternative und weiter gefasste Begriffe wie „trans“, „transgender“, „transgeschlechtlich“ oder „trans Mann“ und „trans Frau“ ersetzt. Trans

Personen werden nicht als krank oder arbeitsunfähig eingestuft und wie alle anderen Ratsuchenden, nicht als vermeintliches Opfer, behandelt. Die Intimsphäre wird zu jederzeit respektiert und keine irrelevanten Fragen bezüglich geschlechtsangleichender Massnahmen, therapeutischer Begleitung oder Sexualität gestellt. Die Beratenden wissen, dass medizinische Eingriffe nicht die Voraussetzung für die Gültigkeit des angegebenen Geschlechts sind. Sie begegnen trans Menschen grundsätzlich mit voraussetzungsloser Akzeptanz.

7.1.3. Vielfalt respektieren

Trans beinhaltet eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Es ist nicht immer möglich, die Geschlechtsidentität vom Äusseren ablesen zu können. Trans Menschen unterscheiden sich in ihrem Geschlechtsausdruck genauso wie cis Menschen, daher ist es unfair, von ihnen zu erwarten, dass sie stereotypen Rollenbildern entsprechen müssen. In der Beratung soll kein Selbsterklärungszwang herrschen, es kann respektvoll nachgefragt werden, mit welcher Anrede und Pronomen das Gegenüber angesprochen werden möchte. Es wird nicht erwartet, dass BSLB-Beratende sämtliche Identitätsbegriffe und -konzepte kennen. Durch aufmerksames Zuhören können sie Personen so ansprechen, wie diese es für sich als passend empfinden.

7.1.4. Erfahrungen anerkennen

Ausgehend von der Hypothese, dass die Bedeutung von Geschlecht am Arbeitsplatz häufig unterschätzt wird, gilt es diesbezügliche Erfahrungen von trans Menschen anzuerkennen. Die Erkenntnis, dass bislang wertgeschätzte Eigenschaften nach einem Coming-out mit Prestigeverlust sanktioniert werden, kann schmerzhaft und entmutigend sein. Für eine trans Frau ist es eine neue Erfahrung, dass sie in der Öffentlichkeit einem anderen gesellschaftlichen Blick ausgesetzt ist als früher. Meist wird das missverstanden und als Starren aufgrund des eigenen Trans-Seins interpretiert, und nicht als grundsätzlicher Blick auf weibliche Körper. Trans Menschen entlarven geschlechtsbedingte Arbeitszuteilungen und benötigen daher Zeit, um sich mit den neuen rollenbedingten Anforderungen am Arbeitsplatz zurechtzufinden. Non-binäre Personen, die sich in der Beratung als solche zu erkennen geben, unterwerfen sich in der Arbeitswelt häufig aus strategischen Gründen normierten Geschlechterrollen.

7.1.5. Beratungsspezifisches Fachwissen aneignen

BSLB-Beratende sind keine Jurist_innen. Trotzdem sollten sie trans-spezifische Rechte bei Zeugnisfragen und nach dem Coming-out am Arbeitsplatz kennen, um trans Menschen in

der Beratung gleich zu behandeln und ebenso kompetent wie alle anderen Ratsuchenden unterstützen zu können. Vorgehensweisen bei der Stellensuche oder beim Coming-out finden sie bei TGNS und auf dem Portal trans welcome, welches sie aktiv miteinander beiziehen sollten. Die Hypothese, dass sich trans Personen für solche Auskünfte an spezifische Fachstellen wenden müssen, hat sich bestätigt. Falschannahmen, die nicht auf dem Schweizer Recht beruhen, haben sich in beratende Stellen eingeschlichen.

7.1.6. Diskriminierung nicht tolerieren

Im Bewusstsein, wie verletzend gewisse Aussagen und Begriffe sein können, sollten BSLB-Beratende nicht nur bei sich selbst auf eine angemessene Sprache achten. Begegnet ihnen innerhalb oder im Austausch mit anderen Institutionen ein diskriminierender Sprachgebrauch, so sollte auf die zu vermeidenden Begriffe hingewiesen werden. Die Privatsphäre von trans Menschen muss geachtet werden, ein diskreter und respektvoller Umgang mit dieser Information ist eine Selbstverständlichkeit. Schreibweisen, die nur Männer und Frauen oder gar nur Männer benennen, tragen dazu bei, dass zwischen- und nichtgeschlechtliche Identitäten unsichtbar gemacht werden. Das Gleichstellungsgesetz schützt auch trans Personen am Arbeitsplatz. Diskriminierung und Mobbing hat rechtliche Konsequenzen, Unrecht wird staatlich anerkannt und sollte deshalb gemeldet werden. Kinder und Jugendliche haben ein Anrecht darauf, von Erwachsenen als urteilsfähig anerkannt zu werden.

7.2. Ausblick

Trans Personen machen bislang nur einen sehr kleinen Teil der marginalisierten Menschen aus, die im Setting der BSLB in Erscheinung treten. Daher wird auch nicht von vorhandenem Expert_innenwissen ausgegangen. Wenn trans Personen, die wirtschaftlich und im Arbeitsleben schlechter gestellt sind, aber wenigstens professionell beraten werden, dann kann ihnen Teilhabe geschaffen werden. Wohlwollende Begegnungen mit staatlichen Institutionen können zudem für das Befinden und die Selbstakzeptanz von trans Personen entscheidend sein. Gerade im Beratungskontext, der sich auf andere Lebensbereiche fokussiert als im medizinisch-psychotherapeutischen Rahmen, wäre ausreichend, wenn die Existenz von vielfältigen Geschlechtsidentitäten mitgedacht wird und der Gleichstellungsvorsatz nicht nur beiden, sondern allen Geschlechtern gerecht wird. Die Autorin ist der Meinung, dass in der BSLB grundsätzlich mit allen marginalisierten Personengruppen ein sprachsensibler Umgang gepflegt und keine alltagsweltlichen Stereotypen und Vorurteile reproduziert werden sollten. Dies gilt nicht nur im Umgang mit

Geschlechtsidentität, sondern auch mit sexueller Orientierung, People of Color⁴, Glaube, Beeinträchtigung, Alter, Migrationshintergrund und sozialem Status. Um solch verinnerlichte diskriminierenden Bilder und Strukturen abzubauen, hilft der Austausch unter Mitarbeitenden und eine gemeinsame Reflektion (vgl. Sauer et al., 2013, S. 73 und Roth, 2015).

Grundsätzlich können angemessene Begriffe bei Selbstbezeichnungen von Selbstvertretungsorganisationen gefunden werden. Zentral für die Abschaffung von verinnerlichten Falschannahmen wäre aber ein Austausch mit ebensolchen Expert_innengruppen. Dabei soll ihnen das Wort überlassen und diese Aussagen und Erfahrungen nicht in Frage gestellt werden. Die Aneignung solchen Wissens, Aufklärung und Fortbildung kann BSLB-Beratenden den Vorsatz ermöglichen, alle Menschen in der Beratung gleich zu behandeln.

Um längerfristig Arbeitsverlust, Arbeitslosigkeit und Armut bei trans Menschen zu verringern muss in Zukunft die fachkundige Begleitung in der Arbeitswelt sowie die Förderung des Wiedereinstiegs nicht nur von spezialisierten Vereinen und Fachstellen, sondern auch von der öffentlichen BSLB und RAV ausgehen. Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität darf in der Arbeitswelt nicht toleriert werden. Das bedeutet auch, dass Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Personalmitarbeitende im Bereich Trans aus- und fortgebildet werden und in ihrer Arbeit Perspektiven und Positionen vielfältiger Identitäten mitberücksichtigen und schützen müssen.

Bedeutend für die Schweiz ist neben der vom Bundesrat vorgeschlagenen erleichterten Änderung des Vornamens und Geschlechtseintrages auch die Zustimmung des Nationalrats vom 25. September 2018, dass der Strafartikel gegen Rassendiskriminierung um „sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität“ erweitert wird. Somit können neu auch Hassreden gegen trans Menschen strafrechtlich verfolgt werden. Das bedeutet, dass zum ersten Mal der Begriff „Geschlechtsidentität“ explizit in ein Bundesgesetz aufgenommen und thematisiert wird (vgl. Blangiardi, 2018). Saloppe Kommentare (vgl. Kapitel 6.5.) in Beratungen wie „so wie Sie aussehen können Sie höchstens in der IKEA Regale einräumen“ könnten in Zukunft dann auch strafrechtliche Folgen haben.

Grundsätzlich hilft es, nicht der mehrheitsgesellschaftlichen Norm entsprechende Identitäten und Lebensweisen zu verstehen, wenn ihre Sichtbarkeit im Alltag gefördert wird. Es gilt dabei zu bedenken, dass reproduzierte Stereotypen und der Fokus auf Körper in den Medien

⁴ People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen in weissen Mehrheitsgesellschaften.

noch immer gängig sind und der Akzeptanz und Anerkennung von trans Menschen keinen grossen Gefallen tun. Die Etablierung von geschlechtsneutraler Sprache, schriftlichen Lösungen zur Sichtbarmachung von non-binären Identitäten und Formularen, die zusätzliche Optionen ermöglichen, tragen alle zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung der Gesellschaft bei. Auch eine geschlechtergerechte Forschung verlangt neben Fach- und Methodenkompetenz auch Genderkompetenz, also die Fähigkeit, Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten (vgl. GenderKompetenzZentrum). Weder Forschung, Theorie noch die BSLB-Praxis kann sich eine Fixierung auf inaktuelle Rollenbilder leisten, sondern soll versuchen, Menschen in ihren individuellen Lebenslagen gerecht zu werden und ihnen Teilhabe sowie echte Wahlfreiheit zu ermöglichen (vgl. ebd.).

7.3. Reflexion und Dank

Die Idee für diese Arbeit entstand, als sich die Autorin mit ihren Mitarbeitenden über Geschlechternormen unterhielt und realisierte, dass niemand wusste, was non-binär bedeutet und wie unbeholfen allgemein mit dem Thema Trans umgegangen wird. In weiteren Situationen wurde beobachtet, wie konsequent falsche Pronomen verwendet und wiederholt von „Umwandlungen“ und „transsexuell“ gesprochen wurde. Als dann eine befreundete trans Frau berichtete, dass sie von ihrer Therapeutin in ihrer Geschlechtsidentität angezweifelt wurde, weil sie in Turnschuhen und ungeschminkt zum Termin erschien, fiel der Entscheid, dass zumindest im Bereich der BSLB im Rahmen dieser Arbeit für Aufklärung gesorgt werden muss.

Die Autorin ist sich bewusst, dass die Auseinandersetzung mit Trans und Geschlecht für viele Leser_innen völliges Neuland darstellt und gewöhnungsbedürftige Perspektiven mit sich bringt. Ebenso die Aufforderung, das eigene geschlechtliche Zugehörigkeitsempfinden zu reflektieren. Diese Arbeit soll keinem Menschen eine Haltung aufzwingen. Nichtsdestotrotz glaubt die Autorin fest daran, dass Aufklärung und Weiterbildung Menschen befähigt, sich über die eigenen Lebensrealitäten hinaus öffnen und Empfindungen und Erfahrungen anderer anerkennen zu können.

Das geäusserte Interesse seitens BSLB-Beratenden sowie TGNS gegenüber dem Vorhaben war unerwartet gross und erzeugte die notwendige Motivation und Ausdauer während dem Schreibprozess. An dieser Stelle soll der Offenheit und Geduld der befragten Expert_innen gedankt und die aufrichtige Bewunderung für ihr unermüdliches Engagement für trans Menschen in der Schweiz ausgedrückt werden. Ihr seid unbezahlbar! Der Prozess dieser Arbeit war unheimlich lehrreich und hat auch die Autorin immer wieder zur kritischen Selbstreflexion angestiftet. Es bleibt nur noch zu hoffen, dass das Lesen dieser Arbeit auch andere Personen dazu verleitet.

8. Literaturverzeichnis

- Ashapa, R. (2012). *My Art career is over if I dont look like a gay porno model. Überlegungen über das Verhältnis von Arbeit, Geschlecht und Sexualität in der Kunst*. Zürich: ZHdK Zürcher Hochschule der Künste.
- Blangiardi, O. (2018). *Nationalrat will die ganze LGBTI-Community gegen Hassrede und Diskriminierung schützen*. Zugriff am 24. Oktober unter <https://www.tgns.ch/de/2018/09/nationalrat-will-die-ganze-lgbti-community-gegen-hassrede-und-diskriminierung-schuetzen/>
- Boudry, P., Kuster B. & Lorenz, R. (Hrsg.) (1999). *Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause* (2. Aufl.). Berlin: b_books.
- Diekmann, A. (2005). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (13. Aufl.). Reinbeck: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Diriwächter D. (12. Oktober 2014). Die neue Trans*-Klasse: Die Identität ist wichtig. *Limmattaler Zeitung*. Abgerufen von <https://www.limmattalerzeitung.ch/limmattal/zuerich/die-neue-trans-klasse-die-identitaet-ist-wichtig-128449962#>
- Ebermann, T., Fritz, J., Macke, K. & Zehetner, B. (Hrsg.) (2010). *In Anerkennung der Differenz. Feministische Beratung und Psychotherapie* (2. Aufl.). Giessen: Psychosozial-Verlag.
- Franzen, J. & Sauer, A. im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010). *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.html
- Franzke, B. (2010). *Vermittlung von Berufsbildern - Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechtsstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings*. Mannheim: HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.
- Fuchs, W., Kempe-Schälicke, C., Richter, E. & Franzen, J. (2017). *Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst*. Berlin: Bundesvereinigung Trans* e.V.
- Gasteiger, R. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.
- GenderKompetenzZentrum (2012). *GenderKompetenz 2003-2010*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/?searchterm>
- Hochschild, A. R. (2006). *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle* (2. Aufl.). Frankfurt: Campus Verlag.
- Kraus, J. (2018). *Bundesrat bringt Gesetzesvorschlag für leichtere Personenstandsänderung*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter <https://www.tgns.ch/de/2018/05/bundesrat-bringt-gesetzesvorschlag-fuer-leichtere-personenstandaenderung/>

- Kunert, C. (2013). Werden wollen, wer man wirklich ist. Transsexualität als konstitutionelle Geschlechtsinkongruenz – ein personenzentrierter Standpunkt. *Person, Zeitschrift für Personzentrierte und experenzielle Psychotherapie und Beratung*, Vol. 17 (Nr. 1), 34-46.
- Lorenz, R. & Kuster B. (2007). *Sexuell arbeiten. Eine queere Perspektive auf Arbeit und prekäres Leben*. Berlin: b_books.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2010). Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In Friebertshäuser, B. & Prengel, A. (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 281-491). Weinheim und München: Beltz Juventa.
- Niederer, T.O., Briken P. & Güldenring A.K. (2016). Geschlechtsinkongruenz, -dysphorie und Trans*-Gesundheit. *InFo Neurologie & Psychiatrie*, Vol. 18 (Nr. 12), 37-44.
- Pauli, D. (2017). Geschlechtsinkongruenz und Genderdysphorie bei Kindern und Jugendlichen. *PSYCH up2date 2017*, 11 (Nr. 6), 529-543.
- Recher, A. (2015). Rechte von Transmenschen. In Ziegler, A.R., Montini, M. & Copur, E.A. (Hrsg.), *LGBT-Recht. Rechte der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in der Schweiz. Eingetragene Partnerschaft, faktische Lebensgemeinschaft, Rechtsfragen zur sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität* (S. 105-220). Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Redaktionsteam TGNS (2016). *Trans. Eine Informationsbroschüre von trans Menschen für trans Menschen und alle anderen* (3. Aufl.). Zürich: Transgender Network Switzerland.
- Rogers, C.R. (1994): *Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten* (21. Aufl.). Stuttgart: Klett Cotta.
- Rogers, C.R. & Schmid, P.F. (2014). *Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis* (4. Aufl.). Ostfildern: Matthias Grünewald Verlag.
- Roth, A (2015). *Genderkompetenz in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Zentrale Punkte für die Erarbeitung eines Massnahmenpaketes*. Olten: FHNW Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Sander, K. & Ziebertz, T. (2006). *Personenzentriert Beraten – Lehren – Lernen – Anwenden. Ein Arbeitsbuch für die Weiterbildung*. Berlin: Frank & Timme GmbH Verlag für wissenschaftliche Literatur.
- Sauer, A.T., Zodehougan, S., Kohnke G., Klatter, L., Zepp, K.A., Fritz, V. & Plett, K. (2016). *Intersektionale Beratung von / zu Trans* und Inter*. Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung*. Berlin: Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität (TIS).
- Scheunemann, K. (2018). *Expert_innen des Geschlechts? Zum Wissen über Inter*- und Trans*-Themen*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Schirmer, U. (2010). *Geschlecht anders gestalten. Drag Kinging, geschlechtliche Selbstverhältnisse und Wirklichkeiten*. Bielefeld: transcript Verlag.

Transgender Network Switzerland (o.J.). *Information, Recht*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter <https://www.tgns.ch/de/information/rechtliches/>

Transgender Network Switzerland (o.J.). *Trans* im Betrieb: Das Coming-Out unterstützen*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter <https://www.transgender-network.ch/wp-content/uploads/2017/11/transfair-support-coming-out.pdf>

Transgender Network Switzerland (2015). *Project Trans-Fair Factsheet*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter https://www.transwelcome.ch/wp-content/uploads/2018/09/D_TransWelcome_Factsheet.pdf

Trans welcome (o.J.). *Hinweise für Arbeitsvermittlungsstellen*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter <https://www.transwelcome.ch/de/angebote-fuer-arbeitgeber/tipps-fuer-das-rav/>

Trans welcome (o.J.). *Richtig Kommunizieren*. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter <https://www.transwelcome.ch/de/informationen/richtig-kommunizieren/>

Wagels, K. (2013). *Geschlecht als Artefakt: Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten*. Bielefeld: transcript Verlag.

Zehetner, B. (2012). *Krankheit und Geschlecht. Feministische Philosophie und psychosoziale Beratung*. Wien: Verlag Turia + Kant.

Zielasek, S. (2015). *Trans-Fair Studie: Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von Transpersonen in der Schweiz 2014*. Zürich: Transgender Network Switzerland.

9. Abkürzungsverzeichnis

BIZ	Berufsinformationszentrum
BGE	Schweizerisches Bundesgericht
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CHF	Schweizer Franken
DSM	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EBG	Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Mann und Frau
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
GIG	Gleichstellungsgesetz
HAZ	Homosexuelle Arbeitsgruppen Zürich
ICD	International. Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
IT	Informationstechnik
IV	Invalidenversicherung
OR	Obligationenrecht
P(1-4)	Person 1-4
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch
TGNS	Transgender Network Switzerland
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch

10. Anhang

10.1. Interviewleitfaden

Arbeitstitel: «Trans Menschen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.»

Hypothesen

- Trans Personen gehen davon aus, in ihren individuellen Lebenslagen von Institutionen oder Beratungsstellen nicht ernst genommen zu werden.
- Die Bedeutung von Geschlechtlichkeit bei der Arbeit wird innerhalb der BSLB unterschätzt.
- Fehlende Sensibilität und Fachwissen von BSLB-Beratenden bezüglich Trans-Sein und damit einhergehenden Lebens- und Arbeitsrealitäten führt dazu, dass Betroffene sich früher oder später an spezifische Fachstellen ausserhalb der Laufbahn- und Berufsinformationszentren wenden, um kompetent beraten zu werden.

Interviewleitfaden

Einstieg

- Danken für Bereitschaft, teilzunehmen
- Hintergrund: Masterarbeit im Rahmen der Ausbildung zur BSLB an der ZHAW in Zürich
- Ziel und Zweck des Interviews: Verstehen, was für ein sensibler Umgang mit trans Personen in Berufs- und Laufbahnberatungen wünschenswert wäre, ermitteln, welche fehlenden Informationen in Bezug auf Bewerbungsverfahren trans Personen nur an Fachstellen erhalten und ggf. Optimierungsvorschläge für eine bestmögliche Berufs- und Laufbahnberatung erfahren
- Rahmenbedingungen: Gespräch wird unter Einverständnis aufgezeichnet....

Biographische Daten Interviewpartner_in

- Alter?
- Bezug zum Thema? Organisation? Funktion?
- Ausbildung und berufliche Funktion ausserhalb TGNS?

Beratung von trans Menschen

- Bei welchen Institutionen oder Fachpersonen waren Betroffene meist, bevor sie TGNS aufsuchen?
- Mit welchen wiederkehrenden Falschannahmen und Vorurteilen werden trans Menschen ausserhalb des TGNS in Beratungssituationen konfrontiert?
- Was sind Ihre wichtigsten Punkte während einer Beratung, auf die geachtet werden muss, damit ein respektvoller und vertrauenerweckender Umgang mit trans Personen garantiert ist?
- Wie schätzen Sie den allgemeinen Wissensstand von beratenden Institutionen in der Schweiz bezüglich Trans-Sein?

- Zum Thema Expert_innenwissen: Wie gut können Cis Menschen trans Menschen beraten? Braucht es Peerberatungen?

Trans Menschen in der Arbeitswelt

- Mit welchen wiederkehrenden Fragen gelangen trans Menschen zu Ihnen in die Beratung, die eigentlich von BSLBeratenden beantwortet werden sollten?
- Trans Personen sind überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen. Was sind häufige Schwierigkeiten, mit denen sich trans Menschen in der Schweiz im Arbeitsleben konfrontiert sehen?
- Was für Konsequenzen kann es geben, wenn sich Menschen am Arbeitsplatz nicht geschlechtskonform benehmen?
- Wie viel Raum sollen/dürfen/können Personen bei der Arbeit ihrem Trans-Sein geben?

Bewerbungsprozess und Arbeitsalltag

- Auf welche gesetzlichen Rahmenbedingungen können sich BSLB-Beratende stützen?
- Inwieweit sind Arbeitgebende verpflichtet, Namens- und Pronomensänderungen entgegenzunehmen und für Kommunikationsmittel und Dokumente zu nutzen?
- Inwiefern soll die eigene Geschlechtsidentität im Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräch thematisiert werden?
- Wie können BSLB-Beratende trans Menschen auf Bewerbungsgespräche vorbereiten? Was sind häufige Fragen, die in Jobinterviews gestellt, aber rechtlich nicht zulässig sind?
- Ab welchem Zeitpunkt kann ich im eigenen Geschlecht offiziell arbeiten?
- Diskriminierung durch Software: In welchen Situationen stellen in Betrieben verwendete Software Probleme für trans Leute dar?
- Was für Strategien gibt es, um mit Diskriminierung von Software in Betrieben umzugehen?

8.3 Selbstständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit:

im Studiengang: *BSLB MAS***Selbständigkeitserklärung Studierende**Erklärung des MAS-Studierenden / der MAS-Studierenden *Raffaella Ashapa*

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Zürich, 23.10.2018
.....
(Ort, Datum)

Raffaella Ashapa
.....
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
 Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
 Nicht herausgegeben werden

Zürich, 12.12.2018
.....
(Ort, Datum)

[Signature]
.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)