

Ergebnisbericht

Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in Deutschland

auf Grundlage von qualitativen Interviews
mit Trans*-Experten_innen

Dipl.-Psych. Dr. Dominic Frohn
M.Sc. Psych. Florian Meinhold

gefördert durch



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



**BUNDESSTIFTUNG
MAGNUS
HIRSCHFELD**

1 Hintergrund und Methode

Generell ist die Arbeitssituation von LSBT*-Personen unbefriedigend erforscht (für einen Überblick zur Studienlage LSBT* siehe Frohn, 2014a bzw. Trans* siehe Franzen & Sauer, 2010). Insbesondere für Trans*-Personen liegen für Deutschland bisher keine systematisch erhobenen Daten zur Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten vor, sodass abseits des medizinischen Diskurses und der Beratungsarbeit nur sehr wenige gesicherte Erkenntnisse vorliegen – außer, dass Trans*-Beschäftigte stärker von direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung betroffen sind (Frohn, 2014b). Um diesem Mangel wissenschaftlich zu begegnen, wurde erstmalig für Deutschland eine Erhebung explizit zur Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten durchgeführt. Diese diente dazu, qualitativ erste Erkenntnisse über die Arbeitssituation von Trans*-Personen zu generieren. Gleichzeitig sollen diese Erkenntnisse die Grundlage für die Erstellung angemessener Items im Rahmen der sich anschließenden quantitativen Forschung darstellen.

Von Oktober bis Dezember 2015 wurden halbstandardisierte Interviews mit 12 Trans*-Experten_innen bzw. Trans*-Beratern_innen zum Thema Trans*-Personen in Arbeit geführt, um auf Grundlage dieser Expertise Erkenntnisse auf einer übergeordneten Ebene, die über individuelle, persönliche Erfahrungen hinausgehen, zu generieren. Diese Interviews wurden transkribiert und in einem inhaltsanalytischen Verfahren deduktiv-induktiv ausgewertet. Der vorliegende Bericht versteht sich als überblicksartige Darstellung wesentlicher Erkenntnisse.

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse dargestellt, die von vielen der befragten Trans*-Experten_innen genannt wurden. Dabei handelt es sich um ausgewählte Inhalte zu drei thematischen Bereichen. Im ersten Abschnitt werden Besonderheiten und Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten beschrieben. Der zweite Teil beschäftigt sich mit gezielten Maßnahmen, die die Situation für Trans*-Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft verbessern könnten. Im letzten Abschnitt werden Trans*-Kompetenzen gebündelt, die sich aufgrund der spezifischen biografischen Erfahrungen von Trans*-Personen potenziell entwickeln und im Berufsalltag von Nutzen sein könnten.

2.1 Besonderheiten und Spezifika von Trans*-Personen am Arbeitsplatz

Für eine Einschätzung der generellen Arbeitssituation stellt die Mehrheit der Trans*-Experten_innen (8¹) – auch im Vergleich zu schwulen, lesbischen und bisexuellen Beschäftigten – einen erschwerten Zugang zu Arbeit und eine hohe Quote an Arbeitslosigkeit fest. Einige Unternehmen weigern sich Dokumente wie Zeugnisse nachträglich zu ändern, was zu einer anhaltenden Inkongruenz von Lebenslauf und Dokumenten führt und die Bewerbungssituation verschlechtert (2). Nahezu alle befragten Experten_innen (9) sehen enorme Schwierigkeiten hinsichtlich der Bewerbungssituation von Trans*-Personen. Häufig werden Trans*-Bewerber_innen aufgrund (noch) inkongruenter Dokumente oder Fotos als Trans*-Person

¹ Die in Klammern gesetzten Zahlen geben jeweils die absolute Zahl der 12 befragten Trans*-Experten_innen wieder, die einen solchen Aspekt benannt haben.

sichtbar, was bei Personalern_innen zu Irritationen und zu einer Aufmerksamkeitsverschiebung weg von der Qualifikation hin zur Trans*-Biografie führt. Häufig antizipieren Unternehmen Schwierigkeiten wie Ausfallzeiten, sodass Trans*-Personen keine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten bzw. nicht eingestellt werden. Um den antizipierten negativen Folgen zuvorzukommen ziehen es einige Trans*-Personen vor, selbst zu kündigen und in einer anderen Firma neu zu beginnen, oder sie ziehen sich ganz vom Arbeitsmarkt zurück (5). Darüber hinaus kommt es nach Darstellung der Experten_innen häufig zu direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung: Trans*-Beschäftigte werden von Aufgaben herabgestuft oder entbunden, verlieren ihre Führungsposition (6) oder ihre Arbeitsstelle (4). Auch werden viele Trans*-Personen nach Wahrnehmung der Befragten aus dem Kunden_innen-Kontakt genommen (6). Obwohl viele Trans*-Personen ein erhöhtes Qualifikationslevel vorweisen, sind sie durch Verarmung in ihrer Existenz bedroht (3). Auch die Tätigkeit der Trans*-Beschäftigten entspricht häufig nicht ihren Qualifikationen, obwohl hochqualifizierte Personen auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigt würden (3).

Mehrere Befragte (5) berichten weiterhin eine stark erhöhte Diskriminierungsanfälligkeit für Trans*-Beschäftigte, die aufgrund langer Übergangsprozesse, hervorgerufen durch die rechtliche und medizinische Situation sowie die starke gesellschaftliche Stigmatisierung bedingt ist. Ein beträchtlicher Teil der Mehrheitsgesellschaft findet Diskriminierung aufgrund der zweigeschlechtlichen Wirklichkeitskonstruktion nachvollziehbar und gerechtfertigt. Da Trans*-Identitäten für die breite Öffentlichkeit weniger nachvollziehbar sind als die sexuelle Identität und dazu mehr auf Körperlichkeit abheben, werden persönliche Grenzen von Interaktionspartnern_innen schneller überschritten (z.B. bestehen geringere Hemmschwellen nach Genitalien o.ä. zu fragen). Hinzu kommt, dass bestimmte Kompetenz- und Leistungszuschreibungen aufgrund des Geschlechts vorgenommen werden, da Arbeit gegendert wird (6). Trans*-Frauen erfahren daher oft einen Status- und Einkommensverlust durch den gender pay gap und die spezifische Trans*-Diskriminierung. Trans*-Männer erfahren zwar ebenfalls Trans*-Diskriminierung, verzeichnen jedoch häufig keinen Einkommensverlust, da sie aufgrund der männlichen Geschlechtlichkeit an Status gewinnen. Trans*-Personen müssen somit laufend transsexuelle Arbeit leisten, indem sie glaubhaft ihr gewähltes Geschlecht repräsentieren und gleichzeitig ihren Kollegen_innen über deren Irritationen hinsichtlich ihrer Transgeschlechtlichkeit hinweghelfen (2).

Die Trans*-Experten_innen (7) stellen ebenfalls fest, dass es im Vergleich zu schwulen, lesbischen und bisexuellen Beschäftigten insgesamt weniger Trans*-Personen gibt, sodass es für diese unwahrscheinlicher ist, andere Trans*-Beschäftigte im Unternehmen anzutreffen und sich austauschen oder gegenseitig unterstützen zu können. Hinzu kommt, dass Trans*-Identitäten nur selten selbstverständlich öffentlich und/oder gesellschaftlich wahrgenommen werden, sodass es für Trans*-Personen keine Rollenvorbilder gibt, an denen sie sich orientieren können. Aufgrund der selteneren und weniger selbstverständlichen Wahrnehmung von Trans*-Personen im Alltag, machen Unternehmen häufig keinen Bedarf für Sensibilisierungsmaßnahmen oder spezifischen Vorgaben und Leitlinien aus. Dies führt dazu, dass Trans*-Personen häufig auf sich allein gestellt sind. Aufgrund der – im Vergleich zu schwulen, lesbischen und bisexuellen Beschäftigten – quantitativ geringeren Anzahl an Trans*-Personen in der Gesellschaft und des (noch) weniger selbstverständlichen Umgangs mit von der zweigeschlechtlichen Norm abweichenden Geschlechtsidentitäten, beschreiben fast alle Befragten (10), dass Trans*-Personen umgehend Aufmerksamkeit auf sich ziehen und somit

schnell sichtbar werden, da das gesellschaftliche Grundorientierungsmuster der Zweigeschlechtlichkeit zu ständiger Auffälligkeit und somit zu Erklärungszwang führt.

Auf die Frage nach spezifischen Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft werden zumeist Herausforderungen benannt, die geschlechtergetrennte Räume wie Toiletten oder Umkleieräume für Trans*-Personen mit sich bringen. Viele der Experten_innen bemängeln auch die fehlende Sprachsensibilität, die sich durch die Verwendung falscher Pronomina bzw. Namen oder die Verweigerung der Anrede zeigt. Ebenso werden Mobbing und unkollegiales Verhalten (u.a. schlecht reden, lächerlich machen, wegdrehen) bis hin zu sozialem Ausschluss oder gar sexueller Belästigungen oder Gewalt als Schwierigkeiten am Arbeitsplatz ausgemacht. Für einen besseren Überblick sind die hier genannten Diskriminierungserfahrungen und Schwierigkeiten in Tabelle 1 mit der jeweiligen Anzahl der Nennungen durch die Experten_innen dargestellt.

Tabelle 1: Ausgewählte Diskriminierungserfahrungen und Herausforderungen, mit denen Trans*-Personen am Arbeitsplatz konfrontiert sind.

Diskriminierungserfahrungen und Schwierigkeiten

- Hürden durch geschlechtergetrennte Räume (u.a. Toiletten / Umkleiden) (9)
- Fehlende Sprachsensibilität (7)
- Mobbing (6)
- Unkollegiales Verhalten (u.a. schlecht reden, lächerlich machen) (8)
- Sozialer Ausschluss (4)
- Sexuelle Belästigung / Gewalt (5)
- Hürden im Bewerbungsprozess (9)
- Entbindung von Aufgaben / Verlust von Positionen (6)
- Kündigungen (4)
- Herausnahme aus dem Kunden_innen-Kontakt (6)

Trans*-Identitäten umfassen eine Vielzahl von Selbstbezeichnungen und Definitionen (vgl. Franzen & Sauer 2010). Dabei unterscheiden sich Trans*-Personen darin, ob sie einen Transitionsprozess wählen und so in der Zweigeschlechter-Ordnung verbleiben, oder ob sie sich nicht binär verorten wollen. Insgesamt wird die Situation von Trans*-Personen, die sich nicht binär verorten lassen, von der Mehrzahl der Befragten (9) als schwieriger eingeschätzt, als die Situation von Trans*-Personen, die über einen Transitionsprozess geschlechtliche Eindeutigkeit anstreben. Aufgrund der dauerhaft geschlechtlichen Uneindeutigkeit von Trans*-Personen, die sich nicht binär verorten, wird das heteronormative Denken in Frage gestellt, was zu höheren Irritationen im Umfeld führt, von manchen Menschen als bedrohlich wahrgenommen wird und die Gefahr von Gewalt erhöht. Daher sind diese Personen dauerhaft exponiert und müssen permanent geschlechtliche Arbeit leisten (4). Trans*-Beschäftigte, die sich dagegen für einen Transitionsprozess entscheiden, passen nach der Angleichung an das gewünschte Geschlecht wieder in das zweigeschlechtliche Weltbild, werden so erneut les- und verstehbar und erfahren ein größeres Maß an Akzeptanz (3). Hinzu kommt, dass Trans*-Personen, die sich nicht binär verorten (wollen), rechtlich in Dokumenten nicht abgebildet

werden können und für ihre Situation u.a. im Rahmen von Transitionsprozessen keine einheitlichen Regelungen existieren (3). Außerdem gibt es in der Allgemeinbevölkerung mehr Wissen um Trans*-Personen, die sich angleichenden Maßnahmen unterziehen (5).

Personen, die sich für einen Transitionsprozess entscheiden, machen abhängig vom Zeitpunkt des Prozesses verschiedene Erfahrungen und erleben unterschiedliche Situationen. Für den Zeitpunkt vor dem Transitionsprozess werden von den meisten Experten_innen (8) Prozesse des inneren und äußeren Coming-outs beschrieben. Fast alle Befragten (10) weisen auf einen enormen Leidensdruck hin. Aufgrund teilweise jahrelang anhaltender Angst vor Diskriminierung und den antizipierten negativen Folgen eines Coming-outs (z.B. Verlust des Ansehens, Kündigung, Verlust der Wohnung), kommt es zu großen psychischen Belastungen oder auch zu vermehrten Fehlzeiten durch Krankheit, die wiederum zu Erklärungsnot vor den Arbeitgebern_innen führen (4). Die innere Auseinandersetzung mit der eigenen Identität bindet Kapazitäten, die eigentlich für Ausbildung und Beruf notwendig wären (5). Umgekehrt kann jedoch die Klarheit über die eigene Trans*-Identität zu einer erhöhten Stabilität und somit zu besserer Leistungsfähigkeit führen. Nach dem inneren Coming-out werden die Vor- und Nachteile eines sozialen Coming-outs und die Möglichkeiten einer Transition am Arbeitsplatz sorgfältig abgewägt (8). Manche Trans*-Personen entscheiden sich gegen ein Coming-out und verheimlichen ihre Trans*-Identität komplett bzw. leben diese nur zu Hause (5). Andere erfahren eine enorme Entlastung durch das soziale Coming-out. In der Regel kommt es jedoch zu Aushandlungsprozessen hinsichtlich der eigenen Geschlechtsidentität mit dem sozialen wie beruflichen Umfeld (4). Diese Phase ist ebenfalls von der Beschaffung von Informationen hinsichtlich eigener Rechte, des Angleichungsprozesses und der Suche nach möglichen Unterstützern_innen gekennzeichnet (3).

Die Transition selbst stellt eine sich über Jahre erstreckende Beanspruchung für Trans*-Personen dar (3), die mit psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen und der Gefahr von Überforderung einhergeht (5). Aufgrund körperangleichender Maßnahmen oder hormoneller Behandlungen kann es zu Ausfallzeiten und Krankentagen kommen (3). Zunehmend wird die neue Rolle ausgetestet (2), wobei gerade Trans*-Frauen häufig Make-Up und spezifische Kleidung verwenden (müssen), um als Frauen gelesen zu werden. Hier kann es auch zu einer Überkompensation der Geschlechtlichkeit kommen, die von der Umwelt als artifiziell wahrgenommen wird (1). In dieser Phase erscheinen Trans*-Personen häufig geschlechtlich uneindeutig, was ein erhöhtes Konfliktpotenzial birgt (3). Zudem stehen sie vor Freunden_innen, Kollegen_innen sowie Gutachtern_innen unter ständigem Nachweisdruck der gewählten Geschlechterrolle (1).

Nach einer Phase erhöhter Sichtbarkeit durch die Transition, haben Trans*-Personen nach Abschluss des Transitionsprozesses die Möglichkeit über den Umgang mit ihrer Trans*-Biografie zu entscheiden. Die meisten Personen gehen, nach Einschätzung der Experten_innen, eher verschlossen mit ihrer Trans*-Biografie um (4). Einige Experten_innen (6) berichten in diesem Zusammenhang von Trans*-Personen, die – da es das Passing erlaubt – stealth leben, also verschlossen mit ihrer Trans*-Biografie umgehen. Dies ist zumeist der Fall, wenn vorherige berufliche wie private Kontakte abgebrochen wurden. Im Vergleich zum Umgang mit der sexuellen Identität hängt der Umgang mit der Trans*-Biografie von der Güte des Passings ab (8): Bei einem guten Passing wählen Trans*-Personen häufig einen vorsichtigen

Umgang aus Angst vor Diskriminierung, bei einem weniger gelungenen Passing dagegen einen offensiven Umgang, da sie aufgrund erhöhter Sichtbarkeit erklärungsbedürftig werden. Gerade Trans*-Frauen scheinen aufgrund ihrer biologischen Voraussetzungen sichtbarer und somit vulnerabler zu sein, sodass sie häufig einen offensiven Umgang wählen, um sich unangreifbar zu machen. Trans*-Männer benennen dagegen, da sie häufig als männlich gelesen werden, ihre Trans*-Identität seltener und können daher eine konsistente Darstellung ihrer Vergangenheit mit ihrer jetzigen männlichen Geschlechtlichkeit wählen. Neben dem Passing entscheidet jedoch auch der Wunsch nach Sichtbarkeit über den Umgang mit der Trans*-Biografie (5): Für einige Trans*-Personen ist nicht das Passing entscheidend, sondern die Kommunikation eines wichtigen biografischen Moments oder politisches Engagement, welches Sichtbarkeit fordert.

Hier zeigt sich ein wichtiger Unterschied zu schwulen, lesbischen und bisexuellen Beschäftigten, welche über das Ausmaß der Offenheit mit ihrer sexuellen Identität entscheiden können, da diese nicht sichtbar und somit leichter zu verbergen ist. Bei Trans*-Personen entfällt diese Entscheidungsmöglichkeit jedoch – jedenfalls sofern ein Transitionsprozess angestrebt wird. Aufgrund der Transition wird ein Coming-out unumgänglich, sodass eine Situation entsteht, die die Vulnerabilität von Trans*-Menschen erhöht. Hinzu kommt, dass es bei schwulen, lesbischen und bisexuellen Beschäftigten nach ihrem Coming-out zu keinen weiteren Veränderungen kommt, bei der eine strukturelle Begleitung durch das Unternehmen notwendig ist. Bei Trans*-Personen folgen jedoch weitere rechtliche, soziale und medizinische Schritte, die der Unterstützung des_der Arbeitgebers_in bedürfen (z.B. Änderung des Namens in sämtlichen Dokumenten, Änderung in den IT-Strukturen etc.) und so ein zusätzliches Konfliktpotenzial entstehen lassen. Im Gegensatz zur sexuellen Identität reicht die Geschlechtsidentität insbesondere wegen des Aspekts der Sichtbarkeit wesentlich stärker in soziale Räume hinein (5). Ein Trans*-Coming-out wird so auch zum Politikum innerhalb des Unternehmens und mit einer besonderen öffentlichen Aufmerksamkeit verfolgt.

Auch über den Arbeitsplatz hinaus lässt sich resümierend festhalten, dass Trans*-Personen dauerhaft multiplen Belastungssituationen ausgesetzt sind (6). Neben der Bewältigung eigener psychischer Belastungen, müssen sie sich u.a. mit Psychotherapeuten_innen, Ärzten_innen und Krankenkassen auseinandersetzen und sind zusätzlich häufig durch private Konflikte in der Familie, Partnerschaft oder in Freundschaften belastet.

2.2 Unterstützende Maßnahmen

Der vorherige Abschnitt verdeutlicht, dass Trans*-Personen in besonderem Maße Diskriminierungen und Hürden im Kontext von Arbeit und Wirtschaft ausgesetzt sind, und Unternehmen in diesem Zusammenhang eine große Verantwortung haben, ihren Trans*-Beschäftigten unterstützend beizustehen. Insgesamt gehen die Trans*-Experten_innen jedoch davon aus, dass die meisten Unternehmen bisher noch keinen adäquaten Umgang mit dem Thema gefunden haben (8). Vom Grundsatz her fehlt es im Großteil der Unternehmen an Verständnis, Wertschätzung und Respekt gegenüber Trans*-Personen (5). Die Befragten machen jedoch eine Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (5) und der Branche (4) aus. Dabei sind ihrer Meinung nach Transitionsprozesse in größeren internationalen Firmen leichter

umzusetzen, da solche Unternehmen bereits aufgrund ihrer strategischen Ausrichtung Antidiskriminierungsrichtlinien und Gleichstellungs- bzw. Diversity-Beauftragte vorweisen können. Kleinere und mittelständische Unternehmen zeichnen sich dagegen durch weniger klare Unternehmensstrategien bzw. -strukturen aus und verfügen somit über weniger Unterstützungsmöglichkeiten und Kenntnisse zum Thema. Mehr Schwierigkeiten vermuten die Befragten in nichtakademischen und konservativen Berufsfeldern sowie in Handwerksberufen.

Gleichzeitig wird jedoch auch festgestellt, dass sich auch aufgrund des Arbeitskräftemangels derzeit viel Veränderung abzeichnet und auf solche Unternehmen verwiesen, die bereits Strategien abgeleitet haben und proaktiv mit dem Thema Trans* am Arbeitsplatz umgehen (2). Als Best Practice Beispiele werden SAP (3), IKEA (2) und IBM (1) genannt. SAP zeichnet sich beispielsweise durch „Transition-Guidelines“, geschlechtsneutrale Toiletten und eine gute Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Trans* aus. IKEA lässt Personalakten versiegeln, sodass keine Rückschlüsse auf die Prä-Transitions-Identität möglich ist und IBM weist ein insgesamt durchdachtes Diversity Management auf.

Auf die Frage nach gezielten Maßnahmen, die Trans*-Personen am Arbeitsplatz unterstützen (könnten), stellt sich heraus, dass alle Maßnahmen bedarfsorientiert und mit Absprache an den Bedürfnissen der Trans*-Person(en) orientiert sein sollten (6), sodass der Handlungs- und Entscheidungsspielraum stets bei der Trans*-Person liegt. Dies gilt im Besonderen für die Begleitung des Transitionsprozesses. Hier wünschen sich die Experten_innen einen strukturierten Ablauf des Prozesses (2) sowie Raum für Gespräche und die Möglichkeit die derzeitige Situation regelmäßig zu reflektieren (3).

Die Experten_innen (9) fordern eine klare Unterstützung von Seiten der Geschäftsleitung: Dies bedeutet, dass sich die Führungsebene informiert, Maßnahmen konsequent umsetzt und der Belegschaft klare Grenzen setzt und kommuniziert, dass diskriminierendes Verhalten Konsequenzen (u.a. Mitarbeiter_innen-Gespräche, Abmahnungen, Kündigungen) haben kann. Darüber hinaus wünschen sich die Befragten (5) ein Diversity Management, das explizit Geschlechtsidentität und -ausdruck beinhaltet. Hierzu zählen auch verbindliche Leitlinien und Prozesse (4), ein auf das Thema abgestimmtes Leitbild (2), sowie klar benannte und zuständige Ansprechpartner_innen für das Thema Trans* (8), die im Unternehmen bekannt sind und Wissen im Themengebiet aufweisen bzw. bereit sind, sich Wissen anzueignen. Außerdem werden von vielen Befragten (8) verschiedenste Bildungsmaßnahmen wie Schulungen, Workshops oder Informationsveranstaltungen genannt, die ein Bewusstsein für das Thema fördern sollen. In diesem Zusammenhang ist häufig (9) von einem unterstützenden Arbeitsklima die Rede, welches sich durch eine wohlwollende Haltung bei Personen mit Personalverantwortung, eine offene Gesprächskultur sowie ein verständnisvolles und sensibles Umfeld, das von Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung hinsichtlich verschiedenster Identitätsmerkmale gekennzeichnet ist, auszeichnet. Dies bedeutet auch, unfreiwillige Outings zu vermeiden (3) und Trans*-Identitäten nicht unnötig zu problematisieren (2).

Die Experten_innen (6) wünschen sich ebenfalls eine schnelle Änderung persönlicher Daten und Dokumente (u.a. E-Mail-Adresse, Briefkopf, Visitenkarten, Türschilder) nach dem Coming-out. Auch eine zügige Angleichung alter Dokumente und Zeugnisse sowie der Personalakte auf den gewünschten Namen wird gefordert (4). Die frühere Personalakte sollte unter Verschluss gestellt bzw. versiegelt werden (2). Wichtig erscheint ebenfalls die Klärung der Toilettenfrage sowie generell der Umgang mit geschlechtergetrennten Räumen (7). Auch

wird der Wunsch nach einem flexiblen Umgang mit krankheitsbedingten Ausfallzeiten bzw. der Arbeitszeit (3), nach geschlechtersensibler Sprache (3) sowie anonymisierten Bewerbungsverfahren (4) geäußert.

Von den Mitarbeiter_innen bzw. Kollegen_innen wünschen sich die Befragten (5) ein Verhalten, das von Achtsamkeit und Respekt geprägt ist, und die Bedürfnisse der Trans*-Person(en) wahrnimmt. Dies umfasst auch eine erhöhte Sprachsensibilität, die sich in der Verwendung der passenden Ansprache oder der Korrektur von Misgenderings² zeigt (5), sowie die Bereitschaft sich zu informieren und neues Wissen anzueignen (3).

2.3 Ressourcen

In der psychologischen Forschung existieren bereits zahlreiche Befunde, dass Krisen für das Wachstum eines Menschen förderlich sein können (Short & Weinspach, 2007). Ebenso könnten Trans*-Personen durch den intensiven Prozess der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtsidentität oder aufgrund der erlebten Diskriminierungserfahrungen spezifische Kompetenzen entwickelt haben, die sie insgesamt gestärkt haben oder ihnen im Laufe ihres (Berufs-)Lebens hilfreich werden. In diesem Zusammenhang wird auch von einer Trans*-Kompetenz gesprochen (Frohn, 2013, 2014). Die Experten_innen stimmen diesem Konzept insgesamt zu (10) und nannten diverse Kompetenzen, die sich unter bestimmten Bedingungen bei Trans*-Personen entwickeln könnten. Diese Kompetenzen wurden anhand übergeordneter Kategorien induktiv zusammengefasst. Tabelle 2 zeigt der besseren Übersicht wegen die herausgearbeiteten Kompetenzen mit einigen beispielhaften Unterkategorien.

Tabelle 2: Von den Experten_innen genannte Kompetenzen in übergeordneten Kategorien strukturiert.

Kompetenz	Beschreibung
Entwicklung des Selbst	<ul style="list-style-type: none"> - Auseinandersetzung mit sich selbst und eigener Lebensgeschichte - Selbstwert - Selbstakzeptanz - Selbstbewusstsein - gefestigtes Selbstbild - Positive Marginality
Reflexionsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Selbstreflexion - Reflexion gesellschaftlicher Machtverhältnisse, Normen und Zuschreibungen - Wissenschaftskritischer Blick
Bewältigung von Konflikten und Krisen	<ul style="list-style-type: none"> - Problemlösefähigkeit - Fähigkeit sich Unterstützung zu suchen - Mit sozialen Verlusten umgehen können - Humor - Widerstandsfähigkeit - Durchhaltevermögen

² Der Begriff „Misgendering“ wird verwendet, wenn einer Person fälschlicherweise ein Geschlecht zugeschrieben wird, mit dem sie sich selbst nicht identifiziert.

Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Prozessmanagement - Planungsfähigkeit - Organisationsfähigkeit - Risikomanagement - Strategisches Denken
Informationsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche und Auswahl von Informationen - Wissenserweiterung - Medienkompetenz - Bürotratiekompetenz - Wissen über Beratungsstrukturen
Gender- und Vielfaltskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilität für Geschlechternormen - Wissen um beide Geschlechtercodes - Feinfühliher Umgang mit Kommunikation und Geschlechtererwartungen - Ambiguitätstoleranz - Akzeptanz für Andersartigkeit / andere Lebenskonzepte
Soziale und kommunikative Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisse ausdrücken und verhandeln - Situationen bewerten und verstehen - Empathie - Durchsetzungsfähigkeit und Zielstrebigkeit - Teamfähigkeit - Verhandlungsfähigkeit - Perspektivwechsel - Interessenvertretung - Netzwerken - Tauglichkeit für den Kunden_innen-Kontakt

3 Zukunftsperspektive

Die Ergebnisse geben einen ersten durch qualitative Forschung untermauerten Überblick über die Arbeitssituation von Trans*-Personen in Deutschland. Diese Erkenntnisse werden im weiteren Forschungsverlauf auch dazu dienen, Items für eine Online-Befragung zu generieren, die mit einem Beirat aus Trans*-Experten_innen überprüft und ggf. modifiziert werden, um sodann die im Winter 2016 erfolgende Online-Befragung, für den quantitativen Relaunch der Studie „Out im Office?!“ zu nutzen. Auf diese Weise soll es möglich werden, in systematischer Weise generalisierbare Erkenntnisse zu Trans*-Personen in Arbeit und Wirtschaft zu erschließen.

4 Literatur

Franzen, J. & Sauer A. T. (2010). Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.

Frohn, D. (2013). Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit - eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14(3), Art. 6.

Frohn, D. (2014a). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildemberger, J. Evans, R. Lautmann & J. Pastötter, *Was ist Homosexualität?* (S. 477-511). Hamburg: Männer-schwarm Verlag.

Frohn, D. (2014b). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 27, 328-351.

Short, D. & Weinspach, C. (2007). *Hoffnung und Resilienz: Therapeutische Strategien von Milton H. Erickson*. Carl Auer.