

## Transgender in der Arbeitswelt – wo können sie Unterstützung finden?

Der Umgang mit transsexuellen Menschen ist üblicherweise sowohl für Kolleginnen und Kollegen als auch für die Arbeitgeberseite neu und ungewohnt. Konflikte bleiben da nicht aus. Es sollte immer versucht werden, diese gemeinsam zu lösen. Unterstützung hierbei finden Beschäftigte bei den Beschäftigtenvertretungen. Hierzu zählen die Betriebsräte (im öffentlichen Dienst die Personalräte). Frauen werden gegebenenfalls von Frauenvertreterinnen unterstützt. Liegt eine anerkannte Schwerbehinderung vor, kommen die Schwerbehindertenvertretungen zum Einsatz. Mitunter fällt auch diesen Menschen die Vertretung der Interessen von Transsexuellen nicht leicht. Dies gehört aber zu ihren gesetzlichen Aufgaben.

Gemäß § 75 Betriebsverfassungsgesetz haben Arbeitgeber und **Betriebsrat** u.a. darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen „ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt“. Laut Personalvertretungsgesetz von Berlin (§ 72 Abs. 1) hat der **Personalrat** u.a. die Aufgabe „die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität zu fördern und darauf hinzuwirken, dass Benachteiligungen von weiblichen und männlichen Homosexuellen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden.“

Die **Frauenvertreterinnen** im öffentlichen Dienst von Berlin sind gemäß § 17 Landesgleichstellungsgesetz „bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen, bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen ... zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.“

Gesetzliche Grundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen ist das Sozialgesetzbuch IX. Dort heißt es im § 95 (1) „Die **Schwerbehindertenvertretung** fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite“.

Kommt es zu Konflikten, sollte mensch sich einen Vertreter seines Vertrauens suchen. Auch wenn dieser zu Beginn sicher kaum über Wissen und Erfahrungen im Bereich „Transsexualität und Arbeit“ verfügt, kann ein gemeinsames Suchen nach Unterstützung erfolgreich sein. Schon ein Bestehen der Beschäftigtenvertretungen auf diskriminierungsfreiem Umgang oder die Begleitung zu Gesprächen bewirkt mitunter ein anderes Umgehen mit im ersten Moment für unüberwindlich gehaltenen Problemen.

Gibt es im Betrieb keinen Betriebsrat, kann man die zuständige Gewerkschaft um Unterstützung bitten. So gibt es z.B. in ver.di einen Arbeitskreis „Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender“, der sich bemüht, auch in Einzelfällen behilflich zu sein und zumindest kompetente Ansprechpartner zu finden. Es gibt vereinzelt transsexuelle Menschen, die selbst als Betriebs- und Personalräte arbeiten und mit ihren Erfahrungen zur Verfügung stehen.

Erwähnt sei an dieser Stelle auch, dass betriebliche/ berufliche Vereinigungen von Lesben und Schwulen (wie z.B. VelsPol – Lesben und Schwule in der Polizei) nützliche Kontakte herstellen können.