



Warum eine Handreichung zu diesem Thema?

Wer kennt sie nicht, die griffigen Sätze zum Beispiel aus dem Grundgesetz „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Oder aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen ... der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ auch das Betriebsverfassungsgesetz sagt im § 75: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, ...dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ...ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Leider werden diese Grundsätze gegenüber transsexuellen Menschen häufig missachtet. Eine der Ursachen ist mangelndes Wissen. Mit dieser Handreichung soll dem entgegen gewirkt werden.

Was ist Transsexualität?

Transsexuelle Menschen fühlen sich im Körper, in dem sie geboren wurden, falsch. Menschen, die körperlich weiblich geboren wurden, sich aber als Mann fühlen, werden in der Regel als Frau-zu-Mann-Transsexuelle oder Transmänner bezeichnet; Menschen, die körperlich männlich zur Welt kamen, sich aber als Frau fühlen, bezeichnet man entsprechend als Mann-zu-Frau-Transsexuelle oder Transfrauen.

Im Umfeld der Transsexualität gibt es sehr viele Begriffe. Die Begrifflichkeiten befinden sich auch immer noch im Wandel. Weitere Erklärungen hierzu sind in den angegebenen Literaturquellen zu finden.

Was sollte beim Kontakt mit transsexuellen Menschen beachtet werden?

Transsexuelle Menschen sind sehr empfindlich, wenn es um Diskriminierungen im Bereich des Geschlechtes / der sexuellen Identität geht. Wenn sich ein transsexueller Mensch an die Mitarbeitervertretung wendet, sollte zuerst einmal einfach zugehört werden. Schön wäre es, wenn es dem Gesprächspartner zumindest ansatzweise gelänge, sich in die (betriebliche) Situation des betroffenen Menschen hinein zu versetzen.

Im Erstkontakt sollte darauf geachtet werden, dass die Anrede genutzt wird, welche der transsexuelle Mensch selbst für sich wählt. Ist das nicht ganz klar, weil z. B. in offiziellen Bereichen noch mit dem Geburts-geschlecht agiert wird, sollte lieber nachgefragt werden. Direkte Fragen zu körperlichen Details (Operationen, Sexualität) müssen allerdings unterbleiben.

Vor allem in der Zeit, in dem die Geschlechtsangleichung vollzogen wird, benötigen transsexuelle Menschen Unterstützung. Gemeinsam sollte überlegt werden, wie den Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsumfeld die Situation am besten erklärt wird. Ein offener, aber auf den jeweiligen Betrieb angepasster Umgang, wird empfohlen. Es sollte darauf geachtet werden, dass Kolleginnen und Kollegen und v. a. auch die Vorgesetzten die gewünschte Anrede benutzen. Beleidigungen, egal ob direkt oder indirekt (z. B. durch Anzüglichkeiten, Witze), dürfen nicht im Raum stehen gelassen werden sondern sollten direkt angesprochen und zurück gewiesen werden.

Sofern für Frauen und Männer getrennte Toiletten-, Wasch- oder Umkleieräume genutzt werden, ist zu gewährleisten, dass die Räumlichkeiten genutzt werden dürfen, die dem gewünschten Geschlecht des transsexuellen Menschen entsprechen.



Es ist darauf zu achten, dass Transsexualität von den Betroffenen nicht als Krankheit angesehen wird. Trotzdem kann es zu krankheitsbedingten Ausfällen kommen, da hormonelle, psychotherapeutische, chirurgische Behandlungen in unterschiedlichem Umfang erforderlich sind. Sollte es in diesen Phasen zu sinkenden Arbeitsleistungen kommen und der Arbeitgeber möglicherweise eine Kündigung des betroffenen Menschen anstreben, ist dem aktiv entgegen zu wirken.

Wo kann man Unterstützung finden?

Die Mitglieder des ver.di-Bundesarbeitskreises Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle sowie der entsprechenden regionalen Arbeitskreise sind gerne bereit Unterstützung zu geben. Auf der Internetseite sind Kontaktdaten zu finden unter www.regenbogen.verdi.de/trans.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist eine unabhängige Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Informationen findet man unter www.antidiskriminierungsstelle.de

Welche Rechtsgrundlagen gibt es?

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)
- Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424)
- Transsexuellengesetz vom 10. September 1980 (BGBl. I S. 1654), zuletzt geändert durch 7KZg<: vom 1&. Jvc# 20&& (BGBl. I Cg# \$&&S. ' ')

Wo gibt es weitere Informationen?

Die meisten Informationen zum Thema Transsexualität gibt es im Internet. Vor allem die Selbsthilfegruppen sind gerne bereit, zu informieren und auch in Einzelfällen Beratung und Unterstützung zu geben.

- www.regenbogen.verdi.de/trans
- www.verdi-queer.de
- www.dgti.org
- www.lsvd.de
- www.transfamily.de
- www.transinterqueer.org
- www.transmann.de
- www.abqueer.de
- www.sonntags-club.de
- www.gaybrandenburg.de

