

Trans* Menschen besonders von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt betroffen: Heute vorgestellte Ergebnisse von „Out im Office“ liefern den nächsten Beleg

Die Ergebnisse zur Diskriminierung von trans* Menschen am Arbeitsmarkt in der Neuauflage der Studie „Out im Office“, deren Ergebnisse heute von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht worden sind, bestätigen die Erfahrungen, die TransInterQueer e.V. als die Anlaufstelle (Beratung, Gruppen, Lobbyarbeit, Kultur) für trans*, inter* und queere Menschen in Berlin seit über zehn Jahren macht.

Von fehlender Unterstützung durch Arbeitgeber*innen beim Coming-Out am Arbeitsplatz über toleriertes trans*feindliches Mobbing bis zu übergriffigen Fragen in Stellengesprächen und verwehrten Zugängen zu Stellen und Aufstieg reicht das Spektrum, wie trans* Menschen im Arbeitsleben diskriminiert werden – und es werden anschließend nur selten Lösungen zu ihren Gunsten getroffen (etwa diskriminierende Kolleg*innen abgemahnt).

Angesichts der regelmäßig in Umfragen belegten Diskriminierungen von trans* Menschen am Arbeitsmarkt, die wir aus den Beratungen von trans* Menschen bestätigen können, fordert TransInterQueer e.V., so auch im Interview mit der ARD-Tagesschau heute: einen **besseren Diskriminierungsschutz** und eine **Verschärfung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**, dessen für Klagen gegen Diskriminierungen vorgesehene Frist von nur zwei Monaten erhöht werden muss. Ebenso müssen **Verstöße gegen das Offenbarungsverbot des Transsexuellengesetzes spürbar als Ordnungswidrigkeit** gekontert werden und nicht nur als „Bagatelle“ gelten.

Nach der ersten Befragung „Out im Office“ 2007, die sich nur an lesbische und schwule Menschen gerichtet hatte, ist die Erhebung nun erstmals um die Erfahrungen von trans* Personen ergänzt worden. Befragt wurden insgesamt 2884 lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Beschäftigte, von denen sich 290 als trans* benannt haben.

69 Prozent der trans* Beschäftigten sprechen mit keinen oder nur wenigen Kolleg*innen offen über ihre Geschlechtsidentität, 70 Prozent sprechen mit keinen oder nur wenigen Führungskräften darüber.

41,4 Prozent der trans* Beschäftigten haben trans*-spezifische Diskriminierung erfahren. Mehr als einem Viertel (26,7 Prozent) wurde der Zugang zu Toiletten ihrer Wahl verwehrt. Jede fünfte trans* Person hat erlebt, dass Namensschilder oder Signaturen nicht angepasst oder Dokumente nicht nachträglich auf den gewünschten Namen geändert wurden.

Diese Zahlen korrespondieren mit anderen Studien, die in den vergangenen Jahren ebenso zum Ergebnis gekommen sind, dass trans* Menschen überdurchschnittlich stark am Arbeitsmarkt diskriminiert werden, mehr noch als (nicht trans* identifizierte) lesbische und schwule Menschen.

So hat die Umfrage „EU LGBT Survey“ der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Fundamental Rights Agency) bereits in 2014 ergeben, dass über 60 Prozent der befragten trans* Frauen in den 12 Monaten vor der Umfrage bei der Arbeitssuche diskriminiert worden waren. Die Einkommen von trans* Menschen lagen trotz hoher Qualifikationen überdurchschnittlich häufig im unteren Einkommensviertel.

Ein **Beispiel guter Praxis**, wie Diskriminierungen von trans* Menschen am Arbeitsplatz erwidert werden können, ist das **Pilotprojekt Trans* Job Mentoring** in Berlin, das 2015/16 trans* Mentees mit Fragen an der Schnittstelle zu Trans* und Arbeitsmarkt mit erfahrenen Mentees in 2er-Teams zusammengebracht hat. Gefördert von der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld und durchgeführt von Sonntags-Club e.V. und TransInterQueer e.V. konnten auf diesem Weg trans* Menschen z.B. ihren Berufseinstieg ins Handwerk schaffen, ihre wissenschaftlichen Laufbahnen weiterentwickeln oder eigene Buchprojekte verwirklichen. Es fehlt jedoch nach wie vor, bis auf wenige positive Ausnahmen wie das Projekt „Trans* in Arbeit“ der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin, an Strategien von Bund und Ländern, trans* Menschen besser vor Diskriminierungen (nicht nur) am Arbeitsplatz zu schützen.

Kontakt

Leo Yannick Wild, presse@transinterqueer.org

www.transinterqueer.org, www.facebook.com/triqberlin

Weiterführende Informationen

Kurzergebnisse von „Out im Office“ 2017:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfrage/20170719_Umfrageergebnisse_Out_im_Office.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Trans* Job Mentoring von TriQ e.V. und Sonntags-Club e.V.:

<http://www.transinterqueer.org/wp-content/uploads/Ausschreibung-Trans-Job-Mentoring.pdf>

Trans* in Arbeit: <http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/trans-in-arbeit/sensibilisierung-von-schluesselpersonen/>

Trans*-Ergebnisse der „EU LGBT Survey“ der Fundamental Rights Agency of the European Union, „Being Trans in the EU – A comparative analysis of the EU LGBT survey data“:

<http://fra.europa.eu/en/publication/2015/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data-summary>

Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, „Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“ :

http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf

Wahlprüfsteine von TransInterQueer e.V. zur Bundestagswahl 2017:

<http://www.transinterqueer.org/wp-content/uploads/TriQ-Wahlpr%C3%BCfsteine-2017.pdf>