

Dieser Artikel wird sich nicht mit „der Frauenfrage“ auseinandersetzen, weil es sie als Einzahl nicht geben kann. Der übliche und leider noch immer existierende Prototyp „Frau“ – Bio-Frau, alphabetisiert, heterosexuell, weiß, EU-Bürgerin aus der Mittelschicht mit Ausbildung, Job, Familie – ist Ausblendung pur und geht an der Realität vorbei.



Persson Perry Baumgartinger
 (ver-)sucht und (er-)stellt transinterqueere Räume. Queer Linguistics. Körper- und Energiearbeit. Gründer von Queeropedia, Mitbegründer von DISKURSIV – Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge.
www.queeropedia.com
www.diskursiv.at

TRANSPERSONEN ALS GENDERMINDERHEIT AM ARBEITSMARKT

Persson Perry Baumgartinger

Diese Ausgabe der *Stimme* beschäftigt sich mit der Thematik gender und Minderheit. Vielen wird dabei sofort die so genannte „Frauen-Frage“ einfallen. Wobei mit „der Frauenfrage“ meist Stichworte wie Gehaltsschere, Unterdrückung durch Männer etc. verbunden werden. In diesem Artikel wird Genderminderheit auch nicht automatisch gleichgesetzt mit Frau_en als Minderheit_en¹. Hier soll es um TransPersonen gehen. Personen, die durch das Zweigeschlechtersystem immer wieder ins gesellschaftliche Out geworfen werden, die pathologisiert und zu einem der zwei Geschlechter Mann/Frau gedrängt werden, deren Geschlechter“identität“ viele vor den Kopf stößt und diese mit der (eigenen) Konstruiertheit von Geschlechtern konfrontiert etc. Aber auch Personen, die, wenn sie als eins der zwei Geschlechter Mann/Frau durchgehen, ziemlich „unsichtbar“ sind und, z.B. als weiße, berufstätige, heterosexuelle (Trans-)Männer in der Mittel- und Oberschicht, zum Großteil ganz gut von heteronormativen Privilegien profitieren können.

Zuerst – einmal mehr – eine Begriffsklärung

TransPersonen werden meist schnell mal mitgenannt, wenn von Schwulen, Lesben und Bisexuellen die Rede ist, obwohl es bei Trans* vordergründig nicht um Begehren, sondern um Geschlecht geht. Trans* ist also keine parallele Begehrensform zu heterosexuell oder bisexuell, sondern eine Geschlechterform wie Intersex oder Mann u.a. Dieser kleine, aber feine Unterschied ist anscheinend nicht immer klar, kann aber im Transen-(Bürokratie-)Alltag entscheidend sein.

In dem Artikel werden verschiedene Begriffe verwendet: *TransPerson* ist ein relativ neutraler Überbegriff für den kunterbunten Geschlechterfächer. Damit meine ich alle Menschen, die auf die eine oder andere Art und Weise heteronorm festgesetzte Geschlechtergrenzen überschreiten, seien es u.a. Tanten, Transsexuelle, Genderqueers, Intersexuelle aber auch Personen, die per Fremddefinition als geschlechterüberschreitend wahrgenommen werden.

Transsexuell bezeichnet meist TransPersonen, die auf die eine oder andere Weise eines der zwei Geschlechter Mann/Frau leben. Dazu gehören oft auch körperliche Veränderungen mittels Hormoneinnahme, Operationen und/oder bürokratische Veränderungen wie Namens- und Personenstandsänderung. *Transgender* steht in dem Artikel für den unsagbar großen Fächer an Geschlechtern, die der heteronormativen Geschlechterteilung Bio-, Trans- bzw. Intersex-Mann/Frau nicht entsprechen (wollen) wie gender bender, queers, intergender by design etc. pp.

Diese Einteilung ist eine temporäre und hat keinen Anspruch auf eine immerundewig gültige Definition (mehr dazu s. queeropedia [print] oder www.queeropedia.com).

Hintergründe und Zahlen zu TransPersonen in Österreich

Es ist ziemlich schwierig herauszufinden, wie viele TransPersonen in Österreich leben. Rückschlüsse darauf lassen sich bis jetzt – wenn überhaupt – nur über Sekundär-Parameter wie z.B. Personenstandsänderungen (Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde wird von Mann auf Frau bzw. umgekehrt geändert) ziehen.

Bis 2003 wurden in Österreich 247 Personenstandsänderungen vorgenommen (vgl. Speckmayer 2005). Dazu muss gesagt werden, dass nicht nur TransPersonen Personenstandsänderungen vornehmen lassen, sondern auch z.B. Intersex-Personen, und dass nicht alle TransPersonen ihren Personenstand ändern. Einerseits weil sie es gar nicht anstreben, einem eindeutigen Geschlecht Mann/Frau zugeordnet zu sein, und andererseits, weil eine Personenstandsänderung in Österreich ein steiniger, anstrengender und finanziell aufwändiger Weg ist: mind. 50 Stunden psychologische Zwangstherapie, 1 Jahr Alltagstest, viele unterschiedliche ärztliche Untersuchungen, etliche psychologische, psychodiagnostische und psychiatrische Gutachten unter der Zwangsdiagnose „F64.0 Transsexualität“ nach ICD-10, ca. 1 Jahr Hormoneinnahme, operative „Angleichung“ an „den“ Männer- bzw.



sie oft mit verbalen Attacken rechnen (transphobe Witze, verstärkte anzügliche und sexuelle Übergriffe v.a. bei TransFrauen etc.). Einige werden gemobbt oder unter fadenscheinigen Gründen gekündigt. Viele TransPersonen wechseln daher „freiwillig“ ihre Arbeitsstelle bzw. ihren Beruf, um dem zu entgehen, oder leben ein Doppelleben (z.B. Männerrolle in der Arbeitszeit, Frauenrolle in der Freizeit).

Da es bislang zu TransPersonen und Arbeitsmarkt keine relevanten Studien, Erhebungen oder Statistiken gibt, die ihre Situation aufzeigen, sind AMS und andere (Selbst-)Organisationen, die TransPersonen betreuen, oft uninformiert und können ihrer Beratungstätigkeit nicht sinnvoll nachgehen. Auch wenn TransPersonen eigentlich durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz in Arbeitsverhältnissen vor „Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“ geschützt sein sollten, ist das mehr eine Alibifunktion als Realität: das Gesetz ist nämlich überhaupt nicht auf die Bedürfnisse von TransPersonen ausgerichtet.

Der Verein *DISKURSIV – Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge* führt nun im Auftrag von *maiz* im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit finanzierten Projektes *Collective Start* eine Studie zur Situation von TransPersonen am Arbeitsmarkt durch. Ziel der Studie ist es, einen Bogen rund um die verschiedenen Bereiche zu spannen. Die Studie soll erstmalig einen Status Quo der Situation von TransPersonen am Arbeitsmarkt aufzeigen.

Fußnote:

¹ Zu _ oder * und anderen queeren Sprachstrategien s. Baumgartinger 2007a

Literatur:

- Baumgartinger, Persson Perry (2007a): *Geschlechtergerechte Sprache? Über queere widerständige Strategien gegen diskriminierenden Sprachalltag*. In: Stimme von und für Minderheiten Nr. 62, Frühjahr 2007, Wien.
- Baumgartinger, Persson Perry (2007b): *queeropedia* [print], hg. vom Referat für HomoBiTrans-Angelegenheiten der Universität Wien, Wien.
- Bundeskanzleramt Frauen: *Frauenratgeberin des BMGF*; www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_thema.htm?thema=SE&doc=CMS1101378176125; 22.2.2008
- Matt, Eva: *Intersexualität und Recht*. In: die universität online, 8.11.2006; www.dieuniversitaet-online.at/beitraege/news/intersexualitaet-und-recht/10.html; 25.2.2008
- Speckmayer, Susanne: *Behandlung von Transsexualität in Österreich*, 2005; www.gruene-andersrum.at/oesterreich/artikel/lesen/810; 15.2.2008

Frauenkörper, Zwangssterilisation etc. Die meisten Maßnahmen müssen von den TransPersonen selbst bezahlt werden, einige werden von den Krankenkassen übernommen. Bis zur Aufhebung des Transsexuellen-Erlasses durch den Österreichischen Verfassungsgerichtshof am 8. Juni 2006 war es verheirateten TransPersonen auch nach diesen ganzen Maßnahmen nicht möglich ihren Personenstand zu ändern, ohne sich vorher scheiden zu lassen. Die Einnahme von Hormonen und die so genannten „geschlechtsangleichenden“ Operationen stellen allerdings nicht für alle TransPersonen einen Zwang dar, sondern oft auch eine Erleichterung. Der Zwang ist eher die Performance drumherum, wie die „freiwillige“ Deklaration psychisch gestört zu sein oder die vielen Gutachten und der gesellschaftliche Druck, einem bestimmten Geschlecht zugehörig sein zu müssen, um beim Semmelkauf in der Bäckerei als Frau nicht andauernd mit „Sie wünschen, mein Herr“ genervt zu werden.

Nach den Angaben von Speckmayer könnte also von einer offiziellen Zahl von 200–250 TransPersonen in Österreich bis 2003 ausgegangen werden, die Frauenratgeberin des BMGF spricht von ca. 300–400 Transsexuellen in Österreich.

Bei Statistik Austria finden sich keine Auskünfte über Nicht-Männer/-Frauen. Nicht einmal bei den Geburten, obwohl bei ca. 20–25 von 80 000 Neugeborenen bei der Geburt ein Geschlecht Mann/Frau nicht eindeutig zugeordnet werden kann (vgl. Matt 2006). Auch das sind noch keine wirklich aussagekräftigen Zahlen zu Intersexuellen in Österreich, weil sich die körperlich definierte Erscheinung Intersexualität u.a. auch erst in der Pubertät zeigen kann.

Bleiben wir also zusammenfassend bei ca. 200–400 TransPersonen in Österreich,

wobei von einer viel höheren Zahl ausgegangen werden kann.

TransPersonen am Arbeitsmarkt

Auch das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich bietet keinerlei Einblicke über den Tellerrand heteronormativer Geschlechternormen. In dem ganzen 85 Seiten langen Bericht über Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007 z.B. wird die Situation von TransPersonen kein einziges Mal erwähnt, als hätte der Arbeitsmarkt noch nie TransPersonen gesehen. Migrant*en bekommen übrigens (unter dem unsäglichen Begriff „Ausländ*“) ganze 4 Zeilen. Ein erbärmliches Ergebnis.

Es gibt also soweit keine Zahlen von TransPersonen am Arbeitsmarkt. Zumindest nicht von offiziellen Stellen, die sich eigentlich darum kümmern sollten.

In Gesprächen mit TransPersonen selbst und Trans-Organisationen wie TransX oder Mike's Transfer, die TransPersonen schon seit Jahren in verschiedenen Bereichen beraten, wird deutlich, dass diese immer wieder Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben. Sie werden entweder aufgrund ihrer geschlechtlichen Uneindeutigkeit (aber eigentlich aufgrund der gesellschaftlich geforderten und immer wieder produzierten zweigeschlechtlichen Eindeutigkeit) oder als „geschlechterwechselnde“ Menschen diskriminiert: als Arbeitsuchende genauso wie als Arbeitnehmende und vermutlich auch als Arbeitgebende. Da in Österreich Zeugnisse nicht umgeschrieben werden können, müssen TransPersonen sich z.B. immer mit Zeugnissen mit ihren alten Namen und Geschlechtseinträgen bewerben – für viele Arbeitgebende Grund genug, den Job jemand anderem zu geben. TransPersonen sind deshalb oft nicht bis schlecht vermittelbar. Outen sie sich in einem laufenden Arbeitsverhältnis, müssen