

TRANSPERSONEN
AM
ÖSTERREICHISCHEN
ARBEITSMARKT

FRKETIĆ
BAUMGARTINGER
DISKURSIV
2008

TRANSPERSONEN
AM
ÖSTERREICHISCHEN
ARBEITSMARKT

FRKETIĆ
BAUMGARTINGER
DISKURSIV
2008

Diese Studie wurde im Rahmen des Projekts "Collective Start" aus den Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) gefördert, welches vom Verein maiz - autonomes Zentrum von und für Migrantinnen inhaltlich und finanziell koordiniert wurde.

Autor_innen:

Vlatka Frketić, Persson Perry Baumgartinger

diskursiv

Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge

www.diskursiv.at ::: verein@diskursiv.at

Wien, August 2008

Danke!

Jo Schedlbauer für sein schnelles und genaues Vortesten des Fragebogens für die Onlineumfrage

Eva Fels und *Jo Schedlbauer* von *TransX* für die unkomplizierte und unterstützende Zurverfügungstellung ihres TransX-Themenabends und des Raums für die Diskussionsrunde

Lisa Blasch für das tapfere Transkribieren und Transliterieren der Interviews und Diskussionsrunde

Sylwia Bukowska für ihr wertvolles genaues Lesen, ihre fordernden Anmerkungen und ihre Großzügigkeit

gangart (*Simonetta Ferfaglia, Heinrich Pichler*) für ihre großzügige Unterstützung, ihr Wissen und Können, trotz aller Schwierigkeiten

und ganz besonders *allen, die die Onlineumfrage ausgefüllt haben, die sich für Interviews zur Verfügung gestellt haben und die bei der Diskussionsrunde dabei waren*

INHALT

Einleitung	7
Methoden und Daten	11
Rechtliche Bestimmungen	22
Gleichbehandlung und Gleichstellung	25
Diskriminierung	28
Verbale Diskriminierung	29
Mobbing	34
Situationen und Orte der Diskriminierung	35
Outing	35
Geschlechtsangleichung	40
Arbeitswechsel und Kündigungen	42
Arbeitssuche	45
Dokumente	48
Toiletten	49
Ausblick	51
Anhang	55
Literatur	56
Adressen von interviewten Organisationen	58
Fragebogen der Onlineumfrage	59

Einleitung

Das männliche Rollenbild wird härter denn je, das weibliche wird auch straffer denn je. Wo haben denn wir in unserer Gesellschaft noch Zwischenformen? Und wenn, dann sind es die schrillen irgendwelchen Perversen, die man halt in den Medien noch irgendwo erwähnt. (anonym, Diskussionsrunde)

Geschlecht ist eine wichtige Grundlage vieler Gesellschaftssysteme, ihrer Ordnungen und Machtausübungspraktiken. So wird u.a. stillschweigend vorausgesetzt, weiße heterosexuelle Männer/Frauen seien die Norm, alle anderen würden von der Norm abweichen: trans- und intergeschlechtlich und queer lebende Menschen seien pervers und krank, schwarze Männer seien besonders potent, Menschen mit Behinderungen hätten gar keine Sexualität u.v.a.m. Für solche Fremdbestimmungen braucht es Begriffe und Einordnungen, durch die Menschen im alltäglichen Leben immer wieder an den Rand der Gesellschaft gestellt werden. Auf sprachlicher Ebene wird Geschlecht „als sehr strenge, rigide ausgeübte Kategorie gehandhabt“ (Baumgartinger 2007a). Das gilt auch für TransPersonen. Den fremdbestimmten Begriffen (im Falle von TransPersonen meistens aus dem pathologisierenden medizinischen Bereich) wurden mit der Zeit selbstbestimmte Begriffe von Einzelpersonen und politischen Bewegungen entgegengesetzt. Es gibt mittlerweile eine unendliche Vielzahl an selbstbestimmten (und fremdbestimmten) Worten für TransPersonen (vgl. Baumgartinger 2007b). Die gebräuchlichsten sind wohl Transsexualität, Transvestitismus und Transgender sowie im deutschen Sprachraum transident. Die Vorsilbe „trans“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „jenseits, über, darüber hinaus“. Für die Selbst- und Fremdwahrnehmung von TransPersonen ist „nicht alleine der Körper oder gar die Geschlechtsorgane“ ausschlaggebend, „sondern Identitäts(-gefühl, -bewusstsein), Empfinden und Verhalten“ (TransMann e.V. 2004).

Wir haben uns für die Studie auf folgende Begriffskonkretisierungen geeinigt, wobei immer die Selbstbestimmung der jeweiligen Personen ausschlaggebend ist:

Mit **TransSein** meinen wir jegliches Überschreiten der Geschlechternormen. Dazu gehören für uns Transsexuelle, Androgyne, Nonsexuelle, Transgender, Transvestiten/Crossdresser u.v.m.

TransPerson beschreibt Menschen, die auf unterschiedliche Arten geschlechterüberschreitend leben. Damit wollen wir möglichst viele permanent oder vorübergehend geschlechterüberschreitend lebende Personen miteinbeziehen: von Menschen, die mehrere Geschlechter leben, über solche, die über medizinische Unterstützung ihren Körper angleichen, bis hin zu Menschen, die ihr TransSein als einen Abschnitt ihres Lebens sehen. Der Sammelbegriff „TransPerson“ wurde in der Onlineumfrage in 5 spezifische Selbstbezeichnungsmöglichkeiten aufgeteilt, in der vorliegenden Studie sind diese zu „Transfrau“, „Transmann“ und „andere geschlechterüberschreitende Identitäten/Lebensweisen“ zusammengefasst.

TransFrau bezeichnet all jene geschlechterüberschreitenden Personen, die auf welche Art auch immer als Frau leben.

TransMann bezeichnet all jene geschlechterüberschreitenden Personen, die auf welche Art auch immer als Mann leben.

Andere geschlechterüberschreitende Identitäten/Lebensweisen bezeichnet all jene geschlechterüberschreitenden Personen, die nicht permanent als Frau/Mann leben. Dazu gehören genauso androgyne wie polysexuelle, asexuelle und andere Identitäten und Lebensweisen.

Gewähltes Geschlecht steht für das Geschlecht, in dem eine Person hauptsächlich lebt oder vor hat zu leben.

Von **Transition** sprechen wir, wenn wir den gesamten Prozess einer Angleichung an eines der beiden Geschlechter Mann/Frau meinen. Dazu können genauso Veränderungen des Erscheinungsbildes über z.B. Kleidung oder Verhalten wie auch hormonelle und/oder körperliche Veränderungen mittels Operationen gehören. Es gibt weder einen einheitlichen Ablauf noch einen einheitlichen Beginn bzw. ein einheitliches Ende dieses Prozesses. Der Begriff **Geschlechtsangleichung** bezeichnet in dieser Studie noch einmal spezifischer den Prozess der geschlechtsangleichenden Operationen bzw. wird als Kurzform für diese verwendet.

Über Ursache und Behandlung von TransSein und TransPersonen wird viel spekuliert. Es gibt zwar psychologische und somatische Untersuchungen und Theorien, bisher konnte jedoch keine dieser Theorien empirisch belegt werden. „Zu jeder einzelnen bis dato postulierten Theorie (...) lassen sich etliche Gegenbeispiele finden, sowohl unter Transgendern, auf welche die postulierte Ursache nicht [zutrifft], als auch unter Cisgendern (Nicht-Transgendern), auf die sie zutrifft“ (Wikipedia 2008). Genauso wenig kann es „Behandlungsmöglichkeiten“ für TransSein geben, TransPersonen sind nicht mehr oder weniger krank wie Nicht-TransPersonen. Es ist vielmehr die noch immer rigide gehandhabte Zweigeschlechternorm, welche die „Abnorm“ - in dem Fall TransPersonen - als heilungsbedürftig, als an das herrschende Geschlechtersystem anzupassend, sieht: „Der Bedarf, Transgender (wie Homosexualität) durch 'Heilung' zum Verschwinden zu bringen, entsteht üblicherweise nur bei Außenstehenden, welche ihre eigene sexuelle Identität gefährdet sehen, wenn heteronormative Grundregeln ins Wanken geraten“ (Wikipedia 2008). Nichts desto trotz benötigen viele TransPersonen medizinische Unterstützung, wenn sie ihren Körper durch z.B. Hormone, Epilationen oder Operationen verändern bzw. ihrem gewählten Geschlecht angleichen.

Die meisten medizinischen Behandlungen sind von staatlicher Seite rechtlich geregelt. Allein für einen selbstbestimmt gewählten Vornamen, der nicht dem bei der Geburt staatlich zugewiesenen Geschlecht entspricht, gibt es viele Auflagen: In Österreich bestimmte bis vor 2 Jahren das Innenministerium über die „Personenstandsrechtliche Stellung Transsexueller“ (Transsexuellen-Erlass), wer unter welchen Bedingungen welchen Namen in welchen Dokumenten führen darf. Durch jahrelange Arbeit queerfeministischer und Trans-Bewegungen sowie dem Einsatz und Engagement Einzelner ist es gelungen, diesen Transsexuellen-Erlass vor Gericht als rechtswidrig aufzuheben. Parallel dazu gab es und gibt es noch immer die so genannten „Empfehlungen zur Behandlung Transsexueller in Österreich“. Diese bestimmen ebenfalls, wer unter welchen Bedingungen welchen Namen in welchen Dokumenten führen darf. Bedingungen für eine „gegengeschlechtliche“ Namensänderung sind: Zwangstherapie mit Krankheitsdiagnose „Transsexualismus“, Alltagstest, unterschiedliche medizinische und gerichtliche Gutachten, (meist lebenslange) Hormoneinnahme und operative Anpassungen an das „Gegengeschlecht“ mit nachfolgenden operativen Korrekturen und Zwangssterilisierung. Auch für eine geschlechtsneutrale Vornamensänderung werden zumindest eine Zwangstherapie mit Krankheitsdiagnose „Transsexualismus“ und unterschiedliche medizinische und gerichtliche Gutachten

gefordert. Bestimmend für diese Vorgaben sind einerseits das streng geregelte System der Zweigeschlechtlichkeit (es darf nur Mann und Frau geben) sowie der Gedanke der heterosexuellen Fortpflanzungsnotwendigkeit und andererseits die Tatsache, dass „die“ Norm eine Abnorm, das Andere (in dem Fall „kranke Transsexuelle“) braucht, um sich als Norm konstituieren zu können.

Es ist äußerst schwierig, adäquate Zahlen von TransPersonen zu nennen, egal, ob für Österreich oder international. Dafür gibt es viele unterschiedliche Gründe, von denen einige wenige genannt werden sollen:

- Die meisten Gesellschaftssysteme sind gar nicht daran interessiert, zu wissen, wie viele TransPersonen nun wirklich in ihnen leben. Die vermutlich hohe Anzahl könnte die strikte Zweigeschlechterordnung, auf der sie aufgebaut ist, bedrohen – und somit ihre bisherigen Ordnungen und Machtverhältnisse. Würden z.B. trans- und intergeschlechtliche Identitäten und Lebensweisen anerkannt werden, könnte eine seit Jahrhunderten etablierte Machtposition von Männern über Frauen nicht in der bestehenden Art und Weise weiter funktionieren.
- Durch das Überschreiten von Geschlechtergrenzen, welches die stark auf den zwei starr definierten Geschlechtern Frau/Mann aufgebaute Gesellschaft bedroht, ist ein geschlechterüberschreitendes Dasein noch immer stigmatisiert. Das veranlasst viele TransPersonen, sich nicht zu outen bzw. ihr Outing so gut es geht zu vermeiden.
- TransSein ist eine fließende, oft ein Leben lang andauernde, manchmal wechselnde Realität, die nicht punktuell gemessen werden kann.
- Viele TransPersonen sehen sich selber gar nicht als TransPerson, sondern als Mann oder Frau, die im falschen Körper geboren sind, sie würden sich also bei einer Statistik nie als TransPerson einordnen.

Bei Statistik Austria finden sich keine Angaben über trans- und intergeschlechtlich oder queer lebende Personen. 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). Ein internationaler Vergleich zeigt, dass sehr wohl eine Zahl geschätzt werden kann. Das Transgender Law & Policy Institute (TLPI), eine Non-Profit-Organisation für TransPersonen in den USA, spricht von 2% bis 5% TransPersonen in der Bevölkerung, wobei sie in ihren Berechnungen – ähnlich der vorliegenden Studie – alle Personen miteinbeziehen, die auf irgend eine Weise gender dysphoria erleben (vgl. TLPI 2007).

Wenn man also von 2–5% TransPersonen in der Bevölkerung und in Österreich von einer Bevölkerungszahl von 8,3 Mio ausgeht, kann in Österreich von 166.000 bis 415.000 TransPersonen gesprochen werden. Dass in der Literatur von einer viel geringeren Zahl ausgegangen wird, liegt an den Bemessungsgrundlagen. So werden Rückschlüsse auf Zahlen von TransPersonen v.a. über Sekundärparameter wie geschlechtsangleichende Operationen oder Personenstandsänderungen gezogen (vgl. Baumgartinger 2008b). Nicht alle TransPersonen jedoch nehmen geschlechtsangleichende Operationen bzw. Personenstandsänderungen vor.

Methoden und Daten

*Das methodische Vorgehen ist dann adäquat, wenn es bezüglich der Fragestellung angemessen erscheint und in der Lage ist, neue Fragen zu generieren. Interpretationen verstehe ich dabei nicht als Reduktion von Beobachtungen, sondern als Textherstellung, während die Theoriegenerierung als Teil einer politischen Praxis verstanden wird.
(Castro Varela, 2007: 93; Hervorhebg. im Orig.)*

Der Zugang der Autor_innen dieser Studie zum Thema „TransPersonen am Arbeitsmarkt“ ist vom Engagement in der feministischen, queeren und Transgenderarbeit, sowie in der Arbeit im Antidiskriminierungsbereich bestimmt.

In dieser Studie vertreten wir einen kritischen Zugang zu Diskursen und beschränken uns so nicht nur auf die Beschreibung diskursiver Praktiken, sondern sehen Diskurse als von Macht- und Ideologiebeziehungen bestimmt, da sie soziale Identitäten, Beziehungen, Wissenssysteme, Haltungen und Einstellungen bestimmen (vgl. Fairclough 2006).

Die Kritische Diskursanalyse betont den Handlungscharakter, die Situiertheit und Kontextabhängigkeit von Diskursen. Das zugrunde liegende Verständnis von Kritik findet hier seinen Rahmen im gesellschaftspolitischen Engagement, in einer Kritik an Machtmissbrauch und hegemonialen Strukturen sowie im Emanzipationsanspruch. Es handelt sich um eine Gesellschaftskritik mit dem Ziel einer sozialen Veränderung. Die Kritische Diskursanalyse thematisiert ein Wissen über die Mechanismen von Diskursen, insbesondere von diskriminierenden Diskursen.

Unsere Erfahrungen in Verbindung mit Transgender-Organisationen wie TransX und mit Gesprächen mit TransPersonen ließen vermuten, dass viele TransPersonen in ihrer Arbeit Diskriminierungen erleben, gemobbt werden oder kündigen bzw. aufgrund des gesellschaftlichen Drucks vor oder während ihrer Transition ihre Arbeit „freiwillig“ wechseln. TransPersonen sind in unserer Gesellschaft so gut wie unsichtbar. Ausgenommen sind exotisierende und sexualisierende Darstellungen von „den“ Transsexuellen oder „den“ Transvestiten in der Spaß- und Unterhaltungsindustrie.

Um die dem Thema gebührende Tragweite und Tiefe in dem 6monatigen Projekt, dessen Ergebnis die vorliegende Studie darstellt, auch zu erreichen, haben wir uns für die Verknüpfung von drei unterschiedlichen Erhebungsverfahren entschlossen: Onlineumfrage, Interview sowie fokussierte Diskussionsrunde.

Das Datenmaterial für die vorliegende Studie besteht aus 87 Antworten einer österreichweiten Onlineumfrage für TransPersonen, 8 Interviews mit Einrichtungen, die für das Thema „TransPersonen am österreichischen Arbeitsmarkt“ als relevant erachtet werden, und einer fokussierten Diskussionsrunde über Verbesserungen am Arbeitsmarkt mit 8 Teilnehmenden.

INTERVIEWS

Im April und Mai 2008 wurden 8 Interviews mit unterschiedlichen Einrichtungen geführt. Die Interviews fanden in einem von den Interviewten bestimmten Rahmen statt und dauerten durchschnittlich 1 Stunde. Vertreter_innen folgender Einrichtungen konnten interviewt werden:

- Eva Fels und Jo Schedlbauer von TransX - Verein für TransGender Personen
- Volker Frey vom Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern
- Sandra Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Simone Mayer, Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbeauftragte für gleichgeschlechtliche und transGenderLebensweisen und Integrationsbeauftragte des 12. Wiener Gemeindebezirks
- Angelika Frasl, Transgender-Beauftragte des 15. Wiener Gemeindebezirks
- Michaela Egger, Sozialarbeiterin
- Angelika Schwarz und Wolfgang Wilhelm von der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (WASSt)
- Iris Appiano Kugler, Gender-Mainstreaming-Beauftragte beim AMS

Die Interviews wurden mit einem Leitfaden vorbereitet, der für jedes folgende Interview überarbeitet bzw. dem Arbeitskontext der Befragten angepasst wurde. Die Interviews waren gekennzeichnet von einem Wissensaustausch zwischen (juristischen) Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsexpert_innen und den Interviewer_innen.

Die Interviews wurden transkribiert bzw. transliteriert.

FOKUSSIERTER DISKUSSIONSRUNDE

Am 4. August 2008 fand zusätzlich zur Onlineumfrage und den Interviews eine Diskussionsrunde zum Thema „Verbesserungen für TransPersonen am Arbeitsmarkt? - Ja, klar! Aber wie?“ statt. Dafür stellte TransX, ein seit über 10 Jahren in Wien aktiver Verein für TransPersonen, einen der regelmäßig stattfindenden Themenabende zur Verfügung. Die Diskussionsrunde war für TransPersonen ausgeschrieben, da aber auch Nicht-TransPersonen zum Treffen kamen, wurde sie im Einverständnis aller aufgemacht. An der Diskussionsrunde nahmen 8 Personen teil. Eine Mitarbeiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellte zu Beginn die Anwaltschaft und ihre Arbeit vor, verließ dann aber für die Diskussion die Runde.

Die Diskussionsrunde wurde transliteriert und für die Studie anonymisiert.

ONLINEUMFRAGE

Die Onlineumfrage wurde am 1. Mai 2008 online gestellt und über Emailaussendungen österreichweit breit beworben und mit 15. Juli 2008 wieder geschlossen. Die Umfrage wurde in 10 Wochen von 475 Personen kontaktiert und von 196 Personen begonnen; die Aussagen von 87 Personen konnten in die Studie einfließen.

In der Einleitung zur Onlineumfrage wurden die verwendeten Begrifflichkeiten konkretisiert, da es im deutschen Sprachraum keine vereinheitlichten Begriffe für Geschlechterbeschreibungen gibt. Die Onlineumfrage, die anonym ausgefüllt wurde, enthält Fragen zum gelebten Geschlecht, zu biographischen Daten, Beschäftigungsverhältnissen und -bereichen. Der weiteren Gliederung des Onlinefragebogens liegen unterschiedliche arbeitsmarktrelevante Kontexte zugrunde bzw. einzelne Situationen am Arbeitsplatz, wie Toiletten und Umkleieräume, Kontakte zu Mitarbeiter_innen, Arbeitgebenden und Kund_innen, Arbeitssuche und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Namens- und Geschlechtsänderungen in Dokumenten wie auch das Wissen um Diskriminierungsschutz.

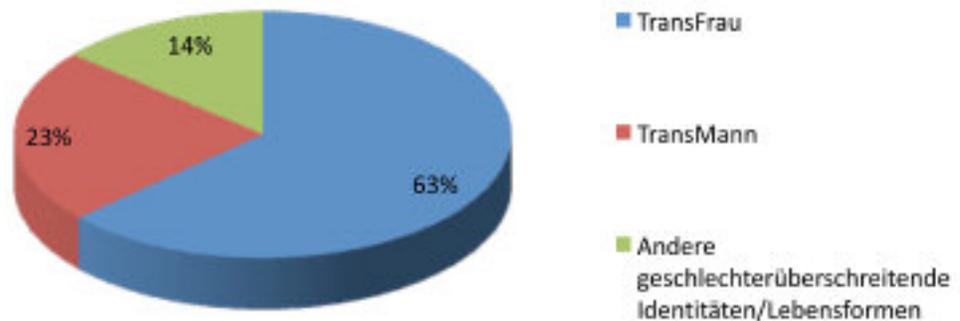
Teilweise konnten Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, in offenen Textfeldern die einzelnen Situationen und Erlebnisse näher beschreiben. Eine Methode, um die quantitativen Daten spezifizieren und vertiefen zu können.

AKTEUR_INNEN DER ONLINEUMFRAGE

Im ersten Abschnitt der Onlineumfrage wurden die Befragten nach ihren Lebensentwürfen und -umständen gefragt. Wichtig dabei waren spezifische Auskünfte zu ihrem TransSein (selbstbestimmte Definition ihrer Geschlechtsidentitäten/Lebensweisen u.a.), arbeitsmarktpolitisch relevante Informationen (Bildung, Einkommen, Wirtschaftssektor u.a.), geografische Daten (Lebensmittelpunkt u.a.) u.v.m.

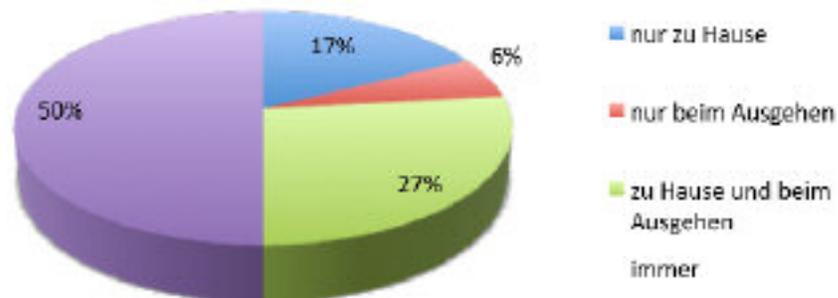
Bei der Frage nach der geschlechtlichen Identität bzw. Lebensform gaben wir in der Onlineumfrage 5 Möglichkeiten zur Auswahl, die für die Studie zusammengefasst wurden in TransFrau, TransMann und andere geschlechterüberschreitende Identitäten/Lebensformen.

Ich lebe als



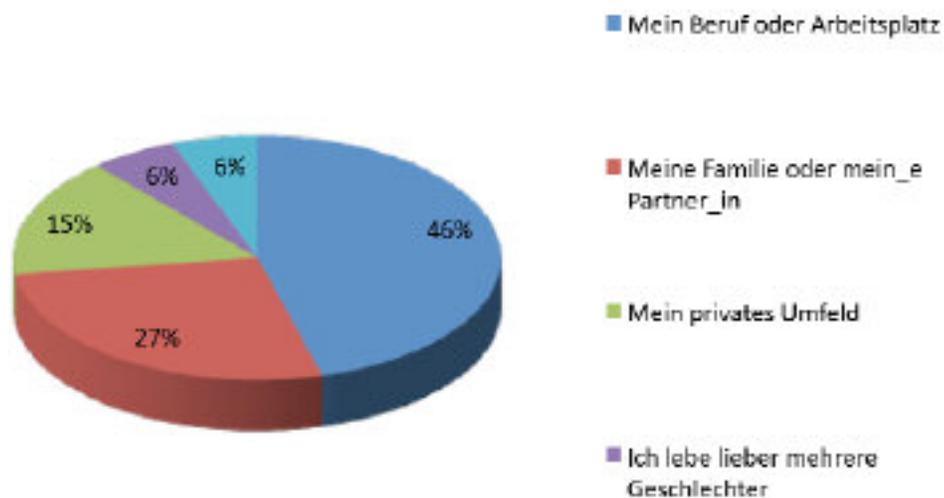
Fast 2/3 der Befragten sind TransFrauen (63%), knapp weniger als 1/4 TransMänner (23%) und 14% Personen, die andere geschlechterüberschreitende Identitäten/Lebensformen leben.

Zur Zeit lebe ich in meinem gewählten Geschlecht



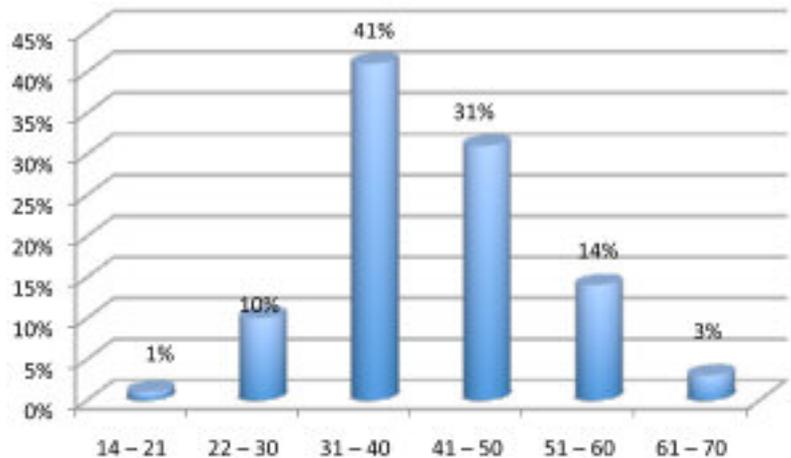
Zur Zeit der Befragung leben 50% der Befragten ihr gewähltes Geschlecht immer, 27% nur zu Hause und beim Ausgehen, 17% nur zu Hause und 6% nur beim Ausgehen. Niemand der Befragten lebt das gewählte Geschlecht nur in der Arbeit. Von den Befragten, die nicht immer in ihrem gewählten Geschlecht leben, haben 55% vor, dies in Zukunft zu tun, und 36% wissen es noch nicht genau.

Was hält Sie davon ab, immer in Ihrem gewählten Geschlecht zu leben?

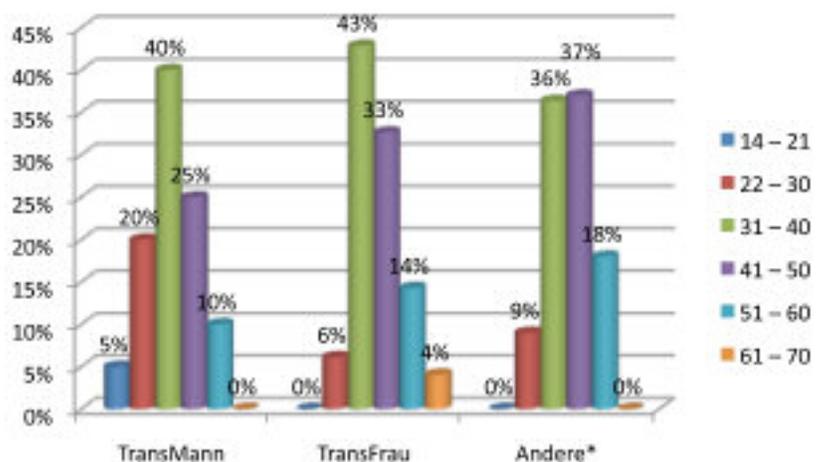


Die befragten TransPersonen, die nicht immer in ihrem gewählten Geschlecht leben, werden lt. Onlineumfrage zu 46% von ihrem Beruf bzw. Arbeitsplatz davon abgehalten. An zweiter Stelle werden mit 27% die Familie bzw. Partnerschaft als Gründe genannt, warum die Befragten TransPersonen ihr gewähltes Geschlecht nicht immer leben und an dritter Stelle das private Umfeld (15%). Zu 12% wollen die Befragten das gewählte Geschlecht nicht immer leben, wobei sie zur Hälfte lieber mehrere Geschlechter leben und zur anderen Hälfte das gewählte Geschlecht nur privat, beim Ausgehen, bei der Arbeit oder zu anderen besonderen Anlässen leben möchten.

Alter

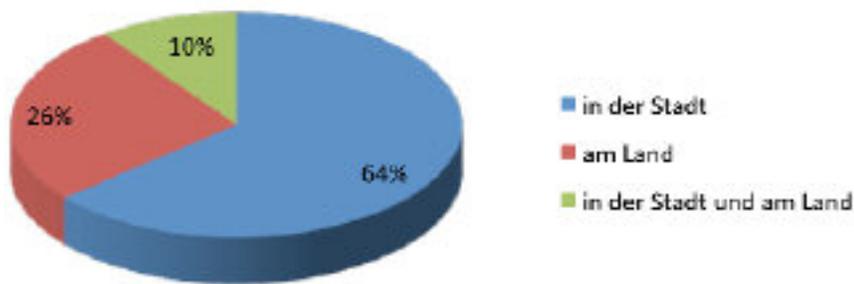


89% der Befragten sind älter als 31 Jahre, wobei der Großteil der Befragten (72%) zwischen 31 und 50 Jahre alt ist. Nur 1% sind unter 21 Jahre und 10% zwischen 22 und 30 Jahre alt. 14% sind zwischen 51 und 60 Jahre und 3% zwischen 61 und 70 Jahre alt. Unter den Befragten unter 21 Jahren waren nur TransMänner und bei den Befragten über 61 Jahren nur TransFrauen.



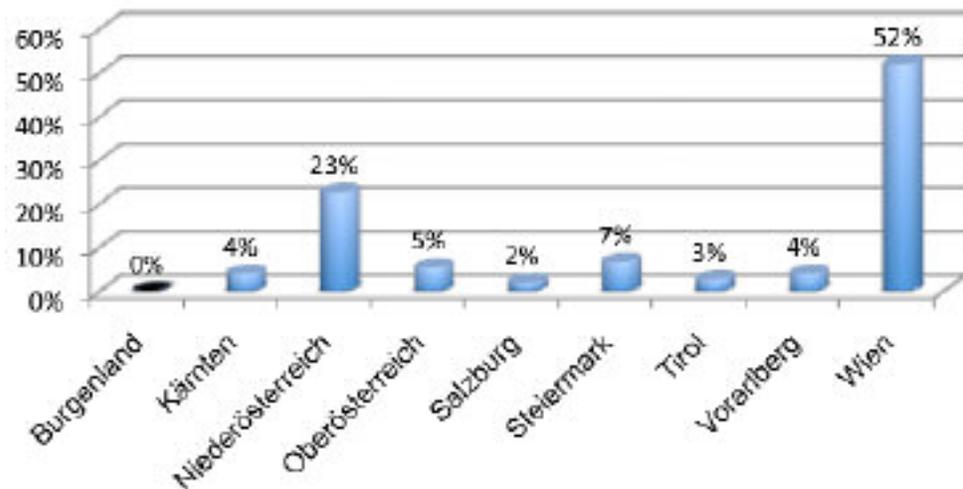
Von den Befragten sind die TransMänner am jüngsten: 25% sind unter 30 Jahre alt, während nur 6% bzw. 9% der TransFrauen bzw. Menschen mit anderen geschlechterüberschreitenden Identitäten/Lebensformen jünger als 30 Jahre sind. Die TransFrauen und Personen mit geschlechterüberschreitenden Identitäten/Lebensformen sind älter: 51% bzw. 55% der TransFrauen bzw. Personen mit anderen geschlechterüberschreitenden Identitäten/Lebensformen sind älter als 41 Jahre, während bei den TransMännern nur 35% älter als 41 sind.

Mein Lebensmittelpunkt ist



64% der Befragten nennen die Stadt als ihren Lebensmittelpunkt, 10% haben ihren Lebensmittelpunkt in der Stadt und auf dem Land und 26% leben auf dem Land.

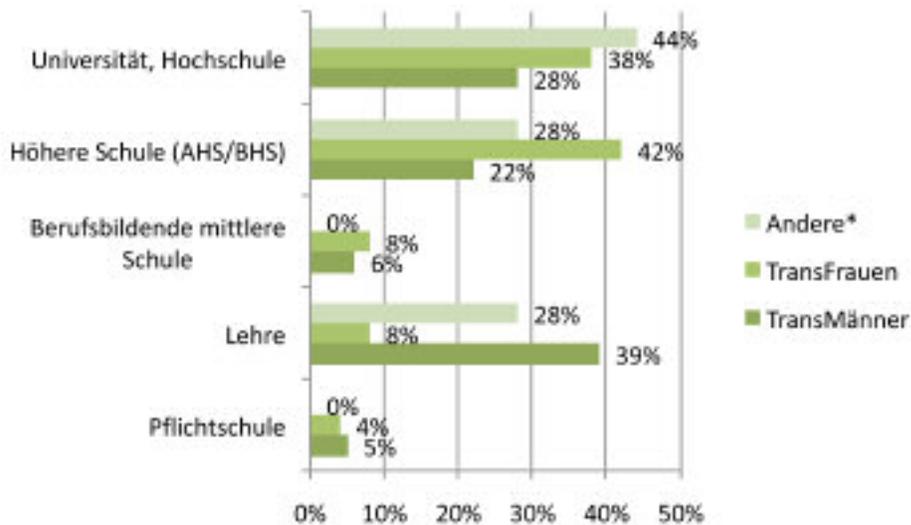
In welchem Bundesland wohnen Sie?



Von den Befragten leben 52% in Wien, 23% in Niederösterreich und 7% in der Steiermark. Zwischen 3% bis 5% leben in den restlichen Bundesländern, wobei aus dem Burgenland keine Person an der Onlineumfrage teilgenommen hat. Manche TransPersonen ziehen während ihrer Geschlechtsangleichung in die Stadt, um danach wieder aufs Land zurückzugehen.

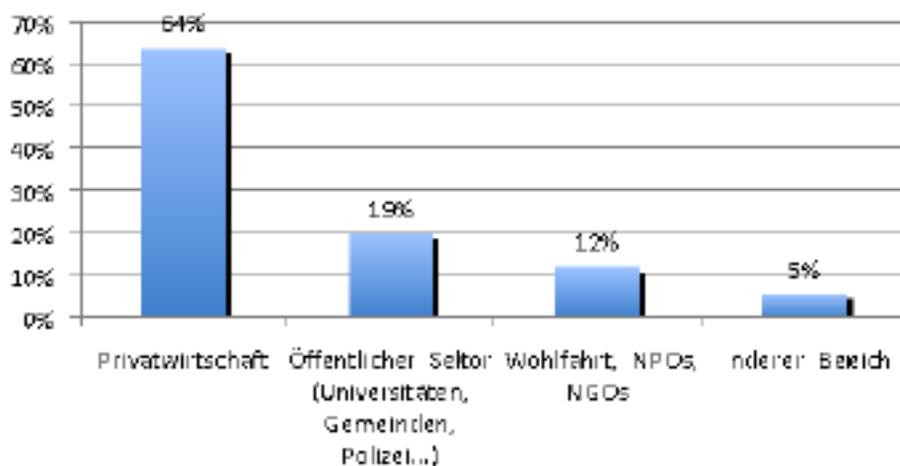
Lt. einer EU-weiten Studie zu TransPersonen (Whittle et al. 2008) und einer solchen in Großbritannien (Whittle et al. 2007) haben TransPersonen einen hohen Bildungsstand. Dies zeigt sich auch in der vorliegenden Studie: 70% der Befragten geben Universität/Hochschule (36%) bzw. höhere Schulen wie AHS, BHS (34%) als höchsten erreichten Bildungsstand an. Weitere 19% haben einen Lehrabschluss.

Bildungsabschlüsse



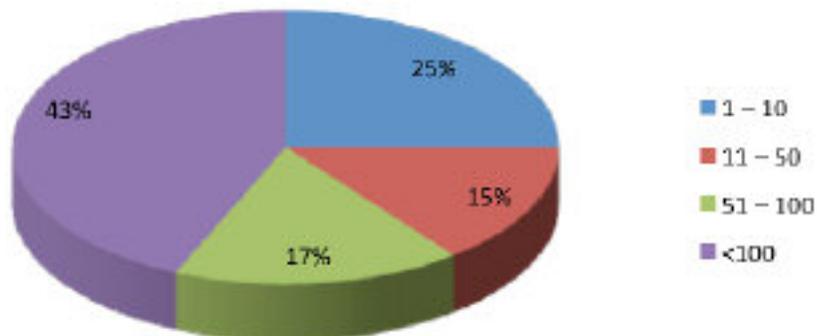
Während TransMänner bei der Onlineumfrage einen hohen Anteil an Lehrabschlüssen (39%) angeben, geben TransFrauen hauptsächlich einen hohen Anteil an Abschlüssen an höheren Schulen (42%) und Menschen mit anderen geschlechterüberschreitenden Identitäten/Lebensformen v.a. einen Universitätsabschluss als höchsten erreichten Bildungsstand (44%) an.

In welchem Bereich arbeiten Sie?



64% der Befragten arbeiten im Bereich der Privatwirtschaft, 19% im öffentlichen Sektor und 12% sind bei Wohlfahrt, NPOs bzw. NGOs tätig.

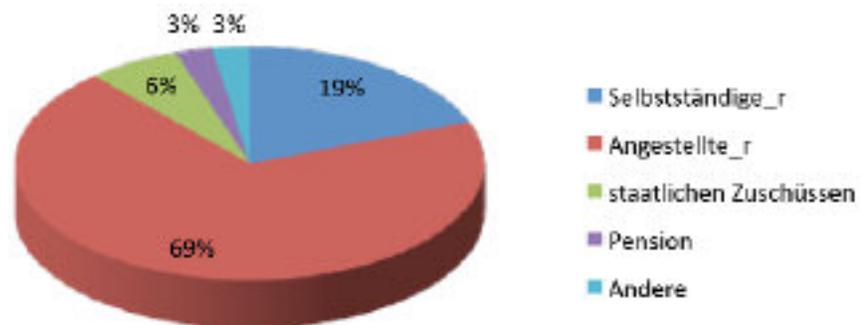
Wieviele Personen arbeiten in Ihrem Betrieb/Unternehmen/NGO?



43% der Befragten arbeiten in einem Betrieb mit mehr als 100 Beschäftigten und 25% in einem Betrieb mit 1–10 Beschäftigten; 17% der Befragten sind in einem Betrieb mit 51–100 Beschäftigten und die restlichen 15% sind in einem Betrieb mit 11–50 Beschäftigten tätig.

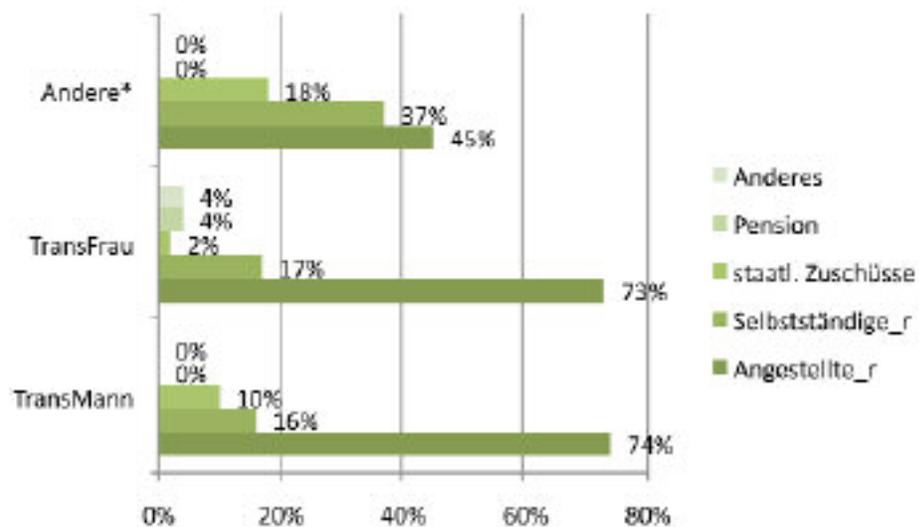
Der Großteil der Befragten (61%) verdient ein jährliches Bruttoeinkommen zwischen 10.000 und 40.000 Euro. 12% verdienen weniger als 10.000 Euro jährlich brutto und 27% mehr als 10.000 Euro brutto.

Ich verdiene meinen Lebensunterhalt als/mit



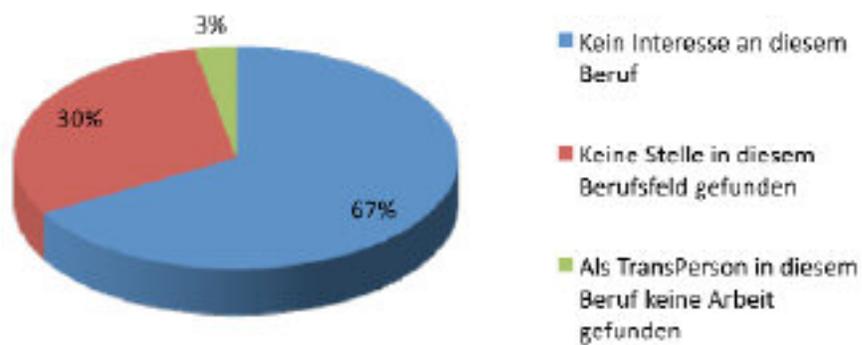
69% verdienen ihren Lebensunterhalt als Angestellte, 19% als Selbstständige, 6% leben von staatlichen Zuschüssen und jeweils 3% von Pension bzw. aus anderen Mitteln.

Ich verdiene meinen Lebensunterhalt als/mit



TransFrauen und TransMänner verdienen ihren Lebensunterhalt hauptsächlich als Angestellte (73% bzw. 74%). Personen mit anderen geschlechterüberschreitenden Identitäten/Lebensweisen verdienen ihren Lebensunterhalt weitaus öfter als Selbstständige (37%) und weitaus geringer als Angestellte (45%).

Warum arbeiten Sie nicht in Ihrem erlernten Beruf?



Etwas weniger als die Hälfte der Befragten arbeitet zur Zeit der Umfrage nicht im erlernten Beruf (45%), wobei 67% davon kein Interesse mehr an diesem Beruf haben und 30% keine Stelle im erlernten Beruf gefunden haben. Bei 3% der Befragten wird explizit TransSein als Grund genannt, warum sie keine Stelle in diesem Beruf gefunden haben.

Rechtliche Bestimmungen

Every one has the right to define one's own body and identity, and to demand that society respects that right. (...) Everyone has the right to express and to determine one's own sexualgender identity without being obliged to fit into existing definitions and categories.
(Poštić, Đurković, Hodžić: Creation of Sex? Gender?)

Um in Österreich offiziell auch in den Dokumenten mit dem gewählten Geschlecht vollständig anerkannt zu sein, müssen TransPersonen unterschiedliche Behandlungs- und Amtswege hinter sich bringen, die mit folgenden Empfehlungen, Gesetzen und Erlassen geregelt sind: den *Empfehlungen für den Behandlungsprozess von Transsexuellen* in Österreich, dem *Personenstandsgesetz*, dem *Namensänderungsgesetz* und bis vor 2 Jahren der *Personenstandsrechtlichen Stellung Transsexueller*, dem so genannten „*Transsexuellen-Erlass*“. Erst nach einer jahrelangen Prozedur können gesellschaftlich wichtige Papiere wie Geburtsurkunde, Reisepass, Meldezettel, Führerschein etc. im gewählten Geschlecht Mann/Frau (mehr als zwei Geschlechter lässt der Staat derzeit noch nicht zu) ausgestellt werden. Dadurch werden TransPersonen auf Arbeitssuche oft erst gar nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen bzw. beim Bewerbungsgespräch „ausortiert“: „Für eine Person, deren Aussehen nicht mit dem eingetragenen Geschlecht übereinstimmt, ist es nicht einfach, eine Arbeit zu finden.“ (Frketić zit. nach Sterkl 2008)

Diese Gesetze, Erlässe und Empfehlungen regeln ein System, das nicht mehr als zwei Geschlechter Mann/Frau zulassen will, was mit harten, teilweise von TransPersonen selbst ungewollten körperlichen Veränderungen bzw. Verstümmelungen bis hin zur Zwangssterilisation einhergeht.

Bis vor 2 Jahren waren dafür der „*Transsexuellen-Erlass*“ und die „*Empfehlungen für den Behandlungsprozess von Transsexuellen in Österreich*“ ausschlaggebend, da erst nach Erfüllung der darin enthaltenen Forderungen eine „gegengeschlechtliche“ Vornamens- und Personenstandsänderung möglich waren. Die „**Personenstandsrechtliche Stellung Transsexueller; 'Transsexuellen-Erlass'**“ wurde durch den österreichischen Verfassungsgerichtshof am 8. Juni 2006 nach einer Beschwerde einer TransPerson als gesetzeswidrig aufgehoben. Der *Transsexuellen-Erlass* verwehrte verheirateten TransPersonen ohne Scheidung die Personenstandsänderung, da der Erlass „dem Umstand Rechnung [trage], dass die gleichgeschlechtliche Ehe nicht vorgesehen“ sei und „als den Grundwerten der Rechtsordnung zuwiderlaufend angesehen“ wird (VfGH, 8.6.2008, V4/06-7). Der Inhalt, wonach nur unverheiratete TransPersonen den Geschlechtseintrag im Geburtenbuch ändern dürfen, „entbehrt“ lt. Verfassungsgerichtshof „einer gesetzlichen Grundlage“ (ebenda).

Die „**Empfehlungen für den Behandlungsprozess von Transsexuellen in Österreich**“ sind noch aufrecht. Folgende Schritte sind erforderlich, um in Österreich den ersten Vornamen bzw. den Geschlechtseintrag ändern zu können¹:

¹ Für viele TransPersonen sind die meisten dieser Schritte gewünscht, für viele nicht. Zu kritisieren ist, dass diese Schritte - körperliche Veränderungen bis hin zur Sterilisation - vom Staat verpflichtet und somit erzwungen werden, auch für TransPersonen, die diese nicht wünschen. Deswegen sprechen wir in dem Zusammenhang auch u.a. von Kastration bzw. Zwangssterilisation.

1. *Abklärung der Art und des Ausmaßes der Störung der geschlechtlichen Identität durch folgenden diagnostischen Prozeß:*
 - *psychiatrische Diagnosestellung,*
 - *urologisch-gynäkologische Abklärung, die bei Bedarf auch endokrinologische bzw. zytogenetische Untersuchungen einschließt, und*
 - *Psycho-(psychologische) Diagnostik.*
2. *Aufgrund dieser Abklärung Indikationsstellung zur Anwendung geeigneter psychotherapeutischer Methoden.*
3. *Die Psychotherapie ist kontinuierlich über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr bzw. mit mindestens 50 Stunden durchzuführen. Sie dient nicht nur therapeutischen Zielen, sondern soll auch Teil des fortgesetzten diagnostischen Prozesses sein und die diagnostische Bewertung vertiefen. Nach diesem Behandlungszeitraum hat eine Befundung durch den Therapeuten zu erfolgen.*
4. *Anschließend hat eine psychiatrische Kontrolle und eine Indikationsstellung für den weiteren Behandlungsverlauf hinsichtlich psychischer und somatischer Behandlungskomponenten unter Berücksichtigung des unter Punkt 3 erstatteten Befundes zu erfolgen.*
5. *Bei Indikationsstellung zur Einleitung somatischer Behandlungsschritte hat eine **Hormontherapie** zu erfolgen, die kontinuierlich ärztlich kontrolliert werden muß. Parallel dazu ist die **Behandlung mit psychotherapeutischen Methoden** fortzusetzen und ein "**Alltagstest**" (d.h. Leben bereits unter den geänderten geschlechtlichen Bedingungen) durchzuführen. Diese Phase mit den drei parallel verlaufenden Behandlungsteilen hat mindestens ein Jahr lang zu erfolgen.*
6. *Am Ende dieser Phase ist eine neuerliche psychiatrische und gynäkologisch-urologische Befundung durchzuführen. Dabei ist zur Indikation für eine operative Veränderung der geschlechtlichen Morphologie Stellung zu beziehen. Aus der psychiatrischen Stellungnahme muß die Kontinuität und Unbeeinflussbarkeit des transsexuellen Wunsches eindeutig hervorgehen.*
7. *Auf Basis des unter Punkt 6 eingeholten Befundes erfolgt die zusammenfassende Indikationsstellung im Hinblick auf die im Einzelfall durchzuführenden Operationen durch das **Institut für Gerichtliche Medizin der Universität Wien**.*
8. *Durchführung der Operation und Erstellung eines Operationsbefundes. (...)*

(Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1997; Hervorhebg. im Orig.).

2 Im Alltagstest sollen TransPersonen bereits im gewählten Geschlecht leben. Er dauert ca. 1 Jahr und soll in allen Lebensbereichen gelebt werden, also auch in der Arbeitswelt.

Mit diesen „Nachweisen“ kann ein „Randvermerk [sic!] über die Änderung des Geschlechts“ (Z 2 Transsexuellen-Erlass 1996) - also eine Personenstandsänderung - ins Geburtenbuch eingetragen werden, wobei TransPersonen auch hier immer wieder Schikanen ausgesetzt sind: *Unterschriftsverweigerung der zuständigen Beamtin, Dokumente "verloren" oder "verlegt", ewige Bearbeitungszeit* (anonym, Onlineumfrage). Eintragungen, Änderungen und Vermerke im Geburtenbuch und anderen Personenstandsbüchern sind über das **Personenstandsgesetz 1983** (PstG) geregelt. Im Geburtenbuch ist nach §19 Z3 PStG „das Geschlecht des Kindes“ einzutragen, wobei im §21 „Vornamensgebung“ im Absatz 2 geregelt ist, dass „[b]ei Kindern (...) zumindest der erste Vorname dem Geschlecht des Kindes entsprechen“ muss und dass „Bezeichnungen, die nicht als Vornamen gebräuchlich oder dem Wohl des Kindes abträglich sind“, nicht eingetragen werden dürfen.

Mit diesem „Randvermerk“ also erhält die Person endlich eine neue Geburtsurkunde mit der der Vorname geändert werden kann. Während die Vornamensgebung im PStG geregelt ist, bestimmt das **Namensänderungsgesetz (NÄG)** die Vornamensänderung. Auch dieses Gesetz spiegelt klar die dichotome Gesellschaftsordnung von zwei Geschlechtern wider: Der Vorname muss dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entsprechen und kann nur in speziell geregelten Fällen in einen so genannten geschlechtsneutralen Namen bzw. nach „vollständiger“ körperlicher Geschlechtsangleichung in einen dem Geburtsgeschlecht gegenläufigen Namen geändert werden. Eine Vornamensänderung ist nämlich nicht möglich, wenn „der beantragte Vorname nicht gebräuchlich ist oder als erster Vorname nicht dem Geschlecht des Antragstellers entspricht“ (§3 (1) Z7 NÄG). Ein Gesetz, das nicht nur TransPersonen trifft: oft genug müssen z.B. Migrant_innen beweisen, dass der für ihr Kind gewünschte Name „gebräuchlich“ ist und/oder dem Geburtsgeschlecht des Kindes entspricht.

Gleichbehandlung und Gleichstellung

*Gesetze sind ja theoretisch eigentlich ganz gut, in der Praxis scheitert es an falschen Vorstellungen, die die Leute haben, an Ängsten, die sie vielleicht haben, und das müsste man aus den Köpfen rauskriegen.
(anonym, Diskussionsrunde)*

TransPersonen erleben am Arbeitsmarkt immer noch viele Diskriminierungen, werden „negativ anders behandelt“, erleben Bemerkungen und werden beschimpft. Das Gleichbehandlungsgebot besagt, dass niemand „aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (...) sowie in der sonstigen Arbeitswelt unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf“ (BMWA 2008). Seit 1979 gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, das anfangs die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zum Gegenstand hatte. Damals ging es um gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer, das Gesetz galt nur für den privaten Wirtschaftssektor. Der Geltungsbereich hat sich seitdem Schritt für Schritt erweitert, wobei v.a. Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union eine wichtige Rolle spielten. Seit 2004 soll die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung sichergestellt werden. Für Menschen mit Behinderung gelten eigene gesetzliche Regelungen. Bis vor kurzem galt das Verbot der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Österreich nur am Arbeitsmarkt, seit August 2008 wurde auch die Richtlinie 2004/113/EG der EU im Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. „Sie verbietet jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ (Bundeskanzleramt 2008).

1996 fiel im Cornwall County Council in Großbritannien ein wichtiges Urteil für TransPersonen, in dem klargestellt wurde, dass *unter die Geschlechtergleichbehandlungsrichtlinien [der EU] auch Personen fallen, die (...) eine angekündigte oder begonnene Geschlechtsumwandlung, in irgendeiner Form gemacht haben, oder wo das ein Thema ist, und dann Diskriminierungen ausgesetzt sind* (Konstatzky, Interview). In der Neufassung der Richtlinie vom 5. Juli 2006 wird unter Absatz 3 festgestellt, dass „die Tragweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des natürlichen Geschlechts einer Person beschränkt werden kann“, sondern „auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung“ gelte (Richtlinie 2006/54/EG).

Das war ein wichtiger Schritt, aber er reicht noch nicht aus, um TransPersonen am Arbeitsmarkt gleichzustellen. Denn mit dem Urteil sind nur jene TransPersonen geschützt, die sich geschlechtsangleichenden Operationen unterziehen und das auch nur im Zeitraum rund um die jeweiligen Operationen. Alle anderen TransPersonen und alle anderen Bereiche, in denen TransPersonen Diskriminierung und Ungleichbehandlung erfahren (bei Dokumentenänderung, bei der Arbeitssuche etc.) werden ausgeklammert, wie eine Juristin bei der Diskussionsrunde einwendet: *Es ist kein Transvestit geschützt, es ist kein Cross-Dresser geschützt, und meines Erachtens auch nicht wirklich die Transsexuelle vor der Operation. Das ist jetzt Good-will-Sache* (anonym, Diskussionsrunde). Rebhahn et al. spezifizieren den Begriff Geschlecht im Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, indem sie den Begriff „Geschlechtsidentität“ verwenden. Geschlechtsidentität wird als „das Gefühl, männlich, weiblich oder

hermaphroditisch zu sein“ verstanden. Wenn die Geschlechtsidentität nicht mit dem „anatomischen Geschlecht“ zusammenfalle, spreche „man von Transsexualität“ (Rebhahn 2005: 446). Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft legt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts offen aus, weil nach ihr mit dem Begriff „Geschlecht“ *sowohl das sexuelle Geschlecht als auch das Gender-Geschlecht gemeint sind* (Konstatzky, Interview). Damit könnte das Gleichbehandlungsgesetz aufgrund des Geschlechts für alle TransPersonen angewendet werden. Allerdings gibt es noch keine Urteile in dem Bereich, was eine Klage schwierig macht. Vermutlich einer der Gründe, warum das Gesetz von TransPersonen selten genutzt wird, obwohl 86% der Befragten in der Onlineumfrage über das Gleichbehandlungsgesetz informiert waren.

Nichts desto trotz ist das Gleichbehandlungsgesetz ein wichtiges Instrument zur Gleichstellung von Minderheiten, auch für TransPersonen am Arbeitsmarkt, die systematisch strukturellen und individuellen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Damit das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich allerdings effizient genutzt werden kann, sind noch einige Verbesserungen auf nationaler und EU-Ebene notwendig.

Die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe bzw. der Umstand, dass TransPersonen nicht nur TransPersonen sind, sondern bestimmte Weltanschauungen vertreten oder unterschiedliche sexuelle Orientierungen leben, zeigt auch die Schwierigkeit in der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes auf. Oft gestaltet sich schon das Einordnen der einzelnen Diskriminierungsfälle mitunter schwierig, *weil man nicht ins Schema passt* (Konstatzky, Interview). Und damit gestaltet es sich oft auch als schwierig, zu erkennen, welches Recht bzw. welche Ansprechperson dafür zuständig ist. Wichtig sei eine einheitliche Institution, bei der die Mitarbeiter_innen einerseits auf die jeweiligen Diskriminierungsgründe spezialisiert sind und andererseits nahe zusammenarbeiten, damit Überschneidungen von Diskriminierungsgründen gemeinsam bearbeitet werden können. Somit können sie - wie in der Gleichbehandlungsanwaltschaft praktiziert - solche Fälle *intern abklären und belasten sozusagen Aussenstehende nicht damit* (Konstatzky, Interview).

Ein weiterer, nicht nur für Laien verwirrender Punkt ist, dass das Gleichbehandlungsgebot in Österreich sehr unterschiedlich umgesetzt wurde. In jedem Bundesland ist es unterschiedlich verankert, teilweise in Antidiskriminierungsgesetzen, teilweise in Gleichbehandlungsgesetzen und teilweise aufgesplittet auf Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze. Zum Beispiel in Salzburg gibt es fünf Gleichbehandlungskommissionen. *Eine fürs Land, eine für die Gemeinden, eine für die Gemeinde Salzburg, eine für die Landeslehrer_innen und eine für die Krankenanstalten. Mindestens zwei davon haben seit ihrer Gründung im Jahr 2000 noch nie einen Fall gehabt. Weil es einfach keine Stützorganisation, also Strukturen, die die Leute hinbringen, gibt* (Frey, Interview).

Zusätzlich zum Gleichbehandlungsgesetz als rechtliches Schriftstück gibt es so genannte Soft-law-Einrichtungen wie etwa die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft als

niederschwellige Einrichtungen. Die Gleichbehandlungskommission gibt es in Österreich seit 1985 und die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 1990. Während die Gleichbehandlungskommission wie ein Gremium funktioniert, das entscheidet und bestätigt, ob es sich bei dem eingereichten Fall um eine Diskriminierung handelt, ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Institution, *die berätet und unterstützt und die Fälle auch vor der Kommission vertritt* (Konstatzky, Interview). Die Erstberatungen werden kostenlos und anonym angeboten, wenn es zu einer Anfechtung kommt, ist eine anonyme Vorgehensweise nicht mehr möglich.

Diskriminierung

*Er fühlte sich von den Kolleg_innen zwar nicht ausgeschlossen, wurde aber auf negative Weise anders behandelt, erlebte Bemerkungen und Beschimpfungen, auch von Kund_innen.
In offiziellen Arbeitssituationen wurde er nicht im gewählten Geschlecht angesprochen.
Als Folge dieser andauernden Diskriminierungen verließ er den Arbeitsplatz.
(Kurzbiographie, Onlineumfrage)*

TransPersonen erleben aufgrund der gesellschaftlichen Stigmatisierung von Lebensentwürfen und Identitäten, die nicht eindeutig dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden können, auch in der Arbeitswelt Ungleichbehandlungen und werden diskriminiert.

In dieser Studie verstehen wir Diskriminierung als eine systematische und effektive Schlechterstellung.³ Bei einer Schlechterstellung wird eine Person oder eine Gruppe von Menschen in eine schlechtere Position gebracht oder in einer solchen gehalten. Wenn also eine TransPerson während ihres Outings am Arbeitsplatz Beschimpfungen oder Bemerkungen erlebt, die gerade vorgesehene Beförderung nicht stattfindet, die Kolleg_innen hinter vorgehaltener Hand beginnen zu tuscheln oder es nach dem Outing auf einmal vermehrt Kritik an der Arbeit der betroffenen Person gibt, so kann dies alles passieren, weil die Diskriminierenden aus einer vermeintlichen Normalität heraus handeln, ihre Erfahrungen, ihre Sozialisation und ihr Weltwissen sie darin bestätigen und weil es im Unternehmen keine klare Positionierung zu Antidiskriminierung und Gleichbehandlung gibt. Die Effekte bzw. Konsequenzen dieser diskriminierenden Handlungen können einerseits erhebliche Stresssituationen und emotionale Belastung bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Druck der Arbeitgebenden sein. Andererseits wird das heteronormative Zweigeschlechtersystem weiter reproduziert und verfestigt. Je nach Umgang mit diesen gesellschaftlich wirksamen Machtasymmetrien kann es zu einer dauerhaften Schlechterstellung von minorisierten Menschen kommen. Ohne wirksame Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitiken, die ihren Weg auch in die Unternehmen finden und dort angewandt werden, sind TransPersonen wie andere minorisierte Gruppen auch auf den guten Willen von einzelnen Kolleg_innen bzw. Vorgesetzten angewiesen.

Mit der gesellschaftlich-systematischen Diskriminierung beschreiben wir in dieser Studie die effektive Schlechterstellung von Menschen, die unterschiedlich definiert und differenziert werden: nach phänotypischen Merkmalen, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Gesundheitszustand, sexueller Orientierung, Klasse, Weltanschauung, Alter, Geschlechtsidentitäten und -lebensformen. Es macht einen großen Unterschied, ob es wegen der Haltungen einer TransPerson zur Umwelt- oder Migrationspolitik mit der einen oder dem anderen an ihrem Arbeitsplatz zu Unstimmigkeiten oder auch Streitereien kommt, oder ob jemand wegen seiner_ihrer Geschlechtsidentität oder -lebensform systematisch vom Arbeitsplatz verdrängt bzw. der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird. So führt eine TransFrau in der Onlineumfrage an, sie sei als TransFrau auf Arbeitssuche und glaube nicht mehr daran, eine Arbeit zu finden. Zudem sei sie schon über 40, was die Arbeitssuche zusätzlich erschwere. *Da ich arbeitssuchend bin, versuche ich, irgendwie einen Job zu bekommen, was schon aufgrund meines Alters extrem schwierig ist. Ich befürchte, wenn ich in meinem "Wunschgeschlecht" zu einem Vorstellungsgespräch erscheine, habe ich nicht mal den Funken einer Chance* (anonym, Onlineumfrage).

Dieses Beispiel zeigt, dass es bei Diskriminierungen oft zu Überlappungen und Verknüpfungen unterschiedlicher Diskriminierungsformen kommt. Die betroffene Person wird wegen ihres Geschlechts als TransFrau und wegen des Alters diskriminiert.

„Gesellschaftlich-systematische Diskriminierungen sind zu unterscheiden von den Schlechterstellungen, die je nach Kontext verschiedene Gruppen treffen: Einmal sind es einzelne RaucherInnen, die von einer Mehrheit von NichtraucherInnen zum Rauchen an die frische Luft geschickt werden (...) In solchen Fällen beschränkt sich die Diskriminierung jedoch auf einen Tatbestand und lässt das sonstige Leben der betroffenen Personen unberührt. RaucherInnen oder NichtraucherInnen werden nicht systematisch in den Bereichen Wohnen, Bildung, Arbeit, Öffentlichkeit etc. diskriminiert. Dass der Kandidat für das Amt des Präsidenten Raucher ist, ist kein Ausschlusskriterium“ (Görg 2007: 67).

Diskriminierungen liegen historisch gewachsene gesellschaftliche Strukturen zugrunde. Diskriminierung hat eine wirksame Vergangenheit und hat Effekte in der Zukunft. Sie wirkt nicht nur im Hier und Jetzt. Wenn einer TransFrau beim Benützen der Frauentoilette gesagt wird, sie sei hier fehl am Platz, so liegt dieser Bemerkung die historisch gewachsene und gesellschaftlich akzeptierte heteronormative Einteilung in Frau und Mann zugrunde: das Bild der „richtigen“ Frau bzw. des „richtigen“ Mannes. Auch wenn weder die TransFrau auf der Toilette noch die Person, welche diese Zurechtweisung ausspricht, diese Situation subjektiv als nicht diskriminierend empfinden würden, so liegt dennoch eine Diskriminierung vor. Dazu kommt es oft, wenn Diskriminierungsordnungen Teil der Normalität geworden sind (vgl. Görg 2007). In diesem Fall hätten beide Beteiligten die gesellschaftlich-systematische Heteronormativität derart internalisiert, dass die Diskriminierung von ihnen nicht mehr als solche erkannt wird. Auch wenn einer Äußerung wie der o.a. sicherlich verletzende Absichten zugrundeliegen.

In der Gesellschaft liegt Diskriminierung in Form explizit diskriminierender oder in Form scheinbar neutraler Gesetze, Vorschriften, Verfahren vor. So wird das Personenstandsgesetz von den meisten in Österreich Lebenden als ein neutrales Gesetz gesehen, das ihr Leben in keinsten Form beeinflusst bzw. keine Rolle spielt im Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Arbeit, Wohnen oder Konsum.

VERBALE DISKRIMINIERUNG

Bei den Diskriminierungsformen überwiegen in der Onlineumfrage verbale Übergriffe. Zu diskriminierenden Äußerungen am Arbeitsplatz kommt es in informellen und formellen Situationen: bei kurzen Gesprächen in der Kaffeepause, während der Arbeitstreffen, auf Toiletten, bei Arbeitssitzungen etc.

Mit Äußerungen wie jener auf einer Toilette: „Du bist hier nicht richtig!“, wird der diskriminierende Sachverhalt immer nur teilweise ausgedrückt. Um diese Äußerungen in ihrem gesamten Ausmaß auf einer analytischen Ebene nachvollziehen zu können, ist ein zusätzliches Wissen notwendig, das nicht explizit in dem ausgesprochenen Satz ausgedrückt ist. Um solche Äußerungen als Diskriminierung zu erkennen (von den Diskriminierten, den Diskriminierenden und eventuell drittbeteiligten Beobachtenden), braucht es nicht nur ein sprachliches Wissen, sondern auch ein außersprachliches bzw.

ein Weltwissen. Es müssen die Referenzen des Ausgesprochenen nachvollzogen werden können. Wenn eine Person diskriminierende Bemerkungen erlebt, so werden diese in Form von Verletzungen oder Demütigungen auf einer individuellen Ebene sehr wirksam und haben im schlimmsten Fall das Auflösen des Arbeitsverhältnisses, tlw. auf Druck der Arbeitgebenden, zur Folge.

Sprachliche Äußerungen, Benennungen bzw. Anrufungen sind identitätsstiftend. Sie konstituieren das handelnde Subjekt und können auch verletzend sein. Wenn gesagt wird, dass Sprechen verletzt, wird der Sprache eine Handlungsmacht zugeschrieben. Jede Person hat Erfahrungen mit verletzendem Sprechen; Schimpfnamen sind den meisten bekannt: als beschimpfte, beschimpfende und als zuschauende Person. Es ist nicht nur der Effekt der Worte, die verletzen, sondern, wie Butler sagt, der Modus der Anrede selbst (vgl. Butler 2006). Mit diskriminierendem bzw. verletzendem Ansprechen wird man nicht nur festgelegt, sondern oft auch gedemütigt und herabgesetzt. Die sprachliche Festlegung, und damit das Ansprechen, eröffnet aber auch eine Möglichkeit des Widerstandes. Die Sprache kann verwendet werden, um den Diskriminierungen bzw. Verletzungen entgegenzutreten (vgl. Frketic 2007). So kann mit bestimmten Gesprächs- und Argumentationstechniken verletzendem Sprechen gegenübergetreten werden (vgl. Hufer 2000). Es kann aber auch politisch und aktivistisch gehandelt werden. Für ein selbstbestimmtes politisches Handeln finden sich auf der Homepage von TransX zahlreiche Beispiele (www.transx.at).

Austin (2002) unterscheidet in seiner Sprechakttheorie Äußerungen bzw. Sprechakte, die wahr oder falsch sein können, und solche, die weder wahr noch falsch sein können. Diese nennt er Konstative bzw. Performative. Performative Äußerungen können geglückt sein oder nicht, aber nie wahr oder falsch. Wenn jemand im Januar in Österreich bei der Arbeit so nebenbei sagt, es sei draußen ziemlich kalt, so wird wohl niemand den Wahrheitsanspruch der Äußerung bezweifeln, auch wenn es unterschiedliche Wahrnehmungen von Kälte geben kann. Wenn aber jemand in einem Büro sagt, eine TransFrau könne nie eine richtige Frau werden, so kann diese Äußerung nie wahr oder falsch sein. Sie kann glücken, wenn andere zustimmen und die Person weiterhin bei ihrem Geburtsnamen nennen, oder nicht glücken, wenn die betroffene TransFrau von den anderen Kolleg_innen trotzdem mit ihrem gewählten Namen und Geschlecht angesprochen wird.

Diskriminierende Äußerungen müssen also als performative Äußerungen geglückt sein, nicht wahr oder falsch. Weiters unterscheidet Austin (2000): die Tat, die ein Sprechakt hervorbringt, und die Effekte, die nicht mit dem Sprechakt selbst zusammenfallen. Diskriminierende Äußerungen werden nur dann diskriminierende Wirkung haben, wenn sie wiederholbar sind bzw. ein Wirkungsfeld aufrecht erhalten, das sich nicht nur auf den Augenblick der Äußerung selbst beschränkt (vgl. Butler 2006). Damit sind auch die Effekte von diskriminierenden Äußerungen nicht immer sofort fassbar, da sie sich in einer Zukunft ereignen, die jetzt nicht beschrieben werden kann, und sich zugleich auch auf eine Vergangenheit beziehen. Dieses geht aus dem Umstand hervor, dass sprachliche Äußerungen textuell

und intertextuell eingebunden sind. Sie unterhalten Beziehungen zu nachfolgenden und vorhergehenden sprachlichen Einheiten und damit auch zu Bedeutungskonstitutionen, die über die sprachlichen hinausgehen (vgl. Frketic 2007). Die Verständigung gelingt, weil zwischen den Kommunikationspartner_innen weitgehend gleiche Regeln und Prinzipien bei der Interpretation angewendet werden (Kindt 2002: 74). Das Ablehnen von geschlechtsüberschreitenden Identitäten und Lebensformen ist eingebunden in einen heteronormativen Diskurs, der nur Männer und Frauen kennt und sich täglich in den Medien, in der Bildung, Politik – in allen Lebensbereichen – selber reproduziert und performt. Es reicht ein Blick in den Fernseher, ein Rückblick in unsere Sozialisation.

Damit ein Sprechen zu Effekten bzw. Wirkungen führen kann, muss die sprechende Person autorisiert sein. Nach Bourdieu ist „eine performative Aussage immer dann zum Scheitern verurteilt, wenn sie nicht von einer Person kommt, die auch die 'Macht' hat, sie auszusprechen, oder wenn, ganz allgemein, die jeweiligen Personen oder Umstände nicht 'die richtigen' sind 'um den betreffenden Vorgang einzuleiten', kurz, wenn der Sprecher für die Worte die er spricht, keine Autorität hat. Das Allerwichtigste ist aber vielleicht, dass das Gelingen dieser sozialen Magie, wie sie die Autoritäts-, oder was auf dasselbe hinausläuft, die autorisierten Akte darstellen, vom Zusammenspiel des ganzen Systems interdependenter Bedeutungen abhängt, die bei sozialen Ritualen erfüllt sein müssen.“ (Bourdieu 2005: 105).

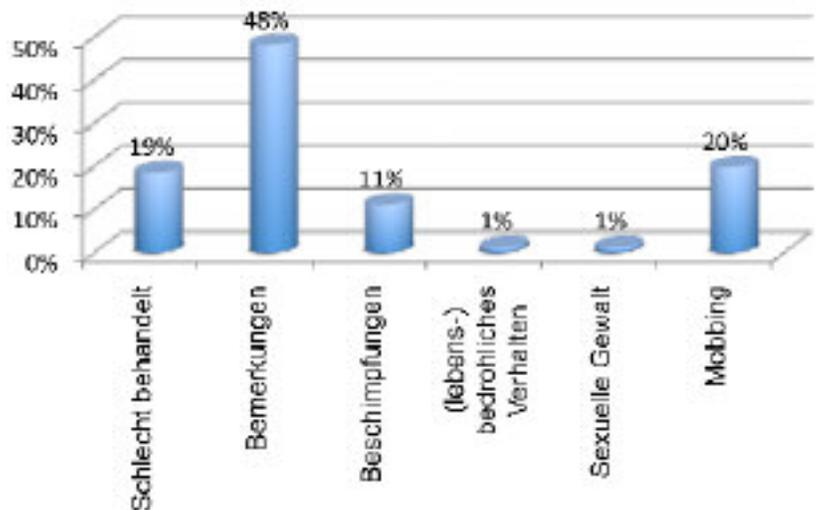
Fairclough zufolge ist die Beziehung zwischen dem, was strukturell ermöglicht wird, und dem, was wirklich geschieht, – die Beziehung also zwischen Strukturen und Ereignissen – eine sehr komplexe (vgl. Fairclough 2003).

„Events are not in any simple or direct way the effects of abstract social structures. Their relationship is mediated – there are intermediate organizational entities between structures and events. Let us call these 'social practices'. (...) Social practices can be thought of as ways of controlling the selection of certain structural possibilities and the exclusion of others, and the retention of these selections over time, in particular areas of social life.“ (Fairclough 2003: 23f).

In diskriminierenden Gesprächen wird durch explizite Fragen, Bemerkungen oder durch implizite Andeutungen, Tuscheln u.ä. wie „Was ist denn das für einer?“, „Die ist keine richtige Frau?“, „Du bist hier nicht am richtigen Ort!“ u.ä. soziale Kontrolle ausgeübt. Diese Kontrollfunktion wird stark durch ungleiche Machtverhältnisse determiniert. Damit wird das Subjekt der Anrede bzw. des Geredes auf eine ganz bestimmte Position in der Gesellschaft verwiesen (vgl. Ferreira 2004) – auf die „der“ Frau und auf die „des“ Mannes. Solche Äußerungen dienen dem Aufrechterhalten und der permanenten diskursiven Wiederherstellung der heteronormativen Ordnung, des scheinbar „richtigen“ Systems (Baumgartinger 2008a: 104). Diese immer wieder diskursiv hergestellte Ordnung ist Teil der sozialen Praxis.

Bei den verbalen Diskriminierungen am Arbeitsplatz überwiegen Bemerkungen, Beschimpfungen und Zurechtweisungen.

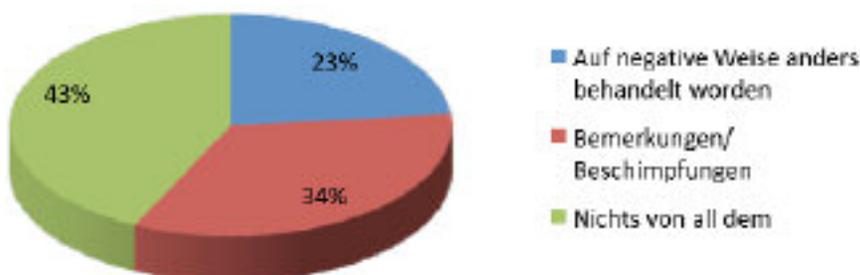
Transphobe Diskriminierung



Die Befragten erleben am Arbeitsplatz zu 59% transphobe Bemerkungen bzw. Beschimpfungen, werden zu 19% schlecht behandelt und zu 20% gemobbt. TransPersonen erleben aufgrund von Transphobie sogar sexuelle Übergriffe und lebensbedrohliche Gewalt.

Verbale Gewalt in Arbeitskontexten passiert v.a. durch Arbeitskolleg_innen.

Diskriminierung durch Arbeitskolleg_innen

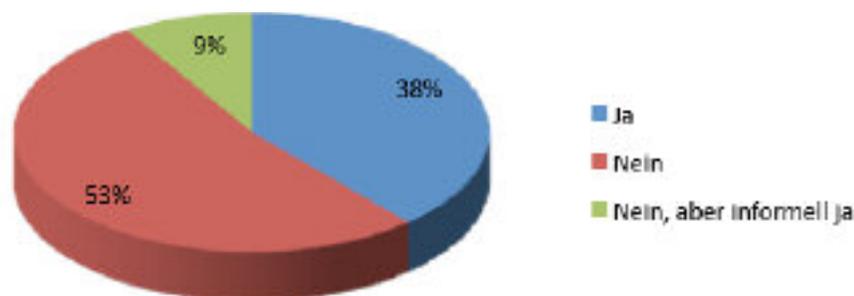


Die Befragten erleben von Arbeitskolleg_innen aufgrund ihres TransSeins zu 34% Bemerkungen und Beschimpfungen und zu 23% werden sie auf andere Weise negativ behandelt. Bemerkungen, Beleidigungen, Beschimpfungen sind beliebte verbale Diskriminierungs- und Mobbinghandlungen. Diese werden i.d.R. ohne Argumentation oder mit „falschen“ bzw. aus der Luft gegriffenen Argumenten untermauert. Oft reicht eine Bemerkung wie: „Das ist aber keine richtige Frau.“, um die

gemeinte Person aus dem Arbeitsumfeld auszuschließen oder auch Diskriminierungen bzw. Mobbinghandlungen von anderen Kolleg_innen hervorzurufen. Mit solchen Äußerungen gehen die Sprecher_innen davon aus, dass die Rezipient_innen (die von dieser Diskriminierung betroffene Person und beobachtende Personen) die Stigmatisierung und die negativ konnotierten Wertehaltungen der Gesellschaft TransPersonen gegenüber teilen. Sonst würde diese Äußerung im Sand verlaufen.

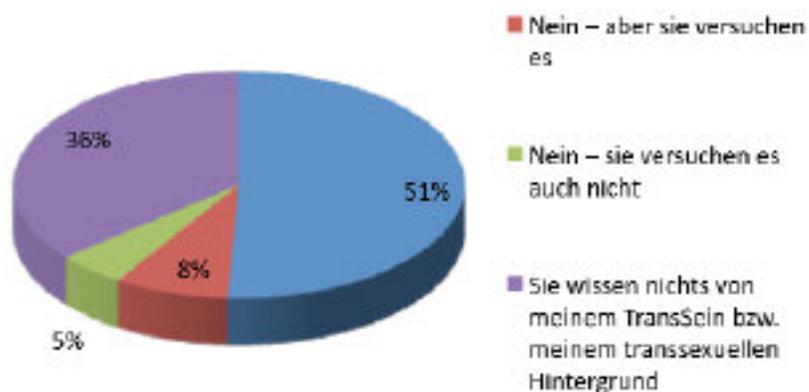
Die Beschimpfungen und Bemerkungen weisen eine weite Bandbreite auf und reichen vom Tuscheln hinter geschlossenen Türen bis zu Beschimpfungen als *falsche Pseudo-Frau* von Kolleginnen oder *Tunte, die sich schleichen soll, bevor ich mich vergesse* bei der Arbeitssuche. Eine TransFrau führt *Anschreien von der Ex-Chefin* als Ursache von *leichten Nervenzusammenbrüchen* an (anonym, Onlineumfrage).

Wurden Sie am Arbeitsplatz in formellen Situationen jemals NICHT mit Ihrem gewählten Geschlecht angesprochen?



Bei 38% der Befragten passiert es immer wieder, dass sie in formellen Arbeitskontexten nicht mit dem gewählten Geschlecht angesprochen werden. In formellen Arbeitssituationen spielen Vernetzung und sozialer Austausch eine zentrale Rolle. Sie sind also i.d.R. ausschlaggebend für eine gute Auftragslage und Karriereverläufe. Werden TransPersonen in solchen Arbeitskontexten mit dem falschen (also dem nicht von ihnen gewählten) Namen oder Geschlecht angesprochen oder vorgestellt, bedeutet das ein fremdbestimmtes Zwangsoouting, was zu Karrierebrüchen, Auftragsverlusten etc. führen kann.

Sprechen Sie Ihre Kolleg_innen in Ihrem gewählten Geschlecht/Namen an?



51% der Befragten werden von den Mitarbeiter_innen im gewählten Namen und Geschlecht angesprochen. Bei 8% ist dies nicht immer der Fall, aber die Kolleg_innen versuchen es zumindest. Bei 5% der Befragten lehnen die Mitarbeiter_innen es dezidiert ab, sie mit dem gewählten Namen bzw. Geschlecht anzusprechen.

MOBBING

In der Onlineumfrage wurden die Befragten zu 20% an ihrem Arbeitsplatz gemobbt.

Bei der Abrenzung von Mobbing zu anderen Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen am Arbeitsplatz wird vor allem die Wiederholung von bestimmten Mobbinghandlungen über einen bestimmten Zeitraum hinweg angeführt (vgl. Leymann 2000, Zuschlag 2001, Kolodej 2005). In der Literatur zu Mobbing wird immer wieder angeführt, Minderheiten seien besonders von Mobbing betroffen (vgl. Zuschlag 2001). Mobbing hat strukturelle Ursachen. Oft aber wird auch aus purer Langeweile gemobbt oder einfach deswegen, weil es keine Konsequenzen gibt. Mobbing kann auch aus dem Nichts heraus passieren bzw. kann es nicht immer auf eine Ursache oder einen Auslöser zurückgeführt werden. Auf jeden Fall können im Rahmen von Mobbing historisch gewachsene Diskriminierungen und Ungleichstellungen genutzt werden, um Mitarbeiter_innen und Kolleg_innen systematisch zu schikanieren, drangsalieren, zu belästigen oder einfach zu ignorieren.

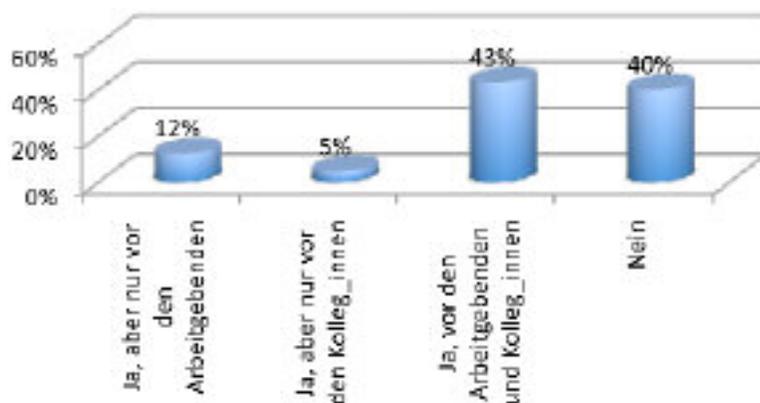
Situationen und Orte der Diskriminierung

OUTING

„Outing“ bedeutet, wenn eine Person oder Gruppe sich zu etwas gesellschaftlich meist weniger Angesehenem bekennt oder dessen bezichtigt wird. Das deutsche Wort Outing kommt vom englischen „coming-out“, was so viel wie „herauskommen“ bedeutet. Ein Outing kann selbstbestimmt, fremdbestimmt oder strukturbedingt sein, wobei bei ersterem die TransPerson selbst bestimmt, wann sie z.B. ihren Arbeitskolleg_innen von ihrem TransSein erzählt. Fremdbestimmtes Outing wäre z.B., wenn jemand anderer einen Mann vor Kolleg_innen oder Freund_innen als TransMann outet. TransPersonen erleben oft auch strukturbedingtes Outing, wenn sie sich z.B. mit Dokumenten bewerben müssen, bei denen Geschlecht und Name noch nicht geändert sind.

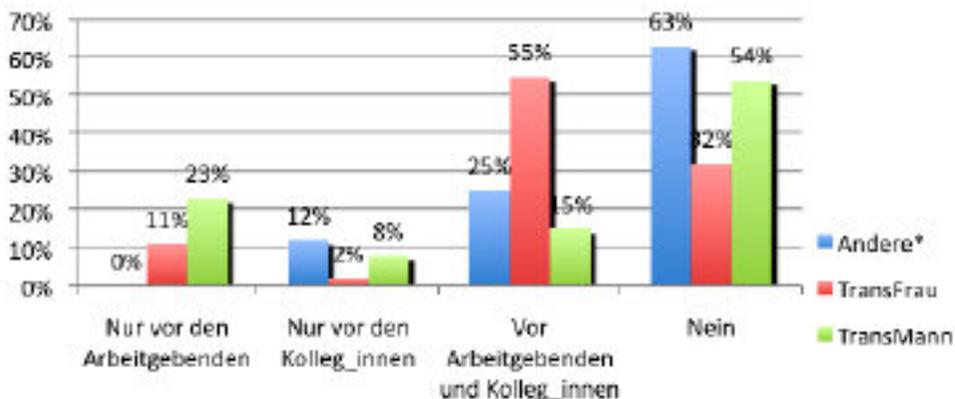
Das Outing ist bei den meisten TransPersonen der erste Schritt, um von anderen Menschen in ihrem gewählten Geschlecht gesehen zu werden bzw. mit ihrem gewählten Namen angesprochen zu werden.

Sind Sie am Arbeitsplatz als TransPerson geoutet?



Insgesamt sind 60% der Befragten am Arbeitsplatz geoutet: 12% sind nur vor den Arbeitgebenden, 5% nur vor den Kolleg_innen und 43% vor Arbeitgebenden und Kolleg_innen geoutet.

Sind Sie in Ihrer Arbeit als TransPerson geoutet?



Die meisten TransPersonen sind entweder vor Arbeitgebenden und Kolleg_innen geoutet oder gar nicht. Bei denen, die an Ihrem Arbeitsplatz nicht geoutet sind, überwiegen Menschen mit anderen geschlechtsüberschreitenden Identitäten bzw. Lebensformen mit 63% und TransMänner mit 54%. Bei denen, die vor Arbeitgebenden und Kolleg_innen geoutet sind, überwiegen TransFrauen mit 55%.

Wie die Studie zeigt, erleben von den 60%, die am Arbeitsplatz geoutet sind, viele TransPersonen unterschiedliche Diskriminierungen, einige werden aber auch mit großer Offenheit begrüßt:

Wobei ich natürlich auch eins sage: wenn der Mensch, bevor er sich outet, für meinen Betrieb super Sachen geleistet hat, dann wird's dem Chef egal sein, ob der dort jetzt als Männlein oder Weiblein sitzt. Weil er verliert ja nichts, sondern er arbeitet ja mit der vollen Intensität im Betrieb weiter. (Mayer, Interview)

Ich bin von Menschen zu 90% mit großer Offenheit begrüßt worden; die Leute haben gesagt: "Ich bewundere deinen Mut, mit dem du das machst", ehemalige Kameraden, "Okay, du bist jetzt meine Kameradin", "Tschuldige, wenn mir noch manchmal Peter oder Er ausrutscht", ist gleich dazugekommen, sag ich: "Ja, okay, was solls" - Hauptsache, ich bin anerkannt in der sozialen Rolle, die ich mir jetzt zugeordnet habe. (anonym, Diskussionsrunde)

40% der Befragten sind in ihrer Arbeitsstelle nicht geoutet, was unterschiedliche Gründe haben kann: *Angst vor negativen Folgen oder Angst die Arbeit zu verlieren* wurden in der Onlineumfrage genauso genannt wie *Beschimpfung anderer Transsexueller Personen in meinem Betrieb* (anonym, Onlineumfrage). Ein Outing wird daher oft vermieden: *weil diese Firma ihre altertümlichen Einstellungen hat* (anonym, Onlineumfrage); *würde nicht angenommen werden bei den Kollegen; Es wäre nicht für meine berufliche Laufbahn förderlich* (anonym, Onlineumfrage).

Einige TransPersonen sehen ihr TransSein auch einfach als Privatsache an und sehen daher keinen Grund, sich in ihrer Arbeitsstelle zu outen: *ich sehe das als meine Privatsache an und werde nie zu 100% gegengeschlechtlich leben* (anonym, Onlineumfrage); *Kein Bedarf* (anonym, Onlineumfrage).

Ungewolltes Outing oder Zwangsouting passiert oft, weil TransPersonen nicht dem vorherrschenden Bild von Frauen und Männern entsprechen, wodurch sie nicht in ihrem gewählten Geschlecht gesehen werden. In der Onlineumfrage, den Interviews und bei der fokussierten Diskussionsrunde wird immer wieder darauf hingewiesen, dass es zu keiner Diskriminierung am Arbeitsplatz kommen würde, wenn das äußere Erscheinungsbild mit dem in den Dokumenten eingetragenen Geschlecht und Namen übereinstimme. So berichtet ein TransMann von nach dem Outing erlebten Bemerkungen, Beschimpfungen und negativer Andersbehandlung von Arbeitskolleg_innen und Kund_innen. Dadurch habe sich das Berufsklima und seine Position im Unternehmen verschlechtert. Im Zuge des Outings und der Geschlechtsangleichung sei es teilweise auch zu Brüchen in den Beziehungen mit seinen Arbeitskolleg_innen und dem Arbeitgeber gekommen. Nach dem Outing und der Geschlechtsangleichung sowie den Änderungen der Dokumente erlebe er im neuen Unternehmen keine Diskriminierungen mehr, da er *als Mann durchgehe*.

Eine geschlechtsüberschreitend lebende Person, die sich vor den Arbeitgebenden geoutet hatte, führt an: *Da es sich um ein sog. Frauenprojekt handelte (wo allerdings Transpersonen als KundInnen eingeladen waren - allerdings nicht explizit) wollten die Betreiberinnen keine maskulin identifizierte Transperson in ihren Reihen angestellt haben. Dies war einer von mehreren Gründen, warum ich diese Arbeit nicht mehr machen konnte, aber auch nicht wirklich wollte* (anonym, Onlineumfrage).

Homogene Unternehmen greifen i.d.R. auf homogene Instrumentarien zurück, wenn es um die Umsetzung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung geht. Oft steht eine Ausschreibung oder Einladung im Widerspruch zu den eigenen Unternehmensstrukturen. Bei Unternehmen, die gewinnorientiert arbeiten, wie auch bei NGOs, steht ein Antidiskriminierungsleitbild oder ein Diversity-Konzept oft im Widerspruch mit der tatsächlichen Umsetzung und Anwendung der jeweiligen Konzepte oder Leitbilder im Arbeitsalltag. Wenn in einer NGO oder einem Unternehmen trotz eines Diversity-Konzepts Migrant_innen vorwiegend unter den Reinigungs- und Bedienungskräften zu finden sind und TransPersonen unsichtbar ihre Arbeiten verrichten, so kann das Diversity-Konzept für öffentliche verbale Bekundungen erhalten, spiegelt sich aber nicht in der Unternehmensstruktur wider. Auch die besten Diversity-Konzepte haben ohne eine konsequente Umsetzung im Arbeitsalltag keine Wirkung. Im folgenden Zitat zeigt sich das Ineinanderwirken von entwickelten Instrumentarien wie dem Wertekatalog mit Diversity und der Ebene der Umsetzung und Anwendung dieser Instrumentarien.

Ich habe vielleicht das Glück, dass ich liberale, offene Vorgesetzte habe. Ja, wir gehören zu einem Konzern, da gibt es einen Wertekatalog. Da steht Diversity auch ganz groß drinnen. Aber in der Praxis muss man immer schauen, wie das dann gelebt wird. Also ich meine, ich hätte hier zumindest einen

Punkt gehabt, wo ich sagen kann: „Bitte hier, das ist ein Wert und ich möchte mich darauf berufen.“ In der Praxis war das zum Glück nicht notwendig, weil es hätte mir auch sicher nichts geholfen. Also, in Wirklichkeit ging es darum, dass ich zu meinem Chef gegangen bin und ihm die Sache erklärt habe und das erste was er gesagt hat: „Okay, aber ich möchte, dass du unbedingt bei uns bleibst.“ Wenn ich einen anderen Chef habe, kann das anders sein (anonym, Diskussionsrunde).

In der Diskussionsrunde wird die Umsetzung von Diversity bzw. der Ausschluss von TransPersonen in Diversity-Konzepten von Unternehmen in Österreich stark kritisiert. Es sei nicht einmal die Gleichstellung von Frauen und Männern in die Unternehmen durchgedrungen, *die nicht als Fräulein, sondern als Frau* (anonym, Diskussionsrunde) behandelt werden wollen.

In ihrem politisierten Diversity-Ansatz beschreiben Czollek und Perko ein gesellschaftliches Phänomen und eine Praxis, „in der es um die Veränderung homogener Institutionen und Praxen hin zur Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität in seiner Komplexität geht. (...) Als praktisches Konzept zielt es auf gleiche Chancen für alle Menschen, unabhängig von dem jeweiligen kulturellen Hintergrund, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechterrolle, sexuelle Orientierung, Klasse sowie körperliche Vielfalt und unabhängig von der Nützlichkeit des jeweiligen Menschen“ (Czollek/ Perko 2007: 11).

TransPersonen, die „gegengeschlechtliche“ Hormone einnehmen oder eine geschlechtsangleichende Operation machen wollen, müssen den sogenannten Alltagsstest durchführen, was bei einem Arbeitsverhältnis zwangsläufig ein Outing nach sich zieht. Dafür sind Vorbereitungen und offene Kommunikation auf seiten der Unternehmen wie auch der TransPersonen selbst wichtig.

Und den Alltagsstest zum Beispiel nicht nur zu beginnen, wenn mein Psychotherapeut, meine Psychotherapeutin sagt, jetzt ist ein guter Zeitpunkt, sondern das einfach auch mit der Firma zu kommunizieren und abzusprechen; so dass es für beide Seiten irgendwie gut passt. (Wilhelm, Interview);

Aber trotz allem muss das Outing professionell vorbereitet werden, weil der Chef alleine machts ja nicht. Das machen die Mitarbeiter. Und ich hab nichts davon, wenn der Chef sagt, aha, ich will dich haben, und 20% der Mitarbeiter sagen, jaja, du bist unsere Freundin, und der Rest fangt an zu mobben wie verrückt (Mayer, Interview);

Also ich habe sehr viel Energie und Zeit bei mir hineingesteckt, dass ich den Wechsel im Beruf wirklich gut vorbereite, weil ich eine höllische Angst davor gehabt habe, meinen Job zu verlieren. Ich habe einen recht guten Job und ich wollte ihn auch wirklich behalten, und mir war vollkommen klar, dass, wenn ich den Job verliere, wird es sehr schwer. Weil in der Situation des Wechselns einen neuen Job zu finden, ist, wie man weiß, fast aussichtslos. (...) Während es offensichtlich leichter ist, wenn man halbwegs etabliert ist im Job, dass man den behält. Und ich glaube, das sollte man den Betroffenen vermitteln, dass sie jede Anstrengung versuchen sollten, um dabei zu bleiben (anonym, Diskussionsrunde).

In der Diskussionsrunde wird mehrmals auf den Unterschied von großen und kleinen Unternehmen verwiesen. Ein Outing in einem kleinem Betrieb würde das ganze soziale Gefüge in diesem Betrieb umkrempeln *und dann gibt es ein Problem. Dann ist das weniger das Problem eines Passings, sondern das Problem, dass ich dort dieses ganze Machtgefüge, Geschlechterhierarchien ziemlich durcheinanderbringe* (anonym, Diskussionsrunde).

Die Rolle von Vorbildern wird sehr positiv bewertet.

Ja, individuell kann man immer profitieren von irgendjemandem anderen. Ich hab sehr profitiert davon, dass eine Kollegin in der Bank schon einmal den Weg gegangen ist, ich konnte mich darauf berufen, persönlich hat sie mir auch viel geholfen. Vor allem für mich war wichtig, dass die damals nicht in der Versenkung verschwunden ist und auch angreifbar und erreichbar geblieben ist. Das ist vielleicht etwas, was wir auch beitragen können, dass wir zumindest für eine Zeit lang uns hier auch zur Verfügung stellen und halt auch sagen, wie es ist (anonym, Diskussionsrunde).

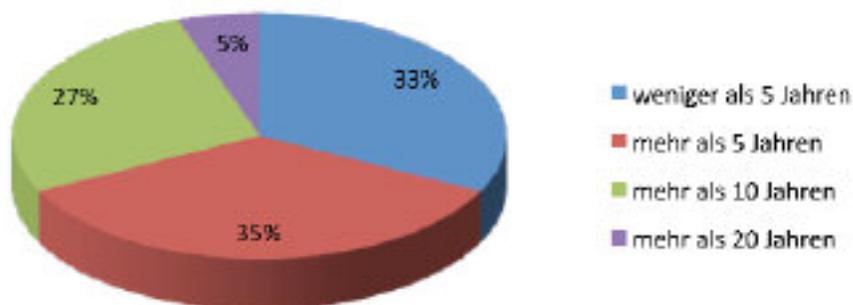
Ein Outing in der Arbeitsstelle führt früher oder später nicht selten zu Arbeitswechsel bzw. Kündigungen: *Da hat es einfach schon Versetzungen gegeben, auch Kündigungen oder halt so ungute Situationen, dass die Leute gesagt haben, okay, danke. Da bleibe ich jetzt wirklich nicht* (Schwarz, Interview).

GESCHLECHTSANGLEICHUNG

*Wenn ich mich operieren lassen würde, was bei mir nie der Fall sein wird, weil ich mich nicht kastrieren lasse für die Gesellschaft, nur damit die Leute ihre Bilder im Kopf in Ordnung haben, werde ich mich sicher da nicht verstümmeln lassen; aber selbst wenn ich mich operieren lassen würde, wäre immer noch erkennbar, dass ich im Körper eines Mannes zur Welt gekommen bin. Und somit stoße ich auf Grenzen.
(anonym, Diskussionsrunde)*

Der Großteil der Befragten, die sich einer Geschlechtsangleichung unterzogen, taten dies in den letzten 10 Jahren (68%):

Ich begann meine Geschlechtsangleichung vor



33% der Befragten begannen ihre Geschlechtsangleichung vor weniger als 5 Jahren und 35% vor 5-10 Jahren. Ganze 5% der Befragten unterzogen sich vor mehr als 20 Jahren einer Geschlechtsangleichung, in einer Zeit also, als TransPersonen noch in geschlossene psychiatrische Anstalten eingewiesen wurden: *Mein eigener Arzt hat mir gesagt: "Alex, du bist eine Frau, aber sag das ja niemanden", hat den Einweisungsblock herausgeholt, "sonst muss ich dich einweisen in die Landesnervenklinik Innsbruck, (...) in die Geschlossene". Das war Gesetz* (anonym, Diskussionsrunde).

Häufig wird berichtet, und darauf weisen auch die Anmerkungen in unserer Onlineumfrage hin, dass TransPersonen kurz vor oder nach einer geschlechtsangleichenden Operation den Arbeitsplatz und -ort wechseln und dort in ihrem gewählten Geschlecht ein „neues“ Leben beginnen.

Unabhängig davon, ob eine TransPerson nach der geschlechtsangleichenden Operation, oder wie eine TransFrau in der Diskussionsrunde meinte geschlechtsrückführenden Operation, den gesellschaftlichen Vorstellungen von Mann und Frau entspricht, gehen dieser Operation so gut wie immer Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen voran. Für einige ist die Geschlechtsangleichung ein Bedürfnis, von anderen wird sie als staatlich auferlegter Zwang gesehen, um endlich im gewählten Geschlecht leben zu können.

Wenn ich jetzt beim Rauchfleisch bleib, und den zitier ich gern, kann man doch feststellen, dass von 50%, die sich operieren lassen, gewisse unter dem Leidensdruck sich operieren lassen, weil das Passing nicht funktioniert, und nicht (...) weil sie sich als im falschen Körper geboren erachtet fühlen, sondern einfach, weil die Gesellschaft sie nicht so sein lässt, wie sie sind. Weil der Druck immer stärker wird auf diese Menschen. Ein gewisser Prozentsatz, sagt er und der Meinung bin ich auch, lassen sich operieren, weil sie einfach ihre Ruhe haben wollen (anonym, Diskussionsrunde).

Für TransPersonen, die den ganzen Weg nicht gehen würden, sei die Situation langfristig sehr viel schwieriger, weil sie eben immer eine gewisse Diskrepanz in ihren Papieren haben werden.

TransPersonen, die wegen einer Geschlechtsangleichung zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezwungen werden, haben mit einer Reihe weiterer Probleme zu kämpfen, wie es ein Beispiel der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt:

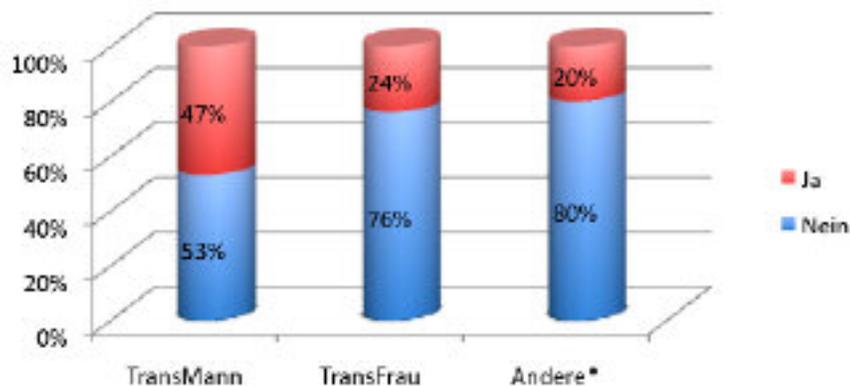
Die Betroffene hat sich schon 1991 an die Anwaltschaft gewandt. Sie war mal Abteilungsleiterin in einem Industrieunternehmen und hat ungefähr Anfang 1990 die Geschlechtsumwandlung angekündigt. Dann wurde sie zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gezwungen. Hat dann noch mindestens 3 Jahre Therapie gemacht. Sie hat dann einfach sehr lange gebraucht, bis sie das verdaut hat. Es kam ja noch zur Scheidung, finanziellen Problemen. 1998 wollte die Betroffene über die Anwaltschaft noch einen Antrag stellen. Die Betroffene hat sich dann nicht mehr gemeldet (Konstatzky, Interview).

ARBEITSWECHSEL UND KÜNDIGUNGEN

*Mein Beruf ist ein klassischer Männerberuf. Im Betrieb/Abteilung werden Frauen nur als Sekretärinnen oder Reinigungskräfte beschäftigt. Ein Outing würde die sofortige Kündigung nach sich ziehen, da ich dann in den Augen der Vorgesetzten für den Betrieb untragbar wäre. Man würde sicherlich einen vorgeschobenen Grund erfinden.
(anonym, Onlineumfrage)*

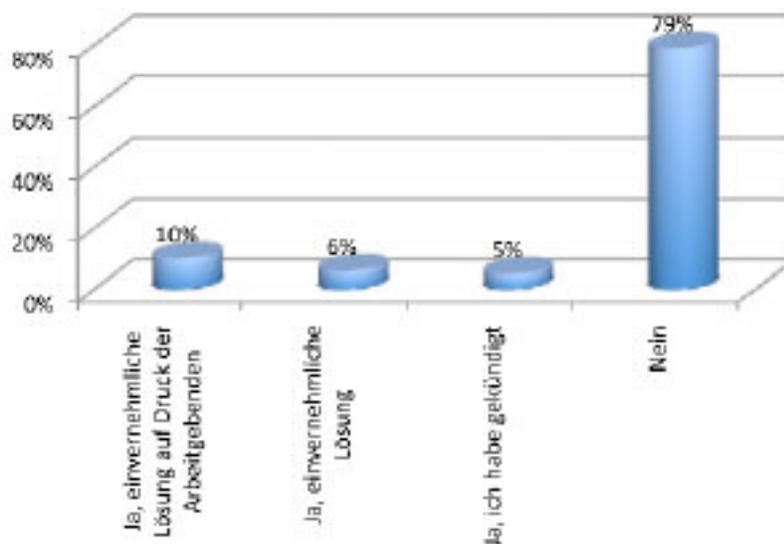
TransPersonen werden in der Arbeit beschimpft, müssen mit unangenehmen bis beleidigenden Bemerkungen rechnen, werden gemobbt oder gekündigt oder wechseln aus Angst vor Repressalien selber die Arbeit. Immer wieder wechseln TransPerson vor, während oder nach dem Outing bzw. geschlechtsangleichenden Operationen den Arbeitsplatz und häufig auch den Wohnort: *Der springende Punkt ist eben, dass es Leute gibt - und ich kann jetzt wirklich nur so weitergeben, wie ich es von meiner Therapeutin gehört habe - dass es eine ganze Menge Leute gibt, die sagen: „Das tu ich mir gar nicht an“ und kündigen vor dem Wechsel* (anonym, Diskussionsrunde). Die Onlineumfrage zeigt, dass fast ein Drittel der Befragten (29%) ihre Arbeit wegen ihres TransSeins gewechselt haben.

Haben Sie aufgrund Ihres TransSeins Ihre Arbeit gewechselt?



Das trifft auf fast die Hälfte der befragten TransMänner (47%), beinahe ein Viertel der befragten TransFrauen (24%) und 20% der befragten Personen in anderen geschlechterüberschreitenden Identitäten/Lebensformen zu. Viele versuchen, „unangenehme Fragen“ in der Arbeitsstelle zu vermeiden, indem sie vorzeitig gehen: *Neubeginn nach gaOp, seitdem im beruflichen Umfeld keine Mitwisser, deshalb auch keine unangenehmen Fragen* (anonym, Onlineumfrage).

Auflösung des Arbeitsverhältnisses



Bei 21% der Befragten kam es zu der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. 5% haben selber gekündigt, 6% lösten das Arbeitsverhältnis einvernehmlich und die Hälfte der Arbeitsverhältnisaufösungen waren „einvernehmlich“ auf Druck der Arbeitgebenden (10%). Offiziell wird oft ein „fadenscheiniger Grund“ angegeben, obwohl den TransPersonen inoffiziell häufig sogar klar gesagt wird, dass sie aufgrund ihres TransSeins nicht geduldet sind:

Wurde bereits zwei mal aus einem vorgeschobenen, fadenscheinigen Grund gekündigt (anonym, Onlineumfrage);

[Die] Redaktion meinte schließlich, die Menschen mit denen ich zusammenarbeite, würden es nicht verstehen, wenn ich mich oute und „anders“ gebe. In diesem Lebensabschnitt, in dem ich meine Identität nach außen kehrte, blieben nur noch Callcenter über, wo es keine Rolle spielte, wie ich auftrat (anonym, Onlineumfrage);

Einer meiner Fälle vor zwei Jahren. Das betraf die Auflösung im Probendienstverhältnis. Das war für mich ein relativ klarer Fall. Die Betroffene hat Erfahrung in einem Callcenter, also ganz gleiche Branche nur eine andere Firma. Also die Person hat gute Erfahrungen gemacht ist dann eben neu in eine Firma dazugekommen. Als einzige von allen, die aufgenommen wurden, wurde ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängert. Und es gab vorher ein Gespräch, bei dem ihr gesagt wurde vom Teamleiter mit einem Zeugen – natürlich niemand, der für sie aussagt – wir wissen jetzt, warum du bei der anderen Stelle gekündigt hast. Und dann wurde noch gesagt, sie hätte in der Straßenbahn über das Unternehmen schlecht gesprochen. Also es war einfach völlig obskur und völlig unglauwbüdig. Vor allem mit der vielen Erfahrung mit der Arbeit in Callcentern, 5 Jahre oder so (Konstatzky, Interview).

Als Grund für den Arbeitswechsel werden oft auch verbale Diskriminierungen wie Bemerkungen, Beschimpfungen oder Mobbing genannt:

Habe mich erst nach einiger Zeit geoutet, wodurch es zu (für mich) unguten Situationen kam (anonym, Onlineumfrage);

Auf Grund seelischer Verletzungen durch Anschreien meiner Ex-Chefin, wobei ich leichte Nervenzusammenbrüche erlitten hatte, möchte ich in einer anderen Branche Fuß fassen u. arbeiten, da ich nervlich u. seelisch das Gastgewerbe nicht mehr packe (anonym, Onlineumfrage);

Habe das Unternehmen gewechselt, wurde im alten Unternehmen von 3 Frauen diskriminiert und als "falsche Pseudo-Frau" verunglimpft (anonym, Onlineumfrage);

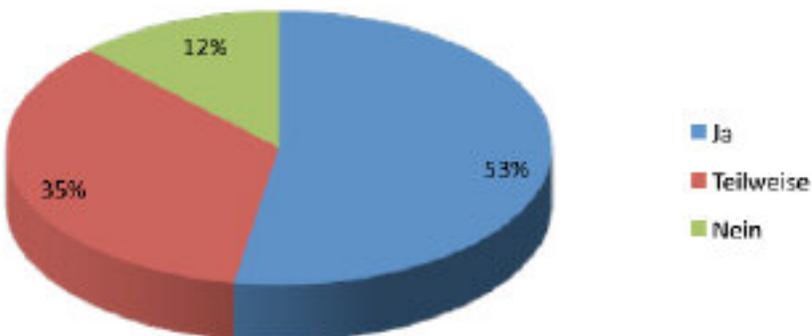
Mobbing + schlecht behandelt worden (anonym, Onlineumfrage).

Manche fallen durch Arbeitswechsel bzw. Kündigung in die Arbeitslosigkeit und bekommen als TransPersonen nur unter großen Schwierigkeiten Arbeit. Das bedeutet eine weitere materiell-finanzielle Belastung, da die vorgeschriebenen rechtlich-medizinischen Maßnahmen und Gutachten zum Großteil selbst bezahlt werden müssen.

ARBEITSSUCHE

Wenn man nach dem Umstieg bereits im Bewerbungsschreiben oder im Vorstellungsgespräch auf Trans hinweist, mag das unter Umständen fair oder sogar vorteilhaft sein, aber ebenso ist es gelegentlich auch kontraproduktiv. Ein Bewerbungsschreiben kann leicht im Papierkorb landen, ohne Angabe von Gründen. Andererseits kann auch eben dieser Mut zum grossen Pluspunkt werden, durch den man heraussticht. Hier sollte man sich vorher gut über den zukünftigen Arbeitgeber samt Arbeitsplatz informieren, und vor allem sich gut überlegen, wie man mit den möglichen Konsequenzen umgeht. (Transmann e.V.)*

Glauben Sie, dass es als TransPerson schwierig ist, eine Arbeit zu finden?



88% der Befragten glauben lt. Onlineumfrage, dass es als TransPerson schwierig ist, eine Arbeit zu finden: *Seit 2 Jahren bin ich aktiv in Bewerbung. Gewünschter Zweig Einzelhandel aber bisher erfolglos, was als Mann nie ein Problem war.* (anonym, Onlineumfrage);

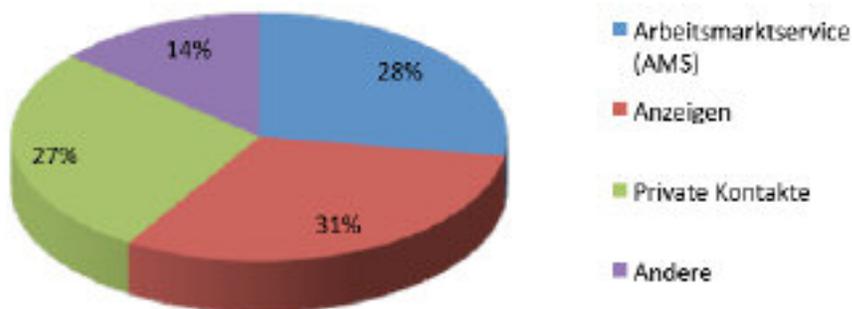
(...) jetzt wo (...) ich mein TransDasein bewusst auslebe, bekomme ich schwer Arbeit (anonym, Onlineumfrage);

Fakt ist aber, ohne passende Dokumente, ohne passende Zeugnisse, ist es kaum möglich, oder nur in sehr wenigen Fällen, bei hochqualifizierten Menschen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Frasl, Interview).

Als Gründe wurden an erster Stelle das rigide Zweigeschlechtersystem genannt, an dessen Grenzen TransPersonen durch eventuelles Nicht-Passing stoßen. Erst wenn TransPersonen dem gesellschaftlichen Bild von der „richtigen“ Frau oder dem „richtigen“ Mann entsprechen, haben sie weniger Probleme: *Wenn man post op ist und dem Bild des Geschlechts entspricht, hat man keine Probleme* (anonym, Onlineumfrage). Weiters wurden noch immer bestehende Klischees und vorurteilsbehaftete Vorstellungen von Transpersonen genauso genannt wie fehlende Akzeptanz und Anerkennung: *Weil der Glaube aus dem TV (z.B. Transen sind Spinner) erst langsam durch die Realität verdrängt werden kann. Die Realität ist ja so langweilig unglaublich* (anonym, Onlinefragebogen).

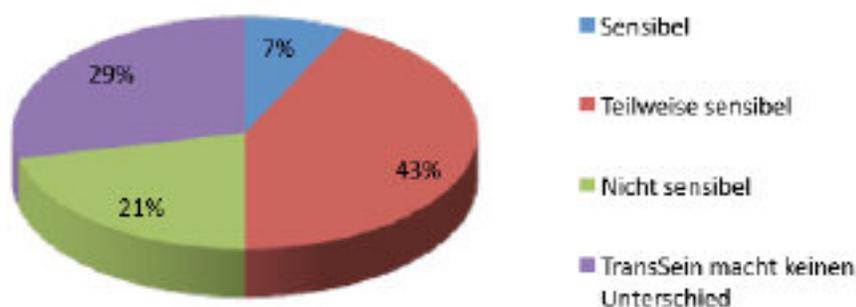
Als besonders wichtig bestätigte sich einmal mehr die Rolle von Dokumentenänderungen: *TransPersonen haben am Arbeitsmarkt kaum eine Chance, solange ihnen die Änderung ihrer Dokumente verweigert wird* (anonym, Onlineumfrage).

Über welche Kontakte suchen/suchten Sie Arbeit?



31% der Befragten sind oder waren als geoutete TransPerson auf Arbeitssuche. Wobei nur 28% über das Arbeitsmarktservice (AMS) eine Arbeit suchen. 72% suchen auf andere Arten Arbeit: über Anzeigen (31%), private Kontakte (27%) und andere Möglichkeiten wie Internet etc. (14%).

Wie fühlen Sie sich als arbeitssuchende TransPerson vom AMS beraten?



Nur 7% fühlen sich vom AMS als TransPerson sensibel behandelt und 21% sagen, dass sie als TransPersonen nicht sensibel behandelt werden. 43% fühlen sich vom AMS als TransPerson teilweise sensibel behandelt und 29% der Betroffenen geben an, das TransSein mache beim AMS keinen Unterschied. Unsere Recherchen zu TransAnsprechpersonen bei regionalen und österreichweiten AMS-Stellen und das Interview mit einer Gender-Mainstreaming-Beauftragten des AMS zeigten, dass hier noch viel Antidiskriminierungsarbeit, Aufklärung und Sensibilisierung notwendig sind. Ob TransPersonen beim AMS sensibel behandelt werden, hängt anscheinend noch immer vom Engagement und Good-will einzelner Bearbeiter_innen ab.

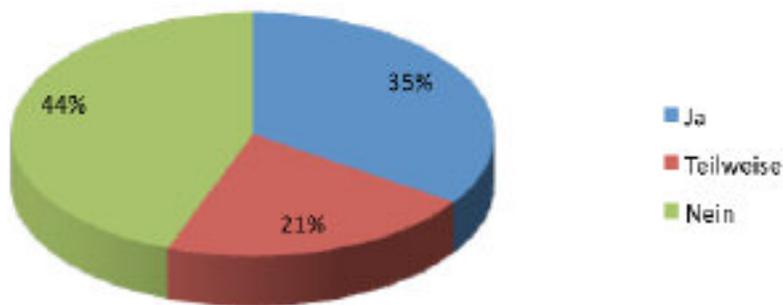
19% der Befragten sind auf Arbeitssuche mit nicht-geänderten Zeugnissen. Bei 40% derer, die mit nicht-geänderten Dokumenten auf Arbeitssuche sind, hat dies einen negativen Einfluss auf die Arbeitssuche.

DOKUMENTE

„The most important issue is the right to change documents concerning profession and school education.“ (Fels 2005)

Dokumente sind vor allem während der Arbeitssuche ein großes Thema, da es mit nicht-geänderten Dokumenten für TransPersonen sehr schwierig ist, eine Arbeit zu finden.

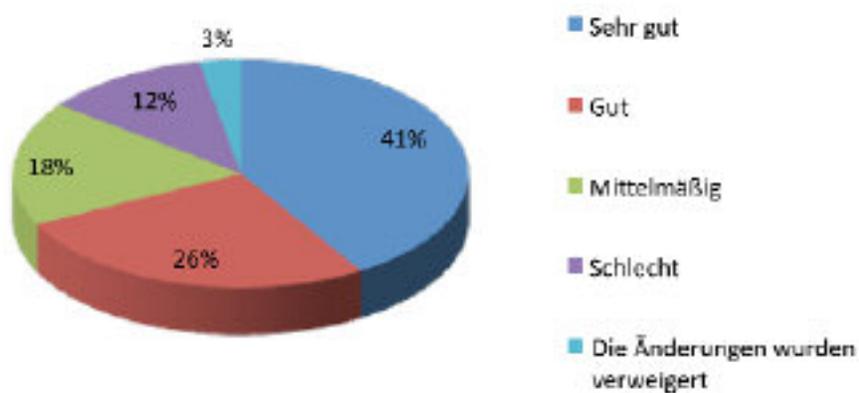
Haben Sie Ihre Dokumente auf Ihren gewählten Namen und/oder Ihr gewähltes Geschlecht ändern lassen?



56% haben ihre Dokumente vollständig (35%) oder teilweise (21%) auf ihren gewählten Namen bzw. ihr gewähltes Geschlecht ändern lassen. Hauptsächlich werden Geburtsurkunde, Reisepass und Führerschein geändert, jene Dokumente, die im Alltagsleben am häufigsten gebraucht werden. Wären keine medizinischen, therapeutischen Maßnahmen und Zwangssterilisationen notwendig für die Änderung der Dokumente, würden vermutlich mehr TransPersonen ihre Dokumente auf gewählten Namen und gewähltes Geschlecht ändern: *Wenn ein erwachsener Mensch sagt: „Ich möchte meinen Vornamen ändern“, was er ja prinzipiell darf. Dem zu sagen, „du darfst keinen Vornamen des anderen Geschlechts annehmen“, das ist eine Bevormundung durch den Staat, die für mich eigentlich unerträglich ist* (Frasl, Interview).

Der Großteil der Befragten, die ihre Dokumente (teilweise) geändert haben, hatte positive Erfahrungen mit der Änderung ihrer Dokumente, sowohl in den jeweiligen Bildungseinrichtungen wie auch in den dafür zuständigen Ämtern:

Umgang bei der Dokumentenänderung auf den Ämtern



67% der Befragten geben an, gute bis sehr gute Erfahrungen mit den zuständigen Ämtern gehabt zu haben, 30% haben mittelmäßige bis schlechte Erfahrungen. 3% der Befragten werden die Änderungen bei Ämtern verweigert.

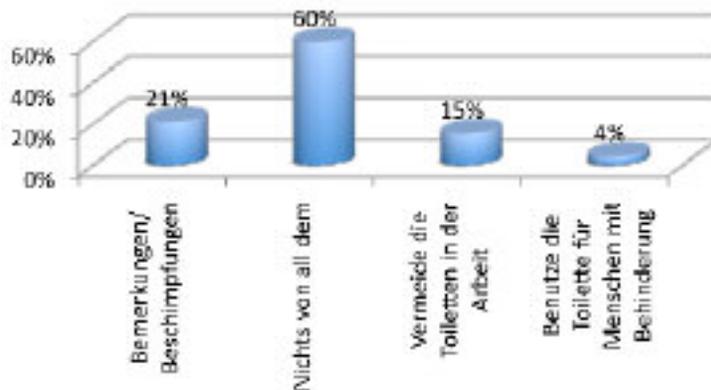
Mit den jeweiligen Bildungseinrichtungen haben 63% sehr gute bis gute Erfahrungen, 21% haben mittelmäßige bis schlechte Erfahrungen und 16% werden die Änderungen verweigert.

TOILETTEN

Einer der Orte, an denen TransPersonen am meisten diskriminiert werden, sind Toiletten (Fels/Schedlbauer, Interview).

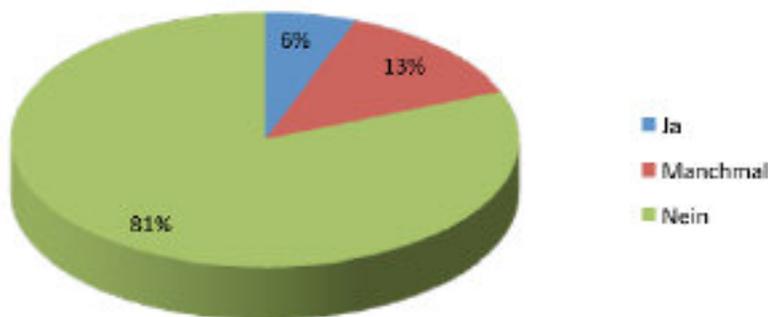
Ein für die meisten Menschen neutraler Ort ist für TransPersonen stark mit Diskriminierungen verbunden: die Toilette. Das gilt vor allem für TransPersonen, die nicht permanent einem der beiden Geschlechter Mann/Frau entsprechen (wollen) bzw. jene in Transition, wenn sie (noch) nicht vollständig als Mann oder Frau gesehen werden. Die Vergeschlechtlichung von Toiletten ist gesetzlich festgeschrieben: Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz z.B. verpflichtet alle Arbeitgebenden, ihren Mitarbeiter_innen Toiletten zur Verfügung zu stellen und diese ab einer bestimmten Anzahl an regelmäßig Beschäftigten nach Geschlecht zu trennen, also Männer- und Frauentoiletten zu installieren (vgl. §23 (3) Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998). Damit ist das Bediensteten"schutz"gesetz für viele TransPersonen kein Schutz, sondern führt zu diskriminierenden Situationen.

Diskriminierung auf den Toiletten am Arbeitsplatz



Lt. Onlineumfrage erleben TransPersonen zu 21% transphobe Bemerkungen und Beschimpfungen auf den Toiletten. 15% vermeiden die Toiletten in der Arbeit und 4% benützen die Toiletten für Menschen mit Behinderung. Von den 60%, die auf den Toiletten keine dieser Diskriminierungen erleben, ist der Großteil (74%) vor Arbeitgebenden und/oder Arbeitskolleg_innen geoutet bzw. geht als Frau oder Mann durch.

Wurden Sie in der Arbeit je aufgefordert, die Toiletten Ihres früheren Geschlechts zu benutzen?



Lt. Onliniumfrage werden 19% der Befragten in ihrer Arbeit aufgefordert, die Toilette ihres staatlich zugewiesenen Geschlechts bzw. die Toiletten für Menschen mit Behinderungen zu benützen.

Nicht wenige TransPersonen meiden daher die vergeschlechtlichten Toiletten: Eine TransFrau führte bei der Onlineumfrage an, nach Bemerkungen und Beschimpfungen von ihren Arbeitskolleg_innen die Toilette am Arbeitsplatz zu meiden; Eine andere TransFrau wurde immer wieder aufgefordert, die Toilette ihres bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts zu verwenden. Auch sie vermeidet die Benützung der Toilette am Arbeitsplatz. Und das sind keine Einzelfälle: zu 19% meiden die Befragten der Onlineumfrage die Toiletten am Arbeitsplatz bzw. benützen die geschlechtsneutrale Toilette für Menschen mit Behinderung, soweit es diese gibt.

Ausblick

JedeR hat das Recht auf freie Wahl des eigenen Geschlechts und auf den uneingeschränkten Ausdruck aller geschlechtlichen Empfindungen.

Geschlechtskonformität darf kein Kriterium für die Achtung oder Missachtung von Menschen sein.

Das Verhalten und die Wahl der Kleidung sind persönliche Entscheidungen, die nicht mehr zu Diffamierungen im Beruf und im Alltag führen dürfen.

Wir fordern klare Gesetze, auf deren Basis sich auch TransGender-Personen gegen sexistische Belästigungen und Diskriminierungen wehren können. (TransX-Forderungspaket)

Weltweit kämpfen immer mehr Organisationen und Einzelpersonen auf unterschiedlichsten Ebenen für die Rechte von TransPersonen. Wichtige Bereiche sind freie Wahl des geschlechtlichen Ausdrucks ohne Bedrohung des Lebens, adäquate medizinische Versorgung, Gleichstellung am Arbeitsplatz u.v.m. Auch in Österreich gibt es einige TransSelbstorganisationen, die noch immer den Großteil der gesellschaftspolitischen Arbeit übernehmen, und langsam werden auch bei LGBT-Abteilungen politischer Parteien, in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Bereich transspezifische Belange mitgedacht. Um sinnvoll gegen Diskriminierungen angehen zu können, sind kurzfristige Strategien, die im Hier und Jetzt wirken, genauso wichtig wie mittel- und längerfristige Maßnahmen, die die Situation von TransPersonen nachhaltig verbessern. Dafür sind politische Entscheidungsträger_innen, Ämter und staatliche Einrichtungen genauso gefordert wie Medien, NGOs im Antidiskriminierungs- und Menschenrechtsbereich und Einzelpersonen.

Die vorliegende Studie bestätigt, was Selbstorganisationen von TransPersonen und Einrichtungen für TransPersonen bereits jahrelang predigen: es besteht noch ein großer Handlungsbedarf, bis TransPersonen in all ihrer Vielfalt ein gleichberechtigter Teil der Gesellschaft sind. Denn „the acknowledgment and acceptance of gender diversity is an integral part of a modern European society“ (TGEU Berlin 2008). TransPersonen fordern Anerkennung und Akzeptanz: auf dem Arbeitsmarkt genauso wie in den Medien, in der Medizin genauso wie im alltäglichen Leben. Die Situation von TransPersonen kann nur langfristig nachhaltig geändert werden, indem ein Gesellschaftswertesystem hinterfragt wird, das auf zwei Geschlechtern Frau/Mann aufbaut.

Es gibt unzählige Forderungen für die Verbesserung der Situation von TransPersonen in Österreich, die sich auch im Rahmen der Studie einmal mehr aufgedrängt haben. Hier sollen einige skizziert werden.

Die Zweigeschlechterordnung muss hinterfragt und kritisiert werden.

Diese beim ersten Europäischen Transgender Council in Wien⁴ mit großer Mehrheit aufgestellte Forderung kann als eine der zentralsten Forderungen von TransPersonen und -Organisationen überhaupt gesehen werden. Es kann nicht sein, dass es nur die zwei Geschlechter Mann und Frau geben darf, dass ein Mensch ein Leben lang nur eines der beiden Geschlechter leben darf, dass Sexualität nur zwischen Mann und Frau zum Zwecke der Fortpflanzung passieren darf etc. Diese Ordnung entspricht nicht der Realität, auch wenn sie durch Gesetze, Normen und alltäglichen Umgang miteinander geregelt und aufrechterhalten wird.

⁴ Der erste Europäische Transgender Council fand 2005 in Wien statt und wurde von TransX - Verein für TransGender Personen zur Feier des 10jährigen Bestehens organisiert. 120 Vertreter_innen von 66 Gruppen aus 21 europäischen Ländern nahmen am Council teil. Dieser Transgenderrat führte zu einer europaweiten Vernetzung von TransPersonen (TGEU - TransGender Europe). Der zweite TGEU-Council fand 2008 in Berlin statt. Für weitere Informationen siehe www.tgeu.net.

Medien und ihre Akteur_innen sind dazu aufgerufen, die rigide Zweigeschlechterordnung aktiv zu hinterfragen und über TransPersonen als gleichberechtigte Akteur_innen der Gesellschaft in einer sensiblen und respektvollen Weise aufzuklären. Gleichzeitig müssen Medien für mehr TransPersonen geöffnet werden, damit diese selbstbestimmt als Akteur_innen auftreten können und somit sichtbar aus dem (oft diskriminierten) Randbereich der Gesellschaft heraustreten.

Keine Diskrepanz zwischen gewähltem Geschlecht und Dokumenten

TransPersonen erleben noch immer Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, u.a. weil in den Dokumenten der Geschlechtseintrag vermerkt ist. Dieser sagt nichts aus über die real gelebte Identität bzw. Lebensweise Einzelner, sondern spiegelt gesellschaftlich genormte Geschlechterbilder. TransX fordert schon seit Jahren das Streichen des Geschlechtseintrags aus den Ausweispapieren: „Der Staat soll uns ungeachtet unserer Herkunft, Religion und unseres Geschlechts behandeln. Geschlechtsdeklarationen und Geschlechtsdiskriminierungen in amtlichen Ausweispapieren sind zu streichen“ (TransX-Forderungspaket 2001). Es kann nicht angehen, dass TransPersonen strukturell diskriminiert werden, weil der Geschlechtseintrag in den Dokumenten nicht mit den von den TransPersonen selbstbestimmten Lebensentwürfen übereinstimmt.

Kündigungsschutz für TransPersonen

Wie die Studie zeigt, kommt es bei 15% der Befragten zu einer Kündigung aufgrund ihres TransSeins, 29% wechseln ihre Arbeitsstelle kurz vor oder nach Outing und/oder geschlechtsangleichenden Maßnahmen. Andere warten auf einen Vorgesetztenwechsel bzw. ihre Pensionszeit, bevor sie ihr gewähltes Geschlecht (voll) leben. Um diese Missstände auszugleichen, ist ein gesetzlich verankerter Kündigungsschutz für TransPersonen ab ihrem Outing notwendig.

Parallel zum Kündigungsschutz sowie anderen rechtlichen Verbesserungen braucht es intensive Antidiskriminierungsarbeit, Aufklärung und Sensibilisierung zu Transphobie und TransPersonen als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft.

Das Gleichbehandlungsgesetz muss für alle TransPersonen gelten, nicht nur rund um die Geschlechtsangleichung

Gespräche mit TransX, dem Klagsverband, der Gleichbehandlungsanwaltschaft und TransPersonen in der Diskussionsrunde haben einmal mehr gezeigt, dass das übliche Verständnis von Geschlecht als Mann/Frau, das sich auch in Gesetzen niederschlägt, nicht ausreicht für TransPersonen.

Das Gleichbehandlungsgesetz muss auf die Bedürfnisse und die Problemlagen von TransPersonen in einer rigide gehandhabten Zweigeschlechterordnung angepasst und entsprechend erweitert werden.

Damit auch TransPersonen am Arbeitsmarkt wie auch beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ihre Rechte voll einklagen können, braucht es eine klare und explizite Stellungnahme von staatlicher Seite. Es ist für TransPersonen unabdingbar, dass sie ihre Rechte auch wirklich einfordern können. Ohne staatliche Unterstützung bleibt es ein Kampf Einzelner für ein Anliegen, das alle in der Gesellschaft angeht: Antidiskriminierung und Gleichbehandlung, Anerkennung und Akzeptanz.

TransSein als wichtiger Bestandteil in der Bildungsarbeit

TransSein und TransPersonen kommen bis dato im Bildungsbereich – wenn überhaupt – in keiner Weise positiv vor. Es kann nicht sein, dass TransPersonen exotisiert und sexualisiert dargestellt werden. Um eine positive, selbstbestimmte Darstellung von TransPersonen als gleichberechtigten Teil einer Gesellschaft zu zeigen, braucht es Antidiskriminierungsarbeit, Aufklärung und Sensibilisierung auf allen Ebenen, auch im Bereich Bildung. Diese Schulungen sollen v.a. von TransPersonen konzipiert und durchgeführt werden. Besonders Kinder und Jugendliche brauchen positive Beispiele in Lehrunterlagen und Literatur, Filmen, Computerspielen etc. Für nachhaltige Veränderungen „in den Köpfen der Menschen“ ist Bildungsarbeit im Kinder- und Jugendbereich zentral.

Sensibilisierung in Betrieben – Anerkennung von TransSein als wichtige Ressource in einer diversen und offenen Gesellschaft

Ein Outing am Arbeitsmarkt betrifft nicht nur die einzelnen TransPersonen, sondern auch ihr Umfeld: AMS-Mitarbeiter_innen, Arbeitskolleg_innen, Untergebene, Arbeitgebende etc. Da TransSein noch immer – auch von medizinischer Seite – als Krankheit definiert wird, TransPersonen in den Medien meist fremdbestimmt exotisiert und sexualisiert werden und transunterstützendes Engagement von einzelnen Personen abhängt, haben die meisten Personen ein bei weitem unzureichendes Wissen über das TransSein.

Bei vielen größeren und v.a. international tätigen großen Betrieben ist ein Diversity-Ansatz incl. Treffen und Schulungen der Belegschaft Teil der Firmenpolitik, bei kleinen Betrieben fehlen dafür oft die notwendigen Ressourcen. Externe Ressourcen wie etwa Beratungsstellen sind deswegen ein wichtiger Beitrag für eine Gesellschaft mit gleichberechtigten Teilhaber_innen. Diese Ressourcen müssen staatlich zur Verfügung gestellt werden. Externe Stellen können TransPersonen und ihr betriebliches

Umfeld in ihrem Outing begleiten. Solche Services müssen kostenlos zur Verfügung stehen. Einige Stellen gibt es in Österreich bereits, v.a. in Wien (etwa die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen). Diese sollen einerseits bekannter gemacht werden und andererseits sollen die Begriffe „Trans“ oder „Transgender“ explizit in der Bezeichnung bzw. im Namen dieser Stellen erscheinen.

Viele Diversity-Ansätze sind oberflächlich und die Betriebe/NGOs bemühen sich nicht um deren Umsetzung. Dafür braucht es politisierte Diversity-Ansätze.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Situation von TransPersonen am Arbeitsmarkt verbessert werden muss. Hier sollen einige mögliche Strategien aufgezählt werden:

- Selbstbestimmte Interessensvertretung wie etwa Gewerkschaft von TransPersonen, die die Belange von TransPersonen vertritt
- Positive Diskriminierung für TransPersonen am Arbeitsmarkt⁵
- Praxisleitfäden für TransPersonen in Unternehmen und auf Arbeitssuche mit ihren Rechten und Möglichkeiten und realen positiven Beispielen
- Antidiskriminierungs-, Aufklärungs- und Sensibilisierungsschulungen in allen gesellschaftspolitischen Bereichen (Medien, Bildung, Medizin, Arbeitsmarkt u.a.). Diese Schulungen sollen v.a. von TransPersonen konzipiert und durchgeführt werden
- Selbstbestimmte Schulungen für TransPersonen über ihre Rechte in allen gesellschaftspolitischen Bereichen
- Aufzeigen bereits existierender positiver Beispiele in Unternehmen
- Selbstbestimmte Antidiskriminierungs-, Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen zum Thema Transphobie
- Mehr Ressourcen für Selbstorganisationen von TransPersonen
- Praxisleitfäden in Unternehmen für TransPersonen, Arbeitgebende und Mitarbeiter_innen, etwa in Anlehnung an solche für Wiedereinsteiger_innen
- Inklusion von TransBelangen in allgemeine Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken

Anhang

LITERATUR

- Auer, Katrin/ Haller, Birgitt (2004): Die Situation von Lesben, Schwulen und Transgender/ Transsexuellen Personen am Arbeitsplatz. Wien; http://www.ikf.ac.at/a_proj04/a_pro06.htm (3.4.2008)
- Austin, John L. (2002, '1962): Zur Theorie der Sprechakte (How to do things with Words). Stuttgart: Reclam
- Baumgartinger, Persson Perry (2007a): Geschlechtergerechte Sprache? Über queere widerständige Strategien gegen diskriminierenden Sprachalltag. In: Stimme von und für Minderheiten, Nr. 62, Wien. S. 16-17
- Baumgartinger, Persson Perry (2007b): queeropedia [print], hg. vom Referat für HomoBiTrans-Angelegenheiten der Universität Wien, Wien
- Baumgartinger, Persson Perry (2008a): Street Harassment, trans*queer und Multiphobie. Über die ewig wiederkehrende diskursive Herstellung gesellschaftlicher Zustände, Heteronorm-Polizei und Alltagshandlungen als Widerstandsstrategien. In: Feministisches Kollektiv (Hg.): Street Harassment. Machtprozesse und Raumproduktion. Wien: Mandelbaum Verlag. S. 104-121
- Baumgartinger, Persson Perry/diskursiv (2008b): TransPersonen als Genderminderheit am Arbeitsmarkt. In: Stimme von und für Minderheiten, Nr. 66, Wien. S. 8-9
- Bundeskanzleramt (BKA), Frauenangelegenheiten und Gleichstellung 2008. In: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5980/default.aspx> (10.8.2008)
- Bundeskanzleramt Frauen: Frauenratgeberin des BMGF; www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_thema.htm?thema=SE&doc=CMS1101378176125 (22.2.2008)
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BMAGS) (1997): Empfehlungen für den Behandlungsprozess von Transsexuellen in Österreich, Juni 1997
- Bundesministerium für Inneres (BMI) (1996): Personenstandsrechtliche Stellung Transsexueller; Transsexuellen-Erlass, November 1996
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2008): Gleichbehandlung; <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandl/default.htm> (7.4.2008)
- Busse, Dietrich (1991): Textinterpretation. Sprachtheoretische Grundlagen einer explikativen Semantik. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Butler, Judith (2006): Haß spricht. Zur Politik des Performativen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Castro Varela, María do Mar (2007): Unzeitgemäße Utopien. Migrantinnen zwischen Selbsterfindung und Gelehrter Hoffnung. Bielefeld: transcript
- Conway, Lynn (2000): Vaginoplastik: Operativ aufgebaute Vagina bei Mann zu Frau Transsexualität. Geschichte, Beschreibung der Operationstechniken, Fotos, Literatur und Links; <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/DE/SRS-DE.html#history> (4.8.2008)
- Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun (2007): Diversity (Cultural) Managing und Interkulturelle Öffnung. In: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (Hg.): Dokumentation: Diversity (Cultural) Managing und Interkulturelle Öffnung und Social-Justice Training. Soziale Gerechtigkeit und Anerkennung von Verschiedenheit und Vielfalt. S. 9-39; www.frsh.de/landinsicht (04.08.2008)
- Fairclough, Norman (2003): Analysing Discourse. Textual analysis for social research. London/ New York: Routledge
- Fairclough, Norman (2006, '1992): Discourse and Social Change. Cambridge: Polity Press
- Fels, Eva (2005): Common Goals of the First European TransGender Council. A Summary Review, Wien; <http://tgeu.net/> (5.4.2008)
- Ferreira, Grada Kilomba (2004): „Don't You Call Me Neger!“ Das „N-Wort“, Trauma und Rassismus. In: Antidiskriminierungsbüro Köln/ cyberNomads (Hg.): The Black Book. Frankfurt a.M./ London: IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation. S. 173-182
- Frketic, Vlatka (2007): Antidiskriminatorische Kommunikation in Organisationen? Mobbing aus linguistischer und antidiskriminatorischer Sicht. In: Initiative Minderheiten, Peregrina, Schwarze Frauen Community (Hg.): Communicating Equality. Wien. S. 110-153
- Frketic, Vlatka (2008): Die Gewalt rassistischer Diskurse. Diskursive Regelung von Macht. In: Feministisches Kollektiv (Hg.): Street Harassment. Machtprozesse und Raumproduktion. Wien: Mandelbaum Verlag. S. 94-103

- Görg, Andreas (2007): Gleichstellung starten. Ausgangsbedingungen für eine antidiskriminatorische Organisationsentwicklung. In: Initiative Minderheiten, Peregrina, Schwarze Frauen Community (Hg.): Communicating Equality. Wien. S. 54-107
- Hufer, Klaus-Peter (2000): Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen, Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag
- Jäger, Margarete/ Jäger, Siegfried (2007): Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Kesteren, PJ van/ Gooren, LJ/ Megens, JA (1996): An epidemiological and demographic study of transsexuals in the Netherlands. In: Archives of sexual behavior 25(6). S. 589-200
- Kindt, Walther (2002): Interpretationsmethodik. In: Brünner, Gisela/ Fiehler, Reinhard/ Kindt, Walther (Hg.): Angewandte Diskursforschung. Band 1: Grundlagen und Beispielanalysen. Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung. S. 69-92
- Kolodej, Christa (2005): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Wien: Facultas
- Leymann, Heinz (2000, '1993): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg: Rowolth
- Matt, Eva (2006): Intersexualität und Recht. In: die universität online, 8.11.2006; www.dieuniversitaet-online.at/beitraege/news/intersexualitaet-und-recht/10.html (25.2.2008)
- Poštić, Jelena/ Đurković, Svetlana/ Hodžić, Amir (2006, '2008): Creation of Sex? Gender? hg. von Women's Room, Zagreb
- Rebhahn, Robert (Hg.) (2005): Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GIBG und GBK-GAW-G. Wien, New York: Springer
- Richtlinie 2006/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.
- Speckmayer, Susanne: Behandlung von Transsexualität in Österreich, 2005; www.gruene-andersrum.at/oesterreich/artikel/lesen/810 (15.2.2008)
- Sterkl, Maria (2008): Klaus Müller, Assistentin. In: dieStandard.at, 3.8.2008; www.diestandard.at (4.8.2008)
- TGEU Berlin (2008); www.tgeu.net (4.8.2008)
- Transgender Law & Policy Institute (TLPI) (2007): Transgender Issues: A Fact Sheet; <http://www.transgenderlaw.org/resources/transfactsheet.pdf> (5.8.2008)
- TransMann e.V. (2004): Trans*-FAQ v 3.03; <http://www.transmann.de/informationen/transfaq.shtml#1> (5.8.2008)
- TransX-Forderungspaket (2001), Wien; <http://transx.transgender.at/Dokumente/WaWiWo02.pdf> (5.4.2008)
- Verfassungsgerichtshof V4/06-7, Juni 2006
- Weltgesundheitsbehörde 2006: Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, _10. Revision, _Version 1.3; <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/diagnosen/icd10/htmlamtl/fr-icd.htm?navi.htm> (4.4.2008)
- Whittle, Stephen/ Turner, Lewis/ Al-Alami, Maryam (2007): Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination. Equalities Review; <http://www.pfc.org.uk/files/EngenderedPenalties.pdf> (8.4.2008)
- Whittle, Stephen/ Turner, Lewis/ Combs, Ryan/ Rhodes, Stephenne (2008): Transgender EuroStudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care. <http://www.pfc.org.uk/files/eurostudy.pdf> (8.4.2008)
- Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 - W-BedSchG (Gesetz über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der in Dienststellen der Gemeinde Wien beschäftigten Bediensteten), Wien; <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtsvorschriften/html/d3200000.htm> (4.8.2008)
- Wilhelm, Wolfgang (2007): Coaching Gender. Supervision und Coaching auf dem Weg zwischen den Geschlechtern. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller
- Zuschlag, Bernd (2001, '1994): Mobbing: Schikane am Arbeitsplatz. Erfolgreiche Mobbing-Abwehr durch systematische Ursachenanalyse. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie

ADRESSEN VON INTERVIEWTEN ORGANISATIONEN

Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbeauftragte für gleichgeschlechtliche und transGenderLebensweisen und Integrationsbeauftragte des 12. Wiener Gemeindebezirks

Simone Mayer
Schönbrunner Strasse 259, 1120 Wien
Dienstag 09-14 Uhr und Donnerstag 13-17 Uhr, sonst nach tel. Vereinbarung
Mobil: +43/(0)664/923793
Tel.: +43/(0)1/4000-12128
Fax: +43/(0)1/4000-12120
Email: transgenderbeauftragte@simonemayer.at
Homepage: <http://www.simonemayer.at>

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Tel.: +43/(0)1/5320244 bzw. aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800-206119
Fax: +43/(0)1/5320246
Email: gaw@bka.gv.at
Homepage: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5514/default.aspx>

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Luftbadgasse 14-16
1060 Wien
Telefon: +43/(0)1/9610585-24
Email: info@klagsverband.at
Homepage: <http://www.klagsverband.at/>

Transgender-Beauftragte des 15. Wiener Gemeindebezirks

Angelika Frasl
Termin nach Vereinbarung
Email: angelika1150@gmx.at

TransX - Verein für TransGender Personen

Rosa-Lila-Villa, Linke Wienzeile 102, 1. Stock, 1060 Wien
Regelmäßige Treffen: Jeden ersten Montag und dritten Mittwoch im Monat ab 20:00 Uhr
Beratung: nach telefonischer Anmeldung jeden 1. Montag im Monat von 19:00 – 20:00 Uhr
Telefon während der Beratungszeiten: +43/(0)1/5854343
Hotline: +43/(0)664/7951863
Email: transx@transgender.at
Homepage: <http://www.transx.at>

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Auerspergstrasse 15/21, 1080 Wien
Tel.: +43/(0)1/4000-81449
Fax: +43/(0)1/4000-99 81441
Email: wast@gif.magwien.gv.at
Homepage: <http://www.wien.gv.at/queerwien/wa.htm>

FRAGEBOGEN DER ONLINEUMFRAGE

TransPersonen am Arbeitsmarkt

Herzlich willkommen zur Onlineumfrage zur Situation von TransPersonen am österreichischen Arbeitsmarkt!

Diese Umfrage ist Teil des Projektes Collective Start und wird vom Verein diskursiv www.diskursiv.at im Auftrag vom Verein maiz www.maiz.at für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt. Mit dieser Umfrage wird erstmals in Österreich die Situation von TransPersonen am Arbeitsmarkt erhoben. Ziel ist es, die Situation von TransPersonen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Wenn Sie alle Fragen vollständig beantworten, wird die Umfrage etwa 30-40 Minuten dauern. Wir bitten Sie, die Fragen so vollständig wie möglich zu beantworten. Der Fragebogen ist streng vertraulich - wir fragen Sie nicht nach Details, die Sie identifizieren könnten - fühlen Sie sich also bitte nicht eingeschränkt in Ihren Antworten.

Die Umfrage ist in mehrere Abschnitte eingeteilt. Eine Verlaufsanzeige am Anfang jeden Abschnitts erinnert Sie daran, wie weit Sie bereits gekommen sind. Um von einem Abschnitt zum nächsten zu kommen, scrollen Sie bitte hinunter und klicken Sie auf den Button „Weiter“.

Leider konnten wir den Fragebogen nicht in andere Sprachen übersetzen oder barrierefrei programmieren. In den offenen Feldern können Sie gerne auch in Serbisch, Kroatisch, Bosnisch und Türkisch schreiben. Bitte verwenden Sie nur lateinische Zeichen (keine kyrillischen z.B.), da der Fragebogen diese nicht erkennen kann.

Sollten Sie eine Person mit Einschränkung kennen, die sich für diesen Fragebogen interessiert, ihn aber nicht selber ausfüllen kann, können Sie ihn der Person z.B. vorlesen oder von einer Vertrauensperson ausfüllen lassen.

Vielen Dank, dass Sie an dieser Umfrage teilnehmen.

Bitte klicken Sie auf „weiter“, um die Befragung zu starten!

ABSCHNITT 1

Es ist uns bewusst, wie schwierig es manchmal ist, die richtigen Worte für Geschlechterbeschreibungen zu finden, besonders im Bereich transgeschlechtlicher Lebensweisen. Wir haben in diesem Fragebogen versucht, sensibel damit umzugehen und verwenden die Begriffe „gewähltes Geschlecht“, „Geschlechtsangleichung“, „TransSein“ und „transsexuelle Hintergründe“.

„Gewähltes Geschlecht“ steht für das Geschlecht, in dem eine Person hauptsächlich lebt oder vor hat zu leben. Für eine Frau mit transsexuellem Hintergrund wäre das gewählte Geschlecht also das einer Frau. Für einen Transmann das eines Mannes.

Der Begriff „Geschlechtsangleichung“ steht für den gesamten Prozess einer Angleichung zu einem der beiden Geschlechter Mann/ Frau. Dazu können genauso Veränderungen des Erscheinungsbildes über z.B. Kleidung oder Verhalten wie auch hormonelle Veränderungen und/oder körperliche Veränderungen mittels Operationen gehören.

Mit „TransSein“ meinen wir jegliches Überschreiten der meist bekannten Geschlechternormen. Dazu gehören für uns genauso Transsexuelle, Androgyne, Nonsexuelle, Transgender, Transvestiten/Crossdresser etc.

Viele Personen, die eine Geschlechtsangleichung gemacht haben, bezeichnen sich selber nicht als TransPerson, deswegen verwenden wir hier den Begriff „transsexuelle Hintergründe“.

Ich lebe als...

FrauzuMann (Transsexuelle_r, Transgender-Person oder Transvestit_in)

MannzuFrau (Transsexuelle_r, Transgender-Person oder Transvestit_in)

Frau mit transsexuellem Hintergrund

Mann mit transsexuellem Hintergrund

Ich lebe nicht als TransPerson – Bitte füllen Sie diesen Fragebogen NICHT weiter aus, sondern BEENDEN ihn hier.

Wenn Sie geschlechterüberschreitend leben, beschreiben Sie es bitte kurz näher:

Zur Zeit lebe ich in meinem gewählten Geschlecht...

nur zu Hause
nur beim Ausgehen
nur am Arbeitsplatz
zu Hause und beim Ausgehen
immer

Wenn Sie noch nicht IMMER in Ihrem gewählten Geschlecht leben, haben Sie es in Zukunft vor?

Ja
Nein
Weiß nicht

Wenn Sie jetzt noch nicht in Ihrem gewählten Geschlecht leben, was hält Sie davon ab? Mehrfachnennungen möglich.

Mein Beruf oder Arbeitsplatz
Meine Familie oder mein_e Partner_in
Mein privates Umfeld
Ich lebe lieber mehrere Geschlechter.
Ich möchte mich nur privat, beim Ausgehen, bei der Arbeit oder zu anderen besonderen Anlässen zeigen.

Beantworten sie diese Frage bitte nur, wenn Sie eine Geschlechtsangleichung gemacht haben: Ich begann meine Geschlechtsangleichung vor...

weniger als 5 Jahren
mehr als 5 Jahren
mehr als 10 Jahren
mehr als 20 Jahren

ABSCHNITT 2

Ich wohne derzeit in Österreich oder habe in Österreich gewohnt.

Ja
Teilweise
Nein

Wenn Sie die Frage mit Ja oder Teilweise beantwortet haben, in welchem Bundesland wohnen Sie?

Burgenland
Kärnten
Niederösterreich
Oberösterreich
Salzburg
Steiermark
Tirol
Vorarlberg

Mein Lebensmittelpunkt ist ...

in der Stadt
am Land
beides

Ich bin derzeit oder war früher in Österreich erwerbstätig.

Nein. Bitte füllen Sie diesen Fragebogen NICHT weiter aus, sondern BEENDEN ihn hier.

Ja
Ja, in Österreich und in einem oder mehreren anderen Ländern. – Bitte geben Sie das Land/die Länder an:

Haben Sie die österreichische Staatsbürgerschaft?

Ja
Nein, ich bin EU-Bürger_in
Nein, ich bin EWR-Bürger_in
Nein, ich bin Drittstaatenangehörige_r
Nein, ich bin anerkannter Flüchtling
Nein, ich bin Asylwerber_in
Ich habe keine Papiere

Mein Alter (in Jahren)

14–18
19–21
22–25
26–30
31–35
36–40
41–45
46–50
51–60
61–70
71+

Wenn Sie sich als (teilweise) behindert bezeichnen, geben Sie bitte die Form Ihrer Einschränkung an:

Sehen
Hören
Sprechen
Bewegen
Lernen
Andere – Bitte beschreiben Sie diese genauer:

ABSCHNITT 3

Ich bin derzeit oder war früher in Österreich erwerbstätig.

Angestellt (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig)
In Pension
Krank/arbeitsunfähig
Erwerbslos
Selbstständig oder freiberuflich

Ich verdiene meinen Lebensunterhalt hauptsächlich als/mit

Selbständige_r
Angestellte_r
staatlichen Zuschüssen (Stipendien, Arbeitslosengeld, Notstand, Sozialhilfe etc.)
Andere (Bitte geben Sie diese an):

Mein höchster erreichter Bildungsstand ist

Pflichtschule
Lehre
Berufsbildende mittlere Schule
Höhere Schule (AHS + BHS)
Universität, Hochschule oder hochschulverwandte Lehranstalt

Meine jährlichen BRUTTO-Einnahmen (ohne Steuerabzug) sind derzeit:

weniger als € 5.000
€ 5.000 – € 10.000
€ 10.001 – € 15.000
€ 15.001 – € 20.000
€ 20.001 – € 25.000
€ 25.001 – € 30.000
€ 30.001 – € 35.000
€ 35.001 – € 40.000
€ 40.001 – € 50.000
€ 50.001 – € 60.000
€ 60.001 – € 70.000
€ 70.001 – € 80.000
mehr als € 80.000

ABSCHNITT 4

In welchem Bereich arbeiten Sie bzw. haben Sie gearbeitet?

Privatwirtschaft
Verstaatlichter Industriezweig oder öffentliche Körperschaften
Anderer öffentlicher Sektor (z.B. Universitäten, Gemeinden, Gesundheitsbehörden, Polizei, Bundesheer etc.)
Wohlfahrt, Freiwilligensektor, Non-Profit-Organisationen, NGOs
Anderer Bereich (Bitte geben Sie diesen an):

Wie viele Personen arbeiten in diesem Unternehmen?

1–10
11–50
51–100
101+

Arbeiten Sie derzeit in Ihrem erlernten Beruf?

Ja
Nein

Wenn nein, warum nicht?

Ich habe kein Interesse mehr an diesem Beruf.
Ich habe keine Stelle in diesem Berufsfeld gefunden.
Ich habe als TransPerson bzw. Person mit transsexuellem Hintergrund in diesem Berufsfeld nichts mehr gefunden.

Wenn Sie nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten, haben Sie vor, es wieder zu tun?

Ja
Nein

Glauben Sie, dass sie wegen Ihres TransSeins/ transsexuellen Hintergrundes jemals eine Beförderung verpasst haben?

- Ja
- Nein
- Ich glaube nicht
- Ich weiß nicht

Wurden Sie aufgrund Ihres TransSeins/ transsexuellen Hintergrundes jemals gebeten, eine Arbeit zu erledigen, für die Sie überqualifiziert waren?

- Ja
- Nein
- Ich glaube nicht
- Ich weiß nicht

Hatten Sie jemals eines der folgenden Erlebnisse in Ihrer Arbeit wegen Ihres TransSeins oder Ihres transsexuellen Hintergrundes? Mehrfachnennungen möglich.

- Schlecht behandelt worden
- Bemerkungen
- Beschimpfungen
- (lebens-)bedrohliches Verhalten
- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Mobbing
- Nichts von all dem

Haben Sie aufgrund Ihres TransSeins oder Ihrer transsexuellen Hintergründe jemals die Arbeit gewechselt?

- Nein
- Ja – Beschreiben Sie bitte kurz die Umstände:

Hat Ihr TransSein bzw. ihr transsexueller Hintergrund jemals zu einer Kündigung geführt?

- Ja, einvernehmliche Lösung auf Druck der Arbeitgeber_innen
- Ja, einvernehmliche Lösung
- Ja, fristlose Kündigung
- Ja, ich habe gekündigt
- Nein

ABSCHNITT 5

Wurden Sie in der Arbeit je gebeten, die Umkleieräume Ihres früheren Geschlechts oder stattdessen die Toilette zu benutzen?

- Ja
- Manchmal
- Nein
- In meiner Arbeit gibt es keine Umkleidekabinen

Hatten Sie je folgende Erlebnisse, wenn Sie in der Arbeit in die Umkleieräume Ihres gewählten Geschlechts gingen? Mehrfachnennungen möglich

- Auf negative Weise anders behandelt worden
- Bemerkungen
- Beschimpfungen
- (lebens-)bedrohliches Verhalten
- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Nichts von all dem
- Ich vermeide Umkleieräume
- In meiner Arbeit gibt es keine Umkleieräume

Wurden Sie in der Arbeit je gebeten, die Toiletten Ihres früheren Geschlechts oder die Toilette für Menschen mit Behinderung zu benutzen?

- Ja
- Manchmal
- Nein

Hatten Sie auf den Toiletten in Ihrem Unternehmen wegen Ihres TransSeins bzw. transsexuellen Hintergrundes jemals folgende Erlebnisse? Mehrfachnennungen möglich

- Bemerkungen
- Beschimpfungen
- (lebens-)bedrohliches Verhalten
- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Nichts von all dem
- Ich vermeide die Toiletten in der Arbeit
- Ich benutze die Toilette für Menschen mit Behinderung

ABSCHNITT 6

Fühlen Sie sich von Ihren Arbeitskolleg_innen wegen Ihres TransSeins/transsexuellen Hintergrundes ausgeschlossen?

- Ja
- Manchmal
- Nein
- Weiß nicht

Hatten Sie aufgrund ihres TransSeins/transsexuellen Hintergrundes je eines der folgenden Erlebnisse mit ihren Arbeitskolleg_innen bzw. Mitarbeiter_innen? Mehrfachnennungen möglich

- Auf negative Weise anders behandelt worden
- Bemerkungen
- Beschimpfungen
- (lebens-)bedrohliches Verhalten
- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Nichts von all dem

Hatte Sie das Gefühl, dass Ihre derzeitigen Arbeitskolleg_innen/Mitarbeiter_innen Sie in Ihrem gewählten Geschlecht sehen? Sprechen sie Sie zum Beispiel mit ihrem gewählten Namen und Geschlecht an?

- Ja
- Nein - aber sie versuchen es
- Nein - sie versuchen es auch nicht
- Sie wissen nichts von meinem TransSein bzw. meinem transsexuellen Hintergrund

Wurde Sie von Ihren Arbeitgeber_innen/Arbeitskolleg_innen bzw. Mitarbeiter_innen in formellen Kontexten jemals NICHT mit ihrem gewählten Geschlecht angesprochen - zum Beispiel in Emails, schriftlicher Korrespondenz?

- Ja
- Nein
- Nein - aber informell

Haben Sie in Ihrer Arbeit im Kontakt mit Kund_innen je folgendes erlebt und das Gefühl, dass es wegen Ihres TransSeins bzw. Ihrer transsexuellen Hintergründe passierte? Mehrfachnennungen möglich

- Bemerkungen
- Beschimpfungen
- (lebens-)bedrohliches Verhalten
- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Nichts von all dem

Wenn Sie mit Kindern arbeiten: wurde Ihnen der Kontakt mit Kindern jemals aufgrund Ihres TransSeins bzw. Ihres transsexuellen Hintergrundes eingeschränkt oder Ihnen vorgeschlagen, den Kontakt einzuschränken?

- Ja
- Teilweise
- Nein

ABSCHNITT 7

Sind Sie in Ihrer Arbeit als TransPerson geoutet?

Ja, aber nur vor den Arbeitgebenden

Ja, aber nur vor den Kolleg_innen

Ja, vor den Arbeitgebenden und Kolleg_innen

Nein - Beschreiben Sie bitte kurz, warum nicht und gehen sie dann weiter zu Abschnitt 8

Wenn Sie sich im Arbeitsverhältnis geoutet haben, hat sich das Berufsklima nach Ihrem Outing verändert?

Ja, im negativen Sinne

Ja, im positiven Sinne

Nein, nichts hat sich geändert

Hat sich Ihre Position in ihrer Arbeitsstelle während oder nach Ihrem Outing geändert?

Ja, im negativen Sinne

Ja, im positiven Sinne

Nein, nichts hat sich geändert

Haben Sie eines der folgenden Erlebnisse an Ihrer Arbeitsstelle wegen Ihres Outings? Mehrfachnennungen möglich.

Schlecht behandelt worden

Bemerkungen

Beschimpfungen

(lebens-)bedrohliches Verhalten

Körperliche Gewalt

Sexuelle Gewalt

Nichts von all dem

Sind Sie während und nach Ihrem Outing in diesem Arbeitsverhältnis geblieben?

Ja

Nein

Hat Ihr Outing zu einem Bruch in Ihren Beziehungen zu Ihren Arbeitskolleg_innen und Arbeitgeber_innen geführt?

Ja

Teilweise

Nein

Hat Ihr Outing jemals zu einer Kündigung geführt?

Ja, einvernehmliche Lösung

Ja, fristlose Kündigung

Ja, ich habe gekündigt

Nein

ABSCHNITT 8

Dieser Abschnitt richtet sich an alle, die in der Arbeit oder auf Arbeitssuche eine Geschlechtsangleichung gemacht haben. Wenn Sie keine Geschlechtsangleichung gemacht haben und das auch im Laufe dieses Jahres nicht vorhaben, gehen Sie bitte weiter zum nächsten Abschnitt. Danke.

Hatten Sie aufgrund Ihrer Geschlechtsangleichung je eines der folgenden Erlebnisse mit Ihren Arbeitskolleg_innen bzw. Mitarbeiter_innen? Mehrfachnennungen möglich.

Auf negative Weise anders behandelt worden

Bemerkungen

Beschimpfungen

(lebens-)bedrohliches Verhalten

Körperliche Gewalt

Sexuelle Gewalt

Nichts von all dem

Hat sich ihre Position während oder nach Ihrer Geschlechtsangleichung im Unternehmen verändert?

Ja, ich bin aufgestiegen

Ja, ich bin abgestiegen

Ja, ich bin nicht mehr dort

Nein

Hat Ihre Geschlechtsangleichung jemals zu einer Kündigung geführt?

Ja, einvernehmliche Lösung auf Druck der Arbeitgeber_innen

Ja, einvernehmliche Lösung

Ja, fristlose Kündigung

Ja, ich habe gekündigt

Nein

Wenn Sie in der Arbeit Ihre Geschlechtsangleichung hatten oder dies im Laufe dieses Jahres tun wollen: Haben Sie wegen Ihrer Geschlechtsangleichung Ihren Job gewechselt oder sind Sie dabei, deswegen Ihren Job zu wechseln?

Ja

Nein

Nein, aber ich überlege es mir

ABSCHNITT 9

Wissen Sie, dass Angestellte in der Arbeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz als TransPersonen aufgrund des Geschlechts vor Diskriminierungen geschützt sind?

Ja
Nein

Wenn ja, von wem haben Sie das erfahren?

Arbeitgeber_in
Betriebsrat/-rätin
Arbeitskolleg_innen
Arbeiterkammer
Ich habe es selbst herausgefunden
Ich habe es von woanders erfahren - Geben Sie bitte an, woher:

Haben sie das Gleichbehandlungsgesetz schon einmal angewendet? Mehrfachnennungen möglich

Ja, aufgrund von Geschlechtsidentität (Transpersonen)
Ja, aufgrund von Geschlecht als Frau
Ja, aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit
Ja, aufgrund von Religion
Ja, aufgrund von Weltanschauung
Ja, aufgrund von Alter
Ja, aufgrund von sexueller Orientierung
Nein

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Ansprechperson für TransPersonen/ Personen mit transsexuellem Hintergrund? Mehrfachnennungen möglich.

Nein
Ich weiß nicht
Ja, Gleichbehandlungsbeauftragte_r
Ja, Betriebsrat/_rätin
Ja, Transgenderbeauftragte_r
Ja, andere - bitte geben Sie dies kurz an:

Haben Sie sich bei Problemen aufgrund Ihres TransSeins bzw. Ihres transsexuellen Hintergrundes in Zusammenhang mit der Arbeitsstelle an eine zuständige Person gewendet?

Ja, an eine Ansprechperson im Unternehmen
Ja, an eine Ansprechperson außerhalb des Unternehmens
Nein

Wenn ja, welche Auswirkungen hatte das auf Ihr Berufsleben? Beschreiben Sie sie bitte kurz:

ABSCHNITT 10

Haben Sie Ihre Dokumente auf Ihren gewählten Namen und/oder ihr gewähltes Geschlecht ändern lassen?

Ja
Teilweise
Nein - Bitte gehen Sie weiter zu Abschnitt 11

Welche Dokumente haben Sie auf Ihren gewählten Namen ändern lassen? Mehrfachnennungen möglich.

Grundschulzeugnis
Hauptschulzeugnis bzw. Unterstufenzeugnis
Abschlusszeugnis der Lehre
Meisterprüfungszeugnis
Maturazeugnis
(Fach-)Hochschulabschluss
Bestätigungen bzw. Zeugnisse für andere Weiterbildungen
Geburtsurkunde
Reisepass
Personalausweis bzw. Identitätskarte
Führerschein
Ich habe keine solchen Dokumente.
Meine Dokumente werden in Österreich nicht anerkannt.
Ich kann meine Dokumente nicht auf meinen gewählten Namen ändern lassen, weil ich die Voraussetzungen dafür nicht habe (Gutachten).
Ich kann meine Dokumente nicht auf meinen gewählten Namen ändern lassen, weil meine Gutachten, Hormonbefunde und Operationsbefunde in Österreich nicht anerkannt werden.
Wenn Sie andere Dokumente haben ändern lassen, welche waren das?

Welche Dokumente haben Sie auf Ihr gewähltes Geschlecht ändern lassen? Mehrfachnennungen möglich

Grundschulzeugnis
Hauptschulzeugnis bzw. Unterstufenzeugnis
Abschlusszeugnis der Lehre
Meisterprüfungszeugnis
Maturazeugnis
(Fach-)Hochschulabschluss
Bestätigungen bzw. Zeugnisse für andere Weiterbildungen
Geburtsurkunde
Reisepass
Personalausweis bzw. Identitätskarte
Führerschein
Ich habe keine solchen Dokumente
Meine Dokumente werden in Österreich nicht anerkannt.
Ich kann meine Dokumente nicht auf mein gewähltes Geschlecht ändern lassen, weil ich die Voraussetzungen dafür nicht habe (Gutachten, Hormone, Operationen).
Ich kann meine Dokumente nicht auf mein gewähltes Geschlecht ändern lassen, weil meine Gutachten, Hormonbefunde und Operationsbefunde in Österreich nicht anerkannt werden.
Wenn Sie andere Dokumente haben ändern lassen, welche waren das?

Wie würden Sie den Umgang mit Ihren Dokumentenänderungen auf den zuständigen Ämtern beschreiben?

Sehr gut
Gut
Mittelmäßig
Schlecht
Die Änderungen wurden mir verweigert.
Geben Sie bitte ein Beispiel für einen besonders guten oder besonders schlechten Umgang mit Ihren Dokumentenänderungen.

Wie würden Sie den Umgang mit Ihren Dokumentenänderungen in Ihrer Lehrstelle/ Schule/ Universität/ (Fach-)Hochschule beschreiben?

Sehr gut
Gut
Mittelmäßig
Schlecht
Die Änderungen wurden mir verweigert.

Wenn Ihre Zeugnisse nicht geändert wurden, hat das oder hatte es einen Einfluss auf Ihre Arbeitssuche?

Ja, positiven Einfluss
Ja, negativen Einfluss
Nein, es hatte keinen Einfluss
Ich war nie auf Arbeitssuche mit nicht-geänderten Dokumenten.

ABSCHNITT 11

In diesem Abschnitt interessiert uns, wie es TransPersonen und Personen mit transsexuellem Hintergrund auf der Arbeitssuche geht bzw. ergangen ist. Wenn Sie bis jetzt noch nie auf Arbeitssuche waren, gehen Sie bitte weiter zum nächsten Abschnitt.

Denken Sie, dass es als TransPerson schwierig ist, eine Arbeit zu finden?

Ja
Teilweise
Nein
Bitte, beschreiben Sie kurz, warum Sie das glauben:

Sind Sie derzeit auf Arbeitssuche oder waren Sie es als TransPerson/ Person mit transsexuellem Hintergrund?

Ja
Nein - Bitte gehen Sie weiter zum nächsten Abschnitt.

Haben Sie während Ihrer Arbeitssuche folgendes aufgrund Ihres TransSeins bzw. Ihres transsexuellen Hintergrundes erlebt? Mehrfachnennungen möglich.

Bemerkungen
Beschimpfungen
(lebens-)bedrohliches Verhalten
Körperliche Gewalt
Sexuelle Gewalt
Nichts von all dem

Wenn sie eines der oben genannten auf Ihrer Arbeitssuche erlebt haben, geben Sie bitte ein Beispiel:

Über welche Kontakte suchen bzw. suchten Sie Arbeit?

Arbeitsmarktservice (AMS)
TransOrganisationen wie TransX, Mike´s Transfer etc.
Anzeigen
Private Kontakte
Andere - Bitte geben Sie diese kurz an:

Sind Sie oder waren Sie jemals als TransPerson bzw. Person mit transsexuellem Hintergrund arbeitssuchend gemeldet?

Ja
Nein - Beschreiben Sie bitte kurz, warum nicht:
Wenn ja, wie fühlen Sie sich vom AMS als TransPerson bzw. Person mit transsexuellem Hintergrund behandelt?

Sensibel
Teilweise sensibel
Nicht sensibel
TransSein/ transsexueller Hintergrund macht keinen Unterschied

Kennen Sie eine Ansprechperson für TransPersonen bzw. Personen mit transsexuellem Hintergrund beim AMS?

Nein
Ja - Bitte geben Sie Namen und Position ein:

Haben Sie diese Person schon einmal kontaktiert?

Ja
Nein

ABSCHNITT 12

Wie könnte die Situation von TransPersonen bzw. Personen mit transsexuellem Hintergrund am Arbeitsmarkt verbessert werden?

Haben Sie sonst noch etwas hinzuzufügen?

Vielen Dank, dass Sie an dieser Umfrage teilgenommen haben!

Impressum:

Vlatka Frketić, Persson Perry Baumgartinger
diskursiv - Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge
www.diskursiv.at ::: verein@diskursiv.at

Layout/Print: gangart

Wien, August 2008

Diese Studie wurde im Rahmen des Projekts "Collective Start" aus den Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) gefördert, welches vom Verein maiz - autonomes Zentrum von und für Migrantinnen inhaltlich und finanziell koordiniert wurde.

