

Geschlechtliche Diversität «managen»?!

Die Integration von Geschlechtsidentität im Personalentwicklungs- und Bildungsbereich

Arn Thorben Sauer

Der Verein TransInterQueer e.V. (TrIQ) verfügt durch die, seit 2006 gemeinsam mit ABQueer e.V. durchgeführte, Transberatung, und über eine deutschlandweit einmalige, da professionelle *und* qualifizierte Peer-Beratung auch von intergeschlechtlichen Menschen. Durch die langjährige Beratungserfahrung und nicht zuletzt das hohe ehrenamtliche Engagement im Community-Building von/für Trans/Inter*, ist über die Jahre ein einzigartiger Erfahrungsschatz zu Geschlechtsidentität entstanden. Der Vortrag gab einen kurzen Einblick. Er befasste sich mit der Darstellung der Lebens- und Diskriminierungssituation beschränkt auf Trans*-Menschen international (Franzen & Sauer 2010)¹ und stellte erste, aktuelle Forschungsergebnisse aus Deutschland vor (LesMigraS 2012²; LSVD 2012³). Zu Inter* existieren derzeit keine sozialwissenschaftlich-empirischen Forschungen. Der Referent verknüpfte die trans*-relevanten Befunde jener Studie mit der Beratungsperspektive, denn eine weitere Besonderheit von TrIQ ist die Verkopplung von Beratung und Aufklärung mit wissenschaftlicher Wissensproduktion. So werden Beratungsprozesse und -inhalte qualitätsgesichert und umgekehrt fließen Beratungserfahrungen in die Wissensproduktion ein.

Eingangs war festzustellen, dass Trans*-Menschen schon in der Schule gravierender Diskriminierung ausgesetzt sind: Mobbing, schlechtere Benotungen, Vorurteile seitens Schüler_innen und Lehrer_innen, amtliche Hindernisse und Inflexibilität bei Namensänderungen und der Anrede, bauliche Beschränkungen und insgesamt die Wirkmächtigkeit des Zwei-Geschlechter-Systems auch im Sozial- und Bildungsraum Schule. Daher haben Trans*-Kinder und Jugendliche schlechtere Chancen auf einen guten Bildungsabschluss, was für andere Länder in höheren Schul-Drop-out-Raten feststellbar ist. Auffallend sind auch die selbst gegenüber homosexuellen Jugendlichen stark erhöhten Suizidversuchsraten (ca. 30%)

¹ Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?jsessionid=41DAAF699F7FE8A027C0FB627D9F9AD2.2_cid332?__blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 10.06.2013).

² Zusammenfassung der LesMigraS Frauen, Lesben, Trans* Antigewaltstudie, http://www.lesmigras.de/tl_files/lesmigras/kampagne/Studie_Zusammenfassung_LesMigraS.pdf (zuletzt aufgerufen am 10.06.2013).

³ LSVD Landesverband NRW, http://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2012/10/Studie_Lebenssituation-von-Transsexuellen.pdf (zuletzt aufgerufen am 10.06.2013).

und Suizidgedanken (bspw. variierend zwischen 60-70% bei transmännlichen bzw. transweiblichen Jugendlichen) von Trans*.

Trans* werden auch im Arbeitsleben, z.B. in Einstellungsverfahren diskriminiert. Bewerbungsverfahren mit Passfoto sind starke Diskriminierungs-Driver. Trans* fällt es oft schwer, lückenlose und kohärente Bewerbungsunterlagen einzureichen, weil die Namensänderung in Referenzen und Zeugnissen – trotz gerichtlicher Regelung und des rechtlichen Anrechts auf rückdatierte Originalzeugnisse⁴ – in der Praxis oft Schwierigkeiten bereitet. So bleiben Trans*-Menschen oft lange Zeit ohne ihre Identität widerspiegelnde offizielle Dokumente, was Diskriminierungen Tür und Tor öffnet. Daher sind Trans* oft unterbezahlt, weil sie nicht ihren Qualifikationen entsprechend beschäftigt sind, und überdurchschnittlich häufig arbeitslos.

Trans*-Menschen selbst empfinden das bestehende Gesundheitssystem in Deutschland oft nicht als Hilfe, da es hohe Hürden für die medizinische Geschlechtsangleichung aufstellt. Transsexualität ist als psychische Störung klassifiziert, was die Menschen stigmatisiert. Zur Diagnosestellung ist eine einjährige verpflichtende Psychotherapie (sog. «Zwangs-Therapie») und ein Alltagstest im Identitätsgeschlecht ohne unterstützende medizinische Leistungen, wie Hormontherapie, gefordert. Ist die Diagnose dann endlich erwirkt, dauern die krankenkassenrechtlichen Genehmigungsverfahren (zu) lange bzw. werden oft abgelehnt, hinausgezögert – insgesamt ein entmündigender Prozess, der von einem hohen Grad an Fremdbestimmung geprägt ist. Auch der rechtliche Weg der Personenstands- und Vornamensänderung nach dem Transsexuellengesetz (TSG) wird als zu langwierig, kostspielig, unnötig kompliziert und fremdbestimmt empfunden. Das Selbstbestimmungsrecht sehen vielen Trans* in Deutschland unter den geltenden rechtlichen und medizinischen Rahmenbedingungen als nicht gewahrt an (vgl. die Forderungen zur Reform des Transsexuellenrechts 2012)⁵.

Der Vortrag bezog sich auch ad hoc auf die Vorredner_innen, in deren Arbeitszusammenhängen (KOMBI, Akademie Waldschlößchen) und Studien (Dr. Klocke) klar benannt wurde, dass die Gruppe der transsexuellen, transgender, transidenten, transgeschlechtlichen, kurz Trans*-Menschen, die am meisten stigmatisierte und diskriminierte Untergruppe des LSBTI-Sammellabels ist – den Aspekt von Mehrfachdiskriminierungen ausgenommen. Der Referent betonte, dass weder Trans* noch Inter* bisher in unternehmerischen Diversity-Strategien und -Konzepten integriert, mitgedacht und nur sehr selten mit genannt seien. Es ist jedoch wichtig, Trans* und Inter* endlich nicht nur mit zu nennen, um eine erste Sichtbarkeit zu schaffen, sondern aktiv in Empowerment und Antidiskriminierungsmaßnahmen einzubeziehen, sie selbst bestimmen und gestalten zu lassen. Der

⁴ Gilt nur nach einem erfolgreich durchlaufenen Verfahren nach Transsexuellengesetz (TSG) § 1 und/oder § 8.

⁵ Erstellt vom bundesweiten Arbeitskreis TSG Reform bestehend aus Trans*-Selbstorganisationen und -Einzelpersonen, www.tsgreform.de (zuletzt aufgerufen am 10.06.2013).

Referent rief daher abschließend zu umfassenden und dringenden gesamtgesellschaftlichen Bemühungen auf, die politisch, rechtlich und gesundheitlich die Selbstbestimmung von Trans* sicherstellen und ihre Akzeptanz und Integration im Bildungs- und Ausbildungsbereich, auf dem Arbeitsmarkt, und insgesamt auf die gesellschaftliche Teilhabe bezogen, mittels Antidiskriminierungsmaßnahmen forcieren. Der Verein TransInterQueer e.V.⁶ ist in diesem Prozess ein_e gute_r Ansprechpartner_in und gerne bereit, die vorhandenen Kompetenzen einzuspeisen.

⁶ www.transinterqueer.org (zuletzt aufgerufen am 10.06.2013).