

TRANSGENDER

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Trans Menschen sind derzeit medial präsent wie nie - und werden heiß diskutiert. Trotzdem wissen viele Menschen gar nicht, was „trans sein“ eigentlich bedeutet. Dabei ist das eigentlich ganz einfach: Jedem Mensch wird bei der Geburt aufgrund der äußeren Geschlechtsmerkmale ein Geschlecht zugeteilt, normalerweise „weiblich“ oder „männlich“. Fühlt sich das für die Person später im Leben passend an, ist sie cisgeschlechtlich. Passt es nicht, ist sie transgeschlechtlich und kann z.B. durch medizinische Maßnahmen ihr Geschlecht anpassen.



Manche Menschen finden sich im binären „weiblich - männlich“ Schema gar nicht wieder; sie bezeichnet man als Oberbegriff als nichtbinär. Wer schon von Geburt an körperlich nicht in das Schema passt, ist intergeschlechtlich. Ihnen allen ist gemeinsam: Nicht der geschlechtlichen Norm zu entsprechen, kann am Arbeitsplatz ein enormes Hindernis sein. Wie kannst du sie unterstützen?

Dos

- **Nutze gendersensible Sprache.** Damit schließt du alle ein und sprichst sie respektvoll an.
- **Sei sichtbar Verbündete*r.** Indem du z.B. aktiv deine Pronomen teilst, trans Menschen gezielt ansprichst, klar Stellung beziehst signalisierst du trans Kolleg*innen, dass sie bei dir sicher sind.
- **Sag was.** Wenn du Transfeindlichkeit beobachtest, schau nicht weg. Auch und gerade dann nicht, wenn (vermeintlich) keine trans Person anwesend ist.
- **Ent-gendere den Arbeitsplatz.** Vermeide soweit wie möglich unnötige Abfragen von Geschlecht und Aufteilungen nach "weiblich" und "männlich" (z.B. bei Toiletten, Kleiderordnungen oder Geschenken.)

Don'ts

- **Vermeide Vorannahmen.** Du kannst Menschen ihr Geschlecht nicht unbedingt ansehen. Nicht jede „männlich“ aussehende Person ist ein Mann, nicht jede „androgyn“ Person ist nichtbinär, usw.
- **Falle nicht auf Fake News rein.** Gerade zu trans Menschen kursieren endlose Fehlinformationen, selbst in seriösen und akademischen Medien. Informiere dich und höre Betroffenen zu.
- **Stelle keine intimen Fragen.** Zumindest nicht, wenn du die Person nicht sehr gut kennst. Wenn du neugierig über trans Themen bist, gibt es online viele gute Informationen von Fachverbänden.
- **Vermeide ungefragte Ratschläge.** Auch wenn es nett gemeint ist: Kommentare a la „Als Frau solltest du...“ oder „Du würdest mehr wie ein Mann wirken, wenn du...“ können verletzend sein.



Tips

Transfeindlichkeit anzusprechen ist leichter gesagt als getan. Hier sind drei Szenarien und mögliche Antworten.

Gut gemeint, aber uninformiert: Freundlich korrigieren und ermutigen.

„Es ist so komisch, sie plötzlich Tim zu nennen. Ich verstehe diese Trans-Sache nicht.“ – „Du musst seine Identität nicht verstehen, um sie zu respektieren. Versuch doch für den Anfang, dir zu merken, dass er jetzt mit „er“ angesprochen wird. Das wird schon!“

War das jetzt transfeindlich? Fragen entlarven die Absicht - so kannst du Missverständnisse ausräumen und Diskriminierung bloßstellen.

*„Ich kann mir nicht so richtig vorstellen, so jemand einzustellen.“ –
“Warum? Was sind deine Sorgen oder Befürchtungen?“*

Klare Fehlinformationen: Korrigieren und Wissen teilen - wer nicht ernsthaft fehlinformiert ist, wird es zu schätzen wissen.

„Erwachsene können ja machen, was sie wollen, aber diese Leute wollen Kinder umoperieren!“ – „Das stimmt so nicht. Wenn du möchtest, kann ich dir ein paar Artikel weiterleiten, wo erklärt wird, wie medizinische Begleitung von trans Kindern aussieht.“

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

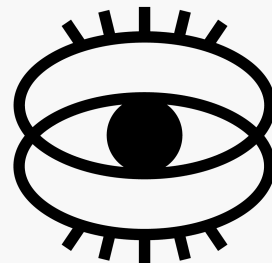
Wir gestalten eine Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE