



Masterarbeit

Coming-Out von trans* Menschen am Arbeitsplatz

Ein Thema – zwei Blickwinkel

Magdalena Loritz

Vertiefungsrichtung Klinische Psychologie

Referentin: Silvia Passalacqua

Greifenberg, Mai 2020

Diese Arbeit wurde im Rahmen des konsekutiven Masterstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie,
Pfungstweidstrasse 96, Postfach 707, CH-8037 Zürich

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurden acht Interviews mit trans* Personen, welche sich an ihrem Arbeitsplatz bereits geoutet haben sowie drei Interviews mit Vertretenden von Anlauf- und Beratungsstellen geführt. Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, welche praktischen sowie psychologischen Faktoren hilfreich und unterstützend während des Prozesses eines Coming-Outs für trans* Personen sind, um somit den Prozess für alle Beteiligten positiv zu gestalten. Die acht episodischen und drei halbstrukturierten Leitfadeninterviews wurden mittels der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den Vorbereitungen für ein Coming-Out am Arbeitsplatz die Beschaffung von Informationen im Internet, durch Literatur oder Broschüren, die Unterstützung durch Fachpersonen wie beispielsweise Psychologinnen oder Psychologen und durch Mitarbeitende von Anlauf- und Beratungsstellen auf Grund deren Erfahrungen und Expertise im Bereich der Transidentität und Coming-Outs, hilfreich sein können. Während des Outings sind ein strukturiertes Vorgehen sowie die Unterstützung Dritter hilfreich, um die trans* Person während dieses Prozesses psychisch und kommunikativ zu begleiten.

Nach dem Outing am Arbeitsplatz ist es für trans* Personen hilfreich, mit dem richtigen Pronomen sowie Namen angesprochen zu werden, die künftige Nutzung von Sanitär- und Garderobennutzung im Unternehmen zu besprechen, nicht durch Dritte fremdgeoutet zu werden sowie unbürokratische Änderungen im administrativen Bereich zu erhalten.

Unternehmen können zum Gelingen eines Outings am Arbeitsplatz beitragen, indem sie sich präventiv mit dem Thema Coming-Out am Arbeitsplatz auseinandersetzen beziehungsweise wissen, wo schnelle und kompetente Hilfe im Falle eines Outings herangezogen werden kann. Weiter können Unternehmen Informationsmaterial für Interessierte bereitstellen oder Aufklärungs- und Informationsangebote der Anlauf- und Beratungsstellen in Anspruch nehmen sowie geschlechtsneutrale Räumlichkeiten kennzeichnen.

Schlagwörter: Transidentität, trans*, Arbeitsplatz, work place, Coming-Out, Unternehmen

Inhalt

1	Einleitung.....	1
1.1	Historischer Hintergrund	2
1.2	Begriffsbestimmungen	2
1.3	Klassifikationen	4
1.3.1	Internationale Klassifikation psychischer Störungen.....	4
1.3.2	Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen	4
1.3.3	Der Entpathologisierungsprozess.....	5
1.4	Epidemiologie	6
1.5	Ätiologie	7
1.5.1	Biomedizinischer Ansatz	7
1.5.2	Tiefenpsychologischer Ansatz	8
1.5.3	Psychoanalytischer Ansatz.....	8
1.5.4	Lerntheoretischer Ansatz	9
1.6	Rechtliche Situation in der Schweiz	9
1.7	Der Prozess des Coming-Outs	10
1.8	Aktueller Forschungsstand zu trans* Menschen im Arbeitsleben.....	11
1.8.1	Studien aus dem deutschsprachigen Raum	12
1.8.2	Forschung aus dem europäischen Raum	15
1.9	Fragestellung.....	16
1.10	Abgrenzung.....	17
2	Methode	17
2.1	Stichprobe	17
2.1.1	Ein- und Ausschlusskriterien	17
2.1.2	Stichprobenrekrutierung.....	18
2.1.3	Stichprobenbeschreibung	19
2.2	Datenerhebung	20
2.2.1	Erhebungsinstrumente.....	20
2.2.2	Leitfadenkonstruktion	21
2.2.3	Interviewdurchführung.....	23
2.3	Auswertungsmethode.....	24
2.3.1	Transkription	24
2.3.2	Datenauswertung.....	24

3	Ergebnisse	28
3.1	Relevante Themen und Kategorien der trans* Personen	28
3.2	Beschreibung und Interpretation der Kategorien der trans* Personen	29
3.2.1	Erfahrungen vor dem Coming-Out	29
3.2.2	Erfahrungen während des Coming-Outs	33
3.2.3	Erfahrungen nach dem Coming-Out	34
3.3	Zusammenfassung der Ergebnisse der Anlauf- und Beratungsstellen.....	37
3.3.1	Anlauf- und Beratungsstellen in der Schweiz	38
3.3.2	Trans* Personen	39
3.3.3	Unternehmen	40
4	Diskussion	43
4.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	43
4.1.1	Vor dem Coming-Out	43
4.1.2	Während des Coming-Outs	45
4.1.3	Nach dem Coming-Out	46
4.2	Kritische Auseinandersetzung	46
4.2.1	Stichprobenkritik	46
4.2.2	Methodenkritik	47
4.3	Fazit und Ausblick	48
	Literatur	51
	Anhang	56
	Anhang A Informationsflyer trans* Personen	
	Anhang B Informationsflyer Unternehmen	
	Anhang C Interviewleitfaden trans* Personen	
	Anhang D Interviewleitfaden Anlauf- und Beratungsstellen	
	Anhang E Einverständniserklärung	
	Anhang F Postskript	
	Anhang G Transkriptionsregeln	

Abbildungen

Abbildung 1. Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018)	25
Abbildung 2. Übersicht Kategoriensystem trans* Personen	26
Abbildung 3. Für die Beantwortung der Fragestellung relevante Kategorien	28
Abbildung 4. Abschliessende Darstellung des Kategoriensystems	29

Tabellen

Tabelle 1. Soziodemographische Daten der trans* Personen	19
Tabelle 2. Übersicht Kategoriensystem Anlauf- und Beratungsstellen	27
Tabelle 3. Abschliessende Darstellung des Kategoriensystems Anlauf- und Beratungsstellen	37

Abkürzungen

DSM	Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen
ICD	Internationale Klassifikation psychischer Störungen
TGNS	Transgender Network Switzerland
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

1 Einleitung

Ob Transgender, Transfrau/Transmann, Transidentität oder Transsexuell – das Spektrum für die Beschreibung von Menschen, bei welchen das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht nicht mit deren Geschlechtsidentität übereinstimmt, ist gross (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010; Silbermayr, 2016). Transidentität ist ein Phänomen, welches das herkömmliche Zwei-Geschlechter-Denkmodell stört und somit keinen Platz lässt für Menschen, die sich im biologisch falschen Körper fühlen und ihre Identität geschlechtskonträr empfinden (Vetter, 2010). Dass diese Menschen im alltäglichen Leben, insbesondere jedoch im Arbeitsleben, starken Diskriminierungen ausgesetzt sind, zeigen zahlreiche Studien (Baldacchino, Grech & Calleja, 2008; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010; Frketic & Baumgartinger, 2008; Frohn, Meinhold & Schmidt, 2017). So sind trans* Personen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und bei Karrierechancen immer noch benachteiligt, erfahren Ablehnung und Belästigung bis hin zu Gewalt und sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitsverlust, Arbeitslosigkeit sowie Armut betroffen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010). Einen wichtigen Schritt im Prozess der Entpathologisierung, Entstigmatisierung und Entmarginalisierung leisten sowohl die internationale Klassifikation psychischer Störungen (ICD) als auch das Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen (DSM), indem sie in den neu erscheinenden Auflagen Transidentität nicht mehr als psychische Krankheit, sondern als Geschlechtsinkongruenz beziehungsweise Genderdysphorie kennzeichnen.

In der bisherigen Forschung zu trans* Menschen im Arbeitsleben wurde der Fokus mehrheitlich auf die Auswirkungen und Folgen eines Coming-Outs sowie Diskriminierungserfahrungen und die generelle Arbeitsmarktsituation gelegt. Dabei wird mittels quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden versucht, die Arbeitsmarktsituation durch die subjektiven Sichtweisen der Teilnehmenden darzustellen und mögliche Ursachen und Lösungen zu finden.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es daher, die hilfreichen und unterstützenden Faktoren, welche bereits bei den Vorbereitungen eines Coming-Outs sowie beim Coming-Out am Arbeitsplatz selbst eine Rolle spielen, herauszuarbeiten. Dafür werden Interviews sowohl mit trans* Menschen, die sich am Arbeitsplatz bereits geoutet haben, als auch mit Anlauf- und Beratungsstellen für Unternehmen und trans* Personen geführt, um so einen Beitrag zur Optimierung des Outingprozesses zu leisten.

1.1 Historischer Hintergrund

Laut Pfäfflin (2015) wurde das Adjektiv *transsexuell* erstmals von Magnus Hirschfeld im Jahre 1923 verwendet. Bis in die 1970er Jahre war es aber durchaus üblich noch von Transvestiten anstatt von Transsexuellen zu sprechen (Pfäfflin, 2015). Der Begriff Transvestiten hat seinen Ursprung in der medizinisch-psychologischen Diagnostik (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010). Dabei handelt es sich um das Tragen „gegengeschlechtlicher Kleider“, um die Zugehörigkeit des jeweils anderen Geschlechts zeitweilig zu erleben, wobei jedoch nicht der Wunsch nach dauerhaftem Geschlechtswechsel oder chirurgischen Eingriffen besteht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010).

Das Wort *Transgender* wurde von Virginia Prince in den 1970er Jahren etabliert, welche selbst als Frau lebte, ohne ihren Körper operativ verändern zu lassen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010; Pfäfflin, 2015). Weiter verstand Prince unter dem Begriff Transgender Männer, die zwar als Frauen lebten und auch weibliche Hormone zu sich nahmen, sich jedoch nicht geschlechtsangleichenden, chirurgischen Eingriffen unterziehen wollten bzw. diese explizit ablehnten (Pfäfflin, 2015). *Trans* ist ein Begriff, welcher seit Ende der 1990er Jahre insbesondere im englischen Sprachraum verwendet wird. Im deutschsprachigen Raum ist jedoch jüngst der Begriff *Trans** verbreitet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010). Es ist ein weit gefasster Oberbegriff, der für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen steht. Der Stern „*“ dient dabei als Platzhalter für diverse Komposita.

1.2 Begriffsbestimmungen

Als *Transsexuelle* bezeichnen sich Menschen, die sich mit dem jeweils anderen als bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren und ihren Körper dem „Gegengeschlecht“ angleichen wollen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010; Vetter, 2010). Dabei geht es jedoch nicht um die Sexualität oder ihre Ausrichtung, sondern um das Problem des Geschlechterlebens und des Geschlechtsbewusstseins, also der Geschlechtsidentität (Vetter, 2010). Betroffene empfinden ihren Körper als nicht stimmig und erleben dies als sehr leidvoll. Daher haben Transsexuelle oft das Bedürfnis, ihre Körper mittels Hormonen, geschlechtsangleichenden Operationen oder anderen Schritten zu verändern (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010). Da der Begriff aber fälschlicherweise den Eindruck weckt, er beziehe sich auf sexuelles Verhalten, werden von

vielen die Begriffe Transgeschlechtlichkeit oder Transidentität bevorzugt (Der Tagesspiegel, 2015).

Transgender ist ein wesentlich weiter gefasster Begriff. Er betont mehr die soziale Rolle des Geschlechts und damit vor allem den Aspekt, dass die Betroffenen unter der ihnen zugewiesenen Geschlechterrolle und nicht so sehr unter dem „biologisch falschen“ Geschlecht leiden (Vetter, 2010). Daher ist Transgender ein Begriff, der sämtliche Formen des Abweichens vom bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und der soziokulturell vorgegebenen Zweiteilung in „männlich“ und „weiblich“, umfasst. So fallen unter den Begriff Transgender auch intersexuelle (Menschen, die auf Grund von Chromosomen, Geschlechtsorganen, sekundärer Geschlechtsmerkmale etc. nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können), Transvestiten (Menschen, die zeitweise Kleidung des anderen Geschlechts tragen) und androgyne Menschen (Menschen, die bewusst beide Geschlechtsanteile nach aussen zeigen) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010; Vetter, 2010). Dieser Begriff erfährt aber vor allem von den Menschen Ablehnung, die ihren Geschlechterwechsel innerhalb der Zwei-Geschlechter-Struktur verorten und sich klar von geschlechtlicher Uneindeutigkeit distanzieren möchten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010).

Daher werden Menschen, deren bei der Geburt zugeordnetes Geschlecht weiblich ist, jedoch im männlichen Geschlecht leben, als Transmänner bzw. als Frau-zu-Mann-Transsexuelle (FMT) benannt. Transfrauen oder auch Mann-zu-Frau-Transsexuelle (MFT) hingegen leben im weiblichen Geschlecht bei vormals männlich zugewiesenem Geschlecht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010; Vetter, 2010).

Um jedoch allen Lebensweisen und der Vielfalt von Identitäten gerecht zu werden, wird im deutschsprachigen Raum der Begriff *Trans** verwendet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010). *Trans** ist ein Oberbegriff, um ein breites Spektrum von Lebensweisen, Konzepten, Identitäten zu bezeichnen, welcher auch für jene angemessen ist, die sich geschlechtlich nicht verorten möchten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010). Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit von trans* Menschen bzw. trans* Personen gesprochen.

1.3 Klassifikationen

1.3.1 Internationale Klassifikation psychischer Störungen

Laut der internationalen Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10) ist Transsexualität eine Störung der Geschlechtsidentität und ist im Kapitel F6 Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen unter der Ziffer F64 Transsexualismus verortet (Dilling, Mombour & Schmid, 2010). Danach besteht bei den Betroffenen der Wunsch, als Angehöriger des anderen anatomischen Geschlechts zu leben und anerkannt zu werden. Dieser Wunsch geht mit dem Gefühl des Unbehagens oder der Nichtzugehörigkeit zum eigenen Geschlecht einher, wobei der Wunsch nach hormoneller und chirurgischer Behandlung besteht, den eigenen Körper dem bevorzugten Geschlecht soweit wie möglich anzugleichen (Dilling et al., 2010). Als diagnostische Leitlinien werden aufgeführt, dass die transsexuelle Identität mindestens zwei Jahre durchgehend bestanden haben muss und nicht ein Symptom einer anderen psychischen Störung wie z.B. einer Schizophrenie, sein darf. Weiter muss ein Zusammenhang mit intersexuellen, genetischen oder geschlechtschromosomalen Anomalien ausgeschlossen werden (Dilling et al., 2010).

1.3.2 Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen

Im Diagnostische und Statistischen Manual Psychischer Störungen (DSM-5) wird der Zustand, dass sich jemand nicht im Einklang mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht erlebt, als Geschlechtsdysphorie mit der Ziffer F64.2 bei Kindern bzw. F64.0 bei Jugendlichen und Erwachsenen bezeichnet (Falkai & Wittchen, 2018). Dabei gilt für eine F64.0 Diagnose, dass seit mindestens 6 Monaten eine ausgeprägte Diskrepanz zwischen Gender und Zuweisungsgeschlecht bestehen und mindestens zwei der folgenden Kriterien erfüllt sein müssen: (a) Diskrepanz zwischen Gender und den primären und/oder sekundären Geschlechtsmerkmalen, (b) Verlangen, die eigenen primären und /oder sekundären Geschlechtsmerkmale loszuwerden, (c) Verlangen nach den primären und/oder sekundären Geschlechtsmerkmalen des anderen Geschlechts, (d) Verlangen, dem anderen Geschlecht anzugehören, (e) Verlangen danach, wie das andere Geschlecht behandelt zu werden oder (f) Überzeugung, die typischen Gefühle und Reaktionsweisen des anderen Geschlechts aufzuweisen. Des Weiteren muss ein klinisch relevantes Leiden oder Beeinträchtigungen in sozialen, schulischen oder anderen wichtigen Funktionsbereichen vorliegen (Falkai & Wittchen, 2018).

1.3.3 Der Entpathologisierungsprozess

Wie in Kapitel 1.3.1 beschrieben, wird die Diagnose Transsexualismus bis in die Gegenwart als Ausdruck einer Störung der Geschlechtsidentität bezeichnet. Gemäss Rauchfleisch (2019) hat die im Zuge der Überarbeitung des ICD-10 zuständige Arbeitsgruppe für die im Jahr 2022 in Kraft tretende ICD-11 empfohlen, diese Diagnose neu als Geschlechtsinkongruenz, also als eine Nichtübereinstimmung der Geschlechtsidentität mit den Geschlechtsmerkmalen des Körpers im Jugend- und Erwachsenenalter, zu konzipieren. Weiter hat die Arbeitsgruppe dafür plädiert, die Geschlechtsinkongruenz nicht länger den Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen, sondern diese einem neuen Kapitel Probleme/Zustände im Bereich der sexuellen Gesundheit, zuzuordnen. Die World Health Assembly haben im Mai 2019 den Vorschlägen der neuen ICD-11 zugestimmt, welche am 1. Januar 2022 in Kraft treten wird (World Health Organization, 2020). Durch die Umformulierungen der noch aktuellen ICD-10 wird massgeblich dazu beigetragen, die Stigmatisierung und gesellschaftliche Marginalisierung von trans* Menschen zu reduzieren. Auch basiert die Diagnose der Geschlechtsinkongruenz nicht auf einem Zweigeschlechtermodell, was ebenfalls ein Fortschritt gegenüber der früheren Diagnose Transsexualismus darstellt (Rauchfleisch, 2019).

Auch im DSM ist eine Entpathologisierung in Bezug auf trans* Personen festzustellen. Im DSM-III wurde erstmals der Begriff Transsexualismus eingeführt, im DSM-IV durch die Bezeichnung Störung der Geschlechtsidentität ersetzt und schlussendlich wird die Diagnose in dem 2013 veröffentlichten DSM-V nun als Genderdysphorie bezeichnet, wodurch der Störungsbegriff sowie pathologisierende Geschlechtsidentitätskonzepte und fixe Behandlungsrichtlinien verlassen werden (Garcia et al., 2014; Rauchfleisch, 2019).

Eine wichtige Rolle im Entpathologisierungsprozess haben sowohl die Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity plus 10, als auch die World Professional Association for Transgender Health. Diese Menschenrechtsverbände formulierten Leitfäden, welche zwar nicht rechtsverbindlich, aber grosse politische und juristische Relevanz haben und sich positiv auf den Umgang mit trans* Menschen auswirken (Rauchfleisch, 2019). So werden für grössere Selbstentscheidungskompetenzen beispielsweise in Bezug auf den Alltagstest – die Verpflichtung, vor etwaigen hormonellen oder operativen Eingriffen, während eines Jahres dauerhaft in der angestrebten Geschlechterrolle zu leben – plädiert.

In Bezug auf das Gelingen von Coming-Outs am Arbeitsplatz ist der Prozess der Entpathologisierung sehr wichtig. Viele Menschen sind irritiert, wenn die binäre Geschlechterordnung durcheinandergerät und reagieren mit Abwertung, Ignoranz oder Feindseligkeit (Silbermayr, 2016). Dies hat weitreichende Folgen sowohl im Privat- aber auch im Arbeitsleben, da es den Betroffenen viel Resilienz abverlangt und somit die Arbeitsleistung und -zufriedenheit mindert und die Unsicherheit eines Coming-Outs am Arbeitsplatz erhöht. Daher ist es wichtig, Stigmatisierung und Mobbing durch Aufklärungsarbeit abzubauen sowie mehr Toleranz und den Abbau von starren Geschlechtergrenzen zu fördern. Der Anfang hierfür wurde durch die Entpathologisierung der ICD und des DSM bereits gemacht.

1.4 Epidemiologie

Nach Kenntnis von Nieder, Gldenring, Khler und Briken (2017) existieren gegenwärtig keine epidemiologischen Studien, auf Grund derer die Prävalenz geschlechtsvarianter Identitäts- und Ausdrucksformen verlässlich geschtzt werden kann. Einer aktuellen Metaanalyse zufolge ist jedoch für die Allgemeinbevölkerung von einer Prävalenz von 4,6 pro 100 000 Menschen auszugehen, was einer trans* Person pro 21 739 Menschen entspricht (Arcelus et al., 2015).

Kuyper und Wijsen (2014) haben in einer Onlineuntersuchung mit 8 064 Teilnehmenden in den Niederlanden herausgefunden, dass 4,6% der Befragten mit bei der Geburt männlich zugewiesenem Geschlecht und 3,2% mit bei der Geburt weiblich zugewiesenem Geschlecht sich ambivalent gegenüber dem eigenen Geschlecht fühlten. In Hinblick auf eine Geschlechtsinkongruenz wurde eine Prävalenz von 1,1% bei männlichem Zuweisungsgeschlecht und 0,8% bei Personen mit weiblichem Zuweisungsgeschlecht festgestellt, was 100 bzw. 800 Menschen pro 100 000 Einwohnern ergibt (Nieder et al., 2017).

In Studien mit eng gefassten Einschlusskriterien liegen die Prävalenzraten jedoch deutlich niedriger (Nieder et al., 2017). So wird in der Metaanalyse auf Grundlage der Vergabe einer trans*-bezogenen Diagnose eine Prävalenz von 6,8 pro 100 000 Menschen berechnet; 351 pro 100 000 Menschen beschreiben sich im weitesten Sinne als trans* Person (Collin, Reisner, Tangpricha & Goodman, 2016, zitiert nach Nieder et al., 2017, S. 467).

Mit der Einführung des Begriffs Genderdysphorie durch das DSM-5 wurde ein breiter Schirmbegriff geschaffen, worunter sich eine heterogene Menschengruppe befindet, die

bisher in die Kategorien Störung der Geschlechtsidentität oder Transsexualismus unterteilt war (Garcia et al., 2014). Auf der epidemiologischen Ebene erschwert dieser weit gefasste Begriff eine genaue Erfassung der trans* Bevölkerung. Je nach Definition, Erfassungsort und Messzeitpunkt liegt die Prävalenzspanne für Transfrauen zwischen 1:100.000 und 1:100. Bei Männern liegen die Zahlen zwischen 1:400 000 und 1:2 000 (Garcia et al., 2014; Vetter, 2010). Für die Schweiz existieren keine Angaben, wobei von mehreren Tausend Personen ausgegangen wird (Garcia et al., 2014; Transgender Network Switzerland [TGNS], 2019a). Gemäss Nieder et al. (2017) kann in Zukunft mit einer Zunahme der Prävalenz auch in der klinischen Population auf Grund der diagnostischen Revisionen der zukünftigen ICD-11 sowie der internationalen Behandlungsempfehlungen gerechnet werden.

1.5 Ätiologie

Trotz verschiedenster Theorien und Herangehensweisen sind die Ursachen für die Frage nach der Entstehung von Transsexualität bisher weitgehend unbekannt (Garcia et al., 2014; Nieder, Briken & Richter-Appelt, 2014; Rauchfleisch, 2019; Vetter, 2010). Das Problem der Ursachenforschung ist die grosse Bandbreite unterschiedlicher Persönlichkeitsausformungen und Verläufe von Transidentität und transsexuellen Entwicklungen (Vetter, 2010). Daher ist wegen der Vielfalt der Verläufe und Entwicklungen, die in Transsexualität münden, eine monokausale, allgemeingültige Erklärung nicht möglich und die Ätiologie der Geschlechtsidentität bleibt weiter ein Rätsel (Rauchfleisch, 2019; Vetter, 2010). Dennoch gibt es verschiedene Theorien und Erklärungsansätze über die Ursachen von Transsexualität, welche im Folgenden genauer erläutert werden. Dabei zeigt sich, dass auch die Erklärungsversuche stets pathologisch behaftet sind, indem von genetischen Störungen, einer Störung der Eltern-Kind-Beziehung oder das nichtgeschlechtskonforme Agieren im Kindesalter als Ursache für die Entstehung einer Transidentität ausgegangen wird. Ein gänzlich unpathologisches Erklärungsmodell konnte nicht gefunden werden.

1.5.1 Biomedizinischer Ansatz

Biomedizinische Ansätze beziehen sich insbesondere auf das pränatale Sexualhormonungleichgewicht und deren Wirkung auf das Gehirn und sehen diese genetischen Einflüsse als störungsverursachend (Vetter, 2010). Laut Vetter (2010) gibt es Hinweise darauf, dass bei der Entstehung von Transidentitäten genetische und pränatale Einflussfaktoren eine Rolle spielen, was wissenschaftlich jedoch nicht gesichert ist.

1.5.2 Tiefenpsychologischer Ansatz

Nach vorherrschender Meinung psychoanalytischer Autoren liegt einer transsexuellen Entwicklung eine schwere Störung der Mutter-Kind-Beziehung zu Grunde (Vetter, 2010). Diese Störung führt beim Kind zu einer pathologischen Entwicklung des Selbst und zum Vorherrschen früher Abwehrmechanismen wie beispielsweise Spaltung, Projektion oder Verleugnung (Vetter, 2010). Bei späteren Transfrauen dominiert demnach die Angst vor dem Verlust des Objekts. Dabei wird die Trennungsangst durch eine symbolische Verschmelzung mit der Mutter abgewehrt, wodurch sie von der Mutter nicht mehr verlassen werden können. Die eigene Aggression wird als bedrohlich empfunden und als „männlich“ abgespalten. Bei Transmännern hingegen steht die Angst vor der Verschmelzung im Vordergrund. Die Angst vor dem Verlust der Autonomie wird mit Hilfe der Phantasie, dem männlichen Geschlecht anzugehören, abgewehrt. Dabei wird die bedrohliche eigene Verletzlichkeit als „weiblich“ abgespalten (Vetter, 2010).

Andere psychodynamische Hypothesen sehen den unbewussten Wunsch der Eltern, ein Kind des anderen Geschlechts haben zu wollen, als Ursache für die Entwicklung von Transsexualität. Als weiterer Erklärungsansatz wird auch das Fehlen oder die negative Besetzung des gleichgeschlechtlichen Elternteils vermutet, wodurch das Kind zur Identifikation mit dem gegengeschlechtlichen Elternteil gedrängt wird (Vetter, 2010).

1.5.3 Psychoanalytischer Ansatz

Bei diesem Ansatz wird der Frage nachgegangen, ob die Familienkonstellation für die Entstehung der Transsexualität eine Rolle spielen könnte (Vetter, 2010). Durch die normale Entwicklung des Kindes, hauptsächlich der Geschlechtsentwicklung, fühlen sich die Mütter bedroht und erlauben dem Kind eine Verselbstständigung und Abgrenzung lediglich in Bereichen, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben (Vetter, 2010). Dadurch erleben die Kinder – die späteren trans* Personen – ihr wahres Selbst als andersgeschlechtlich und als ein in ihnen verborgenes Geheimnis. Da die normale Selbstentwicklung des Kindes durch die psychische Störung der Mutter verhindert wird, wird das daraus resultierende „leere“ Selbst durch die transsexuelle Identität strukturiert. Die Entwicklung des transsexuellen Selbst ist die Rettung eines von Zerstörung bedrohten Selbst (Vetter, 2010).

1.5.4 Lerntheoretischer Ansatz

Kenneth Zucker, ein Vertreter des lerntheoretischen Ansatzes, sieht das Modelllernen und die positive Verstärkung geschlechtstypischer Verhaltensweisen als bedeutsam für Transsexualität (Köhler, Eyssel, Briken & Nieder, 2018). Dabei wird für die Erklärung vor allem das Kindesalter herangezogen, da hier, im Vergleich zum Erwachsenenalter, eine grössere Veränderbarkeit der Geschlechtsidentität angenommen wird. Eine entsprechende Behandlungsstrategie bestand darin, bei Kindern, die nicht geschlechtskonform agieren bzw. sich als trans* Person identifizieren, das Spielen mit geschlechtstypischem Spielzeug oder gleichgeschlechtlichen Peers zu verstärken. Dieses Vorgehen wurde jedoch vielfach als unethisch kritisiert, da keine empirischen Daten über diese lerntheoretisch fundierte Therapie zum Abbau nicht geschlechtsrollenkonformen Verhaltens vorliegen (Köhler et al., 2018).

1.6 Rechtliche Situation in der Schweiz

Die Verwendung eines vom amtlichen Eintrag abweichenden Vornamens ist für trans* Menschen ein wichtiger Schritt für das Wohlbefinden, das Eingewöhnen in das Leben entsprechend dem Identitätsgeschlechts und für die Anerkennung durch das Umfeld (Recher, 2015). In der Schweiz ist die Verwendung eines selbstgewählten Vornamens erlaubt, unabhängig davon, ob bereits eine offizielle Namensänderung gemacht wurde oder nicht (TGNS, 2019b). Das heisst, alle privaten Dokumente wie beispielsweise Zeitschriftenabonnemente, Halbtax, Bankkonto oder Mietvertrag dürfen bereits vor der offiziellen Namensänderung auf den neuen Namen ungeschrieben werden. Offizielle Papiere wie Identitätskarte oder Führerschein dürfen erst nach der amtlichen Namensänderung angepasst werden (TGNS, 2019b).

Die offizielle Änderung des Vornamens wird von der Regierung des jeweiligen Kantons, in welchem die Person wohnt, bewilligt (Schweizerisches Zivilgesetzbuch, 2011, zit. nach TGNS, 2019b). Die Voraussetzungen werden von jedem Kanton selbst festgelegt wobei meistens ein Schreiben einer Fachperson verlangt wird, welches das trans* Sein bestätigt (TGNS, 2019b). Vom Einreichen des Gesuchs um Namensänderung bis zum Entscheid dauert es in der Regel ein paar Monate (TGNS, 2019b).

Wird nur der Vorname offiziell geändert, bleibt das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht bestehen (TGNS, 2019b). Für die Änderung des amtlichen Geschlechts gibt es keine einheitlichen Voraussetzungen (Recher, 2015; TGNS, 2019b). Häufig wird jedoch ein medizinischer Eingriff gefordert, welcher auf dem Entscheid des Bundesgerichtshofs aus

dem Jahre 1993 beruht. Dieser fordert einen „irreversiblen Geschlechtswechsel“, welcher jedoch nicht näher präzisiert wird (Recher, 2015). Trans* Personen, die keine oder nur wenige Eingriffe wünschen oder denen der Zugang dazu, z.B. aus medizinischen Gründen, verwehrt ist, finden sich durch die zwingende Voraussetzung körperlicher Angleichung in einem Dilemma (Recher, 2015). Eine medizinische Angleichung zu erzwingen ist jedoch nicht rechtens, da es die freie Entscheidung eines jeden Menschen ist, ob er Hormone zu sich nehmen oder sich einer Operation unterziehen möchte (TGNS, 2019b). Dies wird durch das 2017 gefällte Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte unterstützt, dass für die Änderung des Namens und amtlichen Geschlechts weder Hormonbehandlungen, Operationen noch andere körperliche Angleichungsmassnahmen verlangt werden dürfen (TGNS, 2019b). Die Zuständigkeit für die Änderung des amtlichen Geschlechts ist umstritten: Gemäss der einen Ansicht ist der Ort des ersten Eintrags des amtlichen Geschlechts zuständig, laut der anderen Ansicht ist das Gericht oder die Behörde am Wohnsitz der gesuchstellenden Person zuständig (Schweizerische Zivilprozessordnung, 2008, zitiert nach Recher, 2015, S.142).

1.7 Der Prozess des Coming-Outs

Der Entwicklungsprozess des Coming-Outs dauert oftmals ein Leben lang und nimmt sowohl zeitlich als auch emotional einen grossen Raum im Leben von trans* Menschen ein (Krell & Oldemeier, 2017; Rauchfleisch, 2002). Gemäss Krell & Oldemeier (2017) lässt sich das Coming-Out in ein inneres, und ein äusseres Coming-Out unterteilen. Rauchfleisch (2002) unterteilt den Prozess in die Prä-Coming-Out-Phase, das eigentliche Coming-Out und die Integrationsphase. Güldenring (2009) beschreibt die transsexuelle Entwicklungsphase in sechs aufeinanderfolgende Konfliktphasen, welche im Folgenden genauer erläutert werden.

Erste Phase: Innere Wahrnehmung des transsexuellen Erlebens. In dieser Phase suchen transsexuelle Menschen in einem inneren Prozess nach existentiellen Fragen, tarieren sich aus und werden sich dessen bewusst, dass das eigene Empfinden sich von dem der anderen unterscheidet. Während Kinder diesem Phänomen offen und wertfrei gegenüberstehen und es in der Regel kein seelisches Problem ist, ist es im Jugendalter oft mit Irritationen und massiven inneren Problemen verbunden

Zweite Phase: Innere Auseinandersetzung mit der Möglichkeit des Öffnens nach aussen. In dieser anstrengenden und kräftezehrenden Phase ist unter dem anhaltenden Leidensdruck und dem Ankämpfen gegen die eigenen Gefühle die Suche nach Lösungsmöglichkeiten und

der Wunsch sich mitzuteilen, zentral. Trans* Menschen wirken unsicher ins sich, wissen nicht wo ihr Platz ist und die seelische Unbeschwertheit geht verloren.

Dritte Phase: Offenbarung des transsexuellen Erlebens nach aussen. In dieser Phase, welche unter Umständen erst Jahrzehnte nach Phase 2 eintreten kann, wird die trans* Person mit dem vormals innerpsychischen Stress nun mit einem äusseren Stress mit der Umwelt konfrontiert. Der transsexuelle Weg fordert häufig Veränderungen in Familie, Freundeskreis, Beruf und sozialer Stellung. Die Betroffenen müssen sich für deren Existenz rechtfertigen, es kommt zu zwischenmenschlichen Problemen oder Diskriminierungen. Für das Überwinden diese Phase braucht die betroffene Person eine gute Ich-Stärke.

Vierte Phase: Juristischer, medizinischer und psychologischer Prozess. Diese Phase ist für die Betroffenen von Testungen, Untersuchungen, Anhörungen und Gutachterverfahren geprägt. Sie treten mit Ärzten, Psychologen und dem Rechtssystem in Kontakt, um das transsexuelle Begehren zu erreichen.

Fünfte Phase: Körperliche Angleichung – Hormone und Operation. In dieser Phase werden geschlechtsangleichende Massnahmen getroffen. Die Hormonbehandlung wird von den Betroffenen meist als hilfreich und angenehm empfunden. Die Operation hingegen ist ein entkräftender Prozess, dessen postoperative Nachsorgeangebote gemäss Gùldenring (2009) in Deutschland unzureichend sind.

Sechste Phase: Heilungsphase, Realitätsklärung, Integration und Stabilisierung. Während des Heilungsprozesses der vorherigen Phase beginnt die Auseinandersetzung mit dem neuen Geschlecht. Der bis dahin erlebte Weg kann bewertet und eingeordnet werden und die Wunschkörperlichkeiten mit dem Erreichten verglichen werden, was meistens mit dem Gefühl der Erleichterung und der Minderung depressiven Drucks einhergeht und die Entwicklung ist an dem Punkt einer sich gesund fühlenden Psyche angekommen.

1.8 Aktueller Forschungsstand zu trans* Menschen im Arbeitsleben

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die aktuelle Forschungslage aus dem deutschsprachigen, dem europäischen sowie amerikanischen Raum. Bei den Recherchen wurde ein kontinuierlicher, wenn auch langsamer Anstieg an Studien bezüglich trans* Menschen und dem Arbeitsmarkt in den letzten zwanzig Jahren festgestellt. Jedoch sind diese häufig nicht ausschliesslich auf trans* Menschen bezogen, sondern schliessen unter anderem noch schwule, lesbische und bisexuelle Menschen mit ein, sodass konkrete Ergebnisdaten für trans* Menschen fehlen (McFadden & Crowley-Henry, 2016; Webster,

Adams, Maranto, Sawyer & Thoroughgood, 2018). In ihrer Übersichtsarbeit konnten McFadden und Crowley-Henry (2016) zeigen, dass sich die mehrheitlich qualitativ durchgeführten Studien hauptsächlich mit den Schwierigkeiten von trans* Menschen am Arbeitsmarkt und der Stellensuche, generellen Problemen während des Arbeitslebens von trans* Mensch sowie Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz befassen. Weiter zeigte sich bei den Recherchen zu Thema Coming-Out am Arbeitsplatz von trans* Menschen, dass das Thema der Geschlechtsidentität und Arbeitsplatz- sowie Diskriminierungserfahrungen hauptsächlich im amerikanischen Raum beforscht wird. Seit circa 15 Jahren befasst sich auch der deutschsprachige Raum mit diesem Thema und es konnten Studien zur Entpathologisierung sowie dem Arbeitsmarkt gefunden werden. Die aus dem deutschsprachigen und europäischen Raum stammenden Studien werden im Folgenden detailliert dargestellt.

1.8.1 Studien aus dem deutschsprachigen Raum

Frketic und Baumgartinger (2008) beleuchteten in ihrer Studie den österreichischen Arbeitsmarkt für trans*Personen. Das Datenmaterial für die Studie bestand aus 87 Antworten einer österreichweiten Onlineumfrage für trans* Menschen, 8 Interviews mit Einrichtungen, die für das Thema „TransPersonen am österreichischen Arbeitsmarkt“ als relevant erachtet wurden, und einer Diskussionsrunde zum Thema „Verbesserungen am Arbeitsmarkt“ mit 8 Teilnehmenden. In der Onlineumfrage überwiegen bei den Diskriminierungsformen die verbalen Übergriffe (Frketic & Baumgartinger, 2008). Transphobe Bemerkungen oder Beschimpfungen, Mobbing oder das Nichtansprechen mit dem gewählten Geschlecht werden als weitere Diskriminierungserfahrungen genannt. Gut die Hälfte der sich am Arbeitsplatz geouteten Befragten waren Transfrauen. Die Gründe für das Vermeiden des Outings sind unter anderem die Angst vor negativen Folgen oder Angst, die Arbeit zu verlieren. Wurde ein Outing am Arbeitsplatz durchgeführt, führte dies bei 21% der Befragten zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. 5% haben selber gekündigt, 6% lösten das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf und die Hälfte der Arbeitsverhältnisaufösungen war „einvernehmlich“ auf Druck der Arbeitgebenden (10%). Häufig wird den trans* Personen jedoch inoffiziell gesagt, dass sie auf Grund ihres Trans*seins nicht geduldet werden. Auf den Arbeitswechsel bzw. die Kündigung folgt manchmal die Arbeitslosigkeit und trans* Personen finden nur unter grossen Schwierigkeiten wieder Arbeit. So glauben laut der Onlineumfrage 88% der Befragten, dass

es für trans* Menschen schwierig ist, eine Arbeitsstelle zu finden. Als Gründe hierfür wurden an erster Stelle das Zweigeschlechtersystem und immer noch bestehende Klischees, vorurteilsbehaftete Vorstellungen von trans* Personen sowie fehlende Akzeptanz und Anerkennung genannt (Frketic & Baumgartinger, 2008).

Frohn et al. (2017) erhoben mit ihrer in Deutschland durchgeführten Studie Daten bezüglich persönlicher Erfahrungen im Arbeitsleben von trans* Beschäftigten. Hierfür wurden die in Form eines Onlinefragebogens gesammelten Daten von 2884 Teilnehmenden (ca. 90% cis-geschlechtlich, ca. 10% transgeschlechtlich) ausgewertet. Folgende Themen wurden hierbei in Bezug auf die Geschlechtsidentität angesprochen: (a) Offenheit, (b) persönliche Faktoren, (c) Faktoren der Organisation, (d) Akzeptanzerfahrungen, (e) Diskriminierungserfahrungen, Folgen des Umgangs und (f) Kompetenzentwicklung. Knapp die Hälfte der teilnehmenden trans* Menschen verschwiegen ihre Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz, jedoch ein Drittel der Befragten gab an sich mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz wohl zu fühlen. In Bezug auf die persönlichen Faktoren zeigte sich, dass das Leben in einer Partnerschaft, das Innehaben einer Führungsposition mit Personalverantwortung oder ein Leben ohne Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung tendenziell zu einem offeneren Umgang in Bezug auf deren Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz führt. Gemäss der Studie spielen bei Unternehmen die Faktoren Diversity-Aktivitäten (z.B. Anti-Diskriminierungsrichtlinien) und Unternehmenskultur (z.B. das Anpassen persönlicher Dokumente und Daten nach einem Coming-Out) eine Rolle, inwieweit trans* Menschen offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen. Bei den Akzeptanzerfahrungen zeigte sich, dass ca. 90% der befragten trans* Personen es nicht bereuen, ihr Coming-Out am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben, zwei Drittel der Befragten war der Ansicht, dass ihre Geschlechtsidentität mehrheitlich von den Mitarbeitenden akzeptiert wird. Knapp die Hälfte der befragten trans* Menschen erlebten arbeitsplatzbedingte Diskriminierungserfahrungen in Form von Tuscheln/Gerüchten/Lügen, unangenehmem Interesse am Privatleben oder Ignoranz der benannten Geschlechtsidentität was zur Folge hatte, dass sich diese Menschen als eher verschlossen gegenüber Dritten einschätzten. Hingegen Menschen, die über keine Diskriminierungserfahrungen berichteten, schätzten sich zu knapp 40% als offen Fremden gegenüber ein. In Bezug auf die arbeitgebenden Unternehmen konnten Frohn et al. (2017) herausfinden, dass offene Menschen über einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert, eine höhere

Arbeitszufriedenheit und höhere Resilienzwerte verfügten. Bei der Frage nach der Kompetenzentwicklung gaben die befragten trans* Menschen soziale und kommunikative Fähigkeiten, gefolgt von Gender- und Vielfaltskompetenz sowie erhöhter Resilienz an.

Ziel der von Zielasek (2015) in der Schweiz durchgeführten und nicht veröffentlichten Studie war es, die Resultate der in 2012 vom Transgender Network Switzerland (TGNS) durchgeführten Erhebung zur Arbeitssituation von trans* Personen in der Schweiz zu verifizieren und aktualisieren sowie durch eine breiter angelegte, detailliertere Erhebung bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu verfeinern und zu ergänzen. So wurden die Daten von mehr als 140 trans* Menschen sowie 29 Unternehmen ausgewertet. In Bezug auf die Arbeitssituation von trans* Personen zeigte sich, dass 20% der Befragten arbeitslos waren. Die Hälfte der Befragten, welche im Geburtsgeschlecht arbeiteten, gaben an, dies aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes oder der Akzeptanz des Arbeitsumfelds zu tun und knapp 60% der Teilnehmenden gaben an gerne in ihrer Geschlechtsidentität zu arbeiten, was jedoch an der Unsicherheit beim Vorgehen eines Outings bisher nicht umgesetzt wurde. Bei den Befragten, welche eine Person aus dem Arbeitsumfeld ins Vertrauen gezogen hatte, war dies mehrheitlich ein sehr guter Kollege oder eine vertraute Kollegin. Bei den Vorbereitungen für ein Coming-Out und dem Coming-Out selbst zeigte sich, dass hauptsächlich Unterstützung bei Psychotherapeuten/ Psychotherapeutinnen, der Familie oder einer Anlauf- bzw. Beratungsstelle geholt wurde.

Bei den Unternehmen gaben ca. 80% an keine Fachstelle für Diversity zu haben, da das Unternehmen zu klein für diese Funktion sei oder sie sich auf das Thema Gleichstellung von Frau und Mann beschränken würden. Erst ab einer Organisationsgrösse von mehr als 500 Mitarbeitenden waren Diversity-Stellen zu finden. In Bezug auf den Informationsfluss bezüglich trans* Menschen wurde dies in keinem der befragten Unternehmen umgesetzt und auch bei der Akzeptanz von trans* Personen zeigte sich, dass nur 10% der Unternehmen trans* Mitarbeitende problemlos akzeptiert würden. Im Falle eines Coming-Outs gaben rund die Hälfte der Betriebe an, dieses mit internen Ressourcen anzugehen. Da jedoch das Wissen über trans* Personen in Unternehmen sehr gering ist, könnte dies einer der Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit bei trans* Personen sein.

1.8.2 Forschung aus dem europäischen Raum

Baldacchino et al. (2008) führten auf Malta Tiefeninterviews mit vier Transmännern und drei Transfrauen. Zweck der unstrukturierten Interviews war das Verstehen und das Bereitstellen von Informationen über die Situation von trans* Personen auf Malta. Unter anderem wurden die Bereiche Familienleben, Schule, Gesundheitswesen und Arbeitsverhältnis angesprochen. Dabei zeigten sich in Bezug auf das Arbeitsverhältnis negative Erfahrungen bei den Interviewten. Erste Schwierigkeiten zeigen sich beim Finden einer Anstellung. Viele trans* Personen führen niedrig qualifizierte Tätigkeiten aus, da sie bei keiner ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsstelle angestellt werden (Baldacchino et al., 2008).

Des Weiteren führten Baldacchino et al. (2008) eine quantitative Onlinebefragung mit 67 Arbeitgebenden und 15 Tiefeninterviews mit Arbeitgebenden und Gleichstellungsbehörden durch. Bei der Onlinebefragung wurden Fragen zum Unternehmen, Diversität der Belegschaft, wichtige Themen für das Unternehmen (wie beispielsweise Effizienz, Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit etc.), Chancengleichheitspolitik und Trans*-Themen gestellt. Dabei zeigte sich, dass die an der Umfrage teilgenommenen Unternehmen zwar offen für Vielfalt und Gleichberechtigung sind, jedoch in Bezug auf die Bedürfnisse von trans* Menschen die Fragen häufig nicht beantwortet wurden. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass nur 50% der trans* Personen während der Transition die ihrem Geschlecht entsprechende Toilette nutzen dürfen. Knapp 60% der befragten Unternehmen gaben an, über keine geschlechtsneutralen Toiletten zu verfügen (Baldacchino et al., 2008).

Auch bei den Tiefeninterviews zeigte sich deutlich, dass trans* Personen am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Während einige der Interviewten aussagten, dass gleiche Möglichkeiten für trans* Personen existieren, sagten wenige Unternehmen dies nicht in Betracht zu ziehen. Zwei Firmen sagten aus, trans* Menschen niemals einzustellen.

Ozturk und Tatli (2015) beziehen sich in ihrer Studie auf die Erfahrungen von trans* Personen am Arbeitsplatz und die Faktoren Inklusion der Geschlechtsidentität und Vertiefung der Forschung im Bereich Diversity Management in Grossbritannien. Es wurden 14 Tiefeninterviews mit trans* Personen im Alter zwischen 28 und 54 Jahren geführt. Die drei zentralen Themen, die sich aus den Daten ergaben, sind (a) Repräsentation und Wahrnehmung, (b) Coming-Out und (c) Transition.

Die Mehrheit der Teilnehmenden gab an, dass die Geschlechtsidentität ein wichtiger Faktor in Bezug auf den Umgang mit anderen Menschen ist und das Verstecken der eigenen Identität daher ungesund wäre. Auch war es kontraproduktiv, seine nach langer Zeit gefundene Selbstakzeptanz am Arbeitsplatz zu verheimlichen. Jedoch ging die nichtkonforme Geschlechtsidentität mit Diskriminierungen einher, was bereits bei der Selektion und Rekrutierung begann und damit eine Unterrepräsentanz von Identitätsminderheiten mit sich brachte. Auch hatten Personalverantwortliche, die sich mit dem Thema Trans* befassten, mangelnde Fähigkeiten in deren Diversity Management.

Zum Thema Coming-Out am Arbeitsplatz berichteten die Teilnehmenden von deren Erwartungen in Bezug auf negative Reaktionen von Führungskräften und Mitarbeitenden. Obwohl in einigen Unternehmen Diversity-Trainings anboten, wurden diese in Bezug auf die Sensibilisierung von Geschlechtsidentitäten als ineffektiv erachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass organisatorisches Bewusstsein und Unterstützung für ein Coming-Out von trans* Menschen am Arbeitsplatz entscheidend sind. Doch einerseits wird noch zu wenig in eine integrative Organisationskultur für trans* Personen investiert, andererseits wird oft oberflächliche Unterstützung von den Firmen angeboten, anstatt tiefgreifende, organisatorische Veränderungen herbeizuführen.

Fast alle Teilnehmenden wiesen darauf hin, dass die Phase der Transition eine wichtige und zentrale Rolle am Arbeitsplatz spielte. In dieser Zeitspanne ist die Beziehung zu den Vorgesetzten und Mitarbeitenden am stärksten belastet. Teilnehmende berichteten, dass sie in dieser Zeit von den Mitarbeitenden als furchteinflößend oder fremdartig angesehen wurden als sich erste Zeichen körperlicher Veränderungen zeigten. Oft wurden unangenehme Fragen in Bezug auf den Körper gestellt, beispielsweise um zu klären, welche Toiletten künftig genutzt werden können. Das Unvermögen von Unternehmen, die Phase der Transition zu verstehen, einzuordnen und zu unterstützen führt beim Arbeitsumfeld häufig zu Angstgefühlen vor dem Unbekannten. Folglich wird die Transition als ein vom Unternehmen zu kontrollierender Prozess angesehen, um Konflikte zwischen Arbeitnehmenden zu vermeiden und den reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten, was letztlich jedoch häufig Konflikte und Störungen des Geschäftsbetriebs mit sich bringt.

1.9 Fragestellung

Da in bisherigen Studien sowie der Literatur zu trans* Menschen und deren Coming-Out am Arbeitsplatz bzw. dem Thema Trans* und Arbeitsleben überwiegend die Folgen des

Coming-Outs für trans* Menschen und praktische Aspekte des weiteren Zusammenarbeitens beleuchtet wurden, befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Frage, welche Faktoren hilfreich und unterstützend bei dem Prozess eines Coming-Out sind. Es wird versucht, sowohl bei trans* Arbeitnehmenden als auch bei Anlauf- bzw. Beratungsstellen für trans* Personen herauszufinden, wie trans* Menschen sowohl bei den Vorbereitungen für ein Coming-Out als auch beim Outing selbst unterstützt werden können bzw. welche praktischen als auch psychologischen Faktoren berücksichtigt werden müssen, um ein künftiges Outing als eine für alle Beteiligten positiven Prozess zu gestalten.

1.10 Abgrenzung

Für die Teilnahme an der qualitativen Arbeit muss das Coming-Out der trans* Menschen am Arbeitsplatz bereits erfolgt sein, um so die verschiedenen Aspekte und die Wirkung der psychologischen Faktoren einschätzen zu können. Bei den Anlauf- und Beratungsstellen wurde darauf geachtet, dass die interviewte Person Erfahrungen im Bereich der Beratung von sowohl trans*Menschen als auch Unternehmen hat.

2 Methode

Um den Gütekriterien qualitativer Forschung gerecht zu werden, wurde in der vorliegenden Arbeit das methodische Vorgehen in Anlehnung an die von Mayring (2016) erarbeiteten, übergreifenden Gütekriterien vorgenommen, welche sich durch allgemeine Überlegungen in der qualitativen Forschung ableiten lassen. In diesem Kapitel werden die Stichprobe sowie das Vorgehen bei der Datenerhebung und die Auswertungsmethode beschrieben.

2.1 Stichprobe

In diesem Kapitel wird auf die Teilnahmevoraussetzungen der Stichprobe eingegangen sowie die Rekrutierung der Teilnehmenden erläutert. Anschliessend wird die Stichprobe beschrieben.

2.1.1 Ein- und Ausschlusskriterien

Um eine besonders aussagekräftige Stichprobe (Sample) für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zu gewinnen, wurden vorab auf Basis theoretischer und empirischer

Vorkenntnisse Ein- und Ausschlusskriterien für das Sample festgelegt. Für die Teilnahme an den Interviews war daher die Voraussetzung, dass das Coming-Out der trans* Menschen am Arbeitsplatz bereits erfolgte und abgeschlossen war, wodurch eine Verunsicherung der Teilnehmenden bezüglich des Outings verhindert und eine retrospektive Sichtweise auf den Prozess im Interview sichergestellt werden sollte. Für die Anlauf- und Beratungsstellen für trans* Menschen in der Schweiz galt als Voraussetzung, dass diese Beratungserfahrungen sowohl mit trans* Personen als auch Unternehmen hatten.

2.1.2 Stichprobenrekrutierung

Für einen möglichst umfassenden Eindruck bezüglich der Fragestellung der vorliegenden Arbeit sollten für die Interviews sowohl trans* Menschen als auch Unternehmen, welche trans* Menschen beschäftigen und Anlauf- und Beratungsstellen für trans* Menschen und Unternehmen interviewt werden. Die Anfragen bei Anlauf- und Beratungsstellen sowie bei Unternehmen wurden in Form des Direktkontakts telefonisch oder per E-Mail getätigt.

Für die Rekrutierung von trans* Menschen wurde sowohl die Form des Direktkontakts als auch der Kontakt über Anlauf- und Beratungsstellen gewählt, um eine möglichst breite Vielfalt des Samples zu erlangen. Bei der Form des Direktkontakts wurden trans* Menschen direkt über Facebook oder deren Email-Adresse kontaktiert und durch einen Informationsflyer (siehe Anhang A) über die vorliegende Arbeit und das Interview informiert. Des Weiteren wurden über das Sekretariat des Departements Angewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) alle dem Departement angehörige Studierenden per E-Mail kontaktiert. Beim Kontakt über Anlauf- und Beratungsstellen erfolgte die Verbreitung des Informationsflyers für trans* Menschen auf deren Facebook-Seiten bzw. durch das Auslegen des Flyers in der Institution selbst.

Die Anfragen bei Unternehmen (Informationsflyer siehe Anhang B), welche auf Grund von Internetrecherchen in Bezug auf ein trans*freundliches Arbeitsumfeld ausgewählt wurden, erfolgte per Email.

Bei den Anlauf-, Beratungs- und Fachstellenstellen wurde darauf geachtet, dass diese wegen ihrer Grösse und Reichweite Beratungserfahrungen sowohl bei trans* Menschen als auch Unternehmen haben. Die Anfragen erfolgten telefonisch oder per Email.

2.1.3 Stichprobenbeschreibung

Für die Interviewdurchführung konnten acht trans* Personen rekrutiert werden. Die angefragten Anlauf- und Beratungsstellen sowie eine Fachstelle stellten sich ebenfalls zur Verfügung. Mit Unternehmen bezüglich deren Erfahrungen mit Coming-Outs von trans* Personen kamen keine Interviews zustande. Nebst keinen Rückmeldungen auf die Anfragen wurden als Gründe für Absagen keine Zeit für ein Interview oder keine Erfahrungen bezüglich trans* Menschen und deren Outing am Arbeitsplatz genannt.

In Tabelle 1 sind die von den trans* Personen erhobenen soziodemographischen Daten ersichtlich. Bei den Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen handelte es sich um zwei männliche sowie eine weibliche Interviewperson.

Tabelle 1

Soziodemographische Daten der trans Personen*

Code	Geschlecht	Alter	Zeitpunkt Coming-Out
Person A	w	61	2003
Person B	w	52	2014
Person C	w	45	2015
Person D	nb	49	2016
Person E	m	55	2010
Person F	w	36	2010
Person G	m	24	2017
Person H	w	34	2016

Anmerkungen. w = weiblich, m = männlich, nb = non-binär

2.2 Datenerhebung

In diesem Kapitel werden die in den Interviews angewendeten Erhebungsinstrumente beschrieben. Des Weiteren wird die Konstruktion der Interviewleitfäden dargelegt und die Auswahl der Auswertungsmethode begründet.

2.2.1 Erhebungsinstrumente

Das episodische Interview. Gemäss Misoch (2019) stellt diese Form des leitfadengeführten Interviews eine Kombination aus zwei Methoden dar, dem Prinzip der Narration und der offenen Befragung. Durch das Ineinandergreifen zweier verschiedener Zugänge zum Subjekt soll die Erfassung von zwei unterschiedlichen Wissensformen ermöglicht werden: Zum einen soll das episodische Wissen (subjektive Erfahrungen), zum anderen das semantische Wissen (subjektives Wissen) erhoben werden. Vorteil dieser Interviewform ist, dass durch die Kombination von Narration und konkreten Fragen ein offener Dialog entsteht und somit dem kommunikativen Prozess eines Alltagsgesprächs ähnelt, weshalb diese Interviewform für die Datenerhebung mit den trans* Personen angewandt wurde (Bierhoff & Petermann, 2014; Misoch, 2019).

Das episodische Wissen einer Person setzt sich aus selbst erlebten Inhalten zusammen welche vom Subjekt durch Erzählen auch emotional wiedererlebt werden. Dieses Wissen wird am Besten durch narrative Erzähltreize erhoben, da sich diese auf das Erzählen einer bestimmten, thematisch interessanten Phase des Lebens der interviewten Person beziehen und Raum für selbstbezogene Narration gibt (Misoch, 2019). Im Falle der vorliegenden Arbeit wurde mittels des Prinzips der Narration das episodische Wissen der trans* Menschen bezüglich deren Coming-Out Prozesses am Arbeitsplatz generiert. Durch die Erzählungen kommt es zu einer realitätsnahen Rekonstruktion des Outingprozesses, wobei Emotionen, Gedanken und Gefühle nachempfunden werden können. Das erneute Durchleben der Vorbereitungen und der Durchführung des Coming-Outs ist von grosser Bedeutung, da dadurch die individuell und subjektiv Erfahrungen dargelegt wurden.

Gemäss Misoch (2019) ist semantisches Wissen inhaltlich begriffliches Wissen, welches sich als Wissen zu konkreten Inhalten und Themen manifestiert. Für die Erhebung dieses subjektiven Wissens wird das Prinzip der offenen Befragung anhand eines Frage-Antwort-Schemas angewandt. Durch dieses Vorgehen können bestimmte Sachverhalte gezielt erfragt und klare Antworten erwartet werden (Misoch, 2019). In der vorliegenden Arbeit wurde das

semantische Wissen der trans* Personen in Bezug auf das Thema Coming-Out am Arbeitsplatz mittels vorab formulierten Fragen abgefragt. Durch das Hineinversetzen in die Situation des Coming-Outs ist es den Teilnehmenden möglich, die Fragen des Leitfadens individuell zu beantworten sowie darzulegen, was bei deren Outing hilfreich war beziehungsweise unterstützend gewesen wäre und potenziell hilfreiche sowie unterstützende Faktoren im Outingprozess zu benennen.

Das halbstrukturierte Leitfadeninterview. Diese Form des Interviews ist ein auf einem vorab formulierten Leitfaden basierendes Interview (Döring & Bortz, 2016; Misoch, 2019). Der Interviewleitfaden, dessen Konstruktion in Kapitel 2.2.2 beschrieben wird, ist ein halbstandardisiertes Steuerungs- und Strukturierungsinstrument der Datenerhebung, da hierbei zwar im Vorfeld ein Fragenkatalog festgelegt wird, jedoch keine Antwortmöglichkeiten existieren (Döring & Bortz, 2016; Misoch, 2019).

Die methodologische Grundidee eines halbstrukturierten Leitfadeninterviews ist die einer fast alltäglichen Gesprächssituation, welche frei von methodentechnischen Rigiditäten abläuft (Strübing, 2018). Die Befragten sollen zu einer ausführlichen Darstellung ihrer Einschätzungen und Sichtweisen ermuntert werden, wodurch sowohl explizite Fragen als auch bedeutsame Kontexte, die in den fraglichen Gegenstand eingebettet sind, ersichtlich werden (Strübing, 2018). In Bezug auf die vorliegende Arbeit wird diese Form des Interviews bei der Befragung der Anlauf- und Beratungsstellen eingesetzt. So ist es möglich, deren Sichtweise in Bezug auf mögliche Präventivmassnahmen in Unternehmen bei arbeitnehmenden trans* Menschen, Unterstützungsmöglichkeiten bei einem Coming-Out sowie weiteren Entwicklungsbedarf dazulegen. Weiter soll mit dieser Interviewmethode die Einschätzung bezüglich hilfreicher und unterstützender Faktoren für trans* Menschen und deren Outing sowie der Stellenwert von Anlauf- und Beratungsstellen aufgezeigt werden.

2.2.2 Leitfadenkonstruktion

Die inhaltliche Konstruktion der Leitfäden sowohl für die Interviews mit den trans* Personen (Interviewleitfaden siehe Anhang C) als auch den Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen (Interviewleitfaden siehe Anhang D) erfolgte in Anlehnung an das SPSS-Prinzip von Helfferich (2011), wonach die Fragen gesammelt, geprüft, sortiert und subsumiert werden.

Das *Sammeln bzw. Ableiten der Fragen* erfolgte hauptsächlich in Anlehnung an den Reader der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für

Gleichberechtigung – gegen Diskriminierung (2014). Weitere Bezüge wurden zu den in Kapitel 1.8 beschriebenen Studien hergestellt und daraus weitere Fragen abgeleitet. Bei der strukturellen Konstruktion der Leitfäden wurde das Vier-Phasen-Modell von Misoch (2019) angewandt.

Die *Prüfung der Fragen* erfolgte unter dem Aspekt der Relevanz bezüglich der Fragestellung der vorliegenden Arbeit. Hierbei wurden Fragen teilweise gestrichen oder umformuliert, sodass schliesslich 13 Fragen an die trans* Personen bzw. 14 Fragen an die Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen resultierten.

Anschliessend erfolgte das *Sortieren der Fragen*. Wird, wie in der vorliegenden Arbeit, um die Erzählung einer zeitlichen Dimension gebeten, ist eine Sortierung der Fragen gemäss Helfferich (2011) nach einer zeitlichen Abfolge sinnvoll. Insgesamt sollen dabei zwischen einem und vier Bündeln entstehen. In der vorliegenden Arbeit wurden die Fragen des Interviewleitfadens für trans* Personen den Dimensionen (a) vor dem Coming-Out, (b) während des Coming-Outs und (c) nach dem Coming-Out zugewiesen. Da die Fragen an die Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen keinem zeitlichen Aspekt unterlagen, wurde hier auf ein Zuweisen der Fragen zu Dimensionen verzichtet.

Beim *Subsumieren der Fragen* soll für jede Dimension eine einfache, erzählgenerierende Fragestellung gefunden werden, sodass die interviewte Person möglichst viele der interessierenden Aspekte von selbst anspricht (Helfferich, 2011). Dies wurde in der vorliegenden Arbeit dahingehend umgesetzt, dass den offenen Erzählaufforderungen zu den Hauptfragen der jeweiligen Dimension zusätzliche Nachfragethemen subsumiert wurden.

Der strukturelle Aufbau des Leitfadens erfolgte in Anlehnung an das Vier-Phasen-Modell von Misoch (2019). Somit wurden in der *Informationsphase* formelle Belange wie das Unterzeichnen der Einverständniserklärung und das Aufklären über die Studie und deren Zielsetzung behandelt. Die *Aufwärm- oder Einstiegsphase* hat das Ziel, der befragten Person den Einstieg in die Interviewsituation zu erleichtern (Misoch, 2019). In der vorliegenden Arbeit wurde hierfür eine offene, erzählauffordernde Fragestellung generiert um für eine angenehme und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu sorgen. In der *Hauptphase* werden relevante Themen im Austausch mit dem/der Interviewten erörtert (Misoch, 2019), was durch die Gliederung und Strukturierung der Fragen anhand eines Leitfadens umgesetzt wurde. Die *Ausklang- und Abschlussphase* dient der Reflexion des Interviews und den/die Befragte/n aus der Interviewsituation hinauszuführen. In der vorliegenden Arbeit wurde dies

durch die Bilanzierung des Interviews und das Beschreiben des weiteren Vorgehens der Autorin umgesetzt.

2.2.3 Interviewdurchführung

Pretest. Die Durchführung eines Pretests dient sowohl der Qualitätssicherung des Erhebungsinstruments als auch der technischen Umsetzung und Durchführung der Interviews (Weichbold, 2014). Daher wurde vorab Mitte November 2019 ein Probeinterview mit einer trans* Person aus dem privaten Umfeld der Autorin durchgeführt, um die Logik und Verständlichkeit der Fragen, den zeitlichen Ablauf und die praktische Handhabung des Interviewleitfadens zu überprüfen. Da gemäss Weichbold (2014) nach Beginn der Feldphase keine Änderungen mehr zu Gunsten der Erhebungsstandardisierung vorgenommen werden dürfen, wurden die vorgenommenen Anpassungen (z.B. Umformulierung der Fragestellung) für die nachfolgenden Durchführungen der Interviews übernommen und unverändert beibehalten.

Interviewdurchführung. Insgesamt wurden 11 Interviews, davon acht mit trans* Personen und drei mit Vertretenden von Anlauf- und Beratungsstellen, im Zeitraum zwischen Mitte November und Mitte Dezember 2019 durchgeführt. Jeweils vier der Interviews mit trans* Personen wurden in den Räumlichkeiten der ZHAW bzw. an von den Teilnehmenden gewünschten Orten durchgeführt. Von den Interviews mit den Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen fand ein Gespräch in den Räumlichkeiten der ZHAW, zwei Interviews an deren jeweiligen Arbeitsstellen statt. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 40 und 95 Minuten. Allen Interviewteilnehmenden wurde vorab die Einverständniserklärung (siehe Anhang E) zur anonymisierten Datenverwendung per E-Mail zugesandt und zum Interview für die Unterzeichnung in Papierform mitgebracht. Alle Interviews wurden mit Hilfe eines Tonbandgeräts aufgezeichnet. Zudem wurde nach der Durchführung eines jeden Interviews ein Postskript (siehe Anhang F) angefertigt, um persönliche Eindrücke, Auffälligkeiten und Befindlichkeiten festzuhalten.

2.3 Auswertungsmethode

Im nachfolgenden Teil wird das Transkribieren der Interviews sowie die Auswertungsmethode der gewonnenen Daten beschrieben.

2.3.1 Transkription

Die auf Tonband aufgezeichneten Interviews wurden mittels der Transkriptionssoftware f5 in Anlehnung an die Transkriptionsregeln von Kuckartz (2018) sowie Dresing und Pehl (2018) transkribiert (Transkriptionsregeln siehe Anhang G). Interviews, welche in Mundart geführt wurden, wurden ins Hochdeutsche übersetzt. Nach Abschluss der Transkription aller Interviews wurden diese nochmals Korrektur gelesen um Rechtschreib- und formelle Fehler zu beheben.

2.3.2 Datenauswertung

Die Daten der vorliegenden Arbeit wurden gemäss der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) in der Datensoftware MAXQDA ausgewertet. Dabei werden die Daten mittels Kategorien und Subkategorien inhaltlich strukturiert, wodurch zentrale Themen sichtbar werden und systematisch beschrieben werden können (Kuckartz, 2018; Schreier, 2014). Die Kategorienbildung erfolgt einerseits durch deduktive Kategorisierung anhand des Leitfadens, andererseits durch induktive Kategorisierung anhand des Materials. Gemäss Kuckartz (2018) erfolgt der Prozess der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse in sieben Schritten, welche in Abbildung 1 ersichtlich sind.

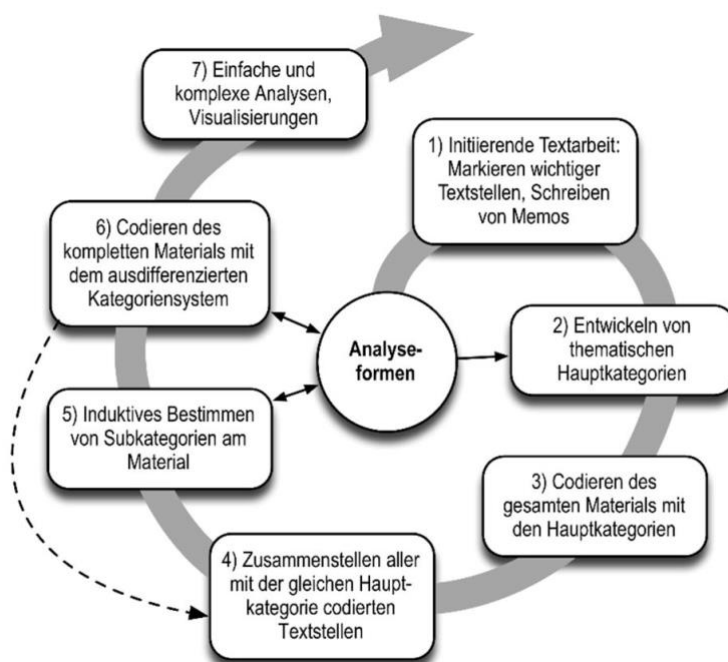


Abbildung 1. Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018)

In *Phase 1* werden die Transkripte nochmals sorgfältig gelesen und besonders wichtig erscheinende Textstellen markiert. Bemerkungen, Anmerkungen und Besonderheiten werden in Form von Memos festgehalten. Auf das Schreiben von Fallzusammenfassungen wurde in der vorliegenden Arbeit verzichtet, da die Fragestellung stark fokussiert ist und die Daten einen überschaubaren Umfang haben.

In *Phase 2* wurden Haupt- und Subkategorien anhand der Interviewleitfäden deduktiv abgeleitet. Dabei wurde darauf geachtet, dass diese in Verbindung mit der Fragestellung standen und dementsprechend benannt wurden.

In *Phase 3* fand ein erster Codierprozess der Transkripte mit den bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Haupt- und Subkategorien statt. Dabei wurden die Textstellen so codiert, dass diese auch unabhängig des Kontexts verständlich waren. So wurden auch, wenn nötig, die Interviewfragen codiert. War für eine bestimmte Textpassage noch keine passende Kategorie erstellt, wurde eine neue, induktive Kategorie gebildet.

Analog zu Phase 3, wurde in *Phase 4* zur Ausdifferenzierung der Haupt- und Subkategorien weitere Subkategorien anhand der Transkripte induktiv erstellt. Dadurch wurden die Hauptkategorien laufend erweitert, ergänzt und/oder verfeinert.

In *Phase 5* wurde in einem zweiten Codierprozess das gesamte Material nochmals mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem sowohl für die trans* Personen (siehe Abbildung 2) als auch die Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen (siehe

Tabelle 2) überarbeitet um somit die Sorgfältigkeit und Genauigkeit des Codierprozesses sicherzustellen.

In *Phase 6* erfolgte die Zusammenfassung und Paraphrasierung des codierten Materials. Anschliessend wurden anhand der Zusammenfassungen für die Fragestellung relevante Themen und Kategorien eruiert. Nicht relevante Themen, welche in keinem direkten Zusammenhang mit der Fragestellung standen sowie Kategorien, deren Informationsgehalt bezüglich der Beantwortung der Fragestellung zu gering war, wurden exkludiert.

In der *siebten Phase* wurden die relevanten Kategorien und Themen miteinander verglichen, gebündelt und für die fallübergreifende Ergebnisdarstellung strukturiert.

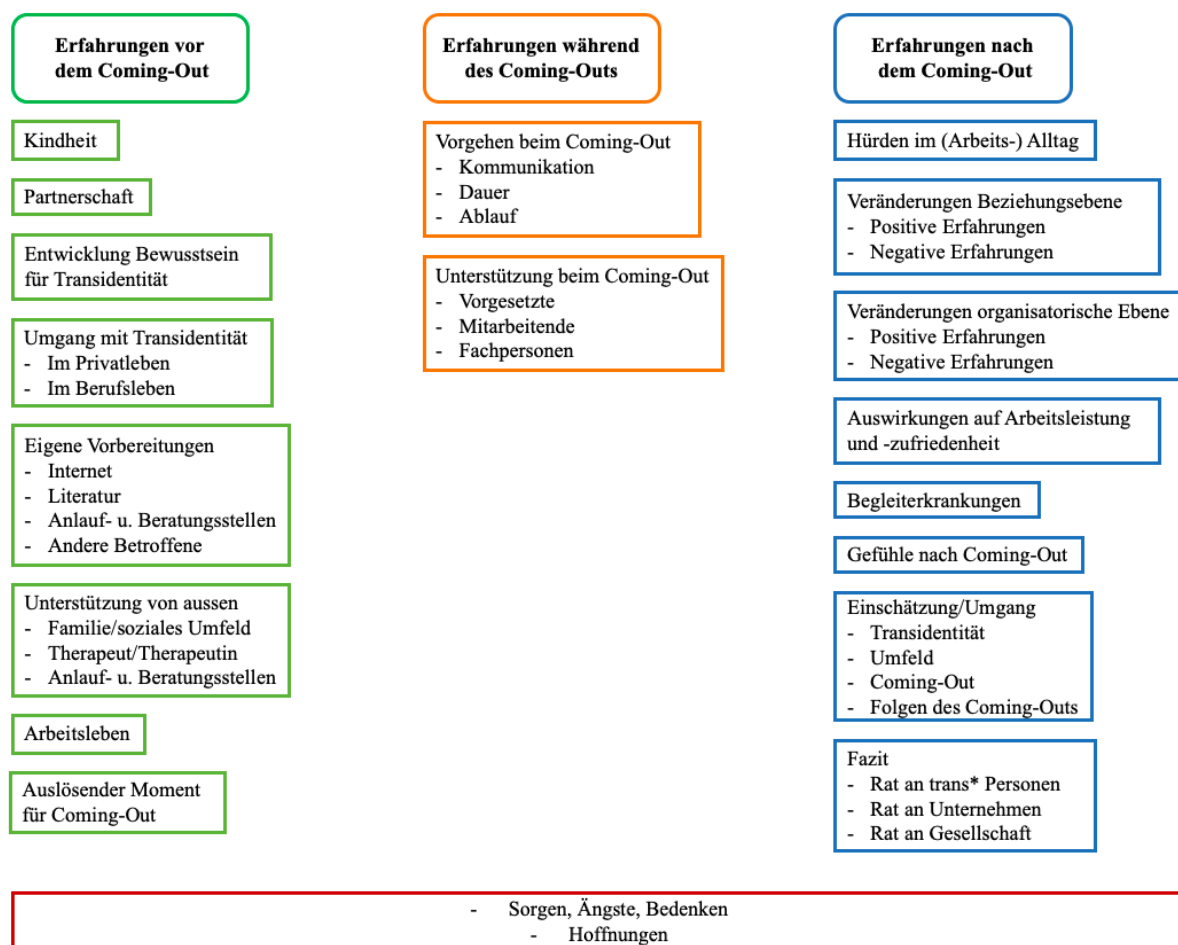


Abbildung 2. Übersicht Kategoriensystem trans* Personen

Tabelle 2

Übersicht Kategoriensystem Anlauf- und Beratungsstellen

Hauptkategorien	Subkategorien	
Anlauf- u. Beratungsstellen in der Schweiz	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenwert Anlauf- u. Beratungsstellen • Kampagnen & Projekte • Beratungsinhalte 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungen mit Coming-Outs • Anfragen/Themen Unternehmen • Anfragen/Themen trans* Personen
Trans* Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Negative Erfahrungen/Hürden/Stolpersteine • Positive Erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rat für Coming-Out • Diskriminierungserfahrungen
Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung Arbeitsmarkt • Chancen für Unternehmen bei trans* Arbeitnehmenden • Herausforderungen für Unternehmen bei trans* Arbeitnehmenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsbedarf/Präventivmassnahmen bei Unternehmen • Grosse vs. kleine Unternehmen • Rat für Coming-Out

3 Ergebnisse

3.1 Relevante Themen und Kategorien der trans* Personen

Wie in Kapitel 2.3.2 beschrieben, wurden basierend auf dem ausdifferenzierten Kategoriensystem die für die Beantwortung der Fragestellung relevanten Themen und Kategorien eruiert. Dabei wurden die Hauptkategorien in *Erfahrungen vor, während und nach dem Coming-Out* gegliedert, um die zeitliche Dimension des Coming-Out Prozesses zu verdeutlichen. In einem ersten Schritt wurden die in der Hauptkategorie *Erfahrungen vor dem Coming Out* vorkommenden Subkategorien *Kindheit, Partnerschaft und Entwicklung Bewusstsein für Transidentität* ausgesondert, da diese Kategorien nicht für die Fragestellung relevant waren. Die Kategorie *Auslösender Moment für Coming-Out* wurde auf Grund der geringen Codier-Anzahl und des geringen Aussagegehalts verworfen. Die Subkategorien *Begleiterkrankungen, Einschätzung/Umgang* sowie *Fazit* der Hauptkategorie *Erfahrungen nach dem Coming-Out* wurden ebenfalls ausgenommen, da die Inhalte nicht zur Beantwortung der Fragestellung beitragen. Da die Kategorie *Gefühle nach Coming-Out* eng mit den Kategorien *Sorgen, Ängste, Bedenken* sowie *Hoffnungen* zusammenhängt und damit redundant ist, wurde diese Subkategorie ebenfalls verworfen. Abbildung 3 veranschaulicht die Kategorien, welche für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind und in Kapitel 3.2 nochmals zusammengefasst wurden.

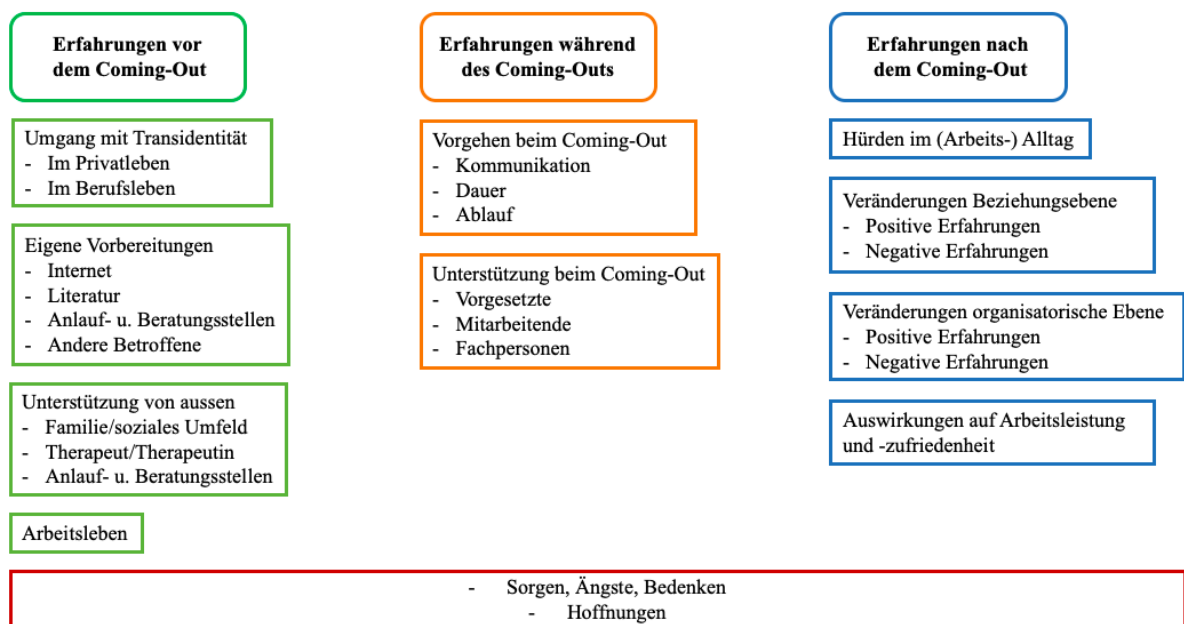


Abbildung 3. Für die Beantwortung der Fragestellung relevante Kategorien

3.2 Beschreibung und Interpretation der Kategorien der trans* Personen

Nach der Eliminierung nicht relevanter Kategorien wurden Themen, welche ähnliche Inhalte aufwiesen, zusammengefasst. So wurde in der Hauptkategorie *Erfahrungen vor dem Coming-Out* die Subkategorie *Arbeitsleben* in die Kategorie *Umgang mit Transidentität* eingebettet. Da die *Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und -zufriedenheit* mit den Erfahrungen und *Veränderungen der organisatorischen Ebene* sowie der *Beziehungsebene* zusammenhängen, wurden diese Subkategorien ebenfalls zusammengefasst. Da *Sorgen, Ängste und Bedenken*, aber auch *Hoffnungen* über den ganzen Prozess des Coming-Outs vorkamen und stets in Zusammenhang mit einer der Subkategorien genannt wurden, werden diese beiden Kategorien den jeweiligen Subkategorien zugeordnet. In Abbildung 4 sind die zusammengefassten und für die Fragestellung relevanten Kategorien dargestellt.

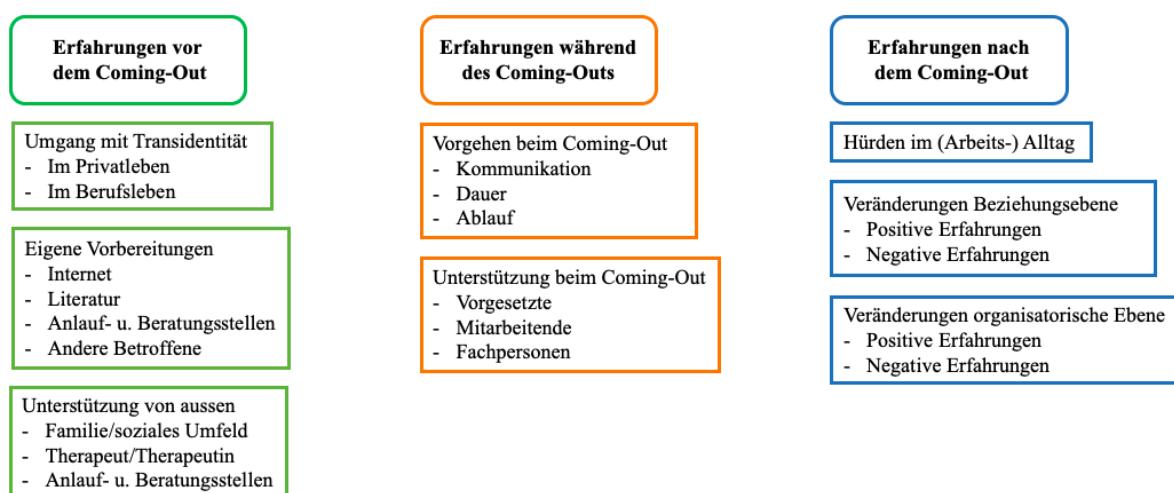


Abbildung 4. Abschliessende Darstellung des Kategoriensystems

3.2.1 Erfahrungen vor dem Coming-Out

Umgang mit Transidentität. Alle Teilnehmenden beschrieben in Bezug auf den Umgang mit der Transidentität vor dem Coming-Out Hürden im Privat- sowie Berufsleben. Einige Teilnehmende berichteten über ein Doppelleben, welches sie im Privatleben und am Arbeitsplatz führten. Dies wurde als belastend und herausfordernd beschrieben und die Angst eines ungewollten Outings in der Öffentlichkeit bestand fortlaufend. Eine weitere Hürde zeigte sich darin, dass resultierend aus dem Doppelleben, es für die betroffene Person zunehmend schwierig war, in dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht aufzutreten und kein offener und ehrlicher Umgang mit den Mitarbeitenden möglich war:

„Und je sicherer und besser ich als Frau B mich gefühlt habe, desto schwieriger wurde es dann am Sonntag Abend zurück zu gehen oder am Montag Morgen wieder ins Büro zu gehen. [...] Es war auch eine Belastung nicht wirklich offen sein zu können, alles sagen zu können.“ (Person B, Zeile 31)

Somit kann darauf geschlossen werden, dass die Erfahrungen im Privatleben der trans* Personen auch hilfreiche Faktoren bei der Planung und den Vorbereitungen für das Coming-Out am Arbeitsplatz waren, da sie durch die Belastung eines Doppellebens den Wunsch nach einem offenen Leben im gewünschten Geschlecht nochmals bestärkten. So scheint bei Person I der Wunsch nach einem zeitnahen Coming-Out darin bestärkt worden zu sein, dass sie in ihrem Spiegelbild eine für sie falsche Person sah, welche nicht der richtigen Geschlechtsidentität entsprach und dadurch die Vorbereitungen für ein Coming-Out in Angriff nahm. Person C wurde durch das lange Geheimhalten ihrer Transidentität und der damit verbundenen Einschränkungen und Herausforderungen verdeutlicht, dass sie künftig ihre Transidentität offen ausleben möchte. Person G beschrieb, dass trotz erfolgreichem Berufsleben die Auseinandersetzung mit sich selbst hilfreich war, die Entscheidung für ein Coming-Out zu fällen. Dieser jahrelange Prozess des Auslebens der Transidentität im Privatleben und die Auseinandersetzung mit sich selbst scheint auch trotz der Geheimhaltung am Arbeitsplatz eine Stärkung des Selbstbewusstseins hervorgerufen zu haben, da häufig das Ausleben der Transidentität in Verbindung mit positiven und schönen Gefühlen beschrieben wurde und auch als Auslöser für die Vorbereitungen eines Outings genannt wurden.

Eigene Vorbereitungen. Bei den Vorbereitungen für das Coming-Out am Arbeitsplatz zeigten sich grosse Unterschiede hinsichtlich des Aufwandes und der Anzahl der in Anspruch genommenen Ressourcen. So bereiteten sich einige Teilnehmende über Jahre hinweg auf diesen Moment vor, andere jedoch liessen das Outing ohne weitere Vorbereitungen auf sich zukommen. Diese Unterschiede scheinen unter anderem in zeitlichem Zusammenhang mit dem Coming-Out zu stehen. Für Outings, welche circa 10 Jahre oder länger zurücklagen, mangelte es an hilfreichen Informationen sowohl im Internet, als auch in Form von Broschüren, für die Vorbereitung. Auch Anlaufstellen und der Austausch mit anderen trans* Personen, welche ihr Outing schon vollzogen hatten, fehlten. Einige der befragten Personen, welche auf Grund fehlender Informationsmöglichkeiten keine Vorbereitungen treffen konnten, würden dies heute anders machen und die Angebote von

Anlauf- und Beratungsstellen, Broschüren sowie den Austausch mit anderen trans* Personen in Anspruch nehmen und hätten diese Faktoren als hilfreich für die eigenen Vorbereitungen erachtet. Durch die Aussagen der Personen, welche sich ausgiebig auf das Outing am Arbeitsplatz vorbereitet hatten, wurde der Mehrwert dieser Angebote bestätigt. Wichtig bei den eigenen Vorbereitungen war auch, die individuellen Bedürfnisse zu stillen und Ängste abzubauen, um mehr Sicherheit für ein Coming-Out zu erlangen:

„Dort hatte ich eine Position, wo ich viel mit Leuten zu tun hatte. [...] Also, das war mir zu viel. Ich hatte den ganzen Tag Leute um mich herum. Und dann habe ich nach einer anderen Position gesucht, die ein wenig weg ist von den Leuten. [...] Und das hat mir dann nochmals, einen grossen Druck weggenommen. Und die Chance für ein Outing dann, ja.“
(Person C, Zeile 20)

Unterstützung von aussen. Ein weiterer Faktor in Bezug auf die Vorbereitungen eines Coming-Outs am Arbeitsplatz war die Inanspruchnahme psychologischer Unterstützung und/oder Gespräche mit Anlauf- und Beratungsstellen sowie anderen trans* Personen. Alle Teilnehmenden berichteten, Gespräche mit Fachpersonen geführt zu haben, wobei dies von sechs Personen als hilfreich empfunden wurde. Dabei wurde die Planung des Coming-Outs, die Prozessbegleitung und die Reflexion eigener Gedanken als Inhalte der Gespräche mit den Fachpersonen als unterstützende Faktoren genannt. Zwei Personen empfanden die psychologische Hilfe wegen mangelndem Fachwissen sowie fehlender individueller und empathischer Herangehensweise als wenig unterstützend. In Bezug auf Gespräche und den Austausch mit anderen trans* Personen zeigte sich ein uneindeutiges Bild. Sechs Personen empfanden es als hilfreich, über den Prozess des Coming-Outs mit anderen trans* Personen zu sprechen, hingegen gaben zwei Teilnehmende an, dass die Vorgehensweisen und Einstellungen der berichtenden Person zu stark von den eigenen Ansichten abwichen und somit als nicht unterstützend empfunden wurde. Das soziale und familiäre Umfeld stellte sich bei vier der acht Teilnehmenden als hilfreicher Faktor in Bezug auf die Vorbereitungen und die Unterstützung der trans* Person in deren Vorhaben dar. Zwei Personen machten keine konkreten Angaben zum sozialen Umfeld, weitere zwei Personen konnten auf Grund mangelndem Verständnis für die Situation der trans* Person und Vorurteilen gegenüber trans* Menschen nicht auf familiäre Unterstützung zurückgreifen:

„IHM [dem Vater] hätte ich mit so einer Problematik NIE kommen dürfen, er hätte mich tot geschlagen. [...] Wie gesagt, meiner Mutter habe ich es noch gebeichtet. So wirklich mitgetragen hat sie es nie. (...) Ja. Und dann war das Thema familiäres Umfeld für mich sowieso oder familiärer Background, der fiel weg.“ (Person A, Zeile 292)

In Zusammenhang mit den Vorbereitungen auf das Coming-Out am Arbeitsplatz kamen immer wieder die mit einem Outing einhergehenden Sorgen und Ängste, aber auch Hoffnungen zur Sprache. Dabei zeigte sich, dass vor allem Ängste vor Mobbing, des Arbeitsplatzverlusts, andauernder Arbeitslosigkeit sowie keine Anstellung mehr im selben Arbeitsbereich, vorherrschten. Weiter gaben alle acht Befragten an, Angst oder Unsicherheit sowohl vor den Reaktionen des sozialen Umfelds als auch des Arbeitsumfelds verspürt zu haben. Drei der interviewten Personen nannten auch Selbstzweifel und Bedenken vor den Folgen der Transition. Bei Person G äusserten sich diese Aspekte in folgenden Fragen an sich selbst:

„Und halt immer wieder die Frage: Mach ich auch das richtige? Ist das richtig und funktioniert das auch? Und kann ich dann nachher im neuen Geschlecht leben oder ist das nur eine Phantasievorstellung, dass das geht? Das sind ganz ganz viele so Fragen, die dann aufkommen.“ (Person G, Zeile 12)

Nebst der am häufigsten genannten Hoffnung vom Umfeld akzeptiert zu werden, kamen Aussagen zu Ängsten und Sorgen in Bezug auf das Coming-Out fast drei Mal so häufig vor. Es scheint, dass Bedenken und Zweifel bei den Vorbereitungen einen weitaus grösseren Anteil und eine wichtigere Rolle eingenommen haben. Wie sehr und vor allem wie stark Ängste vor dem Coming-Out das Leben der trans* Personen beeinflusste, zeigt folgendes Zitat:

„Ich habe gemerkt, dass es notwendig ist um die inneren Bedürfnisse zu decken. Und das heisst, ich muss einen Bruch machen. Und das heisst ein Outing. Und das waren Todesängste. Also, das muss ich Ihnen schon sagen.“ (Person C, Zeile 178)

3.2.2 Erfahrungen während des Coming-Outs

Vorgehen beim Coming-Out. Die Mehrheit der befragten Personen gab an, bei deren Coming-Out strukturiert vorgegangen zu sein. Dabei wurde meistens der oder die direkte Vorgesetzte zuerst in einem persönlichen Gespräch informiert, danach Abteilungsleiter und höhere Vorgesetzte sowie anschliessend das nähere Arbeitsumfeld. Um weitere Mitarbeitende zu informieren wurde dies in Form von persönlich verfassten Emails oder eines kurzen Berichts in einer internen Broschüre getan. Drei der trans* Personen organisierten zudem einen Abschieds-Apéro. Ein wichtiger Aspekt hierbei war, den Mitarbeitenden die Möglichkeit des Fragenstellens zu geben und sich als Person mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht im Unternehmen zu verabschieden:

„Vor den Ferien habe ich nochmals einen Abschieds-Apéro gemacht, hab dort alle meine Krawatten verschenkt und ähm, und hab dann, hab mich in meiner männlichen Identität von allen Mitarbeitern verabschiedet.“ (Person B, Zeile 199)

In Bezug auf die Dauer des Outing-Prozesses zeigten sich deutliche Unterschiede. So betrug der Zeitraum des Coming-Outs zwischen drei Wochen und einem Jahr. Gründe für die grossen Unterschiede sind auf Unsicherheiten beim Vorgehen sowie der Wunsch nichts zu überstürzen und das Gefühl von Sicherheit bei den einzelnen Schritten des Coming-Outs zu haben, zurück zu führen. Dabei zeigte sich ein Zusammenhang zwischen selbstsicheren, extrovertierten und eher zurückhaltenden und vorsichtigen Persönlichkeiten: Je offener und mit sich selbst im Reinen eine Person war, desto zügiger und offener war der Umgang und das Vorgehen bezüglich des Coming-Outs.

Unterstützung beim Coming-Out. Sieben der acht Teilnehmenden gaben an beim Outingprozess unterstützt worden zu sein. Dabei wurde der Beistand von (direkten) Vorgesetzten oder der Gleichstellungsabteilung im Unternehmen als hilfreicher Faktor genannt, wenn diese das Coming-Out begleiteten, hinter der trans* Person standen und diese bei weiteren Gesprächen unterstützen. Person A nannte die Mitarbeitenden sowie Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen als unterstützende Faktoren beim Coming-Out am Arbeitsplatz, da diese Person A in ihrem Vorhaben unterstützten, ihr keine Steine in den Weg legten und einen offenen und herzlichen Umgang in Bezug auf das Coming-Out pflegten. Die Unterstützung einer Fachperson während des Outings war ein wichtiger

Aspekt, um den für die trans* Person richtigen Umgang von (potentiellen) Hürden im Arbeitsalltag zu besprechen:

„Ich hatte dann, eben die Therapeutin hat mir sehr geholfen mit den Ängsten umzugehen. Mit dem, was ich erlebe, auch im Geschäft oder mit.../. Wenn mit mir jemand ansteht, wenn man in die Kantine reingeht und alle starren einen an oder so.“ (Person C, Zeile 528)

Somit kann darauf geschlossen werden, dass das Vorgehen beim Outing sowie die Dauer des Prozesses unter anderem von der Persönlichkeit der trans* Person abhängt. Auch Sorgen und Ängste, aber auch Hoffnungen während des Coming-Outs scheinen mit der Persönlichkeit und dem Selbstbewusstsein der sich outenden Person zusammen zu hängen. Alle Teilnehmenden berichteten über Sorgen, die sie während des Coming-Outs hatten. Jedoch schilderten Personen, welche während des Interviews selbstsicher und extrovertiert auftraten und sich als offene Menschen beschrieben, weniger Ängste als Teilnehmende, welche sich im Laufe des Interviews als eher unsichere und schüchterne Person beschrieben.

„Und dann habe ich natürlich extrem viel Angst gehabt, dass ich den Job verliere, Mobbing, all das. Und ich war eh schon ein ängstlicher Mensch. Also das war nicht so etwas, was ich gern gemacht hab.“ (Person C, Zeile 37)

3.2.3 Erfahrungen nach dem Coming-Out

Hürden im (Arbeits-) Alltag. Die Konfrontation mit stereotypen Geschlechterrollen war eine der häufigsten genannten Hürden, mit welchen die befragten trans* Personen im Arbeitsalltag nach dem erfolgten Coming-Out Erfahrungen gemacht haben. So berichtete Person J, dass sie durch ihre weibliche Geschlechtsidentität neue Rollen beziehungsweise Aufgaben zugeteilt bekam. Person B beschrieb, dass sie bei geschäftlichen Sitzungen teilweise nicht mehr so viel Gehör der anderen Teilnehmenden erhielt, was auf ihre weibliche Geschlechtsidentität zurück zu führen war. Bei Person I äusserten sich in Bezug auf die Wahrnehmung seiner männlichen Geschlechtsidentität folgende Schwierigkeiten:

„Ja, ich hatte einfach oft das Gefühl, ich werde als Mann nicht ernst genommen. Sie sehen mich einfach trotzdem immer noch als Frau. Z.B. in so (...) ja, wenn wir ein

Angehörigenfest hatte und wir mussten aufstellen, dann wurde eher mal mein Mitpraktikant gefragt: «Hey, hilfst du mir die Stühle raufzutragen?» als ich. Ist jetzt vielleicht, ja, vielleicht irgendwo auch verständlich, aber für mich war es dann einfach immer.../ Ich habe es halt einfach immer genau auf den Punkt bezogen.“ (Person I, Zeile 323)

Weitere Hürden waren Schwierigkeiten oder Misserfolge im Arbeitsalltag wie Stigmatisierung oder Benachteiligung bezüglich der Transidentität bei der Arbeitssuche. Auch wurden Hürden im Arbeitsleben geschildert, resultierend aus bürokratischen Schwierigkeiten im Alltag der trans* Personen, was bei Person C zur Folge hatte ein Doppelleben zwischen den Mitarbeitenden und den Kunden führen zu müssen:

„Ausser eben die Personenstandsänderung. Das hat wirklich nochmal ein halbes Jahr gedauert. Da musste ich wirklich eine Doppelrolle spielen. Das heisst, intern bin ich als Frau aufgetreten und den Kundenkontakte hatte ich als Mann. Am Telefon habe ich die Stimme gewechselt, hin und her und so. Das war wirklich mühsam.“ (Person C, Zeile 99)

Veränderungen Beziehungsebene. Bezüglich Veränderungen auf der Beziehungsebene hingegen wurden mehrheitlich positive Erfahrungen gemacht. So erlebte Person A es als sehr wertschätzend und hilfreich, dass ab dem Zeitpunkt des Outings das Arbeitsumfeld nicht mehr den alten Vornamen verwendete. Sechs der befragten trans* Personen berichteten zudem über unterstützende und positive Reaktionen auf das Coming-Out sowie eine bessere, persönlichere Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen. Dies wurde unter anderem damit begründet, dass nebst fachlichen Gesprächen auch vermehrt persönliche Themen in Konversationen aufkamen und Kolleginnen sowie Kollegen sich somit der betreffenden trans* Person auf der persönlichen Ebene öffneten.

Trotz überwiegend positiver Erfahrungen, wurden auch vereinzelt negative Erfahrungen in Folge des Coming-Outs gemacht. Diese äusserten sich durch das Meiden der trans* Person durch Mitarbeitende, das Ansprechen mit dem falschen Pronomen, Beziehungsabbruch oder anonym geschriebene, unliebsame Briefe. Person H erlebte grosse Unterschiede im Umgang mit ihrer Transidentität durch das Arbeitsumfeld:

„Je nach dem wo ich gearbeitet hab waren es ziemlich coole Leute, ziemlich offene Leute oder es ist alles auf absolute Ablehnung geraten.“ (Person H, Zeile 460)

Veränderungen organisatorische Ebene. Auch auf organisatorischer Ebene wurden sowohl über positive als auch negative Erfahrungen nach dem Coming-Out berichtet. Eine positive Folge des Outings von Person C war, dass die Themen Transidentität sowie die adäquate Erfassung von non-binären Menschen im Betriebssystem in deren Unternehmen aufgefasst wurden. Auf Person E's Initiative hin wurden einige der binären Toiletten als geschlechtsneutrale Sanitärbereiche ausgewiesen, was ebenfalls eine positive Veränderung darstellte.

Sechs der befragten Personen berichteten über negative Erfahrungen auf organisatorischer Ebene. Dabei handelte es sich unter anderem um lange Wartezeiten und Schwierigkeiten bei den Änderungen persönlicher Angaben im administrativen Bereich, was sich bei Person I wie folgt äusserte:

„Im System musste alles geändert werden. Das war ein bisschen mühsam, weil einerseits ist's sehr lange gegangen und andererseits haben sie dann noch X Unterlagen gebraucht. Also wir hatten dann irgendwie so Fotos im Intranet bei den Mailadressen, und ich hätte das auch gerne geändert gehabt. Man konnte es aber auch nicht rausnehmen, weil man musste irgendwie eines drin haben. Und das fand ich dann mega blöd, das war recht schwierig.“ (Person I, Zeile 316)

In Bezug auf die Arbeitsleistung und -zufriedenheit zeigte sich, dass nach dem Coming-Out am Arbeitsplatz die Leistungsbereitschaft sowie die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz gestiegen ist. In diesem Zusammenhang wurden mehr Motivation, höhere Leistungsbereitschaft sowie mehr Konzentration und Energie für die übertragenen Aufgaben als Folge des Outings am Arbeitsplatz genannt. Bei einer Person gab es keine Veränderung bei der Arbeitszufriedenheit und -leistung, über geringere Arbeitsleistung oder Zufriedenheit wurde nicht berichtet. Des Weiteren zeigte sich ein Zusammenhang zwischen den positiven Reaktionen auf das Outing durch das Arbeitsumfeld und einer daraus resultierenden höheren Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz. Somit kann darauf geschlossen werden, dass ein offenes und unterstützendes Arbeitsumfeld sich positiv auf die Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit der sich geouteten trans* Person auswirkt. Bei Person E zeigte sich zudem ein weiterer positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitsleistung und persönlichen Entwicklung sowie gesteigerter Selbstsicherheit:

„Es war sehr positiv. Und was es war ist, dass ich halt auch mehr Sicherheit bei der Arbeit habe. Auch Sicherheit mal jemandem Nein zu sagen. [...] Vorher hatte ich das halt nicht so, diese Selbstsicherheit und daraus hat sich auch sicher meine Arbeitsleistung geändert und verbessert.“ (Person E, Zeile 527)

3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse der Anlauf- und Beratungsstellen

Basierend auf dem in Kapitel 2.3.2 dargestellten Kategoriensystem für die Auswertung der Interviews mit den Anlauf- und Beratungsstellen wurden für die Fragestellung nicht relevante Kategorien ausgeschlossen. In Tabelle 3 sind die für die Fragestellung relevanten Kategorien dargestellt. Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse anhand der Hauptkategorien *Anlauf- und Beratungsstellen in der Schweiz, trans* Personen* sowie *Unternehmen* zusammenfassend beschrieben.

Tabelle 3

Abschliessende Darstellung des Kategoriensystems Anlauf- und Beratungsstellen

Hauptkategorien	Subkategorien
Anlauf- u. Beratungsstellen in der Schweiz	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagnen & Projekte
Trans* Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Anfragen/Themen trans* Personen • Rat für Coming-Out für trans* Personen
Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Anfragen/Themen Unternehmen • Herausforderungen für Unternehmen bei trans* Arbeitnehmenden • Chancen für Unternehmen bei trans* Arbeitnehmenden • Entwicklungsbedarf/Präventivmassnahmen bei Unternehmen • Rat für Coming-Out für Unternehmen

3.3.1 Anlauf- und Beratungsstellen in der Schweiz

Das Anbieten und die Durchführung von Kampagnen und Projekten sowohl für trans* Personen als auch Unternehmen war für alle drei Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen ein wichtiges Thema. Durch diese Angebote soll das Bewusstsein für das Thema Transidentität gestärkt sowie Stigmatisierung und Diskriminierung abgebaut und somit die Entscheidung für ein Coming-Out und dessen Durchführung erleichtert werden. Daher wurden beispielsweise für Mitarbeitende aus Unternehmen, welche im Personalbereich tätig waren oder sich für das Thema Diversity interessierten, Fortbildungen zu den Themen Transidentität, Coming-Out und dessen Auswirkungen auf die Firma angeboten. In Workshops zum Thema Coming-Out am Arbeitsplatz konnten sich trans* Menschen durch praxisnahe Rollenspiele in Bezug auf die Arbeitswelt auf gewisse Situationen vorbereiten: So war es möglich, Vorstellungsgespräche, mögliche Antworten auf Fragen zur Transidentität oder das Vorgehen für ein Outing zu üben, was für die Umsetzung im Unternehmen ein hilfreicher Faktor war.

Ein weiteres wichtiges Projekt der Anlauf- und Beratungsstellen war das Bereitstellen von Informationen für Unternehmen und trans* Personen sowohl im Internet als auch in Form von Broschüren. Durch dieses niederschwellige Angebot konnten erste Fragen in Bezug auf Coming-Outs und den richtigen Umgang damit, rechtliche Belange sowie spezifische und allgemeine Fragen zur Transidentität geklärt werden.

Ein weiterer, wichtiger und auch hilfreicher Faktor bei Vorträgen oder Beratungsgesprächen für ein Coming-Out war, dass die Referenten als Betroffene über deren Selbsterfahrungen in Bezug auf Coming-Outs berichten konnten:

„Das ist eben auch entscheidend, dass die Person, die diese Vorträge halten alle selber trans sind und irgendwann ein oder ganz viele Coming-Outs gehabt haben. [...] Man kann dadurch viel Grundinformationen schon mal vorweg nehmen.“ (Person I, Zeile 265)*

Alle drei Vertretenden gaben an, dass die Hilfsangebote sowie Aufklärungs- und Unterstützungsangebote von Anlauf- und Beratungsstellen sowohl bei Unternehmen selbst als auch bei trans* Personen grossen Anklang fanden und für die Vorbereitungen sowie das Coming-Out selbst ein hilfreicher Faktor waren.

3.3.2 Trans* Personen

Es zeigte sich, dass sich trans* Personen häufig mit deren Anfragen präventiv bzw. im Zuge ihrer Vorbereitungen auf ein Coming-Out an die Beratenden der Anlauf- und Beratungsstellen wendeten. Dabei waren in Bezug auf das Coming-Out am Arbeitsplatz rechtliche sowie organisatorische Fragen bezüglich des Outings und die richtige Planung und das Vorgehen wichtige Themen für die trans* Personen.

Es gab jedoch auch Anfragen bei Problemen oder negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz wie beispielsweise Mobbing oder dass sich eine trans* Person nach deren Outing nicht mehr wohl fühlte am Arbeitsplatz. Hierbei unterstützten die Anlauf- und Beratungsstellen die trans* Personen, indem sie eine Vermittlerrolle einnahmen, die Bedürfnisse der betroffenen Person oder die Probleme der Institutionen erfragten und Lösungsmöglichkeiten mit den Beteiligten erarbeiteten. Mögliche Wege hierbei waren die individuelle Unterstützung bei der Lösungsfindung, Gespräche mit den entsprechend involvierten Personen im Unternehmen oder konkrete Handlungen, wie das Beispiel einer beratenden Person zeigt:

„Und jetzt, ich war ein Mal dort, da ging es darum, dass ich so einen Basisvortrag/ Basisinput halte mit all denen von der Abteilung, wo die Person arbeitet. Also dass die unmittelbar nächsten Arbeitskolleginnen und die Vorgesetzten mal die Basic-Infos haben, was überhaupt trans ist, was sind geschlechtsvariante Menschen, welche Phänomene gibt's, wie sieht die rechtliche Situation aus, die medizinisch, Prävalenz usw.“ (Person I, Zeile 158)*

Aus Sicht der interviewten Personen der Anlauf- und Beratungsstellen zählte eine gute Vorbereitung zu einem der wichtigsten Faktoren für ein gelungenes Coming-Out am Arbeitsplatz. Hierzu gehörten, die Angebote der Anlauf- und Beratungsstellen wie beispielsweise bereitgestelltes Informationsmaterial, persönliche Gespräche und Unterstützung beim Prozess des Outings in Anspruch zu nehmen. Dadurch konnten individuelle Vorgehensweisen bei den Vorbereitungen und der Durchführung des Coming-Outs für die trans* Person berücksichtigt und bei Schwierigkeiten während des Outingprozesses schnelle Hilfe angeboten werden. Weiter war es hilfreich und ratsam bei rechtlichen Fragen wie beispielsweise Fragen zur arbeitsrechtlichen Situation auf die fachliche Unterstützung der Anlauf- und Beratungsstellen zurückzugreifen, um eventuell

langandauernden Rechtsstreits vorzubeugen. Generell war die Arbeit von Anlauf- und Beratungsstellen ein hilfreicher Faktor für Coming-Outs von trans* Menschen, um Informationen, Unterstützung und Hilfe anzubieten, Stigmatisierung und Pathologisierung durch Aufklärungsarbeit abzubauen sowie um auf das Thema Transidentität aufmerksam zu machen.

3.3.3 Unternehmen

Bezüglich Anfragen von Unternehmen zeigte sich, dass diese überwiegend bei konkreten Anliegen oder Fragen bezüglich eines bevorstehenden oder bereits erfolgten Coming-Outs einer trans* Person Kontakt zu den Anlauf- und Beratungsstellen aufnahmen. Dabei handelte es sich meistens um praktische Fragen, beispielsweise, wie mit der Transidentität einer Person umgegangen oder wie eine Person angesprochen werden sollte. Übereinstimmend bestätigten alle drei Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen, dass häufig rechtliche Fragen und Verunsicherungen im Umgang mit einer trans* Person Grund für die Kontaktaufnahme mit einer Fachstelle war. Weitere Fragen waren praxisbezogen und betrafen das weitere Vorgehen bezüglich des Coming-Outs einer trans* Person, was folgendes Zitat verdeutlicht:

„Oder in der Institution, egal auf welcher Ebene, und dann merken sie: «A) haben wir keine Ahnung vom Thema, B) haben wir keine Ahnung was wir machen DÜRFEN, was wir machen SOLLEN, was gut ist, was nicht gut ist, was rechtlich geht.» Ja, also dann melden sie sich. Ich stelle immer wieder fest, es herrscht sehr schnell in diesen Institutionen halt dann eine Art Ausnahmezustand: «Ah, müssen wir jetzt alle Leute informieren? Müssen wir jetzt einen Content einberufen? Müssen wir jetzt alle in der Institution informieren?» Also aus der Angst heraus oder dieser Unsicherheit heraus fallen viele dann in so eine Art Aktivismus.“ (Person J, Zeile 91)

Somit kann darauf geschlossen werden, dass Unternehmen sich im Falle eines Outings noch häufig mit Herausforderungen, vor allem administrativer, rechtlicher aber auch praktischer Art, konfrontiert sahen. Bei den administrativen sowie rechtlichen Herausforderungen handelte es sich häufig um Fragen bezüglich der Namensänderung der Person im System, Änderungen von Verträgen oder der Ausstellung von Arbeitszeugnissen, wenn die Namensänderung noch nicht amtlich vollzogen wurde. Aber auch die Frage nach

dem Umgang durch längere Abwesenheiten auf Grund von Operationen stellte manche Unternehmen vor Schwierigkeiten. Als Gründe für die Herausforderungen wurden Unsicherheiten im Umgang mit Coming-Outs von trans* Personen genannt, resultierend aus fehlendem Wissen. Die praktischen Herausforderungen bestanden aus der Frage der Toiletten- sowie Umkleide-Nutzung oder der Wahl der Dienstkleidung. Neben mangelnder geschlechtsneutraler Infrastruktur war eine weitere Herausforderung der richtige Umgang mit dem Geschlechts- und Rollenwechsel, der mit einem Coming-Out einhergeht sowohl im arbeitgebenden Unternehmen als auch gegenüber Dritten.

Dennoch sahen die Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen hauptsächlich Vorteile und den Mehrwert einer trans* Person als Mitarbeitende oder Mitarbeitenden in einem Unternehmen. Ein genannter Aspekt war die erhöhte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung, wenn das Unternehmen die betroffene Person bei deren Outingprozess unterstützte. Weitere Chancen für Unternehmen waren die individuellen Erfahrungen und Stärken, durch welche sich trans* Personen nach ihrem Coming-Out am Arbeitsplatz zusätzlich auszeichneten. Durch den Prozess des Outings gingen trans* Personen häufig gestärkt aus diesem hervor, waren sensibler auf zwischenmenschlicher und persönlicher Ebene und waren somit ein Gewinn für das Unternehmen und die Teamstrukturen, was folgendes Zitat bestätigt:

„Also was für uns ein wichtiges Argument auch ist, ist Personen, die so was durchstehen, also wirklich ein Mal in ihrem Leben diese Türe durchschreiten oder so einen schmalen Grat an Entscheidungen entlang gehen müssen, das sind Personen, die auch wirklich gestärkt aus so etwas hervor gehen. Und das sind Fähigkeiten, die eigentlich Unternehmen wirklich auch brauchen und schätzen.“ (Person I, Zeile 369)

Auch wenn die Vertretenden bereits einen positiven Trend sahen und Unternehmen offener wurden für geschlechtliche Minderheiten, was unter anderem daran lag, dass Anlauf- und Beratungsstellen, Informationen sowie Ansprechpersonen leichter zu finden waren, schien noch Entwicklungsbedarf zu bestehen. Als einer der Bereiche mit Entwicklungspotential wurden die Diversity-Stellen in Unternehmen genannt. Grund hierfür war, dass in den meisten Fällen keine diversen Personen in der entsprechenden Abteilung arbeiteten und somit wenig Vorwissen und Erfahrungen bezüglich trans* Menschen und Outings am Arbeitsplatz bestand. Auch im administrativen Bereich sowie der

Softwareentwicklung bedurfte es noch einer flexibleren und trans*-freundlicheren Handhabung in Bezug auf die mit einem Coming-Out einhergehenden Änderungen einer Transition. Zwei der beratenden Personen gaben an, dass es hilfreich für trans* Personen wäre, wenn beispielsweise Änderungen der Email-Adresse, des Pronomens oder der Anrede bei Dokumenten unbürokratischer und schneller vorgenommen würden. Dass diese Möglichkeiten durchaus schon gegeben und auch die Änderung administrativer Abläufe möglich war, zeigt folgende Aussage:

„Wir sind auch ein Unternehmen, kein so ein riesiges, aber ich meine bei uns ist das KEIN Problem, wenn jemand das Pronomen ändert. Das kann ich sicher im System ändern, das ist eine Sache von 30 Sekunden. Dann ist das alles erledigt. Und da frage ich mich dann manchmal schon, ja, wieso ist das bei anderen so schwierig?“ (Person K, Zeile 185)

Somit können auch Unternehmen durch deren Einstellung, Wissen und Unterstützung zum Gelingen eines Coming-Outs beitragen. So erachteten es die Befragten der Anlauf- und Beratungsstellen als hilfreich, wenn Unternehmen sich schon präventiv mit dem Thema Coming-Out von trans* Menschen auseinandersetzten oder das Wissen vorhanden war, wo schnelle und kompetente Hilfe im Falle eines Outings herangezogen werden konnte. Weiter können Unternehmen präventiv Informationsmaterial für Interessierte bereitstellen oder Aufklärungs- und Informationsangebote der Anlauf- und Beratungsstellen in Anspruch nehmen, um sich so Wissen bezüglich des Umgangs mit trans* Menschen aber auch rechtliche Grundlagen anzueignen. Weitere präventive Massnahmen können das Kennzeichnen von geschlechtsneutralen Räumlichkeiten wie beispielsweise den Sanitäreinrichtungen oder Garderoben sein.

Im Falle eines Coming-Outs war es hilfreich, dass die trans* Person mit ihrem Anliegen vorurteilsfrei und unterstützend bei diesem Prozess begleitet wurde. Ein weiterer hilfreicher Faktor war die unbürokratische Änderung im administrativen Bereich, beispielsweise bei Geschlecht oder der Briefanrede der trans* Menschen, sodass dies keine Hürde mehr für die betreffende Person darstellte.

4 Diskussion

In der vorliegenden qualitativen Arbeit wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren sowohl bei den Vorbereitungen als auch der Durchführung eines Coming-Outs am Arbeitsplatz hilfreich oder unterstützend sein können. Die Ergebnisse zeigen, dass gute Vorbereitungen auf das Outing am Arbeitsplatz in Form von Informationsbeschaffung und die Unterstützung von Dritten hilfreich sind. Während des Coming-Outs ist ein schrittweises, ebenfalls durch Dritte begleitetes Vorgehen sinnvoll, um die Kommunikation über das Outing den Arbeitsstrukturen des Unternehmens anzupassen. Nach einem Outing ist es für die betreffende Person sowie das Arbeitsumfeld unterstützend, wenn durch Offenheit seitens der trans* Person Fragen des Arbeitsumfelds beantwortet werden und durch klare Kommunikation die künftige Anrede und der gewünschte Umgang mit der trans* Person geäußert werden. In Bezug auf die Mitarbeitenden eines Unternehmens ist es hilfreich, wenn diese der trans* Person offen, tolerant, diskriminierungsfrei und unterstützend entgegenreten.

Bei den Unternehmen zeigt sich, dass bereits hilfreiche Präventivmassnahmen getroffen werden können, um eine trans* Person bei deren Outing zu unterstützen. Dazu zählen beispielsweise die Schulung der Diversity-Abteilung oder Führungspersonen bezüglich des Umgangs mit trans* Menschen oder zumindest das Wissen, wo im Falle eines Outings Hilfe und Unterstützung herangezogen werden kann. Weitere hilfreiche Faktoren sind die Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten, die Beschaffung geschlechtsneutraler Dienstkleidung oder der Ausbau der Software, sodass persönliche Daten schnell und unbürokratisch geändert werden können. Während und nach einem Outingprozess können Unternehmen trans* Personen unterstützen, indem sie durch eine offene, wertschätzende und Diversity-freundliche Unternehmenskultur ein positives Arbeitsumfeld schaffen.

4.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews mit den trans* Personen zusammengefasst sowie mit den Ergebnissen anderer Studien verglichen.

4.1.1 Vor dem Coming-Out

Bei den Vorbereitungen für das Coming-Out am Arbeitsplatz ist die Informationsbeschaffung im Internet, durch Literatur oder Broschüren ein guter Einstieg, um

sich mit der Thematik des Coming-Outs zu befassen. Zwar konnten einige der befragten trans* Personen zum Zeitpunkt des Outings wegen mangelnder Informationsmöglichkeiten nicht alle der genannten Ressourcen nutzen, würden diese jedoch in der heutigen Zeit konsultieren. Ein weiterer hilfreicher Faktor bei den Vorbereitungen für ein Outing ist die Unterstützung durch Fachpersonen. So können Psychologinnen oder Psychologen und die Mitarbeitenden von Anlauf- und Beratungsstellen durch deren Erfahrungen und Expertise im Bereich der Transidentität und Coming-Outs die trans* Personen in deren Vorbereitungen unterstützen. Weiter kann der Austausch mit anderen trans* Personen in Bezug auf deren Erfahrungen und das Vorgehen beim Coming-Out hilfreich sein. Durch die Individualität eines jeden Coming-Outs ist dieser Faktor jedoch nur dann hilfreich, wenn das Vorgehen und die Ansichten nicht zu stark von den eigenen Vorstellungen des Coming-Outs abweichen.

Dass eine gute Vorbereitung auf ein Coming-Out hilfreich ist, konnten auch Brewster, Velez, Mennicke und Tebbe (2014) in ihrer Studie zeigen. Dabei nannten die Teilnehmenden mehrheitlich die Klärung der Herangehensweise beim Outing am Arbeitsplatz sowie das Wissen über die rechtliche Situation als wichtige, vorbereitende Massnahmen. Auch sprachen sich die Teilnehmenden dafür aus, sich bei unklarer Anti-Diskriminierungspolitik im Unternehmen Rat bei Fachstellen einzuholen. Übereinstimmend dazu zeigen sich die Ergebnisse von Budge, Tebbe und Howard (2010). Das Lesen von Erfahrungsberichten anderer trans* Menschen in Bezug auf deren Coming-Out, das Recherchieren im Internet sowie die Inanspruchnahme von Fachstellen bei rechtlichen Fragen werden auch hier, wie in der vorliegenden Arbeit, als hilfreiche Faktoren bei den Vorbereitungen für ein Outing am Arbeitsplatz genannt. Gemäss Rauchfleisch (2019) ist ein weiterer, hilfreicher Faktor bei den Vorbereitungen auf ein Coming-Out am Arbeitsplatz mit einer Fachperson die berufliche Absicherung zu besprechen. Dies kann in Form eines Gesprächs mit dem Vorgesetzten geschehen, in welchem dieser bestätigt, die betreffende Person wegen ihrer fachlichen Kompetenz nicht zu entlassen, selbst wenn Probleme beim Rollenwechsel auftreten würden. Diese Bestätigung und das dadurch gewonnene Gefühl der Sicherheit ist hilfreich für die Vorbereitungen für das Coming-Out. Dieser Faktor kam in der vorliegenden Arbeit zwar nicht zur Sprache, kann aber sicherlich auch zu einer hilfreichen Vorbereitung auf ein Coming-Out am Arbeitsplatz gezählt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine gute Vorbereitung auf das Coming-Out als hilfreich und für den weiteren Prozess unterstützend angesehen werden kann. Insbesondere

kann hierbei die Informationsbeschaffung im Internet sowie Literatur, die Beratung durch Fachpersonen sowie der Austausch mit anderen trans* Menschen genannt werden.

Demgegenüber muss jedoch die Individualität einer jeden Vorbereitung beachtet und dementsprechend abgewogen werden, was für die betreffende Person als hilfreich angesehen werden kann.

4.1.2 Während des Coming-Outs

Beim Coming-Out am Arbeitsplatz trägt ein strukturiertes Vorgehen zum Gelingen dieses Prozesses bei. So ist es hilfreich, sich einer Person im Unternehmen anzuvertrauen und anschliessend weitere Vorgesetzte und Mitarbeitende über die Transition zu informieren. Auch erweist es sich bei einigen trans* Menschen als hilfreich, ein Zusammenkommen oder einen Anlass zu organisieren, um so den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben Fragen zu stellen und damit negativen Reaktionen wie Stigmatisierung oder Mobbing vorzubeugen sowie Informationen bezüglich des Coming-Outs zu geben. Eine weitere hilfreiche Massnahme während des Coming-Outs ist, wie bereits bei den Vorbereitungen auf diesen Prozess, die Unterstützung Dritter. Diese können für die trans* Person eine Stütze während dieses Prozesses sein, sowohl bei der Kommunikation am Arbeitsplatz als auch im privaten Bereich.

Übereinstimmend mit den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit konnten auch Brewster et al. (2014) zeigen, dass das Arbeitsumfeld generell unterstützend und positiv auf das Coming-Out einer trans* Person reagiert hat. Weiter stellte es sich als hilfreich dar, wenn weitere marginalisierte Mitarbeitende oder Minderheiten im selben Unternehmen tätig waren, da dadurch ein Gefühl der Sicherheit für die trans* Person entstand. Gegensätzlich zu den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit beschrieben jedoch die meisten Teilnehmenden ihren Übergangsprozess als peinlich und für alle Beteiligten unangenehm (Brewster et al., 2014). Dies verdeutlicht nochmals die Wichtigkeit, Mitarbeitende während eines Coming-Outs mit einzubeziehen, zu informieren und ihnen die Möglichkeit des Fragenstellens zu geben, um so negativen Reaktionen vorzubeugen und den Prozess für alle Beteiligten möglichst angenehm zu gestalten. Auch gemäss Budge et al. (2013), erlebten zwar die meisten trans* Menschen während eines Coming-Outs affirmative emotionale Erfahrungen und entwickelten förderliche kognitive Coping-Strategien in Form von Eigenständigkeit oder dem Gebrauch von Metaphern in Bezug auf deren Transition. Dennoch erlebten trans* Personen auch emotionale Not während eines Outings am Arbeitsplatz. Diese äusserte sich

gemäss Budge et al. (2013) unter anderem durch das Gefühl mangelnder Kontrolle oder Hoffnungslosigkeit auf Grund negativer Reaktionen des Umfelds. Folgen davon können vermeidende Coping-Strategien wie das Ausweichen von Konfrontationsgesprächen, Substanzmissbrauch bis hin zu Suizidversuchen sein (Budge et al., 2013).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Phase des Coming-Outs am Arbeitsplatz für die betroffene Person ein einschneidendes und wichtiges Ereignis ist. Die soziale sowie fachliche Unterstützung, die Offenheit aller Beteiligten und ein wertschätzender Umgang sind für die trans* Person hilfreiche Faktoren und wichtig für das Gelingen des Coming-Outs. Da Studienergebnisse jedoch auch über negative Erfahrungen während eines Coming-Outs berichten, verdeutlicht dies nochmals die Wichtigkeit von Toleranz gegenüber sämtlichen Lebens- und Geschlechtervariationen und dem Loslösen der Zweigeschlechtlichkeit, was ein gesellschaftliches Umdenken erfordert und durch Aufklärungsarbeit und Entpathologisierung gefördert werden kann.

4.1.3 Nach dem Coming-Out

Nach dem erfolgten Outing am Arbeitsplatz ist es für die betreffende trans* Person hilfreich, wenn das Arbeitsumfeld darauf achtet, die Person mit dem richtigen Pronomen sowie Namen anzusprechen, um dem Wunsch der trans* Person nachzukommen und Wertschätzung zu zeigen. Zudem sollte mit den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden die künftige Toiletten- oder Garderobennutzung besprochen werden, um allfälligen Missverständnissen vorzubeugen. Weiter ist es wichtig und für die trans* Menschen unterstützend, wenn sie gegenüber Dritten nicht durch Mitarbeitende fremd-geoutet werden, dem durch Kommunikation innerhalb des Unternehmens vorgebeugt werden kann.

4.2 Kritische Auseinandersetzung

4.2.1 Stichprobenkritik

Durch die kleine Stichprobe von acht trans* Personen und drei Vertretenden von Anlauf- und Beratungsstellen sind die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit nicht generalisierbar. In Bezug auf die Geschlechterverteilung der trans* Personen konnte eine heterogene Verteilung der Stichprobe nicht gewährleistet werden, wodurch ein Ungleichgewicht bezüglich geschlechterspezifischer Erfahrungen beim Coming-Out zustande gekommen sein könnte. In Bezug auf das Alter konnte durch die Altersspanne zwischen 24 und 61 Jahren eine Heterogenität gewährleistet werden und somit

unterschiedlichste Erfahrungen und die im Laufe der Zeit sich verändernden Bedingungen für trans* Personen in Bezug auf ein Coming-Out am Arbeitsplatz sichtbar gemacht werden.

Eine grössere und in Bezug auf die trans* Personen homogenere Stichprobe wäre wünschenswert gewesen, konnte jedoch auf Grund des vordefinierten, zeitlichen Umfangs der vorliegenden Arbeit nicht realisiert werden. Dennoch ist es erfreulich, dass acht trans* Personen bereit waren ihre Erfahrungen bezüglich ihres Coming-Outs am Arbeitsplatz zu schildern. Durch die Interviews mit den Anlauf- und Beratungsstellen konnten die sowohl für Unternehmen als auch trans* Personen grössten und einflussreichsten Kontaktstellen in der Schweiz für die vorliegende Arbeit gewonnen werden.

In Bezug auf das ursprüngliche Vorhaben, auch Interviews mit Unternehmen durchzuführen, wäre es wünschenswert gewesen, wenn diese zustande gekommen wären, um somit einen weiteren Blickwinkel auf ein Coming-Out am Arbeitsplatz in die vorliegende Arbeit miteinzubeziehen. Aus zeitlichen und organisatorischen Gründen war jedoch ein intensives Nachfragen bei bereits angefragten Unternehmen und die Rekrutierung weiterer Unternehmen nicht möglich.

4.2.2 Methodenkritik

Durch die Wahl des halbstrukturierten Interviews für die Befragung der Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen konnte die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten für die Auswertung und Interpretation gewährleistet werden. Des Weiteren bringt das halbstrukturierte Interview den Vorteil mit sich, trotz vorab formulierter Fragen den natürlichen Redefluss beizubehalten und individuell auf die Teilnehmenden eingehen zu können, was bei der Durchführung der Interviews sowohl von der Verfasserin der vorliegenden Arbeit als auch durch Rückmeldung der Teilnehmenden so wahrgenommen wurde. Die Erhebung der soziodemographischen Daten zu Beginn des Interviews diente einerseits dazu, den Teilnehmenden den Einstieg in das Interview zu erleichtern und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen, andererseits um sowohl einen groben Einblick über die bisherige Berufserfahrung als auch einen zeitlichen Überblick über die Auseinandersetzung mit dem Thema Transidentität zu erlangen.

Durch das episodische Interview konnte bei den Befragungen der trans* Personen sowohl durch das episodische Wissen der Outingprozess realitätsnah rekonstruiert werden als auch durch das Abfragen des semantischen Wissens individuelle Antworten auf konkrete Fragen erhalten werden. Da die Dauer der Interviews jedoch zwischen 40 und 95 Minuten

variierte, zeigten sich erhebliche Unterschiede im Grad der Differenziertheit und Ausführlichkeit der Antworten. Eine Option für die bessere Vergleichbarkeit der Interviews wäre eine zeitliche Limitierung der Befragungen gewesen. Jedoch wäre dadurch der Redefluss der Teilnehmenden stark beeinflusst und somit die Qualität der Antworten reduziert worden, was ein erheblicher Nachteil in der qualitativen Erhebung dargestellt hätte. Daher wurde auf ein zeitliches Limit bei den Interviews verzichtet. Durch das unterschiedliche Alter der Teilnehmenden, welches zwischen 24 und 61 Jahren lag, war die Bandbreite der Antworten gross, da die Umstände sowohl bei den Vorbereitungen als auch der Durchführung des Coming-Outs am Arbeitsplatz durch den zeitlichen Faktor stark variierten. Jedoch wird der Einbezug der verschiedenen zeitlichen Perspektiven als Gewinn erachtet, da dadurch zudem die gesellschaftliche Veränderung im Umgang mit Coming-Outs als auch die Entpathologisierung ersichtlich wurde.

Trotz dieser Limitierungen lässt sich abschliessend sagen, dass die gewählten qualitativen Erhebungsmethoden sich für die Beantwortung der Fragestellung als sinnvoll und richtig erwiesen. Es konnte auf alle Teilnehmenden individuell eingegangen und somit eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden, was besonders für die Interviews mit den trans* Personen als wichtige Grundlage galt, um offen und unbefangen über dieses sensible Thema zu sprechen.

4.3 Fazit und Ausblick

Dass trans* Personen noch immer stigmatisiert und marginalisiert werden und Transidentität trotz Revision gemäss ICD und DSM bis heute als pathologischer Befund eingeordnet wird, zeigt, wie stark das binäre Geschlechterbild und Stereotype von Mann und Frau in der Gesellschaft verankert sind. Das Geschlecht ist eines der wirkungsvollsten sozialen Regulierungskriterien in unserer Kultur und die klare Aufteilung der Menschen in zwei Geschlechter so tief im Denken und Erleben verankert, dass die Brüchigkeit dieser Eindeutigkeit für viele Menschen unvorstellbar ist und somit für viele trans* Menschen Diskriminierung und psychische Leiden sowohl im Privat- als auch Arbeitsleben zur Folge hat (Silbermayr, 2016). Zwar rückt das Thema Transidentität in den letzten Jahren mehr in die Öffentlichkeit, jedoch werden trans* Menschen noch längst nicht akzeptiert, sondern lediglich toleriert (Rauchfleisch, 2019). Obwohl durch die Aktualisierung der ICD und DSM, der Öffentlichkeitsarbeit von Anlauf- und Beratungsstellen, dem steigenden Beratungsangebot zum Thema Transidentität und den Berichten über oder durch trans*

Menschen in den Medien das Thema Transidentität langsam aber stetig mehr Beachtung erfährt, zeigt die vorliegende Arbeit, dass Coming-Outs am Arbeitsplatz noch immer ein teilweise lang andauernder und mit vielen Ängsten und Sorgen verbundener Prozess ist, welchem sich viele trans* Personen erst nach jahrelanger Vorbereitung annehmen. Daher ist die weitere Entpathologisierung und das Hinterfragen der menschlichen Zweigeschlechtlichkeit unumgänglich.

Mit der vorliegenden Arbeit soll dazu beigetragen werden, über das Thema der Transidentität zu informieren. Durch die verschiedenen Blickwinkel sollen möglichst viele Aspekte und Gesichtspunkte, welche sowohl trans* Personen als auch Unternehmen bei einem Coming-Out betreffen, aufgezeigt und ein umfassendes Bild dieses Prozesses darstellen werden. So wird trans* Personen Gehör geschenkt, um über deren praktische Erfahrungen in Bezug auf das Coming-Out am Arbeitsplatz zu berichten. Vertretende von Anlauf- und Beratungsstellen können deren (Beratungs-) Erfahrungen bezüglich Coming-Outs von trans* Menschen in Unternehmen darstellen sowie Einschätzungen zum Entwicklungsbedarf von trans*-freundlicheren Arbeitsbedingungen geben. Weiter soll zum Umdenken und Abbau von Vorurteilen angeregt werden, indem durch die Fragestellung erörtert wird, welche hilfreichen und unterstützenden Faktoren ein gelungenes Outing ausmachen. Dadurch soll zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vermittelt und zu gegenseitigem Verständnis beigetragen werden.

Resultierend aus den Erfahrungen der Verfasserin der vorliegenden Arbeit wäre für die zukünftige Forschung interessant, Unternehmen mit einzubeziehen um zu eruieren, warum viele Firmen zurückhaltend auf das Thema Coming-Out am Arbeitsplatz reagieren und keine Aussagen bezüglich trans* Personen im Unternehmen getroffen werden wollen und welche Faktoren optimiert werden müssten, um einen offeneren Umgang mit dem Thema Coming-Out zu erlangen. Auch, resultierend aus den Aussagen der Vertretenden der Anlauf- und Beratungsstellen, ist auf dem Gebiet der Unternehmensstrukturen und -abläufe noch weitere Forschung nötig, um administrative Arbeitsabläufe zu optimieren und einen offeneren unbürokratischeren Ablauf während des Transitionsprozesses zu gewährleisten sowie eine trans*freundlichere Arbeitsumgebung in Unternehmen zu schaffen.

Nebst der Entpathologisierung und Forschung zu organisationalen Faktoren wäre es für künftige Forschungsarbeiten wünschenswert, sich noch stärker mit den Motiven auseinanderzusetzen, welche den Umgang mit einem Coming-Out der Mitarbeitenden, aber auch der trans* Menschen selbst beeinflussen. Hierfür wären Langzeitstudien sicherlich

hilfreich, um den Prozess und die Veränderungen spezifischer Coping-Strategien zu erforschen sowie die Hintergründe des Verhaltens aller am Outing beteiligter Personen zu erfassen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Umdenken in Bezug auf die Geschlechtervielfalt die Grundlage einer offenen, toleranten Gesellschaft ist und Transidentität die Chance einer freien, entpathologisierten Lebensgestaltung ohne die Enge der binären Geschlechtervorstellungen, Stigmatisierung sowie Marginalisierung darstellt und somit die Grundlage für ein erfolgreiches Coming-Out am Arbeitsplatz ist.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010). Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin: Autor*in. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.html
- Arcelus, J., Bouman, W. P., Van Den Noortgate, W., Claes, L., Witcomb, G. & Fernandez-Aranda, F. (2015). Systematic review and meta-analysis of prevalence studies in transsexualism. *European Psychiatry*, 30, 807–815. doi: 10.1016/j.eurpsy.2015.04.005
- Baldacchino, R., Grech, C. & Calleja, G. (2008). *Inclusion of transgender individuals into the labour market. A research study*. Eurofund. Verfügbar unter: http://www.humanrightsmalta.org/uploads/1/2/3/3/12339284/maltagayrights2008trans_research_study.pdf
- Bierhoff, H.-W. & Petermann, F. (2014). *Forschungsmethoden der Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Brewster, M. E., Velez, B. L., Mennicke, A. & Tebbe, E. (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of Transgender Employees' Workplace Experiences. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(2), 159–169. doi: 10.1037/sgd0000030
- Budge, S. L., Katz-Wise, L., Tebbe, E. N., Howard, K. A. S., Schneider, C. L. & Rodriguez, A. (2013). Transgender Emotional and Coping Processes: Facilitative and Avoidant Coping throughout Gender Transition. *The Counseling Psychologist*, 41, 601–647. doi: 10.1177/0011000011432753
- Budge, S. L., Tebbe, E. N. & Howard, K. A. S. (2010). The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Process. *Journal of Counseling Psychology*, 57, 377–393. doi: 10.1037/a0020472
- Der Tagesspiegel (2015). *Das Queer-Lexikon. Was ist Transsexualität/Transidentität?* Verfügbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/das-queerlexikon-was-ist-transsexualitaet-transidentitaet/11840524.html>
- Dilling, H., Mombour, W. & Schmidt M. H. (Hrsg.) (2015). *Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F)* (10., überarbeitete Auflage). Bern: Hogrefe.

- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Heidelberg: Springer-Verlag. doi: 10.1007/978-3-642-41089-5
- Dresing, P. & Pehl, P. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Marburg: Eigenverlag.
- Falkai, P., & Wittchen, H.-U. (2018). *Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen. DSM-5* (2., korrigierte Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Frketic, V. & Baumgartinger, P. P. (2008). *Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge.
Verfügbar unter:
https://www.academia.edu/5900536/TransPersonen_am_%C3%B6sterreichischen_Arbeitsmarkt
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). *Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. Verfügbar unter:
https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf
- Garcia, D., Gross, P., Baeriswyl, M., Eckel, D., Müller, D. & Schlatter, C. et al. (2014). Von der Transsexualität zur Gender-Dysphorie. Beratungs- und Behandlungsempfehlung bei TransPersonen. *Schweizerisches Medizin Forum*, 19, 382–387.
<https://doi.org/10.4414/smf.2014.01919>
- Güldenring, A. (2009). Phasenspezifische Konfliktthemen eines transsexuellen Entwicklungsweges. *Psychotherapie im Dialog*, 10(1), 25–31. doi: 10.1055/s-0028-1090188
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, A., Eyssel, J., Briken, P. & Nieder, T. O. (2018). Transsexualität, Transgender, Trans*: Aktuelle Entwicklungen in Forschung und Gesundheitsversorgung. In U. M. Gassner, J. von Hayek, A. Manzei & F. Steger (Hrsg.). *Geschlecht und Gesundheit* (S. 175–205). Baden-Baden: Nomos.
- Krell, C. & Oldenmeier, K. (2017). *Coming-out – und dann...?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland*. Berlin: Verlag Barbara Budrich.

- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuyper, L. & Wijsen, C. (2014). Gender Identities and Gender Dysphoria in the Netherlands. *Archives of Sexual Behaviour*, 43, 377–385. doi: 10.1007/s10508-013-0140-y
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- McFadden, C. & Crowley-Henry, M. (2016). A Systematic Literature Review on Trans* Careers and Workplace Experiences. In: T. Köllen (Hrsg.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (S. 63–81). Schweiz: Springer Verlag. doi: 10.1007/978-3-319-29623-4_4
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Berlin: Walter de Gruyter.
- Nieder, T. O., Briken P. & Richter-Appelt, H. (2014). Transgender, Transsexualität und Geschlechtsdysphorie: Aktuelle Entwicklungen in Diagnostik und Therapie. *Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*, 64, 232–245. doi: 10.1055/s-0033-1336970
- Nieder, T. O., Guldénring, A., Köhler, A. & Briken, P. (2017). Trans*-Gesundheitsversorgung. Zwischen Entpsychopathologisierung und bedarfsgerechter Behandlung begleitender psychischer Störungen. *Der Nervenarzt*, 88, 466–471. doi: 10.1007/s00115-017-0308-0
- Ozturk, M. B. & Tatli, A. (2015). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity research and practice through the case of transgender employees in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 27, 781–802. doi: 10.1080/09585192.2015.1042902
- Pfäfflin, F. (2015). Transgender Politics. In K. Schweizer, F. Brunner, S. Cerwenka, T.O. Nieder & P. Briken (Hrsg.), *Sexualität und Geschlecht. Psychosoziale, kultur- und sexualwissenschaftliche Perspektiven* (S. 55–62). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Rauchfleisch, U. (2002). Coming-out, ein lebenslanger Prozess. In U. Rauchfleisch, J. Frossard, G. Waser, K. Wiesendanger & W. Roth (Hrsg.), *Gleich und doch anders. Psychotherapie und Beratung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und ihren Angehörigen* (S. 38–52). Stuttgart: Klett-Cotta.

- Rauchfleisch, U. (2019). *Transsexualismus – Genderdysphorie – Geschlechtsinkongruenz – Transidentität. Der schwierige Weg der Entpathologisierung*. Hrsg.: Franz Resch, Inge Seiffge-Krenke. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht Verlage.
- Recher, A. (2015). Rechte von Transmenschen. In A. R. Ziegler, M. Montini & E. A. Copur (Hrsg.), *LGBT-Recht. Rechte der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in der Schweiz* (2. völlig überarbeitete und stark ergänzte Auflage) (S. 105–220). Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum: Qualitative Sozialforschung*, 15 (1), Art. 18.
<http://dx.doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichberechtigung – gegen Diskriminierung (2014). *Trans* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich? Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit in der Arbeitswelt* [Reader]. Berlin: Autorin. Verfügbar unter:
https://digital.zlb.de/viewer/rest/image/15881953/tia_broschure_reader_trans_im_job_bf.pdf/full/max/0/tia_broschure_reader_trans_im_job_bf.pdf
- Silbermayr, E. (2016). Trans-Identitäten. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 15(2), 61–73. doi: 10.1007/s11620-016-0368-3
- Strübing, J. (2018). *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: De Gruyter.
- Transgender Network Switzerland (2019a). *Informationen. Wie viele trans Menschen leben in der Schweiz?* Verfügbar unter: <https://www.tgns.ch/de/information/>
- Transgender Network Switzerland (2019b). *Recht*. Verfügbar unter:
<https://www.tgns.ch/de/information/rechtliches/>
- Vetter, B. (2010). *Transidentität – ein unordentliches Phänomen. Wenn das Geschlecht nicht zum Bewusstsein passt* (1. Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K. & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual support for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57, 193–210. doi:
<https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Weichbold, M. (2014). Pretest. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 299–304). Wiesbaden: Springer Verlag. doi:
10.1007/978-3-531-18939-0

World Health Organization (2020). *World Health Assembly Update, 25. Mai 2019*.

Verfügbar unter: <https://www.who.int/news-room/detail/25-05-2019-world-health-assembly-update>

Anhang

Anhang A	Flyer trans* Personen
Anhang B	Flyer Unternehmen
Anhang C	Interviewleitfaden trans* Personen
Anhang D	Interviewleitfaden Anlauf- und Beratungsstellen
Anhang E	Einverständniserklärung
Anhang F	Postskript
Anhang G	Transkriptionsregeln

Anhang A

Informationsflyer trans Personen*

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



**Angewandte
Psychologie**

www.psychologie.zhaw.ch

Haben Sie sich als Transperson am Arbeitsplatz geoutet?

Wenn Ja: Können Sie sich vorstellen, mir von Ihren Erfahrungen zu erzählen?

Mein Name ist Magdalena Loritz und ich studiere im dritten Semester Angewandte Psychologie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). In meiner Masterarbeit befasse ich mich mit dem Thema des Outingprozesses von Transpersonen am Arbeitsplatz und den psychologischen Faktoren, die dabei eine Rolle spielen.

Daher möchte ich Sie gerne kennenlernen und würde mich sehr freuen, wenn Sie Ihre Erfahrungen mit mir teilen.

Voraussetzung für die Teilnahme an dem Interview ist, dass Ihr Outing als Transperson am Arbeitsplatz bereits vollständig abgeschlossen ist.

Durch die Teilnahme an meinem Interview unterstützen Sie mich dabei die Faktoren, welche beim Coming-Out als Transperson am Arbeitsplatz eine Rolle spielen, darzulegen und leisten zudem einen wichtigen Beitrag zur Optimierung des Outingprozesses von Transmenschen im Arbeitsleben.

Selbstverständlich werden alle Informationen, die Sie mir geben, anonymisiert in meine Arbeit aufgenommen.

Dauer des Interviews: Maximal 1 Stunde.

Ort: Treffpunkt nach Vereinbarung.

Zeitraum des Interviews: 15. November 2019 bis zum 31. Dezember 2019.

Ich freue mich sehr auf Ihre Kontaktaufnahme.

Viele Grüsse

Magdalena Loritz

Studentin im 3. Semester des Masterstudiums, ZHAW, Departement Angewandte Psychologie
E-Mail Magdalena Loritz: loritmag@students.zhaw.ch

Anhang B

Informationsflyer Unternehmen

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



**Angewandte
Psychologie**

www.psychologie.zhaw.ch

Hat sich in Ihrem Unternehmen ein Mitarbeitender/eine Mitarbeitende als trans* Person geoutet?

Wenn Ja: Können Sie sich vorstellen, mir von Ihren Erfahrungen mit dem Outingprozess des/der Mitarbeitenden zu erzählen?

Mein Name ist Magdalena Loritz und ich studiere im dritten Master-Semester Angewandte Psychologie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). In meiner Masterarbeit befasse ich mich mit dem Thema des Outingprozesses von Transpersonen am Arbeitsplatz und den psychologischen Faktoren, die dabei eine Rolle spielen.

Daher würde mich sehr freuen, Ihre Erfahrungen mit Mitarbeitenden, welche in Ihrem Unternehmen den Outingprozess vollzogen haben, aufzunehmen und zu explorieren.

Voraussetzung für die Teilnahme an dem Interview ist, dass das Outing des/der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen bereits abgeschlossen ist.

Durch die Teilnahme an dem Interview unterstützen Sie mich dabei, die Faktoren, welche beim Outing als Transperson am Arbeitsplatz aus Sicht der Human Resources eine Rolle spielen, darzulegen und leisten zudem einen wichtigen Beitrag zur Optimierung des Outingprozesses von Transmenschen im Arbeitsleben.

Selbstverständlich werden alle Informationen, die Sie mir geben, anonymisiert in meine Arbeit aufgenommen.

Dauer des Interviews: Maximal 1 Stunde.

Ort: Treffpunkt nach Vereinbarung.

Zeitraum des Interviews: 15. November 2019 bis zum 31. Dezember 2019.

Ich freue mich sehr auf Ihre Kontaktaufnahme.

Viele Grüsse

Magdalena Loritz

Studentin im 3. Semester des Masterstudiums, ZHAW, Departement Angewandte Psychologie
E-Mail Magdalena Loritz: loritmag@students.zhaw.ch

Anhang C

Interviewleitfaden trans Person*

1. Einleitung und Erklärung

Begrüssung, Vorstellung und Dank:

- Hallo... Es freut mich, dass wir uns nun nach telefonischem Kontakt bzw. Mailkontakt auch persönlich kennenlernen und ich danke Dir/Ihnen, dass Du dir/Sie sich die Zeit nehmen, um an meinem Interview teilzunehmen. Ich studiere an der ZHAW im dritten Semester Angewandte Psychologie und dieses Interview ist Teil meiner Masterarbeit.

Ziel des Interviews:

- Mit meiner Masterarbeit möchte ich herausfinden, welche Faktoren bei einem Coming-Out-Prozess hilfreich sind und welche Stolpersteine eine Rolle spielen. Aus diesem Grund werde ich Ihnen persönliche Fragen zu Ihrem Coming-Out stellen.

Dauer und Aufbau des Interviews:

- Das Interview wird ca. eine Stunde dauern.
Im ersten Teil des Interviews bitte ich Dich/Sie, mir von der Zeit als das Thema Coming-Out an deinem damaligen Arbeitsplatz für dich relevant wurde bis dahin, als der Prozess für Dich/Sie abgeschlossen war, zu erzählen. Im zweiten Teil werde ich Dir/Ihnen dann Fragen zu den Phasen vor, während und nach dem Coming-Out stellen.

Einverständniserklärung ausfüllen / Anonymität zusichern:

- Die Anonymität und Vertraulichkeit der Daten aus diesem Interview sind natürlich gewährleistet. Alle Informationen werden in meiner Arbeit anonymisiert veröffentlicht, sodass keinerlei Rückschlüsse auf genannte Personen oder Orte gezogen werden können. Die Tonaufnahme des Interviews werde ich für meine Arbeit verschriftlichen und nach Abgabe meiner Masterarbeit unwiderruflich löschen. Ich bitte Sie, die Einverständniserklärung in zweifacher Ausfertigung zu unterschreiben, wovon ein Exemplar für Sie bestimmt ist.

Soziodemographische Daten:

- Wie alt bist Du/sind Sie?
- Vor wie vielen Jahren hast Du/haben Sie Ihr Coming-Out am Arbeitsplatz gehabt?
- Welchen Beruf übtest Du/übten Sie zum Zeitpunkt des Coming-Outs aus?
- Wie lange warst Du/waren Sie vor und nach dem Coming-Out in diesem Beruf tätig?
- Welche Tätigkeit übst Du/üben Sie jetzt aus?

2. Narrative Phase/Erzählphase

- Jetzt bitte ich Dich/Sie, alles was Dir/Ihnen wichtig und relevant erscheint ab dem Zeitpunkt zu erzählen, als das Thema Coming-Out an deinem damaligen Arbeitsplatz für dich relevant wurde bis dahin, als der Prozess für Dich/Sie abgeschlossen war.
- Vielen Dank für Deine/Ihre Erzählung und Deine/Ihre Offenheit.

Nun gehen wir zum nächsten Teil des Interviews über, in welchem ich Dir/Ihnen zu den Bereichen vor, während und nach dem Coming-Out-Prozess Fragen stellen werden. Du kannst/Sie können jederzeit nachfragen, wenn für Dich/Sie etwas nicht verständlich ist.

3. Nachfrageteil/Episodischer Teil

VOR dem Coming-Out: Hauptfragen	VOR dem Coming-Out: Vertiefungsfragen
Wie verlief der Prozess des inneren Coming-Outs bis hin zum äusseren Coming-Out?	<ul style="list-style-type: none"> - Was hat dieser Verlauf in Dir /Ihnen ausgelöst? - Wen hast du wann informiert? - Wie kam es, dass Du dich/Sie sich auch an Deinem/Ihrem Arbeitsplatz outen wolltest?
Als Du/Sie angefangen hast/haben, sich mit dem Coming-Out-Prozess am Arbeitsplatz auseinander zu setzen, wie bist Du/sind Sie dabei vorgegangen?	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Medien hast Du/haben Sie genutzt? - Wie lange hat die Vorbereitung gedauert? - Wie hast Du/haben Sie sich innerlich auf diesen Prozess vorbereitet?
Welche Faktoren waren für die Vorbereitung hilfreich/wichtig, welche eher weniger?	
Was würdest Du/würden Sie bei den Vorbereitungen für ein Coming-Out gleich bzw. anders machen)	
WÄHREND des Coming-Outs: Hauptfragen	WÄHREND des Coming-Outs: Vertiefungsfragen
Nachdem Du/Sie den Entschluss für ein Coming-Out gefasst hast/haben, wie bist Du/sind Sie bei deinem/Ihrem Outing vorgegangen?	<ul style="list-style-type: none"> - Wen hast Du/haben Sie wann wie informiert?
Welche Sorgen/Ängste und Hoffnungen hattest Du/hatten Sie?	<ul style="list-style-type: none"> - Haben sich davon welche bewahrheitet? - Was waren die Stolpersteine? - Was waren hilfreiche Faktoren?
Wie waren die Reaktionen?	<ul style="list-style-type: none"> - Haben Dich/Sie diese überrascht? - Gab es besonders positive/negative Reaktionen? - Wie bist Du/sind Sie mit den Reaktionen umgegangen? - Was haben diese bei Dir/Ihnen ausgelöst?
Wie empfandest Du/empfangen Sie den Umgang mit dem Coming-Out durch den Arbeitgebenden?	<ul style="list-style-type: none"> - Welchen Rat würdest Du/würden Sie Unternehmen geben, um mit dem Thema Trans* kompetent umzugehen? - Wurdest du/ Wurden Sie angemessen unterstützt?
NACH dem Coming-Out: Hauptfragen	NACH dem Coming-Out: Vertiefungsfragen
Welche Folgen auf organisatorischer Ebene und auf der Beziehungsebene hatte Dein/Ihr Coming-Out am Arbeitsplatz?	<ul style="list-style-type: none"> - Was hat sich zum Positiven, was zum Negativen verändert? - Hat sich das Unternehmen dadurch intensiver mit dem Thema Trans* am Arbeitsplatz auseinandergesetzt?
Welche Auswirkungen hat Dein/Ihr Coming-Out auf die Arbeitsleistung/Arbeitszufriedenheit?	
Würdest Du/Würden Sie im Nachhinein etwas beim Vorgehen anders machen?	<ul style="list-style-type: none"> - Was ist gut gelungen, was waren die grössten Hürden/Stolpersteine?
Welchen Rat würdest Du/würden Sie anderen Trans* für den Coming-Out-Prozess geben?	
Wie sollen sich Deiner/Ihrer Meinung nach Unternehmen mit dem Thema Trans* am Arbeitsplatz auseinandersetzen?	<ul style="list-style-type: none"> - Was ist deiner/Ihrer Meinung nach für das Outing seitens der Unternehmen wichtig?

4. Bilanzierung und weiteres Vorgehen

- | |
|--|
| - Gibt es noch etwas, das Du/Sie abschliessend sagen oder zusammenfassen möchtest/möchten? |
|--|

Weiteres Vorgehen:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Das Interview werde ich nun transkribieren (die Tonbandaufnahmen verschriftlichen) und die Auswertungen als Ergebnisse in meiner Masterarbeit zusammenfassen. Diese kann ich Dir/Ihnen sehr gerne nach der Benotung durch meine mich betreuende Dozentin per Email zusenden (ca. Juli/August nächsten Jahres).- Falls später noch Fragen aufkommen, dürfte ich Dich/Sie dann nochmals kontaktieren?- Dann wären wir damit am Ende des Interviews angelangt. Herzlichen Dank nochmals für die Teilnahme, ich habe Dir/Ihnen noch etwas mitgebracht.- Geschenk übergeben- Postskript verfassen |
|--|

Anhang D

Interviewleitfaden Anlauf- und Beratungsstellen

1. Einleitung und Erklärung

Begrüssung, Vorstellung und Dank:

- Hallo... Es freut mich, dass wir uns nun nach telefonischem Kontakt bzw. Mailkontakt auch persönlich kennenlernen und ich danke Ihnen, dass Sie sich die Zeit nehmen, um an meinem Interview teilzunehmen. Ich studiere an der ZHAW im dritten Semester Angewandte Psychologie und dieses Interview ist Teil meiner Masterarbeit.

Ziel des Interviews:

- Mit meiner Masterarbeit möchte ich herausfinden, welche Faktoren seitens Trans* und Unternehmen bei einem Coming-Out-Prozess hilfreich sind und welche Stolpersteine eine Rolle spielen. Aus diesem Grund interessiert mich die Sicht von Ihnen als Fachstelle für Gleichstellung.

Dauer und Aufbau des Interviews:

- Das Interview wird ca. eine Stunde dauern.
In dieser Zeit werde ich Ihnen Fragen zu Ihrer Sichtweise und Ihren Einschätzungen bezüglich des Coming-Outs von Trans* am Arbeitsplatz stellen.

Einverständniserklärung ausfüllen / Anonymität zusichern:

- Die Anonymität und Vertraulichkeit der Daten aus diesem Interview sind natürlich gewährleistet. Alle Informationen werden in meiner Arbeit anonymisiert veröffentlicht, sodass keinerlei Rückschlüsse auf genannte Personen oder Orte gezogen werden können. Die Tonaufnahme des Interviews werde ich für meine Arbeit verschriftlichen und nach Abgabe meiner Masterarbeit unwiderruflich löschen. Ich bitte Sie, die Einverständniserklärung in zweifacher Ausfertigung zu unterschreiben, wovon ein Exemplar für Sie bestimmt ist.

Soziodemographische Daten:

- Seit wann beschäftigen Sie sich mit dem Thema der Gleichstellung?
- Seit wann haben Sie diese Position?
- Welche Aufgaben beinhalten Ihre Stelle?

2. Interviewteil

Mit welchen Themen/Anliegen/Fragen wenden sich Unternehmen an Sie?	<ul style="list-style-type: none"> - Zu welchem Zeitpunkt (beim Aufbau einer Diversity-Stelle im Unternehmen, während eines Coming-Outs) wenden sich die Unternehmen an Sie? - Welche Rolle spielen die Fachstelle für Gleichstellung dabei?
Welche Entwicklung sehen Sie in letzter Zeit/in den letzten Jahren in Bezug auf Trans* und deren Outingprozess in Unternehmen?	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Veränderungen gibt es?
Sehen Sie Weiterentwicklungspotential für Unternehmen in Bezug auf Trans* am Arbeitsplatz?	<ul style="list-style-type: none"> - Falls ja, in welchen Bereichen?
Wie wird in Unternehmen das Thema „Diversity“ thematisiert?	
Wie ist Ihre Erfahrung bezüglich des Umgangs von Coming-Outs von Trans* in Unternehmen?	<ul style="list-style-type: none"> - Haben Unternehmen Anlaufstellen/Ansprechpersonen? - Wie sind Unternehmen auf Trans* vorbereitet?
Was sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen in Unternehmen um für das Thema Trans* zu sensibilisieren?	
Welchen Beitrag kann die Fachstelle für Gleichstellung leisten, um die (Arbeits-) Situation für Trans* in Unternehmen zu verbessern?	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Angebote oder Projekte gibt es? - Wie werden sich diese weiterentwickeln?
Wie unterstützen Sie sowohl Trans* als auch Unternehmen bei einem Coming-Out?	
Worin sehen Sie die grössten Chancen und Vorteile für Unternehmen, sich dem Thema Trans* anzunehmen?	
Gibt es Unterschiede zwischen Unternehmen, welche Diversity-Stellen haben und kleineren Unternehmen?	<ul style="list-style-type: none"> - Ist es in kleineren Unternehmen eher noch ein Tabu-Thema?
Wie kann eine trans*freundliche Kultur in einem Unternehmen langfristig etabliert werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Wie kann das Thema Trans* in bestehende Diversity-Konzepte eingebunden werden?
Welche Faktoren seitens Unternehmen beeinflussen ein Coming-Out positiv?	
Welche Stolpersteine sind nach dem Outingprozess anzutreffen?	<ul style="list-style-type: none"> - Wie kann diesen vorgebeugt werden? - Wie können sie behoben werden?
Werden Trans* noch diskriminiert?	<ul style="list-style-type: none"> - In welcher Art und Weise? - Wie kann dagegen vorgegangen werden?

3. Bilanzierung und weiteres Vorgehen

<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es noch etwas, das Sie abschliessend sagen oder zusammenfassen möchten?
<p>Weiteres Vorgehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Interview werde ich nun transkribieren (die Tonbandaufnahmen verschriftlichen) und die Auswertungen als Ergebnisse in meiner Masterarbeit zusammenfassen. Diese kann ich Ihnen sehr gerne nach der Benotung durch meine mich betreuende Dozentin per Email zusenden (ca. Juli/August nächsten Jahres). - Falls später noch Fragen aufkommen, dürfte ich Sie dann nochmals kontaktieren? - Dann wären wir damit am Ende des Interviews angelangt. Herzlichen Dank nochmals für die Teilnahme, ich habe Ihnen noch etwas mitgebracht. - Geschenk übergeben - Postskript schreiben

Anhang E

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Angewandte
Psychologie

www.psychologie.zhaw.ch

Einverständniserklärung

Einverständniserklärung

Titel: Ein Thema – zwei Blickwinkel. Der Coming-Out Prozess von Trans* am Arbeitsplatz mit Fokus auf hilfreiche Faktoren

Projektleiterin und durchführende Institution: Silvia Passalacqua (silvia.passalacqua@zhaw.ch)
, Zürcher Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Kontaktpersonen: Magdalena Loritz (loritmag@students.zhaw.ch)

Forschungsprojekt, Nutzen des Projekts: In meiner Masterarbeit befasse ich mich mit dem Outingprozess am Arbeitsplatz von Transpersonen und welche Faktoren dabei hilfreich sind, wodurch ein Beitrag zur Optimierung des Outingprozesses im Arbeitsleben von Trans* geleistet werden soll.

- Die Dauer des Interviews beträgt ca. eine Stunde
- Die Teilnahme an diesem Projekt ist freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Es entstehen dem/der Teilnehmenden keinerlei Nachteile dadurch.
- Die Vertraulichkeit der im Rahmen dieser Studie über den/die teilnehmende Person erhobene Daten ist gewährleistet. Die Informationen werden nur in anonymisierter Form veröffentlicht, sodass keinerlei Rückschlüssen auf die interviewte Person, deren Arbeitgeber, Familie etc. möglich sind.
- Über den Inhalt und Zweck des Projekts wurde die teilnehmende Person informiert.
- Nach Abgabe der Arbeit werden die Tonbandaufnahme und das Transkript unwiderruflich gelöscht.

Der/die Teilnehmende bestätigt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass Fragen zufriedenstellend beantwortet wurden, dass diese Einverständniserklärung gelesen und verstanden wurde und er/sie mit ihr einverstanden ist.

Name, Vorname des/der Teilnehmenden, Unterschrift:

Name, Vorname der Kontaktpersonen, Unterschrift:

Ort, Datum:

Teilnehmende erhalten eine Kopie der unterschriebenen Einverständniserklärung.

Anhang F

Postskript

Postskript Person _____

Datum des Interviews

Ort des Interviews

Dauer des Interviews

Art der Kontaktaufnahme

Atmosphäre/ Eindrücke während des Gesprächs

Sonstige (nonverbale) Auffälligkeiten während des Gesprächs

Gesprächsthemen vor und nach dem Interview

Anhang G

Transkriptionsregeln

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Jedoch werden Sprache und Interpunktion zu Gunsten der Lesbarkeit geglättet.
2. Die auf Schweizerdeutsch geführten Interviews werden möglichst genau ins Hochdeutsche übersetzt. Ist keine eindeutige Übersetzung möglich, wird der Dialekt beibehalten.
3. Wortdoppelungen werden nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung/Hervorhebung verwendet werden.
4. Rezeptionssignale wie „aha, mhm, ja etc.“ werden nur dann transkribiert, wenn sie als direkte Antwort auf eine Frage genannt werden.
5. Pausen ab 3 Sekunden werden mit „(...)„markiert.
6. Wird ein Satz nicht vollendet, wird dies mit dem Abbruchzeichen „.../“ gekennzeichnet.
7. Besonders betonte Begriffe werden durch VERSALIEN gekennzeichnet.
8. Jeder Sprechbeitrag erhält einen eigenen Absatz, an dessen Ende eine Zeitmarke gesetzt wird. Nach jedem Sprechbeitrag gibt es eine freie, leere Zeile.
9. Wichtige nonverbale Äusserungen sowohl der befragten als auch der interviewenden Person werden in Klammern notiert.
10. Die interviewende Person wird mit „Interviewerin“, die befragte Person mit „Person“ und dem dazugehörigen Buchstaben-Code gekennzeichnet.

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Unterschrift: