



Trans* in der Verwaltung

*Ergebnisse einer repräsentativen
Studie in Nordrhein-Westfalen –
mit Ausblick und Praxistipps*



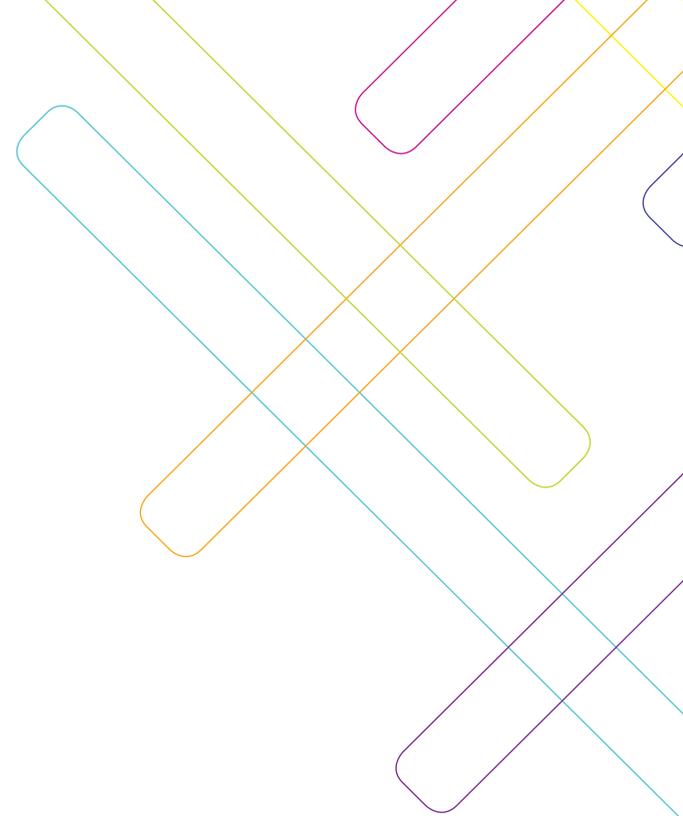
QUEERES
NETZWERK
NRW

Wo steht die Verwaltung, wenn es um die Belange von Trans*-Personen geht? Das Thema ist im Umgang mit Bürger*innen ebenso relevant wie mit Blick auf die Mitarbeitenden. Was wäre hier zu tun und was wird schon umgesetzt? Diesen Fragen geht eine repräsentative Studie aus dem Jahr 2022 nach, in der alle Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen befragt wurden.

In dieser Broschüre finden Sie Ergebnisse der Umfrage, rechtliche Informationen zu Trans* am Arbeitsplatz und Inspirationen für die Umsetzung bei Ihnen vor Ort.

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	6
1.1 Was bedeutet trans*?	6
1.2 Woher weiß ich, ob jemand trans* ist?	6
1.3 Welche Rolle spielt das Thema Trans* in der Verwaltung?	8
1.4 Wann und warum sollten Verwaltungen das Thema angehen?	9
2. Die Studie „Trans* in der Verwaltung“	10
2.1 Einführung	11
Anlass zur Studie	11
Hintergrundwissen	12
Situation im Arbeitsleben	13
Empfehlungen für Arbeitgebende	13
Forschungsfragen	14
Methodik	14
2.2 Ergebnisse der Umfrage	17
Aktuelle Bedeutung und Ansprechpersonen	17
Kommunikationsmittel und schriftliche Ressourcen	20
Angebote und Veranstaltungen	23
Verteilung der Angebote und Maßnahmen	25
Entwicklungsaussichten, Selbsteinschätzung und Sprache	27
Hindernisse für Angebote und Sensibilisierung zum Thema Trans*	29
Stadt-Land-Gefälle	30
2.3 Fazit	31
3. Ausblick	34
3.1 Jetzt handeln – warum eigentlich?	34
3.2 Jetzt handeln – aber wie anfangen?	35
3.3 Jetzt handeln – hier finden Sie Unterstützung	36
Impressum	38



Vorwort

Die öffentliche Verwaltung in landesweiten Ministerien und Behörden sowie kommunalen Ämtern hat einen erheblichen Einfluss auf das Leben der Bürger*innen. Als Institutionen des demokratischen Staates erbringen die öffentlichen Verwaltungen zentrale Dienstleistungen für Bürger*innen, Amtsträger*innen und Staat. Sie tragen maßgeblich zu einem reibungslosen Ablauf gesellschaftlicher Aufgaben sowie der Daseinsvorsorge bei. Außerdem stellt die öffentliche Verwaltung eine der größten Arbeitgeberinnen in NRW dar – die Aufstellung als attraktiver Arbeitsplatz spielt gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine zunehmend wichtigere Rolle.

Der Umgang mit Trans*-Menschen ist für die öffentliche Verwaltung daher in zweifacher Hinsicht von hoher Bedeutung: Als Arbeitgeberin für trans*-Mitarbeitende sowie als Dienstleistung für alle Bürger*innen, zu denen selbstverständlich auch Trans* gehören. Mit der vorliegenden Broschüre wirft Autor Niklas Wolfgruber erstmals einen systematischen Blick auf die trans*sensible Aufstellung der Kommunen in NRW. Die Ergebnisse sind insbesondere deshalb von zentraler Bedeutung, weil mehr als die Hälfte der Kommunen in NRW daran teilgenommen haben. Für diese Mitwirkung bedanken wir uns ganz herzlich. Diese Datengrundlage lässt tatsächlich einen tiefen analytischen Blick zu, ob und wie Kommunen in NRW auf trans*-Mitarbeitende und -Bürger*innen vorbereitet und eingestellt sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele Kommunen Interesse an einer trans*sensiblen Aufstellung haben. Darin zeigt sich ein erstes Bewusstsein für die Relevanz des Themas, sprich: Der erste Schritt ist in vielen Kommunen bereits gegangen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die konkrete Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau von Trans*inklusivität nur in einem Bruchteil der Kommunen in NRW wirklich Fahrt aufgenommen hat. Viele Kommunen fühlen sich derzeit noch überfordert, wie welche Maßnahmen von wem umgesetzt werden können. Vermutlich wird es je nach Größe der Kommune und der jeweiligen Strukturen unterschiedliche Lösungen geben. Was diese Broschüre aber klar formuliert: An einer trans*inklusiven Aufstellung von Kommunen führt längst kein Weg mehr vorbei.

Wir danken Niklas Wolfgruber ausdrücklich für sein Engagement, den Mut zu dieser Studie, die Gewissenhaftigkeit in der Auswertung und die Bereitschaft, sich einem so gleichermaßen wichtigen wie unbearbeiteten Thema zu widmen. Wir bedanken uns außerdem bei all jenen Menschen in Verwaltung und Kommunen, die sich längst auf den Weg gemacht haben und ihre Ideen und Maßnahmen im Rahmen der Umfrage geteilt haben. Wir sind überzeugt, dass diese Broschüre Impulse setzen und Veränderungen anstoßen kann.

Vorstand Queeres Netzwerk NRW



Über den Autor der Studie

Studienautor Niklas Wolfgruber war zunächst in der Privatwirtschaft im Bereich Gesundheit und Fitness tätig. Mit der Forschungsarbeit „Trans* in der Verwaltung“ hat er 2022 sein Bachelor-Studium „Kommunaler Verwaltungsdienst“ abgeschlossen. Er arbeitet heute in der Stadtverwaltung Neuss, in seiner Freizeit findet man ihn am Klavier oder auf dem Wakeboard.



Was hat dich an der Umfrage am meisten berührt oder überrascht?

Das war zunächst mal die hohe Rücklaufquote. Ich hatte es so eingestellt, dass ich jedes Mal eine Nachricht bekommen habe, wenn jemand teilgenommen hat. Und nachdem ich die erste Einladung verschickt hatte, saß ich im Auto, hörte Musik und hörte immer wieder dieses Pling. Da wusste ich: Das Thema ist wirklich relevant, es ist von Interesse und ich werde auch belastbare Ergebnisse herausbekommen.

Außerdem haben mich die vielen Kommentare berührt. Dass mir Leute noch so viel mitgeben wollten, was im Fragebogen nicht abgedeckt war. Da gab es teilweise auch sehr persönliche und ermutigende Nachrichten, damit hatte ich nicht gerechnet.

Was erhoffst du dir von dieser Veröffentlichung der Studie?

Ich hoffe natürlich, etwas anzustoßen und dass ich so auch Wissen in die Verwaltung zurückgeben kann. Manche Verwaltungen sind recht offen und einige Teams haben eine hohe Akzeptanz für queere Menschen. Aber von außen ist das oft nicht sichtbar und dann werden sich zum Beispiel Trans*-Personen einfach seltener dort bewerben oder outen. Ich hoffe, dass diese Broschüre zeigt, dass es nicht schwer ist, etwas zu tun. Aber dass es eben auch Maßnahmen, Informationen und Veranstaltungen braucht, die das Thema sichtbar machen.

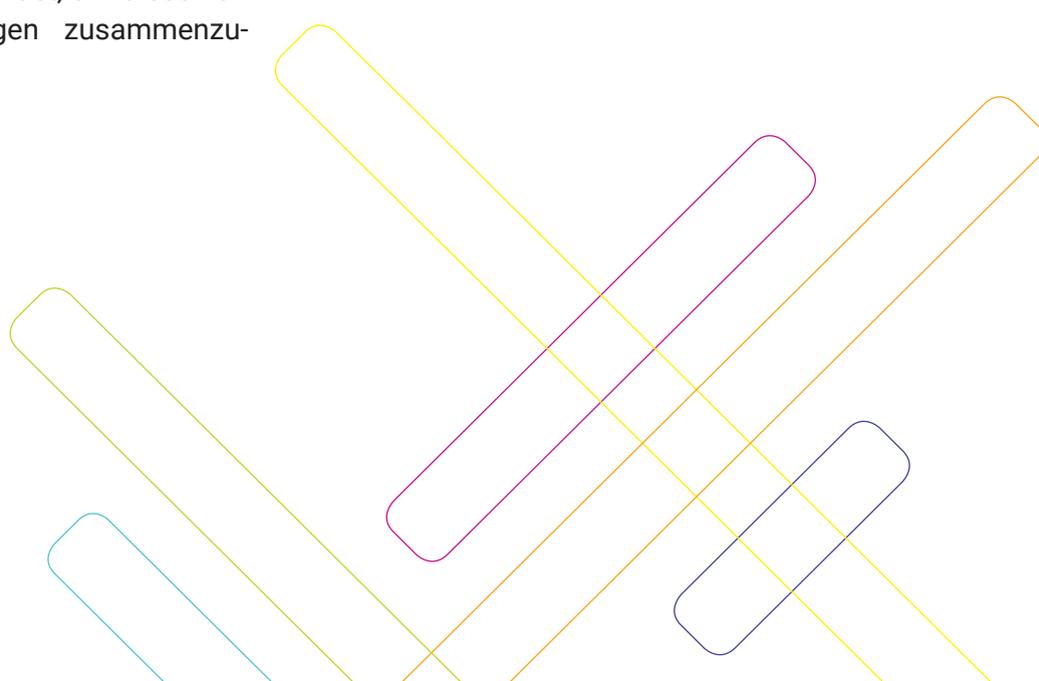
1. Einleitung

1.1 Was bedeutet trans*?

Trans*-Personen fühlen sich nicht, nicht immer oder nicht ausschließlich dem Geschlecht zugehörig, dass ihnen nach der Geburt zugewiesen wurde. Manche von ihnen verstehen sich als Frauen oder Männer. Manche verstehen sich als keinem dieser Geschlechter oder überhaupt keinem Geschlecht zugehörig. Manche wollen ihren Körper verändern, zum Beispiel durch Hormone oder Operationen. Andere nicht. Manche wissen bereits als Kinder oder Jugendliche, dass das zugewiesene Geschlecht für sie nicht passt. Andere finden das erst sehr viel später im Leben heraus. Manche haben Kinder. Manche sorgen für ihre Eltern. Manche haben gut bezahlte Jobs und andere nicht. Manchen ist es wichtig, über das Thema zu sprechen. Andere behandeln das als etwas sehr Privates. Trans*-Personen verwenden für sich selbst unterschiedliche Begriffe – wie zum Beispiel transgeschlechtlich, transident oder transgender aber auch nichtbinär, ageschlechtlich oder nonbinary. Die Abkürzung „trans*“ wird in der Regel verwendet, um diese verschiedenen Selbstbezeichnungen zusammenzufassen.

1.2 Woher weiß ich, ob jemand trans* ist?

Trans*geschlechtlichkeit lässt sich von außen nicht erkennen, nicht diagnostizieren und nicht erraten. Ich weiß es nur, wenn die Person es mir erzählt. Es ist allerdings unhöflich, jemanden direkt mit „Sind sie trans*geschlechtlich?“ zu begrüßen. Im Vorstellungsgespräch ist die Frage verboten. Und niemand ist verpflichtet, darüber zu sprechen. Sinnvoll hingegen ist die Frage „Mit welchen Pronomen möchten Sie angesprochen werden?“ Standardmäßig an alle Mitarbeitende gestellt, sorgen Sie unaufgeregt für Klarheit und Respekt.







„Im publikumsintensiven Rathausservice haben die Kollegen und Kolleginnen ein starkes Interesse an dem Thema, da der Umgang mit Trans*-Personen zu Unsicherheiten führt und sie sensibilisiert werden möchten.“

Teilnehmer*in der Umfrage

1.3 Welche Rolle spielt das Thema Trans* in der Verwaltung?

In den verschiedenen Verwaltungsebenen gibt es mehrere Kontaktpunkte zum Thema.

1. Verwaltungen sind für alle Bürger*innen zuständig, auch für Trans*-Personen.
2. Dies gilt ebenfalls für kommunale Einrichtungen wie Jugendzentren, Bibliotheken oder Seniorentreffs.
3. Verwaltungen erlassen Dienstanweisungen, Richtlinien, Satzungen und Verordnungen oder führen Projekte durch, die einen unmittelbaren Einfluss auf Trans* Personen haben und die eine unterstützende oder diskriminierende Funktion haben können.
4. Verwaltungen sind die größten Arbeitgebenden in Deutschland und haben natürlich auch Trans*-Mitarbeitende. In dieser Funktion sind Verwaltungen durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz verpflichtet, Diskriminierungen am Arbeitsplatz vorzubeugen.
5. Verwaltungen sind Dienstleister*innen für Bürger*innen und die Demokratie. In diesem Sinne verstehen sie sich oft als führend in der Weiterentwicklung einer demokratischen Gesellschaft. Das macht eine proaktive Beschäftigung mit dem Thema unabdingbar.

1.4 Wann und warum sollten Verwaltungen das Thema angehen?

Das Thema Trans* sollte in Verwaltungen angegangen werden, bevor ein konkreter Anlass vorliegt. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Als Außenstehende wissen Sie nicht, ob jemand trans* ist. Deshalb wissen Sie auch nicht, ob aktuell ein Anlass besteht oder nicht. Das gilt für Publikumsverkehr ebenso wie für Mitarbeitende.
- Als Arbeitgeberin sind Sie dazu verpflichtet, präventiv gegen mögliche Diskriminierungen vorzugehen.
- Ein trans*-positives Arbeitsumfeld steigert die Leistungsfähigkeit von trans*geschlechtlichen Mitarbeitenden und führt zu weniger Krankheitstagen.
- Überdurchschnittlich viele Trans*-Personen sind arbeitslos. Wer sich dem Thema zuwendet, kann qualifizierte Fachkräfte gewinnen.

KURZ UND KNAPP

Verwaltungen haben mit Trans*-Personen als Fachkräfte und als Bürger*innen zu tun.

Trans*geschlechtlichkeit kann individuell sehr verschiedene Dinge bedeuten. Sie ist von außen nicht sichtbar.

Verwaltungen sollten sich aus verschiedenen Gründen mit dem Thema beschäftigen, bevor ein konkreter Anlass auftritt.

„Zu einer diversitätskompetenten Verwaltung zählt ein sachlicher, professioneller Umgang mit transidenten, nicht-binären und intergeschlechtlichen Mitarbeitenden. Dafür sprechen nicht nur betriebswirtschaftliche Gründe, sondern letztlich gründet sich diese Verantwortung gerade für den öffentlichen Dienst in den Grundrechten und ihrer demokratischen Vorbildfunktion.“

Friederike Boll, Fachanwältin für Arbeitsrecht

2. Die Studie „Trans* in der Verwaltung“

Die Abschlussarbeit von Niklas Wolfgruber untersucht mithilfe einer quantitativen Umfrage die vorhandene Kommunikation und die Unterstützungsstruktur zum Thema Trans* in den Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen. Sie ist damit eine der ersten repräsentativen Untersuchungen zum aktuellen Ist-Zustand. Sie wird hier in vereinfachter Form wiedergegeben und mit Zitaten und Infoboxen ergänzt.

„Vorab haben mir mehrere Leute von dem Thema abgeraten. Die Erwartung war, dass sich daran niemand beteiligen würde und das Thema zu provokativ wäre für die Verwaltung. Zum Glück haben andere mich ermutigt und so konnte ich herausfinden: Das Bild ist zwar uneinheitlich, aber das Interesse innerhalb der Verwaltungen ist hoch.“

Niklas Wolfgruber, Verfasser der Studie



2.1 Einführung

Anlass zur Studie

Jede 200. Person fühlt sich einem anderen Geschlecht zugehörig als dem, das ihr bei der Geburt zugeteilt wurde. Jede 20. Person identifiziert sich nur teilweise mit dem ihr nach der Geburt zugeordneten Geschlecht. In einer Kleinstadt mit 15 000 Bürger*innen leben also statistisch gesehen zwischen 75 und 750 Menschen, die sich zumindest teilweise mit ihrem zugewiesenen Geschlecht identifizieren. In einer Großstadt mit 500 000 Einwohner*innen sind es zwischen 2 500 und 25 000 Menschen. Trans*geschlechtlichkeit ist Menschen nicht anzusehen. Manche haben vielleicht eine Trans*geschichte, werden noch eine haben oder halten ihre Trans*geschlechtlichkeit aus Angst vor Diskriminierung geheim.

Obwohl Trans*geschlechtlichkeit laut Weltgesundheitsorganisation nicht mehr als psychische Krankheit verstanden wird, erleben Trans*-Personen häufig Diskriminierungen, Belästigung und Gewalt – im Alltag ebenso wie am Arbeitsplatz.

Im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) ist festgelegt, dass sich die Arbeitgebenden gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen einsetzen müssen. Ein Weg dahin sind Aufklärung und Informationen. Die Studie untersucht, inwieweit und mit welchen Mitteln diese Ansprüche in den Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen erfüllt werden – und wo der größte Handlungsbedarf besteht.

„In meiner gutbürgerlichen Stadt ist das Thema eine Herausforderung. Die Klischees, wie Frau und Mann sind oder zu sein haben, verfestigen das Rollenverständnis. Wir sollten wieder lernen, in der Kategorie Mensch zu denken.“

Teilnehmer*in der Umfrage

KURZ UND KNAPP

Statistisch leben auch in kleinen Kommunen Trans*-Menschen.

Trans* ist keine Krankheit. Führt aber oft zu Diskriminierungen.

Arbeitgebende sind verpflichtet, Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Kleinstadt, Mittelstadt, Großstadt

Bezeichnet die Bevölkerungszahl einer Kommune/Stadt. In der Umfrage wurden diese Kategorien noch weiter unterteilt.

Kleinstadt



klein = unter 10.000
groß = mind. 10.000

Mittelstadt



klein = unter 50.000
groß = mind. 50.000

Großstadt



klein = unter 480.000
groß = mind. 480.000



Hintergrundwissen

Geschlechtsidentität

Menschen empfinden oder definieren sich als Männer, Frauen, non-binär oder etwas anderes.

Biologisches Geschlecht

Körperliche Merkmale (z.B. Genitalien, Chromosomen, Hormone), die einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden.

Sexuelle Orientierung (auch: Sexuelle Identität)

Bezeichnet Menschen welchen Geschlechts von einer Person begehrt werden.

Geschlechtsausdruck

Die Art und Weise, wie ein Mensch sein Geschlecht nach außen darstellt. Durch Kleidung, Körperhaltung, Make-Up und ähnliches. Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck können scheinbar voneinander abweichen (auch Männer können bspw. einen Rock tragen).

Coming-out als Trans*

Das Sich-bewusst-werden bzw. das Öffentlich-machen der eigenen Trans*identität. Beim inneren Coming-out wird eine Person sich über ihre Trans*identität bewusst. Beim äußeren Coming-out teilt sie diese anderen mit. Zwischen beiden kann viel Zeit vergehen. Manche Menschen haben ihr Leben lang kein äußeres Coming-out.

Situation im Arbeitsleben

Überdurchschnittlich viele Trans*-Personen haben mit Schwierigkeiten im Erwerbsleben zu kämpfen. Zeugnisse auf unterschiedliche Vornamen, Lücken im Lebenslauf (zum Beispiel aufgrund einer Transition), Diskriminierung am Arbeitsplatz oder beim Jobcenter und Vorurteile von Arbeitgebenden führen zu einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit. Aufgrund schlechter Erfahrungen verzichten viele Trans*-Personen darauf, sich am Arbeitsplatz zu outen. Untersuchungen zeigen jedoch: Wenn sich Unternehmen sichtbar trans*-freundlich positionieren, steigen die Arbeitsleistung und das Verbundenheitsgefühl mit dem Unternehmen, während psychosomatische Erkrankungen abnehmen.

Empfehlungen für Arbeitgebende

Es gibt mehrere Handreichungen und Empfehlungen, wie die Situation am Arbeitsplatz für Trans*-Personen verbessert werden kann. Dazu gehört es, Mitarbeitende und insbesondere auch Führungskräfte und Personalamt über das Thema zu informieren und zu sensibilisieren. Egal, ob Trans*-Personen im Arbeitsalltag geoutet sind oder nicht: Sie profitieren davon, wenn sich die Atmosphäre verbessert, wenn trans*feindliche Witze unterbleiben und wenn Anreden, Toiletten oder Einladungen geschlechtsneutral bezeichnet werden.



KURZ UND KNAPP

Ob jemand trans* ist, hat nichts damit zu tun, ob eine Person zum Beispiel schwul, lesbisch oder bisexuell ist. Oder welche Kleidung getragen wird.

Arbeitgebende haben viele Vorteile, wenn sie ihr Unternehmen trans*freundlich aufstellen.

Forschungsfragen

Wie stellt sich die Kommunikation der Kommunen und Kreise des Landes Nordrhein-Westfalens, in Bezug auf die Offenheit zur Thematik Trans*, gegenüber ihren Mitarbeitenden dar?

1. Welche Angebote gibt es, die auf das Thema Trans* aufmerksam machen?
2. Wie wird von den Verantwortlichen die Offenheit der Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft gegenüber Trans*-Personen eingeschätzt?
3. Wie wird von den Verantwortlichen die Entwicklung in den Kommunen und Kreisen eingeschätzt?

Mit diesen Fragen sollte ein differenziertes Bild der Ist-Situation gewonnen werden, aus dem sich auch zukünftige Bedarfe und Erfordernisse ableiten lassen.

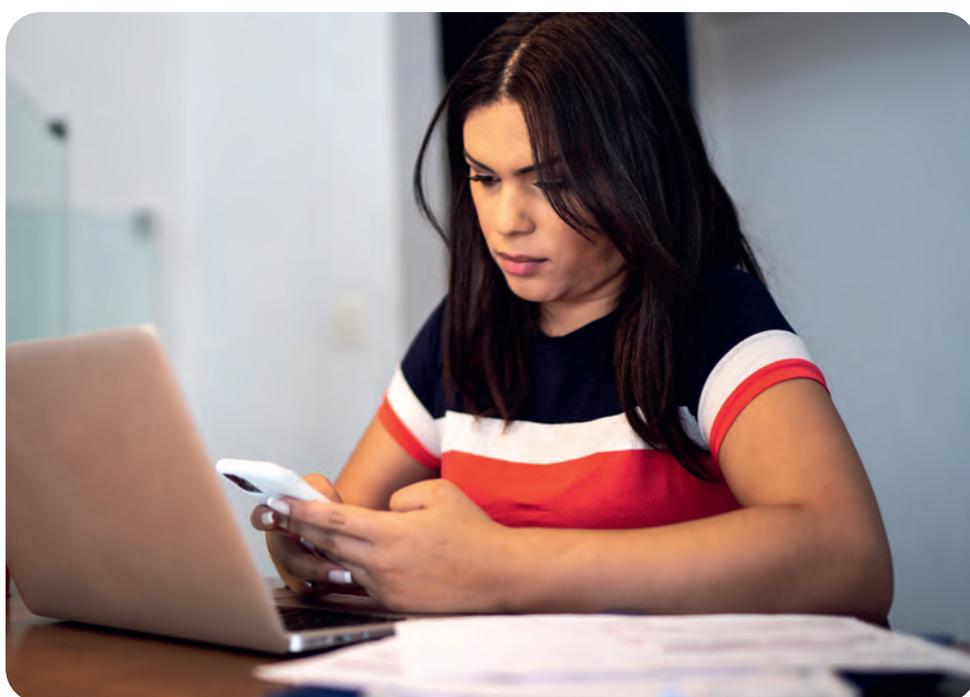
Methodik

Die Befragung erfolgte mithilfe einer Online-Umfrage. Dadurch ist die Befragung für die Zielgruppe niedrigschwellig und anonym. Die Wahrscheinlichkeit objektiver und ehrlicher Ergebnisse wird so erhöht. Die Qualitätskriterien einer quantitativen Studie sind Objektivität (unbeeinflusst), Reliabilität (wiederholbar) und Validität (zuverlässig). Diese wurden hier vorbildlich erfüllt.

„Die Arbeit entspricht im vollen Umfang den Ansprüchen an wissenschaftliches Arbeiten.“

Dr. Emanuel John, Zweitgutachter,
Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung NRW

Vorab wurden gezielt mögliche Ansprechpersonen innerhalb der Verwaltungen ermittelt, die zu dem Thema Auskunft geben könnten, beispielsweise Gleichstellungsbeauftragte oder Personalverantwortliche. Diese Ansprechpersonen erhielten im



Abstand von einer Woche jeweils drei Anschreiben – eine Ankündigung, eine Einladung zur Umfrage und eine Erinnerung. In jeder Gebietskörperschaft wurde nur eine Ansprechperson zur Teilnahme eingeladen. Bei Bedarf wurde das Anliegen an die zuständige Person weitergeleitet. Doppelteilnahmen wurden dadurch vermieden und lassen sich auch durch die Auswertung der Ergebnisse weitgehend ausschließen. Eine Website informierte die Teilnehmenden über die Umfrage und beantwortete häufige Fragen.

Alle 427 Gebietskörperschaften in Nordrhein-Westfalen wurden angeschrieben. Dabei gelang die Kontaktaufnahme zu 420 Ansprechpersonen. Die Rücklaufquote betrug 58,08 Prozent – ein unerwartet hohes Ergebnis, dass auch vom Gutachter der Arbeit Prof. Dr. Nils Abraham explizit gelobt wurde. Diese hohe Rücklaufquote zeigt, dass das Thema innerhalb der Verwaltungen durchaus als relevant wahrgenommen wird. Die Studie ist damit repräsentativ für die Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen.

Die Studie bestand aus sieben Frageblöcken mit jeweils ein bis drei Fragen. Um zuverlässige und wiederholbare Ergebnisse zu erzielen, bestand der größte Teil der Antworten aus vorgegebenen Antworten (Multiple Choice), an wenigen Stellen waren zusätzliche Angaben in einem Kommentarfeld möglich. Im System war eine Verzweigungslogik hinterlegt, sodass an einigen Stellen irrelevante Frageblöcke übersprungen wurden. Wer die Frage nach einer Ansprechperson für Trans*-Personen verneinte, wurde also zum Beispiel nicht weiter zu dieser Person befragt. Mindestens die ersten drei und die letzten drei Fragen wurden dabei allen Teilnehmenden gestellt.

„Hervorzuheben ist die mit 58,08 Prozent als sehr hoch einzuschätzende Beteiligung an der Umfrage. Diese beeindruckende Rücklaufquote wurde vor allem durch die strukturierte Vorgehensweise und wiederholte strategische Ansprache des infrage kommenden Personenkreises erzielt.“

Prof. Dr. Nils Abraham, Erstgutachter, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Die folgenden Fragen wurden im Zuge der Online-Umfrage gestellt:

- Bei welcher Gebietskörperschaft sind Sie tätig? (Kreis oder Kommune/Größe)
- Wird das Wort Trans* (Transsexualität, Transgender o. ä.) in Ihrer Verwaltung in irgendeiner Hinsicht eingebracht oder verwendet?
- Wurde bisher die Regenbogenflagge an Ihrem Rathaus oder an einer Ihrer anderen zugehörigen Örtlichkeiten gehisst?
- Welche Kommunikationsmittel werden genutzt, um die Trans*-Thematik aufzugreifen?
- Wird mindestens eine Ansprechperson für Trans*-Betroffene und Interessierte benannt?
- Wer wird explizit als Ansprechperson/en benannt?
- Wer würde Ihrer Meinung nach am ehesten als Ansprechperson in Frage kommen?
- Unterstützt Ihre Verwaltung Trans*-Personen und deren Arbeitsumfeld beim (bevorstehenden) Prozess der Geschlechtsangleichung mithilfe eines Leitfadens oder einer Richtlinie?
- Können Mitarbeitende durchgehend auf schriftliche Informationen zu Trans*-Themen zugreifen?
- Um welche Informationen handelt es sich hierbei?
- Auf welche externen Angebote (zur Information oder Unterstützung) verweisen Sie?
- Bieten Sie andere Unterstützungsangebote für Trans*-Personen oder zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden an (Vorträge, Fortbildungen, Aktionstag, LSBTIQ*-Jobbörse, Beratungsstelle o.ä.)?
- Bieten Sie eines der folgenden Unterstützungsangebote an?
- Wird das Thema Trans* bereits als Rand- oder Hauptthema aufgegriffen? (in Vorträge, Schulungen, Aktionstagen o.ä.)
- Wie schätzen Sie eine mögliche (Weiter-) Entwicklung der Kommunikation und/oder des Unterstützungsangebotes in Ihrer Kommune/Ihrem Kreis in den kommenden zwei Jahren ein?
- Bewerten Sie: Mitarbeitende der Verwaltung in NRW sind verschlossener/offener für Diversität insbesondere gegenüber Trans*-Personen als Mitarbeitende der Privatwirtschaft.
- Hier finden Sie Platz für anonyme Anregungen, Kommentare oder Kritik.

2.2 Ergebnisse der Umfrage

Aktuelle Bedeutung und Ansprechpersonen

Bisherige Relevanz des Themas Trans*

Alle Teilnehmenden wurden zu Anfang der Umfrage gefragt, ob das Wort Trans* in ihrer Gebietskörperschaft bis zum Befragungszeitpunkt eingebracht oder verwendet wurde. Diese Frage entschied darüber, ob den Teilnehmenden weitere Unterfragen zur Kommunikation und zu Angeboten hinsichtlich Trans* gestellt werden. Knapp 29 % der Teilnehmenden (71 von 248) stimmten dieser Eingangsfrage zu.

Außerdem wurde gefragt, ob bisher die Regenbogenflagge am Rathaus oder vergleichbaren Orten gehisst wurde. Hier stimmten rund 38 % zu (96 von 248). Beide Fragen wurden mit steigender Größe der Kommune deutlich häufiger bejaht.

„Die Regenbogenflagge wird jedes Jahr zum CSD vor dem Rathaus sowie den Bezirksrathäusern gehisst. Auch zum IDAHOBIT [Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit] weht die Fahne vor dem Rathaus.“

Teilnehmer*in der Umfrage

„Es besteht die Auffassung, dass die Flagge-Verordnung das [Hissen der Regenbogenfahne] nicht hergibt und man durch diese Ausnahme keinen Präzedenzfall schaffen möchte.“

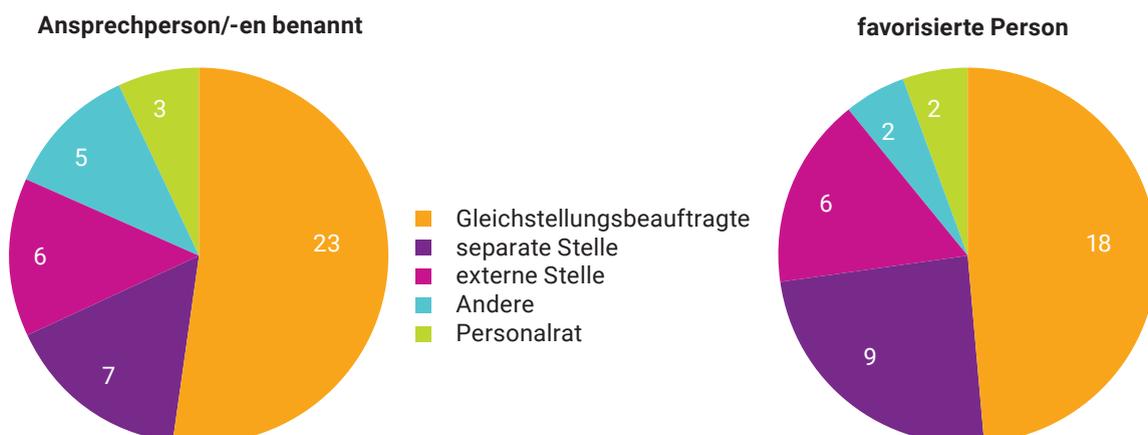
Teilnehmer*in der Umfrage

Vorhandene und mögliche Ansprechpersonen

Im nächsten Block wurde nach Ansprechpersonen für Trans*-Themen gefragt. Eine offiziell benannte Ansprechperson zeigt, dass es innerhalb der betreffenden Verwaltung eine klare Zuständigkeit gibt. Das signalisiert für Beschäftigte einen zugewandten und unaufgeregten Umgang mit dem Thema. Damit werden Trans*-Personen zu Offenheit ermutigt.

Knapp 14 Prozent der teilnehmenden Verwaltungen, vor allem größere Städte, hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine Ansprechperson für Trans*-Personen benannt. In den meisten Fällen war das die Gleichstellungsbeauftragte. Alternativ wurden auch separate oder externe Stellen, seltener der Personalrat genannt. Verwaltungen, die keine Ansprechperson haben, aber das Wort Trans* verwenden, wurden gefragt, welche Ansprechperson sie bevorzugen würden.

Ansprechpersonen, die für Trans*-Angelegenheiten gegenüber den Mitarbeitenden benannt werden und Stellen, die am ehesten in Frage kommen würden



Eigene Darstellung

Gleichstellungsbeauftragte waren sowohl bei vorhandenen als auch bei favorisierten Ansprechpersonen mit rund 50 Prozent am meisten vertreten. Große Städte nannten eher separate oder externe Stellen. Der Personalrat wurde eher von kleinen Städten als mögliche Ansprechperson genannt. Betriebsärzt*innen wurden weder als Ansprechpersonen, noch als favorisierte Ansprechpersonen genannt.

„Verwaltung lebt von Bürokratie und Zuständigkeit. Daher müssen gezielt Ansprechpersonen benannt werden, die für dieses Thema zuständig sind. Das können auch vorhandene Strukturen sein.“

Teilnehmer*in der Umfrage

Eine Analyse der Freitexte zum Abschluss der Umfrage ergab, dass teilweise Unklarheiten hinsichtlich der Zuständigkeit existieren. Zum Teil wird die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz abgeleitet. Zum Teil wird aber auch an den Gesetzgeber appelliert, durch Anpassungen des Landesgleichstellungsgesetzes für Klarheit zu sorgen.

„Wenn sich Gleichstellungsbeauftragte mit dem Thema befassen, gut. Da das Thema aber zusätzlich zu verpflichtenden Aufgaben wahrgenommen werden muss und viele Kolleginnen eine sehr geringe Stundenanzahl haben, wird es schwierig.“

Teilnehmer*in der Umfrage

„Ich als Gleichstellungsbeauftragte bin nicht offiziell für das AGG zuständig. Laut LGG NRW sind die Gleichstellungsbeauftragten auch nicht für das Thema Diversität zuständig.“

Teilnehmer*in der Umfrage



Die Zuordnung des Themas zu Gleichstellungsbeauftragten bringt Vor- und Nachteile mit sich. Einerseits ist das eine bestehende Struktur, die bereits den Auftrag hat, in Ungleichheitsverhältnisse zu intervenieren. Ohne zusätzliche Stunden wird das Thema jedoch oft als lästige oder überlastende Zusatzaufgabe gesehen. Und obendrein können diese Stellen nach dem LGG nur durch Frauen besetzt werden, sodass das Thema Antidiskriminierungsarbeit hier an nur eines von vielen denkbaren Geschlechtern delegiert wird.



KURZ UND KNAPP

Nur in knapp 29 Prozent der Verwaltungen wird das Wort Trans* überhaupt verwendet oder thematisiert.

Nur knapp 14 Prozent der Verwaltungen haben bereits eine Ansprechperson für Trans*-Fragen. Das sind überwiegend größere Gebietskörperschaften.

Etwa 50 % der Befragten betrachten die Gleichstellungsbeauftragte als evorzugte Ansprechperson. Andere sehen hier keine Zuständigkeit. Da Gleichstellungsbeauftragte fachlich weisungsfrei sind, kann das Thema hier nur bearbeitet werden, wenn die jeweilige Person es auch selbst als ihre Aufgabe betrachtet.

Kommunikationsmittel und schriftliche Ressourcen

Eingesetzte Kommunikationsmittel

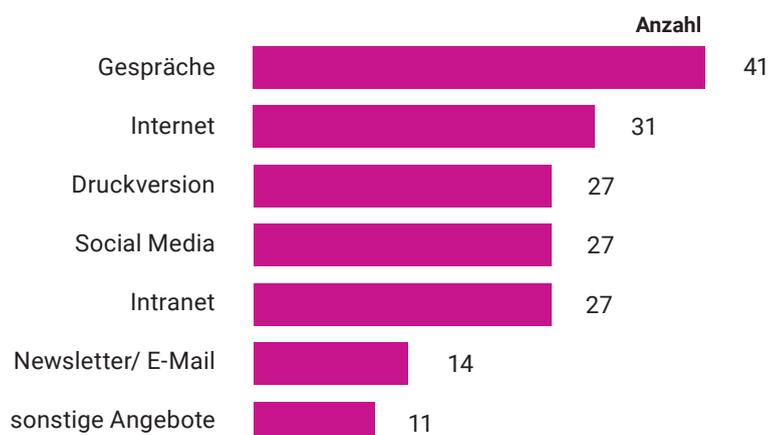
Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Kommunikationsmittel in ihrer Gebietskörperschaft genutzt werden, um das Thema Trans* aufzugreifen. Über Multiple Choice konnten sechs Kommunikationsmittel ausgewählt werden, zusätzlich stand ein Freitextfeld für „Sonstige Angebote“ zur Verfügung.

Insgesamt wurden 178 Kommunikationsmittel ausgewählt. Am häufigsten wird das persönliche Gespräch genutzt, um Trans*geschlechtlichkeit zu thematisieren. Das gilt auch für viele Verwaltungen, die keine Ansprechperson benannt hatten. Dieses Ergebnis ist interessant, da eher zu erwarten wäre, dass Menschen das direkte Ansprechen schwerer fällt als beispielsweise das Auslegen eines Flyers. Eine ergänzende qualitative Forschung wäre hier interessant. Wer spricht mit wem und wie wird das Thema in Gesprächen eingeführt? Handelt es sich um Gespräche über andere, werden Trans*-Personen direkt angesprochen oder werden Personalverantwortliche in Gesprächen sensibilisiert?

Des Weiteren wurden Inter- und Intranet, Social Media und Printangebote aufgezählt, in etwas geringem Maße werden Newsletter, E-Mails und sonstige Kommunikationsmittel genannt. Darunter fielen die gendergerechte Sprache, außerdem Vorträge in Ausschüssen, zielgerichtete und bedarfsorientierte Informationen für Fachämter oder Veranstaltungen bzw. Ausstellungen.

Durchschnittlich ergibt sich eine Nutzung von zwei bis drei verschiedenen Kommunikationsmitteln pro Verwaltung – wobei ca. zwei Drittel nur ein bis zwei Kommunikationsmittel nutzen.

Kommunikationsmittel, die zum Aufgreifen von Trans*-Themen genutzt werden



Eigene Darstellung

Schriftliche Informationen

Teilnehmende, die das Thema Trans* aufgreifen, wurden auch gefragt, ob ihre Mitarbeitenden durchgehend auf schriftliche Informationen zu Trans*-Themen zugreifen können. Schriftliche Informationen, die zum Beispiel in Form von Broschüren, Onboarding-Material oder Dienstanweisungen vorliegen, sorgen für eine gewisse Kontinuität. Sie bieten die Möglichkeit, dass Menschen sie unabhängig von persönlichen Kontakten oder Einarbeitungen wahrnehmen könnten. Die Frage nach durchgehend verfügbaren schriftlichen Informationen bejahten 20 Verwaltungen, das sind 8 % aller Teilnehmenden. Dabei wurden am häufigsten schriftliche Verweise auf Externe genannt, hinzu kommen allgemeine und verwaltungsspezifische Informationssammlungen, rechtliche und medizinische Informationen. Vereinzelt wurden auch Glossare oder Leitlinien genannt. Bei den Verweisen auf Externe wurden Beratungsstellen am häufigsten genannt, gefolgt von Landesarbeitsgemeinschaften, Netzwerken und Selbsthilfegruppen. Im Freitextfeld wurden die Landeskoordinationsstelle Trans* NRW sowie ein Hilfenetzwerk einer Stadt genannt.

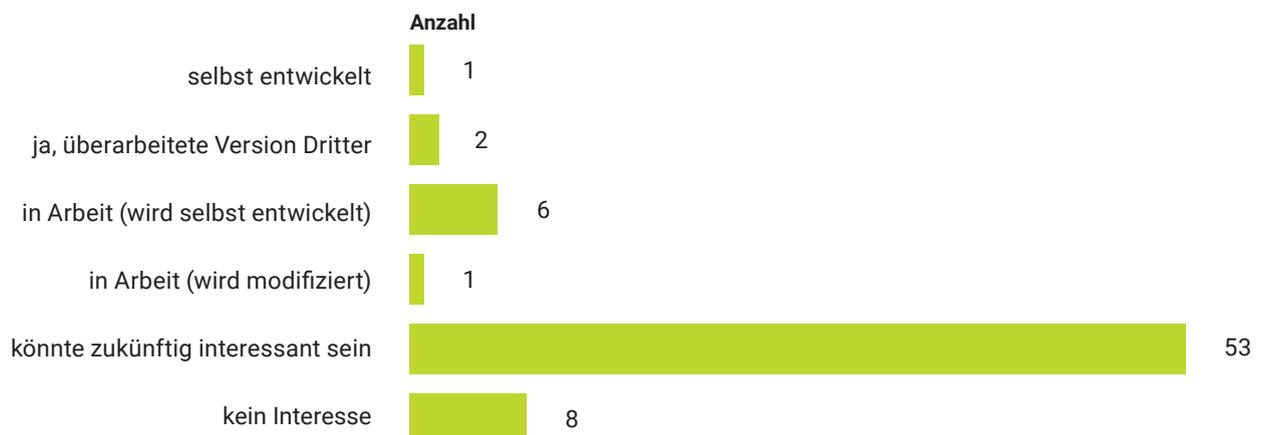
Leitfäden oder Richtlinien zum Thema Trans*

Leitfäden oder Richtlinien zum Thema Trans* erfüllen in der Verwaltung verschiedene Funktionen. Sie signalisieren Trans*-Personen, dass das Thema wahrgenommen wird. Damit tragen sie zum Wohlbefinden bei und ermutigen dazu, sich zu outen. Allen anderen Mitarbeitenden zeigt ein Leitfaden ebenfalls, dass hier offen und respektvoll mit dem Thema umgegangen wird. Zugleich bietet er für Mitarbeitende und Führungskräfte Orientierung. Was ist zu tun und zu lassen, was ist erlaubt, wer ist zuständig und was ist die gewünschte Best Practice im Umgang mit Geschlechtervielfalt. Gerade in Verwaltungen wünschen viele Mitarbeitende sich Handlungssicherheit durch solch einen Leitfaden oder eine Richtlinie.

Die Abbildung zeigt, wie viele Verwaltungen einen Leitfaden oder eine Richtlinie zur Unterstützung für Trans*-Personen und deren Arbeitsumfeld verwenden, aktuell erarbeiten oder vielleicht in Zukunft erarbeiten könnten.



Verfügbarkeit, Erarbeitung, Interesse sowie kein Interesse hinsichtlich Leitfäden oder Richtlinien



Eigene Darstellung

KURZ UND KNAPP

Die Verwaltungen, die Trans*-Themen kommunizieren, tun das durchschnittlich auf 2-3 verschiedenen Weisen. Das Gespräch ist dabei der am häufigsten genannte Weg.

In 8 % aller befragten Verwaltungen stehen den Mitarbeitenden durchgehend schriftliche Informationen zum Thema Trans* zur Verfügung.

Obwohl viele Verwaltungen den möglichen Nutzen von Leitfäden oder Richtlinien zum Thema Trans* wahrnehmen, wurden solche zum Zeitpunkt der Befragung nur bei 1,21 % der Teilnehmenden eingesetzt. Weitere 2,82 % waren aktuell mit der Ausarbeitung beschäftigt.

Die Grafik zeigt, dass Leitfäden oder Richtlinien bisher nur von sehr wenigen Gebietskörperschaften genutzt werden. Lediglich 1,21 % aller Umfrageteilnehmenden verwenden zum Zeitpunkt der Umfrage einen Leitfaden oder Richtlinie zum Thema Trans*

(3 von 248). Hierbei handelt es sich um eine kleine Kleinstadt (selbst entwickelt), eine große Kleinstadt und eine große Mittelstadt (modifizierter Leitfaden). Sieben Großstädte und große Mittelstädte beschäftigen sich derzeit mit der Erstellung einer Handlungsempfehlung. Nach der Umsetzung dieser Vorhaben, würde die Quote 4,03 % betragen.

An anderer Stelle klagen viele Verwaltungen über fehlende personelle Ressourcen für das Thema. Beim Punkt Leitfäden greifen einige deshalb auf vorhandene Publikationen zurück, die für die eigenen Bedürfnisse angepasst werden. Dabei ist zu beachten, dass die meisten Texte urheberrechtlich geschützt sind und nicht ohne weiteres verwendet, verändert oder kopiert werden dürfen. Ohne Probleme ist hingegen die Anpassung von verwaltungseigenen Texten möglich, wenn diese zum Beispiel von der Nachbarkommune dafür zur Verfügung gestellt werden.

Obwohl nur wenige Städte, Kreise und Kommunen Leitfäden nutzen, ist das Potenzial solcher Publikationen vielen Teilnehmenden klar. Über 20 % geben an, ein Leitfaden könnte für sie zukünftig interessant sein (53 von 248).

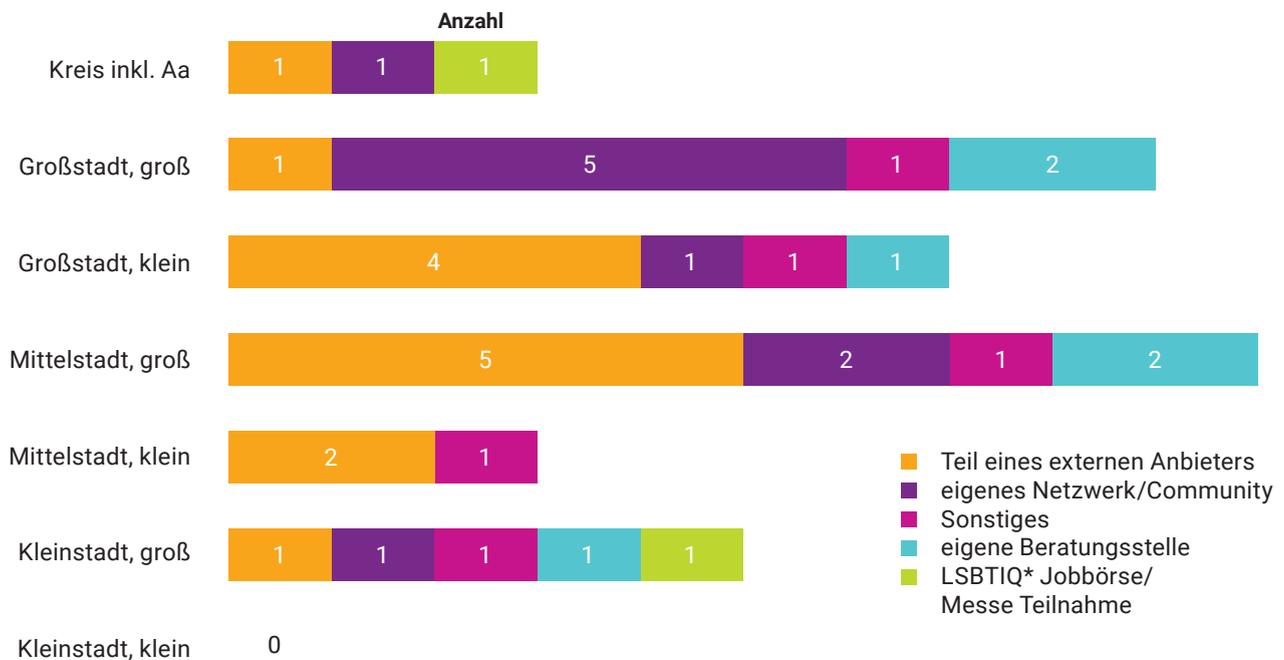


Angebote und Veranstaltungen

Weitere Angebote

Im Folgenden wurden die Teilnehmenden nach weiteren Angeboten für Trans* oder zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden gefragt. Solche Angebote haben etwa ein Drittel der 71 Gebietskörperschaften, die sich mit dem Thema Trans* beschäftigen. Dabei ging es zum Beispiel um externe Netzwerke und Angebote, wie Arbeitskreise und runde Tische. Diese Angebote wurden am häufigsten genannt, insbesondere von Kleinstädten, Mittelstädten und kleinen Großstädten. Einige größere Städte und Kreise bieten auch ein eigenes Netzwerk innerhalb der Verwaltung an, zum Beispiel einen regelmäßigen Runden Tisch oder eine Arbeitsgruppe zum Thema Queer. Mehrere Kommunen haben eigene Beratungsstellen, eine Kleinstadt und ein Kreis nahmen an einer LSBTIQ*-Jobmesse teil.

Weitere Unterstützungsangebote, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften



Eigene Darstellung

Trans* als Thema in Vorträgen, Schulungen oder Aktionstagen

Die meisten Verwaltungen bieten für ihre Mitarbeitenden Schulungen, Vorträge oder gelegentlich themengebundene Aktionstage an. Auch das kann ein Weg sein, das Thema Trans* ins Gespräch zu bringen und Mitarbeitende zu sensibilisieren. Trans* kann dabei Hauptthema einer Veranstaltung sein – beispielsweise bei einer internen Fortbildung zum Thema Selbstbestimmungsgesetz. Es kann auch Randthema sein, wenn es an einem Diversitäts-Aktionstag um Inklusion von Menschen mit Behinderung geht, um anonyme Bewerbungen und um mögliche Besonderheiten von Trans*-Lebensläufen geht. In beiden Fällen stärkt ein solches Angebot die Sichtbarkeit von Trans*-Themen und die Sensibilisierung von Mitarbeitenden.

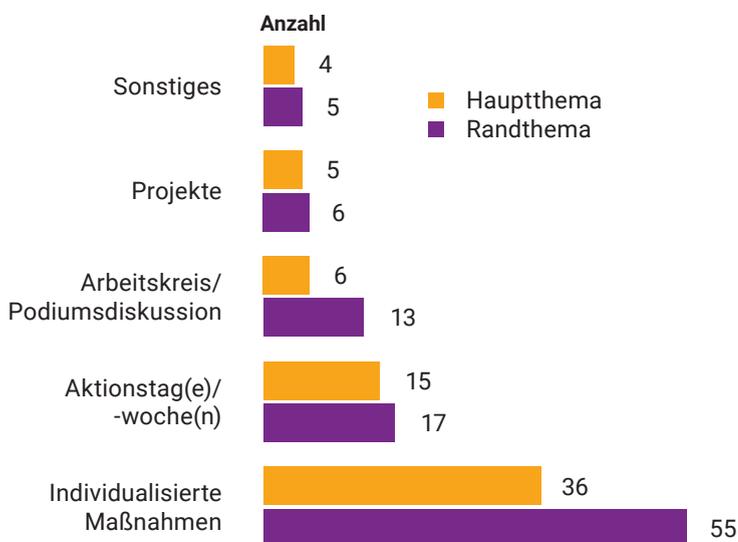
Etwa ein Drittel der Verwaltungen, die sich mit dem Thema Trans* beschäftigen, boten zum Befragungszeitpunkt solche Formate an. Das entspricht

knapp 10 Prozent aller 248 Teilnehmenden. Am häufigsten wurden dabei Bildungsmaßnahmen genannt, sie umfassen über die Hälfte der Angebote. Es folgen Aktionstage, Arbeitskreise, Projekte und Sonstiges.

Während bei den Bildungsmaßnahmen Trans* deutlich häufiger als Randthema auftaucht, ist das Verhältnis von Haupt- oder Randthema in den anderen Bereichen ausgewogen. Die Zahl der Maßnahmen steigt in der Regel mit der Größe der Kommune und ist in großen Mittelstädte sowie Großstädte am größten.

Wenn Verwaltungen eine Ansprechperson für Trans*-Themen benannt haben, so zeigen deutlich mehr von ihnen solche Angebote (78 Prozent, gegenüber 22 Prozent, wenn keine Ansprechperson benannt wurde).

Angebote, in denen Trans* als Haupt- oder Randthema aufgegriffen wird



Eigene Darstellung

KURZ UND KNAPP

Neben schriftlichen Informationen und Leitfäden sind viele weitere Maßnahmen denkbar, um das Thema Trans* in der Verwaltung sichtbar zu machen und Mitarbeitende zu unterstützen.

Dazu gehören zum Beispiel interne oder externe Netzwerke, Bildungsmaßnahmen, Arbeitskreise oder Aktionstage.

Etwa 10 Prozent der teilnehmenden Verwaltungen hatten zum Befragungszeitpunkt solche Angebote.

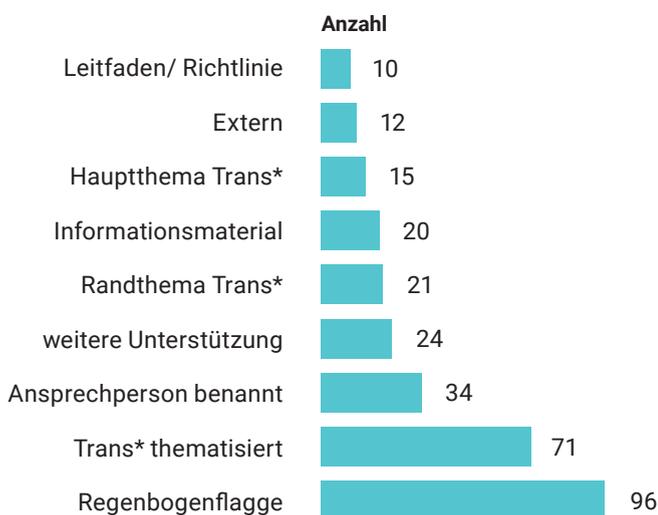
Wenn Verwaltungen Ansprechpersonen zum Thema Trans* benannt haben, gab es in der Regel auch mehr solcher Angebote zum Thema.

Verteilung der Angebote und Maßnahmen

Von den eingeladenen 427 Personen haben 248 die Umfrage vollständig beendet. 120 Teilnehmende gaben an, bereits mindestens einmal die Regenbogenfahne gehisst zu haben. Aber nur 71 Teilnehmende haben darüber hinausgehende Maßnahmen oder Angebote zum Thema Trans* in ihrer Verwaltung benannt.

Die Nennung von Maßnahmen erfolgte in folgenden Rubriken:

Übersicht der Angebote bzw. Relevanz von Trans* (303 \triangleq 100%)



Eigene Darstellung

Hier wird sichtbar, dass das Hissen der Regenbogenflagge weit häufiger erfolgt als andere Maßnahmen. Dies kann als Einstiegsoption gesehen werden, trägt aber allein wenig dazu bei, Trans*-Beschäftigte zu unterstützen oder Mitarbeitende zu sensibilisieren. In der folgenden Auswertung wurde das Hissen der Regenbogenflagge deshalb nicht als Maßnahme zum Thema Trans* gewertet. Die folgende Übersicht betrachtet stattdessen nur die 71 Teilnehmenden, die anfangs angegeben hatten,

dass das Thema Trans* in Ihrer Verwaltung relevant ist („Wird das Wort Trans* (Transsexualität, Transgender o. ä.) in Ihrer Verwaltung in irgendeiner Hinsicht eingebracht oder verwendet?“)

	Absolut	In Prozent (von 71)
Verwaltungen, die keine der angeführten Maßnahmen bejahen	26	36,6
Verwaltungen, die Maßnahmen aus 1-3 Rubriken bejahen	31	43,7
Verwaltungen, die Maßnahmen aus 4-7 Rubriken bejahen	14	19,7

Auf 26 Verwaltungen, die die Relevanz von Trans*-Themen bestätigten, trafen keine der darauffolgenden Angaben zu. Angaben im Kommentarfeld lassen darauf schließen, dass einige von ihnen derzeit Unterstützungsangebote recherchieren bzw. anstreben, andere verwenden geschlechtergerechte Sprache oder haben die Regenbogenflagge gehisst, darüber hinaus gab es jedoch keine weiteren Angebote.

Insgesamt fällt auf, dass die meisten Verwaltungen, die das Thema aufgreifen, dies bisher nur in wenigen Rubriken tun. Lediglich 20 Prozent verfügten über Angebote in 4-7 unterschiedlichen Rubriken, darunter sind mehrere Großstädte aber auch eine große Kleinstadt, mit Angeboten in allen sieben Rubriken.



„Generell lässt sich bestätigen, dass eine geringere Queer-Freundlichkeit Nachteile mit sich bringt: Etwa 82 % der trans*, inter* oder nicht-binären Beschäftigten bevorzugen offene Arbeitgeber_innen bei Bewerbungen. Auch ist belegt, dass Mitarbeitende, wenn sie offen mit ihrer Identität am Arbeitsplatz umgehen können, eine höhere Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit den Arbeitgebenden sowie eine höhere Resilienz aufweisen.“

Prof. Dr. Dominic Frohn, Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung | IDA

KURZ UND KNAPP

Zu Beginn der Umfrage gaben 71 Teilnehmende an, dass das Wort Trans* in ihrer Verwaltung verwendet oder eingebracht wird.

Von diesen Teilnehmenden hatten mehr als ein Drittel keine spezifischen Angebote zum Thema Trans*. Mehr als 40 Prozent verfügten über Angebote aus 1-3 verschiedenen Rubriken (12,5 Prozent aller Teilnehmenden).

Nur knapp 20 Prozent (5,6 Prozent aller Teilnehmenden) waren mit Angeboten aus 4-7 Rubriken relativ breit aufgestellt. Darunter befanden sich vor allem mittelgroße und große Städte, allerdings auch eine große Kleinstadt mit Angeboten aus allen sieben Rubriken.

Entwicklungsaussichten, Selbsteinschätzung und Sprache

Einschätzung zu Entwicklungen in den nächsten Jahren

Verwaltungen, die mindestens ein Informations- oder Unterstützungsangebot zum Thema Trans* bereithalten, gaben häufig konkret geplante Maßnahmen für den Ausbau des Angebots an. Dazu gehörten zum Beispiel Vernetzung und Fortbildung der zuständigen Stellen, Stellenausweitungen, Runder Tisch und Arbeitskreise sowie gezielte Maßnahmen für Betroffene. Etwa ein Viertel der Teilnehmenden aus dieser Gruppe ist positiv gestimmt, dass eine Weiterentwicklung recht gut möglich sein wird. Dennoch sehen 13 % ein schleppendes, schwieriges oder geringes Vorankommen.

177 Verwaltungen haben die Thematik bisher nicht aufgegriffen. In dieser Gruppe werden in den nächsten zwei Jahren eher wenig Entwicklungschancen gesehen. Nur 8 Prozent der Teilnehmenden aus dieser Gruppe rechnen in den nächsten zwei Jahren mit einer Weiterentwicklung in diesem Bereich, in diesen Fällen liegt teilweise ein guter Rückhalt durch Führungskräfte vor. Viele Teilnehmenden aus dieser Gruppe gaben an, dass es bisher keinen Bedarf gebe und auch in Zukunft nur gehandelt würde, wenn ein deutlicher Bedarf sichtbar würde. Mehrere Teilnehmende innerhalb dieser Befragungsgruppe appellieren für mögliche Änderungen an den Gesetzgeber.

„Auch als kleine ländliche Kommune rückt das Thema immer mehr in das Bewusstsein. Ein offener Umgang mit dieser Thematik ist unserer Kommune und vor allem auch der Verwaltungsführung sehr wichtig. Einer Entwicklung sehe ich aus diesem Grund positiv entgegen.“

Teilnehmer*in der Studie.

Selbsteinschätzung der befragten Verwaltungen

Alle Teilnehmenden wurden zum Abschluss gefragt, für wie offen gegenüber Trans*-Personen sie die Mitarbeitenden der Verwaltung in Nordrhein-Westfalen einschätzen. Zur Wahl stand die folgende Skala:

Bewerten Sie:

Mitarbeitende der Verwaltung in NRW sind verschlossener/offener für Diversität insbesondere gegenüber Trans*-Personen als Mitarbeitende der Privatwirtschaft.

verschlossener 1 ← → 10 offener

246 Teilnehmende haben diese Frage beantwortet und die Verwaltung mit einem Mittelwert von 5,25 eingestuft, was fast einer ausgeglichenen Ansicht mit minimaler Ausprägung von Verschlossenheit entspricht. Teilnehmende, die bisher keine Berührungspunkte mit der Thematik hatten, schätzen die Offenheit der Mitarbeitenden geringfügig besser ein als die, die bereits zu dem Thema arbeiten.

Geschlechtergerechte Sprache

Beim Punkt Entwicklungsmöglichkeiten fällt auf, dass sich 23 Angaben in den Kommentarfeldern ausschließlich auf Regelungen zu geschlechtergerechter Sprache beziehen. Eine nennenswerte Anzahl von Verwaltungen gab in der Eingangsfrage an, das Thema Trans* bereits aufgegriffen zu haben, nannte im Folgenden aber keine konkreten Angebote. Auch hier verwiesen viele Teilnehmende auf geschlechtergerechte Sprache als Maßnahme. Fast 10 Prozent der befragten Verwaltungen verbinden mit dem Thema Trans* unter anderem oder ausschließlich die geschlechtergerechte Sprache.

Möglicherweise ist dies auch der Punkt, an dem das Thema innerhalb von Verwaltungen zuerst thematisiert wird.

„Die mögliche Weiterentwicklung schätze ich eher schlecht ein. Im letzten Jahr wurde von mir ein Faltblatt zum Thema faire Sprache entwickelt. Auf Anweisung der Behördenleitung musste ich die entsprechende Passage für den Bereich nicht-binärer Personen streichen. Der Behördenleiter lehnt die Benutzung von * & Co. ab.“

Teilnehmer*in der Studie



KURZ UND KNAPP

Im Vergleich zur Privatwirtschaft schätzen viele Teilnehmende die Verwaltung als etwas weniger offen gegenüber Trans*-Mitarbeitenden ein. Im Wettbewerb um Fachkräfte also ein klarer Vorteil auf Seiten der Privatwirtschaft.

Verwaltungen, die sich bereits stärker mit dem Thema befassen, schätzen die Offenheit der Verwaltung schlechter ein als die, die noch keine Berührung mit dem Thema hatten.

Ein Teil der Befragten verbindet mit dem Thema Trans* auch oder ausschließlich die geschlechtergerechte Sprache.



Hindernisse für Angebote und Sensibilisierung zum Thema Trans*

Im Onlinefragebogen wurde nicht erfragt, welche Faktoren die Entwicklung von Angeboten für Trans*-Personen behindern. Dennoch nahmen viele Teilnehmende in den Kommentarfeldern dazu Stellung. Genannt wurden unter anderem die folgenden Punkte:

- Zu wenig personelle Kapazitäten, vor allem wenn das Thema den Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu ihrer schon vorhandenen Arbeit zugeteilt wird, ohne Stundenanteile zu erhöhen.
- Zu wenig gesetzliche Vorgaben. Diese wurden als Voraussetzung formuliert, um Mindestvorgaben umzusetzen. Evtl. geht es hier auch um die Einordnung als Pflichtaufgabe.
- Mangelndes Wissen, Vorurteile und Wissenschaftsfeindlichkeit. Die Kommentare zeigen, dass in vielen Verwaltungen grundlegendes Wissen über Trans* Themen fehlt. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Geschlechtervielfalt werden teilweise ignoriert oder abgewiegelt.

- Konservative Strukturen in der Kommune und in der Politik, gerade in ländlichen und konservativ regierten Regionen.
- Fehlender Bedarf bzw. die fehlende Sichtbarkeit von Trans*-Personen, wurde gerade in kleineren Gebietskörperschaften ebenfalls als Hindernis genannt. Hier fehlte offensichtlich das Wissen um gesetzliche Verpflichtungen zur Prävention und darum, dass Trans*geschlechtlichkeit nicht unbedingt von außen erkennbar ist.

„Öffentliche Arbeitgebende und Dienstherrn unterliegen genauso wie Private – wenn nicht gar mehr – der Pflicht, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Wirkung geht aber gerade für die öffentliche Verwaltung darüber hinaus. So kann eine transidente Person, die selbstverständlich staatliche Aufgaben wahrnimmt, für Bürger*innen zu einem Erstkontakt werden, der die Akzeptanz und Gleichstellung auch jenseits der Amtsstube fördert.“

Friederike Boll, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stadt-Land-Gefälle

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen deutliche Unterschiede zwischen kleinen ländlich geprägten Kommunen und größeren Städten. Größere Städte haben sich häufiger schon mit dem Thema beschäftigt und haben auch häufiger eine Ansprechperson benannt. Kleine Kommunen verweisen oft auf den fehlenden Anlass oder die familiäre Handhabung sämtlicher Probleme. Zugleich stehen hier in der Regel auch weniger Zeitkapazitäten zur Verfügung

und der Weg zur nächsten externen Beratungsstelle ist weit. Dieser Befund zeigt sich besonders stark auch in den Kommentarfeldern.

„Als kleine kreisangehörige Kommune bieten wir dazu wenig Unterstützungsangebote an. In der Jugendarbeit ist das Thema besetzt, für eine intensivere Auseinandersetzung wäre Unterstützung von außen nötig.“

Teilnehmer*in der Umfrage

„Ich wollte für Mitarbeitende ein Seminar/ Vortrag/ Informationsveranstaltung zu diesem Thema anbieten, da Nachfragen aus den Reihen kam. Leider war es mir nicht möglich, ein geeignetes Angebot in der näheren Umgebung zu finden.“

Teilnehmer*in der Umfrage



KURZ UND KNAPP

Obwohl danach nicht gefragt wurde, war es vielen Teilnehmenden ein Anliegen, Hindernisse und Schwierigkeiten mitzuteilen.

Genannt wurden unter anderem fehlende Kapazitäten, mangelndes Wissen, konservative Strukturen, fehlender Bedarf und fehlende gesetzliche Vorgaben. Die eindeutigen Regelungen des AGG werden hier offenbar nicht als verbindlich wahrgenommen.

2.3 Fazit

Ziel der repräsentativen Umfrage war es, die vorhandene Kommunikation und die Unterstützungsangebote zum Thema Trans* in den Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen zu erfassen. Ausgangspunkt dafür war unter anderem die Verpflichtung durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), präventiv gegen mögliche Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen. Die Liste der genannten Diskriminierungen umfasst unter anderem das Geschlecht – also auch das Thema Trans*geschlechtlichkeit.



In § 12 Abs. 1 AGG heißt es konkret: „(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“ Die Studie fragt also, ob diese Anforderungen in Bezug auf Trans* in den Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen erfüllt werden.

Die Ergebnisse zeigen folgende grundlegende Erkenntnisse.

1. Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen zeigen ein großes Interesse an dem Thema. Das zeigt insbesondere die sehr hohe Rücklaufquote der Befragung.
2. Verwaltungen sind in der Lage, ein breites Angebot zur Verfügung zu stellen, um Trans*-Themen zu adressieren, Mitarbeitende zu sensibilisieren und Trans*-Mitarbeitende zu unterstützen. Das zeigen die wenigen Verwaltungen mit einem breiten Angebot in vielen unterschiedlichen Rubriken.
3. Die Mehrzahl der Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen (etwa 75 Prozent) hat sich bis zum Zeitpunkt der Umfrage jedoch nicht oder nur marginal mit dem Thema beschäftigt. Ein strukturiertes oder einheitliches Vorgehen ist dabei bisher nicht erkennbar. 25 Prozent der Befragten zeigen eine uneinheitliche Mischung von Einzelangeboten bis hin zu umfangreichen und vielfältigen Maßnahmen. Die Zukunftsaussichten werden als eher durchwachsen wahrgenommen.
4. Etwa ein Viertel der zum Thema aktiven Verwaltungen schätzt die gesetzliche Lage als nicht ausreichend ein. Hier werden zum Teil klare Regelungen bezüglich des zu leistenden Angebotskatalogs gefordert.

Insgesamt zeigt die Studie also eine große Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Verpflichtung und dem hohen Interesse einerseits und der in breiten Teilen sehr mangelhaften Ausführung andererseits. Über 20 Prozent der Teilnehmer*innen geben an, ein Leitfaden oder eine Richtlinie zum Thema Trans* wäre zukünftig vielleicht interessant. Doch lediglich 1,2 Prozent verwenden bereits einen solchen Leitfaden. Und obwohl 100 Prozent der Teilnehmenden im Sinne des AGG verpflichtet sind, präventive Maßnahmen zu ergreifen, geben nur 29 Prozent an, dass das Thema Trans* in ihrer Verwaltung überhaupt eine Rolle spielen würde.

Ganz offensichtlich spielen dabei auch unterschiedliche Hindernisse eine Rolle. Denn obwohl nach solchen Hindernissen nicht gefragt wurde, nutzten sehr viele Teilnehmer*innen die Kommentarfelder, um dazu Einschätzungen und Erfahrungen zu teilen.

Hier wäre sicherlich auch ein Anknüpfungspunkt für weitere Forschungen gegeben: Warum wird das Thema so schleppend umgesetzt und welche Maßnahmen könnten Verwaltungen dabei unterstützen?

KURZ UND KNAPP

Verwaltungen sind laut AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu ergreifen.

Dazu passend haben Verwaltungen ein hohes Interesse an dem Thema.

Obwohl es viele Möglichkeiten gibt, das Thema aufzugreifen, setzen bisher nur sehr wenige Verwaltungen entsprechende Maßnahmen um.





3. Ausblick

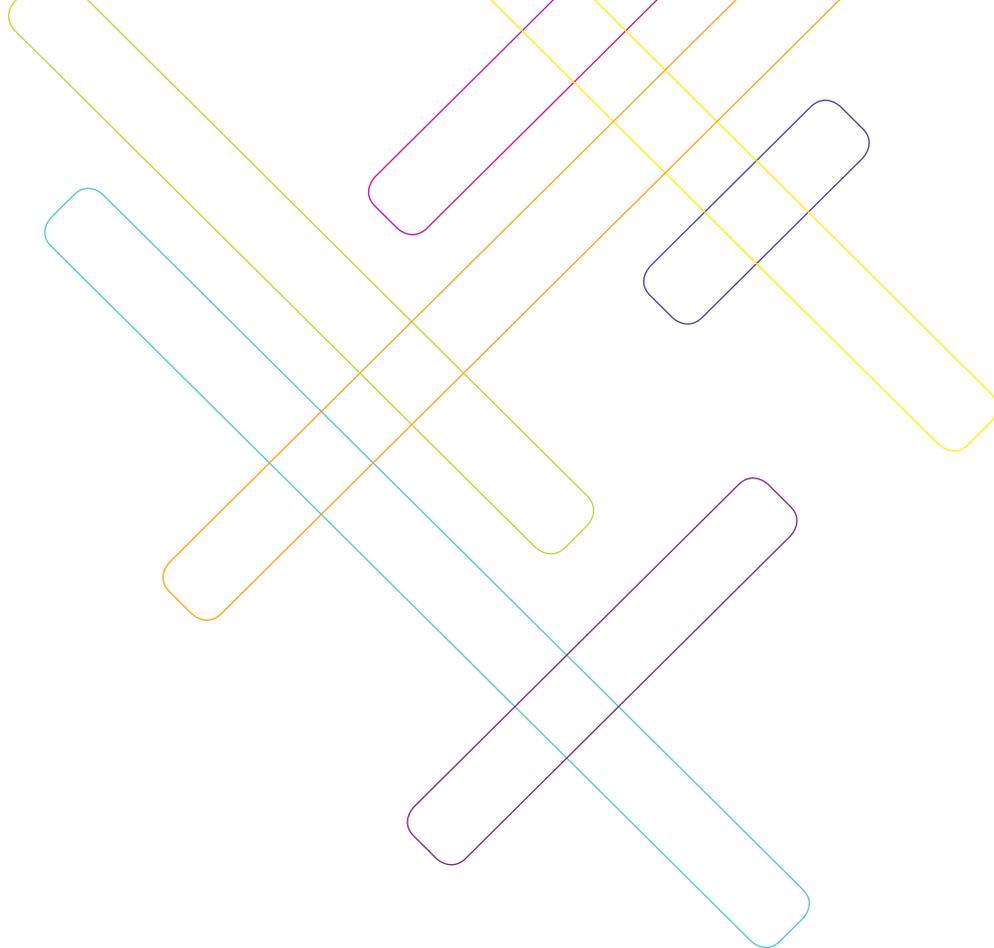
3.1 Jetzt handeln – warum eigentlich?

Die Studie zeigt, dass viele Verwaltungen sich mit dem Thema Trans* noch nicht befassen oder dafür bisher keinen Anlass sehen. Aus Sicht von Trans*-Personen – aber auch im Sinne der Demokratie – ist diese abwartende Haltung nicht länger tragbar. Deshalb sollte jede Verwaltung das Thema jetzt angehen:

- Das Thema wird früher oder später in jeder Verwaltung aufkommen, sei es im Kontakt mit Bürger*innen, Bewerber*innen oder Mitarbeitenden. Wer dann schon Bescheid weiß, eine sensibilisierte Belegschaft hat und einen Leitfaden aus der Schublade ziehen kann, ist klar im Vorteil.
- Durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz sind Arbeitgebende verpflichtet, präventiv gegen Diskriminierungen vorzugehen. Trans*-Personen erleben am Arbeitsplatz besonders häufig Diskriminierungen. Und zwar auch und gerade dann, wenn sie sich gegenüber Kolleg*innen und Vorgesetzten bisher nicht als trans* geoutet haben.
- Verwaltungen sind ein Grundpfeiler unseres demokratischen Systems. Sie sollten das demokratische Anliegen einlösen, für alle Bürger*innen da zu sein.

„Aus meiner Sicht sollte die Stadtverwaltung Leuchtturm sein - Vorbild und Musterbeispiel für die Privatwirtschaft.“

Teilnehmer*in der Umfrage



3.2 Jetzt handeln – aber wie anfangen?

Das Schöne am Thema Trans* in der Verwaltung: Sie können hier mit wenigen Mitteln bereits einen großen Unterschied machen. Starten Sie zum Beispiel so:

- Eine Fortbildung für Führungskräfte und Personalamt entlastet die Personengruppen, die häufig zuerst mit dem Thema in Berührung kommen.
- Eine Ansprechperson sorgt für klare Zuständigkeiten, das ist gerade in der stark strukturierten Verwaltung ein Vorteil. Prüfen Sie, welche Stelle sich in Ihrer Verwaltung dafür eignet und wie Sie dafür Stunden bereitstellen können. Ohne zusätzliche Stunden gefährden sie die Akzeptanz und den Erfolg der Maßnahme.

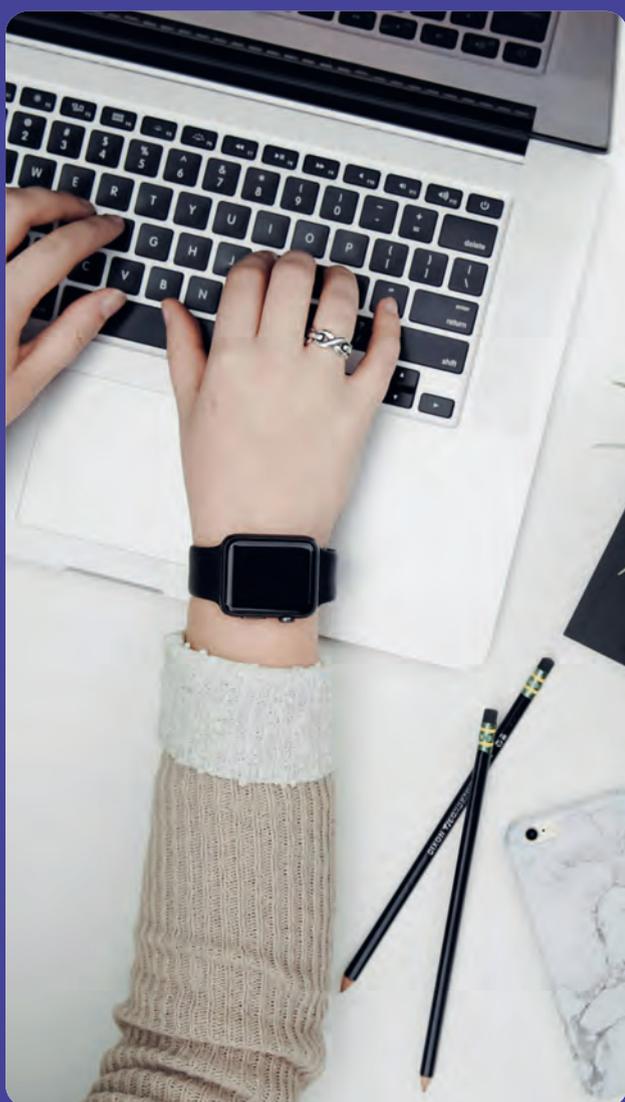
- Eine Richtlinie oder eine Empfehlung zum Umgang mit Vornamens- und Geschlechtsänderungen sorgen für Sicherheit und zeigen die Präsenz des Themas. Unterstützung dazu erhalten Sie bei den weiter hinten genannten Beratungsstellen.
- Eine Abfrage der gewünschten Anrede und Pronomen im Personalfragebogen zeigt allen Mitarbeitenden, dass es möglich ist, das Thema hier anzusprechen.

„Im Umgang mit dem Thema Trans* gibt es in der Verwaltung noch viele Unklarheiten. Es kann aber schon mit kleinen Maßnahmen viel erreicht werden. Dafür ist es wichtig, die schon vorhandenen Angebote, aber auch die Bedarfe von Trans*-Personen zu identifizieren, voneinander zu lernen und den Mitarbeitenden der Verwaltung Praxistipps zur Verfügung zu stellen. Diese Publikation kann dafür einen wichtigen Beitrag leisten.“

Dr. Verena Molitor, Soziologin, Beraterin und Trainerin zu Diversitätsthemen

3.3 Jetzt handeln – hier finden Sie Unterstützung

Sie müssen nicht alles allein machen – und Sie müssen das Rad nicht neu erfinden. Und es gibt mehrere Studien, Empfehlungen, Leitfäden und Infomaterialien zum Thema Trans* am Arbeitsplatz und im alltäglichen Umgang. Nachfolgend einige Beispiele:



Ansprechpersonen

Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans* NRW e.V. und Landeskoordination Trans* NRW

Aufklärung, Beratung, Information
und Vernetzung

<https://ngvt.nrw>

Telefon: 0221-35656560 | 0221-29265260

info@ngvt.nrw

info@lako-trans.nrw

Lako Inter* NRW

Aufklärung, Beratung und Information

<https://lako-inter.nrw>

Telefon: 0221-35656570

info@lako-inter-nrw.de

Queeres Netzwerk NRW

Beratung, Begleitung und Vernetzung;
verschiedene Projekte

<https://queeres-netzwerk.nrw>

Telefon: 0221-356550

info@queeres-netzwerk.nrw

Niklas Wolfgruber

Studienautor

<https://www.trans-in-der-verwaltung.de>

Telefon: 0152 03578545

info@trans-in-der-verwaltung.de

Material

Broschüre „Trans* am Arbeitsplatz“

herausgegeben von Landeskoordination
Trans* NRW

- Grundlagen zu Trans*
- Rechtliche Aspekte, Tipps für den Umgang, Coming-Out, Bewerbungsverfahren, Empfehlungen für Führungskräfte, Sensibilisierung und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördern

Poster: „Divers“ und jetzt?! – Eine Checkliste für den Arbeitsalltag von Personaler*innen und Arbeitgebende“

herausgegeben von Landes-

koordination Inter* NRW

- Grundlagen zu Inter*
- rechtliche Lage, Tipps zum Bewerbungsverfahren und Miteinander

Poster: „How to be an Ally“ – So kannst du solidarisch mit inter* Menschen sein“

herausgegeben von Landeskoordination
Inter* NRW

- Grundlagen zu Inter*
- „Dos“ and „Don'ts“ im Miteinander, rechtliche Lage und Menschenrechtssituation

„Fibel der kleinen Unterschiede“

herausgegeben von ANDERS & GLEICH

- Glossar

Weitere Homepages

www.trans-angebote.nrw

Landeskoordination Trans* NRW

- Übersicht über Angebote und Unterstützung in NRW

www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- Rechtliches am Arbeitsplatz und im Alltag, kostenlose juristische Erstberatung bei Diskriminierung

www.mkjfgfi.nrw/ministerium

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

- Herausforderungen am Arbeitsplatz, qualifizierte Beratungsstellen, Anti-Gewalt-Arbeit, Studien zu den Lebenslagen, spezielle Themen im ländlichen Raum

www.transsensibel.nrw

Trans*sensibel

- Beratung, rechtliches und medizinisches für Trans* Personen, Netzwerkarbeit

Medizinisches

www.queermed-deutschland.de

Queermed Deutschland gUG

- Verzeichnis mit sensibilisierten Ärzt*innen und Therapeut*innen

Impressum

QUEERES NETZWERK NRW E.V.

Lindenstraße 20

50674 Köln

Tel 0221 – 35 65 65 0

info@queeres-netzwerk.nrw

www.queeres-netzwerk.nrw

Facebook: Queeres Netzwerk NRW

Instagram: @queeresnetznrw

YouTube: Queeres Netzwerk NRW

Dezember 2024

V.i.S.d.P.

Geschäftsführung: Benjamin Kinkel, Debbie Timm

Text und Redaktion

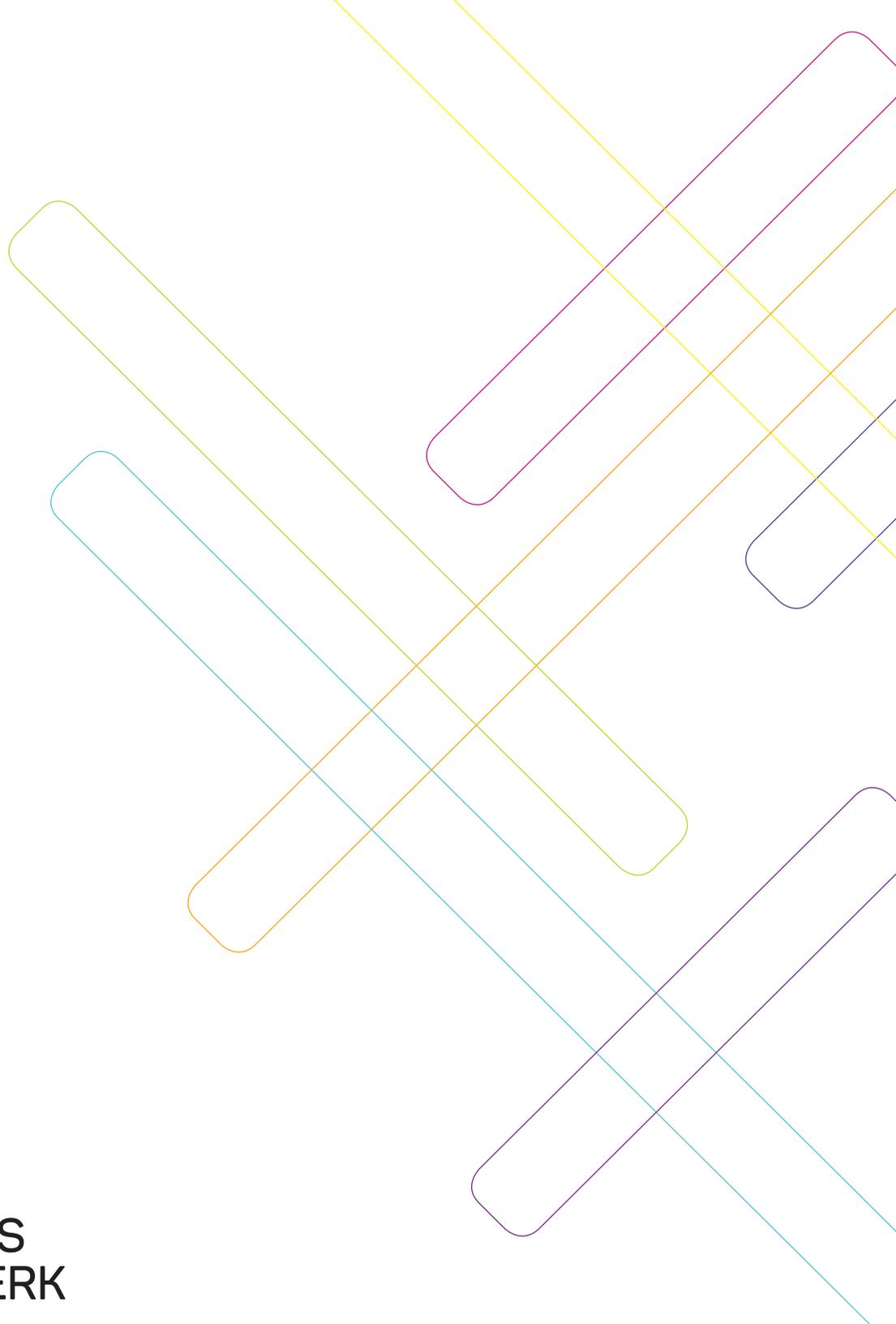
Niklas Wolfgruber, Cai Schmitz-Weicht

Umsetzung

LWP Kommunikation GmbH

Bildnachweis

iStockphoto, Adobe Stock, Unsplash



QUEERES
NETZWERK
NRW

**ANDERS &
GLEICH**
LSBTIQ* IN NRW

Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



