

Ergebnisbericht

Spezifika der Arbeitssituation von inter* Beschäftigten in Deutschland

auf Grundlage von qualitativen Interviews
mit inter* Experten_innen

Dipl.-Psych. Prof. Dr. Dominic Frohn
B.Sc. Psych. Michael Wiens
B.Sc. Psych. Sarah Buhl

Ein erweitertes Forschungsprojekt auf der Basis von qualitativen Interviews im Rahmen der Bachelorarbeit von Leonie Dudda.

gefördert durch



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

1 Hintergrund und Methode

Generell ist die Situation von LSBTI*-Personen unbefriedigend erforscht. Während der Hauptfokus der bisherigen Forschung vor allem in medizinischen und/oder klinischen Kontexten angesiedelt ist, werden psychosoziale Lebensrealitäten bis heute nur sporadisch erforscht. Die letzte groß angelegte Befragung „Out im Office?!“ hat jedoch wichtige Erkenntnisse über die Arbeitssituation von lesbischen, schwulen und bisexuellen sowie trans* Personen geliefert (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2017).

Insbesondere die spezifische Arbeitssituation von inter* Personen¹ stellt dabei einen herausfordernden Forschungsgegenstand dar, da sie bisher kaum berücksichtigt wurde. Die allgemeine Studienlage zur Thematik beschränkt sich vor allem auf die rechtliche Situation, Prävalenzzahlen, Beratungsangebote und auf eine durch medizinische Fokussierung beschränkte Perspektive (z.B. Schweizer et al., 2015; European Union Agency for Fundamental Rights, 2015b; BMFSFJ, 2017a; Falhammar et al., 2018). Psychosozial geprägte Forschung, die verschiedene Facetten der Lebenssituation von inter* Personen systematisch betrachtet, ist nur vereinzelt zu finden und konzentriert sich oftmals auf körperbezogene Einflussfaktoren und damit korrelierte Bedingungen, wie z.B. Selbstwert oder Wohlbefinden (z.B. Lisdonk, 2014; van de Grift et al., 2018).

Dabei machen vor allem inter* Aktivist_innen darauf aufmerksam, dass inter* Personen stark von arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung betroffen sind (z.B. Ghattas, 2017; Carpenter & Hough, 2014) und wissenschaftlich aufgearbeitete Daten abseits eines medizinischen Diskurses notwendig sind, um diese Thematik auf gesellschaftlicher Ebene diskutieren und enttabuisieren zu können. Darüber hinaus hat eine Studie des BMFSFJ (2017a) bei einer Befragung von inter* Experten_innen und Angehörigen ergeben, dass sich 94% der Befragten wünschen, Wege eines offenen Umgangs mit der Intergeschlechtlichkeit zu finden. Dieser Ansatz wird unter anderem durch die im Jahr 2013 geschehene Einführung des offenen Personenstandes und der seit 2019 bestehenden, auch optional annehmbaren Bezeichnung „divers“ bestärkt – obwohl diese Form der Zuordnung für einige inter* Personen als nicht passend und als Fortführung von Pathologisierung empfunden wird (Schabram, 2017; Oll Germany, 2018) – und begründet die zwingende Notwendigkeit einer systematischen Betrachtung der (Arbeits-)Situation von inter* Personen in Deutschland.

Um verlässliche wissenschaftliche Daten zu generieren und darüber gesellschaftliche und politische Ansprüche umzusetzen, wurden mit der vorliegenden explorativen Piloten_innen-Studie erstmalig qualitative Erkenntnisse über die Arbeitssituation von inter* Personen erhoben, um auf dieser Grundlage geeignete Items für eine größer angelegte quantitative Untersuchung zu erstellen. Dabei ist es notwendig, darauf hinzuweisen, dass sämtliche getätigte Aussagen nicht auf alle inter* Personen zu übertragen sind und generalisierenden Schlüssen entgegengewirkt werden sollte. Die aus Intergeschlechtlichkeit resultierenden Lebensrealitäten sind vielfältig. Das Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, die Thematik möglichst allumfassend zu betrachten und gleichzeitig konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, die

¹ Die zu nutzenden Begrifflichkeiten und Bezeichnungen sind stark umstritten und noch nicht endgültig definiert. In dieser Veröffentlichung folgen wir den Empfehlungen von Ghattas (2015) und benutzen die Begriffe inter* und Intergeschlechtlichkeit. Inter* möchte – symbolisiert durch den Asterisk – für alle Selbstbeschreibungen offen sein und die Vielfältigkeit intergeschlechtlicher Realitäten abbilden. Intergeschlechtlichkeit bezeichnet angeborene Geschlechtsmerkmale, die nicht einer binären Geschlechternorm entsprechen. Beide Begriffe sind aus der Menschenrechtsbewegung entstanden.

einen möglichst diskriminierungsfreien Raum – insbesondere am Arbeitsplatz sowie in weiteren Facetten des gesellschaftlichen Zusammenlebens – zu sichern in der Lage sind.

Bis September 2019 wurden halbstandardisierte Interviews mit vier inter* Experten_innen und/oder inter* Beratern_innen zum Thema „Inter* Personen am Arbeitsplatz“ geführt, um auf Grundlage dieser Expertise Erkenntnisse auf einer Metaperspektive, die über individuelle, persönliche Erfahrungen hinausgeht, zu generieren. Alle befragten Personen haben dabei ihre Expertise unter anderem auch durch direkte Lebensweltkompetenz eingebracht. Diese Interviews wurden transkribiert und in einem inhaltsanalytischen Verfahren deduktiv-induktiv mithilfe des Programms MAXQDA (VERBI Software, 2017) ausgewertet. Der vorliegende Bericht versteht sich als überblicksartige Darstellung wesentlicher Erkenntnisse.

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse dargestellt, die von den befragten inter* Experten_innen genannt wurden. Dabei handelt es sich um ausgewählte Inhalte zu fünf thematischen Bereichen:

1. Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit generellen (biografischen) Konsequenzen von Intergeschlechtlichkeit, die Einfluss auf das gesamte Leben der Personen haben und somit auch als Einflussfaktoren der arbeitsplatzrelevanten Erfahrungen zu sehen sind.
2. Diese Einflussfaktoren werden dann durch die negativ gefärbten Erfahrungen von inter* Personen am Arbeitsplatz ergänzt und umfassen zum einen die Prädiktoren und zum anderen konkrete Beispiele von Diskriminierungserfahrungen.
3. Der darauffolgende Abschnitt thematisiert eine mögliche Offenheit von inter* Beschäftigten und beinhaltet Faktoren, die entweder einer Offenheit entgegenstehen oder aber diese begünstigen. Des Weiteren werden Akzeptanzenerfahrungen als Folge von Offenheit thematisiert.
4. Im vierten Abschnitt werden positive Folgen für ein Unternehmen, die aus der Berücksichtigung und wertschätzenden Einbeziehung von inter* Beschäftigten und einer Auseinandersetzung mit der Thematik resultieren, aufgeführt.
5. Der letzte Abschnitt beschäftigt sich dann mit potenziellen Fähigkeiten und Kompetenzen von inter* Personen, die aus spezifischen Erfahrungen in inter* Biografien resultieren können.

2.1 Generelle (biografische) Konsequenzen von Intergeschlechtlichkeit

Als generelle Konsequenz von Intergeschlechtlichkeit und bedeutsame Folge für die gesamte Lebensrealität haben die befragten inter* Experten_innen verschiedene Formen der definitorischen Grenzen aufgeführt, die durchaus Auswirkungen auf ein breites Kontingent unterschiedlichster Facetten haben können.

So sei eine stetige Differenz zwischen eigenem Erleben und der Wahrnehmung durch Andere präsent. Dies werde durch fehlenden Platz in einem binären System begünstigt (4)² und führe unter anderem dazu, dass Menschen ihre Intergeschlechtlichkeit verheimlichen (3). Um einer Tendenz der Fremdbestimmung bezüglich der eigenen Geschlechtlichkeit entgegenzuwirken, würden inter* Personen einen regelrechten Kampf um ihr Recht auf Selbstbestimmung führen (4). Des Weiteren sei im Rahmen definitorischer Grenzen eine Schwierigkeit der Zuordnung der eigenen sexuellen Identität zu einer der oft genutzten Kategorien (z.B. homosexuell, bisexuell, heterosexuell, usw.) zu verzeichnen (3), da sich diese Kategorien ebenfalls an einem binär aufgeteilten geschlechtlichen System orientieren würden. Dabei erführen inter* Personen oftmals aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale – beispielsweise durch eine Kombination mit der sexuellen Identität – eine ungleiche Behandlung. Hieraus resultierende Formen der Schlechterbehandlung lassen sich als Mehrfachdiskriminierung oder intersektionale Diskriminierung (3) zusammenfassen.³ Darüber hinaus berichteten inter* Personen von einer Schwierigkeit vieler nicht-intergeschlechtlicher Personen, die jeweiligen Lebensrealitäten von inter* und trans* Personen zu unterscheiden und anzuerkennen. Dabei sei einerseits zwar zu sagen, dass die gemachten Erfahrungen in Abhängigkeit vom Passing – also der direkten Sichtbarkeit von Intergeschlechtlichkeit nach geschlechterbinären Orientierungspunkten – auch ähnlich sein könnten (2), da ähnliche Reaktionen der Umwelt zu erwarten seien, wenn eine unmittelbare Zuordnung in ein binäres Geschlechtersystem schwerfällt. Andererseits müsse aber durchaus eine klare Grenze zwischen Inter- und Transgeschlechtlichkeit gezogen werden, da grundlegend unterschiedliche Erfahrungen und Herausforderungen, wie beispielsweise die medizinische Vorgeschichte und Sozialisation, zu verzeichnen seien (3).

„Also geht es um einen Akt der Selbstbestimmung auf der Ebene Körper, auf der Ebene Identität, auf der Ebene sexuelle Orientierung oder sexuelle Identität oder geht es um eine Fremdzuschreibung, die dann in etwas führt, was dann auch eine Fremdhandlung sozusagen bedeutet. Also das ist zum Teil wichtig, immer wieder bei jeder Idee, die ich habe, ist das eigentlich meine Kernfrage.“

inter* Experte_in A

²Die in Klammern gesetzten Zahlen geben jeweils die absolute Zahl der vier befragten inter* Experten_innen wieder, die einen solchen Aspekt benannt haben.

³Die intersektionale Diskriminierung kommt nur durch das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe zustande und beschreibt somit eine Form der Diskriminierung, die für eine spezielle Kombinationen von Merkmalen einzigartig ist und auch nur in dieser Kombination vorkommen kann (ADS, 2010).

Eine wesentliche Konsequenz des derzeitigen Umgangs mit Intergeschlechtlichkeit ergibt sich aus den noch immer stattfindenden medizinischen Anpassungen an ein heteronormatives „Alltagsgeschlecht“. Alle inter* Experten_innen (4) berichten davon, dass viele inter* Personen unter unfreiwilligen (Fehl-)Behandlungen leiden würden, die in vielen Fällen auch zu Traumatisierungen geführt hätten. Als direktes Resultat aus diesen medizinischen Eingriffen ergebe sich neben einer erschwerten geschlechtlichen- auch eine erschwerte Identitätsentwicklung – in Folge der geschlechtlichen Zwangszuweisung oder des sogenannten „Krankenstatus“ (4). Nicht zuletzt ist zu erwähnen, dass diese Thematik unter Umständen erst in der Pubertät relevant wird (1) – eine Zeit, die entwicklungspsychologisch ohnehin als eine sensible Phase gesehen wird.

Die inter* Experten_innen betonen als weiteren Faktor die besondere Relevanz und den weitreichenden Einfluss von Bildung auf genereller, gesamtgesellschaftlicher Wirkungsebene und auf inter* Individuen im Speziellen. Dabei sei es a priori wichtig mitzudenken, dass schon eine grundlegende Aufklärung über Intergeschlechtlichkeit im klassischen Bildungssektor nicht stattfindet (4), sodass einerseits das Wissen über Intergeschlechtlichkeit in der Gesamtbevölkerung fehle und inter* Personen sich andererseits in ihrer Existenz nicht anerkannt sähen. Dies lege dann wiederum den Grundstein für eine oftmalige persönliche Unzufriedenheit mit der Bildungs- und anschließend auch der Arbeitsbiografie (2) – auch in wechselseitiger Rückwirkung mit bereits genannten, hier auch einflussreichen Faktoren, wie den Langzeitfolgen von medizinischen Fehlbehandlungen. Dabei wird auch berichtet (1), dass inter* Personen oftmals dem Bildungs- und Arbeitsleben eine besondere Bedeutsamkeit zusprechen könnten, unter Umständen auch, um andere (selbst-)empfundene vermeintliche Defizite zu kompensieren.

Um die besprochenen Aspekte der biografischen Konsequenzen des gesellschaftlichen Umgangs mit Intergeschlechtlichkeit zusammenzufassen, findet sich eine Auflistung der genannten Punkte in der folgenden Tabelle wieder.

Tabelle 1: Ausgewählte biografische Konsequenzen des gesellschaftlichen Umgangs mit Intergeschlechtlichkeit

benannte, schwerwiegende Faktoren	Aspekte
definitivische Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> — Differenz zwischen eigenem Erleben und Wahrnehmung durch Andere — fehlender Platz im binären System — Verheimlichung der Intergeschlechtlichkeit — Kampf um Selbstbestimmung — Intergeschlechtlichkeit auf Ebene anderer Diversity-Dimensionen — erschwerte Zuordnung zu sexuellen Identitäten — Mehrfachdiskriminierung/intersektionale Diskriminierung — Abgrenzung zwischen trans* und inter* Realitäten — grundsätzlich unterschiedliche Erfahrungen — ähnliche Erfahrungen abhängig vom Passing
(medizinische) Anpassung an ein binäres Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> — Traumatisierungen und Fehlbehandlung — geschlechtliche- und Identitätsentwicklung i.F.v. sogenanntem „Krankenstatus“/Zwangszuweisung

	<p>—— Entwicklung eines Bewusstseins für die eigene Inter- geschlechtlichkeit in der Pubertät</p>
Bildungs- und Arbeitsbiografie	<p>—— keine Aufklärung über Inter* im klassischen Bildungssektor</p> <p>—— persönliche Unzufriedenheit mit Bildungs- und Arbeitsbiografie</p> <p>—— besondere Bedeutsamkeit von Bildung und Arbeit als Kompensation</p>

2.2 negative Erfahrungen am Arbeitsplatz

Wenn man sich mit möglichen inter*-spezifischen Erfahrungen, die am Arbeitsplatz erlebt werden, auseinandersetzt, ist zunächst ein hochrelevanter Prädiktor als zentraler Ausgangspunkt zwischenmenschlicher Interaktionen zu betrachten: alle inter* Erfahrungsexperten_innen (4) berichten von der Bedeutsamkeit der unmittelbaren Sichtbarkeit der Inter-geschlechtlichkeit, also dem Passing. Von dieser Sichtbarkeit seien alle weiteren Erfahrungen, wie beispielsweise Reaktionen von Führungskräften, Kollegen_innen und Kunden_innen, abhängig.

Es wird von einer Vielzahl von Schlechterbehandlungen von inter* Personen am Arbeitsplatz berichtet. Zentral sei die Erfahrung, dass ganz unmittelbar der „Platz“ für intergeschlechtliche Personen in verschiedenen Kontexten fehle. So wurde von allen Experten_innen (4) die Toiletten- und Umkleesituation problematisiert. Diese Orte könnten auf der einen Seite zu massiver Befangenheit von inter* Personen führen, da Körperlichkeit auf diese Art sichtbar werde, auf der anderen Seite fehle durch den binären Standard schlichtweg ein Raum der Zugehörigkeit. Dieses Problem könne auch bei dem Ausfüllen von Formularen auftreten, bei denen in vielen Fällen in der Geschlechtsabfrage nur „weiblich“ und „männlich“ zur Auswahl stehe (2). Darüber hinaus bestehe diese Form der Ausgrenzung – auf anderer Ebene – auch im sozialen Miteinander, da sich beispielsweise oftmals geschlechtergetrennte Grüppchen bilden würden, wodurch manchen inter* Personen ein sozialer Zugang fehle (3).

„Aber um es jetzt auf den Arbeitsplatz zu spezifizieren, was aber dasselbe Problem darstellt, ist: wenn ich Menschen gegenüber trete, kann er mich nicht lesen. Also er kann nicht einordnen, welchem Geschlecht ich zugehöre. Das heißt, es kommt eine Irritation ins Spiel, die mir jetzt recht egal ist, aber... Also es ist schon verletzend in einer gewissen Weise.“

inter* Experte_in C

„Und die wussten nicht, wo die mich reinpacken. Dann haben sie mich so verschüchtert etwas mit Abstand unter die Frauen gesetzt und ich habe mich natürlich aufgeregt, weil genau da wollte ich ja nicht hin. Und dann haben sie mich zwischen beide Kategorien reingeschrieben.“

inter* Experte_in C

Desweiteren komme es auch zu Schlechterbehandlungen durch Kollegen_innen und/oder Führungskräften, unter denen inter* Personen leiden würden. So gebe es häufig Irritationen, Überforderung und Unsicherheit im Umgang (4) mit intergeschlechtlichen Personen, die als belastend wahrgenommen würden. Darüber hinaus seien inter* Personen oftmals mit einem voyeuristisch gesteigerten Auseinandersetzen mit ihrer Person oder der Thematik konfrontiert (2).

Zwei inter* Experten_innen erwähnen die regelmäßig zu beobachtende Exotisierung/Mythologisierung der Geschlechtlichkeit. Darüber hinaus komme es auch zu Reaktionen wie Mitleid, die entgegen der vermutlich positiven Intention zu einem Erleben von Schlechterbehandlung führen könnten (1).

Ferner gehören auch direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungsformen zur Lebensrealität von inter* Personen. Ein wichtiges Thema sei der Bewerbungsprozess (3), in Folge dessen oftmals massive Schlechterbehandlung erlebt werde. Dabei gehe die direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung in einigen Fällen so weit, dass intergeschlechtliche Menschen einen Arbeitsplatz nicht bekämen (2) oder eine Kündigung erleben müssten (2). Abschließend wird auch der Entzug des Kunden_innenkontakts als Folge der Intergeschlechtlichkeit und/oder einer bezüglich des binären Systems uneindeutigen Körperlichkeit beschrieben (1).

„Schon gerade bei der Einstellung... Wer setzt sich denn so einen Zwitter ins Vorzimmer, wenn er heteronormativ sehr stramm denkt.“

inter* Experte_in B

In der folgenden Tabelle werden die negativ gefärbten Erfahrungen, mit denen sich inter* Personen am Arbeitsplatz konfrontiert sehen, zusammengefasst.

Tabelle 2: Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz

benannte, schwerwiegende Faktoren	Aspekte
Sichtbarkeit der Intergeschlechtlichkeit/Passing (als zentraler Prädiktor für arbeitsplatzrelevante Erfahrungen)	
kein „Platz“	<ul style="list-style-type: none"> —— Toiletten/Umkleiden —— in Formularen —— soziale Ausgrenzung
Reaktionen von Kollegen_innen und/oder Führungskräften	<ul style="list-style-type: none"> —— Irritation/Überforderung/Unsicherheit —— voyeuristisch gesteigertes Auseinandersetzen —— Exotisierung —— Mitleid
direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> —— Bewerbung als inter* Person —— Kündigung erleben müssen —— Arbeitsplatz nicht bekommen
Entzug des Kunden_innenkontaktes	<ul style="list-style-type: none"> —— aufgrund der potenziellen Sichtbarkeit der Intergeschlechtlichkeit

2.3 Offenheit

In dem folgenden Abschnitt geht es – in Abgrenzung zu den vorher beschriebenen negativen Erfahrungen – um eine potenzielle Offenheit am Arbeitsplatz bezüglich der Intergeschlechtlichkeit. Dafür werden zuerst die Ursachen, die einer Offenheit entgegenstehen, betrachtet. Anschließend werden die Faktoren, die zur Offenheit führen, eruiert, woraufhin Akzeptanzerfahrungen in Folge von Offenheit beschrieben werden.

Ein bedeutsamer Faktor, der der Offenheit bezüglich der Intergeschlechtlichkeit am Arbeitsplatz entgegensteht, ist die generelle Stress- und Belastungsantizipation. Dazu zähle zum einen die Angst vor Absprache von Fachlichkeit (2), zum anderen aber auch die Antizipation des Verlusts von Privilegien (3). Dies

„Weil es ja auf verschiedenen Ebenen einfach extrem Stress bedeutet und wenn es nicht sein muss, sage ich mal, warum sollte ich das sagen? Also ich würde mir, das ist ja das Problem, ich würde mir wirklich ins eigene Fleisch schneiden, weil ich davon ausgehen kann, dass es in irgendeiner Weise für mich sich negativ auswirkt, wie auch immer. (...) Es ist wirklich ein so großes Tabuthema.“

inter* Experte_in A

gelte vor allem für inter* Personen, die als männlich gelesen würden, sodass es zu Synergieeffekten mit geschlechterbinärem Sexismus kommen kann. Darüber hinaus sei natürlich auch die Befürchtung von Mobbing ein zentrales Thema (1). Die Angst könne sogar so weit gehen, dass inter* Personen als Folge von Offenheit einen Verlust des Arbeitsplatzes antizipieren (3).

Außerdem sei als weiterer Grund, der einer Offenheit entgegenstehe, auch eine mögliche ausdrückliche Ablehnung von Offenheit durch Führungskräfte denkbar (1), die befürchten könnten, dass auf einen offenen Umgang Reaktionen wie Diskriminierung folgen würden oder aber die Arbeitssituation ganz generell verkompliziert werden würde.

Tabelle 3: Faktoren, die Offenheit entgegenstehen

benannte Faktoren	Aspekte
Stress- und Belastungsantizipation	<ul style="list-style-type: none"> — Absprache der Fachlichkeit — Verlust von Privilegien — Mobbing — Verlust des Arbeitsplatzes
ausdrückliche Ablehnung von Offenheit (durch Führungskräfte)	<ul style="list-style-type: none"> — aufgrund von Sorge, dass eine Offenheit zu besonderer Rücksichtnahme drängt oder zu Diskriminierung führt

Auf der anderen Seite gibt es viele Faktoren, die zur Offenheit führen können oder diese zumindest begünstigen. Dabei finden sich einige Faktoren, die von Arbeitgeber_innenseite – also top-down – umgesetzt werden müssten, solche, die am Arbeitsplatz generell – also auch auf Seite von Kollegen_innen – vorliegen sollten und schließlich internal motivierte Faktoren.

Zu den Faktoren, die von Arbeitgeber_innenseite implementiert werden müssten, zählen die inter* Experten_innen (3) die offizielle Begrüßung von Geschlechtsdiversität. Diese Offenheit solle schon in Arbeitsverträgen festgeschrieben und in Mitarbeiter_innengesprächen regelmäßig kommuniziert werden (2). Dazu würden laut Experten_innen auch sensibel formulierte Stellenausschreibungen und Bewerbungsformulare gehören (2). Des Weiteren sei ein uneingeschränkter Schutz durch den_die Arbeitgeber_in unabdingbar. Dies könne durch ethische Richtlinien und Betriebsziele gesichert werden (3). Eine Offenheit könne außerdem nur erreicht werden, wenn für die arbeitnehmende inter* Person die Sicherheit der Position und der Karriere garantiert wäre (1). Jegliche Formen von Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen der inter* Person müssten schließlich mit Sanktionen bestraft werden (1). Darüber hinaus sei die Grundlage für eine Offenheit von inter* Personen auch eine dezidierte Auseinandersetzung von Führungskräften mit der Thematik. Hierfür seien primär Fortbildungen notwendig (4). Dabei müsse es auch ein Bewusstsein für eine klare Abgrenzung von trans* Personen geben, sodass Diversity-Themen nicht eindimensional abgefertigt würden (2). Diese Auseinandersetzung sei insbesondere auch für Betriebsärzte_innen und verwandte Berufsgruppen wichtig, sodass etwaige Behandlungen mit fundiertem Wissen durchgeführt werden könnten (1). Alle inter* Experten_innen betonen dabei die besondere Bedeutsamkeit einer Kommunikation „von oben“, da nur auf diese Weise der Weg für Akzeptanz Erfahrungen geebnet werde.

„Fragen wir Sie doch einfach! Sagen wir ‚Wie möchten Sie angesprochen werden? Möchten Sie mit Frau betitelt werden? Mit Mann? Oder möchten Sie darauf verzichten, dann nehmen wir doch einfach ein anderes und dann Doppelpunkt und dann kann man frei was eintragen‘. Es ist ein ganz kleiner Programmierschritt mit einer riesen Wirkung!“

inter* Experte_in B

Zu den Faktoren, die zur Offenheit führen und am Arbeitsplatz generell vorliegen und damit auch vonseiten der Kollegen_innen umgesetzt werden sollten, gehören laut inter* Experten_innen die sprachliche Sensibilisierung (4) und die weitläufige Offenheit im Denken (4). Teil davon sei auch eine wertschätzende Wahrnehmung (2) aller geschlechtlicher und sexueller Identitäten, sodass ein vielfältiges Umfeld zur Normalität werde. Ein weiterer Faktor, der für eine ungezwungene Offenheit am Arbeitsplatz unumgänglich sei, bestünde in der Umsetzung aller gewünschten Anpassungen von Toilettenräumen und Umkleiden. Dafür sprechen sich alle inter* Experten_innen (4) aus und betonen dies als eine unabdingbare

„Macht euch schlau! Informiert euch, was sind Zwitter? Versucht euch einzufühlen, also wirklich einzufühlen!“

inter* Experte_in C

Voraussetzung für die Anerkennung von inter* Personen. In diesen auf Schutz der Geschlechtlichkeit des Individuums ausgerichteten Kontext gehöre auch die Abschaffung des Zwangs von gegenderter Arbeitskleidung (1). Als Folge der großen Unwissenheit in der Allgemeinbevölkerung sei es ferner wichtig, dass alle Kollegen_innen und weitere Kontaktpersonen des alltäglichen Arbeitslebens Zugang zu Informationsmaterialien bekämen (3), sodass eine niedrighschwellige Aufklärung jederzeit möglich sei – und nicht primär von inter* Personen ausgehen

müsse. Abschließend sei auch bedeutsam, dass es zentrale Anlaufstellen gebe, damit sich inter* Personen in einem geschützten Raum Gehör verschaffen könnten (2). Dabei sei es zum Beispiel denkbar, dass diese Zuständigkeit auch bei einer Person aus dem Betriebsrat liegen könnte.

Ferner gebe es auch internal motivierte Faktoren, die zu Offenheit führten. Zentral sei dabei – laut allen inter* Experten_innen (4) – das eigene Bedürfnis nach Offenlegung der Identität und ein Stolz auf das eigene Sein und bewältigte Herausforderungen. In der folgenden Tabelle werden die beschriebenen Faktoren, die Offenheit fördern und begünstigen, zusammengefasst.

Tabelle 4: Faktoren, die zu Offenheit führen könnten

benannte Faktoren	Aspekte
durch Arbeitgeber_in zu implementierende Faktoren	
Offizielle Begrüßung von Geschlechtsdiversität	<ul style="list-style-type: none"> —— Kommunikation in Arbeitsverträgen und Mitarbeiter_innengesprächen —— sensibel formulierte Stellenausschreibungen und Bewerbungsformulare
Schutz durch Arbeitgeber_in	<ul style="list-style-type: none"> —— ethische Richtlinien/Betriebsziele —— Sicherheit der Position/der Karriere —— Sanktionen bei diskriminierenden Aussagen/Ungleichbehandlung
dezidierte Auseinandersetzung mit der Thematik	<ul style="list-style-type: none"> —— Fortbildungen —— klare Abgrenzung von trans* Personen —— aufgeklärte Betriebsärzte_innen
für den gesamten Arbeitsplatz relevante Faktoren	
<ul style="list-style-type: none"> —— Sprachliche Sensibilisierung —— Selbstverständlichkeit/Offenheit im Denken —— wertschätzende Wahrnehmung —— Zugänglichkeit zu Informationen —— gewünschte Anpassung von Toilettenräumen und Umkleiden —— Abschaffung des Zwangs von gegenderter Kleidung —— Anlaufstelle für inter* Personen 	
internal motivierte Faktoren	
<ul style="list-style-type: none"> —— Bedürfnis nach Offenlegung der Identität (Stolz) 	

Als letzten Punkt in Zusammenhang mit Offenheit sind die Akzeptanzerfahrungen in Folge eines offenen Umgangs mit der eigenen Intergeschlechtlichkeit zu nennen. Diese lassen sich primär in interpersonale (also für den zwischenmenschlichen Umgang relevante) und personale (eher individualisierte) Konsequenzen gliedern.

Bedeutsame interpersonale Konsequenz von Offenheit ist der potenziell unkompliziertere Umgang (2) im Team, da grundlegende Verhältnisse aufgeklärt werden könnten. Darüber hinaus berichten inter* Personen von einem Respekt für und vor der eigenen Person (1), den Mitarbeitende als Resultat der Offenheit äußerten. Ferner erführen inter* Personen auch besondere Unterstützung und Hilfe durch „Inter* Allies“ (1).

„Also ganz viele waren unglaublich erleichtert, weil sie das Gefühl hatten, (...) ‚Wow, jetzt passt es endlich. Also jetzt passt es, obwohl ich vorher nicht wusste, was Inter* ist oder Zwitter. Jetzt macht es plötzlich für mich Sinn, wenn ich Dich angucke‘ oder ‚Dann kann ich plötzlich Dich auch anders lesen.‘“

inter* Experte_in C

„Es ist ein großes Plus für ein Unternehmen, inter* Personen zu haben, weil Stereotype schneller aufgebrochen werden können und zwar in alle Richtungen, weil inter* Personen ständig auf Stereotype treffen, die nicht auf sie passen im binären System.“

inter* Experte_in D

Die Hälfte der inter* Experten_innen (2) berichtet im Zusammenhang mit personalen Konsequenzen davon, dass mehr Ressourcen für die Umsetzung von Arbeitszielen frei wären. Die Gedanken könnten unter Umständen an anderer Stelle investiert werden, da sich diese nicht mehr so sehr um ein Verstecken der Intergeschlechtlichkeit drehen müssten. Viele inter* Personen erlebten in der Zeit nach einem Coming-out ein großes Gefühl der Erleichterung (2). Dies verfestigte sich oftmals auch in einer besonderen

Energie und Motivation (1).

Tabelle 5: Akzeptanzerfahrungen in Folge von Offenheit

benannte Faktoren	Aspekte
interpersonale Konsequenzen	<ul style="list-style-type: none"> — Respekt — unkomplizierterer Umgang — Unterstützung durch „Inter* Allies“
personale Konsequenzen	<ul style="list-style-type: none"> — mehr Ressourcen für die Umsetzung von Arbeitszielen — Erleichterung — besondere Motivation und Energie

2.4. positive Folgen für ein Unternehmen

Im Folgenden wird der Blick auf die positiven Veränderungen für ein Unternehmen, die durch inter* Beschäftigte ausgelöst werden könnten, gerichtet. Alle inter* Experten_innen (4) berichten von der besonderen Diversity-Kompetenz von inter* Personen, die zahlreiche unternehmensinterne Prozesse anstoßen würden. Dies geschehe unter anderem durch ein besonderes Wissen über geschlechtliche Vielfalt, aber auch die Erfahrungen, ständig auf stereotype Erwartungen zu treffen und Schubladendenken aufbrechen zu müssen. Darüber hinaus brächten intergeschlechtliche Menschen ein positives Grundklima (4) an den Arbeitsplatz. So würden inter* Personen aufgrund ihrer spezifischen Erfahrungen oftmals neue Perspektiven auf bestehende Problematiken liefern. Das Mitdenken einer inter* Perspektive sei auch wichtiger Bestandteil beim Personalmarketing und Recruiting (3). In der Ansprache von inter* Personen liege ein bedeutsamer Marktvorteil in Konkurrenz um Fachkräfte und Kunden_innen/Klienten_innen. Darüber hinaus nennen inter* Experten_innen auch die höhere Effizienz (2), die vor allem dann bestehe, wenn inter* Personen positive Energie in Folge von Akzeptanzerfahrungen zugunsten des Unternehmens umsetzen. Letztlich sei auch zu bedenken, dass durch eine Anstellung von manchen inter* Personen die Pflichtquote der Anstellung von Menschen mit Behinderung erfüllt werden würde (1).

2.5 Fähigkeiten und Kompetenzen von inter* Personen

Abschließend werden potenzielle besondere Fähigkeiten und Kompetenzen von inter* Personen betrachtet. Im Rahmen der Anpassungsfähigkeiten von Menschen an spezielle Lebensumstände betrachtet die psychologische Forschung seit der Mitte des 20. Jahrhunderts die Resilienz, also die psychische Widerstandsfähigkeit. So kann gezeigt werden, dass manche Menschen in der Lage sind, aus besonders herausfordernden Lebensumständen gestärkt hervorzugehen (z.B. Masten, Best & Garmezy, 1990). Es ist also denkbar, dass auch inter* Personen aufgrund biografischer Herausforderungen besondere Fähigkeiten ausbilden. Die folgenden durch die inter* Experten_innen erfassten Fähigkeiten lassen sich in intrapersonale Kompetenzen, interpersonale Kompetenzen und Gender- und Vielfaltskompetenzen gliedern.

„Deswegen denke ich, dass Reflexion und Selbstreflexion (...) ja immer noch eine Sonderleistung sein muss, die wir bringen müssen. Also wenn einem Arbeitgeber so eine Person begegnet, dann kann man doch nur eins machen: zugreifen (lacht).“

inter* Experte_in B

Zu den intrapersonalen Kompetenzen gehöre dabei ein ausgeprägtes Reflexionsvermögen (2), eine besondere Energie und Motivation (2), eine alle Lebenslagen umfassende Resilienz (1) sowie eine besondere Gewissenhaftigkeit (1).

Die interpersonalen Kompetenzen würden zum einen die sozialen und kommunikativen Kompetenzen (1) beinhalten. Hierunter lasse sich beispielsweise Durchsetzungsfähigkeit und Zielstrebigkeit, Teamfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit oder Perspektivwechsel fassen. Zum anderen könne man das Informationsmanagement aufführen (2). Hierzu gehöre laut inter* Experten_innen die Fähigkeit zur Wissenserweiterung und eine besondere Medienkompetenz.

„(...) Ich glaube, den kleinsten gemeinsamen Nenner innerhalb der geschlechtlichen Vielfalt sehen zu können und zu finden, das ist eine Ressource. Oftmals wird gesagt: ‚Die Männer sind so, die Frauen sind so!‘ – ich glaube, ich sehe auch die Chance, wenn Inter* mehr gesehen wird, dass es generell gegen Stereotype gehen kann.“

inter* Experte_in D

Abschließend kann die Gender- und Vielfaltskompetenz hervorgehoben werden, die drei inter* Experten_innen benennen. So bestünde bei vielen inter* Personen eine besondere Sensibilität für Geschlechternormen,

ein feinfühleriger Umgang mit Kommunikation und Geschlechtererwartungen sowie die Akzeptanz anderer Lebenskonzepte.

Die Fähigkeiten und Kompetenzen von inter* Personen können in der folgenden Tabelle zusammengefasst werden.

Tabelle 6: Fähigkeiten und Kompetenzen von inter* Personen

benannte Faktoren	Aspekte
intrapersonale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> — besondere Gewissenhaftigkeit — Reflexionsvermögen — besondere Energie und Motivation — Resilienz
interpersonale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> — soziale und kommunikative Kompetenzen — Informationsmanagement
Gender- und Vielfaltskompetenz	

3 Zukunftsperspektive

Die Ergebnisse geben einen ersten durch qualitative Forschung untermauerten Überblick über die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland. Diese Erkenntnisse werden im weiteren Forschungsprozess auch dazu dienen, Items für eine Online-Befragung zu generieren, die mit einem Beirat aus inter* Experten_innen überprüft und ggf. modifiziert werden, um sodann die im Winter 2019/2020 erfolgende Online-Befragung für die quantitative Veröffentlichung der Studie „Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu LSBT*-Personen“ zu nutzen. Auf diese Weise soll es möglich werden, in systematischer Weise generalisierbare Erkenntnisse zu inter* Personen in Arbeit und Wirtschaft zu erschließen.

4 Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2010). *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*. Berlin: Autor_in.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017a). *Zusammenfassung Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleitarbeit zu der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Inter- und Transsexualität“*. Berlin: Autor_in.
- Carpenter, M. & Hough, D. (2014). *Employers' Guide to Intersex Inclusion*. Verfügbar unter: <https://ihra.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion> [29.11.2019].
- European Union Agency for Fundamental Rights (2015b). *The Fundamental Rights Situation of Intersex People – FRA Focus*. Wien: Autor_in.
- Falhammar, H., Claahsen-van der Grinten, H., Reisch, N., Slowikowska-Hilczler, J., Nordenström, A., Rohle, R. et al. (2018). Health status in 1040 adults with disorders of sex development (DSD): A European multicenter study. *Endocrine Connections*, 7(3), 466–478.
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). *„Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Schweizer, K., Lampalzer, U., Handfort, C. & Briken, P. (2015). *Beratungs- und Unterstützungsangebote bei Intergeschlechtlichkeit und Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale (diverse sex development, dsd)*. Hamburg: Autor_in.
- Ghattas, D. C., Kromminga, I. A., Matthigack, E. B., Mosel, E. T. (2015). *Inter & Sprache – Von »Angeboren« bis »Zwitter«. Eine Auswahl inter*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TrIQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*«*. Berlin: Autor_in.
- Ghattas, D. C. (2017). *Die Menschenrechte intergeschlechtlicher Menschen schützen – Wie können Sie helfen?* Verfügbar unter: <https://oiieurope.org/de/die-menschenrechte-intergeschlechtlicher-menschen-schutzen-wie-konnen-sie-helfen/> [02.12.2019].
- Lisdonk, J. van. (2014). *Living with intersex/DSD: An exploratory study of the social situation of persons with intersex/DSD*. The Hague: Netherlands Institute for Social Research.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and psychopathology*, 2(4), 425-444.
- OII Germany (2018). *Kennzeichen Divers – eine verpasste Chance für eine offenere und freundlichere Gesellschaft für alle*. Verfügbar unter: <https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2018/12/Kennzeichen-Divers.pdf> [04.12.2019].

- Schabram, G. (2017). „Kein Geschlecht bin ich ja nun auch nicht.“ *Sichtweisen intergeschlechtlicher Menschen und ihrer Eltern zur Neuregelung des Geschlechtseintrags*. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- van de Grift, T. C., Cohen-Kettenis, P. T., de Vries, A. L. C., & Kreukels, B. P. C. (2018). Body image and self-esteem in disorders of sex development: A European multicenter study. *Health Psychology, 37*(4), 334–343.
- VERBI Software. (2017). *MAXQDA 2018*[computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software. Verfügbar unter: <https://www.maxqda.com> [12.11.2019].