



Transidentität und gesellschaftliche Akzeptanz: Ein langer Weg

Herr M ist eine Transgender Person und steht vor der sichtbaren Änderung seiner Geschlechtsidentität. Im Alltagstest wird er an seinem Arbeitsplatz mit Widerständen und mangelnder Toleranz von Kolleginnen und Kollegen konfrontiert.

Sachverhalt

Herr M ist 34 Jahre alt und hat seit seiner Pubertät das Gefühl, dass er im falschen Körper geboren ist und eigentlich dem weiblichen Geschlecht angehört. Nach Jahren der Verleugnung hat er sich entschlossen, geschlechtsanpassende Maßnahmen vornehmen zu lassen. Er macht als Voraussetzung für die medizinische Behandlung eine Psychotherapie und fühlt sich bereit, sein soziales und berufliches Umfeld mit seiner Transidentität zu konfrontieren.

Seit 15 Jahren arbeitet Herr M als Programmierer und Systemtechniker in einem großen Unternehmen. Sein Arbeitsplatz befindet sich in einem Großraumbüro. Durch seine ruhige Art und seine Arbeitsleistung ist er ein allseits geschätzter Mitarbeiter und hat ein gutes Einvernehmen mit den Kolleginnen und Kollegen und seinen Vorgesetzten.

Nun ändern sich sein Aussehen und sein Verhalten. Sein bisher zusammengebundenes halblanges Haar trägt er nun offen und gelockt. Statt der üblichen dunklen Hemden und Hosen trägt er auffällig gemusterte T-Shirts und farbige Jeans. Er wirkt kommunikativer und offener. Kollegen vermuten, er habe endlich eine Freundin gefunden und stellen ihm entsprechende Fragen. Herr M lächelt nur.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen für Frauen und Männer getrennte WC-Anlagen mit jeweils vier abschließbaren Kabinen, einem Waschtisch mit vier Waschbecken und einer großen Spiegelwand zur Verfügung. Die Haltung der Kollegen gegenüber Herrn M beginnt sich zu ändern, als sie ihn im Waschraum der Herrentoilette immer wieder beim Auftragen von Puder und Mascara beobachten. Herr M benützt mittlerweile starkes Make-up, um den Bartwuchs zu kaschieren.

Herr M muss feststellen, dass die Kollegen in den Kaffeepausen Schwulenwitze erzählen und ihn auch nicht mehr fragen, ob er auf ein Feierabendbier mitgehen möchte. Auch die fachbezogene Kommunikation im Arbeitsalltag reduziert sich auf ein Mindestmaß.



Als zwei Kollegen die Toilette betreten und Herrn M beim Schminken antreffen, sagt einer der beiden: „Na, hast du vielleicht einen geilen Transvestiten bestellt?“ Unter lautem Gelächter verlassen sie den Raum. Durch diesen Vorfall sehr verstört, beschließt Herr M, die Herrentoilette zu meiden und ab jetzt die Damentoilette aufzusuchen. Hier gibt es einen Waschtisch, der um die Ecke angeordnet ist, sodass sich ein Waschbecken außerhalb des Sichtfeldes befindet. Die Kolleginnen finden es allerdings sehr irritierend, dass Herr M ihre Toilette und ihren Waschraum benützt. Zwar spricht keine der Frauen Herrn M persönlich an, er stellt jedoch fest, dass auch die Kolleginnen ihn zunehmend ignorieren, am Gang hinter ihm tuscheln und kichern oder den Sozialraum verlassen, wenn er eintritt.

Herr M erhält ein E-Mail des Leiters der Personalabteilung mit einem Termin für ein persönliches Gespräch. Er bekommt Angst um seinen Arbeitsplatz, kontaktiert daher die Betriebsrätin und outet sich ihr gegenüber im Hinblick auf seine Transidentität.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Die Betriebsrätin wendet sich zunächst telefonisch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Es wird ein persönlicher Beratungstermin vereinbart, den Herr M gemeinsam mit der Betriebsrätin wahrnimmt. Herr M wirkt sehr eingeschüchtert und entmutigt, er habe im Alltagstest eigentlich mit der Toleranz der Kolleginnen und Kollegen gerechnet. Er vermutet, dass er gekündigt werden soll, was auch deshalb besonders schlimm für ihn wäre, weil er dann seine geschlechtsangleichende Operation und seine Therapien nicht mehr bezahlen könnte.

Nach der Information, dass eine Benachteiligung von Transgender Personen als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) umfasst ist, fühlt sich Herr M merklich entlastet. Die Beratung erstreckt sich auch auf Fragen der rechtlichen Situation von Transgender Personen im Hinblick auf die Personenstandsänderung

Da Herr M möchte, dass seine Vorgesetzten über seine Transidentität in Kenntnis gesetzt werden, nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Leiter der Personalabteilung Kontakt auf und informiert ihn in einem persönlichen Gespräch im Unternehmen gemeinsam mit der Betriebsrätin über die Situation von Herrn M und dessen mögliche rechtliche Ansprüche auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes. Der Personalleiter teilt mit, dass sich die Kolleginnen von Herrn M bereits an ihn gewendet haben, weil sie sich durch die Anwesenheit von Herrn M in der Damentoilette belästigt fühlen. Er versichert, dass der Arbeitgeber seiner Fürsorge- und Abhilfepflicht umgehend nachkommen und alles tun wird, um Diskriminierungen zu unterbinden und den Betriebsfrieden wieder herzustellen.



Auf Einladung des Unternehmens informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei einer Betriebsversammlung über das Thema „Gleichbehandlung für Transgender Personen“. Während der Versammlung stellt sich Frau M mit ihrem neuen, weiblichen Vornamen vor. Sie erzählt ihre Geschichte, zeigt Verständnis dafür, dass die neue Situation auch für die Kolleginnen und Kollegen schwierig ist und berichtet voll Stolz, dass sie durch die Personenstandsänderung und die Annahme eines weiblichen Vornamens nun auch juristisch im gelebten Geschlecht anerkannt ist. Die Firmenleitung erklärt ihre Unterstützung für Frau M in ihrer Geschlechtsidentität und unterstreicht dies durch die sofortige Änderung des Arbeitsvertrags im Hinblick auf Geschlecht und Vornamen. Ein weiteres Resultat der Betriebsversammlung ist der Umbau der Damentoilette. Durch die Errichtung einer Trennwand wird ein Waschtisch separiert und dadurch sowohl die Privatsphäre von Frau M als auch die ihrer Kolleginnen besser geschützt.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Eine Diskriminierung von Transgender Personen stellt eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts gemäß Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) dar. Der Schutzbereich für Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts umfasst die Arbeitswelt und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Der Begriff „Geschlecht“ im Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich sowohl auf die biologische Geschlechtszugehörigkeit als auch auf das soziale Geschlecht und schützt auch Transgender Personen, also Menschen, bei denen die Geschlechtsidentität vom biologischen Geschlecht abweicht, vor Diskriminierungen.

Das Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes. Bei einer Diskriminierung bzw. einer geschlechtsbezogenen oder sexuellen Belästigung durch ArbeitgeberInnen, KollegInnen oder Dritte hat die von einer Diskriminierung betroffene Person gemäß § 12 Abs.11 GIBG darüber hinaus Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Schadenersatz für die erlittene Würdeverletzung.

Aufgabe der ArbeitgeberInnen ist es, präventiv auf eine Unternehmenskultur hinzuwirken, in der Benachteiligungen und Belästigungen auf Grund des Geschlechts, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der ethnischen Zugehörigkeit wenig wahrscheinlich sind. Ist eine Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung vorgefallen, müssen ArbeitgeberInnen gemäß §§ 7 und 21 Abs. 1 Z 2 GIBG umgehend angemessene Abhilfemaßnahmen setzen. Unterlassen sie dies schuldhaft, werden auch ArbeitgeberInnen gegenüber der diskriminierten Person schadenersatzpflichtig.

Rechtliche Grundlage für die Anerkennung im eigenen Geschlecht durch die Personenstands- und Vornamensänderung ist der Erlass des Bundesministeriums für Inneres über die „Personenstandsrechtliche Stellung Transsexueller“ aus dem Jahr 1996. Anträge auf Beurkundung des Geschlechts im Geburtenbuch sind beim zuständigen Standesamt des jeweiligen Geburtsbezirkes zu stellen. Nach der Wahl eines geschlechtsspezifischen Vornamens stellt das Standesamt eine neue Geburtsurkunde aus, mit der alle weiteren Dokumente beantragt werden können.



Im Jahr 2009 hat der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) in einem richtungsweisenden Urteil ausgesprochen, dass die Änderung des Geschlechtseintrags im Geburtenbuch auch ohne geschlechtskorrigierende Operation zulässig ist ¹. Seit 2010 erfolgen Personenstandsänderungen auf Basis psychiatrischer oder psychologischer Gutachten, die belegen, dass die betreffende Person „lange Zeit unter der zwanghaften Vorstellung gelebt habe, dem anderen Geschlecht zuzugehören“. Transidentität als „Diagnose“ zeigt die immer noch ambivalente Sichtweise von Recht und Medizin. Die Rechtsordnung geht vom Begriff der Zweigeschlechtlichkeit und von der Vorgabe aus, dass jede Person einem klar definierten Geschlecht angehört. Geschlechtsidentität ist allerdings kein starres Konstrukt, sondern bezeichnet jenes Geschlecht, dem sich eine Person zugehörig fühlt. Nach Artikel 8 der Menschenrechtskonvention (EMRK) hat jeder Mensch Anspruch auf Achtung seines Privat- und Familienlebens, insbesondere seiner sexuellen Integrität. Zum Schutz der Menschenwürde hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in seiner Judikatur den Grundrechtsschutz für Transgender Personen erweitert, jedoch klar festgehalten, dass die rechtliche Ausgestaltung der Anerkennung der Geschlechtsidentität im Ermessensspielraum der Vertragsstaaten liegt.

Das Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz -ASchG) ² und die Arbeitsstättenverordnung (AStV) regeln die Einrichtung von Sanitäreinrichtungen und Umkleieräumen in einem Betrieb in Bezug auf hygienische, gesundheitliche und sittliche Vorgaben. ArbeitgeberInnen müssen gemäß § 27 Abs. 3 ASchG bei mindestens fünf weiblichen und fünf männlichen Beschäftigten nach Geschlechtern getrennte Toiletten einrichten. Bestehen bei weniger Beschäftigten gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ist die getrennte Benutzung zu ermöglichen. Auf Transgender Personen nimmt das ASchG nicht ausdrücklich Bezug. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle MitarbeiterInnen zu gewährleisten. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht müssen ArbeitgeberInnen darüber hinaus die Persönlichkeitssphäre und sexuelle Integrität aller Beschäftigten schützen.

¹ VwSlg 17640 A/2009

² BGBl Nr. 450/1994