

Herausgeben von

vimö
verein intergeschlechtlicher
menschen österreich

**VAR.
GES**
Beratungsstelle für Variationen
der Geschlechtsmerkmale



Geschlechtervielfalt in Unternehmen

Ein Leitfaden für die Zusammenarbeit
mit inter*, trans* und
nicht-binären Menschen

Diese Broschüre wurde erstellt in Zusammenarbeit von



mit Unterstützung von



Gefördert aus den Mitteln
der Sozialversicherung

Kontakt

VARGES - Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale

<https://varges.at/angebote/bildungsangebote>

Bildung & Consulting

bildung@varges.at

+43 (0) 732 2870 0210

Impressum

VIMÖ - Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich

Graben 3, 4020 Linz, Österreich

<https://vimoe.at>

info@vimoe.at

+43 (0) 732 28 700 200

Illustrationen: nic.

Grafische Gestaltung: Louis Hofbauer

Redaktion: Leo Söldner, Tobias Humer

ISBN: 978-3-200-08210-6

Geschlechtervielfalt in Unternehmen

Ein Leitfaden für die Zusammenarbeit
mit inter*, trans* und nicht-binären Menschen

Herausgegeben von VIMÖ und VARGES

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Briefing	8
Quick Check 4 U	10
Let's start: Basics zu Geschlechtervielfalt	12
Inter*, trans* oder nicht-binär – was ist das?	13
Alternative Geschlechtseinträge – wo gibt es das?	15
Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz im Arbeitskontext - was bedeutet das?	17
Let's do it together!	
Maßnahmen für Geschlechtervielfalt im Unternehmen	18
Maßnahmen für geschlechtsbezogene Daten und Formulare	19
Maßnahmen für eine offene Betriebskultur	21
Maßnahmen für die interne und externe Kommunikation	22
Weitere innerbetriebliche Maßnahmen	24
Quellen und weiterführende Information	27

Vorwort



CATCHING UP WITH
OUR REALITY YET?

Unternehmenskulturen prägen den Alltag von uns Menschen. Wir verbringen viel Zeit in unseren Rollen als Mitarbeitende von Unternehmen. Gleichzeitig sind wir alle **Kund*innen** und **Mitglieder** staatlicher und privater Organisationen.

Unternehmen tragen große Verantwortung ihren Mitarbeitenden gegenüber. Ebenso sind sie auf eine zufriedene Kundenschaft angewiesen. Unternehmerischer Erfolg wird somit auch am professionellen Umgang mit Vielfalt innerhalb des Unternehmens gemessen, und mit den sich daraus ergebenden Bedürfnissen, Rechten und Pflichten.

Diversität im Team, Gleichbehandlung und Qualitätssicherung sind wichtige Querschnittsaufgaben. Sie sind wichtig beim Recruiting von Mitarbeiter*innen, für das Betriebsklima, Motivation und Produktivität sowie aufgrund rechtlicher Verpflichtungen.

Inter*, trans* und nicht-binäre Menschen

Inter*, trans* und nicht-binäre Menschen sind Teil der Diversität. Wie alle Mitarbeiter*innen haben sie ein Recht auf einen wertschätzenden Umgang, auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung. Außerdem sind inter*, trans* und nicht-binäre Menschen potenzielle Kund*innen und Arbeitskräfte, die es anzusprechen gilt.

Mit der Ermöglichung alternativer Geschlechtseinträge im österreichischen Personenstandsregister gibt es seit 2018 klare rechtliche Veränderungen. Sprachliche Veränderungen sind nötig, auch wenn sie rechtlich nicht vorgeschrieben werden. Viele Unternehmen stehen damit vor Herausforderungen, Unklarheiten und neuen Fragestellungen.

Wer sind diese Menschen? Was wollen sie?

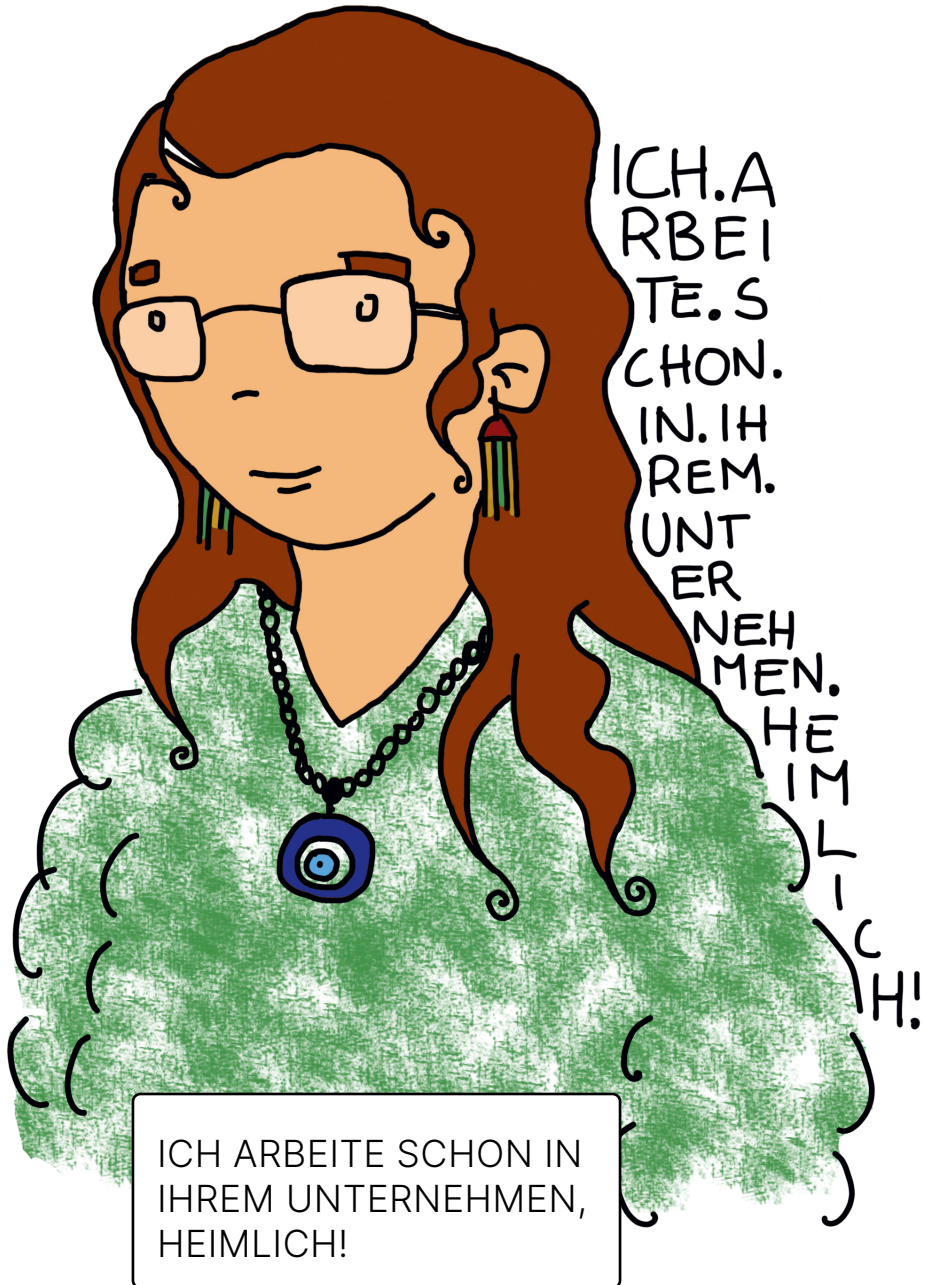
Was können wir als Unternehmen tun? Was sind unsere Pflichten?

Der Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich (VIMÖ) ist Interessensvertretung, Wissens- und Consulting-Plattform. VIMÖ stellt Wissen und Erfahrung zur Verfügung und berät Institutionen und Unternehmen, wie die Kooperationspartner*innen Erste Group und IBM.

Diese Broschüre gibt einen ersten Überblick zu Geschlechtervielfalt, zu rechtlichen Rahmenbedingungen (bezogen auf Österreich) sowie möglichen Maßnahmen in Unternehmen und verweist auf weiterführende Informationen.

Haben Sie Fragen oder möchten Ihr Wissen zu Geschlechtervielfalt vertiefen? Kontaktieren Sie VARGES unter bildung@varges.at für ein Consulting oder eine für Sie maßgeschneiderte Fortbildung!

Briefing



ICH ARBEITE SCHON IN IHREM UNTERNEHMEN, HEIMLICH!

ICH ARBEITE SCHON IN IHREM UNTERNEHMEN, HEIMLICH!

- Inter*, trans* und nicht-binäre Menschen sind (und waren schon immer) Teil unserer Gesellschaft. Ihre Existenz zeigt, dass vorherrschende Vorstellungen eines binären Zwei-Geschlechtersystems nicht für alle Menschen zutreffend sind. Sie erleben oft Diskriminierung und Anfeindungen, obwohl sie ein Recht auf Respekt und Gleichbehandlung haben.
- Unternehmen sind verpflichtet, neue rechtliche Rahmenbedingungen zu implementieren und **alternative Geschlechtseinträge** in ihren Systemen umzusetzen und etwa persönliche Anreden entsprechend anzupassen.
- Da die alternativen Geschlechtseinträge mit zahlreichen Hürden und strenger Regulierung verbunden sind, ist für einige Menschen ein Geschlechtseintrag, der ihnen entspricht, noch immer nicht zugänglich. Eine **gesonderte Erfassung** von Geschlecht und Anrede ist für diese Gruppe unterstützend und sinnvoll.
- Darüber hinaus können Unternehmen sich klar positionieren, als Vorbild fungieren und die Gesellschaft aktiv mitgestalten, indem sie
 - inter*, trans* und nicht-binäre Menschen durch eine **inklusive Sprache** respektvoll ansprechen,
 - Maßnahmen umsetzen, um Diskriminierung aktiv zu vermindern, etwa durch **spezifische Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen**, ein erweitertes Leitbild, konkrete Empfehlungen, einen klaren Umgang mit Widerständen oder Anfeindungen in Teams sowie geschlechtsneutrale **Einrichtungen und Prozesse**,
 - vielfaltsbestärkende Prozesse fördern, etwa innerbetriebliche LGBTIQA* **Community-Netzwerke** und Beauftragte für trans*, inter* und nicht-binäre Personen unterstützen und spezielle Mentoringprogramme einführen.

Quick Check 4 U



- ✗ Ist die Unternehmensleitung sensibilisiert und unterstützend in Bezug auf Geschlechtervielfalt?
- ✗ Gibt es ein inklusives Unternehmens-Leitbild, das Geschlechtervielfalt fördert?
- ✗ Werden Daten zum Geschlecht nur dort erfasst, wo diese auch wirklich notwendig sind? Und wenn Daten zu Geschlecht erfasst werden müssen, werden diese korrekt erfasst (d.h. alle verfügbaren Geschlechtseinträge)?
- ✗ Werden gewünschte Anrede und Rufnamen für Kommunikationszwecke gesondert erfasst?
- ✗ Können Schlüsselmitarbeiter*innen adäquat mit inter*, trans* und nicht-binären Personen umgehen bzw. diese bei Bedarf unterstützen?
- ✗ Gibt es klare Vorgaben zur Verwendung geschlechtervielfaltsinklusive Sprache?
- ✗ Wird Widerständen gegenüber Inklusionsmaßnahmen angemessen begegnet?
- ✗ Werden Regelungen zu „angemessenem Auftreten“ oder Dienstkleidung geschlechtsneutral formuliert und angewendet?
- ✗ Sind geschlechtsneutrale Einzeltoiletten und Sanitäranlagen vorhanden?

Let's start: Basics zu Geschlechtervielfalt

EIGENTLICH
WOLLTE ICH
NUR 1 AUTO
KAUFEN.
NICHT MEINE
1/2 LEBENS-
GESCHICHTE
ERZÄHLEN
MÜSSEN!



EIGENTLICH WOLLTE ICH
NUR 1 AUTO KAUFEN.
NICHT MEINE
1/2 LEBENS-
GESCHICHTE
ERZÄHLEN MÜSSEN!

Die Annahme, es gäbe nur zwei Varianten von Geschlecht (Frau und Mann), die sich körperlich und psychisch in klar voneinander getrennten Pfaden entwickeln, hat noch nie der Tatsache entsprochen. Vorstellungen dazu und auch die Definitionen von Geschlecht haben sich in der Geschichte immer wieder verändert.

Stereotype, heteronormative Vorstellungen von Geschlecht sind immer noch verbreitet. Doch diese treffen auf viele Menschen nicht zu – sei es in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, auf ihren individuellen Ausdruck von Geschlecht, ihre Identität oder körperlichen Merkmale.

Inter*, trans* oder nicht-binär – was ist das?

Bis zu 1,7% der Bevölkerung ist **intergeschlechtlich**. Aktuell entspricht dies österreichweit rund 150.000 Menschen und damit der Einwohner*innenzahl der Stadt Salzburg! Inter* zu sein bedeutet, mit einer körperlichen **Variation der Geschlechtsmerkmale (VdG)** zu leben, die nicht klar den Normvorstellungen von weiblichen oder männlichen Körpern entspricht – auf genetischer, anatomischer und/oder hormoneller Ebene. Es gibt dabei nicht “den einen” intergeschlechtlichen Körper, sondern eine große Vielfalt.

Viele inter* Personen definieren sich als Frau oder Mann, manche haben eine nicht-binäre Identität – und viele sind sich ihrer Intergeschlechtlichkeit gar nicht bewusst. Gemeinsam sind ihnen jedoch Erfahrungen. Das können Tabuisierung, als „krank“ und „abnormal“ bezeichnet zu werden, teilweise zu medizinischen Behandlungen gedrängt zu werden und anderen Formen von Diskriminierung (u.a. Mobbing) aufgrund ihrer Körperlichkeit sein.

Trans* sind im Allgemeinen jene Menschen, deren **geschlechtliche Identität** nicht dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Manche trans* Personen sind auch intergeschlechtlich, manche nicht. Manche trans* Personen sind nicht-binär (s.u.), manche identifizieren sich als Frau oder Mann. Viele, aber bei weitem nicht alle, trans* Personen beantragen im Laufe ihres Lebens eine Änderung des Geschlechtseintrags und einige lassen geschlechtsangleichende medizinische Maßnahmen durchführen.

Nicht-binär wird als Oberbegriff verwendet für all jene Personen, die sich **weder als Frau noch als Mann identifizieren** – unabhängig von ihren körperlichen Voraussetzungen. Sowohl intergeschlechtliche als auch nicht-intergeschlechtliche Menschen können sich nicht-binär identifizieren, wobei auch andere Selbstbezeichnungen möglich sind (u.a. genderqueer, genderfluid, inter).

Die Lebensrealitäten von inter*, trans* und nicht-binären Menschen sind vielfältig und können sich stark unterscheiden. Sehr viele erleben spezifische Formen der **Diskriminierung und Abwertung** bis hin zu physischer und psychischer Gewalt. Dies kann zu erhöhtem Stress und gesundheitlichen oder sozialen Problemen führen. Durch Aufklärung, Inklusion und Unterstützung können Belastungen und Diskriminierung verringert werden, und das Potenzial von Diversität kann sich entfalten.

LGBTIQA*? Das Akronym steht für Lesbisch, Schwul (Gay), Bisexuell, Trans, Inter, Queer, Asexuell – der Asterisk (*) am Schluss steht für weitere Selbstbezeichnungen und Formen sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt. Eine Zuordnung zu dieser Gruppe ist für viele inter*, trans* oder nicht-binäre Menschen stimmig: zum einen, weil sie sich vielleicht selbst auch als lesbisch/schwul/... identifizieren, zum anderen weil es eine große Übereinstimmung von Lebensrealitäten, gemein-

sames Engagement für Gleichberechtigung sowie Sichtbarkeit gibt. Wichtig ist dennoch die Unterscheidung von Sexualität und Geschlechtsidentität.

Alternative Geschlechtseinträge – wo gibt es das?

Aufgrund der erfolgreichen Klage einer inter* Person und einem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs gibt es seit 2018 für intergeschlechtliche Menschen in Österreich die Möglichkeit, einen alternativen Geschlechtseintrag zu führen. Nach weiteren Gerichtsurteilen und Anpassungen des Erlasses aus dem Innenministerium gibt es nun sechs Möglichkeiten für den Eintrag:

- | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> weiblich | <input type="checkbox"/> männlich | | |
| <input type="checkbox"/> inter | <input type="checkbox"/> divers | <input type="checkbox"/> offen | <input type="checkbox"/> kein Eintrag |

Info: Im Reisepass steht das X für alle vier neuen Optionen.

Nach ersten Unklarheiten über weitere Entwicklungen implementieren Behörden und (teil-)staatliche Unternehmen sowie der Dachverband der Sozialversicherungen nun die erweiterten Geschlechtskategorien, um alle Menschen juristisch korrekt registrieren und adäquat ansprechen zu können.

Wer kann welchen Geschlechtseintrag wählen?

Die vier neuen Einträge stehen bis dato nur **inter* Personen** offen, die mit medizinischen Gutachten eine körperliche Variation der Geschlechtsmerkmale belegen. Aktuell laufen aber bereits Klagen von **nicht-binären Personen**, die diese Einschränkung anfechten, da Geschlechtsidentität nicht an körperlichen Merkmalen festzumachen ist. Daher könnten in Zukunft auch nicht-intergeschlechtliche Menschen einen alternativen Geschlechtseintrag erhalten, wenn sie sich nicht als Frau oder Mann identifizieren. Das würde den betreffenden Personenkreis stark vergrößern.



Für **trans* Personen**, die nicht inter* sind, gibt es aktuell nur die Möglichkeit, ihren Eintrag von „weiblich“ zu „männlich“ oder umgekehrt zu ändern – ebenfalls mit regulatorischen Einschränkungen. Auch die Änderung des Vornamens ist damit verbunden.

- ✗ Die Einschränkungen beim Zugang zur Änderung des Geschlechtseintrags führen dazu, dass nicht alle Menschen den Eintrag oder die Vornamen führen, die ihrer Identität entsprechen. In den Kapiteln zu Kommunikation und Datenverarbeitung gehen wir darauf ein, wie auch diese Personen in Maßnahmen zur Gleichbehandlung inkludiert werden können.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz im Arbeitskontext – was bedeutet das?

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**. Das Diskriminierungsverbot umfasst inter*, trans* und nicht-binäre Personen – sie dürfen nicht aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks (Verhalten, Kleidung etc.) oder ihrer körperlichen Geschlechtsmerkmale diskriminiert werden.

Bsp: Wenn eine Frau nicht für eine Position mit Kund*innenkontakt angestellt wird, weil sie einen Bart trägt, ist dies Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Weitere Informationen dazu finden sich im [Infoblatt der Gleichbehandlungsanwaltschaft](#).

(Arbeits-)rechtliche Anpassungen in Bezug auf alternative Geschlechtseinträge wurden bisher noch kaum vorgenommen. Laut Gleichbehandlungsanwaltschaft lässt sich jedoch von einer **analogen Anwendung** von geltenden, **geschlechtsbezogenen Regelungen** auch auf Menschen mit alternativem Geschlechtseintrag ausgehen.

Let's do it together!

Maßnahmen für Geschlechtervielfalt im Unternehmen



Wie wird Ihr Unternehmen sensibel und inklusiv für Geschlechtervielfalt? Es gibt viele Wege! Im Folgenden bieten wir einen kurzen Überblick. Zur weiteren Auseinandersetzung mit geschlechtervielfaltsinklusive Maßnahmen ist etwa die **Studie der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes** besonders zu empfehlen.

Maßnahmen für geschlechtsbezogene Daten und Formulare

Werden Daten von Kund*innen abgefragt, ist in vielen Fällen die **gewünschte Anrede** ausreichend. Durch strenge staatliche Regulierung haben viele Menschen (noch) nicht jenen Geschlechtseintrag und Vornamen, der ihre richtige Anrede generiert. Nicht-binäre Kund*innen und Mitarbeiter*innen fühlen sich in den meisten Fällen weder durch “Frau” noch durch “Herr” angesprochen, sehr wohl jedoch durch eine neutrale Anrede.

- Frau Herr

Vorname, Nachname
(auf vergeschlechtlichte Anrede verzichten)

✘ „Geschlecht“ nur dort erfassen, wo es tatsächlich notwendig ist! In sehr vielen Fällen geht es dabei nur um nachfolgende Kommunikation. Wenn die Geschlechtsangabe in einer falschen Anrede resultiert, ist sie potenziell verletzend. Wird gleich die gewünschte Anrede abgefragt, lässt sich dies vermeiden.

In der **Kommunikation mit den Sozialversicherungen** müssen Arbeitgeber*innen jene Geschlechtseinträge übernehmen, die sie von diesen Trägern erhalten – sie müssen somit sicherstellen, dass ihre Software die Daten korrekt umsetzt. In **internen Formularen** müssen jedoch alle personenstandsrecht-

lich vorhandenen Möglichkeiten zur Erfassung des Geschlechts angeboten werden, sobald Unternehmen Mitarbeiter*innen mit alternativem Geschlechtseintrag beschäftigen.

STADT/FIRMA AMT

DATEN zu Dokumentationszwecken

Persönliche Daten:

Nachname: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ Geburtsdatum: _____

Geschlecht: weiblich männlich divers inter offen kein Eintrag

- ✘ Zusätzlich zur notwendigen Erfassung des Geschlechts für Verwaltungszwecke sollen die **gewünschte und somit korrekte Anrede** und im besten Fall ein **Rufname** für die interne Kommunikation abgefragt werden. Das ist für viele Menschen eine substantielle Verbesserung.
- ✘ Für trans* Personen sollte, auch wenn der gerichtliche Bescheid über die Vornamens- und Personenstandsänderung noch nicht vorliegt, die Umsetzung des neuen Namens und Personenstandes in den datenverarbeitenden Systemen schon so weit als möglich vorgenommen werden. Insbesondere sollte ermöglicht werden, E-Mailadresse und Firmenausweis vorab auf den neuen Namen auszustellen.

Maßnahmen für eine offene Betriebskultur

Anpassungen in der Kommunikation und Verarbeitung von geschlechtsbezogenen Daten sind eine wichtige technische Grundlage. Neben Spezialfragen, die sich aus der technischen Umsetzung ergeben, geht es häufig um unternehmenskulturelle Aspekte, die einen respektvollen und unterstützenden Umgang für trans*, inter* und nicht-binäre Personen bedeuten.

Sensibilisierung und Rahmensetzung

Der Umgang mit Geschlechtervielfalt ist, wie alle Diversitätsthemen, eine Frage der Unternehmenswerte und -kultur. Die Unternehmensleitung kann die Veränderungen durch ein neues Leitbild, Guidelines und Schulungen einleiten und unterstützen. Auch Initiativen von einzelnen Mitarbeiter*innen setzen oft wirkungsvoll Entwicklungen in Gang und sind ebenso essenziell.

✘ Wichtig sind vor allem sensibilisierende Maßnahmen wie **Trainings oder Fortbildungen**, um Wissen zu generieren, für den Arbeitsalltag zu trainieren und eventuell vorhandenen Widerständen zu begegnen.

✘ Wer soll sensibilisiert werden? Sinnvoll ist die Schulung wichtiger Schlüsselmitarbeiter*innen (z.B. in Management, HR und Kund*innenkontakt) sowie von Stakeholdern im Unternehmen, die auf den Betrieb abgestimmte **Leitlinien** entwickeln und implementieren. In weiterer Folge sollen auch alle anderen Mitarbeiter*innen sensibilisiert und geschult werden. Am besten ist es, bereits beim **Onboarding** die Mitarbeiter*innen auf Geschlechtervielfalt zu sensibilisieren.

Ein Beispiel für eine spezifische Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Änderungen bei Mitarbeitenden bieten die **Richtlinien zur Geschlechtsangleichung von SAP**.

Maßnahmen für die interne und externe Kommunikation

Eine Umstellung auf geschlechternorminklusive Sprache in der internen und externen Kommunikation ist ein erster wichtiger Schritt. Schulungen der Entscheidungsträger*innen und Zuständigen zum Bedarf und Hintergrund sind meist eine wichtige Basis für diese Entscheidung.

Manchmal können wir Aussehen, Name und Stimme einer Person nicht einem bestimmten Geschlecht zuordnen. Wichtig ist: weder vom Namen noch von körperlichen Merkmalen auf die Geschlechtsidentität und damit richtige Anrede schließen. Auch der Personenstand entspricht nicht immer der Geschlechtsidentität einer Person.

Generell – und gerade auch bei Unsicherheiten – ist es besser, zu fragen, die Antwort zu akzeptieren und zu verwenden. Dabei ist die Vorstellung mit verwendeter Anrede und Pronomen (zum Beispiel in **E-Mail-Signaturen** oder im persönlichen Gespräch) eine gute Möglichkeit.

Beispiel:

--
Vorname Nachname
(Pronomen, deutsch: sie, ihr//Pronouns, english: they, their, them)

- ✘ Eine korrekte Anrede von Kund*innen und Mitarbeiter*innen ist nicht nur im Sinne des Respekts und der Höflichkeit, sondern auch der Gleichbehandlung geboten. Es sind also sowohl die technischen als auch die persönlichen Voraussetzungen für einen korrekten und respektvollen Umgang zu schaffen.

Beispiele:

Sehr geehrte Damen und Herren	Sehr geehrtes Team
Sehr geehrte Frau Nachname	Sehr geehrt* Vorname Nachname
Guten Tag, Frau Nachname	Guten Tag Vorname Nachname

Zur weiteren Auseinandersetzung mit geschlechtervielfalt-sinklusiver Kommunikation verweisen wir auf den **Leitfaden der Gleichbehandlungsanwaltschaft**, der in Zusammenarbeit mit Expert*innen aus der Community erstellt wurde.

✘ **ACHTUNG:** Geschlechtervielfaltsinklusive Kommunikation ist ein Versprechen, das es einzulösen gilt. Weitere (Sensibilisierungs-)Maßnahmen sind nötig, damit Gleichbehandlung auf allen Ebenen zur Praxis werden kann!

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu gestalten (siehe **Infoblatt der Gleichbehandlungsanwaltschaft**). Eine einfache Ergänzung von Geschlechtseinträgen in einer Klammer (w/m/x, m/w/d, all genders, ...) ist nur bei englischsprachigen oder geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen zu empfehlen. In allen anderen Fällen ist eine Verwendung von Unterstrich _ oder Asterisk * empfehlenswert.

Beispiele:

Büroleitung (w/m/x)
Lehrer_in
Koch*Köchin
Key Account Manager (all genders)

In Ausschreibungstexten sowie in **online Bewerbungstools** kann darüber hinaus bewusst Offenheit signalisiert werden, indem beispielsweise auf ein Vielfalts-Leitbild hingewiesen wird.

- ✘ Online Tools sollten im besten Fall so konzipiert werden, dass bei der Anmeldung kein Geschlecht abgefragt wird, sondern nur die Anrede, Pronomen und ein Rufname. Solche Details sind klare Signale, dass ein positiver Umgang mit Geschlechtervielfalt im Unternehmen stattfindet!
- ✘ Im **Auswahl- und Einstellungsverfahren**: unnötige Vergeschlechtlichung und Stereotypisierung vermeiden – gleiche Fragen und Prozesse für alle!

Betriebsinterne **Unterstützungsnetzwerke** gibt es in vielen großen Unternehmen bereits für LG(BT)-Personen – durch Sensibilisierung und Öffnung hin zu LGBTIQA* können in diesen Netzwerken auch inter*, trans* oder nicht-binäre Personen teilhaben und von ihnen profitieren.

Unternehmen können auf entsprechende Angebote etwa von Interessensvertretungen, Kammern oder Community-Organisationen hinweisen – besonders auf **Peer-Beratungsangebote** wie beispielsweise von VARGES. Auch können spezielle Fördermaßnahmen wie **Mentoringprogramme** eingeführt bzw. angepasst werden.

Weitere innerbetriebliche Maßnahmen

Die Einteilung von Menschen nach Geschlecht ist besonders im Bereich von formellen und informellen Regelungen zu „angemessenem“ oder „**professionellem**“ **Auftreten** ersichtlich. Vergeschlechtlichte Kleidungsstücke oder Accessoires wie Röcke, Nagellack oder Make-Up können bei der einen Person alltäglich erscheinen – und bei einer anderen wiederum zu Irritation, Anfeindungen oder Sanktionierungen führen. Sollte es in Ihrem Unternehmen entsprechende (informelle) Regeln geben, wäre es wichtig, diese offen zu hinterfragen und Gleichberechtigung umzusetzen.

✘ **Dienstkleidung** sollte individuell passend verfügbar und die Wahl einzelner Kleidungsstücke nicht von einem amtlichen Geschlechtseintrag abhängig sein.

Sollten **betriebsärztliche Untersuchungen** oder andere Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge im Unternehmen stattfinden, ist auf Wahlfreiheit zu achten. Inter*, trans* und nicht-binäre Menschen wurden und werden oft aufgrund ihrer Abweichung von Normvorstellungen als krank bezeichnet, intergeschlechtliche Personen werden teilweise gegen ihren Willen medizinisch behandelt – medizinische Settings und nicht sensibilisierte Mediziner*innen können retraumatisieren.

In Bezug auf **Schwangerschaft**, Mutter- und Elternschutz muss klar sein, dass dies nicht nur Menschen mit einem weiblichen Geschlechtseintrag betreffen kann, sondern auch trans*, inter* oder nicht-binäre Menschen.

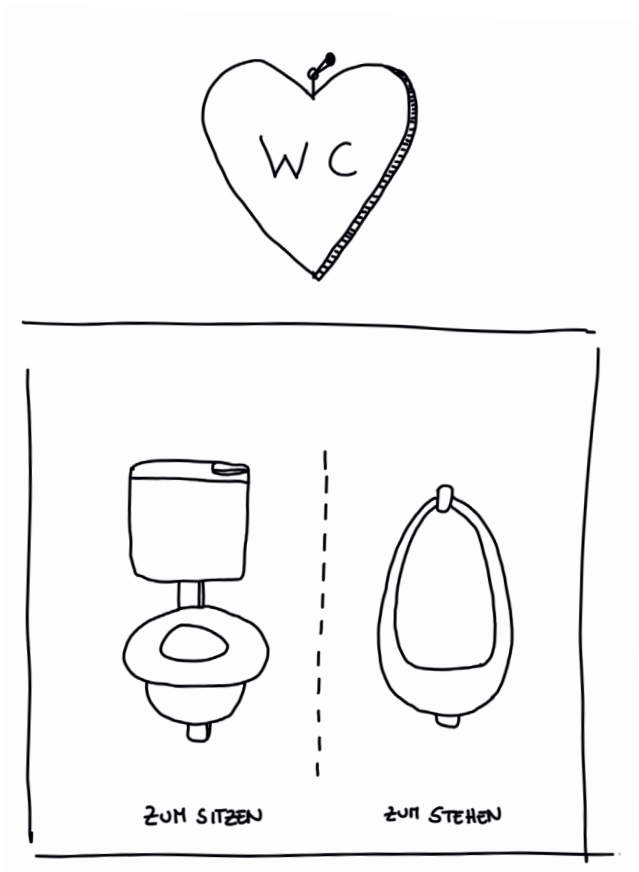
In manchen Branchen sind **Sicherheitskontrollen** Teil des beruflichen Alltags. Sollte dies der Fall sein, ist auf Sensibilisierung der Kontrollorgane zu achten – besonders beim Einsatz von Bodyscans oder körpernahen Durchsuchungen.

Außen- oder Auslandseinsätze sollten in Absprache mit den jeweiligen Mitarbeiter*innen geplant werden – das Diskriminierungspotenzial kann je nach Einsatzgebiet erheblich sein.

Binär getrennte **Toiletten, Duschen und Umkleiden** für mehrere Personen können für inter*, trans* und nicht-binäre Personen enorm stressvoll und mit häufigen Diskriminierungserfahrungen und Gewalt verbunden sein. Es sollen daher **geschlechtsneutrale Einzelkabinen** eingerichtet werden. Diese neuen Einrichtungen können ein Ort der Bewusstseinsbildung sein, wenn z.B. mit Hilfe eines Posters erklärt wird, warum es diese gibt.



Bestehende Einzel-Toiletten können zu geschlechtsneutralen sanitären Einrichtungen umgewidmet werden. Eigene Toiletten nur für inter*, trans* oder nicht-binäre Personen (oder die Ko-Widmung von barrierefreien Einrichtungen nur für diese Personengruppe) führen zu einem Outing-Zwang und sollten daher nicht eingerichtet werden.



Quellen und weiterführende Information

Allgemeine Informationen & Community-Angebote:

- ☒ VIMÖ Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich: www.vimoe.at
- ☒ TransX Verein für Transgender Personen: www.transx.at
- ☒ VENIB Verein Nicht-Binär: www.venib.at
- ☒ Afro Rainbow Austria (ARA), von und für LGBTQI+ Migrant*innen aus afrikanischen Ländern in Österreich: <https://afrorainbow.at>
- ☒ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz: <https://www.gesundheit.gv.at/leben/sexualitaet/sex/geschlechtervielfalt>

Trainings, Consulting & Peer-Beratung zu Geschlechtervielfalt:

- ☒ VARGES Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale: www.varges.at und bildung@varges.at

Geschlechtervielfalt in Kommunikation und Arbeitswelt:

- ☒ Gleichbehandlungsanwaltschaft (AT 2021):
Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe.
https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8029ba34-d889-4e64-8b15-ab9025c96126/210601_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf

- ☒ Gleichbehandlungsanwaltschaft (AT 2020):
Geschlechtervielfalt und Stellenausschreibungen.
https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:f2380293-faf0-4633-bc78-5208bb8180e4/201019_Factsheet_Stellenausschreibung_A4_BF_.pdf

- ☒ Gleichbehandlungsanwaltschaft (AT 2013):
Kurzinformation zur Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen.
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:b463bd85-c940-4caf-91ce-45753a0c959b/Kurzinfo%20f%C3%BCr%20Transgenderpersonen.pdf>

- ☒ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (DE 2020):
Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeffigung_u_beruf.html

- Prout At Work (DE 2021): How To Nr. 7 – Die Dritte Option.
<https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-7>

- Intersex Human Rights Australia (AU 2014): Employer’s guide to intersex inclusion.
<https://ihra.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion>

- TGEU (DE/EU 2018): Trans-Inclusive Workplaces – A Guide for Employers and Businesses.
<https://tgeu.org/inclusiveworkplaces/>



Für weitere Grundlagen und Vertiefung zum inklusiven Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bieten wir:

- ✘ Consulting
- ✘ Fortbildungen für Teams
- ✘ Vorträge und Seminare

Kontaktieren Sie uns gern unter: bildung@varges.at

Ist Ihr Unternehmen schon inklusiv für Geschlechtervielfalt?



VARGES - Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale

<https://varges.at/angebote/bildungsangebote>

Bildung & Consulting

bildung@varges.at

+43 (0) 732 2870 0210