

LEITFADEN GENDER TRANSITION

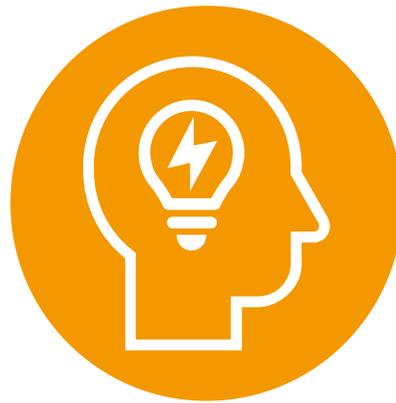


Auf dem Weg zum wahren Selbst



Einführung

- Ziel des Leitfadens
- BASF Code of Conduct und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Ansprechpartner_innen bei BASF



Grundlagen

- Das kleine ABC: Definitionen und wichtige Begriffe
- Transsexuellengesetz
- Die Dritte Option



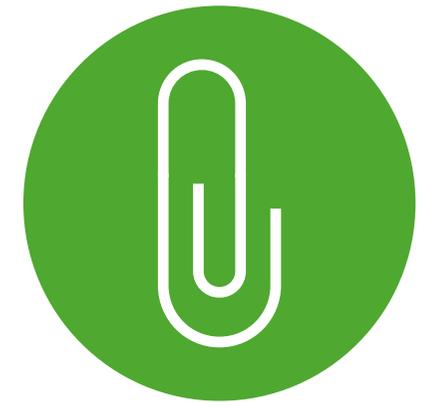
Fragen und Hilfestellungen

Für trans*- Menschen

- Coming Out und Transition
- Die Transition bei BASF
- Prozess und Dokumentation
- Wichtige Schritte

Für Führungskräfte / HR Business Partner

Für Kolleg_innen



Weiterführende Informationen

- Externe Informationsquellen & Beratungsstellen
- Kommunikationsplan
- Kommunikation durch Führungskräfte

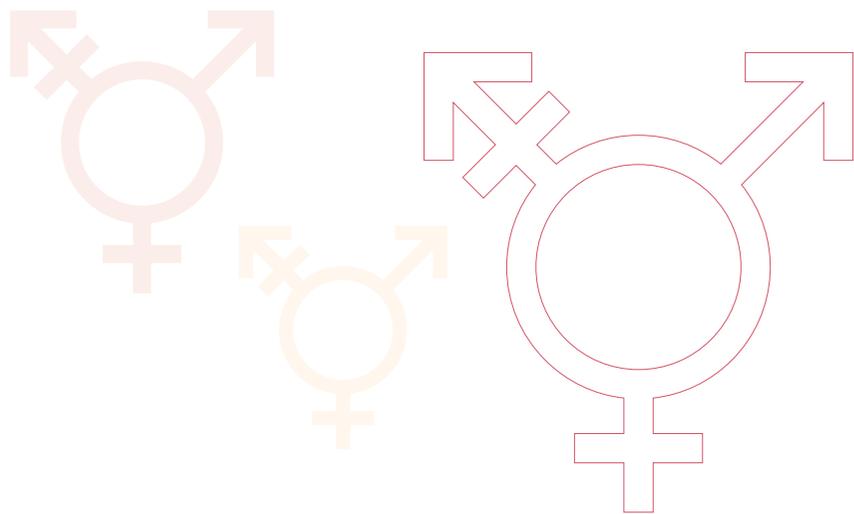


Einführung

Ziel des Leitfadens



- Unterstützung für Personen vor und in Transition
- Beantwortung von Fragen von Personen vor und in ihrer Transition im Arbeitskontext
- Vermitteln von Ansprechpersonen und -stellen
- Allen Mitarbeitenden der BASF, die sich für ein offenes und inklusives Miteinander einsetzen, mit grundlegenden Empfehlungen zur Seite stehen
- Schaffen einer Unternehmenskultur, in der sich alle öffnen und problemlos am Arbeitsplatz outen können



„
Gemeinsam möchten wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Menschen als sie selbst akzeptiert werden, in die Gemeinschaft mit einbezogen werden und allen Mitarbeitenden ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.“

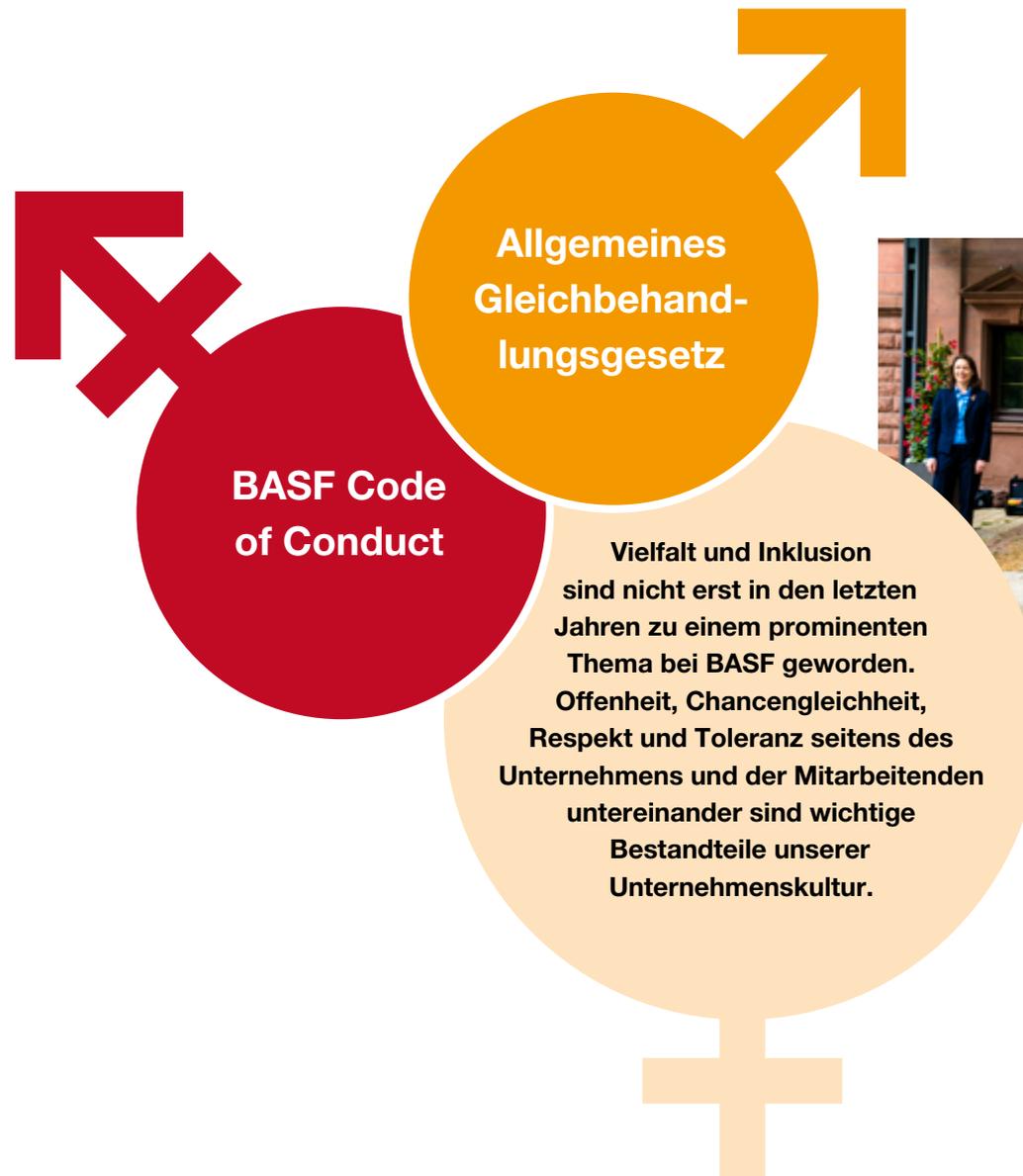
Nadja Juritz
Team Diversity & Inclusion



Einführung

BASF Code of Conduct und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz





*Melanie Maas-Brunner
und Vertreter_innen von LGBT+Friends*



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §1: „Benachteiligungen aus Gründen[...]des Geschlechts,[...] oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder zu beseitigen“
- Diskriminierungen im Rahmen einer Transition (und im Allgemeinen von trans*-Personen) sind unzulässig und von Arbeitgeber_innen im Rahmen der Fürsorgepflicht mit geeigneten arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu unterbinden. Diese Pflicht schließt ein, dass jede_r Mitarbeiter_in ohne Angst vor negativen Folgen einer Transition weiterhin der eigenen Arbeit nachgehen kann.
- Mit dem Eintritt bei BASF verpflichten wir uns alle zur Einhaltung des AGG. Bei einem Verstoß gegen das AGG, kann dies unter der 080 0714 2128 gemeldet werden.
- Sollte es zu Vorfällen kommen, wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft, HR-Verantwortliche_n, Vertrauensperson, das **Netzwerk LGBT+Friends** oder die Sozialberatung.

BASF Code of Conduct

- Alle Mitarbeitenden der BASF sollten sich stets wertgeschätzt und respektiert fühlen.
- Wir dulden keine herablassenden, erniedrigenden, beleidigenden oder auf andere Art und Weise respektlosen Worte und Taten gegenüber unseren Kolleg_innen.
- Unsere Teams bauen auf Talent und Vielfalt – und genau das ist es, was unseren Erfolg ausmacht.
- Wir fördern ein einbeziehendes Arbeitsumfeld, das Raum für Vielfalt lässt und in dem Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Sichtweisen und Perspektiven sowie aus unterschiedlichen Regionen gleichberechtigt zusammenkommen.
- Wir tolerieren keine Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischem Hintergrund, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Identität oder Ausdruck, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, genetischen Informationen oder persönlichen Merkmalen und Präferenzen.
- Diese Grundsätze leiten alle Entscheidungen bezüglich unserer Mitarbeitenden von der Rekrutierung und Einstellung bis hin zu Beförderungen, Vergünstigungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen.





Einführung

Ansprechpartner_innen bei BASF





LGBT+Friends Netzwerk

Unsere Mission ist, LGBT+Friends Beschäftigte miteinander zu vernetzen und einen Austausch zu ermöglichen. Erfahrungen austauschen, mit- und voneinander zu lernen und einen sicheren Raum zu bieten ist Kern unseres Netzwerks. Als Bestandteil von Vielfalt und Einbeziehung möchten wir Mitarbeitende und Führungskräfte für LGBT-Themen sensibilisieren, Akzeptanz schaffen und bei Bedarf beraten.

Schreib uns eine **Mail** oder besuche unsere **Intranetseite!**

Melde Dich auch gerne persönlich bei Celina Tischendorf, die selbst eigene Erfahrungen zum Thema Trans* sammeln konnte und gerne als Ansprechpartnerin bereitsteht.



Du bist nicht alleine und wir möchten dir mit Rat und Tat zur Seite stehen!

*Celina Tischendorf
Mitglied des LGBT+Friends Netzwerks*



Sozialberatung

Austausch mit anderen Betroffenen ist sehr hilfreich, um Erfahrungen und erworbenes Wissen weiterzugeben, zu teilen und sich gegenseitig zu stützen.

Manchmal reicht dies jedoch nicht aus, z.B. wenn tiefgreifende Konflikte im Freundeskreis und/oder am Arbeitsplatz vorliegen. Hier kann eine Beratungsstelle sinnvoll die Hilfen ergänzen. Die Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung steht Betroffenen, Angehörigen, Kolleg_innen und Vorgesetzten zur Verfügung, wenn eine neutrale Moderation benötigt wird oder wenn die Person eine zusätzliche Unterstützung bei der Bewältigung der aktuellen Lebenssituation wünscht. Gut zu wissen:

Die Beratung erfolgt unter Wahrung der gesetzlichen Schweigepflicht.

Kontakt: <http://sozialberatung.lu.basf.net>

SEMINAR:

**Soll ich oder soll ich nicht?
Coming Out am Arbeitsplatz
Seminar für homo-, bi- und
transsexuelle Mitarbeiter_innen**

Je nach Umfeld, Unternehmenskultur oder persönlicher Einstellung von Kolleg_innen und Führungskräften kann das Coming Out sowie das offene Auftreten am Arbeitsplatz zu einer echten Herausforderung werden. In diesem von PROUT AT WORK veranstalteten Seminar können Sie sich mit Menschen austauschen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden. Gemeinsam können Sie in einem geschützten Raum über die Chancen und Herausforderungen eines Coming Outs am Arbeitsplatz reden und reflektieren.

Haben Sie Interesse?

Dann schreiben Sie an das **Netzwerk LGBT+Friends**.

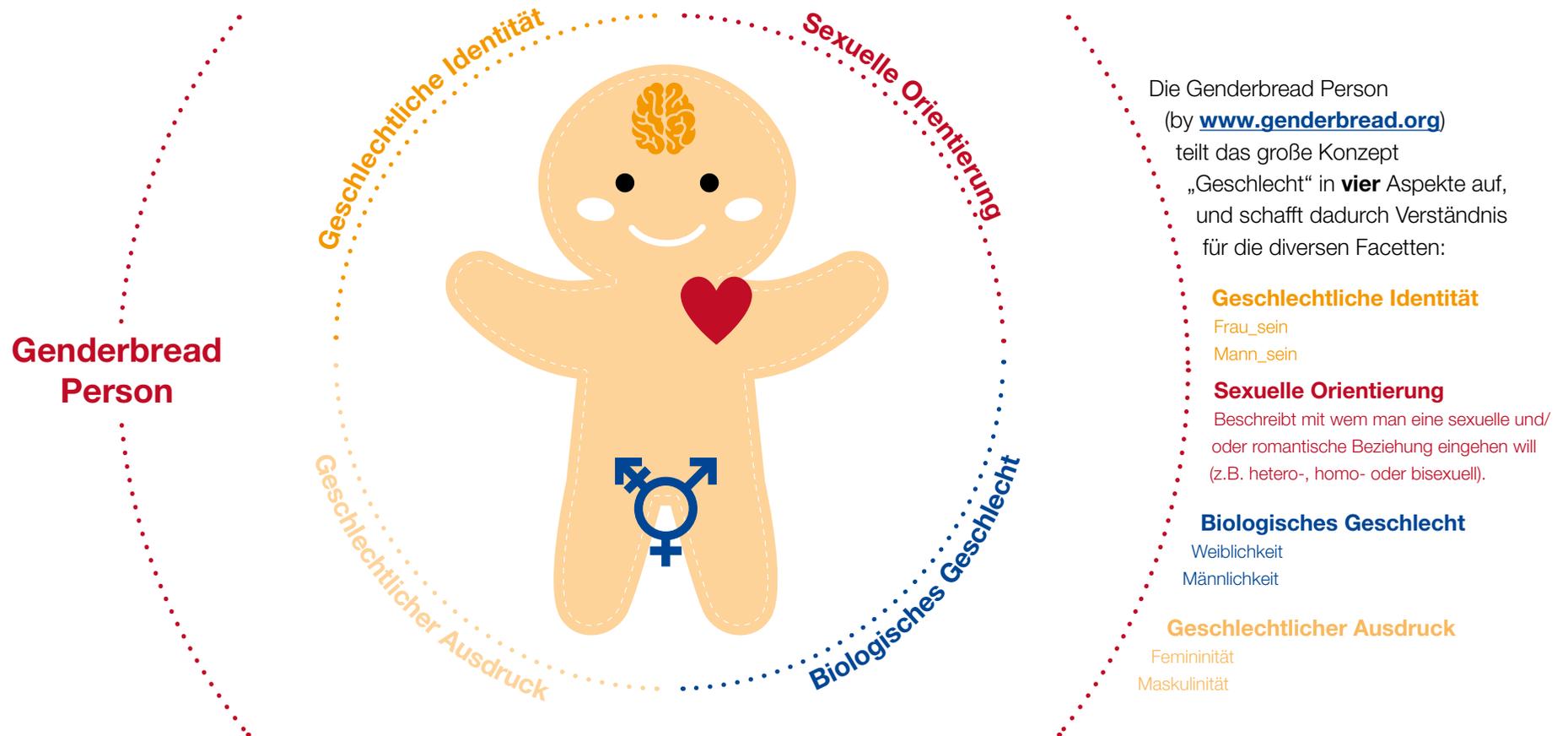
Einen persönlichen Erfahrungsbericht finden Sie **hier**.



Grundlagen

Das kleine ABC





Für viele Menschen ist das Thema trans* schwer zu (be)greifen, da man oft „männlich“ und „weiblich“ auf Basis der Anatomie definiert. Es gibt jedoch einen Unterschied zwischen der geschlechtlichen Identität (innere Perspektive) und dem biologischen Geschlecht (äußerlich). Bei den

meisten Menschen stimmt die geschlechtliche Identität mit dem biologischen Geschlecht überein.

Bei Menschen, die trans* sind, ist das nicht der Fall und es liegt eine sogenannte Geschlechtsdysphorie vor. Anatomie

bzw. biologisches Geschlecht stimmen (noch) nicht mit der Geschlechtsidentität überein, was jedoch während der Transition geändert werden kann. Es ist wichtig zu verstehen, dass z.B. eine Transfrau weder weiblich sein möchte noch sich weiblich „fühlt“. Sie ist weiblich.



Begriff	Erläuterung
trans*	Trans (lat. jenseits) beschreibt Menschen, die sich nicht (nur) dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht zugehörig fühlen. Der Stern (auch Asterisk) steht dabei für die Vielzahl der Möglichkeiten geschlechtlicher Identität und geschlechtlichen Ausdrucks. Trans* fungiert daher als Oberbegriff, der ein diverses Spektrum an Identitäten, Lebensweisen und Konzepten bezeichnet, die sich geschlechtlich nicht ausschließlich binär verorten (lassen) möchten.
trans*-Frau	Eine trans*-Person, deren Geschlecht bei der Geburt als männlich zugewiesen wurde und deren geschlechtliche Identität weiblich ist.
trans*-Mann	Eine trans*-Person, deren Geschlecht bei der Geburt als weiblich zugewiesen wurde und deren geschlechtliche Identität männlich ist.
Transition	(langjähriger) Prozess, in dem eine Person ihre korrekte Geschlechtsidentität annimmt. Die Transition schließt ggf. soziale, medizinische und juristische Änderungen mit ein.
Transphobie	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf trans*-Menschen.
Transvestitismus	Bei Menschen, die Kleidung und Styling des Geschlechts mögen, in welchem sie nicht ständig leben, sind die Grenzen zu trans* fließend. Die einen bezeichnen sich auch als trans*, andere nicht. Begriffe dafür sind z.B. Cross-Dresser, Transvestit oder Drag-Queen bzw. -King. «Transvestitismus» ist nicht zu verwechseln mit «Travestie», der Darstellung einer Bühnenrolle im anderen Geschlecht, bei der die Darsteller_innen auch als Drag-Queen oder Drag-King bezeichnet werden. Dies hat mit Geschlechtsidentität nichts zu tun.
Coming Out	Einerseits ein Vorgang, bei dem eine Person zum ersten Mal ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität anerkennt, akzeptiert und wertschätzt (auch: inneres Outing) und diese anderen mitteilt (auch: äußeres Outing). Andererseits wird ein Coming Out in westlich geprägten Kulturen als vermeintliche Abweichung der heteronormativen Gesellschaft fortlaufend wieder und wieder eingefordert, was entsprechend zu wiederkehrenden Belastungen der sich outenden Person führen kann. Coming Outs stellen stets besonders sensible Momente dar.
Cis-/cisgeschlechtlich	Eine Person, deren geschlechtliche Identität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugeschrieben wurde. Der Ursprung liegt im lateinischen „cis-“ (auf dieser Seite, diesseits, binnen, innerhalb), das Gegenteil von trans- (auf der anderen Seite, über-, hinüber-).
Deadname/Offenbarungsverbot	Der Vorname, den eine Person vor der Transition getragen hat. Dieser Name darf ohne Zustimmung der betreffenden Person nach der rechtskräftigen Änderung nicht offenbart oder ausgeforscht werden (vgl. TSG §5 (1)).
Geschlecht	Die auf biologischen Merkmalen basierende Fähigkeit zur Fortpflanzung, aus der sich die Bezeichnung einer Person als männlich oder weiblich ableitet. Die Klassifizierung ergibt sich aus der visuellen Beurteilung der Geschlechtsorgane des Babys durch einen Arzt.
Geschlechtlicher Ausdruck	Die Art und Weise, wie eine Person ihr Geschlecht/ihre geschlechtliche Identität nach außen hin verkörpert. Der geschlechtliche Ausdruck geht weit über den Kleidungsstil hinaus. Er findet sich in all den kleinen Merkmalen und Eigenschaften, an denen wir Geschlechter-Rollen festmachen: Gangart, Vokabular, Körperhaltung, Stimmlage, Körperpflege, soziales Verhalten etc. Siehe auch geschlechtliche Identität.
geschlechtliche Identität/Geschlechtsidentität	Das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt – unabhängig von dem eigenen biologischen Geschlecht. Die geschlechtliche Identität kann, muss aber nicht, mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Wichtig, ist zu verstehen, dass jeder Mensch das Recht hat, seine geschlechtliche Identität selbst zu bestimmen.
Geschlechtsangleichung	Der Prozess, bei dem eine Person ihre physischen Merkmale und/oder ihr geschlechtliches Ausdrucksverhalten an die eigene Geschlechtsidentität anpasst. Eine Geschlechtsangleichung kann, muss aber nicht, medizinische Eingriffe beinhalten.
Passing	Passing bezeichnet im trans*-Kontext die Wahrnehmung einer Person in ihrer zugehörigen Geschlechtsidentität im Rahmen des binären Geschlechtersystems und kann für trans*-Personen sehr wichtig sein. Gleichzeitig wird kritisiert, dass ein ‚gutes Passing‘ die Erwartungen der binär geprägten Gesellschaft an die jeweilige klar abgegrenzte Geschlechterrolle spiegelt. Da trans*-Personen jedoch nicht zwangsweise innerhalb des binären Systems transitionieren, ist die Frage nach ‚Passing‘ nicht für alle relevant.
inter*	Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen, die Varianten der rein weiblichen oder rein männlichen biologischen Merkmale aufweisen. Sie kann sich als weiblich, männlich, als beides oder weder noch identifizieren.

Die ausführlichere Tabelle finden Sie hier 



Grundlagen

Transsexuellengesetz und Dritte Option



Transsexuellengesetz und Dritte Option

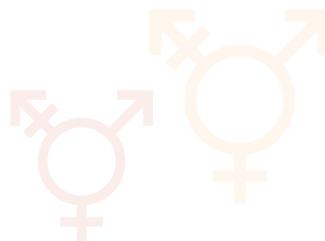


Transsexuellengesetz

- Das Transsexuellengesetz (TSG) regelt die Änderung der Vornamen sowie die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit.
- **Auf eine Reform des Gesetzes wird momentan hingearbeitet.**
- **Die Altersgrenze von 25 Jahren wurde aufgehoben.**
- **Bereits erfolgte Operation der äußeren Geschlechtsmerkmale sind nicht mehr Voraussetzung für eine gerichtliche Entscheidung.**
- **Änderung des Personenstands** und des Vornamens durch das Gericht ist nur möglich, nachdem man die **Gutachten von zwei Sachverständigen** eingeholt hat, die auf Grund ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Erfahrung mit den besonderen Problemen des Transsexualismus ausreichend vertraut sind. Die Sachverständigen müssen unabhängig voneinander tätig werden.
- **Offenbarungsverbot: Dieses besagt, dass Deadnames und alte Geschlechtseinträge ohne Zustimmung des Antragstellenden nicht offenbart oder ausgeforscht werden dürfen. Dies gilt selbstverständlich auch im Arbeitsumfeld** §5 (1), Transsexuellengesetz vom 10. September 1980 (BGBl. I S. 1654), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2017 (BGBl. I S. 2787) geändert worden ist.

Exkurs: Dritte Option

- Am 22. Dezember 2018 ist in Deutschland **das neue Personenstandsgesetz** in Kraft getreten: Menschen, deren Körper weibliche wie männliche Merkmale aufweisen und deren Geschlecht biologisch nicht eindeutig zugeordnet werden kann, können ihr Geschlecht jetzt als „**divers**“ im Geburtenregister eintragen lassen.
- Anlass der Gesetzesänderung war ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2017, in dem gefordert wurde, auch die geschlechtliche Identität derjenigen zu schützen, **die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.**
- Damit haben **inter*Menschen** nun auch eine personenstandsrechtlich zutreffendere Bezeichnung, nämlich „divers“.
- Häufig wird in der Berichterstattung über die dritte Option von der Einführung eines „dritten Geschlechts“ geredet. Dies folgt der Annahme, dass es neben den Kategorien „weiblich“ und „männlich“ nur eine weitere Ausprägung – eben inter* gäbe. Diese Denke lässt außer Acht, dass Intersexualität ein Sammelbegriff für eine Vielzahl an biologischen Geschlechtsausprägungen ist.





Fragen und Hilfestellungen

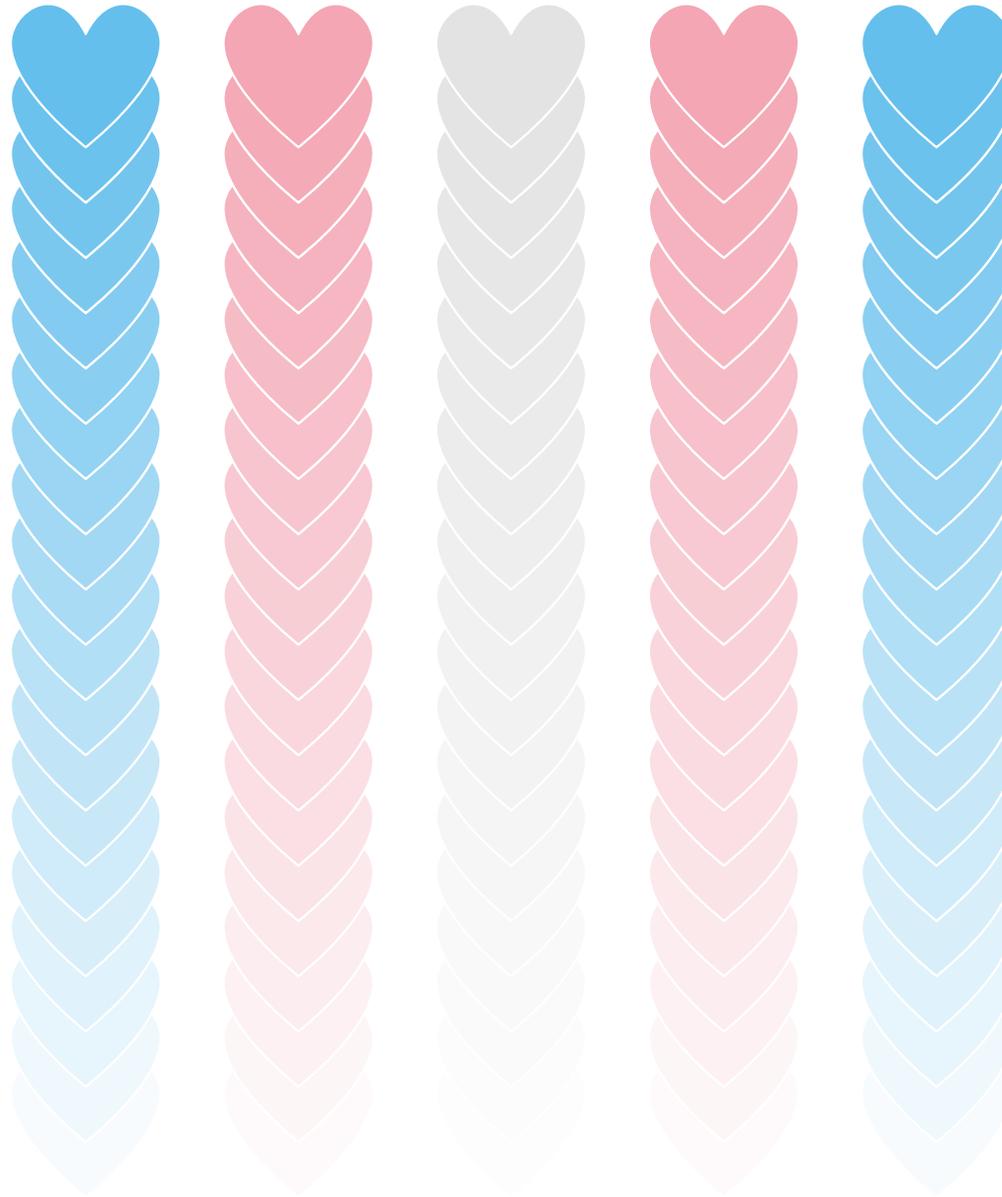
für trans*-Menschen

- Allgemeines zum Coming Out
- Die Transition im Unternehmen
- Interne Prozesse bei BASF
- Diskriminierung
- Beispielhafte Schritte einer Transition bei BASF

Allgemeines zum Coming Out und zur Transition



- Die Entscheidung ob, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfeld (familiär, privat, beruflich) man das Coming Out hat, trifft jede Person für sich.
- Die Geschwindigkeit und der Prozess werden immer von der trans*-Person vorgegeben!
- Als Gegenüber muss ich streng vertraulich mit diesen Informationen umgehen, insbesondere, wenn sich die Person noch nicht öffentlich geoutet hat. Ein Fremdouiting kann traumatisierend und extrem belastend sein.
- Weiterhin gibt es nicht „DAS Coming Out“, da es in der Regel in verschiedenen Lebenslagen, Situationen und neuen Kontakten immer wieder zu Coming Outs kommen kann.
- Eine Transition unterscheidet sich von Mensch zu Mensch und stellt somit immer einen individuellen Prozess dar, welcher sich über einen längeren Zeitraum erstrecken kann.
- Jeder Mensch hat andere Erwartungen und Fragen, wenn es um die eigene Transition geht und nicht immer gibt es Wege und Antworten, die für alle passen.





- Transgender-Mitarbeitende haben das Recht, ihre Geschlechtsidentität offen und ohne Angst vor möglichen Konsequenzen zu leben.
- Wenn sich eine Trans-Person zum Outing und Transition im Berufsleben entscheidet, bieten sich als erste Kontakt- und Anlaufstelle die Führungskraft, HR-Verantwortliche_r oder Vertrauensperson an. Weiterhin bietet auch die **Sozialberatung der BASF**, sowie das Mitarbeitendennetzwerk „LGBT+Friends“ streng vertrauliche Unterstützung an (lgbtfriends@basf.com).
- Mitarbeitende, die mit einer Transition beginnen bzw. sich in dieser befinden, müssen darauf vorbereitet sein, Aufklärung zu leisten, um Erwartungshaltungen zu klären und Führungskraft, HR-Verantwortlichen, sowie andere Personen zu diesem Thema abzuholen.
- Es bietet sich an, einen Plan für die Transition innerhalb des Arbeitsumfeldes zu erstellen, welcher eine Orientierung während der Transition gibt, und, in welchem Meilensteine, Kommunikationswege und Zeitrahmen grob festgehalten werden können.
- Dieser Plan muss nicht allein erstellt werden, sondern kann gemeinsam mit Führungskraft, HR-Verantwortliche_r oder Vertrauensperson realisiert werden.
- Wir möchten im Folgenden Aspekte aufzeigen, die hierbei miteinbezogen werden können.

Meilensteine

- Welche Meilensteine bzw. Ziele habe ich während meiner Transition bei BASF (z.B. Änderung des Namens, geschlechtlicher Ausdruck, etc.)?
- Was sind die Voraussetzungen, dass ich meine Meilensteine erreiche?

Personen im Arbeitsumfeld/-alltag:

- Wen sollte ich bei BASF von meiner Transition erzählen?
- Wer sollte nur informiert werden und wer hat eine aktive Rolle?
- Wie kann diese aktive Rolle aussehen? Welche Unterstützung erhoffe ich mir?
- Zu welchem Zeitpunkt möchte ich diese Personen involvieren?

Prozess und Dokumentation

- Wie möchte ich den Personen in meinem Arbeitsumfeld/-alltag bei BASF meine Transition erklären (persönliches Gespräch, E-Mail, mithilfe der Führungskraft, etc.)?
- Inwiefern muss ich Personen in meinem Umfeld zunächst erst einmal aufklären, was Transgender/Transsexualität bedeuten? Viele Menschen haben vermutlich wenige Berührungspunkte mit diesen Themen, sodass einerseits Verunsicherung vorhanden sein kann, andererseits auch die eigene Rolle, sowie Bedürfnisse und Erwartungen der Trans-Person nicht klar sein können. Hier ist es wichtig im Vorhinein – evtl. gemeinsam mit Führungskraft, HR-Verantwortliche_r oder Vertrauensmensch – Gedanken und Zeit in das Thema Aufklärung zu investieren.
- Welche Dinge müssen auf administrativer Seite geklärt werden (Namensänderung, Smartcard Foto und Name, E-Mail Adresse, Signatur, Dokumente, etc.)?





- Eine offizielle Änderung des Namens, beispielsweise in Ausweisdokumente, **ist erst nach einer gerichtlichen Vor-namensänderung möglich**. Solche Verfahren ziehen sich jedoch meist über mehrere Jahre und verschiedene Gutachten werden benötigt.

Name und Pronomen

Name und
Pronomen

- Es besteht daher die Möglichkeit einen **Ergänzungsausweis** bei der DGTI (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.) zu beantragen, da die Nicht-Übereinstimmung der eigenen geschlechtlichen Verortung und Ausweispapiere als belastend und erniedrigend empfunden werden kann und Diskriminierungspotentiale birgt.

Solange die gerichtliche Vornamen- und Personenstandsänderung nicht vollzogen ist, ist BASF theoretisch nicht verpflichtet, die tatsächliche Geschlechtsidentität (Vorname, Pronomen, Geschlecht) zu verwenden. Der Bundesverband trans empfiehlt jedoch sehr treffend, dass „kein Verbot [besteht], eine*

Person entsprechend der geschlechtlichen Identität sowie mit dem Namen anzureden, die ihrem Wunsch entsprechen. Ein professioneller Umgang nutzt diesen Spielraum und verwendet den Vornamen, das Personalpronomen und die Anrede wie von der jeweiligen Person gewünscht. Für die meisten Menschen ist der

eigene Name stark mit der Identität verbunden. Die Respektierung der geschlechtlichen Identität und die Nutzung des neuen Vornamens sind für Personen in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts immens wichtig. [...] Indem im beruflichen Umfeld ein respektvoller, konsequenter Umgang

nach klaren Regeln gepflegt wird, erleichtert dies nicht nur der Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, sondern auch den Kolleg_innen und Vorgesetzten, sich an die neue Situation zu gewöhnen und die zu Beginn ungewohnte Anrede zu üben.“[1]

[1] W. Fuchs, C.-H. Kempe-Schällick, E. Richter, J. Franzen: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst, Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst (2017), S. 2



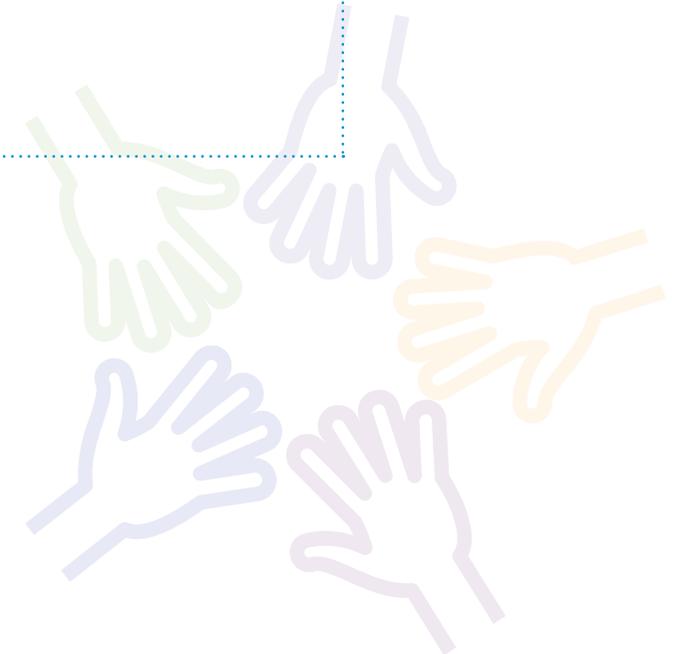
Name und Pronomen

Name und Pronomen

- Name und Pronomen sind **Kernelemente** der eigenen geschlechtlichen Identität, welche besonders im persönlichen Umgang im Team durch den alltäglichen Sprachgebrauch und Schriftverkehr bzw. innerhalb der gesamten BASF zu berücksichtigen sind.

- Weiterhin ist auch eine **Änderung von Schnittstellen** zu externen Systemen wie Sozialversicherungssystemen und Lohnkonten ist ggf. erst nach der gerichtlichen Vornamen- und Personenstandsänderung möglich.

- Nach der gerichtlichen Änderung haben trans*-Personen **ein Recht auf die Nicht-Veröffentlichung des früheren Vornamens** (Offenbarungsverbot). Spätestens dann besteht auch eine rechtliche Grundlage für eine vollumfassende Änderung aller Dokumente und Systeme. Weiterhin kann auch die **Personalakte** inkl. aller Dokumente, Zeugnisse und Zertifikate **bereinigt werden**, wobei das Ausstellungsdatum nicht geändert werden darf. **Der sogenannte ‚Deadname‘ kann also aus allen Unterlagen gelöscht werden.**

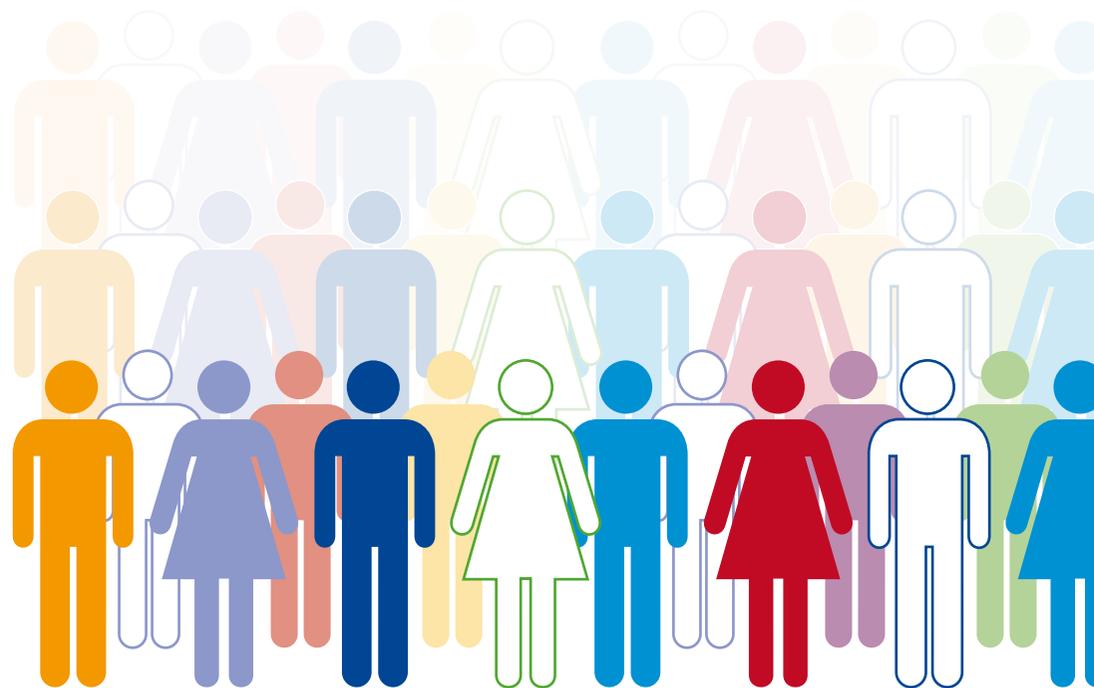




BASF-interne System und Kommunikationskanäle, die von einer Vornamens- und Personenstandsänderung betroffen sind:

(kein Anspruch auf Vollständigkeit)

System / Dokument	Wer / Wie
Firmenausweis (Smartcard)	ausweisstelle-lu@basf.com
E-Mail-Adressen	AccessIT Formular: 3050 – Rename Outlook Mailaccount <i>Achtung: Beim Versenden einer Mail mit Vertraulich/Streng Vertraulich Klassifizierung wird meist eine digitale Signatur mitgeschickt, die separat geändert werden muss.</i>
Signaturen	Eigenständig in Outlook
Telefonverzeichnis (GCD)	HR Direkt kontaktieren (Team: GBE/SHV-LIH1). Anschließend wird die Änderung in SAP vorgenommen und ist am nächsten Tag sichtbar.
Softwaresysteme Microsoft, Yammer, WebEx, SAP, Salesforce, etc.	
Arbeitszeugnisse	Wird geändert, nachdem offizielle Dokumente angepasst wurden und vorliegen.
Personalakte	
Zertifikate	



*Ausnahme aufgrund technischer Aspekte: BASF UserID



Toiletten, Duschen und Umkleiden

- Ab dem Zeitpunkt, an welchem eine trans*-Person in ihrer tatsächlichen Geschlechtsidentität auftritt, sollten auch Räumlichkeiten der entsprechenden Geschlechtsidentität genutzt werden können.
- Im Idealfall gibt es zusätzliche einzelne geschlechtsneutrale (Unisex-) Räumlichkeiten im Betrieb, die von allen Mitarbeitenden genutzt werden können, sowie rollstuhlgerecht sind.
- Dies wäre insbesondere auch für nicht-binäre Personen (Dritte Option) von Relevanz, wie auch für Menschen, die sich gerade in der Transition befinden und sich in diesen Räumlichkeiten wohler und sicherer fühlen.
- Falls es im Betrieb nicht die Möglichkeit einzelner Unisex-Räumlichkeiten gibt, sollten situationsspezifische Lösungen gemeinsam mit der Belegschaft gefunden werden.
- Dies kann und sollte auch durch die Führungskraft und kann mithilfe einer Vertrauensperson stattfinden.



Abbildung 1 – Fütty, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Lloveria Caselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin, S.103

Dienstkleidung

- BASF Mitarbeitende können die Passform ihrer Dienstkleidung im Rahmen der Tätigkeit frei wählen.

Aufklärung von Kolleg_innen

Es kann passieren, dass es zu Unverständnis, Verunsicherung und Fragen innerhalb der Belegschaft kommt, und die trans*-Person angesprochen wird, dass sie die „falsche“ Räumlichkeit nutzen.

Hier ist es wichtig im Vorhinein bereits ein Informationsangebot und Transparenz zu schaffen, und gezielt andere Mitarbeitende aufzuklären.

Weiterhin geht es dabei nicht um eine Sonderbehandlung, sondern um einen professionellen Umgang, sowie einem sukzessiven Abbau von Diskriminierungspotential.



Beispielhafte Schritte einer Transition bei BASF



1. Sie teilen dem HR Business Partner im Rahmen eines vertraulichen Treffens die tatsächliche Geschlechtsidentität mit und der Absicht ein Coming Out am Arbeitsplatz zu vollziehen. Bei Bedarf kann als Unterstützung auch eine Vertrauensperson oder die Sozialberatung (**Kontakt**) mithinzugezogen werden. Weiterhin kann auch das Mitarbeitendennetzwerk „LGBT+Friends“ (lgbtfriends@basf.com) Hilfestellungen geben, sowie Kontakt zu anderen trans*-Personen bei BASF herstellen.
2. Sie treffen sich mit dem HR Business Partner und der Führungskraft, um diesen die Absicht eines Coming Outs als trans* mitzuteilen. Die Beteiligten sollten sich mit Informationsquellen zum Thema trans* vertraut machen und Diskriminierungspotentiale zu erkennen und zu verstehen.
3. Gemeinsam gestalten Sie bei einer Besprechung mit HR Business Partner und/oder Führungskraft Ihren Coming Out Prozess. Sie geben dabei das Tempo an! Berücksichtigen Sie folgende Fragen:
 - a) Wann und von wem werden Kolleg_innen informiert? Vor der offiziellen Ankündigung möchten Sie ggf. mit einigen Kolleg_innen sprechen, um ihre Pläne der Geschlechtsangleichung in einem vertraulichen Gespräch offenzulegen.
 - b) Welche Informationen zu trans* sind für Mitarbeitende nötig?
 - c) Fühlt sich die trans*-Person in der Lage, an einer Informationsrunde teilzunehmen? Wäre es hilfreich, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen?
 - d) Braucht es neben einem Informationsgespräch zusätzliche Kommunikationsformen?
 - e) Ab wann soll die Transition beginnen, d.h. äußerlich sichtbare Veränderungen werden vollzogen, selbstbestimmter Vorname, sowie die der geschlechtlichen Identität entsprechenden Pronomen sollen benutzt werden.
- f) Festlegung, welche Änderungen an administrativen Themen (Kontaktdaten, Arbeitszeugnisse, Arbeitsvertrag, Namensschilder), Kommunikationskanälen, Personalakten und Systemen vorgenommen werden müssen und wann.
- g) Festlegung, wie die Benutzung von Toiletten und Umkleieräumen geregelt wird.
- h) Planung von Beurlaubungen/Krankschreibung wegen medizinischer Behandlungen, falls dies bereits bekannt ist.

**AUCH DER
WEITESTE WEG
BEGINNT MIT
EINEM ERSTEN
SCHRITT.**





Fragen und Hilfestellungen

für Führungskräfte und HR Business Partner



Für Führungskräfte und HR Business Partner



Für Personen, die vor einer Transition stehen, bzw. diese bereits vollzogen haben, ist auch das direkte Umfeld am Arbeitsplatz entscheidend. Durch Beachtung der unten genannten Punkte setzen Sie bereits ein erstes sichtbares Zeichen und minimieren Befürchtungen oder Ängste vor der Transition/dem Arbeitsbeginn.

Führungskräfte und HR Business Partner spielen eine wichtige Rolle, wenn es um das Thema Transition geht. Sie übernehmen Verantwortung, schaffen Vertrauen und gehen auch unter schwierigen Umständen mit Mut und Optimismus voran. Leben Sie Vielfalt und tragen sie durch zunächst klein erscheinende Entscheidungen und Handlungen zu einem Umfeld bei, das sich durch eine wertschätzende Kultur und Akzeptanz aller Menschen auszeichnet.

Positionieren Sie sich sichtbar als unterstützende Person und aufgeschlossen gegenüber LGBT*IQ Themen – sei es in Gesprächen oder durch Zeichen (z.B. den „Come in – I’m an Ally“-Aufkleber an Ihrer Tür). So nehmen Sie Personen die Furcht, sich Ihnen zu öffnen.

- Verwenden Sie genderinklusive Formulierungen – in Sprache und Schrift – [hier](#) finden Sie die passenden Formulierungen
- Widersprechen Sie transfeindlichen Äußerungen (und diskriminierenden Äußerungen im Allgemeinen), und verweisen Sie aktiv und unverzüglich auf den BASF Code of Conduct
- Hinterfragen Sie eigene Denkmuster und gehen Sie offen und frei von Vorurteilen in neue Situationen

Versichern Sie der betroffenen Person, dass das Unternehmen sie so weit wie möglich unterstützt.

Hilfestellung bieten beispielsweise die BASF Stiftung und das

Team der Sozial- und Lebensberatung

katja.neumann@basf.com

Telefon: +49 621 60-91383

Auch das LGBT+Friends Netzwerk steht bei Fragen jederzeit zur Verfügung

lgbtfriends@basf.com

BEFÜRCHTUNGEN ODER ÄNGSTE MINIMIEREN

BEFÜRCHTUNGEN ODER ÄNGSTE MINIMIEREN

BEFÜRCHTUNGEN ODER ÄNGSTE MINIMIEREN





Fragen und Hilfestellungen
für Kolleg_innen





Coming Out als trans*

Ob vor dem ganzen Team oder in einem Einzelgespräch: Ein Coming Out ist immer etwas sehr Vertrauliches und Privates. Achten Sie daher darauf, die Person nicht vor anderen fremd zu outen und behalten Sie diese Informationen für sich. Ein Coming Out ist ein Vertrauensbeweis.

Akzeptanz statt Tratsch

Sicherlich wird es Fragen zum Thema trans* geben und eine gewisse Aufklärungsarbeit gehört dazu. Vermeiden Sie jedoch, dass das Outing der trans*-Person zum Getratsche wird. Fragen können offen und direkt angesprochen werden, jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass diese respektvoll und ernst gemeint sein sollten. Positionieren Sie sich eindeutig gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz - z.B. in Form von Beleidigungen, Witzen oder dem Auslassen von Informationen - und tragen Sie somit aktiv zu einem wertschätzenden und toleranten Umgang im Team bei.

Vertrauen & Respekt

Gehen Sie vertrauensvoll mit Informationen um und outen Sie niemanden vor anderen. Setzen Sie sich für die Person ein! Verhindern Sie jegliche Form von Diskriminierung – auch belustigende Kommentare können verletzend sein. Reagieren Sie offen, und zeigen Sie Akzeptanz und Respekt, z.B. durch die korrekte Anrede.

Toiletten und Umkleiden

Für trans*-Menschen ist das Benutzen der geschlechtsspezifischen Toiletten, bzw. Umkleieräume und Duschen, oftmals keine Selbstverständlichkeit, und stellt zudem einen häufigen Grund für belastende Situationen im Alltag dar. Unterstützen Sie Ihre_n Kolleg_in darin die entsprechenden Räumlichkeiten der tatsächliche Geschlechtsidentität zu nutzen und zeigen Sie somit Ihre Akzeptanz.

Trans*, na und?

Der „neue“ Kollege bzw. die „neue“ Kollegin hat vermutlich weiterhin dieselben Interessen und Hobbies. Greifen Sie doch gerne auch mal diese Themen auf, da das Thema trans* sicher oft allgegenwärtig ist. Wir wollen alle ein Teil des Teams sein, gesehen und gehört werden.

Kommunikation:

Anrede, Vornamen und Pronomen

Achten Sie darauf die korrekte Anrede (Frau/Herr) gemäß der Geschlechtsidentität zu nutzen, sowie den neuen Vornamen und passende Pronomen in allen Situationen (u.a. schriftliche Korrespondenz, gegenüber Dritten, etc.) zu verwenden. Falls Sie unsicher sind, fragen Sie höflich nach. Sprache hat Macht: Verwenden Sie gerne eine inklusive, genderneutrale Sprache. BASF empfiehlt hier den Unterstrich (Gender Gap), um auch intersexuelle Menschen anzusprechen, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren.

[Mehr Informationen finden Sie in der Empfehlung des D&I Teams der BASF.](#)



Weiterführende Informationen

Externe Informationsquellen & Beratungsstellen





BÜCHER

Rauchfleisch, Udo: Transsexualität – Transidentität

Klassiker. Einführung in die Thematik aus psychologischer Sicht.

Rauchfleisch, Udo: Anne wird Tom – Klaus wird Lara: Transsexualität/Transidentität verstehen

Sehr gut verständliche, lebensnahe Darstellung und Erklärung. Mit vielen praktischen Tipps und Beispielen.

Brill, Stephanie/Pepper, Rachel:

Wenn Kinder anders fühlen – Identität im anderen Geschlecht

Kluger und pragmatischer Ratgeber für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen.

Stark! Ein Ratgeber für Angehörige von Transmenschen

Der Ratgeber wurde von Angehörigen verfasst und kann auf der Homepage von TGNS heruntergeladen werden.

FILME

Entre il et ailes (Between Two-Spirit)

Portrait einer trans*-Professorin aus der Romandie (französisch, englische Untertitel). Unter dem Titel „In einem Jahr zu Christa“ auch mit deutschen Untertiteln erhältlich.

Meine Seele hat kein Geschlecht

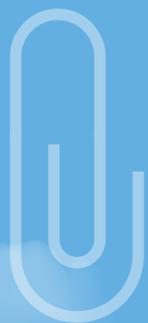
Arte-Doke über trans*-Männer, die ihre gesellschaftliche und politische Situation reflektieren (verschiedene Sprachen, dt. Untertitel).

TRANS – I got life

Bietet ehrliche Einblicke in das Lebensgefühl von trans*-Menschen und in die komplexen psychischen, hormonellen und chirurgischen Aspekte ihrer Transition.



- [PLUS Mannheim](#)
- [Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.](#)
- [DGTI Ausweis](#)
- [Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf](#)
Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin.



Weiterführende Informationen

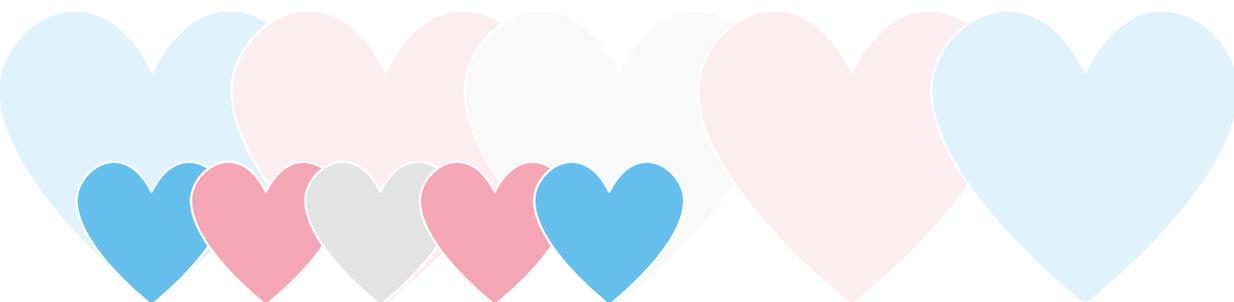
Kommunikationsplan



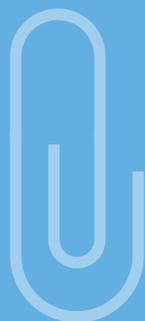
Beispiel Kommunikationsplan



Datum	Wer wird informiert	Wie	Durch wen
TT/MM/JJJJ	Betriebsrat	Telefonat	HRBP
TT/MM/JJJJ	Gruppenleitung	Mail	Teamleitung
TT/MM/JJJJ	Team	Teammeeting	Teamleitung + trans*-Person
TT/MM/JJJJ	Abwesende Mitarbeiter_innen	per Mail	Teamleitung
TT/MM/JJJJ	Schnittstellenpartner*	per Mail	Teamleitung + trans*-Person
TT/MM/JJJJ
TT/MM/JJJJ



*Zuvor Liste erstellen von anderen Kolleg_innen, internen Partnern, Kund_innen, externe Partner, etc.



Weiterführende Informationen

Kommunikation der Führungskraft



Kommunikation der Führungskraft



Wird seitens der Führungskraft dazu an Kolleg_innen kommuniziert, ist es sinnvoll, in dieser Kommunikation die Unterstützung der trans*-Person zu unterstreichen, um ein Zeichen zu setzen.

Weiterführende BASF Informationen zu LGBT+Friends¹⁾ finden Sie [hier](#).

Kommunikationsbeispiel 1

Wir unterstützen ‚neu gewählter Name‘ vollumfänglich bei der Transition und auch in der anschließenden Zeit. Wie ich es von uns als erfolgreich gewachsenes und erfolgreiches Team kenne, gehe ich davon aus, dass ‚neu gewählter Name‘ von allen mit Wertschätzung begegnet und ab sofort nur noch mit korrektem Namen und Pronomen angesprochen wird. Gleichzeitig steht meine Tür für alle Kolleg_innen mit Gesprächsbedarf jederzeit offen. Ich bedanke mich im Vorfeld für die konstruktive Zusammenarbeit und den Zusammenhalt des Teams.

Wir wünschen unserem_unserer Kolleg_in einen guten Start und weiterhin viel Erfolg bei ihren Aufgaben.

Kommunikationsbeispiel 2

Generationen, ethnische und kulturelle Hintergründe, persönliche Fähigkeiten und Erfahrungen, religiöse Einstellungen und nicht zuletzt sexuelle Orientierungen und Identität der Teammitglieder – das alles macht die Diversität eines Teams aus. Je bunter das Team, desto freier fühlen sich alle, desto besser kann sich Kreativität entfalten. Dies unterstützen wir bei [OD].

Heute möchten wir Sie informieren, dass unser_e Mitarbeiter_in [alter Vorname] [Nachname], [Einheit], transident lebt und dies nun auch am Arbeitsplatz sichtbar werden wird. Bei der Umsetzung der Entscheidung erhält unsere_r wertgeschätzte_r Kolleg_in [neuer Vorname] [Nachname] unsere volle Unterstützung. Sprechen Sie Ihre Kollegin [neuer Vorname] [Nachname], den [Einheit] Gruppenleiter, [Vorname] [Nachname], den Vertrauensmann, [Vorname] [Nachname], oder den Laborteamleiter, [Vorname] [Nachname], offen an.

Wir wünschen unserem_unserer Kolleg_in einen guten Start und weiterhin viel Erfolg bei ihren Aufgaben.

¹⁾ Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender

A vertical rainbow flag with six horizontal stripes of equal width: red at the top, followed by orange, yellow, green, blue, and purple at the bottom. The text "#BASFpride" is centered horizontally and vertically, with the top half of the text overlapping the yellow stripe and the bottom half overlapping the green stripe. The text is white and in a bold, sans-serif font.

#BASFpride