

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1098

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1098](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1098)



### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

## Wie plane ich mein Coming-out?

Ein gelungenes Coming-out am Arbeitsplatz ist für Sie und alle Beteiligten von grossem Nutzen: Sie selbst können Ihre Geschlechtsidentität ungehindert leben und aufgrund wachsender Zufriedenheit die Arbeit effizient erledigen, das Betriebsklima bleibt intakt und vor allem bleibt Ihnen die Suche einer neuen Anstellung oder gar (vorübergehende) Arbeitslosigkeit erspart.

Heute verlaufen bereits drei Viertel aller Coming-out's positiv. **Zur Unterstützung sind in dieser Broschüre Aspekte aufgelistet, an denen Sie sich bei der Planung des Coming-out's orientieren können. Aber: Jeder Prozess verläuft individuell!** Sie bestimmen den Ablauf und das Tempo!

### Grundlegendes

- Es ist in der Regel einfacher, das Coming-out im bestehenden Arbeitsverhältnis durchzuführen als während der Transition eine neue Stelle zu finden.
- Ihr\_e Arbeitgeber\_in hat eine gesetzliche Fürsorgepflicht (OR Art 328 ff.).
- Es steht Ihnen zu, entsprechend Ihrer Geschlechtsidentität behandelt zu werden (z.B. Anrede, Benützung der Toilette).
- Nicht amtliche Dokumente können bereits vor der amtlichen Namensänderung auf Ihren neuen Namen ausgestellt werden, inkl. Arbeitsvertrag und Arbeitszeugnisse.
- Menschen aus dem Arbeitsumfeld ahnen oft nicht, dass Sie trans\* sind. Erfahrungsgemäss zeigen sich dennoch viele offen gegenüber Transpersonen.
- Rechtfertigen Sie sich nicht: Involvieren Sie Ihre Mitmenschen statt nur zu informieren!

### Die richtige Vertrauensperson wählen

Wenn vorhanden, wenden Sie sich als erstes an ein\_n Diversity- oder ein\_n Personalverantwortliche\_n. In kleineren Organisationen kann es die Personal-, Standort- oder Geschäftsleitung sein. Vereinbaren Sie per E-Mail ein Gespräch mit dem Betreff «persönliches Anliegen». Weisen Sie darin noch nicht auf das Thema «Transition» hin.

### Überlegen Sie vor dem Gespräch:

- Was möchten Sie Ihre\_r Gesprächspartner\_in bei Ihrem Erstgespräch mitteilen?
- Welche Fragen könnte Ihr Gegenüber Ihnen stellen? Bereiten Sie sich darauf vor.
- Überlegen Sie sich mögliche Lösungen, falls im Gespräch Bedenken geäussert werden.

Es kann hilfreich sein, Ihre vorbereitenden Überlegungen mit einer **Fachperson im Bereich Trans\*** zu besprechen.

### Das Erstgespräch

- Erscheinen Sie in gewöhnlicher (Arbeits-)Bekleidung.
- Teilen Sie Ihre\_r Gesprächspartner\_in Ihre Transidentität und die damit verbundenen Anliegen mit.
- Besprechen Sie die aktuelle Situation: Gibt es Eingeweichte? Gerüchte?
- Räumen Sie dem Gegenüber Zeit ein, um Ihr Coming-out fassen zu können. Warten Sie Reaktionen ab. Bei Unsicherheiten reagieren Sie am besten mit Offenheit und zeigen mögliche Lösungen auf. Voreiliges Abwehrverhalten ist meist kontraproduktiv.
- Beachten Sie, dass Ihr Gegenüber sich u.U. nur wenig mit dem Thema Trans\* befasst hat. Sie können dazu auch eine Informationsbroschüre mitbringen.
- Besprechen Sie gemeinsam das weitere Vorgehen.

### Involvieren Sie Ihre\_n Chef\_in!

Beziehen Sie Ihre\_n Vorgesetzte\_n ein:

- Ihre Vorgesetzten stehen für Sie ein.
- Vorgesetzte nehmen eine Vorbildfunktion ein: Nennen diese Sie beim richtigen Namen und Pronomen, werden es die Mitarbeitenden ihnen gleich tun.
- Mobbing ist unwahrscheinlicher, wenn Fehlinformationen und Unwissenheit bei Mitarbeitenden vermieden werden können. Outen Sie sich nach Möglichkeit zuerst bei den Vorgesetzten, nicht bei Kolleg\_innen.

# Das Coming-out im Betrieb

Das Coming-out gegenüber Kolleg\_innen kann in Form eines Meetings stattfinden. Wichtig ist die Anwesenheit Ihre\_r Vorgesetzten (vgl. «Involvieren Sie Ihre\_n Chef\_in!»). Ihre Anwesenheit wird empfohlen, doch entscheiden Sie, ob und in welchem Erscheinungsbild Sie anwesend sind. Unsere Empfehlung hierfür: im «gewohnten» Erscheinungsbild.

## Beim Coming-out sollte thematisiert werden:

- Was ist trans\*?
- Kommentare und Fragen der Anwesenden.
- Kommunizieren, dass Sprechzeiten nach dem Meeting bestehen, in denen weitere Fragen geklärt werden können. Aber auch, dass negative Kommentare nicht geduldet werden.
- Per wann Sie mit welchem Namen und Pronomen angesprochen und schriftliche Namensänderungen vollzogen werden.
- Weitere interne/externe Coming-out-Schritte.

## Nicht vergessen: Abschluss des Coming-out

Kommen Sie während einiger Zeit in mindestens monatlichen Abständen mit Ihrer Ansprechperson zusammen, um Ihre und die Stimmung im Team zu besprechen:

- Sind unvorhergesehene Probleme aufgetreten?
- Bestehen intern oder extern Erklärungs- bzw. Handlungsbedarf?
- Soll eine externe Trans\*Fachperson beigezogen werden?

## Weitere Infos unter:

Transgender Network Switzerland  
Geschäftsstelle  
Monbijoustrasse 73  
3007 Bern  
www.tgns.ch  
info@tgns.ch  
+41 (0)31 372 33 44



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Département fédéral de l'intérieur DFI  
Dipartimento federale dell'interno DFI

**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG**  
**Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG**  
**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU**  
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz  
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité  
Aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi