

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN HAMBURG
FAKULTÄT WIRTSCHAFT UND SOZIALES
DEPARTMENT SOZIALE ARBEIT
BACHELOR OF ARTS SOZIALE ARBEIT

**NICHT-BINÄRE* ARBEITNEHMER*INNEN IN
GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN ANGEBOTEN DER
SOZIALEN ARBEIT**

BACHELOR-THESIS

TAG DER ABGABE: 17.10.2022

VORGELEGT VON: MARISA GASHI



BETREUENDE PRÜFER*IN: PROF.*IN DR.*IN ANNE VOGELPOHL

ZWEITE PRÜFER*IN: M.A. LAURA RÖHR

INHALTSVERZEICHNIS

1	<u>EINLEITUNG</u>	1
2	<u>GESCHLECHTER UND DIE SOZIALE ARBEIT</u>	3
2.1	FORSCHUNGSSTAND	3
2.2	GESCHLECHT ALS GEGENSTAND	4
2.2.1	GESCHLECHTERTHEORIEN	4
2.2.2	HETERONORMATIVITÄT	6
2.2.3	COMING OUT	8
2.2.4	GESCHLECHTERVIELFALT	9
2.3	GESCHLECHTERACHTUNG IN DER SOZIALEN ARBEIT	11
2.3.1	ETHISCHES SELBSTVERSTÄNDNIS	11
2.3.2	AKTUELLE RECHTSLAGE	12
2.3.3	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ANGEBOTE	13
2.4	ZUSAMMENFASSUNG	14
3	<u>METHODISCHES VORGEHEN</u>	14
3.1	ERHEBUNGSINSTRUMENT	15
3.2	STICHPROBENZIEHUNG	16
3.3	FELDZUGANG	17
3.4	DURCHFÜHRUNG	17
3.5	TRANSKRIPTION	18
3.6	AUSWERTUNGSINSTRUMENT QUALITATIVE INHALTSANALYSE	18
4	<u>ERGEBNISSE</u>	20
4.1	DARSTELLUNG DER BEFRAGTEN PERSONEN	21
4.2	UMGANG MIT DEM EIGENEN GESCHLECHT	22
4.2.1	BEFÜRCHTUNGEN	22
4.2.2	STRATEGIEN	24
4.2.3	SCHWIERIGKEITEN	25
4.2.4	BEDARFE	26
4.3	UMGANG DER KOLLEG*INNEN MIT NICHT-BINARITÄT*	27
4.3.1	UNGÜNSTIG	27
4.3.2	UNTERSTÜTZEND	29
4.4	UMGANG DER KLIENT*INNEN MIT NICHT-BINARITÄT*	30
4.4.1	UNGÜNSTIG	30
4.4.2	UNTERSTÜTZEND	31
4.4.3	SONSTIGES	32
5	<u>DISKUSSION</u>	32
5.1	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	32
5.2	DISKUSSION DER ERGEBNISSE	36
5.3	BEANTWORTUNG DER LEITFRAGE	40
6	<u>FAZIT</u>	41

LITERATURVERZEICHNIS	I
ANHANG	IV
EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	LXXIV

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1 HETEROSEXUELLE MATRIX	7
TABELLE 2 ERGEBNISSE ZUM EINFLUSS DES COMING OUTS AUF DEN UMGANG MIT NICHT-BINARITÄT*	34
TABELLE 3 ERGEBNISSE ZUM EINFLUSS DES COMING OUTS AUF DEN UMGANG VON KOLLEG*INNEN UND KLIENT*INNEN MIT NICHT-BINARITÄT*	35

ABKÜRZUNGEN

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.
FLINTA*	Frauen, Lesben, Inter*, Nicht-Binär*, Trans*, Agender
LSVD	Lesben- und Schwulenverband Deutschland
MINTA*	Mädchen, Inter*, Nicht-Binär*, Trans*, Agender
TERF	Trans* ausschließende radikale Feminist*innen

Nach zwei Jahren, in denen ich an einem wöchentlich stattfindenden Mädchentag in einer Jugendeinrichtung tätig war, habe ich mich gegenüber meiner Kollegin als nicht-binär* geoutet. Ihr Umgang damit war wertschätzend, sodass die Befürchtungen, die im Vorfeld bestanden, nicht bestätigt wurden. Anders war es jedoch bei einer nicht-binären* Person aus meinem Umfeld, die ebenfalls in einer geschlechtsspezifischen Einrichtung tätig war. Die Erfahrungen waren sehr unterschiedlich, weshalb sich mir die Frage stellte, inwieweit eine Auseinandersetzung mit Nicht-Binarität* in der Sozialen Arbeit stattfindet. Seit Jahrzehnten erfolgen Auseinandersetzungen mit Geschlechtern sowohl in der Theorie als auch in der Praxis der Sozialen Arbeit. Hieraus resultierten die geschlechtsspezifischen Angebote und Einrichtungen. (vgl. Sabla und Plößer 2013, 9ff.) Bedingt durch das binär konstruierte Geschlechtersystem, richten sich jene geschlechtsspezifischen Einrichtungen jedoch überwiegend an weibliche oder männliche Personen (vgl. Wallner 2013, 61ff.). Dennoch gibt es die Personen, wie die Person aus meinem Umfeld und mich, die nicht in das binäre Geschlechtersystem von Mann und Frau hineinpassen und trotzdem in diesen Einrichtungen tätig sind.

Der Begriff von Nicht-Binarität* ist erst in den letzten Jahren präsenter geworden, sodass sich der aktuelle Forschungsstand, vor allem im deutschsprachigen Raum, auf wenige Veröffentlichungen beschränkt. Gleichzeitig weist die steigende Anzahl der Veröffentlichungen zum Thema nicht-binäre* Personen auf die Relevanz der Thematik hin. Die bisherigen Auseinandersetzungen mit nicht-binären* Personen innerhalb geschlechtsspezifischer Angebote der Sozialen Arbeit finden, wenn überhaupt, überwiegend in Bezug auf Klient*innen statt. Da nicht-binäre* Personen in der Sozialen Arbeit tätig sind, ist es unumgänglich, sich der Thematik von nicht-binären* Arbeitnehmer*innen wissenschaftlich anzunähern. Aufgrund dessen widmet sich diese Thesis der Erforschung von Erfahrungen nicht-binärer* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Angeboten der Sozialen Arbeit. Ziel dieser Arbeit ist, einen Einblick in das Thema zu erlangen und dabei herauszufinden, inwiefern der Zeitpunkt des Coming Outs der nicht-binären* Arbeitnehmer*in den Umgang mit Nicht-Binarität* innerhalb des geschlechtsspezifischen Angebots beeinflusst.

Hinsichtlich des geringen Forschungsstands erfordert die Beantwortung der Frage eine empirische Auseinandersetzung. Diese erfolgt mittels qualitativer Interviews. Der Gegenstand ist die Erfahrung als nicht-binäre* Arbeitnehmer*in. Daher sind diese unmittelbar für Aussagen heranzuziehen. Das bedeutet, dass die nicht-binären* Arbeitnehmer*innen als Expert*innen der Thematik und demzufolge als Interviewpartner*innen zu verstehen sind. Es

bedarf aufgrund der Komplexität der Thematik einer theoretischen Heranführung. Zu diesem Zweck werden Begriffe erläutert, die das Grundverständnis für den empirischen Teil bilden.

Diese Thesis ist in vier Hauptkapitel gegliedert. Kapitel 2 bildet die theoretische Einführung und beginnt mit einem ausführlicheren Einblick in den Forschungsstand. Es folgt eine Erläuterung dessen, was unter Geschlecht zu verstehen ist. Hiermit wird die Einordnung der Mehrheitsgesellschaft und die der nicht-binären* Personen in Geschlechtertheorien ermöglicht. Nachfolgend werden relevante Begriffserklärungen, wie die des Coming Outs und eine kurze Übersicht von Geschlechtervielfalt aufgezeigt, um ein Verständnis von nicht-binären* Geschlechtern zu bewirken. Ziel der theoretischen Einführung ist, zu einem späteren Zeitpunkt, die Ergebnisse aus dem empirischen Teil einordnen zu können. Eine Überleitung in die Soziale Arbeit erfolgt durch ein ethisches Selbstverständnis der Sozialen Arbeit und die rechtliche Lage von Geschlechterachtung. Den Abschluss von Kapitel 2 bildet eine Zusammenfassung, welche den Einstieg in den praktischen Teil erleichtern soll. Daraufhin wird in Kapitel 3 das methodische Vorgehen der qualitativen Forschungsinterviews dargelegt, was die Nachvollziehbarkeit der Datenerhebung schafft. Die erhobenen Ergebnisse in Kapitel 4 beginnen mit einer Vorstellung der befragten Personen. Im Anschluss werden die erhobenen Daten zum Umgang mit Nicht-Binarität* in geschlechtsspezifischen Einrichtungen inhaltlich strukturiert präsentiert. Mit Kapitel 5 folgt die Diskussion, die mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse eingeleitet wird. Diese werden hinsichtlich der forschungsleitenden Frage in Kapitel 5 diskutiert. Abschließend wird die Leitfrage beantwortet.

2 GESCHLECHTER UND DIE SOZIALE ARBEIT

Um eine nachvollziehbare theoretische Verortung zu ermöglichen, wird zunächst der aktuelle Forschungsstand erläutert. Daraufhin wird auf das sozialarbeiterische Selbstverständnis eingegangen, welches dieser Arbeit zugrunde liegt. Hierfür werden ethische Perspektiven erörtert. Dies wird als bedeutend aufgefasst, da sich diese Thesis auf die Soziale Arbeit und den Umgang mit ihren Akteur*innen bezieht. Im Anschluss erfolgt eine theoretische Verortung des Geschlechterbegriffs. Hierfür wird ein Einblick in die Geschlechtertheorien ermöglicht und Begriffe wie Heteronormativität, Coming Out und Diskriminierung werden, aufgrund ihrer Relevanz, erklärt. Zum Schluss dieses Abschnitts werden die Arten der geschlechtsspezifischen Einrichtungen, welche für das weitere Vorgehen bedeutsam sind, expliziert.

2.1 FORSCHUNGSSTAND

Geschlechterforschung ist nicht neu und reicht bis in die Zeit der Antike (vgl. Voß 2010, 28ff.). Auch die Auseinandersetzung mit der (De-)Konstruktion von Geschlecht ist weitreichend. An dieser Stelle ist auf Queer, Gender und Trans* Studies zu verweisen, in denen sich umfassende Forschung zu Geschlechtern finden lässt. Geschlechterforschung findet in unterschiedlichen Disziplinen statt, so auch seit den 1980er Jahren in der Sozialen Arbeit (vgl. Plößer und Sabla 2013, 7). Trotzdem beschränkt sich der deutschsprachige Forschungsstand zu nicht-binären* Arbeitnehmer*innen in der Theorie der Sozialen Arbeit auf wenige Publikationen in den letzten drei Jahren. Die Recherche zu nicht-binären* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen der Sozialen Arbeit führte in die Praxis der Sozialen Arbeit, zu einem Arbeitskreis über trans*inklusive Mädchenarbeit von dem Forschungsprojekt Trans* - Ja Und?!. Der wenig umfangreiche Forschungsstand könnte damit zusammenhängen, dass Nicht-Binarität* in Deutschland erst in den letzten Jahren einen Begriff erhalten hat und dadurch präsenter geworden ist, obwohl sie in der global betrachteten Geschichte keine neue Geschlechterzuordnung darstellt (vgl. Oldemeier 2021, 23f.).

Da auch nicht-binäre* Menschen, unter den Begriff von trans* (Personen, die sich nicht oder teilweise mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren) fallen können und zu trans* weitaus mehr Forschung vorhanden ist, wird nachfolgend auf zwei verschiedene Studien verwiesen, in denen trans* Personen zu ihrer Arbeitssituation befragt wurden. In einer von LesMigraS (2012) herausgegebenen Studie, zu der sich 211 trans* Personen geäußert haben, gaben 8,6% an, am Arbeitsplatz aktiv diskriminiert und 11,9% nicht akzeptiert zu werden. Außerdem gaben 42,9% an, dass ihr Trans*-Sein an den Orten nicht bekannt sei (vgl. LesMigraS 2012, 92ff.). Eine weitere Studie, die im Jahr 2020 von der Agentur der

Europäischen Union für Grundrechte durchgeführt und herausgegeben wurde (zitiert nach LSVD o.D.), an welcher 2750 trans* Personen aus Deutschland teilgenommen haben, zeigte auf, dass „36% der trans* Personen in den letzten 12 Monaten [bei der Jobsuche] Diskriminierung erfahren [haben]. 39% wurden im letzten Jahr am Arbeitsplatz diskriminiert“ (LSVD o.D.). Die beiden Studien weisen auf die Bedeutung der Auseinandersetzung mit Geschlechtervielfalt in Arbeitskontexten und folglich auch in der Sozialen Arbeit hin. Infolgedessen wird sich einer Auseinandersetzung angenähert, indem Interviews mit nicht-binären* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Angeboten geführt werden.

2.2 GESCHLECHT ALS GEGENSTAND

Es erscheint unumgänglich zu definieren, was unter Geschlecht verstanden werden kann, da Geschlecht eine maßgebende Kategorie dieser Arbeit ist, sowohl bei den Arbeitnehmer*innen als auch bei den geschlechtsspezifischen Angeboten. Die Basis dieser Definition soll durch einen Einblick in die Geschlechtertheorien gelegt werden. Des Weiteren wird auf den Begriff Heteronormativität eingegangen, da dieser für den Umgang mit Geschlecht prägend ist. Ausgehend von Heteronormativität wird das Coming Out erläutert und zum Schluss die Geschlechtervielfalt.

2.2.1 GESCHLECHTERTHEORIEN

Der Versuch einer Definition von Geschlecht anhand wissenschaftlicher Ergebnisse, führt zu weitreichenden historischen Theorien und ihren Entwicklungen, aber auch zu geografisch bzw. kulturellen Unterschieden der Definitionen von Geschlecht (vgl. Voß 2018; Oldemeier 2021; Schiappa 2022). Es wird versucht, einen begrenzten Teil dieser Theorien prägnant vorzustellen. Zu Beginn lässt sich Geschlecht als soziale Kategorie charakterisieren (vgl. Bereswill und Ehlert 2018, 32). „Das bedeutet, dass Geschlecht, ähnlich wie Klasse, die Hierarchien, die soziale Ordnung und die sozialen Beziehungen der modernen Gesellschaft prägt“ (ebd.). Seit Mitte des 20. Jahrhunderts finden wissenschaftliche Diskurse um die (De-)Konstruktionen von Geschlecht in der westlichen Forschung statt. In diesen wird auch kritisiert, dass Geschlechter aufgrund ihrer biologischen Festlegungen eine gesellschaftliche Ordnung erhalten, in der Frauen Männern untergeordnet sind. (vgl. Voß 2018, 19ff.) Gegen 1975 bildeten sich die ersten Unterscheidungen der Geschlechterdimensionen, biologisches und soziales Geschlecht, heraus (vgl. Rubin 2011, 33ff.). Der Unterscheidung wird vorgeworfen, nicht zu beachten, dass auch biologisches Geschlecht konstruiert ist (vgl. Butler 1991, 22ff.) und in der Vergangenheit durch verschiedene Theorien definiert wurde (vgl. Voß 2018, 77f.).

Wie bereits erwähnt, reichen Geschlechtertheorien bis in die Antike, da jedoch an dieser Stelle nur ein kleiner Einblick in die Geschlechtertheorien erfolgt, werden diese nicht weiter ausgeführt. Es soll vor dem 18. Jahrhundert, neben anderen Theorien, die Theorie des Ein-Geschlechter-Modells gegeben haben. Demnach sollen alle das gleiche Geschlecht gehabt haben. Bei einigen hätten sich jedoch die Genitalien nach außen gebildet, wohingegen sie bei anderen aufgrund mangelnder Hitze im Körper verblieben seien. Der Mangel an Hitze habe die Personen mit den inneren Genitalien zum unvollkommenen Geschlecht gemacht. (vgl. Voß 2018, 77f.) Nach dem Ein-Geschlechter-Modell folgten einige weitere Theorien und Diskussionen über Geschlechter in der Biologie und Medizin. An dieser Stelle ist zu betonen, dass es keinen deutlichen Übergang von dem Ein-Geschlechter-Modell in das Zwei-Geschlechter-Modell gab. Nach dem 18. Jahrhundert entwickelte sich ein stärkerer Fokus auf das Zwei-Geschlechter-Modell, welches sich auf die Differenzen von Männern und Frauen fokussiert hat. Die Problematik mit dem biologischen Geschlecht ist die Konstruktion dieser Kategorie, welche sich durch das Zuordnen von Differenzen zwischen den Kategorien Mann und Frau ergeben hat. So wurden Merkmale wie Gehirn, Chromosomen und Hormone, die als Spektrum auftreten, nur den beiden Geschlechtern zugeordnet. In biologischen Untersuchungen wurden Annahmen, die auf Zweigeschlechtlichkeit beruhen, durch Beobachtungen überprüft, welche sich ebenfalls an dieser Zweigeschlechtlichkeit orientieren. Dies lässt jedoch außer Acht, dass sich Sozialisation womöglich auch auf das vermeintlich biologische Geschlecht auswirken kann. (vgl. ebd.) Voß schlussfolgerte in diesem Zusammenhang: „[i]n der Gesellschaft gelebte Geschlechterverhältnisse spiegeln sich auch in den biologischen und medizinischen Geschlechtertheorien“ (Voß 2018, 77). Dieser Wandel der Theorien soll an dieser Stelle die Konstruktion von Geschlecht verdeutlichen.

Im weiteren Verlauf wird die Unterscheidung von den verschiedenen Geschlechterdimensionen erläutert, da sie aktuell noch in Gesetzen wie dem Transsexuellengesetz (TSG) und daraus folgend auch in der Medizin, aber auch in anderen Kontexten verwendet wird. In Deutschland bekommen Menschen bei der Geburt ein **zugewiesenes Geschlecht**, welches in das Geburtenregister eingetragen wird. (vgl. Jagiella und Albarzawi 2021) Dieses kann rechtmäßig männlich, weiblich oder seit Januar 2019 durch §45b des Personenstandgesetzes geltend, divers sein (vgl. Bundesgesetzblatt 2018). Das **biologische Geschlecht** sei anhand körperlicher Merkmale definierbar. Hierzu seien primäre und sekundäre Geschlechtsmerkmale, wie Körpergröße, Genitalien, aber auch Chromosomen, Keimdrüsen und Hormone zu nennen. (vgl. Göth und Kohn 2014, 11f.) Für Menschen, deren körperliche Merkmale gesellschaftlicher oder medizinischer Normvorstellung von männlichen oder weiblichen Körpern entsprechen, werden die Begriffe **endo/dyadisch** verwendet, wohingegen für Menschen, bei denen die körperlichen Merkmale

diesen Normvorstellungen nicht entsprechen, der Begriff **inter*** verwendet wird (vgl. Debus und Laumann 2022, 6f.). Des Weiteren gäbe es die **Geschlechtsidentität**, welche das innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht beschreibt (vgl. Göth und Kohn 2014, 12). Bei einigen Menschen stimmt die Geschlechtsidentität mit dem biologischen Geschlecht überein. Der hierfür verwendete Begriff ist **cis**(geschlechtlich). Bei anderen Menschen stimmt das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht nicht oder nur teilweise überein. Dafür wird der Begriff **trans***(geschlechtlich) verwendet. (vgl. ebd.) Das **soziale Geschlecht** umfasst die Geschlechterrolle und den Geschlechtsausdruck. Für das soziale Umfeld ist der Ausdruck einer Person entscheidend. Anhand dessen wird eine Person einer Geschlechtskategorie zugeordnet und dem Geschlecht entsprechend wird Verhalten vom Umfeld erwartet und bewertet. (vgl. ebd., 12f.) Manche Menschen verspüren in diesem Zusammenhang **Dysphorie**, „ein Gefühl von Unwohlsein und Irritation bis hin zu dauerhaft anhaltendem potenziell traumatisierendem Schmerz“ (Debus und Laumann 2022). Dabei ist zwischen körperlicher und sozialer Dysphorie zu unterscheiden (vgl. ebd.). Der Begriff der (Geschlechts-) Dysphorie kommt aus der Medizin und beschreibt das Gefühl einer „Diskrepanz zwischen dem inneren Bild [...] und dem biologischen Körper“ (Rauchfleisch 2017, 433). Die soziale (Geschlechts-) Dysphorie hingegen beschreibt das Gefühl einer Person, wenn ihr ein falsches Geschlecht zugeschrieben wird, beispielsweise durch Anreden oder das Verwenden falscher Pronomen (vgl. Debus und Laumann 2022, 6).

Obwohl bis hierhin die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht erläutert wurden und auch weiterhin verwendet werden, basiert diese Thesis auf der Theorie, dass alle Geschlechterdimensionen konstruiert sind (vgl. Butler 1991, 22f.), sodass nicht zwischen den Dimensionen unterschieden wird. Das bedeutet, dass nur der Begriff Geschlecht verwendet wird und hiermit alle Dimensionen einbegriffen sind. Grund hierfür ist, dass mit der Trennung dieser Dimensionen eine „>>Naturalisierung<< der Zweigeschlechtlichkeit [...] mit den daran gebundenen unterschiedlichen Rechten und Privilegien für Frauen und Männer“ (Rauchfleisch 2019, 68) gerechtfertigt wird.

2.2.2 HETERONORMATIVITÄT

Einen Teil der Geschlechtertheorien bildet auch die Heteronormativität. Eine Einführung in den Begriff der Heteronormativität soll sowohl eine Verortung der Mehrheitsgesellschaft in die Thematik der Geschlechtertheorien ermöglichen als auch die Verortung nicht-binärer* Personen. Der Begriff von Heteronormativität ist umstritten und wird nicht einheitlich verwendet (vgl. Wagenknecht 2017, 18). Die unterschiedliche Verwendung des Begriffs zeigt sich unter anderem darin, dass Heteronormativität ein Konzept ist, welches die gesellschaftliche Ordnung beschreibt und gleichzeitig selbst „Gegenstand politischer und theoretischer

Auseinandersetzung“ (Kapeer 2015, 26) und somit dynamisch ist. Für den weiteren Verlauf wird die Definition von Heteronormativität verwendet, welche das Konzept einer gesellschaftlichen Ordnung, die auf dem Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit von Mann und Frau beruht, beschreibt. Innerhalb des Konzepts wird davon ausgegangen, dass das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht, das biologische Geschlecht, die Geschlechtsidentität und die sexuelle und romantische Anziehung innerhalb der Zweigeschlechtlichkeit übereinstimmen (siehe Tabelle 1). (vgl. Wagenknecht 2017, 18ff.; Butler 1991, 22ff.) In dieser Übereinstimmung identifizieren sich Menschen, die bei der Geburt ein männliches Geschlecht zugeschrieben bekommen haben und deren biologisches Geschlecht männlich ist als Männer. Menschen, die bei der Geburt ein weibliches Geschlecht zugeschrieben bekommen haben und deren biologisches Geschlecht weiblich ist, identifizieren sich demnach als Frauen. Die sexuellen und romantischen Orientierungen sind dabei auf das jeweils andere Geschlecht gerichtet. (vgl. Butler 1991, 22ff.)

Tabelle 1 Heterosexuelle Matrix

	Mann	Frau
Bei Geburt zugewiesen	männlich	weiblich
Biologisches Geschlecht	männlich	weiblich
Geschlechtsidentität	Mann	Frau
Sexuelle und romantische Anziehung zu	Frauen/feminine Personen	Männer/maskuline Personen

Quelle: eigene Darstellung nach Butler 1991, 22ff.

Diese dargestellte Übereinstimmung wird in der Gesellschaft als ‚die Norm‘ anerkannt. Das bedeutet „Heteronormativität wirkt als soziales Denk-, Verhaltens- und Ordnungssystem und findet sich in fast allen Bereichen des täglichen Lebens wieder“ (Göth und Kohn 2014, 17). Demnach richten sich Strukturen, Institutionen und individuelle Gedanken und Handlungen an eine zweigeschlechtliche, heterosexuelle Norm. Dies äußert sich im individuellen Umgang von Personen beispielsweise darin, dass Personen in der Regel davon ausgehen, dass ihr Gegenüber männlich oder weiblich und heterosexuell sei. Diese Annahme beruht auf den gesammelten Erfahrungen innerhalb heteronormativer Strukturen und passiert unbewusst, sie ist somit internalisiert. (vgl. Göth und Kohn 2014, 17f.) Heteronormativität umfasst daher weitaus mehr als nur die Annahme der heterosexuellen Orientierung und Cisgeschlechtlichkeit des Gegenübers. Heteronormativität beschreibt Macht- und Ordnungsverhältnisse, also gesellschaftliche Strukturen, basierend auf Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit, die gelebt und reproduziert werden. Ein bedeutender Teil von Heteronormativität ist die Normalisierung dieser Strukturen. (vgl. Fütty 2019, 45ff.) Eine Abweichung von dieser Norm

erzeugt eine Konfrontation mit dem Konstrukt der Heteronormativität. Die Auswirkungen dieser Konfrontation können sich unterschiedlich äußern (vgl. Rauchfleisch 2019, 66ff.).

„Es ist die Angst vieler Cismenschen, in der Gewissheit, dass es zwei – und nur zwei – Geschlechter gibt, erschüttert zu werden. Wann immer diese tief in unserer westlichen Kultur verankerte >>Selbstverständlichkeit<< infrage gestellt wird, tritt Irritation auf. Irritation muss zwar nicht zwangsläufig Ablehnung zur Folge haben, sondern kann auch zu Neugier und Interesse an der befremdlich erscheinenden, nicht in das übliche Wahrnehmungsraster passenden Wahrnehmung führen. Die Stigmatisierung und Marginalisierung bis hin zu manifester Gewalt [...], wie Trans*menschen sie in unserer Gesellschaft erleben, zeigen indes, dass die Infragestellung der Binarität der Geschlechter von vielen Cismenschen offenbar als so bedrohlich erlebt wird, dass keine Neugier und kein Interesse am »Fremden« entstehen, sondern die Reaktion von Aggressivität geprägt ist.“ (Rauchfleisch 2019, 66)

Durch Heteronormativität wird eine Rechtfertigung diskriminierender Handlungen gegenüber Menschen, die dieser Norm nicht entsprechen, ermöglicht. (vgl. Fütty 2019, 45ff.) Aufgrund dessen, dass auch nicht-binäre* Menschen nicht dieser Norm entsprechen, ist es bedeutend, sich der Heteronormativität in der Mehrheitsgesellschaft bewusst zu werden. Denn nicht-binäre* Menschen sind aufgrund ihrer nicht-heteronormativen Position in der Gesellschaft besonders von diskriminierenden Handlungen bedroht. Dies begründet sich darin, dass Menschen durch die alleinige Existenz von nicht-binären* Personen mit der Infragestellung der Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit konfrontiert sind. (Rauchfleisch 2019, 67f.)

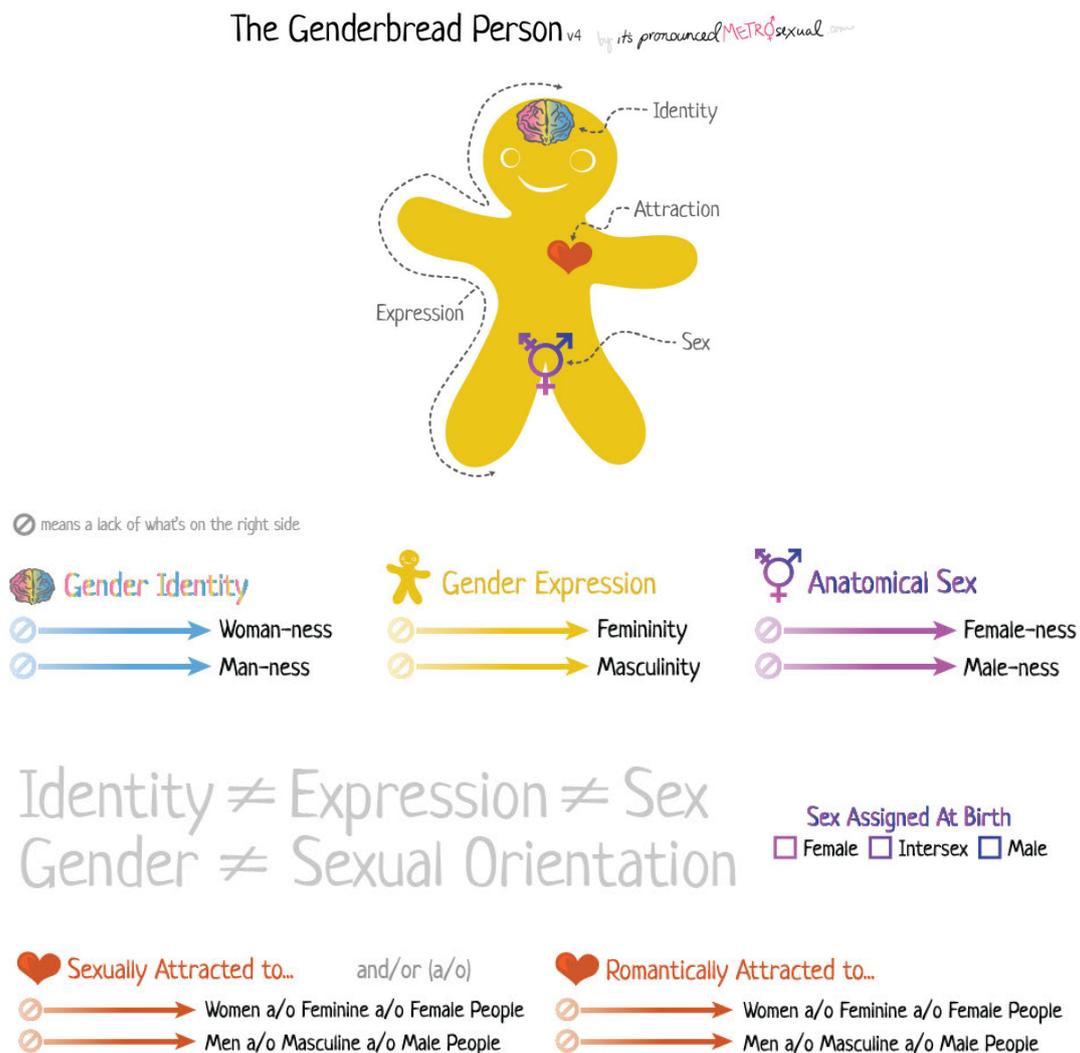
2.2.3 COMING OUT

Bedingt durch die Heteronormativität erwartet die Mehrheitsgesellschaft von Personen, dass sie sich heterosexuell und cisgeschlechtlich entwickeln (vgl. Göth und Kohn 2014, 22). Dementsprechend bedarf es eines Zeitpunktes oder eines Prozesses, in dem eine Person feststellt, dass sie hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts von der Heteronormativität abweicht. Dieser innerlich stattfindende Prozess wird inneres Coming Out genannt. Das äußere Coming Out hingegen ist das Äußern dieser Abweichung gegenüber anderen Personen. Das innere und äußere Coming Out bedingt sich gegenseitig und findet als lebenslange Entwicklung statt, da Personen immer wieder mit Heteronormativität konfrontiert werden und in die Position gebracht werden, ein Outing zu haben. (vgl. Göth und Kohn 2014, 23) Der Zeitpunkt des Coming Outs wird durch verschiedene innere und äußere Wirkfaktoren bedingt. „Bei allen Schritten nach außen, bei allen sozialen Ereignissen, unabhängig davon, ob sie eigen- oder fremdinitiiert sind, macht es einen großen Unterschied, wie klar und innerlich gefestigt die betreffende Person zu diesem Zeitpunkt ist“ (ebd.). Dieses Gefestigt-Sein einer Person kann Auswirkungen auf den weiteren Umgang mit möglichen negativen Erfahrungen haben und kann den Zeitpunkt sowohl des inneren als auch des

äußeren Coming Outs um mehrere Jahre zeitlich verzögern (vgl. ebd.). In dieser Thesis wird sich auf das äußere Coming Out fokussiert, sodass der Begriff des Coming Outs im weiteren Verlauf nur das äußere Coming Out meint.

2.2.4 GESCHLECHTERVIELFALT

Abbildung 1: The Genderbread Person



Quelle: Killermann 2017

Obwohl bei dem Geschlechterbegriff alle Dimensionen als eins gefasst werden, wird nochmal auf die Aufteilung eingegangen, da sich aus dieser Aufteilung auch unterschiedliche Selbstbezeichnungen für die Geschlechtervielfalt herausgebildet haben, die Verwendung finden. Für die Erläuterung der Geschlechtervielfalt wird die Abbildung 1 zur Hilfe genommen. Die Genderbread Person ist eine englischsprachige Illustration einer Lebkuchenperson des Aktivisten Sam Killermann. Die Darstellung bildet die unterschiedlichen Geschlechterdimensionen, die in Kapitel 2.3.2 ausgeführt werden, ab. Die verschiedenen

Dimensionen, Geschlechtsidentität (gender identity), Geschlechtsausdruck (gender expression), biologisches Geschlecht (anatomical sex), sexuelle (sexually attracted to...) und romantische (romantically attracted to...) Orientierung, werden jeweils als Spektren aufgezeigt. Diese Spektren werden durch jeweils zwei verschiedene Pfeile für jede Dimension dargestellt. Ein Spektrum besteht auf der einen Seite aus dem Fehlen der jeweiligen Dimension und auf der anderen Seite je nach Pfeil Weiblichkeit/Femininität oder Männlichkeit/Maskulinität. Menschen verorten sich unterschiedlich auf den verschiedenen Spektren. Von den unterschiedlichen Verortungen zu Geschlechtern und sexuellen und romantischen Orientierungen hat sich eine Vielfalt von Bezeichnungen entwickelt. Die unterschiedlichen Begriffe können sich sowohl auf nur eine als auch gleichzeitig auf mehrere Dimensionen beziehen. Einige Begriffe sind historisch durch Pathologisierung und/oder Aneignung geformt. Sie waren und sind partiell umstritten und infolgedessen nicht einheitlich. (vgl. Debus, Laumann 2020; Rauchfleisch 2017). Im Folgenden werden für die Thesis relevante Selbstbezeichnungen erläutert.

Der Begriff **trans*** beschreibt, dass Menschen sich nur teilweise oder gar nicht mit dem zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Trans* wird als Adjektiv verwendet und umfasst verschiedene Geschlechter (vgl. Trans*Inter*Beratungsstelle o.D.). Personen, die sich als trans* identifizieren, können binär, also männlich, weiblich oder nicht-binär* sein und sie können sowohl endo/dyadisch als auch inter* sein. **Nicht-binär*** (nichtbinär, nonbinary, non-binär, enby) beschreibt, dass Menschen sich auf den Spektren von Geschlecht nicht männlich oder weiblich verorten oder aber auch dazwischen oder abwechselnd auf verschiedenen Spektren. (vgl. ebd.) Für die Beschreibung dieser Spektren gibt es beispielsweise Begriffe wie genderqueer oder genderfluid. **Genderfluid** beschreibt dabei den Wechsel innerhalb der Spektren. **Genderqueer** hingegen ist ein Begriff, der sowohl den Wechsel umfassen kann als auch Nicht-Binarität*. (vgl. Debus, Laumann 2020, 8) Manche Personen, denen bei der Geburt kein weibliches Geschlecht zugewiesen wurde, verwenden **trans*feminin**, um zu beschreiben, dass sie in ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihrem Ausdruck weiblich oder teilweise weiblich sind. **Trans*maskulin** wird demnach von manchen Personen verwendet, um zu beschreiben, dass deren bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht nicht männlich ist und sie in ihrer Geschlechtsidentität und/oder ihrem Ausdruck männlich oder teilweise männlich sind. (vgl. Trans*Inter*Beratungsstelle o.D.) Menschen, die sich keinem Geschlecht zuschreiben, verwenden unter anderem auch **agender** als Bezeichnung (vgl. Debus, Laumann 2020, 1).

2.3 GESCHLECHTERACHTUNG IN DER SOZIALEN ARBEIT

Anschließend an die Verortung der Geschlechterbegriffe gilt es, diese in die Soziale Arbeit einzuordnen. Hierfür werden ethische und rechtliche Perspektiven erläutert. Zum Schluss wird darauf eingegangen, welchen Zweck geschlechtsspezifische Angebote in der Sozialen Arbeit erfüllen.

2.3.1 ETHISCHES SELBSTVERSTÄNDNIS

Soziale Arbeit ist laut dem Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. „aus ethischen Gründen eine Menschenrechtsprofession“ (DBSH 2014, 5). Sie ist „eine der Professionen, die dadurch gekennzeichnet sind, dass sie am ehesten mit vulnerablen Gruppen in Kontakt kommen und zudem gefährdet sind, selbst Menschenrechte im Rahmen ihrer Tätigkeit zu verletzen“ (Prasad 2018, 37ff.). Während Soziale Arbeit mit vulnerablen Gruppen arbeitet, ist sie gleichzeitig „keine neutrale Akteurin, sondern reproduziert gesellschaftliche Normen“ (Groß 2021, 55). Dies tut sie „durch die Handlungen der Fachkräfte durch Benennung und Auslassung in Theorien, Konzeptionen, Methoden und Dokumentationen auf der Grundlage verinnerlichter Elemente des gesellschaftlichen Ordnungsgefüges.“ (ebd.). Hinsichtlich der übergeordneten Thematik von Geschlecht in der Sozialen Arbeit „verbleibt es in der Reflexionsbereitschaft von Forschenden und Fachkräften, ob und inwiefern Sexualitäten und Geschlechter Raum zur Entfaltung erhalten und Unterstützung erfahren oder ob sie begrenzt [...] bleiben“ (ebd.). Um einen sensiblen Umgang mit Menschen zu ermöglichen, hat der DBSH Grundsätze des beruflichen Handelns formuliert, wovon ein Ausschnitt nachstehend dargestellt wird:

„1.4. Die Professionsangehörigen ermöglichen, fördern und unterstützen durch ihr professionelles Handeln in wertschätzender Weise Menschen zu ihrer Selbstbestimmung und Teilhabe. Daraus ergibt sich die Verpflichtung zur Stärkung und Befreiung der Menschen.

1.5. Die Professionsangehörigen begegnen den Menschen mit Respekt und schützen die Menschen vor Angriffen, Schikanen, menschenunwürdigen Interventionen und Aktionen.

1.6. Die Professionsangehörigen distanzieren sich von Gewalt.“ (DBSH 2014, 33)

Bezüglich der Haltung gegenüber Berufskolleg*innen wurde unter anderem folgendes festgehalten:

„4.1. Die Professionsangehörigen begegnen Berufskolleg_innen in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern mit Wertschätzung und Anerkennung. [...]

4.3. Die Professionsangehörigen verpflichten sich, fachliches Handeln untereinander einzufordern und sind bereit, sich kollegial beraten zu lassen und konstruktive Kritik zu üben und zu nutzen.

4.4. Die Professionsangehörigen machen Kolleg_innen darauf aufmerksam, wenn berufsethische Grundsätze verletzt werden. [...]“ (ebd., 34).

Es wird deutlich, dass in der Sozialen Arbeit der Anspruch besteht, sich an Menschenrechte und an ethische und moralische Werte zu halten. Das bezieht sich vorwiegend auf Klient*innen, da die Soziale Arbeit von Machtstrukturen zwischen Sozialarbeitenden und Klient*innen geprägt ist (vgl. DBSH 2014, 26). Das bedeutet, es herrscht eine gewisse Verantwortung von Sozialarbeitenden gegenüber Klient*innen, da diese in der Regel diejenigen sind, die auf Unterstützung angewiesen sind (vgl. ebd.). Dieses Selbstverständnis der Profession, Menschen zur Selbstbestimmung zu verhelfen und ihnen mit Respekt zu begegnen, wird innerhalb der Thematik, welche sich auf die Arbeitnehmenden in der Sozialen Arbeit bezieht, als maßgebende Haltung betrachtet. Wenngleich dies diskutabel sein kann, da die Machtstrukturen zwischen den Sozialarbeitenden keinesfalls denen innerhalb der Arbeit mit den Klient*innen gleichzusetzen sind, wird der Anspruch an diese menschenachtende Haltung aus der Tatsache begründet, dass Sozialarbeitende auch Teil der Gesellschaft sind. Folglich können auch Sozialarbeitende von Nichtachtung der Menschenrechte und Gewalt in der Gesellschaft und somit innerhalb des Arbeitsumfelds betroffen sein.

2.3.2 AKTUELLE RECHTSLAGE

Zur Erweiterung des sozialarbeiterischen Selbstverständnisses wird an dieser Stelle auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hingewiesen, welches den Schutz vor illegitimer Diskriminierung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale regelt. Laut §21 Absatz 1-2 AGG können Menschen, die aufgrund von in §1 AGG genannten Merkmalen Benachteiligungen erfahren, Ansprüche geltend machen, diese Benachteiligung zu beseitigen oder dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen. In §1 AGG wird unter anderem Geschlecht als Merkmal genannt. Demzufolge ist sowohl die mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierung von Menschen, unter anderem aufgrund ihres Geschlechts, verboten (§21 Absatz 1-2 AGG). Diskriminierung kann als komplexes soziales Phänomen aufgefasst werden, welches die Ungleichbehandlung von Menschen beschreibt (vgl. Dieckmann, 153ff.). Da beispielsweise Antidiskriminierungsmaßnahmen auch zu einer Ungleichbehandlung führen, um Diskriminierung entgegenzuwirken, ist zwischen legitimer und illegitimer Diskriminierung zu unterscheiden (vgl. ebd.). Maßgebend für Diskriminierung sind die Merkmale aus §1 AGG, jedoch findet hier ein stetiger politischer Diskurs um die Erweiterung der Merkmale statt (Dieckmann 2017, 153). Die Komplexität ergibt sich aus den verschiedenen Deutungsmöglichkeiten. „Diskriminierung ist erstens ein sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand, zweitens ein Thema gesellschaftspolitischer Aushandlungsprozesse sowie drittens ein juristischer Begriff“ (Dieckmann 2017, 153). Für die folgende Definition von

Diskriminierung wird sich an Dieckmann 2017 orientiert, welche*r einen Fokus auf den sozialwissenschaftlichen Forschungsgegenstand legt. Dieckmann bezieht sich hierfür auf eine Unterscheidung von Diskriminierung auf drei Ebenen: die individuelle, die institutionelle und die strukturelle Diskriminierung. Die individuelle Diskriminierung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung durch Einzelpersonen gegenüber anderen Menschen aufgrund der Zuschreibung bestimmter Merkmale, stattfindet (vgl. ebd., 155). Auf Geschlecht bezogen wäre ein Beispiel, dass eine Person eine nicht-binäre* Person aufgrund ihres Geschlechts trans*feindlich beleidigt, verachtend anschaut oder anderweitig Gewalt ausübt. Die institutionelle Diskriminierung ergibt sich bei Ungleichbehandlung von Menschen durch Institutionen, wie beispielsweise Unternehmen (vgl. ebd.). Ein Beispiel hinsichtlich des Geschlechts wäre, wenn eine nicht-binäre* Person in einer Einrichtung aufgrund ihres Geschlechts nicht angestellt würde. Die strukturelle Diskriminierung liegt vor, wenn Personen durch die gesellschaftlichen Ordnungen und Strukturen, durch Normen und Werte Benachteiligung erfahren (vgl. ebd.). Im Beispiel von nicht-binären* Personen wäre dies etwa, dass Toiletten nur für Männer oder Frauen ausgeschildert sind. Hierbei liegt die Ursache der Diskriminierung in den Normen der Gesellschaft, welche von binären Geschlechtermodellen geprägt ist. Die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung können auch gleichzeitig auftreten und Menschen können aufgrund mehrerer (vermeintlicher) Merkmale gleichzeitig Diskriminierung erfahren (vgl. ebd.).

2.3.3 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ANGEBOTE

Auch unumgänglich scheint eine Erklärung dafür, was geschlechtsspezifische Angebote in der Sozialen Arbeit sind und welchen Zweck sie erfüllen. Geschlechtsspezifische oder geschlechtsbezogene Angebote können unterschiedliche Gründe haben. Die geschlechtsbezogene Pädagogik beispielsweise analysiert Geschlecht und Geschlechterverhältnisse (vgl. Rauw, Drogand-Strud 2013, 227ff.). Ihre Ziele sind die Förderung von „Selbstbestimmung, Entwicklung eines Selbstwertgefühls und Übernahme von Verantwortung“ (ebd.). Beispiele hierfür lassen sich in der Mädchen- oder Jungenarbeit finden. Andere geschlechterbezogene Einrichtungen fungieren als Schutzräume vor sexualisierter und sexueller Gewalt (vgl. Kokits, Thuswald 2015, 83). Hierbei ist „das Ziel, ihren Nutzer_innen Schutz zu bieten vor unterschiedlichen Formen von Gewalt und Unterdrückung, die diese in der patriarchalen Gesellschaft erfahren: Schutz vor sexuellen Übergriffen, vor Dominanz, der Reduktion auf weibliche Rollen, vor Sexismus; in manchen Räumen auch Schutz vor Triggern im Zusammenhang mit Männlichkeit, vor Homophobie und Transphobie“ (ebd., 84). Beispiele für solche Räume in der Sozialen Arbeit sind Frauenhäuser oder andere Frauenprojekte. Viele geschlechtsspezifische Einrichtungen beziehen sich auf Zweigeschlechtlichkeit. Jedoch gibt

es auch hier Diskussionen darüber, für wen diese Räume sind und ob bzw. wie ein Öffnungsprozess erfolgen kann (vgl. ebd.).

2.4 ZUSAMMENFASSUNG

Aus der vorangegangenen theoretischen Einführung in die Thematik geht hervor, dass Geschlecht ein soziales Konstrukt ist (vgl. Butler 1991, 22f.). Ferner ist auch Zweigeschlechtlichkeit, also die Unterscheidung von Mann und Frau, ein Konstrukt, in das nicht alle Menschen hineinpassen können, da Geschlecht sowohl aus biologischen als auch aus sozialwissenschaftlichen Betrachtungen facettenreich ist (vgl. Voß 2018). Dennoch werden Menschen alltäglich mit dieser Kategorie konfrontiert. Für die Menschen, die sich nur zum Teil oder gar nicht mit diesen zweigeschlechtlichen Kategorien identifizieren, haben sich weitere Begrifflichkeiten herausgebildet, um diese Teil- oder Nichtzugehörigkeit benennen zu können. In der Sozialen Arbeit gibt es geschlechtsspezifische Angebote, die darauf ausgelegt sind, diese durch Geschlecht bedingte Hierarchien zu hinterfragen und Individuen zu stärken oder einen Schutzraum vor den Auswirkungen dieser Hierarchien zu bieten (vgl. Kokits, Thuswald 2015, 83). Jedoch beziehen sich die meisten geschlechtsspezifischen Angebote auf Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Wallner, 61ff.). Gleichzeitig stellen sowohl Ethik als auch das deutsche Recht mit dem AGG und dem Grundgesetz die Anforderungen, Menschen hinsichtlich ihres Geschlechts zu akzeptieren, zu respektieren und in ihrer Selbstbestimmung zu achten und zu fördern (vgl. DBSH 2014). Dem könnte jedoch bezüglich Nicht-Binarität* Heteronormativität als Herausforderung gegenüberstehen. Im weiteren Verlauf soll deshalb betrachtet werden, inwiefern sich der Zeitpunkt eines Coming Outs auf den Umgang mit nicht-binären* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Angeboten der Sozialen Arbeit auswirkt.

3 METHODISCHES VORGEHEN

Für die Beantwortung der forschungsleitenden Frage, inwiefern der Zeitpunkt des Coming Outs den Umgang mit dem Geschlecht der nicht-binären* Arbeitnehmer*innen beeinflusst, ist ein ausführlicher Austausch mit betroffenen Personen zielführend und gleichzeitig unumgänglich. Hierfür wird ein linearer Forschungsprozess ausgeschlossen, sodass keine Annahmen im Vorfeld formuliert werden (vgl. Flick 2019, 123). Um eine Untersuchung des Themas zu ermöglichen, welche bewusst die Perspektive der Arbeitnehmer*innen einbringen soll, wird ein exploratives und hermeneutisches Vorgehen gewählt, sodass „die Auseinandersetzung mit dem Feld und darin vorfindliche Empirie <entdeckt> und als Ergebnis formuliert [wird]“ (Flick 2019, 124). Es wird dementsprechend mit qualitativen Forschungsmethoden gearbeitet. Das umfasst in diesem Fall die Erhebung von Daten durch

Exploration des Untersuchungsgegenstands von und mit dessen Subjekten (vgl. Lamnek und Krell 2016, 95f.). Der Erkenntnisgewinn ereignete sich während der Durchführung und Auswertung, sodass anschließend eine theoretische Heranführung der Thematik erfolgt ist und Theorien, welche zum Verständnis der Ergebnisse und der Diskussion benötigt werden, vorgestellt werden konnten. Diese Thesis ist somit als hermeneutischer Prozess zu verstehen, welche zur Verständlichkeit linear ausgelegt wurde. Die methodische Vorgehensweise wird zur Gewährleistung von Transparenz chronologisch dargestellt. Somit beginnt die weitere Ausarbeitung mit der Erläuterung des Erhebungsinstruments und der Stichprobenziehung. Weiter wird der Feldzugang beschrieben und die Durchführung der Datenerhebung offengelegt. Zum Schluss wird das Vorgehen bei den Transkriptionen und das Auswertungsinstrument dargelegt.

3.1 ERHEBUNGSINSTRUMENT

Zur Erhebung der Daten kommt eine Vielzahl qualitativer Methoden in Frage, von denen eine Zusammenführung aus den Verfahren des halbstandardisierten Interviews (vgl. Flick 2019, 203) und des Expert*inneninterviews (vgl. ebd., 214f.) als geeignet identifiziert wurde. Die befragten Personen wurden als Expert*innen ausgewählt. Als Expert*innen werden sowohl die „Biografieträger als Experten [ihrer] selbst“ (Schütze 1986 zitiert nach Flick 2019, 215) als auch Personen mit „bestimmten (professionellen) Erfahrungswissen“ (ebd.) definiert. Die befragten Personen haben die Arbeitserfahrung in Einrichtungen der Sozialen Arbeit mit einem geschlechtsspezifischen Angebot und definieren sich in ihrem Geschlecht als nicht-binär*. Diese Komponenten machen die befragten Personen sowohl zu Expert*innen ihrer selbst als auch zu Personen mit professionellem Wissen (vgl. ebd.). Das Thema wird mit den aus den Expert*inneninterviews gewonnenen Daten exploriert. Der Erkenntnisgewinn gestaltet sich mit der Durchführung der Interviews und der Datenanalyse (vgl. ebd.). Die Personen werden infolgedessen zum selbstständigen Erzählen angeregt, sie können eigene Impulse und Schwerpunkte in der Exploration der Thematik einbringen. Der Anteil des halbstandardisierten Interviews äußert sich in einem groben Leitfaden (siehe Anhang 1), der zur Orientierung dienen soll. Dementsprechend ist im Vorfeld unbekannt, ob sich aus den individuell eingeschlagenen Richtungen analytische Schnittmengen ergeben, mit denen die Vergleichbarkeit der Interviews einhergeht. Auch hierfür soll der Leitfaden eine Möglichkeit bieten, um die ausgewählten Themenbereiche, falls sie nicht im Voraus von den Personen angeschnitten wurden, erfragen zu können. Die Fragen wurden daher bei Bedarf gestellt und nicht der Reihenfolge nach. Es wurde darauf geachtet, dass alles, soweit möglich, aus den Erzählungen der Befragten hervorgeht. Für den Leitfaden (siehe Anhang 1) wurde eine Darstellung von Lamnek und Krell von 2016 als Vorlage verwendet, die im Hauptteil

abgewandelt und angepasst wurde (vgl. Lamnek, Krell 2016: Online-Material). Aufgrund der Sensibilität des Themas wurde vor allem bei der Datenerhebung ein forschungsethischer Anspruch gesetzt (vgl. Flick 2019, 56). Der Diskurs um Ethik in der Sozialforschung ist weitreichend. Dennoch gibt es einige Vorschläge für Ethikcodes, die Nicht-Schädigung, Nutzen, Autonomie und Gerechtigkeit beinhalten (vgl. ebd., 58). Für die Praxis der Forschung kann dies konkret eine informierte Einwilligung mit den Ziele und Methoden sowie die Freiwilligkeit der Teilnahme bedeuten (vgl. ebd., 59). Um dem forschungsethischen Anspruch weitestgehend gerecht zu werden, wurde im Vorfeld eine Einverständniserklärung (siehe Anhang 2) zur Erhebung und Verwahrung der Daten angefertigt, um von den jeweiligen Teilnehmenden vorab ausgefüllt und unterschrieben zu werden. Nach der Begrüßung werden die Teilnehmenden über die Anonymisierung ihrer Daten aufgeklärt. Zudem werden die Personen darauf aufmerksam gemacht, dass sie jederzeit die Möglichkeit haben, die Beantwortung der Fragen zu verweigern oder das Interview abzubrechen, um die Freiwilligkeit zu gewährleisten.

3.2 STICHPROBENZIEHUNG

Die Stichprobenziehung, auch Sampling genannt, beinhaltet die Auswahl der Untersuchungsobjekte im Forschungsprozess. Die Auswahlentscheidungen werden bei der Erhebung, der Interpretation und der Darstellung der Daten getroffen. Bei der Erhebung wird die Auswahl bezüglich des Falls und der Fallgruppen getroffen. Die Interpretation der Daten bedarf der Entscheidung, welches Material und was im Material verwendet wird. Zuletzt erfolgt eine Eingrenzung in der Darstellung der Ergebnisse durch die Präsentationsauswahl (vgl. Flick 2019, 155). Das Sampling beeinflusst somit, welche Erkenntnisse gewonnen werden (vgl. ebd., 156). Bei der Erhebung der Daten gibt das Thema dieser Arbeit vor, welche Personen für die Interviews geeignet sind. Die bedeutenden Komponenten sind somit die Arbeitserfahrung in geschlechtsspezifischen Einrichtungen der Sozialen Arbeit und die eigene Identifikation als nicht-binäre* Person. Der Zeitpunkt und die Dauer der Arbeitserfahrung werden nicht festgelegt, sodass die Erfahrung sowohl abgeschlossen in der Vergangenheit liegen kann als auch eine aktuelle Erfahrung in der Gegenwart sein kann. Des Weiteren wird der Umfang des geschlechtsspezifischen Angebots nicht festgelegt, sodass der Begriff des Angebots eine einstündige Gruppe und ebenso eine vollständig geschlechtsspezifische Einrichtung umfassen kann. Obwohl der Zeitpunkt des Coming Outs im Fokus steht, ist es kein Kriterium für die Teilnahme an den Interviews in der Einrichtung geoutet zu sein, sodass auch nicht geoutete Personen von ihren Erfahrungen berichten können.

3.3 FELDZUGANG

Die Kontaktaufnahme erfolgte über jeweils einen Aufruf in zwei verschiedenen FLINTA* - Gruppen des Messenger-Dienstes Telegram. In dem Aufruf wurde nach nicht-binären* Interviewteilnehmer*innen, die in geschlechtsspezifischen Angeboten der Sozialen Arbeit tätig waren oder sind, gesucht. Auf den Aufruf haben sich neun Personen außerhalb der Gruppen, in privaten Chats, gemeldet und ihr Interesse an einer Teilnahme bekundet. Auf alle Interessierten wurde reagiert. Es stellte sich heraus, dass eine Person nicht in einer Einrichtung mit geschlechtsspezifischem Angebot gearbeitet hat, weshalb dieser Person abgesagt wurde. Bei den acht übrigen Personen wurde versucht, einen Termin in absehbarer Zeit zu vereinbaren. Hierbei waren nur fünf Interessierte zeitnah verfügbar, sodass diese für die Interviews ausgewählt wurden. Dies hat keine inhaltlich relevanten, sondern rein organisatorische Gründe gehabt, womit durch Wahl aus den acht Personen das Prinzip der Zufälligkeit nicht verletzt ist. Die beiden FLINTA* Gruppen sind regionale Gruppen. Eine Gruppe für Hamburg und Umgebung und die andere für Berlin und Umgebung, sodass sich eine unbeabsichtigte Begrenzung der Orte ergeben hat und vier Teilnehmende ihre Erfahrungen in Berlin und eine Person ihre Erfahrungen in Hamburg gemacht hat. Alle fünf Personen begreifen sich als nicht-binär*, gleichzeitig verwenden vier Personen noch jeweils einen zusätzlichen Begriff für ihre Geschlechter. Der anschließende Kontakt zu den jeweiligen Personen verlief weiterhin über die privaten Chats.

3.4 DURCHFÜHRUNG

Den befragten Personen wurde nach der Terminfindung der Ort des Interviews frei zur Wahl gestellt. Die vier Personen in und um Berlin wollten die Interviews über eine Onlinevideotelefonat führen. Bei diesem Format waren sowohl die interviewende als auch die befragte Person jeweils allein in ihrem privaten Raum, um eine Beeinflussung des Interviews durch weitere Personen auszuschließen. Ein Interview fand auf Wunsch der befragten Person in deren Garten statt. Auch hier wurde darauf geachtet, dass keine weiteren Personen anwesend sind. Alle Personen haben im Vorfeld die Einverständniserklärung digital erhalten und unterschrieben. Für die Onlinevideointerviews wurden Einladungslinks erstellt und am Tag des jeweiligen Interviews verschickt. Nach einer kurzen Begrüßung und Vorstellung der interviewenden Person wurden die befragten Personen erneut auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und auf die Anonymisierung hingewiesen. Des Weiteren wurden das Thema und eine Dauer von dreißig bis sechzig Minuten als Orientierung genannt. Wie zuvor in 3.1 erwähnt, wurde der Leitfaden nur bei Bedarf herbeigezogen. Den Teilnehmenden wurde dementsprechend mitgeteilt, dass sie, nach einer kurzen Abfrage zu Informationen zur Person

und Einrichtung, zum selbstständigen Erzählen aufgefordert werden. Darauffolgend wurde die Aufnahme gestartet. Während der Interviews war der Leitfaden für die interviewende Person durchgängig sichtbar, womit ein Überblick über angesprochene und nicht angesprochene Themenbereiche bereitgestellt wurde. Sobald beide Parteien den Eindruck hatten, dass alle relevanten Fragen und Themen hinreichend ausgeführt wurden, wurde die Aufnahme gestoppt. Eine Person (B01) hat sich nach Beendigung der Aufnahme noch zum Thema mit der interviewenden Person ausgetauscht. Die relevantesten Informationen wurden bereits im Interview genannt, weshalb auf ein Gedächtnisprotokoll verzichtet wurde. Bei allen anderen Personen wurde sich nach den Aufnahmen bedankt und die Gespräche wurden beendet. Die Interviews wurden im Zeitraum vom 15.04.2022 bis zum 26.04.2022 durchgeführt und haben eine durchschnittliche Länge von ca. 40 Minuten.

3.5 TRANSKRIPTION

Die Transkriptionen erfolgten im Nachhinein von der interviewenden Person. Für die später folgende Analyse der Daten sind in diesem Fall nur die geäußerten Inhalte relevant, sodass Grundtranskripte erstellt wurden (vgl. Fuß und Karbach 2014, 61). Die Erstellung von Grundtranskripten lässt Informationen verloren gehen, da zum Beispiel die Art und Weise, wie die Informationen vermittelt werden, herausgenommen wird. Dieser konkrete Informationsverlust wird bewusst gewählt, um keine Emotionen oder Ähnliches in die Interviews interpretieren zu können. Die Personen wurden, falls es von Bedeutung war, nach ihren Gefühlen oder ihrem Erleben gefragt und erhielten somit die Möglichkeit selbst zu entscheiden, ob dies als Information gewertet werden darf. Dieses Vorgehen soll zudem eine mögliche Überinterpretation beschränken. Des Weiteren sind Grundtranskripte überschaubarer und einfacher zu lesen und zu analysieren (vgl. ebd.). Es wurden geeignete Transkriptionsregeln festgelegt, welche den jeweiligen Interviewtranskripten entnommen werden können (siehe Anhang 4.1 - 4.5). Die Transkriptionen verliefen zunächst Wort für Wort und ohne Sprachglättung. In einem zweiten Schritt wurden die Interviews leicht in der Sprache geglättet und gleichzeitig anonymisiert und im Satzbau korrigiert. Die Anonymisierung war bedeutend, da es sich um persönliche Daten handelt, mit denen sensibel umgegangen werden muss (vgl. ebd., 95f.).

3.6 AUSWERTUNGSINSTRUMENT QUALITATIVE INHALTSANALYSE

Als Auswertungsinstrument wurden qualitative Inhaltsanalysen in Betracht gezogen, da ein hermeneutisches Verständnis als Grundbaustein der Inhaltsanalysen gilt. „Der aus dem Griechischen stammende Begriff Hermeneutik [...] bedeutet Kunst und Theorie der Auslegung und Deutung [und die] Technik des Verstehens“ (Kuckartz 2018, 17). Es gibt keinen

einheitlichen hermeneutischen Ansatz, daher stellt Kuckartz (2018) Kernpunkte dar, aus denen fünf Handlungsregeln formuliert werden. Diese beinhalten eine Reflexion des Vorwissens und Schärfen des Textverständnis, welches durch vollständige und wiederholende Erarbeitung der Texte hervorgehen soll (vgl. ebd., 20). Mit diesem Ansatz stellt Kuckartz verschiedene Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse vor, welche zur Fallzusammenfassung eingesetzt werden können. Diese sind die inhaltlich-strukturierende, die evaluative und die typenbildende qualitative Inhaltsanalyse (vgl. ebd., 48). Aus diesen wird für die Auswertung eine inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse gewählt (vgl. ebd., 97ff.), da sie aufgrund des explorativen Vorgehens als passend erachtet wird. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz dient als Orientierung für das weitere Vorgehen. Sie teilt sich in sieben Phasen auf:

„Phase 1: Initiierende Textarbeit, Markieren wichtiger Textstellen und Schreiben von Memos. [...] Phase 2: Entwickeln von thematischen Hauptkategorien. [...] Phase 3: Codieren des gesamten (bis zu diesem Zeitpunkt vorhandenen) Materials mit den Hauptkategorien. [...] Phase 4: Zusammenstellen aller mit der gleichen Kategorie codierten Textstellen und Phase 5: Induktives Bestimmen von Subkategorien am Material. [...] Phase 6: Zweiter Codierprozess: Codieren des kompletten Materials mit den ausdifferenzierten Kategorien. [...] Phase 7: Einfache und komplexe Analysen, Visualisierungen.“ (Kuckartz 2018, 101ff.)

Die Phasen können nicht alle chronologisch durchlaufen werden, da bei der Bearbeitung mit einem Erkenntnisgewinn gerechnet wird. Dieser führt dazu, dass zu Phasen zurückgekehrt wird und diese erweitert werden (vgl. ebd., 100ff.). Für die Analyse wurde das Softwareprogramm MAXQDA 12 eingesetzt.

In der ersten Phase wurden für die Erlangung eines umfangreichen Textverständnis alle Texte gelesen, markiert und mögliche Themen notiert. In der zweiten und dritten Phase wurden Hauptkategorien gebildet. Diesen wurden die gesamten Texte zugeordnet (vgl. Kuckartz 2018, 63ff.). Die Hauptkategorien sind Umgang mit eigenem Geschlecht, Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* und Umgang der Klient*innen mit Nicht-Binarität*. Mithilfe der Einordnung von Inhalten in diese abstrakten Kategorien kann die Komplexität der Inhalte auf ein zu bewältigendes Maß reduziert werden. Allerdings bedingt die Abstraktion auch einen Informationsverlust, da spezifische Elemente erst reduziert und vereinheitlicht werden müssen, bevor sie sich zusammenfassen lassen. (vgl. ebd., 64ff.) Die vierte Phase entfiel durch die vorhandene Übersicht auf MAXQDA. In der fünften Phase wurden Subkategorien am Material gebildet. Hierfür wurden Textpassagen erneut markiert und Kategorien anhand der Inhalte definiert. In der sechsten Phase wurden weitere Textausschnitte den passenden Subkategorien zugeordnet. Aufgrund der großen Menge der Subkategorien wurde eine weitere Kategorieebene zwischen den Hauptkategorien und den Subkategorien eingeführt,

welche die Subkategorien thematisch sortiert. Die Definitionen der Kategorien wurden während des Codierprozesses in den Memos festgehalten, sodass ein Codebuch (siehe Anhang 3) generiert wurde. Es erfolgte eine Kategorisierung aller Textpassagen, um den Informationsverlust minimal zu halten und ein maximales Textverständnis zu erlangen. Der Großteil der erfassten Daten steht unterschiedlich komplex im Zusammenhang mit der Forschungsfrage. Zum Beispiel nennen einige der Befragten Erfahrungen, die sie außerhalb des Arbeitskontextes gesammelt haben. Diese wiederum wirken sich auf den eigenen Umgang mit dem Outing aus. Es wird sich jedoch konkret auf die Erfahrungen innerhalb der Einrichtung fokussiert. Informationen dieser Art wurden in einem letzten Schritt aussortiert, sodass zum Schluss für die Forschungsfrage konkrete relevante Textpassagen und Kategorien vorhanden sind. Das gesamte Codieren der Texte führte zu mehr als 600 Codes. Dies ermöglichte eine genaue Auswahl der relevantesten Codes, sodass für die Ergebnisse 155 Codes verblieben sind. Mit der Beschränkung von mehr als 600 Codes auf 155 gehen zwangsläufig Informationen verloren, die interessant und eventuell bedeutsam für das Thema nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen sind. Jedoch ermöglicht die Einschränkung eine konkrete Auseinandersetzung mit den Inhalten, die für die Fragestellung relevant sind.

Zu beachten ist, dass im begrenzten Rahmen dieser Arbeit nur ein kleiner Ausschnitt aus den Erfahrungen der Interviewten überliefert werden kann. Hinzu kommt, dass jegliches Eingrenzen und jede Auswahl, die getroffen wird, um eine Verständlichkeit der Thematik zu ermöglichen, die Informationssammlung und somit auch -vermittlung reduziert. Dies hat zwangsläufig auch Auswirkungen auf die Ergebnisse. Auch die Auswahl der qualitativen Methode wirkt sich darauf aus, dass die Ergebnisse auf die vorhandenen Fälle bezogen und somit nicht generalisierbar sind. Dies ist auch bei der Diskussion zu beachten.

4 ERGEBNISSE

Es werden folgende Oberkategorien aufgeführt: Umgang der befragten Person mit der eigenen Nicht-Binarität*, Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* und Umgang der Klient*innen mit Nicht-Binarität*. Die Interviews wurden nur mit nicht-binären* Personen geführt, sodass alle Ergebnisse aus der Perspektive der befragten Personen entstanden sind und die erhobenen Daten sich darauf beziehen, wie sie den Umgang, der ihnen entgegengebracht wurde, erlebt haben. Durch die Festlegung des Zeitpunkts ‚Coming Out im Verlauf‘ (siehe Tabellen 2 und 3) entstehen zwei unterschiedlich zu definierende Zeiträume. Der Zeitraum vor und der Zeitraum nach dem Coming Out. Bei Personen mit einem Coming Out im Verlauf entstehen beide Zeiträume, in unterschiedlichen Längen. Bei der befragten Person, die ihr Coming Out zu Beginn (im Bewerbungsgespräch) hatte, ist in der Ergebnisdarstellung nur ein

‚nach dem Coming Out‘ als Zeitraum vorhanden. Die Personen, die kein Coming Out haben, befinden sich demnach in einem ständigen ‚vor dem Coming Out‘.

4.1 DARSTELLUNG DER BEFRAGTEN PERSONEN

Alle Personen wurden zu Beginn der Interviews nach Informationen zu ihrer Person gefragt. Dadurch gelang eine Einordnung von Geschlecht, Einrichtung und des zeitlichen Umfangs, in der sie tätig waren. Das Alter der Personen zum Befragungszeitpunkt scheint keine Relevanz für die berichteten Erfahrungen zu haben, wird aber dennoch mit aufgeführt. Die Vorstellung der interviewten Personen erfolgt chronologisch nach Zeitpunkt des Coming Outs.

Kein Coming Out

B01 ist 22 Jahre alt, nicht-binär*, trans*maskulin und studiert aktuell Sonderpädagogik. Die Erfahrungen, von denen B01 erzählt, wurden in der Zeit eines freiwilligen sozialen Jahres in einem Mädchenheim gesammelt. B01 hat sich in dieser Einrichtung nicht geoutet (vgl. B01, Z. 22).

B04 ist 29 Jahre alt, nicht-binär*, genderqueer, hat einen Masterabschluss in Menschenrecht und arbeitet aktuell als Sprachmittler*in in einer Fraueneinrichtung. Die Erfahrungen von B04 beziehen sich auf die aktuelle Stelle, in der B04 seit 2 Jahren tätig ist. B04 ist in der Einrichtung nicht geoutet (vgl. B04, Z. 16).

Coming Out zu Beginn

B03 ist 32 Jahre alt, nicht-binär*, trans*weiblich, hat einen Masterabschluss in Psychologie und ist aktuell als Sozialarbeiter*in angestellt. Die Einrichtung, von der B03 erzählt, ist eine Mädcheneinrichtung in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, in der B03 in Vergangenheit ein dreiviertel Jahr gearbeitet hat. B03 hat sich mit den bevorzugten Namen und Pronomen beworben (vgl. B03, Z.34 – 41). Die Klient*innen haben B03 von sich aus zum Geschlecht befragt und B03 hat sich ihnen auch zu Beginn geoutet (vgl. B03, Z. 473 – 476).

Coming Out im Verlauf

B02 ist 23 Jahre alt, nicht-binär*, trans*maskulin, hat einen Bachelorabschluss in Soziale Arbeit und ist aktuell als Sozialarbeiter tätig. B02 bezieht sich auf eine Fraueneinrichtung, in der B02 in der Vergangenheit eineinhalb Jahre tätig war. B02 hat sich laut eigenen Angaben gegen Mitte/Ende der Arbeitszeit gegenüber Kolleg*innen geoutet. Das Coming Out erfolgte teilweise über einen WhatsApp Status, den alle Telefonkontakte von B02 sehen konnten. Dort hat B02 die Änderung des Namens und der Pronomen mitgeteilt. Der Status wurde von ein* Kolleg*in gelesen, der*die ab dem Zeitpunkt von der Nicht-Binarität* Bescheid wusste. Zu einem weiteren Zeitpunkt hat B02 auch gegenüber den anderen Kolleg*innen geäußert, dass

B02 einen anderen Namen und andere Pronomen verwendet (vgl. B02, Z.14 – 23). Das Coming Out gegenüber der Klient*innen erfolgte am letzten Tag in der Einrichtung, indem B02 mitgeteilt hat, dass B02 die Einrichtung aufgrund der Nicht-Binarität* verlässt (vgl. B02, Z.114 – 118).

B05 ist 21 Jahre alt, nicht-binär*, genderfluid und studiert aktuell im Bachelor Soziale Arbeit. Die Einrichtung, über die B05 erzählt, ist eine Mädchenwohngruppe, in der B05 ein halbjähriges Praktikum absolviert hat. B05 berichtete, sich nach zwei Monaten zuerst ein* neuen Klient*in gegenüber geoutet zu haben, da B05 vermutet hat, dass die Person auch nicht-binär* sei. Um der Person den Aufenthalt in der Einrichtung zu erleichtern, hat sich B05 direkt darauf dem Team geoutet (vgl. B05, Z. 31-53). Ein Coming Out gegenüber weiterer Klient*innen erfolgte eine Woche vor dem Ende der Arbeitszeit in der Einrichtung (vgl. B05, Z.107 – 111).

Darstellung der Zeitpunkte von den Coming Outs der Personen in der Ergebnisdarstellung

Damit im weiteren Verlauf nachvollziehbar bleibt, zu welcher übergeordneten Gruppe bezüglich des Zeitpunkts die Personen gehören, wird dies mit einem Schrägstrich und dem dazugehörigen Buchstaben folgendermaßen kenntlich gemacht (B09 soll hierbei als Beispielbefratete*r dienen):

B09/A = Coming Out zu Beginn

B09/K = Kein Coming Out.

Für die Personen, die ihr Coming Out im Verlauf hatten, gibt es zwei verschiedene Zuordnungen: B09/V = Vor dem Coming Out und B09/N = Nach dem Coming Out.

4.2 UMGANG MIT DEM EIGENEN GESCHLECHT

Der Umgang mit dem eigenen Geschlecht bezieht sich auf die Gedanken und Handlungen der befragten Personen bezüglich der Arbeitszeit in den Einrichtungen mit den geschlechtsspezifischen Angeboten. Hierbei haben sich vier weitere Unterthemen herausgebildet: Befürchtungen, Strategien, Schwierigkeiten und Bedarfe.

4.2.1 BEFÜRCHTUNGEN

Mit der ersten Kategorie der Befürchtungen sind alle Sorgen bzw. Ängste mit dem Umgang des eigenen Geschlechts während der Arbeitszeit aufgefasst. Es umfasst auch Sorgen und Ängste bezüglich des Umgangs der Kolleg*innen und Klient*innen mit der Nicht-Binarität* der befragten Person.

Missachtung: B01/K, B02/V und B05/V äußerten die Befürchtungen, dass ihre Nicht-Binarität* im Falle eines Outings nicht ernst genommen werde oder Personen sich darüber lustig

machen. Ebenfalls wurden die Sorgen geäußert, dass weiterhin die falschen Pronomen und Namen verwendet werden, was als schmerzhaft empfunden worden wäre (vgl. B01, Z. 115ff., 131ff.; B02, Z.116ff.; B05, Z. 157f.).

Beziehungsveränderung: Des Weiteren berichteten B02/V und B05/V, die Sorge gehabt zu haben, nach einem Outing eine Beziehungsveränderung zu Klient*innen zu erleben. B02 beschrieb dies als „Dynamikwechsel“ (B02, Z. 121). Damit sei gemeint, „selbst in die Rolle zu kommen, [die Person zu sein], die da einen Bedarf hat, der von anderen Menschen befriedigt werden muss oder dem gerecht werden muss.“ (B02, Z.202ff.). B05 hingegen befürchtete als Veränderung, dass Kolleg*innen und Klient*innen Berührungängste entwickeln könnten oder der Kontakt nur aus Fragen zur Nicht-Binarität* bestehen könnte (vgl. B05, Z.173ff.).

Unverständnis: B01/K und B04/K befürchteten, dass es in der Einrichtung kein Verständnis für Nicht-Binarität* gäbe (vgl. B01, Z.25ff.; B04. Z. 45f., 60ff.). Damit sei gemeint, dass ein Wissen um Geschlechter, welches über die Zweigeschlechtlichkeit hinausgeht, in der Einrichtung fehle. Dies sei im Fall von B01 laut B01 darin begründet, dass die Einrichtung zu einem christlichen Träger gehörte und nicht „queerfreundlich“ gewesen sei (vgl. B01, Z. 24).

Outing durch Ausdrucksveränderung: Zudem haben B01/K und B05/V beide davon erzählt, dass sie sich während des Beschäftigungszeitraums die Haare abschneiden wollten. Die Sorge, dass dies zu einem ungewollten Outing geführt hätte, habe sie jedoch davon abgehalten (vgl. B01, Z. 45ff.; B05, Z. 403ff.).

Berufliche Konsequenzen: Hinsichtlich beruflicher Konsequenzen äußerten sowohl B01/K und B04/K als auch B02/V und B05/V die Befürchtung, dass ihnen gekündigt würde (vgl. B01, Z. 25ff., 137ff; B04, Z. 80ff.; B02, Z. 20ff., 187, 214ff.; B05, Z. 181ff., 490ff.). B04/K beschrieb in diesem Zusammenhang die Sorge, dass bei einem Outing die eigene Nicht-Binarität* als Vorwand für eine Kündigung genommen würde, da B04 sich laut eigenen Angaben für Arbeitnehmer*innenrechte in der Einrichtung ausspricht und auf Missstände aufmerksam macht (vgl. B04, Z. 83ff.). B05 äußerte außerdem, dass in der Einrichtung Frauen* hätten arbeiten dürfen, es jedoch an einer Definition von dem Sternchen gefehlt habe, sodass die Sorge einer Kündigung oder eines anderen Ausschlusses trotzdem bestand (vgl. B05, Z. 181ff., 490ff.). Des Weiteren befürchteten B01/K und B05/V eine Nicht-Anstellung in der Einrichtung aufgrund von Nicht-Binarität*, wenn sie dies schon im Bewerbungsverfahren mitgeteilt hätten (vgl. B01, Z.133f.; B05, Z. 462ff.).

Weiblichkeitserwartung: Unabhängig vom Zeitpunkt des Coming Outs erzählten alle Personen davon, dass sie glaubten, es sei in den Frauen- bzw. Mädcheneinrichtungen erforderlich, weiblich gelesen zu werden. Einige vermuteten konkret, dass männlich gelesene Personen nicht in der Einrichtung hätten arbeiten können. Außerdem erzählte B03/A, dass B03 aus dieser Sorge heraus, sehr darauf fokussiert gewesen sei, einen trans*weiblichen Geschlechtsausdruck zu haben. B02/N und B05/N erzählten, den Eindruck gehabt zu haben,

nur bleiben zu dürfen, solange die Erwartung, weiblich wahrgenommen zu werden, erfüllt seien (vgl. B01, Z.167ff.; B04, Z.194ff.; B03, Z.256ff., 354ff.; B02, Z.225ff.; B05, Z.20ff.). An dieser Stelle wird auf Ausschluss/Kündigung unter Punkt 4.3.1 verwiesen, an dem sich laut B02 die Befürchtung einer Kündigung im Fall von B02 bewahrheitet hat.

Störung des Schutzraums: Anschließend zu der Befürchtung, dass Weiblichkeit erwartet wird, wurde wie im folgenden Textausschnitt von B03/A die Sorge genannt, dass B03 als nicht-binäre* Person den Schutzraum für die Mädchen in der Einrichtung stören könnte und diese Sorge auch zu Beginn beim Bewerbungsgespräch geäußert habe (vgl. B03, 40ff.,160ff.).

"Ich glaube, ich hatte schon immer TERF-Argumente als Sorge in meinem Kopf so: Hey, ich bin eigentlich männlich zugeordnet bei Geburt und bin jetzt nicht-binär*, trans*weiblich, dieses Bild irgendwie, dass ich das benutze, um in diesen Schutzraum einzudringen. Ich glaube, das war schon so ein Bild, was ich immer habe, wo ich rational weiß, das ist Bullshit, aber es ist schwer davon ganz wegzukommen." (B03, Z.261ff.)

4.2.2 STRATEGIEN

Die Strategien beziehen sich im Folgenden auf den Umgang der befragten Person hinsichtlich der Nicht-Binarität*. Diese können sich auch auf den Umgang mit der Einrichtung, der Klient*innen und Kolleg*innen beziehen, wenn sie beispielsweise auf Reaktionen angewandt wurden. Es können sowohl Strategien sein, die laut eigenen Angaben angewandt wurden, als auch Strategien, die gern angewandt worden wären.

Verstellen: B01/K, B02/V und B05/V erwähnten, dass sie während ihrer Arbeitszeiten hinsichtlich ihrer Nicht-Binarität* nicht sie selbst hätten sein können und sich teilweise bewusst hätten verstellen müssen und dies als Teil ihrer Arbeit ansahen. Dennoch bekundeten alle drei Personen, dass sie dies als Belastung empfanden (vgl. B01, Z. 33ff, 42ff., 96ff.; B02, Z. 74ff., 140ff.; B05, Z. 251ff., 390ff.). So beschreibt B01 das Verstellen folgendermaßen:

„Es war voll weird. Also ich glaub, so an manchen Tagen war es voll okay und dann war ich so: Ach, ich geh auf die Arbeit und ich hatte das Gefühl, wie so, als würde ich mich verstellen, so ein Alter Ego annehmen und dann mach ich das einfach und dann geh ich Heim und dann ist auch wieder fein und an manchen Tagen oder insgesamt habe ich gemerkt, dass es so unheimlich anstrengend war und voll kräftezehrend, dass ich das Gefühl hatte, ich kann so nicht ich selber sein.“ (B01, Z. 33ff.).

In diesem Zusammenhang gab B04 an, das Gefühl zu haben, dass B04 sein könnte, wer B04 sei, mit allen Interessen, „aber halt dieses Label, dass ich keine Frau bin, das ist etwas, das ich verstecken sollte“ (B04, Z. 228f.). Auch dies wird als Verstellen gewertet, da in allen vier Fällen die Personen ihr Geschlecht entweder hinsichtlich des Ausdrucks oder ihrer Identität verstellen, um den in 4.2.1 erwähnten Weiblichkeitserwartungen gerecht zu werden.

Outing nach Beziehungsaufbau: B05/V berichtete davon, B05 habe sich den Kolleg*innen und Klient*innen erst nach dem Kennenlernen und Beziehungsaufbau outen wollen, um mögliche Vorurteile zu verhindern (vgl. B05, Z.199ff.) und sagte hierzu, dass es „auch eine strategische Überlegung [war] von: Wie kann ich das machen, dass es wahrscheinlicher ist, dass sie dies annehmen und ein bisschen trans*sensibler werden und sie nicht in eine Ablehnung reingehen.“ (B05, Z.206ff.)

Ausdrucksveränderung: B04/K, B02/V und B05/N erzählten hinsichtlich ihres Geschlechtsausdrucks äußerlich wahrnehmbare Dinge verändert zu haben. B04 und B05 haben sich im Verlauf der Arbeitszeit die Haare abgeschnitten (vgl. B04, 157ff B05, 402ff.), doch wie bereits in 4.2.1 erwähnt, erzählte B05 von der Sorge, dies vor dem Outing zu tun. B02 habe Kompressionstops (Binder), um die Brust runterzudrücken und „sehr gesellschaftlich maskulin aufgeladene Klamotten“ (B02, Z. 164f.) getragen (vgl. B02, 159 ff.).

Aushalten: B03/A erzählte davon, dass der Kontakt mit einigen Eltern von Klient*innen hinsichtlich des Geschlechts von B03 manchmal schwierig gewesen sei und gab an, in diesen Fällen ‚Aushalten‘ als eine Strategie für den Umgang mit den Eltern verwendet zu haben (vgl. B03, Z. 457ff.). Aushalten als Strategie nannten auch B02/V und B05/N für die Situationen, in denen die falschen Namen oder Pronomen verwendet wurden (vgl. B02, Z. 74; B05, Z. 418ff.).

4.2.3 SCHWIERIGKEITEN

Die Kategorie Schwierigkeiten umfasst alles, was einen erhöhten emotionalen oder kognitiven Arbeitsaufwand oder zusätzliche Aufgaben erfordert, den cisgeschlechtliche Menschen nicht haben.

Zusätzliche Belastungen: Zusätzliche Belastungen wiederzugeben ist etwas komplexer, da sich diese aus einem Zusammenwirken unterschiedlicher Komponenten ergeben. Trotzdem wird dies hier als Ergebnis aufgeführt, da es als Auswirkung auf die betroffene Person hinsichtlich des Umgangs innerhalb der Einrichtung mit Nicht-Binarität* angesehen wird. Das bedeutet, dass es zum Umgang der betroffenen Person gemacht wird. B01/K, B02/VN und B05/VN gaben wortwörtlich an, dass sie Situationen oder Strukturen als anstrengend empfunden haben (vgl. B01, Z. 33ff., 95ff.; B02, Z.214; B05, Z. 261f., 414ff., 494ff.). Folgende Aussagen weisen auf diese Belastung hin:

B01/K: „Insgesamt habe ich gemerkt, dass es so unheimlich anstrengend war und voll kräftezehrend, dass ich das Gefühl hatte, ich kann so nicht ich selber sein“ (B01, Z.37f.),

B02/VN: „Ja, das hat auf jeden Fall eine psychische Belastung für mich mitgebracht“ (B02, Z. 214),

B05/VN: „Ich gehe auf Arbeit und okay, ich werde jetzt die nächsten [...] acht Stunden einfach hardcore misgendert, die ganze Zeit. Und das halt immer wieder. Das ist schon auch einfach anstrengend“ (B05, Z. 415ff.)

Sichtbarmachung: Weitere Schwierigkeiten, die nur bedingt zu Belastungen zählen, waren die Sichtbarmachung von Nicht-Binarität* in den Einrichtungen. B03/A erzählte, dass B03 es als schwierig empfand, den Klient*innen in der Mädcheneinrichtung Nicht-Binarität* zu vermitteln und diese sichtbar zu machen (vgl. B03, Z. 124ff., 225ff.). B04/K äußerte die Vermutung, dass Nicht-Binarität* in der Fraueneinrichtung nicht sichtbar gemacht würde, außer von B04 selbst oder dem*der ebenfalls nicht geouteten nicht-binären* Kolleg*in (vgl. B04, Z129ff.). Es wird deutlich, dass die Schwierigkeiten, wie die zusätzliche Belastung und die Sichtbarmachung unabhängig vom Zeitpunkt des Coming Outs auftreten.

4.2.4 BEDARFE

Auseinandersetzung: Alle befragten Personen gaben unabhängig des Outings an, dass es in den geschlechtsspezifischen Einrichtungen eine Auseinandersetzung mit Nicht-Binarität* bedürfte. Dies war in der Auswertung auch die umfangreichste Kategorie. Alle interviewten Personen erzählten, dass es in der Einrichtung vor allem das Wissen bräuchte, dass es nicht-binäre* Geschlechter gibt. Selbständige Auseinandersetzungen, in Form von Workshops und Fortbildungen wurden als Möglichkeiten, sich mit nicht-binären* Geschlechtern auseinanderzusetzen, eingebracht (vgl. B01, Z. 70ff., 143ff.; B02, Z. 80ff.; B03, Z. 242ff., 303ff.; B04, Z. 103ff.; B05, Z. 256ff.). B03 äußerte hierzu:

„Da finde ich es total hilfreich zu wissen, ich muss diese Basics nicht erklären. Also die Menschen wissen, was das ist und können da was mit anfangen und fragen dann vielleicht eher: Hey, okay, du bist nicht-binär*. Was benutzt du denn für Pronomen? Aber ich muss nicht erstmal diesen Raum freikämpfen von: Es gibt zwei Geschlechter und die sind ganz zusammen und da ist gar kein Platz für was anderes.“ (B03, Z. 244ff.)

Konzeptanpassung (FLINTA*): Anknüpfend an den Punkt der Auseinandersetzung wurde der Wunsch geäußert, die Konzepte der Einrichtungen zu überarbeiten und auch nicht-binäre* Geschlechter mitzudenken. Dies setzt eine Auseinandersetzung mit Geschlechtervielfalt voraus. Es wurden Vorschläge eingebracht, die Einrichtungen von Frauen-/Mädcheneinrichtungen hin zu FLINTA* bzw. MINTA*-Einrichtungen zu öffnen (vgl. B02, Z. 97ff.; B03, Z. 282ff., 303ff.; B04, Z. 127ff.; B05, Z. 89ff., 298ff.). B05 brachte hierbei noch ein, dass die Öffnung eine intensive Auseinandersetzung damit bräuchte, was mit FLINTA*/MINTA* gemeint sei, da auch Menschen dieser Gruppe zugehören, die männlich (gelesen) sein können (vgl. B05, Z. 89ff., 298ff.).

Akzeptanz/Respekt: B01/K, B02/N äußerten den Wunsch nach einem akzeptierenden und respektvollen Umgang der eigenen Nicht-Binarität* in der Einrichtung. Beide erzählten, wie sie sich ein ideales Outing vorgestellt hätten. Dies hätte sich dadurch ausgezeichnet, dass die Personen sich outen, ihre Namen und Pronomen nennen und dies in der Einrichtung so angenommen und umgesetzt wäre (vgl. B01, Z. 143ff.; B02, Z. 173ff., 222ff.).

Toiletten ohne Geschlechtszuweisung: B03/A äußerte den Wunsch nach Toiletten ohne Geschlechtszuweisung „oder dass da etwas steht, wie Sitz-Klo und Steh-Klo und dass es auf beiden Klos Menstruationsartikel gibt“ (B03, Z. 313f.), falls die geschlechtsspezifischen Angebote in geschlechtsoffenen Einrichtungen stattfinden (vgl. B03, Z. 309).

4.3 UMGANG DER KOLLEG*INNEN MIT NICHT-BINARITÄT*

Der Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* umfasst Aussagen, Handlungen, Reaktionen, die von Kolleg*innen getätigt wurden. Der Umgang der Kolleg*innen unterteilt sich in ‚ungünstig‘ und ‚unterstützend‘. Die Unterteilungen kamen, wie unter 3.6 erläutert, nach der Zuordnung der Aussagen in die Subkategorien zustande. Die Begriffe ‚ungünstig‘ und ‚unterstützend‘ sind im Rahmen dieser Thesis als beschreibend und nicht wertend aufzufassen, da keine Bewertung des Umgangs angestrebt wird. Gleichzeitig ist die Unterteilung in diese beiden Kategorien eine Interpretation der folgenden, unter den Kategorien aufgeführten, Subkategorien.

4.3.1 UNGÜNSTIG

Nicht mitdenken: B01/K, B02/VN, B04/K und B05/VN sagten aus, dass nicht-binäre* Menschen nicht von Kolleg*innen berücksichtigt worden seien (vgl. B01, Z. 50ff.; B02, Z. 316ff.; B04, Z. 96ff., 122ff.; B05, Z. 195, 274). B01 beschrieb, dass es in der Einrichtung keinen Raum für queere Themen gegeben habe und Kolleg*innen davon ausgegangen seien, dass sowohl andere Kolleg*innen, als auch Klient*innen cisweiblich und heterosexuell seien (vgl. B01 50ff.). B04 ging darauf ein, dass konkret nicht-binäre* Menschen nicht mitgedacht worden seien und cis und trans* Frauen in der Einrichtung arbeiten dürften (vgl. B04, Z. 96ff.).

Missachtung: Bei der Missachtung der Namen und Pronomen durch Kolleg*innen berichteten sowohl B02/N als auch B05/N, es seien in den Einrichtungen von einigen Kolleg*innen weiterhin die falschen Pronomen und Namen verwendet worden. Außerdem erzählten beide, wahrgenommen zu haben, dass sie weiterhin als Frauen und nicht als nicht-binäre* Personen von Kolleg*innen betrachtet worden seien (vgl. B02, Z. 33f., 148ff., 222ff.; B05, Z. 82ff., 189ff., 234ff., 353ff., 414ff.).

Ausschluss/Kündigung: B02 berichtete von der Kündigung, die nach einem Teil des Coming Outs gefolgt sei:

"Und irgendwann war es dann so, dass klar war: ok, irgendwann werde ich auf Testosteron gehen. Ich hatte da schon das Gefühl, das könnte schwierig werden. Dann habe ich irgendwann kommuniziert, dass ich vor habe das zu machen und dann wurde mir sehr schnell das Gefühl gegeben: Ok, das reizt es jetzt aus. Das ist jetzt zu viel, wenn ich jetzt ein Er werde und sich diese Veränderungen einstellen, die mit Testosteron in der Regel kommen. Und auch mein Pronomen in der Einrichtung ein anderes wird, dass das problematisch ist und nicht mehr geht. Mir wurde gesagt, es wird im Team darüber gesprochen. Ich war in den Prozessen dazu nicht beteiligt und dann wurde mir die Entscheidung präsentiert und die war, dass ich noch einen Monat oder eineinhalb Monate da sein kann und danach das Arbeitsverhältnis beendet wird. [...] Ich wurde aus meinem Beruf aufgrund meiner Geschlechtsidentität ausgeschlossen und weil die Sorge im Raum stand, dass ich den Raum unsicher machen könnte für die Frauen." (B02, Z. 34ff.)

B05 habe eine andere Erfahrung des Ausschlusses nach dem Outing gemacht. B05 sei von einem Gespräch mit einer Mutter einer nicht-binären* Person in der Einrichtung ausgeschlossen worden. Dies sei damit begründet worden, dass B05 die Mutter zu sehr einschüchtern könnte, da B05 nicht-binär* ist (vgl. B05, Z. 312).

Abstreiten von Trans*feindlichkeit: B02 kritisierte an dem Umgang mit Nicht-Binarität* der Kolleg*innen, vor allem im Kontext der erfolgten Kündigung, die Kolleg*innen seien nicht einsichtig gewesen, dass die Kündigung institutionelle Trans*feindlichkeit gewesen sei (vgl. B02, Z. 95ff.)

„Also bei dem Gespräch meinte die eine Mitarbeiterin: Ich glaube nicht, dass wir trans*phob sind und hat dann aber im selben Satz auch gesagt: Obwohl ich natürlich auch nicht weiß, wie es wäre, wenn jetzt eine trans* Frau ins Team kommen würde.“ (B02, Z. 101ff.)

Überforderung: B05/N habe bei den Kolleg*innen im Umgang mit der Nicht-Binarität* eine Überforderung wahrgenommen. Dies soll sich konkret in einer Situation geäußert haben, in der es um das Abschlusszeugnis von B05 und die Auslassung der Pronomen ging. B05 habe sich in der Position gesehen zu sagen, „wenn da mal sie steht, ist auch nicht wild und alles gut“ (B05, Z. 251), obwohl B05 es sich anders gewünscht hätte (vgl. B05, Z. 243ff.).

Zuschreibung binärer Geschlechter: Alle befragten Personen gaben an, dass sie in den Einrichtungen von Kolleg*innen als Frauen wahrgenommen worden seien, unabhängig vom Outing (vgl. B01, Z. 22f.; B02, Z. 222ff.; B03, Z. 213f.; B04, Z. 41ff.; B05, Z. 367ff., 414ff.)

Scheintrans*inklusion: B02, B04 und B05 berichteten, dass die Einrichtungen sich trans*inklusiv präsentiert haben. Damit wurde eine trans*inklusive Haltung beschrieben, welche sich in den Fällen von B02 und B04 auf trans* Frauen als Klient*innen bezog. In Bezug auf Kolleg*innen wurde dies nicht oder nur teilweise bestätigt (vgl. B02, Z. 48ff.; B04, Z. 103ff.; B05, Z. 186). B02 äußerte hierzu:

„Auf der einen Seite hat die Einrichtung einen feministischen Selbstanspruch und ist auch trans* inklusiv, in eine Richtung, das bedeutet offen für trans* Frauen. Und da auch parteilich sind gegenüber der Diskriminierung, die von anderen cis Frauen, auf die trans* Frauen irgendwie projiziert wird, war es halt in der Richtung trans* von zum Beispiel bei der Geburt als weiblich eingeordnet und zu einer männlichen Transition oder zu einer non binären Transition nicht erwünscht" (B02, Z. 48ff.)

4.3.2 UNTERSTÜTZEND

Richtige Pronomen: B03/A sagte sowohl sie Pronomen als auch keine Pronomen zu verwenden, Kolleg*innen sollen sie Pronomen verwendet haben (vgl. B03, Z. 142ff.). B02/N erzählte von ein* Kolleg*in, die*der nach dem Coming Out auf WhatsApp auf B02 zukam und Folgendes sagte: „Hey, Ich habe das gesehen. Wenn du irgendwann möchtest, dass wir dich auch so nennen, dann kannst du das jederzeit gerne ansprechen.“ (B02, Z. 28f.). B02 habe dies als sehr positiv erlebt (vgl. B02, Z. 26ff.). B05/N erzählte, dass ein*e Kolleg*in versucht habe auf Pronomen zu achten, was B05 auch sehr positiv aufgenommen hat (vgl. 84ff., 234ff.).

Unterstützungsangebot: B03/A erläuterte Situationen, in denen B03 vom Team Unterstützungsangebote erhalten und dies positiv empfunden habe. Eines der Beispiele war auf die Sorgen von B03, die unter 4.2.1 benannt wurden, bezogen. Hierbei haben laut B03 Kolleg*innen sichergestellt, dass sie B03 unterstützen würden, falls es zu Konflikten mit Klient*innen hinsichtlich des Geschlechts von B03 käme (vgl. B03, Z. 172). Ein anderes Beispiel sei eine Situation gewesen, in der im Team über das Gender Sternchen diskutiert worden sei und eine nicht betroffene, cismännliche Person sich den Raum genommen habe, um zu erklären, wieso dies wichtig sei. Diese Situation empfand B03 als unangenehm. Hierbei habe das Team der anderen Person nicht viel Raum gegeben, da diese nicht von der Thematik betroffen gewesen sei. Dies habe B03 auch als unterstützend empfunden (B03, Z. 106)

Aufklärungsarbeit: Außerdem habe B03 in der Einrichtung viel Unterstützung von Kolleg*innen erhalten, die sich sowohl in direkter Aufklärungsarbeit geäußert habe als auch in indirekter Aufklärung in Form von Aktivitäten, welche von Kolleg*innen initiiert worden seien. B03 erläuterte diese Aufklärungsarbeit folgendermaßen:

" [E]s ist auch manchmal ein bisschen schwer, politische Bildungsarbeit zu machen, vor allem mit jüngeren Menschen. Aber in dem Rahmen, in dem das passiert ist, wurden da schon Gendersachen thematisiert und das fand ich auf jeden Fall unterstützend. Dass ich nicht allein dafür eintreten muss oder mich allein sichtbar machen muss, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Das fand ich auf jeden Fall sehr unterstützend. Dass das immer wieder thematisiert wird. Ein konkretes Beispiel war das Anschaffen von Materialien und von Büchern. Ich finde total spannend, was es für Kinder- und Jugendbücher gibt, die Gender Sachen thematisieren und die gut sind. Die Reaktion auf meine Vorschläge war immer: Ja, kannst du auf jeden Fall kaufen. Ist gar kein

Problem. Wir geben dir dann das Geld wieder. Soll ich dir vorher das Geld schon geben? Ne, ne kannst du einfach kaufen. Wir vertrauen dir. Da müssen wir gar nichts vorher wissen. Oder was da ein*e Kolleg*in mal gesagt hat: Hey, ich habe da ein Buch gefunden, da geht es auch um ein junges trans* Mädchen. Ich weiß nicht. Vielleicht kennst du das? Findest du das gut? Ich habe überlegt das für die [Einrichtung] zu kaufen, aber ich wollte dich vorher nochmal fragen. Das fand ich total unterstützend.“ (B03, Z. 189ff.)

„Da [wurden] dann auch von der Leitung der [Mädcheneinrichtung] [...] richtig coole Aktionen initiiert. Von einem feministischen Kollektiv kam zwei Mal eine Tischlerin und hat mit den Mädels Hochbeete gezimmert oder wir haben in den Sommerferien Stühle abgeschliffen. Oder es kam eine Person, die Graffitis gemacht hat und wir haben dann eine riesige Leinwand mit Graffiti besprüht und die Besucher*innen konnten sich was Eigenes machen, nicht so stereotyp weibliche Sachen. Also, dass wir keine Schminknachmittage gemacht haben, sondern Stühle abgeschliffen. Das waren auf jeden Fall Momente, die ich sehr gefeiert habe, auch für mich selber. Weil ich den Eindruck hatte: Hey, hier werden so Gendervorstellungen aufgebrochen, da entsteht dann auch eher Raum sich nicht auf sowas festlegen zu müssen, das hat sich für mich selbst nach Gender Euphorie angefühlt.“ (B03, Z. 530ff.)

Dankbarkeit: Laut B03/A und B05/N führte das Interesse der Kolleg*innen in ihren Fällen dazu, dass sie ihre Perspektiven mitgeteilt haben. Dabei haben sie sich von ihren Kolleg*innen gehört gefühlt und ihre Kolleg*innen als dankbar empfunden (vgl. B03, Z. 56ff.; B05, Z. 61ff.).

Interesse: B03/A, B04/K und B05/N gaben an, dass einige ihrer Kolleg*innen Interesse an Nicht-Binarität* bekundet haben (vgl. B03, Z. 215ff.; B04, Z. 119ff.; B05, Z. 61ff., 615ff.).

4.4 UMGANG DER KLIENT*INNEN MIT NICHT-BINARITÄT*

Ähnlich wie der Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* umfasst auch der Umgang der Klient*innen Aussagen, Handlungen, Reaktionen, die von Klient*innen getätigt wurden. Der Umgang der Klient*innen unterteilt sich ebenfalls in ‚ungünstig‘, ‚unterstützend‘ und zusätzlich in ‚Sonstiges‘ und sind ebenfalls als Beschreibung statt Wertung aufzufassen.

4.4.1 UNGÜNSTIG

Misgendern/misnamen: B02/N und B05/N berichteten, nach ihren Coming Outs beide die Erfahrung gemacht zu haben, dass fast alle Klient*innen sie dem falschen Geschlecht zugeordnet haben, indem beispielsweise die falschen Pronomen verwendet wurden (vgl. B02, Z. 33f., 108ff., 146ff.; B05, Z. 236ff., 189ff.). B02 sei zusätzlich von einigen Klient*innen mit dem falschen Namen angesprochen worden (vgl. B02, Z. 33f.).

Nicht Akzeptanz: Außerdem äußerte B05/N sich zu zwei Situationen mit zwei verschiedenen Klient*innen. In der einen Situation hat sich dies auf das direkte Outing von B05 gegenüber

den Jugendlichen bezogen, hierbei wurde das Geschlecht von B05 von einer Jugendlichen nicht akzeptiert. In der anderen Situation hat B05 mit einer Jugendlichen über Geschlechter gesprochen und sich auf die eigene Beziehungsperson bezogen, um Nicht-Binarität* zu erklären, da die Beziehungsperson ebenfalls nicht-binär* ist. Hierbei habe die Jugendliche erwidert, dass es ihrer Meinung nach keine nicht-binären* Geschlechter gebe (vgl. B05, Z. 110ff., 135ff.).

Binäres Geschlechterdenken: Das binäre Geschlechterdenken äußerte sich laut B03 in der Einrichtung von B03 in dem starken Fokus der Klient*innen auf „Wir sind eine [Mädcheneinrichtung] und wir sind Mädchen und wir machen so Mädchensachen.“ (B03, Z. 523ff.). Dies wurde von B03 als etwas empfunden, was B03 mehr hätte aufbrechen wollen (vgl. B03, Z. 523ff.).

Zuschreibung: binär trans*: Ferner äußerte sich das binäre Geschlechterdenken durch eine Zuschreibung des Geschlechts, welche zwar trans* war, jedoch auf männlich oder weiblich beschränkt. B05/V erzählte davon, dass Klient*innen dachten, dass B05 ein Junge sein wolle (vgl. B05, Z. 135ff.). Laut B03 seien die Klient*innen davon ausgegangen, dass B03 eine Frau sei. B03 erzählte in dem Kontext, dass B03 das Gefühl gehabt habe, dass die Erklärungen von B03 zu nicht-binären* Geschlechtern unverständlich geblieben sei (vgl. B03, Z. 68f, 218ff., 498ff.).

4.4.2 UNTERSTÜTZEND

Kein Fokus auf Geschlecht: Obwohl B04 kein Coming Out hatte, schilderte B04 eine positive Erfahrung in der Einrichtung. B04 habe das Gefühl gehabt, von Klient*innen nicht als Frau wahrgenommen worden zu sein, sondern eher als „maskuline Frau“ (vgl. B04, Z. 147ff.).

Akzeptanz der Nicht-Binarität*: B02/N erzählte von teilweise sehr akzeptierenden und unterstützenden Reaktionen von Klient*innen nach dem Outing (vgl. B02, Z. 125ff.). B05/N gab an, größtenteils Akzeptanz erfahren zu haben (vgl. B05, Z. 110ff., 581ff.) und auch die Klient*innen von B03/A „haben dann überwiegend mit total viel Wertschätzung und einer Begeisterung reagiert, gar nicht irgendwie: Ih (angewidertes Geräusch), das ist ja irgendwie komisch. Was will dieser Mensch jetzt hier? Sondern die fanden es überwiegend spannend und interessant“ (B03, Z. 76). B03/A habe die Reaktionen auf das eigene Geschlecht von Klient*innen als akzeptierend wahrgenommen (vgl. B03, Z. 65ff.).

Beachtung Pronomen: B03/A und B05/N gaben an, die von der befragten Person gewünschten Pronomen, seien von Klient*innen beachtet und benutzt worden (vgl. B03, Z. 142ff.; B05, Z. 115ff.). B05 habe von den Klient*innen auch einen Abschiedsbrief erhalten, in dem diese gegendert haben (vgl. ebd.).

Gegenseitige Korrektur: B03/A sagte aus, dass neue Klient*innen B03 manchmal misgündert haben und Stammklient*innen diese korrigiert haben, was B03 als unterstützend wahrgenommen habe (vgl. B03, Z.143ff., 153ff.).

Solidarität: B03/A berichtete von Erfahrungen, bei denen Klient*innen sich solidarisch gezeigt haben:

„Ein, zwei Mal gab es Situationen, wo mich irgendwer kommentiert hat, und dann haben die Mädchen mich eher bisschen verteidigt oder haben dann irgendwie gesagt: Hä? Was ist das denn? Was gucken die Leute denn so blöd? Was haben die denn für ein Problem? Die waren auf jeden Fall sehr, sehr positiv mir gegenüber“ (B03, Z. 83).

4.4.3 SONSTIGES

Irritationen: B02/N und B03/A berichteten bei einigen Klient*innen Irritationen bemerkt zu haben, nachdem sie sich den Klient*innen gegenüber geoutet haben (vgl. B02, Z. 106ff., 127ff.; B03, Z. 65ff., 477ff.). B03 erzählte zusätzlich, die Klient*innen haben daraufhin interessiert Fragen gestellt (vgl. B03, Z. 477).

Klient*in outet sich auch: B05 berichtete von zwei Situationen, in denen sich Klient*innen bei B05 geoutet haben, nachdem sich B05 ihnen gegenüber geoutet habe (vgl. B05, Z. 37f., 581ff.). Eine von den Situationen war die Folgende:

„Da ist schnell eine jugendliche Person auf mich zugekommen und war so: Was sind deine Pronomen (Lacht) Ich war so: Ja, eigentlich keine oder mensch, aber hier ist sie auch okay. Ja und dann so: Und du? Ja, eigentlich er, aber das hier ist eine Mädcheneinrichtung“ (B05, Z. 582).

5 DISKUSSION

Ziel der Thesis war eine explorative und hermeneutische Auseinandersetzung mit nicht-binären* Arbeitnehmer*innen in der Sozialen Arbeit, sodass das eigentliche Ziel mit der Ergebnisdarstellung im Wesentlichen erreicht ist. Es wird im Folgenden jedoch noch eine kurze Zusammenfassung der auffälligsten Ergebnisse wiedergegeben, um im Anschluss auf diese einzugehen und sie im Hinblick auf die theoretische Einführung zu diskutieren. Auch soll ausgeführt werden, wo die Grenzen des methodischen Vorgehens erreicht wurden.

5.1 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Um herauszufinden, inwiefern sich der Zeitpunkt des Coming Outs der nicht-binären* Arbeitnehmer*in auf den Umgang mit Nicht-Binarität* innerhalb von geschlechtsspezifischen Einrichtungen auswirkt, wurden fünf qualitative Interviews geführt. Die Ergebnisse zeigen an vielen Stellen auf, überwiegend bei den Personen, die kein Coming Out oder ihr Coming Out im Verlauf hatten, dass nicht-binäre* Personen in den Einrichtungen nicht mitgedacht wurden.

Dies führte, vor einem möglichen Coming Out, bei den befragten Personen zu unterschiedlichen Sorgen und Befürchtungen, vor allem hinsichtlich Kündigung und Nicht-Anstellung. Ferner hatten alle befragten Personen, unabhängig vom Coming Out, das Gefühl, dass in den geschlechtsspezifischen Einrichtungen erwartet wurde, dass sie weiblich zugeordnet werden können. In diesem Zusammenhang erzählten auch alle befragten Personen davon, dass ihnen von Kolleg*innen binäre Geschlechter zugeschrieben wurden. Einige der befragten Personen entwickelten innerhalb der Zeit, in der sie in den Einrichtungen tätig waren, Strategien, um mit dem Umgang in der Einrichtung mit Nicht-Binarität* umgehen zu können. Auch stellten sich Bedarfe von den nicht-binären* Arbeitnehmer*innen heraus. Diese waren vor allem darin formuliert, dass die Einrichtungen sich damit auseinandersetzen sollten, dass es Geschlechtervielfalt gibt und dahingehend ihre Konzepte überarbeiten, sodass geklärt werden könnte, ob nicht-binäre* Menschen in den Einrichtungen arbeiten dürfen. Schließlich ist noch zu erwähnen, dass die Person, die ihr Coming Out zu Beginn hatte, sowohl von Kolleg*innen als auch von Klient*innen überwiegend Unterstützung erfahren hat.

Aufgrund der Leitfrage, die auf den Einfluss des Zeitpunkts ausgelegt ist, wurden die Tabellen 2 und 3 zur visuellen Übersicht der Ergebnisse erstellt. Tabelle 2 zeigt dabei den Umgang mit dem eigenen Geschlecht auf und Tabelle 3 den Umgang von Klient*innen und Kolleg*innen. Am Ende von Tabelle 2 befindet sich eine Legende, welche die Farbunterschiede innerhalb der Darstellung erklärt. Die Treffer der Codes werden pro befragter Person einmal gewertet. Das bedeutet, dass mehrere Aussagen, die von einer Person zu einer Subkategorie getroffen wurden, als ein Treffer aufgeführt sind. Daran soll abgelesen werden können, ob und welche Aussagen für welchen Zeitpunkt getroffen wurden, da sich daraus Gemeinsamkeiten und Unterschiede ableiten lassen und somit auch mögliche Einflüsse diskutieren lassen. Es wird bewusst keine quantitative Darstellung der Ergebnisse gewählt, damit der Fokus der qualitativen Forschung aufrechterhalten bleibt und eine Verallgemeinerung der Ergebnisse verhindert wird.

Tabelle 2 Ergebnisse zum Einfluss des Coming Outs auf den Umgang mit Nicht-Binarität*

		Kein Coming Out		Coming Out Im Verlauf		Coming Out zu Beginn	Ø		
		B01	B04	B02	B05	B03			
Umgang mit eigenem Geschlecht	Befürchtungen		5	3	4	5	2	3,8	
	V	Berufliche Konsequenzen	1	1	1	1	0		
		Missachtung	1	0	1	1	0		
		Beziehungsveränderung	0	0	1	1	0		
		Unverständnis	1	1	0	0	0		
		Outing durch Ausdrucksveränderung	1	0	0	1	0		
	N	Weiblichkeitserwartung	1	1	1	1	1		
		Störung des Schutzraums	0	0	0	0	1		
	Strategien		1	2	3	5	1		2,4
	V	Verstellen	1	1	1	1	0		
		Outing nach Beziehungsaufbau	0	0	0	1	0		
		Ausdrucksveränderung	0	1	1	1	0		
	N	Aushalten	0	0	1	1	1		
		Team aufklären	0	0	0	1	0		
	Schwierigkeiten		1	1	1	1	1	1,0	
	VN	Zusätzliche Belastung	1	0	1	1	0		
		Sichtbarmachung	0	1	0	0	1		
	Bedarfe		3	2	3	2	3	2,4	
	VN	Auseinandersetzung	1	1	1	1	1		
		Konzeptanpassung	1	1	1	1	1		
Akzeptanz/Respekt		1	0	1	0	0			
Toiletten		0	0	0	0	1			
Legende für Abbildung Tabelle									
V = Vorher N=Nachher Ø=Durchschnitt	Unauffällige Zahl	Mindestens 1,0 Treffer weniger als der Durchschnitt	Mindestens 1,0 Treffer mehr als der Durchschnitt	Gemeinsamkeiten unabhängig vom Coming Out					

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 3 Ergebnisse zum Einfluss des Coming Outs auf den Umgang von Kolleg*innen und Klient*innen mit Nicht-Binarität*

		Kein Coming Out		Coming Out Im Verlauf		Coming Out zu Beginn	Ø	
		B01	B04	B02	B05	B03		
Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität*	Ungünstig		2	3	6	6	1	3,6
	V	Nicht mitdenken	1	1	1	1	0	
	N	Missachtung	0	0	1	1	0	
		Ausschluss/Kündigung	0	0	1	1	0	
		Abstreiten Trans*feindlichkeit	0	0	1	0	0	
		Überforderung	0	0	0	1	0	
	VN	Zuschreibung binärer Geschlechter	1	1	1	1	1	
		Schein Trans*inklusio	0	1	1	1	0	
	Unterstützend		0	1	1	3	5	2,0
	N	Richtige Pronomen	0	0	1	1	1	
Unterstützungsangebot		0	0	0	0	1		
Aufklärungsarbeit		0	0	0	0	1		
Dankbarkeit		0	0	0	1	1		
VN	Interesse	0	1	0	1	1		
Umgang der Klient*innen mit Nicht-Binarität*	Ungünstig		0	0	1	3	2	1,2
	N	Misgendern/Misnamen	0	0	1	1	0	
		Nicht Akzeptanz	0	0	0	1	0	
		Binäres Geschlechterdenken	0	0	0	0	1	
	VN	Zuschreibung binär trans*	0	0	0	1	1	
	Unterstützend		0	1	1	2	4	1,6
	V	Kein Fokus auf Geschlecht	0	1	0	0	0	
	N	Akzeptanz	0	0	1	1	1	
		Beachtung Pronomen	0	0	0	1	1	
		Gegenseitige Korrektur	0	0	0	0	1	
Solidarität		0	0	0	0	1		
Sonstiges		0	0	1	1	1	0,6	
N	Irritationen	0	0	1	0	1		
	Klient*in outet sich auch	0	0	0	1	0		

Quelle: Eigene Darstellung

5.2 DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Um darauf eingehen zu können, inwiefern der Zeitpunkt des Coming Outs den Umgang mit dem Geschlecht der nicht-binären* Arbeitnehmer*in beeinflusst, werden die in den Tabellen 2 und 3 auffälligsten Kategorien näher betrachtet.

In der Tabelle 2 zum Einfluss des Coming Outs auf den Umgang mit Nicht-Binarität* fällt auf, dass die Personen, die ihr Coming Out im Verlauf hatten und die Personen, die kein Coming Out hatten, vergleichsweise viele und unterschiedliche Befürchtungen genannt haben. Daraus entsteht die Annahme, dass Personen, die kein Coming Out oder ihr Coming Out im Verlauf haben, mehr Befürchtungen hinsichtlich ihres Geschlechts mit sich selbst ausmachen. Die Ursache hierfür könnte ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren sein. Einerseits, dass es geschlechtsspezifische Einrichtungen sind, was auch als Grund von den Befragten geäußert wurde. Andererseits könnten Erfahrungen mit Heteronormativität und möglicherweise mit den heteronormativen Strukturen in den Einrichtungen, die sich ebenfalls im Umgang von Kolleg*innen und Klient*innen äußern, einen Einfluss darstellen. Wobei hier noch erwähnt werden sollte, dass sich die Heteronormativität, außer bei B01 (vgl. Z. 50ff.), in allen Fällen nur auf das Geschlecht bezogen hat. Dies geht aus den Äußerungen von B02, B04 und B05 hervor, die in den Einrichtungen offen damit umgegangen sind, dass sie nicht heterosexuell sind und dies nicht auffallend thematisiert wurde (vgl. B02, Z.205ff.; B04, Z. 167ff.; B05, Z. 553ff.). Um den Punkt der Annahme, dass Personen, die kein Coming Out oder ihr Coming Out im Verlauf haben, mehr Befürchtungen mit sich selbst ausmachen, aufzugreifen, wird B03/A betrachtet, die Person, die ihr Coming Out zu Beginn hatte. Hierbei ist auffällig, dass B03 wenig Befürchtungen mitteilte, was die vorangegangene Annahme stützt. Diese von B03 genannten Befürchtungen wurden von B03 zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs und in Bezug auf die Klient*innen geäußert und gleich von Kolleg*innen aufgefangen. Außerdem ist bei den Befürchtungen, im Zeitraum vor den Coming Outs auffällig, dass alle Personen in diesem Zeitraum, berufliche Konsequenzen, in Form einer Kündigung oder eines Ausschlusses aus Aufgaben befürchteten. Hierfür könnte eine Ursache sein, dass es sich um geschlechtsspezifische Einrichtungen handelt, sodass diese Kategorie mit Weiblichkeitserwartungen im Zusammenhang stehen könnte.

Des Weiteren fällt auf, dass die Personen mit dem Outing im Verlauf mehr über Strategien erzählten als die Personen, die kein Coming Out hatten und die Person, die ihr Coming Out zu Beginn hatte. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sich die Strategien in die Zeiträume ‚vor dem Coming Out‘ und ‚nach dem Coming Out‘ aufteilen und Personen, die ihr Coming Out im Verlauf haben, beide Zeiträume durchlaufen haben. In der Kategorie der Strategien fällt überdies noch auf, dass Personen bezüglich des Zeitraums vor einem

möglichen Outing erzählten, dass sie das Gefühl hatten, sich für die Arbeitszeit verstellen zu müssen. Hierbei wirkt sich der Einfluss des Zeitpunkts auf den Umgang insofern aus, dass die Personen sich vor dem Coming Out verstellen, was somit ein Einfluss auf ihren eigenen Umgang mit ihrer Nicht-Binarität* aufzeigt.

Besonders auffallend in der Tabelle 3 zum Einfluss des Coming Outs auf den Umgang von Kolleg*innen und Klient*innen mit Nicht-Binarität*, unter der Kategorie ‚ungünstig‘, dass viele Aussagen von B02 und B05 getroffen wurden, die ihr Coming Out im Verlauf hatten. Vor allem an dieser Stelle zeigt sich der Einfluss des Zeitpunkts des Coming Outs auf den Umgang von Kolleg*innen. Dieser Einfluss besteht bei den Personen, die kein Coming Out haben, insofern nicht, als dass die Kolleg*innen keine Kenntnis über das Geschlecht der nicht-binären* Arbeitnehmer*in haben und somit nicht bewusst darauf reagieren, jedoch kann sich ein ungünstiger Umgang von Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* darauf auswirken, ob Personen sich outen. Die Ursachen für einen ungünstigen Umgang könnten in der Ausrichtung der geschlechtsspezifischen Einrichtungen auf weibliche Klient*innen begründet sein. Dies wird bei der Kündigung von B02 kenntlich und durch die Aussagen von B02 und B05, dass aus Gewohnheit sie-Pronomen für alle verwendet wurden. Auch könnte vor allem bei den Personen, die ein Coming Out im Verlauf hatten, der ungünstige Umgang nach dem Outing darin begründet sein, dass Kolleg*innen mit einer für sie neuen Thematik konfrontiert sind und erstmal einen Umgang finden müssen, was sowohl bei B02 als auch bei B05 in dem unterstützenden Umgang ersichtlich ist. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass keine Aussagen bezüglich eines unterstützenden Umgangs für den Zeitraum vor dem Coming Out gemacht wurden. Das betrifft sowohl die Menschen, die kein Coming Out hatten, als auch die Menschen, die ihr Coming Out im Verlauf hatten. Dies könnte einerseits daran liegen kann, dass Personen eventuell darauf aufmerksam machen müssen, dass sie nicht-binär* sind, um einen unterstützenden Umgang zu erfahren. Andererseits könnte dies auch mit den Aussagen über Scheintrans*inklusion und fehlenden Räumen für queere Themen zusammenhängen. Daraus wird die Annahme getroffen, dass das Gefühl eines unsicheren Raums für nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen ein Problem in den geschlechtsspezifischen Einrichtungen sein könnte, was für Menschen das Coming Out erschwert oder verhindert. Diese Annahme könnte darin als bestätigt gesehen werden, dass viele Befürchtungen von den Personen geäußert wurden, die kein Coming Out oder ihr Coming Out im Verlauf hatten. Unter anderem die Befürchtungen, den Arbeitsplatz zu verlieren oder von Aufgaben ausgeschlossen zu werden.

Auch hat die Person, die sich zu Beginn outete, im Vergleich zu den anderen Personen, auffallend viel von einem unterstützenden Umgang von Klient*innen und Kolleg*innen erzählt. Ein möglicher Indikator hierfür könnte sowohl der Zeitpunkt des Coming Outs sein als auch

die Art der Einrichtung. Unter 2.3.3 wurde dargestellt, dass es in der Sozialen Arbeit geschlechtsspezifische Angebote gibt, die darauf ausgerichtet sind, diese, durch Geschlechterhierarchien zu hinterfragen und Individuen zu stärken oder/und einen Schutzraum vor den Auswirkungen dieser Hierarchien zu bieten (vgl. Kokits, Thuswald 2015, 83). Unter den befragten Personen hat nur B03/A in einer Mädcheneinrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit gearbeitet. Das ist die einzige Einrichtung, die konkret den Einrichtungen zugeordnet werden kann, bei denen angenommen werden kann, dass das Hinterfragen von Geschlechternormen als Teil der Arbeit angesehen wird. Dies könnte möglicherweise eine Ursache dafür sein, dass B03 im Vergleich mehr Unterstützung in der Einrichtung erhalten hat. Jedoch ist an dieser Stelle auch zu erwähnen, dass die Zielgruppenauswahl Menschen, welche ein Coming Out zu Beginn hatten und in geschlechtsspezifischen Angeboten nicht angestellt wurden, ausschließt. Es bleibt somit ungewiss, wie viele Menschen aufgrund eines Coming Outs zu Beginn in geschlechtsspezifischen Einrichtungen nicht angestellt werden. Die Annahme, dass B03 aufgrund des Coming Outs zu Beginn und nicht aufgrund der Einrichtungsart weniger Befürchtungen geäußert hat, könnte darin gestützt werden, dass B01 und B05 von Erfahrungen in Mädchenwohnheimen und -gruppen erzählt haben. Diese sollen in erster Linie einen Schutzraum bieten. Jedoch kann, aufgrund des Alters der jungen Klient*innen, angenommen werden, dass ein pädagogisches Selbstverständnis vorhanden ist. Dieser Ansatz bestätigt sich bei B05 aus den Erzählungen von Workshops zu Themen von der Vielfalt von sexuellen Orientierungen und Geschlechtern, sowohl für die Klient*innen als auch für die Kolleg*innen.

Vom Zeitpunkt des Coming Outs unabhängig, scheinen die Kategorien der Schwierigkeiten und der Bedarfe zu sein. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Schwierigkeiten aufgrund des Geschlechterbezugs der Einrichtung auftreten. Dies zeigt sich vor allem darin, dass belastende Situationen, sowohl vor einem Coming Out als auch nach einem Coming Out bezüglich des Geschlechts auftauchen. Zu den Schwierigkeiten geltend, können auch die Aussagen unter den Kategorien Befürchtungen und ungünstiges Verhalten von Kolleg*innen und Klient*innen gewertet werden. Dass diese unter anderem darauf zurückzuführen sind, dass die Einrichtungen geschlechtsspezifisch sind, zeigt sich außerdem daran, dass alle den Bedarf geäußert haben, dass die Einrichtungen sich mit Geschlechtervielfalt auseinandersetzen und ihre Konzepte überarbeiten sollten. Ausgehend hiervon können bei der Betrachtung der Tabellen 2 und 3 weitere Gemeinsamkeiten in den Äußerungen der befragten Personen entnommen werden, welche auch darauf hinweisen, dass der Zeitpunkt nicht der einzige Einfluss auf den Umgang mit Nicht-Binarität* ist. Alle interviewten Personen hatten, unabhängig vom Zeitpunkt das Gefühl, dass Weiblichkeit erwartet wird. Dies weist

wieder auf den Faktor hin, dass die Einrichtungen geschlechtsspezifisch, im Sinne von für Frauen oder Mädchen ausgerichtet und somit auf Zweigeschlechtlichkeit fokussiert sind. Dieser Faktor äußerte sich auch in der, von den Befragten erwähnten „Scheintrans*inklusion“. Diese meint die Trans*inklusion bezogen auf trans* Frauen als Klient*innen und schließt unter anderem nicht-binäre* Klient*innen und Arbeitnehmer*innen aus. Hieran anknüpfend werden die Bedarfe betrachtet. Alle haben sich, unabhängig vom Zeitpunkt von ihren Einrichtungen gewünscht, dass diese sich mit Geschlechtertheorien auseinandersetzen und ihre Konzepte hinterfragen und/oder für trans*, inter* und nicht-binäre* Menschen inklusiv gestalten. Weitere Bedarfe ergeben sich dadurch, dass sie einerseits von den befragten Personen selbst in den Interviews formuliert wurden. Andererseits lassen sich die Bedarfe anhand der Kategorisierung des Umgangs der Kolleg*innen und Klient*innen in ‚ungünstig‘ und ‚unterstützend‘ ableiten. Daraus ergeben sich insgesamt folgende Bedarfe, welche sich an die Strukturen und die Verantwortlichen in den Einrichtungen richten:

- Wissen um Nicht-Binarität, Auseinandersetzung mit Geschlechtervielfalt, einschließlich des sich bewusst werden der herrschenden Zweigeschlechtlichkeit in der Einrichtung
- Akzeptanz, Respekt und Achtung nicht-binärer* Geschlechter
- Verwenden der richtigen Pronomen und des richtigen Namens
- Gegenseitige Korrektur bei der Verwendung falscher Namen und Pronomen
- Ein Konzept, welches klarstellt, ob nicht-binäre* Personen in der Einrichtung arbeiten können
- Ein Konzept, welches nicht-binäre Menschen inkludiert, beispielsweise ein FLINTA*/MINTA*- Konzept. Hiervon ausgehend, die Umsetzung des Konzepts, welches einen Raum ermöglicht, indem sich inter*, trans*, nicht-binäre* und agender Personen hinsichtlich ihres Geschlechts geachtet fühlen. Das bedeutet, dass diese Personen nicht mit Weiblichkeitserwartungen behandelt werden. Auch umfasst dies eine gendergerechte Sprache.
- Bewusstwerden der eigenen Trans*feindlichkeit und trans*feindlichen Strukturen, damit ein konstruktiver Austausch erfolgen kann
- Interesse an Perspektiven von nicht-binären* Personen
- Das Anbieten von Unterstützung hinsichtlich der Umsetzung eines inklusiven Raums. Dies umfasst auch Aufklärungsarbeit, welche Kolleg*innen mitübernehmen und solidarisches Verhalten bei Trans*feindlichkeit.
- Toiletten ohne Geschlechtszuweisung

5.3 BEANTWORTUNG DER LEITFRAGE

Ziel der Thesis war es explorativ herauszufinden, inwiefern der Zeitpunkt des Coming Outs den Umgang mit dem Geschlecht der nicht-binären* Arbeitnehmer*in beeinflusst. Es zeigte sich, dass der Zeitpunkt des Coming Outs Auswirkungen auf den Umgang mit Nicht-Binarität* hatte. Dies äußerte sich darin, dass sich der Umgang bei den Personen, die kein Coming Out hatten, größtenteils auf den eigenen Umgang mit Nicht-Binarität* beschränkt hat. Die Personen mit dem Coming Out im Verlauf erhielten unterschiedliche Reaktionen von Kolleg*innen und Klient*innen, hatten aber ähnliche Befürchtungen, auch im Vergleich zu den Personen, die kein Coming Out hatten. Die Person, mit dem Coming Out am Anfang machte unterstützende Erfahrungen von Kolleg*innen und Klient*innen.

Es stellt sich heraus, dass der Zeitpunkt des Coming Outs nur ein Faktor ist, welcher den Umgang mit der Nicht-Binarität* der Arbeitnehmer*in beeinflusst. Es ist zudem zu beachten, dass bestimmte Bedingungen erfüllt sein müssen, damit Menschen für ein Coming Out auf der Arbeit bereit sind. Somit sind diese Bedingungen weitere Einflussfaktoren. In allen genannten Fällen haben die nicht-binären* Personen den Zeitpunkt ihres Coming Outs selbst bestimmt. Die Reaktionen darauf bildeten einen Teil des Umgangs innerhalb der Einrichtung (Klient*innen oder Kolleg*innen), dies wiederum hatte Auswirkungen auf die nicht-binäre* Arbeitnehmer*in. Dies führt dazu, dass auch die Reaktionen als Einflussfaktoren betrachtet werden können. Bevor eine Person ihr Coming Out hatte, fanden in der Einrichtung Interaktionen statt und die nicht-binären* Arbeitnehmer*innen nahmen Haltungen zu Geschlechtern in der Einrichtung wahr. Dies wiederum beeinflusste, ob oder zu welchem Zeitpunkt eine Person ihr Coming Out hatte. blieb die Haltung innerhalb der Einrichtung für die nicht-binäre* Arbeitnehmer*in ungeklärt, verschob sich der Zeitpunkt oder es kam nicht zu einem Coming Out. Kam es jedoch zu einem Coming Out, konnte dies wiederum die Interaktion der Kolleg*innen oder Klient*innen mit Nicht-Binarität* generell oder mit der nicht-binären* Person beeinflussen. Folglich sind die Interaktionen, Aussagen, Haltungen weitere Einflussfaktoren. Außerdem könnte die die Art der geschlechtsspezifischen Einrichtung einen Einfluss genommen haben, was somit ein weiterer möglicher Faktor ist. Aber auch die Zweigeschlechtlichkeit in den gesellschaftlichen Strukturen ist ein bedeutender Faktor, der sich sowohl auf alle Akteur*innen auswirkt als auch auf den Zeitpunkt des Coming Outs.

Ähnlich wie bei der Person aus meinem Umfeld und mir, war der Umgang mit den Coming Outs mit und von den befragten Personen unterschiedlich. Insgesamt lässt sich aus den Ergebnissen herleiten, dass der Zeitpunkt des Coming Outs einen Einfluss auf den Umgang mit Nicht-Binarität* innerhalb der geschlechtsspezifischen Einrichtungen nimmt und dieser sich je nach Zeitpunkt unterschiedlich äußert. Infolgedessen stellte sich heraus, dass Personen, die kein Coming Out hatten, kein direkten Umgang von Kolleg*innen und Klient*innen bezüglich ihrer Nicht-Binarität* erlebt haben. Hier gab es stattdessen viel Auseinandersetzung der Person mit dem eigenen Umgang. Personen, die ihr Outing im Verlauf hatten, hatten sowohl den eigenen Umgang als auch den direkten und indirekten Umgang mit Nicht-Binarität* in der Einrichtung. Der Umgang in der Einrichtung wurde durch das Outing angestoßen, der Verlauf dessen war von den Einrichtungen abhängig. Bei der Person, die ihr Outing zu Beginn hatte, erfolgte der Umgang mit Nicht-Binarität* bezüglich der Arbeitnehmer*in unterstützender, jedoch bleiben Bedarfe hier nicht aus. Zudem weisen die Ergebnisse auf, dass es viele verschiedene Einflüsse und Auswirkungen bezüglich des Coming Outs gibt. Auch ersichtlich wurde, dass geschlechtsspezifische Angebote und Einrichtungen der Sozialen Arbeit im Zusammenhang mit Heteronormativität betrachtet werden sollte, da eine dekonstruktive Auseinandersetzung mit heteronormativen Strukturen zu der Inklusion von nicht-binären* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen führen könnte.

Diese Thesis zeigt auf, dass es nicht-binäre* Menschen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen gibt. Diese outen sich jedoch zum Teil, aufgrund der Strukturen, nicht oder erst im Verlauf. Hinsichtlich des ethischen Selbstanspruchs der Sozialen Arbeit, ist es durchaus im Sinne der Sozialen Arbeit Zweigeschlechtlichkeiten in allen Einrichtungen, aber auch in geschlechtsspezifischen Einrichtungen zu hinterfragen. Zusätzlich sollte es in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz es nur noch eine Frage der Zeit sein, bis sich die Soziale Arbeit intensiver mit nicht-binären* Personen auseinandersetzt und ihre Bedarfe beachtet.

LITERATURVERZEICHNIS

- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 22 – 61.
- Busche, Mart, Laura Maikowski, Ines Pohlkamp, und Ellen Wesemüller (2014): Feministische Mädchenarbeit Weiterdenken: Zur Aktualität Einer Bildungspolitischen Praxis. transcript Verlag
- Debus, Katharina und Vivien Laumann (2022): Glossar zu Begriffen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Online unter: <https://interventionen.dissens.de/materialien/glossar> (Zugriff: 28.08.2022)
- Deutscher Bundestag (2018): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 48. Online unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl118s2635.pdf (Zugriff: 20.08.2022)
- Dieckmann, Janine (2017): Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. In: Wissen schafft Demokratie 1.1. 150–167.
- Flick, Uwe (2019): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 9. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fuß, Susanne und Ute Karbach (2014): Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung. Opladen und Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Fütty, Tamás Jules (2019): Gender und Biopolitik: Normative und intersektionale Gewalt gegen Trans*Menschen. Bielefeld: transcript Verlag.
- Göth, Margret & Ralph Kohn (2014): Sexuelle Orientierungen. In Psychotherapie und Beratung. Berlin-Heidelberg Springer Verlag
- Groß, Melanie und Niedenthal, Katrin (2021). Geschlecht: divers: Die »Dritte Option« im Personenstandsgesetz - Perspektiven für die Soziale Arbeit, Bielefeld: transcript Verlag.
- Jagiella, Leyla und M. Albarzawi (2021): Zugewiesenes Geschlecht. Online unter: <https://www.vlsp.de/lgbtiq/zugewiesenes-geschlecht> (Zugriff: 21.08.2022)
- Jagiella, Leyla und M. Albarzawi (2020): Gender und Geschlechtsidentität. Online unter: <https://vlsp.de/lgbtiq/gender-bzw-geschlechtsidentitaet> (Zugriff: 21.08.2022)
- Jocher, Birgit (2020): Arbeit im Frauenhaus – Herausforderungen und Möglichkeiten in Büttner, Melanie (Hrsg.). Handbuch Häusliche Gewalt. 1. Auflage. Stuttgart: Schattauer Verlag Klett.

Killermann, Sam (2017): Genderbread Person v4.0. Online unter: <https://www.genderbread.org/resource/genderbread-person-v4-0> (Zugriff: 13.10.2022)

Klapeer, Christine M. (2014): Vielfalt ist nicht genug: Heteronormativität als herrschafts- und machtkritisches Konzept zur Intervention in gesellschaftliche Ungleichheiten. In: Schmidt, Friederike, Anne-Christin Schondelmayer und Ute Schröder (Hrsg.): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. 25–44.

Kokits, Maya Joleen und Marion Thuswald (2015): Gleich Sicher? Sicher Gleich? Konzeptionen (queer) Feministischer Schutzräume. *Femina politica* 24.1 83–93. Online unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/43647> (Zugriff: 05.09.2022)

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim Basel: Beltz.

Lamnek, Siegfried und Claudia Krell (2016): Qualitative Sozialforschung. 6. Auflage. Weinheim Basel: Beltz.

LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. (Hrsg.) (2012): „... nicht so greifbar und doch real“ Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. 92 – 98. Online unter: https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf (Zugriff: 02.09.2022)

Oldemeier, Kerstin (2021): Geschlechtlicher Neuanfang: narrative Wirklichkeiten junger divers* und trans*geschlechtlicher Menschen. Toronto, Opladen, Berlin: Verlag Barbara Budrich.

Nivedita Prasad (2018): Soziale Arbeit – Eine umstrittene Menschenrechtsprofession. In: Spatscheck, Christian und Claudia Streckelberg (Hrsg.): Menschenrechte in der Sozialen Arbeit. Konzeptionelle Grundlagen, Gestaltungsfelder und Umsetzung einer Realutopie. *Sozial Extra* 43. Toronto, Opladen, Berlin: Verlag Barbara Budrich. 37–54.

Rauchfleisch, Udo (2019): Transsexualismus – Genderdysphorie – Geschlechterinkongruenz - Transidentität. Der schwierige Weg der Entpathologisierung. Göttingen: Vadenhoeck & Ruprecht. 66 – 68.

Rauw, Regina und Michael Drogand-Strud. (2013): „Geschlechtsbezogene Pädagogik in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.“ *Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 227–241.

Renner, Karl-Heinz und Nora-Corina Jacob (2020): Das Interview. Grundlagen und Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Springer: Berlin

Rubin, Gayle (2011): The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. In: Deviations: A Gayle Rubin Reader. New York, USA: Duke University Press 33-65. Online unter: <https://doi.org/10.1515/9780822394068-003> (Zugriff: 28.09.2022)

Plößer, Melanie und Kim-Patrick Sabla-Dimitrov (2013): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit: Bezüge, Lücken und Herausforderungen. Opladen: Budrich.

Schiappa, Edward 2022: The transgender exigency. Defining Sex and Gender in the 21st Century. London und New York: Routledge

Trans*Inter*Beratungsstelle (o.D.): Begriffserklärungen. Online unter: <https://www.trans-interberatungsstelle.de/de/begriffserklaerungen.html>

Trans Ja und? (o.D.): Trans*inklusive Mädchen_arbeit. Online unter: https://www.transjaund.de/maedchen_arbeit/ (Zugriff: 29.09.2022)

Voß, Heinz-Jürgen (2018): Geschlecht: Wider die Natürlichkeit. 4. Auflage Stuttgart: Schmetterling Verlag

LSVD - LesbenSchwulenVerbandDeutschland (o.D.): Erfahrungen von trans* Menschen in Deutschland. <https://www.lsvd.de/de/ct/2628-Erfahrungen-von-trans-Menschen-in-Deutschland> (Zugriff: 05.09.2022)

Wagenknecht, Peter (2007): Was ist Heteronormativität? Zu Geschichte und Gehalt des Begriffs. In: Hartmann, Jutta et al. (2007): Heteronormativität: Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 17–34.

ANHANG

ANHANG 1: LEITFADEN	V
ANHANG 2: EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG BEISPIEL	VII
ANHANG 3: CODEBUCH	VIII
ANHANG 4: INTERVIEW TRANSKRIPTE	XIV
ANHANG 4.1: INTERVIEW MIT B01	XV
ANHANG 4.2: INTERVIEW MIT B02	XXII
ANHANG 4.3: INTERVIEW MIT B03	XXXII
ANHANG 4.4: INTERVIEW MIT B04	XLVIII
ANHANG 4.5: INTERVIEW MIT B05	LVI

Begrüßung

Hallo, ich bin Misa. Vielen Dank erstmal, dass du dich dazu bereit erklärt hast, dieses Interview mit mir zu führen. Meine Bachelorarbeit zielt darauf ab, die Erfahrungen von nicht-binären* Personen in geschlechtsspezifischen Angeboten sichtbar zu machen.

Ich würde dich zunächst einmal bitten von deinen Erfahrungen zu berichten und auf dein persönliches Erleben, deine Empfindungen einzugehen.

Daraufhin oder ergänzend, werde ich viele persönliche Fragen stellen. Solltest du dich mit etwas nicht wohl fühlen, können wir jederzeit aufhören. Falls es Fragen gibt, die du nicht beantworten möchtest, ist das vollkommen in Ordnung und wir können diese überspringen.

Ich werde die Unterhaltung aufnehmen, was per Zoom bedeutet, dass es zunächst sowohl ein Video als auch die Audiospur geben wird. Das Video werde ich direkt im Anschluss löschen. Die Audiospur werde ich transkribieren und im Anschluss auch löschen. Die Transkriptionen werden am Ende anonymisiert, sodass nicht kenntlich wird, wer die Aussagen getätigt hat

Aufnahme starten.

Fragen zur Person:

- Alter
- Gender
- Beruf
- Höchster Bildungsabschluss

Fragen zur Arbeitsstelle:

- Welchen Schwerpunkt hat die Arbeitsstelle?
- Sind geschlechtsspezifische Angebote vorhanden, wenn ja welche?
- Hat die Arbeitsstelle einen Umgang/ ein Konzept bezüglich des Geschlechts der Arbeitnehmer*in und des Angebots?

Vor dem Coming Out auf der Arbeit

- Wann warst du vor dir selbst out?

Coming Out

- Gab es ein Coming Out
 - Bei ja: wie hat sich dieses gestaltet?

- Bei nein: Welche Gründe hab es hierfür?
- Wem gegenüber hast du dich (nicht) geoutet,
 - Bei nein: gab es hierfür Gründe?
 - Welche?
- Zu welchem Zeitpunkt war dein Coming Out?
- Hat sich dein äußeres Erscheinungsbild in dieser Zeit geändert?
 - Gab es Reaktionen darauf?
 - Wie hat sich das für dich angefühlt?

Nach dem Coming Out

- Wie hat das Team auf dein Coming Out reagiert?
- Wie haben Klient*innen reagiert?
- Wo tauchten Probleme auf?
 - Wie wurde mit diesen Problemen umgegangen?
 - Wie hast du dich gefühlt?
- Werden alte Namen/Pronomen verwendet?
 - Wie fühlst du dich damit?
- Was hättest du dir von deiner Arbeitsstelle gewünscht? (von Kolleg*innen, Vorgesetzten, Klient*innen) / Was wünschst du dir von deiner Arbeitsstelle?

Abschluss

- Fragen, ob die Person noch etwas ergänzen möchte
- Aufnahme stoppen
- Für die Teilnahme bedanken
- Möglichkeit offenlassen, dass die Person noch etwas erzählt, nachdem das Interview fertig ist (Notizen machen)
- Fragen, ob die Person ein kleines Dankeschön zugeschickt bekommen möchte (vegane Schokolade)
- Verabschieden

ANHANG 2: EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG BEISPIEL

BA-Thesis: Nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Angeboten der Sozialen Arbeit

Interviewer*in: Marisa Gashi

Interviewdatum: _____

Ich erkläre mich dazu bereit, im Rahmen der BA-Thesis an einem Interview über Zoom teilzunehmen. Über die Ziele und den Verlauf des Forschungsprojekts wurde ich bereits informiert.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview online über die Plattform Zoom stattfindet, als Audiodatei aufgezeichnet wird und durch den* Interviewer*in in Schriftform gebracht wird. Die Audiodateien werden vorerst auf dem privaten Computer der* Interviewer*in gespeichert und zum Ende der Transkriptionen am 30.06.2022 gelöscht. Die Transkripte der Interviews werden anonymisiert, d.h. ohne Namen und Personenangaben gespeichert. Die wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes erfolgt durch die* Interviewer*in.

Ich bin damit einverstanden, dass einzelne Sätze aus den Transkripten, die nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche Zwecke genutzt werden können. Des Weiteren stimme ich zu, dass die* Interviewer*in nach Projektende in darauf aufbauenden Forschungsprojekten die anonymisierten Transkripte verwenden kann. Die Teilnahme an dem Interview und meine Zustimmung zur Verwendung der Daten, wie oben beschrieben, sind freiwillig.

Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Zustimmung zu widerrufen. Durch Verweigerung oder Widerruf entstehen mir keine Nachteile. Ich habe das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung und Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Widerspruch gegen die weitere Verarbeitung sowie auf Datenübertragbarkeit meiner personenbezogenen Daten.

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das Interview zu geben, und bin damit einverstanden, dass es aufgezeichnet, verschriftlicht, anonymisiert und ausgewertet wird.

Ort, Datum, Unterschrift Interviewte*r

Datum, Unterschrift Interviewer*in

ANHANG 3: CODEBUCH

Kategorie	Treffer
1 Umgang mit dem eigenen Geschlecht	0
1.1 Befürchtungen	0
1.1.1 berufliche Konsequenzen	9
1.1.2 Weiblichkeitserwartung	6
1.1.3 Missachtung	5
1.1.4 Störung des Schutzraums	4
1.1.5 Beziehungsveränderung (Klient*innen)	4
1.1.6 Unverständnis	3
1.1.7 Outing durch Ausdrucksveränderung	2
1.2 Strategien	0
1.2.1 Verstellen	8
1.2.2 Ausdrucksveränderung	4
1.2.3 Aushalten	3
1.2.4 Team aufklären	1
1.2.5 Outing nach Beziehungsaufbau	1
1.3 Schwierigkeiten	0
1.3.1 Zusätzliche Belastung	7
1.3.2 Sichtbarmachung	3
1.4 Bedarfe	0
1.4.1 Auseinandersetzung	12
1.4.2 Konzeptanpassung	6
1.4.3 Akzeptanz/Respekt	3
1.4.4 Toiletten ohne Geschlechtszuweisung	1
2 Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität*	0
2.1 Ungünstig	0
2.1.1 Missachtung	8
2.1.2 Nicht mitdenken	6

2.1.3 Zuschreibung binärer Geschlechter	6
2.1.4 Ausschluss/Kündigung	3
2.1.5 Scheintrans*inklusion	3
2.1.6 Abstreiten von Trans*feindlichkeit	2
2.1.7 Überforderung	1
2.2 Unterstützend	0
2.2.1 Richtige Pronomen	5
2.2.2 Interesse	4
2.2.3 Dankbarkeit	2
2.2.4 Unterstützungsangebot	2
2.2.5 Aufklärungsarbeit	2
3 Umgang der Klient*innen mit Nicht-Binarität*	0
3.1 Ungünstig	0
3.1.1 Misgendern/Misnamen	5
3.1.2 Zuschreibung: binär trans*	4
3.1.3 Nicht Akzeptanz	2
3.1.4 binäres Geschlechterdenken	1
3.2 Unterstützend	0
3.2.1 Akzeptanz der Nicht-Binarität*	4
3.2.2 Beachtung Pronomen	2
3.2.3 Gegenseitige Korrektur	2
3.2.4 Solidarität	1
3.2.5 Kein Fokus auf Geschlecht	1
3.3 Sonstiges	0
3.3.1 Irritationen	4
3.3.2 Klient*in outet sich auch	2

1 Umgang mit dem eigenen Geschlecht: Umfasst alle Testpassagen, die sich auf den Umgang mit dem eigenen Geschlecht bezieht. Der Umgang steht in direkter oder indirekter Weise in Verbindung mit der Arbeit.

1.1 Befürchtungen: Umfasst alle Aussagen bezüglich Sorgen, Befürchtungen und Ängste mit dem Umgang des eigenen Geschlecht während der Arbeitszeit. Es umfasst auch Sorgen und Ängste bezüglich des Umgangs von Kolleg*innen und Klient*innen mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer*in.

1.1.1 Berufliche Konsequenzen: Umfasst alle Aussagen bezüglich beruflicher Konsequenzen, zum Beispiel Ausschluss von Tätigkeiten, Kündigung oder schlechte Zeugnisse, Nicht Anstellung

1.1.2 Weiblichkeitserwartung: Umfasst alle Aussagen der befragten Person, die in Verbindung mit Weiblichkeitserwartungen, (auch weibliches Passing) an die befragte Person von Kolleg*innen/Klient*innen, stehen.

1.1.3 Missachtung: Umfasst alle Aussagen, die sich darauf beziehen, dass die Nicht-Binarität* nicht ernst genommen wird oder abgesprochen wird.

1.1.4 Störung des Schutzraums: Umfasst alle Aussagen, in denen die Person Sorgen äußert, aufgrund der Präsentation dem eigenen Geschlecht den Schutzraums für Klient*innen zu stören.

1.1.5 Beziehungsveränderung (Klient*innen): Umfasst alle Aussagen, in denen B00 eine Beziehungsveränderung zur Klient*innen befürchtet.

1.1.6 Unverständnis: Umfasst Aussagen, welche die Sorgen, dass Nicht-Binarität* als Geschlecht nicht verstanden wird.

1.1.7 Outing durch Ausdrucksveränderung: Umfasst Aussagen von Sorgen, dass eine Veränderung des äußeren Erscheinungsbildes zu einem ungewollten Outing führt.

1.2 Strategien: Umfasst direkte oder indirekte Strategien von der befragten Person zum Umgang mit der eigenen Nicht-Binarität*. Diese können sich auch auf den Umgang mit der Einrichtung, Klient*innen und Kolleg*innen beziehen. Es können sowohl Strategien sein, die angewandt wurden oder auch Strategien, die von den Personen gern angewandt worden wären

1.2.1 Verstellen: Umfasst alle Aussagen, in denen die Person bezüglich ihres Geschlechts in der Einrichtung nicht sein kann, wer sie ist.

1.2.2 Ausdrucksveränderung: Umfasst alle Aussagen, in denen die Person von einer Veränderung des Geschlechtsausdrucks berichtet, beispielsweise durch das äußere Erscheinungsbild.

1.2.3 Aushalten: Umfasst alle Textausschnitte, in denen erwähnt wird, dass die Benutzung falscher Pronomen, Namen oder Geschlechtszuschreibungen ausgehalten wird.

1.2.4 Team aufklären: Umfasst alle Textstellen, die darauf hinweisen, dass die befragte Person das Team aufklärt.

1.2.5 Outing nach Beziehungsaufbau: Umfasst alle Textstellen, in denen ein Outing nach dem Beziehungsaufbau als Strategie angewandt wird.

1.3 Schwierigkeiten: erhöhter Aufwand umfasst alles, was einen erhöhten emotionalen oder kognitiven Arbeitsaufwand erfordert, den cisgeschlechtliche Menschen nicht haben.

1.3.1 Zusätzliche Belastung: Alle Aussagen, in denen die Befragten, Situationen oder Strukturen, als anstrengend, belastend, ermüdend, etc. empfunden haben.

1.3.2 Sichtbarmachung: Umfasst Aussagen, in denen die Schwierigkeit Nicht-Binarität* sichtbar zu machen, erwähnt wird.

1.4 Bedarfe: Umfasst Textstellen, in denen die Wünsche und Bedarfe, die die befragten Personen hinsichtlich des Umgangs mit Nicht-Binarität, geäußert werden.

1.4.1 Auseinandersetzung: Umfasst Textpassagen, in denen eine Auseinandersetzung mit (Nicht-)Binarität innerhalb der Einrichtung gewünscht/gefordert/o.ä. wird.

1.4.2 Konzeptanpassung: Umfasst Aussagen bezüglich des Konzepts für FLINTA*/MINTA* statt nur für Frauen/Mädchen. Unter anderem Klarheit darüber, ob nicht-binäre* Menschen in der Einrichtung arbeiten und sein dürfen.

1.4.3 Akzeptanz/Respekt: Umfasst Aussagen, in denen Akzeptanz der Nicht-Binarität* oder ähnliche Formulierungen gewünscht werden.

1.4.4 Toiletten ohne Geschlechtszuweisung: Umfasst die Textstellen, in denen der Wunsch nach Toiletten ohne Geschlechtszuweisung (auch: entlabelt) geäußert wird.

2 Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität*: Umfasst alle Passagen vom Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität*. Aussagen/Handlungen/Reaktionen, die von Kolleg*innen bezüglich Nicht-Binarität* von der befragten Person aufgefasst wurden und sich gegebenenfalls auf die befragte Person ausgewirkt haben.

2.1 Ungünstig: Der Umgang einer oder mehrerer Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* wirkt sich ungünstig auf die befragte Person aus. Ungünstig bezieht sich darauf, dass die befragte Person sich unwohl fühlt oder der Umgang mit Anstrengung für die befragte Person verbunden ist.

2.1.1 Missachtung: Umfasst jegliche Missachtung der Nicht-Binarität* der befragten Person. Z. B. hinsichtlich Pronomen, Namen. Missachtung in Form von falschen

Pronomen, nicht bevorzugte Pronomen, falschen Namen oder falsch gegenderten Wörtern.

2.1.2 Nicht mitdenken: Umfasst alle Aussagen, in denen aufgezeigt wird, dass Nicht-binäre* Menschen von Kolleg*innen nicht berücksichtigt werden. Direkt oder indirekt.

2.1.3 Zuschreibung binärer Geschlechter: Umfasst alle Aussagen, in denen Kolleg*innen davon ausgehen, dass B00 männlich oder weiblich ist.

2.1.4 Ausschluss/Kündigung: Umfasst alle erfolgten Ausschlüsse von Arbeitsaufgaben und Kündigungen.

2.1.5 Schein Trans*inklusion: Umfasst die Präsentation der Einrichtung als trans*inklusiv, die jedoch direkt oder indirekt nicht umgesetzt wird.

2.1.6 Abstreiten von Trans*feindlichkeit: Umfasst alle Testpassagen, in denen Kolleg*innen trans* feindliches Verhalten/Aussagen abstreiten.

2.1.7 Überforderung: Umfasst die von B00 wahrgenommene Überforderung der Kolleg*innen hinsichtlich des Geschlechts der befragten Person.

2.2 Unterstützend: Der Umgang einer oder mehrerer Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* wirkt unterstützend bezüglich Nicht-Binarität*.

2.2.1 Richtige Pronomen: Umfasst alle Aussagen, in denen die befragte Person davon erzählt, dass eine oder mehr Kolleg*innen die richtigen Pronomen und/oder den richtigen Namen verwenden.

2.2.2 Interesse: Umfasst alle Aussagen, in denen Interesse an Veränderung bemerkbar ist, die sich positiv auf einen Raum für nicht-binäre* Menschen auswirken, zum Beispiel Selbstreflexion, Fortbildungen, etc.

2.2.3 Dankbarkeit: Umfasst alle Aussagen, in denen Dankbarkeit von Kolleg*innen bezüglich der trans* Perspektiven bemerkbar ist.

2.2.4 Unterstützungsangebot: Umfasst alle Aussagen bezüglich Kolleg*innen, die Unterstützung anbieten.

2.2.5 Aufklärungsarbeit: Umfasst alle Aussagen, in denen Kolleg*innen die befragte Person bei der Aufklärungsarbeit unterstützen.

3 Umgang der Klient*innen mit Nicht-Binarität*: Umgang der Kolleg*innen mit Nicht-Binarität* umfasst Aussagen/Handlungen/Reaktionen, die von Klient*innen bezüglich Nicht-Binarität* von der befragten Person aufgefasst wurden und sich gegebenenfalls auf die befragte Person ausgewirkt haben

3.1 Ungünstig: Der Umgang einer oder mehrerer Klient*innen mit Nicht-Binarität* wirkt sich ungünstig auf die befragte Person aus. Ungünstig bezieht sich darauf, dass die befragte

Person sich unwohl fühlt oder der Umgang mit einer Form der Anstrengung für die befragte Person verbunden ist.

3.1.1 Misgendern/Misnamen: Umfasst alle Aussagen, in denen die befragte Person davon berichtet, dass ein*e oder mehr Klient*innen den falschen Namen oder falsche Pronomen verwendet haben.

3.1.2 Zuschreibung: binär trans*: Umfasst alle Aussagen, in denen die befragte Person davon erzählt, von Klient*innen als binär trans* zugeordnet worden zu sein.

3.1.3 Nicht Akzeptanz: Umfasst alle Testpassagen, in denen die befragte Person von der nicht Akzeptanz der Klient*innen erzählt.

3.1.4 binäres Geschlechterdenken: Umfasst alle Textpassagen, in denen das binäre Geschlechterdenken der Klient*innen von der befragten Person als belastend wahrgenommen wird.

3.2 Unterstützend: Der Umgang einer oder mehrerer Klient*innen mit Nicht-Binarität* wirkt sich unterstützend hinsichtlich der Nicht-Binarität* der befragten Person aus.

3.2.1 Akzeptanz der Nicht-Binarität*: Umfasst alle Aussagen, in denen die Akzeptanz das Geschlecht der nicht-binären* Person seitens der Klient*innen bekannt gegeben wird.

3.2.2 Beachtung Pronomen: Umfasst alle Aussagen, in denen ein*e oder mehr Klient*innen die richtigen Pronomen der befragten Person beachten und/oder benutzen.

3.2.3 Gegenseitige Korrektur: Umfasst alle Aussagen, in denen ein*e oder mehr Klient*innen sich gegenseitig korrigieren, falls andere Klient*innen falsche Pronomen verwenden.

3.2.4 Solidarität: Umfasst Textpassagen, in denen Klient*innen sich mit der befragten Person solidarisieren, wenn Trans*feindlichkeit auftritt.

3.2.5 Kein Fokus auf Geschlecht: Umfasst Textpassagen, in denen die befragte Person das Gefühl von den Klient*innen nicht als Frau wahrgenommen zu werden als positiv vermittelt.

3.3 Sonstiges: Sonstiger Umgang mit Nicht-Binarität* umfasst Kategorien, die auch vorhanden sind, jedoch nicht auf ungünstig oder unterstützend zuzuordnen sind.

3.3.1 Irritationen: Umfasst Aussagen bezüglich ein* oder mehr Klient*innen, die vom Outing der befragten Person irritiert sind

3.3.2 Klient*in outet sich auch: Umfasst Aussagen bezüglich Klient*in, die sich nach dem Coming Out der befragten Person auch als nicht-binär* outet.

ANHANG 4.1: INTERVIEW MIT B01

Projekt	Nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen
Interview-Nr.	1
Datum der Aufnahme	15.04.2022
Ort der Aufnahme	Onlinevideokonferenz via Zoom (I in Hamburg, B01 in Leipzig)
Dauer der Aufnahme	00:25:38
Informierte Einwilligung	liegt vor
Anonymisierung	ja
Interviewer*in Transkribent*in	Marisa Gashi
Datum der Transkription	21.04.2022
Transkriptionsregeln	Die Transkription erfolgt Wort für Wort in leichter Sprachglättung. I: Interviewer*in B01: Befragte*r Folgendes Zeicheninventar und Module finden Anwendung:
	Leichte Sprachglättung: Umgangssprachliche Ausdrucksweisen werden beibehalten, fehlerhafte Ausdrücke sowie fehlerhafter Satzbau werden korrigiert. Füllwörter werden entfernt.
(3)	Angaben der Pausen ab einer Länge von drei Sekunden
einf-	Wortabbruch
(räuspert sich) (seufzt)	Non-verbale Äußerungen
(haut auf den Tisch)	Hörbare Handlungen
(Handy klingelt)	Hintergrundgeräusche
(...?), (...??) #00:12:01.2#	Unverständliches Wort, mehrere unverständliche Worte mit Zeitangabe
(mein?/dein?) #00:12:01.2#	Alternativ vermuteter Wortlaut mit Zeitangabe
	Grammatikalische Zeichensetzung
1	I: [00:00:10] Magst du gern vielleicht einmal zu dir erzählen. Dein Alter, dein
2	Geschlecht, dein Beruf, so die Basics.
3	B01: [00:00:23] Ja, also ich bin 22. Ich studiere gerade und ich bin nicht-binär*.
4	I: [00:00:36] Was studierst du?

5 B01: [00:00:38] Sonderpädagogik.
6 I: [00:00:42] Im Bachelor dann?
7 B01: [00:00:45] Nein, in Leipzig ist das mit Staatsexamen.
8 I: [00:00:46] Ah ok.
9 B01: [00:00:49] Ja, also wir machen so fünf Jahre straight und dann Staatsexamen
10 und ich bin jetzt im vierten Semester
11 I: [00:00:58] Cool. Magst du dann noch erzählen um welche Arbeitsstelle es sich
12 handelt. Also was du machst, was für ein Angebot das ist?
13 B01: [00:01:12] Ja, also das Ding ist, ich habe da gearbeitet, ich arbeite da nicht
14 mehr. Und das war ein Kinderheim. Mit mehreren Häusern. Und das war für
15 Mädchen. Es waren achtzig Mädchen da und ich habe ein Jahr lang ein FSJ da
16 gemacht und die betreut, mit denen Hausaufgaben gemacht, mit denen gekocht
17 und gegessen und Fußball gespielt oder so.
18 I: [00:01:53] Und das ganze Heim war für Mädchen?
19 B01: [00:01:56] Ja. Es war nur für Mädchen und es haben nur Frauen da gearbeitet.
20 I: [00:02:06] Also dann wäre die Frage nach deinem Coming Out. Gab es ein
21 Coming Out bei dir?
22 B01: [00:02:20] Nee. Also ich habe mich da bei denen nicht geoutet und die sind
23 halt davon ausgegangen, dass ich auch eine Frau bin.
24 I: [00:02:29] Ok. Gab es Gründe dafür, dass du dich nicht bei denen geoutet hast?
25 B01: [00:02:38] Ja, es war von einem christlichen Träger (lacht) und die waren
26 sowieso auch nicht so queerfreundlich und ich hatte einfach das Gefühl, die würden
27 das eh nicht verstehen oder die würden vielleicht sogar, mich rausschmeißen oder
28 so.
29 I: [00:03:10] Warst du zu dem Zeitpunkt in deinem Umfeld geoutet?
30 B01: [00:03:15] Nur bei meiner Schwester, also noch nicht wirklich.
31 I: [00:03:26] Wie hast du dich bei deiner Arbeitsstelle dann gefühlt? Damit, dass du
32 dich nicht outen konntest.
33 B01: [00:03:34] Es war voll weird. Also ich glaub, so an manchen Tagen war es voll
34 okay und dann war ich so: Ach, ich geh auf die Arbeit und ich hatte das Gefühl, wie
35 so, als würde ich mich verstellen, so ein Alter Ego annehmen und dann mach ich
36 das einfach und dann geh ich Heim und dann ist auch wieder fein und an manchen
37 Tagen oder insgesamt habe ich gemerkt, dass es so unheimlich anstrengend war
38 und voll kräftezehrend, dass ich das Gefühl hatte, ich kann so nicht ich selber sein.
39 (6)
40 I: [00:04:05] Hat sich dein äußeres Erscheinungsbild in der Zeit geändert? Oder
41 vorher?

42 B01: [00:04:15] Also ich hatte da noch lange Haare und auf der Arbeit habe ich
43 mich eher weiblich angezogen, mit Jeans und Strickpullis, aber ich fand es richtig so
44 (angewidertes Geräusch). Ich hatte eigentlich gar keinen Bock mich so anzuziehen
45 (lacht). Und dann, als ich fertig war, da zu arbeiten, habe ich straight meine Haare
46 abgeschnitten und es war voll befreiend als ich dann da fertig war. Jetzt kann ich
47 mich mehr anziehen, wie ich das will. (6)

48 I: [00:04:49] Was hättest du dir von deiner Arbeitsstelle gewünscht?
49 (Unterbrechung durch Verbindungsprobleme von 00:04:54 bis 00:05:57)

50 B01: [00:06:00] Ich meinte, ich fand es einfach schade, dass so queere Themen da
51 voll unter den Tisch gekehrt wurden. Es war so gar kein Thema und es tat mir auch
52 leid für die Kinder, weil halt angenommen wurde, dass alle Kinder cis Mädchen sind
53 und hetero sind. Und es war so kein Thema da, weil es natürlich auch so christlich
54 war und deswegen hatte ich auch das Gefühl, dass ist überhaupt kein Raum, wo ich
55 darüber reden kann. Also zum Beispiel habe ich den Kindern erzählt, dass ich queer
56 bin und das war schon so ein bisschen schwierig (lacht).

57 I: [00:06:36] Wie haben Sie darauf reagiert?

58 B01: [00:06:42] Also die fanden es schon so bisschen. Die haben das nicht so
59 richtig verstanden. Ein paar haben sogar gesagt, dass sie das eklig finden, weil die
60 wirklich sehr christlich erzogen wurden. Aber ich habe halt versucht, sie so ein
61 bisschen so darüber aufzuklären, dass es okay ist, dass es normal ist und so was.
62 Aber das war, glaube ich, von der Heimleitung auch nicht so erwünscht. Da haben
63 wir dann nicht drüber gesprochen.

64 I: [00:07:17] Haben deine Arbeitskolleg*innen davon mitbekommen, dass du denen
65 erzählt hast, dass du queer bist?

66 B01: [00:07:25] Ich weiß nicht, ob die das denen erzählt haben, aber ich glaube
67 nicht.

68 I: [00:07:29] Okay (3) Und was meinst du, hättest du gebraucht, um dich bei deiner
69 Arbeitsstelle outen zu können?

70 B01: [00:07:50] Ich glaube die wissen nicht mal, was Nicht-Binarität* ist. Ich bin
71 nicht mal sicher, ob die wissen, was Trans*-Sein ist. Vielleicht. Aber auf so einer
72 weirden Art und ich glaube das hätte ganz, ganz, ganz, ganz viel sich mit dem
73 Thema auseinandersetzen, davor gebraucht, damit sie das irgendwie so akzeptiert
74 hätten (7)

75 I: [00:08:27] Also meinst du, es lag an der Einrichtung an sich, weil sie christlich
76 war? Oder auch an den einzelnen Personen?

77 B01: [00:08:42] An Beidem. Also klar, hatten die christliche Grundsätze. Aber. Also
78 ich kenne auch außerhalb dieser Einrichtung, viele Menschen, die nicht wissen, was

79 es ist oder die glauben, dass es das nicht gibt. Dass es nur zwei Geschlechter gibt
80 und das ist einfach so. Oder mit so Trans*-Sein irgendwie so komische Sachen
81 verbinden. Also, ich glaube, es lag an beidem. Aber ich finde es schade. Die Kinder
82 wären bestimmt an sich offen dafür gewesen. Ich habe zum Beispiel auch beim
83 Thema queer sein gemerkt, dass die kleineren Kinder das so viel besser
84 aufgenommen haben als die Älteren. Ich glaub Kinder an sich haben damit auch
85 kein Problem. Aber je älter man wird und je mehr man so darüber lernt, dass queer
86 sein und trans* sein irgendwie abnormal ist, so weird ist. Es lag am beiden, an dem
87 christlichen, aber auch einfach so an, von der Gesellschaft geprägtem.

88 I: [00:10:00] Magst du vielleicht noch mal ein bisschen mehr drauf eingehen, wie
89 sich das einfach für dich angefühlt hat. Noch mal so ein bisschen auszuführen, wie
90 dieses "Ich nehme jetzt eine andere Identität an, auf der Arbeit und bin privat aber
91 jemand anderes" wie sich das auf dich ausgewirkt hat. Ob dich das danach noch
92 beschäftigt hat, wie du dich damit gefühlt hast, dass wahrscheinlich auch einfach
93 deine alten Pronomen da verwendet wurden und dein Deadname wahrscheinlich
94 auch.

95 B01: [00:10:48] Ja, es war halt richtig, richtig anstrengend und ich hatte auch auf
96 jeden Fall richtig viel Dysphoria. Und an manchen Tag ging es und da war es halt
97 wirklich so wie: Ah ja, ich nehme so einen anderen Charakter an, ich verkleide mich
98 ein bisschen und ich gehe dahin und es geht die eigentlich nichts an. Und auch
99 wenn die dann weibliche Pronomen für mich benutzen und mich Frau nennen. Die
100 kennen mich gar nicht so dolle, deswegen ist es für mich okay, aber an anderen
101 Tagen, wenn ich heimgekommen bin, habe ich gemerkt, dass dadurch halt dann so.
102 Dass ich, sobald ich Heim gekommen bin, habe ich immer die Klamotten
103 ausgezogen und andere Klamotten angezogen und dann richtig oft. Also es gab
104 schon noch Tage, wo ich mich danach so direkt heulend ins Bett gelegt habe und
105 dann so war: Boah das ist irgendwie schon ganz schön heavy und es fühlt sich so
106 ultra anstrengend an und ich könnte das nicht so auf Dauer. Und es ist auch sowas,
107 was mich jetzt irgendwie noch. Also, ich studiere Sonderpädagogik und ich hatte
108 jetzt auch den letzten Monat ein Praktikum an der Schule und ich werde an der
109 Schule oder im sozialen Bereich arbeiten. Wo ich jetzt auch viel darüber nachdenke,
110 wie ich damit umgehe und ob ich mich dann oute oder nicht und ob die Leute das
111 dann ernst nehmen oder weird finden. Und dann habe ich mich bei dem letzten
112 Praktikum wieder nicht geoutet und es hat sich wieder richtig scheiße angefühlt und
113 dann war ich so boah, ich kann das nicht so weitermachen. Mich bei jedem
114 Praktikum nicht zu outen und jemand anderes zu sein. Es ist schon ganz schön
115 anstrengend. (5) Ich habe halt voll Angst davor mich zu outen, dass Leute mir nicht

116 glauben, weil ich es ja nicht so beweisen kann. Weil sie mich weiblich lesen oder
117 weil die nicht wissen, was es ist. Oder dass sich Leute drüber lustig machen. Schon
118 auch schwierig.

119 I: [00:13:07] Würdest du sagen, du hast unterschiedliche Ängste, was dein Team
120 beziehungsweise Arbeitgeber*in angeht oder Klient*innen?

121 B01: [00:13:24] Also, wenn ich in der Schule arbeite, ob es anders ist mit dem
122 Kollegium und den Kindern?

123 I: [00:13:28] Ja.

124 B01: [00:13:31] Ja. Also ich fände es eigentlich voll sweet, wenn die Kinder das
125 wüssten und dann könnte ich so ein Vorbild für die Kinder sein. Es gibt überall
126 queere Kinder, es waren auch safe in diesem Mädchenheim einige queere Kinder.
127 Und deswegen habe ich mich auch entschieden denen zu sagen, dass ich queer
128 bin. Weil ich dachte, dass es bestimmt einige Kinder gibt, die sich dann denken: Oh
129 Gott, es gibt noch andere Leute wie mich. Und ich glaube, dass Kinder damit besser
130 umgehen können. Und es ist nicht so. Also dann vielleicht mal Fragen stellen oder
131 so, aber ich glaube nicht, dass sie mich dafür mobben würden oder sowas. Ich habe
132 mehr Angst davor, das so Arbeitskolleg*innen zu sagen. Und dass die das dann
133 komisch finden oder sich drüber lustig machen. Oder auch wenn irgendwann ein
134 Bewerbungsgespräch hätte, dass ich dann gar nicht genommen werden würde. (14)

135 I: [00:14:54] Sind da noch mehr Ängste bezüglich deiner Arbeitgeber*innen oder
136 Kolleg*innen?

137 B01: [00:15:13] Ja. Ich weiß halt nicht, was passiert. Vielleicht akzeptieren das auch
138 und sind voll nett, aber zumindest in der Einrichtung, wo ich gearbeitet habe, wäre
139 es nicht so gewesen. Einfach, dass sie entweder echt scheiße zu mir sind, mich
140 kündigen oder sich hinterm Rücken drüber lustig machen oder das einfach gar nicht
141 ernst nehmen und mich dann trotzdem die ganze Zeit misgendern.

142 I: [00:15:42] Was wäre so für dich ein idealer Verlauf nach einem Coming Out?

143 B01: [00:15:49] Also ideal wäre es, wenn ich sagen würde: Hey, ich würde doch
144 lieber den Namen benutzen und die Pronomen und die Leute würden einfach
145 sagen: Ah, okay, cool, dann machen wir das jetzt, gar kein Problem. Und es wäre
146 nicht weiter ein großes Thema und die Leute würden darauf achten und sich
147 vielleicht auch noch einmal selber mit dem Thema auseinandersetzen und sich
148 damit beschäftigen, ohne mir so creepy Fragen zu stellen.

149 I: [00:16:24] Was meinst du, wie sich das für dich anfühlen würde?

150 B01: [00:16:27] Das würde sich richtig, richtig gut für mich anfühlen. Momentan oute
151 ich mich vor einigen Menschen und wenn Leute gut reagieren und dann einfach
152

153 sagen: Ah ja, okay, cool und dann einfach meinen neuen Namen verwenden, dann
154 fühlt ich das richtig, richtig befreiend an.

155 I: [00:17:02] Zurück zu deiner Arbeitsstelle, die du schon hattest im FSJ. Meinst du,
156 es hätte dir geholfen, wenn die von vornherein ein Konzept gehabt hätten, wie sie
157 damit umgehen. Wenn die zum Beispiel gesagt hätten: Es wäre voll okay, wenn hier
158 FLINTA* arbeiten oder ähnliches.

159 B01: [00:17:30] Ja, es wäre voll cool gewesen, wenn die zum Beispiel mal
160 zusammen Workshops gemacht hätten oder jemand wäre mal gekommen und hätte
161 sie über so queere Themen aufgeklärt und darüber, dass es mehr als zwei
162 Geschlechter gibt. Das wäre auf jeden Fall ziemlich cool gewesen, weil ich glaube,
163 dass die es nicht böse meinen, sondern einfach keine Ahnung haben und es ihnen
164 nie gesagt wurde.

165 I: [00:18:04] Hätte es für dich einen Unterschied gemacht, wenn sie gesagt hätten
166 okay, du kannst hier arbeiten, so lange Menschen dich weiblich lesen können?

167 B01: [00:18:17] Das habe ich mich auch gefragt, dass oft bei FLINTA* nochmal ein
168 krasser Unterschied gemacht wird von FLINTA*, die wir aber weiblich lesen und
169 FLINTA*, die wir aber männlich lesen. Und ich kann mir schon vorstellen, dass sie
170 vor allem in so einem reinen Mädchenheim wahrscheinlich. Also wenn Sie jetzt
171 wüssten, was nicht-binär* ist, dann sagen würden: Ja, okay, du kannst
172 weiterarbeiten, weil du doch noch eine Frau bist (lacht). Also weißt du, was ich
173 meine? Also dieses: wir lesen dich weiblich und du bist weiblich sozialisiert, du hast
174 ähnliche Erfahrungen gemacht, im gleichen Körper und sowas. Und ich glaube
175 nicht, dass, also wenn ich zum Beispiel so eine Transition (englische Lautung)
176 durchmachen würde und dann so männlich gelesen werden würde kann. Also ich
177 kann mir vorstellen, dass es noch um einiges schwerer werden würde oder auch bei
178 trans*weiblichen Menschen. Das ist nochmal um einiges schwerer.

179 I: [00:19:28] Wäre das für dich aber trotzdem eine Option gewesen? Also
180 angenommen, die hätten so ein Konzept, wo sie sagen würden: Okay, wir nehmen
181 FLINTA*, solange sie weiblich gelesen sind. Wie wäre das für dich? Wie wird sich
182 das für dich anfühlen?

183 B01: [00:19:48] Nee, das find ich scheiße. Das wäre voll diskriminierend. Dann habe
184 ich das Gefühl, dass ich gar nicht so wirklich respektiert werden würde, sondern
185 dass ich schon wieder nur für meine Femininität, für das Weibliche, was sie in mir
186 sehen akzeptiert werde, was ich aber selber nicht fühle. Ich fühle mich schon eher.
187 Also ich würde sagen, dass ich trans*maskulin bin und dass ich mich so gar nicht
188 wohl fühle damit, weiblich gelesen zu werden. Und dann würde ich mich
189

190 wahrscheinlich genauso uncomfortable fühlen, als wenn Sie mich wirklich als Frau
191 lesen würden.

192 I: [00:20:51] Ja, ich glaube, ich habe tatsächlich sonst auch keine Fragen mehr.
193 Außer die fällt noch etwas ein, etwas zu erzählen, vielleicht eine bestimmte
194 Situation oder so? In seinem Arbeitskontext oder, was für Vorstellungen du hast. Ob
195 du vielleicht das Mädchen in MINTA* umändern wollen würdest oder das Sternchen
196 gern hättest oder so.

197 I: [00:22:16] (nachdenklich) (46) Ja. Also ich finde so zum Beispiel, wir können nicht
198 annehmen, dass alle wissen, was FLINTA* bedeutet oder alle wissen, was nicht-
199 binär* bedeutet. Das wusste ich selber auch noch nicht. Also vor fünf Jahren hatte
200 ich da auch keine Ahnung von. Aber ich glaube, da muss sich halt einiges ändern.
201 Vielleicht auch in der Schule anfangen Sexualekundeunterricht zu geben, der sich
202 mit queeren Themen beschäftigt und mit Trans*-Sein und darüber aufklären. Aber
203 ich habe das Gefühl. Also vielleicht ist es schon am Anfang, ein Sternchen dahinter
204 zu machen, aber ich fühle mich davon jetzt nicht eingeschlossen. Ich bin nicht so
205 Frauen Sternchen. Andererseits verstehe ich auch, dass da, wo ich gearbeitet habe,
206 die Mehrheit der Mädchen halt von sexualisierter Gewalt betroffen ist und dass sie
207 einen Safe Space kreieren wollten, ohne dass da Männer arbeiten und da keine
208 Jungen sind. Dass sich das für viele Mädchen wahrscheinlich schon besser
209 angefühlt hat und sich sicherer angefühlt hat. Und das kann ich auch voll verstehen.
210 Ja, es ist schwierig. Ob es denn auch okay wäre, dass dann eine männlich
211 gelesene FLINTA* Person nicht arbeiten kann, aber ich finde es an sich schon voll
212 diskriminierend. Ich fühl mich dann auch nicht in meiner Nicht-Binarität* bestärkt,
213 wenn es dann da darum geht, dass ich schon aber noch weiblich gelesen sein
214 muss. (4) Ich glaube, das ist noch ein ganz, ganz langer Weg, aber ich habe
215 eigentlich schon Lust, wenn ich an einer Schule arbeite, da viel zu machen.
216 Vielleicht Workshops zu queeren Themen oder so. Ich habe mich auch letztens
217 beworben. Ich weiß nicht, ob du das kennst oder ob das nur in Leipzig ist. Bei
218 [Einrichtung], die machen ganz viel zu queeren Themen und die machen jetzt auch
219 Aktionen an Schulen für queere und trans* Kinder und das find ich so sweet und
220 sowas würde ich richtig, richtig gerne machen. Ich glaube sowas braucht es
221 unbedingt.

222 I: [00:25:02] Das ist richtig cool.

223 B01: [00:25:03] Ja.

224 I: [00:25:17] Ja, dann würde ich jetzt die Aufnahme stoppen.

225

ANHANG 4.2: INTERVIEW MIT B02

Projekt	Nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen
Interview-Nr.	2
Datum der Aufnahme	15.04.2022
Ort der Aufnahme	Lüneburg
Dauer der Aufnahme	00:34:58
Informierte Einwilligung	liegt vor
Anonymisierung	Durch Beschreibung in Klammern, z.B. [Name der Einrichtung]
Interviewer*in und Transkribent*in	Marisa Gashi
Datum der Transkription	03.05.2022
Transkriptionsregeln	Die Transkription erfolgt Wort für Wort in leichter Sprachglättung. I: Interviewer*in B02: Befragte*r Folgendes Zeicheninventar und Module finden Anwendung:
	Leichte Sprachglättung: Umgangssprachliche Ausdrucksweisen werden beibehalten, fehlerhafte Ausdrücke sowie fehlerhafter Satzbau werden korrigiert.
(3)	Angaben der Pausen ab einer Länge von drei Sekunden
einf-	Wortabbruch oder abgebrochener Satz/Gedanke
(räuspert sich), (seufzt), (haut auf den Tisch), (Handy klingelt)	Non-verbale Äußerungen, Hörbare Handlungen, Hintergrundgeräusche
(...?), (...??) #00:12:01.2#	Unverständliches Wort, mehrere unverständliche Worte mit Zeitangabe
(mein? /dein?)#00:12:01.2#	Alternativ vermuteter Wortlaut mit Zeitangabe
	Grammatikalische Zeichensetzung
(englische Lautung)	Englische Aussprache
1	I: [00:00:02] Hi
2	B02: [00:00:03] Hi

3 I: [00:00:10] Wie alt bist du?
4 B02: [00:00:11] Ich bin 23 Jahre alt.
5 I: [00:00:12] Und welches Geschlecht? Und um welche Arbeitsstelle handelt es
6 sich?
7 B02: [00:00:14] Ich bin non-binär* und trans* und die Arbeitsstelle oder die
8 Erfahrung mit der Arbeitsstelle, über die ich heute berichte, ist die [Einrichtung für]
9 Frauen, in dem ich mal gearbeitet habe.
10 I: [00:00:37] Welche Erfahrungen hast du da gemacht? Warst du, als du da
11 gearbeitet hast, schon geoutet?
12 B02: [00:00:57] Ich habe die Hauptzeit ungeoutet da gearbeitet. Ich bin in den
13 Laden gekommen als nicht geoutete Person und war auch noch nicht vor mir
14 selbst out. Genau und ich habe mich dann relativ gegen Mitte/Ende meiner
15 Arbeitszeit da, das waren eineinhalb Jahre, geoutet und das ist zum Teil
16 unfallmäßig passiert und zum anderen Teil beabsichtigt. Und zwar war eine
17 Outing-Strategie von mir einen Text zu verfassen und den auf Facebook und in
18 meinem WhatsApp Status zu teilen, dass alle meine Kontakte das sehen können.
19 Für meinen neuen Namen, meine neuen Pronomen und so hat auch eine
20 Mitarbeiterin das gesehen. Am Anfang hatte ich nur meinen Namen geändert und
21 nicht meine Pronomen und damit bin ich sehr lange so gefahren, dass ich es in
22 der Einrichtung nicht weiter kommuniziert habe, mich da weiter habe deadnamen
23 lassen, weil ich auch ein bisschen Angst vor dem Coming Out auf der Arbeit hatte,
24 weil ich wusste: Ok, das ist eine geschlechtsspezifische Einrichtung, ich falle aus
25 dieser Schublade raus, ich brauche den Job. Ich bin studierende Person im
26 Prekariat. Das hat das Ganze für mich sehr hochschwellig gemacht und als ich
27 dann meinen Namen geändert hatte, hatte mich die eine Mitarbeiterin auch darauf
28 angesprochen und hat dann gesagt: Hey, Ich habe das gesehen. Wenn du
29 irgendwann möchtest, dass wir dich auch so nennen, dann kannst du das
30 jederzeit gerne ansprechen. Was an sich schon ein stabiler Move war.
31 Irgendwann habe ich zwischendurch auch mal erzählt so: Hey, eigentlich benutze
32 ich überall woanders andere Pronomen als hier und habe mich teilweise auch von
33 Besucherinnen noch misgendern und misnamen lassen. Also misgendert wurde
34 ich von allen, aber misnament nicht mehr unbedingt. Und irgendwann war es dann
35 so, dass klar war: ok irgendwann werde ich auf Testosteron gehen. Ich hatte da
36 schon das Gefühl, das könnte schwierig werden. Dann habe ich irgendwann
37 kommuniziert, dass ich vorhabe das zu machen und dann wurde mir sehr schnell
38 das Gefühl gegeben: Ok, das reizt es jetzt aus. Das ist jetzt zu viel, wenn ich jetzt
39 ein Er werde und sich diese Veränderungen einstellen, die mit Testosteron in der

40 Regel kommen. Und auch mein Pronomen in der Einrichtung ein anderes wird,
41 dass das problematisch ist und nicht mehr geht. Mir wurde gesagt, es wird im
42 Team darüber gesprochen. Ich war in den Prozessen dazu nicht beteiligt und
43 dann wurde mir die Entscheidung präsentiert und die war, dass ich noch einen
44 Monat oder eineinhalb Monate da sein kann und danach das Arbeitsverhältnis
45 beendet wird. Ja, das ist grob umrissen, ohne einzelne Anekdoten drum herum,
46 die Geschichte. Ich wurde aus meinem Beruf aufgrund meiner
47 Geschlechtsidentität ausgeschlossen und weil die Sorge im Raum stand, dass ich
48 den Raum unsicher machen könnte für die Frauen. Auf der einen Seite hat die
49 Einrichtung einen feministischen Selbstanspruch und ist auch trans*inklusiv, in
50 eine Richtung, das bedeutet offen für trans* Frauen. Und da auch parteilich sind
51 gegenüber der Diskriminierung, die von anderen cis Frauen, auf die trans* Frauen
52 irgendwie projiziert wird, was es halt in der Richtung trans* von zum Beispiel bei
53 der Geburt als weiblich eingeordnet und zu einer männlichen Transition oder zu
54 einer non binären Transition nicht erwünscht. Und wieviel Sinn das ergibt? (lacht)
55 Ich weiß nicht, ob ich jetzt schon anfangen muss das zu bewerten, aber das ist
56 natürlich Trash, weil Menschen mit Uterus und Gebärmutter und diesen ganzen
57 Bums (lacht) vielleicht auch das Bedürfnis nach Hygieneutensilien oder einer
58 sicheren Dusche haben und genau denselben Kampf mit dem Patriachat und den
59 Auswirkungen und davon Personen auch genau denselben sicheren Raum
60 verdient haben. (5)

61 I: [00:06:23] Wie hast du dich generell während des ganzen Prozesses von dem
62 Coming Out dir gegenüber bis hin zum Coming Out auf der Arbeit gefühlt? Weißt
63 du das noch?

64 B02: [00:06:44] Mein Coming Out mir gegenüber war sehr empowernd für mich,
65 weil ich eine ganze Weile dachte, binär trans* zu sein. Das dann jahrelang wieder
66 unterdrückt habe und dachte, ich wäre irgendwie cis und das wäre nur eine Phase
67 gewesen und dann bin ich irgendwann richtig zu mir selber gekommen und habe
68 die Label für mich gefunden, die mir gefallen haben, die für mich gepasst haben,
69 die mich empowernt haben. Also war mein Coming Out vor mir selber eigentlich
70 zwar auch ein anstrengender Prozess. Als er dann größtenteils durch war und ich
71 meine Sachen so für mich klar hatte, auch wenn das natürlich ein sehr fluider
72 Prozess ist, der zu keinem Zeitpunkt komplett abgeschlossen ist. Aber als so der
73 Akzeptanzprozess dafür durch war und als ich zum ersten Mal das Gefühl hatte,
74 dass er ist durch. Der war sehr empowernd für mich. Auf der Arbeit war ich eher
75 ängstlich (lacht) könnte man sagen. Also ich bin jetzt nicht mit einer Todesangst
76 dahin gekommen oder so, aber ich war schon so ok, ich kann hier nicht ich selbst

77 sein und das ist auch kein Anspruch, den ich hier haben kann und ich werde ganz
78 gut dafür bezahlt mich misgendern und misnamen zu lassen. Also ist das vielleicht
79 auch in Ordnung. Ich habe mich sehr gefreut, als die eine Mitarbeiterin mir dieses
80 Angebot gemacht hat, den richtigen Namen in der Einrichtung zu benutzen. Vor
81 allem, weil es eine Person war, von der ich das gar nicht erwartet hatte. Das fand
82 ich ganz beeindruckend und habe mich auch gefreut. Aber als ich dann dieses
83 Telefonat hatte und mir gesagt wurde: Hey, so ist unsere Entscheidung. Ich habe
84 mich darauf eingestellt. Ich war schon voll traurig, weil ich da eigentlich sehr gerne
85 gearbeitet habe und gute Beziehungen zum Klientel hatte. Dann habe ich es
86 einfach angenommen. Also das Ergebnis, das mir am Telefon präsentiert wurde,
87 weil ich schon davon ausgegangen war, dass das sein würde. Nämlich, dass ich
88 ausgeschlossen werde und dann gekündigt werde. Als ich meinen letzten
89 Arbeitstag hatte, war ich sehr aufgeregt und auch sehr wütend. Später kamen
90 starke Wutgefühle dazu, weil ich nochmal mehr realisiert habe, wie ungerecht und
91 ungerechtfertigt das ist und inwiefern da auch einfach strukturelle, institutionelle
92 Diskriminierung eine Rolle spielt und dass es einfach der Bullshit des
93 Jahrtausends war (lacht). Dann habe ich dazu nochmal meine Meinung kundgetan
94 und habe Abschiedsgeschenke und Blumen und Schokolade nicht angenommen.
95 Ich habe gesagt: Ey, nichts für ungut. Das ist für mich kein Grund zum Feiern, ich
96 verlasse die Einrichtung mit einem richtig bitteren Gefühl und einem richtig bitteren
97 Beigeschmack und ich wünsche mir stark, dass ihr euer Konzept FLINTA*
98 freundlicher gestaltet, weil (3) es einfach nur institutionelle Trans*feindlichkeit an
99 der Stelle ist (3), was abgestritten wurde, by the way. (lacht)

100 I: [00:10:19] Wie war die Reaktion darauf?

101 B02: [00:10:23] Also bei dem Gespräch, meinte die eine Mitarbeiterin: Ich glaube
102 nicht, dass wir trans*phob sind. Und hat, dann aber im selben Satz auch gesagt:
103 Obwohl ich natürlich auch nicht weiß, wie es wäre, wenn jetzt eine trans* Frau ins
104 Team kommen würde. Und ich war so: Hörst du dir eigentlich selbst zu? (lacht).

105 I: [00:10:58] Wie haben Klient*innen auf dein teilweise Coming Out reagiert?

106 B02: [00:11:11] Das war vor allem auch erst gegen Ende. Die Reaktionen dazu
107 waren gemischt. Dass ich meinen Namen geändert habe, das hat Menschen oder
108 einzelne Personen verwirrt. Der Name, den ich jetzt habe, ist ein
109 geschlechtsneutraler Name und viele Menschen haben aufgrund meines äußeren
110 Erscheinungsbilds einfach gedacht: Das ist eine Frau, die sich jetzt einen anderen
111 Frauennamen gegeben hat (lacht). Ich glaube, Menschen haben das so
112 hingenommen und manche Leute haben noch meinen alten Namen benutzt,
113 andere haben meinen neuen Namen benutzt (lacht und hustet) und an meinem

114 letzten Tag habe ich mich getraut zu sagen: Hey, ich verlasse die Einrichtung, weil
115 ich trans* bin und hier nicht mehr arbeiten darf. Und das habe ich vorher nicht
116 gemacht. Ich habe nie explizit zu den Besucherinnen gesagt, dass ich trans* bin
117 oder dass ich non binär bin, weil das auch eine Sache für mich war, die sich sehr
118 verunsichernd am Arbeitsplatz angefühlt hat. Ich hatte nicht das Gefühl, dass das
119 für mich ein sicherer Raum ist. Ich wäre in eine starke Rechtfertigungsposition
120 gekommen. Menschen hätten mir das abgesprochen und ich hätte in meinem
121 professionellen Verhältnis zu den Menschen einen Dynamikwechsel befürchtet.
122 Weil es für mich eine sehr persönliche Sache war, in der ich nicht so
123 selbstbewusst war und das nicht so gut hätte aushalten können, wenn Leute
124 anfangen, mir meine Identität oder meine Pronomen oder meinen Namen
125 abzusprechen. Ich wollte noch kurz ergänzen, dass es aber auch ganz tolle
126 Reaktionen von den Besucherinnen darauf gab, als ich am Ende gesagt hab, dass
127 ich trans* bin und deswegen gehe. Eine Person meinte zum Beispiel so: Hey, ich
128 bin im Schanzenviertel aufgewachsen, Leute sind seit jeher komplett divers, ich
129 find das richtig toll, dass du deine Wahrheit lebst. Und das war richtig süß, das
130 wollte ich vielleicht nochmal als positive Seitenanedote berichten (lacht) andere
131 Leute waren einfach ungläubig (lacht).

132 I: [00:13:48] Inwiefern?

133 B02: [00:13:48] Ich habe gesagt, ich bin trans* und kann deswegen hier nicht
134 mehr arbeiten und die Frau hat mich nur sehr verstört angeguckt. Ich erinnere
135 mich nicht mehr genau, was sie dann dazu gesagt hat, sie hatte einfach so richtig
136 den Mund und die Augen so offen.

137 I: [00:14:07] Wie hat sich das für dich angefühlt, wenn Leute dich mit deinem
138 Deadname angesprochen haben oder mit deinen alten Pronomen?

139 B02: [00:14:17] Tatsächlich viel weniger dysphoriestiftend als ich ursprünglich
140 angenommen habe: Ich konnte in so einen Modus gehen, dass ich so war: Das ist
141 die Arbeit, hier muss ich sowieso nicht richtig ich selbst sein (lacht). Deswegen
142 ging das eine lange Zeit. Aber es hat mich immer ein bisschen gewurmt, weil es
143 natürlich total toll wäre, sich nicht damit zufrieden geben zu müssen, seine eigene
144 Persönlichkeit auszublenden, sondern einfach als die Person da zu arbeiten, die
145 man halt ist. Und darin auch gesehen und bestärkt zu werden. Das wäre so der
146 Optimalfall gewesen. Deswegen war es immer ein kleines Ärgernis. Vor allem
147 später, als ich schon out war und Menschen wussten, wie meine Pronomen
148 waren, haben viele immer sie Pronomen in der Einrichtung benutzt. Aber wenn
149 Menschen dann anfangen haben, meinen alten Namen zu benutzen, vor allem
150 Mitarbeiter*innen, war ein Teil von mir immer so: Digga! Get your life together!

151 (lacht) Komm halt drauf klar! Ich musste es immer wieder sagen und war immer
152 wieder in der Position, Menschen zu korrigieren. (3)
153 I: [00:15:39] Hat das auch nach der Arbeit was in dir ausgelöst?
154 B02: [00:15:41] Ob ich es von der Arbeit mit nach Hause genommen habe?
155 I: [00:15:47] Ja.
156 B02: [00:15:47] Manchmal, aber eher selten.
157 I: [00:16:02] Hat sich dein äußeres Erscheinungsbild während der Arbeit in der
158 Einrichtung verändert?
159 B02: [00:16:10] Mein äußeres Erscheinungsbild ändert sich so ein bisschen in
160 aller Regelmäßigkeit, deswegen ist die Antwort dazu ja. Aber genderspezifisch,
161 vielleicht teilweise auf jeden Fall, aber wahrscheinlich für andere Menschen wenig
162 signifikant feststellbar. Ich habe zum Beispiel angefangen Binder zu tragen, so
163 Kompressionstops, die die Brust runterdrücken, weil ich Dysphorie gegen meine
164 Brust habe. Dann bin ich teilweise mit sehr gesellschaftlich maskulin aufgeladenen
165 Klamotten durch die Gegend gelaufen und war nicht unbedingt, in meiner eigenen
166 Wahrnehmung, als Frau passing. Aber Menschen um mich herum haben das
167 scheinbar anders wahrgenommen. Stört es dich, wenn ich mein Dreh Zeug hole
168 und rauche?
169 I: (schüttelt den Kopf)
170 B02: (holt Tabak und raucht)
171 I: [00:17:45] Was hättest du dir von deiner Arbeitsstelle gewünscht, wie die
172 auf diesen Prozess reagiert hätten?
173 B02: [00:17:57] Ich hätte mir zu Beginn gewünscht, dass ich eine Dynamik oder
174 einen Raum vorgefunden hätte, in dem ich mich wohl gefühlt hätte, keine
175 Bedenken vor Repression oder Diskriminierung hätte haben müssen, was mein
176 Coming Out betrifft. Ich hätte mir gewünscht, dass sich solidarisch verhalten
177 worden wäre und dass ich auf einer Team Sitzung einfach hätte sagen: Hey
178 übrigens, ich habe eine Ankündigung, ich bin trans*, das sind meine Pronomen,
179 das ist mein Name. Dass Menschen so gewesen wären: Hey ja, alles klar! Richtig
180 cool. Danke schön. So die Info, dass das dann einfach von allen mit
181 durchgezogen worden wäre. Ich hätte dann einfach einen Brief gemacht, den ich
182 an die Fensterscheibe, das schwarze Brett der Einrichtung gehängt hätte und ab
183 da hätten alle Leute andere Leute mitkorrigiert, wenn ich misgendert und
184 misnamet worden wäre und mich mit der Verantwortung oder in dieser Position
185 nicht alleine gelassen.
186 I: [00:19:05] Welche konkreten Ängste hat das du vor deinem Coming Out?
187 B02: [00:19:12] Job-Verlust.

188 I: [00:19:16] Mehr nicht?

189 B02: [00:19:22] Doch. Ich hatte auch Sorge, dass sich durch eine

190 Pathologisierung meine Rolle in der Einrichtung ändern könnte. Wenn ich das so

191 reflektiere, hatte ich Angst vor einem Verlust meiner Machtposition. Also wenn ich

192 richtig ehrlich mit mir bin. Ich hatte Angst davor, dass mich die Bewertung über die

193 Diskussion oder die Rechtfertigungssituationen, die ich mit Sicherheit gehabt hätte

194 oder die ich halt auch teilweise hatte, dass die mich aus meiner distanzierten,

195 professionellen Rolle rausbringt und mich in so eine persönliche Dynamik bringt,

196 die ich nicht gewollt hätte. (3) Müsste ich gerade nochmal drüber reflektieren, wie

197 viel das mit Macht zu tun hat oder einfach so mit Rollen-, Angstverlust,

198 Rollenverlustangst. (lacht).

199 I: [00:20:41] Welche Ängste hättest du auf persönlicher Ebene gehabt?

200 B02: [00:20:50] Ich hätte Angst gehabt, einfach mehr von mir preisgeben zu

201 müssen und so in Führungszeichen "exotisiert" zu werden und nicht mehr ernst

202 genommen zu werden und selbst in die Rolle zu kommen, dass ich die Person

203 bin, die da einen Bedarf hat, der von anderen Menschen befriedigt werden muss

204 oder dem gerecht werden muss.

205 I: [00:21:20] Warst du auf deiner Arbeitsstelle offen queer?

206 B02: [00:21:21] Ja.

207 I: [00:21:21] Wie wurde damit umgegangen?

208 B02: [00:21:30] Gut, weil die Einrichtung selber ein queerer Ort war, wenn auch

209 nicht für jede Queerness offen oder auch eben nicht für jede nicht cis-männliche

210 Queerness offen. Aber es gab auch eine andere queere Mitarbeiterin, die lesbisch

211 ist und Besucherinnen waren auch trans* und lesbisch.

212 I: [00:22:06] Magst du vielleicht erzählen, ob dieser ganze Prozess eine

213 psychische Belastung für dich mitgebracht hat?

214 B02: [00:22:20] Ja, das hat auf jeden Fall eine psychische Belastung für mich

215 mitgebracht. Einfach durch diese ganzen Ängste und Bedenken und die

216 Unsicherheit des Raums habe ich mich auch unsicher gefühlt. Ich hatte Angst

217 davor, dass eine überlebenssichernde Geldquelle für mich wegbricht und ich mich

218 anders orientieren muss und Struktur in meinem Leben wegfällt oder sich

219 verändert.

220 I: [00:22:46] Hattest du auch Angst davor, dass es vielleicht nicht verstanden

221 werden könnte, dass du nicht-binär* bist?

222 B02: [00:23:00] Nicht wirklich, weil es mir egal war. Es war mir nicht so wichtig,

223 dass Menschen das komplett verstehen. Ich wollte nur, dass das respektiert wird

224 und Raum finden kann. Ich habe ein paar Mal gesagt, so: Ey, übrigens ich bin

225 keine Frau, wir sind nicht nur ein Frauen Team. Ich bin nicht-binär*. Aber ich
226 glaube, dass der Modus dazu schon war: Ja, aber du bist eine Frau lite, so weißt
227 du? Klar, bin ich nicht-binär* und sag das über mich, aber ich bin weiblich auf die
228 Welt gekommen, sehe aus wie eine Frau, benutzte da auch immer noch sie
229 Pronomen, also bin ich Frau genug (17)

230 I: [00:24:10] Gibt sonst noch irgendwas, was du gerne erzählen würdest? Du hast
231 gerade bei deiner jetzigen Arbeitsstelle auch ein genderspezifisches Angebot oder
232 so? So frühstücksmäßig?

233 B02: [00:24:24] Es gab vor Corona ein Frauenfrühstück. Das gibt es gerade nicht
234 mehr, wegen Corona, soll es aber demnächst wieder geben und ich weiß nicht.
235 Ja, das ist auch eine Sache, die Unsicherheiten für mich mitbringt, aber wo ich
236 davon ausgehe, dass ich dann nicht dabei bin, beziehungsweise doch, aber den
237 Anspruch habe und auch durchsetzen könnte, dass es ein FLINTA* Frühstück ist.
238 Ich glaube, ich habe das Standing in der Einrichtung, den Raum mitzugestalten
239 und bin auf meiner jetzigen Arbeitsstelle auch out und andere Menschen wissen,
240 dass ich nicht-binär* bin und wie meine Pronomen sind und mein Name. Ich bin
241 auch direkt als trans* dahin gekommen. Am Anfang dachten Menschen, ich wäre
242 binär trans* und haben sich so verhalten als wäre ich so einer von den Männern.
243 Das konnte ich zum Glück recht bald ausräumen, aber das ist auch noch ein
244 Prozess gerade. Ich glaube da könnte ich wohl Einfluss mitnehmen. (4) Da würde
245 ich mich für einsetzen.

246 I: [00:25:37] Welche Erfahrungen hast du in deiner jetzigen Einrichtung gemacht?
247 Bezüglich deiner Pronomen zum Beispiel.

248 B02: [00:25:48] Ich wurde ein, zwei Mal von Mitarbeiter*innen misgendert und
249 habe dann gesagt so: Hey, trans*! Er! Und dann war die Situation klar und es war
250 cool.

251 I: [00:26:02] Und mit Klient*innen?

252 B02: [00:26:05] Klient*innen misgendern mich auf jeden Fall manchmal. (hustet)
253 Das sind dann Sachen wie: Mädels oder junge Dame. Ich bin da mittlerweile
254 einfach sehr direkt und sage: Hey, keine junge Dame, keine Süße, kein Mädels.
255 Mein Pronomen ist er. Ich habe damit bis jetzt nur gute Erfahrungen gemacht.

256 I: [00:26:31] Würdest du sagen, dass es für dich ein erhöhter Kraftaufwand ist?

257 B02: [00:26:36] Ja, es ist eine Überwindung. (18)

258 I: [00:26:57] Gab es bei der jetzigen Arbeitsstelle Probleme, die aufgetaucht sind?

259 B02: [00:27:05] Ob es bei meiner jetzigen Arbeitsstelle Probleme gab, die
260 aufgetaucht sind?

261 I: [00:27:07] Ja, also bezüglich deiner Nicht-Binarität*?

262 B02: [00:27:15] Nein, also es gab wie gesagt diese Sache, dass Menschen erst
263 dachten, ich wäre binär trans* und einer von den Männern. Da musste ich mir
264 einmal den Raum nehmen und sagen: Hey, nein ich bin divers, mein
265 Geschlechtseintrag ist divers und ich bin keiner von den Männern, ich bin nicht-
266 binär* und genau das ist jetzt gerade noch irgendwie so eine Sache, weil es da
267 irgendwie so ein Minderheitenrechtsding irgendwie so gibt und theoretisch dann
268 also halt dann auch diverse Personen im Vorstand vertreten sein müssten. Ich
269 glaub da kommt noch so ein bisschen Orga Stuff oder so etwas, aber das spielt
270 jetzt gerade noch keine so große Rolle. (22)

271 I: [00:28:18] Du meintest, dass du auch in der jetzigen Einrichtung misgendet
272 wurdest. Was löst das in dir aus?

273 B02: [00:28:29] Ich war ein bisschen verwirrt, weil ich dachte, dass überall klar ist,
274 dass ich er Pronomen benutze und ich mich dann dysphorisch gefühlt habe und
275 als ich das klargestellt hab, dass sie so ganz viel angefangen hat, sich zu
276 entschuldigen. Und ich war so: Hey, ist schon okay, du kannst auch aufhören dich
277 zu entschuldigen. Und sie war dann so: Nee, mir ist das total wichtig, es tut mir
278 wirklich leid, ich macht das nicht, weil ich ignorant oder kacke bin, sondern weil ich
279 das einfach nicht wusste. Das war dann ein bisschen anstrengend, weil sie mich
280 dann in die Position gebracht hat, das immer wieder entschuldigen zu müssen.
281 Ein schönerer Umgang damit ist zu sagen: Danke für die Informationen, jetzt weiß
282 Bescheid! Und eben die betroffene Person nicht immer wieder in die Rolle
283 bringen, Absolution erteilen zu müssen.

284 I: [00:29:26] Hast du bezüglich deiner jetzigen Arbeitsstelle Ängste bezüglich des
285 Frauenfrühstücks?

286 B02: [00:29:38] Ja, ich glaube das wird einfach nochmal so ein Awareness
287 schaffender Moment. Grundsätzlich ist meine Arbeitsstelle sehr cool, was Gender
288 und so betrifft, aber da werde ich mir Raum nehmen müssen, weil ich glaube,
289 dass die einzige andere diverse Person das vielleicht nicht unbedingt macht. Das
290 ist eine Vermutung von mir. Das weiß ich nicht so genau. Mit der würde ich mich,
291 dazu nochmal beschnacken und dann entweder nicht dabei sein, weil ich keine
292 Frau bin oder eben versuchen rauszuhauen, dass das ein FLINTA* Frühstück ist.

293 B02: [00:30:30] Würde es für dich einen Unterschied machen, wenn das FLINTA*
294 oder Frauen Sternchen Frühstück heißen würde?

295 B02: [00:30:38] Ja, weil das zwei verschiedene Sachen sind und ich bin mir
296 gerade gar nicht so richtig sicher. Das Sternchen ist so vielseitig deutbar. Manche
297 Menschen benutzen Frauen Sternchen, um zu sagen: Cis Frauen und trans*
298 Frauen. Wobei das alles Frauen sind und sich hier das Sternchen für mich nicht

299 erklärt und ansonsten wüsste ich nicht, inwiefern ich mich unter Frauen Sternchen
300 mitverorten sollte. FLINTA* ist für mich Frauen, Lesben, Inter, Non-binär*, Trans*
301 und Agender und das hat eine viel höhere Bandbreite an Geschlechtsidentitäten,
302 die nicht cis männlich sind und deswegen auch einen sicheren Raum geben. (8)
303 I: [00:31:51] Würdest du dir bezüglich deiner Arbeitsstelle jetzt auch etwas
304 wünschen, wenn du könntest?
305 B02: [00:32:07] Könntest du die Frage nochmal wiederholen?
306 I: [00:32:10] Ob du dir bei deiner jetzigen Arbeitsstelle was Spezifisches wünschen
307 würdest, z.B. bezüglich des Frauenfrühstücks.
308 B02: [00:32:28] Ja, es wäre natürlich toll, wenn Menschen schon auf dem Schirm
309 hätten: Hey, wir haben zwei non binäre Personen in unserem Team, lass das mal
310 irgendwie ansprechen. Dass darüber schon mal kommuniziert werden würde,
311 dass man das nicht selber machen muss und sich nicht alleine diesen Raum
312 nehmen muss. Sondern, dass man von Menschen auch einfach mitgedacht wird,
313 aber das ist in unserer derzeitigen gesellschaftlichen Lage einfach ein sehr
314 utopischer Wunsch, das passiert nicht. (lacht)
315 I: [00:33:08] Hattest du bei deiner vorherigen oder bei deiner jetzigen Arbeitsstelle
316 generell das Gefühl, dass nicht-binäre* Menschen mitgedacht wurden?
317 B02: [00:33:17] Nein. Also nicht wirklich, ne.
318 I: [00:33:23] Hat sich das irgendwo geäußert?
319 B02: [00:33:27] Ja, zum Beispiel daran, dass Menschen automatisch annehmen,
320 dass man binär trans* ist und ein Mann ist. Oder auch die andere diverse Person
321 oder non binäre Person, die keine Pronomen benutzt und trotzdem die ganze Zeit
322 sie Pronomen verliehen bekommt von Menschen, obwohl die Person keine
323 Pronomen benutzt. Ich habe das Gefühl da bin ich bisschen die einzige Person,
324 die da ist, so: Ey, die Person benutzt keine Pronomen. (lacht)
325 I: [00:34:11] Also würdest du dir auch wünschen, dass alle mit auf die richtigen
326 Pronomen achten würden?
327 B02: [00:34:24] Voll! Auch so in so Vorstellungsrunden bin ich die einzige Person,
328 die ihre Pronomen mit sagt. Das wäre auch schon mal ein cooler Step, wenn
329 Menschen einfach ihren Namen und ihre Pronomen sagen würden.

ANHANG 4.3: INTERVIEW MIT B03

Projekt	Nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen
Interview-Nr.	3
Datum der Aufnahme	18.04.2022
Ort der Aufnahme	Onlinevideokonferenz via Zoom (I in Hamburg, B03 in Berlin)
Dauer der Aufnahme	00:51:22
Informierte Einwilligung	liegt vor
Anonymisierung	ja
Interviewer*in Transkribent*in	Marisa Gashi
Datum der Transkription	09.05.2022
Transkriptionsregeln	Die Transkription erfolgt Wort für Wort in leichter Sprachglättung. I: Interviewer*in B03: Befragte*r Folgendes Zeicheninventar und Module finden Anwendung:
	Leichte Sprachglättung: Umgangssprachliche Ausdrucksweisen werden beibehalten, fehlerhafte Ausdrücke sowie fehlerhafter Satzbau werden korrigiert.
(3)	Angaben der Pausen ab einer Länge von drei Sekunden
einf-	Wortabbruch
(räuspert sich), (haut auf den Tisch), (Handy klingelt)	Non-verbale Äußerungen, Hörbare Handlungen, Hintergrundgeräusche
(...?), (...??) #00:12:01.2#	Unverständliches Wort, mehrere unverständliche Worte mit Zeitangabe
(mein?/dein?) #00:12:01.2#	Alternativ vermuteter Wortlaut mit Zeitangabe
	Grammatikalische Zeichensetzung
(englische Lautung)	Englische Aussprache
1	I: [00:00:02]: Zuerst habe ich Fragen zu deiner Person, wie alt du bist, welches
2	Geschlecht, Beruf und was dein höchster Bildungsabschluss ist.
3	B03: [00:00:16] Okay.
4	I: [00:00:19] Magst du einmal erzählen, wie alt du bist?
5	B03: [00:00:21] Ich bin 32.
6	I: [00:00:25] Und welches Geschlecht hast du?

7 B03: [00:00:29] Ich sag immer nicht-binär*, trans*weiblich. In der Kombination.
8 I: [00:00:35] Was ist dein aktueller Beruf?
9 B03: [00:00:38] Angestellt bin ich als Sozialarbeiterin.
10 I: [00:00:42] Und dein höchster Bildungsabschluss?
11 B03: [00:00:45] Ist ein Master in Psychologie.
12 I: [00:00:48] Es geht um eine geschlechtsspezifische Arbeitsstelle, von welcher
13 möchtest du erzählen? Wir können erstmal bei einer anfangen. Welchen
14 Schwerpunkt hat die Arbeitsstelle?
15 B03: [00:01:13] Ja genau, es gibt Zwei. Ich habe in der Vergangenheit ein
16 dreiviertel Jahr in einer [Mädcheneinrichtung] gearbeitet, ein
17 geschlechtsspezifisches Angebot für Mädchen und junge Frauen und jetzt bin ich
18 in einem Angebot für queere Jugendliche, wo ich hauptsächlich mit trans*
19 Jugendlichen arbeite und da war ich mir nicht sicher, ob das deinem Verständnis
20 von geschlechtsspezifisch entspricht. Queer ist erstmal nicht unbedingt eine
21 Geschlechtsidentität, aber es sind hauptsächlich trans* Leute. Ich könnte mir
22 vorstellen, dass es vielleicht Sinn macht, mit dem [Mädcheneinrichtung] Teil
23 anzufangen, einfach weil ich das vorher gemacht habe. Wenn du das
24 auseinanderhalten willst, wäre das vielleicht eine gute Idee.
25 I: [00:01:56] Du kannst gerne erstmal anfangen zu erzählen, wie es bei der ersten
26 Arbeitsstelle war und dann einfach mit der Nächsten. Ich würde zwischendurch
27 Fragen stellen.
28 B03: [00:02:08] Okay. Ich erzähl einfach frei oder hast du noch eine konkrete
29 Frage?
30 I: [00:02:12] Nein. Du kannst gerne frei erzählen, welche Erfahrung du gemacht
31 hast. Vielleicht die allererste Frage, ob du bei deiner ersten Arbeitsstelle schon zu
32 Beginn oder währenddessen dein Outing hattest. Oder ob es überhaupt ein Outing
33 gab?
34 B03: [00:02:33] Ich weiß es gar nicht mehr genau. Als ich mich da beworben habe,
35 habe ich auf jeden Fall schon meinen jetzigen Namen gehabt und den auch so
36 rechtlich geändert. Ich habe sie Pronomen benutzt und werde, glaub ich, von
37 Leuten hauptsächlich als trans*weiblich gelesen. Ich habe kein cis weibliches
38 Passing. Ich weiß, dass ich mit den Kolleg*innen auch immer mal wieder über
39 Nicht-Binarität* geredet habe. Ich weiß nicht, ob das direkt zu dem
40 Bewerbungsgespräch war. Doch, ich habe in dem Bewerbungsgespräch schon
41 gefragt, wie die das einschätzen, wenn ich als trans*weibliche Person da arbeite,
42 in einem Mädchenschutzraum, dass ich da Unsicherheiten habe. Das war auf
43 jeden Fall Thema. Also Unsicherheiten habe, wie die Besucher*innen vielleicht

44 darauf reagieren und ob es dazu führen könnte, dass Mädchen sich unwohl
45 fühlen. Also eher ein bisschen TERFige Anti-Trans*-Argumente als Sorge von mir,
46 da reingebracht. Insofern war es von Anfang an Thema.

47 I: [00:03:48] Dann kannst du gern erzählen, wenn du magst, was deine
48 Erfahrungen in der ersten Einrichtung waren.

49 B03: [00:03:55] Okay. Ich habe da ziemlich gute Erfahrungen gemacht, wenn ich
50 das trenne nach Kolleg*innen und Besucher*innen. Wir waren da drei
51 Hauptamtliche und eine Person, die ehrenamtlich noch da gearbeitet hat und ein
52 Mensch, der Projektmittel und Medienpädagogik gemacht hat und die waren alle
53 super, super nett, super offen. Ich glaube, bis auf die ehrenamtliche Person, haben
54 die alle was studiert. Ein, zwei Personen haben auch so Gender. Eine Person hat
55 explizit Genderstudies im Master, glaube ich, gehabt und die andere Person hat
56 Soziale Arbeit, aber auch viel Genderzeug gemacht und ich habe das ganze Team
57 als sehr sensibel und aware erlebt. Als sehr vorsichtig auch und als sehr bemüht,
58 nicht-binäre* und trans* Perspektiven in diese Arbeit mit einzubauen. In der Zeit,
59 als ich da war. Also ohne, dass ich da pushy sein musste, hatte ich das Gefühl, da
60 ist eine ganz große Offenheit und ein Interesse und ein Stück weit eine
61 Dankbarkeit, dass ich da jetzt eine Perspektive reinbringe, die sie selbst so nicht
62 haben. Das war auf jeden Fall richtig angenehm. Und was die Besucher*innen
63 angeht, war es interessant, weil das Angebot für Personen ab acht Jahren war und
64 das ging dann so bis, ich weiß gar nicht genau, ob es eine Altersobergrenze gab.
65 Anfang oder Ende 20 war die, glaube ich. Die meisten Besucher*innen waren
66 tatsächlich zwischen acht und zwölf, also ziemlich jung und die haben auch super
67 sweet reagiert, also ich glaube, ich war die erste trans* oder nicht-binäre* Person,
68 die sie kennengelernt haben und dann waren sie erstmal richtig irritiert und dann
69 so: Ah okay, du bist also ein Mädchen, aber du hast doch so eine tiefe Stimme.
70 Oder: Warum hast du denn so kräftige Beine? Ich mache ganz viel Sport und
71 habe relativ muskulöse Beine und dann habe ich das versucht zu erklären. So: Ja,
72 ich bin halt trans*. Dann habe ich gemerkt: ja ok, das sagt denen gar nichts und
73 dann habe ich versucht das kindgerecht zu erklären und dann haben die das
74 meistens total gefeiert und waren dann so: Ach! Ach so! Also du warst mal ein
75 Junge, aber jetzt bist du ein Mädchen. Das ist total cool und du hast auch eine
76 schöne Stimme. Und die haben dann überwiegend mit total viel Wertschätzung
77 und einer Begeisterung reagiert, gar nicht irgendwie: Ih (angewidertes Geräusch)
78 das ist ja irgendwie komisch. Was will dieser Mensch jetzt hier? Sondern die
79 fanden es überwiegend spannend und interessant. Manche haben ein bisschen
80 länger überlegt und: Ah, okay, wie geht das denn jetzt zusammen? Und du hast so

81 richtig im Gesicht gesehen, wie es so arbeitet, wie die binäre Gendervorstellung,
82 die Sie bisher hatten, einfach an der Wirklichkeit scheitert und sie sie sich da jetzt
83 was Neues zurecht überlegen müssen. Ich habe da von den Besucher*innen
84 eigentlich gar keine, also ich kann mich an keine einzige Erfahrung erinnern, die
85 ich negativ fand. Manchmal gab es Begegnungen. Also [die Mädcheneinrichtung]
86 hat zwei Räume und es gab jetzt keinen Garten oder Innenbereich. Dann sind wir
87 manchmal in Parks gegangen, um Badminton zu spielen oder auf den Spielplatz
88 zu gehen und manchmal sind da Jungs von einem anderen Jugendclub in der
89 Nähe. Die haben mir manchmal komische Fragen gestellt, aber die [Einrichtung]
90 Besucher*innen eigentlich nicht. Ein, zwei Mal gab es Situationen, wo mich
91 irgendwer kommentiert hat, und dann haben die Mädchen mich eher bisschen
92 verteidigt oder haben dann irgendwie gesagt: Hä? Was ist das denn? Was gucken
93 die Leute denn so blöd? Was haben die denn für ein Problem? Die waren auf
94 jeden Fall sehr, sehr positiv mir gegenüber. Eine Situation fällt mir noch ein, die ich
95 ein bisschen schräg fand. In der Zeit, in der ich da war, wurde das Konzept von
96 [der Einrichtung] neu geschrieben und ich habe da viel reingebracht, was das
97 Wording angeht. An wen sich das richtet. Davor war immer der Sprachgebrauch
98 Mädchen Stern und ich habe gesagt, dass ich das nicht gut finde und habe auf
99 den Missy Magazine Artikel von Hengameh Yaghoobifarah verwiesen. Irgendwas
100 mit von Stars und Sternchen heißt der Artikel, glaube ich. Ich weiß nicht, ob du den
101 kennst.

102 I: [00:08:22] (zustimmend)

103 B03: [00:08:22] Ja genau und diese Kritik an dieser Sternchen Variante so - und
104 da hatte ich auch das Gefühl, dass- das noch auf recht offene Ohren stößt. Aber
105 dann gab es einen Menschen, der beim gleichen Träger war. Das war so ein Antifa
106 cis Dude, der dann, ich weiß nicht so ganz warum eigentlich, ein, zwei Mal [in der
107 Einrichtung] war und mit uns Konzeptänderungen besprochen hat. Der fand das
108 komisch und hat mir dann erklärt, als cis Dude, warum dieser Stern so wichtig ist,
109 um nicht-binäre* Menschen anzusprechen. Und ich war bisschen so: Warum
110 erklärst du mir gerade, wovon ich mich angesprochen fühlen soll oder nicht? Ich
111 bin generell vorsichtig damit und denk: Hey, ich kann nicht für alle nicht-binären*
112 Menschen sprechen. Das funktioniert nicht. Ich kann nur meine Perspektive
113 reinbringen und es ist wichtig zu sehen, dass ich zum Beispiel weiß bin und meine
114 eigene Positionierung zu reflektieren. Dann kommt da dieser cis Typ daher und will
115 mir das erklären. Das ist dann eine schräge Situation und da hatte ich auch das
116 Gefühl, dass die direkten Kolleg*innen es auch eher komisch fanden, sodass der
117 gar nicht so viel Raum bekommen hat. (4)

118 I: [00:09:34] Okay, also es gab gar kein richtiges Coming Out. Du bist da einfach
119 hingekommen und warst direkt so recht offen damit. Und mit den Klient*innen gab
120 es auf jeden Fall auch, klang jetzt so, gar keine Probleme, sondern eher
121 Unterstützung.

122 B03: [00:09:53] Genau.

123 I: [00:09:54] Und im Team gab es auch eher Unterstützung bis auf diese eine
124 Person, die dann angefangen hat zu erklären (husten).

125 B03: [00:10:11] Nur eine Sache fällt mir grade noch ein, die ich manchmal
126 schwierig fand, war den Besucherinnen Nicht-Binarität* so zu vermitteln oder zu
127 erklären. Das fand ich super schwer. Wie kann ich das gut runterbrechen, dass es
128 verstanden wird? Also manche müssen einfach verstehen: Ah ja, okay, weder
129 Junge noch Mädchen. Also ich benutze manchmal den Begriff Frau für mich und
130 versuche es ein Stück weit von einem Idealbild von cis Weiblichkeit weg zu halten
131 und Nicht-Binarität* zu feiern und mich nicht komplett als weiblich zu sehen und
132 das fand ich manchmal schwer zu vermitteln. Oder dachte dann auch, wie
133 detailliert kann ich das den Kindern erklären? Weil es gar nicht so relevant ist.
134 Aber gleichzeitig war es mir auch wichtig, das schon rüberzubringen so: Hey, es
135 gibt mehr als Jungs und Mädchen. Ich bin nicht, ich war mal ein Mann und jetzt bin
136 ich eine Frau, so eine binäre Transitionsgeschichte, sondern es gibt einfach mehr
137 und das kann sich auch im Laufe des Lebens ändern. Und das war mit den
138 jüngeren Mädels manchmal herausfordernd, wie ich das so rüberbringen kann,
139 dass sie es verstehen, aber auch für mich selbst klar zu kriegen, wieviel Raum ich
140 dem geben sollte. Was ist da angemessen für?

141 I: [00:11:42] Wie war das mit deinen Pronomen und der Ansprache von
142 Arbeitskolleginnen?

143 B03: [00:11:58] Das ist eine gute Frage. Ich benutze sie-Pronomen, ich bin auch
144 mit keinem Pronomen in Ordnung. Die Kolleginnen haben eigentlich immer sie
145 Pronomen benutzt, die Besucherinnen auch. Neue haben das manchmal nicht so
146 gut hinbekommen oder haben erstmal er gesagt oder waren unsicher. Und dann
147 haben die sich ganz oft gegenseitig korrigiert. Also ich musste selten was sagen.
148 Ich glaube, es gab so eine Besucherin, die immer mal wieder in er verfallen ist.
149 Aber ich glaube, da war auch nicht so eine böse Absicht dahinter, sondern die war
150 auch immer so ein bisschen woanders. Also so ein total verträumtes Kind und du
151 musstest da immer so schnipsen. So: Hey! Hallo. Wir machen gerade
152 Hausaufgaben. Komm mal bitte wieder zurück. Sie war immer ein bisschen
153 woanders mit den Gedanken. Ich glaub, das war eher dem geschuldet als so
154 einem: Ich will jetzt aber nicht das Pronomen benutzen. Wenn neue

155 Besucherinnen da waren, haben die Stammbesucherinnen das dann oft schon
156 korrigiert, was ich super sweet und unterstützend fand. (6)

157 I: [00:13:08] Und du meinstest, du hättest bei dem Bewerbungsgespräch auch
158 Ängste beziehungsweise Befürchtungen gegenüber deiner Arbeitsstelle gehabt?
159 Magst du sie ausführen? Was dir da so durch den Kopf ging. Welche Sorgen du
160 hattest?

161 B03: [00:13:31] Ja, ich habe diese Frage rein gegeben. Ich verstehe so eine
162 [Mädcheneinrichtung], einen Mädchenraum schon als Schutzraum. Und jetzt gibt
163 es den schon. Es gibt Besucherinnen, die schon da sind. Jetzt komme ich neu
164 hinzu. Und meine Sorge ist es, dass das so sein könnte, dass Besucher*innen sich
165 durch meine Gegenwart nicht so wohlfühlen und vielleicht nicht mehr so gerne
166 kommen wollen. Diesen Effekt hätte ich nicht so gerne. An sich denke ich schon,
167 dass ich eine Berechtigung habe, da zu sein und dass es auch wichtig ist,
168 vielfältige Formen von Gender da zu haben, die über cis Weiblichkeit
169 hinausgehen. Aber das war so eine Sorge. Wenn ich jetzt bei den anderen bin,
170 also wie fühlen die sich? Und ehrlicherweise damit auch verbunden: Wie wäre das
171 dann für mich, wenn ich da hinkomme und merke die finden das alle total komisch
172 und weird und dann würde ich mich auch unwohl fühlen und wäre da nicht
173 glücklich. Ich hätte die ganze Zeit so ein: „Oh Gott, was mache ich hier?“-Gefühl
174 und da hätte ich auch keine Lust drauf. Also diese beiden Aspekte. Wie geht es
175 den Besucher*innen damit und fühlen sie sich dann weniger wohl? Und ist das
176 eine Arbeit, wo ich mit einem guten Gefühl hinkommen kann und mich nicht die
177 ganze Zeit wie ein Alien fühlen würde? Das habe ich direkt im
178 Bewerbungsgespräch erzählt und da hatte ich das Gefühl, dass die beiden
179 Hauptamtlichen, normalerweise waren die nur zu zweit, so waren: Nö, sie können
180 sich eigentlich nicht vorstellen, dass es Probleme gibt und wenn, dann werden Sie
181 mich auf jeden Fall unterstützen. Sie würden mich auf jeden Fall unterstützen und
182 versuchen, das zu erklären, aber Sie sehen da eigentlich kein Potential für
183 Schwierigkeiten. Was sollte da schon passieren?

184 I: [00:15:22] Gäbe es noch andere Unterstützungsmöglichkeiten, die du dir vom
185 Team gewünscht hättest oder würdest du sagen da war alles mit bei?

186 B03: [00:15:40] Ich glaube eine Sache, die habe nicht eingefordert, aber die
187 einfach passiert ist. Also die habe ich schon immer mit reingebracht, aber das ist
188 jetzt nicht nur durch mich zustande gekommen, ist, dass ein Teil von dem
189 Jugendklub. Es ist offene Arbeit. Und es ist auch manchmal ein bisschen schwer,
190 politische Bildungsarbeit zu machen, vor allem mit jüngeren Menschen. Aber in
191 dem Rahmen, in dem das passiert ist, wurden da schon Gendersachen

192 thematisiert und das fand ich auf jeden Fall unterstützend. Dass ich nicht allein
193 dafür eintreten muss oder mich allein sichtbar machen muss. Dass es mehr als
194 zwei Geschlechter gibt. Das fand ich auf jeden Fall sehr unterstützend. Dass das
195 immer wieder thematisiert wird. Ein konkretes Beispiel war das Anschaffen von
196 Materialien und von Büchern. Ich finde total spannend, was es für Kinder- und
197 Jugendbücher gibt, die Gender Sachen thematisieren und die gut sind. Die
198 Reaktion auf meine Vorschläge war immer: Ja, kannst du auf jeden Fall kaufen. Ist
199 gar kein Problem. Wir geben dir dann das Geld wieder. Soll ich dir vorher das Geld
200 schon geben? Ne, ne kannst du einfach kaufen. Wir vertrauen dir. Da müssen wir
201 gar nichts vorher wissen. Oder was da eine Kollegin mal gesagt hat: Hey, ich habe
202 da ein Buch gefunden, da geht es auch um ein junges trans* Mädchen. Ich weiß
203 nicht. Vielleicht kennst du das? Findest du das gut? Ich habe überlegt, das für die
204 [Einrichtung] zu kaufen, aber ich wollte dich vorher nochmal fragen. Das fand ich
205 total unterstützend. (3)

206 I: [00:17:18] Würdest du sagen, dass du hinsichtlich deiner Nicht-Binarität*
207 unterstützt wurdest? Also von dem her, was du jetzt erzählt hast, klingt das, als
208 wäre der Fokus so sehr auf dem trans*femininen. Magst du da vielleicht noch
209 erzählen. Du meinst, dass du erzählt hast, dass du nicht-binär* bist und nicht
210 möchtest, dass es so eingeordnet wird. Dass es halt nicht nur dieses Binäre gibt.
211 Ob es da auch ähnliche Unterstützung beim Team gab oder ob es vielleicht auch
212 ein Unverständnis dafür gab oder Ähnliches oder ob es direkt verstanden wurde
213 und unterstützt wurde.

214 B03: [00:18:16] Jetzt wo du nochmal so konkret nachfragst. Ich würde schon
215 sagen, dass es eher so ein Bezug auf die trans*weiblichen Anteile gegeben hat.
216 Also ich weiß eine Kollegin hat so gesagt: Hey, sie findet so non-binary total
217 interessant und sie guckt da manchmal TikToks zu und ob ich ihr noch Leute
218 empfehlen könnte, weil sie sich gerade damit beschäftigt. Aber sie hat das Gefühl,
219 sie hätte das noch nicht ganz verstanden. (3) Und ich glaube, dass ich das aber
220 auch so ein bisschen selbst hergestellt habe. Zum Beispiel, indem ich sie
221 Pronomen benutze und nicht keine Pronomen oder Neopronomen. Ich kann mir
222 vorstellen, dass dadurch vielleicht ein Fokus auf das trans*weiblich zustande
223 gekommen ist. Doch, in der Art, wie ich es den Besucherinnen erklärt habe, dass
224 ich eher trans*weiblich erklärt habe als nicht-binär*. Also ich habe dann schon mal
225 gesagt so: Hey, ich bin eine Mischung aus beidem oder ich bin kein Mann und ich
226 sehe mich nicht zu 100 % als Frau, aber eher als Frau. Das fand ich auf jeden Fall
227 schwierig, diesen eigenen Raum von Nicht-Binarität* sichtbar zu machen oder
228 einzunehmen, da gab es auf jeden Fall eine Tendenz, glaube ich dann, in dem

229 Verstehen der Besucherinnen mich eher als einfach als trans*weiblich zu
230 verstehen. Im Team glaube ich schon, dass die Nicht-Binarität* gecheckt haben,
231 aber jetzt nicht so sehr hinterher waren, dass das so viel Raum einnimmt. Weil ich
232 das, glaube ich, auch nicht eingefordert habe. Für mich war es auch okay, von den
233 Mädchen dann eher als trans*weiblich gelesen zu werden, weil ich auch das
234 Gefühl hatte, dass die gendermäßig in einer Pause sind. Mein Eindruck war, die
235 werden sich in paar Jahren, nochmal auf eine andere Art und mehr mit Gender
236 Sachen beschäftigen. Und jetzt gerade sind sie in einem sehr binären Gender
237 Ding und da hat es vielleicht auch nicht so viel Raum. (4)

238 I: [00:20:39] Würdest du sagen, es hätte einen Unterschied für dich gemacht,
239 wenn das Verständnis von Nicht-Binarität* bei Klientinnen und halt auch bei dem
240 Team vorhanden gewesen wäre?

241 B03: [00:21:06] Ich glaube schon, dass es nochmal einen Unterschied gemacht
242 hätte. Ich hätte dann weniger das Gefühl gehabt, Dinge erklären zu müssen. Also
243 ich denke jetzt gerade an meine jetzige Arbeit und an den Umgang mit Kollegis.
244 Und daran, dass da auch mehrere Personen sind, die nicht-binär* sind und dass
245 auch die Jugendlichen, mit denen ich arbeite, teilweise nicht-binär* sind. Da finde
246 ich es total hilfreich zu wissen, ich muss diese Basics nicht erklären. Also die
247 Menschen wissen, was das ist und können da was mit anfangen und fragen dann
248 vielleicht eher: Hey, okay, du bist nicht-binär*. Was benutzt du denn für
249 Pronomen? Aber ich muss nicht erstmal diesen Raum freikämpfen von: Es gibt
250 zwei Geschlechter und die sind ganz zusammen und da ist gar kein Platz für was
251 anderes. Das hätte ich als ein Stück weit befreiend erlebt, wenn das da möglich
252 gewesen wäre.

253 I: [00:22:20] Meinst du es wären Konflikte dabei aufgetreten, bei deiner ersten
254 Arbeitsstelle, wenn du von vornherein gesagt hättest, dass du nicht-binär*, weil es
255 eine geschlechtsspezifische Einrichtung war?

256 B03: [00:22:46] Ich könnte es mir schon vorstellen. Zumindest hätte ich diese
257 Sorge gehabt. Ich weiß nicht. Ich glaube die Kolleginnen waren schon ziemlich
258 cool, aber ich hätte auf jeden Fall diese Sorge gehabt. Ich kann mir vorstellen,
259 dass ich auch eine mehr auf Trans*weiblichkeit fokussierte Performance hatte, aus
260 der Annahme heraus, dass es ein Angebot spezifisch für Mädchen ist und das ist
261 wichtig, dass ich dann auch eher weiblich performe. Ich glaube, das wäre vielleicht
262 anders gewesen, wenn ich assigned female at birth gewesen wäre. Ich glaube, ich
263 hatte schon immer TERF-Argumente als Sorge in meinem Kopf so: Hey, ich bin
264 eigentlich männlich zugeordnet bei Geburt und bin jetzt nicht-binär* trans*weiblich,
265 dieses Bild irgendwie, dass ich das benutze, um in diesen Schutzraum

266 einzudringen. Ich glaube, das war schon so ein Bild, was ich immer habe, wo ich
267 rational weiß, das ist Bullshit, aber es ist schwer davon ganz wegzukommen. Und
268 das hat da schon eine Rolle gespielt und es wäre anders gewesen, wenn ich
269 assigned female at birth wäre. Dass ich dann vielleicht eher gesagt hätte: Hey,
270 okay, ich benutze keine Pronomen oder dass ich dann weniger diese Sorge
271 gehabt hätte, ich werde als Person gelesen, die in einen Schutzraum eindringt.
272 Was auch blöd ist, weil assigned female Personen vielleicht weniger als
273 eindringend erlebt wären, aber einfach unsichtbarer gemacht werden würden und
274 die Nicht-Binarität* dann so in der Wahrnehmung ausgelöscht wäre. Sie werden
275 einfach als weiblich wahrgenommen. Was eine andere Art von scheiß Erfahrung
276 ist. Aber da hätte ich zumindest nicht diese Sorge gehabt in so einen Schutzraum
277 einzudringen. (10)

278 I: [00:24:44] Würdest du sagen, du hättest konkret als nicht-binäre* Person
279 bestimmte Bedarfe hinsichtlich Arbeitnehmer*innen und Teams in
280 geschlechtsspezifischen Einrichtungen?

281 B03: [00:25:03] Ein Wunsch, den ich die meiste Zeit hatte, war diese
282 Grundannahme, auf der die geschlechtsspezifische Arbeit basiert, also
283 Zweigeschlechtlichkeit, dass die Leute das hinterfragen. Ich hatte auch, als es
284 darum ging, dieses Konzept neu zu schreiben, kritisiert, dass es Mädchen
285 Sternchen [Einrichtung] heißt und wir haben überlegt, wie das stattdessen heißen
286 könnte. Dann war eine Idee, die ich hatte, den Fokus von Mädchen weg, auf
287 FLINTA* zu legen. Das war ganz interessant, weil Offenheit dafür da war, aber
288 eine Hürde war die Verständlichkeit für die Besucherinnen und für deren Eltern,
289 wenn wir jetzt so ein Akronym benutzen. Wie sperrig das vielleicht wird, wenn wir
290 das irgendwie auch ausführen und wie gut ist dieser Laden tatsächlich dann auch
291 nicht-binäre* oder vielleicht sogar trans*männliche Personen willkommen zu
292 heißen? Manchmal kam das Argument von der Leitung: Hey, ich fände es cool,
293 wenn wir uns mehr öffnen, auch für nicht-binäre* Person, für trans* Personen, aber
294 ich weiß nicht, ob wir das leisten können und es wäre nicht gut, das jetzt so zu
295 behaupten, wenn wir es dann aber tatsächlich nicht machen können, weil wir gar
296 keine Idee haben, wie wir dann unsere Türpolitik umsetzen können. Wenn zum
297 Beispiel cis Jungs dahin kommen und sagen: Hey, kann ich hier auch
298 reinkommen. Ich bin auch ein Mädchen. Aber die meinen das nicht im Sinne von
299 sie sind trans*weiblich, sondern die finden es einfach kacke, dass sie von diesem
300 Raum ausgeschlossen sind. Aber wie setzt du das dann ganz konkret um? Machst
301 du einen Spaziergang mit denen und redest mit denen? Nimmst du das ernst?
302 Wenn nicht, was kannst du in den alltäglichen Arbeiten irgendwie leisten? Das

303 waren viele Hürden, die dann aufgekommen sind und wo ich auch keine gute
304 Lösung zu hatte. Aber ich glaube mein Bedarf und mein Wunsch für das Team
305 wäre: Setzt euch damit auseinander, dass wir mit einer Annahme arbeiten, die
306 eigentlich schwierig ist und wo vielleicht auch Besucher*innen hinkommen, die
307 jetzt als Mädchen gelesen werden, aber die in fünf, sechs Jahren sagen: Hey, ne
308 ich bin aber kein Mädchen, ich bin nicht-binär* oder ich bin trans*männlich. Und
309 was können wir jetzt schon machen, um es denen zu erleichtern? Wie können wir
310 die mitdenken? Auch wenn die jetzt noch nicht sagen, dass sie nicht-binär* sind.
311 Eine Sache fällt mir noch ein, die war in dem Fall nicht so ein Thema, das war
312 diese Toiletten Frage. Ich glaube, wenn das geschlechtsspezifische Angebot der
313 Einrichtung, an sich, geschlechtsoffen ist, wäre so ein Wunsch, dass Toiletten
314 entlabelt sind. Oder dass da etwas steht, wie Sitz-Klo und Steh-Klo und dass es
315 auf beiden Klos Menstruationsartikel gibt. Das hat in der Arbeit davor, einem
316 gemischten Jugendklub, teilweise geklappt. Dann gab es auch immer mal wieder
317 so Rückschläge. Das war in der [Mädcheneinrichtung] aber jetzt nicht das
318 Problem. Es gab nur eine Toilette, aber das wäre ansonsten ein Bedarf, den ich
319 sehen würde. Ich finde das nervig, wenn es dann Jungs- und Mädchen- oder
320 Männer- und Frauentoiletten gibt. Ich gehe dann halt auf die Frauentoilette, das ist
321 okay, aber wo ich mir denke, es muss doch einfach nicht sein, es geht auch
322 anders. Es ist nicht nötig.

323 I: [00:29:26.78] Gab es dann eine Änderung von dem Mädchen Sternchen zu
324 einem anderen Begriff?

325 B03: [00:29:39.80] Ich glaub, sie haben im Konzept das Sternchen weggelassen,
326 aber als Logo, also in groß über [die Einrichtung] an die Wand gemalt, stand es
327 dann noch. Ich glaube, im Konzept haben sie es dann weggelassen und haben
328 dann, sowas geschrieben wie: Für alle, die sich als Mädchen verorten oder als
329 Mädchen verstehen, sie haben es ein bisschen offener formuliert, aber haben nicht
330 explizit Begriffe wie nicht-binär* oder trans*weiblich oder trans* überhaupt mit
331 reingenommen. Ich bin nicht ganz sicher, aber ich glaube, dass sie es nicht
332 aufgenommen haben. Es gab noch zwei verschiedene Sachen, da wurde das
333 Konzept geändert. Das eine ist eher das, was die Leute, die da arbeiten, lesen und
334 das andere, was in Berlin, glaub ich, der Senat ist. Also dem Senat schickst du
335 das, um die Gelder zu bekommen. Dann hat sich aber auch die Website geändert
336 und es gab einen neuen Flyer, wo dann eher die Besucherinnen beziehungsweise
337 deren Eltern angesprochen werden sollten. Und da ging es mehr darum, wie
338 können wir verständlich sein? Und in dem Konzept konnte die Sprache auch
339 akademischer sein, weil es sich an andere Adressat*innen richtet. Es kann sein,

340 dass da sowas wie nicht-binär* drinsteht, da bin ich mir nicht ganz sicher. Ich
341 glaub in dem Textteil, der sich an Besucherinnen und Eltern richtet, da nicht.
342 I: [00:31:05] Würdest du sagen, es hätte einen Unterschied gemacht? Wenn dein
343 Aussehen androgyn gewesen wäre. Von dem, was du erzählt hast, wurdest du
344 eher weiblich gelesen. Meinst du das wäre anders gewesen, auch wenn du mehr
345 darauf bestanden hättest, dass du zum Beispiel keine Pronomen haben wollen
346 würdest? Das klingt ein bisschen so, als wäre das Konzept an sich schon eher für
347 Kinder und Jugendliche, die ein weibliches Passing haben Ich frag mich so ein
348 bisschen was wäre mit zum Beispiel mit Arbeitnehmer*nnen, die halt dann nicht
349 mehr so das Passing haben, sich als nicht-binär* identifizieren und wo es einfach
350 nicht so direkt sichtbar wäre. Und bei Kindern halt auch. Und Jugendlichen. Es gibt
351 auch nicht-binäre* Kinder und Jugendliche oder halt auch Erwachsene, die dann
352 da arbeiten oder je nachdem, die halt trotzdem ähnliche Erfahrungen machen wie
353 Mädchen. Und dürften sie dann quasi dann nicht dahin kommen, weil sie dann zu
354 sehr männlich aussehen oder zu androgyn wären? (lacht)

355 B03: [00:33:21.95] Zwei Fragen habe ich da herausgehört. Ich kann mir schon
356 vorstellen, dass es einen Unterschied gemacht hätte, wenn ich mir jetzt zum
357 Beispiel einen Bart hätte wachsen lassen. Sowas wäre so eine harte Irritation
358 gewesen, so als weiblich gelesene. Ich glaube, für die Besucher*innen auf jeden
359 Fall. Ich glaube, die fanden das auch toll, dass das ein Ort ist, wo keine Jungs sein
360 dürfen. So: Hey, hier dürfen nur wir sein und das haben die schon auch gefeiert
361 und ich glaube, das hätte die schon auf jeden Fall erstmal irritiert. Ich weiß nicht,
362 ob sie es dann irgendwann auch hingenommen hätten, aber es wäre erstmal
363 verwirrend gewesen. Kolleginnen kann ich schwer einschätzen. Ich kann mir
364 vorstellen, es wäre in dem Moment auch okay gewesen, als ich dann schon da
365 war und sie mich kannten. Ich könnte mir vorstellen, es hätte in dem
366 Bewerbungsgespräch einen Unterschied gemacht, also wenn ich da sehr
367 androgyn oder so genderfuck-mäßig performt hätte und ich weiß nicht, mit Make-
368 Up, aber mit einem Bart. Da könnte ich mir schon vorstellen, dass es einen
369 Unterschied gemacht hätte. Ich weiß nicht, ob ich dann den Job nicht bekommen
370 hätte. Aber ja, es ist schon was anderes, dass es einen anderen Vibe gebracht
371 hätte. Das glaube ich schon. Ich glaub das wäre so der eine Teil. Du hast noch so
372 einen zweiten Teil der Frage gestellt, irgendwie was die nicht-binären*
373 Besucher*innen angeht. Kannst du das nochmal formulieren?

374 I: [00:35:02.92] Du meintest bei dem Konzept hätten sie reingeschrieben für
375 Mädchen und alle, die sich als Mädchen verorten. Das ist so das Ding bei nicht-
376 binären* Menschen, die sich nicht immer verorten können oder wollen. Also klar,

377 es steht im Konzept und wäre dann nicht für die zugänglich, aber wie wäre es
378 gewesen, wenn da ein androgynes Kind hingekommen wäre, was irgendwie sagen
379 würde, ich würde mich gar nicht irgendwo verorten. Meinst du, es wäre dann
380 trotzdem reingekommen oder hätte es einen Unterschied gemacht, wenn es eher
381 ein weibliches Passing oder eher männliches Passing gehabt hätte?
382 B03: [00:36:09] Es ist schwierig. Also ich glaube, also es wäre schon darauf
383 angekommen, was für ein Passing dieses Kind hat und vielleicht auch wie
384 selbstbewusst das Kind auftritt und was es sagt und wie es dann wahrgenommen
385 wird. Vielleicht auch, von wem und vielleicht auch, wie stressig die Situation
386 gerade ist? Wie umsetzbar ist es dann, sich für dieses Kind die Zeit zu nehmen
387 und da ein Moment genauer hinzugucken? Also, ich könnte mir vorstellen, dass
388 eine Person, die eher Tomboy mäßig gelesen wird, safe reingekommen wäre, kein
389 Problem. Aber eine Person, die vielleicht eher assigned male at birth ist und nicht
390 sehr weiblich performt, vielleicht nicht so reingekommen wäre oder dass
391 zumindest die anderen Besucherinnen es komisch gefunden hätten und das Kind
392 sich da nicht wohlfühlt hätte, sodass wir jetzt gesagt hätten: Ja, komm doch mal
393 rein. Wie heißt du denn? Wohnst du hier in der Gegend? Also so wäre meine
394 Strategie vielleicht gewesen, das Kind erst mal in so Smalltalk zu verwickeln, um
395 mehr Eindruck zu bekommen. An sich fände es ich es cool, wenn die Person auch
396 da hätte hinkommen können. Das wäre so mein Wunsch gewesen, dass es ein
397 FLINTA*-Raum ist, wo zum Beispiel auch trans*männliche Personen hinkommen
398 können oder nicht-binäre* Personen. Und die waren jetzt noch nicht in dem Alter,
399 wo sie unbedingt Hormonblocker oder Hormone genommen hätten. Aber in dem
400 Szenario Besucher*innen wären noch älter gewesen und eine trans*männliche
401 Person, die vielleicht gerade anfängt, Testo zu nehmen und wo ein bisschen
402 Bartwuchs anfängt und die Stimme tiefer wird und das Aussehen einfach wirklich
403 androgyn ist, wäre es, so wie das Konzept jetzt oder die Arbeit jetzt war, eher
404 schwierig gewesen. Aber ich glaube, die Person wäre da vielleicht auch nicht
405 hingekommen und hätte sich von der [Mädcheneinrichtung] auch nicht so
406 angesprochen gefühlt. Aber es ist schon etwas, was ich auch immer mal wieder
407 thematisiert hab. So: Hey, wie ist es mit trans*männlichen Personen? Sind die hier
408 willkommen, weil die auch von patriarchaler Gewalt und Sexismus betroffen sind?
409 Negativ betroffen sind. Können oder sollten die hier auch einen Safe Space
410 haben? Dürfen sie das oder sind die nicht willkommen? Wie können wir das gut
411 machen? Und da war dann auch dieses Argument von dem, dass es schwierig in
412 diesem [Einrichtungs-]Setting umzusetzen. Ich glaube die Personen wären dann
413

414 am Ende eher nicht gekommen und oder hätten sich nicht wohlgeföhlt oder wären
415 vielleicht auch nicht reingelassen worden.

416 I: [00:39:07] Ja, ich habe tatsächlich keine Fragen mehr. Magst du trotzdem noch
417 was ergänzen? Also wir könnten, wenn du magst, noch einmal auf die andere
418 Arbeitsstelle eingehen, die du jetzt hast. Aber von mir aus muss es gar nicht.
419 B03: [00:39:26] Von mir aus muss auch nicht. Glaube, dass diese erste
420 Arbeitsstelle halt auch besser zu deiner, zu deiner eigentlichen Fragestellung
421 passt. Genau. Ich überleg mal, ob ich noch was zu ergänzen hab. Hmm. (12) Ja,
422 eine Sache noch, die ich auch ein paar Mal schon gesagt hab, die sehr großen
423 Einfluss darauf genommen habe, wie ich das in der Arbeitsstelle erlebt habe, ist
424 dieses junge Alter der Besucher*innen und da wären einige Dinge auch anders
425 gewesen, wenn da noch mehr ältere Leute hingekommen wären. So ein Paar
426 Besucher*innen gab es, die auch älter waren, aber die waren auch nicht so oft da
427 und wenn, waren die genervt davon, dass so viele Junge da waren und hatten auf
428 die dann nicht so Lust und ich glaub bei älteren Besucher*innen wären diese
429 ganzen Fragen rund um Gender oder so die Performance davon anders verlagert
430 gewesen. Da könnte ich mir vorstellen, dass da auch andere Themen
431 aufgekommen wären oder in den Momenten wäre wichtig gewesen die anders zu
432 verhandeln. So. Also so ich glaub, dass für geschlechtsspezifische Angebote das
433 Alter der Leute, die dahinkommen einen riesengroßen Einfluss darauf hat, wie gut
434 und auf was für eine Art es möglich ist, so eine Binarität aufzubrechen. Und ich
435 habe einen Punkt, der auch einen Einfluss genommen hat. Das habe ich noch gar
436 nicht so klar gesagt, dass fast keine Kartoffelmädchen bei uns waren. Also die
437 meisten waren von Rassismus oder von Antiziganismus betroffen und oft sind
438 auch die Eltern direkt erst nach Deutschland gekommen, haben Deutsch nicht als
439 Erstsprache und das waren dann auch ganz viele Punkte, die mit reingespielt
440 haben, glaube ich. Wie können wir verständlich sein? Ich habe oft verständlich
441 sein gesagt, habe das aber gar nicht erklärt. Also es war so: Okay, wenn wir jetzt
442 ein Akronym benutzen, wie FLINTA, was halt sehr akademisch ist, müssen wir
443 sowas auch erklären, auch den Begriff nicht-binär*. Die Eltern von vielen
444 Besucher*innen hätten das nicht verstanden, das wäre dann einfach eine weitere
445 Hürde für Leute gewesen, zu kommen.

446 I: (00:42:26): Du hattest dann also auch viel Elternkontakt?

447 B03: (00:42:31): Nee, gar nicht so viel. Also es ging. Die Mädchen sind oft wieder
448 abgeholt oder hingbracht worden und manchmal sind die dann auch noch kurz
449 mit reingekommen. An sich war unser Gedanke aber: Hey, wir sind nicht für die
450 Eltern zuständig und wir wollen uns auch gar nicht so lange mit denen

451 auseinandersetzen und vor allem wollen wir nicht, dass sie sich lange bei uns
452 aufhalten. Weil das ein Raum sein soll, der den Kindern und Jugendlichen gehört
453 und die Gestaltung können wir unterstützen.

454 I: (00:43:02): Gab es mit den Eltern Konflikte, die dann an dich herangetragen
455 wurden, zu deinem Geschlecht?

456 B03: (00:43:20): Nicht so ganz. Also klar, ich hatte schon ein, zwei Mal das Gefühl,
457 eher auf so einer Ebene von so Mikroaggression: Ok, das sind jetzt Elternteile, die
458 sehr verunsichert sind und deren Verhalten mir gegenüber ich eher als skeptisch
459 bis feindselig erlebe. Bei manchen Eltern hatte ich aber auch das Gefühl, dass das
460 gar keine Rolle spielt, also da habe ich keine komischen Vibes mitbekommen.
461 Insgesamt war diese Begegnung mit diesen Elternteilen, die ich wirklich schwierig
462 fand, so sporadisch und so kurz, dass es nicht passiert ist, dass ich das
463 thematisiert habe oder es nötig befunden habe das zu thematisieren, also für mich
464 war es eine ok Strategie das in dem Moment dann einfach auszuhalten und
465 auszublenden und wegzuschieben und dann gehen die Leute wieder und ich sehe
466 die vielleicht auch in drei Monaten nochmal kurz, aber es wäre glaube ich anders
467 gewesen, wenn wir mehr Elternarbeit gemacht hätten und ich mehr Kontakt mit
468 diesen Elternteilen hätte haben müssen. Es wäre manchmal auch belastender
469 gewesen oder ich hätte da vielleicht nochmal andere Unterstützungsbedarfe an
470 Kolleg*innen gehabt. Das könnte ich mir vorstellen. (7)

471 I: [00:44:36] Mir ist gerade nochmal eingefallen, so ein richtiges Coming Out als
472 nicht-binär* gegenüber den Kindern und Jugendlichen hattest du nicht? Also du
473 hast versucht das runterzubrechen, aber es war nicht so, dass das dann
474 dementsprechend angenommen wurde?

475 B03: [00:45:02] Das war unterschiedlich. Es gab nicht so eine Coming Out
476 Situation vor allen, sondern es kamen immer wieder neue Besucher*innen ran und
477 dann habe ich das auch immer unterschiedlich erklärt. Also erstmal habe ich
478 denen, glaub ich, gar nichts erklärt, sondern war einfach da und dann war halt: Ja,
479 wie heißt du? Ah ja ok. Ich bin [Name]. Und hab dann auch gar nichts zu
480 Pronomen gesagt, sondern einfach nur meinen Namen und dann habe ich halt
481 immer so an den Gesichtern gemerkt: Ok manche sind jetzt mehr, manche sind
482 jetzt weniger irritiert und dann habe ich das manchmal im Gespräch noch erzählt
483 oder manchmal haben Leute auch gefragt: Ja, aber bist du denn ein Junge oder
484 ein Mädchen? Oder: Wie ist das denn? Wieso hast du so eine tiefe Stimme? Und
485 wenn dann manchmal solche Fragen von den Besucher*innen gekommen sind,
486 dann hab ich erst was gesagt und manchmal kamen die auch nicht. Ich weiß nicht,
487 ob sie sich dann untereinander was gesagt haben. Da habe ich aber oft gesagt:

488 Ja, ich bin [Name], ich bin nicht-binär*. Ich glaub, ich habe da den Begriff nicht-
489 binär benutzt. Ich habe dann immer gemerkt. Ok, das ist einfach ein totales
490 Fremdwort, das verstehen die hier gerade nicht und dann hab ich sowas gesagt,
491 wie trans*, ist zwar auch ein totales Fremdwort und hab aus einer Verlegenheit
492 manchmal gesagt: Ich war mal ein Junge und jetzt bin ich eher ein Mädchen, aber
493 hab auch in dem Moment oft gedacht, das fühlt sich nicht so richtig an. So würde
494 ich mich nicht einer erwachsenen Person gegenüber vorstellen, da würde ich vor
495 allem nicht dieses: Ich war mal das, ich bin mal dies. Das ist so ein Narrativ, was
496 ich überhaupt nicht passend für mich finde und ich habe das dann aus
497 pragmatischen Gründen manchmal benutzt, mich aber nicht so wohl damit gefühlt
498 und manchmal habe ich dann umschreibend sowas gesagt wie: Ja, ich bin halt
499 nicht so richtig ein Junge und nicht so ganz ein Mädchen, aber eher ein Mädchen.
500 Das war dann die Umschreibung von nicht-binär*. Ich hatte das Gefühl, dass
501 dieses Konzept bei Vielen anfangs nicht da ist und sie dann einfach eher
502 abspeichern: Ah ja, ok, das ist ein Mädchen. Aber dass sie einfach nur zwei
503 Optionen im Kopf haben. (4) Und mein Erklären unverständlich geheimnisvoll
504 bleibt und nicht so ankommt so: Ah ja, ok [Name] ist so dazwischen, ok. (3)
505 I: [00:47:18]: Gab es für dich so während oder nach den Zeiten, in denen du da
506 gearbeitet hast Situationen von Gender Dysphorie oder Euphorie, die du dann in
507 bestimmten Situationen verspürt hast? Magst du da nochmal drauf eingehen?
508 B03: [00:47:36] Ja, ich habe da zu arbeiten schon als totale Bestätigung für
509 weibliches Passing gesehen, was ein Stück weit auch wichtig ist. Ich nehme halt
510 auch Hormone und schmink mich und hab schon eine weibliche Performance.
511 Insofern war das dann ein Moment von Gender Euphorie, so: Hey ich kann in einer
512 [Mädcheneinrichtung] arbeiten. In dem Jugendclub davor war ich vor allem von
513 den männlichen Kollegen so hart genervt und von der Geschäftsleitung und fand
514 das total angenehm bei einem Team zu arbeiten, wo keine Typen sind. Also wo
515 keine cis Männer arbeiten. Das hat mich auch immer wieder erfreut. Es gab schon,
516 ich weiß gar nicht ob das schon so Momente von Dysphorie sind, aber zumindest
517 so nervige Momente. Ich muss daran denken, dass wir manchmal, wie ich vorhin
518 gesagt hab, zum Spielen in so einem Park waren und dann sind da manchmal
519 Jungs von diesem anderen Jugendclub gewesen. Die haben mich angesprochen
520 und gefragt, wie: Hey ja, bist du eigentlich operiert? Das fand ich ist eine
521 übergriffige scheiß Frage. Das hat mich dann auch eher zurückgeworfen als: Ja
522 ok, ich habe nicht safe weibliches Passing, ich werde eher als uneindeutig,
523 androgyn und trans*weiblich gelesen und muss mich jetzt mit dieser Frage
524 auseinandersetzen und damit umgehen. Das waren auf jeden Fall schnell Downer-

525 Momente. Manchmal vielleicht auch dieser krasse Fokus auf: Wir sind eine
526 [Mädcheneinrichtung] und wir sind Mädchen und wir machen so Mädchensachen.
527 Nicht ausgehend von den Kolleg*innen, sondern ausgehend von den
528 Besucher*innen. So wir wollen jetzt eine Kostümparty machen und uns
529 Prinzessinnen-Kleider anziehen. Das ist dann, wo ich dachte: Schön, dass ihr so
530 Spaß dran habt, ist auch in Ordnung, aber ich würde das gern mehr aufbrechen.
531 Das hat dann manchmal nicht gematcht mit den Interessen und Wünschen der
532 Besucher*innen, was ich dann auch ok finden muss. Da gab es dann auch von der
533 Leitung der [Mädcheneinrichtung], die hat richtig coole Aktionen initiiert. Von einem
534 feministischen Kollektiv kam zwei Mal eine Tischlerin und hat mit den Mädels
535 Hochbeete gezimmert oder wir haben in den Sommerferien Stühle abgeschliffen.
536 Oder es kam eine Person die Graffitis gemacht hat und wir haben dann eine
537 riesige Leinwand mit Graffiti besprüht und die Besucher*innen konnten sich was
538 Eigenes machen, nicht so stereotyp weibliche Sachen. Also dass wir keine
539 Schminknachmittage gemacht haben, sondern Stühle abgeschliffen. Das waren
540 auf jeden Fall Momente, die ich sehr gefeiert habe, auch für mich selber. Weil ich
541 den Eindruck hatte: Hey hier werden so Gendervorstellungen aufgebrochen, da
542 entsteht dann auch eher Raum sich nicht auf sowas festlegen zu müssen, das hat
543 sich für mich selbst nach Gender Euphorie angefühlt. (6)
544 I: [00:50:47] Ja, also ich habe von mir aus keine weiteren Fragen mehr.
545 B03: [00:50:52] Ich glaub ich habe auch nichts mehr zu ergänzen, für mich passt
546 das.

ANHANG 4.4: INTERVIEW MIT B04

Projekt	Nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen
Interview-Nr.	4
Datum der Aufnahme	20.04.2022
Ort der Aufnahme	Onlinevideokonferenz via Zoom (Interviewer*in in Hamburg, befragte Person in Berlin)
Dauer der Aufnahme	00:32:43
Informierte Einwilligung	liegt vor
Anonymisierung	ja
Interviewer*in Transkribent*in	Marisa Gashi
Datum der Transkription	16.05.2022
Besonderheiten	Deutsch als Fremdsprache, Akzent
Transkriptionsregeln	Die Transkription erfolgt Wort für Wort in leichter Sprachglättung. I: Interviewer*in B04: Befragte*r Folgendes Zeicheninventar und Module finden Anwendung:
	Leichte Sprachglättung: Umgangssprachliche Ausdrucksweisen werden beibehalten, fehlerhafte Ausdrücke sowie fehlerhafter Satzbau werden korrigiert.
(3)	Angaben der Pausen ab einer Länge von drei Sekunden
einf-	Wortabbruch
(räuspert sich) (seufzt), (haut auf den Tisch), (Handy klingelt)	Non-verbale Äußerungen, Hörbare Handlungen, Hintergrundgeräusche
(mein?/dein?) #00:12:01.2#	Alternativ vermuteter Wortlaut mit Zeitangabe
	Grammatikalische Zeichensetzung
1	I: [00:00:02] Magst du vielleicht erzählen, was dein Alter, dein Gender, dein
2	Beruf ist und dein höchster Bildungsabschluss?
3	B04: [00:00:12] Was war das Erste nochmal? Sorry.
4	I: [00:00:15] Dein Alter.
5	B04: [00:00:16] Ich bin 29 Jahre alt. Ich habe ein Master Diplom in
6	Menschenrecht, das ist meine höchste Ausbildung. Ich bin genderqueer und

7 nicht-binär* ist auch ein Label, was mir passt, aber ich benutze eher
8 genderqueer. Ich arbeite als ungarische Sprachmittler*in in einer
9 [Fraueneinrichtung] in Berlin. (3)

10 I: [00:00:59] Ist deine Arbeitsstelle nur für Frauen?
11 B04: [00:01:06] Genau, das Angebot ist nur für Frauen, aber cis und trans*
12 Frauen.

13 I: [00:01:13] Magst du erzählen, ob du schon geoutet bist. Wann du dich vor dir
14 selbst geoutet hast und wie das in deinem Umfeld war und dann mit der Arbeit,
15 ob du dich schon auf der Arbeit geoutet hast?
16 B04: [00:01:43] (zustimmend) Mhm. Auf der Arbeit habe ich mich nicht geoutet.
17 In meinem Privatleben, vor ungefähr eineinhalb Jahren. Als ich meinen ersten
18 Kurzhaarschnitt bekommen haben, kam mir erstmal die Idee, dass ich vielleicht
19 nicht cis bin. Damals dachte ich noch, dass die Idee zu neu ist und dass ich
20 wahrscheinlich kein Recht habe sowas zu sagen. Und dann aber, so ganz
21 langsam, haben mir mehr und mehr Menschen gesagt, dass sie mich nicht als
22 cis Frau erleben und das hat mir weitere Gedanken gegeben und dann habe ich
23 mich mehr mit Trans*-Sein beschäftigt und Genderidentity und mehr und mehr
24 trans* Menschen kennengelernt. Mehr Zeit zusammen verbracht und über die
25 Erfahrungen gehört und dann habe ich auch gemerkt, dass ich Dysphorie gegen
26 meinen Körper habe und dann habe ich das Puzzle ein bisschen
27 zusammengestellt. Ich hatte keinen so großen Outing-Moment, aber seit ein
28 paar Monaten, wenn jemand direkt fragt, wie ich mich identifiziere, dann sag ich,
29 dass ich auf jeden Fall keine Frau bin. Aber was ich genau bin, weiß ich noch
30 nicht und deswegen benutze ich am besten noch das genderqueere Label, weil
31 ich das umfangreicher finde.

32 I: [00:04:01] Welche Pronomen benutzt du?
33 B04: [00:04:03] Auf Englisch benutze ich they/them.

34 I: [00:04:10] Und im Deutschen?
35 B04: [00:04:11] Sie. (3) Ich weiß nicht, wie man im Deutschen genderneutrale
36 Pronomen benutzen kann (lacht).

37 I: [00:04:28] Und bist du auf deiner Arbeit schon geoutet?
38 B04: [00:04:31] Nein. Das plane ich auch nicht wirklich. Ich habe eine Kolleg*in,
39 die sich auch als nicht-binär* identifiziert, aber wir haben auch eine eher
40 freundschaftliche Beziehung. Auch außerhalb der Arbeit verbringen wir Zeit
41 zusammen, deswegen wissen wir das voneinander. Auf der Arbeit weiß ich gar
42 nicht, ob das für meine Stelle tatsächlich ein Problem wäre, weil meine Stelle für
43 Frauen ausgeschrieben ist. (3)

44 I: [00:05:12] Magst du erzählen, was deine Ängste sind bezüglich deiner Arbeit?
45 B04: [00:05:19] In erster Linie, dass nicht verstanden wird, was es bedeutet,
46 nicht-binär* zu sein. Wir haben da eine Krankenschwester, die da seit
47 fünfundzwanzig Jahren arbeitet und die ist super hart und für diese Arbeit muss
48 man extrem hart und streng sein, aber das bedeutet auch, dass sie keine
49 Sensibilität für manche Themen hat. Wir hatten letzte Woche schon einen Fall.
50 Wir haben eine Klientin, eine trans* Frau. Sie war früher total feminin. Also wie
51 ihre Lebensumstände es für sie ermöglicht haben, weil sie obdachlos ist. Aber
52 sie war immer ganz feminin in ihrer Präsentation. Aber dann haben wir bemerkt,
53 dass sie von einem Tag auf den anderen sich einfach als, sagen wir mal,
54 maskulin und männlich präsentiert hat und dann haben wir das im Team
55 besprochen. Wir haben darüber gesprochen, dass vielleicht etwas passiert ist,
56 vielleicht hat sie Gewalt oder Diskriminierung erlebt und wie wir mit dem Thema
57 umgehen sollten und dann meinte die Krankenschwester: Ja, es gibt einfach so
58 viele schwule Männer, die ihr Geld für Frauenklamotten ausgeben. Ja und für
59 uns Sozialarbeiter*innen ist das ganz klar, wir kennen sie als Frau. Es gibt kein
60 wirkliches Verständnis im Verein oder in der Einrichtung über Trans*-Sein und
61 deswegen würde ich auf keinen Fall jetzt präsentieren, dass ich auch trans* bin.
62 Und daneben sind auch unsere Angebote immer noch nicht richtig trans*inklusiv.
63 Wir haben keine Mitarbeiter*in, die geoutet trans* ist. Ich arbeite da seit zwei
64 Jahren und für das erste Jahr war es auf meiner Arbeit so, dass trans* Frauen
65 nur in Frauenklamotten und Frauenausssehen eintreten konnten. Das fand ich
66 schrecklich und dann hatten wir aber glücklicherweise eine kleine Fortbildung
67 gehabt mit [einer Einrichtung für trans* Aufklärung] und seitdem können trans*
68 Frauen einfach so reinkommen, wie sie wollen. Früher mussten sie sich unten, in
69 einer Umkleidekammer erstmal umziehen und dann konnten sie hochkommen.
70 Schlimm! Der dritte Grund ist, dass wir mit unserer Leitung thematisiert haben,
71 dass es gut wäre bei der nächsten Stellenausschreibung zu erwähnen, dass wir
72 trans* Bewerber*in priorisieren würden und die Leitung meinte: Ja, nee, das ist
73 Diskriminierung gegenüber cis Frauen (lacht). Also ich würde auch sagen, es ist
74 was Neues für mich, dass ich mich als nicht-binär* oder genderqueer identifiziere
75 und ich bin noch nicht so super stark oder sehr artikuliert in meiner Idee, was
76 das für mich bedeutet, und deswegen würde ich das auch erstmal noch nicht auf
77 der Arbeit sagen. (6)

78 I: [00:10:00] Wie fühlst du dich damit, dass du dich auf der Arbeit nicht outen
79 kannst?
80

81 B04: [00:10:07] Komisch. Also es macht mich nicht unbequem, dass ich dort als
82 sie angesprochen werde. Aber die Idee an sich ist schon komisch, dass ich
83 einfach auch nicht weiß, wenn ich mich jetzt oute, verliere ich meine Stelle oder
84 wäre das eventuell ein Argument für die Leitung, wenn sie nicht mehr möchte,
85 dass ich da arbeite. Dass das vielleicht gegen mich benutzt wird. Denn wie die
86 meisten Stellen in der Sozialen Arbeit, ist es ganz ausbeuterisch und es wird
87 mehr von uns verlangt als das, was wir rechtlich machen sollen und ich bin
88 dagegen. Also ich spreche viel darüber, dass es so nicht okay ist und ich denke,
89 eventuell, könnte das vielleicht eskalieren bis zu dem Punkt, wo die nicht mehr
90 möchte, dass ich da arbeite. Ich könnte mir vorstellen, dass das dann ein
91 Argument sein könnte, dass ich keine Frau bin.

92 I: [00:11:44] Du meintest, dass du im Gespräch bezüglich der
93 Stellenausschreibung vorgeschlagen hattest, die auch für eine trans* Person
94 auszusprechen. Wurde darüber gesprochen, dass generell keine trans*
95 Personen dort arbeiten sollen oder einfach nur dass das nicht explizit da
96 aufgeführt werden soll?

97 B04: [00:12:09] Die Zweite. Also eine trans* Frau könnte theoretisch bei uns
98 arbeiten, aber dass es nicht explizit benannt sein sollte, aber über nicht-binäre*
99 Personen wurde gar nicht gesprochen (lacht).

100 I: [00:12:30] Okay, also gibt es dahingehend gar kein Konzept oder auch nicht so
101 das Bewusstsein dann?

102 I: [00:13:15] Gibt es bestimmte Wünsche, die du gegenüber deiner Arbeitsstelle
103 hättest?

104 B04: [00:13:20] Auf jeden Fall. Wenn wir auf unsere Flyer, auf unserer Webseite
105 und der Presse und so weiter sagen, dass wir trans*inklusiv sind, dann sollen wir
106 auf jeden Fall daran arbeiten, dass das auch tatsächlich so ist. Ich finde das sehr
107 schlimm und gefährlich, dass wir uns als trans*inklusiv präsentieren, aber dann
108 trans* Frauen schon Diskriminierung bei uns erleben und es ist im Team nicht
109 bewusst, wie man am besten damit umgehen sollte. Also wir brauchen auf jeden
110 Fall Fortbildungen. Wir haben auch ein medizinisches Angebot, wir haben zwei
111 Mal pro Monat eine Frauenärztin und wir haben die Krankenschwester, die jeden
112 Tag da ist und eine Ärztin kommt auch zwei Mal pro Woche und diese Ärztinnen
113 haben, soweit ich weiß, kein spezifisches Wissen oder Erfahrungen über trans*
114 Gesundheit oder wie man mit einem trans* Körper umgehen sollte. Das finde ich
115 auch ganz schlimm. Und auf jeden Fall wäre es gut, dass bei uns auch trans*
116 Personen arbeiten. Sodass unsere trans* Klient*innen sich damit besser fühlen
117 zu uns zu kommen, wenn sie etwas brauchen. Es gibt halt dieses Angebot [von

118 Einrichtungen] für trans* Personen, aber die sind ganz klein, die haben nicht so
119 viele Mittel. Unsere Einrichtung gehört schon zu einem ganz großen Träger, es
120 gibt Geld. Die Möglichkeit ist da, die Kapazitäten sind da, das Interesse ist da,
121 also im Team. Ich denke viele von uns würden super gerne solche Fortbildungen
122 machen, die uns helfen würden, in dem Bereich besser zu sein, aber es wird
123 nicht angeboten. Das ist einfach kein Thema. Das ist keine Priorität, es wird nicht
124 nachgedacht, nicht diskutiert. (3).

125 I: [00:16:11] Und würdest du dir, also jetzt für dich persönlich, auch was
126 Bestimmtes von deinem Arbeitgeber wünschen? Also was müsste passieren,
127 damit du dich outen könntest?

128 B04: [00:16:28] Hmm. (8) Ja, vielleicht, wenn es einfach geklärt werden würde,
129 was mit nicht-binären* Personen ist, in diesem ganzen binären Konzept, in
130 dieser Arbeit. Ich denke, wenn ich das nicht thematisiere oder meine andere
131 nicht-binäre* Kolleg*in, das nicht thematisiert oder eine andere Person in der
132 [Einrichtung], dann wird das nie geändert.

133 I: [00:17:16] Ist die andere Person geoutet? Im Team?

134 B04: [00:17:19] Nee, die auch nicht. (3) Vielleicht so teilweise, weil wir mit
135 meinen Kollegen schon bisschen Zeit privat verbringen und ich denke da kommt
136 es manchmal vor, aber nicht so: Okay, ich bin jetzt nicht-binär*. Nein, die Person
137 ist nicht geoutet (7)

138 I: [00:17:57] Du meinst, du hast kein Problem damit, dass sie Pronomen für
139 dich verwendet werden auf der Arbeit. Wie ist das so mit Begriffen, wie "Frau"
140 oder halt so sehr spezifische Begriffe? Oder nennen dich alle beim Vornamen?

141 B04: [00:18:19] Die nennen mich alle beim Namen. Aber Sprache stört mich
142 nicht so sehr, jetzt. Vielleicht wird es in der Zukunft anders, wenn ich mich mit
143 meiner Geschlechtsidentität sicherer fühle, aber erstmal habe ich keine großen
144 Probleme damit.

145 I: [00:18:53] Beschäftigt dich das manchmal auch nach der Arbeit, wenn du den
146 Tag über auf der Arbeit die ganze Zeit weiblich gelesen wirst und als Frau
147 gesehen wirst? Löst das was in dir aus?

148 B04: [00:19:20] (9) Nicht wirklich. Erstmal weil ich denke, ich werde nicht wirklich
149 als Frau gesehen, ich werde schon eher als eine maskuline Frau gesehen oder
150 vielleicht ist das auch nur ein Wunsch (lacht). Weiß ich gar nicht, aber ich denke
151 da gibt es schon die Idee von meinen Klient*innen, dass ich nicht so eine
152 typische Frau bin. Auf der Arbeit ist es mir gegenüber meinen Klient*innen nicht
153 so wichtig. Da habe ich andere Prioritäten. In meinem Team. Nein. Nach der
154 Arbeit habe ich glücklicherweise keine Gedanken darüber.

155 I: [00:20:39] Und du hast erzählt, dass das bei dir anfang, als du dir die Haare
156 abgeschnitten hast, so vor eineinhalb Jahren und du da schon seit zwei Jahren
157 arbeitest. Hat sich generell viel an deinem Äußeren geändert in der Zeit?
158 B04: [00:20:57] Ja. Ganz viel.
159 I: [00:21:01] Gab es da Reaktionen auf der Arbeit drauf?
160 B04: [00:21:04] Ja, coole Haare (lacht). Gute Reaktionen. Mindestens.
161 I: [00:21:14] Wie hat sich das für dich angefühlt?
162 B04 [00:21:17] Sehr gut. Also ich hatte diese super langen Haare mein ganzes
163 Leben und dann plötzlich war es so richtig kurz. Ich habe mich so frei oder leicht
164 gefühlt und die Reaktionen waren auch einfach super. Außer meine Eltern, aber
165 das ist nicht so relevant für mein Wohlbefinden. Ja, war gut. Ich freue mich sehr
166 auf diese Transformation meiner Präsentation. Das ist spannend.
167 I: [00:21:59] Bist du in deiner sexuellen Orientierung auch queer?
168 B04: [00:22:08] Ja.
169 I: [00:22:09] Ist das auf der Arbeit geoutet?
170 B04: [00:22:12] Ja.
171 I: [00:22:13] Wie war der Umgang damit?
172 B04: [00:22:15] Es war viel einfacher, weil meine Chefin lesbisch ist, zwei
173 Kolleginnen lesbisch sind, manche bisexuell. Das ist nicht so wirklich ein Thema.
174 (lacht) Das war easy.
175 I: [00:22:44] Also würdest du sagen, es gibt einen Unterschied zwischen dem
176 Outing bezüglich der sexuellen Orientierung und dem Outing bezüglich deiner
177 Nicht-Binarität* auf der Arbeit?
178 B04: [00:22:57] Auf meiner Arbeit auf jeden Fall. Aber ich denke zu diesen
179 frauenspezifischen Angeboten kommen auch gerne Frauen zum Arbeiten, die
180 keine Zeit mit Männern verbringen möchten. Für mich war es auf jeden Fall eine
181 Priorität als ich mich dort beworben habe, in meinem Alltagsjob nicht mit
182 nervigen cis Männern meine Zeit verbringen zu müssen. Ich denke, das ist für
183 meine lesbischen Kolleginnen auch etwas Wichtiges. Frauen sind auch nervig,
184 aber bisschen anders (lacht).
185 I: [00:23:58] Glaubst du, wenn du eine Transition (englische Lautung) machen
186 wollen würdest, dass es auf der Arbeit noch okay wäre oder meinst du es würde
187 einen Unterschied machen?
188 B04: [00:24:22] Sorry, ich hab das nicht gehört. Welche Transition (englische
189 Lautung)?
190 I: [00:24:26] Es gibt auch nicht-binäre* Personen, die auch Hormone nehmen
191 möchten. Meinst du, wenn das auch auf dich zutreffen würde, wenn du dir

192 irgendwann denken würdest: Ich bin so dysphorisch mit meinem Körper, ich
193 würde gern Testosteron nehmen. Meinst du das wäre bei dir auf der Arbeit dann
194 ein Problem?

195 B04: [00:24:56] Gute Frage, ich denke, so lange ich mich als maskuline Frau
196 bezeichnen würde, wäre das in Ordnung. Aber das finde ich auch absurd. Aber
197 ich denke da gibt es so wenig Bewusstsein davon, was so das Angebot für wen
198 ist. Ich denke, solange ich sage, ich bin eine Frau und ich nehme Testosteron,
199 wäre das okay.

200 I: [00:25:32] Okay, also (lacht).

201 B04: [00:25:36] (lacht) Ja. Ehrlich. Aber ich denke auch nicht, dass ich das bei
202 der Arbeit sagen würde, wenn ich anfangen würde, Testosteron zu nehmen.

203 I: [00:25:46] Aber das würde man ja irgendwann auch an der Stimme merken
204 und am Aussehen?

205 B04: [00:25:52] Ah ja (lacht) Richtig. Tatsächlich, wenn das so sichtbar wäre,
206 dass da ein Bart rauskommt, könnte ich da nicht bleiben. (3) Da ist dann nicht
207 nur die Leitung oder das Unbewusstsein von der [Einrichtung], sondern die
208 Verwirrung von meinen Klient*innen. Das wäre auch etwas unangenehm. Dann
209 sollte man da ein Aufklärungsgespräch führen und vielleicht wäre das mit
210 manchen in Ordnung, aber mit anderen. Ich denke, das wäre problematisch für
211 das Klientel.

212 I: [00:27:00] Erlebst du von den Klient*innen denn momentan bestimmte
213 Reaktionen auf dein Aussehen?

214 B04: [00:27:11] Nicht wirklich. Es gibt manchmal Komplimente, aber nichts
215 Schlimmes. Aber es gibt Klient*innen, die cis Frauen sind, die das nicht gut
216 nehmen, wenn eine trans* Frau reinkommt, die sich im Moment mehr maskulin
217 präsentiert. Da gibt es schon Kommentare und da müssen wir auch oft
218 intervenieren. Aber diese Intervention ist auch eher so: Okay ne, hier sind trans*
219 Frauen willkommen, bitte hört damit auf. Also ganz klar. Aber keine konsequente
220 Aufklärung oder so. Ja, aber auf mein Aussehen gibt es keine schlimmen
221 Reaktionen.

222 I: [00:28:18] Hast du das Gefühl dich auf der Arbeit sehr anpassen zu müssen
223 oder dich zu verstellen? (7)

224 B04: [00:28:35] Ich weiß nicht, was verstellen bedeutet.

225 I: [00:28:41] Zum Beispiel du bist privat eine andere Person als auf der Arbeit.

226 B04: [00:28:51] Hmm (4) Nicht so sehr. Also es gibt so weit keine, weiß ich nicht.
227 In meinem wie ich aussehe, ist einfach wie ich aussehen will, und das ist schon
228 schön. Ich kann auch ganz gut über meine Interessen sprechen und über die

229 meisten Dinge, aber halt dieses Label, dass ich keine Frau bin, das ist etwas,
230 das ich verstecken sollte. Außer dem kann ich so sein, wie ich bin, das ist auch
231 gut. (4)

232 I: [00:29:51] Ja. Ich glaube, ich habe tatsächlich dann keine weiteren Fragen
233 mehr.

234 B04: [00:29:55] Okay.

235 I: [00:29:58] Gibt es noch irgendwas, von dem du denkst, dass das relevant ist,
236 zu erzählen? (12) Oder magst du noch irgendwas erzählen? Ich frag mal lieber
237 so.

238 B04: [00:30:13] Hmm. (19) Vielleicht. Aber ich weiß nicht, wie relevant das für
239 dich ist. Aber zum Thema, ich habe ich mich auch als ehrenamtliche bei dieser
240 [Einrichtung] beworben, weil ungarische trans* Personen nie in unsere
241 Einrichtung kommen. In den zwei Jahren habe ich noch keine ungarische trans*
242 Personen getroffen und ich will die einfach kennenlernen. Ich kenne da das
243 Milieu, ich finde das so interessant. Ich denke man braucht im Ausland, so einen
244 Kontakt, der Verständnis dafür hat, woher man kommt, und wir kommen aus
245 dem gleichen Land. Das habe ich dann meiner Leitung mitgeteilt und die
246 meinten, das darf ich nicht tun, weil es da einen Interessenkonflikt gibt. Weil die
247 beiden Organisationen in der gleichen Gegend sind und das würde zu
248 verwirrend sein und ich finde gar nicht, dass es da einen Interessenkonflikt gibt,
249 das finde ich einfach schlimm, dass es abgesagt wird. Also dass es mir nicht
250 erlaubt wird, dass ich das mache. Ja, ich denke, das ist auch so ein Punkt, wo es
251 einfach nicht priorisiert wird, was die Bedürfnisse unserer Klient*innen ist,
252 sondern Datenschutz wird priorisiert und was weiß ich. Ich plane auch nicht so
253 super lange in [der Einrichtung] zu bleiben. Das war es denke ich.

254 I: [00:32:34] Ja, danke auf jeden Fall, dass du dir die Zeit genommen hast.
255 Danke, dass du das alles erzählt hast.

256 B04: [00:32:41] Gerne.

ANHANG 4.5: INTERVIEW MIT B05

Projekt	Nicht-binäre* Arbeitnehmer*innen in geschlechtsspezifischen Einrichtungen
Interview-Nr.	5
Datum der Aufnahme	26.04.2022
Ort der Aufnahme	Onlinevideokonferenz via Zoom (Interviewer*in in Hamburg, befragte Person in Berlin)
Dauer der Aufnahme	00:56:10
Informierte Einwilligung	liegt vor
Anonymisierung	ja
Interviewer*in Transkribent*in	Marisa Gashi
Datum der Transkription	10.05.2022
Transkriptionsregeln	Die Transkription erfolgt Wort für Wort in leichter Sprachglättung. I: Interviewer*in B05: Befragte*r Folgendes Zeicheninventar und Module finden Anwendung:
	Leichte Sprachglättung: Dialekt und umgangssprachliche Ausdrucksweisen, fehlerhafte Ausdrücke sowie fehlerhafter Satzbau werden korrigiert. Füllwörter werden entfernt.
(3)	Angaben der Pausen ab einer Länge von drei Sekunden oder länger
einf-	Wortabbruch
(räuspert sich), (haut auf den Tisch), (Handy klingelt)	Non-verbale Äußerungen, Hörbare Handlungen, Hintergrundgeräusche
(...?), (...??) #00:12:01.2#	Unverständliches Wort, mehrere unverständliche Worte mit Zeitangabe
(mein?/dein?) #00:12:01.2#	Alternativ vermuteter Wortlaut mit Zeitangabe
	Grammatikalische Zeichensetzung
1	I: [00:00:01] Magst du erst mal erzählen, wie alt du bist?
2	B05: [00:00:10] Ich bin 21. (lacht)
3	I: [00:00:14] Magst du erzählen welches Geschlecht du hast?
4	B05: [00:00:20] (zustimmende Laute) Gute Frage (lacht). Ich glaube nicht-binär*
5	passt ganz gut als Überbegriff. Ich bin auch noch genderfluid. Es wabert auch noch

6 durch die Gegend. Manchmal geht es mehr in die weibliche Richtung, manchmal
7 mehr in die männliche. Aber irgendwo dazwischen, irgendwas von Genderclub.
8 Aber nicht-binär* passt so als Bezeichnung. (lacht)

9 I: [00:00:46] Magst du sagen, was du von Beruf her machst?

10 B05: [00:00:49] Gerade bin ich noch Studi und studiere Soziale Arbeit im Bachelor
11 in Berlin.

12 I: [00:01:00] Es geht um eine bestimmte Arbeitsstelle heute, von der du auch
13 erzählen möchtest. Magst du erzählen, welchen Schwerpunkt die Arbeitsstelle hat?
14 Welches das geschlechtsspezifische Angebot ist?

15 B05: [00:01:20] Es ist eine Mädchen, Mädchen Sternchen. (lacht) Was auch immer
16 das heißt, wenn wir dazu kommen. Mädchen Sternchen [Einrichtung]. Genau, das
17 ist so deren Schwerpunkt.

18 I: [00:01:38] Hat die Arbeitsstelle einen Umgang beziehungsweise ein Konzept
19 bezüglich des Geschlechts von Arbeitnehmer*innen?

20 B05: [00:01:48] Ja, das Konzept ist, dass da nur Frauen arbeiten. (lacht) Ich habe
21 deren Konzept gecrasht. Also auf der Internetseite stehen Sachen zu Frauen.
22 Manchmal wechselt das so ein bisschen ab, manchmal steht da Frau, manchmal
23 steht da Frauen Sternchen. De facto würde ich behaupten, da können Menschen
24 arbeiten, die weiblich gelesen werden oder die als weiblich passen (englische
25 Lautung). Aber wäre ich nicht-binär* männlich zugeordnet und männlich gelesen,
26 hätte ich nicht da arbeiten könne, also dieses mit Frauen wird schon die ganze Zeit
27 sehr doll betont.

28 I: [00:02:25] Du meinstest, du hattest irgendwann zwischendurch dein Coming Out.
29 Magst du erzählen, wie das stattfand? Und zu welchem Zeitpunkt?

30 B05: [00:02:38] Also ich hatte fünf Monate Praktikum da. Davon war ich ungefähr
31 eine in Quarantäne. Eigentlich hatte ich vor, das erst relativ am Ende zu machen,
32 erst knapp, bevor ich gehe, weil ich dachte: okay, wenn es dann kacke wird, dann
33 habe ich da nicht mehr so lange. Dann ist aber eine nicht-binäre* jugendliche
34 Person zu uns in die Einrichtung gekommen und mein Enby-Radar war so: Ding!
35 Ding! Ich glaube du bist nicht-binär*! Ich habe dann auch mit mensch gequatscht
36 und das tatsächlich zuerst der nicht-binären* jugendlichen Person erzählt, weil ich
37 mir relativ sicher war, dass das bei dem Menschen auch Thema ist. Da hat der
38 Mensch sich mir auch geoutet und dann war das erstmal nur mit dem Menschen.
39 Und dann habe ich mich, damit es dem Menschen in der Einrichtung möglichst gut
40 geht, doch relativ früh schon, als mensch eingezogen ist, im Team geoutet.
41 Ungefähr nach (5) zwei Monaten oder so, die ich da war. Weil die am Anfang auf
42 jeden Fall nicht so darauf sensibilisiert waren und auch noch die ganze Zeit

43 menschs Deadname benutzt haben. Dann habe ich mich schnell im Team geoutet
44 und das in einer Teamsitzung gesagt. Ich glaube die haben erst gar nicht gerafft,
45 was ich gerade sagen will. Denn wir haben erstmal hauptsächlich über die
46 jugendliche Person geredet. Ich habe davor mit mensch gequatscht, ob mensch
47 das möchte, dass ich das in der Teamsitzung nochmal thematisiere. Gerade das
48 mit dem Namen und mensch war so: ja voll. Dann habe ich mit denen erstmal über
49 die Person geredet und war dann so in einem Nebensatz: Übrigens ich auch,
50 deswegen wenn ihr Fragen habt, fragt mich lieber mich als mensch. Es war auch
51 so meine Hauptintention, dass die Leute, lieber mich fragen sollen und dass ich die
52 jugendliche Person so ein bisschen schützen kann, wenn sie dumme Fragen
53 haben. Und die halt bisschen sensibler werden. Die waren dann tatsächlich ein
54 bisschen überfordert davon, weil es einfach nicht so in ihrem Konzept drin ist. Und
55 da sind teilweise auch schon relativ alte Mitarbeitende, die das einfach nicht so doll
56 auf dem Schirm haben. Eigentlich war das Alter auch egal, die Jungen waren
57 genauso überfordert. Und dann waren die aber tatsächlich ganz cool und meinten
58 dann auch. Ich gebe sonst auch so queere Workshops an Schulen, teilweise auch
59 für Lehrkräfte. Das heißt, ich habe viel Bildungsmaterial zu trans* und was queeren
60 Sachen angeht. Ich habe denen dann schon mal Zettel mitgegeben für Tipps für
61 Sozialarbeit im Umgang mit trans* Kids und so Sachen. Und habe dann auch
62 gemeint, ich kann denen nochmal einen Workshop geben, wenn sie wollen. Und
63 das habe ich dann auch. Das war dann cool. Da hatten die Bock drauf. Und eine
64 Kollegin hat sich dann auch ein bisschen mit mir hingesezt und auch überlegt, wie
65 wir das cool machen können. Und dann habe ich in einer Teamsitzung nochmal so
66 eine Dreiviertelstunde gekriegt, um da irgendwie drüber zu reden, habe dann so
67 ein bisschen einen Workshop und Vortrag mit denen gemacht und alles Mögliche
68 erzählt. Das war auf jeden Fall cool. Da waren die dankbar für. Es wurde dann
69 auch auf jeden Fall besser, dass sie fast nur noch den neuen Namen der nicht-
70 binären* Person benutzt haben. Ich finde sie haben dem trotzdem nicht die
71 Relevanz gegeben, die es irgendwie hatte, beziehungsweise sie haben dann. Es
72 standen dann Gespräche mit der Mutter von der nicht-binären* Person an, weil die
73 das so gar nicht ernst genommen hat. Dann war das alles ein bisschen doof, weil
74 ich auch angeboten hatte, dass ich das mit der Mutter machen kann, weil ich
75 einfach einen Plan habe und die anderen halt nicht. Und dann haben die das mit
76 der Supervisorin besprochen und meinten: ja ne, nicht, dass die Mutter dann
77 eingeschüchtert ist, das ist dann zu krass, wenn da gleich eine nicht-binäre*
78 Person kommt und dann fühlt sie sich so vorgeführt. Keine Ahnung, was weiß ich.
79 Und deswegen durfte ich das dann letztendlich nicht machen. Das fand ich

80 ziemlich kacke. Und was so mich anging, ich hatte von Anfang an schon meinen
81 neuen Namen drin. Das war easy, weil ich denen einfach gesagt habe, ich mag
82 den Namen lieber, fertig. Das war kein großes Ding. Den haben die alle benutzt.
83 Bei den Pronomen, da haben alle die ganze Zeit sie Pronomen für alle Leute
84 benutzt und auch als ich mich denen geoutet habe und denen Pronomen erklärt
85 hatte, gab es so eine Kollegin, die versucht hat, auf Pronomen zu achten. Alle
86 anderen haben weiterhin sie Pronomen verwendet. Da habe ich denen gesagt,
87 wenn ihr es hinkriegt, ist nice, wenn nicht ist auch nicht so wild in dem Kontext. Ich
88 habe mich dann auch dran gewöhnt, halt sie pronomt zu verwenden. Aber so
89 Sachen wie die Praktikantinnen und so was, waren trotzdem immer die ganze Zeit.
90 Ich hätte mir voll gewünscht, dass das noch mehr mitgenommen wird und auch
91 tatsächlich mal hinterfragt wird, was machen wir mit unserem Konzept? Hier
92 arbeiten jetzt nicht mehr nur Frauen und hier wohnen nicht mehr nur Mädchen.
93 Gleichzeitig fand ich es auch voll schwierig, denen zu sagen. Also ich habe schon
94 den Impuls gegeben von so: Jo, man könnte das auch mal umbenennen und
95 gleichzeitig finde ich schwierig, das umzubenennen, wenn die- also ich würde das
96 nicht FLINTA Wohngruppe nennen mit dem Konzept, mit dem die da gerade
97 arbeiten. Das ist kein Safer Space für Leute und dass die jugendliche Person da
98 wohnen konnte, war auch hauptsächlich, weil mensch auch weiblich passen
99 (englische Lautung) konnte. Ich glaube, das ist gut für Leute, die da zum Arbeiten
100 und Wohnen hingehen, zu wissen, dass sie wahrscheinlich die ganze Zeit als
101 Mädchen und als Frauen angesprochen werden und damit irgendwie leben
102 müssen. Dann sollte man, daran glaube ich, erst mal nicht arbeiten. Ja, okay, jetzt
103 habe ich viel gelabert, aber eigentlich waren die. Sie haben ganz cool reagiert. Sie
104 haben es nicht so ganz gerafft. Irgendwie, teilweise. Ich weiß nicht. Also es hat
105 schon was angestoßen. Auf jeden Fall, das haben die mir am Ende von meinem
106 Praktikum auch noch mal gefeedbackt, dass sie da auch mal was von mir lernen
107 konnten. Das war cool. Am Ende habe ich mich dann auch noch. Also am Anfang
108 habe ich mich so dem Team geoutet und dann war es auch so ein bisschen weird,
109 weil ich so im Team geoutet war und bei der einen jugendlichen Person und für
110 den Rest von den Mädels nicht. Dann habe ich eine Woche, bevor ich gegangen
111 bin, noch einen Workshop für die ganzen Teenies gemacht und mich denen
112 geoutet. Die waren alle richtig sweet und richtig cool und das war echt richtig
113 chillig. Eine war bisschen so: Aber der Koran sagt. Und dann ist mein Latein auch
114 am Ende, denn dann kann ich als weiße und nicht muslimische Person auch
115 schlecht kommen und sagen: ja nee, aber bla, denn das ist doch so. Aber im
116 Großen und Ganzen waren die dann alle ziemlich sweet und haben das dann. Die

117 Teenies haben das dann tatsächlich relativ hingekriegt, auch mit so gendern, das
118 war ziemlich, ziemlich süß und die waren dann auch so: Ich dachte mir eh schon
119 immer, dass du eher wie ein Junge bist. Und haben dann irgendwie so in meinem
120 Abschiedsbrief so liebe Sternchen r und ich war so: Ohh Bibis. Ja genau. Also mit
121 den Teenies war das tatsächlich chillig. Und da waren auch ein paar andere
122 queere Kids so sexualitätsqueer, die auch. Also ich habe das Gefühl, das war so
123 viel näher an deren Lebensrealität. Auch daran, dass es halt Enbys gibt. Naja.
124 Okay. Punkt.

125 I: [00:10:45] Nee, voll gut, dass du so ausführlich erzählst. (8) Gab es Menschen in
126 der Einrichtung, denen du dich nicht gegenüber geoutet hast? (3)

127 B05: [00:11:12] Also es gab schon so Leute, die es, glaube ich, nicht mitgekriegt
128 hatten, mit denen ich aber auch eher wenig zu tun hatte. So unsere
129 Geschäftsleitung. Unsere Verwaltung. Keine Ahnung mit denen-. Also die waren
130 nicht bei unseren Teamsitzungen dabei und die habe ich ab und zu mal
131 gesehenen, wenn sie durch die Gegend gelaufen sind oder zu unserer
132 Hausmeisterin oder keine Ahnung und da habe ich das nicht zum Thema gemacht.
133 Und ein paar von den Teenies am Anfang. Also, da gibt es schon auch einen
134 relativen Wechsel. Also die paar, die am Anfang da gewohnt haben, dann
135 irgendwann ausgezogen sind, haben das auch noch nicht mitgekriegt, was auch
136 ganz spannend war. Da gab es dann auch so ein paar Momente, mit einer, die
137 durch die Gegend gelaufen ist und meinte: Willst du ein Junge sein? Du läufst wie
138 ein Junge. Ich war so: Hmm (lacht), aber dann meinte ich so: Nee, ein Junge will
139 ich nicht sein. Es entspricht auch der Wahrheit (lacht) und dann meinte sie: Ja,
140 wäre ja aber normal. Und ich war so: Ja, voll. Dann habe ich versucht mit ihr über
141 Nicht-Binarität* zu reden, aber nicht so über mich, sondern über meine
142 Beziehungsperson, weil ich da noch so voll unsicher war von so: Ahh, oute ich
143 mich oder nicht? Und dann meinte sie: Nee, das gibt es nicht, das glaubt sie mir
144 nicht. Und das ist dann halt meine Meinung, dass es das gibt und ihre Meinung ist,
145 dass es das nicht gibt und ist ja auch okay, dass wir verschiedene Meinungen
146 haben, aber das gibt es nicht. Und da hätte ich mich ganz gerne geoutet. Weil sie
147 mir das dann so vielleicht geglaubt hätte, wenn ich gesagt hätte: Ja, aber ich!
148 Hallo! Ja und keine Ahnung. Am Anfang hatte ich schon auch immer wieder
149 Gespräche mit den Jugendlichen, über so. Ich lass dann solche Themen doch
150 einfließen, selbst wenn ich mich nicht oute. Dann war auch ein Kumpel von der
151 einen noch mit da und wir haben zu dritt gequatscht und haben auch über Trans*
152 und Nicht-Binarität* geredet und der hat ganz viel Scheiße gelabert. Da hätte ich
153 mich eigentlich auch gerne geoutet, aber hab es nicht getan, weil ich da noch voll

154 unsicher war. Wann mache ich das? Wie mache ich das? Also ein paar von den
155 Teenies am Anfang. (4)

156 I: [00:13:18] Du meinst, du hast lange überlegt, wann du dich outest und ob du
157 dich outest. Gab es bestimmte Gründe dafür?

158 B05: [00:13:31] Ich weiß nicht, ich hatte einfach Angst davor, dass es kacke läuft
159 und dass sie das nicht ernst nehmen oder dass sie-. Ich dachte halt, ich weiß nicht.
160 Ich habe das gemerkt, als ich mich meiner Familie geoutet habe, dass die davor
161 sie Pronomen und meinen Namen benutzt haben, hat auch wehgetan, aber wenn
162 man es ihnen sagt und dann machen sie es immer noch, dann tut das noch mal
163 mehr weh. Weil das so ein Ding ist von hey eigentlich wisst ihr das und ihr macht
164 es trotzdem nicht. Ich glaube, das war so eine ähnliche Angst von: Ok ich kann mit
165 sie Pronomen leben, weil ich es den Leuten nicht gesagt habe und keine Ahnung,
166 weil diese Gesellschaft halt binär ist und es ist auch ein Schmerz da, aber der ist
167 nochmal geringer als so ein: Ihr wisst es und ihr macht es trotzdem nicht. Und ich
168 glaube, das war so eine Angst, dass es dann irgendwie noch mehr wehtut. Das
169 war schon auch die Angst, weil das die Teenies. Gerade so pubertierende Teenies
170 sind auch wirklich gut darin, gemein Menschen zu sein und irgendwie in die
171 wunden Stellen reinzugehen und da gab es so eine, die einfach alle mit allem
172 beleidigt hat, was ihr irgendwie eingefallen ist. Also die BIPOCs hat sie immer hart
173 rassistisch beleidigt und alle, die sie weiblich gelesen hat, richtig sexistisch. Keine
174 Ahnung, da wären sicher Sachen gegen mich gekommen. Da hatte ich dann auch
175 einfach Angst davor, dass ich so krass sichtbar damit gewesen wäre. Und auch
176 irgendwie dann potenziell wahrscheinlich die ganze Zeit eine Person, die die ganze
177 Zeit irgendwelche Fragen gestellt kriegt und daneben aber immer noch einfach da
178 normal arbeiten muss und funktionieren muss. Und dann aber potenziell in jeder
179 Situation auch noch so Ansprechperson für deren trans*feindliche Gedanken oder
180 für deren Fragen zu trans* sein. Da auch voll die Angst, dass sie dann nicht mehr
181 normal mit mir umgehen können, weil sie dann voll die Berührungängste haben.
182 Oder, dass ich tatsächlich nicht wusste, was machen die mit mir, wenn-. Also, da
183 steht dieses Sternchen, auf das kann ich mich notfalls noch berufen, auch wenn
184 das, glaube ich, auch nirgends definiert steht, was genau Sie jetzt damit meinen
185 und ich das auch immer ein bisschen sinnfrei finde. Aber ich dachte jetzt schon.
186 Also ich war mir schon sicher, dass sie mich da jetzt nicht rausschmeißen, wenn
187 ich mich irgendwie oute. Und es hingen auch in der Einrichtung ein paar Sachen
188 von, wie du trans* Menschen unterstützen kannst. Es gab zumindest Menschen,
189 die solche Poster aufgehangen haben. Sensibel waren sie deswegen trotzdem
190 nicht (lacht). Aber ich glaube, das waren so ein bisschen die Ängste. Potenziell gibt

191 es da auch oft so Krisensituationen, in Wohneinrichtungen und dass das dann in
192 so einer Situation nochmal obendrauf kommt, dass man trans*feindlich beleidigt
193 wird oder misgendert. Ich weiß nicht, daran habe ich mich relativ gewöhnt. Es ist
194 die ganze Zeit sowieso passiert. Wobei das damals schon auch eine Sorge war,
195 dass Menschen mich nicht ernst nehmen mit Pronomen und das ist dann auch
196 passiert. Halt weitestgehend. Auch im Arbeiten einfach, im Arbeiten dort, auch über
197 die Einrichtung hinaus, haben wir beim Jugendamt mit sonst wem kommuniziert.
198 Selbst wenn ich da mit meinem Namen unterschrieben habe, waren die gewohnt,
199 dass es eine Fraueneinrichtung ist und dass die mich dann trotzdem mit "Hallo
200 Frau Dödödö" angeschrieben haben. Und ich glaube, dass auch noch ein Ding
201 war, dass ich mich den Teenies und dem Team auch nicht so schnell outen wollte,
202 war damit die mich erstmal normal kennenlernen können. Auch wenn es alles
203 bisschen absurd ist, aber dass die nicht gleich diese Folie auf mir drauf haben von:
204 Ok abgestempelt als trans* und fertig, sondern irgendwie, dass da. Mein Gedanke
205 war dann: Ok, wenn ich erstmal eine Verbindung zu denen aufgebaut habe und die
206 mich irgendwie mögen, dann nehmen die das wahrscheinlich eher an oder dann
207 sind sie vielleicht cooler damit. Es war auch eine strategische Überlegung von: wie
208 kann ich das machen, dass es wahrscheinlicher ist, dass sie das annehmen und
209 ein bisschen trans*sensibler werden und sie nicht in eine Ablehnung reingehen. Ich
210 hatte am Anfang auch mit einer Kollegin gesprochen. Ich weiß gar nicht mehr mit
211 welcher von denen, aber einer habe ich mich dann auch. Nein, das war, nachdem
212 ich mich dann schon im Team geoutet habe. Die meinte dann auch, ich muss mir
213 das überlegen, ob ich das den Jugendlichen sagen will, weil das schon auch. Von
214 ihr kam auch diese Befürchtung von: Jo, die sind echt gut darin, auch richtig
215 gemein zu dir zu sein. Ich war aber schon von Anfang an den anderen zwei Praktis
216 geoutet. Also wir waren drei Praktikant*innen da und die haben das schnell
217 gecheckt, weil wir sowieso über queere Themen gelabert haben und dann waren
218 die irgendwann so: Hm. Was sind deine Pronomen? Und ich war so: Äh also
219 eigentlich keine, aber hier könnt mich sie pronomen. Das war dann auch cool, dass
220 ich mit denen ein bisschen quatschen konnte und ein bisschen. Auch in der
221 Teamsitzung, als ich mich geoutet habe, ein bisschen Rückenstärkung hatte und
222 nicht ganz allein da war. Du musst sagen, wenn ich dir zu viel labere oder
223 unterbreche mich einfach (lacht).
224 I: [00:19:25] Ne. Also das ist das, was wir hier machen (lacht). Ich stelle ein, zwei
225 Fragen und du antwortest ganz viel (lacht).
226 B05: [00:19:34.78] (lacht) Ok.
227

228 I: [00:19:39] Du meinstest, dass trotzdem die ganze Zeit deine alten Pronomen
229 verwendet haben, beziehungsweise sie Pronomen, wie hast du dich damit gefühlt?
230 B05: [00:19:55] Ich weiß nicht. Es gab Momente, wo es mich genervt hat, wo ich
231 mir so dachte, Leute, so schwer ist es wirklich nicht. Meine Eltern kriegen es auch
232 hin, langsam. Auch nicht immer, aber man kann sich da schon Mühe geben. Ich
233 erwarte nicht von Menschen, dass sie das immer hinkriegen. Das ist okay. Aber ein
234 generelles Mal versuchen oder irgendwie aufzuhören, die ganze Zeit von dem
235 Team Frauen zu sprechen und den Praktikantinnen. So schwer ist das nicht. Und
236 teilweise war es dann auch so ein. (3) Also was ich voll sweet fand, war eine
237 Kollegin hat das schon immer mal wieder irgendwie versucht und hat da schon
238 echt drauf geachtet. Das war cool, alle anderen nicht so, auch die Teenies nicht,
239 außer die nicht-binäre jugendliche Person, die hat das ganz gut hingekriegt. Ja, bei
240 den Teenies fand ich es auch nicht so wild. Bei meinen Kolleg*innen hat es mich
241 manchmal genervt, weil ich so dachte: Ja, Leute kommt schon, so schwer ist es
242 nicht. Ich glaube manchmal hat es mich auch genervt, dass es so. Für meinen
243 Abschlussbericht habe ich nochmal denen extra eine E-Mail geschrieben und war
244 so: bitte verwendet meinen Deadname, weil es meine Unterlagen sind, aber wenn
245 es geht, keine Pronomen oder mensch. Das war dann auf jeden Fall ein Act
246 (englische Lautung) für die, so einen ganzen Bericht ohne Probleme zu schreiben.
247 Ich verstehe es, du redest die ganze Zeit über eine Person in der dritten Person.
248 Das ist schon ein bisschen anstrengend, aber auch möglich. Dann hat mir meine
249 Kollegin nochmal gesagt: bevor du den Bericht kriegst, muss ich es nochmal
250 meiner anderen Kollegin geben, weil ich noch mal drüberlesen muss mit dem
251 Pronomen, damit ich es nicht falsch mache und es ist auch echt nicht so einfach
252 und dann war das halt auch ein großes Thema und dann war ich da in der Position
253 zu sagen: Hey, ja, wenn da mal sie steht, ist auch nicht wild und alles gut. Aber ich
254 glaube, dass ich in dem Kontext mit sie Pronomen noch einigermaßen leben
255 konnte, weil es ein bisschen Teil meiner Arbeit war. Klar wäre es schön gewesen,
256 wenn nicht, aber es ist so, ich konnte mich da einigermaßen dran gewöhnen. Ich
257 glaube, womit ich wirklich nicht kann, ist so Frau. Das ist immer so (Kotzgeräusch)
258 nein (lacht). Und schon auch immer wieder verletzend und so: hey Leute, so ein
259 bisschen Sensibilität wäre nett. Wenn ihr sagt, dass euch das wichtig ist, dann
260 setzt euch doch auch mal hin und setzt euch damit auseinander und ich habe
261 denen richtig viel Material gegeben. Auch für Pronomen und solche Sachen, es
262 war nicht so, als wären sie ganz allein damit gewesen. Aber es ist halt immer so
263 dieses. Ich war dann halt plötzlich der ganz besondere Fall von: oh, jetzt sollen wir
264 hier keine Pronomen benutzen, das war schon bisschen anstrengend. (6)

265 I: [00:23:25] Was hättest du dir von deiner Arbeitsstelle gewünscht? (6)
266 B05: [00:23:31] Hmm. (5) Ist lustig, ich fühl mich auch bisschen wie in einer
267 Supervisionen gerade, ich musste über die ganzen Sachen noch gar nicht so tief
268 nachdenken. Das ist richtig gut, weil ich noch einen Praxisbericht schreiben muss
269 (lacht). Hm. Ja, was hätte ich mir gewünscht. (6) Ich glaub, ich hätte mir
270 gewünscht, dass Sie sich, nachdem ich diesen Impuls reingegeben habe. Es wäre
271 auch schön gewesen, wenn man sich vorher irgendwie eine nicht-binäre* oder
272 trans* Person da reinholt und die reinguckt und Impulse rein gibt, damit die sich
273 damit auseinandergesetzt hätten und nicht nur ein Sternchen hinter jedes „Frau“
274 und „Mädchen“ klatschen und dabei irgendwie nicht wissen, für was das steht
275 (lacht). (11) Und dass sie sich tatsächlich mal ein Konzept dafür überlegt hätten.
276 Sie meinten aber auch schon. Ich habe in meinem Vorstellungsgespräch gefragt,
277 wie die mit trans* Kids umgehen und ob es hier trans* Kids gibt. Und da meinten
278 sie schon, es gab mal ein trans* Mädchen und auch einen trans* Jungen, der da
279 gelebt hat und Transition gemacht hat, während er da war und dass sie damit
280 irgendwie umgegangen sind. Es gibt immer irgendwelche Themen in der Gruppe,
281 die dann mit den ganzen Teams besprochen werden müssen. Ich hatte schon das
282 Gefühl von so: Ah okay, ganz fremd ist denen das Thema nicht. Ich glaube auch,
283 dass die Nicht-Binarität* auch nochmal was Neues war. Ich glaub mit so auf er
284 Pronomen switchen kriegen Menschen vielleicht noch hin, aber dieses nicht-
285 binäre* Denken nicht. Ich hätte mir gewünscht, dass so bald da zumindest jemand
286 reinkommt und irgendwie Impulse rein gibt, dass dann Menschen auch anfangen,
287 sich selbst mehr, damit auseinanderzusetzen und tatsächlich auch von sich aus
288 dem im Team mehr Raum geben, sodass da ein Prozess tatsächlich stattfindet. Zu
289 so: was bedeutet das denn jetzt für uns als Mädchen und Frauen, also Mädchen
290 Sternchen Wohngruppe, wo nur Frauen Sternchen arbeiten. Was machen wir jetzt
291 damit? Jetzt, wo das de facto nicht mehr so ist? Und dass sie sich vielleicht einfach
292 mal zusammen hingestellt hätten und überlegt hätten: Okay, wie machen wir das
293 denn jetzt? Wie pronomen wir? I don't know. Und gleichzeitig sehe ich, der
294 Wohngruppenalltag ist einfach hardcore stressig und in jeder Teamsitzung ist eh
295 nicht genug Zeit, um irgendwie über alle Jugendlichen zu reden und über all das,
296 was da ist. Deswegen sehe ich auf jeden Fall auch, dass es schwierig ist, da Zeit
297 zu finden, um wirklich einen Prozess zu machen, sich damit auseinanderzusetzen
298 und da wirklich irgendwie ein Konzept zu überarbeiten. Gleichzeitig haben sie
299 deren gesamtes Konzept, das, was weiß ich, wie viele Seiten lang ist, auch mal
300 geschrieben. Also irgendwo gibt es dann auch so Räume dafür. Und sich irgendwie
301 bewusster darüber zu sein, was sie mit diesem Mädchen Sternchen meinen. Wenn

302 da nur weiblich gelesene Menschen arbeiten können oder sein können oder
303 wohnen können, dann sollen sie das dahin schreiben, oder nur weiblich
304 zugeordnete, oder I don't know. Oder sich das ein bisschen überlegen. Ich glaube,
305 wie gesagt, nicht-binäre*, männlich gelesene Menschen könnten da, so wie das
306 momentan ist, nicht arbeiten. Und da so ein bisschen mehr transparent nach
307 außen zu kommunizieren, wer sie sind und was sie gerade können. Und ob sie
308 sich gerade aber auch in einem Öffnungsprozess befinden, mehr hin zu FLINTA
309 Wohngruppe oder nicht. Der Verein hat auch eine krasse Mädchenspezifische
310 Geschichte. Ist auch die Frage, ob man sich dahin zu öffnen möchte. Aber das
311 transparent machen und nicht nur so ein Sternchen dahin klatschen. Und
312 zumindest in der Realität, in der gerade nicht-binäre* Menschen dort vor Ort sind,
313 das irgendwie ernst nehmen und schauen, dass man da einigermaßen sensibel
314 drauf ist. Ich glaube, diese eine Situation fand ich echt richtig doof. Als ich mit der
315 Mutter nicht über Nicht-Binarität* reden durfte, weil die Angst hatten, dass ich sie
316 zu sehr einschüchtere. Wo ich mir auch echt dachte: Hey Leute, traut mir mal zu,
317 dass ich professionell bin und diese Mutter nicht anschreien werde (lacht). Wenn
318 sie ihr Kind misgendet, dass ich auf einer professionellen Ebene damit umgehen
319 kann. Ich hätte es cool gefunden, wenn sie gesagt hätten: Hey, du musst dieses
320 Gespräch nicht mit ihr führen, nur weil du trans* bist, und wir können das auch
321 machen. Du musst dir diese trans*feindliche Mutter auch nicht geben. Wir können
322 das wirklich machen, wenn du möchtest, aber cool, wenn du dabei bist. Aber mir
323 das zu verbieten, weil ich zu einschüchternd sein könnte, ist auch mega das
324 Diskriminierungsnarrativ, das voll oft gefahren wird. Gerade auch bei Rassismus,
325 so dieses: Oh Gott, Oh Gott, die Leute sind zu laut und zu einschüchternd. Und
326 dass da irgendwie. Also ich hatte das Gefühl, für Sexismus waren die alle richtig
327 hart sensibilisiert. Aber genau, für was dann innerhalb von Trans*feindlichkeit läuft,
328 war es. Also beziehungsweise bei Sexismus gibt es dieses Pattern (englische
329 Lautung) ja auch, dass zu Frauen dann gesagt wird: Nein, ihr seid zu laut und zu
330 was auch immer, aber das auf Trans*feindlichkeit zu übertragen, haben sie nicht
331 hingekriegt. Und ich habe es auch nicht. Ich habe das auch nochmal angeboten,
332 so: Hey, ich kann da wirklich gerne dabei sein und ich habe das Gefühl, ich habe
333 mehr Wissen als ihr und nutzt das irgendwie. Und das war aber. Dass die das
334 anerkannt hätten, so: Ah ja ok, jetzt gerade ist eine Person da, die uns das Wissen
335 geben kann und möchte und mit der jugendlichen Person und der Mutter und sonst
336 wem vielleicht cool arbeiten kann. Und das irgendwie mehr anzuerkennen. Ich
337 hatte das Gefühl, dadurch, dass ich in dieser Praktirolle war und irgendwie auch
338 abhängig von denen war, war es auch voll schwierig für mich, da nochmal

339 reinzugehen und zu sagen: Hey, nein, Leute, ich finde das voll doof und ich möchte
340 das jetzt machen und ich finde das doof, dass ihr dieses Narrativ fahrt, von
341 irgendwie einschüchternde trans* Person. Hätte ich da fest angestellt gearbeitet,
342 hätte ich das vielleicht gemacht. Ich glaube in dieser Praktirolle war eh immer so
343 ein Ding: Wie viel Redeanteil können wir überhaupt in der Teamsitzung haben?
344 Und da habe ich mir schon immer relativ viel genommen und meine Meinung
345 gesagt, aber. Aber ich war dann. Es ist, glaube ich, ein Zusammenspiel von
346 Trans*feindlichkeit oder Machtstrukturen. Wie viel dürfen Praktis reden? Wenn wir
347 dann irgendwas kritisiert haben oder so, dass das häufig auch weggewischt wurde
348 und gesagt wurde: Naja, wir haben das jetzt beschlossen. Nee, da haben wir
349 schon drüber geredet. Warum bringst du das Ding jetzt noch mal hoch? Ja,
350 vielleicht hätte ich das auch mehr betonen müssen. So: Hey Leute, das ist gerade
351 Teil von einer Diskriminierungsstruktur. Aber habe ich mich dann auch nicht
352 getraut, aber irgendwie war keine Sensibilität da. Und das war halt doof. (21)
353 I: [00:31:19] Du meinst, dass nach deinem Coming Out versucht wurde, auf
354 deine Pronomen zu achten.
355 B05: [00:31:28] Von manchen Kollegis, von anderen auch gar nicht.
365 I: [00:31:35] Und wie war das vorher so für dich? Wie waren so deine Erfahrungen
366 vorher?
367 B05: [00:31:42] Als ich noch nicht geoutet war?
368 I: [00:31:44] Ja.
369 B05: [00:31:46] Da wurde einfach sehr doll angenommen: Okay, ist halt eine Frau
370 und fertig. Pronomen werden nicht groß hinterfragt, auch wenn in der Einrichtung,
371 Sticker hingen mit: Respect pronouns! Und ich dachte bei meinem
372 Vorstellungsgespräch schon so: Oh nice! (lacht) Sweet! Es hat mich niemand nach
373 meinem Pronomen gefragt, jemals. Bis ich mich dann geoutet habe. (lacht) Das ist
374 auch ein Ding: Hängt keine solche Sticker auf, wenn ihr das nicht umsetzt. (Lacht).
375 Außer die Praktis, aber die arbeiten da auch nicht so. Das würde ich jetzt nicht als
376 die Einrichtung beschreiben. Die Praktis haben das schon gemacht. Davor. Genau.
377 Habe ich mich so ein bisschen. Es war. Ja! Das war schon kacke! Weil es dann
378 immer wieder so Situationen gab und ich auch voll den Anspruch an mich in der
379 Sozialen Arbeit, die ich mache, habe, auch gerade queere Aufklärung
380 mitzumachen. In den Workshops, die ich an Schulen gebe, sehr explizit, aber auch
381 da hatte ich den Wunsch selber zu lernen, wie queerfeministisches Arbeiten
382 zwischen Tür und Angel funktionieren kann, wenn man keine Workshops hat. Da
383 wäre es in Situationen, wie in den Zwei mit den Teenies, die ich vorhin erzählt hab,
384 einfach praktisch gewesen, mich zu outen. Oder auch für mich gut, da man in

385 dieses Lügen reinkommt und das dann nicht sagen kann. Weil man sich nicht
386 sicher ist. Ich wollte mich nicht outen oder ich weiß es nicht und gut, dann sage ich
387 das jetzt nicht. Und das war schon ein komisches Gefühl von so: Also klar, in der
388 Sozialen Arbeit, muss man auch immer aufpassen, was man von seinem privaten
389 Kram reinbringt, aber das ist halt das Ding. Gender ist einerseits was sehr Privates
390 und Persönliches und gleichzeitig gar nicht. Weil die ganze Welt, die ganze Zeit
391 dich gendert und die ganze Zeit irgendwelche falschen Annahmen für dich über
392 dich macht und das war dann auch komisch mit dem Gefühl da zu sein von so: Ah
393 okay, ich bin hier auch nicht ganz da und Leute sehen halt einfach einen großen
394 Teil von mir nicht und die Kollegis, die irgendwie BIPoCs sind, die dann teilweise
395 von den Kids super rassistisch beleidigt wurden oder sonst was, aber. Also keine
396 Ahnung. Ich habe keine Rassismuserfahrungen, deswegen ist es vielleicht auch
397 schwer das zu begreifen, aber da kann man das halt nicht verstecken. Da sehen
398 das die Menschen. Dann ist man mit den Sachen konfrontiert, die dann da
399 kommen und dann wird es aber auch besprechbar und dann besprechen wir im
400 Team: Oh was machen wir mit unseren Kids, die gerade mega rassistische Sachen
401 reden? Trans* ist halt, wie queer sein eine unsichtbare Diskriminierungskategorie.
402 Du wirst zwar die ganze Zeit diskriminiert und misgendert und sonst was, aber das
403 sieht keiner, weil Menschen das nicht sehen können. Dafür passe (englische
404 Lautung) ich dann noch genug als weiblich. Am Anfang hatte ich auch noch lange
405 Haare, als ich da war. Das war auch noch ein Ding, dass ich mir nicht sicher war,
406 ob ich meine Haare abschneiden kann, weil ich Angst hatte: Dann fragen mich
407 vielleicht Leute und ich weiß noch gar nicht, ob ich mich traue, mich da zu outen
408 oder ob mir das zu unsicher ist. Es hatte dann doch schon ganz schöne
409 Auswirkungen auch auf mich. Und es war doof im Kontakt mit den Kids nicht
410 ehrlich sein zu können oder auch mit meinen Kolleg*innen an Stellen, wo ich schon
411 so war: Ja, okay, eigentlich kann ich da gerade viele sinnvolle Sachen dazu sagen.
412 Ich habe das dann immer über meine Beziehungsperson gelöst, hab dann über
413 mensch geredet (lacht). Das so ein bisschen ausgelagert, was schon auch eine
414 persönliche Ebene hat, aber die Sachen, die bei dir selbst sind auf diese Weise
415 verschweigen kann. Das ist schon irgendwo auch voll doof, weil ich eigentlich auch
416 damit arbeiten will. Und die ganze Zeit in diese Frau Kategorie gedrückt zu werden
417 ist halt so boah, war dann auch so ein: Okay, ich gehe auf Arbeit und okay, ich
418 werde jetzt die nächsten acht, acht Stunden einfach hardcore misgendert, die
419 ganze Zeit. Und das halt immer wieder. Das ist schon auch einfach anstrengend
420 und nicht so super angenehm. Es gab, glaube ich, Tage, an denen es mich richtig
421 doll genervt hat, aber durch meine eigene Genderfluidität gab es Tage, an denen

422 es mich weniger gestört hat als Frau bezeichnet zu werden. Hat immer noch nicht
423 gestimmt, aber es war mehr auf der Seite vom Spektrum. Aber an anderen Tagen,
424 an denen ich mehr nicht-binär* oder eher in die männliche Richtung gegangen bin,
425 war ich echt richtig abgefickt davon und habe dann auch. Das war dann auch ein
426 Ding manchmal, wo ich es den Praktis schon kurz gesagt habe: Ah (wütend) richtig
427 genervt davon, dass sie schon wieder die ganze Zeit nur von Team Frauen reden.
428 Aber in dem ganzen Arbeitsalltag, der auch super stressig ist, ist dann auch nicht
429 viel Raum dafür. Ich musste das dann immer bisschen raushalten. Was auch noch
430 richtig kacke war, das ist nochmal so ein anderer Kontext. Aber von der Uni hatten
431 wir Supervision und diese Supervisorin war super trans*feindlich. Das war richtig
432 schlimm. Wir haben dann versucht mit der da drüb-. Also ich habe versucht das zu
433 thematisieren von einem: Ah (überfordert), ich muss mich outen, ich weiß nicht wie
434 und bla. Und die war richtig, richtig, richtig krass schlimm. Sie hat einfach so alles
435 rausgehauen, was man irgendwie raushauen kann. Wir waren. Die Hälfte in dieser
436 Supervisionsgruppe waren irgendwelche Enbys. Es sind alles soziale Arbeit Studis
437 von meiner Uni. Diese Erfahrung mit ihr, hat mir auch noch mal mehr Angst
438 gemacht, mich in meiner Arbeit zu outen, weil sie einfach so viele krasse Sachen
439 gesagt hat, wo ich jedes Mal nach dieser Supervision. Ich bin da rausgekommen
440 und war nur am Heulen. Ich war super wütend, richtig fertig. Extrem viel kostenlose
441 Aufklärungsarbeit gemacht und das hat sie einfach gar nicht angenommen. Ich
442 glaube, das hat auch nochmal dazu geführt, dass ich mehr Respekt davor hatte,
443 mich auch bei mir zu outen, weil die eigentlich den Fokus Sexualisierte Gewalt und
444 Mädchen hatte, wo man denkt, ah ja, okay, vielleicht. Ich glaube, das hat auch
445 nochmal dazu geführt, dass ich richtig Angst davor hatte und auch die
446 Supervisorin. Wir hatten auch auf der Arbeit eine Supervisorin für unsere Praktis,
447 die hatte das auch nicht auf dem Schirm. Irgendwann habe ich der das dann auch
448 gesagt und war so: Ja, übrigens hier bla und dann auch immer wieder noch mal so:
449 Ah ja, ihr seid ja junge Frauen! Und ich meinte so: Nein, immer noch nicht.
450 Manchmal haben es die anderen Praktis dann auch mit verbessert. Das war ganz
451 cool. Häufig habe ich es dann auch einfach ignoriert. Am Ende habe ich ihr das
452 auch noch mal gefeedbackt. Ich weiß nicht. Sie hat es einfach. Sie arbeitet seit
453 dreißig Jahren bei dem Träger. Da waren bis jetzt nur Praktikantinnen und ich
454 glaube, sie war zu alt oder zu unwillig. Ich glaube durchaus, dass alte Menschen
455 auch hinkriegen. Meine Oma ist darin wirklich gut. Jetzt bin ich abgeschwiffen. (16)
456 I: [00:39:10] Ich glaub, du hast tatsächlich alles beantwortet, was ich so an Fragen
457 habe, ohne dass sie richtiggestellt habe. (Lacht) Das ist voll gut. Nur wenn du Lust
458 hast. Vielleicht kannst du was dazu ergänzen. Also würdest du sagen, es gab

459 konkrete Konflikte für dich, als nicht-binäre* Person in einer
460 geschlechtsspezifischen Einrichtung zu arbeiten? (9)
461 B05 [00:39:57] Konkrete Konflikte in mir oder die de facto so zwischen mir und der
462 Arbeitsstelle aufgetreten sind?
463 I: [00:40:09.67] Sowohl als auch.
464 B05: [00:40:12.48] Sowohl als auch, ok (lacht). Ich würde schon sagen, dass es sie
465 gab. Der allererste Punkt war, als ich mich da beworben habe, dass ich mir super
466 unsicher war, ob ich mich überhaupt bewerben kann. Wenn die nach Frauen
467 suchen, die da arbeiten, ist das eine Lüge, dass ich mich da bewerben kann. Ja,
468 Frauen Sternchen. I don't know, was wirklich darunterfällt. Und dann auch schon
469 von Anfang an, auch im Vorstellungsgespräch oder sonst wo, das nicht explizit
470 nachfragen zu können. Ich wollte mir das nicht gleich verkacken, da ich davon
471 abhängig war, dass ich ein Praktikum brauche. Ich habe dann schon gefragt: "Wie
472 geht ihr mit trans* Kids um?". Aber ich konnte irgendwie nicht fragen, was wäre
473 denn, wenn ich nicht-binär* wäre? (Lacht) Wie würdet ihr dann reagieren? Das
474 hätten die mir wahrscheinlich auch nicht sagen können. Es war schon auch ein
475 innerer Konflikt von so: Boah, habe ich da Bock drauf? Mich darauf einzustellen,
476 dass ich vermutlich viel misgendert werde und dass ich da nicht ganz sein kann,
477 mit meinem ganzen Ich? Will ich nicht lieber? Gibt auch queere Jugendhilfe und so
478 ein Gedöns, wo es dann geht. Ja und gleichzeitig finde ich die Arbeit von diesem
479 Verein voll spannend und wollte da auch immer mal ein Praktikum machen,
480 deswegen hatte ich schon Bock, da zu arbeiten. So ist es nicht. Ich glaube, das
481 war schon ein Konflikt. Passe ich da rein? Ich sprengte deren Konzept. Darf ich
482 das? (Lacht) Gleichzeitig war ich schon auch in einem Ding von: Ja, okay. Gut,
483 dann müssen sie damit leben und dann müssen sie mal ihr Konzept hinterfragen.
484 Ich glaub, ich habe dann auch immer Bock, Leute aus ihrem Konzept zu bringen
485 oder das mal zu sprengen. Und schon auch der Gedanken von: Ah okay, vielleicht
486 kann ich da auch was mit reinbringen. Das habe ich letztendlich auch. Und das ist
487 auch cool gewesen, nicht nur von denen Sachen zu lernen, sondern auch was mit
488 reingeben zu können. Und (3) Konkrete Konflikte da vor Ort? Ist glaube ich die
489 Frage, was man als Konflikt definiert. Es war schon immer wieder anstrengend und
490 schwierig, die ganze Zeit dieses "Frauen" verbessern zu müssen und dann Leute
491 zu haben, die so sind: Ja. Und dann machen es zwei Sätze später wieder. Ich
492 glaube, ich bin mit meinen Kolleg*innen nie in einen richtig harten Konflikt
493 reingegangen, weil ich nicht riskieren wollte, da rauszufliegen oder ein super
494 schlechtes Zeugnis zu kriegen. Aber ich würde schon behaupten, gerade dieses
495 eine Mal, als sie mir dann verboten haben, mit dieser Mutter zu reden. Das fand ich

496 einen ziemlichen Konflikt. (3) Ich weiß nicht und auch sonst. Ich habe dann immer
497 mal wieder versucht, das so ein bisschen mehr zu öffnen. Ich habe in alle E-Mails
498 immer so: Liebe Kolleg: innen aufgeschrieben und immer so: die Praktikant: innen
499 und so weiter. Und dann halt die ganze Zeit so zu merken: Boah, das kommt nicht
500 an, die machen einfach ihr Ding weiter. (3) Und das Gefühl zu haben, die Leute
501 damit zu nerven, dann schon wieder damit anzukommen. Wir haben doch erst
502 letzte Teamsitzung drüber geredet und jetzt willst du schon wieder mitreden, wie
503 die Mutter jetzt mit ihrem Kind umgeht. Und, dass das durchaus wichtig für die
504 Psyche von der jugendlichen Person ist, dass die Mutter das mal auf die Kette
505 kriegt. Und dass ich sie dabei gerne unterstützen würde, wenn sie mich lassen
506 würden. Und dann aber immer so: Nee, wir haben andere Prioritäten und nee das
507 und das ist gerade wichtiger. Und auch einem Ding zu sein von: Ja, voll, ich bin
508 gerade erst in Ausbildung und ich bin nicht in der Bezugsbetreuung der
509 jugendlichen Person. Ich weiß nicht. Vielleicht sind gerade andere Themen
510 wichtiger und da halt auch in einer Position zu sein, wo ich nicht ganz sicher selber
511 sagen konnte: Nee, es ist aber super wichtig, dass wir mit der Mutter reden. Ich
512 glaube, bis ich nicht mehr da gearbeitet habe, ist es nicht passiert, dass mit der
513 Mutter darüber geredet wurde und da war schon ein Gefühl von so: Das wird nicht
514 ernst genommen. Das hat mich richtig, richtig aufgeregt und dann mich darin aber
515 auch so machtlos zu fühlen. Ich habe es zwei Mal, drei Mal angesprochen und
516 Leute: Nehmt mich ernst! Und ich war dann so: ok gut. Ich habe dann immer ein
517 bisschen versucht, mich mit der nicht-binären* Person so zu verbünden. Oder habe
518 mensch immer gesagt: Hey, wenn du willst, dass ich mit deiner Mutter rede. Aber
519 es ist dann auch so. Ich hätte das trotzdem im Team dann besprechen müssen.
520 Sowas ging dann nicht, das hintenrum zu machen. Ich glaube, was auch so ein
521 Konflikt noch am Ende war, war als ich diesen Workshop für die Teenies gemacht
522 habe. Das war von Anfang an klar, dass ich das auch noch machen will. Dann
523 habe ich es halt nicht noch mal in der Teamsitzung abgesprochen, das konkrete
524 Datum und das kam dann auch noch mal zurück, von: Ja, hm. Eigentlich hätten wir
525 nochmal im Team darüber reden müssen. Sodass ich das Gefühl hatte von so: Ja,
526 okay, jetzt wurde Queerness zu so einem großen, schlimmen Thema gemacht.
527 Wobei das auch einfach die Struktur von denen ist. Die labern über alles in der
528 Teamsitzung, du könntest auch eine Stunde drüber diskutieren, wer jetzt einen
529 Schminktisch geschenkt kriegt. Deswegen. (Lacht) Es ist halt auch okay. Aber ich
530 habe damals nach meinem Abi. Das hat mich jetzt sehr zurückerinnert. Ich habe
531 nach meinem Abi in einem Mädchenheim in Bolivien gearbeitet, für ein Jahr, so
532 Freiwilligendienst mäßig. Und da habe ich mich ganz am Ende damals noch als

533 lesbisch geoutet. Mit den ganzen 80 Kids auf einmal, das war auch lustig. Das war
534 so richtig krass, da kam von der Leitung und von allen so krass: Nee, das darfst du
535 nicht, das ist gefährlich. Dann werden die noch alle queer und das dürfen sie nicht.
536 Und (lacht) I wish ey, wirklich. Schön wäre es! Ich könnte die anstecken. Und dann
537 so ein Ding von: Nee, da muss dann die Psychologin mitgehen und oh Gott, wir
538 müssen den Impact abschätzen, den es auf die Kinder hat und ne, das Jugendamt
539 hat uns das jetzt offiziell verboten, dass du dich da outen darfst. Dann habe ich das
540 trotzdem gemacht. Die Kids waren richtig cool damit, es gab auch so ein paar, die
541 damit Schwierigkeiten hatten. Aber die meisten Kids waren richtig cool damit.
542 Meine Kollegis waren so überfordert, ich habe das denen am nächsten Tag erzählt,
543 so: Ach übrigens, das Outing lief da schon. Und es war richtig still, niemand hat
544 was gesagt und meine Chefin war auch so. Sie meinte, dass sie das schon am
545 Anfang wohl bei mir gemerkt hätte und dann auch kurz überlegt hat, ob ich da
546 arbeiten kann, aber dann dachte: Nee, dass es schon okay sein wird, dass ich da
547 arbeite. Danke. Ja, okay, das hat jetzt nichts mehr mit Nicht-Binarität* zu tun, aber.
548 Aber ja. (3)

549 I: [00:48:02] (Ironisch): Ja, wir sind ja auch alle obviously hetero und binär, weil uns
550 das alles vorgelebt wurde (lacht).

551 B05 [00:48:09] (Lacht) Ja. Genauso ist es zum Glück nicht.

552 I: [00:48:21] Du meinst gerade, dass du dich damals als lesbisch geoutet hast.
553 Hast du in deiner Praktikumsseinrichtungen auch deine sexuelle Orientierung
554 preisgegeben?

555 B05: [00:48:52] Ich habe Menschen ab und zu von meinem Beziehungsmenschen
556 erzählt. Ja, doch. Ich habe das den Leuten schon erzählt. Das habe ich tatsächlich
557 auch schnell gemacht. Es gab auch recht viele von den Kids, die bi oder pan oder
558 lesbisch oder was weiß ich, waren. Das war schnell und auch nicht so ein Thema.
559 Am Anfang haben die mich manchmal auch gefragt, ob ich lesbisch bin und ich war
560 dann immer so (fragend): Ja? Auch. Aber da meistens erklärt, dass ich potenziell
561 irgendwie auf Frauen und nicht-binäre* Menschen oder, keine Ahnung, so dieses
562 Spektrum, stehe. Ja, ich habe den Begriff lesbisch nur noch halb verwendet. Auch
563 wenn es schon auch Teil meiner Identität ist, aber. Doch, das habe ich denen
564 tatsächlich erzählt. Also auch nicht allen als Outing. Aber ich glaube, das war
565 tatsächlich auch nicht nötig, in dem Sinn von: Ah ich muss da jetzt Sensibilisierung
566 schaffen, weil die ganzen Kids eh queer waren (lacht). Also auch nicht alle, aber
567 schon. Ich habe schon geschaut, dass ich das hin und wieder auch generell
568 thematisiere, wenn Leute oder die Kids selber dann halt so fragen von so: Ah ja,
569 irgendwie ist da jemand und dann Girls oder Boys oder Queers (lacht). Und auch

570 über queere Verhütung mit den Kids zu reden und all das zu thematisieren. Ich
571 glaube Verhütung war auch generell großes Thema. Ich bin auch einfach sehr auf
572 Queerfeministische und Sexuelle Bildung und sowas gepolt, was ich dann
573 versuche überall mit reinfließen zu lassen (lacht) und auch versucht die queeren
574 Kids wissen zu lassen, dass ich auch queer bin und die mit mir über sowas reden
578 können, wenn sie das wollen. Dann auch immer so: Oh schöne queere Flagge in
579 deinem Zimmer (lacht), ich habe auch so eine (lacht). Ja, genau. Ich habe auch
580 queere Sticker mitgebracht und verteilt. Was auch cool war. Deswegen finde ich
581 es sinnvoll als Enby in geschlechtsspezifische Einrichtungen zu gehen, wenn man
582 sich das geben will und dafür die Kraft hat, sowohl in der Stelle als auch in
583 [Mädcheneinrichtung], eine andere Stelle, die auch zum Verein gehört. Da habe ich
584 nur so einen Tag Hospitation gemacht. Da ist schnell eine jugendliche Person auf
585 mich zugekommen und war so: Was sind deine Pronomen? (lacht), ich war so: Ja,
586 eigentlich keine oder mensch, aber hier ist auch sie okay. Ja und dann so: Und du?
587 Ja, eigentlich er, aber das hier ist eine Mädcheneinrichtung und i don't know. Es
588 war dann cool, weil ich dann nochmal mit ihm in sein Zimmer gegangen bin und wir
589 nochmal gequatscht haben. Ich habe ihm einfach Einiges an Infos gegeben über
590 queere Jugendhilfe und irgendwie so Beratungsorte und gesagt so: Hey, es gibt
591 die und jene Jugendgruppen, wo mensch hingehen kann. Wenn er darüber
592 nachdenken will, ob er sich da outen möchte und auch nochmal angeboten, dass
593 ich ihm meine E-Mail geben kann. Dass ich auch in der Einrichtung noch einen
594 Workshop dazu geben kann. Ich finde das schon voll wichtig und sinnvoll diese
595 Einrichtung dafür zu sensibilisieren, weil es einfach eine Realität ist. In beiden
596 Einrichtungen, wo ich war, waren nicht-binäre* Kids und sie trauen sich dann nicht
597 sich zu outen. Was für die dann uncool ist und selbst, wenn die sich weiter
598 Mädcheneinrichtung nennen, irgendwie eine Sensibilität zu schaffen, dass es halt
599 einfach einige nicht-binäre* und trans* Menschen gibt und dass sie damit
600 klarkommen müssen und auch in diesen Orten Strukturen schaffen, sodass Kids
601 sich outen können oder geschaut werden kann, dass sie in andere queere
602 Jugendhilfeeinrichtungen, das ist in Berlin zum Glück einigermaßen ausgebaut,
603 weitervermitteln kann. Ich hatte trotzdem das Gefühl an diesen Orten wirkmächtig
604 zu sein und durch mein Wissen und meine Identität, Sachen anstoßen zu können.
605 Ja genau. (5)
606 I: [00:54:08] Ja, ich würde tatsächlich dann jetzt glaube ich die Aufnahme stoppen,
607 falls du nichts zu ergänzen hast?
608 B05: [00:54:19] (lacht) Ich habe jetzt zu viel gelabert (lacht), es war trotzdem ein
609 schöner Praktikumsort (lacht). Es war nicht alles scheiße da (lacht). Die waren

610 auch ziemlich sweet und meinten dann am Ende so: Hey, wir haben viel von dir
611 gelernt! Und mir dann auch noch ein „Sexualpädagogik in der Jugendhilfe“ Buch
612 geschenkt und waren so: Hey ja, wir glauben, wir hören noch von dir! Von so
613 Konzepten und meinten dann auch nochmal: Hey, wäre vielleicht voll das
614 spannende Thema für deine Bachelorarbeit, zu schauen: Können nicht-binäre*
615 Jugendliche geschlechtsspezifischen Einrichtungen integriert werden und dazu
616 sensibilisieren oder macht es Sinn eigene Einrichtungen zu haben? Das als
617 Thema. Es kam von denen dann auch nochmal Feedback. In meinem Workshop,
618 war es auch ganz sweet, ich habe am Ende nochmal Fragemöglichkeiten gegeben
619 und da kamen Sachen wie: Hey, wie geht es dir hier bei uns? Was können wir
620 besser machen? Es gab schon, gerade von jungen Kolleg*innen, auch ein
621 Interesse daran, das zu öffnen und besser zu machen. Manche von den Kollegis
622 haben, ohne das jetzt groß zu besprechen, einfach angefangen das zu ändern. In
623 meinem Praktikumsbericht steht es ist eine [Einrichtung] für Mädchen, trans* und
624 nicht-binäre* Jugendliche (lacht) und nicht mehr [Mädcheneinrichtung]. Sie haben
625 es immer noch nicht offiziell geändert, aber es gab auch welche, die das
626 mitgenommen haben und ich glaube das wird auch weiterwirken und das ist auch
627 cool, das zu wissen. Selbst wenn sich das jetzt nicht richtig hart umkrempelt, aber
628 da was reingegeben zu haben. Ja. Das war es dann so weit, vielleicht.

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Ausarbeitung selbstständig und ausschließlich unter Benutzung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten und nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Hamburg, 17.10.2022

Marisa Gashi