

# BERUF & KARRIERE

## Nicht tragbar

Dana hieß früher Daniel. Als die Produktmanagerin ihre wahre Identität am Arbeitsplatz offenbarte, verlor sie eine Zuständigkeit nach der anderen. So geht es vielen transidenten Menschen

VON LEA WEINMANN

Schwarze Kniestiefel mit silberner Frontschnürung, kurzes Kleid, blonde Haare, lange Wimpern – als Dana Diezemann ihren Arbeitskollegen auf einem Weinfest zum ersten Mal als Frau begegnete, stand eine bis in die Haarspitzen gestylte Frau vor ihnen. „Ja, es war etwas nettig an der Stelle“, sagt sie heute und lacht. Aber so sei das eben. Das Pendel schlage erst einmal komplett in die andere Richtung aus: wenn schon von Mann zu Frau, dann richtig!

Die Wimpern waren aufgeklebt, das Haar war nur eine Perücke. Viele Schichten Schminke überdeckten den Bartansatz, das kurze Kleid verhüllte das Korsett und die Silikonbrüste darunter.

Dana Diezemann ist transident, sie gehört von Geburt dem männlichen Geschlecht an, identifiziert sich aber als weiblich. Dafür gibt es heutzutage viele Begriffe: transsexuell, transgender – aber wie viele andere Betroffene bevorzugt Dana den Begriff „transident“, denn der lege den Fokus nicht auf die Sexualität oder das Geschlecht der Betroffenen, sondern auf ihre Identität.

Bereits vor ihrem Auftritt auf dem Weinfest im September 2013, wo sie die Belegschaft nach der Arbeit traf, hatte sie – damals noch Daniel – den Kollegen angekündigt: Daniel kommt heute nicht, es kommt seine Schwester.

„Der Hälfte war es klar“, erzählt Dana, den anderen ging „der Unterkiefer nicht mehr hoch“, als Dana anstelle von Daniel vor ihnen stand und damit ihren Übergang vom Mann zur Frau öffentlich machte. Manche schossen Selfies mit der Kollegin und machten ihr Komplimente – Diezemann fühlte sich ein bisschen wie im Zoo. „Aber ich wurde aufgenommen, und ich war erleichtert: Endlich ist es raus!“

Vier Jahre später ist Diezemann arbeitslos. Ihren Beruf als leitende Produktmanagerin bei einem Hersteller für Industriekameras hat sie im November 2017 gekündigt – offiziell ist sie freiwillig gegangen. Diezemann beschreibt die Realität anders: „Letztlich bin ich rausgeworfen worden.“

Innerlich war sie schon immer eine Frau, erklärt die 52-Jährige. Sie wusste es nur lange Zeit nicht. „Ich habe in meiner männlichen Rolle funktioniert“, sagt sie. Als Daniel verhielt sie sich jedoch eher so, wie man es Frauen zuschreibt – auch in der Arbeit: Sie traf Entscheidungen anders, weniger nach Logik und Rationalität, sondern nach Bauchgefühl. „Dann saßen mir Männer gegenüber, die eine rationale Erklärung haben wollten, die ich nicht liefern konnte.“ Diezemann wurde wie ein Mann „gelesen und behandelt“ – das konnte nicht funktionieren, sagt sie.

Erst 2012 kam der Umbruch: Daniel schlüpfte in die Kleider der Ehefrau, erst nur zu Hause, heimlich und privat. Nach und nach folgten die ersten vorsichtigen „Stöckelversuche“ vor der Tür; Dana wurde zur „Teilzeitfrau“, wie sie es beschreibt: Von Montag bis Freitag ging sie als Mann zur Arbeit, am Wochenende probierte sie sich als Frau aus. Doch die Teilzeitfrau war keine Dauerlösung, das Versteckspiel mit der eigenen Identität wurde zur Belastung: „Das zerreißt dich“, sagt sie rückblickend.



Ich hatte doch nichts getan, ich hatte doch nichts Ansteckendes!“

Im Job war Diezemann sehr geschätzt. Mit dem öffentlichen Coming-out auf dem Weinfest änderte sich das, erzählt sie: „Als klar wurde, aus Daniel wird jetzt Dana, ging es los.“ Die Probleme begannen schleichend. Stück für Stück verlor die Produktmanagerin ihre Zuständigkeiten an neue Kollegen. Plötzlich leitete sie das Produktmanagement nicht mehr, sondern war Beraterin. „Consultant hieß mein Job dann.“ Die Schulungen, die sie hielt, wurden auf



Dana Diezemann, 52 Jahre alt, hat nie gehört, dass man sie loswerden wollte. Doch die Restriktionen mehrten sich – bis sie selbst kündigte.

FOTO: TABEA GÜNZLER

Video aufgezeichnet. „Damit man das mal sicher habe“, hieß es. Im Nachhinein meint Diezemann zu wissen, dass es Taktik war: „Man wollte mich ersetzen.“

Die Restriktionen mehrten sich: Diezemann – zuvor ständig unterwegs – hatte bald „Messeverbot“, erzählt sie. „Ich durfte nicht sichtbar sein. Meine Frau sagt, sie haben sich geschämt für mich.“ Dana Diezemann wurde vor der Außenwelt versteckt. In den letzten Wochen und Monaten saß sie tagelang ohne Arbeit im Büro. „Mein Gehirn habe ich abgegeben.“ Bis zur gerichtlichen Namens- und Personenstandsänderung im Herbst 2015 war es ihr außerdem verboten, bei der Arbeit als Frau aufzutreten. Keine Kleider, kein Nagellack, keine Absatzschuhe, kein neues Namensschild.

Als das Unternehmen dann noch versuchte, sie mittels eines Vorwands abzumachen, war der 52-Jährigen klar, dass man sie „raushaben“ wolle. Das traf sie schwer, denn Diezemann liebt ihren Beruf. „Ich war am Boden“, sagt sie. Wenn sie über ihre Erlebnisse spricht, verwendet sie heute den Begriff Mobbing. Die Firma will sich auf SZ-Nachfrage nicht dazu äußern.

Diezemann ist kein Einzelfall. Dass transidente Personen Opfer von Diskriminierung, Mobbing oder gar Gewalt am Arbeitsplatz werden, ist nach einer Studie des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) vom November 2017 eher die Regel als die Ausnahme. 83 Prozent der befragten Transidenten wurden demnach schon in „mindestens einer Form“ am Arbeitsplatz diskriminiert. Fast ein Drittel gab an, Opfer von Mobbing

oder Psychoterror gewesen zu sein. Insgesamt, so das Fazit der Studie, erleben transidente Personen „deutlich häufiger“ Diskriminierung als lesbische oder schwule Beschäftigte.

Dana Diezemann ist eine starke Frau. Selbstbewusst, ein bisschen laut, manchmal gar vorlaut und „eine Labertasche“, sagt sie selbst. Daniel war das Gegenteil. Die Wandlung zur Frau hat sie nicht nur äußerlich, sondern auch innerlich ordentlich umgewöhnt. Sie gibt zu, in dieser „Findungsphase“ auch schwierig gewesen zu sein. Darauf habe man im Betrieb teilweise Rücksicht genommen. Die weiblichen Kollegen hätten ohnehin hinter ihr gestanden. Immer wieder betont sie, in erster Linie Schwierigkeiten mit Männern zu haben.

Keiner habe jemals offen zu ihr gesagt, dass man sie im Betrieb nicht haben wolle. Nur ein Vorgesetzter suchte offen das Gespräch: Er habe mit ihrer Wandlung ein Problem, sagte er. Nach einer halbstündigen Unterhaltung schenkte er ihr eine kleine Bibel – sie solle auf die Schrift vertrauen und ihre Kraft daraus ziehen. Das kann man so oder so interpretieren, aber Diezemann nennt das Gespräch heute „wertvoll“: „Der war wenigstens ehrlich.“

Ein männlicher Vorgesetzter war es auch, der ihr im Jahr 2017 sagte, sie sei für das Unternehmen „nicht mehr tragbar“. Noch heute schüttelt Diezemann den Kopf: „Ich hatte doch nichts getan, ich hatte doch nichts Ansteckendes!“ Doch irgendwann gab sie den Kampf auf, handelte eine ordentliche Abfindung aus und ging.

Danach fiel sie in die Arbeitslosigkeit.

Auch das sei keine Seltenheit im Lebenslauf transidenter Personen, bestätigt Petra Weitzel, die den Verein „Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität“ (DGTI) leitet und in der Szene gut vernetzt ist. Nach einer Kündigung wieder einen Job zu finden, falle vielen Transidenten schwer, sagt sie: „Im Jobcenter herrscht leider sehr oft die Annahme: unvermittelbar.“ Und Diezemann bestätigt: „Die meisten Transidenten verlieren ihre Beziehung, die meisten verlieren ihren Job. Und einige verlieren sich selbst.“



Ich habe momentan das beste Leben. Es tut richtig gut, endlich ich zu sein.“

Dana Diezemann versucht, sich in der Selbständigkeit „durchzubissen“, als freie Fachberaterin für Kameras. Sie war schon immer Freigeist, Querdenker. „Ich mache mein Ding“, sagt sie. In ein festes Arbeitsverhältnis möchte sie gar nicht mehr zurück. Von der durchgestylten Dana, die im September 2013 unsicher über das Weinfest stöckelte, ist heute nicht mehr viel zu sehen: Sie trägt jetzt längere Kleider, die Pe-

rücke ist dem schulterlangen, etwas schüttereren Echthaar gewichen. Der Bart – früher aufwendig überschminkt – wurde in zig schmerzhaften und kostspieligen Sitzungen entfernt. Diezemann hat ihre Mitte gefunden, zumindest äußerlich. Nebenbei hat sie eine neue Leidenschaft entdeckt: Sie moderiert eine Talksendung bei einem freien Radiosender, erzählt ihre Geschichte auf Konferenzen, träumt von der Moderation einer eigenen Fernsehshow.

Dass Transidente mit ihrer Identität und Angleichung so offen umgehen wie Dana Diezemann, ist selten. Nach der Studie der IDA sprechen „70 Prozent aller trans\*-Befragten“ mit wenigen oder gar keinen Kollegen und Führungskräften über ihre Geschlechtsidentität. Das überrascht umso mehr, betont die Studie doch die besondere „Lebensgeschichtliche bedingte“ Kompetenz, die Transidente mit sich bringen.

Diezemann kann da nur zustimmen. Sie verstehe beide Welten, die der Männer wie die der Frauen. „Ich bin der Klebstoff zwischen verschiedenen Charakteren, ich bringe sie alle zusammen.“ Hinzu komme: Seinen Körper und sein Leben komplett umzukrempeln, sei „schon eine harte Nummer“. Wer das schaffe, den werfe auch beruflich nichts mehr aus der Bahn.

Wie es weitergeht, weiß Dana Diezemann noch nicht – finanziell ebenso wenig wie persönlich. „Das macht ihr Angst. Doch sie bereut keinen ihrer Schritte, denn auch wenn es sich vielleicht nicht so anhört: „Ich habe momentan das beste Leben. Es tut richtig gut, endlich ich zu sein – ohne mich zu verbiegen.“

## „Es geht ja nicht darum, über Sex zu sprechen“

Warum sich die meisten Schwulen, Lesben und Transgender am Arbeitsplatz nicht offenbaren

Montagmittag, die Kollegen stehen zusammen und erzählen vom Wochenende. Die einen reden mehr, die anderen weniger. Nicht jeder hat gleich viel Lust, am Arbeitsplatz über sein Privatleben zu plaudern. So weit, so normal. Für homosexuelle Mitarbeiter werden alltägliche Szenen wie diese jedoch häufig zum Dilemma: Wie reagieren die anderen, wenn man als Frau vom Ausflug mit der Partnerin erzählt oder vom Christopher Street Day, bei dem man mitgelaufen ist?

„Es kann ein Wagnis sein“, sagt Bettina Robrecht, Vorstandsfrau der Wirtschaftsweiber, eines bundesweiten Netzwerks für lesbische Fach- und Führungskräfte. Denn es gebe kein Zurück. „Einmal geoutet, habe ich das Label. Das sollte man sich am Anfang überlegen.“ Die 50-jährige Juristin ist mit „kontrollierter Offenheit“ ihren Weg gegangen. „Wer fragte, bekam eine ehrliche Antwort“, sagt die Leiterin für den Beschäftigten- und Kundendatenschutz bei der Deutschen Bahn. Sie hat es eher unbewusst so gemacht – und ist damit gut gefahren. „Jobmäßig hat mir die Offenheit nicht geschadet, aber es gab schon gelegentlich komische Sprüche.“

Ehe für alle, Regenbogenfamilien und homosexuelle Prominente an der Spitze von Politik und Gesellschaft: Im Kampf um die Gleichberechtigung ist einiges vorgekommen. Im Beruf geht das Versteckspiel jedoch weiter. Die Mehrheit der LGBT, also der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender, verschweigt nach wie vor ihre sexuelle Orientierung im Job.

„Was sagt man, was sagt man nicht – diese Frage beschäftigt eigentlich alle“, sagt Annika Zawadzki von der Beratungsfirma Boston Consulting Group, die eine Umfrage unter LGBT-Nachwuchskräften durchgeführt hat. Die Zahlen haben es in sich: Nur jedes dritte deutsche LGBT-Talent of-Digital: Alle Rechte vorbehalten – Süddeutsche Zeitung GmbH, München. Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über www.sz-content.de

fenbart sich im Job, 22 Prozent der Befragten betrachten ein Coming-out als Karriereisiko. „Dabei geht es ja nicht darum, am Arbeitsplatz über Sex zu sprechen“, sagt Zawadzki. „Die sexuelle Orientierung ist vielmehr eine Frage der Identität. Natürlich spielt es eine Rolle, mit wem ich zusammen bin.“ Die Angst vor möglichen Konsequenzen ist jedoch groß. So groß, dass 42 Prozent im Gespräch mit Vorgesetzten sogar über ihre sexuelle Orientierung lügen.

**Auf der Liste der wichtigsten geouteten Führungskräfte findet sich kein Vorstandsmitglied**

Eine schlechte Strategie, findet Matthias Weber. „Aus der Nummer kommt man nur schwer wieder raus.“ Der Manager einer deutschen Großbank ist Vorstandsvorsitzender des Völklinger Kreises, des Berufsverbands für schwule Führungskräfte und Selbständige. Ein Teil der etwa 700 Mitglieder hält sich am Arbeitsplatz bedeckt. Auch Weber hat im Lauf seiner Karriere Versuche von Diskriminierung erlebt, anstehende Beförderungen wurden von Mitbewerbern benutzt, um seine sexuelle Identität ins Spiel zu bringen.

Durch sein Amt beim Völklinger Kreis hat sich der 44-jährige Düsseldorfler vor wenigen Jahren auch in der Öffentlichkeit geoutet. Die Menschen um ihn herum wussten schon immer Bescheid, auch im Job. „Wie soll ich als Führungskraft authentisch sein, wenn ich mich verstecke?“, fragt er. Dennoch würde er nicht dazu raten,

sich in jedem Fall so früh wie möglich zu outen. Er hält Vorbilder, auch in den Führungsetagen, Mentoren und Netzwerke für ein wichtiges Indiz für die Offenheit eines Unternehmens. „Etwa zehn Prozent der Bevölkerung sind nach Studien homosexuell“, sagt Weber. „Wenn die nicht zu sehen sind, würde ich lieber noch mal darüber nachdenken, welche Kultur mein Arbeitgeber vorlebt.“

Der Schritt in die Öffentlichkeit kostet Mut, das stellte der Düsseldorfler auch als Mitglied einer Jury fest, die 2018 eine Liste der Top 100 in Deutschland geouteten Führungskräfte erstellte. Ein Vorstand oder eine Vorstandsfrau sind nicht dabei. „Sie existieren sehr wohl, wollten aber nicht auf die Liste“, sagt Weber.

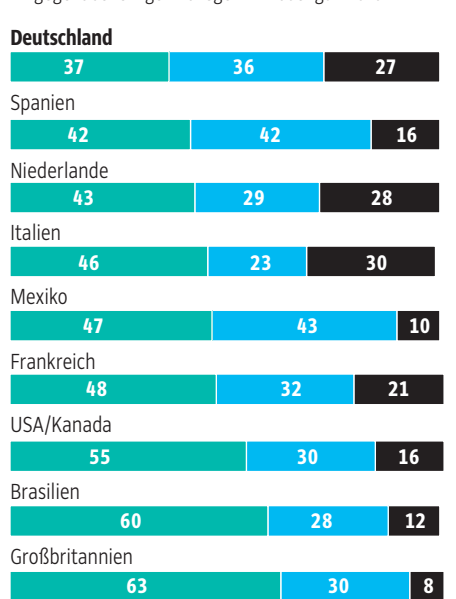
Dabei kostet es unglaublich viel Kraft, die Fassade nach außen aufrechtzuerhalten. „Ein völlig unnötiger und sinnloser Energieaufwand“, sagt Klaus-Stefan Hohenstatt, Partner der Anwaltssozietät Freshfields Bruckhaus Deringer in Hamburg. Er hat sich deshalb schon als junger Anwalt vor 25 Jahren dazu entschieden, offen mit dem Thema umzugehen. „Diese Energie steckt man besser in die Arbeit und in die eigene Weiterentwicklung“, sagt er. „Erfolg im Berufsleben setzt voraus, dass man authentisch sein darf.“

2011 gründete er bei Freshfields in Deutschland die firmeninterne LGBT-Gruppe „Halo“. An vielen Türen der Sozietät pappen inzwischen kleine Regenbogenflaggen, mit denen auch Kolleginnen und Kollegen, die sich nicht als LGBT identifizieren, ihre Solidarität zeigen. „Solche

Netzwerke senden kanzleintrennend und auch in den Bewerbermarkt ein wichtiges Zeichen“, sagt Jörg Hahn, der 2012 bei Freshfields begann und heute ein großes Team führt. „Sie signalisieren, dass jeder willkommen ist und es keinen Grund gibt, sich zu verstecken.“

### Zurückhaltende Deutsche

So viele LGBT-Berufstätige\* bis 35 Jahre haben sich geoutet gegenüber allen (oder fast allen) Kollegen, gegenüber einigen Kollegen oder gar nicht



\*LGBT=Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender  
SZ-Graphik; Quelle: The Boston Consulting Group, 2019

um „strukturelle Diskriminierung“. Und: „Man darf nicht vergessen, wir sind gleichzeitig ja auch Frauen.“ Diese doppelte Hürde spiegelt sich in den Ergebnissen der BCG-Studie wider: Frauen outen sich mit 43 Prozent deutlich seltener als Männer mit 57 Prozent.

Unangenehm werde es, wenn männliche Kollegen sich bemühten, auf vermeintlich weibliche oder unweibliche Attribute anzuspielen. „Betone doch mal deine weibliche Seite“ oder „Ist die bossy!“ – solche Sprüche hat Robrecht in den letzten 20 Jahren immer wieder gehört. „Viel leicht ist es auch ein Zeichen von Verunsicherung, weil bestimmte Mechanismen nicht funktionieren“, vermutet die Abteilungsleiterin. „Die Kunst liegt darin zu unterscheiden: Ist das jetzt Homophobie oder einfach nur ein willkommener Anlass, mich schief anzusprechen?“

### Die Persönlichkeit ist schließlich viel mehr als nur die sexuelle Orientierung

Erst kürzlich erhielt Robrecht die Anfrage einer verunsicherten jungen Frau. Im Bewerbungsgespräch hatte sie sich anhören müssen, sie solle sich doch mal ein bisschen schminken. In solchen Momenten kann sich die Managerin nur noch an den Kopf fassen: „Wer will in einem Unternehmen arbeiten, das auf solche Nebensächlichkeiten abstellt?“

Robrecht unterstützt Frauen darin, sich für schwierige Situationen zu wappnen, ihr Können selbstbewusst zu präsentieren, sich auf ihre fachliche Kompetenz zu besinnen – und vielleicht auch mal ein bisschen mutiger zu sein. „Die sexuelle Orientierung ist schließlich nur eine Facette der Persönlichkeit.“ GUNDA ACHTERHOLD