



Discussion Paper



| Beiträge von **Studierenden**

**Trans*(Identität) am Arbeitsplatz in
Deutschland und den USA: eine Analyse
der verschiedenen Umgangsformen,
deren Ursprung und Auswirkungen**

Julia Tondorf

**Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Discussion Paper 34, 12/2017**

Herausgeberinnen

Miriam Beblo

Claudia Gather

Madeleine Janke

Friederike Maier

Antje Mertens

**Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und
Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin**

Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke, Friederike Maier und

Antje Mertens

Discussion Paper 34, 12/2017

ISSN 1865-9806

Download: www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html

Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Beiträge von Studierenden

Mit der Unterreihe **Beiträge von Studierenden** möchten wir außergewöhnlich interessante und diskussionswürdige Arbeiten von Studierenden, insbesondere von Studentinnen und Studenten der HWR Berlin vorstellen.

Die Arbeiten sollen anregende Beiträge zur wissenschaftlichen wie auch politischen Diskussion um Geschlechterfragen in den Bereichen Wirtschaft, Recht, Soziologie und Verwaltung liefern. Sie können im Rahmen von größeren Seminararbeiten, der Bachelor- oder der Masterarbeit entstanden sein. Die Reihe erscheint in loser Folge.

Eingereichte Manuskripte werden durch zwei GutachterInnen geprüft. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Weitere Informationen zur Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin finden sich hier:

<http://harriet-taylor-mill.de/index.php/de/publikationen/discussion-papers>

Die Herausgeberinnen

Trans*(Identität) am Arbeitsplatz in Deutschland und den USA: eine Analyse der verschiedenen Umgangsformen, deren Ursprung und Auswirkungen.

Julia Tondorf

Autorin

Julia Tondorf hat im kooperativen Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft an der HWR Berlin studiert und eine Ausbildung zur Industriekauffrau absolviert. Sie interessiert sich besonders für das Diversity Management in Unternehmen und legt den Fokus dabei auf die Dimensionen geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung. Über das LGBTI*-Netzwerk ihres Arbeitgebers setzt sie sich aktiv für den Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Respekt und Akzeptanz von gesellschaftlicher und sexueller Vielfalt ein. Zur vorliegenden Arbeit wurde sie von einer Trans*Frau aus ihrem persönlichen Umfeld inspiriert.

Abstract

In dieser Bachelorarbeit wird die Lebenssituation von Trans*Personen in verschiedenen Bereichen des Alltags analysiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Arbeitsumfeld. Neben dem wissenschaftlichen Hintergrund zu den Themen Trans* und Diskriminierung, werden Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen in verschiedenen Lebensbereichen, unter anderem am Arbeitsplatz, anhand verschiedener Studien beschrieben. Trans*Personen in den Vereinigten Staaten von Amerika und Deutschland stehen dabei im Fokus. Es wird betrachtet welche persönlichen und wirtschaftlichen Konsequenzen sich aus Diskriminierung am Arbeitsplatz ergeben, wie Diversity Management in der jeweiligen Gesetzgebung verankert ist und in wie weit Diversity Management Diskriminierung entgegenwirken kann.

1. Einleitung	1
2. Abseits der Zwei-Geschlechter-Norm: Trans*(Identität)	1
2.1 Definitionen und Grundlagen	2
2.1.1 Problematik der Begriffsbestimmung	2
2.1.2 Sozial geprägte Trans* Definitionen.....	3
2.1.3 Abgrenzung zur Inter*Sexualität	4
2.2 Wissenschaftliche Betrachtung von Trans*	5
2.2.1 Trans* in der Medizin.....	5
2.2.2 Rechtliche Betrachtung von Trans*	6
2.2.3 Das gesellschaftliche Image von Trans*Personen	7
3. Diskriminierungstheorien und vorherrschende Normen	8
3.1 Diskriminierung im Allgemeinen	9
3.1.1 Ursachen für Diskriminierung.....	9
3.1.2 Formen von Diskriminierung	10
3.1.3 Individuelle und institutionelle Diskriminierung	11
3.1.4 Mehrfachdiskriminierung	13
3.2 Abweichung von der sexuellen Norm als Diskriminierungsgrund	13
3.2.1 Die sexuelle Norm	14
3.2.2 Die Besonderheiten der Zwei-Geschlechter-Norm	15
3.2.3 Ablehnung von Homosexualität und Trans* in der Gesellschaft	16
3.2.4 Diskriminierung aufgrund von Trans*Identität	17
4. Trans* im Beruf	20
4.1 (Anti-)Diskriminierungsgesetze in Deutschland und den USA	20
4.2 Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen	21
4.2.1 Benachteiligung im Zugang zum Arbeitsmarkt	22
4.2.2 Diskriminierungspotential: Transition und Beschäftigung	22
4.2.3 Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis	24
4.3 Auswirkungen von Trans*Diskriminierung am Arbeitsplatz	25
4.3.1 Persönliche Konsequenzen von Diskriminierung für Trans*Personen ..	25
4.3.2 Folgen der Diskriminierung von Trans*Personen für Unternehmen	26
4.3.3 Diversity Management in Unternehmen.....	26
4.4 Meta-Analyse der erfassten Daten	28
5. Implikationen für Forschung und Praxis	30
6. Zusammenfassung und Ausblick	30

Abkürzungsverzeichnis

ACA	Affordable Care Act
ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
APA	American Psychological Association
CRA	Civil Rights Act
dgti	Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.
DiM	Diversity Management
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
DSM	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights (<i>Agentur der Europäischen Union für Grundrechte</i>)
FzM	Frau-zu-Mann Trans*Person (auch Trans*Mann)
HB2	House Bill 2 – Public Facilities Privacy & Security Act
HRC	Human Rights Campaign Foundation
ICD	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
ITT	Integrated Threat Theory
LesMigraS	Lesbenberatung - Ort für Kommunikation, Kultur, Bildung und Information e.V.
LGBT(I*)	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, (Intersexual und weitere)
MAP	Movement Advancement Project
MDS	Medizinischen Diensts des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V.
MGP	Minimalgruppenparadigma
MzF	Mann-zu-Frau Trans*Person (auch Trans*Frau)
NCTE	National Center for Transgender Equality
SoC	Standards of Care
S.O.S.	Sexual Orientation Scale
TSG	Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz)
UN	United Nations (<i>Vereinte Nationen</i>)
WHO	World Health Organization (<i>Weltgesundheitsorganisation</i>)
WPATH	World Professional Association for Transgender Health

1. Einleitung

Caitlyn Jenner, Laura Jane Grace, Balian Buschbaum und Ryan Sallans haben alle etwas gemeinsam, auch wenn der erste Blick auf diese Charaktere es nicht vermuten lässt. Alle wurden in einem Geschlecht geboren, das von ihrem heutigen Geschlecht abweicht, sie sind alle Trans*. Trans* beschreibt allgemein eine Diskrepanz zwischen dem biologischen Geschlecht und der empfundenen Geschlechtsidentität. Die hier genannten Persönlichkeiten sind durch Sport oder Musik zu einem gewissen Bekanntheitsgrad gelangt. Daher haben sie viel Unterstützung und Zuspruch bei ihrer Transition, also ihrem Übergang in ein anderes Geschlecht, erhalten. Doch nicht alle Trans*Personen machen auf ihrem Lebensweg diese positiven Erfahrungen. Viele Trans*Personen sind regelmäßig Diskriminierung ausgesetzt.

Die vorliegende Arbeit analysiert daher die Situation von Trans*Personen in den USA und Deutschland mit besonderem Fokus auf den Arbeitsplatz. Die zugrundeliegende Forschungsfrage lautet:

„Wie unterscheidet sich die Situation von Trans*Personen am Arbeitsplatz in Deutschland von der Situation in den USA?“. Angenommen wird, dass durch die tiefe Verankerung von (Anti-) Diskriminierungsgesetzen in der Geschichte der USA ein weitreichendes Bewusstsein über Diskriminierung geschaffen wurde, das vielfältige Ansätze zur Anti-Diskriminierung hervorgebracht hat, sodass Trans*Personen am Arbeitsplatz in den USA kaum noch Diskriminierung erfahren. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird daher zunächst der Begriff Trans* definiert und in einen medizinischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Kontext gesetzt. Anschließend wird eine Definition von Diskriminierung angestrebt, sowie eine Erläuterung zu Ursachen und Formen von Diskriminierung. Weiterhin wird Diskriminierung aus individueller und institutioneller Perspektive dargelegt. Die Abweichung von der sexuellen Norm, die bei der Diskriminierung von Trans*Personen von essentieller Bedeutung ist, wird im weiteren Verlauf betrachtet. Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen in verschiedenen Lebensbereichen werden dann beschrieben, bevor in Kapitel vier auf die Situation von Trans*Personen am Arbeitsplatz eingegangen wird. Trans* am Arbeitsplatz umfasst die Bereiche Zugang zum Arbeitsmarkt, Transition im Betrieb und erlebte Diskriminierung. Weiterhin wird untersucht welche persönlichen und wirtschaftlichen Konsequenzen sich aus Diskriminierung am Arbeitsplatz ergeben und wie Diversity Management (DiM) Diskriminierung entgegenwirken kann. Grundlegend für diese Arbeit sind die National Transgender Surveys aus den Jahren 2011 und 2015, die im Auftrag des National Center for Transgender Equality (NCTE) in den USA durchgeführt wurden, und die Studie zu Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen (NRW), die im Jahr 2012 von Wiebke Fuchs, Dan Christian Ghattner, Deborah Reinert und Charlotte Widmann durchgeführt wurde. Aufgrund des Umfangs konzentriert sich diese Arbeit auf die Situation von angestellten Trans*Personen.

2. Abseits der Zwei-Geschlechter-Norm: Trans*(Identität)

Trans*¹ ist ein Begriff, der häufig als „umbrella“, also als Regenschirm bezeichnet wird, da Trans*Identität in der Regel ein sehr breites Definitionsspektrum und damit auch eine große Anzahl von Personen mit verschiedensten Identitäten und Lebensentwürfen umfasst (vgl. Davidson 2007: 60). Die Personen, welche sich unter diesem Regenschirm wiederfinden, haben meist das Gefühl, ihre geschlechtliche Identität sei nicht identisch mit ihrem

¹ Zu Begriff und Schreibweise: Siehe Kapitel 2.1.3 Sozial geprägte Trans* Definitionen.

biologischen Geschlecht. Da die Ausprägung dieser Differenz im Einzelfall und der individuelle Umgang damit, jedoch stark variieren, können sich häufig nicht alle Trans*Personen unter einer Bezeichnung zusammenfassen lassen. Auch die wissenschaftliche Literatur bietet keine einheitliche Beschreibung von Trans*Identität. Daher werden im Folgenden Begriffsdefinitionen unter Einbezug medizinischer, sozialer und gesellschaftlicher Gesichtspunkte entwickelt. Darüber hinaus werden die Geschlechtsüberschreitung² aus rechtlicher Perspektive sowohl in Deutschland als auch in den USA betrachtet und die Stellung von Trans*Personen innerhalb der Gesellschaft herausgearbeitet.

2.1 Definitionen und Grundlagen

Um den Umgang mit Trans*Identität am Arbeitsplatz differenziert betrachten zu können, ist zunächst eine Definition von Trans*Identität und die Festlegung auf einen Begriff notwendig. Das folgende Kapitel dient daher dazu, Grundlagen zum Thema Trans*Identität zu vermitteln und eine Definition für die vorliegende Arbeit festzulegen.

2.1.1 Problematik der Begriffsbestimmung

Grundsätzlich umschreiben die vielfältigen Begriffe zum Thema Trans* eine Abweichung zwischen dem körperlichen Geschlecht (*Sex*) und dem sozialen Geschlecht (*Gender*). Die Ausprägung von und der Umgang mit dieser Diskrepanz können durch diverse Begriffe ausgedrückt werden, die im Folgenden näher erläutert werden. Die Festlegung auf eine Ausdrucksweise gestaltet sich schwierig, da nicht nur im wissenschaftlichen Diskurs sondern auch von Trans* Organisationen und Trans*Personen eine Vielzahl an Begriffen verwendet wird. Dennoch soll der prägende Begriff für die folgende Untersuchung die Bezeichnung *Trans** sein.

Der erste wissenschaftliche Begriff für eine Abweichung des sozialen Geschlechts vom körperlichen Geschlecht wurde von Magnus Hirschfeld in den 1950er Jahren geprägt und lautete „Travestie“. Hirschfeld beschrieb damit Personen, „die den Wunsch auslebten, Kleidung des ‚anderen Geschlechts‘ zu tragen“ (Franzen/Sauer 2010: 14). Harry Benjamin erweiterte das Verständnis dieser Geschlechts-Abweichung im Jahr 1966 und entwickelte eine Stufenskala zur Ausprägung von Travestie, mit „Transsexualität“ als stärkster Form (vgl. Benjamin 1966: 15-16). In den 1970er Jahren wurde die Auffassung von körperlichem und sozialem Geschlecht von Virginia Price nochmals um den Begriff „Transgender“ erweitert. Price definierte „Transgender“ als Gegenbegriff zu den medizinisch-psychiatrischen Bezeichnungen „Travestie“ und „Transsexualität“, um die Geschlechtsnonkonformität zu entpathologisieren (vgl. Franzen/Sauer 2010: 8). Darüber hinaus wuchs im Laufe der Jahre auch die Anzahl der Selbstbezeichnungen bei Trans*Personen. So wurden bei den bundesweiten Münchener Trans*Tagungen in den Jahren 2007 und 2009 Befragungen unter den Teilnehmer_innen³ zum Thema Selbstbezeichnung durchgeführt, mit dem Ergebnis von mehr als 30 verschiedene Bezeichnungen (vgl. GÜldenring 2009: 165). Jeder dieser Begriffe umfasste dabei verschiedene Aspekte und Ausprägungen von Trans* und wird von Trans*Personen, Wissenschaftler_innen und Mediziner_innen unterschiedlich interpretiert. Es stellt sich folglich die Herausforderung für die vorliegende Arbeit einen Begriff zugrunde zu legen, welcher sowohl in der Literatur etabliert ist als auch von Trans*Personen

² Geschlechtsüberschreitung meint einen „Wechsel“/eine Änderung des Geschlechts.

³ Um möglichst alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen, wird in dieser Arbeit die Schreibweise des „Gender Gap“ verwendet.

verwendet wird, und sich – im besten Falle – nicht nur auf einzelne Aspekte von Trans* beschränkt.

2.1.2 Medizinisch geprägte Begriffe zum Thema Trans*

Die gebräuchlichsten medizinischen Bezeichnungen für Trans* sind die Begriffe „Transvestitismus“, „Transsexualismus“ und „Transsexualität“ (vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) 2017). „Transsexualismus“ ist der Begriff, welcher im Diagnoseklassifizierungssystem der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 10. Revision), verwendet wird. Er beschreibt das

„Gefühl der Nichtzugehörigkeit zum eigenen anatomischen Geschlecht. [welches mit dem Wunsch einhergeht,] den eigenen Körper dem bevorzugten Geschlecht soweit wie möglich anzugleichen“ (DIMDI 2017).

Diese Definition gestaltet sich problematisch, da nicht jede Trans*Person den Wunsch hat, den eigenen Körper dem bevorzugten Geschlecht durch medizinische Maßnahmen anzugleichen (vgl. TransInterQueer e.V. 2013: 13).

Auch der Begriff „Transvestitismus“, welcher ebenfalls im ICD-10 definiert ist, stößt bei Trans*Personen und Trans*Gruppierungen auf Ablehnung, da hier zwar der Wunsch einer dauerhaften Geschlechtsanpassung ausgeschlossen, jedoch die Zugehörigkeit zum Gegengeschlecht ausschließlich über das Tragen gegengeschlechtlicher Kleidung definiert wird (vgl. DIMDI 2017).

Der Begriff „Transsexualität“ wurde maßgeblich von Harry Benjamin geprägt. Im Rahmen des Falles von Christine Jorgenson, einer dänischen Fotografin, die in den 1950er Jahren in den USA als erste Trans*Frau⁴ große mediale Aufmerksamkeit auf sich zog, rückte das „Phänomen Transsexualität“ in den Fokus von Wissenschaftler_innen und Mediziner_innen. Auch Harry Benjamin nahm den Fall Jorgenson als Auslöser für tiefergehende Studien zum Thema „Transsexualität“. Benjamin verwendet in seinem Werk „The Transsexual Phenomenon“ den Begriff „Transsexualität“ (*transsexualism*) synonym zum heutigen Diagnose-Begriff des ICD-10 „Transsexualismus“. In der Arbeit aus dem Jahr 1966 entwarf Benjamin eine Skala (*Sexual Orientation Scale (S.O.S.)*), in der er die verschiedenen Ausprägungen von Geschlechts-Differenzen abgrenzt. Benjamin nimmt in der S.O.S. Skala auch Bezug auf den Begriff „Transvestitismus“ (*transvestism*) (vgl. Benjamin 1966: 15-16). Der Begriff „transsexuell“ wird allerdings von einer Vielzahl Trans*Personen abgelehnt, da bei diesem Begriff die Sexualität betont wird und Trans*Identität sich nicht auf die Sexualität oder sexuelle Orientierung bezieht, sondern auf die Geschlechtswahrnehmung. Es ist weiterhin anzumerken, dass der Wortbestandteil „Sexualität“ im medizinischen Sinne von dem Lateinischen *sexus*, also Geschlecht, abgeleitet wird und auf die Geschlechtlichkeit des Menschen bezogen ist und nicht auf die sexuelle Orientierung (vgl. Joseph 2011: 7).

2.1.2 Sozial geprägte Trans* Definitionen

Neben der medizinischen Auseinandersetzung wird Trans*Identität auch unter sozialen Gesichtspunkten in der Literatur betrachtet. Im Laufe der Jahre sind diverse nicht-medizinische Bezeichnungen für Trans*Identität entstanden. Vorreiter für eine nicht-

⁴ Trans*Frau bedeutet: Das körperliche Geschlecht ist männlich geprägt, wohingegen das gelebte Geschlecht weiblich ist. Eine Alternative Bezeichnung lautet auch Mann-zu-Frau Trans*Person (MzF). Das Gegenteil bilden Trans*Männer oder Frau-zu-Mann Personen (FzM).

medizinische Definition war Virginia Price. Der von ihr entwickelte Begriff „Transgender“ wurde in der Literatur vielfach aufgegriffen. „Transgender“ betrachtet, entgegen der medizinischen Begrifflichkeiten, das soziale Geschlecht (*gender*) (vgl. Franzen/Sauer 2010: 8). „Transgender“ dient als weit gefasster Begriff für alle Menschen, deren Identitätsgeschlecht nicht mit dem körperlichen Geschlecht einhergeht. Aus diesem Grund kann „Transgender“ auch Intersexuelle⁵, Cross dresser⁶ und andere nicht geschlechtskonforme Menschen umfassen (vgl. Joseph 2011: 9-10). Vor allem in der amerikanischen Literatur und Forschung findet die Bezeichnung „Transgender“ vermehrt Anwendung. Das deutsche Begriffspendant ist „Transgeschlechtlichkeit“. Hier wird die Betonung des *Geschlechts* deutlich, jedoch ohne auf die Zweigeschlechtlichkeit einzugehen. Die Bezeichnung „Transgeschlechtlichkeit“ lässt daher mehr Spielraum für Geschlechtsbezeichnungen außerhalb der Geschlechter Dichotomie (vgl. Franzen/Sauer 2010: 9). Auch der deutsche Verein *TransInterQueer e.V.* bezieht sich bei seiner Arbeit auf die Bezeichnung „Transgeschlechtlichkeit“ (vgl. TransInterQueer e.V.).

Eine weitere häufig verwendete Bezeichnung lautet „Transidentität“. Mit diesem Begriff identifiziert sich vor allem die *Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti)* (vgl. Ottmer). Ebenso wie bei dem Begriff „Transgender“ wird auch hier auf die Begrifflichkeit der Sexualität verzichtet und stattdessen die Identität in den Vordergrund gehoben (vgl. Franzen/Sauer 2010: 9).

Der Begriff, der für die vorliegende Arbeit Anwendung findet, ist der Begriff *Trans**. Der Stern steht bei dieser Umschreibung als Platzhalter für diverse Komposita und kann daher als eine Art Überbegriff der diversen Bezeichnung für *Trans** gesehen werden.

„Darunter werden [...] transgender, transgeschlechtliche, transidente, transsexuelle, gender non-konforme, a-gender, gender-queere, weder-noch, Männer und Frauen mit transsexuellem Hintergrund etc. und all jene Menschen verstanden, die sich ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht, nicht, nicht vollständig oder zeitweise nicht zuordnen können oder wollen. Entscheidend dabei ist die Selbstdefinition der Person“ (Bundesverband Trans e.V.i.G. 2016).*

Zum besseren Lesefluss wird die Bezeichnung in der vorliegenden Arbeit teilweise um die Wortbestandteile „Identität“ oder „Person“/„Personen“ ergänzt.

2.1.3 Abgrenzung zur Inter*Sexualität

Bei der Betrachtung von nicht geschlechtseindeutigen Lebensweisen ist es von Bedeutung, *Trans**Personen von inter*sexuellen Menschen abzugrenzen.

„Entsprechen die geschlechtsdeterminierenden und -differenzierenden Merkmale des Körpers (Chromosomen, Gene, Hormone, Keimdrüsen, äußere Geschlechtsorgane) nicht alle dem gleichen Geschlecht, spricht man von Intersexualität“ (Richter-Appelt 2007: 52-61).

Der frühere Begriff Hermaphroditismus wurde von dem Begriff Intergeschlechtlichkeit, Zwischengeschlechtlichkeit oder Inter*Sexualität, beziehungsweise Inter*, abgelöst.

Die Überschneidung von Inter*Sexualität und *Trans** besteht also in einem nicht eindeutigen Geschlecht, beziehungsweise einem Geschlechtszwischenstadium.

Anders als bei inter*sexuellen Menschen, entsteht die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern bei *Trans**Personen jedoch nicht mit der Entwicklung im Mutterleib, sondern

⁵ Zur Begriffsdefinition: Siehe Kapitel 2.1.4

⁶ Cross dressing beschreibt das bewusste Tragen von Kleidung des Gegengeschlechts, unabhängig von der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung.

entwickelt sich aus dem Verständnis von (eindeutig zuordenbarem) Geburtsgeschlecht und gefühltem oder sozialem Geschlecht (vgl. Richter-Appelt 2007: 52-61).

2.2 Wissenschaftliche Betrachtung von Trans*

Sowohl aus medizinischer als auch als rechtlicher Sicht stellen Trans*Personen die angewandte Wissenschaft auf eine Probe, da sie die Geschlechtergrenze überschreiten. In der Medizin wird dabei vor allem das Augenmerk auf Trans*Identität als Krankheit mit Behandlungsmöglichkeiten gelegt. Die rechtliche Betrachtung von Trans*Identität beschäftigt sich hauptsächlich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen für einen Geschlechterwechsel. Dabei sollte jeweils im Fokus stehen Trans*Personen weitestgehend in ihrer Trans*Identität zu unterstützen.

Die folgende rechtliche Betrachtung von Trans*Personen in den USA basiert auf der bis dato geltenden Rechtsprechung unter der Präsidentschaft von Barack Hussein Obama. Nach der Amtseinführung Donald J. Trumps im Januar 2017 kann sich die rechtliche Situation von Trans*Personen in den USA ändern. Konkrete Änderungen und die Auswirkungen der Präsidentschaft Donald Trumps für Trans*Personen in den USA, sind jedoch zum heutigen Zeitpunkt nicht vorhersehbar⁷.

2.2.2 Trans* in der Medizin

Gemäß den beiden Diagnoseklassifizierungssystem ICD und des Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM) kann Trans*Identität als medizinische Diagnose gestellt werden (vgl. DIMDI 2017). ICD und DSM sind ähnlich aufgebaut. Im DSM sind jedoch genaue Diagnosekriterien aufgeführt, die erfüllt sein müssen, um die Diagnose „Geschlechtsdysphorie“ stellen zu können, die mit der ICD Beschreibung „Transsexualismus“ gleichzusetzen ist (vgl. American Psychological Association (APA)).

Der medizinische Umgang mit einer Diagnose erstreckt sich über vielfältige Bereiche. Für die optimale medizinische Versorgung von Trans*Personen hat die World Professional Association for Transgender Health (WPATH) die *Standards Of Care (SoC)* als Handlungsempfehlung für Mediziner_innen herausgegeben. In den SoC sind diverse therapeutische Ansätze geschildert, die unter anderem Psychotherapie, Hormontherapie und Operationen umfassen. Eine Hormontherapie und/oder geschlechtsangleichende Operationen setzen dabei eine medizinische Diagnose gemäß ICD/DSM voraus. Eine Hormontherapie dient der Einleitung von feminisierenden beziehungsweise vermännlichenden Veränderungen. Diese körperlichen Veränderungen werden für viele Trans*Personen durch geschlechtsangleichende Operationen abgeschlossen. Sowohl für eine Hormontherapie als auch für geschlechtsangleichende Operationen müssen verschiedene Kriterien erfüllt sein. Eines der Kriterien für eine geschlechtsangleichende Operation ist der so genannte „Alltagstest“ (vgl. Franzen/ Sauer 2010: 15-17). Alltagstest bedeutet, das Leben in der zukünftigen Geschlechterrolle für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu testen, um Erfahrungen in der neuen Rolle zu sammeln und die Entscheidung für eine Operation zu bestärken, da geschlechtsangleichende Operationen irreversibel sind (vgl. WPATH 2012: 73).

⁷ Aufsehen erregte just die Rücknahme einer unter Barack Obama erlassenen Regelung für Trans*Schüler_innen: Während sich Donald Trump im April 2016 für eine freie Wahl der Toiletten von Trans*Personen aussprach, hat die US-Regierung von Präsident Donald Trump am 22. Februar 2017 eine Regelung zur freien Wahl der Toiletten für Schüler_innen an US-amerikanischen Schulen rückgängig gemacht (vgl. Peters et al. 2017).

Die Voraussetzung einer medizinischen Diagnose für eine Hormontherapie und/oder geschlechtsangleichende Operation wird von vielen Trans*Personen und Trans*Organisationen kritisch gesehen, da sie die Meinung vertreten, eine Pathologiesierung erschwere eine „menschenswürdige gesundheitliche und soziale Rehabilitation“ (Alter 2006). Eine medizinische Diagnose eröffnet jedoch andererseits die Möglichkeit einer Kostenübernahme von Krankenkassen für Psychotherapie, Hormontherapie und geschlechtsangleichende Operationen. In Deutschland gehört neben einer medizinischen Diagnose auch das Vorhandensein eines Leidensdrucks zu den Voraussetzungen für die Kostenübernahme durch die Krankenkasse. Um den Leidensdruck der Trans*Personen zu ermitteln, werden Begutachtungen des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) notwendig (vgl. Franzen/Sauer 2010: 17). Diese Begutachtungen werden von vielen Trans*Personen als unangenehm empfunden. Teilweise erstreckt sich die Entscheidung zur Kostenübernahme über Jahre und nicht immer werden die geschlechtsangleichenden Maßnahmen nach der Begutachtung von deutschen Krankenkassen übernommen (vgl. Fuchs et al. 2012: 86-102).

Der Affordable Care Act (ACA), der im Jahr 2010 in den USA erlassen wurde, regelt den Zugang zum Krankenversicherungssystem in den USA und verbietet Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität. Daher dürfen Krankenkassen in den USA die Behandlung von Trans*Personen nicht kategorisch ablehnen (vgl. National Center for Transgender Equality 2016). Ein umfangreiches Begutachtungsverfahren wie in Deutschland ist für die Kostenübernahme nicht notwendig, da kein Nachweis über einen Leidensdruck erbracht werden muss. Auch wenn Krankenkassen gemäß des ACA die Behandlung von Trans*Personen nicht ablehnen oder Maßnahmen zur Transition ausschließen dürfen, berichten 55% der Befragten im U.S. Transgender Survey 2015 dass ihnen die Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Maßnahmen verweigert wurde (vgl. James et al. 2015: 95). Daher verzichteten viele Trans*Personen in den USA auf eine Therapie oder einen Teil der Therapie, da sie ohne die Kostenübernahme der Krankenkasse nicht in der Lage sind die Therapie zu bezahlen (vgl. Grant et al. 2011: 77).

2.2.3 Rechtliche Betrachtung von Trans*

Neben der medizinischen Geschlechtsangleichung ist die rechtliche Geschlechtsangleichung ebenfalls für viele Trans*Personen von essentieller Bedeutung. In Deutschland trat dazu im Jahr 1981 das „Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz - TSG)“ in Kraft. Das TSG regelt die Voraussetzungen für eine Vornamens- und eine Personenstandsänderung. Unter Personenstand ist hier insbesondere der Geschlechtseintrag beim Standesamt zu verstehen. Um den Vornamen an die empfundene Geschlechtsidentität anpassen zu können, muss der/die Antragsteller_in folgende Bedingungen erfüllen: sich dem anderen Geschlecht als dem ihres Vornamens zugehörig fühlen und dies über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren, sodass eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich dieses Empfinden nicht mehr ändert. Laut §§ 1 und 4 TSG müssen zwei Gutachten von zwei unabhängigen Sachverständigen vorgelegt werden, um eine Vornamensänderung anerkennen zu können. Diese Bedingungen gelten ebenfalls für eine Personenstandsänderung. Bis zum Jahr 2011 mussten eine dauernde Fortpflanzungsunfähigkeit sowie eine geschlechtsangleichende Operation nachgewiesen werden. Diese Kriterien wurden jedoch durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes „bis zum Inkrafttreten einer gesetzlichen Neuregelung [für] nicht anwendbar“ (1 BvR 3295/07) erklärt. Die gerichtliche Vornamens- beziehungsweise Personenstandsänderung dient als Voraussetzung für die Änderung weiterer offizieller Dokumente (vgl. TransMann e.V.).

In den USA dagegen gibt es keine bundesweit einheitlichen rechtlichen Prozesse zur Namens- und Geschlechtsangleichung. Die einzelnen Bundesstaaten haben als teilsouveräne politische Einheiten eigene Gesetze zur Namens- und Geschlechtsangleichung erlassen. Die rechtliche Namensänderung erfolgt jedoch in den fünfzig Bundesstaaten ähnlich. Für eine

Namensänderung muss ein Antrag mit einer Begründung für die Namensänderung bei Gericht eingereicht werden. In manchen Bundesstaaten muss die Bestrebung einer Namensänderung über einen vorgeschriebenen Zeitraum in einer Zeitung veröffentlicht werden. Für eine Namensänderung muss dann ein Nachweis über die Veröffentlichung in einer Zeitung dem Gericht vorgelegt werden. Bei einem Gerichtstermin werden der Antrag und alle beiliegenden Unterlagen geprüft. Wird der Namensänderung stattgegeben erhält die Person einen Erlass, der als rechtliche Basis für die Änderung vieler weiterer Dokumente dient (vgl. Judicial Council of California).

Die Möglichkeit, das Geschlecht offiziell zu ändern, ist ebenfalls in den verschiedenen Staaten unterschiedlich gesetzlich geregelt. In elf Staaten und im District of Columbia ist zur Änderung der Geburtsurkunde weder eine geschlechtsangleichende Operation, noch ein richterlicher Erlass notwendig. In zehn Staaten gibt es keine eindeutigen Gesetze, die die Voraussetzungen einer geschlechtsangleichenden Operation und/oder eines richterlichen Beschlusses notwendig machen und in drei Staaten gibt es keine eindeutigen Gesetze zur Anpassung des Geschlechts in der Geburtsurkunde. Zweiundzwanzig Staaten setzen eine geschlechtsangleichende Operation für die Änderung voraus und vier Staaten haben Gesetze erlassen, die eine Geschlechtsänderung grundsätzlich verbieten (vgl. MAP 2017). Veranschaulicht sind diese Gesetze in Abbildung 1.

Abbildung 1: Gesetze zur Geschlechtsänderung in der Geburtsurkunde in den Bundesstaaten der USA



Quelle: Movement Advancement Project 2017

Die Anpassung eines US-Pass' ist hingegen bundesweit einheitlich durch das US Department of State, das Außenministerium, geregelt. Um das Geschlecht in einem gültigen US-Pass ändern zu können, muss ein Antrag an das Außenministerium gestellt werden, dem ein Gutachten eines_einer behandelnden Arztes_Ärztin beiliegt, welches eine klinische Behandlung zur Geschlechtsangleichung bestätigt. Für die Namensänderung in einem bestehenden US-Pass ist kein Gutachten erforderlich. Lediglich der richterliche Beschluss über die Namensänderung muss angefügt werden (vgl. NCTE 2017).

2.2.4 Das gesellschaftliche Image von Trans*Personen

Die Tatsache, dass eine rechtliche Geschlechtsangleichung in der Geburtsurkunde in einigen Staaten der USA immer noch verboten ist, spiegelt wider, dass Trans*Identität in der Gesellschaft immer noch auf Ablehnung und Unbehagen stößt. Auch in Deutschland konnte eine negative Einstellung gegenüber Trans*Identität erfasst werden. Im Jahr 2008 wurde in

Deutschland eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zum Thema Diskriminierung im Alltag durchgeführt. In der Studie gaben 40% der befragten Frauen und 50% der befragten Männer an, dass sie kein Verständnis für Trans*Personen hätten (vgl. ADS 2008: 65). Dieses Unverständnis spiegelt sich unter anderem darin wider, dass 30% der Trans*Männer und 51% der Trans*Frauen, welche an einer Studie zur Lebensqualität von Trans*Personen in Nordrhein-Westfalen teilgenommen haben, angaben, im Alltag negative Erfahrungen gemacht zu haben. Diese Erfahrungen beinhalten Beleidigungen, Belästigungen und sogar körperliche Angriffe. Die Anfeindungen gingen dabei sowohl von Jugendlichen als auch von älteren Menschen aus (vgl. Fuchs et al. 2012: 64-65). Die Ablehnung von Trans*Personen in der Gesellschaft bestätigt auch eine Studie der *Lesbenberatung Berlin e.V. (LesMigraS)* zum Thema Gewalt und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. Laut dieser Studie haben circa 80% der Trans*Studienteilnehmerinnen verachtendes und/oder demütigendes Verhalten erfahren und 70% wurden mindestens einmal öffentlich beschimpft (vgl. *Lesbenberatung Berlin e.V. (LesMigraS)* 2012: 95). Trotz dieser Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen vertraten 44% der Studienteilnehmer_innen der Studie zur Diskriminierung im Alltag die Auffassung, dass für Trans*Personen keine weiteren Antidiskriminierungsmaßnahmen ergriffen werden sollten und 27% der Befragten waren der Meinung es sollte weniger für Trans*Personen getan werden (vgl. ADS 2008: 50). Diese Einschätzung resultiert unter anderem daraus, dass fast die Hälfte der Befragten davon ausging, dass Trans*Personen aktuell nicht diskriminiert würden (vgl. ADS 2008: 56). Diese Studien zeigen deutlich, dass Trans*Personen in Deutschland häufig Unverständnis oder Ablehnung erfahren, sofern ihre Trans*Identität und die Probleme und Herausforderungen, welche sich daraus ergeben, überhaupt wahrgenommen werden.

Die Situation von Trans*Personen in den USA ist ähnlich der in Deutschland. Der U.S. Transgender Survey 2015, welcher vom NCTE in Auftrag gegeben wurde, weist mehrfach auf die hohe Diskriminierung von Trans*Personen in allen Bereichen des Lebens hin (vgl. James et al. 2015: 19). Demnach hat fast die Hälfte der Befragten Erfahrungen mit Ablehnung durch die Gesellschaft gemacht, die von der Verweigerung der Gleichbehandlung über verbale Beleidigung bis hin zu körperlichen Angriffen reichten (vgl. James et al. 2015: 198). Darüber hinaus hat ebenfalls die Hälfte der Teilnehmer_innen Ablehnung durch nahe Verwandte erlebt. 27% wurden von ihrem_r Partner_in aufgrund ihrer Trans*Identität verlassen und 21% gaben an, dass ihre Kinder den Kontakt nach dem Outing abgebrochen hätten (vgl. James et al. 2015: 65). 11% der Befragten wurden von nahen Verwandten zu einem_einer Arzt_Ärztin geschickt, um die Trans*Identität „heilen“ zu lassen (vgl. James et al. 2015: 73). Das lässt darauf schließen, dass ein Teil der Gesellschaft in den USA Trans*Personen immer noch als anormal empfindet, wie auch Anrai D. Pearson im Artikel „Society’s Acceptance of Transgender Identity“ verdeutlicht. Pearson hebt hervor, dass die US Gesellschaft erst langsam beginnt Homosexuelle zu akzeptieren und dass eine wachsende Akzeptanz für Trans*Personen noch einige Zeit dauern werde. Ebenso wird betont, dass die Hemmschwelle der US Gesellschaft Trans*Personen zu akzeptieren deutlich höher sei, als die zur Akzeptanz von Homosexualität (vgl. Pearson 2012: 2-5).

3. Diskriminierungstheorien und vorherrschende Normen

Da Trans*Identität eine fundamentale Überschreitung einer vermeintlich unüberwindbaren Kategorie innerhalb der Gesellschaft, nämlich der des Geschlechts, darstellt, sind Trans*Personen häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Um die Diskriminierung von Trans*Personen genauer analysieren zu können, muss zunächst betrachtet werden was Diskriminierung bedeutet und wie sie entsteht. Zudem ist ein Verständnis von der Kategorie

Trans* und ihrer Bedeutung in der Gesellschaft von grundlegender Bedeutung für diese Arbeit und wird deshalb ebenfalls in diesem Kapitel erläutert.

3.1 Diskriminierung im Allgemeinen

Sowohl das Grundgesetz in Deutschland als auch die Unabhängigkeitserklärung der USA enthalten einen Passus, der die Gleichheit der Menschen hervorhebt. Dadurch wird deutlich, dass die Vermeidung von Diskriminierung in beiden Staaten eine lange Tradition hat und von großer Bedeutung ist. Dies wird bestärkt durch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) der United Nations (UN), die sowohl die USA als auch Deutschland unterzeichnet haben. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte gibt in Art. 2 an, dass keine Unterscheidungen nach „Rasse⁸, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand“ (Vereinte Nationen 1948) gemacht werden dürfen. Diskriminierung kann daher allgemein als ungerechtfertigte Gleichbehandlung unterschiedlicher Sachverhalte oder aber ungerechtfertigte, unterschiedliche Behandlung gleicher Sachverhalte bezeichnet werden (vgl. Soldan/Ziekow 2014: 261).

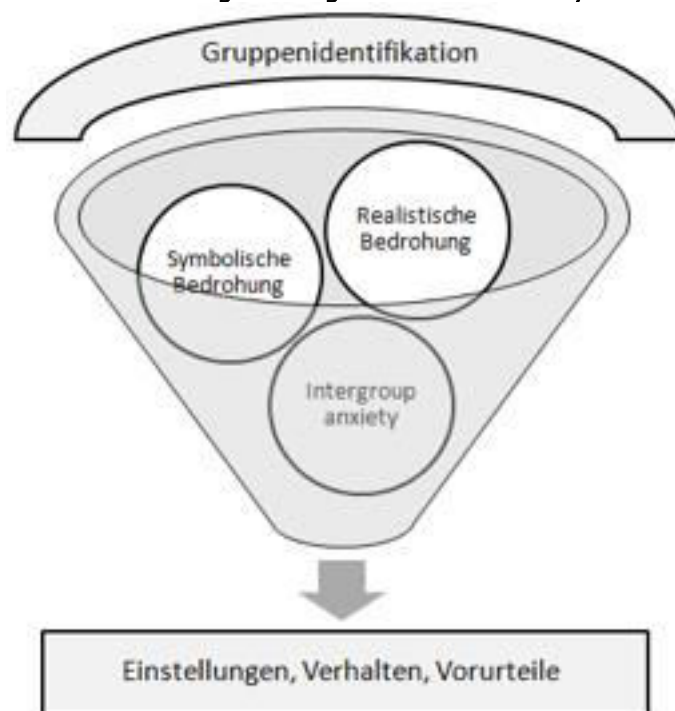
3.1.1 Ursachen für Diskriminierung

Die Grundannahme für Diskriminierung ist die Kategorisierung von Menschen in Gruppen. Die soziale Kategorisierung erfolgt durch Wahrnehmung von Unterschieden. Unterschiede werden über äußerlich sichtbare Merkmale (zum Beispiel Mann/Frau oder blond/brünett) und „unsichtbare“ Merkmale (zum Beispiel das Interesse für einen Fußballverein) wahrgenommen. So entstehen Gruppen denen sich die Individuen zugehörig fühlen oder von denen sie sich abgrenzen (vgl. Mummendey et al. 2009: 46). Das Verhalten verschiedener Gruppen zueinander wurde bereits im 20. Jahrhundert analysiert. So entstand die Theorie des *realistischen Gruppenkonfliktes*, die aussagt, dass das Verhältnis der eigenen Gruppe zu anderen Gruppen die kollektive Meinung gegenüber anderen Gruppen stärker beeinflusst, als die individuelle Einstellung der Gruppenmitglieder (vgl. Westerbarkei 2014: 2). Dabei muss gemäß des *Minimalgruppenparadigma (MGP)* kein realistischer Konflikt zwischen den Gruppen vorliegen, um feindseliges Intergruppenverhalten hervorzurufen. Bereits die Identifikation mit einer Gruppe ist ausreichend, um Gruppenkonflikte entstehen zu lassen, bei denen die eigene Gruppe bevorzugt wird (vgl. Westerbarkei 2014: 2-3). Erklärt werden kann die Bevorzugung der Eigengruppe durch „Bekanntheit und Vertrautheit, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Bindung“ (Mummendey et al. 2009: 47) innerhalb der eigenen Gruppe. Diese Erkenntnisse führte zur Entwicklung der *Integrated Threat Theory (ITT)*, welche die Entstehung von Vorurteilen, und daraus resultierender Diskriminierung erklärt. Die ITT basiert auf drei Bedrohungen, beziehungsweise Ängsten: die realistische Bedrohung, die symbolische Bedrohung und/oder die Eigengruppen Angst (*intergroup anxiety*). Die realistische Bedrohung ist an den realistischen Gruppenkonflikt angelehnt. „Es werden [jedoch] auch Bedrohungen in der Theorie als realistisch eingestuft, die lediglich als solche [...] angesehen werden. Die Eigengruppe muss somit nicht notwendigerweise explizit bedroht sein, aber die Bedrohung muss als real wahrgenommen werden“ (Westerbarkei 2014: 6), um Vorurteile oder Diskriminierung gegenüber der Fremdgruppe hervorzurufen. Die symbolische Bedrohung der Eigengruppe beruht auf wahrgenommenen Unterschieden in der Weltanschauung, den Wertvorstellungen und der Moral zwischen den Gruppen. Durch ein abweichendes Wertesystem der Fremdgruppe wird das Wertesystem der Eigengruppe in

⁸ Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in deutschen Gesetzestexten ist umstritten, da dieser Begriff historisch belastet ist und häufig Rassismus beinhaltet. Seit 1950 wird von der UNESCO angestrebt, dass dieser Begriff in Gesetzestexten keine weitere Verwendung findet. Dennoch wird der Begriff bis heute zahlreich in Gesetzestexten verwendet, auch wenn ein Wissen über die Problematik dieser Bezeichnung besteht (vgl. Cremer 2008).

Frage gestellt. Die Eigengruppe fühlt sich bedroht. Das Gefühl der Bedrohung resultiert vor allem aus der Angst, die Fremdgruppe könne das eigene Wertesystem untergraben. „Die Wahrnehmung der Mitglieder einer Gruppe, dass Eigengruppenwerte bedroht sein könnten, ist somit bei der symbolischen Bedrohung der Grund für Diskriminierung und Vorurteile“ (Westerbarkei 2014: 6). Die dritte Kategorie der ITT, die intergroup anxiety, analysiert die Interaktion von Gruppenmitgliedern mit Mitgliedern der Fremdgruppe vor allem unter Anbetracht der Gefühlsebene. Mitglieder der Eigengruppe können sich in der Regel nicht oder nur schwer mit der Fremdgruppe identifizieren. Dieses „Unverständnis“ für die Fremdgruppe kann zu einem Gefühl von Bedrohung werden, da Mitglieder der Eigengruppe die Fremdgruppe nicht „durchschauen“ können. Zudem führt der Mangel an Identifikationsfähigkeit zu der Sorge abgelehnt und von Fremdgruppenmitgliedern negativ wahrgenommen zu werden. Daher wird die Fremdgruppe gemieden, um der Angst vor Verspottung, Schamgefühl und Zurückweisung aus dem Weg zu gehen (vgl. Westerbarkei 2014: 5).

Abbildung 2: Integrated Thread Theory



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Westerbarkei 2014, S.6

Abbildung 2 beschreibt die drei Bedrohungskategorien und den Prozess von der Gruppenidentifikation über die Beeinflussung durch mögliche Bedrohungen, hin zu der Ausprägung von Einstellungen, Verhalten und Vorurteilen Fremdgruppenmitgliedern gegenüber.

3.1.2 Formen von Diskriminierung

Diskriminierung aufgrund von Einstellungen, Vorurteilen und Verhaltensmustern kann sich unmittelbar (direkt) und mittelbar (indirekt), durch Belästigung und sexuelle Belästigung äußern. Unmittelbare Diskriminierung beschreibt den Umstand, dass ein Individuum oder eine Gruppe von Individuen aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als ein Individuum oder eine Gruppe von Individuen, welche dieses Merkmal nicht aufweist (vgl. Mayer/Rothermund 2009: 218). Ein Beispiel für unmittelbare

Diskriminierung ist die Segregation, die im 20. Jahrhundert in den USA herrschte. Nach der Aufhebung der Sklaverei von Afro-Amerikanern wurde durch das Urteil *Plessy vs Ferguson* im Jahr 1896 die sogenannte *separate but equal*-Doktrin etabliert, welche die Lebensbereiche von schwarzen und weißen Menschen im öffentlichen Raum trennte (vgl. Schild 2010: 103). Die *separate but equal*-Doktrin gab zwar an, dass die Lebensbereiche annähernd gleich sein sollten, dies wurde jedoch häufig nicht umgesetzt, da keine Sanktionen für eine Nicht-Einhaltung und keine Verantwortlichkeiten für eine Überprüfung der Gleichheit im Gerichtsbeschluss eingeschlossen waren. Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft herrschte also bis zum Jahr 1964 in den USA, als diese Segregation durch den Civil Rights Act (CRA) verboten wurde (vgl. Sharpe 2005: 29-31).

Unter mittelbarer, indirekter Diskriminierung sind Kriterien und Vorschriften gefasst, die dem Anschein nach neutral sind, eine Person oder eine Personengruppe jedoch wegen einer Merkmalsausprägung benachteiligen (vgl. Pates et al. 2010: 32). Als Beispiel für mittelbare Diskriminierung kann der sogenannte *House Bill 2 – Public Facilities Privacy & Security Act (HB2)* verstanden werden. Der HB2 wurde im März 2016 in North Carolina erlassen und gibt an, dass die Nutzung öffentlicher Toiletten im Bundesstaat North Carolina sich nach dem biologischen Geschlecht richtet, welches auf der Geburtsurkunde vermerkt ist (vgl. General Assembly of North Carolina 2016). Zunächst scheint dieses Gesetz nicht diskriminierend zu sein, da eine Aufteilung der Toilettenbenutzung nach dem Geschlecht gesellschaftlich als sittlich angesehen wird. Wird in die Betrachtung jedoch das Merkmal Geschlechtsidentität einbezogen, diskriminiert dieses Gesetz alle Trans*Personen, deren biologisches Geschlecht gemäß ihrer Geburtsurkunde vom gelebten Geschlecht abweicht, da sie durch dieses Gesetz gezwungen werden, eine Toilette zu benutzen, die nicht ihrer gelebten Geschlechtsidentität entspricht (vgl. The Guardian 2016). Eine weitere Form von Diskriminierung stellt Belästigung dar. Belästigung umfasst Anfeindungen, Erniedrigungen, Einschüchterungen, Entwürdigungen und Beleidigungen aufgrund eines Merkmals, mit dem Zweck die Würde der betreffenden Person zu verletzen (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte). Im Gegensatz zur unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung ist der Vergleich mit einer anderen Personengruppe nicht notwendig, um den Tatbestand der Belästigung zu erfüllen. Die Tatsache, dass Betroffene ein Verhalten ihres Gegenübers nicht wünschen oder akzeptieren, ist für das Vorliegen von Belästigung ausreichend. Dabei kann Belästigung verbal und non-verbal auftreten. Beispiele für Belästigung sind Beleidigungen, Verleumdungen, abwertende Äußerungen, Drohungen, Anfeindungen oder auch körperliche Übergriffe (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 42-43). Bei der Analyse verschiedener Umfragen zur Diskriminierung von Trans*Personen fällt auf, dass Belästigung die häufigste Form von Diskriminierung ist, der Trans*Personen ausgesetzt sind. Eine besondere Form der Belästigung stellt die sexuelle Belästigung dar. Eine Verletzung der Würde aufgrund eines Merkmals ist hierbei sexuell motiviert. Als sexuelle Belästigung

„zählen unter anderem unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z.B. der ‚Klaps auf den Po‘ oder gezieltes Betatschen), aber auch Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen“ (Rühl/Hoffmann 2008: 44).

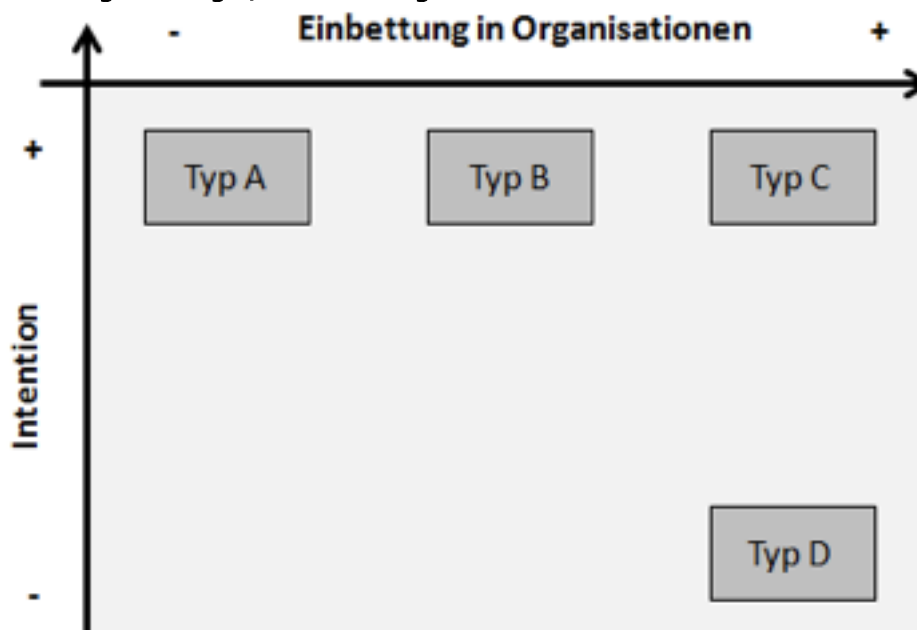
3.1.3 Individuelle und institutionelle Diskriminierung

Eine besondere Art von Diskriminierung ist die institutionelle Diskriminierung. Institutionelle Diskriminierung bedeutet eine

„andauernde und systematische Benachteiligung von Angehörigen sozialer Gruppen, die [...] in [alltäglichen, routinierten] und nicht in Frage gestellten Praktiken insbesondere in organisatorischen Kontexten begründet ist“ (Hasse/Schmidt 2012: 886).

Dabei sind laut Joe R. Feagin und Clairece Booher Feagin (1986) einerseits konkrete Organisationen als Institution zu verstehen, wie zum Beispiel ein Unternehmen, andererseits jedoch ebenso größere Einheiten von Organisationen, wie „die Wirtschaft“ (vgl. Gomolla/Radtke 2009: 43). Institutionelle Diskriminierung muss von individueller Diskriminierung unterschieden werden. Feagin und Booher Feagin haben zur Veranschaulichung eine Matrix entwickelt, welche in leicht angepasster Form in Abbildung vier dargestellt ist.

Abbildung 3: Feagin/Booher Feagin Matrix



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gomolla/Radtke 2009, S.49

In der Matrix wird Diskriminierung nach dem Grad der Intentionalität und dem Grad der Einbettung in eine Organisation analysiert, um individuelle Diskriminierung von institutioneller Diskriminierung und direkte von indirekter institutioneller Diskriminierung abzugrenzen. Demnach beschreibt der Typ A Diskriminierung als Einzelhandlung eines Individuums, da ein hoher Grad der Intentionalität und eine geringe Einbettung in eine Organisation vorliegen. Ein Beispiel für eine Diskriminierungshandlung gemäß Typ A kann die Belästigung durch ein einzelnes Individuum sein. Diese Handlung wird bei einer Typ B Diskriminierung auf eine kleinere informelle Gruppe ausgeweitet, welche mit hoher Intention eine Diskriminierungshandlung ausführt. Als Beispiel können körperliche oder verbale Angriffe einer kleinen Gruppe auf ein Individuum aufgrund von Vorurteilen angesehen werden. Typ C beschreibt, durch die starke Einbettung in eine Organisation und ein hohes Maß an Intentionalität, die direkte institutionelle Diskriminierung. Hierunter sind Handlungen zu verstehen, welche Personen oder Personengruppen aufgrund einer Merkmalsausprägung diskriminieren. Diese Diskriminierungspraktiken sind dabei durch Regelungen der Organisation vorgeschrieben oder werden durch informelle organisatorische Praktiken („ungeschriebene Regeln“) gestützt. Wie bereits in Kapitel 3.1.2 *Formen von Diskriminierung* beschrieben, ist die Segregation in den USA als direkte institutionelle Diskriminierung anzusehen. Die vierte Kategorie von Diskriminierungshandlungen bildet die Typ D Diskriminierung, welche indirekte institutionelle Diskriminierung beschreibt. Im Unterschied

zur direkten institutionellen Diskriminierung liegt ein geringer Grad von Intentionalität vor (vgl. Gomolloa/Radtke 2009: 49-50). Die indirekte institutionelle Diskriminierung beschreibt

„Praktiken, die negative und differenzierende Wirkungen für [Individuen] haben, obwohl die organisatorisch vorgeschriebenen Normen oder Verfahren ohne unmittelbare Vorurteile oder Schadensabsichten eingerichtet und ausgeführt w[e]rden“ (Gomolla/Radtke 2009: 50).

Institutionelle Diskriminierung ist vor allem problematisch, da diskriminierendes Verhalten von Organisationen gestützt und fortgeführt wird. Gerade die indirekte institutionelle Diskriminierung ist für moderne Gesellschaften als kritisch anzusehen, da „die beteiligten Individuen das Vorhandensein von [Diskriminierung] in ihren Handlungen abstreiten und sich selbst von Verantwortlichkeit für deren Folgen lossprechen“ (Gomolla/Radtke 2009: 43).

Die Ursachen für das Fortbestehen von Diskriminierung liegen, laut Mechtild Gomolla und Frank-Olaf Radtke, ebenfalls in der institutionellen Diskriminierung. Gomolla und Radtke nehmen an, dass unausgesprochene Annahmen zu Individuen mit einer Merkmalsausprägung durch die unhinterfragten Prinzipien und Praktiken innerhalb von Organisationen gefestigt werden (vgl. Gomolla/Radtke 2009: 43).

3.1.4 Mehrfachdiskriminierung

Bisher wurde ausschließlich Diskriminierung betrachtet, die sich auf Diskriminierung aufgrund einer Merkmalsausprägung bezieht. Sie wird vertikale Diskriminierung genannt. Neben der vertikalen Diskriminierung ist jedoch auch der Ansatz der horizontalen, mehrdimensionalen Diskriminierung essentiell für die soziologische Betrachtung von Diskriminierung, da die merkmalsübergreifende Benachteiligung häufig im Alltag anzutreffen ist (vgl. Weiß 2010: 10). Mehrfachdiskriminierung resultiert aus der Tatsache, dass Menschen erfahrungsgemäß nie eindimensional mit ihrer Identität auftreten und deshalb durch ihre multiplen Aspekte der Identität häufig mehr als einer Merkmalsgruppe angehören. Daraus können Benachteiligungen aufgrund von Merkmalskombinationen, zum Beispiel aufgrund des Geschlechts und des Alters oder des Geschlechts und der Herkunft, entstehen (vgl. Philipp et al. 2014: 10). Eine Unterform der Mehrfachdiskriminierung ist die intersektionale Diskriminierung, bei der durch die Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen ein neuer Diskriminierungsgrund entsteht. Intersektionale Diskriminierung entsteht dann, wenn Merkmale auf untrennbare Art und Weise zusammen wirken, sodass eine getrennte Betrachtung unmöglich wird (vgl. Pates et al. 2010: 45). Der Begriff der Intersektionalität wurde von Kimberlé Crenshaw in den 1980er und 1990er Jahren geprägt. Crenshaw untersuchte den Zusammenhang von ethnischer Herkunft und Geschlecht bei schwarzen Frauen in den USA, da eine getrennte Betrachtung der beiden Diskriminierungsmerkmale der spezifischen Realität nicht gerecht werden konnte (vgl. Philipp et al. 2014: 10).

Auch für die vorliegende Arbeit ist Mehrfachdiskriminierung von großer Bedeutung, da bei der Sichtung verschiedener Studien zur Diskriminierung von Trans*Personen auffällig ist, dass auch Trans*Personen häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Vor allem die Merkmalskombination Trans*Identität und die Zugehörigkeit zur Gruppe der People of Color führt zu einer deutlich höheren Diskriminierung als die eindimensionale Diskriminierung aufgrund von Trans*Identität. Ebenso kann festgestellt werden, dass Trans*Frauen häufiger Erfahrungen mit Diskriminierung machen als Trans*Männer (vgl. James et al. 2015; LesMigraS 2012).

3.2 Abweichung von der sexuellen Norm als Diskriminierungsgrund

Diskriminierung beruht häufig auf unterschiedlichen Wertesystemen. Daher ist das Verständnis über die Entstehung und Bedeutung von Normen und Werten in der Gesellschaft essentiell für die vorliegende Arbeit. Normen und Werte bilden die Grundlage für soziales Zusammenleben und die gesellschaftliche Ordnung. Normen bilden dabei die Manifestation über zulässiges und wünschenswertes Verhalten ab und Werte spiegeln die gesellschaftlichen Vorstellungen zu Anstrebenswertem und Achtenswertem wider.

„Wenn in einer sozialen Gruppe [...] keine Einigung darüber erzielt werden kann, was erreicht werden soll und welche Verhaltensweisen akzeptabel sind, dann sind Kooperation kaum möglich und sind Konflikte wahrscheinlich“ (Scheer 2016: 217).

Diese Annahme wird von vielen Sozialtheorien unterstützt. Es wird zugrundegelegt, dass Erziehung und soziale Kontrolle auf Basis von Normen und Werten notwendig sind, um ein soziales Zusammenleben zu ermöglichen, welches nicht von dem Prinzip des Stärkeren reguliert wird (vgl. Scheer 2016: 219). Jedoch können Normen nicht als universell geltende Handlungsempfehlungen angesehen werden, da sie häufig nicht sehr konkret und daher interpretationsbedürftig sind. Daraus ergibt sich, dass Individuen stets die jeweiligen Erwartungen, die an sie gestellt werden situationsgerecht interpretieren und gegebenenfalls widersprüchliche Erwartungen angemessen ausbalancieren müssen (vgl. Scheer 2016: 218). Die Entstehung von Normen und Werten nach Emile Durkheim erfolgt aus „[einem] rasche[n] soziale[n] Wandel, gesellschaftlicher Arbeitsteilung und soziale[r] Ungleichheiten sowie darin begründete[n] Konflikte[n]“ (Scheer 2016: 219). Da die von Durkheim genannten Aspekte zur Normen- und Wertausbildung innerhalb einer Gesellschaft transitorisch sind, unterliegt auch das gesellschaftliche Normen- und Wertesystem einer steten Veränderung. Daher sind Normen und Werte selten universell gültig und überdauern nicht permanent (vgl. Scheer 2016: 222).

3.2.1 Die sexuelle Norm

Vor allem die sexuelle Norm ist eine Norm, welche sich gesellschaftlich über mehrere Jahrhunderte ausgebildet und verändert hat. Sie ist bei der Betrachtung der Diskriminierung von Trans*Personen von besonderer Bedeutung. Vom europäischen Mittelalter bis ins 20. Jahrhundert herrschte innerhalb der Gesellschaft eine hohe Ablehnung und Tabuisierung von Sexualität und sexuellen Handlungen. Geprägt wurde diese ablehnende Haltung größtenteils von Vertretern von Religion und Kirche. Erst in den 1960er Jahren begann durch eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität die Enttabuisierung. Vor allem mit der Student_innenbewegung der 1960er Jahre kam eine Liberalisierungsbewegung auf, welche gemeinhin als „sexuelle Revolution“ bezeichnet wird (vgl. Klepacki/Zirfas 2014: 131). Die sexuelle Revolution diente vor allem dazu Ehe und Liebe von der Sexualität zu lösen, wo durch Sexualität neu definiert werden konnte. Auf diese Freiheitsbewegung baute die Emanzipationsbewegung auf, die zum Ziel hatte die Selbstbestimmung der Frau politisch weiter zu stärken. Die typische Geschlechteraufteilung von Familie und Beruf wurde in Frage gestellt und weltweit wurden herrschende Geschlechts-, Identitäts- und Sexualkonzepte hinterfragt (vgl. Richthammer 2017: 46; König 2013: 706). Daraus entstand ein neuer Diskurs, der vor allem von Frauen und Schwulen getragen wurde, und Sexualität in den Mittelpunkt der Identitätskonstruktion stellte. So wurde durch die Errungenschaften dieser Bewegungen Sexualität schließlich losgelöst vom Geschlecht betrachtet. Die Trennung und Neuzusammensetzung von Sexualität wird von Volkmar Sigusch als „neosexuelle Revolution“ beschrieben. Diese Revolution schildert vor allem die finale Enttabuisierung sämtlicher Aspekte von Sexualität. Vor allem durch das Internet und die Möglichkeiten des weltweiten Austausch sowie der anonymen Informationsbeschaffung wird eine Enttabuisierung beeinflusst. Das 21. Jahrhundert kann daher als ein „Zeitalter der schwindenden allgemeingültigen sexuellen Normen“ (Klepacki/Zirfas 2014: 132) angesehen werden. Die konservative Einstellung zu dem Thema Sexualität ist jedoch weiterhin im Normen- und

Wertesystem vieler Gesellschaftsmitglieder verwachsen und stellt Trans*Personen auch im scheinbar liberalen 21. Jahrhundert vor Herausforderungen.

3.2.2 Die Besonderheiten der Zwei-Geschlechter-Norm

Neben der sexuellen Norm ist auch die Zwei-Geschlechter-Norm, also die Annahme von zwei Geschlechtern, männlich und weiblich, innerhalb der Gesellschaft eine stark verankerte Norm. Um die Zwei-Geschlechter-Norm begreifen zu können, muss zuerst verstanden werden, wie die Kategorie „Geschlecht“ gebildet und aufrechterhalten wird.

Wie bereits in der Einleitung dieses Kapitels beschrieben, wird die Interaktion von Individuen durch Normen und Werten maßgeblich beeinflusst. Dies geschieht in der Regel durch vorreflektierte Handlungs- und Interaktionspraktiken, die auf das Normen- und Wertesystem der Gesellschaft zurückgreifen und sich in ähnlichen Situationen in der Vergangenheit bewährt haben. Gesellschaftsmitglieder müssen also Situation nicht ständig grundlegend neu analysieren und bewerten, um sich „gesellschaftlich korrekt“ zu verhalten, sondern lernen aus ihrer Erfahrung. Dieser Rückgriff auf ein routiniertes Verhaltensrepertoire geschieht in der Regel unbewusst, ist jedoch notwendig, da eine ständige umfassende Analyse und Interpretation von Alltagssituationen die Individuen überfordern und so handlungsunfähig machen würde (vgl. Treibel 2006: 106). Der Soziologe Harold Garfinkel konnte in den 1960er Jahren aufdecken, „wie stark die Alltags-Kommunikation aus Ritualen und unhinterfragten Sequenzen, aus unausgesprochenen, aber immer mittransportierten Regel [...] besteht“ (Treibel 2006: 107). Eines der Handlungsmuster, welches gemäß Garfinkel, in jeder sozialen Interaktion Anwendung finde, sei die Zuordnung zu einem der zwei Geschlechter: „Mann“ oder „Frau“ (vgl. Treibel 2006: 108). Garfinkel stellte die Theorie auf, dass das Geschlecht nicht an die biologischen Geschlechtsunterschiede gebunden sei, sondern viel stärker über männliche oder weibliche Verhaltensweisen geprägt würde (vgl. Treibel 2006: 109).

Suzanne Kessler und Wendy McKenna entwickelten die Theorie zur Herstellung von Geschlecht weiter, indem sie das biologische Geschlecht *sex* und das soziale Geschlecht *gender* voneinander trennten und annahmen, dass sich *sex* und *gender* nicht zwangsläufig entsprechen müssten. Kessler und McKenna unterschieden bei der Herstellung von Geschlecht zwischen der Geschlechtszuschreibung (*gender attribution*) und Geschlechtszuweisung (*gender assignment*). Bei der Geschlechtszuschreibung handle es sich um die Identifikation des (biologischen) Geschlechts nach der Geburt. Diese Form der Geschlechtszuschreibung finde nur einmal im Leben statt. Die Geschlechtszuweisung hingegen sei die kontinuierliche und interaktive Herstellung des Geschlechts, an der jedes Individuum selbst beteiligt sei (vgl. Riegraf 2010: 67). Geschlechtszuweisung erfolge unter anderem über die Geschlechterrollen und deren Ausdrucksformen, wie zum Beispiel geschlechtstypische Gestik, Mimik, Kleidung, Berufswahl etc. Aber auch Geschlechtsmerkmale wie Körperhaltung, Stimme und Ausstrahlung würden Informationen über das vermeintliche Geschlecht liefern. „Geschlechter [würden also] in sozialen Situationen [ständig] produziert und reproduziert [...], weil Gesellschaftsmitglieder sich so verhalten [würden], dass ihr Geschlecht eindeutig ausgedrückt und erkannt [werde]“ (Riegraf 2010: 67). Demnach seien Geschlechtlichkeit und Geschlecht alltägliche Darstellungsarbeit. Die Darstellung von Geschlecht beschränke sich laut Kessler und McKenna jedoch auf die Darstellung von Männlichkeit und Weiblichkeit. Durch Trans*Identität werde die Zwei-Geschlechtlichkeit einerseits erschüttert, da ein Statuswechsel zwischen den Geschlechtern vorgenommen würde. Gleichzeitig würde die Zweigeschlechtlichkeit bestätigt, da Trans*Personen häufig die Zugehörigkeit zu nur einem der beiden Geschlechter hervor hoben (vgl. Riegraf 2010: 68). Durch die weiterführenden Arbeiten von Carol Hagemann-White wird deutlich, dass die Geschlechtskonstruktion aufgrund der Geschlechterdichotomie so tief in der Gesellschaft verankert ist, dass sie unabdingbar für die Identitätsbildung scheint. Dadurch wird es für

Hagemann-White unwahrscheinlich, dass diese Dichotomie von der Gesellschaft durchbrochen werden könne und eine multiple Geschlechtlichkeit zur Anwendung komme (vgl. Treibel 2006: 116). Regine Gildemeister erklärt diese starke Verankerung damit, dass von den Individuen für Natur gehalten würde, was in Wirklichkeit Gesellschaft sei (vgl. Treibel 2006: 118).

3.2.3 Ablehnung von Homosexualität und Trans* in der Gesellschaft

Aus der sexuellen Norm und der Zwei-Geschlechter-Norm hat sich eine Norm herausgebildet, welche für die Betrachtung von Diskriminierung aufgrund Abweichungen von der sexuellen Norm essentiell ist: die Heteronormativität. Bei dem Zugrundlegen von Heteronormativität wird Heterosexualität als geltende Norm angesehen und dadurch andere Sexualitäten unsichtbar oder als krankhaft stigmatisiert. Heterosexualität als Norm organisiert

„nicht allein Subjektivitäten, Beziehungsweisen und Begehrensformen [...], vielmehr strukturiert [sie] auch gesellschaftliche Institutionen, wie Recht, Ehe, Familie und Verwandtschaft[, Beruf] oder wohlfahrtsstaatliche Systeme“ (Hark 2010: 110).

Dies wird zum Beispiel daran deutlich, dass gleichgeschlechtliche Paare in Deutschland auch im Jahr 2017 keine Ehe schließen können und auch die gleichgeschlechtliche Eheschließung in den USA bis 2016 nicht möglich war (vgl. Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V.).

Übersteigerungen von Heteronormativität kann in der Ablehnung von Homosexualität und Trans* münden. Häufig werden für diese Ablehnung die Begriffe Homo- und Trans*Phobie gebraucht. Diese Begriffe sind jedoch irreführend, da einer Phobie in der Regel eine individuelle Angst vorausgeht und die negative Einstellung gegenüber Homosexuellen und Trans*Personen eher als eine gesellschaftlich erlernte Ablehnung zu verstehen ist (vgl. Mengel 2010: 14). Wie bereits in Kapitel 2.2.3 *Das gesellschaftliche Image von Trans*Personen* beschrieben, wurde in einer Studie der ADS zur Diskriminierung im Alltag die Schützenswürdigkeit verschiedener Gruppen abgefragt. Dabei gaben 66% der Befragten an, dass Trans*Personen nicht zu einer schützenswerten Gruppe gehören. Ebenfalls 66% der Befragten empfanden auch Homosexuelle nicht als schützenswerte Gruppe (vgl. ADS 2008: 50). Und während 55% der Befragten angaben, kein Verständnis für Trans*Personen zu haben, ging die Ablehnung von Homosexualität noch tiefer: 61% der Studienteilnehmer_innen mochten möglichst wenig mit dem Thema Homosexualität in Berührung kommen und 46 % fühlten sich durch öffentliche Handlungen von Homosexuellen (zum Beispiel Küssen) provoziert (vgl. ADS 2008: 65; 85). Bereits im Jahr 1983 haben Harold Leitenberg und Lesley Slavin eine Studie durchgeführt, die die Einstellung von US-amerikanischen Studenten_innen zu Homosexuellen und Trans*Personen vergleicht. Leitenberg und Slavin konnten ermitteln, dass circa 30% der Befragten Homosexualität als „falsch“ ansahen, jedoch nur 22 % dieser Aussage in Bezug auf Trans*Identität zustimmten. Zurückzuführen könnte diese höhere Akzeptanz von Trans*Personen darauf sein, dass die Befragten Trans*Identität eher als biologisch bedingt sahen als Homosexualität (vgl. Leitenberg/Slavin 1983: 341-342).

Zahlen zu so genannten „Hate Crimes“, also Hassverbrechen⁹, vermitteln ebenfalls eine stärkere Ablehnung von Homosexuellen als von Trans*Personen. So wurden im Jahr 2013 in den USA 0,5% der erfassten Hassverbrechen aufgrund der geschlechtlichen Identität begangen, wohingegen 20,8% der Hassverbrechen aufgrund der sexuellen Orientierung erfasst wurden. Eine wachsende Ablehnung gegenüber Trans*Personen kann anhand der

⁹ „Hate crimes“ beschreiben Verbrechen, die durch Intoleranz gegen bestimmte Gruppen in der Gesellschaft motiviert sind.

Ergebnisse zu Hassverbrechen im Jahr 2015 vermutet werden. Die erfassten Hassverbrechen, welche von der geschlechtlichen Identität motiviert waren, stiegen auf 1,7% an. So hat sich diese Zahl innerhalb von zwei Jahren mehr als verdreifacht. Hassverbrechen aufgrund der sexuellen Orientierung nahmen dagegen leicht ab: 2015 waren 19,7% der Hassverbrechen durch die sexuelle Orientierung motiviert (vgl. Federal Bureau of Investigation 2014/2016). Dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass die Anzahl von Trans*Personen in den USA geringer ist, als die Anzahl Homosexueller, wodurch eine höhere Zahl von Verbrechen beeinflusst wird. Ein anderes Bild vermittelt die US-weite Studie zur Einstellung von Heterosexuellen gegenüber Trans*Personen, die im Jahr 2012 von Aron Norton und Gregory Herek durchgeführt wurde. Bei dieser Studie kam ein sogenanntes Gefühlsbarometer zur Anwendung. Die Teilnehmer_innen sollten ihre Einstellung gegenüber Trans*Personen und Homosexuellen anhand einer Skala ausdrücken. Die Skala reichte von Null bis Hundert. Null bemaß „Kälte“, also Ablehnung, und Hundert symbolisierte „Wärme“, also Sympathie. Die Studie zeigte, entgegen der Ergebnisse von Leitenberg und Slavin, dass die Einstellung gegenüber Trans*Personen sich im Durchschnitt im Bereich 32 befand, was eher als „kalt“ anzusehen ist, wohin gegen die Einstellung gegenüber Homosexuellen sich einer neutralen Einstellung (Wert von 50) stärker annäherte. Der durchschnittliche Wert für das Empfinden gegenüber Homosexuellen lag bei 40,5 (vgl. Norton/Herek 2012: 746).

Im Vergleich der Ablehnung von Homosexuellen und Trans*Personen müssen also verschiedene Aspekte reflektiert werden. So ist zum einen die Anzahl von Trans*Personen sowohl in Deutschland als auch in den USA geringer als die Anzahl homosexueller Personen. Darüber hinaus steht das Thema Homosexualität schon länger im öffentlichen Diskurs als die Thematisierung von Trans*Identität und konnte dadurch an Akzeptanz innerhalb der Gesellschaft gewinnen. Demnach ist auch das Wissen über und von Homosexuellen weiter verbreitet als von und über Trans*. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte und der Vorlage der hier dargelegten Studienergebnisse ist eine umfassende Beurteilung zur Ablehnung von Homosexuellen und Trans*Personen in der Gesellschaft nicht möglich.

3.2.4 Diskriminierung aufgrund von Trans*Identität

Zur Diskriminierung von Trans* wurden in den vergangenen 15 Jahren verschiedene Studien durchgeführt. Die Studien, welche im Folgenden für Daten aus den USA betrachtet werden, sind: die Studie *Trans Realities*, die von Shannon Minter und Christopher Daley im Jahr 2003 veröffentlicht wurde und 155 Trans*Personen in San Francisco (Kalifornien) zur Diskriminierung in verschiedenen Bereichen des Lebens befragte. Außerdem die Studie *Discrimination and Health in Massachusetts*, die von Reisner et al. durchgeführt wurde, in der 452 Trans*Personen in Massachusetts im Jahr 2013 zu Diskriminierungserfahrungen befragt wurden und die *National Transgender Surveys* aus den Jahren 2011 (Grant et al.) und 2015 (James et al.), die im Auftrag des National Center for Transgender Equality durchgeführt wurden. Im Jahr 2011 nahmen 6.456 Trans*Personen an der Studie teil, im Jahr 2015 waren es 27.715 Trans*Personen. Studien zur Diskriminierung von Trans*Personen in Deutschland sind die *LGBT-Erhebung in der Europäischen Union (EU)* aus dem Jahr 2013, die von der European Union Agency For Fundamental Rights (FRA) durchgeführt wurde und an der 93.079 Personen, die sich dem LGBT Spektrum zuordnen, teilgenommen haben. Weiterhin die Studie *„...nicht so greifbar und doch real...“*, des LesMigraS: Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V., zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland aus dem Jahr 2012, an der 5.690 lesbische, bisexuelle Frauen und Trans*Personen teilnahmen und die *Studie zu Lebenssituation von Transsexuellen in NRW*, die im Jahr 2012 von Wiebke Fuchs et al. durchgeführt wurde und 98 Transsexuelle aus Nordrhein-Westfalen zu ihrer Lebenssituation befragte.

Die Diskriminierungsfelder, welche in nahezu jeder der betrachteten Studien aufgezeigt wurden, sind die Bereiche Gesundheitswesen, Bildungseinrichtungen, öffentlicher Raum,

Behörden und der Arbeitsplatz. Aus diesem Grund sollen diese Bereiche im Folgenden analysiert werden.

Allgemeine Diskriminierungserfahrungen

Die zugrundeliegenden Studien zeigen übereinstimmend, dass Trans*Personen einem hohen Maß an Diskriminierung ausgesetzt waren. Fuchs et al. gaben in der Studie zur Lebenssituation von Trans*Personen in NRW an, dass 73% der Trans*Männer und 85% der Trans*Frauen in den vergangenen fünf Jahren Diskriminierungserfahrungen machten (vgl. Fuchs et al. 2012: 55). LesMigraS spezifizierten die Diskriminierungserfahrungen von Trans*Frauen genauer: Laut dieser Studie hätten 70 % der Befragten Beleidigungen und unverschämte Fragen erlebt. Dabei antworteten 44% der Trans*Frauen dies mehrmals oder regelmäßig (14%) erlebt zu haben. Etwa ein Drittel (31%) der Trans*Frauen berichtete von sexuellen Angriffen und 26% der Studienteilnehmerinnen erlebten körperliche Angriffe aufgrund ihrer Trans*Identität (vgl. LesMigraS 2012: 95). In den USA gab fast die Hälfte der Studienteilnehmer_innen (48%) des National Transgender Surveys im Jahr 2015 an, Erfahrungen mit Diskriminierung zu haben und nahezu ebenso hoch war die Zahl der erlebten sexuellen Belästigungen (47%).

Diskriminierung im Gesundheitswesen

In der EU haben 19% der Trans*Personen, die an der Studie zur Situation von Trans*Personen in der EU teilnahmen, im vergangenen Jahr Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen gemacht (vgl. FRA 2013: 22). Die Daten zu Trans*Frauen in Deutschland waren sogar noch höher. So gaben 45% der Befragten der LesMigras Studie an, im Gesundheitswesen diskriminiert worden zu sein (vgl. LesMigras 2012: 98). Auch in San Francisco waren die Diskriminierungserfahrungen ähnlich hoch. Ein Drittel der Trans*Personen erlebte dort Diskriminierendes Verhalten im Gesundheitssektor (vgl. Minter/Daley 2003: 15). Eine steigende Tendenz zur Diskriminierung im Gesundheitswesen kann aus den Studien des NCTE abgelesen werden. Noch im Jahr 2011 gaben 28% der Befragten an, dort Diskriminierung erlebt zu haben, während die Zahl im Jahr 2015 bereits auf 33% angestiegen war (vgl. Grant et al. 2011: 72/ James et al. 2015: 72). Dabei reicht die erlebte Diskriminierung von der Ablehnung der (nicht trans*bezogenen) medizinischen Behandlung (19%) (vgl. Grant et al. 2011: 72) bis hin zu mangelndem Wissen des Fachpersonals (40%) (vgl. James et al. 2015: 93). Die Konsequenzen, die sich aus Diskriminierung im Gesundheitswesen ergeben, sind, dass ein Viertel der Befragten Trans*Personen in Massachusetts angaben, nicht mehr zu notwendigen medizinischen Untersuchungen gegangen zu sein (vgl. Reisner et al. 2013: 20). Diese Angabe machten 2015 ebenfalls 23% der Trans*Personen im National Transgender Survey (vgl. James et al. 2015: 98).

Diskriminierung in Bildungseinrichtungen

Auch dem Bildungssektor wurde ein großes Diskriminierungspotential im Bereich Trans* zugeschrieben. So wurde der Bildungsbereich als dritthäufigster Ort (38% der Befragten machten hier Diskriminierungserfahrungen) der erlebten Diskriminierung bei der Studie des LesMigraS angegeben (vgl. LesMigraS 2012: 98). Diese Annahme war bezogen auf die EU sogar noch höher. In der LGBT Erhebung in der EU gaben 90% der Befragten Trans*Personen an, bis zu einem Alter von 18 Jahren negative Erfahrungen mit Mitschüler_innen gemacht zu haben (vgl. FRA 2013: 20). Die negativen Erfahrungen wurden von den Trans*Männern in NRW zu gleichen Maßen beschrieben mit Ignorieren, dem einschränken von Kontakt oder dem Stellen unangenehmer Fragen zum Körper. Jeweils 38% der Trans*Männer machten diese Erfahrungen. Die befragten Trans*Frauen erlebten vor allem das lächerlich Machen durch ihre Mitschüler_innen oder Kommiliton_innen (50%),

Beleidigungen und Kritik am Äußeren (je 38%) (vgl. Fuchs et al. 2012: 123). Daher ist es nicht verwunderlich, dass 70% der Trans*Personen in der EU ihre Geschlechtsidentität ständig oder häufig verheimlicht haben (vgl. FRA 2013: 20-21).

In den USA erlebten im Jahr 2011 78% der Studienteilnehmer_innen des National Transgender Surveys Diskriminierung in Bildungseinrichtungen. Diese Zahl blieb im Jahr 2015 nahezu unverändert (77%). Es ist jedoch zu beobachten, dass die körperliche Gewalt gegenüber Trans*Personen im amerikanischen Bildungssystem im Vergleich der beiden Jahre 2011 und 2015 abgenommen hat: 2011 lag die Angabe zu körperlicher Gewalt bei 35%, wohingegen die Angabe im Jahr 2015 auf 24% gesunken ist. Die sexuellen Übergriffe auf Trans*Personen in Bildungseinrichtungen sind dagegen nahezu unverändert geblieben. So gaben im Jahr 2011 12% der Trans*Personen an sexuelle Gewalt erlebt zu haben und im Jahr 2015 lag dieser Wert bei 13% (vgl. Grant et al. 2011: 33/ James et al. 2015: 131-134).

Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum

Die Studie des LesMigraS zeigt auf, dass mehr als ein Drittel der befragten Trans*Frauen im öffentlichen Raum Diskriminierungserfahrungen gemacht hat (vgl. LesMigraS 2012: 94). So gaben im Jahr 2012 30% der Trans*Männer und sogar die Hälfte der Trans*Frauen in NRW an auf der Straße regelmäßig Opfer von Diskriminierung geworden zu sein (vgl. Fuchs et al. 2012: 65). In Massachusetts lagen die Angaben bei 52 % der Trans*Frauen und 55% der Trans*Männer, die im öffentlichen Raum Diskriminierung erlebt haben (vgl. Minter/Daley 2003: 17). Diskriminierung meint hier beispielsweise verbale Diskriminierung. Aber auch die Verweigerung des Services wurde vom NCTE im Jahr 2011 bei 44% der Studienteilnehmer_innen erfasst (vgl. Grant et al. 2011: 124). Dabei wurde Diskriminierung in den USA vor allem in öffentlichen Verkehrsmitteln erlebt. 34% der Befragten gaben an, dort Diskriminierung erlebt zu haben (vgl. James et al. 2015: 213).

Diskriminierung durch Behörden

Viele Trans*Personen kommen aufgrund der Vornamens- oder Personenstandsänderung besonders häufig in Kontakt mit Behörden und erleben auch hier häufig Diskriminierung. In Deutschland sind die Anträge zur Änderung des Vornamens oder des Personenstands, die beiden formularmäßigen Anträge, welche am meisten Zeitaufwand bedürfen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016). Diesen Zeitaufwand empfand mehr als die Hälfte (53%) der Trans*Frauen der LesMigraS Befragung als belastend (vgl. LesMigraS 2012: 98). In NRW gaben ein Drittel der Trans*Männer und mehr als ein Drittel (34%) der Trans*Frauen an, dass die Wartezeit auf ein Gerichtsverfahren zu lang sei (vgl. Fuchs et al. 2012: 73). In den USA hatten aufgrund der hohen Komplexität und der hohen Kosten nur 11% der Trans*Personen alle amtlichen Dokumente an ihre Geschlechtsidentität angepasst. Fast die Hälfte der Befragten besaß keinen Ausweis/keine amtliche Urkunde mit dem gewünschten Vornamen und 67% waren nicht im Besitz von gültigen Dokumenten, welche ihr bevorzugtes Geschlecht ausweisen (vgl. James et al. 2015: 82). Neben den Schwierigkeiten mit denen Trans*Personen in den USA und in Deutschland bei der Änderung von Dokumenten konfrontiert sind, gab in den USA im Jahr 2015 ein Viertel der Studienteilnehmer_innen an, diskriminierendes Verhalten von Angestellten von Behörden erlebt zu haben, wenn ihre Dokumente nicht zu gelebten Geschlecht passten (vgl. James et al. 2015: 82). Auch in Deutschland erlebten Trans*Personen diskriminierendes Verhalten von Behördenmitarbeitern. Ein Drittel (33%) der Trans*Männer in NRW wurde trotz einer Vornamensänderung während Gerichtsverfahren mit dem falschen Vornamen angesprochen und 44% der Trans*Männer gaben an trotz diagnostizierter Transsexualität während ihrer Gerichtsverfahren zu Vornamens- und/oder Personenstandsänderung mit dem falschen Pronomen angesprochen worden zu sein (vgl. Fuchs et al. 2012: 76). Doch Diskriminierungserfahrungen beschränkten sich nicht auf Behörden, mit denen Trans*Personen zwecks Dokumentenänderungen in Kontakt kamen. Auch bei der Polizei

oder der Wohnungssuche erlebten Trans*Personen Diskriminierung. Mehr als ein Drittel (32%) der Befragten Trans*Personen in San Francisco gab an, bei der Wohnungssuche diskriminiert worden zu sein. Sie hätten beispielsweise keine Wohnung vermittelt bekommen oder es sollten für sie besondere Bedingungen gelten (vgl. Minter/Daley 2003: 17). Außerdem gaben nur 16% der NCTE Befragung im Jahr 2015 an, ein eigenes Haus zu besitzen. Dies ist im Vergleich zur restlichen US-Bevölkerung unterdurchschnittlich wenig, da ungefähr 63% der US-Bevölkerung ein eigenes Haus besitzen (vgl. James et al. 2015: 176).

Die häufigsten Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Polizei waren die Ansprache mit dem falschen Namen oder Pronomen (vgl. James et al 2015: 185), unangemessene Fragen, willkürliche Kontrollen und sogar sexuelle Belästigung (vgl. Minter/Daley 2003: 19).

4. Trans* im Beruf

Die im vorangegangenen Kapitel analysierten Studien zeigen, dass Trans*Personen in vielen Lebensbereichen Diskriminierung erleben. Die häufigsten Diskriminierungserfahrungen wurden von Trans*Personen, trotz bestehender (Anti-) Diskriminierungsgesetze, am Arbeitsplatz gemacht. Neben der Belästigung durch Kollegen_innen und Vorgesetzte in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis sind Trans*Personen häufig schon bei der Arbeitsplatzsuche von Diskriminierung betroffen. Ein besonders hohes Diskriminierungspotential bietet darüber hinaus die Transition während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Doch es gibt auch immer mehr Arbeitgeber_innen, welche sich explizit für Trans*Personen in ihrem Unternehmen einsetzen und eine inkludierende Unternehmenspolitik, zum Beispiel durch Diversity Management, etablieren.

4.1 (Anti-)Diskriminierungsgesetze in Deutschland und den USA

Sowohl in Deutschland als auch in den USA ist der Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz gesetzlich geregelt. In Deutschland findet seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung. Das AGG dient als Zusammenfassung mehrerer bereits vor dem 14. August 2006 geltender Gesetze, die in Deutschland vor Diskriminierung schützen sollen (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 30-31). Es wurde 2006 zur Umsetzung von EU-Richtlinien zum Diskriminierungsverbot erlassen. Es richtet sich an Arbeitgeber_innen und soll unselbstständige Arbeitnehmer_innen vor Diskriminierung schützen. Die geschützten Personengruppen werden in § 6 AGG ausführlich erläutert und können unter der Bezeichnung unselbstständige Arbeitnehmer_innen zusammengefasst werden (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 13; 20). Der Diskriminierungsschutz bezieht sich gemäß § 1 AGG auf Benachteiligung unter anderem aufgrund der ethnischen Herkunft, Rasse, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexuellen Identität und des Alters. Im AGG sind die bereits beschriebenen Formen von Diskriminierung (indirekte und direkte Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung) als diskriminierende Handlungen aufgeführt, vor denen die Arbeitnehmer_innen geschützt werden sollen. Die Bereiche, in denen vor Diskriminierung geschützt werden soll, sind in § 2 AGG geregelt. Der Diskriminierungsschutz findet unter anderem Anwendung bei der Einstellung von Mitarbeiter_innen, den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, dem Entgelt, der Berufsbildung und dem Sozialschutz. Es betrifft also alle Personalprozesse in einem Unternehmen (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 35). Fühlt sich ein_e Arbeitnehmer_in von seinem/r_ihrem/r Arbeitgeber_in gemäß § 13 AGG benachteiligt, so hat er_sie das Recht eine Beschwerde bei den zuständigen Stellen, des Unternehmens, des Betriebs oder der Dienststelle einzureichen (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 74). Darüber hinaus kann der_die Arbeitnehmer_in gemäß § 14 AGG seine_ihre Tätigkeit einstellen, wenn ein_e Arbeitgeber_in Belästigung oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht oder unzureichend unterbindet (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 78). Sofern eine eingereichte Beschwerde wegen Benachteiligung geprüft und als gerechtfertigt angesehen wird, hat der_die Arbeitnehmer_in gemäß § 15

AGG das Recht, Schadensersatz durch den_ die Arbeitgeber_in einzufordern. Wenn der entstandene Schaden kein Vermögensschaden ist, so kann der_ die Arbeitnehmer_in eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Diese Entschädigung wird umgangssprachlich Schmerzensgeld genannt (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 79-80). Mit diesen Vorgaben stellt der Gesetzgeber den_ die Arbeitgeber_innen vor viele Herausforderungen, da der_ die Arbeitgeber_in in der Pflicht steht, Benachteiligungen aus Gründen der in § 1 AGG genannten Merkmale zu unterlassen, zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG bezieht sich dabei nicht ausschließlich auf den Arbeitsplatz, sondern auf das gesamte Arbeitsverhältnis (vgl. Rühl/Hoffmann 2008: 107). Das AGG ist für die Betrachtung von Trans*Personen von hoher Bedeutung, da sowohl das Geschlecht, als auch die sexuelle Identität im AGG als schützenswerte Merkmale aufgeführt sind. Die Frage, welche Merkmalsausprägung Trans*Personen insbesondere schützt, wird im Kapitel 4.2.3 *Diversity Management in Unternehmen* näher analysiert.

In den USA hat das Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz eine weitaus längere Tradition als in Deutschland. Wie bereits in *Kapitel 3.1.2 Formen von Diskriminierung* angesprochen, herrschte im 20. Jahrhundert die Segregation von schwarzen und weißen Menschen. Diese Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft wurde 1964 durch den Civil Rights Act verboten. Der CRA und alle den CRA betreffenden Entscheidungen der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) untersagen Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung), nationaler Herkunft, Alter, Behinderung und Erbinformationen. Für die vorliegende Arbeit ist vor allem Titel VII des CRA essentiell, da dieser essentiell für den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz ist (vgl. U.S. Equal Employment Opportunity Commission a). Die Diskriminierungsmerkmale des AGG und des CRA sind ähnlich, unterscheiden sich jedoch bei der expliziten Erwähnung verschiedener Dimensionen. Ein Unterschied besteht in der Ausweitung der Dimension Geschlecht durch den CRA. Nach einer Klage im Jahr 2012 entschied die EEOC, dass die Geschlechtsidentität durch die Definition von Geschlecht (im CRA *sex*) als schützenswerte Dimension im CRA enthalten ist (vgl. EEOC 2012/ Macy vs Holder). Ebenso wurde im Jahr 2015 die sexuelle Orientierung zum Bestandteil der Dimension Geschlecht erklärt, da sexuelle Orientierung sich über die Anziehung von bestimmten Geschlechtern definiert (vgl. EEOC 2015/ David Baldwin v. Dep't of Transportation). Das AGG hingegen schützt explizit vor der Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität.

Der Anwenderbereich für das AGG und den CRA ist in beiden Gesetztestexten eindeutig festgelegt. Gemäß CRA sind Arbeitgeber_innen Personen, die in Industrie und Handel tätig sind und an jedem Arbeitstag des aktuellen Kalenderjahres über zwanzig oder mehr Wochen fünfzehn oder mehr Mitarbeiter_innen beschäftigt haben. Ausgenommen davon sind staatliche Einrichtungen und Betriebe. Als Angestellte_r gilt gemäß CRA jede Person, die von einem_r Arbeitgeber_in angestellt ist solange sie kein öffentliches Amt ausführt (vgl. U.S. Equal Employment Opportunity Commission a). Für Bundesbehörden und Bundesbedienstete gelten hauptsächlich die Gesetze des Titel V des CRA. Bundesbehörden und -bedienstete sollen in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht näher betrachtet werden. Das AGG und der CRA haben darüber hinaus gemein, dass genaue Bereiche des Diskriminierungsverbotes am Arbeitsplatz beschrieben sind. Der CRA gibt an, dass es verboten ist, eine Person nur aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals nicht einzustellen, zu entlassen, nicht zu befördern oder auf eine ähnliche Weise in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen zu diskriminieren. Des Weiteren ist auch jedwede Trennung der Arbeitnehmer_innen nach den zuvor genannten Diskriminierungsmerkmalen rechtswidrig. Die Bereiche des Diskriminierungsschutzes sind demnach nahezu identisch zu denen des AGG (vgl. U.S. Equal Employment Opportunity Commission a). Anders als im AGG werden im CRA jedoch keine expliziten Formen von Diskriminierung genannt. Damit ist der CRA weitläufiger interpretierbar und bietet in Zusammenspiel mit dem Rechtssystem in den USA eine höhere Anfälligkeit für Klagen. Die Möglichkeiten von Arbeitnehmer_innen auf Benachteiligung durch Arbeitgeber_innen zu reagieren sind ähnlich wie in Deutschland. Arbeitnehmer_innen haben

die Möglichkeit bei der U.S. Equal Employment Opportunity Commission Anzeige wegen Diskriminierung zu erstatten. Nachdem diese Anzeige geprüft und für gerechtfertigt angesehen wurde, können Arbeitnehmer_innen eine Klage einreichen (vgl. U.S. Equal Employment Opportunity Commission b).

4.2 Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen

Obwohl das AGG und der CRA Trans*Personen vor Diskriminierung und Benachteiligung schützen sollen, erleben Trans*Personen bei der Arbeitssuche und in bestehenden Arbeitsverhältnissen häufig Ablehnung. Der Arbeitsplatz ist ein Ort, der häufig von Zweigeschlechtlichkeit und starren Rollenbildern geprägt ist. Auf eine besondere Probe werden diese Rollenbilder durch Trans*Personen gestellt. Vor allem dann, wenn die Transition sich auf den Arbeitsplatz ausweitet.

4.2.1 Benachteiligung im Zugang zum Arbeitsmarkt

Schon der Zugang zum Arbeitsmarkt stellt viele Trans*Personen vor Schwierigkeiten, da eine ausgeprägte Zwei-Geschlechter-Norm bereits im Einstellungsverfahren wirken kann und eine mögliche Diskrepanzen zwischen dem Geburtsgeschlecht und dem gelebten Geschlecht, sowie vorurteilsbehaftete Arbeitgeber_innen Trans*Personen eine benachteiligungsfreie Einstellung erschweren können (vgl. Franzen/Sauer 2010: 34). Die meisten Studien, die von Jannik Franzen und Arn Sauer in der Expertise *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben* betrachtet werden, zeigen klar, dass Trans*Personen häufig Schwierigkeiten haben einen Arbeitsplatz zu finden.

Es geschieht immer wieder, dass Trans*Personen bei Bewerbungen direkt herausgefiltert werden, da Dokumente, welche nicht geschlechts- oder vornamenseinheitlich sind, ihren Trans*Status preisgeben. Erklären Trans*Personen diese Diskrepanz nicht, werden die Dokumente teilweise als fragwürdig oder unvollständig angesehen und der_die Kandidat_in wird möglicherweise im weiteren Bewerbungsprozess, trotz bestehender Eignung, nicht berücksichtigt (vgl. Fuchs et al. 2014: 30).

Im National Transgender Survey aus dem Jahr 2011 gaben 44% der Studienteilnehmer_innen an, nicht in dem Job angestellt worden zu sein für den sie sich beworben hatten. 81% der Trans*Personen gingen davon aus, ihren Job aufgrund von Vorurteilen verloren zu haben und 71 % der arbeitssuchenden Trans*Personen teilen diese Auffassung (vgl. Grant et al. 2011: 54). Im Jahr 2015 stieg die Zahl der Trans*Personen, die eine Stelle auf die sie sich beworben haben, nicht erhalten haben auf 61% an. Davon lassen sich nach eigenen Angaben der Trans*Personen jedoch nur 39% auf Diskriminierung aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität zurückführen (vgl. James et al. 2015: 150-151).

Innerhalb der EU erfuhren 30 % der Trans*Personen bei der Arbeitssuche Diskriminierung (vgl. FRA 2013: 17) und circa ein Viertel der Trans*Männer (26%) sowie der Trans*Frauen (23%) in NRW waren im Jahr 2012 arbeitslos (vgl. Fuchs et al. 2012: 124).

Der Dokumentenänderung kommt demnach besonders für die Arbeitssuche eine wichtige Rolle zu. Deutsche Trans*Organisationen kritisieren daher unter Anbetracht der Bedeutung von Dokumentenänderungen für die Arbeitssuche, den langwierigen und kostenintensiven Prozess der Änderung (vgl. Franzen/Sauer 2010: 36).

Ein möglicher Lösungsansatz, um Diskriminierung bei im Zugang zum Arbeitsmarkt abzubauen und vorzubeugen, besteht in der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Bei einer anonymisierten Bewerbung werden alle Angaben, die Rückschlüsse auf die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, das Alter, die sexuelle Identität, die soziale Herkunft, den Familienstand oder eine Behinderung zulassen ausgelassen. Dadurch soll eine Bewerber_innenauswahl allein anhand der Qualifizierungen und Fähigkeiten und ohne eine eventuell vorurteilsbehaftete Einstellung möglich werden (vgl. Rinne 2014).

4.2.2 Diskriminierungspotential: Transition und Beschäftigung

Die im Arbeitsleben herrschenden Geschlechterrollen und die daraus resultierende Benachteiligung von Frauen werden in der feministischen Organisationssoziologie näher erforscht. Rosabeth Moss Kanter nimmt in ihrem Buch „Men and Women in Cooperation“ an, dass das Geschlecht in Organisationen von großer Bedeutung ist, da „vormoderne patriarchale Relikte informell weiter wirken [und] [g]esellschaftliche Stereotypisierungen [...] informell Einfluss auf das Organisationsgeschehen [nehmen]“ (Aulenbacher/Riegraf 2010: 158). Diese Stereotypisierung bezieht Kanter auf Stereotype gegenüber Frauen. Die Stereotypisierung und daraus resultierende Vorurteile können jedoch auf Trans*Personen erweitert werden. So erwähnt auch Claudia Eggenstein in einem Interview mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen für die Borschüre *Trans* im Job*, dass bestehende Vorurteile gegenüber Trans*Personen vor allem in konservativen Berufszweigen mit unter das größte Problem für Trans*Personen am Arbeitsplatz darstellen (vgl. Fuchs et al. 2014: 27). Frketic und Baumgartinger zitieren in ihrer Studie *Trans*Personen am österreichischen Arbeitsmarkt* eine_n Teilnehmer_in, der_die angibt, dass „der Glaube aus dem TV (z.B. Transen sind Spinner) erst langsam durch die Realität verdrängt werden kann [, denn d]ie Realität [sei] ja so langweilig unglaublich“ (Frketic/Baumgartinger 2008: 46). Da Trans*Personen häufig von Vorurteilen betroffen sind, die sie in einen sexuellen Kontext einordnen, spielt eine weitere Annahme der Organisationssoziologie, nämlich die Sphärentrennung, insbesondere im Arbeitsleben eine besondere Rolle. Nach dem Prinzip der Sphärentrennung wird der gesellschaftliche Raum in zwei Sphären eingeteilt, den privaten und den öffentlichen Raum. Organisationen werden dem öffentlichen Raum zugeordnet, in dem Rationalität und Asexualität herrschen. Emotionalität und Sexualität sind demnach vermeintlich ausschließlich der privaten Sphäre zuzuordnen. (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2010: 161). Die Annahme, Trans*Identität sei ein Aspekt der Sexualität und damit des privaten Raums, erschwert Trans*Personen die Thematisierung eines Geschlechterwechsels in Organisationen.

Wenn sich eine Trans*Person trotz der aufgeführten Herausforderungen dazu entschließt in seinem_ihrem Beruf eine Geschlechtsangleichung zu durchlaufen, werden die betreffende Trans*Person, sowie sein/e_ihr/e Arbeitgeber_in mit verschiedenen Anforderungen konfrontiert, die die Transition im Beruf begleiten.

Vor allem bei Kollegen und Kolleginnen kann die Transition eines_r Mitarbeiter_in Verunsicherung hervorrufen. Diese resultiert unter anderem aus mangelndem Wissen über Trans*Personen oder bestehenden Vorurteilen. Um diskriminierendes Verhalten von Kollegen und Kolleginnen, wie in Kapitel 4.2.3 *Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis* beschrieben, zu vermeiden, können Arbeitgeber_innen Richtlinien zum Umgang mit Trans*Personen und ihrer Transition herausgeben (vgl. Taylor et al. 2011: 105). Auf diese Richtlinien wird unter Punkt 4.3.3 *Diversity Management in Unternehmen* detaillierter eingegangen. Neben dem allgemeinen Umgang mit Trans*Mitarbeiter_innen müssen sich Trans*Personen im Laufe ihrer Transition mit der Benutzung von Toiletten und/oder Umkleieräumen am Arbeitsplatz auseinandersetzen. Die Human Rights Campaign Foundation (HRC) empfiehlt Trans*Mitarbeiter_innen den Zugang zur Toilette des gelebten Geschlechts zu ermöglichen (vgl. Taylor et al. 2011: 106). Doch Gesetze wie das bereits thematisierte HB2 in North Carolina verbieten dies und setzen Trans*Personen so Diskriminierung aus. In eine ähnliche Kategorie wie die geschlechtsbezogene Nutzung von gemeinsamen Räumen, fällt geschlechtsspezifische Arbeitskleidung. Einige Unternehmen fordern von ihren Mitarbeiterinnen das Tragen von Röcken und von ihren Mitarbeitern einen Dresscode bestehend aus einem Anzug und einer Krawatte. Für Trans*Personen sind diese Anforderungen nicht oder nur schwer erfüllbar, vor allem dann, wenn ihre Transition noch nicht so weit fortgeschritten ist, dass sie ihr „neues“ Geschlecht eindeutig repräsentieren können (vgl. Taylor et al. 2011: 109). So kann beispielsweise eine Trans*Frau, die erst mit ihrer Transition begonnen hat und noch männliche Züge aufweist, jedoch gemäß den

unternehmensspezifischen Anforderungen bereits einen Rock trägt, leichter Opfer von diskriminierendem Verhalten durch Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzte oder Kunden und Kundinnen werden (vgl. Taylor et al. 2011: 109). Eine weitere Herausforderung im Prozess der Geschlechtsangleichung stellt die organisatorische Angleichung des Geschlechts innerhalb des Unternehmens dar. E-Mail Adressen, Visitenkarten, Türschilder und Ähnliches enthalten in den meisten Unternehmen den Namen des_der Mitarbeiter_in und müssen bei der Transition einer Trans*Person ebenfalls angeglichen werden. Auch die E-Mail Adresse eines Trans*Mannes, die noch auf seinen weiblichen Namen lautet bietet Diskriminierungspotential (vgl. Taylor et al. 2011: 110).

Diese Aspekte einer Transition im Betrieb bergen sowohl die Gefahr von individueller Diskriminierung durch Einzelpersonen oder kleine Gruppen, aber auch institutioneller Diskriminierung durch Vorschriften und Anordnungen innerhalb der Organisation. Verschiedene Studien zur Diskriminierung von Trans*Personen am Arbeitsplatz zeigen, dass diese Diskriminierungspotentiale auch tatsächlich Diskriminierung hervorbringen.

4.2.3 Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis

So gaben 29% der befragten Trans*Personen der LGBT-Erhebung in der EU an am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein (vgl. FRA 2013: 17). Die Angaben zu Diskriminierungserfahrungen in Beruf- und Ausbildung waren bei der Studie der LesMigraS deutlich höher. Hier gaben 50% der Teilnehmerinnen an, Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. LesMigraS 2012: 98). Ebenfalls die Hälfte der Befragten in San Francisco berichtete von Diskriminierung im Arbeitsumfeld (vgl. Minter/Daley 2003: 13). Ausgeweitet auf die gesamten Vereinigten Staaten waren die Angaben sogar noch höher: während Diskriminierungserfahrungen im Jahr 2011 noch übereinstimmten mit den Ergebnissen der Trans Realities Studie und der LesMigraS Befragung, lag die Angabe im Jahr 2015 bereits bei 67% (vgl. James et al. 2015: 150). Häufig berichteten Trans*Personen von Einschränkungen in ihren Karrieremöglichkeiten. 23% der Befragten in National Transgender Survey 2011 gaben an aufgrund ihrer Trans*Identität nicht befördert worden zu sein (vgl. Grant et al. 2011: 54). Im Jahr 2015 sank diese Angabe auf 13% (vgl. James et al. 2015: 150). In Deutschland blieben circa 17% der Trans*Männer und 8% der Trans*Frauen ein Karriereaufstieg verwehrt (vgl. Fuchs et al. 2012: 129). Zudem berichteten 23% der Trans*Frauen über Kündigungen wegen ihrer geschlechtlichen Identität. Im Jahr 2011 gaben 26% der Trans*Personen in den USA an, entlassen worden zu sein, weil sie Trans* sind (vgl. Grant et al. 2011: 53). Vier Jahre später lag dieser Wert nur noch bei 12% (vgl. James et al. 2015: 150). Die häufigste Form der Diskriminierung, die von Trans*Personen in den USA genannt wurde, ist jedoch Belästigung. 54% der Trans*Frauen und 50% der Trans*Männer haben Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Belästigung umfasst unter anderem, verbale Gewalt, die 8% der Studienteilnehmer in NRW von Vorgesetzten und 17% der Teilnehmer von Kollegen und Kolleginnen erfahren haben. 8% der Trans*Männer wurden von Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten bedroht. Verbale Gewalt beinhaltet auch das lächerlich Machen durch Kollegen und Kolleginnen (31%) oder Vorgesetzte (15%), dem Trans*Frauen in NRW ausgesetzt waren. Vor allem die weiblichen Studienteilnehmerinnen in NRW gaben an von Vorgesetzten ungerechtfertigt kritisiert worden zu sein (46%). Mitarbeiter_innen äußerten deutlich seltener Kritik von ihren Kolleginnen erfahren zu haben (15%) und auch Trans*Männer erfuhren deutlich seltener unangemessene Kritik durch ihre Vorgesetzten (8%). Mehr als die Hälfte der Trans*Frauen (53%) und der Trans*Männer (51%) in den USA berichteten darüber hinaus von einem unangemessenen Informationsaustausch (Lästern) von Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten. Neben verbaler Gewalt waren die Studienteilnehmer_innen in den USA und Deutschland häufig unangebrachten Fragen zu ihrem Geschlecht oder ihrer Transition ausgesetzt. 43% der MzF Befragten und 50% der FzM Befragten in den USA gaben an, sich diesen Fragen stellen zu müssen. Auch in Deutschland richtete das Kollegium indiskrete Fragen an ihre Trans*Kollegen (33%) und Trans*Kolleginnen (39%). Eine weitere Diskriminierungserfahrung die ein Großteil der

Trans*Personen gemacht hat, ist die Anrede mit dem falschen Vornamen oder Pronomen. 51% der amerikanischen Trans*Personen wurden laut des National Transgender Surveys 2011 mindestens einmal inkorrekt angeredet. In Deutschland lag die Angabe über die Verwendung von falschem Namen oder Pronomen durch Kollegen bei 42% der Trans*Männer und 15% der Trans*Frauen. Vorgesetzte sprachen 17% der Trans*Männer und 15% der Trans*Frauen inkorrekt an. Dabei ist anzumerken, dass für 48 % der Teilnehmerinnen der LesMigraS Studie die Anrede mit dem selbst gewählten Namen oder Pronomen sehr wichtig war (vgl. LesMigras 2012: 93). Doch verbale Diskriminierung war nicht die einzige Art der Diskriminierung, die Trans*Personen am Arbeitsplatz erlebten. 9% der Trans*Frauen und 4% der Trans*Männer in den USA haben die Erfahrung von körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz gemacht und 8 % der Trans*Frauen und 3% der Trans*Männer berichteten von sexueller Belästigung. Der National Transgender Survey im Jahr 2015 zeigte jedoch eine positive Entwicklung im Bereich dieser Diskriminierung. So gab jeweils nur noch 1% der Befragten an körperliche Gewalt oder sexuelle Belästigung erlebt zu haben (vgl. James et al. 2015: 153). Weitere Diskriminierungserfahrungen, von denen die Studienteilnehmer_innen in Deutschland und den USA berichteten, waren: Verweigerung eine angemessene Toilette benutzen zu dürfen, Aufladen lästiger Arbeit, Verbot des Kundenkontaktes, Aufzwingen der „falschen“ Geschlechtsrolle, Übergangen werden, Ignoriert werden und Kontaktabbruch (vgl. Grant et al. 2011: 57; Fuchs et al. 2012: 129).

Erlebten Trans*Personen in Deutschland Diskriminierung, so suchte sich ein Großteil Hilfe (83% der Trans*Männer und 92% der Trans*Frauen). Am häufigsten suchten Trans*Personen bei Kollegen und Kolleginnen Rat. Trans*Frauen suchten zudem häufig Hilfe bei ihren Partner_innen oder Psychotherapeut_innen. Ein Großteil der Betroffenen berichtete die Diskriminierung ihren Vorgesetzten (30% der Trans*Männer und 33% der Trans*Frauen). Wurde die Diskriminierung innerhalb des Unternehmens thematisiert, verbesserte sich die Situation für die Trans*Personen in der Regel, sofern die Vorgesetzten und die Geschäftsführung bereit waren, sich mit dem Thema auseinander zu setzen (vgl. Fuchs et al. 2012: 125-126). In den USA suchte nur knapp ein Drittel (31%) der Studienteilnehmer_innen im Jahr 2015 nach einer Kündigung Hilfe. Die meisten Trans*Personen reichten eine Beschwerde bei der zuständigen Personalabteilung (53%) oder der EEOC (33%) ein. Von den 15% der Trans*Personen die einen Anwalt kontaktierten, reichten nur 21% eine Klage ein und 14% erstatteten eine Anzeige (vgl. James et al. 2015: 152).

4.3 Auswirkungen von Trans*Diskriminierung am Arbeitsplatz

Erleben Trans*Personen Diskriminierung am Arbeitsplatz, können Arbeitslosigkeit, Obdachlosigkeit und eine erhöhte Wahrscheinlichkeit zum Drogenmissbrauch persönliche Folgen für Trans*Personen darstellen. Diese weitreichenden Konsequenzen machen deutlich, wie sehr Diskriminierung Trans*Personen beeinflusst. Doch nicht nur für Betroffene selbst kann Diskriminierung weitreichende Auswirkungen haben, auch Unternehmen werden durch die Folgen von Diskriminierung beeinflusst. In den meisten Fällen sinkt die Unternehmensleistung durch Diskriminierung und das Unternehmen verliert an Ansehen, wenn die Diskriminierung von Trans*Personen bekannt wird. Um Diskriminierung zu vermeiden oder zu beseitigen, betreiben viele Unternehmen in Deutschland und den USA Diversity Management. Wie sich Diversity Management auf ein Unternehmen und die Mitarbeiter_innen auswirkt und welche Maßnahmen, vor allem in Bezug auf Trans*Personen, angewandt werden können, wird im Folgenden näher erläutert.

4.3.1 Persönliche Konsequenzen von Diskriminierung für Trans*Personen

Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz wirken sich für eine nicht geringe Anzahl von Trans*Personen weit über den Moment der erlebten Diskriminierung hinaus aus. So

beeinflusst Diskriminierung beispielsweise die Gesundheit von Trans*Personen. Schneeberger et al. fanden in einer 2002 durchgeführten Studie heraus, dass Arbeitnehmer_innen, die Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben, signifikant häufiger unter depressiven Verstimmungen, Ängsten und Schlafstörungen litten. Auch Rückenschmerzen und Beschwerden im Verdauungsapparat waren häufige Symptome diskriminierter Arbeitnehmer_innen (vgl. Schneeberger et al. 2002: 141). Neben psychischen Auswirkungen wie Depressionen entwickeln Mitglieder diskriminierter Gruppen jedoch häufig auch Angst. Da sich negative Erfahrungen für Trans*Personen oft wiederholen, entsteht bei vielen Trans*Personen die Erwartung auch in zukünftigen Situationen diskriminiert und zurückgewiesen zu werden. Diese Angst wirkt sich auf das Verhalten von Trans*Personen aus, indem sie zum Beispiel zurückhaltender mit anderen Menschen umgehen und generell weniger Vertrauen zu ihren Mitmenschen haben (vgl. Hansen 2009: 163-164). Diskriminierungserfahrungen können Gründe dafür sein, dass 16% der befragten US-Trans*Personen im National Transgender Survey aus dem Jahr 2011 angaben, in ihrem Leben schon einmal Sexarbeit geleistet zu haben, Drogen verkauft zu haben oder einer andere Beschäftigung in der Schattenwirtschaft nachgegangen zu sein. Dabei sind 11% der Studienteilnehmer_innen Sexarbeit nachgegangen, um ein Einkommen zu erzielen. Trans*Personen, die ihre Anstellung aufgrund von Vorurteilen verloren haben (28%) und unbeschäftigte Trans*Personen (29%) waren besonders gefährdet in Geschäfte der Schattenwirtschaft zu geraten (vgl. Grant et al. 2011: 64-65). Darüber hinaus gab die Studie an, dass nahezu ein Viertel der Teilnehmer_innen (24%), die aufgrund von Vorurteilen entlassen wurden, ein jährliches Einkommen von weniger als 10.000 US-Dollar haben und 17% der Befragten lebten von einem Einkommen in Höhe von 10.000 bis 20.000 US-Dollar pro Jahr. Auch die Gefahr von Obdachlosigkeit (40%), des Konsums von Zigaretten (38%) oder Drogen (70%) und des Selbstmords (55%) stieg durch den Job-Verlust stark an (vgl. Grant et al. 2011: 66).

Für Deutschland liegen zum heutigen Zeitpunkt keine Daten über die persönlichen Auswirkungen von Diskriminierung am Arbeitsplatz für Trans*Personen vor.

4.3.2 Folgen der Diskriminierung von Trans*Personen für Unternehmen

Eine Theorie der feministischen Organisationssoziologie nimmt an, dass Frauen in Organisationen aufgrund ihrer Zuschreibung zu einer Minderheit unter großem Druck stehen, ihre Arbeitsergebnisse aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit zu rechtfertigen (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2010: 159). Diese Annahme lässt sich auf Trans*Personen übertragen. Da Trans*Personen, besonders am Anfang ihrer Transition, manchmal nicht eindeutig in einer Geschlechtskategorie stehen, die von anderen Gesellschaftsmitgliedern erkannt wird, stehen sie unter dem Druck sich permanent in ihrem Geschlecht „beweisen“ zu müssen, was ihre Produktivität beeinflussen kann. Teilweise wenden Trans*Personen einen großen Teil ihrer Energie dafür auf, ihr Geschlecht zu bestätigen oder es am Arbeitsplatz sogar zu verheimlichen. So gaben 62% der Befragten im National Transgender Survey 2011 an, am Arbeitsplatz nicht offen als Trans*Person zu arbeiten (vgl. Grant et al. 2011: 52). Genauere Ergebnisse liefert die NCTE Studie aus dem Jahr 2015: 49% der Studienteilnehmer_innen sind gegenüber ihren Vorgesetzten nicht geoutet und 42% der Studienteilnehmer_innen sprechen mit ihren Kollegen nicht offen über ihre Identität (vgl. James et al. 2015: 148). Auch in Deutschland gaben 43% der Trans*Frauen an, am Arbeitsplatz nicht geoutet zu sein (vgl. LesMigraS 2012: 94). Die Verheimlichung ihrer Geschlechtsidentität kostet Trans*Personen viel Energie und führt dazu, dass sie weniger produktiv arbeiten können (vgl. Frohn 2007: 38). Zudem wird die Produktivität der Trans*Mitarbeiter_innen durch das erhöhte Krankheitsrisiko weiter gesenkt, da sie häufiger krankheitsbedingt ausfallen. Auch eine verringerte Arbeitszufriedenheit mindert die Leistungen von Trans*Personen (vgl. Cox/Blake 1991: 46). Neben Produktivitätseinbußen kann ebenfalls ein Imageverlust die Folge von Diskriminierung im Unternehmen sein. Sowohl Kunden_innen als auch zukünftige Mitarbeiter_innen identifizieren sich schneller mit einem Unternehmen, wenn das

Unternehmen ihre Normen und Werte repräsentiert. Dieser Effekt greift umgekehrt auch bei Diskriminierung. So erlangen Unternehmen nicht nur einen Nachteil im Wettbewerb in Bezug auf Kunden_innen, sondern sind auch unattraktiver für neue Mitarbeiter_innen (vgl. Cox/Blake 1991: 48-49). Doch Diskriminierung von Trans*Personen hat nicht nur Auswirkungen auf die Leistung eines Unternehmens. Klagt eine Trans*Person gegen ein Unternehmen aufgrund von Diskriminierung, können hohe Entschädigungszahlungen fällig werden.

4.3.3 Diversity Management in Unternehmen

Um Diskriminierung und die daraus resultierenden negativen Auswirkungen für Trans*Personen und Unternehmen zu vermeiden oder zu beseitigen, implementieren viele Unternehmen ein Konzept zur Förderung von Vielfalt, so genanntes Diversity Management. Die Ursprünge des DiM liegen in der Ergänzung des CRA um die *Executive Order 12246*, die 1965 in Kraft trat. Bis zum Jahr 1965 mussten Unternehmen eventuelle Missstände in Bezug auf Ungleichbehandlung lediglich dokumentieren. Mit der neuen Anordnung wurden Handlungen zur Abschaffung und/oder Vermeidung von Diskriminierung Pflicht. Dies wurde durch die Anforderungen der so genannten *Affirmative Action Plans* erforderlich. Frei übersetzt bedeutet Affirmative Action „Fördermaßnahme zugunsten benachteiligter Gruppen“ oder „positive Diskriminierung“. Unternehmen waren nun dazu verpflichtet Minderheiten innerhalb ihrer Organisation zu fördern und Zielgrößen zu dokumentieren, die innerhalb eines festgelegten Zeitraums erreicht werden sollten (vgl. Vedder 2006: 4). Diese Zielerreichung fand vor allem durch die Einführung von Quoten statt, doch Diversity Management beinhaltet mehr als die Einführung von Quoten. Zunächst müssen Diversity Dimensionen innerhalb eines Unternehmens definiert werden. Die Diversity Dimensionen können sich dabei an den Diskriminierungsmerkmalen des AGGs und des CRAs orientieren. In der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen in Deutschland, liegt der Fokus auf den Dimensionen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung (vgl. Charta der Vielfalt e.V. 2011). DiM kann durch verschiedene Strategien in einem Unternehmen implementiert werden. Der Wissenschaftler Taylor Cox beschreibt wichtige Bestandteile bei der Umsetzung einer Diversity Strategie. So ist es von essentieller Bedeutung für den Erfolg der Diversity Strategie, dass über die Führungsebene eine Diversity Vision entwickelt wird, die zum Leitbild der Unternehmensvision passt. Wichtig ist dabei konkrete Diversity Dimensionen im Unternehmen festzulegen und diesen Zielen zuzuordnen. Ziele können die Erreichung einer Quote, die Einführung von Mitarbeiter-Netzwerken oder die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sein. Um diese Ziele messen zu können, empfiehlt es sich zu Beginn der Diversity Maßnahmen die aktuelle Situation sowohl im eigenen Unternehmen als auch die der Wettbewerber zu erfassen (vgl. Krisor/Köster 2016: 95). Unabdingbar für die Erreichung von Diversity Zielen ist eine unterstützende Unternehmenskultur, die unter anderem durch den Einsatz des Managements für das Thema Diversity hergestellt werden kann. Zudem unterstützen die Einführung von Diversity Verantwortlichen und eine Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiter_innen für Vielfalt und die Diversity Dimensionen den Erfolg von DiM.

Im Rahmen der Definition von Diskriminierungsmerkmalen und Diversity Kategorien kommt bei der Betrachtung von Trans*Personen häufig eine Diskussion über die Zuordnung zu einer Kategorie auf. Wenn die Dimension geschlechtliche Identität nicht aufgeführt ist, wird Trans*Identität häufig unter dem Aspekt der sexuellen Identität eingruppiert. Problematisch ist diese Zuordnung, da die sexuelle Identität hauptsächlich sexuelle Orientierungen umfasst und Trans*Identität (so wie auch Inter*Sexualität) nicht zwingend mit der sexuellen Orientierung verknüpft ist. Die Zuordnung von Trans*Identität erfolgt über den gemeinsamen Wortbestandteil der „Sexualität“. Dass es sich bei Trans*Sexualität jedoch um Sexualität im Sinne des biologischen Geschlechts handelt und bei Homo- und Bisexualität das sexuelle Begehren im Vordergrund steht, wird dabei außer Acht gelassen. Auch die

Merkmalskategorie Geschlecht wird selten um den Bestandteil der Identität ergänzt und bezieht sich häufig ausschließlich auf die Benachteiligung von Frauen (vgl. Köllen 2016: 13-15). Diese Einordnung verdeutlicht tiefe gesellschaftliche Verankerung der Zweigeschlechtlichkeit und der Rollenbilder insbesondere im Arbeitsleben. Eine ungenaue Zuordnung von Trans*Personen kann dazu führen, dass sich Trans*Personen im Unternehmen nicht wohl fühlen, da sie nicht oder nicht richtig wahrgenommen werden. Im schlimmsten Fall führt eine fehlende Diversity Dimension für Trans*Personen zu Diskriminierung gegenüber Trans*. Um diese negativen Auswirkungen zu vermeiden, kann der_die Arbeitgeber_in bei der Definition von Diversity Dimensionen betonen, dass die Dimension Geschlecht mehr als nur die Ausprägungen Mann und Frau umfasst und/oder die Dimension geschlechtliche Identität in die Diversity Dimensionen aufnehmen.

Diese Dimension kann unter anderem durch die Erstellung von Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit Trans*Identität gefördert werden. Richtlinien können außerdem dazu beitragen, dass Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen für das Thema Trans* sensibilisiert werden und bieten die Möglichkeit Unsicherheiten zum Thema Trans* auszuräumen beziehungsweise (ungewollt) falschem oder verletzendem Verhalten vorzubeugen. Darüber hinaus können in solchen Richtlinien klare Regeln zu den in *Kapitel 4.2.2 Diskriminierungspotential: Transition und Beschäftigung* aufgezeigten Herausforderungen definiert werden, sodass bei Trans*Personen, Beschäftigten und Vorgesetzten keine Unsicherheiten im Umgang mit einer Transition entstehen (vgl. Taylor et al. 2011: 103). Eine Transition im Betrieb kann neben einem Leitfaden auch durch Mitarbeiter-Netzwerke unterstützt werden. In Mitarbeiter-Netzwerken schließen sich Kollegen und Kolleginnen mit gemeinsamen Interessen und Bedürfnissen zu zusammen, um sich über gleiche oder ähnliche Probleme oder Herausforderungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Häufig richten sich die Netzwerke dabei nach den Diversity Kategorien des Unternehmens. Neben der Schaffung von sozialen Räumen für Mitarbeiter einer Diversity Dimension dienen Netzwerke auch zur Interessenvertretung der jeweiligen Dimension vor der Unternehmensleitung (vgl. Franken 2015: 71-72). Durch den Austausch von Trans*Mitarbeiter_innen in einem Netzwerk entsteht darüber hinaus ein großer Wissenspool zum Thema Trans*, auf den im Rahmen von Informationsveranstaltungen im Unternehmen zurückgegriffen werden kann.

Für erfolgreiches Diversity Management von Trans*Personen ist aber vor allem die Unterstützung der Unternehmensleitung unabdingbar. Unterstützung beginnt bei der Wahrnehmung des Managements von Trans*Personen beispielsweise in der Erstellung von trans*freundlichen Job Ausschreibungen und erstreckt sich über die Schaffung der Diversity Dimension „geschlechtliche Identität“ bis hin zur persönlichen Unterstützung beim Transitions-Prozess. Auch ein wiederholtes (öffentliches) Bekenntnis des Managements zur Inklusion von Trans*Personen im Unternehmen ist für die Förderung dieser Dimension wichtig.

Der heutige Stand zum Diversity Management in Bezug auf Trans*Personen gibt an, dass 41% der Fortune 500 Unternehmen Geschlechtsidentität schützen und mehr als Dreiviertel der Unternehmen geschlechtliche Identität in ihr Diversity Training aufgenommen haben oder Transitions-Richtlinien in ihrem Unternehmen umsetzen. Beispiele für US-amerikanische Unternehmen, in denen Trans*Personen über Diversity Maßnahmen gestärkt werden, sind Nike, General Electric, Walmart, IBM, Ford und Ernst & Young (vgl. Taylor et al 2011: 103; 114). Daten zu deutschen Unternehmen, die sich explizit für Trans*Personen einsetzen, liegen nicht vor, jedoch führen viele deutsche Unternehmen LGBT(I) Diversity Netzwerke, in denen die Bezeichnung Trans*Identität enthalten ist.

4.4 Meta-Analyse der erfassten Daten

Die Analyse der hier betrachteten Studien zeigt auf, dass die Situation von Trans*Personen am Arbeitsplatz trotz bestehender Anti-Diskriminierungsgesetze weder in den USA noch in Deutschland diskriminierungsfrei ist. In den vorliegenden Studien berichteten viele Trans*Personen von individueller und institutioneller Diskriminierung im

Beschäftigungsverhältnis sowie bei der Arbeitssuche. Diskriminierung am Arbeitsplatz spiegelt die gesellschaftliche Wahrnehmung von Trans*Personen wider, die größtenteils aus Unverständnis und Ablehnung von Trans*Identität besteht. Zurückführen lässt sich diese negative Einstellung der Gesellschaftsmitglieder gegenüber Trans*Personen unter anderem auf Vorurteile und Unwissen, die maßgeblich von der Zwei-Geschlechter-Norm und dem Fortbestehen einer konservativen sexuellen Norm geprägt sind. Werden diese Normen und Annahmen über Trans*Personen auf den Arbeitsplatz übertragen, steigt das Potential für Diskriminierung.

Schon die Arbeitssuche wird für viele Trans*Personen durch die individuelle Diskriminierung von Angestellten der Personalabteilung und institutionelle Diskriminierung im Bewerbungsverfahren der Unternehmen erschwert. Im Vergleich zu der jeweiligen Landesbevölkerung sind Trans*Personen deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Trans*Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erfahren in Deutschland und den USA vor allem direkte Diskriminierung durch Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzte. Von verbaler Gewalt berichten Trans*Personen in Deutschland und den USA. Die Anrede mit einem inkorrekten Vornamen oder Pronomen und indiskrete Fragen sind dabei die beiden Arten von Diskriminierung, die sowohl in den USA als auch in Deutschland stark vertreten sind. Körperliche und sexuelle Gewalt hingegen wird nur von einem sehr kleinen Teil der Trans*Beschäftigten in den USA berichtet. Institutionelle Diskriminierung am Arbeitsplatz zeigt sich in den USA vor allem dadurch, dass Trans*Personen häufiger in eine unpassende Geschlechterrolle gedrängt werden, zum Beispiel durch geschlechtsbezogene Kleidungs Vorschriften. Nichtsdestotrotz, konnte die Einführung von Unternehmensrichtlinien für den Umgang mit einer Transition im Betrieb nur bei amerikanischen Unternehmen nachgewiesen werden. In diesen Richtlinien werden „positive“ Regeln zum Umgang mit Trans*Personen vorgeben, die institutionelle Diskriminierung vermeiden oder beseitigen sollen. Zurückzuführen ist die positive Diskriminierung auf die Affirmative Action Plans, die sich für US-amerikanische Unternehmen aus dem Civil Rights Act aus dem Jahr 1964 ergeben. Es ist jedoch wichtig an dieser Stelle anzumerken, dass der Civil Rights Act vor allem aus der Diskriminierung von ethnischen Minderheiten entstanden ist und die Dimensionen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität erst seit wenigen Jahren durch den CRA geschützt werden. Auch in Deutschland wird die Dimension sexuelle Identität erst durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2006 geschützt. Jedoch spiegeln die Inklusion der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität in der amerikanischen und deutschen Rechtsprechung eine Öffnung der Gesellschaft in Bezug auf diese Themen wieder.

Wichtig erscheint es ebenfalls auf die Motivation zur Einführung von Anti-Diskriminierungsgesetzen in Deutschland und den USA einzugehen. Während sich in den USA der CRA aus der geschichtlichen Diskriminierung entwickelte, wurde das AGG zur Umsetzung von europäischen Richtlinien erlassen. Dadurch bekommt das AGG einen anderen Charakter als der CRA.

Die Öffnung der Gesellschaft in Bezug auf die sexuelle Orientierung und die Zwei-Geschlechter Norm sowie die Einführung beziehungsweise Erweiterung von Anti-Diskriminierungsgesetzen haben seit den 1990er Jahren dazu geführt, dass der Schutz von Minderheiten, und der in der vorliegenden Arbeit besonders betrachtete Schutz von Trans*Personen, einen wachsenden Stellenwert für Unternehmen erhalten hat. Aus diesem Grund haben fast alle international agierenden Unternehmen zum heutigen Zeitpunkt Diversity Management eingeführt. Ein Großteil der Unternehmen führt dabei auch die Dimension sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität beziehungsweise LGBT(I) auf. Die Gruppierung von Trans*Personen unter der Betrachtung LGBT(I) ist dabei jedoch weiterhin kritisch zu sehen, da Trans*Identität sich nicht auf die sexuelle Orientierung bezieht, wie Homo- oder Bisexualität, die in dieser Dimension berücksichtigt werden.

Die zu Beginn aufgestellte These, dass Trans*Personen in den USA am Arbeitsplatz kaum noch Diskriminierung erfahren, konnte durch die erfassten Daten widerlegt werden. Zwar

sind Minderheiten durch die tiefe Verankerung von Anti-Diskriminierungsgesetzen in der Geschichte der USA vor Diskriminierung geschützt, jedoch bezieht sich das Bewusstsein über Diskriminierung hauptsächlich auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Zurückführen lässt sich dieses Bewusstsein auf die lange Geschichte der Diskriminierung von People of Color in den USA. Der Schutz von Trans*Personen durch Anti-Diskriminierungsgesetze erlangte erst im Jahr 2012 Aufschwung, als Trans*Identität als Interpretation der Kategorie Geschlecht unter den Schutz des Civil Rights Act gestellt wurde. Jedoch finden Trans*Identität oder Geschlechtsidentität bis heute keine explizite Nennung im CRA. Es ist allerdings anzumerken, dass die Historie der USA in Bezug auf Diskriminierung vielfältige Anti-Diskriminierungsstrategien hervorgebracht hat, von denen heute nicht nur ethnische Minderheiten sondern auch Trans*Personen profitieren. Der am weitesten verbreitete Ansatz Diskriminierung abzubauen beziehungsweise zu verhindern ist das Diversity Management, das in den 1970er Jahren von amerikanischen Unternehmen entwickelt wurde und heute von der Mehrheit der deutschen und amerikanischen Unternehmen angewandt wird. Auch wenn einige amerikanische Unternehmen bereits damit begonnen haben Trans*Personen explizit in ihre Diversity Strategie aufzunehmen, besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf die umgesetzten Strategien den Bedürfnissen von Trans*Personen stärker anzupassen und Trans*Identität losgelöst von den Diversity Dimensionen sexuellen Orientierung und Geschlecht wirksamer zu berücksichtigen.

5. Implikationen für Forschung und Praxis

Die Analyse der Situation von Trans*Personen am Arbeitsplatz in Deutschland und den USA bringt verschiedene Handlungspotentiale hervor, die zukünftig Gegenstand weitergehender Forschung und angewandter Praxis sein sollten.

Da Trans*Identität ein umfangreiches Spektrum an Identitäten und Ausprägungen von Geschlecht umfasst, herrscht in der Literatur ebenfalls eine große Begriffsvielfalt. Diese Diversität erschwert jedoch die Vergleichbarkeit der Literatur, da jeder Trans*Begriff andere Aspekte von Trans* beinhaltet. Es besteht Handlungsbedarf für Forschung und Praxis, die Mannigfaltigkeit der Trans*Begriffe zu reduzieren oder zumindest einheitlich zu definieren, um so eine Grundlage für vergleichbare Forschung zu schaffen.

Darüber hinaus ergibt sich aus der vorliegenden Arbeit, dass in der Gesellschaft teils große Unwissenheit über Geschlechtskonzepte herrscht, welche die Zweigeschlechtlichkeit überschreiten. Hier besteht Aufklärungsbedarf. Der Fokus sollte dabei nicht ausschließlich auf Trans* liegen, da häufig auch Kenntnislosigkeit über Inter*Sexualität erfasst werden konnte. Wissensvermittlung kann dabei helfen, bestehende Vorurteile abzubauen und so Diskriminierung zu reduzieren.

Bei der Analyse der Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen fällt auf, dass die Dimension Inter*Sexualität wenig bis gar nicht berücksichtigt wird. Weitere Forschung in Bezug auf die Lebensqualität und Diskriminierungserfahrungen von Inter*Sexuellen wird daher angeregt.

Die Situation von Trans*Personen in den USA ist durch die beiden National Transgender Surveys bereits umfassend erfasst. In Deutschland liegt zum heutigen Stand keine vergleichbare Forschung vor. Im Sommer 2017 ist die Veröffentlichung eines Relaunches der Studie „Out im Office!“ geplant, welche die Situation von LGBT-Beschäftigten in Deutschland erfassen soll. Es mangelt jedoch weiterhin an Nachforschungen zur allgemeinen Lebenssituation von Trans*Personen in Deutschland.

Es wird weiterhin angeregt, die öffentliche Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen von Trans*Personen zu verstärken. Eine Erweiterung des AGG um die Dimension „Geschlechtsidentität“ könnte Trans*Personen in Deutschland vor Diskriminierung schützen. In den USA empfiehlt es sich konkrete Gesetze zum Umgang mit Trans*Personen am Arbeitsplatz zu erlassen.

Weiterhin wird empfohlen, den Zugang zu Hilfestellen bei Diskriminierungserfahrungen weiter auszubauen. Die betrachteten Studien haben gezeigt, dass ein Großteil der

benachteiligten Trans*Personen, keine Hilfe oder Hilfe im privaten Bereich suchten. Trans*Personen sollten über Möglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung flächendeckender informiert werden. Zudem könnten Trans*Organisationen ihre Angebote um Hilfestellungen bei Diskriminierung erweitern und die Zahl der Anwälte, die sich auf Diskriminierung von Trans*Personen spezialisiert haben, könnte steigen. Unternehmen könnten vermehrt Vertrauenspersonen zu Ansprechpartnern bei Diskriminierung ausbilden. Generell sollte die Dimension Geschlechtsidentität stärker in den Fokus von Unternehmen rücken. Unternehmen, die zum heutigen Zeitpunkt kein Diversity Management betreiben, wird der Impuls gegeben dies zu implementieren. In Unternehmen, die eine Diversity Strategie umsetzten, sollten Trans*Personen stärker berücksichtigt werden. Trans*Identität sollte von der Dimension sexuelle Orientierung losgelöst werden. Statements für trans*freundliche Unternehmen könnten Stellenausschreibungen sein, die Bewerbungen von Trans*Personen begrüßen und das Ausrollen von Umgangshilfen bei einer Transition im Betrieb. Es ist wichtig die Situation von Trans*Arbeitnehmer_innen im Betrieb zu erfassen und die Beschäftigten zu unterstützen.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Transsexualität ist ein Begriff der hauptsächlich im medizinischen Kontext Anwendung findet. Eine Diskrepanz zwischen dem körperlichen Geschlecht *sex* und dem sozialen Geschlecht *gender* wird aus soziologischer Perspektive meist mit der Bezeichnung Transgender oder Trans*Identität beschrieben. Dennoch gibt es ein großes Spektrum an weiteren Definitionen, die die Mannigfaltigkeit von Trans* abbilden. Im Gegensatz zu Inter*Sexualität, bei der sich ein uneindeutiges Geschlecht bereits im embryonalen Stadium entwickelt, entsteht Trans*Identität in der Regel aus der Abweichung des biologischen Geschlechts von der empfundenen Geschlechterrolle. Um die empfundene Geschlechtsidentität dem körperlichen Geschlecht anzugleichen, können sich Trans*Personen einer Hormontherapie und/oder geschlechtsangleichenden Operationen unterziehen. Da Transsexualismus beziehungsweise Geschlechtsdysphorie als Diagnosen im ICD und DSM aufgeführt sind, können Trans*Personen eine Kostenübernahme durch die Krankenkasse anstreben. In Deutschland wird dazu ein Begutachtungsverfahren notwendig. Begutachtungsverfahren sind in Deutschland ebenso für eine legale Änderung des Vornamens und des Personenstandes erforderlich. In den USA regeln die jeweiligen Gesetze der einzelnen Bundesstaaten die Möglichkeit den Vornamen beziehungsweise den Geschlechtseintrag in offiziellen Dokumenten zu ändern.

Nichtsdestotrotz erfahren viele Trans*Personen im Laufe ihres Lebens Diskriminierung. Diskriminierung beschreibt im Allgemeinen eine Ungleichbehandlung aufgrund von gleichen Merkmalen oder eine Gleichbehandlung aufgrund von unterschiedlichen Merkmalen, zum Beispiel des Geschlechts. Merkmale und Merkmalsausprägungen führen innerhalb einer Gesellschaft zur Bildung von Gruppen, denen sich die Gesellschaftsmitglieder durch Gemeinsamkeiten und Unterschiede zuordnen. Durch reale oder subjektiv empfundene Konflikte zwischen verschiedenen Gruppen innerhalb einer Gesellschaft kann Diskriminierung entstehen. Ebenso kann ein Gefühl von Unverständnis für oder Angst vor der anderen Gruppe zu Diskriminierung führen. Diskriminierung äußert sich durch direkte und indirekte Benachteiligung, sowie Belästigung und sexuelle Belästigung. Direkte Diskriminierung beschreibt eine benachteiligende Behandlung von Personen aufgrund einer Merkmalsausprägung, die andere Individuen nicht aufweisen. Unter indirekter Diskriminierung sind Kriterien und Vorschriften gefasst, die dem Anschein nach neutral sind, eine Person oder eine Personengruppe jedoch tatsächlich wegen einer Merkmalsausprägung benachteiligen. Handlungen und Äußerungen die die Würde eines Menschen bewusst verletzen werden als Belästigung bezeichnet. Bei sexueller Belästigung sind diese

Handlungen oder Äußerungen sexuell motiviert. Geht Diskriminierung von einzelnen Personen oder kleinen informellen Gruppen aus, wird sie als individuelle Diskriminierung beschrieben. Untermauern jedoch Regeln, Gesetze oder Vorschriften diskriminierendes Verhalten, liegt institutionelle Diskriminierung vor. Beziehen sich die Formen von Diskriminierung nicht ausschließlich auf die Ausprägung eines Merkmals, handelt es sich um Mehrfachdiskriminierung. Der vorliegenden Arbeit kann entnommen werden, dass die Merkmalskombinationen Trans* und Frau beziehungsweise Trans* und ethnische Herkunft ein besonders hohes Diskriminierungspotential bieten. Trans*Personen erfahren häufig Diskriminierung, da sie die in der Gesellschaft fest verankerten Normen zu Sexualität und Zweigeschlechtlichkeit tangieren. Die sexuelle Norm beschreibt den gesellschaftlichen akzeptierten Umgang mit dem Thema Sexualität. Seit den 1960er Jahren kann eine Liberalisierung in Bezug auf Sexualität festgestellt werden. Teilweise hält jedoch eine Tabuisierung des Themas Sexualität, die über Jahrhunderte von der Kirche geprägt wurde, an. Da Trans*Personen die Geschlechtergrenze überschreiten trägt auch diese Norm zu Diskriminierung gegenüber Trans*Personen bei. Die Hypothesen es gäbe nur zwei Geschlechter, nämlich das männliche und das weibliche, und ein Wechsel zwischen den Geschlechtern sei nicht möglich resultieren aus Betrachtungen der Natur in der es scheinbar nur zwei Geschlechter gibt. Tatsächlich erfolgt die Einordnung von Gesellschaftsmitgliedern in eine Geschlechtskategorie jedoch über soziale Geschlechtsaspekte wie Verhalten, Gestik, Mimik und Kleidung, die mit männlichen oder weiblichen Geschlechterrollen in Verbindung gebracht werden. Auch homosexuelle Gesellschaftsmitglieder berühren die sexuelle Norm und stellen klassische Geschlechterrollen in Frage. Da Homosexualität jedoch schon länger im öffentlichen Diskurs steht als Trans*Identität scheint die Akzeptanz gegenüber Homosexuellen in der Gesellschaft größer zu sein als gegenüber Trans*Personen. Dass Trans*Personen in vielen Lebensbereichen Diskriminierung ausgesetzt sind zeigen verschiedene internationale Studien. Vor allem in den Bereichen Gesundheitssystem, Bildung, dem öffentlichen Raum und bei Behörden berichten Trans*Personen von Diskriminierung. Diese reicht von verbaler Diskriminierung, über Anfeindungen und Leistungsverweigerung bis hin zu körperlichen Angriffen. Am häufigsten berichteten Trans*Personen jedoch von Diskriminierung am Arbeitsplatz, obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland und der Title VII des Civil Rights Act in den USA, vor Diskriminierung am Arbeitsplatz schützen. Durch Inkonsistenzen von Vorname oder Geschlecht in Bewerbungsunterlagen wird Trans*Personen in vielen Fällen bereits der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Hinzu kommt, dass besonders der Arbeitsplatz von starren Rollenbildern geprägt und Trans*Personen mit Unwissen und Vorurteilen begegnet wird. Daher gestaltet sich vor allem eine Transition im bestehenden Beschäftigungsverhältnis als Herausforderung. Neben dem Umgang von Mitarbeiter_innen und Vorgesetzten mit Trans*Personen müssen ebenfalls Formalien wie die Toilettenbenutzung oder die Änderung von personenbezogenen Daten wie der E-Mail Adresse bei einer Transition berücksichtigt werden. Unverständnis und mangelndes Wissen über Trans*Identität führt vielfach zu Diskriminierung von Trans*Personen. In den zugrunde liegenden Studien berichtete eine große Anzahl Trans*Personen von Diskriminierung durch Kollegen_innen und Vorgesetzte. Hauptsächlich wurde von verbaler Belästigung unter anderem durch Lästern, unangemessene Fragen und die Verwendung des falschen Vornamens oder Pronomens berichtet. Einige Trans*Personen in den USA gaben außerdem an, körperliche oder sexuelle Gewalt erfahren zu haben oder in eine unpassende Geschlechterrolle gedrängt worden zu sein. Diskriminierung am Arbeitsplatz bedeutet für Trans*Personen eine psychische Belastung. Nicht selten führen Diskriminierungserfahrungen dazu, dass Trans*Personen ihren Arbeitsplatz aufgeben und in die Schattenwirtschaft oder Armut geraten. In Unternehmen wirkt sich Diskriminierung nachteilig auf die Produktivität und die Stellung am Wettbewerb aus. Um Diskriminierung zu vermeiden haben viele Unternehmen Diversity Management zu Unterstützung von Vielfalt implementiert. Für Trans*Personen kann dies die Einführung von Richtlinien zur Transition oder das Etablieren von Mitarbeiter-Netzwerken bedeuten. Dabei werden Trans*Personen häufig unter der

Diversity Dimension LGBT zusammengefasst, was Trans*Identität jedoch nicht gerecht wird, da Trans*Identität keine sexuelle Orientierung ist. Angemessener ist die Kategorisierung gemäß der Geschlechtsidentität. In Deutschland und den USA haben bereits viele international tätige Unternehmen eine Diversity Strategie umgesetzt. Jedoch besteht weiterer Bedarf Trans*Identität in diesen Konzepten zu stärken. Studien wie die National Transgender Surveys in den USA und der Relaunch der Studie „Out im Office!“ in Deutschland helfen die Situation von Trans*Personen zu erfassen und Handlungsbedarfe für Unternehmen und Politik aufzuzeigen. Darüber hinaus zeigen Entscheidungen wie der EEOC aus dem Jahr 2012, die Trans*Identität unter den Schutz des CRA stellt, dass eine gesellschaftliche Öffnung in Bezug auf Trans*Identität stattfindet. Daher ist zu erwarten, dass Trans*Identität in den kommenden Jahren weiter in den Fokus der Öffentlichkeit rückt und sich die Situation von Trans*Personen am Arbeitsplatz und in weiteren Lebensbereichen verbessern wird. Ansätze für eine verbesserte Lebenssituation sind eine vermehrte Aufklärung über Trans*Identität und die Probleme und Herausforderungen, mit denen Trans*Personen konfrontiert sind, eine weitere Erfassung der Lebenssituation von Trans*Personen durch Studien und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen, die Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung von Trans* und eine Weiterentwicklung des Diversity Management um die Dimension Geschlechtsidentität.

Literaturverzeichnis

- Alter, Helma Katrin (2006): *Offener Brief an den gemeinsamen Bundesausschuss beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung*, [online] <http://dgti.org/component/content/article.html?id=182> [10.02.2017].
- American Psychiatric Association (o.J.): *What is Gender Dysphoria?*, [online] https://psychiatry.org/patients-families/gender-dysphoria/what-is-gender-dysphoria?_ga=1.27341628.1439611278.1485192852 [10.02.2017].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2008): *Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft*, Bd. 4 GA, Rostock: Publikationsversand der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen, in: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser, Birgit Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.156-171.
- Benjamin, Harry (1966): *The Transsexual Phenomenon*, New York: The Julian Press, Inc. Publishers.
- Bundesverband Trans* e.V.i.G. (2016): *Lebenssituation und Bedarfe von jungen Trans*-Menschen in Deutschland*, [online] <http://www.bv-trans.de/2016/12/09/lebenssituationen-und-bedarfe-von-jungen-trans-menschen-in-deutschland/> [10.02.2017].
- Bundesverfassungsgericht (2011): *Beschluss des ersten Senats vom 11. Januar 2011*, [online] http://www.bverfg.de/e/rs20110111_1bvr329507.html [27.02.2017].
- Charta der Vielfalt e.V. (2011): *Diversity-Dimensionen*, [online] <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html> [22.02.2017].
- Cox, Taylor H. / Blake, Stacy (1991): Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competiveness, in: *The Executive*, Jg. 1991, Ausg. 5, Nr. 3, S.45-56.
- Cremer, Hendrik (2008): *Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung*, [online] <https://heimatkunde.boell.de/2008/11/18/zur-problematik-des-begriffs-rasse-der-gesetzgebung> [13.02.2017].
- Davidson, Megan (2007): Seeking Refuge Under the Umbrella: Inclusion, Exclusion, and Organizing Within the Category Transgender, in: *Sexuality Research & Social Policy Journal of NSRC*, Jg. 2007, Nr. 4, S. 60-80.
- Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information (2017): *ICD-10-GM Version 2017*. Kapitel V Psychische und Verhaltensstörungen (F00-F99), [online] <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2017/block-f60-f69.htm> [10.02.2017].
- Deutsches Institut für Menschenrechte (o.J.): *Grundlagen – Begriffsbestimmungen*, [online] <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen/> [10.02.2017].
- European Union Agency for Fundamental Rights (2013): *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Federal Bureau of Investigation (2014): *Latest Hate Crime Statistics Released*, [online] <https://www.fbi.gov/news/stories/latest-hate-crime-statistics-report-released> [10.02.2017].
Federal Bureau of Investigation (2016): *Latest Hate Crime Statistics Released*, [online] <https://www.fbi.gov/news/stories/2015-hate-crime-statistics-released> [10.02.2017].

Franzen, Dipl.-Psych. Jannik / Sauer, M.A. Arn (2010): *Benachteiligung von Trans*-Personen, insbesondere im Arbeitsleben*, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Frketic, Vlatka / Baumgartinger, Person Perry (2008): *Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt*, Wien: diskursiv - Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge.

Fuchs, Wiebke / Ghattas, Dr. Dan Christian / Reinert, Deborah / Widmann, Charlotte (2012): *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen*, Düsseldorf: Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen.

Fuchs, Wiebke / Batram, Damaris / Chicote, Florencio (2014): *Trans* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich. Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt*, Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung.

Frohn, Dominic (2007): *Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*, Schwules Netzwerk NRW e.V. in Zusammenarbeit mit der LAG Lesben in NRW e.V. und dem Schwulen Forum Niedersachsen (Hrsg): *Alltagswelten – Expertenwelten* Bd. 13.

General Assembly of North Carolina (2016): Session Law 2016-3. House Bill 2, [online] <http://www.ncleg.net/sessions/2015e2/bills/house/pdf/h2v4.pdf> [13.02.2017].

Grant, Jaime M. / Mottet, Lisa A. / Tanis, Justin / Harrison, Jack / Herman, Jody L. / Keisling, Mara (2011): *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*, Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.

Gomolla, Mechtild / Radtke, Frank-Olaf (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

The Guardian (2016): North Carolina blocks local laws on transgender use of bathrooms, [online] <https://www.theguardian.com/society/2016/mar/23/north-carolina-blocks-local-laws-on-transgender-use-of-bathrooms> [10.02.2017].

Güldenring, Annette (2009): Phasenspezifische Konfliktthemen eines transsexuellen Entwicklungsweges, in: *Psychotherapie im Dialog*, Jg. 2009, Nr. 1, S. 25-31.

Hansen, Nina (2009): Die Verarbeitung von Diskriminierung, in Andreas Beelmann, Kai J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.155-170.

Hark, Sabine (2010): *Lesbenforschung und Queer Theorie: Theoretische Konzepte, Entwicklungen und Korrespondenzen*, in: Ruth Becker, Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.108-115.

Hasse, Raimund / Schmidt, Lucia (2012): Institutionelle Diskriminierung, in: Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer, Albert Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.883-899.

James, S. E. / Herman, J. L. / Rankin, S. / Keisling, M. / Mottet, L. / Anafi, M. (2015). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*, Washington, DC: National Center for Transgender Equality.

Judicial Council of California (o.J.): File a Petition to Change Your Name, [online] <http://www.courts.ca.gov/22489.htm> [10.02.2017].

Joseph, Katrin (2011): Transgender. Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität. Hindernisse im Alltag, gesellschaftliche Toleranz und Unterstützungsmöglichkeiten der Sozialarbeit, Bachelorarbeit im Fach Soziale Arbeit an der Hochschule Mittenweida.

Klepacki, Leopold / Zirfas, Jörg (2014): Sexualität, in: Christoph Wulf, Jörg Zirfas (Hrsg.), *Handbuch Pädagogische Anthropologie*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.125-134.

Köllen, Thomas (2016): Intersexualität und Transidentität im Diversity Management, in: Petia Genkova, Tobias Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz*, Bd. 1, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.1-18.

Franken, Swetlana (2015): *Personal: Diversity Management*, Wiesbaden: Springer Gabler.

König, Oliver (2013): Sexualität, in: Steffen Mau, Nadine M. Schöneck (Hrsg.), *Handbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Bd. 1&2, Auflg. 3, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.704-716.

Krisor, Susanna M. / Köster, Gerda M. (2016): Diversity Management – Definition, Konzept und Verständnis im Human Resource Management, in: Petia Genkova, Tobias Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz*, Bd. 1, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.90-104.

Leitenberg, Ph. D. Harold / Slavin, B.A. Lesley (1983): Comparison of Attitudes toward Transsexuality and Homosexuality, in: *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 12, Nr. 4, S.337-346.

Lebensberatung Berlin E.V. - Lesmigras (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, Berlin: LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) e.V. (o.J.): Öffnung der Ehe, [online] <http://www.lsvd.de/politik/oeffnung-der-ehe.html#c10756> [10.02.2017].

Mayer, Anne-Kathrin / Rothermund, Klaus (2009): Altersdiskriminierung, in: Andreas Beelmann, Kai J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.215-240.

Mengel, Hans-Joachim (2010): Homosexualität und internationaler Menschenrechtsschutz, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 2010, Nr. 15-16, S.33-40.

Minter, Shannon / Daley, Christopher (2003): *Trans Realities: A Legal Needs Assessment of San Francisco's Transgender Communities*, San Francisco: National Center for Lesbian Rights / Transgender Law Center.

Movement Advancement Project (2017): Identity Document Laws and Policies, [online] http://www.lgbtmap.org/equality-maps/identity_document_laws [11.02.2017].

Mummendey, Amélie / Kessler, Thomas / Otten, Sabine (2009): Sozialpsychologische Determinanten. Gruppenzugehörigkeit und soziale Kategorisierung, in: Andreas Beelmann, Kai J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.43-60.

National Center for Transgender Equality (2016): *Health Care Rights and Transgender People*, Washington, DC: National Center for Transgender Equality.

National Center for Transgender Equality (2017): Know Your Rights. Passport, [online] <http://www.transequality.org/know-your-rights/passports> [11.02.2017].

Norton, Aaron T. / Herek, Gregory M. (2012): Heterosexuals' Attitudes Toward Transgender People: Findings from a National Probability Sample of U.S. Adults, in: *Sex Roles*, Jg. 2013, Nr. 68, S.738-753.

Ottmer, Andrea F. (o.J.): Warum wir Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. heißen und warum wir uns kleingeschrieben abkürzen, [online] <http://www.dgti.org/didgti/namensgebung.html> [11.02.2017].

Pates, Rebecca / Schmidt, Daniel / Karanwanskij, Susanne / Liebscher, Doris / Fritzsche, Heike (2010): *Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pearson, Anrai D. (2012): Society's Acceptance of Transgender Identity, in: *Intertext*, Jg. 2012, Nr. 20, S.14-17.

Peters, Jeremy W. / Becker, Jo / Hirschfeld Davis, Julie (2017): Trump Rescinds Rules on Bathrooms for Transgender Students, [online] <https://nyti.ms/2lvj0XA> [27.02.2017].

Philipp, Simone / Meier, Isabella / Starl, Klaus / Kreimer, Margareta (2014): *Auswirkung von mehrfachen Diskriminierungen auf Berufsbiografien. Eine empirische Erhebung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Reisner S.L. / White J.M. / Dunham E.E. / Heflin K. / Begenyi J. / Cahill S. / Project Voice Team (2013): *Discrimination and Health in Massachusetts: A Statewide Survey of Transgender and Gender Nonconforming Adults*, Boston: The Fenway Institute, Fenway Health.

Richter-Appelt, Hertha (2007): Intersexualität. Störungen der Geschlechtsentwicklung, in: *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, Jg. 2007, Nr. 5/6, S. 52-61.

Richthammer, Esther (2017): *Spielräume für Geschlechterfragen. Re- und Dekonstruktion der Kategorie „Geschlecht“ in kunstpädagogischen Kontexten*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Riegraf, Birgit (2010): Konstruktion von Geschlecht, in: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser, Birgit Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.60-77.

- Rinne, Ulf (2014): Anonymous job applications and hiring discrimination, [online] <http://wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination/long> [11.02.2017].
- Rühl, Monika / Hoffmann, Jochen (2008): *Das AGG in der Unternehmenspraxis. Wie Unternehmen und Personalführung Gesetz und Richtlinien rechtssicher und diskriminierungsfrei umsetzen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scheer, Albert (2016): *Soziologische Basics. Eine Einführung für pädagogische und soziale Berufe*, Aufl. 3, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schneeberger, Andrés / Rauchfleisch, Udo / Battegay, Raymond (2002): Psychosomatische Folgen und Begleitphänomene der Diskriminierung am Arbeitsplatz bei homosexuellen Menschen, in *Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie*, Jg. 2002, Nr. 153, S. 137-143.
- Schild, Georg (2010): TooAngry?NotAngryEnough? Rassenproblematik und Bürgerrechte in Reden Barack Obamas, in: Jürgen Weibler (Hrsg.), *Barack Obama und die Macht der Worte*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sharpe, Rhonda V. (2005): All land grants were not created equal: The benefits of white privilege, in: *The Review of Black Political Economy*, Jg. 2005, Nr. 32, S.29-98.
- Soldan, Helge / Ziekow, Jan (2014): *Grundkurs öffentliches Recht*, Aufl. 6, München: C.H. Beck.
- Statistisches Bundesamt (2016): *Dauer der Antragstellung in Behörden in Deutschland nach Antragsart*, Hamburg: Statista.
- Taylor, Susannah / Burke, Lisa A. / Wheatley, Kathleen / SOMPAYRAC, Joanie (2011): Effectively Facilitation Gender Transition in the Workplace, in: *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Jg. 2011, Nr. 23; S. 101-116.
- Transinterqueer e.V. (o.J.): Begriffsklärung, [online] <http://www.transinterqueer.org/uber-triq/begriffsklarung/> [11.02.2017].
- Transinterqueer e.V. (2013): *TriQ informiert zum Thema Transgeschlechtlichkeit. Hinweise für Ärzt_innen, Psycholog_innen, Therapeut_innen und andere medizinische Berufsgruppen*, Berlin: TransInterQueer e.V.
- Transman e.V. (o.J.): Rechtliches, [online] <http://www.transmann.de/trans-intersex-informationen/rechtliches> [11.02.2017].
- Treibel, Annette (2006): *Einführung in soziologische Theorie der Gegenwart*, Aufl. 7, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (o.J.)a: Title VII of the Civil Rights Act of 1964, [online] <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm> [14.02.2017].
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (o.J.)b: Employees & Job Applicants, [online] <https://www.eeoc.gov/employees/index.cfm> [14.02.2017].
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2012): *Mia Macy v. Eric Holder*. Appeal No 0120120821, Washington, DC: U.S. Equal Employment Opportunity Commission.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2015): David Baldwin v. Anthony Foxx. Appeal No 0120133080, Washington, DC: U.S. Equal Employment Opportunity Commission.

Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und Deutschland, in: Gertraude Krell, Hartmut Wächter (Hrsg.), Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung, Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 1-24.

Vereinte Nationen (1948): Resolution der Generalversammlung. 217 A (III) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Paris/ New York: Vereinte Nationen.

Westerbarkei, Jan (2014): Intergruppenverhalten. Diskriminierung von Menschen verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identitäten, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weiß, Birte (2010): Diskriminierung erkennen und handeln!, Hamburg: migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! & basis & woge e.V.

World Professional Association for Transgender Health (2012): Standards of Care. Versorgungsempfehlungen für die Gesundheit von transsexuellen, transgender und geschlechtsnichtkonformen Personen 7. Version, http://www.wpath.org/site_page.cfm?pk_association_webpage_menu=1351&pk_association_webpage=4655 [11.02.2017].

In der Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin sind bisher erschienen:

Discussion Papers 2017

/Beiträge von Studierenden

Julia Tondorf

Trans*(Identität) am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika

Discussion Paper 34, 12/2017

/Beiträge von Studierenden

Stephanie Häring

Socio-Cultural Determinants of Women's Achievement of Management Positions in Turkey

Discussion Paper 33, 07/2017

/Beiträge von Studierenden

Francesca Sanders

The impact of austerity on gender equality in the labour market and alternative policy strategies

Discussion Paper 32, 02/2017

Discussion Papers 2016

Irem Güney-Frahm

Who is supporting whom? A Critical Assessment of Mainstream Approaches to Female Entrepreneurship

Discussion Paper 31, 11/2016

Denis Beninger und Miriam Beblo

An Experimental Measure of Bargaining Power Within Couples

Discussion Paper 30, 09/2016

Christiane Krämer

Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb

Discussion Paper 29, 02/2016

Discussion Papers 2015

Miriam Beblo, Denis Beninger

Do husbands and wives pool their incomes? A couple experiment

Discussion Paper 28, 12/2015

/Beiträge von Studierenden

Anja Goetz

Gibt es einen »rechtsextremen Feminismus« in Deutschland?

Discussion Paper 27, 07/2015

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl, Claudia Gather und Dorothea Schmidt (Hrsg.)

Friederike Matters – Eine kommentierte Werkschau

Discussion Paper 26, 04/2015

Discussion Papers 2014

Madona Terterashvili

The Socio-Economic Dimensions of Gender Inequalities in Rural Areas of Georgia

Discussion Paper 25, 06/2014

Harry P. Bowen, Jennifer Pédussel

Immigrant Gender and International Trade: Its Relevance and Impact

Discussion Paper 24, 04/2014

Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.

Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:

Beiträge von Studierenden

Viktoria Barnack

Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht durch das Faktorverfahren?
Discussion Paper 23, 02/2014

Discussion Papers 2013

Ina Tripp , Maika Büschenfeldt

Diversity Management als Gestaltungsansatz eines Jobportals für MINT-Fachkräfte und KMU
Discussion Paper 22, 12/2013

Marianne Egger de Campo

Wie die „Rhetorik der Reaktion“ das österreichische Modell der Personenbetreuung rechtfertigt
Discussion Paper 21, 06/2013

Sandra Lewalter

Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung
Discussion Paper 20, 01/2013

Discussion Papers 2012

Miriam Beblo, Clemens Ohlert, Elke Wolf

Ethnic Wage Inequality within German Establishments: Empirical Evidence Based on Linked Employer-Employee Data
Discussion Paper 19, 08/2012

Stephanie Schönwetter

Die Entwicklung der geschlechter-spezifischen beruflichen Segregation in Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der Tertiärisierung
Discussion Paper 18, 06/2012

Beiträge zur Summer School 2010

Dorota Szelewa

Childcare policies and gender relations in Eastern Europe: Hungary and Poland compared
Discussion Paper 17, 03/2012

Discussion Papers 2011

Beiträge zur Summer School 2010

Karen N. Breidahl

The incorporation of the 'immigrant dimension' into the Scandinavian welfare states: A stable pioneering model?
Discussion Paper 16, 11/2011

Julia Schneider, Miriam Beblo, Friederike Maier

Gender Accounting – Eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme und konzeptionelle Annäherung
Discussion Paper 15, 09/2011

Anja Spsychalski

Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland
Discussion Paper 14, 04/2011

Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.

Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:

Beiträge zur Summer School 2010

Chiara Saraceno

Gender (in)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood

Discussion Paper 13, 03/2011

Beiträge zur Summer School 2010

Ute Gerhard

Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft. Nicht ohne Bürgerinnenrechte und die Wohlfahrt der Frauen

Discussion Paper 12, 01/2011

Discussion Papers 2010

Beiträge zur Summer School 2010

Petr Pavlik

Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Czech Republik: Real Effort or Window Dressing Supported by the European Union?

Discussion Paper 11, 11/2010

Beiträge zur Summer School 2010

Gerda Falkner

Fighting Non-Compliance with EU Equality and Social Policies: Which Remedies?

Discussion Paper 10, 10/2010

Julia Schneider, Miriam Beblo

Health at Work – Indicators and Determinants. A Literature and Data Review for Germany

Discussion Paper 09, 05/2010

Discussion Papers 2009

Elisabeth Botsch, Friederike Maier

Gender Mainstreaming in Employment Policies in Germany

Discussion Paper 08, 12/2009

Vanessa Gash, Antje Mertens, Laura Romeu Gordo

Women between Part-Time and Full-Time Work: The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction

Discussion Paper 07, 12/2009

Katherin Barg, Miriam Beblo

Male Marital Wage Premium. Warum verheiratete Männer (auch brutto) mehr verdienen als unverheiratete und was der Staat damit zu tun haben könnte?

Discussion Paper 06, 07/2009

Wolfgang Strengmann-Kuhn

Gender und Mikroökonomie - Zum Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Mikroökonomie in Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre

Discussion Paper 05, 06/2009

Discussion Papers 2008

Miriam Beblo, Elke Wolf

Quantifizierung der betrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Forschungskonzept einer mehrdimensionalen Bestandsaufnahme

Discussion Paper 04, 11/2008

Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.

Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:

Claudia Gather, Eva Schulze, Tanja Schmidt und Eva Wascher

Selbstständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich

Discussion Paper 03, 06/2008

Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling

Discussion Paper 02, 05/2008

Discussion Papers 2007

Friederike Maier

The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany

Discussion Paper 01, 12/2007

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download zur Verfügung unter:

<http://harriet-taylor-mill.de/index.php/de/publikationen/discussion-papers>

Harriet Taylor Mill-Institut der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin
www.harriet-taylor-mill.de