

Dossier zum Thema Diskriminierung von trans* Personen in Deutschland

Trans* ist ein Überbegriff für Menschen, die sich nicht oder nicht ausschließlich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei ihrer Geburt zugeordnet wurde. Sie verorten sich nicht in der vorherrschenden binären Geschlechterordnung.

Dieses Dossier gibt einen Einblick in die verschiedenen Formen der trans* Geschlechtlichkeit. Grundlegende Begriffe werden erklärt. Zudem werden Diskriminierungserfahrungen von trans* Personen in Deutschland beschrieben, die sich auf weite Bereiche des alltäglichen Lebens erstrecken. Für den Schutz von trans* Personen und ihrer Anerkennung sind rechtliche Grundlagen relevant. Außerdem wird die Situation von trans* Personen in Deutschland im internationalen Vergleich betrachtet.

Der Begriff trans* wird in diesem Dossier mit * geschrieben und soll dabei auf die Diversität innerhalb der Geschlechtsidentität als trans* verweisen. Die Schreibweise mit * wird im Zuge der Diskussion um diskriminierungsfreiere Sprache jedoch auch mitunter als ausgrenzend wahrgenommen. Daher soll an dieser Stelle auf eine weitere Perspektive verwiesen werden, die die Schreibweise mit * kritisch sieht.

Darüber hinaus verweisen wir auf Material für eine weiterführende Auseinandersetzung mit dem Thema.

1 Trans* Geschlechtlichkeit hat viele Ausprägungen

Trans* Geschlechtlichkeit stellt einen Überbegriff dar. Das * in trans* darf hier nicht als Gendersternchen verstanden werden, sondern soll auf trans* Identitäten außerhalb des binären Geschlechtersystems, also von zum Beispiel nicht-binären oder genderfluiden trans* Personen verweisen. Ebenfalls wird der Begriff trans* als Adjektiv benutzt. In diesem Dossier werden verschiedene Bezeichnungen von und über trans*

Das Queer Lexikon ist ein Verzeichnis über geschlechtliche Vielfalt. Außerdem besteht die Möglichkeit, in ihrem Kummerkasten weitere Fragen anzusprechen.

Personen und deren Begriffsgeschichte betrachtet. Der Begriff trans Frau bzw. Mann wird erklärt und die Unterschiede zwischen transsexuell, transgender und transident aufgezeigt. Außerdem wird beschrieben, was eine nicht-binäre Geschlechtsidentität ist. Des Weiteren wird die Abgrenzung von trans* zu inter* erklärt.

Trans* Geschlechtlichkeit ist vielfältig, weil Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtskörper auf unterschiedliche Weisen nicht mit der heteronormativen Norm der Gesellschaft übereinstimmen können. Das heteronormative Bild definiert ausschließlich die Geschlechter Mann und Frau, die sich ausschließlich zueinander hingezogen fühlen. Die Abweichung von dieser Heteronormativität ist zumeist Grundlage für Erfahrungen von Ungleichbehandlung.

1.1 Heteronormativität und die binäre Geschlechterordnung

Heteronormativität beschreibt die dominante soziale Norm, die die binäre Geschlechterordnung durch die Zuordnung anhand von körperlichen Aspekten als biologisch begründet ansieht. Die binäre Geschlechterordnung kennt nur zwei Geschlechter, männlich und weiblich, und sieht Heterosexualität, die sexuelle Anziehung zwischen diesen beiden Geschlechtern, als das Naturgegebene an. Heteronormativität definiert die Abwesenheit von Geschlechtern jenseits von cis Mann und cis Frau. Das Wort cis als Adjektiv beschreibt die Geschlechtsidentität, welche mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Alle, die nicht der binären Geschlechterordnung entsprechen, wie zum Beispiel trans* oder inter* Personen, oder nicht heterosexuell liebende Menschen, werden als abweichend vom vermeintlichen Standard angesehen. Heteronormativität konstruiert so ein

Machtverhältnis zwischen Geschlechtern und Sexualitäten. Abweichungen von der vermeintlichen Norm werden negativ aufgefasst und führen zu Ungleichbehandlungen. Das Abwerten von Menschen, deren Identität nicht in die von der Heteronormativität geschaffenen Schubladen über Geschlechterrollen, -verhältnis und Sexualität entsprechen, wird auch Heterosexismus genannt.

Heteronormativität konstruiert ebenfalls soziale Geschlechter. Die US-amerikanische Philosophin und Geschlechterforscherin Judith Butler hat Anfang der 1990er Jahre in ihrer Publikation „Das Unbehagen der Geschlechter“ die Einschätzung formuliert, dass auch das biologische Geschlecht konstruiert ist. Sie meint damit, dass die Einordnung von Körpern in männlich und weiblich nur auf der Basis einer erdachten Kategorisierung und Zuweisung von

Das Konstrukt der Heteronormativität wird gestützt von der Annahme eines vermeintlich geschlechtlichen Biologismus. Dieser meint die Gleichsetzung von zum Beispiel Organen, Hormonen oder Chromosomen mit dem Geschlecht und stärkt somit die Zuordnung von Menschen anhand körperlicher Merkmale. Eine weiterführende Einführung in den Begriff der Heteronormativität sowie der Kritik an einer biologisch-medizinischen Vorstellung von Geschlecht finden Sie im Gender Glossar der Universität Leipzig.

Körpermerkmalen wie etwa Chromosomensätzen, Organen oder Hormonen erfolgt, worauf stereotypische Verhaltensformen aufgebaut werden, die aber keine natürliche Legitimität haben. Diese Zuordnungen sollten überdacht werden, da Geschlechter und eben auch Geschlechtskörper in vielen Varianten existieren. Butlers Theorien werden in der Wissenschaft intensiv diskutiert und sind Bestandteil der Queer Studies.

1.2 Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtskörper

Das deutsche Wort „Geschlecht“ bezeichnet gleichermaßen das biologische und das soziale Geschlecht. Die englische Sprache kennt hierfür zwei unterschiedliche Begriffe, „sex“ für das biologische und „gender“ für das soziale. Um eine vertiefte Analyse zu ermöglichen, wird dieses Dossier zwischen Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtskörper unterscheiden.

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat 2012 in „Aus Politik und Zeitgeschichte“ mehrere Essays zu Geschlechtsidentität veröffentlicht.

Der Begriff „Geschlechtsidentität“ oder geschlechtliche Identität ist eine Annäherung an das Konzept des sozialen Geschlechts und soll die ganz individuell empfundene Zugehörigkeit zu einem Geschlecht verdeutlichen. Dies kann, muss aber nicht, mit dem biologischen Geschlecht und mit der jeweiligen Zuordnung zu einem Geschlecht nach der Geburt übereinstimmen. Personen, die sich ganz oder teilweise nicht mit dem Geschlecht, welches ihnen bei der Geburt zugeordnet worden ist, identifizieren, bezeichnen sich als trans*. Im Gegensatz dazu werden Personen, deren Geschlechtsidentität mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, als cis Frau oder cis Mann bezeichnet. Menschen, die eine Geschlechtsidentität jenseits der binären Geschlechterordnung von Mann und Frau haben, können den Überbegriff nicht-binär für sich nutzen. Eine Person kann eine, keine oder mehrere Geschlechtsidentitäten, wie zum Beispiel nicht-binäre trans* Personen, besitzen.

„Geschlechtsausdruck“ beschreibt das geschlechtliche Handeln einer Person, was sich auf Kleidung, Sprache, Bewegung und Auftreten des Individuums beziehen kann und bewegt sich häufig in den gesellschaftlichen Kategorien von weiblich und männlich. Obwohl Geschlechtsidentität und -ausdruck nicht identisch sein müssen, wird im Alltag häufig vom Ausdruck auf die Identität geschlossen.

Neben Geschlechtsidentität und -ausdruck ist die dritte Dimension von Geschlecht der „Geschlechtskörper“, der auch als das „biologische Geschlecht“ bezeichnet wird. Für trans* Personen kann der Geschlechtskörper ganz oder teilweise nicht mit ihrer Geschlechtsidentität übereinstimmen. Oft wird ihnen von außen aufgrund von körperlichen Merkmalen oder dem bei der Geburt zugeordneten binären Geschlecht ebenfalls ein soziales Geschlecht zugeschrieben, welches auch als Fremdzuschreibung („Othering“) bezeichnet wird.

1.3 Identifikation als trans*

Für eine genauere Differenzierung des Überbegriffs „trans*“ haben trans* Personen im Laufe der Zeit verschiedenste Begriffe als Selbstbezeichnung verwendet. Im Alltag gebrauchte Begriffe sind nicht nur von Selbst-, sondern auch von Fremdbezeichnungen geprägt, die in ihrer diskriminierenden und oder abwertenden Bedeutung jedoch von trans* Personen abgelehnt werden. Für ein besseres Verständnis unterschiedlicher Begrifflichkeiten und Identifikationen zeigt das Dossier diese auf:

Auf dem Regenbogenportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sind Informationen und Materialien rund um Identitäten und die Lebensrealität von trans* Personen zu finden.

- trans Frau und trans Mann
- Transsexuell, transgender und transident
- Nicht-binäre Geschlechtsidentität

1.3.1 Trans Frau und trans Mann

Die Geschlechtsidentität von trans Frauen und trans Männern kann dem im binären Geschlechtersystem verorteten „Gegengeschlecht“ ihres bei der Geburt zugeordneten Geschlechts entsprechen. Auch Personen, die sich nur teilweise mit dem anderen Geschlecht identifizieren, können die Begriffe trans Frau oder trans Mann als Selbstbezeichnung nutzen, wenn sie diesen als für sich entsprechend erachten. Trans* Personen können jedoch auch eine Geschlechtsidentität außerhalb des binären Geschlechtersystems haben, also beispielsweise nicht-binär sein.

Die Universität Flensburg hat einen Leitfaden zum Umgang mit Namen und Pronomen entwickelt und empfiehlt, bei Unsicherheiten respektvoll nachzufragen. Die Broschüre gibt außerdem weitere praktische Tipps und Informationen für einen respektvollen Umgang mit trans* Personen.

Wie eine trans* Person angesprochen und bezeichnet werden möchte, ist unterschiedlich. Dabei gilt es vor allem der Person zuzuhören und zu respektieren. Unterschieden werden sollte vor allem zwischen Selbst- und Fremdbezeichnungen. Die Beschreibung „war früher ein Mann/eine Frau“ ist als Fremdbezeichnung zum Beispiel nicht angemessen, weil sie suggeriert, dass die Geschlechtsidentität der betroffenen Person in der Vergangenheit eine andere war.

1.3.2 Transsexuell, transgender und transident

Die drei Begriffe transsexuell, transgender und transident können Personen beschreiben, die sich nicht mit dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Die Begriffe haben jedoch unterschiedliche Konnotationen, sodass sie nicht synonym verwendet werden können. Auch können die Begriffe von trans* Personen sowohl als Selbst- aber auch als Fremdbezeichnung genutzt und oder gesehen werden, weshalb stets auf die individuelle Selbstbezeichnung einer trans* Person geachtet werden soll. Für trans* Personen kann es eine schmerzhaft

Erfahrung sein, wenn ihnen aufgrund von körperlichen Merkmalen oder sozialem Verhalten eine falsche Geschlechtsidentität zugeordnet wird. Das Leiden unter einer falsch angenommenen Geschlechtsidentität wird Geschlechtsdysphorie genannt.

Die Bundesvereinigung Trans* begrüßt in einer Pressemitteilung aus Juni 2018 die Streichung von Transsexualität als psychische Erkrankung im ICD 11 als wichtigen Schritt zur Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung von trans* Personen in Deutschland.

• Transsexuell

Der Begriff „transsexuell“ basiert auf dem binären Geschlechtssystem und bezieht sich deswegen vor allem auf die Kategorien Mann/Frau. Wenn trans* Personen „transsexuell“ als Selbstbezeichnung nutzen, kann damit ausgedrückt werden, dass ihre Geschlechtsidentität das „Gegengeschlecht“ von dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht ist. Der Begriff findet sich vor allem im medizinischen, psychologischen und rechtlichen Bereich. Die Nutzung von „transsexuell“ zur Beschreibung von trans* Personen durch cis Personen, wird wegen des historischen Kontexts häufig als diskriminierend angesehen und abgelehnt. Ab den 1950er Jahren war „Transsexualität“ von der Medizin und Psychologie als Krankheit definiert und als solche in der internationalen Klassifikation von Krankheiten (ICD) gelistet. Diese Einordnung beförderte die Stigmatisierung von trans* Personen. Aufgrund von jahrelangem Aktivismus der trans* Community, die verdeutlicht, dass ihre Identität nicht als krank anzusehen ist, wird die WHO 2022 den Namen der im ICD 10 vermerkten Diagnose „Transsexualität“ in „Geschlechtsinkongruenz“ ändern und nicht mehr als psychische Krankheit pathologisieren. Damit wird dann die Identität als trans* medizinisch als eine Frage der „sexuellen Gesundheit“ definiert.

Neben dem medizinischen Kontext wird der Begriff „Transsexualität“ auch als irreführend kritisiert, da trans* Sein unabhängig von der sexuellen Orientierung ist und die Geschlechtsidentität meint. Einige trans* Personen ziehen den Begriff „transsexuell“ trotzdem anderen Bezeichnungen wie „transgender“ vor. Durch das englische Wort „sex“ können sie den Fokus ihrer Selbstbeschreibung darauflegen, dass es ihr Körper ist, welcher von der Geschlechtsidentität abweicht.

• Transgender

Transgender bezieht sich auf das englische Wort für das soziale Geschlecht „gender“. Die Bezeichnung kam in den 1970er Jahren auf, als trans* Personen in der Öffentlichkeit sichtbarer wurden. Damit schloss sich eine Lücke zwischen dem medizinischen und nur zwei

Geschlechter kennenden Begriff „transsexuell“ und dem auf zeitweiliges Ausleben des anderen Geschlechts hinweisenden Begriff „Travesti“. Der Bezug auf das englische Wort „gender“ soll ermöglichen, dass auch Menschen, die eine andere Geschlechtsidentität als männlich oder weiblich haben, sich mit ihm identifizieren können.

- **Transident**

Transident ist neben trans*geschlechtlich ein weiteres deutsches Wort für „transgender“. Als Selbstbezeichnung wird es genutzt, um den Aspekt der Identität, die sich mit der Geschlechtszugehörigkeit beschäftigt, zu betonen. Trotzdem hängt es auch in diesem Fall von der individuellen Person ab, ob sie sich mit diesem Begriff bezeichnen möchte, oder eine andere Bezeichnung als passender für sich empfindet.

1.3.3 Nicht-binäre Geschlechtsidentität

Nicht-binäre Personen können ihre Geschlechtsidentität nicht dem zweigeschlechtlichen, also binären Gesellschaftsbild zu ordnen. Als Synonym wird oft der Begriff „Enby“ oder „Enbie“ verwendet, der die englische Aussprache der Abkürzung „nb“ (für **n**on-**b**inary) wiedergibt.

Es gibt viele verschiedene Identitäten im nicht-binären Spektrum, wie zum Beispiel agender (geschlechtlos), genderfluid (aus dem Englischen; bedeutet, dass die Person eine wechselnde Geschlechtsidentität hat), oder androgyn (eine Mischung aus weiblich und männlich).

„Genderqueer“ hat eine ähnliche Bedeutung wie nicht-binär. „Queer“ ist allgemein eine Selbstbezeichnung für Personen, die sich mit anderen als den heteronormativen und als den der Abkürzung „LSBTIQA+“ lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter, queer, asexuell zusammengefassten Kategorien identifizieren. Vor den 1980er Jahren wurde der Begriff „queer“ abwertend verwendet, wurde sich jedoch in der Verwendung als Selbstbezeichnung wieder positiv von der LSBTIQA+ Community angeeignet.

1.4 Trans* Personen in Abgrenzung zu inter* Personen

Inter* Personen werden mit körperlichen Geschlechtsmerkmalen geboren, welche, im medizinischen und gesellschaftlichen Geschlechterverständnis des männlichen oder weiblichen Geschlechts, nicht eindeutig zugeordnet werden können. Die körperlichen Merkmale können unterschiedliche Ausprägung haben, wie zum Beispiel der Chromosomensatz, die Geschlechtsorgane, die Hormonproduktion oder die Verteilung der Muskelmasse.

Die Broschüre „Inter* & Sprache“ des TransInterQueer e.V. geben einen kritischen Einblick zu inter* relevanten Begriffen, verweisen auf die diskriminierende Wirkung - vermeintlich- *neutraler* Begriffe und zeigen, bereits existierende, respektvolle, emanzipatorische und wertschätzende Begriffe auf.

Inter* Personen werden also über ihre medizinische Einordnung definiert. Die Geschlechtsidentität als trans* meint hingegen, dass diese ganz oder teilweise im Widerspruch

zu ihrem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht steht. Inter* Personen können auch trans* sein, zum Beispiel, wenn ihnen bei Geburt ein männliches oder weibliches Geschlecht zugeordnet worden ist. Das passiert beispielsweise, wenn die Intergeschlechtlichkeit nicht erkannt wird oder wenn die körperlichen Merkmale an das vermeintlich männliche oder weibliche operativ angeglichen wurde, was u.a. von Amnesty International als menschenrechtsverachtend angesehen wird. Inter* Personen können aber auch cis sein, zum Beispiel, wenn sie sich mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

2. Erfahrungen von Ungleichbehandlung

Trans* Personen erleben vielseitige Ungleichbehandlungen aufgrund ihres Geschlechtsausdrucks und/oder ihrer Geschlechtsidentität, weil diese nicht der heteronormativen Ordnung entsprechen. Diskriminierung aufgrund des trans* Seins wird auch transfeindliche Diskriminierung genannt. Mündet sie in verbale oder körperliche Angriffe, wird dies als Hasskriminalität bezeichnet. Transfeindliche Diskriminierung und Hasskriminalität finden in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens statt.

Um Menschenrechte auch für trans* und LSBTQI Personen durchzusetzen, haben zivilgesellschaftliche Akteure und Menschenrechtsexpert*innen in Yogyakarta (Indonesien) 2006 die 29 Yogyakarta-Prinzipien zusammengestellt. Die Prinzipien wenden verschiedene UN-Menschenrechte auf trans* und LSBTQI*Personen an und schlagen Maßnahmen vor, mit denen Staaten die Prinzipien umsetzen können.

Diskriminierung in der „Öffentlichkeit und Freizeit“ steht hier an erster Stelle, wie eine Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2017 aufzeigt. Zu den konkreten Ungleichbehandlungen, die Jugendlichen laut der Studie des Deutschen Jugendinstituts e.V. (DJI) „Queere Freizeit“ erleben, zählen unangenehm auffälliges Starren und Beobachten (79,8 %), feindliche Witze und Schimpfwörter (75,8 %) und Beleidigungen (55,1 %). Bei 26,3 % der Jugendlichen kommt es zu sexueller Belästigung, bei 21,4 % zu Androhung von Gewalt und bei 11,9 % zu körperlichen Übergriffen. Als Reaktion auf transfeindliche Diskriminierung im öffentlichen Raum meiden laut einer Befragung der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 31 % der deutschen trans* Personen „immer“ oder „oft“ öffentliche Plätze.

2.1 Transfeindliche Diskriminierung

Transfeindlichkeit ist die irrationale (und teilweise gewalttätige) Ablehnung von trans* Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität.

Feindliches Verhalten gegenüber trans* Personen drückt sich in Diskriminierung und Belästigung aus. In einer EU-weiten Befragung der Europäischen Grundrechteagentur von trans* Personen aus dem Jahr 2019 gaben 66 % der deutschen Befragten an, dass sie in den letzten 12 Monaten transfeindliche Diskriminierung erlebt hätten, während der europäische Durchschnitt bei 60 % lag.

Das Dossier gibt einen Einblick in transfeindliche Diskriminierung im Beschäftigungsbereich, beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen, im Bildungsbereich und beim Besuch von Sanitäranlagen und Umkleiden.

Dieses Dossier verwendet statt des Begriffs „Transphobie“ das Wort „Transfeindlichkeit“, weil es sich bei dieser feindlichen und ablehnenden Haltung gegenüber trans* Personen nicht um eine Angststörung handelt, wie die Verwendung des Wortes „Phobie“ (griech. „phobos“ für Angst) suggeriert.

2.1.1 Beschäftigungsbereich

Transfeindliche Diskriminierung im Beschäftigungsbereich ist in Deutschland kaum erforscht. Es ist deswegen nur eingeschränkt möglich, einen Überblick über die Verbreitung von trans* Diskriminierung am Arbeitsplatz zu geben. Interviews über spezifische Situationen, die Betroffene erlebt haben, geben jedoch einen Eindruck.

Die Studie „Out im Office?!“ des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) von 2017 ist die erste repräsentative Studie über Diskriminierungserfahrungen von trans* Personen im Beschäftigungsbereich.

Bei der Studie „Spezifika der Arbeitssituation von trans*-Beschäftigten in Deutschland“ des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) wurde festgestellt, dass bei den Befragten viermal so viele trans* wie cis Personen arbeitssuchend sind. Dies verdeutlicht, dass der Zugang zu Beschäftigung für trans* Personen in Deutschland erschwert ist. Diskriminierung setzt sich am Arbeitsplatz selbst fort, wo trans* Personen Mobbing und Ausgrenzung erfahren und darüber hinaus vergleichsweise häufig im Niedriglohnssektor beschäftigt sind.

2.1.1.1 Zugang zu Beschäftigung

Für trans* Personen ist der Zugang zu Beschäftigung oft von Diskriminierung geprägt. Anhand einer Befragung der Europäischen Grundrechteagentur zur Situation in der EU wird deutlich, dass 2019 36 % der befragten trans* Personen in Deutschland transfeindliche Diskriminierung bei ihrer Arbeitssuche erlebten. Die Studie „Out im Office?!“ des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) aus dem Jahr 2017 zeigt außerdem, dass die transfeindliche Haltung von potentiellen Arbeitgeber*innen in Deutschland bei mehr als der Hälfte der sich

Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung der Berliner Senatsverwaltung hat einen umfangreichen Reader über die Lebensrealität von trans* Personen in der Arbeitswelt veröffentlicht.

Bewerbenden mindestens einmal in ihrem Leben dazu führte, dass sie bei der Stellensuche abgelehnt wurden.

Aufgrund dieser Schwierigkeiten liegt der durchschnittliche Verdienst von trans* Personen deutlich unter dem von cis Personen. Mehr als ein Viertel der Befragten verdient weniger als 1.000 € pro Monat, während es bei den befragten cis Personen nur etwa 8 % sind.

Auch berichtet eine trans* Person in einer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen Betroffenenbefragung, dass sie aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und ihres Geschlechtsausdrucks nicht eingestellt wurde:

„Bei einem Vorstellungsgespräch wurde mir erklärt, dass ich zwar fachlich geeignet sei, als Transsexuelle aber nicht infrage käme, da die Kunden ablehnend reagieren könnten.“

Der durch Diskriminierung erschwerte Zugang zu Beschäftigung spiegelt sich in der Anzahl und Art von Erwerbstätigkeit wider. Nach einer Studie der Universität Hamburg waren 2015 70,8 % der trans* Personen in Deutschland voll erwerbstätig, während in der restlichen Bevölkerung 74 % vollbeschäftigt waren. 17,5 % der trans* Personen gingen keiner bezahlten Arbeit nach, während es im gesamtdeutschen Durchschnitt nur 4,6 % waren.

2.1.1.2 Am Arbeitsplatz

Nicht nur beim Zugang zu Beschäftigung, sondern auch am Arbeitsplatz selbst erleben trans* Personen regelmäßig transfeindliche Diskriminierung. Auf der EU-Ebene zeigt eine Befragung der Europäischen Grundrechteagentur, dass sich 39 % der trans* Personen an ihrer Arbeitsstelle diskriminiert fühlen. Die Studie „Out im Office?!“ fand heraus, dass Arbeitgeber*innen öfter der Ursprung transfeindlicher Diskriminierung sind als die Kolleg*innen von trans* Personen. Zudem achten ungefähr zwei Drittel der befragten trans* Personen darauf, am Arbeitsplatz cis geschlechtlichen Rollen zu entsprechen, das heißt die Stimme, Bewegungen, die Kleidung oder die Frisur dem binären Geschlechterverständnis anzupassen.

Die Wanderausstellung „Trans* in der Arbeitswelt“ unter der Leitung von Anja Weber, besteht aus zwölf Porträts von trans* Personen, die an ihrem Arbeitsplatz begleitet wurden und kann für bis zu zwölf Monate von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung ausgeliehen werden.

Die Studie „Out im Office?!“ stellt ebenfalls heraus, dass es für ungefähr 45 % der befragten trans* Personen wichtig ist durch Offenheit, Transfeindlichkeit und Vorurteile abzubauen. Allerdings wird ihnen dies oftmals durch ihre Arbeitsumgebung erschwert. Jede*r Vierte berichtet von unangenehmen Witzen über trans* Personen, Diffamierung und Imitationen. Auch von nichtexistierender Wertschätzung aufgrund des trans* Seins berichten 30 % der Befragten. In manchen Fällen werden trans* Personen aufgrund ihres trans* Seins sogar versetzt (6 %) oder es wird ihnen gekündigt (8 %). Etwa ein Viertel der trans* Personen berichtet, dass ihnen der Zugang zu der mit ihrer Geschlechtsidentität übereinstimmenden Toilette verweigert worden sei. Weitere diskriminierende Erfahrungen umfassen

unangebrachtes Interesse am Privatleben/Körper oder Imitation von Verhalten bezogen auf die trans* Identität (64,2 %), Ausgrenzung (62,3 %), sexuelle Belästigung (51,8 %), Mobbing/Erpressung (37,3 %), Beschimpfungen/Beleidigungen (29,3 %) und Entzug des Kund*innen Kontakts (15,5 %).

2.1.2 Zugang zu Waren und Dienstleistungen

Neben dem Beschäftigungsbereich widerfährt trans* Personen auch beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, transfeindliche Diskriminierung.

Dies sind Geschäfte des täglichen Lebens, in denen trans* Personen schlechteren Service erhalten oder nicht ihrer Geschlechtsidentität entsprechend angesprochen werden. Dabei fällt das Augenmerk auf das Gesundheitswesen, in welchem trans* Personen Fremdzuschreibungen ausgesetzt sind und ihnen damit oftmals ihre Selbstbestimmung abgesprochen wird. Des Weiteren werden diskriminierende Fälle beim Zugang zu Wohnraum durch Vermieter*innen und/oder Nachbar*innen erlebt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hatte das Jahr 2015 zum Themenjahr gegen Geschlechterdiskriminierung ernannt und im Zuge dessen Handlungsempfehlungen für Gesellschaft und Politik entwickelt, die zum Abbau von Diskriminierung beitragen sollen.

2.1.2.1 Geschäfte des täglichen Lebens

„Geschäfte des täglichen Lebens“ beinhaltet das Einkaufen von alltäglichen Gegenständen (Lebensmittel, Kleidung, Versicherung, etc.) sowie das Wahrnehmen von Dienstleistungen wie Friseurbesuche oder die Kontoeröffnung. In einer nicht-repräsentativen Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2017 fanden 6 % der geschilderten transfeindlichen Diskriminierungen im Bereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ statt.

Die Datenlage zu transfeindlicher Diskriminierung im Zusammenhang mit Geschäften des täglichen Lebens in Deutschland ist lückenhaft. Laut der Studie „Leben als Trans in der EU“ der Europäischen Grundrechteagentur erlebten im Jahr 2011 im europäischen Durchschnitt 23 % transfeindliche Diskriminierung in Cafés, Bars oder Restaurants, 20 % beim Einkauf, 18 % im Sport oder Fitness-Bereich und 12 % in einer Bankfiliale. Die meisten diskriminierenden Erfahrungen drückten sich darin aus, dass trans* Personen schlechteren Service erhalten oder andere Kund*innen übergriffig ihnen gegenüber wurden und ihnen zum Beispiel ungefragt hinterherliefen.

Laut der Folge-Studie aus 2019 scheint transfeindliche Diskriminierung gestiegen zu sein. Beim Einkauf und beim Besuch von Cafés, Bars oder Diskotheken waren je 29 % der in Deutschland lebenden trans* Personen transfeindlicher Diskriminierung ausgesetzt, welches dem europäischen Durchschnitt entspricht.

Eine Form der transfeindlichen Diskriminierung bei Online-Geschäften des täglichen Lebens sind die Erhebung von Kund*innendaten, welche allein die Optionen „Mann“ oder „Frau“ als Anredemöglichkeit anbieten. Seit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben, das den dritten Geschlechtseintrag „divers“ ermöglicht, müssten Internetanbieter*innen zumindest eine dritte Option bei Online-Käufen ermöglichen. In der Praxis ist dies allerdings selten der Fall, sodass trans* Personen, wenn sie sich nicht mit den zur Verfügung stehenden Option von „Mann“ oder „Frau“ identifizieren, keine ihnen entsprechenden Angabemöglichkeiten vorfinden.

2.1.2.2 Gesundheitswesen

Laut einer Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) sind Diskriminierungserfahrungen aufgrund des trans* Seins in Ärzt*innenpraxen sehr deutlich überrepräsentiert. Es wird häufig berichtet, dass Ärzt*innen und Krankenpflegepersonal ihnen ihre Geschlechtsidentität absprechen. Weiterhin entstehen Konfliktsituationen, z.B. wenn die Geschlechtsidentität bei der Zuteilung in Krankenhauszimmer nicht respektiert wird. Trans* Personen berichten ebenfalls über Schwierigkeiten in der Behandlung durch Fachärzt*innen, wie zum Beispiel Gynäkolog*innen oder Urolog*innen, da diese sich oft auf eine biologistisch—medizinische Vorstellung von Geschlecht berufen. Laut einer Befragung der Europäischen Grundrechteagentur ist Deutschland nach Bulgarien das Land mit den zweithäufigsten Diskriminierungserfahrungen bei medizinischen Untersuchungen im Jahr 2019. Mit 40 % ist der Anteil an trans* Personen, die transfeindliche Diskriminierung erlebt haben, fast doppelt so hoch wie in der Befragung von 2011. 2019 stellten die am häufigsten

Bei der Wahrnehmung von Geschäften des täglichen Lebens (z.B beim Zugang zu Wohnraum, Dienstleistungen wie Reisen etc.) sowie beim Zugang zu Beschäftigung, in denen ein offizielles Ausweisdokument erforderlich ist, sind trans* Personen mit der Diskrepanz zwischen ihrem Erscheinungsbild und ihrem offiziellen Namen- oder Geschlechtseintrag konfrontiert. Der Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für trans* und inter* Sexualität (dgti) bietet für Betroffene eine Lösungsmöglichkeit.

Die Abhängigkeit von der Einschätzung von zum Beispiel Gutachter*innen, Richter*innen oder Therapeut*innen wird auch als „Gatekeeping“ bezeichnet. Felicia Ewert definiert in ihrem Buch *TRANS.FRAU.SEIN*.

Aspekte geschlechtlicher Marginalisierung

Gatekeeper*innen als „Personen [...], die in entsprechenden Positionen sitzen, um über Abschnitte im Leben von trans Personen zu entscheiden.“

genannten Grenzüberschreitungen im medizinischen Zusammenhang unangemessenes Nachfragen (25 %) und das Ignorieren spezifischer Bedürfnisse (22 %) dar. Aus Angst Diskriminierung oder Intoleranz zu erleben, hat sich 19 % der Befragten in Deutschland dazu entschieden, keine medizinischen Behandlungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Neben Diskriminierung durch transfeindliches medizinisches Personal sehen sich trans* Personen auch im Prozess für eine geschlechtsangleichende Operation mit Hindernissen konfrontiert. Für trans* Personen können geschlechtsangleichende Maßnahmen ein (wichtiger) Bestandteil für ihren Persönlichkeitsausdruck, ihre Gesundheit und gesellschaftlicher Teilhabe sein. Der Zugang dazu ist allerdings durch strukturelle Hürden eingeschränkt. So werden die 6.000 – 15.000 € für eine geschlechtsangleichende Operation nur zu einem Bruchteil von Krankenkassen übernommen. Die Pflicht, mehrere Jahre der Geschlechtsidentität entsprechend im Alltag zu leben, kann zum Beispiel Auswirkungen auf die Berufswahl mit sich bringen und wird als erniedrigend empfunden, da der Geschlechtsidentität nicht entsprechende körperliche Merkmale (z.B. Brüste oder Bart) aufwändig kaschiert werden müssen. Des Weiteren ist es für eine geschlechtsangleichende Operation nötig, psychologische Gutachten vorzulegen, sodass trans* Personen von der Einschätzung der Gutachter*innen abhängig sind. Aus diesen Gründen haben sich laut der Europäischen Grundrechteagentur 21 % der deutschen trans* Personen daher entschlossen, in einem anderen EU-Land geschlechtsspezifische Behandlung in Anspruch zu nehmen. Die strukturellen Hindernisse im Zuge geschlechtsangleichender Maßnahmen bestehen auch aufgrund von in der Gesellschaft verankerter Transfeindlichkeit und heteronormativen Vorstellungen. Jahrzehntelange Arbeit von aktivistischen trans* Personen führte dazu, dass Regelungen für geschlechtsangleichende Maßnahmen teilweise vereinfacht wurden, sodass zum Beispiel Hormontherapien generell von jedem*r dafür qualifizierten*r Ärzt*in verschrieben werden können. Erfahrungen von trans* Personen zeigen jedoch, dass sich Ärzt*innen immer noch häufig weigern Hormone, auch bei Folgerezepten, zu verschreiben. Gleichzeitig nutzen jedoch konservative politische Akteur*innen Berichte über Personen, welche sich nicht mehr als trans* identifizieren und „detransitionieren“, um geschlechtsangleichende Maßnahmen wieder zu erschweren. Dies wird von trans* aktivistischer Seite kritisiert, da es zum einen der Selbstbestimmung sowie dem selbstbestimmten Handeln von trans* Personen widerspricht sowie auf dem transfeindlichen Argument basiere, dass die Identifikation als trans* nur durch Druck von außen entstanden sei.

2.1.2.3 Zugang zu Wohnraum

Aufgrund fehlender Daten über die Situation von Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt in Deutschland können nur internationale Vergleiche Orientierung bieten. Laut einer Befragung der Europäischen Grundrechteagentur haben sich 2011 und 2019 etwas mehr als ein Fünftel der trans* Personen in Deutschland während der Wohnungssuche diskriminiert gefühlt.

Zur Gesetzeslage bezüglich Diskriminierung im Kontext Wohnraum und Wohnraumsuche finden sich auf der Website der Organisation „Fair mieten – Fair wohnen“ weiterführende Informationen.

Trans* Personen, die in ihrer Wohnsituation von wirtschaftlichen Versorger*innen abhängig sind, wie zum Beispiel Jugendliche, sind durch transfeindliche Diskriminierung im häuslichen Umfeld gefährdet ihren Wohnraum zu verlieren.

Des Weiteren werden trans* Personen im Zugang zu Wohnraum benachteiligt. Ein Grund dafür ist auch die transfeindliche Diskriminierung im Beschäftigungsbereich, aufgrund dessen trans* Personen sich häufiger als cis Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. Vermieter*innen bevorzugen bei der Vergabe von Wohnraum dann meist cis Personen mit einem geregelten und höheren Einkommen.

2.1.3 Bildungsbereich

In der Schule und beruflichen Ausbildung können, im Zuge der Pubertät, Geschlechtsidentitäten eine wichtige Rolle spielen. Trans* Personen können in dieser Zeit stark mit Gegensätzen zwischen ihrem Körper und ihrer Identität konfrontiert sein und können von Gleichaltrigen wie auch von Lehrer*innen transfeindliche Ausgrenzung erfahren.

Im Bildungsbereich sind trans* Personen ebenfalls von struktureller Ausgrenzung betroffen: Umkleidekabinen, Toiletten oder der Sportunterricht kennen zumeist ausschließlich das binäre cis männliche und cis weibliche Geschlecht. Dieses Umfeld beeinflusst trans* Jugendliche auch über den Schulalltag hinaus: So verdeutlichen Interviews, dass der Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums von jungen trans* Personen ein hohes Maß an Überwindung fordern kann. Sie beschreiben so zum Beispiel das Gefühl, erst transitionieren zu müssen (beispielsweise durch eine geschlechtsangleichende Operation), bevor sie ihre Ausbildung fortführen, damit sie in ihrer Umgebung weniger Transfeindlichkeit erfahren. Eine medizinische Behandlung kann auch zeitliche Auswirkungen haben, da trans* Personen währenddessen ihre weitere Ausbildung verschieben oder pausieren.

Der Leitfaden „Homophobie und Transphobie in Schulen und Jugendeinrichtungen: Was können pädagogische Fachkräfte tun?“ des Forschers Ulrich Klocke schlägt vor, dass Schulen klare Leitbilder formulieren sollten, weil Schüler*innen sich zumeist entsprechend positionieren. Außerdem würde Aufklärungsarbeit, an Diversität orientierten Arbeitsmaterialien und die Schaffung einer Ansprechperson im Fall von Mobbing zu höherer Toleranz führen.

Laut einer Befragung der Europäischen Grundrechteagentur fühlten sich 2019 35 % der befragten trans* Personen in Deutschland von Schul- oder Universitätspersonal diskriminiert, während es 2011 nur 24 % waren. In einer Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 gaben 27,3 % der befragten trans* Personen an, im Bildungsbereich Mobbing erfahren zu haben. Die Studie „Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen“ ergab, dass ein Fünftel der Sechst- und Neuntklässler*innen in mehr als der Hälfte der Fälle, wenn sich Mitschüler*innen nicht geschlechtskonform verhielten, negative Bewertungen ihnen gegenüber vernahmen.

Im Bildungsbereich, aber auch im Zugang zur Beschäftigung, gibt es oft Unsicherheiten oder Weigerungen den richtigen Vornamen in Arbeitsverträgen, Namenslisten, Studierenden- oder Mitarbeitendenausweisen vor, und vereinzelt auch nach, einer offiziellen Vornamens- und Personenstandsänderung zu benutzen. Nach deutschem Recht ist die Nutzung eines anderen Namens jedoch nicht verboten, solange keine betrügerische Absicht vorliegt und die Person eindeutig identifizierbar ist. Im Universitätskontext (Bildung) ist dies zum Beispiel durch die Studierenden ID und am Arbeitsplatz durch die Rentenversicherungsnummer sichergestellt. Ein Kurzgutachten der Humboldt Universität verweist ebenfalls auf den rechtlichen Spielraum von Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens von trans* und inter* Personen vor einer amtlichen Namensänderung.

1.2.1.4 Sanitäranlagen und Umkleiden

Die zweigeschlechtliche Zuordnung in Männer- und Frauentoiletten kann eine ausgrenzende und konfliktbehaftete Situation für trans* Personen darstellen. Vor allem durch die Fremdzuschreibung anderer Personen wird die Nutzung einer der Toiletten als „falsch“ oder vermeintlich nichtzutreffend markiert, welches sich in psychischer, körperlicher oder sexualisierter Gewalt ausdrücken kann. Eine Aussage aus einer Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veranschaulicht dies: „Vor jeder öffentlichen Toilette muss ich mich einordnen; bei den Frauen fühle ich mich sehr unwohl, bei den Männern werde ich schräg angeschaut“.

Die Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung stellt einen Flyer mit Informationen und Handlungsempfehlungen zur Einrichtung von WCs für alle Geschlechter im Öffentlichen Raum und (öffentlichen) Einrichtungen zur Verfügung.

Anna Damm von der trans* Beratung des "Referent_innenRat" der Humboldt-Universität in Berlin berichtet, dass für viele trans* Personen das Aufsuchen der Toilette mit Angstgefühlen verbunden ist. Als Lösungsansatz werden Unisex-Toiletten diskutiert oder wurden, wie an der Alice Salomon Hochschule in Berlin, bereits durch All-Gender Toiletten als Reaktion auf die Forderungen umgesetzt. Auch Schweden kann ein Vorbild darstellen. Durch die Einrichtung geschlechterneutraler WCs wird die Grundversorgung aller Menschen durch einen sicheren Zugang samt Ausstattung (Sitzbecken/ggf. Urinalen, Waschbecken, Wickeltischen) ermöglicht.

Ähnliche Problemlagen ergeben sich bei der Nutzung von Umkleidekabinen, in z.B. Fitnessstudios, Schwimmhallen oder Sportvereinen. In einer Befragung der FRA gaben 19 % der deutschen trans* Personen an, dass sie sich 2011 im Sportclub oder Fitnessstudio transfeindlich diskriminiert fühlten. In Fitnessstudios sind trans* Personen nicht nur mit der Frage konfrontiert, welche Umkleide sie benutzen können, sondern auch mit diskriminierenden Situationen im Übungsraum selbst. Einige Fitnessstudios oder Schwimmhallen haben als Reaktion auf Anfragen von außen Nutzungszeiten für trans* Personen eingerichtet. Dies kann einen geschützteren Raum für trans* Personen darstellen, verändert jedoch nur bedingt strukturelle und institutionelle Formen von Transfeindlichkeit.

2.2 Hasskriminalität (Hate crimes)

Die Europäische Grundrechteagentur definiert Hasskriminalität als „körperliche oder verbale Übergriffe auf Personen, die durch Vorurteile gegenüber einer bestimmten Besonderheit der Betroffenen, wie zum Beispiel deren sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität, motiviert sind“. Das deutsche Strafrecht kennt keine spezifischen Gesetze zu Hasskriminalität gegen trans* Personen.

Das Dokument „Hassreden und Hassverbrechen gegen LGBT“ von der FRAU gibt eine Übersicht der rechtlichen Lage zu Hasskriminalität in den Ländern der EU.

Bisher kann sich lediglich unspezifisch auf den § 46 StGB Abs. 2 im Zuge der Formulierung der Beweggründe von Täter*innen bezogen werden, der besagt:

„Bei der Zumessung wägt das Gericht die Umstände, die für und gegen den Täter sprechen, gegeneinander ab. Dabei kommen namentlich in Betracht: die Beweggründe und die Ziele des Täters, besonders auch rassistische, fremdenfeindliche oder *sonstige menschenverachtende*, die Gesinnung, die aus der Tat spricht, und der bei der Tat aufgewendete Wille, das Maß der Pflichtwidrigkeit, die Art der Ausführung und die verschuldeten Auswirkungen der Tat, das Vorleben des Täters, seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse sowie sein Verhalten nach der Tat, besonders sein Bemühen, den Schaden wiedergutzumachen, sowie das Bemühen des Täters, einen Ausgleich mit dem Verletzten zu erreichen.“

Polizeistatistiken sind wenig aussagekräftig über die Häufigkeit von trans* Hasskriminalität, da nur die Gesamtmenge von transfeindlichen und homofeindlichen Hassverbrechen angegeben wird. Die Befragung der Europäischen Grundrechteagentur aus dem Jahr 2019 hat versucht, diese Lücke zu schließen. Die Hälfte der Befragten trans* Personen in Deutschland gab an, 2019 hass-motivierte Belästigung erlebt zu haben. Zwischen 2014 und 2019 wurde fast ein Fünftel der Befragten mindestens einmal Opfer von körperlichen oder sexualisierten Angriffen. 10 % von ihnen sechsmal oder häufiger. Hasskriminalität wird in der überwiegenden Mehrheit von cis Männern verübt, die den Opfern unbekannt sind. Körperliche oder sexualisierte Angriffe finden zu zwei Dritteln im öffentlichen Raum statt, während es bei hass-motivierter Belästigung etwas mehr als 50 % sind. Als zweithäufigster Ort von Belästigung wurden soziale Netzwerke im Internet mit 16 % genannt. Die Anzahl der Betroffenen im europäischen Durchschnitt, die Hasskriminalität zur Anzeige bringen, ist in den letzten 10 Jahren leicht gestiegen, bleibt aber weiterhin niedrig. 2011 haben 4,5 % ihr letztes Erlebnis von hassmotivierter Belästigung bei der Polizei oder eine andere Organisation gemeldet, während es 2018 10 % waren. Den letzten körperlichen oder sexualisierten Angriff haben 2011 15 % gemeldet. Dies stieg 2018 auf 21 % an.

3 Rechtliche Grundlagen

Für den juristischen Schutz von trans* Personen in Deutschland ist zunächst das Grundgesetz (GG) relevant, dass das Allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Gleichheitsgebot garantiert. Dieser Schutz ist jedoch nur sichergestellt, wenn Menschen sich an die Allgemeinen Persönlichkeitsrechte und das

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist eine erste Anlaufstelle im Fall einer Diskriminierung.

Gleichheitsgebot auch halten. Werden gegen diese verstoßen, bedarf es ausreichend Ressourcen im Kampf um die Rechtsdurchsetzung der betroffenen Person. Bei einem Verstoß gegen das GG kann die betroffene Person nach Ausschöpfung aller Instanzen eine Verfassungsbeschwerde einreichen, über die dann das Bundesverfassungsgericht entscheidet. Nach einer erfolgreichen Verfassungsbeschwerde einer trans* und inter* Person beispielsweise wurde das Personenstandsgesetz (PStG) reformiert. § 21 Abs. 1 Nr. 3 PStG legt zwar immer noch fest, dass das Geschlecht im Geburtenregister eingetragen werden muss, aber § 22 Abs. 3 PStG ermöglicht nun „divers“ als dritten Geschlechtseintrag oder eine Freilassung des Personenstands (offener Geschlechtseintrag). Dieser bezieht sich vom Gesetz her jedoch weitgehend auf inter* Personen, denen bei der Geburt kein, dem binäres System entsprechendes, männliches oder weibliches Geschlecht zugeordnet werden kann. Trans* Personen können somit „divers“ nur als Geschlecht eintragen oder den Geschlechtseintrag offenlassen, wenn eine Intergeschlechtlichkeit medizinisch nachgewiesen werden kann. Im Hinblick auf ein Diskriminierungsverbot von trans* Personen sind auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Transsexuellengesetz (TSG) relevant. Sowohl mit Bezug auf das AGG als auch auf das TSG gibt es höchstrichterliche Urteile, die eine Diskriminierung von trans* Personen gesetzlich verbieten. Dabei ist es jedoch wichtig hervorzuheben, dass für die Durchsetzung dieser gesetzlichen Regelungen dennoch rechtliche Schritte notwendig sind und nicht alle betroffenen Personen über (ausreichend) Ressourcen dazu verfügen.

3.1 Das Grundgesetz

Grundlage für Diskriminierungsverbote ist das Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland, das eine rechtliche und soziale Gleichstellung aller Menschen vorsieht. Zu nennen sind insbesondere zwei im Grundgesetz verankerte Grundrechte. Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht, was aus Art. 2 Abs. 1 und Art 1 Abs. 1 GG hergeleitet wird und das Gleichheitsgebot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG. Eine Verfassungsbeschwerde ist ein Rechtsmittel, womit die vom Grundgesetz geschützte Personen Widerspruch gegen Rechtsbrüche der Staatsgewalt einlegen können.

Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht ist zwar nicht explizit im Grundgesetz (GG) festgeschrieben, aber in der Praxis als Herleitung von Art. 1 Abs. 1 (der Schutz der Menschenwürde) in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG (Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit) etabliert. Es beinhaltet den Schutz der Intimsphäre, der die sexuelle Selbstbestimmung des Menschen umfasst. Der Schutz ist auch für das Ausleben der eigenen Geschlechtsidentität gültig.

Ein weiteres Diskriminierungsverbot ergibt sich aus dem Gleichheitsgebot in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG. Zweck des Gleichheitsgebots ist es, alle Personen vor Benachteiligung zu schützen. Deswegen spricht Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG allgemein von „Geschlecht“, was auch Geschlechter jenseits von männlich oder weiblich beinhaltet. Obwohl der davorstehende Art. 3 Abs. 2 GG im Wortlaut nur Männer und Frauen erwähnt, besteht kein Widerspruch zwischen den beiden Absätzen. Art. 3 Abs. 2 GG betont, dass bestehende gesellschaftliche Nachteile zwischen Männern und Frauen beseitigt werden sollen, gibt aber nicht vor, dass das Geschlechtersystem ausschließlich zwei Geschlechter kennt.

3.1.1 Europäische Ebene

Die sich aus dem Grundgesetz ergebenden Schlussfolgerungen zum Diskriminierungsverbot gegenüber trans* Personen ergeben sich ebenfalls auf europäischer Ebene, wenn Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG europarechtskonform, das heißt auf der Ebene des Europarats und der Europäischen Union auslegt wird. Auf der Ebene des Europarats ist Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ausschlaggebend. Dort heißt es, dass die in der EMRK anerkannten Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung insbesondere aufgrund des Geschlechts zu gewährleisten sind. In mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte wird zudem Art. 8 Abs. 1 EMRK verwendet, um Diskriminierung von trans* Personen gesetzlich zu verbieten, da dieser Artikel jeder Person Recht auf Achtung ihres Privatlebens garantiert.

Das Gleichheitsgebot in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG besagt, dass „niemand [...] wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden [darf]“.

Auch der Ebene der europäischen Union verbietet Art. 21 der Charta der Grundrechte der EU Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Europäische Menschenrechtskonvention (Europarat) und die EU-Grundrechtscharta (Europäische Union) nutzen lediglich das Wort „Geschlecht“ und sprechen somit nicht von einem binären Geschlechtersystem.

3.1.2 Verfassungsbeschwerde 1 BvR2019/16 (Bundesverfassungsgericht)

Die klagende Person in der Verfassungsbeschwerde 1 BvR2019/16 von 2017 wurde bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugeordnet und als Mädchen in das Geburtenregister eingetragen. Aufgrund des Turner-Syndroms hat die Person nur ein X-Chromosom. Sie fühlt sich dauerhaft weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig und beantragte deswegen die positive Eintragung der Geschlechtsangabe "inter/divers", hilfsweise "divers", in das Geburtenregister. Das zuständige Standesamt lehnte dies auf der Basis des Personenstandsgesetzes (PStG) ab, weil §21 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit §22 Abs. 3 PStG eine solche Eintragung nicht zuließe. Der klagenden Person verbleibe nur die Möglichkeit, keine Geschlechtsangabe in das Geburtenregister eintragen zu lassen.

Das Bundesverfassungsgericht gab der klagenden Person recht. Das Personenstandsrecht verlange die Registrierung des Geschlechts, ermögliche aber keinen positiven Eintrag jenseits von männlich und weiblich, sondern nur das Auslassen jeglicher Angabe. Damit bleibe die offizielle Anerkennung der Geschlechtsidentität verwehrt. Der Beschluss des Verfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 stellt fest, dass Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und Gleichheitsrecht verletzt seien. Die Regelung des § 22 Abs. 3 PStG sei somit verfassungswidrig. Die Vorschrift verstoße gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG in seiner Ausprägung als Schutz der geschlechtlichen Identität. Gleichzeitig diskriminiert § 22 Abs. 3 PStG aufgrund des Geschlechts, sodass auch das in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verankerte Diskriminierungsverbot verletzt ist.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts erteilte den Auftrag, die mit dem bisher geltenden Personenstandsrechts einhergehenden Verstöße gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht und gegen das Gleichheitsgebot zu beseitigen. Die bisher – sowohl rechtlich als auch gesellschaftlich– anerkannten Geschlechterkategorien „männlich“ und „weiblich“ sind mit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18.12.2018 um den neuen Eintrag „divers“ erweitert worden.

3.2 Personenstandsgesetz (PStG)

Das Personenstandsgesetz (PStG) regelt den „Personenstand“, die familienrechtliche Stellung eines Menschen innerhalb der Rechtsordnung. Er umfasst Daten über Geburt, Eheschließung und Tod sowie alle damit in Verbindung stehenden familien- und namensrechtlichen Tatsachen. Im Personenstand wird eine Person nach gesetzlich vorgesehenen Kriterien bestimmt.

Auch das Geschlecht wird in § 21 Abs. 1 Nr. 1 PStG als personenstandsrechtliches Merkmal eingestuft. Die personenstandsrechtliche Anerkennung des Geschlechts hat somit eine identitätsstiftende Wirkung. Das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ eröffnet seit 2018 durch den § 22 Abs. 3 PStG bei der Geburt von Kindern, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht eindeutig zugeordnet werden können, den Geschlechtseintrag freizulassen oder den Eintrag „divers“ zu wählen. Falls diese Personen als Kind dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet worden sind, können sie ihren Geschlechtseintrag und ihren Vornamen darüber hinaus später auch selbst durch eine Erklärung gegenüber dem Standesamt nach § 45b PStG ändern lassen. Da das Neugeborene zum Zeitpunkt des Geschlechtseintrags kurz nach der Geburt seine Geschlechtsidentität nicht kommunizieren kann, ist der Eintrag ab einem Zeitpunkt, zu dem die betroffene Person zur Entwicklung einer eigenen Geschlechtsidentität in der Lage ist, änderbar. Inter* Personen, für die die Eltern ein bestimmtes Geschlecht haben eintragen lassen, können somit die Streichung der Geschlechtsangabe bewirken und den Status eines dritten Geschlechts erreichen. Für ein Kind, das geschäftsunfähig oder noch nicht 14 Jahre alt ist, kann nur die gesetzliche Vertretung die Erklärung abgeben. Trans* Personen können ihren Geschlechtseintrag entweder nach den Bestimmungen des Transsexuellengesetzes ändern

lassen oder wie im Urteil des OLG Celle vom 12.05.2017 ein Offenlassen des Geschlechtseintrags erreichen. Wichtig zu sagen ist dabei, dass Menschen trans* und inter* gleichzeitig sein können, dies jedoch in der Gesetzgebung nicht zum Ausdruck kommt und immer von zwei unterschiedlichen Gruppen ausgegangen wird.

3.2.1 § 21 Abs. 1 Nr. 3 PStG und Urteil

Die Beurkundung des Geschlechts eines Kindes im Geburtenregister ist durch § 21 Abs. 1 Nr. 3 Personenstandsgesetz (PStG) vorgeschrieben. Die Eintragungsmöglichkeiten sind „männlich“, „weiblich“ und seit 2018 auch „divers“. Es ist zwar möglich, im Falle von Nicht-Zuordnung des Kindes zu einem Geschlecht den Eintrag auch freizulassen, von einer gänzlichen Streichung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister hat der Gesetzgeber aber bislang (Stand 2020) abgesehen. Als Begründung wird angegeben, dass der Geschlechtseintrag bei der Geburt ein Referenzeintrag sei, der im täglichen Leben als Beweismöglichkeit im gesamten Rechtsverkehr diene. Im Gegensatz zu anderen Registern, wie z.B. dem Melderegister, habe das Personenstandsregister nach § 54 PStG Beweiskraft. Das folgende Urteil zeigt auf, dass das Geschlecht zwar in den Personenstand eingetragen werden muss, dass entgegen der allgemeinen Annahme aber die Namensgebung unabhängig davon erfolgen kann.

Bundesverfassungsgericht vom 05.12.2008, Az.: 1 BvR 576/07

Sachverhalt: Ein Elternpaar hat für sein Kind den Namen „Kiran“ ausgewählt, ein im Indischen sowohl für Männer als auch Frauen genutzter Name. Der*die Standesbeamte lehnte die Eintragung des Vornamens ab, da er als alleiniger Vorname Zweifel über das Geschlecht des Kindes aufkommen lasse. Der Eintrag sei nur zulässig, wenn ihm ein weiterer Vorname hinzugefügt werde, der das Geschlecht des Kindes eindeutig erkennen lasse. Im deutschen Sprachgebrauch bezeichne Vornamen mit der Endsilbe "an" eher Personen männlichen Geschlechts wie zum Beispiel Maximilian, Sebastian oder Stefan.

Entscheidung: Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass die Eltern ihrem Kind einen geschlechterneutralen Namen geben dürfen, da es keine Gesetze gebe, die dies ausschließen. Vorherige Instanzen hatten sich auf eine Dienstanweisung für Standesbeamte berufen, die allerdings nur als Weisung und nicht als Gesetz zu verstehen sei. Der Namensgebung der Eltern ist allein dort eine Grenze gesetzt, wo das Kindeswohl gefährdet sein könne. Auch §§ 21 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 3 PStG, die Auflistung, dass Name und Geschlecht des Kindes in das Personenstandsregister eingetragen werden muss, legt nicht fest, dass der Name eindeutig dem Geschlecht zugeordnet sein muss.

Außerdem ist nach Art. 6 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz (GG) „Pflege und Erziehung der Kinder [...] das natürliche Recht der Eltern [...]“. Sie wahren durch die Namensgebung das allgemeine Persönlichkeitsrecht (interner link: 1.3.1) des Kindes, das sich aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG ergibt, da es das Recht auf Erhalt eines Vornamens und dessen Schutz umfasst. Die Entscheidung der Eltern ist für die Persönlichkeit des Kindes wichtig, weil der Name ihm verhilft, seine Identität zu finden und seine Individualität zu entwickeln.

3.2.2 § 22 Abs. 3 PStG und Urteil

Lässt sich ein Kind bei Geburt weder eindeutig dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen, kann nach § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) der Geschlechtseintrag im Personenstandsregister entweder seit 2013 freigelassen oder seit 2018 als „divers“ eingetragen werden. Mit der Erweiterung des § 22 Abs. 3 PStG durch das „Gesetz zur Änderung in das Geburtenregister einzutragende Angaben“ wurde 2018 die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 umgesetzt. Damit erkennt der deutsche Staat an, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Die gewählte Angabe „divers“ soll als Sammelbegriff der betroffenen Person die Möglichkeit der geschlechtlichen Identifikation neben den Geschlechtern männlich/weiblich geben.

Der § 22 Abs. 3 PStG ist eine „Kannvorschrift“. Das Kind kann deshalb auch mit der Angabe „weiblich“ oder „männlich“ eingetragen werden, selbst wenn der Geschlechtskörper des Kindes nicht eindeutig eingeordnet werden kann. In seiner alten Fassung sah der § 22 Abs. 3 PStG nur das Offenlassen des Geschlechts vor. Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der Entscheidung des Oberlandesgerichts Celle vom 12. Mai 2017, das als Vorlage für den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (Az.: 1 BvR2019/16 vom 10. Oktober 2017), diente.

OLG Celle vom 12.05.2017, Az.: 17 W 5/17

Sachverhalt: Die klagende Person ist bei Geburt dem männlichen Geschlecht zugehörig in das Personenstandsregister eingetragen worden. Aufgrund eines Antrages 2013 nach dem Transsexuellengesetz (TSG) beim Amtsgerichts Hamburg wurde der Geschlechtseintrag von „männlich“ zu „weiblich“ geändert. Der*die Antragstellende stellte 2016 endgültig fest, dass er*sie sich nach wie vor nicht dem männlichen Geschlecht zugehörig empfinde, allerdings auch nicht dem weiblichen. In der Selbstwahrnehmung und in der Fremdwahrnehmung komme es so zu Widersprüchen zwischen dem immer noch biologischen männlichen Geschlecht und dem sozialen nicht-binären Geschlecht. Deswegen möchte der*die Antragsteller*in nun ein Offenlassen des Geschlechtseintrags erreichen.

Das Standesamt befand allerdings, dass der*die Antragsteller*in die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag freizulassen, nicht offenstehe. § 22 Abs. 3 PStG beziehe sich auf inter* Personen, die bereits bei der Geburt beide Geschlechtsmerkmale in sich trügen und bei denen biologisch weder die männliche noch die weibliche Geschlechtszugehörigkeit eindeutig bestimmbar sei. Der*die Antragsstellende sei allerdings nach den vorliegenden Unterlagen aus biologischer Sicht eindeutig dem männlichen Geschlecht zuzuordnen. Es reiche nicht das bloße Empfinden aus, um das Geschlecht aus dem Geburtenregister streichen zu lassen. Das TSG biete nur die Möglichkeit der Änderung des Geschlechts von männlich auf weiblich und umgekehrt. Das TSG sehe keine Möglichkeit der Geschlechtslosigkeit vor.

Entscheidung: Das Oberlandesgericht Celle entschied, dass die Beschwerde des Standesamtes nichtig sei. Die Geschlechtsidentität einer Person sei Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 1 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG). Das personenstandsrechtliche Geschlecht solle das empfundene Geschlecht widerspiegeln. Da sich die Beschwerde des Standesamtes aber § 22 Abs. 3 PStG so verstand, dass der Geschlechtseintrag lediglich dann offenbleiben kann, wenn eine Person biologisch weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht

zugeordnet werden könne, ist diese ungültig. Würde man die Streichung von biologischen Merkmalen abhängig machen, wäre das Selbstbestimmungsrecht nicht hinreichend berücksichtigt, da es bei Inter*Sexualität um die Identität des „empfundenen Geschlechts“ und nicht um das „ersichtliche Geschlecht“ geht. Diese Empfindung sei unabhängig von biologischen Merkmalen. Der § 22 Abs. 3 PStG ist daher so auszulegen, dass auch eine allein auf subjektiven Empfindungen beruhende Geschlechtszugehörigkeit ausreichen muss, um eine Streichung des Eintrags zu rechtfertigen.

3.3 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde 2006 vom Bundestag verabschiedet mit dem Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der *Rasse* oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). Obwohl das Gesetz die Frage der geschlechtlichen Identität, weswegen trans* Personen vorwiegend diskriminiert werden, nicht explizit benennt, werden sie unter dem Begriff „Geschlecht“ als geschützt verstanden.

Das AGG regelt die Beziehung zwischen Privatpersonen untereinander, nicht aber die Beziehungen zwischen Bürger*innen und Staat. Seine Anwendungsbereiche sind der Beschäftigungsbereich und der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (z.B. Wohnraum). § 3 AGG definiert die Formen, in denen Benachteiligung auftreten kann. Dies sind die direkte bzw. unmittelbare Benachteiligung, die indirekte bzw. mittelbare Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung (definiert als Verletzung der Würde der Person) und Anweisung zu einer der genannten Benachteiligungen. Obwohl das AGG seit 2006 existiert, gibt es nur wenige Urteile im Hinblick auf trans* Personen. Dennoch werden einige zentrale Urteile in diesem Dossier zusammengefasst.

3.3.1 Direkte bzw. Unmittelbare Diskriminierung

Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 3 Abs. 1 besteht eine direkte bzw. unmittelbare Benachteiligung, „wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“. Die in § 1 genannten Diskriminierungsgründe sind ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter und sexuelle Identität. Obwohl das Gesetz Diskriminierungen von trans* Personen nicht explizit benennt, werden sie meist innerhalb dieser Definition unter „Geschlecht“ verortet.

Auch Sprache kann diskriminierend sein und Personen ausgrenzen. „Was tun?“ ist ein Leitfaden für antidiskriminierendes Sprachhandeln im Alltag.

Direkte Diskriminierung von trans* Personen basiert auf Transfeindlichkeit, also die irrationale (teilweise gewaltvolle) Reaktion gegenüber trans* Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität. Ein Beispiel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Beschäftigungsbereich verdeutlicht dies: „Mein [...]Arbeitgeber hat mir vor Antritt der neuen Stelle als Personalleiterin gekündigt. Im Vieraugengespräch wurde mir mitgeteilt, dass der übergeordnete Personalleiter für ganz Europa sich vor den Kopf gestoßen fühlte, als er erfuhr,

dass ich eine trans Frau bin. Er wollte nicht mit einer trans Frau zusammenarbeiten und hat den Geschäftsführer der deutschen Tochtergesellschaft veranlasst, den Arbeitsvertrag mit mir sofort zu kündigen“.

3.3.2 Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung

Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierungen sind nicht so offensichtlich wie eine unmittelbare Diskriminierung, denn es geht nicht um intentionales Handeln, sondern um scheinbar neutrale Strukturen oder Vorschriften, die aber bei genauerem Hinsehen bestimmte Personen ungleich behandeln. Mittelbare Diskriminierung entsteht nach § 3 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), „wenn dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen (im Sinne des § 1 AGG), es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt.“ Um eine indirekte Diskriminierung zu ermitteln, muss eine Ungleichbehandlung vorliegen, die nicht sachlich gerechtfertigt ist.

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Inter*sexualität (dgti e.V.) ermöglicht es trans* Personen, einen offiziell anerkannten Ergänzungsausweis zu beantragen, sodass sie es vermeiden können, sich mit einem Dokument ausweisen zu müssen, das im Widerspruch zu ihrer Geschlechtsidentität steht.

Zum Beispiel ist es für viele Amtshandlungen nötig, seine Identität durch ein offizielles Dokument auszuweisen. Die Ausweispapiere vieler trans* Personen zeigen nicht das richtige Geschlecht an. Sie müssen sich in dem Moment ungewollt outen, sodass trans* Personen bei Amtshandlungen öfter mit unangenehmer und übergriffiger Neugierigkeit oder sogar einschüchternden Situationen konfrontiert sein können.

Ein anderes Beispiel sind geschlechtergetrennte Toiletten. Die gesellschaftlich dominante Heteronormativität lässt Toiletten, die nach zwei Geschlechtern getrennt sind, wie eine neutrale Regelung erscheint. Dies lässt jedoch außer Acht, dass nicht alle Menschen sich in einem der zwei Geschlechter verorten. Trans* Personen zum Beispiel können sich entweder nicht einer bestimmten Toilette zuordnen, oder werden von Mitmenschen als inkongruent zum spezifischen Geschlecht markiert und können als Folge verbale und körperliche Gewalt (Hasskriminalität) erfahren oder ihnen der Zutritt zu den Toiletten verwehrt werden.

Dadurch sind trans* Personen im Alltag benachteiligt, denn sie können nicht so uneingeschränkt nutzen wie cis Personen.

Auch innerhalb der Rechtsprechung findet sich mittelbare Diskriminierung. Die Ablehnung eines trans Mannes als Polizeianwärters, Az.: 9 E 5697/06 aufgrund seiner medikamentösen Hormonversorgung wurde vom Verwaltungsgericht Frankfurt nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingeschätzt. Allerdings benachteiligen die als Begründungen dieser Entscheidung angeführten scheinbar neutralen Polizeivorschriften den Kläger im Vergleich zu nicht trans* Personen deutlich.

3.3.3 Mehrdimensionale Diskriminierung

Mehrdimensionale Diskriminierung, auch intersektionale oder Mehrfachdiskriminierung genannt, bezeichnet Diskriminierungserfahrungen, bei denen sich mehrere Diskriminierungsrealitäten gleichzeitig überschneiden. Trans* Personen, die mehrdimensionale Diskriminierung erleben, sind nicht nur von Heterosexismus, sondern können auch von Rassismus, Antisemitismus, Ableismus oder anderen strukturellen Diskriminierungsformen betroffen sein. So machen z.B. jüdische trans* Personen, andere Diskriminierungserfahrungen als nicht-jüdische trans* Personen und als jüdische cis Personen. Es handelt sich nicht um eine Aneinanderreihung von verschiedenen Diskriminierungen, sondern die Diskriminierungen finden aufgrund der verschiedenen Merkmale gleichzeitig statt und es entsteht eine neue sich überschneidende Diskriminierungsform. Es ist für Betroffene oft schwer zu identifizieren, ob die Diskriminierung aufgrund ihrer trans* Identität oder einer anderen Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe erfolgt.

Der wissenschaftliche Begriff Intersektionalität geht auf die Juristin Kimberlé Crenshaw zurück. Ausgangspunkt war eine Kündigungswelle bei General Motors in den 1970er Jahren, welche vor allem Schwarze Frauen betraf. Da sowohl *weiße* Frauen und Schwarzen Männern beschäftigt waren, konnten die Kündigungen juristisch nicht als diskriminierend auf Basis des Geschlechts (Sexismus) oder als Rassismus angesehen werden, da das Gesetz die spezifische Überschneidung (Intersektionalität) von Sexismus und Rassismus als Diskriminierungsform nicht abdeckte.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennt mehrdimensionale Diskriminierung nicht als eigene Art von Diskriminierung, führt in § 4 jedoch an, dass Benachteiligung aufgrund von mehreren der in § 1 genannten Merkmalen (Rasse/ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) nur gerechtfertigt sind, wenn der Rechtfertigungsgrund auf alle betroffenen Merkmale zutrifft. Eine von der ADS in Auftrag gegebene Expertise von 2010 stellt fest, dass mehrdimensionale Diskriminierungen vor Gericht oft juristisch nicht angemessen analysiert werden.

3.3.4 Urteile

Es gibt einige Urteile, in denen das AGG als Rechtsgrundlage genutzt wurde.

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main vom 03.12.2007, Az.: 9 E 5697/06

Sachverhalt: Ein trans Mann klagte, da er nach Bestehen der Auswahlprüfung für den hessischen Polizeidienst aufgrund seiner Identität als trans abgelehnt worden ist. Der Landespolizeiarzt hält den Kläger nicht für diensttauglich, denn laut Vorschrift müssten männliche Polizisten über „mindestens einen funktionstüchtigen Hoden“ verfügen, sonst könne es zu Stimmungsschwankungen kommen. Trotz vorgelegter Gutachten, die die Wahrscheinlichkeit von Stimmungsschwankungen als sehr gering einstufen, hält die Landespolizei an ihrer

Wenn Sie diskriminiert worden sind und mit der Unterstützung des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung rechtliche Schritte einleiten wollen, sollten Sie einige Hinweise beachten (siehe Webseite BUG).

Ablehnung fest. Daraufhin reicht der Kläger eine Klage wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) ein.

Entscheidung: Das Gericht gibt der Klage nicht recht. Für den Polizeivollzugsdienst seien nur solche Anwärter geeignet, die durch ihre körperliche Konstitution jederzeit vollen Einsatz bringen können. Ein Dienstherr könne nicht verpflichtet werden, einen transsexuellen Anwärter mit Hormonschwierigkeiten einzustellen. Die Versagung der Einstellung verstoße nicht gegen das Gleichstellungsgesetz und das Diskriminierungsverbot. Vielmehr bestehe wegen der Bedeutung des Polizeivollzugsdienstes ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung.

Nach der Urteilsverkündung reichte der Kläger, eine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht ein, die aber ohne Begründung abgewiesen wurde.

Bundesarbeitsgericht vom 17.12.2015, Az.: 8 AZR 421/14

Sachverhalt: Die Klägerin ist eine trans Frau und klagt auf eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG. Sie bewarb sich bei dem Angeklagten und wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Im persönlichen Gespräch nimmt der Angeklagte die Klägerin allerdings nicht als Frau, sondern als Mann wahr und zweifelt ihr Geschlecht im Verlauf des Treffens mehrfach an. Kurz darauf erhält die Klägerin eine Absage. Der Angeklagte behauptet, aus der Schilderung des Vorfalls seitens der Klägerin ließe sich nicht schlussfolgern, dass die behauptete Transsexualität der Grund für die Nichteinstellung gewesen sei. Die Schlussfolgerung, der Angeklagte habe die Klägerin als transsexuell angesehen, weil er sie beim Treffen nicht für eine Frau hielt und auch nach ihrer Vorstellung skeptisch blieb, sei zu kurz gedacht. Er habe nicht gewusst, dass die Klägerin transsexuell ist, sodass er sie auch nicht diskriminiert haben könne.

Entscheidung: Das Gericht gab der Klägerin recht. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Trans* Identität gehört als solche nicht zu den in § 1 AGG genannten Gründen an die das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG anknüpft. Sie kann jedoch sowohl im Rahmen des in § 1 AGG angeführten Grundes „Geschlecht“ als auch des Grundes „sexuelle Identität“, der in der Gesetzesbegründung zu § 1 AGG erwähnt wird, von Bedeutung sein. Dabei muss die Diskriminierung nicht vollständig bewiesen werden können, sondern nur vom Gericht als überwiegend wahrscheinlich angesehen werden.

3.4 Transsexuellengesetz (TSG)

Trans* Personen können nach dem Transsexuellengesetz (TSG) von 1981 ihr personenstandsrechtliches Geschlecht (siehe Personenstandsgesetz), das heißt die Angabe in der Geburtsurkunde und in amtlichen Papieren sowie ihren Namen bei Vorliegen der Voraussetzungen ändern lassen. Dafür muss die trans* Person einen Antrag stellen, in dem dargelegt wird, dass sie sich aufgrund des trans* Seins nicht mehr dem im Geburtseintrag zugeordneten Geschlecht, sondern einem anderen Geschlecht als zugehörig empfindet und seit mindestens drei Jahren dem inneren Zwang folgt, diesen Vorstellungen entsprechend zu leben. Weiterhin muss anzunehmen sein, dass sich das Zugehörigkeitsempfinden zu diesem Geschlecht nicht mehr ändern wird. Zur Feststellung dieser Umstände holt das zuständige Gericht zwei Gutachten von Sachverständigen ein.

Den vollständigen Verzicht auf einen personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag hat zwar das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber in seinem Urteil von 2017 vorgeschlagen, dies wurde jedoch abgelehnt.

4.4.1 Urteile

Sozialgericht Nürnberg vom 08. August 2019, Az.: S 7 KR 37/19

Sachverhalt: Die Geschlechtsidentität der Klägerin ist weiblich, ihr Geschlechtskörper jedoch männlich. Sie beantragt deswegen bei ihrer Krankenversicherung die Kostenübernahme einer geschlechtsangleichenden Operation. Mehrere Gutachten werden angefertigt, die belegen, dass sich die Klägerin dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlt. Die Krankenversicherung widerspricht und stellt fest, dass sie für eine abschließende Entscheidung eine Bewertung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen benötige. Dieser führt in seinem Gutachten aus, dass die von der Krankenkasse festgelegten Voraussetzungen für die Kostenübernahme der beantragten operativen Maßnahmen nicht ausreichend erfüllt und belegt seien.

Entscheidung: Das Gericht gab der Klägerin recht. Sie habe Anspruch auf Übernahme der OP-Kosten. Rechtsgrundlage für diese Entscheidung ist § 27 Abs. 1 Satz 1 des Sozialgesetzbuches V. Um als versicherte Person Anspruch auf Krankenbehandlung geltend machen zu können, müssten „sie an ihrer Krankheit leiden“. Die noch bis 2022 gültige Klassifizierung der WHO von „Transsexualismus als Krankheit“ werde auch in Deutschland angewendet. Trans* Personen lebten in dem irreversiblen und dauerhaften Bewusstsein, einem Geschlecht anzugehören, dem sie aufgrund ihrer äußeren körperlichen Geschlechtsmerkmale zum Zeitpunkt der Geburt nicht zugeordnet worden seien. Die Definition ihrer Geschlechtsidentität obliege nicht dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen, sondern der Klägerin selbst.

Oberverwaltungsgericht Hamburg vom 27.05.2019, Az.: 5 Bf 225/18.Z

Sachverhalt: Eine Bundespolizistin klagt auf die vollständige Anpassung ihrer Personalakte an das weibliche Geschlecht. Zuvor hat sie ihren Namen ändern lassen und sich einer geschlechtsangleichenden Operation unterzogen. Sie fordert den Angeklagten auf, alle Schriftstücke in der über sie geführten Personalakte an ihren jetzigen Vornamen sowie an das weibliche Geschlecht anzupassen.

Entscheidung: Das Gericht gibt der Klägerin nicht recht. § 5 Abs. 1 TSG (Offenbarungsverbot) begründe keinen Anspruch für Verbeamtete, nach der Änderung des Vornamens den Inhalt ihrer Personalakte auch für den Zeitraum vor der Namensänderung der neuen Namensführung anzupassen. Ein solcher Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem datenschutzrechtlichen Berichtigungsanspruch (Art 16 DSGVO), der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (§ 78 Bundesbeamtengesetz) oder dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art 1 Abs. 1 GG).

Oberlandesgericht Frankfurt vom 24.05.2017, Az.: 20 W 223/16

Sachverhalt: Die Person wurde bei Geburt dem weiblichen Geschlecht zugeordnet und beantragt nach dem Transsexuellengesetz die Anpassung des Vornamens und des Geschlechtseintrags an das männliche Geschlecht. Dies wird vom Standesamt allerdings

verwehrt, da die Person eine türkische Staatsangehörigkeit besitzt, sodass die Änderung in der Türkei beantragt werden solle.

Entscheidung: Das Gericht gibt dem Kläger recht. Es könne trotz ausländischer Staatsangehörigkeit ein Antrag auf Vornamensanpassung nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 TSG gestellt werden, da das türkische Heimatrecht des Antragstellers keine dem TSG vergleichbare Regelung kenne. Der Vorname sei daher anzupassen. Bereits in einer früheren Rechtsprechung hatte das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nach dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG den Vornamen eines Menschen als Mittel seiner Identitätsfindung und Entwicklung der eigenen Identität schütze. Es sei aber auch Ausdruck der erfahrenen und gewonnenen geschlechtlichen Identität, wobei die Zuordnung wesentlich auch von der psychischen Konstitution und der nachhaltig selbst empfundenen Geschlechtlichkeit abhängt.

4 Internationaler Vergleich

Die Betrachtung der rechtlichen und gesellschaftlichen Situation von trans* Personen ist nicht nur in Deutschland von Bedeutung. Durch einen globalen Blick werden eine Verortung der deutschen Antidiskriminierungsarbeit sowie der Austausch und die kritische Reflektion von Ansätzen und Konzepten möglich. Beispielsweise sind, im Gegensatz zu Deutschland, geschlechterneutrale WCs in skandinavischen Ländern, Australien, Neuseeland und einigen US-Staaten bereits Standard und werden auch als solche ausgeschrieben.

Die Yogyakarta Prinzipien sind in internationaler Zusammenarbeit entwickelte Vorschläge von Rahmenbedingungen, wie Menschenrechte auch für trans* Personen realisiert werden können.

Für einen Europäischen Vergleich können Sie zur Situation in den Niederlanden, in Belgien und in Schweden Informationen finden. Einen Einblick in weitere internationale Perspektiven wird außerdem durch Indien, Argentinien und die USA gegeben.

4.1 Europa

Nicht erst seit dem Amsterdamer Vertrag 1997 verlangt die Europäische Union von den Mitgliedstaaten, Gleichstellung aufgrund des Geschlechts gezielt zu verbessern. Gesetzgebungsmaßnahmen, wie die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Kapitel III, Art. 21-23, 25, 26 (2009)), Artikel 19 des Vertrags von Lissabon (2009), sowie mehrere Richtlinien unterstützen dieses Vorhaben. Nach Artikel 19 des Vertrags von Lissabon „kann der Rat [der Europäischen Union] geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der *Rasse*, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Die Organisation „Transgender Europe“ stellt Informationen und Ressourcen über die Lebensqualität und Sicherheit von trans* Personen in Europa und Zentralasien bereit.

Der aus 47 Mitgliedsstaaten bestehende Europarat, dem auch alle Mitglieder der EU angehören, hat in einer Resolution von 2015 die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Diskriminierung von trans* Personen zu unterbinden und diese konkret in zukünftige Antidiskriminierungsgesetze mit aufzunehmen. Weiterhin legt das Papier den Staaten nahe, das dritte Geschlecht als zusätzliche Option offiziell anzuerkennen.

Die Mitgliedsländer der EU haben die Maßnahmen und Vorgaben unterschiedlich stark umgesetzt. Beispielsweise haben einige Länder (Belgien, Dänemark, Irland, Niederlande, Schweden, Vereinigtes Königreich) schon vor dem Inkrafttreten unterschiedlichster gesetzlicher Maßnahmen der EU ihre eigene nationale Gesetzgebung um Antidiskriminierungsgesetze erweitert. Hierbei ging es allerdings vor allem um den Schutz vor Diskriminierung aufgrund ethnischer Merkmale. Deutschland hingegen hat die Richtlinien der EU nicht fristgemäß in nationales Recht umgewandelt. Dieses Dossier bietet eine genauere Betrachtung der Situation von trans* Personen in den EU-Ländern Niederlande, in Belgien und in Schweden.

4.1.1. Niederlande

Die Internationale Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans & Intersex Vereinigung Europa (ILGA Europe) platziert die Niederlande auf dem 12. Platz von 49 europäischen Ländern für die Umsetzung von LGBT-Rechten. Obwohl die Rechtslage also verhältnismäßig gut scheint, ist die Lebensrealität auch dort von negativen Aspekten geprägt, wie zum Beispiel lange Wartezeiten für trans* spezifische medizinische Behandlungen.

Unter dem Motto „Orange ist immer Teil des Regenbogens“ hat die niederländische Regierung eine Übersicht über trans* Lebensrealitäten in den Niederlanden erstellt.

4.1.1.1 Rechtslage

Artikel 1 der niederländischen Verfassung und das nationale Gleichbehandlungsgesetz (Equal Treatment Act/AWGB) verbieten jegliche Diskriminierung und Ungleichbehandlung. Seit 2014 sind Anpassungen des Geschlechtseintrags im Personenregister ohne Operation, Sterilisation und Diagnose möglich. Es wird nur ein Expertendokument benötigt, das eine dauerhafte Identität mit dem nicht eingetragenen Geschlecht bescheinigt. Die Regierung plant, bis 2025 die Angabe des Geschlechts auf offiziellen Dokumenten abzuschaffen. Seit 2019 beinhalten Anti-Diskriminierungsgesetze nicht nur das Verbot aufgrund des Geschlechts wie in Deutschland, sondern auch aufgrund der Geschlechtsidentität, womit trans* Personen explizit miteinbezogen werden.

Schon 1994 entstand eine nationale Gleichbehandlungskommission („Commissie gelijke behandeling“) zur Bekämpfung von Diskriminierung zur Untersuchung von Beschwerden sowie die Beratung und Urteilsfindung hierzu und Vorschläge zu struktureller Verankerung der Gleichstellungsgesetzgebung. Die Kommission unterscheidet sich von einem Gericht, da sie Diskriminierungsfälle prüft, das Einreichen einer Klage kostenfrei ist und kein Rechtsbeistand benötigt wird. Urteile und Entscheidungen sind nicht rechtsverbindlich, sollen jedoch von Kläger*innen und Beklagten angenommen werden, was in vielen Fällen auch passiert. Außerdem hat die Kommission eine beratende Funktion einerseits für Betroffene, andererseits

für Politik und Gesetzgebung. Ähnlich wie für das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz liegt der Fokus der Kommission in den Bereichen der Beschäftigung, beruflicher Chancengleichheit, Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und Bildung. Nach den von der Kommission veröffentlichten Fallzahlen kann sie durchaus als sinnvolle Institution angesehen werden, da die Zahl der Klagen, d.h. also der Betroffenen, die sich gegen Diskriminierung wehren wollen und in der Kommission eine Hilfe sehen, stetig steigt.

4.1.1.2 Lebensrealität

Laut der Studie „Leben als Trans in der EU“ der Europäischen Grundrechteagentur ist die Bevölkerung der Niederlande trans* Personen gegenüber in den drei Lebensbereichen Privatleben, Arbeitsleben und Gesundheitswesen im europäischen Vergleich die Aufgeschlossenste. Trotzdem lebt im Privatleben nur die Hälfte der Befragten ihre Identität aus und im Arbeitsleben sogar nur ein Drittel. Die Befragten bewerten ihre Lebensqualität mit 6,6 von 10 als leicht unter dem europäischen Durchschnitt liegend (6,9), während in Deutschland lebende Befragte sie bei 7,2 einordnen. Es bleibt abzuwarten, ob der 2019 in den Niederlanden eingeführte spezifische Schutz von trans* Personen unter dem Begriff „Geschlechtsidentität“ im Antidiskriminierungsrecht für weitreichende Verbesserungen sorgen wird.

Der Artikel „For us, by us: Amsterdam’s life-saving transgender clinic“ (2019) beschreibt, wie eine monatliche Pop-Up Klinik versucht, den langen Wartezeiten für operative und hormonelle Behandlungen in Amsterdam entgegenzuwirken.

Laut der Studie der FRA sind 2011 8 % der befragten trans* Personen in den Niederlanden Opfer von Hasskriminalität geworden, siebenmal häufiger als cis Menschen. Noch öfter passiert laut FRA Diskriminierung ohne körperliche Gewalt. 45 % der Befragten berichten, dass sie Diskriminierungserfahrungen wie Belästigung oder unangemessene Kommentare erfahren haben. Im Gegensatz zum europäischen Durchschnitt ist zwar der Anteil an trans* Personen, der es vermeidet, sich seiner Geschlechtsidentität entsprechend zu kleiden, mit 24 % um ein Viertel niedriger, die Vermeidung von bestimmten Plätzen aufgrund negativer Erfahrungen ist allerdings mit 54 % etwas höher als der europäische Durchschnitt.

Diskriminierungserfahrungen im Bildungs- und Arbeitsbereich geben ein zum Teil positiveres Bild. Die in der Studie der FRA 2011 befragten Schüler*innen empfinden zu je ein Drittel die Atmosphäre ihnen gegenüber als positiv, gemischt und negativ, am Arbeitsplatz haben fast zwei Drittel den Eindruck, dass ihr Umfeld eher positiv gestimmt ist und 19 % empfinden ihr Umfeld als negativ ihnen gegenüber eingestellt. Trotzdem gaben fast 60 % an, mindestens einmal negative Kommentare gehört zu haben. Von diejenigen, die 2011 auf Arbeitssuche waren, berichten 50 % von Diskriminierung, was europaweit der dritthöchste Anteil ist (nach Belgien und Irland). Auf der anderen Seite hebt die Internationale Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans & Intersex Vereinigung Europa (ILGA) hervor, dass arbeitsrechtliche Möglichkeiten, wie eine Beurlaubung für die geschlechtsangleichende Operation, positive Entwicklungen bedeuten.

Auch im Gesundheitsbereich zeigt sich laut der Studie der FRA ein gemischtes Bild. Die Niederlande befinden sich im unteren Mittelfeld der europäischen Länder in Bezug auf die Häufigkeit von Diskriminierung durch Gesundheitspersonal. Allerdings liegt der Anteil derer,

die sich im Gesundheitswesen 2011 diskriminiert gefühlt haben immer noch bei fast einem Fünftel. Außerdem verfügt das Gesundheitssystem über nicht genug trans* spezifisch geschulte Mediziner*innen, so dass Wartezeiten von bis zu einem Jahr möglich sind, was besonders für Kinder eine Herausforderung darstellen kann, wenn sie Medikamente zur Verhinderung geschlechtsspezifische Entwicklungen in der Pubertät einnehmen möchten.

4.1.2. Belgien

Bis 2016 gehörte Belgien in Bezug auf trans* Rechte eher zu den europäischen Nachzüglern. Die Internationale Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans & Intersex Vereinigung Europa (ILGA Europe) platziert Belgien mittlerweile auf Platz 2 von 49 europäischen Ländern in Bezug auf die Umsetzung von LGBT-Rechten. Dennoch sind die Lebensrealitäten von trans* Personen rechtlich immer noch nicht ausreichend repräsentiert oder durch die Rechtslage vollständig geschützt.

Die Studie „Leben als Transgender in Belgien“ wurde 2007 und 2017 durchgeführt und stellt die Thematik sehr umfangreich dar.

4.1.2.1 Rechtslage

In der belgischen Verfassung gibt es keinen Artikel, der die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung ausdrücklich verbietet, sodass die Verfassung trans* Personen weniger schützt im Vergleich zu Deutschland oder den Niederlanden. Allerdings kann die Anpassung des Vornamens und des Geschlechtseintrags, welches das belgische Gesetz ermöglicht, als fortschrittlich angesehen werden. So können seit 2017 Anträge zur Anpassung des Vornamens allein auf der Basis einer Selbst-Erklärung und somit ohne geschlechtsanpassende Operation oder medizinisches Gutachten gestellt werden. Trotzdem wird kritisiert, dass ohne Vorlage von medizinischen Gutachten der Antrag zehnmal teurer ist und dass nur die binären Geschlechter „männlich“ oder „weiblich“ eingetragen werden können. Seit 2003 verbietet ein Gesetz auf nationaler Ebene die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, was 2013 um Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck erweitert wurde, sodass trans* Personen nun spezifisch mitberücksichtigt sind.

4.1.2.2 Lebensrealität

Die Studie, „Leben als Transgender in Belgien“ die 2007 und 2017 vom „Institut für Gleichstellung von Frauen und Männern“ durchgeführt wurde, zeichnet ein gemischtes Bild der Lebensrealitäten von trans* Personen in Belgien. Der Anteil an trans* Personen, die entsprechend ihrer Geschlechtsidentität leben, ist zwischen 2007 und 2017 um 40 % gestiegen. Das Wissen um Antidiskriminierungsgesetze hat sich fast verdoppelt, jedoch hat sich gleichzeitig die Anzahl der offiziell eingereichten Beschwerden aufgrund von Diskriminierung von 17,3 % auf 10,6 % verringert.

Der Buchautor Linus Giese hat gemischte Gefühle zum belgischen Film „Girl“, der von der Ballettkarriere eines trans* Mädchens handelt. In seinem Blog spricht er über die mediale Darstellung von trans* Personen und empfindet den Film als sehr körperfixiert, wogegen die Psyche kaum eine Rolle zu spielen scheint.

Laut der Studie „Leben als Transgender in Belgien“ ist zwischen 2007 und 2017 die Arbeitslosenquote unter trans* Personen von 15,6 % auf 11,2 % gesunken, liegt aber immer noch höher als die durchschnittlichen 8 % der Gesamtbevölkerung. Insgesamt stellt die Studie fest, dass ein Drittel der arbeitenden trans* Personen negative Erfahrungen am Arbeitsplatz machen. Aufgrund dieser haben sich 10 % der trans* Personen dazu entschlossen zu kündigen. Auch gab ein Viertel der Befragten an, dass ihren Erfahrungen Auswirkungen auf die Motivation haben sich für weitere Jobs zu bewerben.

Im Unterschied zum Arbeitsplatz erleben laut der Studie in der Schule sogar die Hälfte der Befragten negative Reaktionen. In beiden Lebensbereichen stellt die Studie fest, dass Diskriminierungserfahrungen auch einen Einfluss auf die medizinische Gesundheit haben.

Möchten trans* Personen in Belgien geschlechtsangleichende Operationen vornehmen, ist es möglich, dass sie dafür von der Arbeit freigestellt zu werden. Sie haben dann jedoch nur die Möglichkeit in spezialisierte ausgewählte Krankenhäuser zu gehen, welches als eine Verletzung der Freiheit, die eigene medizinische Versorgung zu wählen, kritisiert wird. Finanzielle Förderung für die Operation können teilweise beantragt werden.

Laut der Studie „Leben als Transgender in Belgien“ hat sich die medizinische Versorgung und Interaktion mit medizinischem Personal zwischen 2007 und 2017 verbessert.

4.1.3 Schweden

Die Internationale Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans & Intersex Vereinigung Europa platziert Schweden auf Platz 10 von 49 europäischen Ländern in Bezug auf die Umsetzung von LGBT-Rechten und damit zwar deutlich hinter Belgien, jedoch noch leicht vor den Niederlanden. Die im Vergleich positivere Rechtslage spiegelt sich in den Lebensrealitäten von trans* Personen nur bedingt wider.

Als eines der ersten Länder weltweit führte Schweden 2017 Entschädigungszahlungen für Zwangssterilisation im Prozess der Personenstandsänderung ein, welches als ein Erfolg für die Anerkennung von trans* Personen eingeschätzt wurde.

4.1.3.1 Rechtslage

Art. 2 der schwedischen Verfassung untersagt Diskriminierung aufgrund des „Geschlechts [...] oder einem anderen Umstand, der das Individuum betrifft“. Dadurch sind trans* Personen im Vergleich zum deutschen Grundgesetz besser geschützt, welches allein das „Geschlecht“ nennt. 1972 war Schweden das erste Land, das ein Gesetz zur Anpassung des eingetragenen Geschlechts und Namens verabschiedete, was allerdings voraussetzte, dass Antragstellende nicht verheiratet waren und sich „sterilisieren“ ließen. 2013 wurden diese Antragsbedingungen jedoch geändert, sodass jetzt für eine Namens- und Geschlechtsänderung „nur“ eine

medizinische Diagnose zu beantragen ist. Allerdings ist es wie in Belgien nicht möglich, ein Geschlecht jenseits von „männlich“ und „weiblich“ eintragen zu lassen. Seit 2018 können Betroffene, die aufgrund des Gesetzes von 1972 sterilisiert wurden, Schmerzensgeld beantragen. 2009 ist ein Gesetz in Kraft getreten, das Diskriminierung aufgrund von „Transgender-Identität oder -Ausdruck“ verbietet. 2017 sind Gesetze gegen Hassrede auch auf Diskriminierung von trans* Personen ausgeweitet worden.

4.1.3.2 Lebensrealität

Die Lebensrealität von trans* Personen in Schweden ist trotz des positiven Bildes, das Schweden nach außen vermittelt, nicht frei von Problemen und Diskriminierungserfahrungen. In einer Befragung von trans* Personen der Europäischen Grundrechteagentur aus dem Jahr 2019 gaben die schwedischen Befragten ihrer Lebenszufriedenheit eine Punktzahl von 5,9 (von 10), welches leicht über dem allgemeinen Durchschnitt von 5,6 liegt. Fast die Hälfte der 370 Befragten gab an 2013 aufgrund ihres trans* Seins diskriminiert oder belästigt worden zu sein. 10 % der Befragten verdeutlichten 2013 Opfer von transfeindlicher Hasskriminalität geworden zu sein. Damit zählt Schweden laut Befragung im Vergleich zu anderen europäischen Ländern als eines der sichersten Länder Europas für trans* Personen.

Die Dokumentation „Raised without Gender“ zeigt anschaulich, wie eine Familie in Schweden versucht, ihre Kinder ohne Geschlecht großzuziehen.

Auch hier zeigt es sich wie in Deutschland als problematisch, dass nur ein Bruchteil der Erfahrungen in der Polizeistatistik widerspiegelt wird. Negative Erfahrungen können dazu führen, dass trans* Personen ihr Leben einschränken. So geht aus der Befragung hervor, dass aus Angst vor Diskriminierungserfahrungen sich mehr als 30 % der Befragten nicht ihrer Geschlechtsidentität, sondern der heteronormativen Vorstellung ihres vermeintlichen Geschlechts entsprechend kleiden. Außerdem gibt mehr als die Hälfte der Befragten an aus Schutz bestimmte Orte zu meiden.

Die Organisation Transgender Europe (TGEU) verdeutlicht in ihrer 2017 veröffentlichten Studie, dass nur etwa die Hälfte der 400 befragten trans* Personen angaben sich in einem „guten“ Gesundheitszustand zu befinden. Bezogen auf die psychische Gesundheit gaben 37 % der Befragten an, dass sie schon mindestens einmal in ihrem Leben von ernsthaften suizidalen Gedanken betroffen waren.

Laut FRA war der Anteil von trans* Personen, die 2013 Diskriminierung von Gesundheitspersonal erfahren haben, mit 26 % genauso hoch wie in Deutschland und Großbritannien, im europäischen Vergleich am zweithöchsten. Die Organisation Transgender Europe (TGEU) hat befunden, dass ein weit verbreitetes Problem im Kontext von geschlechtsbezogener medizinischer Versorgung lange Wartezeiten sind. Dass der Anspruch auf Kostenerstattung bei geschlechtsangleichenden Operationen laut der Studie von einem Großteil der Bevölkerung als selbstverständlich angesehen wird, kann jedoch als eine positive Entwicklung gesehen werden.

Laut der FRA-Studie wird die Atmosphäre im Arbeitsbereich von trans* Personen als angenehmer gegenüber dem Bildungsbereich genannt. Nur ein Drittel der Befragten schätzt das

schulische Umfeld als trans* freundlich ein. Ebenso viele berichten von Diskriminierungserfahrungen für das Jahr 2013. Im Beschäftigungsbereich hingegen scheint die Situation im Vergleich eine bessere zu sein. Laut der Studie „Leben als Trans* in der EU“ ist der Anteil an Diskriminierung bei der Jobsuche im Jahr 2013 mit 17 % der niedrigste in ganz Europa. 60 % berichten von einem trans* Personen generell positiv gegenüber eingestellten Arbeitsumfeld. Auch der tatsächliche Anteil an Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz im Jahr 2013 ist mit 22 % laut Befragung mit einer der niedrigsten in Europa.

Zwei Maßnahmen, für die Schweden im internationalen Vergleich als progressiver genannt werden kann, sind die weite Verbreitung von Unisex-Toiletten und die offizielle Einführung eines dritten geschlechtsneutralen Pronomens. Geschlechtsneutrale Toiletten sind in schwedischen Bibliotheken, Supermärkten oder amtlichen Gebäuden die Norm. Das geschlechtsneutrale Pronomen „hen“ (neben „hon“ = sie und „han“ = er) ist 2015 in das schwedische Wörterbuch aufgenommen worden, während das Gendersternchen in Deutschland nur eine freiwillige Ergänzung ist. Eine US-amerikanische Studie fand heraus, dass die Nutzung dieses Pronomens die Einstellungen gegenüber LSBTQI* allgemein und trans* Personen im Besonderen positiv beeinflusst.

4.2 International

Entwicklungen zur Situation von trans* Personen und Ansätze zu Antidiskriminierungsgesetzgebungen sollen natürlich nicht nur auf europäischer Ebene betrachtet werden. Internationale Kollaborationen wie z.B. die Yogyakarta Prinzipien sind von wichtiger Bedeutung. Sie umfassen Beschreibungen und Maßnahmenvorschläge, wie internationale Prinzipien der Menschenrechte auch für trans* Personen realisiert werden können. Die deutsche Regierung „betrachtet die Yogyakarta- Prinzipien als einen wichtigen Beitrag der Zivilgesellschaft, der geeignet ist, die Debatte zum Thema Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität zu versachlichen.“

Auf die Lage von trans* Personen in einigen Ländern soll in diesem Dossier genauer eingegangen werden. Hierzu zählen Indien, Argentinien und die USA.

4.2.1 Indien

Die Lebensrealitäten von trans* Personen in Indien sind unterschiedlich und haben sich über Jahrhunderte hinweg immer wieder verändert. Bevor im Folgenden nun kurz auf die Rechtslage sowie Lebensrealität von trans* Personen in Indien eingegangen wird, soll an dieser Stelle deutlich gemacht werden, dass dies, in der Erstellung dieses Dossiers, aus einer *weißen*, europäischen Perspektive heraus und ausschließlich unter Verwendung von online Artikeln geschehen ist.

4.2.1.1 Rechtslage

2019 wurde ein Gesetz zum Prozess der legalen Anerkennung des Geschlechts verabschiedet, welches jedoch von Menschenrechtsorganisationen wie beispielsweise Human Rights Watch und Aktivist*innen in Indien stark kritisiert wird. Für die Anerkennung setzt diese geschlechtsangleichenden Operationen durch ein offizielles Krankenhaus voraus. Es verletzt

damit einige Gerichtsurteile, insbesondere ein Urteil des höchsten Gerichtshof Indiens von 2014, welches festlegte, dass trans* Personen ein Recht auf die legale Anerkennung ihres Geschlechts, ohne die Voraussetzung medizinische Operationen, haben. Ebenfalls erkannte das Gericht in seiner Entscheidung die Notwendigkeit positiver Maßnahmen gegenüber trans* Personen an.

Das 2019 verabschiedete Gesetz verbietet zwar ausdrücklich die Diskriminierung von trans* Personen, wie aber auch bereits für Deutschland aufgezeigt, bedeutet ein Verbot der Diskriminierung jedoch nicht, dass die Lebensrealität von trans* Personen frei von Diskriminierung ist.

4.2.1.2 Lebensrealität

Laut dem letzten Zensus Indiens im Jahr 2011 leben in Indien 4,8 Millionen trans* Personen.

Laut einer Studie der „Nationalen Menschenrechtsorganisation“ von 2018, über die die „India Times“ berichtete, zeigt sich der Arbeitsmarkt für trans* Personen als schwierig. Nur 4 % der Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem nicht prekären Arbeitsverhältnis.

Ein Eindruck über alltägliche Schwierigkeiten von trans* Menschen in Indien wird im Film „Please Mind the Gap“ der Regisseur*innen Mitali Trivedi und Gagandeep Singh anhand der teilweise geschlechtergetrennten U-Bahn in Delhi gegeben.

Auch im Gesundheitswesen sind trans* Personen mit Benachteiligung konfrontiert. In der Vergangenheit wurden Fälle bekannt, in denen Krankenhäuser die Behandlung von trans* Personen mitunter abgelehnt haben. Mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, dass ihnen die finanziellen Mittel für eine geschlechtsangleichende Operation fehlen und somit auch die rechtliche Anerkennung des Geschlechts, welche eine Operation voraussetzt, nur wenigen vorbehalten bleibt.

4.2.2 Argentinien

Die Rechtslage von trans* Personen in Argentinien wurde 2012 weltweit positiv hervorgehoben, als das „Geschlechts-Gesetz“ in Kraft trat und damit ohne medizinische Diagnose Geschlechtsänderungen auf offiziellen Dokumenten möglich wurden. Obwohl Argentinien als das LGBT-freundlichste Land Südamerikas gilt, sind trans* Personen auch hier betroffen von jahrzehntelanger struktureller Benachteiligung und ihre Lebensrealitäten ist von Diskriminierung geprägt.

4.2.2.1 Rechtslage

Die argentinische Verfassung enthält nur einen Artikel, der gegen die Diskriminierung von trans* Personen ausgelegt werden kann. Art 75 Nr. 19 gibt dem Kongress das Recht, Gesetze zu verabschieden, die jegliche Diskriminierung im Bildungssystem bestrafen. Obwohl die Formulierung sehr vage ist, kann sie dennoch so verstanden werden, dass sie die Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität mit meint. 2012 hat das argentinische Parlament die Initiative ergriffen, das sogenannte „Geschlechts-Gesetz“ („Ley de Género“) zu verabschieden. Damit hat es weltweit eine Vorreiterrolle eingenommen. Es ermöglicht, die

Geschlechtsidentität auf offiziellen Dokumenten zu ändern, ohne dass eine psychiatrische Diagnose, eine geschlechtsangleichende Operation oder eine Hormontherapie erforderlich ist. Das Gesetz versteht die Geschlechtsidentität als inneres und individuelles Erleben des Geschlechts. Keine Norm, Vorschrift oder Prozedur darf die Ausübung des Rechts auf Geschlechtsidentität laut Gesetz einschränken. Trotz des sehr fortschrittlichen Ansatzes gibt es immer noch Kritik, da es nur zwei Geschlechtseinträge gibt. Es gibt keine expliziten Gesetze, die die Diskriminierung von trans* Personen rechtlich unter Strafe stellt. Allerdings wird ein Gerichtsurteil von 2018 von trans* Aktivist*innen als ein bedeutsamer Schritt in diese Richtung angesehen. In dem Urteil wurde ein Mann wegen „Travestizids“ (span. „travesticidio“), also des Mordes („Homozids“) an einer trans* Person schuldig gesprochen.

4.2.2.2 Lebensrealität

Argentinien wird als das progressivste Land Lateinamerikas für die LSBTQI*-Gemeinschaft angesehen. Seit 1991 werden jährlich „Pride Marches“ in Buenos Aires veranstaltet und es war Vorreiter für Gesetze zur Gleichstellung von Ehe und Geschlecht. Jedoch hat das Land bei der konkreten Umsetzung seiner fortschrittlichen Gesetze noch Handlungsbedarf.

In dem Artikel „Wir sind keine Geisteskranken“ (2012) finden Sie ein Interview mit der ermordeten trans* Aktivistin Diane Sacayán über die Lebensrealität von trans* Personen in Argentinien.

Trans* Personen leiden unter einem für sie schwer zugänglichen Gesundheitswesen, da ein großer Teil des Personals ihnen ihre Identität abspricht. Besserungen haben sich dadurch eingestellt, dass das sogenannte „Geschlechter- Gesetz“ von 2012 es ermöglicht, ohne medizinische Diagnose eine Anpassung des legalen Geschlechtseintrags vorzunehmen, sowie die Kosten für geschlechtsangleichende Operationen vom Gesundheitssystem übernehmen zu lassen. Diese Änderungen haben den Anteil an Diskriminierungen im Gesundheitssystem um mehr als 60 % verringert, sie liegt jedoch immer noch bei 30 %.

Es wurden eigene Krankenhausstationen für trans* Personen eingerichtet, welches jedoch auf wenige große Krankenhäuser beschränkt bleibt. Der Zugang zum Bildungs- und Beschäftigungsbereich gestaltet sich für viele trans* Personen schwierig. Viele brechen aufgrund negativer Erfahrungen die Schule ab. Nach dem Gesetz von 2012 hat in Buenos Aires die erste Abendschule der Welt nur für trans* Personen eröffnet, wo trans* Personen die Möglichkeit haben ihren Abschluss nachholen zu können. Dies ist ebenfalls möglich in dem 2017 entstandenen Gemeinschaftstreff „Casa Trans“ in Buenos Aires.

Circa 85 % der trans Frauen und ca. 65 % der trans Männer gehen einer Beschäftigung in der prekären Sexarbeit nach. Oftmals gibt es keine ausreichenden Möglichkeiten sich vor HIV und anderen Geschlechtskrankheiten schützen zu können, welches die schlechte gesundheitliche Lage vieler trans* Personen miterklären kann. Um die Beschäftigungssituation von trans* Personen zu verbessern, haben viele Rechtsorganisationen eine Quote von 1,5 % im öffentlichen Dienst gefordert, die landesweit gelten soll. Diese wurde der Abgeordnetenversammlung vorgelegt. Seit Anfang September 2020 gilt eine ein Prozentquote. Somit müssen mindestens ein Prozent der Positionen im öffentlichen Dienst von trans* Personen besetzt werden.

Die Lebenserwartung von trans* Personen in Argentinien ist mit 35 Jahren mehr als doppelt so niedrig wie die der restlichen Bevölkerung. Dies liegt zum einen an einer hohen HIV-Rate, aber auch an hohen Zahlen von Betroffenen, welche physische und psychische Gewalt erfahren haben. Die Rate an trans* Personen, die mit HIV infiziert sind, ist nach der Einführung des sogenannten „Geschlechts-Gesetzes“ auf 2012 um ein Drittel gesunken. Gewaltverbrechen haben im Jahr 2018 zum Tod von 59 trans* Personen geführt. Ein gerichtlicher Schuldspruch von 2018 wegen „Travestizids“ (span. „travesticidio“), also des Mordes („Homozids“) an einer trans* Person wird von Aktivist*innen deswegen als wegweisend gegen die transfeindliche Hasskriminalität angesehen.

4.2.3 USA

Die Rechtslage von trans* Personen in den USA ist geprägt von unterschiedlicher Gesetzeslage auf Bundes- und Staatenebene. Eine Begutachtung der Lebensrealität macht deutlich, dass auch hier gesellschaftliche Probleme für trans* Personen in besonderem Ausmaß zutreffen, vor allem, wenn sie, in der Überschneidung, auch von anderen Diskriminierungsformen betroffen sind wie beispielsweise Rassismus.

4.2.3.1 Rechtslage

Die Rechtslage in den USA ist ein Flickenteppich aus Gesetzen und Gerichtsurteilen auf Bundes- und Staatenebene. Die Verfassung der USA garantiert erst seit einer Entscheidung des höchsten Gerichts von 1976 einen Diskriminierungsschutz aufgrund des Geschlechts durch die Gleichbehandlungsklausel („Equal Protection Clause“) aus dem 14. Zusatzartikel Abschnitt 1 zur Verfassung.

Auf der Seite: „Requirements for altering birth certificate sex in the US“ von Wikipedia finden Sie eine Grafik, welche erklärt in welchen US-Bundesstaaten und unter welcher Voraussetzung die Änderung des Geschlechts auf der Geburtsurkunde möglich ist.

Der 14. Verfassungszusatz hat nach dem Bürgerkrieg im 19. Jahrhundert und dem Ende der Sklaverei Afroamerikaner*innen „den gleichen Schutz der Gesetze“ garantiert und wurde im Fall Craig vs. Boren als auch auf das Geschlecht bezogen interpretiert. Bis jetzt (Stand 2020) gab es jedoch noch keine Entscheidung darüber, ob die Klausel auch die Geschlechtsidentität schützt. Möglichkeiten, den legalen Geschlechtseintrag anzupassen, sind vom jeweiligen Bundesstaat abhängig. Dabei gibt es unterschiedliche Verfahren für die Anpassung des Geschlechtseintrags auf der Geburtsurkunde (wobei zu anmerken ist, dass Tennessee und Ohio dies gar nicht erlauben), auf dem Führerschein (oft einfacher als auf der Geburtsurkunde) und auf dem Reisepass. Bestimmungen für den Reisepass werden auf Bundesebene definiert und beinhalten eine geschlechtsanpassende Operation. Für alle drei Dokumentenarten ist es nur in wenigen Staaten möglich, ein anderes Geschlecht außerhalb dem binären weiblich und männlich anzugeben.

Außer dem potenziellen Schutz durch die Gleichbehandlungsklausel der US-Verfassung gibt es keine umfassenden Anti-Diskriminierungsgesetze, die explizit trans* Personen schützen. Im Juni 2020 hat der oberste Gerichtshof der USA allerdings eine Entscheidung getroffen, die für alle Staaten bindend ist. Darin entschied er, dass das Bürgerrechtsgesetz von 1964 („Civil Rights Act“), was Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von *Rasse*, Hautfarbe, Religion,

Geschlecht oder nationaler Herkunft verbietet, durch das Wort „Geschlecht“ auch auf trans* Personen zutrifft. Auch im Bildungsbereich könnten trans* Schüler*innen und Studierende durch „Titel IX der Bildungsänderungen von 1972“ („Education Amendments of 1972“) geschützt werden. Titel IX bestimmt, dass „keine Person in den Vereinigten Staaten aufgrund des Geschlechts von der Teilnahme an Bildungsprogrammen oder Aktivitäten, die von der Bundesregierung finanziell unterstützt werden, ausgeschlossen, deren Vorteile verweigert oder diskriminiert werden darf.“ Die Obama-Regierung interpretierte die Klausel „aufgrund des Geschlechts“ als die Geschlechtsidentität mit einbeziehend. 2018 verkündete jedoch das Gesundheitsministerium unter der Trump-Regierung, dass die offizielle Haltung aus Washington von nun an Geschlecht einzig als das biologische Geschlecht definiere.

Da alle Anti-Diskriminierungs-Gesetzesvorschläge auf Bundesebene, wie zum Beispiel das „Gesetz zur Nichtdiskriminierung in der Beschäftigung“ oder das allgemeinere „Gleichstellungsgesetz“ seit den 1970er Jahren im Parlament scheitern, sind trans* Personen meistens auf das Recht ihres jeweiligen Staates zum Schutz vor Diskriminierung angewiesen. Das „Transgender-Rechts-Zentrum“ hat zur Übersicht eine Karte erstellt, auf der es jedem Staat eine Wertung in Bezug auf den Schutz von Diskriminierung gegenüber trans* Personen gibt. Schützende Gesetze werden dabei mit positiven Punkten bewertet, Gesetze, welche keinen Schutz darstellen mit negativen. Auf der Karte finden sich 8 von den 50 US-Staaten im Bereich zwischen 0 und 25 % der möglichen Punkte. Staaten, die an den Küsten oder im Norden liegen, schneiden tendenziell besser ab.

4.2.3.2 Lebensrealität

In den USA identifizieren sich laut einer Studie des Williams Instituts aus dem Jahr 2016 1,4 Millionen Personen der Gesamtbevölkerung als trans*. Dabei identifizieren sich in der afroamerikanischen, der Schwarzen sowie Latinx und Hispanics Community jeweils 0,8% der Erwachsenen als trans*. In der *weißen* Bevölkerung liegt der Anteil von trans* Personen nach der Studie bei 0,5%.

Die Organisation „Nationales Zentrum für Transgender-Gleichbehandlung“ hat eine Liste zusammengestellt, die die Amtshandlungen der Trump-Regierung gegen trans* Personen auflistet.

2015 haben 28000 trans* Personen an der „US-Transgender Umfrage“ des „Nationalen Zentrums für Transgender-Gleichheit“ teilgenommen. Diese stellt fest, dass vor allem das Gesundheitssystem in den USA ein besonderes Problem für trans* Personen darstellt. Laut der Studie haben 55 % der trans* Personen im Jahr 2015 aufgrund ihrer Identität als trans* die Versorgung durch einen Arzt verweigert bekommen. Als eine Folge der Diskriminierung meiden 23 % der Befragten den ärztlichen Besuch, welches somit auch indirekt Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen haben kann.

Da die Abdeckung von Leistungen der Krankenversicherung in den USA geringer ist als in Deutschland, konnten ein Drittel der Befragten, aufgrund von unzureichenden finanziellen Mitteln, mindestens einmal keine ärztliche Unterstützung aufsuchen. Entsprechende Auswirkungen dieses strukturellen Problems zeigen sich in der cis Personen gegenüber fast neunmal höheren Suizidrate, welche bei 40% liegt. Des Weiteren sind 1,4 % der trans* Personen in den USA HIV-positiv, im Gegensatz zu 0,3 % der cis Bevölkerung. Dabei sind

trans* Personen, die auch von Rassismus betroffen sind und somit intersektionale Diskriminierung erfahren, häufiger betroffen. Der an HIV erkrankte Anteil beträgt in der afroamerikanischen Community 19% und in der der Hispanics 4,4%.

Ähnlich wie in Argentinien ist Diskriminierung laut der repräsentativen Studie „US-Transgender Umfrage“ in der Schulzeit sehr präsent, wird jedoch, nach Aussage der Befragten, in der Arbeitswelt weniger. Mehr als drei Viertel der Befragten, die in der Schulzeit von außen in ihrer trans* Identität wahrgenommen wurden, haben Diskriminierung erfahren. In der Folge entschließen sich 17 % die High-School vorzeitig zu beenden, welches mitunter ebenfalls Auswirkungen auf die Arbeitslosenrate von trans* Personen haben kann. Diese ist mit 15 % fast dreimal wie die der cis Bevölkerung. Auch hierbei sind Schwarze Personen und People of Color im Vergleich zu *weißen* trans* Personen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Diskriminierung am Arbeitsplatz ist ebenfalls sehr präsent. So gab mehr als ein Viertel der Befragten, welche im Jahr 2014 gearbeitet oder sich auf eine Arbeitsstelle beworben hatten, an, dass sie aufgrund ihres trans* Seins Benachteiligung erfahren haben. 16 % haben bereits einmal einen Job aufgrund ihrer Identität als trans* verloren.

Die „US-Transgender Umfrage“ ist seit 2015 nicht noch einmal durchgeführt worden und somit können ebenfalls keine Aussagen über eine mögliche Verbesserung oder Verschlechterung der Lebensrealität von trans* Personen getroffen werden. Es ist jedoch bekannt, dass die Trump-Regierung negative Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung von trans* Personen hat. Zum Beispiel hat das Gesundheitsministerium unter Trumps Präsidentschaft Schutzmechanismen, welche durch „Obamacare“ zur Unterstützung von gesundheitlichen Problemen, die mit der Geschlechtsidentität zusammenhängen, für nichtig erklärt. Die Organisation „Planned Parenthood“, die trans* Personen mit Bildung, Hormontherapie, Selbsthilfegruppen und anderen Ressourcen unterstützt, musste auf Bundesgelder verzichten, weil neue Regulierungen der Trump-Regierung ihre Arbeit erheblich beschränken, sodass sie sich jetzt unabhängig finanzieren müssen. Seit Beginn seiner Amtszeit hat Präsident Trump zahlreiche Personen in den Gerichtsbezirken nominiert, die eine bekannte trans- und LSTBQ*feindliche Haltung in Gerichtsverhandlungen haben. Trans* Personen dürfen zudem nur noch im Teil des Militärs sein, wenn sie ihre Identität als trans* verstecken.

5 Materialien und Links

aGmagazine.info (2009): *Militares gays no serán penalizados en las Fuerzas Armadas Argentinas*

Allie Pitchon (2018): *Transgender Rights in Argentina: A Story of Progress, Turbulence, and Contradictions*

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2010): *Benachteiligung von trans* Personen, insbesondere im Arbeitsleben*

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020): *Jenseits von männlich und weiblich - Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes*

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020): „Inter* im Office?!“

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020): *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen*

Amnesty International (2017): Jahresbericht Schweden 2017

BBC News (2015): *US Supreme Court rules gay marriage is legal nationwide*

Bettina Kleiner (2016): Heteronormativität. In: *Gender Glossar / Gender Glossary*

Bundesverband Trans* (2018): *BVT* begrüßt ICD 11 der WHO: Verbesserung der Transgendergesundheitsversorgung in Aussicht*

Bundesverband Trans* (2019): *Plakataktion 50 Jahre nach Stonewall – Selbstbestimmungsrecht von trans* Personen endlich anerkennen!*

Bundeszentrale für politische Bildung (2012): *Geschlechtsidentität*

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

Dan Spinelli (2019): *New Directive Says Trump’s Transgender Military Ban Will Officially Start Next Month*

Deutsche Aidshilfe (2017): *Zwang zur Sterilisation für Trans*-Menschen verletzt Menschenrechte*

Erica L. Green, Katie Benner & Robert Pear (2018): ‘Transgender’ Could Be Defined Out of Existence Under Trump Administration

European Commission (Hrsg.) (2020): *Legal Gender recognition in the EU. The journeys of trans people towards full equality*

European Union Agency for fundamental rights (2014): *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*

European Union Agency for fundamental rights (2019): *EU-LGBTI-Survey Explorer*

Gunda Werner Institut (2013): *Geschlechterpolitische Situation in Schweden*

Gunda Werner Institut (2015): *Geschlechterpolitische Situation in den Niederlanden*

Gunda Werner Institut (2016): *Geschlechterpolitische Situation in Belgien*

Hanna Holme (2010): Kampf der heteronormativen Matrix!

Hirschfeld-Eddy-Stiftung (Hrsg.) (2008): *Yogyakarta-Prinzipien*

Human Rights Watch (2019): *India’s Transgender Rights Law Isn’t Worth Celebrating*

IDA | Institut für Diversity-& Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.) (2017): *Out im Office?!- Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*

ILGA-Europe (2020): *Hate crime & hate speech*

innenAnsicht (2016): trans* Personen in Indien Teil 1: Sheethal Nayak

Michael K. Lavers (2016) : *Argentina joins global LGBT rights initiative*

National Center for Transgender Inequality (2019): Trump's Record of action against transgender people

Netzwerk gegen Diskriminierung (2006): *Antidiskriminierung in der EU. Die Gesetzgebung der Europäischen Union*

Oyindamola Bola, Daniel Greenberg,, Natalie Jackson, Robert P. Jones & Maxine Najle: *America's Growing Support for Transgender Rights*

Petra Focks (KHSB) (2018): *Lebenswelten von intergeschlechtlichen, transgeschlechtlichen und genderqueeren Jugendlichen aus Menschenrechtsperspektive - Expert*inneninterviews*, S.10ff.

Pew Research Center (Hrsg.) (2013): *The Global Divide on Homosexuality Greater Acceptance in More Secular and Affluent Countries*

Julius-Maximilians-Universität Würzburg (2019): *Please Mind the Gap - Trans_identität im heutigen Indien*

Kamilia Lahrichi (2013): *Argentine province adopts law requiring transgender hires*

Kamilia Lahrichi & Leo La Valle (2017): *Argentina's Field of Dreams for the LGBT*

Lewis Turne, Stephen Whittle & Ryan Combs (2009): *Transphobic Hate Crime in the European Union*, S.25

Lucas Ramon Mendos (2019): *State-Sponsored Homophobia 2019*, International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (Hrsg.), S.117-123

Lucila Pellettieri (2019): *Transgender Hiring Quota Passes in Argentina, but Discrimination Continues*

Queer.de (2019): *US-Militär: Trans-Verbot tritt am 12. April in Kraft*

Queer.de (2020): *Argentinien führt Transquote im öffentlichen Dienst ein*

Regenbogenportal (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2020): *Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck*

Sridevi Nambiar (2017): *A Brief History Of Hijra, India's Third GenderGeschichte Hijras*

Stefanie Rehländer (2006): *Ansätze Zielgruppen übergreifender Diskriminierungsarbeit in Europa – ein Länderüberblick*

Sweden.se (2020): *Gender Quality in Sweden*

Tasnim Rödder (2017): *Belgien will Rechte der Trans*-Menschen stärken*

The Times of India (2018): *Left alone: Just 2% of trans people stay with parents*

TransInterQueer e.V. (Hrsg.) (2015): *Inter* und Sprache*

Ulrike Klöppel (2016): *Zur Aktualität kosmetischer Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter*, Geschäftsstelle des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.)

Unaid (2018): *The Transgender House: a community centre for transgender people in Buenos Aires*

U.S. Department of Health and Human Services (2019): *HHS Proposes to Revise ACA Section 1557 Rule to Enforce Civil Rights in Health Care, Conform to Law, and Eliminate Billions in Unnecessary Costs*

VG Frankfurt am Main (Openjur) (2012): *Urteil vom 03.12.2007 – 9 E 569/06*

Washington Post (2019): *A bill meant to protect India's transgender community instead leaves them angry and aggrieved*

Rechtliche Grundlagen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2010): *Benachteiligung von trans* Personen, insbesondere im Arbeitsleben*

Arbeitsrecht.Weltweit (2019): *„divers“ – Einführung eines dritten Geschlechts und Auswirkungen für die Praxis*

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2019): *Personenstandswesen. Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben*

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017): *Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt*

Bundesverfassungsgericht (2017): *Beschluss vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16*

Dritte Option (2020): *Stellungnahme zur Änderung des § 22 PStG*

Humboldt Universität (Hrsg.) (2019): *Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung*

Gendertreff (2017): *Diskriminierungsschutz für Trans*-Menschen in Deutschland*

Rechtslupe (2017): *Geschlecht: „inter/divers“: Das Personenstandsrecht muss einen weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen*