

Diskriminierung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben – Kurzdarstellung

Jannik Franzen & Arn Sauer

Trans*Personen sind Menschen, deren geschlechtliche Identität bzw. Geschlechtsausdruck die gängige Norm, entweder Mann oder Frau zu sein, überschreitet.

Für viele von ihnen sind die Änderung ihres Vornamens und des Geschlechtseintrags in offiziellen Dokumenten und/oder medizinische Veränderungen ihres Körpers unabdingbare Voraussetzungen für ihr Wohlbefinden, ihre soziale und ökonomische Teilhabe und nicht zuletzt für den Schutz vor Diskriminierung.

Diese Möglichkeiten stehen in Deutschland nur denjenigen offen, die in zeit- und kostenintensiven medizinisch-psychologischen Begutachtungsverfahren die Diagnose „Transsexualität“ erhalten. Eine Vielzahl von Trans*Menschen entspricht nicht den zur Diagnosestellung erforderlichen Kriterien: So fallen 38% der Trans*Teilnehmer_innen einer britischen Untersuchung aus der medizinisch-psychologischen Transsexualitätsdefinition heraus (Whittle et al. 2007). Auch diese Menschen streben oft, jedoch nicht notwendigerweise, nach Veränderungen ihres Körpers bzw. rechtlicher Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität.

In der Kritik sozial-politischer Trans*Bewegungen stehen:

- die damit verbundene Kategorisierung von Trans*Identität als psychische Störung;
- die fehlende Selbstbestimmung von Trans*Menschen über ihren Geschlechtsausdruck und ihren Körper;
- die mangelnde Anerkennung der Vielfalt von Trans*Lebensweisen
- und damit der fehlende Zugang vieler Trans*Menschen zu rechtlichen und vom Gesundheitssystem getragenen medizinischen Mitteln der Geschlechtsveränderung.

Rechtliche Situation

In Deutschland regelt das deutsche sogenannte Transsexuellengesetz (TSG) die Änderung des Vornamens sowie des Personenstands (des standesamtlichen Geschlechtseintrags) von Trans*Personen. Beide Optionen erfordern ein Begutachtungsverfahren; die Personenstandsänderung ist an die weitestgehende körperliche Geschlechtsangleichung sowie an die Fortpflanzungsunfähigkeit der betreffenden Trans*Person geknüpft.

Seit Inkrafttreten 1981 wurden sechs Vorschriften des TSG für verfassungswidrig erklärt und außer Kraft gesetzt (u. a. die Beschränkung auf deutsche Staatsangehörige und die Bedingung der Ehelosigkeit zur Personenstandsänderung). Eine grundlegende Reform des TSG steht weiterhin aus. Unter Bezugnahme auf neueste Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) stellen bundesdeutsche Trans*Aktivist_innen im Einklang mit der menschenrechtlichen Kritik des Europarates (Council of Europe 2009; 2010) u. a. heraus, dass Trans*Menschen die einzige Personengruppe seien, die nach wie vor von Staats wegen eine dauerhafte Fortpflanzungsunfähigkeit nachweisen muss, was einen schwer-

wiegenden und menschenrechtswidrigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte darstelle. Auch die unterschiedliche personenstandsrechtliche Behandlung von Trans*Personen mit und ohne geschlechtsangleichende Operationen sei nicht nachvollziehbar (BverfGE 115, 2005). Im aktuellen Koalitionsvertrag der CDU, CSU und FDP (2009) ist vermerkt, dass das TSG nicht mehr aktuellen medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnissen entspreche und es unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf eine neue zeitgemäße Grundlage zu stellen sei, „um den betroffenen Menschen ein freies und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen“ (S. 108). Der CEDAW-Ausschuss der Vereinten Nationen (2009) mahnt die Bundesregierung, zur Wahrung der Menschenrechte von intersexuellen und transsexuellen Personen mit ihnen und ihren Organisationen in den Dialog zu treten.

Das dem TSG zugrunde liegende binäre Geschlechtermodell, das zwischengeschlechtliche Lebensweisen nicht zulässt und operative Eingriffe zur Norm erhebt, stellt aus Sicht von Trans*Aktivist_innen eine strukturelle Diskriminierung dar.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zieht in seiner Rechtsprechung zur Diskriminierung transgeschlechtlicher Personen Art. 8 I Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)¹ heran, der das Recht jeder Person auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens schützt.

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die Diskriminierung wegen Transsexualität eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.² In der Entscheidung befasste sich das Gericht mit der Entlassung einer transsexuellen Person aus einem Arbeitsverhältnis aufgrund einer Geschlechtsanpassung.³

Es ist unstrittig, dass der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch transgeschlechtliche Personen umfasst. Strittig ist jedoch, welcher rechtlichen Zuordnung – „Geschlecht“ oder „sexueller Identität“ i. S. d. § 1 AGG – transgeschlechtliche Menschen unterliegen.

Sowohl die Gesetzesbegründung zum AGG als auch das überwiegende rechtswissenschaftliche Schrifttum sprechen dabei von transsexuellen und nicht von transgeschlechtlichen Menschen. Es wird bei dieser Begriffswahl nicht deutlich, ob unter den Begriff der Transsexualität auch Personen fallen, die sich keiner operativen Geschlechtsanpassung und rechtlichen Personenstandsänderung unterziehen wollen, jedoch trotzdem einen dauer-

1 Art. 8 EMRK Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens

(I) Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.

(II) Eine Behörde darf in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale oder öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

2 EuGH 30.04.1996, C 13/94 (P. vs. S. & Cornwall County), Slg. 1996, I-2159, Rn. 20–22.

3 „Da nämlich das Recht, nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden, eines der Grundrechte des Menschen darstellt, kann der Anwendungsbereich der Richtlinie nicht auf die Diskriminierungen beschränkt werden, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder dem anderen Geschlecht ergeben. Er hat sich auch auf die Diskriminierungen zu erstrecken, die ihre Ursache in der Geschlechtsumwandlung haben, da diese Diskriminierungen hauptsächlich, wenn nicht ausschließlich, auf dem Geschlecht des Betroffenen beruhen.“ EuGH 30.04.1996, C 13/94 (P. vs. S. & Cornwall County), Slg. 1996, I-2159, Rn. 21 f.

haften oder temporären Geschlechtswechsel bzw. zwischengeschlechtliche Identifikationen leben. Für diese Personen bleibt derzeit eine rechtliche Unsicherheit hinsichtlich der Zuordnung zu einem „Merkmal“ im Sinne des AGG.⁴

Diskriminierungen erfahren transgeschlechtliche Menschen vorwiegend nicht aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung, sondern entweder, wenn ihr Trans-Sein bekannt wird (etwa aufgrund von Nichtübereinstimmung ihres gelebten Geschlechts mit dem Geschlechtseintrag in Personaldokumenten) oder weil sie in ihrem gewählten Geschlecht als untypisch und von der jeweiligen Geschlechternorm abweichend auffallen bzw. weil sie sich keinem der zwei anerkannten Geschlechter zuordnen wollen. Die Abkoppelung transgeschlechtlicher (und auch intersexueller) Menschen von der Kategorie des „Geschlechts“ durch die Einführung des Merkmals „sexuelle Identität“ birgt die Gefahr, dass das rechtliche Merkmal „Geschlecht“ als enge Konzeption mit dem bipolaren Konstrukt „Mann“ – „Frau“ keinerlei Öffnung oder Ausweitung erfährt.

Der Diskriminierungsschutz aufgrund des „Geschlechts“ über das AGG hinaus ist darüber hinaus weiter entwickelt als der Diskriminierungsschutz aufgrund der „sexuellen Identität“, für den es bislang keinen trans*spezifischen Klagefall gibt. Bei einer fortgesetzten juristischen Anerkennung des Merkmals „Geschlecht“ bei Diskriminierungen transgeschlechtlicher Menschen, könnten diese sich auf weiter entwickelte Regelungen und Instrumentarien stützen.

Daten zur Diskriminierung von Trans*Personen

Es liegen im Augenblick keine deutschen empirischen Daten zur Diskriminierung von Trans*Personen vor. Daten aus Deutschland gingen in die europaweiten Studien zu Transphobie und Diskriminierung von Trans* von Turner et al. (2009) sowie in die Transgender EuroStudy von Whittle et al. (2008) ein, jedoch ohne länderspezifische Auswertung. Einzig Turner et al. (2009) erwähnen für Deutschland gesondert die durch Transphobie motivierte Ermordung einer Trans*Frau; auch vermerken sie, dass Deutschland zusammen mit Griechenland und Großbritannien die europaweit höchsten Raten verbaler Beschimpfungen gegen Trans*Menschen (25%) aufweist (S. 1). Erst in jüngster Zeit liegen vereinzelte qualitative Untersuchungen zur deutschen Situation von Trans*Menschen insbesondere im Arbeitsleben vor (Schirmer 2010; Çýnar & Strähle 2010). Insgesamt wird die Datenlage zu Trans* an allen Stellen als ungenügend beschrieben und starker Forschungsbedarf formuliert (vgl. u. a. Europarat 2010; 2009; COWI 2009 etc.).

In mehreren europäischen Ländern sowie in den USA fanden hingegen Erhebungen zur sozialen Situation und zur Diskriminierung von Trans*Menschen statt, z. T. mit einem Fokus auf Erfahrungen im Arbeitsleben. Zu deren wichtigsten Ergebnissen gehören:

4 Hier gibt es Überschneidungen mit der Situation intersexueller Menschen, für die ebenfalls diese rechtliche Unsicherheit besteht.

Zugang zum Arbeitsmarkt und Karrierechancen

- Zwischen 13% und 30% der Trans*Teilnehmer_innen von Befragungen in europäischen Staaten gaben an, wegen ihres Trans*Seins bei Bewerbungen diskriminiert worden zu sein (z. B. Motmans et al. 2010; Vennix 2010).
- Fehlender Zugang zur Änderung von Dokumenten passend zum Identitätsgeschlecht bzw. langwierige Verfahren, um diese zu erlangen, stellen ein gravierendes Hindernis für Trans*Personen beim Zugang zum Arbeitsmarkt dar (Frketic & Baumgartinger 2008; Motmans et al. 2010; Esteva 2001).
- Nach niederländischen Daten (Vennix 2010) haben Trans*Personen ohne medizinische Geschlechtsangleichung sowie solche, deren Trans*Sein erkennbar ist/bleibt, nur eine Chance von 10% (für Transfrauen) bzw. 15% (für Transmänner) auf Gleichbehandlung bei der Einstellung.
- Trans*Personen droht insbesondere während des Transitionsprozesses (körperliche bzw. juristische Geschlechtsangleichung) der Verlust ihres Arbeitsplatzes: Belgische Befragte, die sich am Arbeitsplatz outeten, erlebten zu 8% Kündigungen oder Kündigungsdrohungen (Motmans et al. 2010). 8% unter schottischen Trans*Personen geben an, wegen ihres Trans*Seins entlassen worden zu sein (Scottish Transgender Alliance 2008). In einer US-weiten Erhebung geben 26% der Teilnehmer_innen an, ihren Arbeitsplatz wegen ihres Trans*Seins verloren zu haben (NCTE 2009).
- Viele Trans*Arbeitnehmer_innen kündigen selbst, weil sie Diskriminierungen befürchten (29% in Österreich: Frketic & Baumgartinger 2008; 26% in Belgien: Motmans et al. 2010; 23% in Großbritannien: Whittle et al. 2007).
- Mehrere Studien zeigen erhebliche Diskrepanzen zwischen den Qualifikationen der Befragten und ihrem Einkommen bzw. belegen häufig unterdurchschnittliche Entlohnung und nicht dem Ausbildungsgrad entsprechende Beschäftigung von Trans*Personen (Cýnar & Strähle 2010): 48% der TN der Transgender EuroStudy (2008) verfügen über einen Hochschulabschluss. Jedoch verdienen 49% weniger als 25.000 Euro pro Jahr sowie 37% unter 20.000 Euro und liegen damit unter dem EU-Durchschnitt von 28.000 Euro. Laut einer britischen Untersuchung (Browne & Lim 2008) sind viele Trans* Menschen von Armut betroffen: Fast 60% der TN verdienen weniger als 10.000 Pfund pro Jahr.

Trans*Coming-out am Arbeitsplatz

- In Österreich lebt knapp die Hälfte der befragten Trans*Personen ihr gewähltes Geschlecht aus beruflichen Gründen nicht immer, dies hauptsächlich aus Angst vor Diskriminierung sowie aus Sorge um den Arbeitsplatz (Frketic & Baumgartinger 2008). Die Hälfte der belgischen Befragten hält ihr Trans*Sein am Arbeitsplatz geheim (Motmans et al. 2010).
- Insbesondere Trans*Frauen erleben sehr oft Ablehnung von Kolleg_innen, wenn sie in weiblicher Kleidung arbeiten: nach einer niederländischen Untersuchung rund 80% (Vennix 2010).
- Oft wird Trans*Personen am Arbeitsplatz verweigert, mit ihrem dem Identitätsgeschlecht entsprechenden Namen angesprochen zu werden: Nach einer britischen Untersuchung betrifft dies 38% (Whittle et al. 2007).
- Arbeitgeber_innen, Betriebsrät_innen und Gewerkschaften mangelt es oft an adäquaten Informationen, Kenntnissen und Ansprechpartner_innen, um Trans*Beschäftigte beim Coming-out am Arbeitsplatz unterstützen zu können.

Diskriminierung am Arbeitsplatz

- | In mehreren europäischen Studien gibt über die Hälfte der Befragten an, am Arbeitsplatz Beschimpfungen, Belästigungen oder transphobe Bemerkungen zu erleben (vgl. Frketic & Baumgartinger 2008; Motmans et al. 2010). 6% der Teilnehmer_innen einer britischen Erhebung (Whittle et al. 2007) berichten über körperliche Gewalt, 5% einer niederländischen (Vennix 2010) und 7% einer finnischen Befragung (Lehtonen & Mustola 2004) über sexuelle Belästigung. 78% der finnischen Befragten beklagen unangenehme Witze über sexuelle und Gender-Minderheiten am Arbeitsplatz.
- | Circa 1/3 der Befragten einer belgischen Untersuchung berichtet von transphober Diskriminierung in Form von negativen Bemerkungen oder absichtlicher Nichtbeachtung durch Vorgesetzte (Motmans et al. 2010).
- | 25% der Trans*Teilnehmer_innen einer britischen (Whittle et al. 2007) und 19% einer finnischen Befragung (Lehtonen & Mustola 2004) wechselten aufgrund von Übergriffen und Belästigungen den Arbeitsplatz.
- | 19% der Trans*Arbeitnehmer_innen in einer österreichischen (Frketic & Baumgartinger 2008) und 22%–25% in einer britischen (Whittle et al. 2007) Untersuchung wird der Zugang zu Toiletten ihres Identitätsgeschlechts verweigert.
- | Laut einer maltesischen Studie (Baldacchino 2008) würden 18% der befragten Arbeitgeber_innen einer Transfrau weibliche Berufskleidung verweigern, 28% würden einer Transfrau vor der Transition verbieten, am Arbeitsplatz weibliche Privatkleidung zu tragen.

Rechtliche Situation

- | Nach Whittle et al. (2007) fehlt größtenteils die Umsetzung vorhandener Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz von Trans*Personen bzw. Gender-Minderheiten durch Arbeitgeber_innen.
- | Trans*Personen, die die Kriterien der medizinischen Diagnose Transsexualität nicht erfüllen, fehlt der Zugang zur Änderung von Dokumenten sowie z. T. zu Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierung.
- | Es fehlt die rechtliche Anerkennung von Menschen, die sich zwischengeschlechtlich definieren (vgl. Motmans et al. 2010), seien sie trans- oder intergeschlechtlich.

Gesundheit

- | Laut einer aktuellen belgischen Studie (Motmans et al. 2010) wechselten 34% der befragten Trans*Personen aufgrund negativer Reaktionen auf ihr Trans*Sein ihre Ärzt_innen, 15% berichten über schlechte medizinische Versorgung, 15% erlebten im medizinischen Bereich sexuelle Belästigung. 12% der Teilnehmer_innen einer britischen Befragung erfuhren Diskriminierung und Gewalt im Gesundheitsbereich (Browne & Lim 2008).
- | 25% der europaweit Befragten der Transgender EuroStudy (2008) wurden trans*spezifische Behandlungen verweigert, weil Ärzt_innen ihrer Transition nicht zustimmten.
- | Bei der Transgender EuroStudy (Whittle et al. 2008) geben 30% der Befragten einen Suizidversuch im Erwachsenenalter an.

Soziales

- I Unter britischen Trans*Personen (Browne & Lim 2008) fühlen sich 60% sozial isoliert.
- I 46% schottischer Trans*Menschen nutzen nie Sport- und Freizeitangebote (Scottish Transgender Alliance 2008).

Gewalt

- I Nach einer britischen Studie (Browne & Lim 2008) wurden in den zurückliegenden 5 Jahren 29% der Befragten Opfer körperlicher, 79% verbaler, 9% sexualisierter Gewalt.
- I 64% gaben in derselben Befragung an, Opfer häuslicher Gewalt geworden zu sein, die sie mit der Ablehnung ihres Trans-Seins in Verbindung bringen. Entsprechende (meist geschlechtsspezifische, wie z. B. Frauenhäuser, Obdachlosenunterkünfte) Hilfsangebote seien für Trans*Menschen häufig nicht zugänglich.
- I US-amerikanische Untersuchungen ergaben, dass Trans*Personen mehr als doppelt so oft Opfer von Gewalttaten werden wie der Durchschnitt der Bevölkerung (21% nach Daten von 2005: Mizock & Lewis 2008).
- I Das Projekt „Transrespect vs. Transphobia“ (TVT) von Transgender Europe verzeichnet weltweit im Jahr 2008 136 Morde an Trans*Personen, 2009 waren es 197. Darunter fallen 19 Morde an Trans*Personen, die 2008–2009 in EU-Staaten bekannt wurden.⁵

Empfehlungen, insbesondere für den Bereich Arbeitsleben⁶

- I Reform des Transsexuellengesetzes mit wesentlicher Verkürzung des Verfahrens (Abschaffung der Begutachtungspraxis, kein Zwang zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen, kein Zwang zur Sterilität);
- I Entpathologisierung von Transgeschlechtlichkeit durch Abschaffung der Diagnose Transsexualität bei gleichbleibender Kostenübernahme der Krankenkassen für gewünschte medizinische Maßnahmen; Aufnahme von Trans*Versicherten auch in die private Krankenversicherung;
- I Gleichstellungsmaßnahmen und -politiken sollten explizit geschlechtliche Identität und Geschlechtsausdruck einschließen (inkl. Gender-Mainstreaming-Strategien und -Maßnahmen);
- I gezielte Diversity- und Antidiskriminierungstrainings zu geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung;
- I qualifizierte Ansprechpersonen in Betrieben und Gewerkschaften, die Trans*Personen im Diskriminierungsfall informiert unterstützen;
- I Änderung von Vornamen, Anrede und Pronomen in Dokumenten, Webseiten, Mailadressen etc. *auf Wunsch* des_der Arbeitnehmer_in, unabhängig von Diagnose, richterlichem Urteil und amtlichen Dokumenten;

5 Vgl. TVT-Webseite: <http://www.transrespect-transphobia.org/en/tvt-project/tmm-results/january-2010.htm> (zuletzt aufgerufen 04.09.2010).

6 Alle Empfehlungen beziehen sich auf vorliegende Studien, Resolutionen und Berichte, v. a., aber nicht ausschließlich auf Europarat/Hammarberg 2009; Europarat 2010; Whittle et al. 2008; Europaparlament 2010; 1986.

- | den Diskriminierungsschutz für Trans* im AGG unter beiden Merkmalen „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“ fassen, weil jedes für sich der speziellen Lage von Trans*Menschen nicht gerecht wird;
- | Ausweitung des rechtlichen Schutzes auf Trans*Personen ohne Transsexualitätsdiagnose;
- | Abwesenheitszeiten wegen trans*spezifischer medizinischer Behandlungen sollten wie Krankheitszeiten behandelt werden (auch ohne Diagnose);
- | Trans*Arbeitnehmer_innen auf Wunsch die Nutzung von Toiletten und Umkleiden sowie das Tragen von Berufsbekleidung gemäß ihrem Identitätsgeschlecht ermöglichen – unabhängig von einer äußerlichen Transition oder Diagnose;
- | Öffentlichkeitskampagnen bei und durch Gewerkschaften, in Betrieben und der allgemeinen Öffentlichkeit zur Sensibilisierung.

Für die Datengewinnung zur Situation und zur Diskriminierung von Trans*Menschen in Deutschland ist grundlegende empirische Forschung dringend erforderlich. Bislang ist noch nicht einmal die Auflistung aller Verfahren nach TSG § 1 und § 8 bei bundesdeutschen Amtsgerichten erfolgt, um eine quantitative Zahl zu erlangen, die sich nur schätzen lässt (1:500 bis 1:2500; vgl. Conway 2002).

Um den Erfahrungen und Anliegen von Trans*Personen und -Organisationen gerecht zu werden sowie ihre Pathologisierung und Diskriminierung nicht zu reproduzieren, sollte diese Forschung partizipatorisch ausgerichtet sein (Flieger 2003) und von Wissenschaftler_innen mit Anbindung an Trans*Kontexte ausgeführt werden (Hammarberg 2009; Europaparlament 2010). Die große Bandbreite von Trans*Identitäten und -Lebensweisen, die damit zusammenhängende unterschiedliche Betroffenheit von struktureller und individueller Diskriminierung und insbesondere Aspekte von Mehrfachzugehörigkeit(en) und -diskriminierung(en) sind intersektional in die Konzeption und Ausführung der Erhebungen einzubeziehen.

Literatur:

Baldacchino, R.; Grech, Ch. & Calleja, Gabriella (Hrsg.) (2008): Inclusion of Transgender Individuals into the Labour Market. Mosta.

Browne, K. & Lim, J. (2008): Count Me In Too. LGBT Lives in Brighton & Hove. Trans People: Additional Findings Report. Brighton.

COWI Danish Institute for Human Rights (2009): The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Germany. Summary. Kopenhagen.

Çýnar, M. & Strähle, V. (2010): Weiche Männer, harte Frauen, Jungs. Aushandlungen von Männlichkeit am Arbeitsplatz in Interviews mit Transmännern. Diplomarbeit Freie Universität Berlin, Fachbereich Politik und Sozialwissenschaften [unveröffentlicht].

Esteva, I.; Bergero, T.; Gornemann, I.; Cano, G. & Giraldo, F. (2001): Social Inequalities: Demographic Characteristics of Patients Treated at the First Gender Identity Disorder Unit in Spain. XVII Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association Symposium, 31 October – 4 November 2001. Galveston.

Europaparlament; Castagnoli, C. (2010): Transgender Persons' Rights in the EU Member States. Brüssel.

Europarat & Kommissar für Menschenrechte Hammarberg, T. (2009): CommDH/Issue Paper(2009)2. Human Rights and Gender Identity. Issue Paper by Thomas Hammarberg, Council of Europe Commissioner for Human Rights. Strasburg.

Europarat (2010): Recommendation CM/Rec(2010) of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity (Adopted by the Committee of Ministers on 31 March 2010 at the 1081st meeting of the Ministers' Deputies): Strasburg.

Flieger, P. (2003): Partizipative Forschungsmethoden und ihre konkrete Umsetzung. In: Hermes, Gisela/Köbsell, Swantje (Hrsg.): Disability Studies in Deutschland – Behinderung neu Denken. Dokumentation der Sommeruni. Kassel: bifos, 2003, S. 200–204.

Frketic, V. & Baumgartinger, P. P. (2008): Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien.

Lehtonen, J. & Mustola, K. (2004): „Straight People Don't Tell, Do They...?“ Negotiating The Boundaries Of Sexuality And Gender At Work. Helsinki.

Mizock, L. & Lewis, T. K. (2008): Trauma in Transgender Populations: Risk, Resilience, and Clinical Care. Journal of Emotional Abuse 8 (3), 335–354.

Motmans, J.; de Biolley, I. & Debunne, S. (2010): Being transgender in Belgium. Mapping the social and legal situation of transgender people. Brüssel.

National Center for Transgender Equality & National Gay and Lesbian Task Force (2009): Preliminary Findings. National Transgender Discrimination Survey (NCTE 2009). http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/fact_sheets/transsurvey_prelim_findings.pdf (zuletzt aufgerufen 05.09.2010).

Schirmer, U. (2010): Geschlecht anders gestalten. Drag Kinging, geschlechtliche Selbstverhältnisse und Wirklichkeiten. Bielefeld.

Scottish Transgender Alliance (2008): Transgender Experiences in Scotland: Research Summary. Edinburgh.

Turner, L.; Whittle, S. & Combs, R. (2009): Transphobic Hate Crime in the European Union. London.

Vennix, P. (2010): Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen. Utrecht.

Vereinte Nationen & Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau (2009): Abschließende Bemerkungen des Ausschusses zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau. Dreiundvierzigste Sitzung 19. Januar bis 6. Februar 2009 (CEDAW/C/DEU/CO/6), Genf.

Whittle, S.; Turner, L. & Al-Alami, M. (2007): Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination. Wetherby.

Whittle, S.; Turner, L.; Combs, R. & Rhodes, S. (2008): Transgender EuroStudy. Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care. Brüssel.