

ALBRECHT LÜTER
DANA BREIDSCHIED
SARAH RIESE

Trans- feindliche Gewalt

VERBREITUNG, ERSCHEINUNGS-
FORMEN UND GEGENMASSNAHMEN
IN BERLIN

EINE VERTIEFUNGSTUDIE ZUM
BERLINER MONITORING
QUEERFEINDLICHE GEWALT



**ALBRECHT LÜTER
DANA BREIDSCHIED
SARAH RIESE**

Trans- feindliche Gewalt

**VERBREITUNG, ERSCHEINUNGS-
FORMEN UND GEGENMASSNAHMEN
IN BERLIN**

**EINE VERTIEFUNGSTUDIE ZUM
BERLINER MONITORING
QUEERFEINDLICHE GEWALT**



CAMINO

Gefördert von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung – Fachbereich LSBTI
bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA)



CAMINO

Impressum

Albrecht Lüter
Dana Breidscheid
Sarah Riese

ISBN 978-3-00-083199-7

CAMINO

Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH
Mahlower Straße 24, 12049 Berlin, Tel +49(0)30 610 73 72-0, mail@camino-werkstatt.de
© Berlin 2025

Layout: Daniela Burger, BuerODB

Inhalt

1	Zusammenfassung	5
2	Einleitung	11
3	Methodisches Vorgehen	17
4	Transfeindliche Gewalt: Ein datenbasierter Überblick	21
	4.1 Transfeindliche Gewalt: Spezifische Erscheinungsformen – erhöhte Prävalenzen	22
	4.2 Transfeindliche Gewalt in Berlin: Perspektiven von Betroffenen	30
	4.3 Transfeindliche Gewalt im Blick der Polizei Berlin	42
	4.4 Erklärungsansätze transfeindlicher Gewalt	45
5	Transfeindliche Gewalt: Erscheinungsformen und Ausprägungen in institutionellen Feldern	49
	5.1 Transfeindlichkeit und Transinklusion im Bildungswesen	49
	5.2 Transfeindlichkeit und Transinklusion im Arbeitsleben	73
	5.3 Transfeindlichkeit und Transinklusion im Gesundheitswesen	91
6	Schlussbetrachtung und Empfehlungen	121
	6.1 Allgemeine Empfehlungen zu transspezifischer Anti-Gewalt-Arbeit	125
	6.2 Bereichsspezifische Empfehlungen zu transspezifischer Anti-Gewalt-Arbeit	129
7	Verzeichnisse	139
	7.1 Abbildungsverzeichnis	139
	7.2 Literaturverzeichnis	141

1

Zusammenfassung

Berlin versteht sich selbst als „Regenbogenhauptstadt“ mit einer vielfältigen queeren Szene, zahlreichen Veranstaltungen und einer im Bundesvergleich relativ gut ausgebauten Infrastruktur für LSBTIQ+-Menschen. Dennoch lassen sich weiterhin Lücken und offene Unterstützungsbedarfe ausmachen – insbesondere für trans* Personen. Diese sind überdurchschnittlich häufig von Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt betroffen. Das ist durch EU-weite und nationale Erhebungen eindeutig belegt.

Die vorliegende Studie ergänzt vor diesem Hintergrund das Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt mit vertiefenden Analysen zu transfeindlicher Gewalt. Ziel ist es, Erscheinungsformen dieser Gewalt detailliert zu erfassen, neben interpersonalem Gewaltformen vor allem auch deren institutionellen und strukturellen Ausprägungen in den Blick zu nehmen und daraus fundierte Handlungsempfehlungen für Prävention, Schutz und Empowerment abzuleiten.

Methodisches Vorgehen

Die Studie basiert auf einem methodischen Ansatz, der quantitative Datenanalysen und qualitative Tiefeninterviews kombiniert. Grundlage der quantitativen Analyse sind u. a. deutschlandweite Daten des LSBTIQ-Surveys der Agentur für Grundrechte der Europäischen Union aus den Jahren 2019 und 2023 sowie eine im Rahmen des Berliner

Monitorings trans- und homophobe Gewalt umgesetzte standardisierte Befragung von 141 trans* Personen in Berlin aus dem Jahr 2022. Ergänzt wurde diese standardisierte Erhebung durch Dokumentenanalysen, Recherchen zum Forschungsstand und 15 leitfadengestützte Interviews mit Fachkräften aus dem Bildungsbereich, der Berliner Verwaltung als Teil des Arbeitsmarkts sowie dem Gesundheitsbereich.

Transfeindliche Gewalt: Ein datenbasierter Überblick

Zwei Drittel der befragten trans* Personen in Berlin (66,0 %) berichteten, innerhalb der letzten fünf Jahre von transfeindlicher Gewalt betroffen gewesen zu sein. Nahezu die Hälfte der Befragten (48,2 %) erlebte sogar im letzten Jahr vor der Befragung Übergriffe. Auffällig ist, dass die Gewalt häufig mit explizit transfeindlichen Äußerungen einhergeht – in fast drei Viertel der Fälle (74,2 %) –, was auf eine bewusste ideologische Motivation schließen lässt. Die Betroffenen empfinden transfeindliche Gewalt nicht als Ausnahme, sondern als alltägliches Risiko, das ihre Bewegungsfreiheit, ihren Identitätsausdruck und ihre psychische Gesundheit nachhaltig beeinflusst.

Am häufigsten kommt es zu transfeindlicher Gewalt in öffentlichen Räumen – auf Straßen, Plätzen oder im öffentlichen Nahverkehr. Allerdings werden auch andere Kontexte als gewaltförmig erlebt: Etwa

drei Viertel der Befragten berichten von mindestens seltenen problematischen Erfahrungen im Gesundheitssystem (76,4%), ähnlich viele nennen Behörden (72,1%) oder das Internet (72,0%) als Orte transfeindlicher Angriffe oder Diskriminierung. Gewalt zeigt sich dabei nicht nur in Form körperlicher oder verbaler Übergriffe, sondern auch in subtileren Mechanismen der Verweigerung, Nichtanerkennung und strukturellen Benachteiligung. Institutionelle Formen der Diskriminierung oder Gewalt – etwa im Gesundheitswesen oder durch überkommene rechtliche Regelungen – betreffen trans* Personen innerhalb des Regenbogenspektrums dabei mit besonderer Intensität.

Die Erfahrung transfeindlicher Gewalt wirkt sich abträglich auf das Sicherheitsgefühl und das Alltagsverhalten der Betroffenen aus. Nur etwa 15% der gewaltbetroffenen trans* Personen fühlen sich in Berlin sicher. Viele müssen Strategien zur Vermeidung gefährlicher Situationen entwickeln, etwa durch das bewusste Meiden bestimmter Orte (75,2%), das Tragen unauffälliger Kleidung (53,2%) oder das Verstecken von Regenbogen-Accessoires (35,5%). Diese Vorkehrungen gehen mit erheblichen Einschränkungen im Alltag und erhöhten psychosozialen Belastungen einher.

Transfeindliche Gewalt in institutionellen Feldern: Schule, Berliner Verwaltung als Arbeitsmarkt und Gesundheitswesen

Bildungsbereich/Schule: Schulen sind für viele trans* Kinder und Jugendliche nicht nur Lebens- und Lernorte, sondern oftmals Orte interpersoneller und struktureller Diskriminierungserfahrungen. Sie äußern sich insbesondere in Mobbing und Ausschluss, hinzu kommen Erfahrungen absichtsvollen Misgenderens. Fehlende transinklusive Regelungen in Bezug auf bspw. schulische Dokumente, Toiletten, Sportunterricht sowie Unterrichtsmaterialien führen zu Erfahrungen strukturellen Ausschlusses. Zudem ist schulisches Personal oft noch nicht ausreichend geschult im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt. An manchen Schulen gibt es aber bereits transinklusive Aktivitäten, etwa durch Projektarbeit oder

Prozesse der Schulentwicklung. Weitergehend wären jedoch verbindliche Regelungen und Leitlinien erforderlich inklusive einer stärkeren Verankerung in den Rahmenlehrplänen und einer breiten und bedarfsgerechten Verfügbarkeit von (Fort-)Bildungs- und Beratungsangeboten. Dazu bedarf es einer entsprechenden finanziellen Absicherung.

Arbeitsleben: Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen setzen sich für viele trans* Personen im Arbeitsleben fort – das zeigt sich auch in der Berliner Verwaltung als einem großen Arbeitgeber. Der Bewerbungs- und Einstellungsprozess ist oftmals noch nicht transinklusiv ausgestaltet, z. B. aufgrund binärgeschlechtlich angelegter Bewerbungsformulare und falscher Ansprachen in Arbeitsverträgen. Interpersonelle Gewalt erleben trans* Beschäftigte in Form bewussten Misgenderens und fehlender Akzeptanz, was sich durch transfeindliche Bemerkungen hinsichtlich gesellschaftspolitischer Debatten ausdrückt. Strukturelle Ausschlüsse manifestieren sich durch Formate der Personalaktenführung, die Gestaltung von Formularen, die Anlage von Sanitär- und Umkleieräumen ebenso wie durch Hürden in Bezug auf die Änderung von Namensnennungen der Türbeschilderung und bei E-Mail-Adressen. Als ursächlich wird dabei eine fehlende verbindliche Transitionsrichtlinie in der Landesverwaltung gesehen. In einer komplexen und heterogenen Struktur wie der Berliner Verwaltung sind aber Instrumente wie Rundschreiben mit Empfehlungen und Verfahrenshinweisen durchaus geeignet, um positive Entwicklung anzustoßen und die Bekanntheit von Diversity-Management-Maßnahmen zu erhöhen. Das zeigen die zunehmende Nennung von Personalpronomen in E-Mail-Signaturen als auch die erhöhte Teilnahme von Führungskräften an verpflichtenden Schulungen zum Landesantidiskriminierungsgesetz.

Gesundheitswesen: Das Gesundheitssystem ist für die Lebensgestaltung vieler trans* Personen ein sehr relevanter Bereich. Das Gesundheitswesen kann durch Hormonbehandlungen, chirurgische Eingriffe oder psychosoziale Unterstützung den selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität ganz erheblich unterstützen und befördern, zugleich ist es in vielfacher Weise mit belastenden Erfahrungen unterschiedlicher Art verbunden. Sie erstrecken

sich von absichtlicher Diskriminierung (Ansprache, Zurückweisung etc.) über Probleme und Belastungen bei der medizinischen Versorgung und dem Zugang zu ihr bis hin zu strukturell bedingten Diskriminierungen. Betroffene berichten von Erfahrungen der Abwertung, Pathologisierung und wiederholtem Misgendering. Häufig herrschen Unsicherheit oder Unkenntnis beim medizinischen Personal, was bis zu Zurückweisungen von Patient*innen führen kann. Zugang zu und Finanzierung von erforderlichen Behandlungen wie Hormontherapien oder chirurgischen Eingriffen erweisen sich oft als schwierig. Es bestehen aber auch erhebliche strukturelle Problemlagen – etwa hinsichtlich der Bettenbelegung in Kliniken oder der Generierung von grundlegendem transmedizinischem Wissen. Dennoch existieren gerade in Berlin auch zahlreiche positive und innovative Ansätze: Spezialisierte Praxen, transinklusive Weiterbildungsangebote und professionelle medizinische Netzwerke bemühen sich darum, Versorgungslücken zu schließen und transkompetente Standards zu etablieren.

Allgemeine Empfehlungen

Die Studie spricht sich nachdrücklich dafür aus, transfeindliche Gewalt als eigenständiges Phänomen mit struktureller Bedeutung zu begreifen. Eine reine Fokussierung auf interpersonale Angriffe greift zu kurz. Es braucht stattdessen eine gesellschaftliche Auseinandersetzung mit den Normen, Institutionen und Wissensbeständen, die Transfeindlichkeit ermöglichen oder reproduzieren.

Dazu gehören auch verlässliche Strukturen der öffentlichen Hand: Die dauerhafte und bedarfsgerechte Finanzierung transspezifischer Beratungs- und Schutzangebote ist grundlegend. Ebenso wichtig ist der Ausbau von psychosozialer Unterstützung, insbesondere für gewaltbetroffene Personen. Es braucht Aufklärungskampagnen, die sich an Verwaltung, Bildungseinrichtungen, Polizei und Justiz richten, ebenso wie die Förderung zivilgesellschaftlicher Bildungs- und Sensibilisierungsprojekte. Außerdem ist eine verbesserte Erfassung transfeindlicher Vorfälle in Polizeistatistiken und Gerichtsakten notwendig – insbesondere durch klare

Tatmotiverfassung und die Einbindung von Betroffenenperspektiven in Forschung und Monitoring.

Bereichsspezifische Empfehlungen

Bildungsbereich/Schule: Geschlechtliche Vielfalt sollte im Berliner Schulwesen stärker strukturell verankert werden – etwa durch verbindliche Regelungen, Leitlinien und stärkere Abbildung in den Rahmenlehrplänen. Der Austausch zwischen Schulen sollte gestärkt werden und Fortbildungs- und Beratungsangebote für pädagogisches Personal – insbesondere Schulleitungen – ausgebaut werden. Angebote für Grundschulen sollten gestärkt werden. Auch die schulischen Ansprechpersonen für geschlechtliche Vielfalt sollten gestärkt werden. Aktivitäten transfeindlicher Akteur*innen an Schulen sollte durch sachlich und fachlich qualifizierte Informationen auch kurzfristig begegnet werden, um Schulen und Lehrkräfte in ihrem Umgang damit zu unterstützen.

Arbeitswelt: Maßnahmen zur Förderung einer transinklusive Berliner Verwaltung sollten mehrere Ebenen adressieren. Dies umfasst den Ausbau von Fortbildungsmöglichkeiten zur Förderung von Akzeptanz, Wissensvermittlung und Kompetenzen. Neben trans* spezifischen Sensibilisierungsworkshops/-Trainings sollte geschlechtliche Vielfalt und transspezifische Diskriminierung strukturell bei Lehrinhalten zum AGG und LADG sowie bei Angeboten zum Datenschutz im Personalbereich verankert werden. Zudem sollte eine Transitionsrichtlinie für die Berliner Verwaltung umgesetzt werden, ergänzt durch Handlungsleitfäden mit Standards und Empfehlungen für AGG- und LADG-Beschwerdestellen. Darüber hinaus können Rundschreiben den Prozess unterstützen, allgemeine transinklusive Standards umzusetzen. Angeregt wird dies z. B. zur Erstellung geschlechtsneutraler Formulare.

Gesundheitswesen: Im medizinischen Bereich ist zunächst entscheidend, dass die Arbeit transinklusive Fachberatungsstellen mit Systemwissen zum Gesundheitswesen angesichts des hohen Bedarfs nachhaltig gewährleistet und verlässlich gefördert wird. Empfohlen wird auch die Vorhaltung bedarfsgerechter Lotsen- und Orientierungs-

angebote, um Zugangswege im Gesundheitswesen zu bahnen und Erfahrungen von Diskriminierung und Zurückweisung zu minimieren. Perspektivisch ist vor allem eine transinklusive Professions- und Organisationsentwicklung relevant, die sich von der Aus- und Fortbildung unterschiedlicher gesundheitsbezogener Berufsgruppen (Ärzt*innen, Psycholog*innen, Pflegepersonal etc.) über die Einrichtung oder Qualifizierung von Beschwerde- und Beauftragtenstellen bis hin zum Aufbau transmedizinischer Versorgungsangebote erstreckt. Eine Schlüsselrolle nehmen transkompetente Initiativen und Netzwerke ein, die im Gesundheitswesen verankert sind und über Berufsverbände und Kammern auf die Entwicklung von Verfahren der Behandlung und Kostenübernahme einwirken können. Über die Weiterentwicklung medizinischer Leitlinien und Verhaltenskodizes sollte schließlich eine nachhaltige und verbindliche Verankerung transinklusive Wissens im Gesundheitswesen gewährleistet werden.

2

Einleitung

Das Land Berlin versteht sich als Regenbogenhauptstadt und beherbergt eine Vielzahl queerer Szenen, Einrichtungen und Veranstaltungen mit nationaler und internationaler Ausstrahlung. Es besteht zudem eine zwar vielfach noch von Lücken und offenen Bedarfen geprägte, zugleich im Bundesländervergleich jedoch noch relativ gut ausgebaute Infrastruktur an Beratungs- und Unterstützungsangeboten für queere Menschen. Zu dieser Infrastruktur gehört ebenfalls eine ganze Reihe von oftmals gruppenspezifisch ausgerichteten Fachberatungsstellen für Betroffene von queerfeindlicher Gewalt.

Wie notwendig die Arbeit dieser Initiativen im Feld der Anti-Gewalt-Arbeit auch und gerade heute ist, zeigen die in den vergangenen Jahren kontinuierlich ansteigenden Fallzahlen polizeilich erfasster Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung und geschlechtsbezogene Diversität. Das „Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt“ (bis 2022: „Monitoring trans- und homophobe Gewalt“) dokumentiert diese Entwicklung seit dem Jahr 2020 datenbasiert und aus unterschiedlichen Perspektiven (Lüter et al. 2020; Lüter et al. 2022; Lüter et al. 2024).¹ Im Trend steigender Fallzahlen spiegelt sich neben einem gewachsenen Problem- und Handlungsdruck allerdings auch die proaktive Arbeit zur Erhöhung der Anzeigequote queerfeindlicher Straftaten seitens der Polizei Berlin und ihrer Ansprechpersonen für

LSBTIQ+ sowie der Zentralstelle Hasskriminalität der Berliner Staatsanwaltschaft. Neben zivilgesellschaftlichen Initiativen befassen sich nämlich auch die Polizei Berlin und die Staatsanwaltschaft Berlin seit vielen Jahren fokussiert mit queerfeindlicher Hasskriminalität. Im dokumentierten Anstieg queerfeindlicher Gewalt verschränken sich in diesem Sinn objektive Entwicklungen mit Veränderungen der gesellschaftlichen Wahrnehmungsschwellen und Bewertungen.

Queerfeindliche Gewalt ist allerdings ein vielschichtiges Phänomen. Ihr Aufkommen variiert nicht nur in Abhängigkeit von Situationen und räumlichen Kontexten, sie betrifft unterschiedliche Gruppen auch in jeweils unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlicher Form. In queeren Communities, Anti-Gewaltprojekten und der Forschung besteht seit Jahren Einigkeit darin, dass trans* Personen besonders häufig und in besonders vielen Situationen sowie Kontexten von Diskriminierung und Hassgewalt betroffen sind. Das geht übereinstimmend aus EU-weiten Befragungen der Grundrechteagentur der EU (EU Fundamental Rights Agency (FRA) 2024b; European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 2014), Zielgruppenbefragungen in Berlin sowie Einschätzungen und Analysen der Berliner Anti-Gewalt-Beratungsstellen hervor (LesMigraS 2012; Lüter et al. 2022).

¹ Näheres findet sich auf der Projektwebsite unter: <https://www.lsbti-monitoring.berlin>

Die Berliner Anti-Gewalt-Beratungsstellen berichten zudem, dass transfeindliche Gewalt in den vergangenen Jahren im Kontext polarisierter Debatten um das Selbstbestimmungsgesetz noch einmal deutlich zugenommen hat. Transidentität hat sich in den letzten Jahren nämlich zunehmend – und oftmals auch als Ergebnis der organisierten Arbeit politischer und diskursorientierter Akteure (Freund-Möller/Lundström 2024) – zu einem gesellschaftlichen „Triggerpunkt“ entwickelt, um eine einflussreiche sozialwissenschaftliche Zeitdiagnose zu zitieren (Mau et al. 2023, 158–204). Unabhängig von eigener Betroffenheit überlagern sich in Debatten um Transidentität in besonders entzündlicher und prototypischer Form Konflikte um gesellschaftliche Öffnung, Pluralisierung und Liberalisierung. Transidentität ist in diesem Sinn nicht nur ein reales Phänomen, sondern auch ein soziales Symbol. Das feindselige Anspielen und Aufrufen solcher gesellschaftlicher Triggerpunkte in öffentlichen Debatten hat für Betroffene spürbare Auswirkungen im alltäglichen Leben. Es ermutigt direkte Anfeindungen und übersetzt sich in Übergriffe im öffentlichen Raum.

Zugleich haben sich mit der Verabschiedung des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag – kurz: Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) – im Jahr 2024 auch markante Fortschritte durchgesetzt. In manchen Institutionen und gesellschaftlichen Bereichen finden sich zugleich ganz praktische Ansätze, die Bedarfe von trans* Personen besser, selbstbestimmter und diskriminierungsärmer zu berücksichtigen. Licht und Schatten liegen im Blick auf einen freieren und selbstbestimmteren Umgang mit Transidentität also oftmals dicht beieinander; Fortschritten folgen Gebenbewegungen nicht selten auf dem Fuße.

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung der vorliegenden Studie haben beispielsweise verschiedene Beschlüsse der US-amerikanischen Administration für Aufsehen gesorgt, weil sie sehr gezielt und umgehend massive Beschränkungen der Rechte von trans* Personen herbeigeführt haben. In europäischen Ländern lassen sich aktuell ebenfalls vehemente Angriffe auf queere Rechte beobachten. In Berlin stellen haushalterisch begründete Kürzungen auch die Finanzierung von Angeboten zur Prävention von und Unterstützung bei queerfeindlicher Gewalt und

Diskriminierung in einer Weise in Frage, die zum Zeitpunkt der Studiererstellung im Jahr 2024 noch nicht absehbar war. Innerhalb der Laufzeit der Studie haben sich die Kontextbedingungen nämlich nicht unerheblich verändert. Schon die Sicherung des Status Quo kann derzeit mitunter als anspruchsvolles Vorhaben erscheinen. Unsere Expertise ist allerdings mit dem Anspruch angetreten, auch bisher unerfüllte Bedarfe und Handlungsoptionen zu sondieren und kommende Maßnahmen zu fundieren, auch wenn wir rückblickend mitunter noch stärker auf aktuelle Grundanforderungen der Bestandssicherung hätten hinweisen können.

Die besondere Ausprägung von transfeindlicher Gewalt bildet jedenfalls den anhaltend bestehenden Hintergrund für den Umstand, dass sich Berlin in den Richtlinien der Regierungspolitik für die Jahre 2023 bis 2026 das weiterhin gültige Ziel gesetzt hat, mithilfe einer gesonderten Studie Gewalt aufgrund von Transfeindlichkeit „tiefergehend zu untersuchen und daraus zielgerichtet weitere Maßnahmen zu entwickeln“ (Der Regierende Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei 2023). Transfeindliche Gewalt unterscheidet sich nämlich – wie gesagt – in mancherlei Hinsicht von queerfeindlicher Gewalt insgesamt.

Nahezu zeitgleich zu der besagten Richtlinie der Regierungspolitik hat allerdings das durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung geförderte und von Camino entwickelte „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ (2022) transfeindliche Gewalt bereits als Schwerpunktthema behandelt. Erscheinungsformen und Verbreitung von transfeindlicher Gewalt wurden anhand einer standardisierten Zielgruppenbefragung mit einer Teilnehmendenzahl im dreistelligen Bereich und im Rahmen zahlreicher intensiver Interviews mit von Gewalt betroffenen oder bedrohten trans* Personen umfassend ausgeleuchtet. Eine der markanten Kernbefunde des Themenschwerpunkts im Monitoring hat dabei prägenden Stellenwert für die Ausgestaltung der vorliegenden Studie, die der Umsetzung des Ziels der Richtlinie der Regierungspolitik dient.

Die Erhebungen haben nämlich nicht nur erwartungsgemäß die besonders hohe Betroffenheit von trans* Personen durch Übergriffe und Gewalt

Das feindselige Anspielen und Aufrufen von Transidentität als Triggerpunkt in öffentlichen Debatten hat für Betroffene spürbare Auswirkungen im alltäglichen Leben. Es ermutigt direkte Anfeindungen und übersetzt sich in Übergriffe im öffentlichen Raum.

gezeigt, sondern auch vielfach darauf aufmerksam gemacht, dass das Gewaltisiko von trans* Personen in besonderem Maß als ubiquitär und allgegenwärtig erlebt wird. Sicherlich ist auch für trans* Personen der öffentliche Raum im weiten Sinne – also Straßen, Parks und Plätze, der öffentliche Nahverkehr – der prototypische, besonders gefahrenträchtige Tatort. Oftmals wurden von den befragten trans* Personen jedoch ebenso Übergriffe oder Gewalt in Kontexten genannt, die nach geläufiger Auffassung nicht in erster Linie mit Gewalt assoziiert werden, oftmals sogar mit dem Gegenteil, nämlich mit Schutz und Unterstützung. Dieser empirische Befund überschneidet sich teilweise mit konzeptionellen Überlegungen zu transfeindlicher Gewalt, die gegen eine begriffliche Begrenzung auf interpersonale Hassgewalt argumentieren und für eine begriffliche Öffnung in Richtung von institutioneller und struktureller Gewalt oder auch „normativer und intersektionaler Gewalt“ (Fütty 2019; Fütty 2022) plädieren.

Die vorliegende Analyse setzt in diesem Sinn die Ergebnisse des Themenschwerpunkts des Berliner Monitoring zu transfeindlicher Gewalt voraus, baut auf diesem auf und vertieft die Analyse an einigen ausgewählten Stellen. Im Blick auf Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt in institutionellen Kontexten wurden drei soziale Bereiche ausgewählt und mithilfe qualitativer Interviews wurde eine Exploration bereichsspezifischer Gewalterfahrungen in Berlin umgesetzt. Bei diesen Bereichen geht es um das Bildungswesen in Form der Berliner Schulen, das Arbeitsleben am Beispiel der Berliner Landesverwaltung sowie das Berliner Gesundheitswesen (vgl. schon Franzen/Sauer 2010; Schwulenberatung Berlin 2019). Es liegt auf der Hand, dass es sich hier um umfangreiche, heterogene und vielgestaltige Felder handelt, die im Rahmen einer explorativ angelegten Vertiefungsstudie nicht annähernd erschöpfend untersucht werden können. Es liegt insofern gleichermaßen auf der Hand, dass nicht der Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird, sondern vor allem auf ein vertieftes, qualitativ gesättigtes Verständnis davon abgezielt wird, welche Erfahrungen und Erlebnisse von trans* Personen der Nennung von gesellschaftlichen Kernbereichen wie dem Gesundheitswesen als Schauplätzen von Übergriffen und Gewalt unterliegen.

Neben der Überlegung, ausgehend von den umfassenden Analysen des „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ (2022) nunmehr verstärkt institutionell gerahmte und geformte Erfahrungen von transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung zu beleuchten, verbindet sich mit dem Design der vorliegenden Vertiefungsstudie noch ein weiterer Grundgedanke. Wie gesagt, zielt die Richtlinie der Berliner Regierungspolitik nämlich nicht nur auf die Generierung von Wissen über transfeindliche Gewalt, sondern gleichfalls auf den Aufbau von Wissensgrundlagen für eine weitergehende Maßnahmenentwicklung zur Prävention und Bekämpfung transfeindlicher Gewalt. Die Studie soll in diesem Sinn auch Auskunft über beobachtbare Formen der Entwicklungen von Gegenstrategien und den Aufbau institutioneller Resilienz gegenüber Transfeindlichkeit geben, also über die transinklusive und transaffirmative Öffnung institutioneller Felder. Es geht dabei um die Entwicklung empirisch begründeter Ansatzpunkte für die Entwicklung weiterführender Maßnahmen. Hierzu wird den Fragen nachgegangen,

- ob und in welcher Form trans* Personen in diesen Bereichen Ausschlüsse, Diskriminierung und Gewalt erfahren,
- welche Veränderungen aus Sicht von trans* Personen angezielt werden sollten,
- welche Ansätze und Maßnahmen in diesen Bereichen bereits bestehen und
- welche Ansatzpunkte für Veränderungen sich für die Vertreter*innen dieser Bereiche selbst sowie für Senat und Verwaltung bieten.

Auch in dieser pragmatischen, handlungsorientierten Perspektive kann vorab eine Grundidee der Darstellung skizziert werden: Die Analyse versucht einerseits institutionell geprägte Formen von Diskriminierung und Gewalt im Detail sichtbar zu machen, vermeidet dabei aber andererseits nach Möglichkeit einen zu stark totalisierenden, übergeneralisierenden Zugang. Es geht ausdrücklich nicht darum, Bereiche wie das Arbeitsleben, Bildungs- oder Gesundheitswesen unter den Generalverdacht der pauschalen und mehr oder minder subtilen oder grobschlächtigen Durchsetzung von eindimensionalen Normen einer starren und naturalisierten Geschlechterbinarität

zu stellen, auch wenn es dafür oftmals gute Gründe geben mag. Die genannten institutionellen Kontexte werden vielmehr als „Arenen“ oder „soziale Felder“ verstanden, in denen Akteure mit unterschiedlichen Zugängen und professionellen Selbstverständnissen in unterschiedlicher Form auf die Ansprüche und Bedarfe von trans* Personen eingehen oder diese zurückweisen, in wechselseitiger Kooperation oder auch in Form von Konflikten (vgl. im Blick auf das Gesundheitswesen dazu auch exemplarisch Garcia Nunez et al. 2019; Jacke 2019).

Für eine transinklusive und transaffirmative Weiterentwicklung dieser sozialen Felder sind dabei solche Initiativen von allerhöchstem Interesse, die aus einer intimen Kenntnis der jeweiligen professionellen Logiken heraus an einer transinklusive Weiterentwicklung arbeiten. Neben verbreiteten Erfahrungen der Zurückweisung und Diskriminierung durch Abläufe und Akteure in diesen Feldern finden sich partiell auch besagte Öffnungsbewegungen, die sich in Form von Netzwerken, Projekten, Handlungsrichtlinien etc. verkörpern. Solche Formen des reflexiven Professionalismus zu identifizieren und zu stärken, könnte eine zentrale Rolle in der Bekämpfung transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt zukommen.

Die Empfehlung, einschlägige Initiativen in den Blick zu nehmen, transinklusive Netzwerke und Projekte zu identifizieren, deren Erfahrungen aus der Praxis systematisch darzulegen und daraus Maßnahmen zu entwickeln, verweist zugleich auf ein Ziel des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans, der eine „Verstetigung von guter Praxis“ verfolgt (SenASGIVA 2023, 1). Daher werden ausgehend von den empirischen Ergebnissen Empfehlungen zur Verstetigung und Weiterentwicklung von Maßnahmen entwickelt sowie Bedarfe zu ergänzenden Maßnahmen bei aufgezeigten Leerstellen formuliert.

3

Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie schreibt die im Rahmen des „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ vorgenommenen Analysen zu Formen und Ausmaß transfeindlicher Gewalt in Berlin (Lüter et al. 2022, 159–252) fort und vertieft diese. Insbesondere im Blick auf grundlegende Erkenntnisse zu transfeindlicher Gewalt wurde an die vorliegenden Befunde des Monitorings angeschlossen, zum Teil in Form von Fortschreibungen und Aktualisierungen, zum Teil als pointierte Zusammenfassungen. Zu bereichsspezifischen Erscheinungsformen von Gewalt und Diskriminierung im Bildungswesen, auf dem Arbeitsmarkt sowie im Gesundheitswesen einerseits und Empfehlungen zur Maßnahmenentwicklung andererseits wurden demgegenüber vollkommen eigenständige Erhebungen und Analysen umgesetzt.

Im Blick auf übergreifende Befunde zu Verbreitung und Erscheinungsformen transfeindlicher Gewalt wurde zunächst auf Daten und Analysen einer im Rahmen des Monitorings in den Jahren 2021/22 vorgenommenen Befragung von durch Gewalt betroffenen oder bedrohten trans* Personen in Berlin zurückgegriffen. Grundlage dieser Analyse waren einerseits 19 leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen oder Betroffenen, andererseits Angaben von insgesamt 141 Teilnehmenden einer standardisierten Online-Befragung. Einschlägige Kernbefunde werden in der vorliegenden Studie zusammenfassend dargestellt und berichtet. Das Monitoring umfasste zugleich eigenständige

Analysen der im Rahmen des LGBTIQ-Survey der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) generierten Befragungsdaten – und zwar aus der im Jahr 2019 umgesetzten zweiten Welle. Da im Jahr 2023 die dritte Erhebungswelle dieses Surveys realisiert wurde (EU Fundamental Rights Agency (FRA) 2024b) und die entsprechenden Daten im Jahr 2024 zugänglich gemacht wurden (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), konnten die für den vorliegenden Kontext relevanten Auswertungen erneut und aktualisierend vorgenommen werden. Damit wird auch ein Vergleich der Prävalenz transfeindlicher Gewalt zwischen der zweiten (2019) und dritten Erhebungswelle (2023) ermöglicht. Der Original-Datensatz zum Survey ist im Verlauf der Erstellung der vorliegenden Studie veröffentlicht worden, seine weitergehende statistische Auswertung ist im Zuge der Umsetzung des „Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt“ vorgesehen. Im vorliegenden Rahmen wurden zunächst Auszüge aus dem webbasierten Daten-Explorer zum Monitoring genutzt (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025).

Unter dem Vorzeichen einer Erklärung transfeindlicher Gewalt wird zudem auf Befunde einer weiteren Befragungsstudie zurückgegriffen. Dabei handelt es sich um den „Berlin-Monitor“, in dessen Rahmen repräsentative Befragungen von Berliner*innen zu Diskriminierungserfahrungen und diskriminierenden Einstellungen vorgenommen

wurden. Die Einbindung queerspezifischer Fragen in diese Erhebung macht sie an die vorliegenden Analysen anschlussfähig, die letzte Ausgabe des „Berlin-Monitor“ umfasst zudem Sonderanalysen zu Transfeindlichkeit und zur Ablehnung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Berlin (Decker et al. 2024; Pickel/Niendorf 2024). Im Rahmen eines Exkurses werden zudem polizeiliche Daten zu Hasskriminalität gegen Geschlecht/sexuelle Identität bzw. geschlechtsbezogene Diversität dargestellt. Da die gesonderte Erfassung von Delikten gegen die geschlechtliche Identität noch jüngeren Datums ist und die einschlägigen Kategorien in jüngster Zeit verändert wurden, hat die Darstellung insbesondere einen dokumentarisch-chronistischen Sinn, soll aber in analytischer Hinsicht nicht überfordert werden.

Für die drei fokussierten institutionellen Bereiche – das Bildungswesen in Form der Berliner Schulen, das Arbeitsleben am Beispiel der Berliner Landesverwaltung sowie das Berliner Gesundheitswesen – ist zunächst eine Sichtung des jeweiligen Forschungsstands erfolgt. Sie eröffnet die Möglichkeit, die in dieser Studie vorgenommenen Erhebungen in einem weitergefassten Kontext zu betrachten. Zudem wurden bereichsspezifische Sekundäranalysen der letzten Erhebungswelle des europäischen LGBTIQ-Surveys durchgeführt. Zu jedem der institutionellen Bereiche können daher aktuelle statistische Befragungsdaten berichtet werden, die sich allerdings auf Deutschland beziehen und nicht spezifisch für Berlin ausgewiesen werden können. Im Rahmen der Bereichsanalysen wurden jeweils auch Auswertungen bisheriger Ansätze und Strategien zur Unterstützung von queeren Personen in Berlin vorgenommen, speziell zu dem Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Analyse nicht nur auf eine Wissensgenerierung, sondern auch auf praxisorientierte Maßnahmenempfehlungen zielt. Schließlich wurden in allen Feldern qualitative, leitfadengestützte Interviews umgesetzt. Die Datenerhebung verfolgte, wie bereits einleitend genannt, einen explorativen und praxisorientierten Forschungsansatz. Insgesamt hat Camino zwischen Juli 2024 und Oktober 2024 fünfzehn leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen aus der pädagogischen und medizinischen Fachpraxis, der

Verwaltungspraxis sowie der Anti-Gewalt-Beratung geführt. Für jeden Bereich ergibt sich somit eine Anzahl von vier bis sechs Interviews, deren Dauer zwischen 45 und 90 Minuten beträgt.

Angesichts des Ziels der vorliegenden Studie, die fachliche Maßnahmenplanung des Berliner Senats praxisorientiert und empirisch begründet zu unterstützen, sind zum einen Expert*innen aus der Praxis zu Wort gekommen, welche sich bereits an einer transinklusiven und transaffirmativen Weiterentwicklung der fokussierten Bereiche beteiligen. Zum anderen ist mit Expert*innen gesprochen worden, die innerhalb der Berliner Landesverwaltung in unterschiedlichen Positionen auch für Fragen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt zuständig sind.

Durch ein ausgewogenes Verhältnis von Perspektiven aus der Verwaltung einerseits und der Fachpraxis und Beratung andererseits kann auch mit einer überschaubaren Anzahl an Interviews für die einzelnen Kontexte sichergestellt werden, dass umfangreiches Wissen und unterschiedliche Bewertungen berücksichtigt werden. Die qualitativen Interviews sind anonymisiert transkribiert, codiert und qualitativ-inhaltsanalytisch ausgewertet worden. Neben einer computergestützten Inhaltsanalyse mit der Software MAXQDA wurde in Teilen ebenso die KI-basierte Software QInsights genutzt. Zur Illustrierung und zum Beleg von Aussagen werden einzelne Segmente aus den Transkripten in stark anonymisierter Form wiedergegeben. Angesichts des in den jeweiligen Teilbereichen überschaubaren Samples wird jedoch von weiteren Angaben zu den interviewten Personen abgesehen.

Die Studie ist zu einem frühen Zeitpunkt auch im Rahmen des für das „Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt“ initiierten wissenschaftlichen Beirats vorgestellt worden. Daraus ergaben sich konkret Anregungen zum Studiendesign und zur Validierung der Studienergebnisse.

4

Transfeindliche Gewalt: Ein datenbasierter Überblick

Der Einlösung des Ziels des Berliner Senats, transfeindliche Gewalt „tiefergehend zu untersuchen“ und „zielgerichtet weitere Maßnahmen zu entwickeln“ (Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei 2023) kommt entgegen, dass eine aussagekräftige Lageanalyse auf verschiedenen Vorarbeiten aus den letzten Jahren aufbauen kann. Wie bereits geschildert, gehören hierzu das „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ aus dem Jahr 2022 mit dem Themenschwerpunkt Transfeindlichkeit sowie die vorangegangene und nachfolgende Ausgabe, letztere ist unter dem Titel „Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt“ im Jahr 2024 erschienen. Ebenso zählt hierzu die repräsentative Befragungsstudie im Rahmen des „Berlin-Monitor“ (Pickel et al. 2019; Pickel et al. 2023, 2024), welcher sich in seiner jüngsten Ausgabe in Sonderanalysen mit Transfeindlichkeit und der Ablehnung sexueller Vielfalt in Berlin befasst (Pickel/Niendorf 2024). Das Ausmaß und die Verbreitung transfeindlicher Gewalt lassen sich aktuell vergleichsweise zuverlässig anhand einer Sekundäranalyse der jüngeren Studien darstellen. Bei der Umsetzung der vorliegenden Studie wurde daher aus forschungsökonomischen Gründen von der Erhebung standardisierter Befragungsdaten abgesehen.

Der hohe Stellenwert institutioneller Felder – wie Arbeitsmarkt, Bildungsbereich oder Gesundheitswesen – lässt sich in einer ersten Annäherung auch als eines der Grundcharakteristika transfeindlicher

Gewalt ausmachen. Die wechselnden Themenschwerpunkte des „Berliner Monitoring queerfeindlicher (zuvor: ‚trans- und homophober‘) Gewalt“ erlauben diesbezüglich Vergleiche zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen im Regenbogenspektrum, insbesondere zwischen lesbischen Frauen, trans* Personen sowie Bi+-Personen. Im Gewalterleben lesbischer Frauen ist vor allem die oftmals unauflösliche Überlagerung lesbenfeindlicher auf der einen und sexistischer und misogynen Motive auf der anderen Seite ein prägendes Charakteristikum (Lüter et al. 2020). In der Erfahrung von Bi+-Personen nehmen demgegenüber Aspekte der Unsichtbarmachung und die sogenannte Bi-Erasure, also die Nicht-Anerkennung der eigenen Orientierung und die Verleugnung von Bi+-Sexualität – auch in queeren Kontexten –, einen besonderen Stellenwert ein (Lüter et al. 2024). Für Queers ist insgesamt der öffentliche Raum – etwa Straßen und Plätze oder der öffentliche Nahverkehr – ein zentraler Ort der Erfahrung von Gewalt und des Erlebens von Unsicherheit. Von trans* Personen – und das ist eine qualitative Besonderheit von transfeindlicher Gewalt – werden in besonderem Maße auch institutionelle Räume als übergriffig und gewaltsam erfahren. Wenn solche institutionellen Bereiche – etwa das Gesundheitswesen – eigentlich den Auftrag haben, zu helfen und zu unterstützen, werden Übergriffe und Zurückweisungen als besonders einschneidend erlebt.

Die Auseinandersetzung mit transfeindlicher Gewalt legt daher auf der Ebene von Grundbegriffen und -verständnissen oftmals einen weiten, expansiven Gewaltbegriff zugrunde. So definiert Ewert (2017, 17) Transfeindlichkeit als „die vielschichtigen Formen des Ausschlusses von, der Gewalt gegenüber und auch des Einstufens als Fehler oder Abweichung von trans Personen“, die aus einer gesellschaftlich-normativen Ordnungslogik von Zweigeschlechtlichkeit entstehen. Hier wird bereits deutlich, dass transfeindliche Gewalt in ein Setting aus Mechanismen und Ausgrenzungspraktiken eingebunden ist, die oftmals subtiler, aber deshalb nicht unbedingt weniger verletzend verlaufen als direkte Konfrontationen im öffentlichen Raum. Daher plädiert auch Fütty (2022, 74) dafür, das Gewaltverständnis zu öffnen und z. B. rechtlich-normative Rahmenbindungen mitzudenken, welche oftmals in den Bereich von Diskriminierung und Ungleichbehandlung reichen. Während also insgesamt klare Evidenzen dafür bestehen, im Blick auf Transfeindlichkeit ein breites Spektrum von Phänomenen in den Blick zu nehmen, stellt sich die Frage nach den Konturen transfeindlicher Gewalt konzeptionell und empirisch nochmals in anderer Form. Hier kann es relevant sein, auch alltagsweltlich als gewaltsam gedeutete Phänomene von solchen zu unterscheiden, die in einem weiteren Sinn die Selbstbestimmung und die Lebenschancen von trans* Personen begrenzen.

Neben diesen besonderen qualitativen Mustern von als transfeindlich und gewaltsam erfahrenen Vorkommnissen lassen sich auch im Blick auf die quantitative Verbreitung von transfeindlicher Gewalt Auffälligkeiten im Vergleich der sozialen Gruppen, Identitäten und Orientierungen innerhalb des Regenbogenspektrums ausmachen. Dazu bietet auf nationalstaatlicher Ebene der LGBTIQ-Survey der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) eine bewährte Datengrundlage. Dieser Survey beinhaltet durch eine differenzierte und gestufte Fragebogengestaltung auch die Möglichkeit, Diskriminierung von Belästigungen sowie von körperlichen und sexuellen Angriffen zu unterscheiden und in diesem Sinn unterschiedlichen Ausprägungen von Transfeindlichkeit und von transfeindlicher Gewalt Rechnung zu tragen. Im Blick auf Transfeindlichkeit in institutionellen Kontexten zeigt sich die Fruchtbarkeit einer derart

differenzierten Terminologie an den gegensätzlichen Befunden hinsichtlich Gewaltphänomenen gegenüber Diskriminierungsphänomenen.

4.1 Transfeindliche Gewalt: Spezifische Erscheinungsformen – erhöhte Prävalenzen

Der LGBTIQ-Survey der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) wird in mehrjähriger Folge umgesetzt (EU Fundamental Rights Agency (FRA) 2024b; European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 2013; FRA – European Union Agency for Fundamental Rights 2020), die Erhebungswelle des Jahres 2019 ist im „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ (Lüter et al. 2022, 232–252) deutschlandspezifisch im Blick auf Transfeindlichkeit ausgewertet worden. Der Survey wurde im Jahr 2023 bereits das dritte Mal umgesetzt. In diesem Jahr haben EU-weit 100.577 Personen den umfangreichen Fragebogen komplett ausgefüllt, davon kamen 98.272 aus einem Mitgliedsstaat der EU, 16.844 lebten zum Zeitpunkt der Befragung in Deutschland. Die nachfolgende Darstellung konzentriert sich basierend auf der dritten Erhebungswelle für das Jahr 2023 auf eine Aktualisierung wesentlicher Kernbefunde der – wie gesagt – noch auf das Jahr 2019 bezogenen Berichterstattung des Monitorings trans- und homophobe Gewalt 2022.

Die Anlage der Erhebung erlaubt Aussagen auf der Ebene der europäischen Nationalstaaten und der EU insgesamt. Sie kann aber nicht kleinräumiger ausgewertet werden, erlaubt also Aussagen zu Deutschland, aber nicht zu bestimmten Städten oder Regionen, also auch keine berlinspezifischen Aussagen. Der Survey bietet aber Differenzierungsmöglichkeiten nach sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität der Befragten. Für die dritte Erhebungswelle hat sich das Set an Items, mit welchen die geschlechtliche Identität und die sexuelle Orientierung durch den LGBTIQ-Survey der FRA erfasst werden, weiter ausdifferenziert. Dies berücksichtigt noch einmal stärker, dass trans* als Regenschirmkategorie vielfältige Identitätskonzepte umfassen kann, wie sie beispielsweise von Debus und Laumann (2018, 15) aufgezeigt werden. Durch

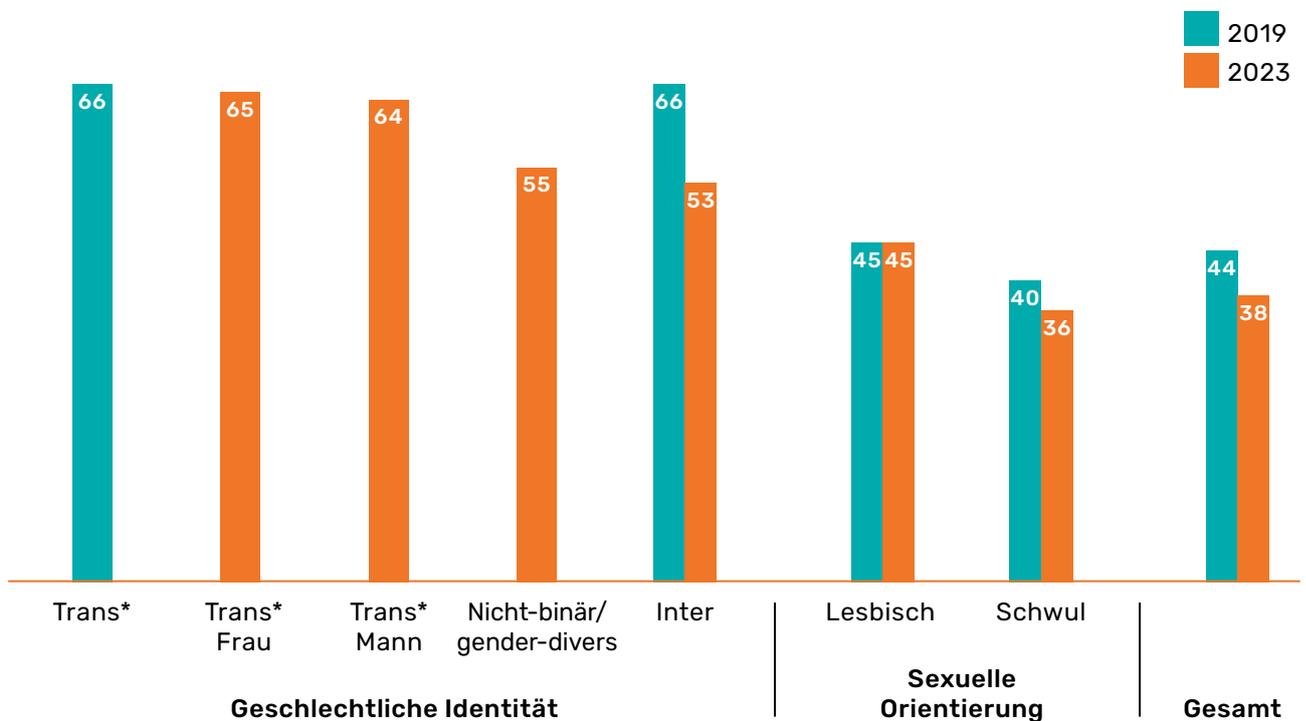
die weitergehende Differenzierung des LGBTIQ-Survey wird so u.a. ein Vergleich zwischen den Prävalenzraten von trans* Männern, trans* Frauen und nicht-binären Personen möglich. Gleichzeitig erlaubt der LGBTIQ-Survey der FRA aufgrund der fortlaufenden Weiterentwicklung und Veränderung von Erhebungskategorien nur eingeschränkt zeitliche Vergleiche der sexuellen Orientierung, was hier insbesondere Bi+ betrifft.

Im Blick auf Diskriminierungserfahrungen, die bei Verwendung eines erweiterten Gewaltbegriffs als spezifische Erscheinungsform von Gewalt gefasst werden können, ist die Situation von trans* Personen in Deutschland besonders markant. Zwei Drittel der Befragten trans* Personen (66%) geben 2019 an, dass sie innerhalb der zurückliegenden zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen machen mussten. Diese Größenordnung liegt – zusammen mit den Angaben von Inter-Personen (66%) – selbst innerhalb

des Regenbogenspektrums auf deutlich erhöhtem Niveau. Im Durchschnitt geben nämlich etwas weniger als die Hälfte aller Befragten Diskriminierungserfahrungen (44,4%) an. Im Jahr 2023 hat sich dieser Befund keineswegs merklich gebessert. Obwohl im Durchschnitt des Regenbogenspektrums die Erfahrung von Diskriminierung von 44% auf 38% zurückgegangen ist, schildern anhaltend gut zwei Drittel der transgeschlechtlichen Frauen und Männer Diskriminierungserfahrungen im zurückliegenden Jahr. Deutlich abgenommen hat die Nennung von Diskriminierungserfahrung zwischen der zweiten und dritten Erhebungswelle lediglich bei schwulen Befragten und intergeschlechtlichen Personen (vgl. Abb. 1).

Neben Diskriminierung erfragt der europäische Survey auch Erfahrungen von Belästigung (Harassment). Unter diesem Begriff werden beleidigende oder bedrohliche Bemerkungen gefasst – sowohl in Form verbaler Kommentare als auch mithilfe

Abb. 1 Diskriminierung nach geschlechtlicher Identität/sexueller Orientierung



Datenquelle: EU LGBTIQ-Survey II (2019) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2020), EU LGBTIQ-Survey III (2023) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Deutschland, 1-Jahres-Prävalenz, Angaben in %, eigene Darstellung.

privater Textnachrichten oder personenbezogener Hasskommentare in sozialen Medien. Werden die Durchschnittswerte aller Befragten aus dem Regenbogenspektrum in Deutschland betrachtet, verdeutlichen die Daten der FRA im zeitlichen Verlauf eine zunehmende Häufigkeit von Belästigungen, die sich in allen sozialen Gruppen widerspiegelt.

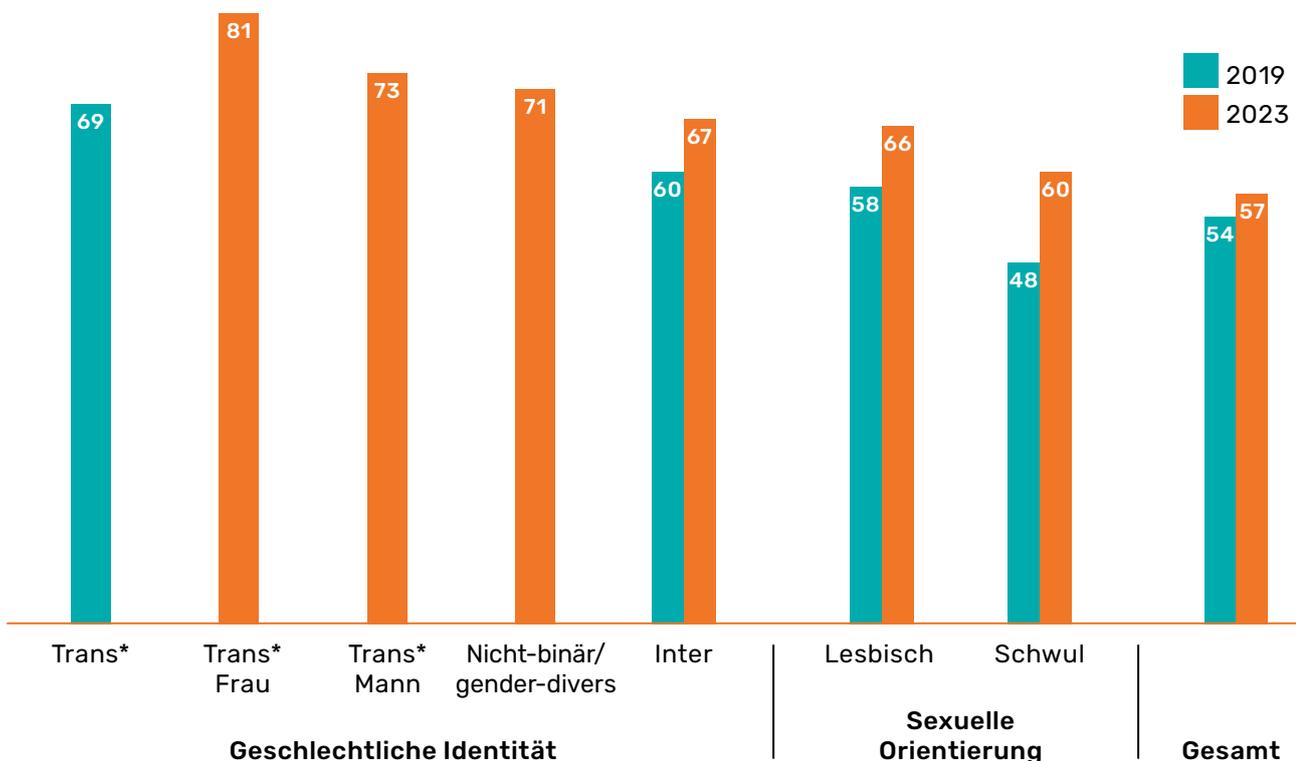
Schon die zweite Erhebungswelle 2019 zeigte im Gruppenvergleich zugleich eine erhöhte Prävalenz von Belästigungen transgeschlechtlicher Personen (69%) gegenüber dem Durchschnitt (54%), was sich auch in der Erhebungswelle 2023 bestätigt. Obwohl insgesamt über alle sozialen Gruppen des Regenbogenspektrums die Häufigkeit der Betroffenheit von Belästigungen zugenommen hat, weisen insbesondere transgeschlechtliche Personen weiterhin eine deutlich erhöhte Vulnerabilität auf. Es sind dabei spezifisch trans* Frauen (81%), die mehrheitlich

berichten, im vergangenen Jahr eine Form von Belästigung erlebt zu haben.

Die im Zeitverlauf von 2019 bis 2023 erhöhten Verbreitungsgrade von Belästigungen lassen sich auch als Veranschaulichung dafür interpretieren, wie sich queer- und transfeindliche Diskurse, wie sie zuletzt in Deutschland angesichts der Bedrohung von Christopher Street Days sichtbar wurden und durch polarisierte Debatten um das Selbstbestimmungsgesetz zum Ausdruck kamen, in konkrete Taten gegenüber Individuen übersetzen (vgl. Abb. 2).

Die Erhebungen im Rahmen des LGBTIQ-Surveys der FRA informieren zugleich auch über gewaltsame Vorfälle in einem sehr engen und spezifischen Sinn, und zwar gefasst als „körperliche und sexuelle Angriffe“. Die dargestellten Angaben beziehen sich auf Gewalterfahrungen innerhalb der letzten fünf Jahre, also auf die sogenannte 5-Jahres-Prävalenz,

Abb. 2 Belästigung nach geschlechtlicher Identität/sexueller Orientierung



Datenquelle: EU LGBTI-Survey II (2019) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2020), EU LGBTI-Survey III (2023) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Deutschland, 1-Jahres-Prävalenz, Angaben in%, eigene Darstellung.

während für Diskriminierung und Belästigungen die 1-Jahres-Prävalenz dargestellt wurde. Wiederum zeigen sich deutlich überdurchschnittliche Belastungen von trans* Personen, allerdings eingebettet in komplexere Muster des Gruppenvergleichs im Regenbogenspektrum. So geben 2019 mehr als ein Drittel der befragten trans* Personen (35 %) an, in den letzten fünf Jahren körperlich oder sexuell angegriffen worden zu sein, der Durchschnitt aller LSBTIQ+-Befragten liegt bei etwas mehr als einem Viertel (27 %).

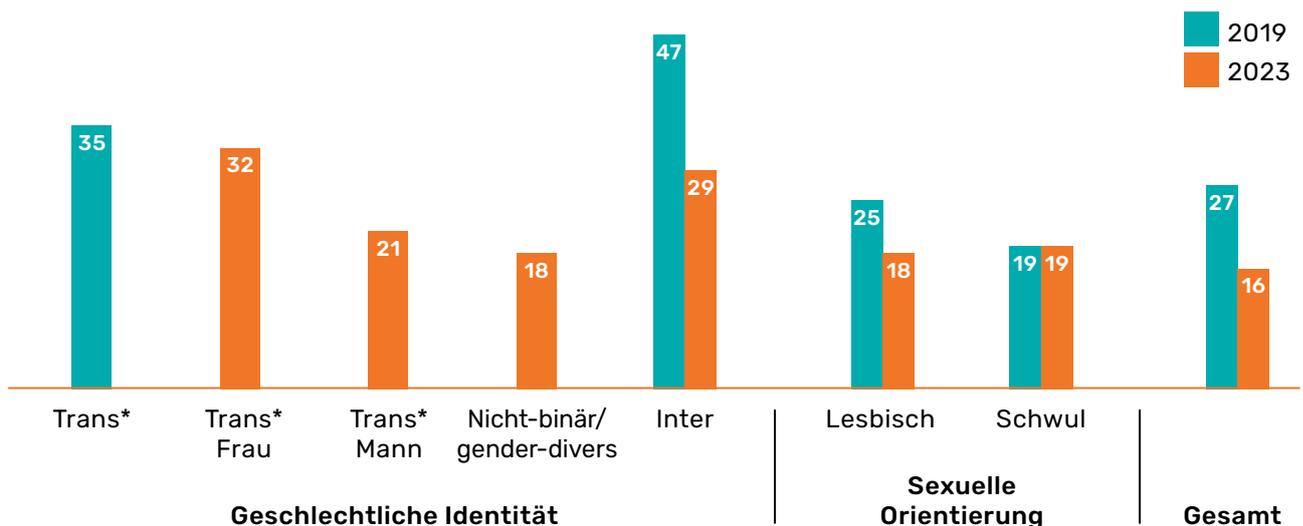
Während mit Blick auf den zeitlichen Verlauf in fast allen Gruppen die Prävalenzraten von 2019 auf 2023 zurückgegangen sind, ergibt sich für transgeschlechtliche Personen ein differenziertes Bild, das sich aufgrund der veränderten Erhebungsmodalitäten allerdings an dieser Stelle nicht umfassend ausleuchten lässt. Während die differenziert ausgewiesenen Gruppen von trans* Männern (21%) und nicht-binären Personen (18%) im Jahr 2023 merklich geringere Prävalenzen aufweisen als trans* Personen insgesamt im Jahre 2019 (35%), ist das bei trans* Frauen nur bedingt der Fall. 2023 gibt vielmehr nahezu ein Drittel der befragten trans* Frauen (32%) an,

in den letzten fünf Jahren von entsprechenden Angriffen betroffen gewesen zu sein.

Festhalten lässt sich damit, dass trans* Personen innerhalb des Regenbogenspektrums nicht nur deutlich überdurchschnittlich von Diskriminierung betroffen sind, sondern auch überdurchschnittlich häufig von körperlichen oder sexuellen Angriffen, wobei dies noch einmal insbesondere auf trans* Frauen zutrifft. Bemerkenswert ist allerdings gleichfalls, dass sich im Unterschied zu den massiven Anstiegen der Erfahrung von Belästigungen in Hinblick auf körperliche und sexuelle Angriffe kein klar ansteigender Trend findet (vgl. Abb. 3).

Nicht alle körperlichen oder sexuellen Angriffe, die gegen Personen aus dem Regenbogenspektrum verübt werden, richten sich dabei unbedingt direkt gegen die sexuelle Orientierung und/oder die geschlechtliche Identität. Während trans* Männer (44%) ausgehend von der Erhebungswelle im Jahr 2023 etwa ähnlich häufig wie der Durchschnitt aller Befragten LSBTIQ+ (41%) angeben, aufgrund der äußeren Erscheinung als trans* angegriffen worden zu sein, verweisen trans* Frauen und nicht-binäre Befragte auf durchschnittlich mehr Fälle, in denen die äußere

Abb. 3 Körperliche und sexuelle Angriffe nach geschlechtlicher Identität/sexueller Orientierung



Datenquelle: EU LGBTI-Survey II (2019) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2020), EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Deutschland, 5-Jahres-Prävalenz, Angaben in %, eigene Darstellung.

Erscheinung als trans* zu einer Gewalterfahrung geführt hat. Dies kann im Zusammenhang mit Sichtbarkeit („stealth“ und „passing“) stehen, ebenso kann dies auf eine insgesamt höhere Anzahl von körperlichen und sexuellen Angriffen bei den zuletzt genannten sozialen Gruppen hindeuten (vgl. Abb. 4).

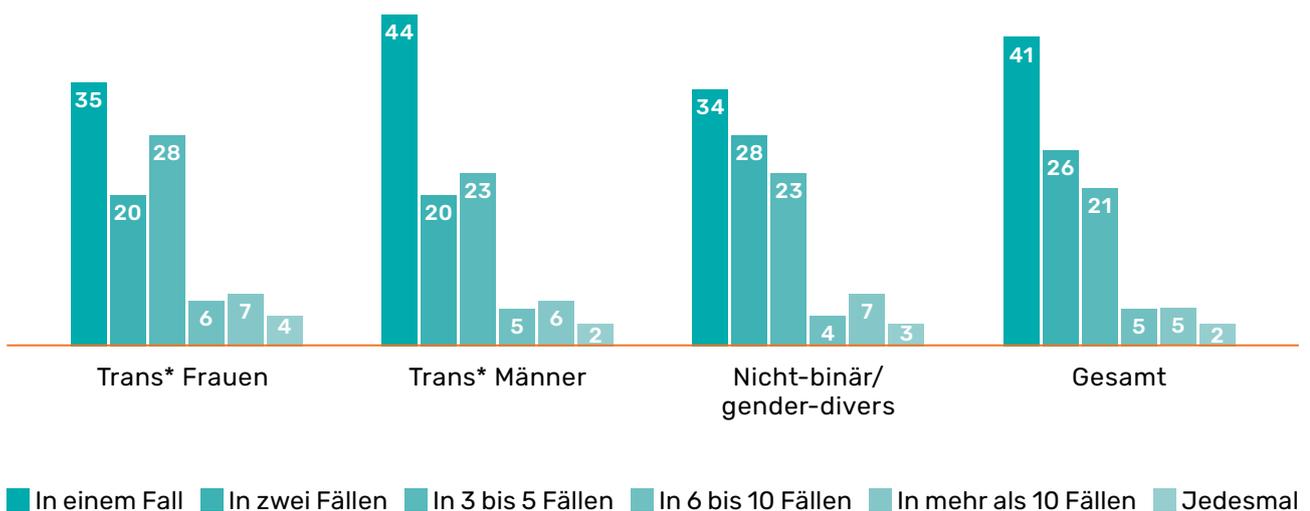
Einen wichtigen Beitrag zur Analyse transfeindlicher Gewalt kann schließlich die Betrachtung ihrer zentralen Tatorte und Schauplätze leisten. Es ist bereits eingangs unterstrichen worden, dass eine Besonderheit transfeindlicher Gewalt die Breite und Vielgestaltigkeit ihrer Erscheinungsformen ist. Die fokussierte Frage nach Schauplätzen von Gewalt im engeren Sinn, also spezifisch von körperlichen und sexuellen Angriffen, zeigt für transfeindliche Angriffe allerdings ein mit queerfeindlicher Gewalt insgesamt quasi identisches Profil.

Auch für transfeindliche Gewalt im engeren Sinn gilt ein sehr ausgeprägter Vorrang des öffentlichen Raums als Tatort. De facto entfallen auf den öffentlichen Raum in unterschiedlichen Formen – als Straßenraum, öffentliches Verkehrsmittel oder gas-

tronomische Einrichtung – die meisten dieser Taten. Ungefähr die Hälfte der Befragten, die körperliche oder sexuelle Angriffe erlebt haben, berichten von Straßen, Plätzen und Parks als deren Schauplatz (trans* Männer: 48%, trans* Frauen: 49%, nicht-binär: 53%). Viele Befragte haben auch Übergriffe im öffentlichen Personennahverkehr erlebt, unter trans* Frauen ist das mehr als ein Fünftel (23%), unter trans* Männern ein Siebtel der Befragten (14%).

Die in der Forschung oftmals als Orte struktureller transfeindlicher Gewalt hervorgehobenen institutionellen Bereiche, die daher auch in der vorliegenden Studie in den Fokus gerückt werden, haben nach Aussage der Befragten demgegenüber lediglich eine marginale Bedeutung. Arbeitsleben, Bildungswesen und Gesundheitswesen bilden letztlich nahezu zu vernachlässigende Randgrößen, liegen im Blick auf ihren Belastungsgrad sogar deutlich hinter dem häuslichen Bereich. Von den Personen, die überhaupt entsprechende Gewalterfahrungen machen mussten, gibt nur ein Anteil im unteren einstelligen Prozentbereich Gewalterfahrungen im

Abb. 4 Körperliche und sexuelle Angriffe nach äußerlicher Einschätzung als trans* und des LGBTQ+-Seins



Datenquelle: EU LGBTI-Survey II (2019) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2020), EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025) Deutschland, 5-Jahres-Prävalenz, Angaben in %, eigene Darstellung.

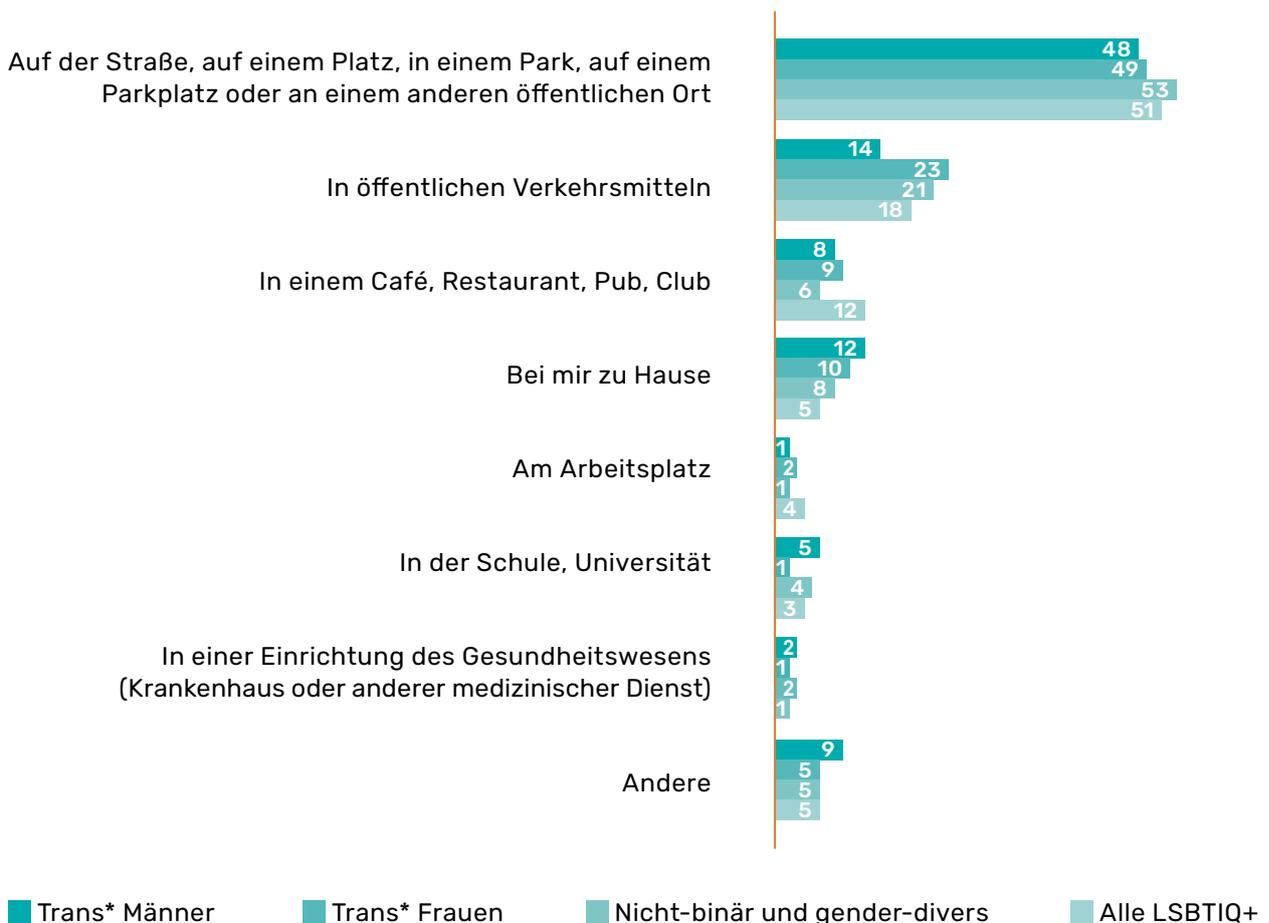
Arbeitsleben, im Gesundheitswesen oder Bildungswesen an. Im Gesundheitswesen sind das 2% der betroffenen trans* Männer, 1% der trans* Frauen und 2% der nicht-binären/gender-diversen Personen. Von den durch sexuelle oder körperliche Angriffe betroffenen Personen führen das Arbeitsleben 1% der betroffenen trans* Männer, 2% der trans* Frauen und 1% der nicht-binär/gender-diversen Personen als Schauplatz an. Das Bildungswesen wird – wiederum bezogen auf die Angriffe von Personen – von 5% der trans* Männer, von 1% der trans* Frauen und von 4% der nicht-binären/gender-diversen Personen benannt.

Neben dem öffentlichen Raum ist daher vor allem auf den Stellenwert des häuslichen Bereichs

hinzuweisen, der von ungefähr einem Zehntel der Betroffenen als Tatort angegeben wird (trans* Männer: 12%, trans* Frauen: 10%, nicht-binär/gender-divers: 8%) (vgl. Abb. 5).

Neben Vergleichen innerhalb des Regenbogenspektrums eröffnet der LGBTIQ-Survey der FRA auch Optionen des Ländervergleichs und der Verortung Deutschlands in der EU. Für die zweite Erhebungswelle aus dem Jahr 2019 ist grundlegend festzuhalten, dass Deutschland im Blick auf Erfahrungen von Diskriminierung erhöhte Belastungen aufweist, sich demgegenüber jedoch bei Belästigung und Gewalt weder positiv noch negativ erheblich vom EU-Durchschnitt abhebt.

Abb. 5 Wenn du an den letzten körperlichen oder sexuellen Angriff denkst, weil du LGBTIQ bist, wo ist er passiert?



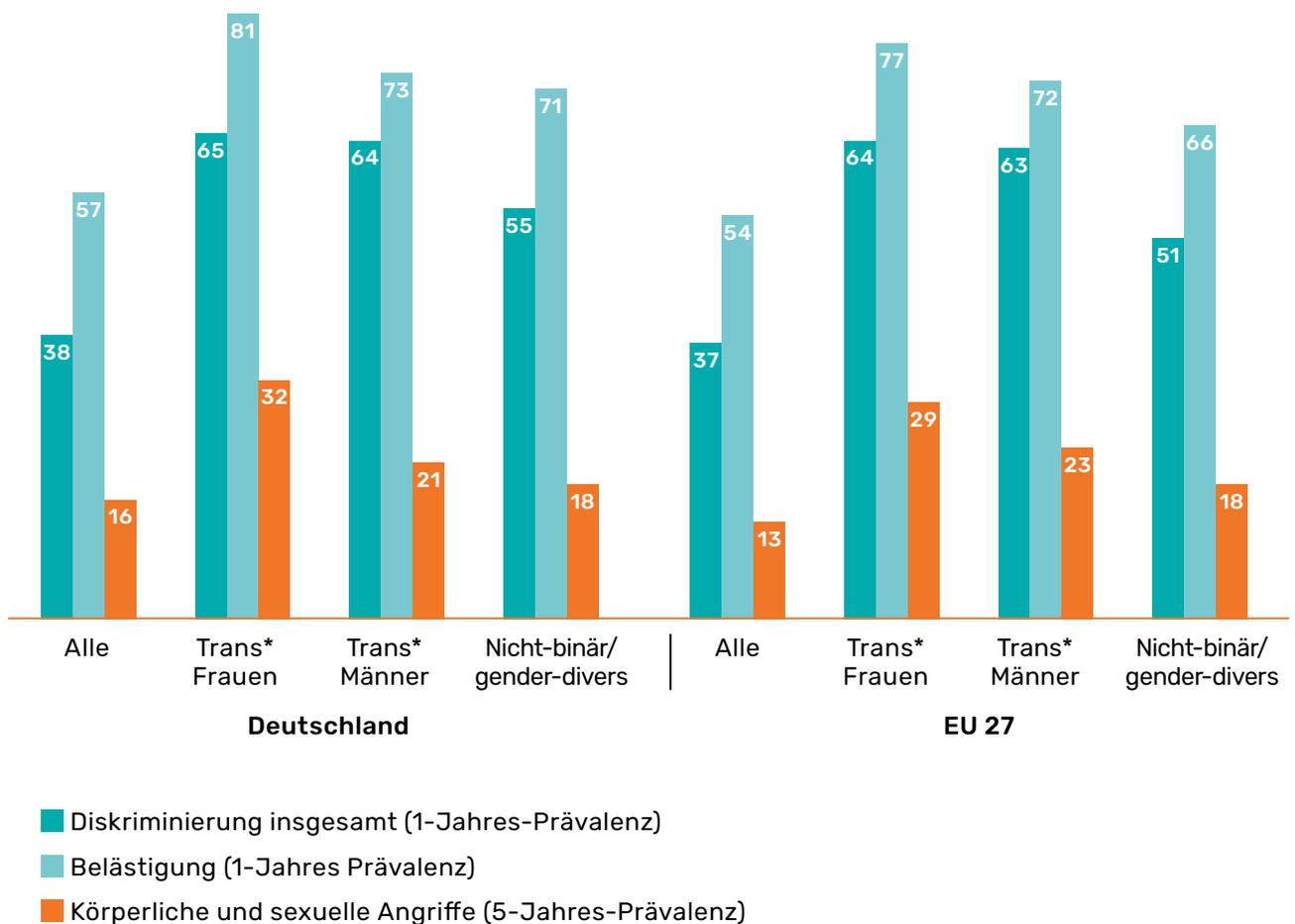
Datenquelle: FRA 2024: EU LGBTIQ Survey III (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Mehrfachangaben möglich.

Trans* Personen sind innerhalb des Regenbogenspektrums nicht nur deutlich überdurchschnittlich von Diskriminierung betroffen, sondern auch überdurchschnittlich häufig von körperlichen oder sexuellen Angriffen, wobei dies insbesondere auf trans* Frauen zutrifft.

Im Bereich der Diskriminierung, zu dem auch Muster der strukturellen und institutionellen Gewalt gewisse Schnittmengen aufweisen, fällt für das Jahr 2019 in Deutschland eine gegenüber dem EU-Durchschnitt (60 %) leicht erhöhte Belastung von trans* Personen (66 %) auf. Die 1-Jahres-Prävalenz für Belästigungen aus dem Jahr 2019 zeigt, dass trans* Personen in Deutschland (69 %) in ähnlichem Maße wie der EU-Durchschnitt (70 %) von solchen Erfahrungen berichten. Ebenfalls unauffällig zeigt sich 2019 die 5-Jahres-Prävalenz von trans* Personen zu Gewalterfahrungen in Deutschland (35 %) gegenüber dem EU-Durchschnitt (34 %) (ohne Abbildung).

In der dritten Erhebungswelle 2023 ist bemerkenswert, dass in Deutschland nicht-binäre Befragte (55 %) häufiger von Diskriminierungen berichten als im EU-Durchschnitt (51%). Zudem geben 2023 insbesondere trans* Frauen (81%, EU: 77%) und nicht-binäre Befragte (71%, EU: 66%) gegenüber dem EU-Durchschnitt etwas häufiger an, im vergangenen Jahr Belästigungen erfahren zu haben. Zusätzlich zeigt sich, dass trans* Frauen in Deutschland (32%) etwas häufiger von körperlichen und sexuellen Angriffen berichten als im EU-Durchschnitt (29%) (vgl. Abb. 6).

Abb. 6 Erfahrungen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von trans* Personen im Deutschland-EU-Vergleich



Datenquelle: EU LGBTI-Survey II (2019) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2020), EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Deutschland, Angaben in %, eigene Darstellung.

4.2 Transfeindliche Gewalt in Berlin: Perspektiven von Betroffenen

Die umfangreichen Befragungsstudien auf europäischer Ebene verdeutlichen unmissverständlich, dass trans* Personen nicht nur gegenüber der cisgeschlechtlichen Mehrheitsbevölkerung, sondern auch innerhalb des Regenbogenspektrums einem deutlich erhöhten Risiko unterliegen, von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffen zu werden. International ausgerichtete Berichterstattungssysteme wie das Trans Murder Monitoring legen auf globaler Ebene in bestimmten Weltregionen ein gegenüber Europa nochmals stark erhöhtes Aufkommen extremer transfeindlicher Gewalt nah – dazu zählen insbesondere Lateinamerika und die Karibik (Transgender Europe (TGEU) 2023).

Die europäischen Befragungsstudien verdeutlichen ergänzend zum Befund einer erhöhten Belastung von trans* Personen allerdings zugleich, dass jedenfalls im innereuropäischen Vergleich für Deutschland wenig Anlass besteht, sich im Blick auf Transfeindlichkeit als positive Ausnahme zu verstehen. Die Angaben der Befragten aus Deutschland legen vielmehr nahe, dass transfeindliche Gewalt und Diskriminierung ähnlich stark, in vielen Aspekten sogar geringfügig stärker verbreitet sind als im EU-Durchschnitt. Erhöhte Belastungen finden sich insbesondere mit Blick auf trans* Frauen aber auch hinsichtlich des Phänomens der Belästigung.

Der europäische LGBTIQ-Survey der FRA bietet zwar die Möglichkeit, zwischen ländlichen und urbanen Räumen zu differenzieren, umfasst aber keine Angaben über die Herkunft der Befragten unterhalb der nationalstaatlichen Ebene – in Deutschland also beispielsweise auf der Ebene der Bundesländer. Konkret bedeutet das, dass in diesem Rahmen unklar bleibt, inwiefern die Situation in Berlin dem deutschen Durchschnitt entspricht oder sich in positiver oder negativer Richtung Abweichungen ergeben. Das Selbstverständnis als Regenbogenhauptstadt, sehr lebendige und umfangreiche queere Szenen und Communitys sowie ausgewiesene Traditionen der Anti-Gewalt-Arbeit durch zivilgesellschaftliche Organisationen und Einrichtungen der öffentlichen Hand lassen eine besondere Situation in Berlin jedenfalls nicht als ausgeschlossen erscheinen.

Informationen, die analog zur Anlage des europäischen Surveys auch das Dunkelfeld nicht angezeigter Gewalterfahrungen umfassen und auf direkte Befragungen von durch transfeindliche Gewalt betroffenen und bedrohten Personen zurückgehen, bieten in Berlin jedoch die innerhalb des „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ umgesetzten Zielgruppenbefragungen. Im Jahr 2022 wurden im Rahmen eines Themenschwerpunkts zu transfeindlicher Gewalt insgesamt 141 Personen mithilfe standardisierter Online-Fragebögen befragt, die durch 19 leitfadengestützte, qualitative Interviews ergänzt wurden. Ausgewählte Ergebnisse des Monitorings werden daher an dieser Stelle in kompakter Form präsentiert.

4.2.1 Formen und Ausmaß

Eine grundlegende und elementare Information zum Ausmaß transfeindlicher Gewalt bilden die sogenannten Prävalenzraten. Prävalenzraten geben an, wie verbreitet das jeweilige Phänomen innerhalb eines bestimmten Zeitraums und einer bestimmten Gruppe ist: Das Berliner Monitoring erhebt die Prävalenz jeweils bezogen auf den Zeitraum der zurückliegenden fünf Jahre sowie zurückliegenden zwölf Monate. Die gemessenen Prävalenzen variieren dabei selbstverständlich nicht nur hinsichtlich der Zeiträume, sondern auch je nach spezifischer Fragestellung. Im EU-Survey wird unter anderem nach Erfahrungen von Diskriminierung, Belästigung sowie nach körperlichen und sexuellen Angriffen gefragt, das Berliner Monitoring fragt nach „Übergriffen oder Gewalt, die als transfeindlich empfunden“ wurden.

Auf dieser Grundlage ergibt sich der Befund, dass die überwiegende Mehrheit von zwei Dritteln der Befragten (66,0%) innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre von transfeindlicher Gewalt betroffen war. Fast die Hälfte der Befragten (48,2%) war sogar innerhalb des zurückliegenden Jahres von transfeindlichen Übergriffen oder Gewalt betroffen. Für viele Befragte ist die Erfahrung von transfeindlicher Gewalt also kein biografisch isoliertes, weit zurückliegendes Phänomen, sondern eine gegenwärtige Alltagserfahrung. In den Prävalenzraten kann zudem eine mehrfache Betroffenheit enthalten sein: Insbesondere hinsichtlich der 5-Jahres-Prävalenz muss davon ausgegangen werden, dass zahlreiche Befragte

innerhalb dieses Zeitraums mehrfach mit Übergriffen und Gewalt konfrontiert waren (vgl. Abb. 7).

Die qualitativen Befragungen verdeutlichen, dass transfeindliche Gewalt dem Selbstverständnis der Betroffenen nicht äußerlich bleibt, sie wird vielmehr als anhaltende Abwertung und Missachtung der eigenen Identität als trans* Person empfunden. Diese konstante Identitätsbedrohung wird in direkten Angriffen besonders fassbar, kann aber auch weitergehend in Form einer permanenten Infragestellung der eigenen Existenz durch weniger auffällige Vorfälle und Handlungen erlebt werden:

„Es gibt keinen Raum, in dem ich mich nicht erklären muss, in dem ich nicht sagen muss, wer ich bin und warum irgendwas ist. Also es gibt keine Selbstverständlichkeit. ... Sondern die Existenz ist immer wieder in Frage gestellt“ (Interviews, „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“, 2022).

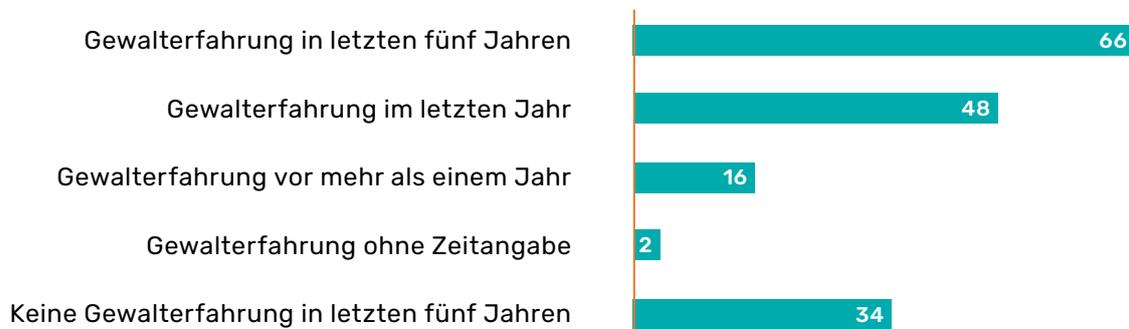
Die interviewten Personen berichten daher von regelmäßigem Misgendering, also falschen geschlechtlichen Adressierungen, ebenso wie von wiederkehrenden transfeindlichen Beleidigungen, Bedrohungen und gezielten Einschüchterungen, auch von Erfahrungen der Nachstellung und des Stalkings bis hin zu körperlichen und sexualisierten Übergriffen.

Als transfeindliche Gewalt soll dabei Gewalt verstanden werden, die gegen trans* Personen aufgrund deren Transidentität verübt oder überproportional

häufig gegen sie ausgeübt wird, sie also nicht zufällig oder aufgrund anderer Merkmale trifft. Die eigene Transidentität lässt sich den Befragten aber nicht immer aufgrund äußerlicher Merkmale ansehen. Viele Befragte gehen vielmehr davon aus, dass sie aufgrund ihres äußerlichen Erscheinungsbildes allenfalls selten oder gelegentlich oder auch gar nicht als trans* eingeschätzt werden. Die angelsächsischen Begriffe „Passing“ und „Stealth“ beziehen sich auf diese Zusammenhänge. Sie beschreiben, dass trans* Personen als cis Person durchgehen und gelesen werden können (Passing) und ihre Transidentität insofern verdeckt und unsichtbar bleibt (Stealth).

Fragen von Sichtbarkeit und Passing haben zugleich drastische Auswirkungen auf das Risiko, von transfeindlicher Gewalt betroffen zu sein. Bei Personen, die annehmen, dass sie nicht häufig von außen als trans* eingeschätzt werden, verringern sich die Prävalenzraten um mehr als die Hälfte: Lagen sie für einen 5-Jahres-Zeitraum bei allen Befragten bei 66,0%, finden sie sich im Kreis der Personen mit einem stark ausgeprägten Passing bei nur 30,8%. Für Personen, die oft oder immer als trans* eingeschätzt werden, lässt sich demgegenüber ein deutlich erhöhtes Viktimisierungsrisiko ausmachen: Aus diesem Personenkreis geben mehr als drei Viertel (76,7%) an, in den letzten fünf Jahren von Gewalt betroffen gewesen zu sein – nicht irgendwo, sondern in der Regenbogenhauptstadt Berlin. Im Blick auf die Bewertung der gesellschaftlichen Anerkennung und Offenheit gegenüber transidenten Menschen ist dieser

Abb. 7 Verbreitung der Erfahrung von transfeindlicher Gewalt in Berlin



Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, 5-Jahres-Prävalenz, 1-Jahres-Prävalenz, eigene Berechnung.

hohe Prävalenzwert in manchen Hinsichten sogar aussagekräftiger als die Durchschnittswerte unter trans* Personen insgesamt. Er veranschaulicht nämlich das spezifische Gewaltrisiko, dem trans* Personen unterliegen, wenn sie sich ungeschützt und offen als diejenigen zu erkennen geben, die sie sind (vgl. Abb. 8).

Nicht zuletzt wegen der strafrechtlichen Bewertung ist auch die Frage nach Gründen und Belegen für die Einschätzung einer Tat als transfeindlich motiviert zu berücksichtigen. Die Bewertung eines Vorfalls als transfeindlich unterstellt nämlich weitergehende Einstellungen und Motivationen; das Vorliegen solcher Beweggründe und Ziele des Täters/der Täterin kann im Fall einer gerichtlichen Verhandlung nach § 46 StGB auch strafverschärfend wirken.

Bemerkenswert ist daher, dass die Betroffenen in drei Viertel der Fälle (74,2%) angeben, dass die Tat mit expliziten transfeindlichen Beleidigungen oder Schimpfwörtern einherging. Das ist ein starker Hinweis darauf, dass für die Bewertung von Vorfällen als transfeindlich, also durch Muster der Ablehnung und Abwertung motiviert, in der großen Mehrheit der Vorfälle sehr explizite, belegbare Anhaltspunkte vorliegen. Die Tat übermittelt also unmissverständlich eine ideologische Botschaft, sie geschieht nicht im

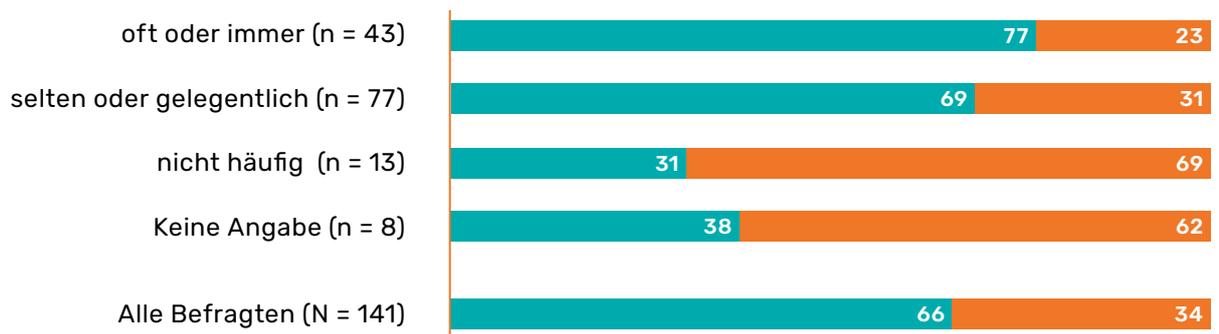
Stillen, sondern dient gewissermaßen der Aufführung und Äußerung transfeindlicher Einstellungen.

Die offene und direkte Äußerung transfeindlicher Beschimpfungen und Beleidigungen ist zudem ein Hinweis auf ein oftmals fehlendes Unrechtsbewusstsein – die Täter*innen verstehen ihre Taten oftmals nicht als Straftat und als Regel- und Gesetzesbruch, sondern im Gegenteil als Beitrag zur Bestärkung und Bekräftigung einer vermeintlichen Normalität, die geschädigten trans* Personen demgegenüber als Abweichung von dieser Normalität. Die qualitativen Befragungen zeigen zudem, dass sich die offene Äußerung von feindlichen und abwertenden Motivlagen durch Beleidigungen und Beschimpfungen nicht immer trennscharf auf spezifisch transfeindliche Aussagen beschränkt, sondern vielmehr ein Potpourri queerfeindlicher Stereotype aufgerufen wird (vgl. Abb. 9).

„Trans oder Schwuchtel wird auch gern gesagt. Das ist dann zwar nicht explizit transfeindlich, aber ich weiß genau, wie es gemeint ist. Wenn man solche Wörter hört, dann weiß man es genau“ (Interview, „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ 2022, 176).

Abb. 8 Gewalterfahrung nach äußerlicher Erscheinung als trans*

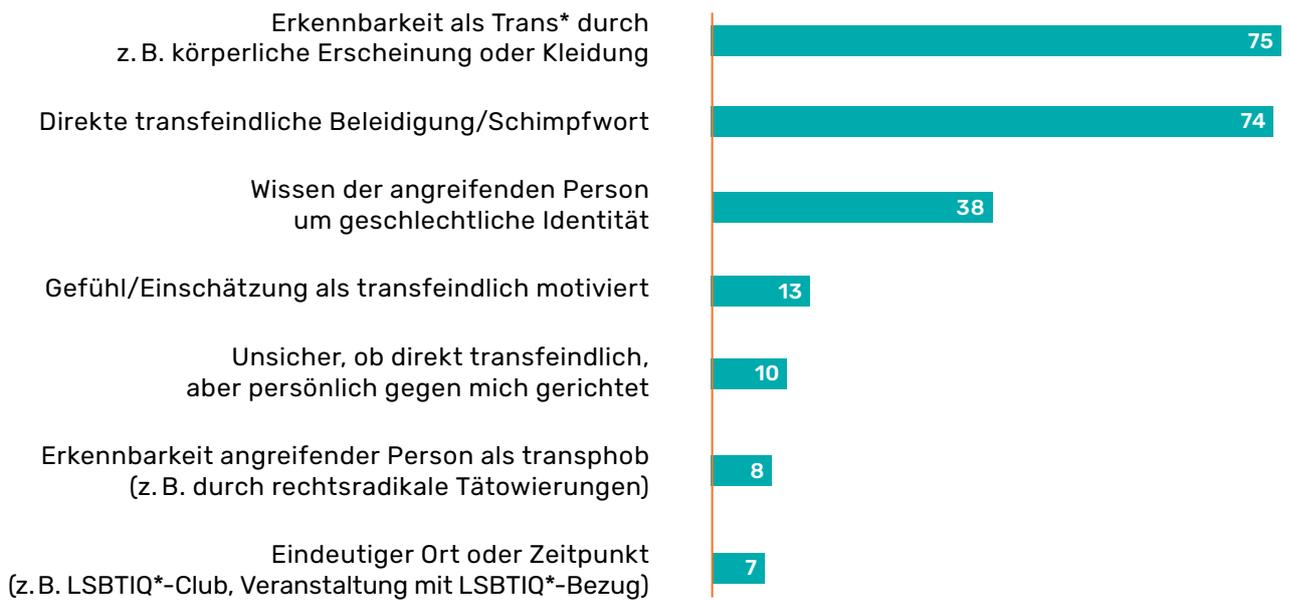
Ich werde aufgrund meiner sichtbaren äußerlichen Erscheinung/meines Auftretens als *trans eingeschätzt:



- In den letzten 5 Jahren von transfeindlichen Übergriffen betroffen
- In den letzten 5 Jahren nicht von transfeindlichen Übergriffen betroffen

Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, ohne Angabe (n = 8) nicht dargestellt, 5-Jahres-Prävalenz, eigene Berechnung.

Abb. 9 Woran haben Sie erkannt, dass es sich um transfeindliche Gewalt handelt?



Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, nur Betroffene von transfeindlicher Gewalt (n = 93), Mehrfachangaben möglich, eigene Berechnungen.

4.2.2 Orte und Kontexte

Unter den Tatorten und Schauplätzen transfeindlicher Gewalt steht insbesondere der öffentliche Raum an erster Stelle: Straßen, Parks und Plätze sowie der öffentliche Nahverkehr sind typische und prädestinierte Orte für Übergriffe. In der Gruppe der Personen, die Erfahrungen mit transfeindlicher Gewalt gemacht haben, geben dementsprechend 95,8 % den öffentlichen Raum allgemein (Straßen, Parks, Plätze) als Schauplatz an. Den öffentlichen Nahverkehr führen in dieser Gruppe 89,2 % als Schauplatz an, wenn auch „seltene“ Erfahrungen berücksichtigt werden. Werden nur Bewertungen dieser Orte als Schauplätze transfeindlicher Gewalt als (sehr) oft berücksichtigt, reduzieren sich die Werte selbstverständlich, bleiben aber weiterhin erheblich und auffällig (öffentlicher Raum: 53,8 %, ÖPNV: 48,4 %).

Die erhöhte Prävalenz im öffentlichen Raum spiegelt sich auch in den Interviews wider, in denen Betroffene insbesondere von körperlichen Übergriffen in öffentlichen Verkehrsmitteln und

dem ÖPNV berichten. Geschildert werden Eskalationsspiralen, in denen aus dem vorübergehenden Aufenthalt und der flüchtigen Begegnung, wie sie typisch für solche Kontexte sind, einem Anstarren transfeindliche Beschimpfungen folgen, die schließlich in ein Bespucken und einen körperlichen Übergriff münden. Für den Ablauf solcher Eskalationsdynamiken ist nicht nur das Verhalten von Täter*innen und Geschädigten, sondern auch das von Zuschauer*innen und – mit anderen Worten dem „Publikum“ – von zentraler Bedeutung. Oftmals besteht im ÖPNV für umstehende Fahrgäste nämlich prinzipiell die Möglichkeit, frühzeitig unterstützend einzuschreiten, Hilfe zu leisten und damit Eskalationsprozesse zu stoppen. Stattdessen wird in den Interviews aber der ernüchternde Eindruck einer allgemeinen Teilnahmslosigkeit berichtet.

„Ich bin mit meiner damaligen Freundin U-Bahn gefahren. ... Und bin dann von so einem Typen einfach angelabert worden, der ein paar Bänke weiter saß. ... Er hat glaube ich gesagt, bist du schwul oder bist du trans* oder irgendwie

so etwas. Er wollte halt wissen, was ich genau bin. Und das ist dann total eskaliert. Niemand hat eingegriffen und er hat uns angespuckt und er wurde handgreiflich. Und wir sind dann schnell ausgestiegen bei der nächsten Gelegenheit. Und ich dachte, der läuft mir jetzt hinterher und schlägt mich. So, also und alle sind still geblieben drum herum“ (Interview, „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ 2022, 177).

Im Kontext des öffentlichen Raums werden zudem mehrfach Fälle von sexualisierter Gewalt geschildert. Die Angaben legen nahe, dass eine allgemeine Sexualisierung von Transgeschlechtlichkeit nicht nur verbreitet ist, sondern auch die Hemmschwelle bei Täter*innen durch die Wahrnehmung von trans* Personen als weniger schützenswert sinkt (Lüter et al. 2022, 177f.)

Während der öffentliche Raum für Gewaltdelikte unabhängig von ihrer jeweiligen Motivlage insgesamt eine zentrale Tatörtlichkeit ist, zeigen sich im Blick auf transfeindliche Gewalt auch weitere wichtige Schauplätze, die auf den ersten Blick weniger selbst-erklärend sind.

So wird das Gesundheitswesen (Arztpraxen, Kliniken) unter den vorgegebenen Örtlichkeiten an dritter Stelle genannt – unter Einbeziehung auch „seltener“ Erfahrungen geben sogar drei Viertel (76,4 %) der gewaltbetroffenen Personen an, dort Gewalterfahrungen gemacht zu haben, mehr als ein Drittel (35,5 %) sogar oft oder sehr oft. Das Gesundheitswesen zielt grundsätzlich auf die Versorgung und Behandlung von Personen, nicht auf deren Schädigung und Verletzung. Angesichts des besonderen Stellenwerts gesundheitlicher Versorgungsleistungen für trans* Personen kann angenommen werden, dass unter Gewalterfahrungen an diesem Ort nicht nur körperliche Übergriffe, sondern ebenso subtilere nichtkörperliche und institutionelle Formen von Gewalt gefasst werden (vgl. dazu Schwulenberatung Berlin 2019). Dies zeigt sich etwa durch die Erzählungen von Betroffenen, wonach im Kontext des Gesundheitssystems oft eine fehlende Sensibilisierung und Professionalisierung zu Gewalterfahrungen führen würden, etwa wenn medizinische Hilfe verwehrt wird oder es zu einer Psychopathologisierung komme (Lüter et al. 2022).

Bemerkenswert ist auch die verbreitete Bewertung von Behörden und Ämtern als Schauplätze von Gewalt – unter Berücksichtigung seltener Erfahrungen nennen 72,1% der Befragten diesen Kontext, ein Viertel (25,8 %) sogar als oft oder sehr oft. Da diese Institutionen demokratisch-rechtsstaatliche Verfahren verkörpern und repräsentieren sollen, können gegenläufige Erfahrungen zu einem nachhaltigen Vertrauensverlust gegenüber öffentlichen Institutionen, Behörden und deren Vertreter*innen führen:

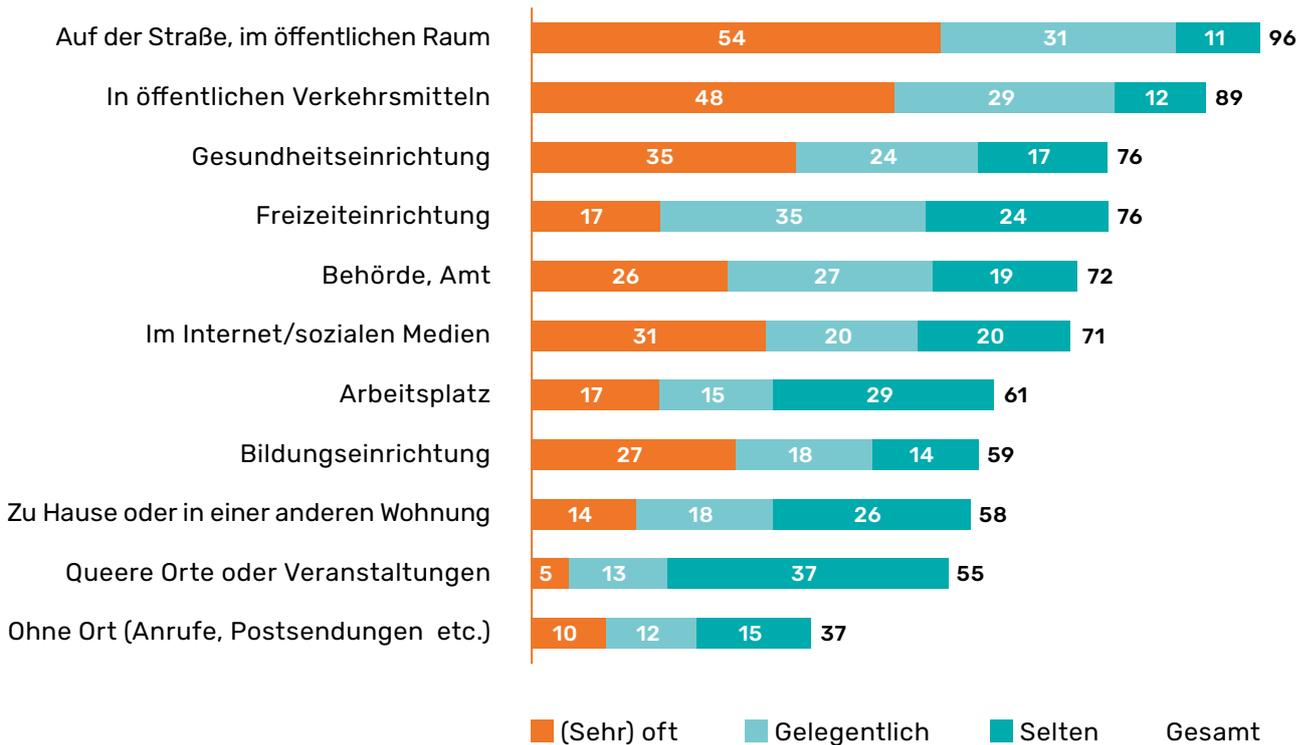
„Wenn Du von so einer Stelle so eine Gewalt erfährst, dann erschüttert das Dein ganzes Vertrauen in den ganzen Rechtsstaat, wo du denkst, wozu willst du dich überhaupt dann hier mit der Polizei und Staatsanwaltschaft und Gerichten irgendwie anlegen, du verlierst doch eh. Wenn die Würde des Menschen noch nicht mal da irgendwie was zählt“ (Interview „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“, 2022, 174).

Auch das Internet wird – unter Einbeziehung der Angaben selten – von fast drei Viertel der Befragten (72,0 %) genannt, von fast einem Drittel (31,2 %) auch als Ort (sehr) häufiger Gewalterfahrungen. Ebenfalls hier eröffnen sich im Vergleich zum physischen öffentlichen Raum Ausblicke auf spezifische Formen digitaler Gewalt – beispielsweise in sozialen Medien.

Dass sich einige Örtlichkeiten besonders markant als Schauplatz transfeindlicher Gewalt abzeichnen, bedeutet umgekehrt nicht, dass andere Orte als harmlos und sicher bewertet werden. Vielmehr finden sich zu zahlreichen vorgegebenen Kategorien erhebliche Nennungen, auch zu Freizeiteinrichtungen, zum Arbeitsplatz, zu Bildungseinrichtungen, zum eigenen Zuhause oder zu anderen Privatwohnungen.

Insgesamt lassen sich im Blick auf die Angaben zu Tatorten also mehrere Befunde festhalten. Zunächst erweist sich der öffentliche Raum als Schauplatz transfeindlicher Gewalt als Tatörtlichkeit par excellence, zudem werden aber ebenso institutionelle Kontexte (Gesundheit, Arbeit, Bildung, Ämter) in erheblichem Maße als Orte gewaltsamer Erfahrungen definiert. Schließlich weist die Breite der Angaben, wie sie in der standardisierten Befragung als auch

Abb. 10 Wo haben Sie transfeindliche Übergriffe oder Gewalt erfahren?



Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, nur Betroffene von transfeindlicher Gewalt (n = 93), Mehrfachangaben möglich, eigene Berechnungen.

in den Interviews zum Ausdruck kommt, darauf hin, dass sich transfeindliche Übergriffe und Gewalt sich nur sehr bedingt lokalisieren und örtlich definieren lassen. In der Wahrnehmung der gewaltbetroffenen trans* Personen erscheint transfeindliche Gewalt vielmehr als ubiquitär und allgegenwärtig, kann also nahezu überall vorkommen (vgl. Abb. 10). Dies drückt sich auch darin aus, dass transfeindliche Gewalt von den Betroffenen als eine normalisierte Form der Gewalt beschrieben wird, mit der diese ständig konfrontiert seien und die ihren Alltag in spezifischer Weise präge:

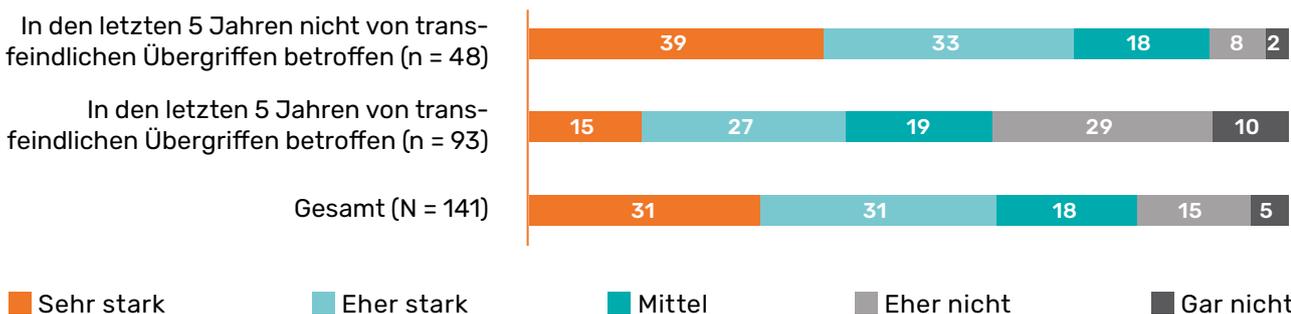
„Ich glaube, dass übersehen wird, wie... normalisiert diese Gewaltform ist.... Ich bin ständig damit konfrontiert, dass Leute mir nicht glauben können,... dass es Teil meines Alltags ist“ (Interviews, „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“, 2022, 163).

4.2.3 Folgen für das Sicherheitsempfinden

Die Erfahrung transfeindlicher Gewalt bleibt für die Betroffenen kein einmaliges, abgeschlossenes Ereignis, sondern hat oftmals längerfristig anhaltende Folgen. Eine dieser längerfristigen Folgen ist eine deutlich erhöhte persönliche Inanspruchnahme durch Fragen der eigenen Sicherheit und Verletzbarkeit. Bemerkenswert ist bereits der Umstand, dass sich ein großer Teil aller Befragten (61,7%) stark (31,2%) oder sehr stark (30,5%) mit dem Risiko von Gewalt und Übergriffen auseinandersetzt. Transfeindliche Gewalt ist in der Community also kein marginaler Aspekt, spielt keine Nebenrolle, sondern ist ein zentral gesetztes Thema.

Dessen Stellenwert steigt aber nochmals merklich, wenn Personen selbst von Gewalt – hier innerhalb der letzten fünf Jahre – betroffen waren: In diesem Fall geben fast drei Viertel der Befragten (72,0%) an, sich stark (33,3%) oder sehr stark (38,7%)

Abb. 11 Beschäftigt Sie die Möglichkeit von transfeindlichen Übergriffen und Gewalttaten auf Sie?



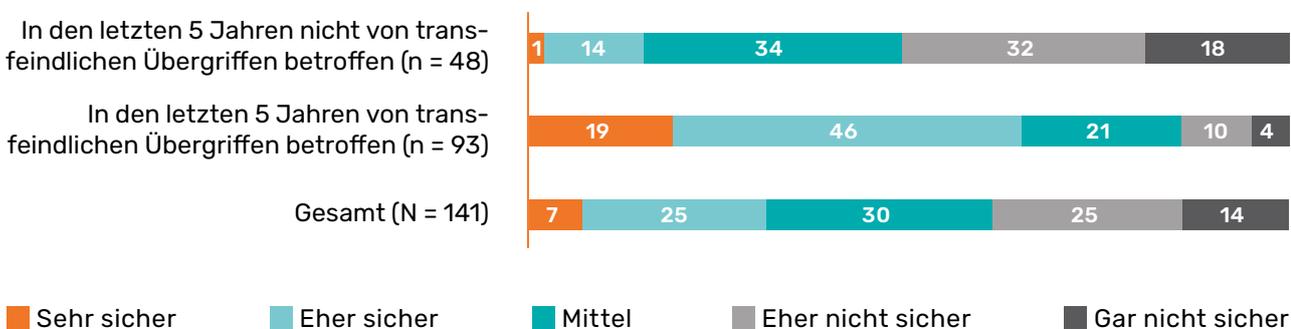
Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, eigene Berechnung.

mit dem Gewaltrisiko zu beschäftigen, dem sie sich ausgesetzt sehen. Nur ein Zehntel der selbst von Gewalt betroffenen trans* Personen (9,7%) führt demgegenüber an, sich eher oder gar nicht mit dem eigenen Gewaltrisiko zu befassen. Transfeindliche Gewalt kann also über den einzelnen Anlass hinaus in die weitere Lebensführung der Betroffenen eingreifen, kann ihnen zumindest eine Befassung und Auseinandersetzung aufbürden, die anderen Gruppen und Personen erspart bleibt. Dieser Umstand kann insofern die Gewährleistung besonderer, verstärkter Angebote psychosozialer Unterstützung und Beratung in Richtung von trans* Personen begründen (vgl. Abb. 11).

Weitere langfristige Folgen der individuellen Erfahrung von Übergriffen und Gewalt lassen sich

hinsichtlich des allgemeinen Sicherheitsgefühls in Berlin ausmachen. Hier finden sich wiederum innerhalb der Gesamtgruppe der befragten trans* Personen erhebliche Unterschiede. Trans* Personen, die keine eigenen Gewalterfahrungen machen mussten, fühlen sich nämlich zu fast zwei Dritteln (64,6%) in Berlin sehr sicher (18,8%) oder sicher (45,8%). Ein deutlich von diesen Personen wie auch von der Gesamtbevölkerung unterschiedenes Bild findet sich demgegenüber unter den gewaltbetroffenen trans* Personen: Das Sicherheitsgefühl verwandelt sich in dieser Gruppe in ein endemisches Unsicherheitsgefühl: Nur 15,1% in dieser Gruppe fühlen sich in Berlin sicher, davon lediglich 1,1%, also nur eine von 93 Personen, sehr sicher, weitere 14,0% eher sicher (vgl. Abb. 12).

Abb. 12 Wie sicher fühlen Sie sich allgemein vor transfeindlicher Gewalt?



Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, eigene Berechnung.

In der Wahrnehmung gewaltbetroffener trans* Personen erscheint transfeindliche Gewalt als ubiquitär und allgegenwärtig, kann also nahezu überall vorkommen. Sie wird von Betroffenen als normalisierte Form der Gewalt erlebt, mit der sie ständig konfrontiert sind und die daher ihren Alltag in spezifischer Weise prägt.

Der hohe Stellenwert des öffentlichen Raums – also von Straßen, Plätzen, Parks, auch des öffentlichen Nahverkehrs – als Tatort transfeindlicher Übergriffe und Gewalt hat einen trivial erscheinenden, aber wichtigen Nebeneffekt, auf den oben im Blick auf den ÖPNV bereits kurz hingewiesen wurde: Die Öffentlichkeit eines Raums bedeutet nämlich dessen unbeschränkte Zugänglichkeit, jede*r kann sich hier aufhalten und bewegen, auch Menschen mit sehr unterschiedlichen Absichten, Einstellungen und Lebenslagen.

Die allgemeine Zugänglichkeit des öffentlichen Raums geht zwar nicht an jedem Ort und nicht zu jeder Zeit, aber doch mit höherer Wahrscheinlichkeit auch mit der tatsächlichen Anwesenheit anderer Personen einher – insbesondere in dicht besiedelten großstädtischen Regionen. Man ist im öffentlichen Raum Berlins seltener allein, oft unter Leuten. Damit steigen einerseits die Frequenz und Dichte von Begegnungen mit Unbekannten. Sollten solche Begegnungen konflikthaft oder gewaltsam eskalieren, sind andererseits mit höherer Wahrscheinlichkeit aber ebenso unbeteiligte Dritte und Zuschauer*innen anwesend, die das Geschehen wahrnehmen und beobachten, daher potenziell auch helfend eingreifen können: Erfolgen solche Eingriffe zu einem frühen Zeitpunkt der Eskalationsspirale, können körperliche Übergriffe bereits im Ansatz verhindert werden.

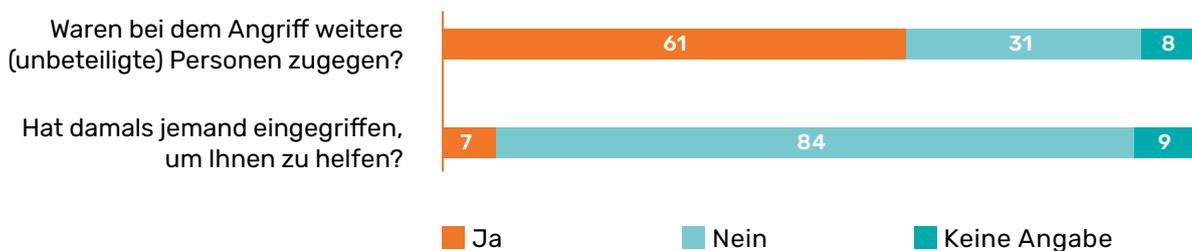
Viele Personen, die transfeindliche Übergriffe oder Gewalt erfahren haben, berichten tatsächlich, dass bei dem jeweiligen Angriff auch weitere Personen zugegen waren (61,3%), verneinen tut das

nur ein knappes Drittel der Befragten (31,2%). Das bedeutet, dass in zwei von drei Fällen andere Personen als Zeug*innen und Zuschauende anwesend waren. Nicht weniger deutlich ist allerdings, dass das Potenzial von Hilfe, Unterstützung und Solidarität, das mit der Anwesenheit weiterer Personen verbunden ist, in aller Regel ungenutzt verpufft. Die beschriebene Teilnahmslosigkeit der unbeteiligten Dritten ist dabei keine Einzelerfahrung, sondern vielmehr die Regel. Während in 61,3% der besagten Fälle andere Personen anwesend waren, haben diese nur in 7,0% der Fälle eingegriffen, um zu helfen. Mit anderen Worten haben von Gewalt oder Übergriffen betroffene trans* Personen lediglich in einem von neun Fällen in der Situation Unterstützung erhalten (vgl. Abb. 13).

In der Sozialpsychologie sind ausbleibende Hilfen von Dritten unter dem Begriff des Bystander-Effekts allgemein gut dokumentiert und erforscht, auch unabhängig von spezifisch transfeindlichen Taten. Indifferenz und Gleichgültigkeit sind auch in anderen Kontexten als typische Begleiterscheinungen des großstädtischen Lebens beschrieben worden – in klassischer Form etwa durch den Berliner Soziologen Georg Simmel:

„Die geistige Haltung der Großstädter zu einander [sic!] wird man in formaler Hinsicht als Reserviertheit bezeichnen dürfen... . Ja, wenn ich mich nicht täusche, ist die Innenseite dieser äußeren Reserve nicht nur Gleichgültigkeit, sondern, häufiger als wir

Abb. 13 Verhalten von Umstehenden bei transfeindlicher Gewalt



Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, nur Betroffene von transfeindlicher Gewalt (n = 93), eigene Berechnungen.

es uns zum Bewusstsein bringen, eine leise Aversion, eine gegenseitige Fremdheit und Abstoßung“ (Simmel 1903).

Für Personen in besonderen Risikolagen gegenüber gewaltsamen Angriffen gewinnt dieser allgemeine Umstand allerdings eine besondere Tönung und kann das Gefühl der Schutzlosigkeit und Unsicherheit im öffentlichen Raum potenzieren.

4.2.4 Schutz- und Vorsichtsmaßnahmen

Eine Begleiterscheinung der hohen Prävalenz transfeindlicher Übergriffe und des ausbleibenden Schutzes im öffentlichen Raum ist die bereits oben erwähnte Nötigung für Betroffene, selbst geeignete Maßnahmen des Selbstschutzes und der Vorsicht im Auge zu behalten. Es hat sich bereits gezeigt, dass solche Aspekte insbesondere Personen, die Gewalterfahrungen machen mussten, anhaltend beschäftigen. Sie sind aber auch insgesamt unter den befragten trans* Personen aus Berlin weit verbreitet. Als Vorsichtsmaßnahmen, um sich vor Übergriffen zu schützen, berichten drei Viertel aller Befragten, aufmerksam zu beobachten, wer in der Umgebung ist (75,9%), die Hälfte der Befragten versucht, ein sehr selbstbewusstes Auftreten in der Öffentlichkeit an den Tag zu legen (48,9%).

Der hohe Verbreitungsgrad von Schutz- und Vorsichtsmaßnahmen verdeutlicht, dass sich transfeindliche Übergriffe und Gewalt mitnichten auf die Fahrlässigkeit der Betroffenen zurückführen lassen. Die Hälfte der Befragten entscheidet sich als Vorsichtsmaßnahme auch für unauffälligere Kleidung (53,2%), mehr als ein Drittel ist vorsichtig beim Austausch von Zärtlichkeiten (36,2%) und/oder versteckt Regenbogen-Accessoires und andere Erkennungszeichen (35,5%). In ähnlicher Größenordnung achten die Befragten insbesondere nachts darauf, nicht als trans* wahrgenommen zu werden (35,5%).

„Meine Entscheidung, mit einer Gewalterfahrung umzugehen, ist, dass ich mich für eine Stealth-Strategie entschieden habe, das heißt, dass ich Stealth-Kleidung habe und die anziehe, um mich zu schützen“ (Interview, „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ 2022, 182).

Die hier als „Stealth-Strategie“ bezeichnete Wahl unauffälliger Kleidung beinhaltet gleichzeitig eine komplexe Planung der eigenen Tagesgestaltung, denn je nach Ort, Situation und individuellen Ressourcen wird neu bewertet, welche Kleidung hinsichtlich der getroffenen Sicherheitsabwägung angemessen ist (Lüter et al. 2022).

„Das heißt, ich muss mir komplett überlegen, was ist jetzt mein Ziel, wo will ich jetzt hin, wie sicher ist der Zielort und wie sicher ist der Weg dorthin, und meistens ist nichts davon sicher“ (Interview, „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ 2022, 182).

Vorsichtsmaßnahmen gehen daher mit spürbaren Einschränkungen einher und lassen sich als Vermeidungsverhalten klassifizieren. Das Risiko, transfeindliche Gewalt zu erfahren, beschränkt also nicht nur die individuelle Freiheit, die eigene Identität z.B. durch Kleidung auszudrücken, sondern schränkt als stets mögliche Bedrohung auch die Bewegungsfreiheit von trans* Personen ein. So berichtet nahezu die Hälfte der Befragten, bestimmte Gegenden zu meiden (45,4%) – dazu lassen sich spezifische Situationen und Kontexte ebenso rechnen wie geografische Räume. Hierzu zählen der öffentliche Nahverkehr, insbesondere in den Abend- und Nachtstunden, sowie das Umfeld von Bahnhöfen, aber gleichfalls dunkle Straßen. Zudem beziehen sich Vermeidungsstrategien auf Freizeitveranstaltungen, die als potenziell gefährlich wahrgenommen werden, wie etwa nicht-queere Ausgehorte und Sportveranstaltungen. Geografische Räume, die ungeachtet der Allgegenwärtigkeit transfeindlicher Übergriffe von einigen Befragten explizit genannt wurden, waren Neukölln sowie spezifischer die Region um die Sonnenallee, Britz und das südliche Neukölln, aber auch Wedding, Marzahn und Kreuzberg, insbesondere rund um das Kottbusser Tor.

Neben Vermeidungsverhalten finden sich im Verhaltensrepertoire gegenüber transfeindlicher Gewalt auch offensivere Reaktionen und Antworten, die auf Stärkung, Selbstbehauptung und individuelles Empowerment zielen. Entsprechend trainieren fast 20% der Befragten Selbstverteidigung, wobei im Kontext der Interviews ebenso das damit einher-

Abb. 14 Treffen Sie in der Öffentlichkeit Vorsichtsmaßnahmen, um sich vor Übergriffen zu schützen?



Datenquelle: Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, N = 141, Mehrfachangaben möglich, eigene Berechnungen.

gehende Eskalationsrisiko thematisiert wird. Nicht nur ausnahmsweise wird auch eine „Waffe“, wie z.B. Pfefferspray, mitgeführt (29,1%) (vgl. Abb. 14). Vermeidung und Konfrontation, Selbstbehauptung und Vorsicht sind in der Alltagspraxis oftmals keine sich ausschließenden Alternativen, sondern unlösbar ineinander verschränkt:

„Ich habe nach einer Beleidigung und Bedrohung den Stinkefinger gezeigt. Es war wichtig für mich, mich zu wehren, aber es war auch mit Angst vor der Reaktion verbunden. Ich hatte Angst, verprügelt zu werden. Es blieb aber bei weiteren Beleidigungen. Die Straße, in der das passiert ist, meide ich jetzt – was eine ziemliche Einschränkung bedeutet, weil ich

sie eigentlich im Alltag immer wieder brauche. Ich habe auch Angst, dass mir die Menschen, die mich bedroht haben, auflauern könnten“ (Camino-Erhebung Transfeindlichkeit 2022, 184).

4.2.4 Möglichkeiten der Bewältigung

Während sich Schutz- und Vorsichtsmaßnahmen als eine Form der Prävention und vorbeugenden Gefahrenabwehr verstehen lassen, dienen andere Maßnahmen und Vorkehrungen der Bewältigung, aber auch der Sanktion von Übergriffen, die sich nicht haben vermeiden lassen. Die Befragungen des „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ (2022) haben gezeigt, dass gerade private Freundes-

kreise einen großen Beitrag zur Bewältigung und zum „Coping“ nach Gewaltvorfällen leisten. Auch zivilgesellschaftliche Beratungsstellen sind sehr vielen Befragten bekannt und werden häufig nachgefragt und genutzt (Lüter et al. 2022, 221, 228).

Unterstützung finden von Übergriffen und Gewalt betroffene trans* Personen aber ebenso in den Feldern, die im Kontext der vertiefenden Betrachtung im Rahmen dieser Studie untersucht werden. So nehmen Psychotherapeut*innen und eine Psychotherapie für die Bearbeitung von Gewaltfolgen eine wichtige Rolle ein, wenn diese anerkennend auf die trans* Identität reagieren und diese auf Wunsch in die Therapie einbeziehen. Gleiches gilt für den juristischen Bereich, falls etwa Richter*innen und Anwält*innen einen kompetenten Umgang mit trans*-spezifischen Themen in der Verhandlung zeigten.

Im Blick auf die Sanktion von Straftaten und die weitergehende Strafverfolgung ist zugleich die Anzeige von Taten bei der Polizei – oder auch bei der Staatsanwaltschaft – eine Grundvoraussetzung. Der Schritt zur polizeilichen Anzeige ist auch mitentscheidend für die Sichtbarkeit von transfeindlicher Gewalt in den im öffentlichen und politischen Diskurs oftmals als Referenzgröße fungierenden polizeilichen Statistiken. Die polizeiliche Anzeige ist also Voraussetzung von Ermittlungen und Strafverfolgungen, sie leistet aber gleichfalls direkt einen Beitrag zur Aufhellung des Dunkelfeldes.

Sehr deutlich zeichnet sich allerdings ab, dass die polizeiliche Anzeige die Ausnahme von der Regel darstellt, neun von zehn Fällen transfeindlicher Gewalt (87,1%) verbleiben in Berlin im Dunkelfeld. Das bedeutet umgekehrt, dass ca. 13% der Vorfälle von den Betroffenen angezeigt werden. Wenn eine Anzeige erstattet wird, wird überwiegend auch auf das transfeindliche Motiv hingewiesen, das geschieht in 10,8% der Fälle. Nur in 2,2% der Fälle wurde Anzeige erstattet, ohne entsprechend auch auf den transfeindlichen Hintergrund aufmerksam zu machen.

Die hierfür genannten Gründe sind vielfältig. Ungeachtet vielfältiger Aktivitäten zur professionellen Bearbeitung von queerfeindlichen Straftaten seitens der Polizei Berlin zeigen sich immer noch Anzeichen für Misstrauen und eine Reserviertheit gegenüber der Polizei als Institution. Teilweise finden sich auch vorangegangene negative Erfahrungen mit der Polizei und Befürchtungen vor einer erneuten, „sekundären“ Viktimisierung bei einer Anzeige. Aufgrund ihres geschulten Umgangs mit trans* Personen und transfeindlicher Gewalt werden die Ansprechpersonen für LSBTI* bei der Polizei Berlin allerdings durch die Befragten sehr positiv und wertschätzend hervorgehoben. Gleichzeitig können auch schlichtweg der damit verbundene zeitliche Aufwand, individuelle Ressourcenabwägungen und der nicht eindeutig absehbare Nutzen die Schwelle zur Erstattung einer Anzeige bei der Polizei erhöhen (vgl. Abb. 15).

Abb. 15 Haben Sie den Fall bei der Polizei angezeigt?



- Ja, ich habe Anzeige erstattet und auf die transfeindliche Motivation hingewiesen
- Ja, ich habe Anzeige erstattet, aber nicht auf die transfeindliche Motivation hingewiesen
- Nein, ich habe keine Anzeige erstattet

Datenquelle: Camino-Erhebung, Transfeindlichkeit 2022, nur Betroffene von transfeindlicher Gewalt (n = 93), eigene Berechnungen.

4.3 Transfeindliche Gewalt im Blick der Polizei Berlin

Im kriminalpolizeilichen Meldedienst in Fällen politisch motivierter Kriminalität (KPMD-PMK) besteht seit dem Jahr 2020 die Möglichkeit, nicht nur Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung, sondern auch solche gegen die geschlechtliche Identität zu erfassen. Die Terminologie dieser Zuordnung wurde im Jahr 2023 verändert – 2020 und 2021 wurde von Straftaten gegen das Geschlecht/die sexuelle Identität gesprochen, seit 2023 von Straftaten gegen die geschlechtsbezogene Diversität. Ungeachtet dieser terminologischen Veränderung besteht damit seit einigen Jahren zumindest die Möglichkeit, auch transfeindliche Delikte der Hasskriminalität trennscharf in der polizeilichen Statistik abzubilden. Neben den Modalitäten der Erfassung und Kategorisierung ist zur nachfolgenden Darstellung ebenso die spezifische polizeiliche Zählweise zu beachten. Dargestellt werden nur Fälle, die ausschließlich dem Unterthemenfeld der geschlechtsbezogenen Diversität zugeordnet wurden. Fälle mit Doppelzuordnung auch zum Unterthemenfeld sexuelle Orientierung werden nicht berücksichtigt, d. h., das reale Fallaufkommen wird hier etwas unterschätzt.

In Berlin ist die Zahl der in dieser Rubrik erfassten Delikte von Jahr zu Jahr angestiegen, besonders stark im Jahr 2023 (+ 53,5 %) – und zwar von 114 Fällen auf 175 Fälle. Seit Beginn der

trennscharfen Erfassung im Jahr 2020 (84 Fälle) hat sich die Fallzahl in Berlin damit mehr als verdoppelt (+ 108,3 %).

Auf Bundesebene findet sich ein im Vergleich zu Berlin allerdings nochmals deutlich stärkerer Anstieg um 318,6 %, von 204 Fällen im Jahr 2020 auf 854 Fälle im Jahr 2024. Insgesamt ist in Rechnung zu stellen, dass sich die Einführung neuer Erfassungskategorien erst mit gewisser zeitlicher Verzögerung vollumfänglich auf den polizeilichen Alltag auswirkt, der Anstieg der Fallzahlen geht daher vermutlich in Teilen auf die verbesserte Nutzung der Kategorien zurück.

Dass die Polizei Berlin bereits langjährige Erfahrungen im Umgang mit queerfeindlicher Hasskriminalität hat, kann teilweise erklären, dass bei Einführung der neuen Kategorien im Jahr 2020 zwei Fünftel (41,2 %) der bundesweit erfassten Fälle allein aus Berlin kamen. Durch den starken Anstieg der im gesamten Bundesgebiet erfassten Fälle in den folgenden Jahren und insbesondere im Jahr 2023 hat sich der Anteil der Berliner Fälle auf nunmehr ein Fünftel (20,5 %) reduziert. Der auffällig starke Anstieg der Fallzahlen gegen die geschlechtsbezogene Diversität auf Bundesebene, in geringerem Maße auch in Berlin, mag zum Teil auf eine verbesserte Nutzung der Erfassungskategorien zurückzuführen sein. Zu vermuten ist allerdings gleichfalls, dass sich die scharfen gesellschaftlichen Kontroversen um die Einführung des Gesetzes über die Selbstbestimmung

Abb. 16 Hasskriminalität gegen Geschlecht/sexuelle Identität (2020/21) sowie geschlechtsbezogene Diversität (2023/24) im Bund-Berlin-Vergleich



Datenquelle: Daten des LKA Berlin 2024 (Polizei Berlin/LKA Koordinierungsstelle Staatsschutz 1 2024), Daten des BMI, BKA (Bundesministerium des Innern und für Heimat/Bundeskriminalamt 2022, 2024) eigene Auswertung und Darstellung.

in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) ebenso auf das Aufkommen von Straftaten gegen trans* Personen ausgewirkt haben (vgl. Abb. 16).

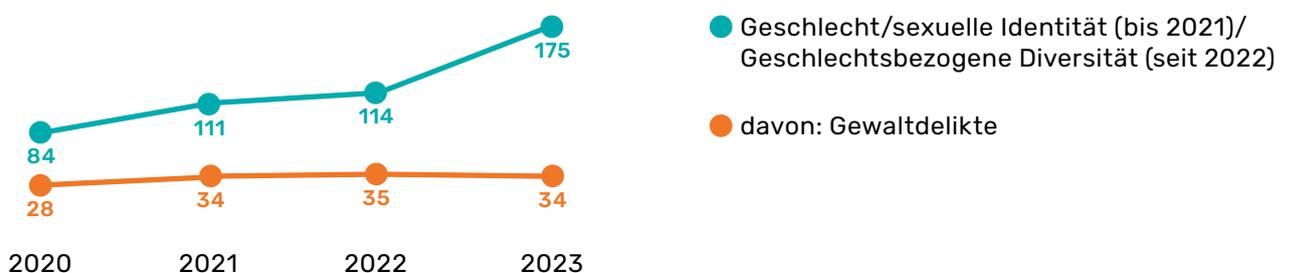
Nicht bei allen angezeigten queerfeindlichen Delikten handelt es sich im polizeilichen Sinn um Gewaltdelikte, womit in diesem Fall insbesondere Körperverletzungen angesprochen sind. Im Jahr 2023 waren von den 175 in Berlin angezeigten Straftaten 34 Gewaltdelikte im engeren Sinn – deren Zahl ist gegenüber den Vorjahren damit de facto unverändert geblieben. Das bedeutet zugleich, dass sich die starken Anstiege von polizeilich erfassten Straftaten gegen geschlechtsbezogene Diversität auf andere Deliktbereiche zurückführen lassen, insbesondere auf einen deutlichen Anstieg sogenannter Äußerungsdelikte (Beleidigungen). Auch diese Fälle fallen ohne Einschränkung in den Gegenstandsbereich der Hasskriminalität, gelten aber im polizeilichen Sinn nicht als Gewalt.

Allerdings sind vom polizeilichen Sprachgebrauch abweichende Definitionen und Abgrenzungen von Gewalt durchaus verbreitet – etwa Konzepte von verbaler und psychischer Gewalt, die relevant sind, um Mobbing oder Übergriffe im digitalen Raum ebenfalls als besondere Erscheinungsform von Gewalt verstehen zu können. Entscheidend ist an dieser Stelle, dass sich die starken Anstiege transfeindlicher Straftaten vor allem im Jahr 2023 nicht auf eine wachsende Zahl direkter körperlicher Übergriffe zurückführen lassen (vgl. Abb. 17).

Der Stellenwert von Gewaltdelikten im Rahmen von transfeindlicher Hasskriminalität lässt sich auch durch einen Vergleich mit dem Themenfeld der sexuellen Orientierung verdeutlichen. Seit Beginn der gesonderten polizeilichen Kategorisierung 2020 bis ins Jahr 2022 liegt der Anteil von Gewaltdelikten im Themenfeld Geschlecht/sexuelle Identität bzw. geschlechtsbezogene Diversität jeweils erkennbar über demjenigen im Themenfeld sexuelle Orientierung. Im Jahr 2021 hat sich dieser Unterschied besonders deutlich abgezeichnet: 31,8% der transfeindlichen Taten galten polizeilich als Gewaltdelikte gegenüber 21,9% der homophoben Straftaten.

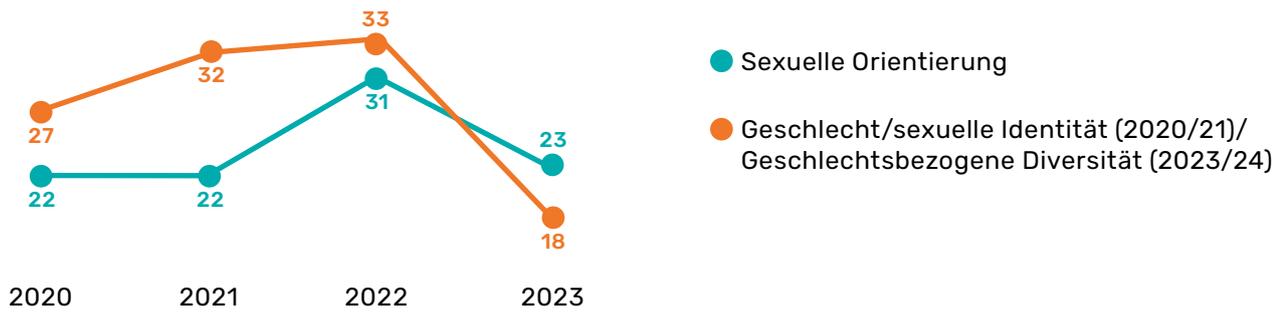
Das Muster der erhöhten Gewaltsamkeit von transfeindlichen Übergriffen korrespondiert mit Forschungsbefunden aus Befragungsstudien (bspw. der FRA) und veranschaulicht insofern ein besonderes Merkmal von transfeindlicher Gewalt. Der Umstand, dass sich dieses Muster im Zuge des starken Anstiegs transfeindlicher Straftaten im Jahr 2023 umkehrte, Delikte gegen die sexuelle Orientierung in diesem Jahr also als gewaltsamer erscheinen, muss demgegenüber differenziert bewertet werden: Hier bildet sich in erster Linie der überproportional starke Anstieg von Beleidigungsdelikten gegen trans* Personen im Kontext der polarisierten Debatten um das Selbstbestimmungsgesetz ab. Weiterhin kann aber davon ausgegangen werden, dass trans* Personen in besonderem Maße auch von direkter körperlicher Gewalt betroffen sind (vgl. Abb. 18).

Abb. 17 Hasskriminalität gegen Geschlecht/sexuelle Identität (2020/21) sowie geschlechtsbezogene Diversität (2023/24) in Berlin



Datenquelle: Daten des LKA Berlin 2024 (Polizei Berlin/LKA Koordinierungsstelle Staatsschutz 1 2024), eigene Auswertung und Darstellung.

Abb. 18 Queerfeindliche Hasskriminalität: Anteil Gewaltdelikte nach Themenfeld Diversität (2023/24) im Bund-Berlin-Vergleich



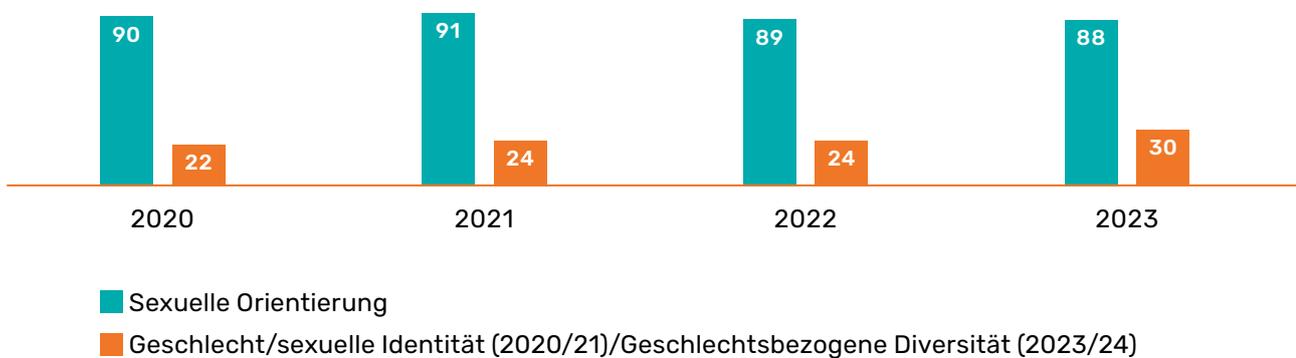
Datenquelle: Daten des LKA Berlin 2024 (Polizei Berlin/LKA Koordinierungsstelle Staatsschutz 1 2024), eigene Auswertung und Darstellung.

Fälle queerfeindlicher Hasskriminalität können im Rahmen der polizeilichen Erfassung auch zugleich als gegen die sexuelle Orientierung wie auch gegen geschlechtsbezogene Diversität eingestuft werden, die Aspekte sind nicht wechselseitig exklusiv. Eine entsprechende Doppelkategorisierung erfolgt in der polizeilichen Praxis tatsächlich in einem nicht unerheblichen Maße. Die beiden Aspekte summieren sich daher auch auf mehr als 100 %. In den letzten Jahren zeigt sich dabei ein proportional ansteigender Stellenwert von Delikten gegen geschlechtsbezogene Diversität im Gesamtspektrum queerfeindlicher

Delikte – deren Zahl erhöht sich also schneller als die der Delikte gegen die sexuelle Orientierung (vgl. Abb. 19).

Die rudimentäre Darstellung polizeistatistischer Informationen aus dem KPMD-PMK veranschaulicht, dass die gesonderte Erfassung von Straftaten gegen geschlechtsbezogene Diversität die Aussagekraft der Statistik deutlich verbessert. Transfeindliche Delikte werden in erheblicher Zahl und mit ansteigender Tendenz polizeilich registriert. Besonders massive Anstiege, die sich daher auch nur bedingt auf die verbesserte Nutzung der neuen Kategorien zurück-

Abb. 19 LSBTIQ-feindliche Hasskriminalität nach den Themenfeldern sexuelle Orientierung und geschlechtsbezogene Diversität



Datenquelle: Daten des LKA Berlin 2024 (Polizei Berlin/LKA Koordinierungsstelle Staatsschutz 1 2024), eigene Auswertung und Darstellung.

führen lassen, fanden sich im Jahr 2023, das durch die Debatten um die Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes gekennzeichnet war. Gerade in dieser Zeit zeigte sich auch ein erhöhter Stellenwert von sogenannten Äußerungsdelikten – also von Beleidigungen und Herabwürdigungen. Grundsätzlich wurde aber in den Vorjahren erkennbar, dass transfeindliche Straftaten öfter in die Rubrik der Gewaltdelikte fallen als Straftaten gegen die sexuelle Orientierung. Es muss davon ausgegangen werden, dass sie im Durchschnitt besonders gewaltsam sind. Die Anzahl transfeindlicher Straftaten gegen geschlechtsbezogene Diversität ist in den Jahren seit 2020 zudem stärker angestiegen als diejenige von Straftaten gegen die sexuelle Orientierung. Trans*-feindliche Straftaten haben im Gesamtspektrum queerfeindlicher Hasskriminalität sichtlich an Bedeutung gewonnen.

4.4 Erklärungsansätze transfeindlicher Gewalt

Der europaweite LGBTIQ-Survey sowie die Analysen des „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ fokussieren in erster Linie auf Betroffene von transfeindlicher Gewalt. Der „Berlin-Monitor“ (Pickel et al. 2019; Pickel et al. 2023, 2024), der auch repräsentativ angelegte Bevölkerungsbefragungen umfasst, bringt demgegenüber noch eine weitere, ergänzende Perspektive ein. Er untersucht neben Diskriminierungserfahrungen von Berliner*innen ebenso diskriminierende Einstellungen in der Berliner Bevölkerung, darunter auch queer- und transfeindliche Orientierungen (Pickel/Niendorf 2024). Damit eröffnet sich die Möglichkeit, Erklärungsfaktoren für die Anfälligkeit für transfeindliche Ideologien und Praktiken zu identifizieren. Transfeindlichkeit ist auf individueller Ebene nämlich in der Regel in mehrdimensionale Einstellungs- und Orientierungssysteme eingebettet, verbindet sich mit anderen Abwertungsformen oder wird durch diese begründet und verstärkt.

Im Blick auf die Verbreitung trans- und queerfeindlicher Einstellungen veranschaulichen auch die Befragungen des „Berlin-Monitors“ das abwertende Grundrauschen, mit dem transgeschlechtliche Personen allgegenwärtig konfrontiert sind und welches

den Nährboden für transfeindliche Gewalt darstellt – obgleich sich in Berlin zugleich auch erhebliche Unterstützung für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und umfassende Gleichstellung und Teilhabe findet. Fokussiert auf die Einstellung der Berliner Bevölkerung zu Transgeschlechtlichkeit zeigt sich, dass fast 40 % der Befragten der Aussage zustimmen, diese sei „unnatürlich“, und mit knapp 45 % noch etwas mehr die Überzeugung teilen, es solle „ausschließlich Männer und Frauen“ in der Gesellschaft ablehnen und eine strikt binäre Geschlechterordnung unterstützen.

Demgegenüber verweigert zwar nur eine Minderheit den Schutz von transgeschlechtlichen Personen vor Diskriminierung, dass immerhin jede fünfte befragte Person diesen Schutz für nicht notwendig erachtet und jede vierte befragte Person der Berliner Bevölkerung Transgeschlechtlichkeit als Gefahr für die gesellschaftliche Ordnung betrachtet, ist hinsichtlich der Prävalenz für Diskriminierung und Gewalt dennoch eine nicht zu unterschätzende Größenordnung (Pickel/Niendorf 2024, 97f.).

Neben diesen Häufigkeitsangaben zu transfeindlichen Einstellungen eröffnet der „Berlin-Monitor“ einen statistischen, multivariaten, auf quantitative Daten gestützten Erklärungsansatz für Phänomene, die bereits ausgehend von den Erfahrungen der Betroffenen durch das „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ formuliert wurden. Dahingehend beschreibt dieses, „dass sie [die Betroffenen transfeindlicher Gewalt] das Ziel dieser Angriffe als Sanktionierung transgeschlechtlicher Abweichung von einer hegemonialen binären Geschlechterordnung verstehen. Oft verstünden sich die Täter/Täter*innen als Verteidiger dieser Ordnung und fühlten sich sicher oder im Recht. Das wird durch eine Ignoranz bzw. das fehlende Eingreifen Umstehender zusätzlich unterstützt“ (Lüter et al. 2022, 175). Insbesondere im Zuge sexualisierter Gewalt legen die Erzählungen zudem nahe, dass „eine Wahrnehmung von trans* Personen als minderwertig bzw. weniger geschützt“ die Hemmschwelle von Täter*innen senken könne (Lüter et al. 2022, 178).

Insbesondere rechtsextreme Einstellungen und eine allgemeine soziale Dominanzorientierung, d.h. der Wunsch nach hierarchisierten Beziehungen

innerhalb der Gesellschaft, treten in Verbindung mit transfeindlichen Einstellungen auf. Demgegenüber nachgeordnet, aber dennoch von erklärender Bedeutung sind autoritäre Einstellungen und der Glaube an Verschwörungserzählungen (Pickel/Niendorf 2024, 102). Die Ablehnung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, insbesondere von Transfeindlichkeit, ist zudem eng mit antisemitischen Ressentiments verbunden, woraus die Bedeutung als extrem rechte „Brückenideologie“ ersichtlich wird (Pickel/Niendorf 2024, 104).

Für Transfeindlichkeit stellen soziale Dominanzorientierung und ein hegemoniales Männlichkeitsverständnis die stärksten Erklärungsfaktoren dar. Der Einfluss sozialer Dominanzvorstellungen als erklärender Faktor ist für transfeindliche Einstellungen zudem höher als für Antifeminismus und Homosexualität. Die hohe Vulnerabilität von trans* Personen gegenüber anderen sozialen Gruppen aus dem Regenbogenspektrum in Bezug auf Diskriminierung und Gewalt erklärt sich dabei allerdings nicht durch eine erhöhte Ablehnung von Transgeschlechtlichkeit gegenüber z.B. Homosexualität, da eine Ablehnung, wie der „Berlin-Monitor“ aufzeigt, oftmals gemeinsam auftritt (Pickel/Niendorf 2024, 100).

Hinsichtlich antifeministischer Einstellungen und der Ablehnung von Homosexualität ist die Erklärungskraft des Vorhandenseins rechtsextremer Einstellungen sehr stark ausgeprägt. Im Blick auf Transfeindlichkeit finden sich auch weitere Quellen und Verbindungen. Für das Auftreten von Transfeindlichkeit hat das Vorhandensein eines rechtsextremen Weltbildes nämlich nur einen geringfügig größeren Erklärungswert gegenüber einer muslimischen Religionszugehörigkeit und einem religiösen Fundamentalismus, der auch die Form eines christlichen Fundamentalismus annehmen kann. Mit anderen Worten sind Religiosität und theologisch determinierte Vorstellungen über die Schöpfung der Geschlechter sowie damit einhergehende Vorstellungen über eine „traditionelle Kernfamilie“ ebenso Triebkräfte für Transfeindlichkeit wie völkische Familienvorstellungen und damit einhergehende Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit (Pickel et al. 2024, 106).

Dass über Jahrzehnte erkämpfte Rechte zur Gleichbehandlung von trans* Personen insbesondere

durch die Einflussnahme der extremen Rechten auf den öffentlichen Diskurs gepaart mit einem christlichen Fundamentalismus bedroht sind, wird angesichts der „organisierten Trans*-Feindlichkeit“ deutlich. Nach Freund-Möller und Lundström (2024, 262ff) können aktuell drei Akteursgruppen identifiziert werden, welche maßgeblich die Produktion transfeindlicher Narrative vorantreiben. Neben den Akteuren der extremen Rechten zählen hierzu auch Akteure der Christian Right, welche in Form prominenter politischer Akteure Überschneidungen zur extremen Rechten aufweisen. Als dritte Akteursgruppe werden TERFs (Trans-Exclusionary Radical Feminists) und SWERs (Sex-Worker Exclusionary Radical Feminists) identifiziert, welche einen binär-biologistischen Feminismus vertreten. In den Fallstudien konnte gezeigt werden, dass es auch hier zu einer Querfrontbildung mit der extremen Rechten komme. Die transfeindlichen Narrative werden dahingehend zwar aus unterschiedlicher Motivation heraus verbreitet, beobachtet wird aber, dass beispielsweise durch die Verwendung von Symbolen Allianzen gefördert werden können (Freund-Möller/Lundström 2024, 268). Das Phänomen der „organisierten Trans*-Feindlichkeit“ sollte aufgrund der Reichweite über die sozialen Medien als Erklärungsfaktor für zunehmende Gewalterfahrungen von trans* Personen nicht unterschätzt werden.

5

Transfeindliche Gewalt: Erscheinungsformen und Ausprägungen in institutionellen Feldern

Bisher sind im Blick auf die Erfahrung von transfeindlicher Gewalt und Übergriffen insbesondere standardisierte, quantitativ angelegte Erhebungen ausgewertet und dargestellt worden. Sie geben Grundinformationen über die hohe Belastung von trans* Personen durch Gewalt und Diskriminierung und informieren über einige Grundcharakteristika ihrer Erscheinungsformen.

Auf dieser Grundlage werden nachfolgend Vertiefungen in Bezug auf die gesellschaftlichen Teilbereiche Schule, Arbeitsleben und Gesundheitswesen vorgenommen. Wie bereits eingangs erläutert, wird damit dem Umstand Rechnung getragen, dass trans* Personen auffällig häufig auch von negativen Erfahrungen nicht nur im öffentlichen Raum, sondern gleichfalls in solchen institutionellen Bereichen berichten. Die einzelnen Unterkapitel enthalten jeweils bereichsspezifische statistische Daten, greifen zudem aber auf qualitative Interviews mit Expert*innen aus diesen Feldern zurück. Da die vorliegende Studie auch Fundamente für Maßnahmenplanungen im Land Berlin legen soll, erweitern die bereichsspezifischen Analysen zudem ihren thematischen Fokus: Neben Gewalterfahrungen werden Ansätze zur transinklusive Weiterentwicklung dieser Bereiche angesprochen. Die Betrachtung dieser feldimmanenten Ansätze zur Öffnung und zum Abbau von Diskriminierungen bietet ebenso eine Grundlage für die Formulierung von Maßnahmenempfehlungen.

5.1 Transfeindlichkeit und Transinklusion im Bildungswesen

Die Schule spielt wie die Familie eine prägende Rolle im Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen (Zimmermann 2006, 117ff). Neben der Vermittlung von Wissen ist die Sozialisation sowohl explizit als auch implizit Aufgabe von Schule, und auch Geschlechterrollen sowie Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit sind dabei relevant (Bittner 2015; Weselek et al. 2023; Zimmermann 2006, 139). Entsprechend wichtig ist es, in den Blick zu nehmen, wie mit Fragen von trans* Geschlechtlichkeit an Berliner Schulen aktuell umgegangen wird, ob und inwieweit trans* Kinder an Berliner Schulen ein offenes und förderliches Umfeld vorfinden oder nicht, wo Diskriminierung und Gewalt gegen trans* Schüler*innen stattfinden und was für Schritte in Richtung von Transinklusion bereits gegangen wurden oder noch folgen müssen.

5.1.1 Forschungsstand zu trans* in der Schule

In vielen Studien zur Lebenslage von LSBTIQ+ Personen und/oder zu Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt spielt die Schule dennoch eine untergeordnete Rolle – nicht zuletzt, weil in der Regel Erwachsene befragt werden, die zur Situation in der Schule also bestenfalls retrospektiv Auskunft geben

können. So hat auch das „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ (Lüter et al. 2020; Lüter et al. 2022) bzw. „queerfeindliche Gewalt“ (Lüter et al. 2024) in seinen bisherigen drei Ausgaben den Fokus insbesondere auf die Situation und Bedarfe erwachsener LSBTIQ+ Personen gelegt.

In den letzten Jahren sind aber eine Reihe von Studien und Beiträgen erschienen, die Aufschluss über die Situation von trans* Kindern und Jugendlichen im Kontext Schule geben. Das sind einerseits Studien, die trans* Schüler*innen oder breiter queere Schüler*innen zu ihren Perspektiven, Erfahrungen und Strategien befragen – teils nur zu Schule, teils zu Fragen des Aufwachsens und der Lebenslage queerer Jugendlicher allgemein (u.a. Busche/Fütty 2023; Dienerowitz 2018; Klocke 2012; Krell/Oldemeier 2015; Sauer/Meyer 2016). Andere Studien rücken die Perspektiven, Einstellungen und auch eigene Diskriminierungserfahrungen von Lehrkräften, Bildungsinhalte und das System Schule stärker in den Mittelpunkt (u.a. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2017; Bittner 2015; Klenk 2023; ebenfalls Klocke 2012; Klocke et al. 2020). In der regelmäßig stattfindenden Erhebung der EU-Grundrechteagentur zu Gewalt und Diskriminierung von LSBTIQ in Europa werden zudem – hier allerdings vornehmlich retrospektiv – Erfahrungen in der Schule abgefragt (eine Darstellung der Daten aus der letzten Erhebungswelle 2023 folgt unten).

Die genannten Studien berichten in großer Übereinstimmung, dass Schule für LSBTIQ+ Schüler*innen im Allgemeinen und für trans* Schüler*innen im Besonderen häufig ein Ort von Diskriminierung und Gewalterfahrungen ist. Das hat für die betroffenen Schüler*innen gravierende Folgen: Gewalt, Abwertung und institutionelle Diskriminierung in der Schule tragen dazu bei, dass trans* Kinder und Jugendliche häufiger als Gleichaltrige psychisch belastet sind, öfter in der Schule fehlen und/oder der Schulerfolg leidet (Dienerowitz 2018, 9ff; Sauer/Meyer 2016, 36f). Trans* Jugendliche weisen daher insgesamt ein deutlich erhöhtes Suizidrisiko auf, wozu neben schulischen Erfahrungen allerdings auch weitere Aspekte beitragen (Oberhofer 2021).

Besonders häufig genannte Formen trans- und queerfeindlicher Gewalt im Kontext Schule sind abwertende Bemerkungen (durch Mitschüler*innen wie

Pädagog*innen), Beleidigungen und Mobbing. Laut einer Befragungsstudie zur Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen aus dem Jahr 2012 (Klocke 2012) haben die Befragten bei etwa der Hälfte ihrer Mitschüler*innen und ca. einem Drittel der Lehrkräfte mindestens selten beobachtet, dass sie sich über nicht geschlechtskonformes Verhalten lustig gemacht haben (Klocke 2012, 47f, 54), der Mehrheit der befragten Neunt- und Zehntklässler*innen wäre es unangenehm, ein*e Freund*in zu haben, welche*r lieber dem anderen Geschlecht angehören würde (Klocke 2012, 56f). Hier ist allerdings zu bedenken, dass diese Studie schon vergleichsweise weit zurückliegt und aktuelle Entwicklungen entsprechend nicht abbilden kann. Körperliche Gewalt wird nur in zwei Studien zur Situation von Schüler*innen mit abgefragt, die allerdings nicht nach unterschiedlichen Formen der LBSTIQ+-Feindlichkeit differenzieren. In beiden Studien wird deutlich, dass LBSTIQ+-feindliche körperliche Gewalt in Schulen stattfindet, insgesamt aber eher eine untergeordnete Rolle spielt (Klocke et al. 2020, 130; Krell/Oldemeier 2015, 22). Dasselbe gilt für eine Befragung zu den Erfahrungen von LSBTIQ+ Lehrkräften (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2017, 32).

Hinzu kommt, dass Schule im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Bereichen besonders binärgeschlechtlich organisiert ist (Sauer/Meyer 2016, 51). Zweigeschlechtlichkeit ist beispielsweise im Sportunterricht, bei Umkleiden, Klassenfahrten und teils auch geschlechtergetrenntem Unterricht als Ordnungsprinzip verankert, hinzu kommen wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen geschlechtergetrennte Toiletten sowie Dokumente und Zeugnisse, die in der Regel mit Angaben zur Geschlechtsidentität ausgestellt werden (siehe z.B. Dienerowitz 2018; Sauer/Meyer 2016).

Die zweigeschlechtliche und heteronormative Organisation von Schule stellt auch Lehrkräfte oft vor Herausforderungen: Einerseits seien sie bemüht, pädagogisch im Sinne ihrer Schüler*innen zu handeln, andererseits aber auch einer binärgeschlechtlich organisierten schulischen Normalität verhaftet, in der trans* Schüler*innen und ihre Anliegen als Irritation wahrgenommen werden (Weselek et al. 2023).

Das ist auch insofern hoch relevant, als das Verhalten von Lehrkräften deutlichen Einfluss darauf hat, ob queere Kinder und Jugendliche in der Schule

Schule ist stark binär-
geschlechtlich organisiert. Zwei-
geschlechtlichkeit ist im
Sportunterricht, bei Umkleiden,
Klassenfahrten und teils auch
geschlechtergetrenntem
Unterricht als Ordnungsprinzip
verankert, hinzu kommen
geschlechtergetrennte Toiletten
sowie Dokumente und
Zeugnisse mit Angaben zur
Geschlechtsidentität.

Abwertung und Ausgrenzung erfahren. Die bereits zitierte Befragungsstudie belegt dies anschaulich: Wo Lehrkräfte selbst mit diskriminierenden Äußerungen aufgefallen sind, war auch das Verhalten der Mitschüler*innen deutlich negativer (Klocke 2012, 79). Andersherum kann die Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule dazu beitragen, Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken (Klocke 2012, 73). Tatsächlich findet diese Thematisierung – jedenfalls zum Zeitpunkt der hier zitierten Studien – aber relativ selten und wenn, dann in der Regel anlassbezogen oder lediglich in bestimmten Situationen statt (Klenk 2023; Klocke et al. 2020; Weselek et al. 2023).

Nicht nur trans* Schüler*innen, auch trans* Lehrkräfte machen Erfahrungen von Gewalt und Diskriminierung in der Schule. Bei einer bundesweiten Befragung von LSBTIQ+ Lehrkräften hat jeweils etwas über die Hälfte der befragten trans* Personen und der Befragten ohne Geschlechtseinordnung angegeben, in den letzten 24 Monaten LSBTIQ+-spezifische Diskriminierung erlebt zu haben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2017, 29). Fast alle der 45 Personen, die in der Schule Diskriminierung aufgrund ihrer trans* Identität erfahren haben¹, waren sozialen Herabwürdigungen ausgesetzt (42 von 45 Personen). Auch das Absprechen der Authentizität (18 von 45), materielle Benachteiligungen (17 von 45), die Ansprache mit falschem Pronomen oder falscher Anrede (16 von 45) wurden häufig berichtet. Neun von 45 Personen haben körperliche Übergriffe erlebt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2017, 32).

5.1.1.1 Verbreitung transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt in der Schule: Eine statistische Einordnung

Der LGBTIQ-Survey der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte bietet – wie bereits oben angemerkt – relativ aktuelle statistische Informationen aus dem Jahr 2023 zum Verbreitungsgrad und zu Erscheinungsformen von Gewalt, Belästigung und Diskriminierung gegen LSBTIQ+ in Deutschland und

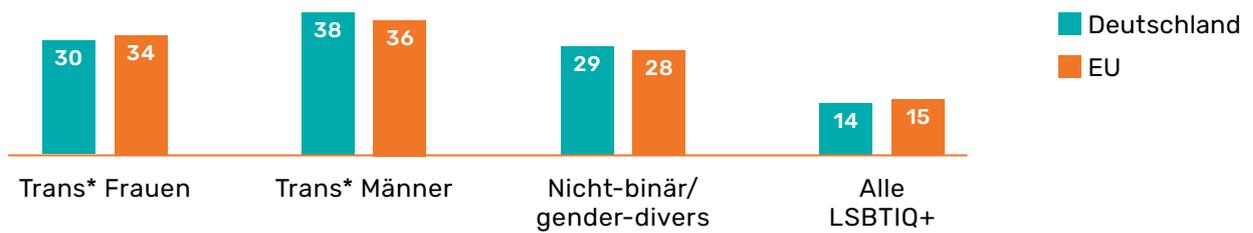
anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Im Rahmen der Studie werden auch Daten zum Bildungsbereich erhoben, sowohl zu Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt im vergangenen Jahr als auch zu weiter zurückliegenden Erfahrungen in der Schulzeit.

Wenn man den Blick zunächst auf Diskriminierung richtet, so fällt auf, dass Erfahrungen von Diskriminierung in Institutionen des Bildungswesens (Schulen und Universitäten) für viele trans* Personen zum Alltag gehören. Trans* Frauen sowie nicht-binäre Personen geben im Vergleich mit LSBTIQ+ insgesamt doppelt so häufig an, in Bildungsinstitutionen in den vergangenen zwölf Monaten Diskriminierung erfahren zu haben, trans* Männer sogar noch etwas häufiger. Das ist sowohl in Deutschland als auch in der EU insgesamt der Fall, wobei sich die Werte zwischen Deutschland und der EU nicht grundlegend unterscheiden. Etwa ein Drittel der trans* Frauen (Deutschland: 30 %, EU: 34 %) und nicht-binären Personen (Deutschland: 29 %, EU: 28 %), die an der Befragung teilgenommen haben, führen an, in Schulen oder Universitäten Diskriminierung erlebt zu haben. Für trans* männliche Befragte trifft dies sogar für 38 % (Deutschland) bzw. 36 % (EU) zu, für LSBTIQ+ insgesamt demgegenüber nur für 14 % (Deutschland) bzw. 15 % (EU) (vgl. Abb. 20).

Transfeindliche Belästigung und Gewalt in Schulen und Universitäten werden demgegenüber vergleichsweise selten berichtet. Auch hier ist allerdings zu bedenken, dass die Befragten vor einer Bereichszuordnung nach dem jeweils letzten erfahrenen Gewaltvorfall gefragt wurden und der Bildungsbereich insofern unterrepräsentiert sein dürfte, weil viele Befragte bereits im Berufsleben stehen. Es fällt auf, dass insbesondere trans* Männer – in Deutschland wie in der EU – deutlich mehr Fälle von Belästigung berichten. In Deutschland berichten 8 % der befragten trans* Männer, dass sich der letzte Vorfall hassmotivierter Belästigung in einer Schule oder Universität zugetragen habe, gegenüber 5 % der befragten LSBTIQ+ insgesamt. In der EU ist das sogar bei 11% der trans* männlichen Befragten der Fall, gegenüber 7 % der Befragten insgesamt (vgl. Abb. 21).

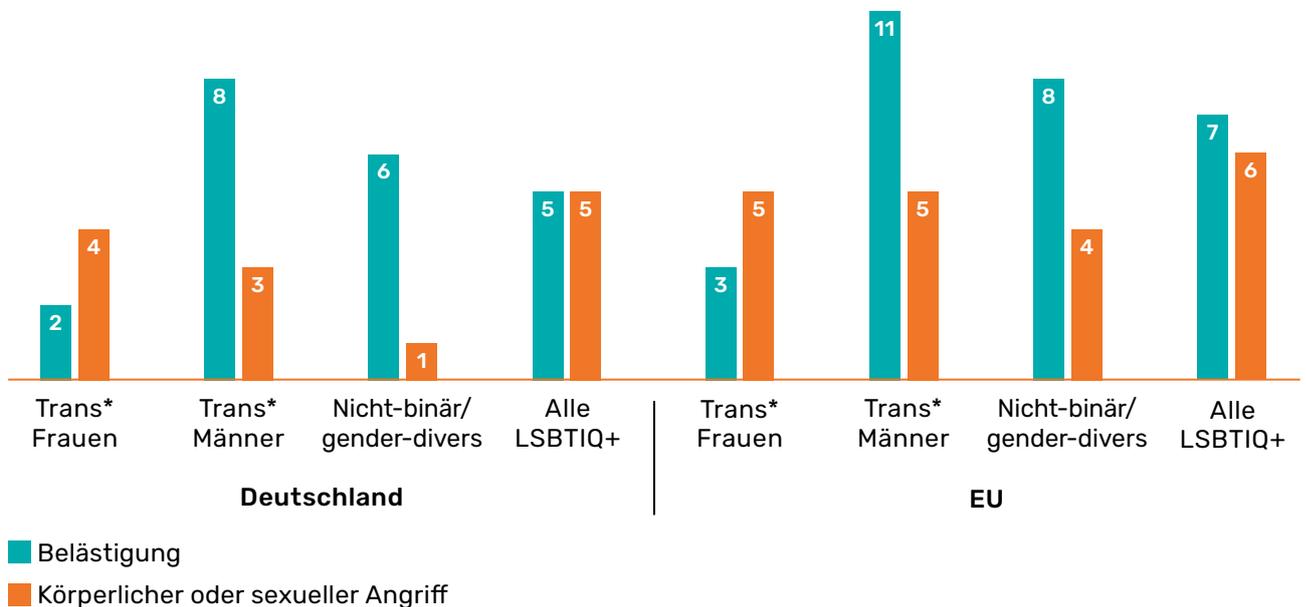
¹ Diese Gruppe ist nicht deckungsgleich mit der zuvor genannten Gruppe, die bei der geschlechtlichen Identität trans* angegeben hat.

Abb. 20 Diskriminierung in Bildungsinstitutionen (als Schüler*in oder Elternteil) im Deutschland-EU-Vergleich (12-Monats-Prävalenz)



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025).

Abb. 21 Einrichtung des Bildungswesens (Schule oder Universität) als Schauplatz des letzten Vorfalls von hassmotivierter Belästigung oder Gewalt



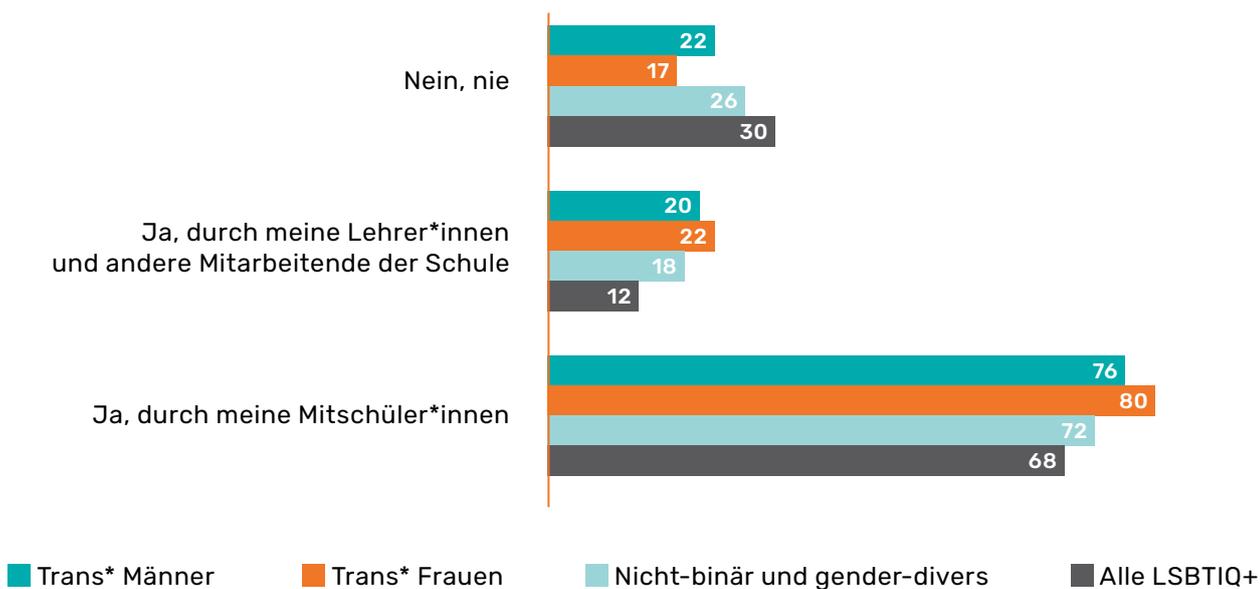
Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025).

In einem weiteren Abschnitt des Fragebogens wurde ausführlicher zu Erfahrungen in der Schulzeit gefragt. Hier geht es nun also nicht um Vorfälle in den letzten zwölf Monaten. Entsprechend können diese Daten eher Aufschluss darüber geben, wie verbreitet Erfahrungen transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung unter den Betroffenen sind. Weil sich diese berichteten Vorfälle nun allerdings auf einen unbestimmten und längeren Zeitraum

beziehen, lassen sie nicht notwendigerweise Schlüsse auf die aktuelle Situation an Schulen in Deutschland zu.

Zunächst wurde gefragt, ob die Befragten während ihrer Schulzeit wegen ihrer Identität als LSBTIQ+ jemals lächerlich gemacht, gehänselt, beleidigt oder bedroht wurden. Hier ist festzuhalten, dass gerade eine LSBTIQ+-feindliche Abwertung durch Mitschüler*innen weit verbreitet ist und

Abb. 22 Wurden Sie während Ihrer Schulzeit jemals lächerlich gemacht, gehänselt, beleidigt oder bedroht, weil Sie LSBTIQ+ sind?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Mehrfachangaben möglich, Angaben in %.

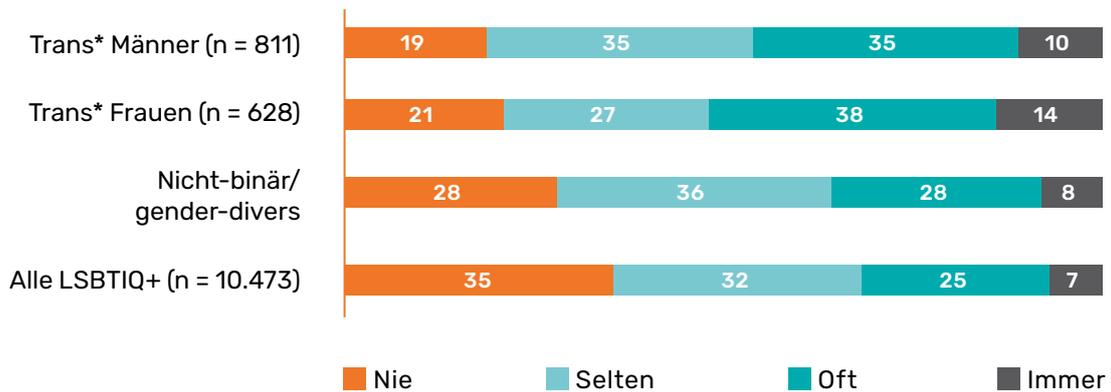
LSBTIQ+ Personen allgemein, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität betrifft. Etwa zwei Drittel (68 %) der in Deutschland befragten LSBTIQ+ Personen geben an, dass sie diese Formen der Abwertung oder Gewalt durch Mitschüler*innen erlebt haben. Mit vier Fünfteln (80 %) bzw. drei Vierteln (76 %) sind solche Erfahrungen unter trans* Männern und trans* Frauen sogar noch verbreiteter, und auch nicht-binäre Personen haben mit 72 % noch etwas häufiger als LSBTIQ+ insgesamt solche Formen der Abwertung und Gewalt durch Mitschüler*innen erlebt.

Es fällt außerdem ins Auge, dass ca. ein Fünftel der befragten trans* Personen sowie nicht-binären Personen in ihrer Schulzeit auch durch Lehrkräfte oder anderes schulisches Personal LSBTIQ+-feindlich beleidigt, lächerlich gemacht, gehänselt oder bedroht wurden. Mit 22 % haben trans* Frauen am häufigsten solche Erfahrungen gemacht, gefolgt von trans* Männern (20 %) und nicht-binären Personen (18 %). Abwertung und Gewalt durch Lehrkräfte betreffen trans* und nicht-binäre Personen also deutlich häufiger als LSBTIQ+ insgesamt (13 %). Der

vergleichsweise hohe Anteil von Abwertung und Diskriminierung ist auch insofern sehr relevant, als Lehrkräften eine besondere Rolle darin zukommt, den Rahmen des Akzeptierten an der Schule und in der Klasse zu setzen, und zwischen Schüler*innen und Lehrkräften ein Machtungleichgewicht besteht (vgl. Abb. 22).

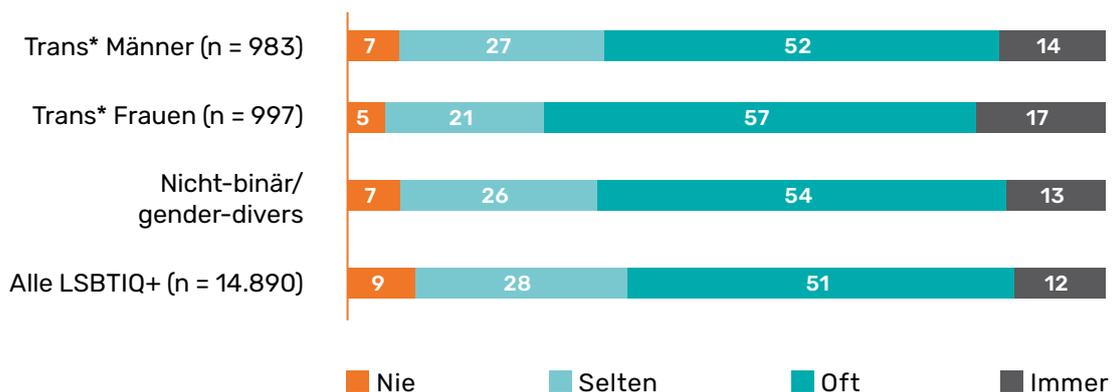
Auch negative Kommentare und Verhaltensweisen gehören für Menschen, deren Geschlechtsidentität von dominanten Geschlechternormen abweicht, offenbar zum Schulalltag. Vier Fünftel der trans* männlichen (80 %) und trans* weiblichen (79 %) Befragungsteilnehmenden haben in ihrer Schulzeit mindestens selten solche Erfahrungen gemacht sowie 72 % der nicht-binären Teilnehmenden (gegenüber 64 % der Teilnehmenden insgesamt). Etwas unter die Hälfte der befragten trans* Männer (45 %) bzw. trans* Frauen (52 %) haben diese Erfahrungen sogar oft oder immer gemacht, bei nicht-binären Befragten sowie den in Deutschland befragten LSBTIQ+ insgesamt liegt dieser Anteil bei ca. einem Drittel (vgl. Abb. 23).

Abb. 23 Haben Sie während Ihrer Schulzeit negative Kommentare oder Verhaltensweisen in der Schule erlebt, weil Sie LGBTIQ+ sind?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

Abb. 24 Haben Sie während Ihrer Schulzeit negative Kommentare oder Verhaltensweisen gehört oder gesehen, weil ein*e Mitschüler*in als LSBTIQ+ wahrgenommen wurde?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

Fast alle Befragten – gleich welcher geschlechtlichen Identität – haben zudem in ihrer Schulzeit LSBTIQ+-feindliche negative Kommentare oder Verhaltensweisen gegenüber Mitschüler*innen wahrgenommen (hier sind keine Aussagen speziell zu Transfeindlichkeit möglich). In allen Gruppen geben mehr als neun von zehn Befragten an, dass sie solche Beobachtungen in ihrer Schulzeit gemacht haben (vgl. Abb. 24).

Wie eingangs dargestellt ist Schule ebenso im Vergleich mit anderen gesellschaftlichen Bereichen besonders binär-geschlechtlich organisiert, entsprechend machen trans* Personen auch auf dieser strukturellen Ebene in Schulen Erfahrungen des Ausschlusses und der Diskriminierung. Besonders oft macht sich das beispielsweise an Toiletten und Umkleieräumen fest (siehe hierzu auch den folgenden Abschnitt, der auf Grundlage von Interviews auf die aktuelle Situation

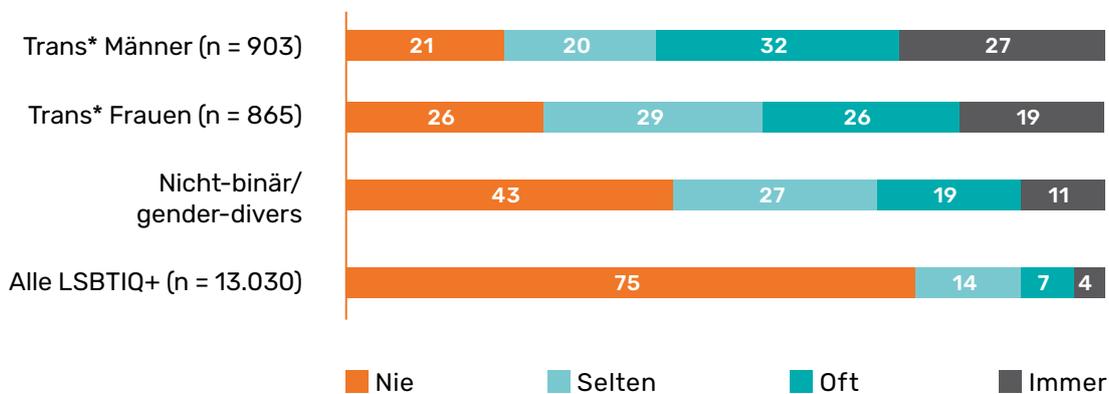
in Berlin einget). Von den durch die EU-Grundrechtagentur in Deutschland Befragten hat die überwiegende Mehrzahl der trans* Männer (79%) und trans* Frauen (74%) sowie über die Hälfte der nicht-binären Personen (57%) angegeben, mindestens selten in ihrer Schulzeit Probleme rund um den Besuch von Toiletten und Umkleieräumen gehabt zu haben (vgl. Abb. 25).

Ähnlich gelagerte Probleme finden sich im Sportunterricht, hier exemplarisch über nach Geschlecht

definierte Sportmannschaften abgebildet. Jeweils 70% (trans* Männer) bzw. 73% (trans* Frauen) geben an, dass sie in ihrer Schulzeit mindestens selten Probleme hatten, in eine zu ihrem Geschlecht passende Sportmannschaft aufgenommen zu werden. Hier fällt auf, dass dies für mehr als ein Drittel (36% für beide Gruppen) immer zutraf (vgl. Abb. 26).

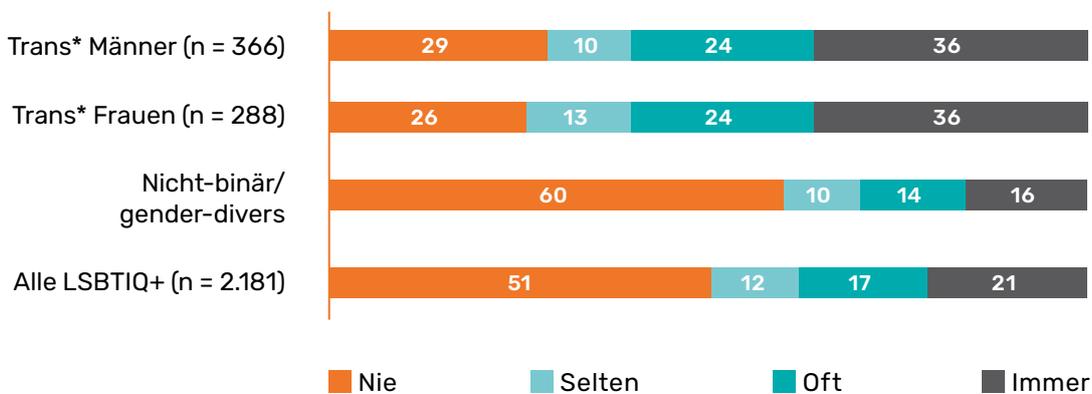
Ein weiterer wichtiger Aspekt liegt in der Frage, wie Schulen, Lehrkräfte und Mitschüler*innen mit

Abb. 25 Hatten Sie während Ihrer Schulzeit Probleme, wenn Sie Toiletten und Umkleieräume aufgesucht haben?



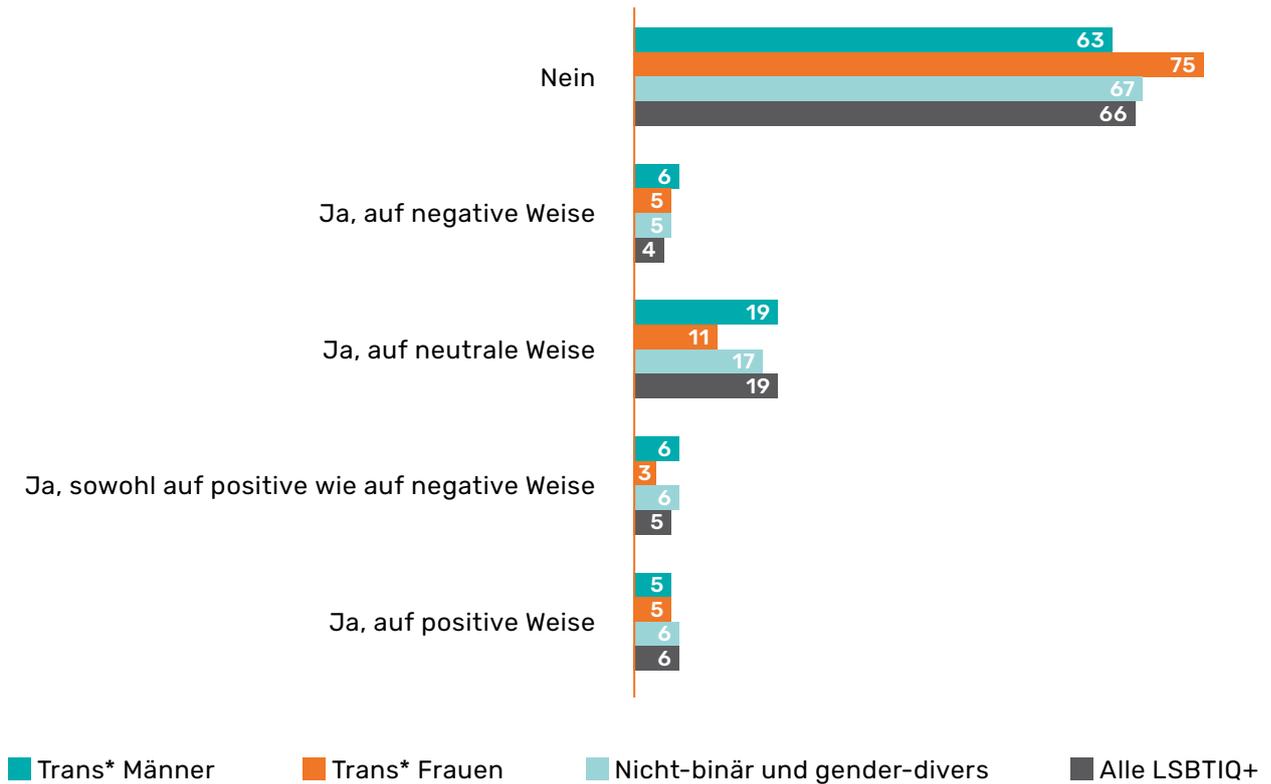
Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

Abb. 26 Hatten Sie während Ihrer Schulzeit Probleme, in eine Ihrem Geschlecht entsprechende Sportmannschaft aufgenommen zu werden?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

Abb. 27 Wurden in Ihrer Schulausbildung jemals LGBTIQ+-Themen behandelt?



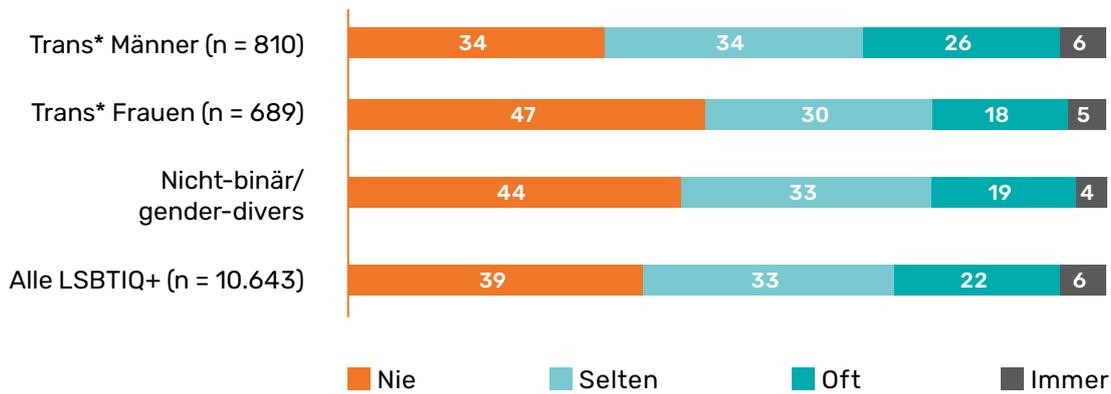
Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

Fragen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt umgehen und wie im Zweifelsfall auf LSBTIQ+-feindliche Vorfälle reagiert wird. Anhand der Befragung der EU-Grundrechteagentur lässt sich zunächst einmal betrachten, ob und wie LSBTIQ+-Themen in der Schule behandelt wurden. Dies war bei der Mehrheit (ca. zwei Drittel) der Befragten nicht der Fall. Es fällt auf, dass trans* Frauen sogar zu drei Vierteln (75%) angeben, dass LSBTIQ+-Themen in ihrer Schulzeit nicht behandelt wurden. Aus den eingangs zitierten Studien (siehe etwa Weselek et al. 2023) und den für diese Studie geführten Interviews geht hervor, dass LSBTIQ+-Themen in Schulen zumeist anlassbezogen aufgegriffen werden, also beispielsweise, wenn ein*e Schüler*in ein Coming-out in der Schule plant und eine Lehrkraft um Unterstützung bittet oder wenn es LBSTIQ+-feindliche Vorfälle gegeben hat. Für trans* Personen ist der Zeitraum zwischen eigener Bewusstwerdung und Coming-out aber häufig ohnehin größer als bei anderen LSBTIQ+ und

viele trans* Personen outen sich bewusst nicht in der Schule (Krell/Oldemeier 2015, Interviews). Das trifft auf trans* Frauen in besonderem Maße zu (siehe Abbildung 29: Haben Sie während Ihrer Schulzeit versteckt oder verdeckt, dass Sie LGBTIQ+ sind?). Hieraus lässt sich also möglicherweise der höhere Anteil von trans* Frauen erklären, in deren Schulzeit LSBTIQ+-Themen gar nicht behandelt wurden. Wenn LSBTIQ+-Themen in der Schule behandelt wurden, dann meist weder negativ noch positiv, sondern neutral (vgl. Abb. 27).

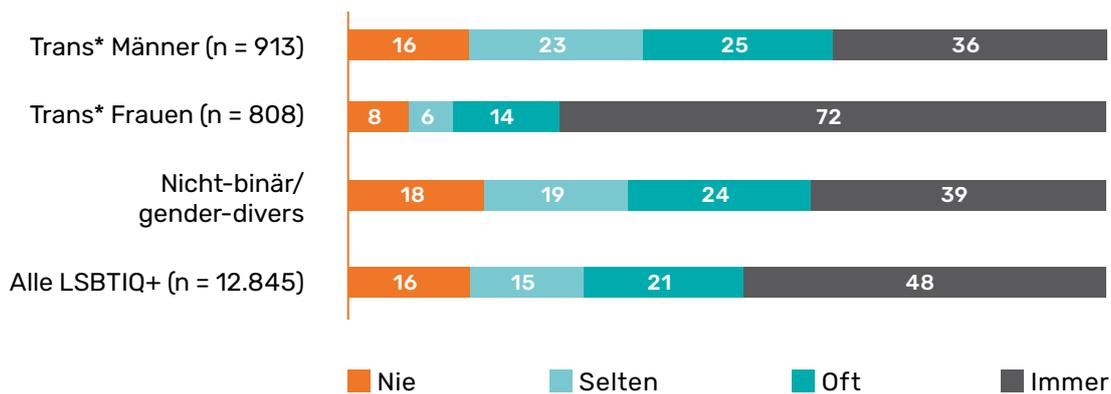
Eine andere wichtige Frage lautet, ob LSBTIQ+ in der Schule Unterstützung erhalten, ob sie bei Diskriminierung, Abwertung und Gewalt durch andere verteidigt werden und sich Menschen in ihrem schulischen Umfeld finden, die ihre Rechte als LSBTIQ+ Personen schützen. Die Befragungsdaten zeigen deutlich, dass solche Unterstützung bisher nicht die Regel ist und häufig sogar ganz ausbleibt. Insbesondere trans* Frauen (47%) und nicht-binäre

Abb. 28 Hat Sie während Ihrer Schulzeit jemand unterstützt, verteidigt oder Ihre Rechte als LSBTIQ+ Person geschützt?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

Abb. 29 Haben Sie während Ihrer Schulzeit versteckt oder verdeckt, dass Sie LSBTIQ+ sind?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in %.

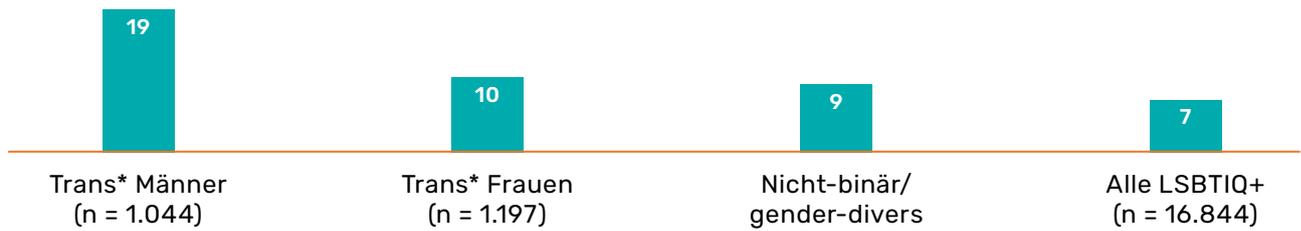
Menschen (44 %) haben oft angegeben, dass sie nie unterstützt oder verteidigt wurden. In allen Gruppen hat ca. ein Drittel der Befragten selten Unterstützung erhalten. Oft oder immer Unterstützung erhalten haben 32 % der trans* Männer, jeweils 23 % der trans* Frauen und nicht-binären Personen sowie 28 % der Befragten insgesamt (vgl. Abb. 28).

Ein dritter Bereich, der im Rahmen der Befragung der EU-Grundrechteagentur abgefragt wurde, betrifft Strategien des Umgangs mit transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt in der Schule. Hier ist

zunächst einmal festzuhalten, dass insbesondere trans* Frauen ihre geschlechtliche Identität in der Schule zumeist nicht öffentlich gemacht haben – 72 % der trans* weiblichen Befragten haben angegeben, dass sie ihre geschlechtliche Identität während ihrer Schulzeit immer versteckt haben. Bei trans* Männern und nicht-binären Befragten war das mit 36 % bzw. 39 % deutlich seltener der Fall (vgl. Abb. 29).

Eine Form des Umgangs mit Diskriminierung und Gewalt an der Schule – insbesondere, wenn es seitens des schulischen Umfelds wenig Unter-

Abb. 30 Haben Sie je in Betracht gezogen, die Schule zu wechseln, weil Sie LSBTIQ+ sind?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Angaben in % derjenigen, die in Betracht gezogen haben, die Schule zu wechseln.

stützung und Bereitschaft zur Veränderung gibt – ist, die Schule zu wechseln. Das wird ebenso in den Interviews mehrfach angesprochen. Abseits offener Gewalt und Diskriminierung kann ein Schulwechsel ggf. auch im Transitionsprozess in Betracht gezogen werden, um sich dann an einer neuen Schule weniger erklären zu müssen. Unter den Befragten haben das offenbar insbesondere trans* Männer in Betracht gezogen – hier hat jeder Fünfte aufgrund der Identität als LSBTIQ+ über einen Schulwechsel nachgedacht. Unter trans* Frauen und nicht-binären Befragten hat etwa jede zehnte Person über einen Schulwechsel nachgedacht, in Bezug auf alle in Deutschland befragten LSBTIQ+ trifft dies nur auf 7% zu (vgl. Abb. 30).

5.1.2 Transfeindlichkeit und Transinklusio in Schulen

Das folgende Unterkapitel stellt Transfeindlichkeit und Transinklusio an Berliner Schulen anhand einer Reihe von Interviews mit Expert*innen dar. Konkret wurden mit Personen Interviews geführt, die im Bildungsbereich in Berlin tätig sind, und mit Menschen, die Unterstützung für trans* Schüler*innen, ihre Eltern und Fachkräfte anbieten. Letztere Interviewpartner*innen haben mit der hier relevanten Fragestellung also vor allem dann zu tun, wenn trans* Schüler*innen, Eltern oder Lehrkräfte aufgrund konkreter Herausforderungen, Fragestellungen oder Vorfälle auf sie zugehen. Aus den Interviews lassen sich insofern nur sehr begrenzt Aussagen über das Ausmaß von Diskriminierung und Gewalt gegen trans*

Personen an Berliner Schulen schließen. Hinweise darauf geben aber die zuvor dargestellten Daten der EU-Grundrechteagentur. In diesem Unterkapitel stehen hingegen die Erscheinungsformen von transfeindlicher Exklusio, Diskriminierung und Gewalt sowie Maßnahmen und Ansätze für Transinklusio im Mittelpunkt.

5.1.2.1 Formen interpersoneller transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung in der Schule

Wie in den Befunden eingangs zitierter Studien und des LGBTIQ+ Surveys spielt körperliche Gewalt im schulischen Kontext aus Sicht der Interviewpartner*innen eine untergeordnete Rolle. Gewalt und Abwertung seien in den meisten Fällen subtiler (Interview). Lehrkräfte, die sich an Beratungsstellen wenden, haben teils aber auch von Vorfällen körperlicher Gewalt berichtet (Interview). In einem Interview wird zudem von einer Morddrohung aus dem Kollegium gegen eine trans* Lehrkraft berichtet, die durch die Schule auch zur Anzeige gebracht wurde (Interview). Verbale Übergriffe und Mobbing machen nach Beobachtung der Interviewten den Großteil der Fälle aus:

„Also mir fallen tatsächlich keine Beispiele ... zu körperlicher Gewalt ein. Tatsächlich, was mir einfällt, sind halt Erfahrungen mit Beleidigung, Erfahrungen mit Mobbing. Auf dem Schulhof angefeindet werden, ist irgendwie so ein Klassiker“ (Interview).

Körperliche Gewalt spielt im schulischen Kontext eine nachgeordnete Rolle. Gewalt und Abwertung sind in den meisten Fällen subtiler. Verbale Übergriffe und Mobbing machen den Großteil der Fälle aus.

In einem anderen Interview wird dargestellt, dass trans* Schüler*innen häufig berichten, auf dem Schulhof angefeindet und systematisch ausgeschlossen zu werden (Interview). Diese Formen transfeindlicher Gewalt gehen den Interviewten nach meist von Schüler*innen aus, richten sich aber sowohl gegen trans* Mitschüler*innen wie auch trans* Lehrkräfte (Interviews). Fälle werden in der Arbeit der Interviewpartner*innen zudem sowohl aus Grund- als auch aus weiterführenden Schulen berichtet (Interviews).

Die Interviewpartner*innen stellen zudem heraus, dass Mobbing, Abwertung und Beleidigungen konkrete Auswirkungen für den Schulalltag von trans* Schüler*innen haben:

„Genau, das waren so Beispiele mit Klassenchat oder Schulchat oder so, das ging zum Teil auch gegen Pädagog*innen. Genau oder auch Schüler*innen, die sich nicht mehr trauen, durch den und den Flur zu gehen, weil sie genau wissen, dann ist da die Klasse und da kann ich dann nicht durchgehen, so was zum Beispiel... wo dann schon... wieder Sprüche kommen oder Sachen weggenommen werden oder so“ (Interview).

Besonders herausfordernd ist die Situation zudem für trans* Schüler*innen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Der Aspekt der Transfeindlichkeit tritt dann in der Einordnung und Reaktion durch Pädagog*innen und Schulleitungen häufig in den Hintergrund (Interviews). In einem Interview wird etwa auf das Beispiel von trans* Schüler*innen verwiesen, die gleichzeitig auch neurodivers sind. Diese Kinder werden dann besonders oft zur Zielscheibe von Mobbing, das aus Sicht der Betroffenen durchaus auch auf eine Abwertung aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität zurückzuführen ist (Interview). Gerade bei diesen Schüler*innen würden die geschlechtliche Identität und mit ihr einhergehende Wünsche hinsichtlich Namen und Anrede aber häufig infrage gestellt.

Eine weitere Form verbaler Abwertung, Diskriminierung oder Gewalt (teils auch einhergehend mit Mobbing) sind absichtsvolles Deadnaming und Misgendern. Nach Einschätzung der Interviewpart-

ner*innen stellt dies ein sehr häufiges Phänomen dar, das auch oft von Pädagog*innen ausgeht:

„... das passiert ja ziemlich oft, dass Lehrkräfte sich weigern, zur richtigen Anrede oder einen neuen Namen zu benutzen...“ (Interview).

Diese Situationen setzen trans* Schüler*innen, die in solchen Situationen häufig wenig Handhabe haben, sich zu wehren, oft sehr unter Stress (Interview). Teils handelt es sich um Fälle, in denen Lehrkräfte aus Ablehnung heraus bewusst entscheiden, einen Namen oder ein bestimmtes Pronomen nicht zu nutzen. In anderen Fällen handeln Lehrkräfte, Schulleitungen und Kollegien aber auch aus Unwissen oder Unbeholfenheit heraus. In einem Interview wird etwa ein Beispiel benannt, in dem die Schule zwar bereit war, dem Wunsch des Kindes zu folgen, anders angesprochen zu werden. Das Kollegium habe sich dann aber anstelle des durch das Kind gewählten Namens selbst einen Namen überlegt, der genutzt werden sollte (Interview). Um Diskriminierung zu vermeiden, ist aber wichtig, die Anliegen und Interessen der Kinder in den Mittelpunkt zu stellen und ihre Wünsche zu respektieren.

Lehrkräfte spielen jedoch auch eine wichtige Rolle bei transfeindlichen Anfeindungen, die von Schüler*innen ausgehen. Hier ist wesentlich, ob Lehrkräfte dieses Verhalten sanktionieren oder aber im Gegenteil sogar begünstigen, dass trans* Schüler*innen zur Zielscheibe werden. So wird in einem Interview beschrieben, dass die Weigerung von Lehrkräften, die richtige Anrede zu verwenden, zum Mobbing gegen das betreffende Kind beiträgt:

„Ich persönlich würde schon sagen, dass, wenn jemand so die richtige Anrede verweigert zu benutzen, dann ist das- und das vorgefasste wiederholt tut, dann trägt er oder sie zu Diskriminierung und Mobbing bei. Oder das ist vielleicht nicht gleich Mobbing, aber es ist auf jeden Fall begünstigend“ (Interview).

In einem anderen Interview wird deutlich, dass Lehrkräfte maßgeblich Verantwortung dafür tragen, einen geeigneten Rahmen zu setzen – sowohl hinsichtlich

dessen, was nicht erlaubt ist, als auch in Hinblick auf Möglichkeiten, ggf. bestehende Diskriminierung und Gewalt zu besprechen:

„Also pädagogische Fachkräfte können ja Signale geben, auch im Unterricht, dass sie etwas gutheißen oder schlechtheißen. Was ist erlaubt, was ist nicht erlaubt und damit eben auch sozusagen schon verbal eigentlich Grenzen formulieren. Und dann wissen ja Kinder, wenn sie etwas tun, dass es nicht erlaubt ist und dass es eine Grenzüberschreitung ist. Oder eben auch Einladungen aussprechen. Dass darüber gesprochen werden kann, wenn so was passiert. Und es gibt ja auch Formen, wie Themen diskutiert werden können, die schwierig sind“ (Interview).

Diese Beobachtungen decken sich mit dem Befund der Befragungsstudie von 2012, dass negatives Verhalten gegenüber LSBTIQ+ Schüler*innen häufiger in Klassen vorkam, in denen sich auch Lehrkräfte abwertend geäußert hatten (Klocke 2012, siehe ausführlicher im einleitenden Abschnitt). In den Interviews wurde außerdem mehrfach die Rolle der Schulleitungen als besonders wichtig benannt. Die Haltung der Schulleitungen sei maßgeblich dafür, ob und wie geschlechtlicher Vielfalt Bedeutung beigemessen wird und gegen Fälle von Diskriminierung und Gewalt vorgegangen wird (Interview). Die Rolle von Lehrkräften und Schulleitungen muss in der Prävention von und der Intervention bei Fällen transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt also in jedem Fall zentral mit in den Blick genommen werden.

Wenn trans* Schüler*innen auf Diskriminierung aufmerksam machen und/oder Räume und Regelungen einfordern, findet teils eine Opferumkehr statt:

„Also dass beispielsweise erstmal sehr privilegierte Schüler*innen... dann (sagen), ich fühle mich aber unwohl mit einer trans* Person in meiner Umkleide. Das fühlt sich für mich nicht gut an. ... Oder ich will nicht mit der Person gemeinsam auf eine Toilette gehen oder in der Klassenfahrt im gleichen Raum schlafen oder so. Und dass dann der Fokus komplett... weggerückt (wird) von der Person, die eigentlich

Diskriminierung erfährt, hin zu der Person, die halt keine queere oder trans* Person im Umfeld gerne haben möchte. Mit dem Hinweis, das ist mir zu intim“ (Interview).

In anderen Interviews wird aber auch von Beispielen berichtet, in denen solche Dynamiken nicht so sehr von den Mitschüler*innen, sondern ihren Eltern ausgingen.

5.1.2.2 Strukturelle Diskriminierung und Ausschlüsse von trans* Personen in der Schule

Neben interpersonellen Aspekten spielen an Schulen auch solche Faktoren eine Rolle, die in ihrer geschlechtlich binären Organisationsstruktur begründet sind. Gleichwohl haben Schulleitungen und Pädagog*innen natürlich auch bei diesen Themen Handlungsspielräume. Ob dieser Handlungsspielraum genutzt wird oder nicht, hat für das Wohlbefinden von trans* Schüler*innen an der Schule gravierende Auswirkungen und kann wie oben dargestellt außerdem die Rahmenbedingungen für bzw. gegen weitere Gewalterfahrungen beeinflussen.

Ein oft genanntes und ebenso im medialen Diskurs um Transinklusion und -exklusion sehr präsent Thema sind geschlechtsneutrale Toiletten. In vielen Berliner Schulen gibt es bisher keine geschlechtsneutralen Toiletten oder wenn doch, dann wenige, die nur mit weiten Wegen durch die Schule zu erreichen sind (Interview). Bestehende Hilfestellungen seitens der Senatsverwaltung zum Thema geschlechtsneutraler Toiletten sind an den Schulen häufig nicht bekannt und/oder es wird auf Kostengründe verwiesen, obwohl es eigentlich einfache Lösungen für geschlechtsneutrale Toiletten gibt (Interview). Teils zeigen Schulen offenbar weiterhin wenig Offenheit, auf trans* Schüler*innen bei Fragen des Toilettenbesuchs einzugehen:

„Eine Beratung erinnere ich von einem Eltern teil, was erzählt hat, dass das Kind gezwungen wird, auf eine bestimmte Toilette zu gehen, was nicht dem Geschlecht entspricht, aber die Schule sagt, du musst auf diese Toilette gehen“ (Interview).

Analog zur medialen Debatte um geschlechterneutrale Toiletten sind die Auseinandersetzungen hierzu oft auch an Schulen vergleichsweise stark emotional aufgeladen und von praktischen Fragen entkoppelt:

„Und dass man das halt auch in den Klassen spürt, ... dass es da eine große Ablehnung oder Abwehr gibt, eben weil es einfach diese Mythen... gibt, die dann damit einhergehen und eigentlich ja sozusagen geschlechterneutrale Dinge, also sozusagen bei Toiletten geht es ja um die Funktion, irgendwie Wasser lassen oder sich entleeren. Also und da... die Verbindung mit Geschlecht einfach so stark ist, dass sozusagen die Idee, dass es dabei einfach nur um den Toilettengang geht, ja auch vermittelt werden muss und dass es... keine Bedrohung ist, wenn es geschlechterneutrale Toiletten gibt“ (Interview).

Ähnlich gelagert sind Fragen rund um Klassenfahrten und die dort oft geschlechtergetrennte und binäre Aufteilung von Zimmern. Dieser Bereich wird in allen geführten Interviews als herausfordernd beschrieben. Bei internationalen Klassenfahrten kommt hinzu, dass ggf. Ausweispapiere vorgezeigt werden müssen, sodass für trans* Schüler*innen eventuell die Gefahr besteht, sich ungewollt outen zu müssen (Interview).

Als besonders problematisch beschreiben viele trans* Schüler*innen gemäß den Interviewpartner*innen außerdem den Sportunterricht (Interviews). Erstens stellen geschlechtergetrennte Umkleidekabinen eine Herausforderung dar, die für trans* Schüler*innen praktisch nur schlechte Möglichkeiten bereithält: Sie können die für sie richtige Umkleidekabine wählen (so sie sich binär einem Geschlecht zuordnen), laufen dann aber Gefahr, sich ungewollt zu outen und ggf. Ablehnung und abwertende Bemerkungen durch ihre Mitschüler*innen zu erfahren. Sie können die für sie falsche Umkleidekabine wählen, was aber ebenfalls in die Erfahrung mündet, in ihrem Geschlecht nicht anerkannt zu sein. Und sie können in oft unangenehme und aufreibende Auseinandersetzungen mit der Schule um weitere Möglichkeiten – etwa Nutzung der Umkleidekabine

für Lehrkräfte – eintreten. Hinzu kommt, dass auch der Sportunterricht selbst teils geschlechtergetrennt stattfindet – hier stellen sich dann ähnliche Herausforderungen (Interviews). Die Gruppeneinteilung für geschlechtergetrennten Unterricht erfolgt zudem häufig über Listen, die auf Grundlage der Anmeldedaten an den Schulen generiert werden. Weil diese Daten oftmals noch das falsche Geschlecht der betreffenden Schüler*innen enthalten, entstehen hier wiederum potenziell Situationen des Zwangsoutings. Zudem sind Bewertungstabellen für den Sportunterricht binärgeschlechtlich organisiert, sodass gleichfalls hier eine Zuordnung zu einem Geschlecht notwendig ist. Wie mit diesen Bewertungstabellen umgegangen wird, ob trans* Schüler*innen sich selbst zuordnen können und inwieweit andere Faktoren als diese Bewertungstabellen in die Sportnoten einfließen, wird an den einzelnen Schulen unterschiedlich gehandhabt (Interviews). Es ist zudem inzwischen ebenso möglich, die Bewertung sportlicher Leistungen unabhängig vom aktuellen Geschlechtseintrag zu regeln, sodass hier andere Lösungen entwickelt werden können (Interview).

Teils führen diese Herausforderungen nach Beobachtung der Interviewten auch dazu, dass trans* Schüler*innen dem Sportunterricht ganz fernbleiben, mit den entsprechenden Konsequenzen:

„... und das gibt es ja auch nicht selten, dass (trans*) Jugendliche den Sportunterricht ganz vermeiden. Und aus diesem Grund dann auch Schwierigkeiten bekommen, ... die Leistung zu erbringen, die sie erbringen müssen, um den Schulabschluss machen zu können und so weiter“ (Interview).

Auch schulische Dokumente – von der Anmeldung bis zu den Zeugnissen – spielen bei Ausschluss, Diskriminierung von und Gewalt gegen trans* Schüler*innen eine wesentliche Rolle. Zum einen ist die Handhabung der geschlechtlichen Zuordnung in diesen Dokumenten für sich genommen oft diskriminierend. Zum anderen schafft diese Zuordnung immer wieder Situationen des Zwangsoutings, die dann die Gefahr von weiterer Diskriminierung und von Gewalt mit sich bringen.

Eine erste Herausforderung besteht bereits zum Zeitpunkt der Einschulung insofern, als die Schulen die Daten der einzuschulenden Kinder von den Meldebehörden erhalten und entsprechend zunächst einmal das dort vermerkte Geschlecht auch in der Schule dokumentiert wird. Das heißt, dass trans* Kinder an diesem Punkt in jedem Fall darauf angewiesen sind, dass ihre Familien aktiv tätig werden:

„... das heißt also, die Familien müssen aktiv dafür sorgen, dass hier eine Information an die Schule kommt, weil sie können eben nicht über ein ausgefülltes Formular ... steuern, wie der Name und das Geschlecht des Kindes (sind), sondern sie müssen dann eben sagen, nein, das ist so nicht richtig“ (Interview).

Das bedeutet auch, dass von vorneherein eine größere Zahl von Personen eingeweiht werden muss:

„Das heißt also, es kommt ja im Sekretariat an, ... und dann bei der Klassenleitung, dann ist oft auch schon ein*e Erzieher*in oder sozialpädagogische Fachkraft an Schulen vor Ort. Dann ist... die Schulleitung da. Und wie viele Personen wissen es dann schon bei der Einschulung? Und... schaffen die es, die Informationen bei sich zu behalten und erst in Rücksprache mit den Eltern oder auch mit dem Kind diese Informationen weiterzugeben?“ (Interview)

In Zeugnissen muss in Berlin zudem nach aktuellem Stand der amtliche Name stehen, ebenso in der Förderprognose (Interview). Es ist aber auch jetzt schon explizit möglich, Zeugnisse in der Anrede geschlechtsneutral auszustellen, hierzu hat es Rundschreiben der Senatsverwaltung an die Schulen gegeben (Interview).

5.1.2.3 Rahmenbedingungen

- was begünstigt Transinklusivität bzw. Transfeindlichkeit?

In den Interviews – und auch in den eingangs dargestellten Studien – wird immer wieder benannt, dass die Haltung von Lehrkräften und Schulleitungen entscheidend dazu beiträgt, wie gut Transinklusion in der Schule gelingt. Für viele Schulen wird von tatkräftiger und engagierter Unterstützung durch Klassenlehrkräfte, Vertrauenslehrer*innen, Diversity-Beauftragte, Schulsozialarbeiter*innen oder Schulleitungen berichtet (Interviews). In vielen anderen Fällen trägt eine fehlende Unterstützung durch Pädagog*innen und Schulleitungen aber zur Ausgrenzung von trans* Schüler*innen und Lehrkräften bei (Interviews).

Fehlende Unterstützung hat verschiedene Ursachen: Erstens sind Pädagog*innen häufig schlicht unsicher im Umgang mit trans* Schüler*innen (und Kolleg*innen) und ihren Bedarfen. In allen geführten Interviews wird berichtet, dass Lehrkräfte oft überfordert beispielsweise mit Umkleesituationen, Klassenfahrten oder Fragen der Anrede seien. Im Positiven bemühen sich Lehrkräfte dann häufig aktiv um Beratung, Fortbildungen oder anderweitige Unterstützung (Interviews). Solche Anfragen gibt es verstärkt dann, wenn ein trans* Kind auf Lehrkräfte mit dem Anliegen eines Coming-outs in der Schule und der Frage zugeht, wie das gut gestaltet werden kann. Teils kann diesen Anfragen aufgrund beschränkter Kapazitäten aber nicht oder nur mit größerer Zeitverzögerung nachgekommen werden (Interview).

In anderen Fällen führt Unsicherheit jedoch auch zu Abwehrreaktionen und Diskriminierung, wie hier am Beispiel des Umgangs mit Sprache thematisiert wird:

„Also was ... ja eine herausfordernde Situation ... ist, auch in der Schule, ist... wie geht man sprachlich damit um? Also und und wenn man wenn man sich nicht ganz sicher ist, wie man was ausdrücken soll, dann wird man ja schon unsicher und dann wird Unsicherheit oft schnell zu Ausgrenzung, weil man sich dem selber ja nicht aussetzen möchte. Dass man [nicht] zeigen möchte, dass man vielleicht

unsicher ist. Und das ist eines der Probleme bei also oder eins der der der Aspekte bei diesem Thema, dass häufig so die, die die Sprachkompetenz zum Thema Trans* nicht so bewusst ist und das hat was mit Professionalisierung zu tun“ (Interview).

Entsprechend wichtig sind Richtlinien und auch Angebote der Professionalisierung, die sich breit an möglichst viele Lehrkräfte richten. Eine Konsequenz von fehlendem Wissen und Unsicherheit auf Seiten der Pädagog*innen ist nämlich, dass trans* Kinder und Jugendliche selbst in die Rolle geraten, diese Defizite auszugleichen, was wiederum negative Folgen für die Entwicklung und den Schulerfolg der Kinder und Jugendlichen nach sich zieht:

„Und dann wiederum gibt es Schulen, wo man den Eindruck hat, dass die Jugendlichen oder Kinder... die Aufklärungsarbeit leisten mussten. Und das ist total überfordernd und eigentlich gar nicht deren Aufgabe. Sie sind nicht da, um die Lehrkräfte aufzuklären, sie sind da, um zu lernen“ (Interview).

Immer wieder wird laut den Interviewten aber ebenso von fehlendem Willen zur Auseinandersetzung oder offener Ablehnung berichtet. So werde in schulischen Queer-AGs oft thematisiert, dass Lehrer*innen oder Schulleitungen wenig Verständnis für die Belange von trans* Schüler*innen zeigen würden und oft nicht die Bereitschaft mitbrächten, sich mit dem Thema ausreichend auseinanderzusetzen (Interview). Diese Beobachtungen decken sich mit den Befunden in anderen Studien, dass Lehrkräfte LSBTIQ+ Themen selten von sich aus thematisieren (Klocke et al. 2020; Klocke 2012) oder eine Notwendigkeit dafür sehen (Klenk 2023) und wenn, dann meist anlassbezogen (Weselek et al. 2023).

In einem anderen Interview wird aus der Beratungsarbeit mit Familien von trans* Schüler*innen berichtet, dass es bei Fällen von Gewalt und Diskriminierung an Schulen teils wenig Veränderungsbereitschaft gebe – eher würde den betroffenen Schüler*innen empfohlen, die Schule zu wechseln (Interview). Ein anderes Beispiel ist wie bereits dargestellt die Weigerung, Namen und Pronomen

gemäß dem Wunsch des betreffenden trans* Kindes zu verwenden.

In den letzten Jahren und insbesondere im Zuge der Diskussion um das Selbstbestimmungsgesetz hat sich die gesellschaftliche Debatte um Transgeschlechtlichkeit deutlich verschärft. Auf der einen Seite sind trans* Personen und ihre Belange im öffentlichen Raum und im Diskurs zunehmend sichtbarer. Auf der anderen Seite mobilisieren insbesondere rechte Gruppierungen gegen geschlechtliche Vielfalt und für konservative Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit. Diese Argumentationsmuster finden auch im pädagogischen Bereich ihren Niederschlag, so in erziehungswissenschaftlichen Debatten oder Erziehungsratgebern (Ketelhut/Horn 2024). Die zugespitzte gesellschaftliche Debatte trägt nach Beobachtung der Interviewpartner*innen aber auch zu einer Polarisierung an Berliner Schulen bei: Einerseits gibt es mehr Aufmerksamkeit und mehr Wissen zum Thema trans*. An vielen Schulen führt das zu einer größeren Offenheit und zu greifbaren positiven Veränderungen. Zahlreiche Schulen hätten sich in den letzten Jahren in Hinblick auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sicht- und spürbar weiterentwickelt (Interview).

An anderen Schulen und bei anderen Lehrkräften sind aber mehr aktive Ablehnung und Diskriminierung von trans* Schüler*innen und Kolleg*innen zu beobachten:

„Aber ich würde sagen, diese politischen Debatten und diese Zuspitzungen... in der politischen Debatte führen auf jeden Fall dazu, ... dass Menschen eher Bescheid wissen über Themen wie Transition oder Geschlechtsidentität allgemein oder so oder haben mindestens ein Halbwissen, ein gefährliches Halbwissen vielleicht eher. Und bei manchen führt es dazu, dass sie neugierig werden und sich öffnen und [es] führt [aber] auch dazu, dass manche Menschen sich eine transfeindliche Meinung bilden“ (Interview).

Transfeindliche Argumentationsmuster finden sowohl vermittelt über Medien als auch per direkter Einflussnahme transfeindlicher Gruppen an Schulen Eingang:

„... auch Angst oder Abwehr zu dem Thema generell und gerade rechtspopulistische, rechtsextreme Meinungen, die selbst Lehrkräfte übernehmen oder haben oder aus den Medien lesen [sind ein Thema]. Gerade zu trans* gibt es ja auch in den letzten Jahren immer wieder vermehrt diskriminierende Sachen mit: ‚Das ist ja alles nur eine Mode‘ und so. Und da kriegen wir wirklich auch ernsthafte Anfragen, inwieweit man dann Kinder und Jugendliche unterstützen sollte... Zum Teil geht es auch um Flyer von rechtspopulistischen Organisationen, die im Kollegium verteilt werden oder Ähnliches und [das] Thema TERFS, also transfeindliche Feministinnen, ploppt auch immer mal wieder auf...“ (Interview).

Teils führt das auch dazu, dass Menschen, die sich an Schulen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt einsetzen, Angriffen ausgesetzt sind. So wird ein Beispiel beschrieben, in dem eine schulische Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, die Informationen online bereitgestellt hatte, von transfeindlichen Akteuren bedroht wurde (Interview).

5.1.3 Maßnahmen gegen Transfeindlichkeit und für Transinklusion an und für Berliner Schulen

In Berlin wurden und werden zum Zeitpunkt der Erhebungen bereits viele Maßnahmen umgesetzt, um Transfeindlichkeit in Schulen entgegenzuwirken und Transinklusion zu fördern. Auf der Ebene von Regelungen, Richtlinien und Maßnahmenplänen sind für Transinklusion und zur Prävention und Bekämpfung von transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt in der Schule zwei Bereiche relevant: Zum einen sind dies die Vorgaben und Hilfestellungen, welche die Bildungsverwaltung in Rahmenlehrplänen sowie Orientierungs- und Handlungsrahmen zur Verfügung stellt. Zum anderen werden im Rahmen von Maßnahmen- und Aktionsplänen für die Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (IGSV) unter Federführung der LADS schon seit 2010 regelmäßige Ziele und Maßnahmen für den Bildungsbereich entwickelt, überprüft und fortgeschrieben.

5.1.3.1 Geschlechtliche Vielfalt in den Rahmenlehrplänen und Orientierungs- und Handlungsrahmen

Geschlechtliche Vielfalt und eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität sind in den Rahmenlehrplänen und an sie anschließenden Dokumenten explizit benannt und verankert. Dies betrifft allerdings vor allem die fachübergreifenden Bereiche, weniger die Rahmenlehrpläne für die einzelnen Fächer.

Der gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Zugang zu Bildung ist zunächst einmal im Berliner Schulgesetz festgeschrieben. Dabei wird auch die geschlechtliche Identität explizit mit aufgeführt:

„Jeder junge Mensch hat ein Recht auf zukunftsfähige, diskriminierungsfreie schulische Bildung und Erziehung ungeachtet insbesondere einer möglichen Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen, der Sprache, der Nationalität, der sozialen und familiären Herkunft seiner selbst und seiner Erziehungsberechtigten oder aus vergleichbaren Gründen“ (Land Berlin 2004, § 2, Abs. 1).

Die aktuellen Fassungen der Rahmenlehrpläne für die ersten bis zehnten Klassen für Berlin und Brandenburg gelten seit dem Schuljahr 2017/2018, für die Oberstufen wurde 2022 ein neuer Rahmenlehrplan formuliert. Die an die Rahmenlehrpläne anschließenden thematisch relevanten Orientierungs- und Handlungsrahmen wurden 2021 veröffentlicht. Diese Dokumente sind also neueren Datums und auch hinsichtlich der Berücksichtigung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt gegenüber früheren Versionen weiterentwickelt worden. Geschlechtliche Vielfalt ist dort an verschiedenen Stellen verankert, jeweils in Hinblick auf die Förderung der Akzeptanz von Vielfalt und die Auseinandersetzung mit und Prävention von Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität.

Der **Rahmenlehrplan 1–10** betont noch einmal das Recht auf diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung, unter Nennung der Geschlechtsidentität

als einem zu berücksichtigenden Merkmal (LISUM 2017a, 3). Geschlechtliche Vielfalt findet dann insbesondere in den übergreifenden Themen „Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity)“, „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ sowie „Sexualerziehung/Bildung für sexuelle Selbstbestimmung“ statt (LISUM 2017b). Zu diesen übergreifenden Themen liegen jeweils auch „Orientierungs- und Handlungsrahmen“ vor, die Lehrkräften Hilfestellung in der Umsetzung bieten sollen.

Im Bereich **Akzeptanz von Vielfalt** wird betont, dass Freiheit von Diskriminierung in der Schule und gleiche „Achtung und Anerkennung“ für alle Menschen in der Schule (Schüler*innen und Erwachsene) Bedingungen für ein angstfreies und damit auch erfolgreiches Lernen sind (LISUM 2017b, 24) und Schüler*innen in einer Haltung unterstützt werden sollen, die Vielfalt als selbstverständlich betrachtet. Der Orientierungs- und Handlungsrahmen spezifiziert Themenbereiche, die zu diesen Zwecken bearbeitet werden können, darunter auch die Themenbereiche „Geschlechter und Geschlechterrollen/Sexismus“ sowie „Cis-Sexismus“, Letzteres definiert als „Diskriminierung von transgeschlechtlichen Menschen durch die cisgeschlechtliche Norm“ (Ayazi et al. 2020, 22). Die Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt und Transfeindlichkeit wird hier also explizit als Ziel und Thema benannt. Es geht an dieser Stelle (wie auch in den folgenden übergreifenden Themen) allerdings nicht um eine Verpflichtung, diese Themen zu behandeln, sondern um optionale und exemplarische Vorschläge.

Im Bereich **„Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“** werden unterschiedliche Geschlechtsidentitäten auch abseits von Frauen und Männern explizit benannt und das Ziel formuliert, dass Schule zur „freien Entfaltung der Persönlichkeit unabhängig vom Geschlecht, von der Geschlechtsidentität und vom Geschlechtsausdruck“ (LISUM 2017b, 29) beitragen soll.² Für die Oberstufe wird darüber hinaus eine kritische Auseinandersetzung mit der binären Geschlechterordnung als Ziel formuliert (LISUM 2021, 19). Im Orientierungs- und Handlungsrahmen zu diesem Thema

wird noch einmal betont, dass Gleichstellung auch auf inter- und transgeschlechtliche sowie nicht-binäre Personen bezogen werden soll (Auma et al. 2021, 8) und also ebenso in Hinblick auf diese Gruppen Hürden in den schulischen Abläufen identifiziert und abgebaut sowie Lerninhalte und Unterrichtsmaterialien überprüft werden sollen (Auma et al. 2021, 9). Schüler*innen sollen u.a. „kulturelle Zweigeschlechtlichkeit als tagtäglich durchgesetzte Selbstverständlichkeit kritisch... beurteilen“ lernen (Auma et al. 2021, 12), die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und Ausdrucksweisen kennenlernen und verstehen, dass und warum diese zum Teil aus Angst vor Diskriminierung allgemein und auch in der Schule nicht offen gelebt werden (können) (Auma et al. 2021, 12).

Ebenfalls im Bereich **„Sexualerziehung/Bildung für sexuelle Selbstbestimmung“** sowie in dem zugehörigen Orientierungs- und Handlungsrahmen finden sich Zielformulierungen und Hinweise für den schulischen Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt. Im Unterricht sollen „die Vielfalt der Lebensweisen, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts einbezogen (werden)“ (LISUM 2017b, 34). Die Schüler*innen sollen u.a. „Bedürfnisse, Chancen und Möglichkeiten als auch Konflikte, Probleme und Dilemmata, die mit Sexualität wie auch mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt verbunden sind, wahrnehmen und reflektieren“ (Lenk et al. 2021, 15). Außerdem wird unter dem Schlagwort „Reflexive Koedukation“ detailliert darauf eingegangen, wie mit den bei diesem Thema oft angewandten geschlechtergetrennten Unterrichtsphasen zum Thema Sexualerziehung umgegangen werden kann. Es werden Möglichkeiten und auch Alternativen zu geschlechtergetrenntem Unterricht benannt, um zu diesem oft schambesetzten Thema ein für alle angenehmes Lernumfeld zu schaffen, etwa über eine dritte, gemischtgeschlechtliche Gruppe oder „Wohlfühlgruppen“ und grundsätzlich, indem sich Schüler*innen den Gruppen selbst zuteilen (Lenk et al. 2021, 10).

In den **Rahmenlehrplänen für die einzelnen Fächer** wird geschlechtliche Vielfalt ausschließlich im Rahmenlehrplan für Biologie und dort im Zuge der Auseinandersetzung mit Sexualität benannt (LISUM 2017c). Es wird als möglicher zu bearbeitender

² So auch im Rahmenlehrplan für die Oberstufen LISUM 2021, 19.

Kontext angeführt, dass es „normal (ist), verschieden zu sein“, und die Geschlechtsidentität sowie Transgeschlechtlichkeit werden als zu vermittelnde Fachbegriffe ausgewiesen (LISUM 2017c). Es gibt allerdings keine weiteren Ausführungen, Vorgaben oder Präzisierungen dazu.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass geschlechtliche Vielfalt in den Rahmenlehrplänen verankert ist und diese insofern wichtige Anhaltspunkte und Rückversicherung bieten. Die Herausforderungen liegen insbesondere in der praktischen Umsetzung:

„Also im Rahmenlehrplan gibt es ja... Anhaltspunkte mittlerweile auch für die Anerkennung von Geschlechtsidentitäten... (Im) Schulgesetz sowieso... also das Wort Geschlechtsidentität sollte bekannt sein. Jeder Person, die in der Schule arbeitet, aber nicht immer taucht in den Unterrichtsmaterialien diese Bandbreite von Geschlecht auf“ (Interview).

Dass die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt als Ziel benannt und mit einer Reihe von Vorschlägen und Beispielen unterfüttert wird, kann insbesondere auch Hilfestellung für diejenigen Lehrkräfte sein, die geschlechtliche Diversität ohnehin zum Thema machen möchten. Sie bekommen dadurch z.B. eine Rückendeckung und Argumentationshilfe, dass dies ein wichtiges übergreifendes Thema für den Unterricht ist (Klocke 2012, 96).

Wünschenswert wäre darüber hinaus aber, die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt stärker auch in die fächerbezogenen Rahmenlehrpläne aufzunehmen. Dies könnte dazu beitragen, konkreter und verbindlicher Anlässe zu schaffen, zu denen geschlechtliche Vielfalt in der Schule behandelt werden soll, und klarer darzustellen, wie dies erfolgen kann (Interviews, siehe auch Klocke et al. 2020).

5.1.3.2 Schulbezogene Massnahmen in der IGSV

Der Bereich Schule ist in der IGSV und ihrer Vorläuferin ISV von Beginn an mit abgebildet, und eine Reihe von in den frühen Jahren geschaffenen Angeboten und Maßnahmen ist inzwischen entsprechend gut etabliert. Beispiele hierfür sind die Angebote des Trägers Queerformat e.V., das Projekt queer@school

des Trägers Lambda e.V. sowie die Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik i-PÄD, die jeweils schon lange wichtige Säulen der Arbeit zu queeren Themen an Schulen darstellen und entsprechend viel Erfahrung und Expertise einbringen.

Eine Bestandsaufnahme kann an dieser Stelle die vielfältige Expertise in der Stadt und die vorliegenden Beispiele guter, bewährter und bedarfsgerechter Praxis aufzeigen. Eine ressourcen- und potenzialorientierte Würdigung von Lern- und Entwicklungsprozessen muss jedoch zugleich berücksichtigen, dass es sich dabei in der Regel um prekäre Fortschritte handelt. Angesichts struktureller Finanzierungslücken und offener Bedarfslagen handelt es sich bei den transinklusiven Angeboten für den Schulbereich keinesfalls um gesicherte Infrastrukturen. Es handelt sich vielmehr oftmals um themenspezifische Projekte, deren nachhaltige Sicherung und Stabilisierung ungeachtet nicht selten langjähriger Erfahrungen aussteht. Daher handelt es sich bei einem Lagebild zur Angebotslandschaft um ein Blitzlicht, das schnelle und gravierende Änderungen nicht ausschließen kann.

Grundsätzlich können die in den unterschiedlichen Fassungen, Weiterentwicklungen und Neuauflagen der IGSV im Bildungsbereich formulierten Maßnahmen unterschieden werden nach Maßnahmen, die die strukturelle Verankerung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie des Umgangs mit Diskriminierung und Gewalt an Schulen betreffen, Maßnahmen, die (Fort-)Bildungs- und Beratungsangebote schaffen, ausweiten und/oder verstetigen sollen und Informationen zur Verfügung stellen. In früheren Maßnahmenplänen waren außerdem Maßnahmen zur Ermittlung des Sachstands an den Schulen enthalten. Hierzu wurden zwei Studien erstellt (Klocke 2012; Klocke et al. 2020), auf deren Ergebnisse bereits eingegangen wurde.

Der Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt wurde in die Regularien für die Ausbildung und den Zugang zum Lehramt aufgenommen, auch die oben dargestellte Aufnahme des Themas in die Rahmenlehrpläne für allgemeinbildende Schulen und die Formulierung von Orientierungs- und Handlungsrahmen sind im Rahmen der IGSV angesiedelt (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021, 87f). Ein ggf. bestehender

Überarbeitungsbedarf soll auch in folgenden Überarbeitungsrounds der Rahmenlehrpläne geprüft werden, außerdem soll das Thema in die Rahmenlehrpläne für berufliche Bildung aufgenommen werden (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin, 48). Für geschlechtsneutrale Toiletten hat eine Prüfung auf Grundlage einer Machbarkeitsstudie aus dem Jahr 2017 stattgefunden, die Entscheidung für die Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten liegt aber bei den Schulen (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021, 88).

Im aktuellen Maßnahmenplan gibt es zudem zwei Maßnahmen, die speziell die Situation von trans* Schüler*innen verbessern sollen.

Erstens soll die „Einführung von Richtlinien zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität von Schüler*innen“ geprüft werden. Dabei geht es um selbstgewählte Vornamen und Geschlechtszugehörigkeit in der mündlichen Kommunikation und auch in schulischen Dokumenten, außerdem um Umkleieräume und Toiletten sowie geschlechtsspezifischen Unterricht und andere geschlechtsspezifische Angebote (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin, 48). Hierbei handelt es sich um einen Prüfauftrag, der mit Stand Ende 2024 noch nicht umgesetzt war (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung 2024b). In der Vergangenheit hat es in diesem Bereich bereits ein Rundschreiben der Bildungsverwaltung an die Schulen gegeben, das deutlich machte, dass Zeugnisse auch geschlechtsneutral ausgestellt werden können (Interview).

Zweitens plant die Bildungsverwaltung, „Handlungsempfehlungen für einen für TIN inklusiven Sportunterricht“ zu entwickeln, um eine Teilnahme frei von Diskriminierung umsetzen zu können. Diese Handlungsempfehlungen sollen u.a. Aussagen zu Räumen, Sportpädagogik und der Leistungsbewertung treffen (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin, 48). Auch diese Maßnahme ist zum aktuellen Stand Ende 2024 noch nicht umgesetzt, zu beiden gibt es Abstimmungsprozesse zwischen den beteiligten Senatsverwaltungen (Se-

natsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung 2024b).

Im Rahmen der IGSV wurden außerdem Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bzw. Diversity an den Berliner Schulen etabliert (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2019, 2021), die „das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in die Schulen bringen und Ansprechperson dort sein“ sollen (Interview). Vorgesehen ist, dass es diese Kontaktpersonen an jeder Schule gibt. Mittlerweile ist dies nach Einschätzung der Interviewpartner*innen an der ganz überwiegenden Mehrzahl der Schulen erfolgt, wobei sehr unterschiedlich ist, ob und wie sehr die Kontaktpersonen an den Schulen aktiv werden (Interviews). SenBJF wirkt auch weiterhin auf die Benennung von Kontaktpersonen hin, wo dies noch nicht geschehen ist (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin). Für die Kontaktpersonen werden Fortbildungen durch Queerformat angeboten, die durch regelmäßige, optionale Online-Treffen ergänzt werden (Interview).

Die Kontaktpersonen setzen eigenständig Schwerpunkte, „dass sie auch selber gucken, wo sie für sich einen Anfangspunkt sehen an der Schule, wo sie gut ansetzen können.... Also es geht darum, wie bringe ich das Thema ins Kollegium, manche gehen in einzelne Fachkonferenzen und versuchen, das Thema unterzubringen, oder stellen Material bereit im Raum für die Lehrkräfte“ (Interview). Teils bieten Kontaktpersonen ebenfalls individuelle Beratungen für Schüler*innen an.

Auch wenn viele Schulen eher reaktiv als präventiv agieren, werden doch an mehreren Schulen unterschiedliche Aktivitäten zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt umgesetzt und zum Teil auch strukturell verankert.

„Da sehen wir schon, dass auch echt super viele tolle Sachen passieren, sehr engagierte Personen, die Sachen machen, zum Beispiel eine Queer-AG an ihrer Schule einrichten oder auch so Zusammenschlüsse im Kollegium, die sich mit dem Thema Diversity oder sexuell geschlechtliche Vielfalt ... auseinandersetzen. ... Diese Queer-AGs, die es ja inzwischen auch schon sehr viele gibt an Schulen, nicht? Wo

einfach Lehrkräfte gesagt haben, okay, das ist so eine AG, und die werden unterschiedlich ausgestaltet. Manchmal sind die wirklich auch fest im AG-Programm der Schule, manchmal finden die außerhalb statt, also nachmittags, also nicht als Schulunterricht, sondern als freiwillige AG, aber manche sind auch richtig fest verankert“ (Interview).

Als Problem wird benannt, dass es für die Tätigkeit als Kontaktperson an mehreren Schulen keine oder nicht genug Abminderungsstunden gebe, sodass die Kontaktpersonen nicht immer über genug Kapazitäten verfügten, um an den Schulen Aktivitäten anzustoßen und langfristig zu begleiten (Interviews). In einem Interview wird zudem das unklare Aufgabenprofil der Kontaktpersonen als problematisch bewertet. Dabei wird insbesondere kritisch angemerkt, dass Beratung von Schüler*innen kein integraler Bestandteil der Aufgaben sein sollte, weil die Kontaktpersonen in der Regel nicht über eine Ausbildung dafür verfügen (Interview). Es gibt zudem bisher wenig Foren und Mechanismen, Rückmeldung von den Kontaktpersonen zu ihrer Arbeit und ihren Erfahrungen an den Schulen zu erhalten. An bestehenden Austauschformaten nehmen in der Regel nur die ohnehin besonders engagierten Kontaktpersonen teil. Entsprechend eignen sich diese Formate nur bedingt, um Rückmeldung von denjenigen Kontaktpersonen zu erhalten, die aufgrund schulischer Hürden oder fehlender Kapazitäten nicht oder wenig tätig werden (Interview). Und schließlich erhalten die Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt durch die Schulen bisher teils noch keine ausreichend Sichtbarkeit:

„Na ja, in vielen Schulen auf den Webseiten findet man... dann oft Funktionen, aber nun diese Kontaktpersonen nicht, obwohl wir wissen, dass es die eigentlich gibt, aber die (werden) dann da nicht benannt. Also da fehlt es dann an Sichtbarkeit, was ja eben ein immanentes Problem dieser Sache ist. Also Diskriminierung von transgeschlechtlichen Personen ist ein Sichtbarkeitsproblem, unter anderem“ (Interview).

Seit 2022 sollen außerdem Ansprechpersonen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an den Berliner SIBUZ (Schulpsychologische und Inklusionspädagogische Beratungs- und Unterstützungszentren) benannt werden. Diese Ansprechpersonen sollen die schulischen Kontaktpersonen begleiten und potenziell auch eine Verweisberatung für Schüler*innen anbieten. Diese Struktur sei aber noch dabei, sich zu etablieren:

„... also das ist ja alles noch sehr jung, die gibt es ja noch nicht so lange. Also insofern ist es eine Struktur, die sozusagen noch ein bisschen zusammenfinden muss. ...in einzelnen Bezirken läuft das schon, in anderen geht es schlicht darum, dass die noch gar keine Liste der Kontaktpersonen vorliegen haben“ (Interview).

Der zweite große Bereich von Maßnahmen in der IGSV betrifft Fortbildungs-, Workshop- und Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen. Wie oben bereits genannt, sind wichtige Akteure im Bereich von Sensibilisierung, Fortbildung und Empowerment Queerformat, queer@school und i-PÄD, ein wichtiges Beratungsangebot ist bei der Inter-Trans-Beratung der Schwulenberatung angesiedelt. Queerformat (erst als Bildungsinitiative, inzwischen als durch den Senat beauftragte Fachstelle) bietet Fortbildungen für Pädagog*innen an und stellt vielfältige Informationsmaterialien bereit. Queerformat ist im Rahmen des bundesweiten Netzwerks „Schule der Vielfalt“ außerdem koordinierend für Berlin zuständig.³ Queer@school des Trägers Lambda e.V. ist ein Peer-to-Peer-Projekt, das Workshops zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt für Schüler*innen umsetzt, die von ehrenamtlichen Peers durchgeführt werden (LADS o. J.). I-PÄD arbeitet im Rahmen der IGSV seit 2011 mit einem intersektionalen Zugang im Themenfeld geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an Schulen. I-PÄD bietet Workshops, Weiterbildungen und Prozessbegleitungen an, um einen intersektionalen Ansatz u.a. in Schulen zu etablieren (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021, 87). Seit 2020 gibt es außerdem im Rahmen der Inter*Trans*-Beratung „Queer leben“ bei der Schwulenberatung Berlin ein Beratungsangebot speziell

³ <https://queerformat.de/fachbereich-schule/#schule-der-vielfalt>

für Schüler*innen, außerdem wird dort Beratung für Fachkräfte aus dem Schulkontext angeboten (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021, 89).

Zudem umfasst das Themenspektrum der seit 2020 durch die Bildungsverwaltung geförderten, aber auch zuvor schon etablierten Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen ADAS des Trägers LIFE e.V. auch transfeindliche Diskriminierung in Schulen (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021, 89f). Von 324 Diskriminierungsmeldungen im Zeitraum 2018 – 2020 entfielen allerdings nur sieben auf die Kategorie „sexuelle Orientierung/Identität“ (LIFE e.V. 2021, 22). Zumindest zu diesem Zeitpunkt hat ADAS als Anlaufstelle für queere Schüler*innen allgemein und trans* Schüler*innen im Besonderen also allenfalls eine untergeordnete Rolle gespielt.

Laut Aussagen der Interviewpartner*innen werden die Angebote der Workshops und Fortbildungen gerne und häufig genutzt. Viele Lehrkräfte seien verunsichert, wüssten nicht, wie sie mit trans* Kindern und/oder mit deren Klassenkamerad*innen umgehen sollen, und benötigten Unterstützung von außen, die sie im Rahmen der Qualifizierungen erhalten können. Viele befürchten weiterhin Diskriminierungen und Mobbing innerhalb der Schülerschaft, beispielsweise bei einem Coming-out, und schätzen die Workshops, die diese Themen mit den Schüler*innen bearbeiten. Nimmt eine Schule die Thematik ernst, kümmert sich um konkret auftretende Problemlagen und investiert sie Zeit und Energie in die Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung von Lehrkörper und Schülerschaft, kann Schule ein Schutzraum für trans* Jugendliche sein, ein sicherer Raum, „wo man sich ausprobieren kann, ... ein Raum, in dem sie so leben können, wie sie möchten“ (Interview).

Allerdings kann aufgrund der begrenzten Ressourcen der vorhandene Bedarf längst nicht immer gedeckt werden.

„Ja, und uns fehlen da auch wirklich so oft die Ressourcen. Also wir gehen schon öfter mal an eine Schule immer wieder, aber das ist eher nicht so die Regel und wir kriegen einfach so viele Anfragen und natürlich wäre es total toll, wenn es einfach die Ressourcen und Mittel

gäbe, mehr Workshops an mehr Schulen und regelmäßig zu geben. Aber es gibt einfach nicht genügend Bildungsprojekte oder die sind nicht gut genug aufgestellt finanziell, um das leisten zu können“ (Interview).

Festhalten lässt sich, dass das Angebot für Schüler*innen und Pädagog*innen zur Sensibilisierung und Unterstützung hinsichtlich der Thematik geschlechtliche und sexuelle Vielfalt inhaltlich umfassend und passgenau ist, aber nicht alle Anfragen bedient werden können. Betrachtet man die Schullandschaft als ganze, zeigt sich ein diverses Bild, so die Interviewpartner*innen. Neben Schulen, an denen nichts passiert und das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Schulalltag eher ignoriert werde, gebe es an anderen Schulen eine Zunahme an Angeboten und in der Konsequenz auch ein transinkluseres Schulklima:

„Aber an anderen Schulen wiederum ... gibt es schon Räume, so safe, sichere Räume, ... wo das Thema im Curriculum aufgenommen worden ist durch Projektstage oder Workshops oder Fortbildungen bei den Lehrkräften und so weiter und wo sich wirklich so Mühe gegeben wird, das auch strukturell zu verankern und so weiter. Also ich glaube, auf jeden Fall gibt es Schulen, wo das vorhanden ist, und ich würde sagen, dass es sehr oft vorkommt. ... Ich würde sagen, dass ich wahrscheinlich in der Hälfte der Beratungen ... überwiegend von positiven Erfahrungen höre“ (Interview).

Besonders umfassend ist die Begleitung an denjenigen Schulen, die am bundesweiten Netzwerk „Schule der Vielfalt“ teilnehmen. Diese Schulen werden durch Queerformat beispielsweise auch in der Entwicklung schulinterner Strukturen und Leitlinien unterstützt (Interview). Aktuell sind in Berlin fünf Schulen Teil dieses Netzwerks. Weitere Schulen können aktuell nicht aufgenommen werden, weil die entsprechenden Kapazitäten zur Begleitung der Schulen nicht zur Verfügung stehen, es gibt aber eine Liste von Interessent*innen.

5.1.4 Bedarfe

Auch wenn die Interviewpartner*innen positive Entwicklungen in Bezug auf den Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt an Berliner Schulen konstatieren, zeigen sich in ihren Augen auf mehreren Ebenen unterschiedliche Bedarfe, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Zunächst wird eine **klare und öffentliche Positionierung** der Senatsverwaltung gewünscht, die mit einer breiten Informierung der Schulen einhergeht:

„Also was sozusagen ich total wichtig finde, dass es eine ganz klare Aussage vom Senat ... gibt, auf die sich Lehrer*innen und Schulen beziehen könnenManchmal gibt es dann Empfehlungspapiere oder so, aber es gibt dann oft nicht das Wissen, dass es diese Papiere gibt oder diese Empfehlung oder es gibt überhaupt eine Verunsicherung über rechtliche Situationen, beispielsweise auch in Bezug auf Namensänderungen auf Zeugnissen Und dass da der Senat einfach klare Stellung beziehen muss ... und dass es da eine Wissensweitervermittlung geben muss“ (Interview).

Auch andere Interviewpartner*innen betonen, dass es wichtig sei, **über Neuerungen zu informieren** und sie beispielsweise in die Ausführungsvorschriften aufzunehmen und ggf. in die weiteren Dokumente, die die Lehrkräfte im Alltag nutzen (Interview).

In diesem Kontext werden für die weiter oben beschriebenen Problemlagen **klare und verbindliche Regelungen** gefordert, z.B. für die Schulanmeldeformulare, die Nennung des Namens auf Zeugnissen, die Toiletten und Umkleieräume oder den Sportunterricht (Interview).

Vorgeschlagen/gefordert wird weiterhin, dass jede Schule **Leitlinien** für den Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt entwickeln müsste. Hierfür wäre es sinnvoll, wenn es eine allgemeine Leitlinie gäbe, die jede Schule dann an die Situation vor Ort anpassen könne. Auch in die schulischen Schutzkonzepte müsste die Thematik Eingang finden (Interview). Gleiches gilt für die **Notfallpläne**, die festlegen, welche Schritte in bestimmten Situationen erfolgen sollten und welche Hilfe die betroffenen

Schulen in Anspruch nehmen können: Hier sollte in den Notfallplan für Diskriminierung ebenfalls „Transgeschlechtlichkeit“ als Diskriminierungsphänomen aufgenommen werden (Interview).

Auch in den **Rahmenlehrplänen** sollte die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt aus Perspektive der Interviewpartner*innen stärker verankert werden (Interviews). Mit Blick auf die obigen Ausführungen zu den Rahmenlehrplänen bietet es sich insbesondere an, die fächerbezogenen Rahmenlehrpläne in den Blick zu nehmen.

Für die **schulischen Kontaktpersonen** für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt schlagen die Interviewpartner*innen vor, Aufgabenbereiche klarer zu umreißen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die Kontaktpersonen für ihre Arbeit die nötige Zeit aufbringen können (Interviews).

Hoher Bedarf wird weiterhin bei **Fortbildungen, Workshops, Projekttagen** und weiteren Angeboten der Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung gesehen. Die vorhandenen Angebote seien nicht ausreichend, sondern müssten erweitert werden, denn „der Bedarf ist grundsätzlich größer als das, was angeboten werden kann“ (Interview). Hierfür müssten mehr **Ressourcen** bereitgestellt werden. Beispielsweise sei es wichtig, dass das gesamte Kollegium fortgebildet werde, nicht nur die Kontaktpersonen oder einzelne interessierte Lehrkräfte (Interview). Und schon das Qualifizierungsangebot für die Kontaktpersonen sei nach Einschätzung eines/einer Interviewpartner*in nicht ausreichend (Interview). Darüber hinaus müssten die Lehrkräfte dazu angehalten werden, die angebotenen Fortbildungen zu besuchen – auch hier gebe es Handlungsbedarf (Interview). Als Leerstelle wird kritisiert, dass bislang kein Fortbildungsangebot besteht, das sich speziell an Schulleitungen richtet – dies sei jedoch von hoher Bedeutung (Interview). Auch Angebote, die sich an Schüler*innen richten, sollten ausgeweitet und gestärkt werden, beispielsweise die Schulworkshops (Interview). Weiterhin fehlten hier Angebote, die sich speziell an jüngere Kinder richten (Interview), und Angebote für Eltern (Interview).

Die Interviewpartner*innen betonen, dass es grundsätzlich wichtig sei, diese Angebote nicht singular oder rein anlassbezogen umzusetzen, sondern in der Schule **strukturell zu verankern**.

Die strukturelle Verankerung und nachhaltige Sicherung von Angeboten kann daher auch als eine übergeordnete Klammer der teilweise kleinteiligen Bedarfslagen verstanden werden. Trotz des vorliegenden Kompetenz- und Erfahrungsschatzes ist zu betonen, dass eine diversitäts- und transinklusive Öffnung weiterhin und anhaltend kein unumkehrbarer Entwicklungsschritt des Bildungswesens ist. In Abhängigkeit von sich wandelnden Aktualitäten steht sie vielmehr dauerhaft in Gefahr, als Dispositionsmasse und Ermessenssache behandelt zu werden.

5.2 Transfeindlichkeit und Transinklusion im Arbeitsleben

5.2.1 Forschungsstand zu trans* und Arbeitsleben

Die Verbreitung von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von trans* Personen in Arbeitskontexten ist durch internationale Studien (Franzen/Sauer 2010) sowie auf nationaler Ebene durch Studien wie „Out im Office?!“ gut dokumentiert (Frohn et al. 2017; Frohn/Heiligers 2024).

Ein Outing am Arbeitsplatz als trans* steht in engem Zusammenhang mit möglichen Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen: Ausgeprägte Diskriminierungserfahrungen und Sorgen vor negativen Konsequenzen stehen dem offenen Umgang mit der Geschlechtsidentität oftmals im Weg. Offenheit am Arbeitsplatz kann jedoch eine entlastende Funktion für die mentale Gesundheit von Arbeitnehmer*innen haben. Studien zeigen eine erhöhte psychosomatische Belastung und eine geringe Arbeitszufriedenheit bei transgeschlechtlichen Arbeitnehmer*innen, die am Arbeitsplatz nicht „out“ sind (Frohn et al. 2017; Frohn/Heiligers 2024; siehe auch: Lüter et al. 2022, 194). Einschlägige Maßnahmen im Bereich des Diversity Managements können entsprechend nicht nur grundsätzlich die Offenheit am Arbeitsplatz fördern, sondern im Ergebnis auch zu einem erhöhten Wohlbefinden der Beschäftigten beitragen (Frohn/Heiligers 2024, 22ff.).

Basierend auf dem wissenschaftlichen Forschungsstand wurden in umfangreichen Expertisen die Arbeitssituation von geschlechterdiversen Beschäftigten literaturbasiert aufgearbeitet und daran anschließende Handlungsempfehlungen für den Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt am Arbeitsplatz sowie Antidiskriminierungsmaßnahmen formuliert (Fuchs et al. 2017; Fütty et al. 2020).

5.2.1.1 Benachteiligung: Entlohnung, Zugangs- und Karrierechancen

Übereinstimmend zeigen die Studien „Out im Office?!“ und „Queer Works“, dass etwa die Hälfte der trans* und nicht-binären Personen von arbeitsbezogenen Nachteilen berichtet. Dabei werden fehlende Wertschätzung, eine Schlechterbehandlung beim Gehalt und die Nichtberücksichtigung bei Beförderungen oder Projekten besonders häufig genannt (Frohn et al. 2017, 40; Frohn/Heiligers 2024, 16; Orth 2018, 23f.). Diese wahrgenommene Schlechterbehandlung spiegelt sich auch in den Gehältern wider: Trans* und insbesondere nicht-binäre Personen verdienen im Durchschnitt weniger als cisgeschlechtliche Personen aus dem Regenbogenspektrum und sind durchschnittlich häufig armutsgefährdet (Frohn et al. 2017, 27).

Die finanziell prekäre Lebenssituation von trans* und nicht-binären Personen lässt sich unter anderem durch Benachteiligung und transfeindliche Erfahrungen im Bildungs- und Ausbildungsbereich erklären, darunter Erfahrungen von Mobbing und Gewalt. Diese erzeugen häufig „Lücken im Lebenslauf, unterbrochene Bildungsbiographien oder abgebrochene Bildungs- und Ausbildungswege“ (Fütty et al. 2020, 29). Wenn solche Lücken aufgrund von Unkenntnis nicht eingeordnet werden können, entsteht ein „Kreislauf aus negativen Vorannahmen, Nachteilen und Diskriminierungen bei der Jobsuche“ (Fütty et al. 2020, 29). In der Berliner Befragung zu „Queer Works“ geben 38% der trans* und nicht-binären Personen an, Diskriminierung im Bewerbungsprozess erlebt zu haben.⁴ Im Vergleich berichten lediglich 7% der befragten cisgeschlechtlichen Frauen und keiner der cisgeschlechtlichen

⁴ Deutschlandweit geben nach aktuellen Befragungen 23,9 % der trans* Personen an, im letzten Jahr Diskriminierungen bei der Jobsuche erlebt zu haben (Frohn/Heiligers 2024, 16), wobei differenziert nach Geschlechtsidentität trans* Frauen (42 %) gegenüber trans* Männern (26 %) und nicht-binären Personen (20 %) am häufigsten von Diskriminierungserfahrungen bei der Jobsuche berichten (EU Fundamental Rights Agency (FRA) 2024a).

Männer von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung (Orth 2018, 20). Bundesweit berichten trans* und nicht-binäre Personen etwas seltener von Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess, hier liegt der Anteil bei vergleichsweise 20,3%. Die Unterschiede zur Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung fallen dabei weniger stark ins Gewicht (Frohn et al. 2017, 50).

Die für das „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ geführten Interviews mit trans* Personen deuten zudem darauf hin, dass sich Interviewpartner*innen oft gezielt Berufe und Arbeitsstellen gesucht haben, bei denen sie weniger oder keine Diskriminierung erwarten – auch wenn dies mit Einbußen bei Gehältern und der finanziellen Absicherung im Alter einhergeht (Lüter et al. 2022, 174). Eine Studie des DIW und der Universität Bielefeld zeigt, dass LSBTIQ+ deutlich häufiger Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen wählen (Vries et al. 2020). Die weiteren Ergebnisse der Studie legen nahe, dass diese Berufswahl auch durch Erwägungen motiviert ist, in welchen Branchen mehr oder weniger Diskriminierung zu erwarten ist.

5.2.1.2 Erfahrung von Diskriminierung und Gewalt

Trans* und nicht-binäre Personen berichten deutlich häufiger als cisgeschlechtliche und lesbisch-, schwul- oder bi+-lebende Befragte von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsumfeld, bis hin zu körperlicher Gewalt im Arbeitsleben (Frohn et al. 2017; Frohn/Heiligers 2024; Lüter et al. 2020; Lüter et al. 2022; Orth 2018; Vries et al. 2020). Insbesondere die Sichtbarkeit einer von der cis-normativen Vorstellung abweichenden Geschlechtsidentität bedingt das Diskriminierungs- und Gewaltisiko (Fütty et al. 2020, 29f.; Orth 2018, 27).

Im Rahmen der Online-Befragung für das „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ gaben 61,3% der befragten trans* Personen an, am Arbeitsplatz transfeindliche Übergriffe oder Gewalt erfahren zu haben, davon 17,2% (sehr) häufig (Lüter et al. 2022, 213). Im Vergleich dazu führten 60,2% an, lesbienfeindliche Übergriffe oder Gewalt am Arbeitsplatz zu erleben. Allerdings sehen sich nur 3,7% (sehr) häufig davon betroffen (Lüter et al. 2020, 174).

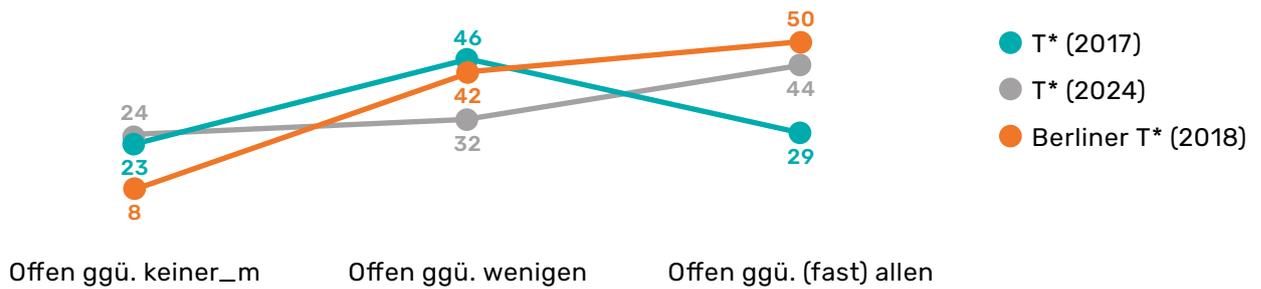
Übereinstimmend zeigen auch die Befragungen von „Out im Office?!“ und „Queer Works“, dass trans* und nicht-binäre Personen im Vergleich zu cisgeschlechtlichen Befragten (LSB+) häufiger von subtiler Behinderung bei der Arbeit berichten, etwa durch das Vorenthalten von Informationen (Frohn et al. 2017, 52; Orth 2018, 24). Deutlich mehr als die Hälfte der trans* und nicht-binären Personen berichtet zudem von ignorierender Segregation wie z.B. Kontaktabbruch, nicht mehr ernstgenommen, ignoriert zu werden (Frohn et al. 2017, 53; Frohn/Heiligers 2024, 18). Darüber hinaus haben transspezifische Diskriminierungen, wie die Verweigerung des Zugangs zu Sanitarräumen, der Anpassung von Namensschildern, Signaturen oder der Neuausstellung von Verträgen zwischen der Erhebung 2017 und der Erhebung im Jahr 2023 zugenommen (Frohn et al. 2017, 54; Frohn/Heiligers 2024, 17).

Im Rahmen von „Out im Office?!“ geben knapp über ein Drittel der trans* und nicht-binären Personen an, Beschimpfungen sowie Erpressung oder Mobbing erlebt zu haben, während 17,6% der Befragten bestätigen, körperliche Gewalt erfahren zu haben (Frohn/Heiligers 2024, 18). Im Vergleich dazu zeigen sich Unterschiede bei der Berliner Studie „Queer Works“. So berichten etwa 13% und damit deutlich weniger der trans* und nicht-binären Personen von Erfahrungen mit Beschimpfungen und/oder Beleidigungen in Berlin, während keine der befragten Personen von körperlicher Gewalt berichtet (Orth 2018, 24).

5.2.1.2 Offenheit am Arbeitsplatz und Diversity Management

Studienergebnisse von „Out im Office?!“ weisen darauf hin, dass hohe Diskriminierungswerte zu einem verschlossenen Verhalten führen, was wiederum negative Auswirkungen auf die Beschäftigten hat, da diese eher ihr Verhalten kontrollieren, häufiger psychosomatische Beschwerden aufweisen, sich weniger mit dem Unternehmen verbunden fühlen und eine geringere Arbeitszufriedenheit angeben (Frohn et al. 2017, 55ff.). Dies spiegelt sich auch in der Aussage einer transgeschlechtlichen Person aus dem „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ wider, wonach der offene Umgang mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz als Entlastung wahrgenommen wurde:

Abb. 31 Offenheit am Arbeitsplatz gegenüber Kolleg*innen (bundesweit und in Berlin)



Datenquelle: (Frohn et al. 2017, 33 f.; Frohn/Heiligers 2024; Orth 2018, 20), eigene Darstellung.

„Ich arbeite zum ersten Mal seit Jahren an einem Ort, an dem ich out und sicher sein kann. Ich hätte nie gedacht, dass das so einen extrem spürbaren positiven Einfluss auf meine mentale Gesundheit haben kann.“ (Online-Befragung)“ (Lüter et al. 2022, 194).

Trans* Personen kennen laut der Studie „Out im Office?!“ oft Situationen, in denen sie Angst haben, als solche erkannt zu werden, und empfinden es häufig als notwendig, die Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu verbergen (Frohn et al. 2017, 28). Im Gegensatz dazu zeigt die Studie „Queer Works“, dass trans* und nicht-binäre Personen in Berlin vergleichsweise offener mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen (Orth 2018, 20). Die aktuelle Erhebungswelle der bundesweiten Studie „Out im Office?!“ zeigt, dass die Offenheit am Arbeitsplatz unter LSBTIQ+ zwar zugenommen hat, im Jahr 2023 aber dennoch etwa die Hälfte der trans* Befragten verschlossen mit der Geschlechtsidentität agiere (Frohn/Heiligers 2024, 10). Es liegt nahe, dass auch in Berlin die Offenheit am Arbeitsplatz von trans* Personen in den letzten Jahren tendenziell weiter gestiegen ist, wenngleich gesicherte empirische Daten hierzu fehlen.

Werden TIN*-Personen differenziert betrachtet, wird deutlich, dass nicht-binäre Personen im Umgang mit der Geschlechtsidentität verschlossener agieren als transgeschlechtliche Frauen und Männer, was auf die höhere Sichtbarkeit während des Transitionsprozesses zurückgeführt wird, der oftmals mit einer Hormon-

ersatztherapie oder körperangleichenden Maßnahmen einhergeht (Frohn et al. 2017, 30) (vgl. Abb 31).

Ein positiver Einflussfaktor für die Offenheit am Arbeitsplatz sind Maßnahmen des Diversity Managements (Frohn/Heiligers 2024, 22ff.). Neben der Etablierung eines ganzheitlichen Diversity-Management-Ansatzes, welcher mehrere Vielfaltsdimensionen bearbeitet, zählen hierzu auch spezifische Instrumente, die sich an LSBTIQ+ und speziell trans* und nicht-binäre Beschäftigte richten. Der Ausbau und die Förderung von Diversity-Management-Maßnahmen können angesichts ihrer Bedeutung für die Unternehmenskultur als zentraler Mechanismus zum Abbau von transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt betrachtet werden.

Auffällig in dieser Hinsicht ist das Ergebnis einer Bestandsaufnahme des Diversity Managements in Nordrhein-Westfalen, das kürzlich zeigte, dass ein großer Teil der Wirtschaftsunternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Sektors beabsichtigt, Diversity-Maßnahmen in kommender Zeit zu reduzieren (Frohn/Heiligers 2023, 72). Eine fehlende Berücksichtigung von Diversity- und Inklusionsmaßnahmen im öffentlichen Sektor sowie eine überwiegende Unkenntnis über vorhandene Maßnahmen zeigt eine bundesweite, repräsentative Befragung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Hieronimus et al. 2022, 6ff). Angesichts des ermittelten Handlungsbedarfs und der Heterogenität der Bundesverwaltung ist aus Sicht der Studie eine zentral gesteuerte Planung erforderlich, die zugleich Raum für individuelle Lösungen lässt (Hieronimus et al. 2022, 13).

5.2.2 Transfeindlichkeit und Transinklusivität in der Berliner Landesverwaltung

Das Land Berlin gehört mit ca. 135.000 Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern der Stadt und ist mit über 140 Tätigkeitsfeldern breit aufgestellt.⁵ Neben der Senatskanzlei, dem Sitz des Regierenden Bürgermeisters, den zehn Senatsverwaltungen und diesen nachgeordneten Behörden beschäftigt das Land Berlin Mitarbeitende in den zwölf Bezirksämtern der Stadt. Zudem werden Aufgaben in der Justiz- und Strafverfolgung durch die Polizei Berlin, die General- und Staatsanwaltschaft, das Landgericht und die Amtsgerichte sowie die sieben Justizvollzugsanstalten der Stadt übernommen; im Sozial- und Bildungsbereich als weiteres Tätigkeitsfeld sind Beschäftigte in den öffentlichen Kindertagesstätten und Schulen angestellt. Noch nicht berücksichtigt ist hierbei die mittelbare Berliner Landesverwaltung, welche aus Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts besteht, wie etwa die Berliner Verkehrsbetriebe, die städtischen Museen und Kulturbetriebe sowie die Zentral- und Landesbibliothek, aber auch die Hochschulen und Universitäten der Stadt, die bedeutsame Teilsegmente des Berliner Arbeitsmarkts bilden. Diese Aufzählung verweist nicht zuletzt auf die Heterogenität der Berliner Verwaltung als Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist mit der „Charta der Vielfalt“, die von einzelnen Bezirksämtern, Senatsverwaltungen und landeseigenen Unternehmen seit deren Veröffentlichung im Jahr 2006 sukzessive unterzeichnet wurde, das Selbstbekenntnis zur Vielfaltsförderung als Arbeitgeber ausgedrückt.⁶

Ein wichtiger Meilenstein für Berlin war das Projekt „Trans* in Arbeit“, das mit finanzieller Unterstützung des PROGRESS-Programms der EU verschiedene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt hat, um die Situation von transgeschlechtlichen Menschen im Bereich Arbeit und Beruf zu verbessern und Rechtssicherheit und Selbstbestimmung von trans* Personen zu stärken. Das Projekt hat sich an

Schlüsselpersonen im Arbeitsleben gerichtet, um diese zu sensibilisieren und zu aktivieren, hat Fortbildungen zur Wissens- und Kompetenzerweiterung entwickelt und auf die Förderung von Trans*-Sensibilität in den öffentlichen Verwaltungen gezielt. Zudem wurden Informations- und Aufklärungsmaterialien erstellt, die auch weiterhin zur Verfügung stehen, bspw. zum transfreundlichen Teamklima, zu Personalmanagement und Beschäftigtenvertretung sowie zu geschlechterneutralen Toiletten.

Im Jahr 2020 wurden mit dem Berliner Diversity-Landesprogramm zudem ein ganzheitlicher Diversity-Management-Ansatz implementiert sowie ein Maßnahmenpaket zur Förderung von Vielfalt in den Handlungsfeldern Personalmanagement und Öffentlichkeitsarbeit beschlossen.⁷ Für die Umsetzung der landesweiten Strategie ist die zentral agierende Leitstelle Diversity eingesetzt worden, während zu der dezentralen Umsetzung in den Senats- und Bezirksverwaltungen sowie den nachgeordneten Behörden Diversity-Ansprechpersonen vorgesehen sind (Interview). Mit Blick auf die Heterogenität der Berliner Landesverwaltung kann eine zentrale Steuerung in Verbindung mit einer dezentralen Umsetzung in einzelnen Behörden als förderlich erachtet werden, wie interviewte Personen bestätigen. So wird das Diversity-Landesprogramm basierend auf dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG Berlin) als „gutes und hilfreiches Gerüst“ betrachtet, um queer- und transspezifische Instrumente zum Abbau von Diskriminierung und zur Förderung der Akzeptanz von LSBTIQ+ umzusetzen (Interview).

Ebenfalls wurde mit dem 2023 durch den Berliner Senat beschlossenen Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) ein Maßnahmenplan entwickelt, der explizite Aufgaben und Zielstellungen an die Berliner Verwaltung richtet.⁸ Ein übergeordneter Handlungsbedarf wird insbesondere mit Blick auf die Umsetzung transspezifischer Maßnahmen des LSBTIQ+ Aktionsplans gesehen. Hier berichten die

⁵ Karriereportal – Arbeitgeber Land Berlin – Über uns, <https://t1p.de/a25ks>, 07.01.2025.

⁶ Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt, <https://t1p.de/754l2>, 07.01.2025.

⁷ Diversity-Landesprogramm, <https://t1p.de/v2843>, 07.01.2025.

⁸ Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV), <https://t1p.de/il5rc>, 07.01.2025.

Der offene Ausdruck der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz kann eine entlastende Funktion für die mentale Gesundheit von trans* Arbeitnehmer*innen haben, allerdings stehen ausgeprägte Diskriminierungserfahrungen und Sorgen vor negativen Konsequenzen dem oftmals im Weg.

Interviewpartner*innen von „Schwierigkeiten ... bei der Umsetzung“ (Interview) und einem „erheblichen Rückstau“ hinsichtlich der Umsetzung transspezifischer Maßnahmen, die teilweise von Maßnahmenpaket zu Maßnahmenpaket übertragen würden und sich „über Jahre immer wieder in den Aktionsplänen widerspiegeln“ (Interview).

Diesen Einschätzungen wird im Folgenden anhand konkreter Beispiele nachgegangen. Dies erlaubt einerseits eine Problembeschreibung zu transfeindlicher Diskriminierung mit Blick auf die Berliner Verwaltung als Teilsegment des Arbeitsmarkts. Andererseits kann hierdurch aufgezeigt werden, welche Bedeutung dem ganzheitlichen Diversity-Management-Ansatz und dessen Instrumenten sowie einzelnen Handlungsempfehlungen des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 zur Förderung einer transinklusiven Berliner Verwaltung beigemessen wird. Darüber hinaus erlaubt dies, mit Blick auf die Berliner Verwaltung als Teilsegment des Arbeitsmarkts, Leerstellen und Handlungsbedarfe zu identifizieren.

Grundsätzlich verweist Transfeindlichkeit in der Berliner Verwaltung aus Sicht der Interviewpartner*innen zunächst auf Ausgrenzungserfahrungen, die entstehen, wenn durch strukturelle Bedingungen im Arbeitsumfeld (potenziellen) trans* Bewerber*innen und Beschäftigten vermittelt wird, dass diese „nicht mitgedacht“ werden, woraus unterschiedliche Diskriminierungsformen erwachsen (Interview). Dies verdeutlicht sich in der Bildsprache und damit verbundenen fehlenden Repräsentanz, im Fehlen von Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung, im Fehlen einer geschlechterinklusive Sprache in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO) sowie im Fehlen von geschlechtsneutralen Sanitär- und Umkleieräumen. Berichtet wird darüber hinaus von transfeindlichen Erfahrungen durch Kontakte mit Kolleg*innen oder Führungskräften, die sich auf Ebene der verbalen Kommunikation abspielen, etwa durch transfeindliche Kommentare und intendiertes Misgendern. Übereinstimmend betrachten die Interviewpartner*innen körperliche transfeindliche Gewalt in der Berliner Verwaltung als eher „unwahrscheinlich“ und äußern, dass dahingehend kein Fall bekannt sei (Interview).

5.2.2.1 Anwerbungs-, Bewerbungs- und Einstellungsprozess

Zunächst kann festgestellt werden, dass in der Vergangenheit bereits proaktive Maßnahmen im Kontext der Anwerbung seitens der Berliner Verwaltung umgesetzt wurden, um das Land Berlin als diversitätsbewussten und LSBTIQ+-freundlichen Arbeitgeber zu repräsentieren. Diese Umsetzung orientiert sich an der Maßnahme 323 des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023:

„Die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung empfiehlt den Dienststellen weiterhin die Teilnahme an LSBTIQ+ spezifischen Karrieremessen im Rahmen ihres Personalmarketings, wie z.B. der jährlich stattfindenden ‚Sticks & Stones‘ Karriere-messe sowie die Einbeziehung des Regenbogensnetzwerks der Berliner Verwaltung in diese Veranstaltungen“ (SenASGIVA 2023, 59).

Die Kommunikation nach außen durch die Ansprache von queeren Personen etwa durch die Beteiligung an LSBTIQ+-Karrieremessen wie der Sticks & Stones und dem Motzstraßenfest ist entsprechend ein zentraler Bestandteil der queer- und transspezifischen Diversity-Management-Instrumente, um „auch nach außen Signale [zu setzen], dass [die Berliner Verwaltung] eben ein offener Arbeitgeber ist“ (Interview). Bei der Karrieremesse Sticks & Stones im Jahr 2024 waren neben dem Land Berlin auch das Bezirksamt Treptow-Köpenick sowie die landeseigenen Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Wasserbetriebe vertreten.

Wie im Kontext der Maßnahme 328 des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 vorgesehen, beteiligten sich die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal und im fortlaufenden Prozess auch weitere Dienststellen an der Pride Champion Audit. Das Land Berlin wurde daher mit dem Siegel der UHLALA Group als LSBTIQ+-freundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet:

„Seit November 2023 ist das Land Berlin auch als PRIDE Champion mit Gold ausgezeichnet. Das Siegel, verliehen vom Social Business Uhlala, steht für eine LGBTIQ+-freundliche Organisationsstruktur und Personalpolitik,

eine entsprechende Kommunikation und Sichtbarkeit sowie diversitätsorientierte rechtliche Regelungen am Arbeitsplatz“.⁹

Dabei sei nicht nur die Außenwirkung durch das Siegel der UHLALA Group von Bedeutung, sondern durch die Zertifizierung würden intern „Prozesse ... durchleuchtet“, „geschaut, wo kann man Dinge verbessern“, und durch den Kriterienkatalog explizit auch transspezifische Instrumente und Maßnahmen abgefragt (Interview). Geprüft wurden in diesem Zusammenhang ebenso „dezentrale Maßnahmen“ wie die Benennung von Diversity-Ansprechpersonen in den Berliner Behörden, zudem wurde der gesamte Kriterienkatalog den Dienststellen zur Selbstüberprüfung mitgeteilt (Interview).

Allerdings zeigen sich auch gewisse Spannungen zwischen der gegenwärtigen Verwendung durch das Land Berlin auf der einen und dem laufenden Prüfprozess für einzelne Dienststellen auf der anderen Seite. Es wird angemerkt, dass eine Verwendung des Siegels „pauschal für das ganze Land Berlin“ nicht vorgesehen sei, da „es immer noch Dienststellen [gebe], die keine Gendertoiletten haben oder keine Diversity-Ansprechperson ... und dann kann man das [Siegel] nicht allgemeingültig vergeben“ (Interview).

Hinsichtlich des Anwerbungsprozesses wird im Rahmen der Interviews ebenso auf die Bedeutung der Bildsprache verwiesen, auch unter Berücksichtigung der durch Studienergebnisse bereits darlegten erschwerenden Zugänge für und Diskriminierungserfahrungen von trans* Personen. Dabei wird durch die interviewten Personen thematisiert, dass die einzelnen Senatsverwaltungen in Hinblick auf die Anwerbung potenzieller Bewerber*innen unterschiedlich und einige „inkluisiver als andere“ vorgehen. Während sich hinsichtlich einer postmigrantischen Gesellschaft eine zunehmend diversitätsbewusste Bildsprache durchsetze, fehle diese Form des Bewusstseins für eine geschlechterdiverse Bildsprache vielfach noch. Häufig begrenze sich diese auf die Darstellung von „jungen Frauen mit langen Haaren, ... die eine Mittelschichtsidee“ reproduzieren (Interview).

Die von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung im Rahmen des Diversity-Landesprogramms veröffentlichten Broschüren zum Personal Recruiting und zur diversitätssensiblen Bildsprache können hier als proaktive Maßnahme genannt werden. Spezifisch handelt es sich hierbei um eine praxisorientierte Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“ (Bokrezion et al. 2023) sowie einen „Kriterienkatalog für eine diversitätssensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung“ (SenASGIVA/LADS 2023).

Ein Blick auf die Informationsseiten zu Karrieren der einzelnen Senatsverwaltungen und Bezirksämter zeigt, dass bei einzelnen Einrichtungen bereits Kriterien für eine diversitätssensible Bildauswahl von Stockfotografie berücksichtigt werden, etwa durch die gleichrangige Darstellung mehrerer Personen, wodurch z.B. eine an das Geschlecht geknüpfte Hierarchievorstellung aufgebrochen wird (Schöfl et al. 2019, 52f.). Ebenfalls hervorzuheben ist, dass im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf mit dem Projekt „Creative Work“¹⁰ ähnlich wie im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg¹¹ die eigenen Mitarbeitenden anstelle von Stockfotografie abgebildet werden. Personen, die von einer binären Geschlechtervorstellung abweichen, sind in der Gesamterscheinung der abgebildeten Personen allerdings weiterhin unterrepräsentiert. Neben der oben bereits zitierten Darstellung weiblich gelesener Personen, die eine spezifische Normvorstellung repräsentieren, kann auch die Darstellung von weiblich und männlich gelesenen Personen mit cisnormativem Dresscode dazu beitragen, dass geschlechtliche Diversität unterrepräsentiert erscheint. Hierbei ist, wie auch im Rahmen des „Kriterienkatalog für eine diversitätssensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung“ hervorgehoben wird, zu berücksichtigen, dass es bei einer diversitätsbewussten Bildsprache nicht auf die Repräsentation und Darstellung von Vielfalt durch das einzelne Bild ankomme, sondern vielmehr um die Gesamterscheinung, welche durch die verwendeten Bilder entstehe (SenASGIVA/LADS 2023, 10).

Neben den Informationsseiten zu Karrieren der einzelnen Senatsverwaltungen und Bezirksämter

⁹ Karriereportal - Arbeitgeber Land Berlin - Vorteile - Chancengerechtigkeit, <https://t1p.de/8734h>, 07.01.2025.

¹⁰ Creative Work - für ein starkes Team im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, <https://t1p.de/tabdr>, 08.01.2025.

¹¹ Arbeiten in Friedrichshain-Kreuzberg, <https://t1p.de/h5o03>, 09.01.2025.

fungiert das Berliner Karriereportal als senatsverwaltungsübergreifendes Stellenportal, auf dem Stellenausschreibungen des Landes Berlin veröffentlicht werden, die über den Verwaltungsdienst hinaus auch Ausschreibungen in anderen Tätigkeitsfeldern des öffentlichen Dienstes umfassen. Unabhängig von der beobachteten Unterrepräsentation von Geschlechtsdiversität in der Bildsprache, ist als förderlich für eine transinklusive Berliner Verwaltung hervorzuheben, dass sich ein Hinweis auf die Förderung von geschlechtlicher Vielfalt, der explizit auch die trans* Community in Berlin anspricht, unter dem Punkt „Chancengerechtigkeit“ des Karriereportals des Landes Berlin findet.¹²

Für den Bewerbungsprozess nutzt das Berliner Karriereportal bezogen auf die Stellenausschreibungen ein einheitliches Bewerbungsformular, welches hinsichtlich der Stammdaten als Dropdown-Menü angelegt ist. Die Interviews verweisen darauf, dass durch die Verwendung solcher Formulare Fehler in der Anrede entstehen können, etwa wenn Geschlecht und Anrede vermischt würden.

„Ich habe sehr oft gesehen, dass [bei Bewerbungsformularen] ein Dropdown-Menü ist. Aber da wird für mich Anrede und Geschlecht oft vermischt, dort steht Anrede und dann klickt man darauf und dann steht dort Mann, Frau und divers oder Herr, Frau und divers. Das ist noch bizarrer. Und ich habe irgendwann mal bei einer Institution das so angeklickt und kriegte tatsächlich ein Schreiben mit: „Sehr geehrte Divers!“ (Interview).

Falsche Formen der Anrede können schließlich bei trans*, inter und nicht-binären Bewerber*innen zu der Botschaft beitragen, sie seien „hier nicht vorgesehen“ (Interview). Das Berliner Karriereportal sieht zwei getrennte Felder für „Geschlecht“ und „Anrede, Titel“ bei der Eingabe der Stammdaten vor, welche beide nicht als Pflichtfelder markiert sind. Hinsichtlich „Geschlecht“ besteht neben der Leerzeile die Möglichkeit, zwischen „Weiblich“, „Divers“, „Männlich“ und „Ohne Angabe“ zu wählen, während bei „Anrede, Titel“ die Auswahl auf den akademischen

Grad beschränkt ist. Wie sich die Angaben auf automatisch erzeugte Antwortschreiben auswirken, kann hier nicht bewertet werden.

Im Kontext des Bewerbungsprozesses in der Berliner Verwaltung ist es außerdem gängige Praxis, dass

„[b]ei Landesbeschäftigten, die sich auf eine andere Stelle innerhalb des Landes Berlin bewerben, ... von der ausschreibenden Behörde die Einsicht in die Personalakte gewünscht werden und nach Einverständniserklärung die Offenlegung bestimmter bisheriger Personalaktenunterlagen erfolgen [kann]“ (Senatsverwaltung für Finanzen 2024, 2).

Für trans* Beschäftigte bestand durch diese Praxis „bislang auch die Gefahr, dass ... frühere Namen oder Geschlechter offenbart wurden“. So wird geschildert, dass in der Vergangenheit regelmäßig die gesamte Personalakte weitergereicht wurde, da eine Prüfung einzelner Bestandteile und eine damit verbundene Auswahl einen erhöhten Aufwand bei der Personalstelle bedeutet hätte (Interview). Die für das Personalmanagement zuständige Senatsverwaltung hat bereits im Juli 2024 bezugnehmend auf Art. 7 DSGVO darauf hingewiesen, dass diese Einwilligung freiwillig erfolgen müsse, und die Berliner Verwaltung darauf aufmerksam gemacht, dass eine Personalakteneinsicht folgenden Zusatz enthalten sollte:

„Die betroffene Person ist ... darauf aufmerksam zu machen, dass ihr im Falle der Nichterteilung der Einwilligung keinerlei Nachteile entstehen“ (Senatsverwaltung für Finanzen 2024, 7).

Mit der Einführung des SBGG, welches seit November 2024 gilt, ist zum Schutz vor Zwangsoouting auch das Offenbarungsverbot nachgeschärft worden. Die in der Vergangenheit übliche Praxis einer Übermittlung der gesamten Personalakte „sollte“ mit Inkrafttreten des SGBB dann „eigentlich nicht mehr möglich sein“ (Interview).

Eine stichprobenhafte Sichtung aktueller Stellenausschreibungen legt allerdings nahe, dass es

¹² Karriereportal – Arbeitgeber Land Berlin – Vorteile – Chancengerechtigkeit, <https://t1p.de/8734h>, 07.01.2025.

weiterhin gängige Praxis ist, die Einverständniserklärung zur Akteneinsicht anzufordern – und zwar ohne Hinweis auf die Freiwilligkeit und das Ausbleiben negativer Konsequenzen im Fall der Nichtzustimmung. Von allen ausschreibenden Behörden wurde bei der Bewerbung mindestens gebeten oder gefordert, eine Einverständniserklärung zur Personalakteneinsicht beizufügen. Lediglich eine Dienststelle hat darauf hingewiesen, dass ohne Einverständniserklärung keine Nachteile im Bewerbungsprozess entstehen.

Einstellungsprozesse in der Berliner Verwaltung sind zudem noch nicht immer hinreichend transinklusiv ausgestaltet. So liegen Fälle aus den letzten zwei Jahren vor, in denen transgeschlechtliche Bewerber*innen durch ein Berliner Bezirksamt Arbeitsverträge mit ihrem Deadname erhalten haben. Die Personen verfügten über einen dgti-Ergänzungsausweis, welcher in einem Fall erst nach der Intervention durch die bezirkliche Antidiskriminierungsbeauftragte anerkannt wurde. In einem weiteren Fall hat die transgeschlechtliche Person auf die Richtigstellung des Arbeitsvertrags verzichtet (Interview).

5.2.2.2 Transition und Trans*-Sein in der Berliner Verwaltung

Das Fehlen von Transitionsrichtlinien in der Berliner Verwaltung wird von allen Interviewpartner*innen als problematisch bewertet. So wird nicht nur seitens der spezialisierten Beratungsstellen, sondern auch in den qualitativen Interviews auf Fälle verwiesen, in denen trans* Beschäftigte gegenüber Kolleg*innen fremdgeoutet wurden (anonymisierte Fallübermittlung durch die Schwulenberatung, Interview). Es wird betont, dass Transitionsrichtlinien dazu beitragen können, das Risiko eines Fremdoutings für trans* Beschäftigte gegenüber anderen Beschäftigten bei Neueinstellung oder Dienststellenwechsel zu minimieren (Interview).

Fehlende Transitionsrichtlinien führen auch zu unterschiedlichen, uneinheitlichen Formen des Umgangs mit geschlechtlicher Diversität in den Behörden, z.B. mit Blick auf die geschlechtsneutrale Türbeschilderung oder den Zugang zu geschlechtsneutralen Sanitär- und Umkleieräumen (Interview). So wird geschildert, dass es „in manchen

Behörden... sehr schwierig“ sei, die Namensschilder bei der Türbeschilderung oder E-Mail-Adressen von Beschäftigten anzupassen (Interview). Hierbei wird auch darauf verwiesen, dass in einzelnen Behörden eine geschlechtsbezogene Anrede auf der Türbeschilderung verwendet werde (Interview), während in anderen Dienststellen und Behörden lediglich die Vor- und Nachnamen bei der Namensnennung auf Türschildern abgebildet würden und so keine geschlechtsbezogenen Hinweise existieren, „was gleichermaßen gut und schlecht ist“ (Interview). Demnach kann ein Hinweis auf das Geschlecht oder die Anrede stets auch „ein Zwangshinweis“ sein, „der nicht immer stimmen muss“, weshalb eine neutrale Türbeschilderung als förderlich betrachtet wird. Gleichzeitig bietet eine solche auch Möglichkeiten für Falschansprachen und Missgendern (Interview).

Ein wesentliches und ebenfalls bekanntes Problem für trans* Personen am Arbeitsplatz ist der Zugang zu geschlechtsneutralen Sanitär- und Umkleieräumen in den Gebäuden der einzelnen Behörden. Hierbei zeigt sich, dass die Ausstattung mit geschlechtsneutral deklarierten Sanitär- und Umkleieräumen nicht in allen Dienststellen der Berliner Verwaltungsgebäude gleichermaßen gegeben ist. So gebe es Dienstgebäude der Berliner Senatsverwaltungen, in denen keine geschlechtsneutrale Toilette vorhanden sei, obwohl bereits im Jahr 2015 das Berliner Abgeordnetenhaus eine Prüfung von Neu- und Umbaumaßnahmen in öffentlichen Gebäuden des Berliner Senats in Auftrag gegeben hat, um hieraus resultierende Hürden für trans* Personen im Alltag zu beseitigen (Abgeordnetenhaus Berlin 2015). Personen aus dem Regenbogennetzwerk weisen entsprechend regelmäßig darauf hin, dass trans* und nicht-binäre Mitarbeitende auf die Umsetzung geschlechtsneutraler Sanitär- und Umkleieräume warten und der fehlende Zugang mit einem Leidensdruck verbunden sei (Interview).

Wie bereits in der „Machbarkeitsstudie zur Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter in öffentlichen Gebäuden des Landes Berlin“ herausgestellt wurde (Witte 2017), besteht auch aus Sicht der interviewten Personen beispielsweise bei denkmalgeschützten Gebäuden die Möglichkeit, Einzeltoiletten durch Beschilderungen umzuwidmen (Interview). Die interviewten Personen weisen ebenfalls darauf

Transitionsrichtlinien können dazu beitragen, das Risiko eines Fremdoutings für trans* Beschäftigte gegenüber anderen Beschäftigten bei Neueinstellung oder Dienststellenwechsel zu minimieren. Dass diese bislang fehlen, führt gegenwärtig zu uneinheitlichen Formen des Umgangs mit geschlechtlicher Diversität in den Behörden.

hin, dass „systematisch“ geprüft werden sollte, „welche Toiletten ... geschlechtsneutral deklariert werden“ können (Interview). Der Zugang für trans* und nicht-binäre Personen zu geschlechtsneutralen Toiletten ist jedoch nicht ausschließlich eine Frage der Beschilderung. Neben dem Zugang zu und der Sichtbarkeit von geschlechtsneutralen Sanitär- und Umkleieräumen in den Bestandsgebäuden ist es auch eine Frage der Akzeptanz und Anerkennung seitens der cisgeschlechtlichen Mitarbeitenden, wenn die Nutzung „abgesprochen wird“. Insbesondere für nicht-binäre Mitarbeiter*innen ergebe sich hieraus „die Frage: Erlaubt man [diesen], einfach die Toilette zu nutzen, die sie möchten?“ Inwiefern es Personen erlaubt oder abgesprochen werde, Sanitär- und Umkleieräume zu nutzen, habe schließlich „immer auch mit den äußeren Zuschreibungen zu tun, wie Personen wahrgenommen werden“ (Interview).

Die Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung werden auch als exemplarisches Beispiel für die ausstehende und schleppende Umsetzung von transspezifischen Anti-Diskriminierungsmaßnahmen genannt. Ein Antrag zu Transitionsrichtlinien für trans* Führungskräfte und Mitarbeitende der Berliner Verwaltung sei erstmals bereits im Jahr 2016 seitens der großen Koalition im Berliner Abgeordnetenhaus gestellt worden (Abgeordnetenhaus Berlin 2016a, 2), konnte aufgrund der drei Monate später stattgefundenen Wahl zum Abgeordnetenhaus jedoch nicht fristgerecht umgesetzt werden (Abgeordnetenhaus Berlin 2016b, 2). Erneut wird der Handlungsbedarf im Jahr 2019 als Maßnahme 82 im Kontext der Maßnahmenplanung der IGSV – Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ benannt (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2019, 82). Im Umsetzungsbericht aus dem Jahr 2021 wird schließlich auf den andauernden Prüfprozess verwiesen:

„Die Umsetzung der Maßnahme zur Entwicklung und Einführung von senatsübergreifenden Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung (Maßnahme Nr. 82) befindet sich derzeit im Prüfprozess.... Nach Beendigung

der Prüfung gilt es [sic!] die weiteren Schritte, Instrumente und Verfahrensweisen festzulegen“ (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021, 97).

Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung werden 2023 erneut als Ziel in den Richtlinien der Regierungspolitik benannt¹³ und finden sich entsprechend in dem Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 als Maßnahme 302. Das derzeitige Format sieht eine Rahmendienstvereinbarung vor, welche für die Mitarbeitenden des Landes Berlin verbindlich ist und durch die Erarbeitung von „Handlungsleitfäden für im Bereich Personal beschäftigte Personen, Leitungen und Personalrät*innen in Bezug auf verschiedene Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ ergänzt wird (SenASGIVA 2023, 57).

Als weiterer Aspekt transfeindlicher Diskriminierung wird die Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (kurz GGO) aus dem Jahr 2011 gesehen, welche behördenübergreifend das Verwaltungshandeln regelt. In der Diskussion steht dabei insbesondere der Abschnitt zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen Teil der GGO I:

„Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen. In Schriftsätzen, die sich an Einzelpersonen richten, ist die im Einzelfall jeweils zutreffende weibliche oder männliche Sprachform zu verwenden“ (GGO I § 2 Abs. 2, S. 3).

In den Interviews wird angemerkt, dass das Fehlen geschlechtlicher Vielfalt im Kontext der GGO „schon seit Jahren ein offenes Thema“ sei (Interview). Die Vorgabe männlicher und weiblicher Formen befinde sich nicht auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung. Bereits 2017 hat das Bundesverfassungsgericht einen dritten positiven Geschlechtseintrag für Personen, die sich weder dem weiblichen noch

13 Der Regierende Bürgermeister: Richtlinien zur Regierungspolitik, <https://t1p.de/fnesi>, 08.01.2025.

dem männlichen Geschlecht zuordnen, als zulässig betrachtet und eine zwangsweise Zuordnung als Grundrechtsverletzung bewertet (Interview, hierzu auch: BVerfG 2017).

Die fehlende Repräsentanz geschlechtlicher Vielfalt in der GGO und eine fehlende Regelung für die gesamte Berliner Verwaltung haben Folgen für die Mitarbeitenden. So wird von einer „massiven Unsicherheit“ bei Beschäftigten berichtet (Interview). Die „expliziten Verbote“ hinsichtlich der Verwendung von geschlechterinklusive Sonderzeichen im Wortinnenraum, wie beispielsweise dem Gendersternchen, stellen zudem ein Problem dar, wenn diese aus fachlicher Sicht zur Umsetzung der Arbeitsaufgaben notwendig seien. Problematisiert wird dies etwa bei Rechtsbegriffen, die im Gesetz eine binäre und keine geschlechterneutrale Form vorsehen, wo geschlechtergerechte Sprache im Verwaltungshandeln „an Grenzen“ stoße (Interview). Allerdings sei mit Blick auf geschlechtsneutrale Formulierungen bereits Bewegung in die Berliner Verwaltung gekommen, so waren „Begriffe wie Mitarbeitende ... vor einigen Jahren noch total außergewöhnlich“, würden sich aber zunehmend durchsetzen (Interview).

Interviewte verweisen auch auf die Notwendigkeit geschlechterinklusive Ansprachen in Fachverfahren und Formularen im Kontext des allgemeinen Verwaltungshandeln. Beim internen Anmeldemanagement sei es oftmals nur möglich, die Anmeldung durch die Auswahl zwischen „Herr“ oder „Frau“ abzuschließen (Interview). Gleiches gilt für die „Personalverzeichnisse oder Beschäftigtenverzeichnisse ..., die nach wie vor keine neutralen Anreden ermöglichen“ (Interview). Letztlich gebe es „halt immer noch Formulare, die halt eben nur männlich – weiblich adressiert sind oder wo die Menschen den Geschlechtseintrag und Thema Anrede nicht unterscheiden können“ (Interview).

Der Maßnahmenplan des Berliner LGBTIQ+ Aktionsplans 2023 sieht unter der Maßnahme 319 bereits vor, eine interne Überprüfung durch die Senatsverwaltungen hinsichtlich einer geschlechterinklusive Ansprache bei (Fach-)Verfahren, Formularen und Regelungen vorzunehmen

(SenASGIVA 2023, 59). Handlungsbedarf begründet sich neben dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2017 auch angesichts der Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018¹⁴, das nunmehr gleichfalls den Verzicht auf den Geschlechtseintrag und die Option divers umfasst. In den Interviews wird die noch ausstehende vollständige Umsetzung teilweise als exemplarisch für den Rückstau von Maßnahmen zur Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt in der Berliner Verwaltung betrachtet (Interview).

5.2.2.3 Fehlende Akzeptanz und Sensibilisierung: Transfeindliche Kommentare und Misgendern

Zur Sensibilisierung für eine geschlechtergerechte Ansprache trägt u.a. das Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen mit Empfehlungen zu Personalpronomen und Anreden in E-Mail-Signaturen bei. Hierin werden die Mitarbeitenden der Behörden darüber informiert, dass

„wir nicht immer anhand des Vornamens auf das Geschlecht einer Person schließen können, [und es daher] sinnvoll [ist], in der eigenen E-Mail Signatur [sic!] das bevorzugte Pronomen und die bevorzugte Anrede zu nennen“ (Senatsverwaltung für Finanzen 2023b).

Cisgeschlechtliche Personen werden zudem dafür sensibilisiert, ebenfalls ihre Pronomen anzugeben, um hierdurch einer Stigmatisierung von trans* und nicht-binären Personen entgegenzuwirken. Es wird daher empfohlen, dass „alle Beschäftigten, [sic!] das Personalpronomen und einen Hinweis zur Anrede in die Signatur aufnehmen“ (Senatsverwaltung für Finanzen 2023b).

Bis zu diesem Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen habe es Situationen und „Einzelfälle“ gegeben, in denen „Personen aus der Verwaltung ... Menschen verboten [haben], Hinweise zu machen dazu, wie sie angesprochen werden müssen“ (Interview). Gleichzeitig wird darauf verwiesen,

¹⁴ Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben, vom 18. Dezember 2018. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 48, ausgegeben zu Bonn, S. 2635, <https://t1p.de/etdzu>, 02.07.2025.

dass auch die Empfehlungen zur Verwendung von Personalpronomen in der E-Mail-Signatur nicht ausschließlich positive, sondern „gemischte“ Reaktionen hervorgerufen haben (Interview). Neben einer medial geführten Kontroverse wird auf Beschäftigte verwiesen, die sich hierdurch „getriggert“ und angesichts der Empfehlungen „an DDR-Verhältnisse erinnert fühlten“ (Interview). Insgesamt hat das Rundschreiben als proaktive Maßnahme aber offenbar eine sensibilisierende Wirkung entfaltet, eben auch positive Rückmeldungen hervorgerufen und die vermehrte Nutzung von Personalpronomen in E-Mail-Signaturen von Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung angeregt.

Die Organisationskultur der Berliner Verwaltungen kann – wie das Rundschreiben veranschaulicht – durch offizielle Richtlinien und Vorgaben sensibilisiert und weiterentwickelt werden. Zugleich spiegeln sich auf der Ebene der alltäglichen, niedrigschwiligen Organisationskultur auch gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzungen und Kontroversen im politischen Raum. Interviewte verweisen beispielsweise auf kontroverse Bewertungen der Entwicklung des Selbstbestimmungsgesetzes. Dies zeige sich in als abwertend wahrgenommenen Äußerungen: „Ach, das sind ja die, die jedes Jahr jetzt ihren Namen ändern dürfen“ (Interview). Negative und abwehrende Haltungen gegenüber einer selbstbestimmten Berichtigung von Geschlechtseinträgen und Namensanpassungen werden auch mit einem erhöhten, als ungerechtfertigt betrachteten Verwaltungsaufwand begründet. Der Aspekt der Arbeitsbelastung wird der Selbstbestimmung entgegengestellt:

„Das ist etwas, was ich in Verwaltungen mitkriege. Da ist eine hohe Ungeduld mit ‚Dann kann doch jeder kommen und irgendwas geändert haben wollen‘ und ... ‚Was ist, wenn die nächste Woche nochmal kommen ... ?‘ Da wird oft eine Sorge um die Arbeitsbelastung in den Vordergrund gestellt“ (Interview).

Erfahrungen von fehlender Akzeptanz, mit denen trans* und nicht-binäre Beschäftigte in den Behörden konfrontiert sind, zeigen sich darüber hinaus durch „absichtliches Misgendern“ (Interview). Besonders

problematisiert wird dies im Kontakt mit Führungspersonen, wenn diese die gewünschte Anrede nicht respektieren und hierdurch eine „Konkurrenz“ zwischen persönlichen und fachlichen Anliegen entsteht. Trans* Beschäftigte werden zur Abwägung gezwungen, ob das konfliktträchtige Beharren auf einem diskriminierungsfreien Umgang dazu führe, dass die fachliche Umsetzung der Arbeit, „auf der Strecke bleibt“ (Interview).

Neben absichtsvollem und bewusstem Misgendern wird auch unabsichtliches und versehentliches Misgendern als alltägliche Herausforderung von trans* und nicht-binären Beschäftigten beschrieben, insbesondere wenn in der Ansprache kein Personalpronomen gewünscht ist. Dies erzeuge bei cisgeschlechtlichen Kolleginnen und Kollegen eine „Verknotung im Gehirn“, die „zu einem Nichtansprechen“ führe, was ebenfalls „Verunsicherung und Distanz“ erzeugen könne (Interview). Hierbei zeigt sich, dass nicht nur fehlende Akzeptanz, sondern auch Unwissenheit und Unbeholfenheit im Umgang mit trans* sowie nicht-binären Kolleg*innen in der Berliner Verwaltung zu Ausgrenzungserfahrungen führen können.

Eine weitere proaktive Sensibilisierungsmaßnahme sind sogenannte „Pride Office Days“, bei denen es „vorrangig um Sensibilisierung und Akzeptanzförderung für alle queeren Lebensweisen und deswegen unter anderem auch für trans* Personen“ gehe (Interview). Bei den letzten Pride Office Days der Berliner Verwaltung lag ein Themenschwerpunkt auf „Allyship“, was den Prozess der aktiven Verbündetenschaft zwischen privilegierten und potenziell von Diskriminierung betroffenen Personen beschreibt. Dies wurde umgesetzt durch eine Broschüre für alle Dienststellen, deren Kernbotschaft lautete, dass es „sehr wichtig ist, dass Menschen eben nicht wegschauen, wenn sie Transfeindlichkeit sehen“ (Interview).

5.2.2.4 Fortbildungsangebote zu Diversity-Kompetenz

Die Förderung von Akzeptanz durch Wissensvermittlung und die Auseinandersetzung mit Diskriminierung durch die Reflexion des eigenen Handelns sind auch Bestandteile von Schulungen

zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen und Diversity-Trainings, die im Rahmen der LADS-Akademie zur Herausbildung von Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung und der nachgeordneten Behörden angeboten werden.¹⁵

Hierzu sieht das seit 2020 in Kraft getretene Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) gemäß § 11 Abs. 4 eine Fortbildungspflicht für Führungskräfte vor, welche z.B. über das E-Learning Selbstlernangebot zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) der elektronischen Verwaltungsakademie (eVAK) absolviert werden könne (Senatsverwaltung für Finanzen 2023a, 2). Im Zuge der Erhebung wurde mitgeteilt, dass die Umsetzung erst mit dem Rundschreiben aus dem Frühjahr 2023 umfassend stattfindet, erkennbar daran, dass die Teilnahme entsprechend dem Kennzahlenkatalog gewachsen und der Bedarf „enorm angestiegen ist“, sodass auch die LADS-Akademie sowie die Verwaltungsakademie Berlin die „Kapazitäten ... enorm aufgestockt haben“ (Interview). Für andere Beschäftigte ohne Führungsverantwortung sind die Trainings- und Schulungsangebote der LADS-Akademie und der Verwaltungsakademie in Abhängigkeit der Ressourcen ebenfalls zugänglich, basieren aber auf dem Freiwilligkeitsprinzip (Interview).

Entwicklungspotenzial wird zum einen beim Ausbau der inhaltlichen Ebene gesehen, da transspezifische Fortbildungsinhalte mit Ausnahme einer Fortbildung zu geschlechtersensibler Sprache aus Sicht der Interviewpartner*innen unterrepräsentiert seien. Insgesamt entstehe der „Eindruck, ... es gibt zwar schon viele Diversity-Schulungen, die angeboten werden..., aber mit einem klaren Schwerpunkt zu trans* zum Beispiel weniger“ (Interview). Zum anderen wird die Anpassung der inhaltlichen Ebene an die Arbeitspraxis thematisiert. Anstelle „allgemein“ gehaltener Inhalte sei es notwendig, mit Blick auf den Zuschnitt für den Arbeitgeber und die Bedarfe der Führungskräfte das Curriculum der LADS Akademie und der Verwaltungsakademie zu prüfen, damit die Schulungen „passgenau“ sind und „Führungskräfte auch eine Handhabe für sich im Alltag haben“ (Interview).

Mit Blick auf LSBTIQ+-spezifische Inhalte wird zudem auf die bereits fortlaufende Umsetzung der im Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 vorgesehenen Erarbeitung eines Fortbildungsangebots verwiesen. Dahingehend lautet die Maßnahme 331, dass durch die Leitstelle Diversity

„die Erarbeitung eines Fortbildungsangebotes für die Beschäftigten des Landes Berlin mit explizit LSBTIQ+ fachpolitischen Inhalten [geprüft werde], wie zum Beispiel die Folgerungen der Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts zur dritten Geschlechtsoption, Umgang mit Outing am Arbeitsplatz, diskriminierungssensible und wertschätzende Sprache im Verwaltungskontext u.a.“ (SenASGIVA 2023, 60).

Derzeit werde hierzu ein E-Learning als vorbereitende Maßnahme zu den Trainings der LADS-Akademie und den Schulungen der Verwaltungsakademie Berlin konzipiert, welches neben LSBTIQ+-spezifischen Inhalten wie der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2017 zur dritten Geschlechtsoption und „Wissen über Diskriminierungserfahrungen“ auch Fachwissen zu Gesetzesgrundlagen hinsichtlich des AGG und LADG vermittele (Interview).

Neben inhaltlichen Entwicklungspotenzialen werden auch Freiwilligkeit und Zugänglichkeit der Trainings-, Schulungs- und E-Learning-Angebote diskutiert. Im Kontext der Freiwilligkeit wird angemerkt, dass diese aufgrund fehlender Teilnahmebereitschaft und des wahrgenommenen „extra“ Arbeitsaufwands „oft nicht besucht“ würden (Interview). Der Aspekt der Zugänglichkeit solcher Angebote über die Führungsebene hinaus wird mit Blick auf das Angebot der Verwaltungsakademie Berlin und spezifisch das E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz für Führungskräfte thematisiert. Das derzeitige einzige E-Learning-Selbstlernangebot der elektronischen Verwaltungsakademie zum Thema Diversity-Kompetenzen wird angesichts dieser Zugangsbeschränkung hinterfragt und darauf verwiesen,

¹⁵ Diversity-Trainings, <https://t1p.de/0lfaf>, 09.01.2025.

Jenseits formaler Regeln
spiegeln sich auf der Ebene der
alltäglichen, niedrigschwelligen
Organisationskultur der Berliner
Verwaltungen auch gesamt-
gesellschaftliche Auseinander-
setzungen. Kontroverse
Bewertungen der Entwicklung
des Selbstbestimmungsgesetzes
und als abwertend wahrgenommene
Äußerungen vermitteln trans*
Menschen Erfahrungen fehlender
Akzeptanz.

dass solche Möglichkeiten der Weiterbildung allen Mitarbeitenden in der Berliner Verwaltung zugänglich gemacht werden sollten:

„Wenn ich eben nicht Führungskraft bin, dann darf ich das nicht belegen und... das kann ja gar nicht sein. Es könnte ja eben für Menschen, die sich weiterentwickeln wollen, zumindest solche Angebote geben, die halt ihre Kompetenzen schärfen könnten, um Diskriminierung zu erkennen“ (Interview).

Hinsichtlich des derzeit im Entwicklungsprozess befindlichen E-Learning-Angebots wird betont, dass dieses nach dessen abgeschlossener Entwicklung nicht nur den Führungskräften, sondern auch den Beschäftigten der Berliner Verwaltung und den nachgeordneten Behörden zur Verfügung gestellt werden könne (Interview).

5.2.2.5 Policy- und Beschwerdestrukturen gegen transfeindliche Diskriminierung

Der verweigerte Zugang zu Sanitäreinrichtungen, Verträge, die auf den Deadname ausgestellt werden, oder eine verwehrte Änderung von Namensschildern und E-Mail-Adressen stellen Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, gegen die auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorgegangen werden kann (Heithoff/Zündorf 2020, 10). So macht auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrem Jahresbericht für 2023 zu Beschwerden nach dem AGG deutlich, dass „[m]ehr als die Hälfte der... gemeldeten Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität... sich im beruflichen Bereich ab[spielten] (53 Prozent)“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024, 41). In Relation zu anderen Diskriminierungsmarkmalen und deren Aufkommen im Arbeitsbereich deute dies „darauf hin, dass geschlechtsbezogene Diskriminierung überdurchschnittlich häufig im Arbeitsleben stattfindet“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024, 41).

Die Interviews legen nahe, dass Prozesse in den Behörden der Berliner Verwaltung v.a. „ins Rollen

gebracht“ werden, wenn einzelne Personen auf die transfeindliche Diskriminierung hinweisen und auf Basis des AGG dagegen vorgehen (Interviews). Trotz ihrer hohen Bedeutung für den Abbau von transfeindlicher Benachteiligung im Arbeitsleben werden die AGG-Beschwerdestellen bisher jedoch nicht in der Maßnahmenplanung des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 angesprochen.

Für die Stärkung der Beschwerdestrukturen durch einen praxisnahen Wissenstransfer wurde allerdings zwischen 2020 und 2024 die Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung (kurz: DOKE) gefördert.¹⁶ Die Workshops und Veranstaltungen, welche durch die Fachstelle DOKE durchgeführt wurden, beinhalteten neben Fallbesprechungen und Übungen auch einen Raum zum Austausch für die Verantwortlichen von AGG- und LADG-Beschwerdestellen sowohl aus Senatsverwaltungen als auch aus nachgeordneten Behörden des Landes Berlin.

Im Blick auf durch die Fachstelle DOKE durchgeführte Netzwerktreffen der AGG- und LADG-Beschwerdestellen wird jedoch die Einschätzung formuliert, dass es „viele Personen [gibt], welche ... die Aufgabe übergestülpt bekommen haben, und da dann tatsächlich auch der Wissensstand, aber auch die eigene Haltung sehr auseinandergingen“ (Interview). Diese Einschätzung hinsichtlich der AGG-Beschwerdestellen wird auch deutlich, wenn angemerkt wird, dass „die Kompetenz im Bereich Trans* ... nicht automatisch gegeben“ ist (Interview). Exemplarisch steht hierfür der Fall einer transgeschlechtlichen Person, wo „fehlgeleitetes Handeln“ der zuständigen AGG-Beschwerdestelle zu erneuter Diskriminierung führte und aus der Beschwerde ein „mühsamer Prozess“ wurde. Problematisiert wird in diesem Fall, dass statt der rechtlich vorgesehenen Prüfung, ob eine Diskriminierung/Ungleichbehandlung vorgelegen habe, dem Befund der AGG-Beschwerdestelle nach „keine nachhaltige Diskriminierung“ bestanden hätte (Interview). Die zuständige AGG-Beschwerdestelle hat in diesem Fall also nicht das Vorliegen einer Diskriminierung, sondern die Folgen durch die Diskriminierung bewertet, was nicht dem Arbeitsauftrag entspreche.

¹⁶ Projekt Fachstelle DOKE, <https://t1p.de/m44ap>, 09.01.2025.

Gründe für solche Fehleinschätzungen werden in fehlenden einheitlichen „Standards“ und „Verfahrenshinweisen“ für die praktische Arbeit gesehen. Durch die interviewten Personen wird daher angeregt, die bisherige Rahmendienstvereinbarung zu den AGG- und LADG-Beschwerdestellen um konkrete Handlungsempfehlungen und Leitfäden zu ergänzen.

Als notwendige Maßnahme und hilfreiche Unterstützung für die alltägliche Arbeit werden Informationen zu den unterschiedlichen nach dem AGG geschützten Diskriminierungsformen und deren Besonderheiten betrachtet, da es hier an den ausübenden Personen liege, sich diese etwa über Fortbildungen oder „die Informationsseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes“ eigenständig anzueignen. Darüber hinaus werden „Anzeigebögen“ zur freiwilligen Verwendung der Betroffenen und „Gesprächsleitfäden“ für die Mitarbeitenden der AGG-Beschwerdestellen als sinnvoll erachtet, etwa mit Methoden und Skills aus der Mediation. Außerdem werden allgemeingültige Empfehlungen zu Standards und Verfahrenshinweisen als notwendig betrachtet, wenn wie oben geschildert eine Person durch die Entscheidung der AGG-Beschwerdestelle erneut diskriminiert wird. Hier gebe es keine Regelungen, wie ein „Revisionsverfahren“ in der Praxis gestaltet werden sollte. Ebenfalls fehle es an Verfahrenshinweisen zu „Gesprächsprotokollen“ oder einem transparenten Umgang, wie die Anonymisierung von Beschwerdegebern gewährleistet werden könne. So zeige sich in der Praxis der AGG-Beschwerdestellen derzeit, dass durch das Berliner Informationsfreiheitsgesetz eine Rechtslücke zum Schutz der Betroffenen entsteht, wo Standards für Handlungs- und Rechtssicherheit erforderlich wären:

„Wir merken jetzt immer wieder, dass Beschwerdegegner in solchen Fällen, in denen Anonymität gewünscht ist, IFG-Verfahren [Informationsfreiheitsgesetz-Verfahren] betreiben, um hinterher die Namen noch rauszufinden. Das ist zum Beispiel so ein rechtliches Problem, ... da würde es halt schon sehr helfen, wenn es zumindest Standards gäbe für den Umgang mit anonymen Beschwerden“ (Interview).

Solche Erfahrungen verdeutlichen die Notwendigkeit von Standards für die AGG- und LADG-Beschwerdestellen des Landes Berlin, welche sowohl zur Legitimität der Strukturen als auch zur Handlungssicherheit der Zuständigen beitragen (Interview):

„Solche Hinweise könnte es ja auch einfach gebündelt geben und das hilft ... dann sehr für die Legitimität der Arbeit der Stelle, wenn man sich einfach an bestimmte Standards hält. Ansonsten erfinden wir die halt selber“ (Interview).

Zudem besteht Handlungsbedarf hinsichtlich der niedrigschwiligen „Sichtbarkeit und Zugänglichkeit“ der AGG-Beschwerdestellen (Interview). Als Unterstützungsmöglichkeit wird hierfür ein Rundschreiben mit Empfehlungen zur Bekanntmachung angeregt, z.B. durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Inhaltlich könnte ein Rundschreiben Vorgaben zur Bekanntmachung auf der Webpräsenz des Landes Berlin, im hauseigenen Intranet sowie zur Darstellung im Organigramm enthalten. Darüber hinaus besteht für einzelne Senatsverwaltung der Bedarf einer persönlichen Vorstellung bei nachgeordneten Behörden, Einrichtungen und Unternehmen.

Ein solches Rundschreiben könne „mehr Klarheit“ bringen und „das würde uns total viel an die Hand geben, ... auch wenn es nur eine Empfehlung ist, innerhalb des Hauses manchmal auch Dinge voranzutreiben“ (Interview).

Neben den AGG-Beschwerdestellen werden die Personalvertretungen und die queeren Ansprechpersonen als mögliche Stellen in Betracht gezogen, an die sich trans* Beschäftigte mit Diskriminierungserfahrungen wenden könnten. Mit Blick auf die Personalvertretungen wird von allen Interviewpartner*innen geschildert, dass neben der Frage der Kompetenz auch das Zuständigkeitsverständnis bedeutsam ist. Hinsichtlich der Frauenvertretungen gemäß dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) drückt dies eine interviewte Person wie folgt aus:

„Personalvertretungen sind in der Regel Personalräte und im Prinzip die Frauenvertreterinnen. Ich würde auch da annehmen, dass die meisten sich nicht für minorisierte Geschlechter allgemein zuständig fühlen, sondern nur im engeren Sinne des Gesetzes für Frauen. Und ob diese trans* Frauen darunter sehen? Keine Ahnung. Es ist ... auf jeden Fall ein Spannungsverhältnis. Und was ist mit trans* Männern?“ (Interview).

Die Zuständigkeitsverständnis sei demnach stark abhängig davon „was für ein Selbstverständnis die [Frauenvertreter*innen] haben und wo diese in ihrer eigenen Auseinandersetzung und Positionierung zum Geschlecht stehen“ (Interview). Betont wird auch, dass es bereits Anregungen gab, das Landesgleichstellungsgesetz intersektional zu denken, sodass eine Frauenvertretung ebenso für trans* Beschäftigte eintreten könne, „wenn diese entsprechend geschult ist, ... das wäre ressourcenschonend und gleichzeitig wird es eben weitere Geschlechter berücksichtigen“ (Interviews). Diese Anregungen sind auch im Rahmen der Richtlinien zur Regierungspolitik angedeutet:

„Der Senat setzt das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm fort. Dieses wird ergänzt durch eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie. Der Senat will eine Hauptfrauenvertretung schaffen.

Der Senat setzt sich für die intersektionale Gleichstellung ein. Das bedeutet, der Senat tritt der Mehrfachdiskriminierung aller Frauen entgegen – unabhängig von ihrem sozialen Geschlecht, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, einer Behinderung, der Sprache, dem Alter, dem Gewicht, der Religion und Weltanschauung, dem sozialen Status, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, dem Gesundheitszustand, einer Beeinträchtigung, dem Familienstand sowie dem Migrations- oder Fluchtstatus“¹⁷.

Ebenfalls zeigen sich Herausforderungen hinsichtlich der Zuständigkeit und Kompetenz hinsichtlich von Steuerungsaufgaben. Während bei den Diversity-Ansprechpersonen Steuerungsaufgaben und -befugnisse eindeutig durch einen Senatsbeschluss geregelt sind, sei dies bei queer-politisch agierenden Stellen meist nicht der Fall (Interview). Dahingehend geschehe es oftmals, dass auf Bezirks- und Senats-ebene „sowohl Beschäftigte als auch die Inhaber*innen dieser Funktionen [annehmen], dass da auch eine Beratungsfunktion da ist“ (Interviews). Eine solche Annahme wird hinsichtlich der Kompetenzen in den Feldern psychosoziale Beratung und Antidiskriminierungsberatung sowie mangelnder Unterstützung der beratend Agierenden problematisiert:

„Nicht jede Person kriegt mit der Zuweisung einer Bezeichnung die Kompetenzen, um angemessen zu beraten. Und dass Leute, die vulnerabel sind und gerade ein womöglich für sie wirklich sehr wichtiges Problem haben, inadäquat beraten werden, finde ich, widerspricht jeglicher Fürsorgepflicht. Und wenn Leute beraten, dann brauchen die ein Mindestmaß an Ausbildung und Supervision. Und das finde ich gerade eine sehr problematische Entwicklung, dass diese Funktionen oft nicht klar definiert sind“ (Interview).

Darüber hinaus wird thematisiert, dass z.B. hinsichtlich der Queerbeauftragten einzelner Bezirksämter die Stellenausschreibung unterschiedlich gehandhabt werde, wobei eine Unterscheidung zwischen einerseits qualifizierten Anforderungsprofilen und Interessenbekundungen auf der anderen Seite herausgestellt wird, was mit Blick auf die strukturelle Ausstattung und Qualifizierung ein Problem darstelle, insbesondere wenn eben wie oben geschildert gleichzeitig eine beratende Rolle eingenommen wird (Interview).

Eine niedrigschwellige Anlaufstruktur, die als Peer-to-Peer-Austausch fungieren kann, stellt dabei das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung dar. Dieser Austausch wird als sehr bedeutsam dargestellt, etwa um sich „gegenseitig Tipps“ zu geben, denn gegenüber den institutionellen Beschwerdestrukturen wie den AGG-Beschwerdestellen oder den Diversity-Ansprechpersonen sei es „was anderes,

¹⁷ Der Regierende Bürgermeister: Richtlinien zur Regierungspolitik, <https://t1p.de/fnesi>, 08.01.2025.

wenn man mit einer Person sprechen kann, die möglicherweise die gleichen oder zumindest ähnliche Erfahrungen gemacht hat“ (Interview). Das Regenbogennetzwerk etablierte sich als Beschäftigtenetzwerk allerdings noch und müsse „erst einen eigenen Status oder irgendwie eine Arbeitsform finden..., auch eine Dialogform, natürlich mit dem Arbeitgeber“ (Interview).

Die im Kontext des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 unter Maßnahme 321 und 323 vorgesehene Unterstützung des Regenbogennetzwerks durch die Leitstelle Diversity, etwa zur Erhöhung dessen Bekanntheit unter den Mitarbeitenden, wird für diesen Etablierungsprozess entsprechend als wertvoll betrachtet (SenASGIVA 2023, 59). Letztlich ergibt sich hieraus trotzdem eine Leerstelle. So existiert derzeit keine niedrigschwellige parteiliche Beratung bei Diskriminierungserfahrungen für trans* Beschäftigte innerhalb der Berliner Verwaltung, welche nicht nur auf der Peer-to-Peer-Ebene die Erfahrungen teilt, sondern auch hinsichtlich psychosozialer und diskriminierungssensibler Beratung geschult ist (Interview).

5.2.3 Zwischenfazit

Diskriminierung von trans* Personen zeigen sich nach Einschätzung der befragten Expert*innen im Kontext von Arbeit und Berufsleben zunächst durch den strukturellen Ausschluss bei Personalaktenführung und Formularen, der Namensnennung bei der Türbeschilderung bis hin zur Ausstattung der Gebäude mit geschlechtsneutralen Sanitärräumen. Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, wären verbindliche Transitionsrichtlinien und auch technische und bauliche Maßnahmen erforderlich, sie sind auch im Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan vielfach vorgesehen. Die Umsetzung einschlägiger Maßnahmen für eine transinklusive Arbeitssituation in der Berliner Verwaltung wird allerdings, soweit sie erfolgt, oftmals als sehr schleppend und zögerlich wahrgenommen.

Neben strukturell verankerten Formen der Diskriminierung finden sich gleichfalls Phänomene, die Ausdruck fehlender Akzeptanz, aber auch von Unwissenheit und Unbeholfenheit im Umgang mit trans* und nicht-binären Beschäftigten sind. Darunter

werden Erfahrungen von Ablehnung durch transfeindliche Bemerkungen sowie durch absichtliches und auch versehentliches Missgelingen gefasst. Hier bedarf es der weiteren Förderung und des Ausbaus bestehender Fortbildungs- und Sensibilisierungsangebote.

Dass in einer komplexen und heterogenen Struktur wie der Berliner Verwaltung Rundschreiben mit Empfehlungen und Verfahrenshinweisen wirksame Instrumente sind, um die Bekanntheit von Diversity-Management-Maßnahmen zu erhöhen, zeigen Effekte wie die zunehmende Nennung von Personalpronomen in E-Mail-Signaturen als auch die erhöhte Teilnahme von Führungskräften an verpflichtenden Schulungen zum Landesantidiskriminierungsgesetz.

Um trans* sowie nicht-binäre Beschäftigte bei Diskriminierung und Gewalterfahrungen zu unterstützen, gilt es aber auch, themenspezifische Qualitätsstandards bestehender AGG- und LADG-Beschwerdestrukturen zu erhöhen und im Sinne eines Qualitätsmanagements zu sichern.

5.3 Transfeindlichkeit und Transinklusion im Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen nimmt im Blick auf Transfeindlichkeit, auf transfeindliche Gewalt und Diskriminierung einen besonderen Stellenwert ein. Trans* Personen sind in besonderem Maße auf Versorgungsleistungen des Gesundheitssystems angewiesen, sie werden und wurden zugleich durch medizinische und diagnostische Zuschreibungen und Kategorisierungen in vielerlei Hinsicht und oftmals systematisch und strukturell diskriminiert sowie pathologisiert. Das Gesundheitswesen fungierte hier einerseits als ausführendes Organ struktureller gesellschaftlicher Ausgrenzung und Ungleichbehandlung. Umgekehrt gilt andererseits allerdings auch, dass medizinische Leistungen Transidentität unterstützen und ihre selbstbestimmte Darstellung befördern können: sei es, dass sie im Bedarfsfall die körperliche Angleichung an die Geschlechtsidentität unterstützen, sei es, dass sie Konflikte und Belastungen, die sich aus der sozialen Positionalität von trans* Personen in einer cis-normativen Gesellschaft

ergeben, unterstützend – etwa therapeutisch – begleiten (vgl. insgesamt schon Hirschauer 1993 (2015)).

Das Gesundheitswesen ist also zweierlei: Schauplatz von transspezifischer Diskriminierung ebenso wie Hilfe- und Unterstützungssystem für einen selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität. Aus der Fokussierung auf transfeindliche Gewalt und Diskriminierung ergibt sich allerdings ein selektiver, problematische und belastende Aspekte betonender Zugang, der insofern nicht beanspruchen will, die Gesamtheit gesundheitlicher Versorgungsleistungen abzubilden. Dieser Fokus ist allerdings alles andere als willkürlich. Auch in der Erfahrungswelt von trans* Personen ist das Gesundheitswesen nämlich mit so erheblichen Zugangsschwierigkeiten und Diskriminierungserfahrungen verbunden, dass dessen Beitrag zu einem selbstbestimmten Ausdruck geschlechtlicher Identität leicht in den Hintergrund geraten kann.

Das Gesundheitswesen ist jedoch kein homogener Raum, sondern einerseits in viele Sparten und Segmente gegliedert, andererseits auch im Blick auf Transsensibilität und -inklusion durchaus heterogen strukturiert. Obwohl die Interviews bei weitem keine umfassende Exploration des gesamten Gesundheitswesens beanspruchen können, haben sie an vielen Stellen Hinweise auf manifeste Ansätze der Antidiskriminierung und der transsensiblen Weiterentwicklung des Gesundheitswesens ergeben, die auf Anstöße und Initiativen aus dem Inneren des Systems zurückgehen – zumindest gilt das für die Regenbogenhauptstadt Berlin. Dabei handelt es sich beispielsweise um Netzwerke von einschlägig qualifizierten Ärzt*innen, um queeraffine Praxen, spezialisierte Beratungsstellen oder Angebote der Aus- und Fortbildung und Innovationen in der medizinischen Grundlagenforschung. Wo es um Ansätze zur Maßnahmenentwicklung und zum Abbau von transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung geht, bietet sich die Anknüpfung an derartige Entwicklungen innerhalb des Gesundheitswesens an.

Aussagen zu einem transinklusive(n) und im Blick auf Transidentität selbstreflexiven Gesundheitswesen beziehen sich in diesem Abschnitt dabei explizit auf Berlin und können nicht ohne weiteres für Deutschland oder das Berliner Umland verall-

gemeinert werden. Kliniken wie die Charité oder auch Angebote queerfreundlicher niedergelassener Ärzt*innen sind in Berlin offenbar vielfach innovativer und dichter aufgestellt als andernorts. Berliner Versorgungsstrukturen für trans* Personen schließen daher auch Lücken in den Berlin umgebenden Bundesländern. Insofern verdeutlicht auch der regionale Vergleich, dass eine transinklusive Weiterentwicklung des Gesundheitswesens in Berlin nicht am Nullpunkt beginnen muss, dass neben Schatten durchaus auch Licht, neben evidenten Problemen auch Gelungenes, neben Herausforderung auch Fortschritte zu finden sind. Eine Interviewte formuliert diese ambivalente Gemengelage und die besondere Rolle Berlins wie folgt – nicht ohne im Anschluss an das Zitat auch von produktiven Ansätzen in ländlichen Regionen zu berichten:

„Ich habe das Gefühl, das ist insgesamt ein bisschen leichter geworden als vor etlichen Jahren. So. Das Thema ist bekannter, das Thema Trans* ist vertrauter. Aber es gibt halt auch die Gegenbewegung, wo es wieder schwerer geworden ist. Unser Einzugsgebiet ist wirklich von der Ostseeküste bis runter nach Leipzig und von Magdeburg bis nach Frankfurt (Oder). Und da höre ich immer noch und immer noch häufiger auch von Menschen, die von ihren Hausärzten gehört haben: ‚So was behandle ich nicht‘ oder ganz schnell so ‚oh, da kenne ich mich gar nicht aus bei trans*‘“ (Interview).

Im Wissen um deren Brüchigkeit und Reversibilität kann daher sogar von einer „Transition des Medizinsystems“ (Garcia Nunez et al. 2019) selbst gesprochen werden, was mit einer Öffnung und einer Pluralisierung von Positionen zu Transidentität einhergeht. Neben klassischen Fragen des Diskriminierungs- und Gewaltschutzes haben derartige Dynamiken der Professionsentwicklung eine zentrale Bedeutung für ein transinklusive(n) Gesundheitswesen.

5.3.1 Aktuelle Strategien und Handlungsansätze zur queer- und transinklusiven Weiterentwicklung des Gesundheitswesens

Die vorliegende Studie ist in ihrer Entstehung unmittelbar mit Handlungsprogrammen für erhöhte Transinklusivität aus dem politischen Raum verknüpft. Konkret war die Umsetzung einer Studie zu transfeindlicher Gewalt Teil der Richtlinien der Regierungspolitik im Land Berlin für die Jahre 2023 bis 2026. Politische Aufmerksamkeit für transfeindliche Gewalt ist dabei gut begründet – wie bereits eingangs gezeigt wurde. Studien – darunter auch das „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ – belegen unmissverständlich und übereinstimmend die stark erhöhte Gewaltbelastung von trans* Personen. Insbesondere im Blick auf das Gesundheitswesen werden oftmals Diskriminierungserfahrungen und Formen institutioneller Gewalt angesprochen.

Vor diesem Hintergrund wird auch die Frage nach Ansatzpunkten zur Verminderung von Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen und nach Aspekten einer guten Behandlung und Versorgung gestellt. Neben aktivistischen und wissenschaftlichen Stimmen dokumentieren politische und staatliche Handlungsprogramme, in die oftmals Ergebnisse von Beteiligungsprozessen und Anhörungen eingehen, einschlägige Maßnahmenkataloge. In Form einer kurzen Skizzierung der Ausgangslage sollen im Blick auf Transfeindlichkeit im Gesundheitswesen einige der in diesen Konzepten dokumentierten Maßnahmen zusammenfassend dargestellt werden. Sie eröffnen einen Zugang zum aktuellen Diskussionsstand und veranschaulichen, wo derzeit Hebel und Zugänge zu einer Verbesserung der Situation gesehen werden.

Die Auswahl beschränkt sich dabei auf zwei aktuell gültige Konzepte, den Aktionsplan der Bundesregierung für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt „Queer leben“ sowie den Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023, der im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) entwickelt wurde. Zu beachten ist, dass diese Aktionspläne übergreifend angelegt sind, trans* Personen also berücksichtigen, sich aber als LSBTIQ+ Aktionspläne auch auf andere Personen erstrecken.

5.3.1.1 Aktionsplan „Queer Leben“

Der Aktionsplan „Queer leben“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2022) ist bundesweit angelegt und gruppiert verschiedene vorgeschlagene Einzelmaßnahmen in übergreifende Themenfelder; im Gesundheitsbereich handelt es sich dabei um insgesamt sechs Bereiche.

Der umfassende Bereich der **Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung von LSBTIQ** schlägt verstärkte Aus- und Fortbildungen zur Behandlung und Pflege von LSBTIQ+ vor und regt diesbezüglich auch eine gezielte Auswertung von Studien und Projekten zu Transgesundheit an (InTraHealth, Trans*Kids). Zudem werden die Berücksichtigung von LSBTIQ+ in der Gesundheitsberichterstattung sowie allgemein die verstärkte Berücksichtigung geschlechtsbezogener Unterschiede und der Abbau von Diskriminierungen und Zugangsbarrieren in der Versorgung, bei der Gesundheitsförderung und Prävention sowie in der Forschung angeregt. Auch die Gendermedizin in Approbationsordnungen sowie in Ausbildungs- und Prüfungsordnungen findet Berücksichtigung.

Ein weiterer Bereich richtet sich darauf, eine **spezifische Gesundheitsversorgung sicher(zu)-stellen**. Auf Grundlage bestehender Erkenntnisse sollen Strategien und Handlungsempfehlungen zur diskriminierungsfreien und bedarfsgerechten Versorgung entwickelt werden. Spezifische Fragen von Transgesundheit werden wiederum mit der Maßnahme angesprochen, dass die Kosten geschlechtsangleichender Behandlungen vollständig von den gesetzlichen Krankenkassen übernommen werden sollen.

Verschiedene Einzelmaßnahmen sollen zudem eine **vollständige Zulassung von Männern, die Sexualverkehr mit Männern haben, und transgeschlechtlicher Personen zur Blutspende** gewährleisten. Der Aktionsplan „Queer leben“ fokussiert hier trans* Personen wiederum sehr explizit und thematisiert damit eine Ungleichbehandlung im Gesundheitswesen, die jenseits der gesundheitlichen Versorgung von trans* Personen angesiedelt ist.

Weitere Maßnahmen richten sich auf die Evaluierung und ggf. den Ausbau des **Gesetzes zum Schutz vor Konversionsbehandlungen** sowie im Blick auf die besondere Lage von intergeschlecht-

lichen Personen auf das **Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung (sogenanntes Operationsverbot)**. Ein weiterer Aspekt beinhaltet die **Förderung von Reproduktionsmedizin bei gleichgeschlechtlichen Paaren** und regt die Prüfung einer diskriminierungsfreien Kostenübernahme von künstlichen Befruchtungen an.

5.3.1.2 Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023

Der Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin) sieht im Bereich der Gesundheitsversorgung von einer Systematisierung kleinteiliger Handlungsbe- reiche ab und präsentiert neben einer Präambel eine Liste von 28 Einzelmaßnahmen (Nr. 136 bis 163). Die Präambel verweist auf die gesundheitsschädigenden Wirkungen von Diskriminierung, die sich auch im Gesundheitsbereich findet, an den sich Menschen gerade mit dem Ziel von Hilfe und Unterstützung wenden. In einem intersektionalen Zugang wird die spezifische Betroffenheit besonderer Gruppen thematisiert – darunter auch explizit diejenige von trans* Personen die auf medizinische Versorgung in erhöhtem Maße angewiesen und zugleich verstärkt von Diskriminierung betroffen sind. Die Formulierung der maßnahmenübergreifenden, grundlegenden Ausrichtung des Aktionsplans benennt insofern folgerichtig explizit: „Die besonderen Bedürfnisse von queeren Menschen im Gesundheitsbereich, vor allem die Bedürfnisse von trans Personen, berücksichtigt der Senat verstärkt. Dabei stehen medizinische Angebote für trans Personen im Fokus, insbesondere trans Frauen, die geschaffen bzw. ausgebaut werden“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin, 35).

Ungeachtet der gleichrangigen, keine Priorisierung oder Clusterung umfassenden Nennung von Maßnahmen lässt sich ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich der Wissens- und Kompetenzvermittlung in Form von **Aus- und Fortbildungen, Sensibilisierungen** oder der Erstellung von unterstützenden Materialien ausmachen. Auch bei strenger Zuordnung fällt mit 17 Maßnahmen mehr als die Hälfte der Nennungen in diesen Bereich (bspw. 137, 138, 140, 141,

142, 148, 149, 150, 151, 154, 155,156, 158, 162, 163). Für die hohe Zahl von Maßnahmen in diesem Bereich sind insbesondere zwei Aspekte ursächlich.

Entsprechende Maßnahmen – die hier keineswegs exklusiv transspezifisch ausgerichtet sein müssen – können sich zum einen an ein Spektrum von unterschiedlichen, spezifischen Zielgruppen richten. Angesichts der ausgeprägten inneren Differenzierung des Gesundheitswesens führt das zu einer Vervielfachung von entsprechenden Formaten zur Aus- und Fortbildung und zur Sensibilisierung, die sich richten an

- Angehörige von Polizei, Feuerwehr und der psychosozialen und psychiatrischen Krisenversorgung (137),
- medizinische Ausbildungsberufe, Fachkräfte und andere im Gesundheitswesen Tätige (138),
- Mitarbeitende des Zentrums für sexuelle Gesundheit und Familienplanung (140),
- amts- und schulärztliches Fachpersonal (141, 142),
- Therapeut*innen bei privaten Trägern und in Heilberufekammern (148),
- angehende Psychotherapeut*innen (149),
- niedergelassene Ärzt*innen (150),
- Mediziner*innen, Pflegekräfte und Hebammen (151),
- medizinisches und therapeutisches Personal der Krankenhäuser und Psychiatrien (154),
- Psychotherapeut*innen und Ärzt*innen (155),
- Studierende in Medizin und Psychologie (156),
- Mitarbeitende in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (158),
- Geburtshelfende (162) und Hebammen (163).

Ungeachtet partieller Überschneidungen handelt es sich bei den genannten Adressat*innen doch um distinkte Zielgruppen. Neben der Zielgruppendifferenzierung ergibt sich der Schwerpunkt im Bereich der Wissens- und Kompetenzvermittlung auch aus einer Reihe unterschiedlicher Bezugspunkte und Formate, die gefördert und umgesetzt werden sollen. Dabei handelt es sich um

- Fortbildungsangebote (137, 138, 140, 141, 148, 150, 154),
- Lehrmaterialien (149),
- Curricula und Studiengänge/-ordnungen (155, 156, 163).

In der Erfahrungswelt von trans* Personen ist das Gesundheitswesen mit so erheblichen Zugangsschwierigkeiten und Diskriminierungserfahrungen verbunden, dass dessen Beitrag zu einem selbstbestimmten Ausdruck geschlechtlicher Identität leicht aus dem Blick geraten kann.

Selbstverständlich erstrecken sich vorgesehene Aus- und Fortbildungsangebote auch über ein Spektrum unterschiedlicher Themen. Dabei kann es sich einerseits um fachspezifisches medizinisches Wissen oder Wissen zu gruppenspezifischen Versorgungsbedarfen handeln, andererseits auch um Querschnittsthemen wie Verweisberatungswissen im Blick auf die Berliner Angebotslandschaft, Kenntnisse über die Lebenssituation von LSBTIQ+ oder zu Diskriminierung und Intersektionalität.

Neben Angeboten der Aus- und Fortbildung lässt sich als weiterer, deutlich weniger umfassender Handlungsbereich die **Wissensgenerierung** ausmachen. Sie umfasst die Anregung von Studien insbesondere zu psychischen Erkrankungen (144) sowie die Weitergabe von Erkenntnisbedarfen zum Zusammenhang von Rassismus/Migration und Gesundheit bei LSBTIQ+ (157) – jeweils adressiert an die Bundesebene. Im weiteren Sinn lassen sich ebenso Maßnahmen des Monitorings der Umsetzung von Maßnahmen und Gesetzen oder bestimmter gesundheitsbezogener Phänomene als Wissensgenerierung und Evaluierung fassen – hier konkret bezogen auf das Schutzgesetz für intergeschlechtliche Kinder (147).

Weitere Maßnahmenvorschläge können überdies unter dem Titel von **Koordinierung und Vernetzung** zusammengefasst werden. Besonders bemerkenswert ist das Vorhaben der Einrichtung einer Koordinierungsstelle LSBTIQ+ im Gesundheitswesen (146), „um Themen wie z. B. die Sensibilisierung von Schlüsselpersonen, Informations- und Fortbildungsbedarfe, den Zugang zu bedarfsorientierten Gesundheitsleistungen und bedarfsgerechte, zielgruppenspezifische gesundheitliche und psychotherapeutische Versorgung für LSBTIQ+ voranzubringen“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin, 36). Ähnlich setzt auch die Maßnahme der Gewährleistung eines regelmäßigen Austauschs in einem „Netzwerk von Beratungs- und Testangeboten, queersensiblen Hausärzt*innen, Schwerpunkt-Praxen und Kliniken sowie Selbsthilfeorganisationen“ (160) an, die sich allerdings auf die Prävention und Versorgung sexuell übertragbarer Krankheiten beschränkt.

Einzelne Maßnahmen richten sich ebenfalls auf die **Organisations- und Konzeptentwicklung** im Blick

auf die Bedarfe von LSBTIQ+ und trans* Personen. Dazu zählt die Einwirkung auf Krankenhäuser, bei Krankenzimmerbelegungen die selbst erklärte Geschlechtszugehörigkeit von Patient*innen zu berücksichtigen (139), die Unterstützung von TIN*-Beratungsstellen in Richtung von Mehrsprachigkeit und Barrierearmut (145), die Einbindung von Belangen von LSBTIQ+ in Ethik- und Verhaltenscodizes der Ärztekammer Berlin (153) oder auch die Erstellung von Diversitätskonzepten in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (159).

5.3.2 Forschungsstand zu trans* im Gesundheitswesen

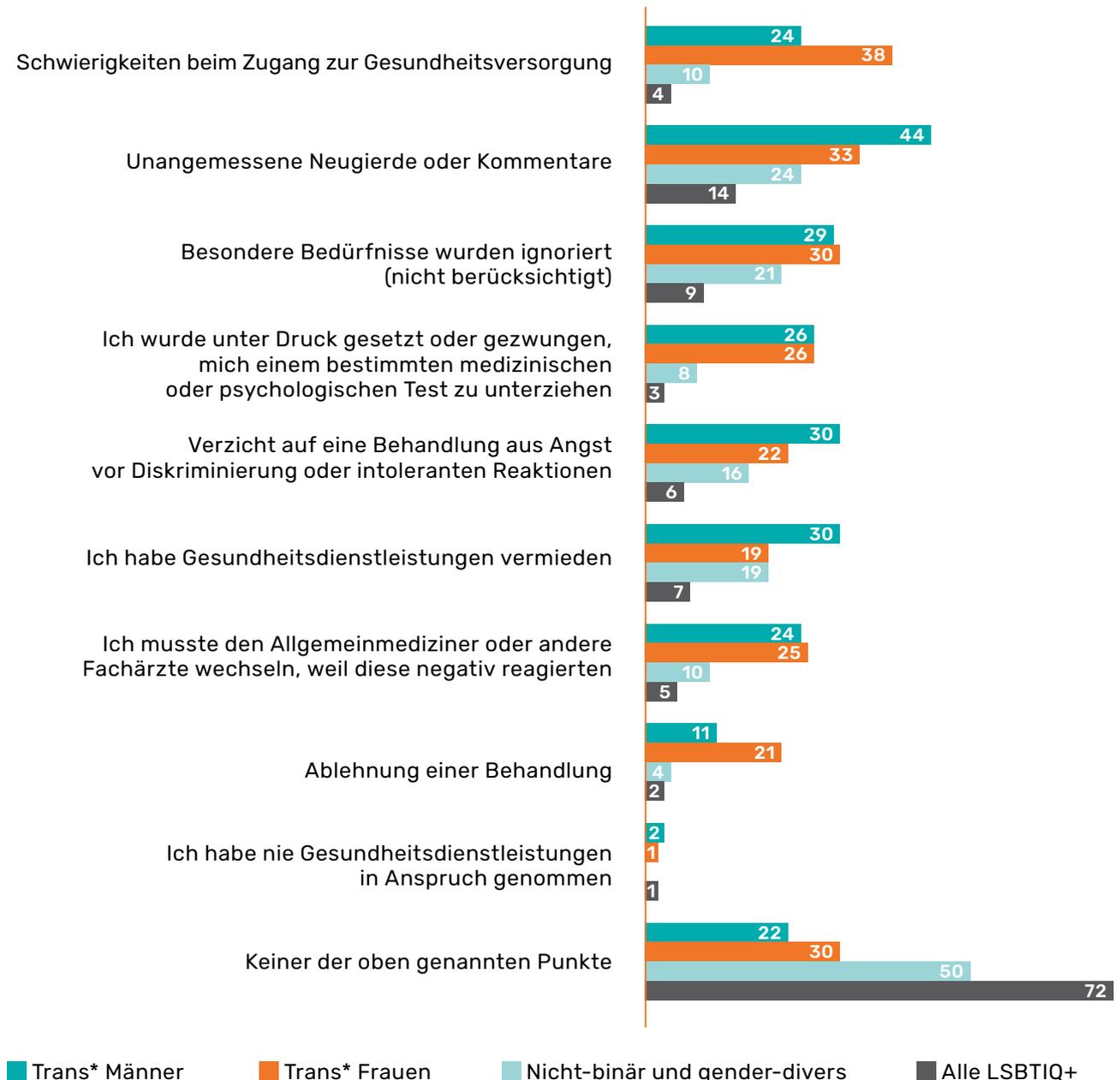
5.3.2.1 Verbreitung von transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt im deutschen Gesundheitswesen: Eine statistische Einordnung

Der LGBTIQ-Survey der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte bietet – wie bereits mehrfach angesprochen – relativ aktuelle statistische Informationen zum Verbreitungsgrad und zu Erscheinungsformen von Gewalt, Belästigung und Diskriminierung gegen LSBTIQ+ in Deutschland und anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Er eröffnet die Möglichkeit einer bereichsspezifischen Auswertung, darunter auch für das Gesundheitswesen. Ungeachtet mancher Begrenzungen eröffnen diese Informationen daher einen plausiblen, datenbasierten Einstieg in den Bereich transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt im Gesundheitswesen. Für eine transfokussierte Befassung mit dem Gesundheitswesen stehen erwartungsgemäß sehr starke Evidenzen bereit (vgl. Abb. 32). Es bestätigt sich im gesundheitlichen Kontext die besonders ausgeprägte Belastung von spezifisch als trans* identifizierten Personen sehr deutlich. Sehr viele trans* Personen berichten von Schwierigkeiten beim Zugang zum Gesundheitswesen oder bei der Nutzung seiner Angebote, und zwar erheblich mehr als LSBTIQ+ insgesamt. Fast drei Viertel der befragten LSBTIQ+ aus Deutschland (72%) verneinen nämlich, dass sie bereits einer der im Survey als Antwortoption vorgegebenen Schwierigkeiten

begegnet seien, unter den befragten trans* Personen gibt das nur eine kleine Minderheit an, und zwar 22% der trans* Männer und 30% der trans* Frauen. Bei Personen, die sich als nicht-binär oder gender-divers verstehen, liegt der Anteil bei 50%. Trans* Männer

stoßen damit merklich häufiger auf Schwierigkeiten. Festhalten lässt sich also, dass weit über zwei Drittel der befragten trans* Personen Schwierigkeiten im Kontakt mit dem Gesundheitswesen erfahren haben – insbesondere trans* Männer.

Abb. 32 Sind Sie jemals auf eine der folgenden Schwierigkeiten gestoßen, wenn Sie als LGBTIQ-Person Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen oder versuchen, diese in Anspruch zu nehmen?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023) (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Mehrfachangaben möglich.

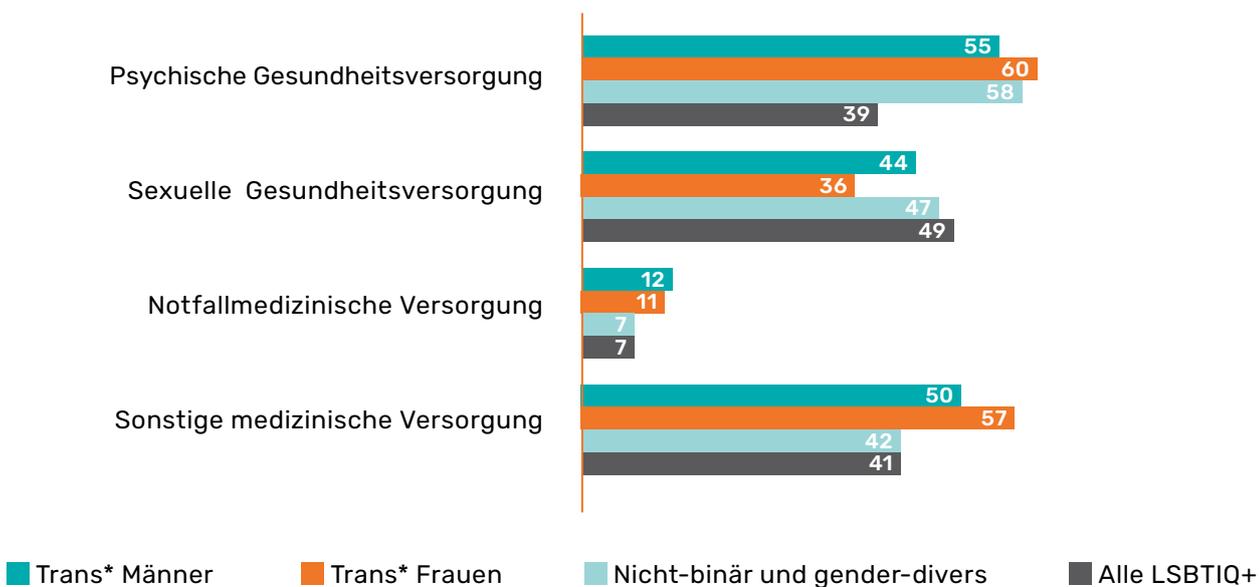
Schwierigkeiten spezifisch beim Zugang zum Gesundheitswesen werden demgegenüber allerdings deutlich häufiger von trans* Frauen (38 %) als von trans* Männern (24 %) berichtet. Bei nicht-binären oder gender-diversen Personen liegt der Anteil nochmals deutlich niedriger (10 %). Diese Unterschiede verlieren allerdings im Vergleich zu LSBTIQ+ insgesamt erheblich an Bedeutung, weil insgesamt nur 4 % der LSBTIQ+-Befragten von Zugangsschwierigkeiten berichten. Das bedeutet, dass noch vor der Nutzung von Gesundheitsleistungen trans* Personen besonders häufig Probleme bereits beim Zugang zu Gesundheitsleistungen erfahren – und zwar insbesondere trans* Frauen, von denen fast zwei Fünftel solche Probleme berichten.

Bei der Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen sind Erfahrungen unangemessener Neugierde oder Kommentare unter trans* Personen weit verbreitet (trans* Männer 44 %, trans* Frauen: 33 %, nicht-binär/gender-divers: 24 %). Oft wird auch angegeben, dass besondere Bedürfnisse ignoriert und nicht berücksichtigt wurden (trans* Männer 29 %, trans* Frauen: 30 %, nicht-binär/gender-divers:

21%) oder Druck oder Zwang ausgeübt wurde, um bestimmte medizinische oder psychologische Test umzusetzen (trans* Männer 26 %, trans* Frauen: 26 %) – in diesem Fall bei nicht-binären und gender-diversen Personen allerdings in deutlich geringerem Ausmaß (8 %).

Während nur ein kleiner Anteil aller LSBTIQ+-Personen (6 %) bereits auf medizinische Behandlungen aus Angst vor Diskriminierung oder intoleranten Reaktionen verzichtet hat, kennen mehr als ein Fünftel der befragten trans* Personen solche Entscheidungen (trans* Männer: 30 %, trans* Frauen: 22 %, nicht-binär/gender-divers: 16 %), in ähnlicher Größenordnung wird auch bestätigt, Gesundheitsleistungen vermieden zu haben (trans* Männer: 30 %, trans* Frauen: 19 %, nicht-binär/gender-divers: 19 %). Vermeidungsverhalten ist dabei unter trans* Männern weiterverbreitet als unter trans* Frauen. Um ein Vielfaches öfter als LSBTIQ+-Personen insgesamt mussten die befragten trans* Personen auch einen Arztwechsel aufgrund negativer Reaktionen vornehmen (trans* Männer: 24 %, trans* Frauen: 25 %, nicht-binär/gender-divers: 10 %) oder wurde

Abb. 33 In welchen Bereichen des Gesundheitswesens sind Sie auf Schwierigkeiten gestoßen, wenn Sie Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen oder versuchen, diese in Anspruch zu nehmen?



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Mehrfachangaben möglich.

ihre Behandlung ablehnt (trans* Männer: 11%, trans* Frauen: 21%, nicht-binär/gender-divers: 4%). Das deutsche Gesundheitswesen ist in der Erfahrungswelt der befragten trans* Personen also mitnichten nur ein Ort der Versorgung und Hilfe, sondern auch Schauplatz einer ganzen Reihe von Widrigkeiten und Schwierigkeiten.

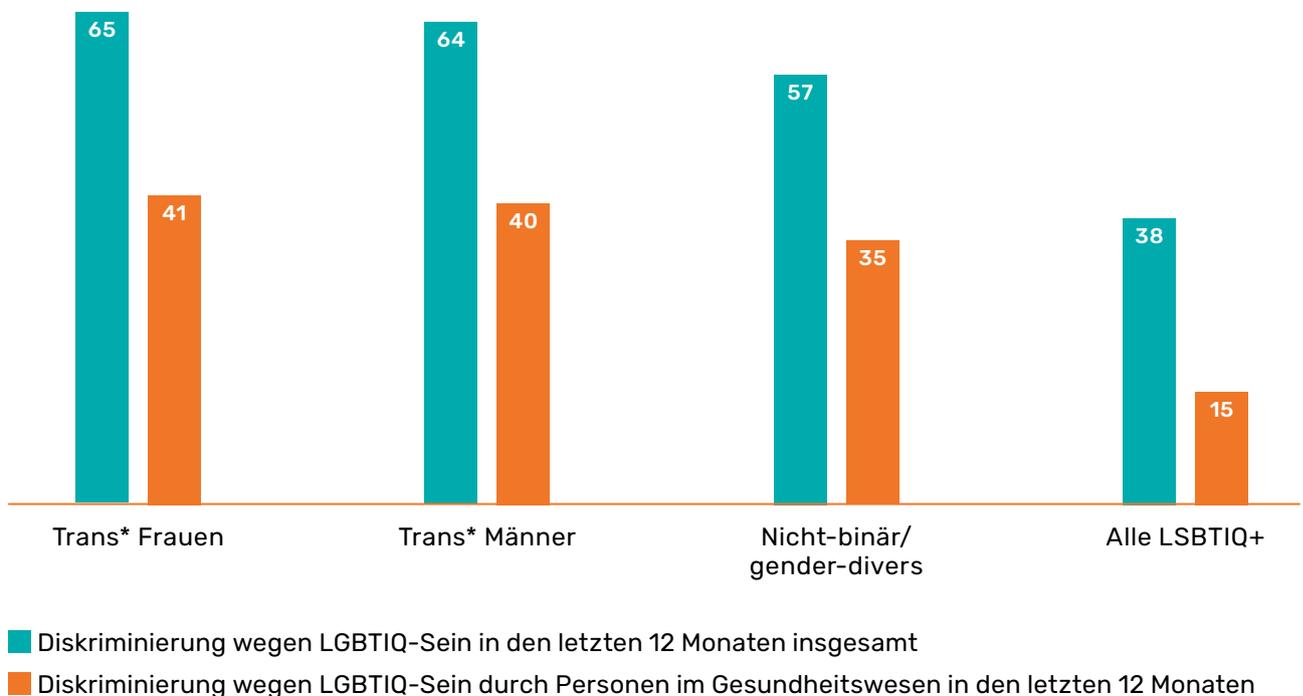
Das Gesundheitswesen ist allerdings mitnichten ein homogener Bereich, vielmehr in Blick auf Fachrichtungen und Einrichtungsformen hochgradig vielgestaltig und komplex (vgl. Abb. 33). Trans* Personen berichten insbesondere mehrheitlich von Schwierigkeiten bezogen auf die psychische Gesundheitsversorgung (trans* Männer: 50%, trans* Frauen: 60%, nicht-binär/gender-divers: 58%), wiederum deutlich häufiger als LSBTIQ+ insgesamt. Anders fällt der Vergleich im Blick auf sexualmedizinische Angebote aus, bei denen LSBTIQ+ insgesamt sehr häufig (49%), trans* Personen etwas seltener, allerdings ebenfalls in erheblichem Ausmaß von Schwierig-

keiten berichten (trans* Männer 44%, trans* Frauen: 36%, nicht-binär/gender-divers: 47%).

Nur ein kleiner Teil der befragten trans* Personen beschreibt seine Berührungspunkte mit dem Gesundheitswesen als frei von Schwierigkeiten. Deutlich häufiger als LSBTIQ+ insgesamt (15%) geben trans* Personen auch explizite Erfahrungen von Diskriminierung durch Personen des Gesundheitswesens an, nämlich zwei Fünftel der Befragten (trans* Männer: 40%, trans* Frauen: 41%, nicht-binär/gender-divers: 35%) (vgl. Abb. 34).

Im Blick auf Diskriminierung im Gesundheitswesen lässt sich – wie auch hinsichtlich von queerspezifischen Einschränkungen oder Übergriffen insgesamt – übrigens festhalten, dass Deutschland im internationalen Vergleich keineswegs eine positive Ausnahme darstellt. Die Verbreitung gesundheitsbezogener Diskriminierungserfahrungen bewegt sich vielmehr nah am gesamteuropäischen Durchschnitt, tendenziell sogar etwas oberhalb dieses Durchschnitts. Sowohl in

Abb. 34 Diskriminierung durch Personen des Gesundheitswesens im Gruppenvergleich (12-Monats-Prävalenz)



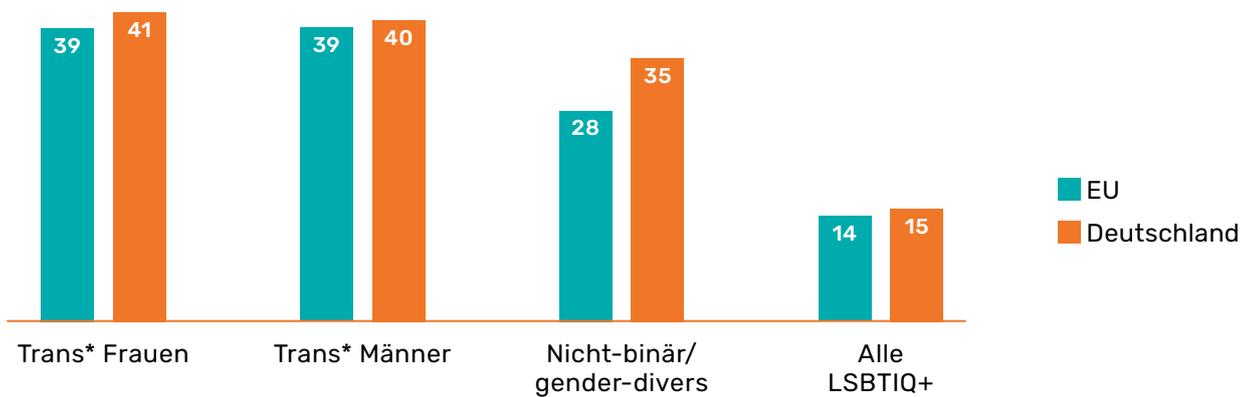
Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (2023), (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025)

Deutschland (trans* Männer: 40%, trans* Frauen: 41%) als auch in der EU (trans* Männer: 40%, trans* Frauen: 41%) berichten jeweils zwei Fünftel der Befragten von entsprechenden Vorkommnissen (vgl. Abb. 35).

Im Vergleich zum hohen Stellenwert von Schwierigkeiten und Diskriminierung im Gesundheitswesen ist allerdings sehr auffällig, dass das

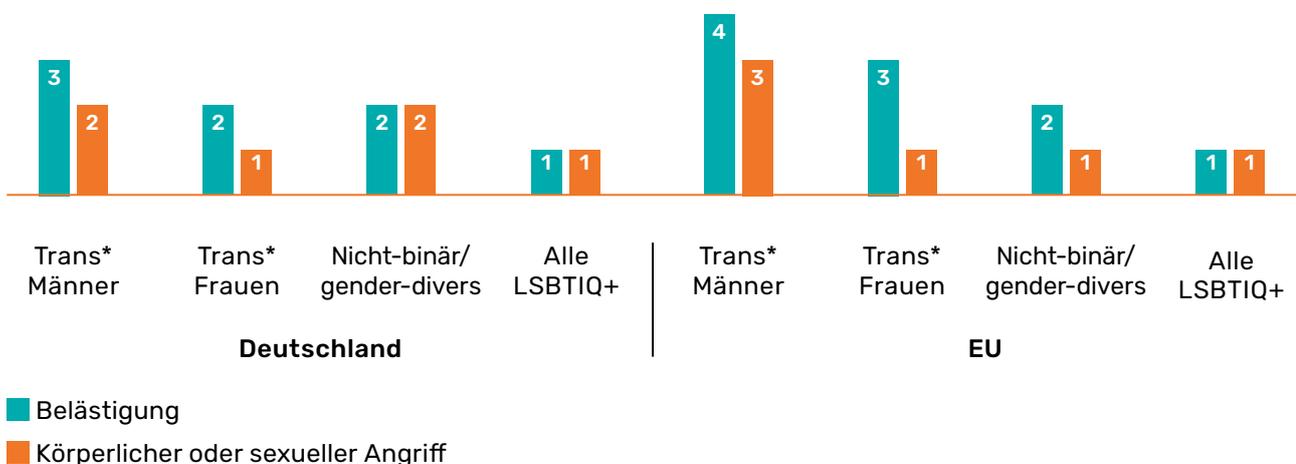
deutsche Gesundheitswesen hinsichtlich der Verbreitung gezielt gegen trans* Personen gerichteter Belästigungen oder gewaltsamer Angriffe keineswegs ein besonders auffälliger Schauplatz ist (vgl. Abb. 36). Zwar sind trans* Personen auch in dieser Hinsicht häufiger betroffen als LSBTIQ+ insgesamt, aber wie die Gesamtgruppe nur in

Abb. 35 Diskriminierung durch Personen des Gesundheitswesens im Deutschland-EU-Vergleich (12-Monats-Prävalenz)



Datenquelle: EU LGBTI-Survey III (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025)

Abb. 36 Einrichtung des Gesundheitswesens (Krankenhaus oder anderer medizinischer Dienst) als Schauplatz des letzten Vorfalls von hassmotivierter Belästigung oder Gewalt



Datenquelle: FRA 2024: EU LGBTIQ Survey III (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025)

Ausnahmefällen und auf niedrigem Niveau. Die Anteile der Befragten, die hassmotivierte Belästigungen oder hassmotivierte körperliche und sexuelle Angriffe innerhalb des Gesundheitswesens angeben, bewegen sich nämlich im unteren einstelligen Bereich, in keiner Teilgruppe oberhalb von 3%. Damit ergibt sich der mehrdimensionale Befund von sehr erheblicher transfeindlicher oder transbezogener Diskriminierung auf der einen Seite bei einer gleichzeitig sehr überschaubaren Belastung des Gesundheitsbereichs mit Gewalt in einem engeren Sinn. Der Gesundheitsbereich gleicht in dieser Hinsicht den anderen im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten institutionellen Feldern.

Den nachgeordneten Stellenwert des Gesundheitswesens im Blick auf enger gefasste queerfeindliche, hassmotivierte Gewaltstraftaten veranschaulicht auch der Vergleich verschiedener Tatorte. De facto entfallen – wie oben im Detail dargestellt (vgl. [Abbildung 5](#)) – auf den öffentlichen Raum in unterschiedlichen Formen – als Straßenraum, öffentliches Verkehrsmittel oder gastronomische Einrichtung – die meisten dieser Taten. Vergleichbar mit anderen institutionell definierten Bereichen, die auch in der vorliegenden Studie fokussiert werden – also dem Arbeitsleben oder dem Bildungswesen – ist das Gesundheitswesen (trans* Männer: 2%, trans* Frauen: 1%, nicht-binär/gender-divers: 2%) hier letztlich eine Randgröße, liegt bezogen auf seinen Belastungsgrad sogar deutlich hinter dem häuslichen Bereich.

Zusammenfassend lässt sich als eine deutliche Diskrepanz zwischen der Bedeutung von transspezifischen Nachteilen, Schwierigkeiten und Diskriminierungen im Gesundheitswesen auf der einen Seite und manifesten Gewaltvorfällen, die auch im strafrechtlichen Sinn als solche gefasst werden, auf der anderen Seite ausmachen. Die Daten des europäischen Survey erlauben damit ebenso eine präzisere begriffliche Fassung transspezifischer Erfahrungen des Gesundheitswesens. Als besonderer Schauplatz transfeindlicher Gewalt erscheint das Gesundheitswesen vor allem dann, wenn ein erweiterter und entgrenzter Gewaltbegriff in Anschlag gebracht wird, der sich letztlich auf institutionell und strukturell begründete Muster des Ausschlusses

und der Ungleichbehandlung richtet, weniger auf interpersonelle Kontaktsituationen mit jeweils benennbaren Verursachenden.

Wird Gewalt in diesem erweiterten Sinn verstanden, dann öffnet sich der Blick auf ein breites Spektrum von Phänomenen und auf massiv ausgeprägte Problemlagen für eine gute transspezifische Versorgung. Bezogen auf Situationen der Gewalt in einem engeren, spezifischeren Sinn ist das Gesundheitswesen demgegenüber als Schauplatz von nachgeordneter Bedeutung erkennbar. Die massive Häufung negativer Erfahrungen von trans* Personen mit dem Gesundheitswesen, die der europäische Survey selbst im Vergleich zu LSBTIQ+ insgesamt aufdeckt, macht allerdings dennoch verständlich, dass dieser Bereich unabhängig von begrifflichen Feinjustierungen für die Betroffenen eben doch so systematisch und so häufig mit Leiden und Problemen verbunden ist, dass seine Etikettierung als gewaltsame Sphäre nahezuliegen scheint.

Ausgehend von diesem Zwischenbefund soll der Zusammenhang von transfeindlicher Gewalt und Gesundheitswesen noch kurz aus einer anderen Perspektive betrachtet werden. Transfeindliche Gewalt hat auch gesundheitliche Folgen, geht also das Gesundheitswesen potenziell als Nachsorge- und Versorgungssystem an, zum Teil auch als Meldestelle im Blick auf Versorgung und Dokumentation (vgl. [Abb. 38](#)). Hinsichtlich der Folgen von hassmotivierter Gewalt gibt tatsächlich nur eine Minderheit an, dass diese keine Auswirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden hatte, und zwar mehr trans* Frauen als trans* Männer (trans* Männer: 40%, trans* Frauen: 21%, nicht-binär/gender-divers: 26%). Stark verbreitet – unter trans* Männern auch mehrheitlich – sind insbesondere psychische Probleme wie Depressionen und Angstzustände als Folge der Erfahrung von transfeindlicher Gewalt (trans* Männer: 54%, trans* Frauen: 37%, nicht-binär/gender-divers: 51%). Demgegenüber ist das Erfordernis (körperbezogener) medizinischer Hilfe oder eines Krankenhausaufenthalts deutlich weniger verbreitet (trans* Männer: 4%, trans* Frauen: 4%, nicht-binär/gender-divers: 4%). Im Bereich der gesundheitsbezogenen Nachsorge von Fällen transfeindlicher Gewalt sind also vor

allem Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen gefragt (vgl. Abb. 37).

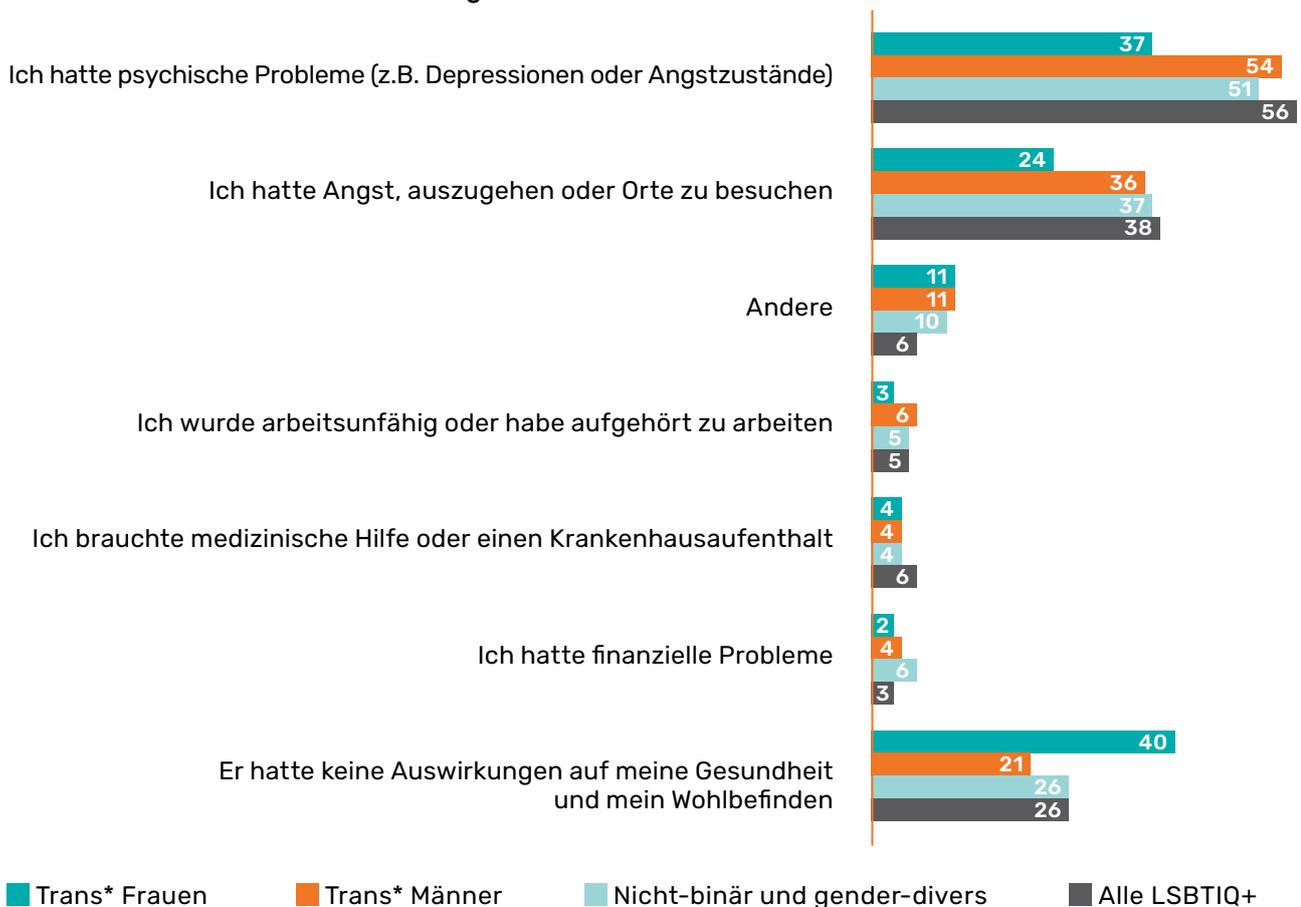
Als Meldestelle für hassmotivierte Vorfälle scheint das Gesundheitswesen vor allem im Blick auf diejenigen Vorfälle von Bedeutung zu sein, in denen insbesondere in körperlicher Hinsicht manifester Hilfebedarf bestand. Da sie nur einen überschaubaren Teil der Fälle ausmachen, ist auch der Stellenwert von Gesundheitseinrichtungen als Meldeadresse begrenzt, bewegt sich nämlich im niedrigen einstelligen Prozentbereich bei 2%. Systematisch bleibt diese Rolle – nicht zuletzt im Blick auf die gerichtsfeste Dokumentation von Verletzungen, wie sie in Berlin etwa die Gewaltschutzambulanz der Charité anbietet – dennoch beachtenswert. In den qualitativen Interviews wurde in diesem Sinn ebenso auf Ansätze

hingewiesen, neben der zentralen Gewaltschutzambulanz gleichfalls niedergelassene Allgemeinmediziner*innen im Blick auf die Dokumentation von Gewaltfolgen zu qualifizieren – explizit um Bedarfen queerer Menschen wohnortnah entgegenkommen zu können (vgl. Abb. 38).

5.3.3 Intentionale Diskriminierung und Missachtung

Bestehende, wenn auch fragile und prekäre Prozesse der transinklusive Öffnung und Entwicklung des Berliner Gesundheitswesens können in keinerlei Hinsicht den grundlegenden Befund relativieren, dass ein großer Teil der trans* Personen das Gesundheitswesen zumindest auch als bedrohlichen und

Abb. 37 Wie hat sich der letzte hassmotivierte Gewaltvorfall auf Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden ausgewirkt?



Datenquelle: EU LGBTIQ Survey III (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025), Mehrfachangaben möglich.

Abb. 38 Meldung des letzten Vorfalls eines hassmotivierten körperlichen oder sexuellen Angriffs an ein Krankenhaus oder einen sonstigen medizinischen Dienst



Datenquelle: EU LGBTIQ Survey III (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2025).

gefährlichen Raum erfährt. Im Rahmen der Befragungen des „Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt“ (2022) haben – wie oben berichtet – drei Viertel der Personen, die in den letzten fünf Jahren überhaupt transfeindlichen Übergriffen ausgesetzt waren, das Gesundheitswesen zumindest „selten“ auch als „Tatort“ genannt, 35,5% sogar „(sehr) oft“, 23,7% „gelegentlich“.

Als sehr spezifischer Bereich kommen im Gesundheitswesen sehr charakteristische Formen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt vor. Zugleich können auch in Institutionen der Gesundheitsversorgung ganz allgemeine Formen von transfeindlichen Aggressionen, Diskriminierung und Missachtung auftreten – seitens des medizinischen Personals im weitesten Sinn ebenso wie von Mitpatient*innen. Sie könnten ganz ähnlich gleichfalls in anderen Kontexten passieren, formen sich aber im Gesundheitswesen kontext- und situationsspezifisch aus. Ihr subjektives Erleben kann allerdings durch den Umstand verstärkt werden, dass Personen dem Gesundheitswesen einerseits in einer Situation der Geschwächtheit und der Hilfebedürftigkeit begegnen, dass sie dem Gesundheitswesen andererseits mit der Erwartung entgegentreten, hier Hilfe zu erfahren und eben nicht erneute Verletzung oder Zurückweisung. Verbreitete und alltägliche Formen von Diskriminierung und Missachtung können im Kontext des Gesundheitswesens daher subjektiv schwerer wiegen als andernorts erlebte.

Zu diesen verbreiteten Formen des Ausdrucks von Missachtung rechnen Befragte insbesondere das gezielte und bewusste Misgendern. Dabei geht es nicht nur um Unsicherheiten oder ungewollte Missgriffe der Ansprache von Personen aus dem Gesundheitswesen, obwohl auch diese oft vorkommen, oft als Zurückweisung erfahren werden und auf stark verbreitete Bedarfe der Schulung und Sensibilisierung verweisen. Vielmehr handelt es sich um den ostentativ und bewusst ausgestellten Willen, auf Wünsche und Erwartung von trans* Personen in der Versorgung nicht einzugehen. Das kann etwa bedeuten, Misgendern auch auf expliziten Hinweis nicht zu korrigieren, sondern zu wiederholen und zu bekräftigen. Bei solchen Vorkommnissen geht es daher nicht um fehlende Handlungskompetenzen, sondern um gar nicht einmal übermäßig subtile Formen der Zurückweisung und Abwehr.

„Die Dinge, die Patient*innen aber auch erfahren, nämlich obwohl sie es sagen, misgendert zu werden, also im individuellen Umgang mit einem direkten Gegenüber aus dem medizinischen System, die würde ich als schwerwiegender einschätzen. Unmittelbar“ (I 5).

Es kann ebenso bedeuten, eine falsche Ansprache gezielt auch für umstehende Personen wahrnehmbar zu machen. Typische Situationen sind diesbezüglich

Wo es um Ansätze zur Maßnahmenentwicklung und zum Abbau von transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung geht, bietet sich die Stärkung progressiver Entwicklungen innerhalb des Gesundheitswesens an: Von Netzwerken einschlägig qualifizierter Ärzt*innen, von queeraffinen Praxen, spezialisierten Beratungsstellen oder Angeboten der Aus- und Fortbildung sowie von Innovationen in der medizinischen Grundlagenforschung.

der Empfang in Arztpraxen oder das Aufrufen im Wartezimmer. Ähnlich gelagert ist auch die Erfahrung, als Ausdruck der Ablehnung von trans* Identität als Patient*in übermäßig lange im Wartezimmer auf die Behandlung warten zu müssen.

Das Ausmaß, in dem medizinisches Fachpersonal „bewusst und aggressiv auf Transpersonen zugeh[t]“, bezeichnet eine befragte Person bezogen auf eine Berliner Klinik allerdings als „wirklich sehr gering“ (Interview). Diese Einschätzung deckt sich mit Befunden des oben dargestellten EU-Survey, wirft allerdings auch die besagten Fragen nach dem Verhältnis von interpersonaler Aggression auf der einen Seite und struktureller und institutioneller Diskriminierung auf der anderen Seite auf. Hinsichtlich ihrer Betroffenheit durch solche Formen direkter Abwehr und Aggression sind trans* Personen allerdings keine homogene Gruppe. Der Transitionseintritt gilt vielmehr als Risikopassage – für trans* Beschäftigte im Gesundheitswesen wie auch für Patient*innen –, in der Diskriminierungen besonders stark wahrgenommen werden, auch die psychische Verletzbarkeit verstärkt ausgeprägt ist.

„Also die Eskalation ist bei Transitionseintritt auf jeden Fall höher ... Also das Beschwerdeaufkommen ist abhängig davon, in welcher Transitionsphase ich mich befinde“ (Interview).

Oftmals handelt es sich bei Diskriminierung und Missachtungen um alltägliche Situationen, deren Bewertung als feindlich oder diskriminierend in Teilen immer auch subjektiv bleibt. Befragte, die über ausgeprägte Erfahrungen der transinklusive Öffnung von medizinischen Settings verfügen, weisen beispielsweise auf Situationen des Misgendering hin, die seitens der Betroffenen möglicherweise schwerer gewichtet werden, als ihnen selbst das erforderlich erscheint. Ein zentrales Thema ist das Misgendering, also die falsche Ansprache in Bezug auf Pronomen und andere Identitätsmerkmale, was als respektlos und verletzend empfunden wird. Diese Erfahrung wird häufig als Ausdruck mangelnder Sensibilität und unzureichenden Wissens im Gesundheitswesen beschrieben. Medizinische Einrichtungen – das ist die Kehrseite dieser

Bewertung – können allerdings auch bewusste Vorkehrungen treffen, um Verunsicherungen und Skepsis, die sich dann in subjektiven Situationsbewertungen ausdrücken, bewusst und explizit entgegenzuwirken. Dazu gehören eine freundliche Gestaltung von Praxisräumen, deutliche Zeichen für Queersensibilität (Regenbogenzeichen, Auslegen von Informationsmaterial etc.), eine geschlechtersensible Auszeichnung der Toiletten oder eine geschlechtersensible Ausgestaltung von Anamnesebögen – mithin verschiedene Maßnahmen, die Offenheit und Sensibilität deutlich oder auch unaufdringlich und indirekt signalisieren.

„Wir haben jetzt bei diesem Anmeldeformular, also das gibt es ja auch mittlerweile in vielen Praxen, dass man mehrere Geschlechtseinträge hätte zum Ankreuzen, das haben wir nicht. Aber es gibt ein Feld, wo man es auch hinschreiben kann“ (Interview).

Die genannten Situationen des Empfangs in Arztpraxen oder das Warten und Aufgerufen-Werden im Wartezimmer gehen im Übrigen nicht nur auf das medizinische Personal im engeren Sinn zurück, sondern auch auf Personen, die administrative Aufgaben übernehmen. Sensibilisierungen und Schulungen für einen angemessenen, transsensiblen Umgang sollten sich entsprechend auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen im Gesundheitswesen erstrecken.

„... tatsächlich auch die Schulung im persönlichen Umgang. ... Das berichten Patient*innen ja, dass sie ... wiederholt falsch adressiert werden, dass sie nicht ernst genommen werden, dass sie auch nicht vor Mitpatient*innen oder deren Kommentaren zum Beispiel geschützt werden. Und das sind Dinge, die im interpersonellen Umgang zu suchen sind und auch da bräuchte es sicher viel Aus- und Weiterbildung“ (Interview).

Während sich Schulungen und Sensibilisierungen des medizinischen Personals an dieser Stelle auf den persönlichen Umgang beziehen, verweisen einige Interviewte auch auf eine übergeordnete,

im weiteren Sinne fachpolitische und diskursive Ebene. Es wird nicht zuletzt im Umfeld der Debatten um das Selbstbestimmungsgesetz von diskriminierenden Äußerungen und fachlich fragwürdigen Stellungnahmen und Beschlüssen innerhalb von medizinischen Fachgremien wie dem Deutschen Ärztetag (Interview) oder in medizinischen Fachpublikationen wie dem Deutschen Ärzteblatt (Interview) berichtet. Die Interviews beschreiben diese Vorfälle dabei als kontrovers und in hohem Maße umschritten, sie blieben also nicht unbeantwortet, sondern wurden jeweils auf Grundlage von fachlicher Expertise zurückgewiesen und kritisiert. Ein Beispiel sind Beschlussvorlagen auf dem Deutschen Ärztetag zu Vergaben von Pubertätsblockern, die „durch eine große Unterschriftenaktion auch dann fachkundig zurückgewiesen“ (Interview) worden seien. Im Blick auf das Deutsche Ärzteblatt wird „auf einige sehr problematische Veröffentlichungen“ verwiesen: „Wenn da dann vollkommen verquere Schlüsse gefolgert und Annahmen getroffen werden, natürlich schlägt sich das irgendwo nieder, weil es ja nun mal als Fachblatt da ist“ (Interview).

Die Repräsentativität und Reichweite solcher Vorkommnisse können an dieser Stelle offen bleiben, festzuhalten ist jedenfalls, dass sich gezielte Gegenbewegungen gegen eine Öffnung des Gesundheitswesens für die Bedarfe und Belange von trans* Personen nicht nur auf einer interpersonalen Ebene ansiedeln – und dort bearbeitet werden müssen –, sondern auch auf einer fachpolitisch-diskursiven Ebene. Zum Teil mag es hierbei um legitime fachwissenschaftlich fundierte Kontroversen um medizinische Behandlungsverfahren gehen, zum Teil aber auch um ein Überspringen von Erscheinungsformen „organisierter Trans*feindlichkeit“ (Freund-Möller/Lundström 2024) auf professionelle Handlungsfelder.

5.3.4 Probleme und Belastungen in Behandlung und Versorgung

Bewusste und intentionale Missachtung und Diskriminierung von trans* Personen im Gesundheitswesen kommen vor, stellen aber nur einen Ausschnitt der relevanten Problemlagen und Belastungen dar. Wenn trans* Personen in höherem Maße von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen

sind und in höherem Maße von Zugangsschwierigkeiten zum und Problemen im Gesundheitswesen berichten, handelt es sich nämlich unabhängig von damit verbundenen ausdrücklichen Intentionen und transfeindlichen Motivationen jedenfalls im Ergebnis um eine Einschränkung und Begrenzung ihrer Lebensqualität und der Erreichung des menschenrechtlich gebotenen Höchstmaßes an Gesundheit.

Vielfach werden als Ursachen und Hintergründe neben tatsächlicher Ablehnung vor allem Unwissenheit und Unsicherheit gegenüber trans* Personen genannt. Sie kann sich über verschiedene Berufsgruppen und Professionen innerhalb des Gesundheitswesens erstrecken und ebenfalls über verschiedene Phänomenbereiche. Auf der Ebene des direkten persönlichen Umgangs wird vor allem das Misgendern von trans* Personen – auch jenseits der oben genannten intentionalen Variante – als weit verbreitet beschrieben. Es bezieht sich auf alle Phasen der Behandlung, kommt zugleich in unterschiedlich stark formalisierter Form vor. Neben dem Misgendern im direkten persönlichen Kontakt, das ja prinzipiell auch revisionsoffen und im persönlichen Kontakt vergleichsweise leicht änderbar ist, sind Fragen der Ansprache und geschlechtlichen Markierung ebenfalls tief in Organisationsprozesse des Gesundheitswesens eingelassen. Im Blick auf Patient*innen kann beispielsweise die Gestaltung von Anmelde- und Anamnesebögen geschlechtliche Vielfalt mehr oder minder differenziert abbilden und berücksichtigen.

Tiefgreifender – und selbst bei entgegengesetztem Willen schwer veränderbar – sind geschlechtliche Markierungen, die in Behandlungs- und Abrechnungsverfahren eingelassen sind, oftmals auch in Form digitaler Tools. Beispiele, die in den Interviews genannt werden, sind etwa die Namensnennungen auf Krankenkassenkarten, die allerdings mit Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes leichter selbstbestimmt gestaltbar sind. Mit ihnen sind Softwaresysteme und Abrechnungsverfahren verbunden, deren Ausgestaltung lokal in der ärztlichen Praxis nicht grundlegend beeinflussbar und änderbar ist, auch „IT-Systeme, in die Leute nur als männlich oder weiblich eingetragen werden können, also Praxis-Software-Sachen“ (Interview). Einige Praxen haben

allerdings einfache Verfahren entwickelt, um eine falsche Ansprache der Patient*innen ungeachtet der Einträge auf Kassenkarten zu vermeiden, das zeigt die verbleibenden Spielräume bei Vorhandensein eines ausgeprägten Willens zur transinklusive Gestaltung.

Systematisch vergleichbare Probleme können auch hinsichtlich der geschlechtlichen Identitäten von Beschäftigten im Gesundheitswesen auftreten – bis hin zu Medizinforschenden, für die ihr Name zugleich Visitenkarte und Währung für den wissenschaftlichen Austausch ist. Wo aus renten- und versicherungsrechtlichen Gründen betriebliche Organisationsysteme mit dem abgelegten Deadname arbeiten, kann es erheblich erschwert werden, einen etablierten Wunschnamen in der Mailadresse oder auf einer Webseite zu führen.

Falsche oder unterkomplexe geschlechtliche Markierungen und Identitätszuweisungen können aber auch im Blick auf Behandlungsleistungen und -qualität im negativen Sinn folgenreich sein. Ein Beispiel sind binär geschlechtsreferenzierte Bluttests. Deren Ergebnisse werden nach medizinischen Standardverfahren im Blick auf Normwerte und Abweichungen durch Labors geschlechtsspezifisch bewertet, was bei trans* Personen zu irreführenden und erläuterungsbedürftigen Dokumenten führen kann.

„Wir können in unserem Labor, also wenn wir ein Labor anfordern und der Geschlechtseintrag auf der Versichertenkarte ist binär männlich, werden automatisch die Referenzwerte, also die Normalwerte, mit denen die Laborwerte verglichen werden, auf männlich gesetzt. Wir haben mit dem Labor telefoniert, die können das nicht ändern. Ja, ich weiß das jetzt natürlich und ich informiere auch meine Patient*innen entsprechend“ (Interview).

Wenn Blutwerte durch Medikamenten- oder Hormonbehandlungen beeinflusst sind, verlieren solche Standardverfahren noch weitergehend an Bedeutung. Eine präzise Diagnostik erfordert an dieser Stelle insofern umfassendes Wissen und Kenntnisse hinsichtlich der für trans* Personen relevanten Zusammenhänge.

Neben der Ansprache und Behandlung ist auch die Unterbringung von trans* Personen in stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens – in Krankenhäusern und Kliniken – mit massiven Belastungen und Beeinträchtigungen verbunden – und wird immer wieder als zentrale Herausforderung angesprochen. Zur Belegung von Betten und Krankenzimmern werden mehrfach erhebliche Schwierigkeiten und Ängste von trans* Personen berichtet, nicht dem Identitätsgeschlecht entsprechend untergebracht zu werden.

„Etwas, was eigentlich alle Patient*innen teilen, ist die Problematik, sobald man, sobald es stationär geht, dass es ein Riesenproblem ist, wenn der Geschlechtseintrag nicht geändert ist, eine adäquate Unterbringung zu haben, das heißt ein Zimmer zu haben“ (Interview).

Entsprechende Wünsche begegnet auch das Personal nicht selten mit Unsicherheit und ohne immer auf professionelle Verfahren und Routinen zurückgreifen zu können. Solche Wünsche werden oftmals als Sonderwünsche betrachtet, die im straff getakteten Klinikbetrieb nicht berücksichtigt werden. Ein Interview unterstreicht, dass es sich hier nicht um legitime Ermessensentscheidungen handelt, sondern um ein aus medizinisch-therapeutischer Perspektive kritikwürdiges Handeln:

„Ich lege auch niemanden mit einer Lungenentzündung in ein Zimmer mit zwei offenen Fenstern. Ja, und das ist tatsächlich die Entsprechung. Ja, Ich kann nicht ... eine Person, die darunter leidet, dass sie als Mann adressiert wird, ... in ein Männerzimmer legen in einem Krankenhaus. Das ist einfach falsch. Ja, es ist auch therapeutisch falsch. Und von dem her würde ich sagen: Ja, das ist strukturell gewaltförmig“ (Interview).

Das verbreitete Phänomen der falschen Zimmerbelegung ist auch ein anschauliches Beispiel für die potenziell weitreichenden Folgen fachlich nicht hinreichend qualifizierter Prozesse. In den Interviews wird exemplarisch von Fällen einer starken

Abwehr und Angst gegenüber einer stationären Unterbringung berichtet, die für trans* Personen auch die Vermeidung oder Verschleppung erforderlicher Behandlungen begründen kann. Berichtet wird ein Fall, in dem die Behandlung einer völlig trans* unspezifischen Erkrankung vermieden wurde, um die adverse Situation des Klinikaufenthalts zu vermeiden. Es geht um eine

„Patientin, die braucht was ganz Banales, eine Gallenblasenentfernung, weil sie Steine hat. Es hat überhaupt überhaupt nichts mit ihrer Trans*-Diagnose zu tun. Die geht nicht ins Krankenhaus. Die hat totale Koliken, die geht nicht hin, weil sie das so stresst“ (Interview).

Die Vermeidung gebotener medizinischer Untersuchungen und Behandlungen aufgrund der Wahrnehmung des Gesundheitswesens als diskriminierend und stigmatisierend kann sich also ebenso auf spezifisch transmedizinische Fragen wie auch auf die allgemeinmedizinische Versorgung erstrecken. Nicht hinreichend sensibilisiertes Personal und ausreichend transaffirmativ ausgerichtete Prozesse beschränken die Versorgungsqualität also sehr manifest, mit greifbaren Folgen in Form eines schlechteren Gesundheitszustands.

Das Vorenthalten von Versorgungsleistungen geht allerdings nicht nur auf ein aktives Vermeidungsverhalten der Betroffenen zurück, sondern kann auch durch das Gesundheitssystem direkt selbst induziert werden. Als Engpass, um überhaupt in die weitergehende transspezifische Versorgung zu kommen, wird etwa der schwierige Zugang zu transaffirmativen oder transkompetenten Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen beschrieben. Versorgungslücken und die Übernachfrage im Blick auf vorhandene Praxen können zu Verzögerungen und Verschleppungen der formellen, psychotherapeutisch begutachteten Anerkennung der trans* Identität und dann auch einer angemessenen Versorgung führen. Neben solchen strukturellen Lücken der Angebotslandschaft können – jenseits expliziter Ablehnung – auch Unsicherheiten und Kompetenzlücken behandelnder Ärzt*innen im Blick auf transspezifische oder allgemeinmedizinische Behandlungen und Therapien ursächlich für eine

aversive Haltung von Gesundheitsakteuren oder die Verweigerungen von Leistungen sein.

„Und ich habe viele offene Kolleginnen und Kollegen, die wirklich gerne auch die Menschen behandeln möchten, die sich aber nicht auskennen, die nicht wissen, was macht man denn da genau? Wie geht man denn mit Menschen um, wie spricht man richtig an? Was ist so die Behandlung? Worauf muss ich achten?“ (Interview)

Oft werden bspw. Unsicherheiten hinsichtlich der Wechselwirkungen von Hormonen mit Medikamenten oder der Verordnung von Off-Label-Medikamenten genannt. Neben medizinisch-fachlichen Aspekten kann hier auch die Angst vor rechtlichen Grauzonen bspw. hinsichtlich Regressforderungen seitens der Krankenversicherer ins Spiel kommen.

„Viele Patient*innen haben Erfahrungen gemacht, dass gar nicht jetzt eine Ablehnung [besteht], aber einfach ein Unwissen, dass andere Ärzte gesagt haben: ‚Puh, da kenne ich mich nicht aus oder weiß ich nicht, wie man das macht oder ich weiß nicht, ob ich das darf‘“ (Interview).

Ganz konkret bedeutet das oftmals, dass sich trans* Personen erforderliches Wissen selbst aneignen, dass sie auch im direkten Kontakt mit Ärzt*innen aufklären, erläutern und Wissenslücken schließen müssen. In gewissem Sinn werden damit Leistungen des Versorgungssystems an die Patient*innen delegiert. Andererseits ist das eigene Wissen über den eigenen Körper und die eigene Gesundheit auch eine wichtige Ressource, deren Einbindung in und eingehende Berücksichtigung durch die ärztliche Behandlung keineswegs grundsätzlich problematisch ist. Im Rahmen eines dialogischen Verständnisses der Ausübung des ärztlichen Mandats kann diese im Gegenteil modellhaft für eine transinklusive Versorgung stehen.

Ein anderes Beispiel sind Zurückweisungen von trans* Männern in gynäkologischen Praxen. Eine interviewte Person unterstreicht, dass der Umstand, dass gynäkologische Praxen einen nicht

unerheblichen Anteil auch von männlichen Patienten aufnehmen können, oftmals nicht bekannt ist, dass daher oft pauschale Zurückweisungen an der Tagesordnung sind.

„Viele sagen „Nee, wir dürfen das gar nicht machen“ (Interview).

Unterhalb der Schwelle einer kompletten Verweigerung von Behandlungen lassen sich am Beispiel der gynäkologischen Behandlung von trans* Männern allerdings umgekehrt auch unkompliziert umsetzbare Maßnahmen einer transinklusive Ausrichtung finden. Nicht immer sind Spannungslagen nämlich auf explizite Ablehnung und Feindlichkeit zurückzuführen. Angemerkt wird, dass sich „viele trans* Männer, die ein gutes Passing schon haben, einfach auch in der gynäkologischen Praxis sehr unwohl fühlen“ (i 5, 42). Aufmerksame gynäkologische Praxen begegnen diesem Umstand beispielsweise durch die Vergabe von Terminen in Randzeiten an trans* Männer.

Neben diesen mehr oder minder expliziten Formen der Ablehnung oder gar Verweigerung der Versorgung von trans* Personen finden sich umgekehrt auch als transfeindlich wahrgenommene Formen der zwangsweisen Behandlung. Das eindrücklichste Beispiel sind die psychologisch-psychotherapeutischen Begutachtungen und Diagnoseprozesse, die trans* Personen vor der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes gezwungenermaßen und ohne Vorhandensein eines eigenen Leidensdrucks in das Gesundheitswesen integriert haben. Im Blick auf die psychotherapeutische Versorgung wird partiell auch auf die nicht nur ausnahmsweise anzutreffende frühe biografische Erfahrung der Psychiatrisierung verwiesen, die trans* Personen machen mussten, weil psychotherapeutische Angebote nicht hinreichend transsensibel aufgestellt waren. Gerade im Blick auf psychologisch-psychotherapeutische Angebote waren trans* Personen hier mit der ambivalenten Situation von Versorgungslücken im Blick auf transaffirmative Angebote einerseits und Untersuchungspflichten ohne eigenen Leidensdruck andererseits konfrontiert.

Ein weiteres Beispiel für zwangsweise vorgenommene Untersuchungen sind Zwangstestungen

auf HIV und Hepatitis bspw. im Vorfeld operativer Eingriffe, für die das ansonsten keine Regelpraxis ist. Umgekehrt sind im Blick auf sexuell übertragbare Krankheiten – bei mittlerweile veränderten gesetzlichen Regelungen – auch Ausschlüsse von der Blutspende als eine Form gruppenspezifischer Regelung der Zugänge zu und Ausschlüsse vom Gesundheitswesen zu vermerken.

„Dann gibt es immer noch – nach wie vor beispielsweise an Blutspendezentren – äußerst problematische Fragestellungen zum Sexualverhalten ..., obwohl es da mittlerweile auch eine geänderte gesetzliche Lage gibt. ... Ich glaube, das ist wie so ein grundsätzlich anderes Gucken auf die Leute“ (I 2).

Als besonders sensibel und gefährdet für als übergriffig wahrgenommenes Verhalten werden Situationen beschrieben, in denen sich Patient*innen körperlich oder mental entblößen müssen. In solchen Situationen lassen sich Praktiken des Selbstschutzes durch Distanzierung nicht ausüben und es besteht eine besondere situative Nötigung zur Offenlegung der trans* Identität. Dennoch bestehen allerdings für Behandelnde vielfältige Möglichkeiten, die Situation für ihr Gegenüber angenehmer zu gestalten. Ein Beispiel stellt hier die Genitaluntersuchung im Rahmen der Erstellung einer Differentialdiagnose in Form eines Intersex-Ausschlusses dar, der für das ärztliche Tätigwerden im Kontext der Transition eine zwingende Voraussetzung – seinerzeit auch eine durch das Transsexuellengesetz vorgeschriebene Voraussetzung – darstellt. Ein*e Expert*in merkt im Interview an, dass zur Erstellung der Differentialdiagnose auch alternative nichtinvasive Methoden existieren, die viele Ärzt*innen aber wiederum nicht kennen. Wissenslücken über transensible Verfahren tragen so zur Reproduktion von Untersuchungsverfahren bei, die von den Betroffenen als grenzüberschreitend und dysphorisch erlebt werden. Eine mit Genitaluntersuchungen vergleichbar invasive Untersuchung sind Darmspiegelungen. Diesbezüglich wird in den Interviews neben dem Verhalten von Ärzt*innen auch das Verhalten des medizinischen Personals und der Fachangestellten thematisiert – und zwar nicht ausschließlich im Blick auf administrative

Aufgaben, sondern hinsichtlich der Behandlungspraxis im engeren Sinn, in der distanzloses und geradezu voyeuristisches Verhalten wahrgenommen wird.

„Die MFA, also die medizinischen Fachangestellten, sind manchmal, häufig überfordert mit der Situation, sind im Erstkontakt an Menschen dran, sind vielleicht auch im Untersuchungszimmer mit dabei, wissen noch viel weniger über medizinische Sachverhalte, sind noch viel interessierter auch zu erfragen ‚Was ist denn operiert?‘ ‚Sind Sie operiert?‘, ‚Zeigen Sie doch mal, lass mal sehen, oder jetzt machen wir mal die, ähm, die Narkose und dann gucken wir das mal richtig an‘. So, auch das sind Befürchtungen auch der Menschen, die zu mir kommen“ (Interview).

5.3.5 Strukturelle Diskriminierung und Versorgungslücken

Im Prozess der Behandlung und Versorgung lassen sich, ganz abgesehen von offener und bewusster Ablehnung und Missachtung, vielfache Einschränkungen der Versorgungsqualität von trans* Personen ausmachen. Ihre Effekte sind oftmals nicht von individuellen Absichten zur gezielten Schädigung oder Zurückweisung abhängig: Wissens- und Kompetenzlücken behandelnder Ärzt*innen im Blick auf eine transinklusive Versorgung können beispielsweise auf Lücken in der Ausbildung oder Forschung zurückgehen. Sie begrenzen die Lebensführung von trans* Personen, entziehen sich aber auf den ersten Blick einer kritischen Reflexion oder individuellen Verantwortungsübernahme.

Wo sich beobachtbare Belastungen und Begrenzungen für trans* Personen nicht auf individuelle Ablehnungshaltungen zurückführen lassen, sich aber dennoch als für den Gesundheitsbereich prägend und allgemein kennzeichnend erweisen, kommen Muster institutioneller und struktureller Diskriminierung ins Spiel. Sie werden in einem begrifflich stark erweiterten Sinne teilweise auch als besondere Erscheinungsform von Gewalt bezeichnet: als strukturelle und institutionelle Gewalt oder im

Blick auf bestimmte Formen des Wissens auch als epistemische Gewalt oder als normative Gewalt (Füty 2019; vgl. exemplarisch die grundbegrifflichen Überlegungen von Füty: Füty 2022). Deren Stellenwert soll nachfolgend anhand einiger exemplarischer Erscheinungsformen skizziert werden.

Ungeachtet des Umstandes, dass Berlin im Besonderen und Großstädte im Allgemeinen noch über vergleichsweise gut ausgebaute Strukturen einer transsensiblen medizinischen Versorgung verfügen, finden sich auch hier zahlreiche Hinweise auf mehr oder minder eklatante Versorgungslücken. Mangelnde Zugänge zu und Kapazitäten von transsensiblen Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen können angesichts der für umfangreichere somatische Behandlungen erforderlichen Begutachtungen bspw. zu noch weitergehenden Verzögerungen einer angemessenen Behandlung führen, als dies angesichts der gesetzlichen Rahmenbedingungen ohnehin der Fall ist. Aufgrund der mangelnden Bedarfsgerechtigkeit des Angebots an geschlechtsangleichenden Hormontherapien sind einschlägige Arztpraxen chronisch übernachgefragt und ausgelastet. Transinklusive Praxen verzichten daher teilweise auf eine offene Darstellung ihrer Leistungen, um vom ungedeckten Bedarf nicht quasi überrannt zu werden und Erwartungen enttäuschen zu müssen. Dies befördert sicherlich nicht das Ziel einer niedrighschwelligigen und barrierearmen Versorgung.

Im Bereich der Psychotherapie bestehen Möglichkeiten, aufgrund des unzureichenden Angebots Leistungen von nicht kassenzugelassenen Psychotherapeut*innen in Anspruch zu nehmen. Dieses Ausweichverfahren ist aber – sicherlich nicht ausschließlich für trans* Personen – mit einem äußerst hohen Verwaltungsaufwand verbunden. Gesundheitsbezogene Versorgungsengpässe und Versorgungslücken beschränken sich nicht auf trans* Personen, sondern sind beispielsweise in ländlichen Räumen mittlerweile vielmehr flächendeckend vorhanden. Zugleich lassen sich aber auch sehr spezifische Gründe für Begrenzungen gerade transmedizinischer Behandlungen aufzeigen. Auch für transinklusive arbeitende Ärzt*innen sind die Einleitung und Begleitung von Hormonbehandlungen aus betriebswirtschaftlicher Perspektive beispielsweise

kein besonders einträgliches Geschäft: Die kassenärztlichen Kostensätze decken den insbesondere zu Beginn der Behandlung hohen Aufwand nicht ab, aus rein finanzieller Perspektive bestehen kaum Anreize, in diesem Bereich tätig zu werden.

„Die Transbehandlung ist nicht lukrativ. Aus finanziellen Gründen muss man es beileibe nicht machen“ (Interview).

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im Blick auf Epilationen:

„Also die Richtlinien sind ja gleich, egal ob man sich den Bart weglassen möchte oder eine Geschlechtsangleichung genital haben möchte, gelten die gleichen Richtlinien. Und das bedeutet, dass eine trans* Frau mit starker Gesichtsbehaarung mindestens zwölf Sitzungen Psychotherapie nachweisen muss, die ihren Leidensdruck untermauern“ (Interview).

Neben den hohen Hürden, die Begutachtungs- und Anerkennungsverfahren für die Betroffenen bedeuten, sind die Honorarsätze für Dermatolog*innen so niedrig, dass sie ebenfalls nicht lukrativ sind, daher auch nicht in relevantem Ausmaß angeboten werden. Zudem ist der Umfang der abrechenbaren Leistungen ohnehin nicht hinreichend für die Bedarfe vieler trans* Personen. Kostengünstigere Epilationen durch Kosmetiker*innen werden umgekehrt allerdings seitens der Krankenkassen nicht standardmäßig anerkannt.

Noch weitergehend sind die strukturellen Effekte der Kostenübernahmeverfahren bei der Verschreibung sogenannter Off-Label-Medikamente – bpsw. im Blick auf Hormonbehandlungen. Ärzt*innen sind diesbezüglich nicht nur mit dem Risiko nicht ausreichend kostendeckender Abrechnungsschlüssel konfrontiert, sondern weitergehend mit dem Risiko von Regressforderungen der Krankenkassen, wenn diese die Kostenübernahme ablehnen.

„Das andere ist die Angst vor Regressforderungen von der Krankenkasse. Wenn die sagen, ‚hier, hör mal, Sie schreiben hier was auf, das ist da überhaupt nicht zugelassen, und

Sie haben so und so viele Kosten produziert und das holen wir uns jetzt alles von Ihnen zurück“ (Interview).

Die begrenzte Übernahme von Behandlungskosten oder nicht ausreichend angesetzte Kostensätze stellen dabei nur Teilaspekte der Kostenübernahme durch die Krankenkassen dar. Im Blick auf eine selbstbestimmte Geschlechtsidentität und barrierearme Zugänge zu angemessenen medizinischen Leistungen steht vielmehr das gesamte Begutachtungsverfahren durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen im Fokus (vgl. zum Themenfeld Neander 2019). Die einschlägige Begutachtungsanleitung „Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualismus (ICD-10, F64.0)“ als Richtlinie des GKV-Spitzenverbandes nach § 282 SGB V wurde im Jahr 2020 überarbeitet und aktualisiert und ersetzte damit die vorhergehende, bereits aus dem Jahr 2009 stammende Richtlinie. Trans* Interessenvertretungen sehen zwar in Teilen anerkennungswürdige Fortschritte, formulieren aber zugleich weitreichende Kritik auch an der neuen Richtlinie. Die gesetzliche Anerkennung der Selbstbestimmungsansprüche von trans* Personen, die mit dem im Jahr 2024 in Kraft getretenen Selbstbestimmungsgesetz im Blick auf den Personenstand realisiert wurde, bleibt für die entsprechenden medizinischen Verfahren der Geschlechtsangleichung nämlich folgenlos. Neuere Entwicklungen der Fachstandards – die sich mittlerweile bspw. in der veränderten und entpathologisierten ICD-11-Diagnose niedergeschlagen haben – wurden noch nicht berücksichtigt, auch eine Beteiligung von Betroffenen und deren Organisationen hat nicht stattgefunden. Kritik richtet sich insbesondere auf den Zwang zu einer umfassenden psychotherapeutischen Begutachtung, auf das Erfordernis eines längerfristigen Alltagstests oder auch auf die unzureichende Berücksichtigung nicht-binärer Identitäten (BVT*/VLSP 2021).

Neben fehlenden finanziellen Anreizstrukturen und sehr voraussetzungsvollen Verfahren der Kostenübernahme für transmedizinische Behandlungen sind oftmals auch Unsicherheiten und Unkenntnisse von Ärzt*innen ausschlaggebend dafür, dass Behandlungen ungern und zögerlich vorgenommen

werden, teilweise auch in unangenehmer oder übergriffiger Atmosphäre ablaufen. Trans* Personen berichten oftmals – wie oben bereits dargestellt –, dass sie als Expert*innen in eigener Sache Informationsarbeit und Aufklärung in Richtung Ihrer Ärzt*innen übernehmen müssen. Umgekehrt bestehen in Berlin auch Netzwerke engagierter Mediziner*innen, die aktiv Wissen austauschen, Kompetenzen aufbauen und entwickeln und ihre Expertise weitergeben. Ungeachtet vielerorts zu verzeichnender Lern- und Entwicklungsprozesse in jüngerer Zeit bleibt aber festzuhalten, dass viele Ärzt*innen im Verlauf ihrer Aus- und Fortbildung bisher kaum mit Fragen einer angemessenen transmedizinischen Versorgung in Berührung gekommen sind. In ähnlicher Form gilt das auch für andere Berufsgruppen im Gesundheitswesen. Dieser Umstand begründet sich weniger in individuellen Neigungen und Interessen als vielmehr in der inhaltlichen Ausrichtung von Lehr- und Ausbildungsplänen, in die queer- und transmedizinische Themen erst allmählich Einzug finden. Änderungen in der fachlichen Struktur der Aus- und Fortbildung wären erforderlich, um zumindest transmedizinisches Grundwissen in der Fläche des Gesundheitswesens zu verbreiten.

Und für „die Studierenden zumindest in Berlin kommt so LGBT+ schon so vor, es kommt Gesprächsführung vor und sowas. Aber jetzt wirklich ein Handwerkszeug, ein Werkzeugkasten? Welches Medikament? Wann, wie viel? Wie muss ich kontrollieren? Was muss ich, was muss ich beachten? Was sind die Risiken?... Eigentlich gibt es halt relativ kaum Fortbildungen dazu und eine große Behandler*innen-Unsicherheit, was ist überhaupt erlaubt“ (Interview).

Der Aus- und Fortbildung vorgelagert ist noch der Bereich der medizinischen Forschung. Hier wird Grundlagenwissen generiert, auf das behandelnde Ärzt*innen zurückgreifen können. Ungeachtet des hohen Stellenwerts einer medizinischen Versorgung für trans* Personen sind transsensible oder transspezifische medizinische Forschungen allerdings Mangelware. Kenntnisse bspw. über die Effekte und Begleiterscheinungen von Hormonbehandlungen

wurden möglicherweise aus Forschungen mit anderen Gruppen gezogen – etwa der Östrogenbehandlung für postmenopausale Frauen (Interview).

Weiterentwicklungen in Richtung valider wissenschaftlicher Evidenzen müssten also bereits in Studiendesigns eine angemessene Berücksichtigung von trans* Personen sicherstellen. Im Hinblick auf die Qualität vorliegender transmedizinischer Studien werden aber ein relatives Übergewicht retrospektiver Studien und ein relativer Mangel methodisch stärker kontrollierter prospektiver Studien angemerkt. Die Bewertung der transmedizinischen Forschungslage würde allerdings ein komplexes Thema eigener Art darstellen. Bestehende Lücken und Defizite bedeuten auch sicherlich nicht, dass verbreitete Behandlungsverfahren oder die Vergabe von Medikamenten ohne wissenschaftliche Evidenz vorgenommen würden. Hier geht es zunächst nur um den grundlegenden Hinweis auf den Umstand, dass auch die Verteilung wissenschaftlicher Aufmerksamkeit ein sozialer Prozess ist, in den daher auch fälschlicherweise als universell vorausgesetzte Normen und Normativitäten eingehen, und die besondere Bedarfe minorisierter Menschen nicht immer ausreichend abgebildet werden.

„Wir haben auch hochgradige Wissenschaftler*innen, die trans* sind. ... Sie sollen sich auch entfalten, wir brauchen sie, wir brauchen ihre Perspektive. ... Nur so geht das. Denn sie haben Potenziale, die wir nicht kennen. Ich kann nicht in eine Perspektive einer trans* Person schauen. Und ich glaube, dass trans* Personen für trans* Personen bessere Forschung betreiben, als wenn es der Orthopäde tut“ (Interview).

Die grundlegende Anerkennung dieses Umstands ist auch Voraussetzung für Neujustierungen zukünftiger Forschungen. Für solche Neujustierungen der Forschungen stehen Beispiele an der Charité – etwa die Umsetzung einer prospektiven Studie zur geschlechtsangleichenden Hormontherapie (Charité Berlin o.J.).

Gruppenspezifische Selektivitäten und Lücken der medizinischen Forschung lassen sich in einem erweiterten Verständnis als subtile und struktur-

gewordene Erscheinungsformen von Gewalt und Diskriminierung verstehen, auch wenn das nicht unbedingt dem verbreiteten Alltagsverständnis entspricht. In anderen Hinsichten, die wiederum relativ klare Ansatzpunkte für den Ausbau von Transinklusivität bieten, lassen sich strukturelle Aspekte aber auch auf den Umgang mit sehr handgreiflichen körperlichen Formen von Gewalt abbilden. Das Gesundheitswesen kann nicht nur selbst Schauplatz von Übergriffen werden, sondern auch Unterstützung gewährleisten, wenn trans* Personen von Gewalt in einem sehr elementaren Sinn betroffen sind – etwa in Form von Straßengewalt oder auch von innerpartnerschaftlicher Gewalt. Strukturell-institutionelle Fortschritte in der für die Strafverfolgung wichtigen rechtsmedizinischen Dokumentation von gewaltbedingten Verletzungen gehen vor allem auf die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von innerpartnerschaftlicher und häuslicher Gewalt zurück, konkret vor allem auf die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Sie manifestieren sich neben der Möglichkeit, gewaltbedingte Verletzungen in den Notaufnahmen verschiedener Berliner Krankenhäuser dokumentieren zu lassen, insbesondere in der Einrichtung der zentralen Gewaltschutzambulanz an der Charité. Die Gewaltschutzambulanz hat allerdings begrenzte Öffnungszeiten und steht abends und am Wochenende nicht zur Verfügung. Die Ausweichoption der Notaufnahmen wird im Blick auf gewaltbetroffene trans* Personen als problematisch bewertet:

„Ob ich jetzt eine trans* Frau, die irgendwie sagt..., sie ist gewürgt und geschlagen worden auf der Straße, in eine Berliner Notaufnahme schicke, würde ich mir auch dreimal überlegen. Also auch das, das sind ganz klar strukturelle Sachen. Die sind aber halt grundsätzlich im Gesundheitssystem und Strukturfragen für vulnerable Gruppen“ (Interview).

Offenbar lassen sich auch queer- und transaffine Ärzt*innen teilweise im Blick auf die rechtsmedizinische Gewaltdokumentation fortbilden und qualifizieren – das legen Aussagen aus den Interviews nahe. Barrierearme Möglichkeiten der Gewaltdokumentation in ausgewählten, einschlägigen Praxen könnten

neben einer diskriminierungs- und queersensiblen Qualifizierung einschlägiger Dokumentationsstellen ein sinnvolles Ergänzungsangebot darstellen.

„Wie es den Checkpoint Berlin gibt als niederschwellige Anlaufstelle für sexuelle Gesundheit..., müsste es eigentlich gerade auch für queere Leute eine Anlaufstelle geben, wo sie sich sicher hinwenden können, wenn sie eine Gewalterfahrung gemacht haben.... Oder wenn sie eine schwere psychische Krise haben.... Ja, auch das wäre eine Sache, die vielleicht strukturell grundsätzlich möglich wäre, zu sagen, also wenn schon Gewalt geschehen ist,... um Patienten und Patientinnen aufzufangen, da irgendwelche Angebote zu schaffen, die tatsächlich auch zugänglich sind, die es Leuten möglich macht, dann nicht zu sagen: Nee, ich gehe lieber zu meiner Freundin und nehme jetzt irgendwas, dass ich schlafen kann die nächsten drei Tage“ (Interview).

5.3.6 Maßnahmen gegen Transfeindlichkeit und für Transinklusivität im Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen ist im Unterschied zu den beiden anderen in der vorliegenden Studie untersuchten Handlungsfeldern – dem Berliner Schulwesen und dem Land Berlin als Arbeitgeber – nach Prinzipien der Selbstverwaltung organisiert. Im Blick auf die Umsetzung geeigneter Maßnahmen ist dieser Umstand als zentral zu beachten: Das Land Berlin und die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege können das Gespräch mit den Selbstverwaltungsgremien suchen, können auch begleitende Angebote für Personen aus dem Gesundheitswesen oder Nutzende von Versorgungsleistungen fördern, haben aber keinen direkten Zugriff auf die inneren Prozesse des Gesundheitssystems. Kammern, Kassen und Krankenhäuser sind demgegenüber zentrale Stakeholder. Der Staat gibt den gesetzlichen Rahmen vor, innerhalb dessen diese Akteure des Gesundheitssystems die Ausgestaltung der Versorgung selbst organisieren. Zudem ist die interne Komplexität des

Gesundheitssystem ausnehmend hoch: Es umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Berufsgruppen und Berufsvereinigungen, medizinischer Sparten und Fachbereiche, eine Vielzahl unterschiedlicher gesetzlicher und privater Krankenversicherungen sowie sehr unterschiedliche betriebliche und wirtschaftliche Organisationsformen – von zum Teil landeseigenen Krankenhauskonzernen bis hin zu Praxen niedergelassener Ärzt*innen. Für die wirkungsvolle Implementierung von Prinzipien diskriminierungskritischen Arbeitens im Gesundheitswesen und eine verbesserte Versorgung von trans* Personen sind damit unterschiedliche Achsen zu beachten: Neben flankierenden sozialen Angeboten zur Beratung und Unterstützung sind vor allem interne Prozesse in einer Vielzahl unterschiedlicher Kontexte des Gesundheitswesens gefragt. Angesichts der Komplexität des Versorgungssystems ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen nachfolgend einige dieser Achsen in einer Form skizziert werden, die sich auf der Ebene von bereits bestehenden Maßnahmen und konkreten Vorkehrungen bewegt, die daher ggf. auch gezielt weiterentwickelt und gestärkt werden können.

5.3.6.1 Beraten und unterstützen: Transinklusive Fachberatungsstellen mit Kompetenzen in Gesundheits- und Anti-Gewalt-Beratung

Angesichts der hohen Komplexität des Versorgungssystems sind gut identifizierbare und erreichbare, zentrale Beratungs- und Fachstellen für Betroffene von trans*feindlicher Diskriminierung und Gewalt von enormer Bedeutung. Kompetente Fachberatungsstellen versorgen trans* Personen mit rechtlichem, medizinischem und biografischem Wissen, um Transition und gesundheitliche Versorgung allgemein möglichst konfliktfrei und bedarfsgerecht zu gestalten. Als Fachstellen können sie darüber hinaus auch transinklusive Qualifizierungs- und Professionalisierungsprozesse von Akteuren des Gesundheitssystems anregen und stützen: durch Handreichungen, Fortbildungen und Beratungen.

Unter den verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsstellen sind im Blick auf das Gesundheitswesen exemplarisch die Antidiskriminierungs-

beratung „StandUp“ sowie die Inter*Trans*Beratung „Queer leben“ zu nennen, beide getragen von der Schwulenberatung. Die Beratungsstelle „Queer leben“ umfasst seit 2023 auch eine spezifische Anti-Gewalt-Beratungsleistung für TIN*-Personen. Im Blick auf breiter gefasste Diskriminierung im Gesundheitswesen sind aber vor allem die Fortbildungs- und Beratungsangebote für unterschiedliche Gesundheitsakteure zu nennen, die „Queer leben“ anbietet. Das Angebot der Antidiskriminierungsberatung „StandUp“ umfasst explizit auch Diskriminierung im Gesundheitswesen. Zudem hat „StandUp“ spezifisch im Blick auf das Gesundheitswesen auch hochgradig einschlägige Materialien erstellt, die sich wiederum an Betroffene wie an Gesundheitsakteure richten. Dazu gehören eine Studie zu Diskriminierung von LSBTIQ+ im Berliner Gesundheitswesen, Factsheets zu Diskriminierung von trans* Personen im Gesundheitswesen sowie Rezepte gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen für LSBTIQ+ sowie – das ist an dieser Stelle im Blick auf Strukturentwicklungen innerhalb des Gesundheitssystems besonders zu unterstreichen – ein umfassender Ratgeber für Ärzt*innen zur queersensiblen Gestaltung von Praxis und Behandlung. Auf Bundesebene werden vergleichbare Materialien, die sich sowohl auf politische Fragen der Ausgestaltung des Gesundheitswesens als auch auf zielgruppenspezifische Hilfestellungen beziehen, auch vom Bundesverband Trans* angeboten.

Die Angebote dieser beiden Stellen werden in Berlin durch weitere Fachberatungsstellen ergänzt, die – wie neben der Schwulenberatung auch die Lesbenberatung – zum Teil Förderungen seitens der Gesundheitsverwaltung im Rahmen des Integrierten Gesundheits- und Pflegeprogramms (IGPP) erhalten. Fragen sexueller Gesundheit nehmen dabei zum Teil einen besonderen Stellenwert ein, werden auch durch Angebote wie den Checkpoint BLN mit grundlegenden medizinischen Angeboten (Tests) verbunden. In der Struktur dieser Beratungsangebote werden auch intersektionale Aspekte berücksichtigt, bspw. Angebote für queere BIPOC oder Geflüchtete. Dem besonderen Stellenwert von LSBTIQ+ im Gesundheitswesen trägt dennoch „StandUp“ in besonderem Maße Rechnung, zudem mit explizitem trans* und TIN*-Fokus.

Auch angesichts des Umstands, dass nicht auf Befunde von Begleit- und Evaluationsforschung zurückgegriffen werden kann, erscheint die genannte Arbeit sowohl in Bezug auf die Unterstützung von trans* Personen als auch das Hineinwirken in das Gesundheitswesen als modellhaft und wegweisend. Sie sollte daher ebenso mittel- und langfristig gewährleistet werden. Im Blick auf mögliche Szenarien der Weiterentwicklung wäre zu fragen, ob die Relevanz des Gesundheitsbereichs nicht so elementar ist, dass eine eigenständige Koordinierungs- und Fachstelle für LSBTIQ+ im Berliner Gesundheitswesen einen bedarfsgerechten Beitrag leisten könnte – dann auch mit trans* spezifischen Kompetenzen.

5.3.6.2 Zugänge eröffnen: (Digitale) Orientierungs- und Vermittlungshilfen im Gesundheitswesen

Das Berliner Gesundheitswesen hält für trans* Personen Diskriminierungserfahrungen ebenso bereit wie im positiven Fall hilfreiche Angebote der Versorgung und Unterstützung. Neben einem strukturellen Abbau von Diskriminierung können daher auch Hilfen zu einer besseren Auffindbarkeit transsensibler Versorgungsangebote einen wichtigen Beitrag leisten. Sie eröffnen Umgehungswege zu diskriminierenden Erfahrungen, ohne auf Behandlungen verzichten zu müssen. In den Interviews ist mehrfach von vitalen Kommunikationskanälen in Berliner trans* Communitys die Rede, Informationen über verfügbare Hormontherapien und unterstützende Ärzt*innen verbreiten sich mitunter „wie ein Lauffeuer“. Einschlägige Praxen sehen daher teilweise sogar von einer aktiven Bewerbung ihrer Angebote – bspw. zur Hormonbehandlung – ab, um angesichts großer Nachfrage und unzureichender Angebote nicht „überrannt“ zu werden. Auch oben genannte Beratungsstellen leisten sicherlich einen Beitrag zur Auffindbarkeit einer individuell passenden Versorgung.

Ein Beispiel für solche Orientierungshilfen sind Datenbanken und Suchmaschinen wie [Queermed Deutschland](#) oder [Trans*DB](#), die auch Berliner Ärzt*innen umfassen, aber als Einrichtungen nicht in Berlin verortet sind. Ein Berliner Beispiel ist die

öffentlich zugängliche und fortlaufend aktualisierte Liste der Mitglieder des [Gesundheitsnetzwerks Transidentität](#).

Grundsätzlich bieten Vermittlungsangebote zum Auffinden (verfügbarer) transsensibler Ärzt*innen und Versorgungsangebote auch einen plausiblen Ansatz zur Prävention und Vermeidung von Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt. Sie stellen daher eine Alternative zum Verzicht auf die Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen dar und damit auch zur guten Gesundheitsvorsorge. Der Ausbau der berlinbezogenen Übersicht der im Gesundheitsnetzwerk Transidentität verbundenen Mediziner*innen könnte möglicherweise eine Entwicklungsoption für Berlin sein wie die Stärkung und Förderung des Gesundheitsnetzwerks insgesamt.

5.3.6.3 Lernen und entwickeln: Transinklusive Organisations- und Professionsentwicklung im Gesundheitswesen

Transinklusive Professionalität in der Medizin und im Gesundheitswesen ist eine Frage von Haltung und Umgang wie – und im Blick auf Transmedizin gilt das in besonderem Maße – von professionellem Wissen und Kompetenz. Eine Schlüsselrolle für die transinklusive Weiterentwicklung des Gesundheitswesens nehmen daher Gesundheitsakteure (Ärzt*innen, Therapeut*innen) ein, die über solche einschlägigen Kompetenzen verfügen, die Entwicklungen in Medizin, Forschung, Behandlung verfolgen und die dieses Wissen gegebenenfalls auch über geeignete Verfahren weitergeben.

Das Berliner Gesundheitsnetzwerk Transidentität nimmt – soweit das in dieser Studie übersehen werden kann – in Berlin in idealtypischer Form eine derartige Rolle ein, ergänzt durch modellhafte Aktivitäten an der Charité. Es geht nicht zuletzt auf Impulse aus dem „Runden Tisch Trans- und Intergeschlechtlichkeit“ zurück, der seit 2005 besteht und an dem neben NGOs, Beratungsstellen und Verwaltungen auch weitere Institutionen beteiligt sind – darunter auch der medizinische Dienst der Krankenkassen. Die Aktivitäten des Netzwerkes erstrecken sich über Aspekte wie Netzwerkarbeit und den laufenden fachlichen Austausch, die Entwicklung von Behandlungsrichtlinien und

Standards, den Kontakt mit dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen Berlin-Brandenburg e.V. (MDK) hinsichtlich Fragen der Kostenübernahme sowie Fortbildungen im Rahmen der Angebote der Kammern. Im Blick auf den möglichen Impact der Arbeit des Netzwerkes muss betont werden, dass der interdisziplinäre Qualitätszirkel Transidentität des Netzwerkes im Rahmen der kollegialen Weiterbildung von der Kassenärztlichen Vereinigung (KV) Berlin anerkannt und von der Psychotherapeutenkammer Berlin zertifiziert ist.

Aufgrund der festen Verankerung in Gesundheitswesen und Gesundheitsprofessionen erscheint die Arbeit des Netzwerkes als eine idealtypische Ergänzung zu Beratungsangeboten, die sich aus queeren oder trans* Selbstorganisationen entwickelt haben und dort verankert sind. Aufgrund der Selbstverwaltungsstrukturen im Gesundheitswesen muss allerdings offenbleiben, inwiefern das Land Berlin – etwa die Landesstelle für Gleichbehandlung oder die Gesundheitsverwaltung – an dieser Stelle bestimmte Leistungen fördern und stärken könnten und dürften – beispielsweise Fortbildungen für Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen. Aus der systematischen Perspektive der vorliegenden Studie sind dessen ungeachtet die Stärkung und Förderung transinklusive Professionalität innerhalb des Gesundheitswesens eine zentrale Scharnierstelle zum nachhaltigen Abbau von transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt – etwa in Form einer gezielten Stärkung des Gesundheitsnetzwerkes Transidentität bspw. im Blick auf öffentlichkeitswirksame Materialien oder Veranstaltungen.

Weitere Beispiele für diesen grundlegenden Handlungsansatz, wenn auch zum Teil etwas anders gelagert, bilden das communitybasierte Gesundheitszentrum Casa Kuà oder unterschiedliche modellhafte Aktivitäten an der Charité.

Casa Kuà versteht sich als Trans* Inter* Queer Community & Health Center, will als communitybasiertes Angebot niedrigschwellige Zugänge für diskriminierungserfahrene Menschen eröffnen, verbindet vor dem Hintergrund eines ganzheitlichen Verständnisses von Gesundheit gesundheitsbezogene mit gemeinschaftsbildende Angebote und bietet in diesem umfassenden Sinn einen stärkenden Raum für im Gesundheitswesen ausgeschlossene oder

diskriminierte Menschen an – darunter explizit auch für trans* Personen. Im Rahmen der vorliegenden Studie ist nicht abschließend und im Detail übersehbar, wie in diesem Raum ein sozial ansetzendes Empowermentangebot und fachkompetente Gesundheitsleistungen verschränkt sind, inwieweit diese ggf. auch von einem schulmedizinischen Verständnis abweichen. Dessen ungeachtet steht das Selbstverständnis, ein gesundheitsbezogenes Angebot für diskriminierungs-betroffene Menschen im Allgemeinen und trans* Personen im Besonderen zu eröffnen, für ein spezifisches Modell der transinklusive und diskriminierungskritischen Entwicklung von Gesundheitsangeboten.

In anderer Form lassen sich verschiedene Bewegungen in diese Richtung auch an der Charité als dem größten Berliner Krankenhaus und einem der größten Universitätskliniken Europas beobachten. Die Charité kann dabei exemplarisch für Kliniken und Krankenhäuser als eine Säule des Gesundheitswesens stehen, hat aber im Blick auf Diversität in einem breiter verstandenen Sinn und medizinische Innovationen oftmals auch eine Pionierrolle inne.

Ein Beispiel für den Aufbau genuin transspezifischer Versorgungsangebote an der Charité ist die Interdisziplinäre Spezialsprechstunde für Fragen der Geschlechtsidentität im Kindes- und Jugendalter (GIP), über die Jugendliche umfassende, medizinisch ausgewiesene Beratung und psychologische/psychiatrische, endokrinologische und phoniatische Versorgung aus einer Hand erhalten können. Die Charité kann eine breite medizinische Expertise einbringen, bietet aber auch Beratung für Eltern und Bezugspersonen an. Zudem ist an die Spezialsprechstunde eine kleine Forschungssektion angehängt, um aktuelle Entwicklungen der Forschung zu beobachten, aber auch kleine eigenständige Forschungen durchzuführen (Trans*Parent). Derzeit befindet sich im Rahmen eines Forschungsverbundes unter Beteiligung der Charité das Projekt „[EMPOWER-TRANS*](#)“ in der Umsetzung, das sich mit der „Entwicklung und Implementierung innovativer, digitaler Informations- und Schulungskonzepte für Kinder und Jugendliche mit Geschlechtsinkongruenz/Geschlechtsdysphorie (GI/GD) und ihre Familien“ befasst.

Ein noch weitreichenderes Modell einer spezialisierten klinischen Versorgung und damit auch

ein mögliches Szenario der Weiterentwicklung des Charité-Angebots bietet der Innovations-Focus Geschlechtervarianz am Universitätsspital Basel in der Schweiz mit noch umfassenderen Leistungen und ohne Altersgruppenbegrenzung. Als Entwicklungsszenario im ambulanten Bereich haben Befragte in diesem Sinn auch den Aufbau eines queermedizinischen Versorgungszentrums für Berlin angeregt, um erforderliche Versorgungsleistungen fachkompetent, diskriminierungsfrei und an einem Ort nutzen zu können. Solche Szenarien sprengen sicherlich den Rahmen von förderfähigen Einzelmaßnahmen der Antidiskriminierungs- und Antigewaltarbeit bei weitem, markieren aber zugleich die denkbare Ansatzhöhe wirklich nachhaltiger trans*- und queerinklusive Innovationen im Gesundheitswesen.

Dies dürfte sich allerdings nicht nur auf die Versorgung erstrecken, sondern müsste auch Forschung und Entwicklung von Medikamenten und Behandlungsverfahren einbeziehen – was wiederum den Rahmen begrenzter Förderungen von Einzelmaßnahmen bei weitem sprengt. Die Produktion medizinischen Wissens – und ebenso deren selektive Unterlassung – wird mitunter aber selbst als eine Form „epistemischer Gewalt“ bezeichnet, gehört also in einem sicherlich äußerst weit gefassten Sinn selbst zur Anti-Gewalt-Arbeit. Hier kann etwa auf die frühere Psychiatrisierung von trans* Personen durch entsprechende Diagnostiken verwiesen werden, ebenso auf nicht vorhandene Forschung bspw. zu Wechselwirkungen von Hormonbehandlungen und anderen Medikationen. Als Forschungs- und Universitätsklinikum ist die Charité Berlin eine der berufenen Stellen, um an vorderster Forschungsfront Änderungen herbeizuführen. Im Rahmen der aktuell laufenden Charité-Studie „Geschlechtshormonspezifische kardiovaskuläre Risiken in der Darmmikrobiom-Wirt Achse“ wird daher beispielsweise eine „Beobachtungskohorte von gesunden Transgender-Personen“ aufgebaut und zu genuin transmedizinischen Fragen der Hormontherapie geforscht.

Ein wichtiges Element für mehr Transinklusivität an der Charité ist auch das Amt des*der Beauftragten für Geschlechtervielfalt in der Charité. Jenseits personenspezifischer Formen der Ausfüllung dieses Amtes ist damit eine formelle Zuständigkeit

in der Organisation eingerichtet, die sich für eine Vielzahl von Aspekten der Geschlechtervielfalt einsetzen kann – neben patientenbezogenen Fragen auch solche, die queere oder trans* Personen im Personalkörper der Klinik betreffen. Die Aufgaben umfassen (1) Beratung, Coaching, Peerberatung, (2) Fortbildungen, Aufklärung, Sensibilisierung, (3) Begleitung, (4) Vernetzung, (5) Transition: Begleitung von Betroffenen und deren Umfeld und (6) Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen. Angesichts des Personalumfangs von Kliniken und Krankenhauskonzernen – nicht nur der Charité – bieten diese insgesamt gute Voraussetzungen, um die diskriminierungsfreie Berücksichtigung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt über klare Rollen und Zuständigkeiten im Organisationsaufbau abzubilden, minimal als Teilaspekt von Diversitätsförderung. Neben dem*der Beauftragten besteht an der Charité zudem das QueerNetzwerk der Charité.

Spezialisierte Rollen wie Beauftragte können bei der Bearbeitung von Vorfällen transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung einem empfindlichen Mangel bestehender Beschwerdeverfahren und -stellen – etwa bei den Ärztekammern sowie Vorkerkungen zur Sicherung von Patient*innenrechten (Patient*innenfürsprecher) – entgegenwirken. Nominell gehören zwar auch Diskriminierungstatbestände zum Aufgabenbereich von Beschwerdestellen im Gesundheitswesen, entsprechende Anti-Diskriminierungskompetenzen können jedoch zumeist nicht vorausgesetzt werden (van der Heiden 2024). Queer- und/oder Diversitätsbeauftragte können dieser Lücke zumindest im Ansatz Rechnung tragen. Zugleich ist ein entsprechender Kompetenzaufbau im internen Beschwerdewesen des Gesundheitssystems, insbesondere bei Kammern und in Kliniken, ein wichtiger Schritt, um auch mehr Sensibilität für die Belange von queeren und trans* Patient*innen zu generieren und das Gesundheitswesen bei Verletzung der Maximen einer professionellen Versorgung in die Verantwortung zu nehmen.

Am Beispiel der Charité als Universitätsklinikum lässt sich schließlich ein weiterer Aspekt ansprechen: die Einbindung von queermedizinischen Fragen sowie des diskriminierungsfreien Umgangs in die Ausbildung von angehenden Mediziner*innen – wobei diese Erfordernisse für die Ausbildung anderer

Berufsgruppen im Gesundheitswesen in gleicher Form gelten. Die Interviews haben Hinweise darauf ergeben, dass an der Charité ein queer- und transaffiner Dozentenkreis entsteht, der die entsprechende Expertise in die Ausbildungsgänge einbringen kann, und dass diese Ausbildungsinhalte auf großes Interesse seitens der Studierenden stoßen. Neben der über die Kammern verantworteten Fortbildung legt die einschlägige Kompetenzvermittlung bereits in Studium und Ausbildung Fundamente für eine zukünftige Verbesserung der Versorgungsleistungen.

Jenseits der formalisierten Aus- und Fortbildungsgänge im Gesundheitswesen kann das seit 2010 bestehende Fortbildungsprojekt „Jo weiß Bescheid“ für eine Vermittlung von Wissen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Rahmen von Fortbildungen für Menschen und Einrichtungen des Gesundheitswesens stehen. Dieses von der Schwulenberatung verantwortete Projekt vermittelt zudem Kenntnisse zu Diskriminierung und Gewalt aufgrund von Queer- und Transfeindlichkeit.

Angezielt bzw. gefordert wird in Berlin auch die Aufnahme von queer- und transspezifischen Aspekten in den Verhaltenskodex der Ärztekammer Berlin „Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Gesundheitswesen strukturiert entgegnetreten“. Spezifische Formen der Schaffung von Verbindlichkeiten in Verfahren und Strukturen sind auch Leitbildprozesse und Zertifizierungen. Die Schwulenberatung Berlin hat – zunächst im Blick auf Pflegeeinrichtungen, mittlerweile aber auch für Krankenhäuser – das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt entwickelt. Es beinhaltet einen umfassenden Prüf- und Qualitätssicherungsprozess und kann in diesem Sinn Reflexions- und Veränderungsprozesse in Einrichtungen des Gesundheitswesens unterstützen.

5.3.6.4 Verbindlichkeiten schaffen:

Richtlinien, Leitlinien, Standards

Die hier auszugsweise dargestellten Ansätze zu einem Abbau von transfeindlicher Diskriminierung und Gewalt im Gesundheitswesen und dessen transinklusive Entwicklung bewegen sich oftmals auf der Ebene spezifischer Maßnahmen und Angebote. Sowohl für die medizinische Behandlung als auch für bestimmte Formen des Umgangs und der Verhaltensregeln bestehen aber zugleich oftmals Standards, Richtlinien und Codizes. Eine stabile Verankerung von Transinklusivität erfordert einen Eingang in solche definierten Regulierungen, gewissermaßen in den Programmcode des Gesundheitswesens. Jenseits eines spezifischen Berlinbezugs ist hier insbesondere die „S3-Leitlinie Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung“ zu nennen, die in ihrer letzten Überarbeitung bereits Schritte in Richtung einer Ent(psycho)pathologisierung von Transidentität gemacht hat und deren erneute Überarbeitung angekündigt ist.

6

Schlussbetrachtung und Empfehlungen

Transfeindliche Gewalt, das haben die vorangegangenen Analysen gezeigt, hat viele Gesichter und Erscheinungsformen, ist vor allem nicht auf bestimmte Kontexte und Orte beschränkt, sondern im Erleben der Betroffenen oftmals allgegenwärtig. Nicht zuletzt angesichts der durch Recht und Medizin gesetzten Rahmenbedingungen im Blick auf den Kernbereich des subjektiven Erlebens von Transidentität werden zudem häufig nicht nur handgreifliche Übergriffe im öffentlichen Raum als transfeindlich und gewaltsam erfahren, sondern ebenso Kontakte mit institutionellen Bereichen im privaten wie im öffentlichen Sektor.

Die vorliegende Studie ist in ihrer Anlage von dieser Annahme eines Doppelgesichts transfeindlicher Gewalt ausgegangen. Neben der groben Form von handgreiflicher transfeindlicher Gewalt trägt sie auch der besonderen Relevanz weniger offensichtlicher, institutionell gerahmter Erfahrungen von transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung Rechnung. Sie hat daher einerseits datenbasiert die besonders hohe Belastung von trans* Personen durch gewaltsame Übergriffe dokumentiert und den besonderen Stellenwert von Übergriffen im öffentlichen Raum unterstrichen. Sie hat andererseits transspezifische Gewalterfahrungen in institutionellen Bereichen anhand von Analysen des Arbeitsmarkts, des Bildungswesens und des Gesundheitswesens vertiefend in den Blick genommen. Daher beziehen sich die nachfolgenden Empfehlungen einerseits auf transfeindliche Gewalt allgemein, andererseits auf

bereichsspezifische Erscheinungsformen von Transfeindlichkeit. Die bereichsspezifische Differenzierung wird auch angesichts bestehender Schnittmengen beibehalten – beispielsweise im Blick auf Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarfe in allen Feldern.

Es hat sich allerdings gezeigt, dass mit einer Erweiterung des Gewaltbegriffs in Richtung institutioneller und struktureller Aspekte zunehmend Phänomene in den Blick geraten, die sich mit guten Gründen oftmals auch und womöglich sogar trennschärfer als transfeindliche Diskriminierung und Ungleichbehandlung statt als transfeindliche Gewalt beschreiben lassen. Die Fokussierung der genannten institutionellen Bereiche führt die Analyse insofern nicht immer näher an Phänomene, die im Alltagsverständnis oder in strafrechtlicher Perspektive als Gewalt bezeichnet werden. Mit dieser Fokussierung lässt sich insofern zum Teil mehr über Transfeindlichkeit allgemein als über transfeindliche Gewalt im engeren, alltäglichen Sinn lernen.

Fragen nach der Anlage eines tragfähigen begrifflichen Verständnisses von transfeindlicher Gewalt und zur Differenzierung von transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung betreffen phänomenologische und konzeptionelle Aspekte. Sie haben mit dem Ausmaß der Konsequenzen und der Schwere der Schädigung der jeweils Betroffenen aber wenig zu tun. Die vorangegangenen Kapitel zur Schule, zum Arbeitsmarkt und Gesundheitswesen haben deutlich gezeigt, dass auch transfeindliche Diskriminierung

gravierende Auswirkungen für die physische und psychische Gesundheit, die Lebenswege und Zukunftsperspektiven der Betroffenen nach sich zieht. Gewalt und (strukturelle) Diskriminierung können gleichermaßen krank machen und verletzen. Ganz konkret sprechen wir, wo von transfeindlicher Gewalt und Diskriminierung die Rede ist, also gleichermaßen immer auch von erheblichen und mitunter langanhaltenden schädigenden Folgen für die Betroffenen. Sie können sich in einem schlechteren körperlichen und psychischen Gesundheitszustand, in erzwungenen biografischen Brüchen und Umwegen, ebenso in prekären oder weniger begünstigten Lebenslagen und sozioökonomischen Situationen niederschlagen.

Wichtig ist die begriffliche Verständigung über Unterschiede von Gewalt und Diskriminierung auch im Hinblick auf geeignete Gegenmaßnahmen. Nachhaltige Maßnahmen gegen Erfahrungen transfeindlicher Missachtung und Diskriminierung in institutionellen Kontexten entstammen oftmals dem Repertoire der Organisations- und Personalentwicklung. Es geht um Professionalisierung, Awareness, Fortbildung, den Aufbau von Handlungskompetenzen und den Abbau von Vorurteilen und Stereotypen. Auch wenn formelle Beschwerdeverfahren und die Einklagung rechtlich gewährleisteter Ansprüche auf Gleichbehandlung ebenfalls wichtige Instrumente sind, um institutionelle Felder in die Verantwortung zu nehmen, handelt es sich weniger um Fragen der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung, also um letztlich polizeiliche Aufgabenbereiche. Im Blick auf transfeindliche Gewalttaten im strafrechtlichen Sinne verhält es sich allerdings anders: Auch die Sicherheitsbehörden und die Justiz stehen hier sehr zentral in der Verantwortung, was wiederum spezifische Aufgaben bspw. von zivilgesellschaftlichen Akteuren, psychosozialen Angeboten und einer universell ansetzenden Prävention sicher nicht ausschließt.

Diese übergreifenden Überlegungen und Reflexionen sollen vor der Formulierung pragmatisch ausgerichteter Empfehlungen zunächst in vier thesenhaften Punkten zusammengefasst werden.

Erstens wirft das Begriffsfeld von Transfeindlichkeit, transfeindlicher Diskriminierung und transfeindlicher Gewalt aus sozialwissenschaftlicher Perspektive anhaltende grundbegriffliche

und analytische Fragen auf. Einerseits bestehen starke Evidenzen dafür, die Auseinandersetzung mit Transfeindlichkeit nicht auf Hasskriminalität und -gewalt zu verengen, sondern ihre differenzierten, institutionell und strukturell verankerten Erscheinungsformen in den Blick zu nehmen. Andererseits besteht das Risiko einer Entgrenzung des Gewaltbegriffs, der damit phänomenologisch relevante Unterschiede kategorial überformt und somit unsichtbar macht. Nicht kontrovers dürfte dabei sein, dass in der Auseinandersetzung mit Transfeindlichkeit breite Phänomenfelder in den Blick genommen werden müssen, fraglich ist, inwieweit es analytisch und schließlich auch bezogen auf praktische Handlungskonsequenzen gewinnbringend ist, diese durchgehend als Gewalt zu bezeichnen. Ein verstärkter Dialog zwischen sozialwissenschaftlicher Gewaltforschung auf der einen Seite und der Queer- und Transforschung auf der anderen Seite könnte an dieser Stelle perspektivisch hilfreich sein.

Zweitens rückt die praxisorientierte, also auf die Entwicklung von Gegenmaßnahmen gerichtete Auseinandersetzung mit transfeindlicher Gewalt eine etwas anders gelagerte Wissenslücke in den Blick. Hinsichtlich der Analyse von transfeindlicher Gewalt lassen sich sicherlich erhebliche offene Forschungsbedarfe konstatieren – zugleich bestehen im Grundsatz aber auch hinreichend klare und belastbare Belege für die deutlich erhöhte Gewaltexposition von trans* Personen und damit ebenso zur Rechtfertigung weitergehender Gegenmaßnahmen und Unterstützungen. Jenseits der Analyse von Transfeindlichkeit und transfeindlicher Gewalt als solcher lassen sich aber sehr erhebliche Forschungsbedarfe im Blick auf die Evaluation von Gegenmaßnahmen ausmachen. Zu Programmen der Demokratieförderung und Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind in jüngerer Zeit beispielsweise erhebliche Anstrengungen unternommen worden, um die Bewährung und Wirksamkeit einschlägiger Maßnahmen evidenzbasiert zu bewerten. Die wissenschaftliche Begleitung von Aktionsplänen und Maßnahmen gegen Queerfeindlichkeit im Allgemeinen und von Transfeindlichkeit im Besonderen steht demgegenüber noch am Anfang. Neben der Untersuchung queer- und transfeind-

licher Gewalt als solcher könnten daher fachlich begründete, i.w.S. „evidenzbasierte“ Analysen und Evaluationen des Spektrums von einschlägigen Maßnahmen gegen queer- und transfeindliche Gewalt einen ebenso relevanten Beitrag zu einer besseren Anti-Gewalt-Arbeit leisten. Eine systematische Bestandsaufnahme und Bewertung der entsprechenden Evaluations-, Begleit- und Wirkungsforschung von Maßnahmen gegen Queer- und Transfeindlichkeit in Deutschland und im internationalen Raum könnten einen Ausgangspunkt zur Schließung dieser eklatanten Lücke bilden.

Drittens kommt die Auseinandersetzung mit Transfeindlichkeit und transfeindlicher Gewalt nicht umhin, den Doppelcharakter ihres „Themas“ als soziales Phänomen und soziales Symbol zur Kenntnis zu nehmen. Wie einleitend angesprochen lassen sich wenige Phänomene finden, die in vergleichbarem Maße gesellschaftliche „Triggerpunkte“ (Mau et al. 2023, 158–204) darstellen. Die Bedarfe und Lebensrealitäten von trans* Personen stehen im Kreuzungspunkt ideologischer und gesellschaftspolitischer „Kulturkämpfe“ und damit in der anhaltenden Gefahr, für sachfremde Agenden instrumentalisiert zu werden. Auf trans* Personen angesichts sozialen Wandels projizierte Moralpaniken wirken sich dabei sehr konkret auch in Form transfeindlicher Übergriffe und Gewalttaten aus. Jenseits von Einzelmaßnahmen stellen sich an dieser Stelle einerseits diskurspolitische Aufgaben hinsichtlich der öffentlichen Kommunikation von Politiken der Gleichstellung und Anti-Diskriminierung: Die Setzung deutlicher Zeichen gegen transfeindliche Strömungen erscheint anhaltend erforderlich und geboten.

Zugleich kann der Mobilisierung von transfeindlichen Ressentiments durch einschlägige „Polarisierungsunternehmer“ (ebd.) möglicherweise nicht hinreichend allein durch gegenläufige Stellungnahmen begegnet werden. Während transfeindliche Diskurse nämlich von der affektiven Aufladung und Mobilisierung von Ressentiments leben, profitiert eine gesellschaftliche Öffnung in Richtung stärkerer Transinklusivität möglicherweise – zumindest auch – von einer stärkeren Pragmatisierung, von Deeskalation und Professionalisierung. In Kontexten wie Schule, Arbeitsmarkt und Gesundheitswesen geht es – bildlich gesprochen – nicht ausschließlich

und womöglich nicht einmal in erster Linie um das Hissen von Trans- und Regenbogenflaggen im Eingangsbereich, sondern um die Schaffung von Handlungssicherheit und die Setzung von klaren Handlungsregeln im professionellen Alltag. Transinklusivität stellt sich hier nicht nur als Handlungsfrage, sondern gleichfalls als Handlungsfrage. Bei der Konzeption von Maßnahmen sollte es daher um die Schaffung und Stärkung einer selbstbewussten Normalität im institutionellen Umgang mit Diversität gehen.

Viertens ist zu unterstreichen, dass sich auch angesichts massiver transfeindlicher Mobilisierungen zugunsten der Wiederherstellung und Befestigung einer cis- und heteronormativen Geschlechterordnung in institutionellen Feldern in viel unspektakulärer Form ein anders gerichteter Wandel in Richtung einer Öffnung für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt findet. Dabei handelt es sich oftmals gar nicht in erster Linie um eine mehr oder minder willkürliche Positionierung, sondern um das Ergebnis der schlichten professionellen Notwendigkeit, einen Umgang mit sozialer Komplexität insgesamt zu finden und Organisationen entsprechend umzubauen und zu entwickeln. Unsere Interviews haben neben erheblichen Beeinträchtigungen und Diskriminierungen von trans* Personen durchgehend Hinweise auf verstärkte Aktivitäten in dieser Richtung geliefert. Diversitätssensible Haltungen von Fachakteuren verbinden sich angesichts ganz alltäglicher Handlungs- und Lösungsanforderungen in solchen Fällen zu einem schrittweisen Lernprozess. Die Durchsetzung und Verallgemeinerung solcher Graswurzelpraktiken hängt dabei sicherlich oftmals an einer nachhaltigen Unterstützung durch Organisationsspitzen und an verbindlichen, verallgemeinerten Regelungen. Die Unterstützung von Erfahrungsaustausch, die Beförderung wechselseitigen Lernens, die verstärkte Vernetzung und Koordination von derartigen positiven Ansätzen und Akteuren einer trans- und queerinklusiven Öffnung von Institutionen in Schule, Arbeitsleben und Gesundheitswesen sollten im Aufbau einer Agenda für Transinklusivität daher an vorderer Stelle stehen. Berlin beginnt hier – wie gesagt – nicht am Nullpunkt: Der Runde Tisch Trans- und Intergeschlechtlichkeit, an dem sich bereits seit 2005 Akteure aus Zivilgesellschaft und

In institutionellen Kontexten geht es nicht ausschließlich um das Hissen von Trans- und Regenbogenflaggen im Eingangsbereich, sondern um die Schaffung von Handlungssicherheit und Handlungsregeln im professionellen Alltag. Transinklusivität ist nicht nur eine Handlungsfrage, sondern eine Handlungsfrage.

Verwaltungen sowie auch aus anderen Bereichen regelmäßig austauschen, ist ein gutes Beispiel für eine derartige Praxis.

Bevor diese Überlegungen bereichsspezifisch konkretisiert werden, nimmt der folgende Abschnitt zunächst übergreifende Aspekte der Anti-Gewalt-Arbeit und der Auseinandersetzung mit expliziten Gewaltphänomenen in den Blick und formuliert entsprechende Handlungsempfehlungen. Anschließend werden Empfehlungen zu den Bereichen Bildung, Berliner Verwaltung als Arbeitsmarkt sowie Gesundheitswesen formuliert. Als Besonderheit des Gesundheitswesens ist in Hinblick auf Maßnahmen dessen spezifische Organisationsform im Sinne der Selbstverwaltung zu beachten. Dieser Umstand unterscheidet das Gesundheitswesen deutlich bspw. von der Berliner Schullandschaft. Er begrenzt die Möglichkeiten der Einflussnahme seitens des Landes Berlins und der Gesundheitsverwaltung auf die inneren Prozesse innerhalb des Bereichs. Ungeachtet dieser Einschränkungen lassen sich aus den Erhebungen verschiedene Anregungen zu Maßnahmen und Weiterentwicklungen entnehmen.

6.1 Allgemeine Empfehlungen zu transspezifischer Anti-Gewalt-Arbeit

Kultur des Hinschauens gegen transfeindliche Gewalt fördern

Das Selbstverständnis Berlins als Regenbogenhauptstadt wird bereits vielfach durch öffentlich gesetzte Zeichen, durch Veranstaltungen, Kampagnen sowie Stellungnahmen gestärkt und beworben. Das Konzept der Regenbogenhauptstadt kommuniziert dabei die Bedeutung und die Wertschätzung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Stadt, geht zum Teil auch auf die besondere Situation einzelner Gruppen im Regenbogenspektrum ein.

Es wird empfohlen, spezifisch die öffentliche Sichtbarkeit der Bedeutung wie auch der Bedrohtheit von Transidentität in Berlin zu fördern. Geeignete Maßnahmen wären entsprechend zu prüfen und zu entwickeln. Flaggenaktionen zum Transgender Day of Remembrance am 20. November sind bereits sowohl

auf Landesebene als auch auf bezirklicher Ebene umgesetzt worden. Sie stellen zumindest im Blick auf die Kosten ein niedrigschwellig umsetzbares, weitgehend budgetneutrales Instrument dar. Der Gedenktag ist sicherlich auch ein geeigneter Anlass für andere öffentlichkeitswirksame Formate. Zudem könnte die Transgender Awareness Week vom 13. bis 19. November einen geeigneten Rahmen für Formate bilden, die noch über die Öffentlichkeitsarbeit hinausgehen. Zu prüfen wäre ggf., inwiefern Fach- und Fortbildungsveranstaltungen zu Transidentität sowie zu Transfeindlichkeit und Gewalt insgesamt wie auch zu den spezifischen Herausforderungen einer transinklusive Öffnung bspw. in Schule, Gesundheitswesen, Arbeitsleben relevante Impulse in Richtung interessierter Fachöffentlichkeiten geben könnten.

Umgang mit Hasskriminalität gegen geschlechtsbezogene Diversität in der Polizei Berlin qualifizieren

Transfeindliche Gewalt kann in polizeilicher Perspektive als politisch motivierte Kriminalität, konkret als Hasskriminalität gegen geschlechtsbezogene Diversität, durch den Polizeilichen Staatsschutz bearbeitet werden. Der Kriminalpolizeiliche Meldedienst in Fällen politisch motivierter Kriminalität ist in den letzten Jahren hinsichtlich seiner Erfassungskriterien weiterentwickelt worden, um auch Fälle gegen die geschlechtliche Identität von solchen gegen die sexuelle Orientierung kategorial unterscheiden zu können. Das „Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt“ zeigt auf, dass die entsprechenden Zuordnungen zunehmend, wenn auch weiterhin in überschaubarem Ausmaß, genutzt werden.

Angesichts der zentralen Rolle der Polizei Berlin in der Prävention und Bekämpfung transfeindlicher Gewaltdelikte sollte geprüft werden, inwieweit im Blick auf queerfeindliche Gewalt insgesamt die Unterscheidungskompetenz zwischen Delikten gegen die sexuelle Orientierung und gegen die geschlechtliche Identität im Personalkörper der Behörde bereits hinreichend verankert ist. Diese Fragen betreffen die Aus- und Fortbildung ebenso wie die zentralen Ansprechpersonen für LSBTIQ im LKA, die dezentralen Ansprechpersonen für LSBTIQ und auch die Vielzahl nebenamtlicher Multiplikatoren.

Insbesondere die LSBTIQ-Ansprechpersonen in der Zentralstelle für Prävention beim LKA sind in den queeren Communitys und der Trägerlandschaft gut vernetzt. Angesichts der deutlich erhöhten Betroffenheit von trans* Personen durch Hass- und Gewaltdelikte und der insbesondere im Blick auf Transidentität auch nach Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes anhaltend angespannten öffentlichen Debatten wäre zu prüfen, ob bezogen auf transspezifische Angebote eine verstärkte Vernetzung und ein vertiefter Austausch mit Organisationen geboten sein könnten, die mit einem ausdrücklichen transspezifischen Fokus arbeiten. Auch eine Beteiligung entsprechender Träger und Angebote am von der Zentralstelle für Prävention ausgerichteten Runden Tisch gegen Hasskriminalität sollte geprüft werden.

Gewaltschutz für trans* Sexarbeitende gewährleisten

Einer der wenig institutionalisierten und formalisierten, zugleich stark gewaltbelasteten Bereiche ist die Sexarbeit, oftmals im öffentlichen Raum und Straßenland. In einem ohnehin schon vulnerablen und marginalisierten Feld sind trans* Personen und mehrfachdiskriminierte Menschen in der Sexarbeit eine in nochmals erhöhtem Maß gefährdete Gruppe. Im Blick auf extreme Formen von Gewalt in Form von Morden zeigt das in internationaler Perspektive auch das Trans Murder Monitoring: Im globalen Maßstab sind fast die Hälfte der ermordeten trans* Personen (48%), deren Beschäftigung bekannt war, Sexarbeitende. In Europa erhöht sich deren relativer Anteil sogar auf 78% - bei allerdings absolut sehr niedrigen Fallzahlen (Transgender Europe (TGEU) 2023). Auch in Berlin sind Angriffe und Übergriffe auf Sexarbeitende bspw. im Umfeld der Kurfürstenstraße in den letzten Jahren verstärkt in die Wahrnehmung gerückt, gleichfalls durch Aktivist*innen aktiv in die Öffentlichkeit gerückt worden. Auch in Berlin sind trans* Personen im Feld der Sexarbeit nämlich in besonderem Maße von Gewalt betroffen.

Eine Entwicklung von Maßnahmen, die diese am stärksten gefährdeten Gruppen und Personen nicht aus dem Blick verlieren will, sollte also diesen Verdichtungspunkt von gezielten Übergriffen im

öffentlichen, weitgehend ungeschützten Raum nicht aus dem Blick verlieren. Verschiedene Projekte und Angebote (trans*sexworks, SMART Berlin, Olga, Hydra) richten sich bereits an trans* Sexarbeitende. Polizeiliche Maßnahmen haben - wenn auch nicht in parteilicher, advokatorischer Perspektive - die Situation von trans* Sexarbeitenden im öffentlichen Raum im Blick. Angesichts der Kumulation von Gewalttrisiken in einer spezifischen, bezogen auf Vorfälle auch regional relativ klar verorteten Gruppe sollte geprüft werden, inwiefern die bestehenden Angebote hinsichtlich der Anti-Gewalt-Arbeit bereits hinreichend aufgestellt und ausgestattet sind bzw. wo ggf. auch offene Bedarfe bestehen.

Relevante Aspekte sind bspw. die Mobilisierung einer Kultur des Hinschauens in den jeweiligen Quartieren und Nachbarschaften oder das Angebot von Schutz- und Rückzugsräumen für die Betroffenen vor Ort. Prostitution und Sexarbeit werden in Nachbarschaften oftmals als belastend wahrgenommen. Daher bieten sich ein umsichtiges Vorgehen und eine Einbeziehung der Perspektiven von Betroffenen und entsprechenden Projekten ebenso an wie derjenigen von Quartiers- und Nachbarschaftsgremien (Präventionsräte etc.).

Niedrigschwellige Möglichkeiten der rechtsmedizinischen Dokumentation queerfeindlicher und transfeindlicher Gewalt prüfen

Die rechtsmedizinische, gerichtsfeste Dokumentation ist Teil der Bekämpfung unmittelbarer, körperbezogener und mit Verletzungen einhergehender Gewalt. Sie wird in Berlin u.a. durch die Gewaltschutzambulanz an der Charité und die Notaufnahmen verschiedener Kliniken gewährleistet. Die rechtsmedizinische Dokumentation ist grundsätzlich für verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt von Bedeutung; für den Aufbau spezialisierter Stellen wie der Gewaltschutzambulanz hat aber die Bekämpfung innerpartnerschaftlicher Gewalt und geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen eine besondere Rolle innegehabt.

Im Zuge der Erhebungen ist die Anregung formuliert worden, gerade im Blick auf die für trans* Personen möglicherweise nicht immer ausreichend

sensibilisierte Atmosphäre in Notaufnahmen spezifische Angebote für die Dokumentation queerfeindlicher Gewalt im Allgemeinen und transfeindlicher Gewalt im Besonderen zu entwickeln. Die Anforderungen einer rechtssicheren Dokumentation beinhalten kein ärztliches Grundwissen. In queerraffinen Praxen lassen sich aber zum Teil bereits entsprechende Fortbildungsschritte verzeichnen. Es wäre zu prüfen, inwiefern im Rahmen der Selbstverwaltungsstrukturen des Gesundheitswesens entsprechende Entwicklungen systematischer gefördert werden können. Zu prüfen wäre auch, inwieweit Angebote wie der Checkpoint BLN entsprechend weiterentwickelt werden können oder modellhafte Beispiele für die Gewaltdokumentation bereithalten. Zu beachten ist dabei der Aspekt einer Erreichbarkeit zu Zeiten, die nach den Analysen des „Berliner Monitoring queerfeindlicher Gewalt“ Hoch-Zeiten queerfeindlicher Gewalt sind – an also Wochenenden und in den Abendstunden. Die Öffnungszeiten der Gewaltschutzambulanz an der Charité erstrecken sich nicht auf diese Zeiten.

Im Blick auf die hiermit angesprochenen queerraffinen Arztpraxen soll im Sinne einer Beobachtungsaufgabe ohne akute Handlungsempfehlung auf den Schutzbedarf queerfreundlicher und transaffiner Arztpraxen hingewiesen werden, der in den Erhebungen zur Sprache kam. Die Adressierung von Arztpraxen und Kliniken durch Protest und Bedrohungen ist ein bereits aus der gesellschaftlichen Auseinandersetzung um reproduktive Rechte und Abtreibung bekannter Umstand. Am Beispiel des Innovations-Focus Geschlechtervarianz am Unispital Basel lässt sich exemplarisch – wenn auch an einem Beispiel aus der Schweiz – zeigen, dass mit steigender Sichtbarkeit ebenso transmedizinische Angebote zur Zielscheibe werden können. Die Schweizer Wochenzeitung WOZ berichtet: „Fragt man nach der Häufigkeit von Anfeindungen, sagt [der Leiter] Garcia Nuñez abgeklärt: ‚Täglich‘. Sie kämen in Form von E-Mails, auf Social Media – oder auch draussen [sic!] in der Öffentlichkeit“ (Gregoris 2023). Es bleibt insofern zu beobachten, inwieweit auch die Beratung und Unterstützung von medizinischen Einrichtungen Aufgaben transbezogener Anti-Gewalt-Beratungsstellen werden sollten. Dabei

könnte es um das Aufzeigen von Anzeigewegen oder die rechtssichere Dokumentation von Bedrohungen aus dem digitalen Raum gehen.

Schutzangebote für trans* Frauen im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt gewährleisten

Gewalt gegen trans* Personen und transfeindliche Gewalt können nicht nur im öffentlichen Raum oder in verschiedenen institutionellen Felder auftauchen, sondern auch im sozialen Nahbereich und in Partnerschaftsbeziehungen. Für die Nachsorge bei solchen Gewaltvorfällen spielt das Schutzsystem für Betroffene geschlechtsspezifischer Gewalt (Frauenhäuser, Schutzwohnungen etc.) eine zentrale Rolle, das auch Gegenstand der Istanbul-Konvention ist. Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen* umfasst im Sinne der Konvention ebenso Gewalt gegen trans* Frauen. Daher ist die Zugänglichkeit von bestehenden Schutzeinrichtungen gleichfalls für trans* Frauen oder eine entsprechende Verfügbarkeit von queeren Schutzeinrichtungen im Sinne der Konvention in Berlin zu gewährleisten. Auch andere Regelungsbereiche der Istanbul-Konvention zur Prävention, Intervention, Opferhilfe etc. sollten entsprechend im Blick auf Transinklusivität entwickelt werden.

Die Umsetzung der Istanbul-Konvention wird in Berlin im Rahmen eines Landesaktionsplans ressortübergreifend koordiniert. Die spezifischen Bedarfe des Gewaltschutzes für trans* Frauen sollten dabei durchgehend berücksichtigt werden.

Bedarfsgerechte Arbeit von TIN*-Beratungsstellen und TIN*Anti-Gewalt-Beratung gewährleisten, ggf. in geeigneter Form stärken und weiterentwickeln

Trans* Personen unterliegen wie Inter*Personen innerhalb des insgesamt in erhöhtem Maße von Gewalt bedrohten Regenbogenspektrums nochmals erheblich höheren Belastungen und Risiken. Transidentität ist zudem in den letzten Jahren in besonderem Maße zu einem scharf um- und bekämpften

Politikum geworden, mit allen sich daraus oft ergebenden lebensweltlichen Folgen. Daraus begründet sich im Sinne einer allgemeinen Daseinsvorsorge auch der besondere Bedarf an spezifisch auf trans* Personen zugeschnittenen Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Es ist im Rahmen dieser Expertise mehrfach darauf hingewiesen worden, dass sich in verschiedenen sozialen Bereichen in Berlin in den letzten Jahren Ansätze in Richtung einer verbesserten Berücksichtigung der Bedarfe und Lebenslagen von trans* Personen verzeichnen lassen, dass die Entwicklung von Maßnahmen gegen transfeindliche Gewalt daher nicht immer am Nullpunkt beginnen muss. Das gilt auch im Blick auf die transspezifische Anti-Gewalt-Beratung sowie auf Fachberatungsangebote für trans* Personen: In Berlin bestehen entsprechende Angebote, die bereits jetzt kompetent und communityorientiert arbeiten. Ihre Arbeit sollte im Sinne der geschilderten erhöhten Belastungssituation unbedingt weitergeführt, gegebenenfalls auch weitergehend auf neue Bedarfe zugeschnitten werden.

**Erfahrungen guter Praxis sammeln, auswerten und austauschen:
Professionalisierungsprozesse fördern**

Die Wissensgenerierung im Bereich der Bekämpfung von Transfeindlichkeit fokussiert in besonderem Maß die Analyse und Dokumentation von Erfahrungen der Diskriminierung und Gewalt. Damit kann – wie gesagt – ein wichtiger Beitrag zum Aufbau einer Kultur des Hinschauens geleistet werden, was eine Voraussetzung für den Aufbau wirksamer Handlungsstrategien darstellt. Die vorliegende Studie hat als eine Art roter Faden gezeigt, dass in unterschiedlichen Handlungsfeldern zugleich vielfältige Bemühungen zu verzeichnen sind, um professionell und bedarfsgerecht mit einer erhöhten Präsenz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt umzugehen. Neben Gewalt und Diskriminierung finden sich also auch Ansätze zum Empowerment und zur queer- und transinklusiven Organisationsentwicklung. In Bezug auf diese unterschiedlichen Projekte und Praktiken bestehen allerdings erhebliche Lücken hinsichtlich einer Auswertung bereits bestehender Erfahrungen und der Generierung von handlungsrelevanten Er-

kenntnissen. Diese Lücken lassen sich mindestens auf zwei Ebenen verorten.

Zum Ersten haben Debatten um Wirkungsnachweise und die Evaluation von Maßnahmen im Feld der Auseinandersetzung mit queer- und transfeindlicher Gewalt bisher kaum Spuren hinterlassen. Zum Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan liegen zwar verschiedene Umsetzungsberichte vor (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung 2024a; Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021), ungeachtet der bereits erheblichen Laufzeit der IGSV finden sich aber kaum unabhängige Evaluationen des gesamten Konzepts, des Verfahrens seiner Erstellung und Fortschreibung oder einzelner seiner Maßnahmen. Systematische Analysen und Evaluationen von Vorgehensweisen und Ergebnissen der Anti-Diskriminierungs- und Anti-Gewalt-Arbeit könnten daher einen erheblichen Beitrag zur Weiterentwicklung bestehender Verfahren bieten und zur Sicherung bestehenden Praxiswissens beitragen (vgl. exemplarisch die Evaluation des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt (Giel/Köhler 2021)). Perspektivisch können solche Wirkungsnachweise ebenso die Legitimation und Absicherung von Handlungsfeldern unterstützen. Zu erwägen wären format- oder handlungsfeldbezogene Cluster-Analysen – etwa übergreifend zu bestehenden Fachberatungsstellen oder zu Handlungsfeldern wie dem Schul- und Bildungsbereich.

Neben systematischen, methodisch kontrollierten Formen der Sicherung und Bewertung von Praxiserfahrungen durch Begleitforschung und Evaluation bestehen zum Zweiten auch Möglichkeiten einer stärker prozessbegleitenden, praxisnahen Sicherung von Erfahrungen. Die Diskriminierung von trans* Personen lässt sich zumindest in Teilen auf Handlungsunsicherheiten oder fehlende Handlungskompetenzen von Fachakteuren zurückführen. Zu prüfen wäre, inwieweit die vielfältigen Aktivitäten zur queer- und transinklusiven Fachpraxis durch Möglichkeiten des direkten Erfahrungsaustauschs unterstützt werden könnten – etwa im Blick auf Akteure an Berliner Schulen. Es geht darum, vor Ort bewährte Ansätze bekannt zu machen und damit Handlungssicherheit zu stärken. Ergänzend zur Bereitstellung von Materialien und Handreichungen

könnten ggf. Formate wie Fachtagungen und Workshopreihen zur Qualifizierung und zum Empowerment der Fachakteure vor Ort beitragen.

Insgesamt wird also empfohlen, die Arbeit an der Scharnierstelle zwischen der Problem- und Situationsanalyse auf der einen Seite und der Entwicklung von Strategien und Handlungskonzepten auf der anderen Seite deutlich zu intensivieren: die Auswertung und Vermittlung bereits bestehender Praxiserfahrungen also für eine Verbesserung der Anti-Gewalt- und Anti-Diskriminierungsarbeit im Blick auf Transfeindlichkeit fruchtbar zu machen.

6.2 Bereichsspezifische Empfehlungen zu transspezifischer Anti-Gewalt-Arbeit

6.2.1 Empfehlungen zum Bildungswesen

Strukturelle Verankerung der Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt an den Schulen und im Berliner Schulwesen

Um Handlungssicherheit herzustellen, bedarf es einer stärkeren strukturellen Verankerung des Themas im Berliner Schulwesen. Das betrifft zunächst einmal die Rahmenlehrpläne. Hier ist geschlechtliche Vielfalt bisher nur im Rahmen übergreifender Themen, kaum aber in den einzelnen Fächern verankert. Dann können für Fragen z.B. zu Namensnennungen auf Zeugnissen, Anmelde Listen und anderen schulischen Dokumenten, geschlechtsneutralen Toiletten und Umkleieräumen, der Organisation und Bewertung von Leistungen im Sportunterricht klare und verbindliche Regelungen dazu beitragen, Diskriminierung abzubauen, eine Professionalisierung im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt zu fördern und gleichzeitig auch Unsicherheiten an den Schulen zu begegnen. Darüber hinaus sollten Schulen dazu angehalten und darin unterstützt werden, Leitlinien für den Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zu entwickeln, außerdem sollte das Thema Bestandteil schulischer Schutzkonzepte und Notfallpläne sein.

Erfahrungsaustausch unter Schulen und Pädagog*innen fördern

Es gibt in Berlin bereits viele Schulen, die sich für mehr Transinklusivität im Schulalltag einsetzen und entsprechende Schritte auf den Weg bringen – seien es All-Gender-Toiletten, Queer-AGs für Schüler*innen, Arbeitsgruppen im Kollegium oder vieles mehr. Ein besonders sichtbares Beispiel sind die fünf „Schulen der Vielfalt“, die im Rahmen des entsprechenden bundesweiten Netzwerks durch Queerformat begleitet werden. Um die Erfahrungen dieser und weiterer Schulen zu teilen, sollten bestehende Austauschformate ausgebaut und weitere, niedrighschwellige Möglichkeiten des Austauschs geschaffen werden bzw. Transinklusivität als Themenschwerpunkt in bestehende Austauschrunden und -formate integriert werden. Ein Austausch auf dieser Ebene kann helfen, Unsicherheiten zu begegnen und ggf. auch dazu beitragen, symbolisch aufgeladene Debatten beispielsweise um geschlechterneutrale Toiletten durch einen Fokus auf praktische Fragen etwas zu versachlichen. Eine Zielgruppe dieser Formate können die Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sein, es sollten aber weitere Zielgruppen angesprochen werden – insbesondere Schulleitungen, aber auch Fachlehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen oder Erzieher*innen.

Fortbildungen und Beratungsangebote für Fachkräfte beibehalten, ausbauen und weitere Zielgruppen abdecken

Die bestehenden Fortbildungs- und Beratungsangebote verzeichnen eine große Nachfrage. Das ist zunächst einmal positiv, weil hier ein großes Interesse an der Qualifizierung zu Fragen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt seitens der Pädagog*innen deutlich wird. Um der großen Nachfrage gerecht zu werden, sollten die bestehenden Kapazitäten für Fortbildung und Beratung erweitert werden, wofür zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden müssten. Einerseits sollte das Fortbildungsangebot für die schulischen Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ausgebaut werden. Darüber hinaus braucht es aber auch verstärkte Angebote für weitere Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und insbesondere Schulleitungen.

Angebote für Schüler*innen ausbauen und Zielgruppen erweitern

Auch die Workshops und Projektstage für Schüler*innen sind stark nachgefragt und sollten erweitert werden. Das trifft insbesondere auf Angebote für Grundschulen zu, die es nach Einschätzung der Interviewpartner*innen bisher nicht ausreichend gibt. Wünschenswert wäre insbesondere, die Zusammenarbeit von externen Trägern und Schulen in diesem Bereich zu verstetigen, sodass Angebote für Schüler*innen nach Möglichkeit nicht nur anlassbezogen, sondern regelmäßig stattfinden. Auch Angebote für Eltern – nicht nur von trans* Schüler*innen – können zu einem transinkluseren Schulklima beitragen.

Aktivitäten transfeindlicher Akteure an Schulen entgegenreten

Transfeindliche Akteur*innen nehmen teils gezielt Schulen in den Blick, um mit „Aufklärungsangeboten“ für sich zu werben. Dabei fungiert Transfeindlichkeit auch als Brückenideologie, die rechte und christlich-fundamentalistische Gruppen nutzen, um an eine gesellschaftlich verbreitete Ablehnung geschlechtlicher Diversität anzuknüpfen (Pickel et al. 2024, 90f). Lehrkräften fällt es aber teils schwer, diese Angebote und ihre Inhalte einzuordnen. Um dem entgegenzuwirken, bieten sich unterschiedliche Zugänge an: Erstens sollten durch die Senatsverwaltung noch stärker als bisher sachliche und fachlich qualifizierte Informationen für Lehrkräfte rund um Fragen geschlechtlicher Vielfalt zur Verfügung gestellt werden, die als Referenz etwa zur Identifikation von Falschinformationen dienen können. Zweitens sollte über im schulischen Bereich auftretende organisierte Transfeindlichkeit (Freund-Möller/Lundström 2024) auch kurzfristig informiert werden (so nicht ohnehin schon der Fall). Und drittens können, wo Falschinformationen und Hassrede verbreitet werden, ggf. auch rechtliche Schritte gegangen werden.

Schulische Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stärken

Die schulischen Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt spielen an den Berliner Schulen bereits jetzt eine wichtige Rolle in der Förderung u.a. eines transinkluseren Schulklimas. Diese Rolle gilt es zu stärken, nicht nur, aber insbesondere an denjenigen Schulen, an denen die Kontaktpersonen bisher noch wenig Aktivität entfalten. Dafür ist es wichtig, dass die schulischen Kontaktpersonen Zeit und Raum haben, in dieser Rolle tätig zu werden, indem hierfür Stunden zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin sollten die Kontaktpersonen noch stärker als bisher fachlich unterstützt werden, gerade auch, um Hürden für ihre Tätigkeit an den Schulen zu identifizieren und abzubauen. Die Unterstützung durch die bezirklichen SIBUZ, die im Rahmen der IGSV vorgesehen und in einigen Bezirken bereits umgesetzt ist, bietet hierfür einen guten Ansatzpunkt, der weiterverfolgt und ausgebaut werden sollte. Zudem sollte stärker auch darauf hingewirkt werden, dass die Kontaktpersonen an ihren Schulen sichtbar sind. Einerseits erleichtert das die Ansprechbarkeit der Kontaktpersonen für Schüler*innen, Eltern und Lehrkräfte. Andererseits trägt es ebenso dazu bei, die Sichtbarkeit queeren Lebens an der Schule insgesamt und als integralen Bestandteil des Schullebens zu fördern.

6.2.2 Empfehlungen zum Arbeitsmarkt

Fortbildungsmöglichkeiten zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt

Mit Blick auf die Förderung von Akzeptanz, die Wissensvermittlung und den Kompetenzaufbau von Beschäftigten und Führungskräften der Berliner Verwaltung im Umgang mit transgeschlechtlichen Kolleg*innen bilden sensibilisierende Trainings eine grundlegende Maßnahme zum Abbau von transfeindlicher Diskriminierung. Bezogen auf Angebote der LADS-Akademie wird angeregt, die Möglichkeit eines Schwerpunktseminars für einen diskriminierungssensiblen Umgang mit transgeschlechtlichen Beschäftigten komplementär zum derzeit existierenden Bi+ Sensibilisierungsworkshop/-Training zu prüfen.

Erfahrungsaustausch, wechselseitiges Lernen, die Vernetzung und Koordination von progressiven Ansätzen der institutionellen Öffnung sollten in einer Agenda für Transinklusion an vorderer Stelle stehen. Ihre Durchsetzung hängt auch an einer nachhaltigen Unterstützung durch Organisationsspitzen und an verbindlichen Regelungen.

Hinsichtlich der u.a. im Kontext der Verwaltungsakademie Berlin bereits bestehenden E-Learning-Angebote zum LADG und AGG sowie derzeit entwickelter Selbstlernangebote mit Inhalten zu transspezifischen Diskriminierungsthemen wird eine Überprüfung bestehender Zugangsbeschränkungen und ggf. eine Öffnung für weitere Beschäftigtengruppen empfohlen.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Blick auf die Personalgewinnung und die Anerkennung von queeren Beschäftigten in der Berliner Verwaltung sind eine zeitgemäße Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit von hoher Bedeutung. Die Berücksichtigung und Repräsentation geschlechtlicher Vielfalt sollten gewährleistet sein. Neben der in Maßnahme 305 des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans vorgesehenen Selbstüberprüfung der Bildsprache unter Nutzung bestehender Leitlinien und Kriterienkataloge sollte ggf. der Rückgriff auf externe Beratungsdienstleistungen geprüft werden, um den Vollzug der Maßnahme zu gewährleisten. Geeignete Einrichtungen können systematische Konzepte zur Weiterentwicklung erarbeiten und konkrete Beratungsmöglichkeiten anbieten.

In Maßnahme 328 des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans wird im Blick auf die Zertifizierung als LSBTIQ+-freundlichen Arbeitgeber die Prüfung einer Teilnahme am PRIDE Champion Audit & Siegel der UHLALA Group angeregt. Hinsichtlich der aktuellen Generalisierung des Pride Champion Audits erscheint es angemessen, wenn einzelne Senats- und Bezirksverwaltungen und deren jeweilige Dienststellen gesondert den Prozess der Zertifizierung für das Siegel der UHLALA Group durchlaufen. Dies gilt auch für die mittelbare Verwaltung sowie landeseigene Unternehmen, hinsichtlich derer angeregt wird, eine Zertifizierung anzustreben. Zum Abbau von transgeschlechtlicher Diskriminierung und Gewalt kann der Zertifizierungsprozess ebenso behördenintern zur Reflexion über den Umsetzungsstand transspezifischer Instrumente beitragen.

Beschwerde- und Beratungsstrukturen bei transfeindlicher Diskriminierung

Um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Gleichbehandlung und zum Abbau von Diskriminierung zu gewährleisten, sind zugängliche und kompetente Beschwerde- und Beratungsstrukturen ein wichtiger Hebel. Die fortlaufende Qualifizierung bestehender Beschwerdestrukturen hinsichtlich des diskriminierungsfreien Umgangs mit geschlechtlicher Vielfalt ist dafür eine wichtige Voraussetzung.

Handlungsleitfäden mit Standards und Empfehlungen für AGG- und LADG-Beschwerdestellen können dabei Vorgaben aus der bestehenden Rahmendienstvereinbarung ergänzen. Es wird als förderlich erachtet, dass eine übergeordnete Stelle wie die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung einerseits eine Handreichung für die Verantwortlichen zur Verfügung stellt. Diese sollte Informationen zu den unterschiedlichen nach dem AGG geschützten Diskriminierungsformen und deren Besonderheiten enthalten sowie eine Vorlage für einen Anzegebogen, welcher Betroffenen zur freiwilligen Verwendung zur Verfügung gestellt werden kann. Ebenso kann im Rahmen dieser Handreichung ein idealtypischer Gesprächsleitfäden für die AGG-Beschwerdestellen mit Methoden und Skills aus der Mediation entworfen werden.

Notwendig sind aus Sicht der befragten Praktiker*innen auch allgemeingültige Empfehlungen für Revisionsverfahren und Verfahrenshinweise zu Gesprächsprotokollen sowie einem transparenten Umgang hinsichtlich der Gewährleistung der Anonymität von Beschwerdegebenden. Letztere können ebenso in Form eines Rundschreibens erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden. Ein Rundschreiben könnte zudem Empfehlungen zur Bekanntmachung von Beschwerdemöglichkeiten umfassen wie zur Darstellung auf den Webseiten des Landes Berlin, im hauseigenen Intranet und im Organigramm.

Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung

Die Erstellung einer einheitlichen Transitionsrichtlinie für die Berliner Verwaltung hat hochrangige Bedeutung. Zum Schutz der transgeschlechtlichen

Beschäftigten im Land Berlin vor Diskriminierung und Gewalt sollte diese seit Jahren bestehenden Leerstelle zeitnah und nachhaltig geschlossen werden.

Mit Blick auf die Unterschiede zwischen einzelnen Dienststellen der Senatsverwaltungen und nachgeordneten Behörden geht es darum, eine einheitliche und verbindliche Handlungsanweisung z.B. hinsichtlich der Möglichkeiten der Namensnennung auf Türschildern und in Organigrammen zu entwickeln. Zudem wird angeregt, das Offenbarungsverbot und Verfahrenshinweise für die Weitergabe von Personalakten in den Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung aufzunehmen.

Offenbarungsverbot

Die Gewährleistung des gesetzlichen Schutzes personenbezogener Daten bedeutet nicht zwangsläufig eine entsprechend durchgehend angepasste und umsichtige Praxis. Die strikte Regelung des Offenbarungsverbot nach § 13 SBGG stärkt im Vergleich zur bisherigen Praxis der Personalaktenweitergabe bei einem Verstoß allerdings die Rechte der betroffenen Person. Dahingehend wird angeregt, den Hinweis auf die Freiwilligkeit und das Nichtentstehen von Nachteilen im Fall einer Nichtzustimmung zur Einsicht in die Personalakte konsequent in die Ausschreibungen aufzunehmen, ergänzend um einen übergeordneten Hinweis im Karriereportal (z.B. unter: „Tipps für die Bewerbung“).

Für eine konsequente Umsetzung des nachgeschärften Offenbarungsverbot und eine daraus resultierende gesetzliche Pflicht zur Prüfung und Streichung personenbezogener Daten, die einen Hinweis auf frühere Geschlechtsidentitäten enthalten, wird zudem angeregt, dieses Thema in bestehende Fortbildungsangebote wie „Datenschutz im Personalbereich“ der Verwaltungsakademie zu integrieren.

Geschlechtliche Vielfalt in Formularen und Fachverfahren

Die Prüfung aller Formulare und Fachverfahren (z.B. im Kontext der Personalaktenführung, des Bewerbungsprozesses oder Veranstaltungsmanagements) hinsichtlich der Art und Weise, wie „Geschlecht“ und „Anrede“ abgefragt werden, kann aus Sicht der

vorliegenden Studie nur unterstützt werden. Zur Sicherung einheitlicher Standards wird empfohlen, dass dieser Prüfprozess auf einheitlichen Handlungsempfehlungen basiert. Ein Rundschreiben, in dem Kriterien zur Abfrage von Geschlecht und geschlechtsbezogenen Angaben formuliert werden, kann diesen Prozess unterstützen. Hierbei sind insbesondere technische Prozesse zu berücksichtigen, etwa durch automatisierte Antwortschreiben und Serienbrieffunktionen.

Geschlechtsneutrale Sanitärräume

Im Rahmen des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans ist als Maßnahme 315 vorgesehen, dass die für LSBTIQ+-Belange zuständige Senatsverwaltung die Senats- und Bezirksverwaltungen über die Möglichkeiten zur Umsetzung geschlechtsneutraler Sanitärräume entsprechend einer bereits im Jahr 2015 erstellten Machbarkeitsexpertise informiert. Mit Blick auf die noch ausstehende Umsetzung durch einzelne Behörden wird angeregt, dass Senats- und Bezirksverwaltungen sowie nachgeordnete Stellen eine verpflichtende Prüfung eigenverantwortlich durchführen, Nachbesserungen entsprechend der bereits bestehenden Machbarkeitsexpertise umsetzen und die für LSBTIQ+-Belange zuständige Senatsverwaltung über das Ergebnis der Prüfung und vorgesehene Nachbesserungen zu einem vereinbarten Termin informieren. Hierzu wird angeregt, dass die für LSBTIQ+-Belange zuständige Stelle koordinierend eine Übersicht der systematischen Bestandsprüfung festhält und unterstützend bei Bedarf über Möglichkeiten informiert.

6.2.3 Empfehlungen zum Gesundheitswesen

Orientierungshilfen zu transsensibler und transaffirmativer Versorgung

Trans* Personen begegnen einem Gesundheitswesen, das sie oftmals als strukturell diskriminierend erleben. Solche strukturellen Muster lassen sich allerdings nicht auf alle Versorgungsangebote verallgemeinern, in Berlin arbeiten vielmehr auch eine Reihe von medizinischen Angeboten, die über ausgewiesene transmedizinische Kompetenzen

oder eine allgemeine Queer- und Transsensibilität verfügen. Die Zugänglichkeit von Informationen zu solchen diskriminierungsarmen Angeboten hat einen großen Stellenwert, um Erfahrungen der Diskriminierung und Zurückweisung nach Möglichkeit zu vermeiden, ohne auf die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen verzichten zu müssen. Neben Netzwerken und persönlichen Kontakten in den Communitys können auch eigenständige Wegweiser und Orientierungshilfen dabei unterstützen, negative Erfahrungen zu vermeiden. Die Beratungsleistungen der Inter*Trans*Beratung „Queer leben“ und der verbundenen TIN*-Antigewaltberatung bei der Schwulenberatung oder die TRIQ-Fachstelle TIN setzen ebenso hier an. Auch das Gesundheitsnetzwerk Transidentität stellt digital eine kommentierte Liste seiner Mitglieder und Behandler*innen bereit. Es bestehen auf bundesweiter Ebene zudem bspw. verschiedene digitale Portale, die entsprechende Vermittlungsleistungen anbieten (queermed-deutschland.de, transdb.de).

Es wäre zu prüfen, inwieweit hinsichtlich der Schaffung barrierefreier Zugänge in das Gesundheitswesen, eines unkomplizierten Verweissystems und der Stärkung transinklusive Gesundheitsnetzwerke Bedarfe und Möglichkeiten der Unterstützung seitens des Landes Berlin bestehen.

Stärkung von Netzwerken und Organisationen von transaffinen Mediziner*innen

Die strukturelle Weiterentwicklung der transmedizinischen Versorgung hängt neben Forderungen, Aktivitäten etc. aus der trans* Community und deren Selbstorganisationen auch von einschlägigen Resonanzen in der medizinischen Fachpraxis und von Ärzt*innen ab. Neben projektförmigen Initiativen bspw. an der Charité besteht in Berlin das bereits genannte Gesundheitsnetzwerk Transidentität am Centrum für Sexualwissenschaft e.V. Angesichts der Strukturen der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen sind für ein ausstrahlungskräftiges Wirken solcher transaffirmativer Netzwerke insbesondere die Anerkennung und Unterstützung seitens der verschiedenen Kammern und Gremien innerhalb des Gesundheitswesens von zentraler Bedeutung. Der mit dem Gesundheitsnetzwerk verbundene „Interdis-

ziplinäre Qualitätszirkel Transidentität“ besteht seit 2010 und ist im Rahmen der kollegialen Weiterbildung von der Kassenärztlichen Vereinigung (KV) Berlin anerkannt und von der Psychotherapeutenkammer Berlin zertifiziert.

Zu prüfen wäre, ob und inwiefern die Arbeit dieser oder ähnlicher Netzwerke von medizinischen Expert*innen über geeignete Projektformate gestärkt und unterstützt werden könnte.

Integration von Trans*- und Queerkompetenz in Aus- und Fortbildung

Negative Erfahrungen von trans* Personen im Gesundheitswesen werden durch verbreitetes Unwissen und Unkenntnisse von medizinischem Personal über geschlechtliche Diversität befördert. Diese Wissens- und Kompetenzlücken erstrecken sich sowohl auf allgemeine Trans*-Kompetenz – bspw. im Hinblick auf Deadnaming, Ansprache und respektvollen Umgang – als auch auf genuin transmedizinische Fragen. Daher ist eine systematische Einbindung von Trans*- und Queerkompetenz in die Aus- und Fortbildung innerhalb des Gesundheitswesens geboten – und zwar in Hinblick auf alle relevanten Berufsgruppen wie Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen ebenso wie auf medizinische Fachangestellte oder Pflegepersonal. In Berlin bestehen bereits verschiedene derartige Aus- und Fortbildungsangebote – auch als Teil der zertifizierten und durch die Kammern anerkannten Fortbildungen, zum Teil ebenso eingebunden in breit angelegte Angebote zu Fragen der Antidiskriminierung oder zu LSBTIQ insgesamt. Im Rahmen der Selbstverwaltungsstrukturen sind diese berufsverbandlich verantworteten Angebote der zentrale Hebel der Vermittlung von Kompetenzen und Kenntnissen.

Zu prüfen wäre, ob und inwieweit über ergänzende Formate wie Fachtage, Konferenzen spezialisierte externe Fortbildungsangebote und -projekte weitergehende Impulse zum Abbau von Erfahrungen von trans* Diskriminierung und Gewalt im Gesundheitswesen generiert werden könnten.

Beschwerdeverfahren queer- und transsensibel qualifizieren

Respektloses, übergriffiges und diskriminierendes Verhalten von Personen im Gesundheitswesen kann auch Anlass für die Einleitung formeller Beschwerdeverfahren sein. Zur Gewährleistung von Patientenrechten bestehen bspw. Beschwerdestellen bei den Kammern. Kliniken und Krankenhäuser verfügen über Patientenfürsprecher*innen, auch der*die Patientenbeauftragte des Landes Berlin bietet eine einschlägige Ansprechstelle. Eine Studie, die sich merkmalsübergreifend mit der Berücksichtigung von Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Beschwerdeverfahren des Gesundheitswesens befasst (van der Heiden 2024), kommt allerdings zu teilweise zurückhaltenden Schlüssen. Zwar wird von Beschwerdestellen vielerorts eine Zuständigkeit auch für Diskriminierungstatbestände anerkannt, damit korrespondiert aber nicht immer eine entwickelte diskriminierungskritische Kompetenz. In Bundesländern wie Hessen oder Hamburg haben die Ärztekammern Anlaufstellen und Beauftragte für Diskriminierung, insbesondere auch im Blick auf Rassismus, eingerichtet. In Berlin besteht ein solches Angebot seitens der Kammern bisher noch nicht. Insgesamt bleibt jedoch die diskriminierungskritische Qualifizierung von Beschwerdeverfahren im Gesundheitswesen – darunter auch für die Belange von queeren und trans* Personen – ein wichtiges Desiderat. Neben Fortbildungsveranstaltungen kann die Erstellung beziehungsweise Bereitstellung von Leitfäden und Handlungsrichtlinien den Kompetenzaufbau unterstützen.

Zu prüfen wäre daher der Bedarf an geeigneten, proaktiv aufsuchenden Vorkehrungen, um formellen Beschwerdestellen, aber auch Ansprechpersonen oder Beauftragten in Krankenhäusern Kompetenzen im Blick auf transmedizinische Fragen zu vermitteln. Diese Empfehlung erstreckt sich gleichfalls auf Antidiskriminierungsbeschwerdestellen ohne spezifische Anbindung an das Gesundheitswesen.

Unterstützung von transsensiblen Ärzt*innen und Praxen gegen Anfeindungen

Transfeindliche Gewalt muss sich nicht allein gegen trans* Personen, sondern kann sich auch auf sogenannte Allies, auf Verbündete und Unterstützer*innen, richten. Im weiteren Kontext gesellschaftspolitischer Konflikte um Fragen von Geschlecht, Gender und reproduktiven Rechten in der Medizin sind Vorfälle einschlägig, dass insbesondere im Blick auf Abtreibungen sogenannte Lebensschützer*innen gegen behandelnde Ärzt*innen mobil gemacht haben, durch direkte Präsenz vor Beratungsstellen, Praxen oder Kliniken, aber auch durch Kampagnen, Strafanzeigen etc. Bisher zeichnen sich Resonanzen auf partiell auch international organisierte transfeindliche oder transkritische Kampagnen – im Unterschied zum Abtreibungskonflikt – eher im Raum der politischen Öffentlichkeit allgemein oder in medizinischen Fachgremien (Deutscher Ärztetag), weniger in direkter Konfrontation mit behandelnden Ärzt*innen ab. Dennoch ist im Rahmen der Befragungen auch der im Blick auf mögliche Umsetzungen nicht weiter spezifizierte Wunsch formuliert worden, im Bedarfsfall ggf. ebenso transsensiblen Praxen und Ärzt*innen in geeigneter Form Unterstützung und Schutz zu gewährleisten.

Ein akuter Handlungsbedarf ist auf Grundlage dieser Recherche derzeit allerdings nicht zu erkennen. Gegebenenfalls könnte eine Bedarfsabfrage bspw. seitens eines Anti-Gewalt-Projekts an dieser Stelle zur Klärung beitragen.

Schaffung zentraler queer- und transsensibler Angebote

Diversifizierte, gruppenspezifische Angebote sozialer Dienste und gesundheitlicher Versorgung können in hochgradig heterogenen urbanen Räumen – und nicht nur dort – wichtige Versorgungsaufgaben übernehmen. Jenseits von queeraffinen Praxen können – hier im Blick auf HIV und sexuelle Gesundheit – auch Angebote wie Checkpoint BLN in diese Kategorien gezählt werden. Um dem hohen Stellenwert des Gesundheitswesens ganz spezifisch für trans* Personen Rechnung zu tragen und verbreiteten negativen Erfahrungen entgegenzuwirken,

können spezifische trans*-bezogene Angebote einen relevanten Beitrag leisten. Die Einrichtung einer Fach- und Koordinierungsstelle für gesundheitliche Belange von trans* und inter* Personen, ggf. auch als Erweiterung und Ergänzung bereits bestehender Beratungsstellen, könnte hier einem zweifelslos vorhandenen Bedarf Rechnung tragen, ggf. ebenso die verstreuten Ansätze zu einer transinklusive Professionalisierung im Gesundheitswesen weitergehend koordinieren und beraten. Um angesichts der Begrenzungen bestehender Beschwerdesysteme im Gesundheitswesen niedrigschwelliges Wissen über Problemlagen in Berlin zu generieren, könnte eine solche Stelle gleichfalls als Meldestelle fungieren, die Informationen zu Übergriffen und Diskriminierung sammelt, dokumentiert und ggf. Informationen an Stellen im Gesundheitswesen weitervermittelt.

Noch weitergehend im Blick auf die Bereitstellung diskriminierungsarmer und auch von latenter Gewalt freier Versorgungsangebote ist im Lauf der Befragungen ebenso die Idee eines queer- bzw. transmedizinischen Versorgungszentrums formuliert worden. Medizinische Versorgungszentren (MVZ) sind „eigenständige Leistungserbringer, in denen mehrere ambulant tätige Ärztinnen und Ärzte kooperativ unter einem Dach zusammenarbeiten“. Eine derartige strukturelle Weiterentwicklung sprengt hinsichtlich ihrer Größenordnung allerdings den Rahmen fokussierter Anti-Gewalt-Maßnahmen.

Als Sonderfall transspezifischer medizinischer Versorgung können auch stärker community-basierte, ganzheitlich ansetzende Gesundheitsprojekte einen wichtigen Beitrag leisten. In Berlin steht insbesondere das Projekt Casa Kuà für einen derartigen Zugang. Aktuelle Forschungen (Pöge et al. 2020) belegen, dass der Anschluss an die Community ebenso wie eine positive Körperaneignung gesundheitliche Schutzfaktoren darstellen. Vor allem für Personen, die im Gesundheitswesen marginalisiert sind, können alternative Zugänge zu und alternative Formen von medizinischer Versorgung in diesem Sinn eine hilfreiche Unterstützung darstellen. Im Unterschied zu Angeboten wie der TIN*-Antigewaltberatung geht es hier weniger um eine direkte Auseinandersetzung mit Gewalt und Diskriminierung als um ein gesundheitsbezogenes Empowerment und das Bereitstellen sicherer, geschützter Räume.

Zu prüfen wäre, inwieweit eine maßnahmenbezogene Begleitforschung und Evaluation zur Generierung von Evidenzgrundlagen über die Bewährung und Wirksamkeit solcher Angebote im Blick auf deren Legitimation und bedarfsgerechte Weiterentwicklung angezeigt sind.

7

Verzeichnisse

7.1 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Diskriminierung nach geschlechtlicher Identität/sexueller Orientierung.....	23
Abb. 2	Belästigung nach geschlechtlicher Identität/sexueller Orientierung.....	24
Abb. 3	Körperliche und sexuelle Angriffe nach geschlechtlicher Identität/sexueller Orientierung.....	25
Abb. 4	Körperliche und sexuelle Angriffe nach äußerlicher Einschätzung als trans* und des LGBTIQ+-Seins	26
Abb. 5	Wenn du an den letzten körperlichen oder sexuellen Angriff denkst, weil du LGBTIQ bist, wo ist er passiert?	27
Abb. 6	Erfahrungen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von trans* im Deutschland-EU-Vergleich	29
Abb. 7	Verbreitung der Erfahrung von transfeindlicher Gewalt in Berlin.....	31
Abb. 8	Gewalterfahrung nach äußerlicher Erscheinung als trans*	32
Abb. 9	Woran haben Sie erkannt, dass es sich um transfeindliche Gewalt handelt?.....	33
Abb. 10	Wo haben Sie transfeindliche Übergriffe oder Gewalt erfahren?	35
Abb. 11	Beschäftigt Sie die Möglichkeit von transfeindlichen Übergriffen und Gewalttaten auf Sie?	36
Abb. 12	Wie sicher fühlen Sie sich allgemein vor transfeindlicher Gewalt?.....	36
Abb. 13	Verhalten von Umstehenden bei transfeindlicher Gewalt	38
Abb. 14	Treffen Sie in der Öffentlichkeit Vorsichtsmaßnahmen, um sich vor Übergriffen zu schützen?.....	40
Abb. 15	Haben Sie den Fall bei der Polizei angezeigt?	41
Abb. 16	Hasskriminalität gegen Geschlecht/sexuelle Identität (2020/21) sowie geschlechtsbezogene Diversität (2023/24) im Bund-Berlin-Vergleich	42
Abb. 17	Hasskriminalität gegen Geschlecht/sexuelle Identität (2020/21) sowie geschlechtsbezogene Diversität (2023/24) in Berlin	43

Abb. 18	Queerfeindliche Hasskriminalität: Anteil Gewaltdelikte nach Themenfeld Diversität (2023/24) im Bund-Berlin-Vergleich	44
Abb. 19	LSBTIQ-feindliche Hasskriminalität nach den Themenfeldern sexuelle Orientierung und geschlechtsbezogene Diversität	44
Abb. 20	Diskriminierung in Bildungsinstitutionen (als Schüler*in oder Elternteil) im Deutschland-EU-Vergleich (12-Monats-Prävalenz)	53
Abb. 21	Einrichtung des Bildungswesens (Schule oder Universität) als Schauplatz des letzten Vorfalls von hassmotivierter Belästigung oder Gewalt.....	53
Abb. 22	Wurden Sie während Ihrer Schulzeit jemals lächerlich gemacht, gehänselt, beleidigt oder bedroht, weil Sie LSBTIQ+ sind?.....	54
Abb. 23	Haben Sie während Ihrer Schulzeit negative Kommentare oder Verhaltensweisen in der Schule erlebt, weil Sie LGBTIQ+ sind?	55
Abb. 24	Haben Sie während Ihrer Schulzeit negative Kommentare oder Verhaltensweisen gehört oder gesehen, weil ein*e Mitschüler*in als LSBTIQ+ wahrgenommen wurde?.....	55
Abb. 25	Hatten Sie während Ihrer Schulzeit Probleme, wenn Sie Toiletten und Umkleieräume aufgesucht haben?	56
Abb. 26	Hatten Sie während Ihrer Schulzeit Probleme, in eine Ihrem Geschlecht entsprechende Sportmannschaft aufgenommen zu werden?.....	56
Abb. 27	Wurden in Ihrer Schulausbildung jemals LGBTIQ+-Themen behandelt?	57
Abb. 28	Hat Sie während Ihrer Schulzeit jemand unterstützt, verteidigt oder Ihre Rechte als LSBTIQ+ Person geschützt?	58
Abb. 29	Haben Sie während Ihrer Schulzeit versteckt oder verdeckt, dass Sie LGBTIQ+ sind?.....	58
Abb. 30	Haben Sie je in Betracht gezogen, die Schule zu wechseln, weil Sie LSBTIQ+ sind?	59
Abb. 31	Offenheit am Arbeitsplatz gegenüber Kolleg*innen (bundesweit und in Berlin).....	75
Abb. 32	Sind Sie jemals auf eine der folgenden Schwierigkeiten gestoßen, wenn Sie als LGBTIQ-Person Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen oder versuchen, diese in Anspruch zu nehmen?.....	97
Abb. 33	In welchen Bereichen des Gesundheitswesens sind Sie auf Schwierigkeiten gestoßen, wenn Sie Gesundheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen oder versuchen, diese in Anspruch zu nehmen?.....	98
Abb. 34	Diskriminierung durch Personen des Gesundheitswesens im Gruppenvergleich (12-Monats-Prävalenz)	99
Abb. 35	Diskriminierung durch Personen des Gesundheitswesens im Deutschland-EU-Vergleich (12-Monats-Prävalenz)	100
Abb. 36	Einrichtung des Gesundheitswesens (Krankenhaus oder anderer medizinischer Dienst) als Schauplatz des letzten Vorfalls von hassmotivierter Belästigung oder Gewalt.....	100
Abb. 37	Wie hat sich der letzte hassmotivierte Gewaltvorfall auf Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden ausgewirkt?.....	102
Abb. 38	Meldung des letzten Vorfalls eines hassmotivierten körperlichen oder sexuellen Angriffs an ein Krankenhaus oder einen sonstigen medizinischen Dienst	103

7.2 Literaturverzeichnis

- **Abgeordnetenhaus Berlin (2015): Drucksache 17/2070:** Hürden im Alltag beseitigen – Unisextoiletten in öffentlichen Gebäuden einrichten. <https://t1p.de/72d8h>, 08.01.2025.
- **Abgeordnetenhaus Berlin (2016a): Drucksache 17/3026:** Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion der CDU. Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt weiterentwickeln (IV) – Öffentlicher Dienst im Land Berlin. <https://t1p.de/swe6s>, 08.01.2025.
- **Abgeordnetenhaus Berlin (2016b): Drucksache 18/0043:** Mitteilung – zur Kenntnisnahme –. Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt – Öffentlicher Dienst im Land Berlin. Drucksachen 17/3026 und 17/3149 – Zwischenbericht –. <https://t1p.de/c748u>, 08.01.2025.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024):** Jahresbericht 2023. <https://t1p.de/yklpt>, 09.01.2025.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2017):** LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland. Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. Berlin.
- **Auma, Maisha/Bauer, Michaela/Debus, Katharina/Hilbig, Christa/Kempe-Schälicke, Conny-Hendrik/Köhn, Uta/Kubitza, Eva (2021):** Orientierungs- und Handlungsrahmen für das übergreifende Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming). Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/j5dpa>, 13.02.2025.
- **Ayazi, Christina/Bochert-Apfelbacher, Nadine/Gomis, Saraya/Kempe-Schälicke, Conny-Hendrik/Köhn, Uta/Kubitza, Eva et al. (2020):** Orientierungs- und Handlungsrahmen für das übergreifende Thema Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity). Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/846g2>, 13.02.2025.
- **Bittner, Melanie (2015):** Die Ordnung der Geschlechter in Schulbüchern. Heteronormativität und Genderkonstruktionen in Englisch- und Biologiebüchern. In: Schmidt, Friederike, Schondelmayer, Anne-Christin/Schröder, Ute B. (Hg.): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. Wiesbaden, S. 247–260.
- **Bokreziön, Belul/Gębala, Marta/Lünstroth, Theresa/Orias, Sharon/Pfleger, Martin/Sem-sary, Safa/Yazar, Serdar (2023):** Diversity-gerechte Personalgewinnung und -auswahl. Eine praxisorientierte Handreichung. 2. Auflage. Berlin (Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung; SenASGIVA). <https://t1p.de/o7p8b>, 08.01.2025.
- **Bundesministerium des Innern und für Heimat/Bundeskriminalamt (2022):** Politisch motivierte Kriminalität im Jahr 2021. Bundesweite Fallzahlen. <https://t1p.de/76x2c>, 15.07.2022.
- **Bundesministerium des Innern und für Heimat/Bundeskriminalamt (2024):** Bundesweite Fallzahlen 2023 Politisch motivierte Kriminalität. Fact Sheet 21.05.2024. <https://t1p.de/0grle>, 31.07.2024.
- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022):** „Queer leben“. Aktionsplan der Bundesregierung für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. <https://t1p.de/lpwmm>, 10.02.2024.
- **Busche, Mart/Füty, Tamás Jules (2023):** Prekäre Subjektivierungs- und Handlungsbedingungen im Kontext Geschlechterpluralität – Trans*, Inter*, Nichtbinarität und Agender in der Schule. In: Kampshoff, Martina, Kleiner, Bettina/Langer, Antje (Hg.): Trans- und Inter-geschlechtlichkeit in Erziehung und Bildung. Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung. Opladen, S. 75–90.

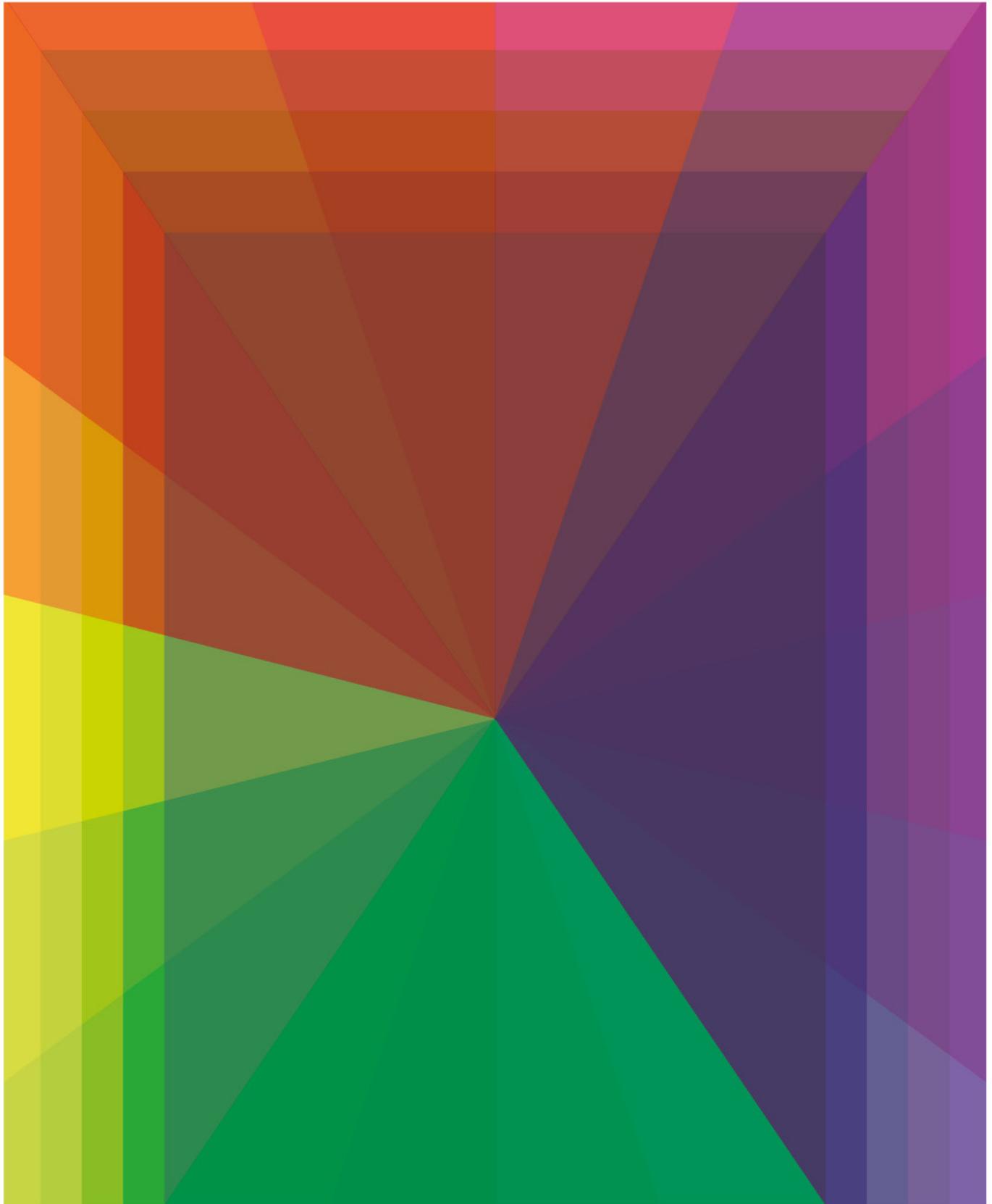
- **BVerfG (2017):** Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16 – Rn. (1-69). <https://t1p.de/90ux>, 09.05.2025.
- **BVT*/VLSP (2021):** Stellungnahme des Bundesverband Trans* (BVT*) und Verband für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intersexuelle und queere Menschen in der Psychologie (VLSP) zur Begutachtungsanleitung (Richtlinie des GKV-Spitzenverbandes nach §282 SGB V): Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualismus (ICD10, F64.0). <https://t1p.de/hiiax>, 03.02.2025.
- **Charité Berlin (o.J.):** Geschlechtshormonspezifische kardiovaskuläre Risiken in der Darmmikrobiom-Wirt Achse. Studienbeschreibung. <https://t1p.de/0979y>, 03.02.2025.
- **Debus, Katharina; Laumann, Vivien; Klemm, Sarah (Hg.) (2018):** Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment. Dissens e.V. 1. Auflage. Berlin.
- **Decker, Oliver/Kalkstein, Fiona/Celik, Kazim/Pickel, Gert (2024):** Die Bedrohung der demokratischen Gesellschaft. Rechtsextreme Einstellung, antisemitische Ressentiments und das autoritäre Syndrom in Berlin. In: Pickel, Gert, Decker, Oliver/Reimer-Gordinskaya, Katrin (Hg.): Der Berlin-Monitor 2023. Berlin in Zeiten multipler Krisen. Schwerpunkte: Antimuslimische Einstellungen und Transfeindlichkeit. Springer, S. 129–155.
- **Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei (2023):** Richtlinien der Regierungspolitik 2023–2026. <https://t1p.de/36fni>, 04.02.2025.
- **Dienerowitz, Anna (2018):** Die Situation von Trans*-Jugendlichen an Berliner Schulen. Wissenschaftliche Arbeit Lehramt an Gymnasien. Leipzig. <https://t1p.de/z2e9q>, 22.01.2025.
- **EU Fundamental Rights Agency (FRA) (2024a):** EU LGBTIQ III Survey 2023. Wien. <https://t1p.de/1ntmk>, 06.01.2025.
- **EU Fundamental Rights Agency (FRA) (2024b):** LGBTIQ equality at a crossroads: progress and challenges. Wien. <https://t1p.de/3jbpj>, 03.02.2025.
- **European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (Hg.) (2013):** LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Ergebnisse auf einen Blick. Luxemburg. <https://bit.ly/2wfw9sH>, 17.03.2020.
- **European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (Hg.) (2014):** Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data. Luxembourg (Equality). http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf.
- **Ewert, Felicia (2017):** Trans. Frau. Sein. Aspekte geschlechtlicher Marginalisierung. Münster.
- **FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2020):** LGBTI Survey Data Explorer (zweite Erhebungswelle 2019). <https://t1p.de/gqj4e>, 06.02.2024.
- **FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2025):** EU LGBTIQ Survey III – Data Explorer. <https://t1p.de/39qev>, 29.01.2025.
- **FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2020):** A long way to go for LGBTI equality. EU-LGBTI II. Wien. <https://t1p.de/7w75c>, 04.02.2025.
- **Franzen, Jannik/Sauer, Arn (2010):** Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. <https://t1p.de/mfwhg>, 20.03.2020.
- **Freund-Möller, Cynthia/Lundström, Nora (2024):** Organisierte Trans*-Feindlichkeit: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf Communities und Gesellschaft. In: Lüter, Albrecht, Breidscheid, Dana, Konradi, Moritz/Riese, Sarah (Hg.): Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt. Dritte Ausgabe 2024. Schwerpunktthema: Bi+-Feindlichkeit und Gewalt. Berlin, S. 257–272.
- **Frohn, Dominic/Heiligers, Nain (2023):** Diversity Management in Deutschland und Nordrhein-Westfalen 2022. Der Umgang mit Vielfalt in Großunternehmen, KMU und im öffentlichen Sektor. Völklinger Kreis. <https://t1p.de/w9u5a>, 06.01.2025.

- **Frohn, Dominic/Heiligers, Nain (2024):** „Out im Office?!“ Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland. <https://t1p.de/tg5lg>, 30.09.2024.
- **Frohn, Dominic/Meinhold, Florian/Schmidt, Christina (2017):** Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.
- **Fuchs, Wiebke/Kempe-Schällicke, Conny-Hendrik/Richter, Eike/Franzen, Jannik (2017):** Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 10. Berlin. <https://t1p.de/tvwg2>, 30.09.2024.
- **Fütty, Tamás Jules (2022):** Transfeindlichkeit zwischen interpersoneller, normativ-institutioneller und intersektionaler Gewalt: Verortungen des Gewaltbegriffs. In: Lüter, Albrecht, Breidscheid, Dana, Greif, Philippe, Imhof, Willi, Konradi, Moritz/Riese, Sarah (Hg.): Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt. Zweite Ausgabe 2022. Schwerpunktthema Transfeindliche Gewalt, S. 73–88.
- **Fütty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Llaveria Caselles, Eric (2020):** Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. <https://t1p.de/3htka>, zuletzt aktualisiert am 30.09.2024.
- **Fütty, Tamás Jules Joshua (2019):** Gender und Biopolitik. Normative und intersektionale Gewalt gegen Trans*Menschen. Bielefeld.
- **Garcia Nunez, David/Meier, Christian/Schafer, Dirk Johannes (2019):** Die Transition des Medizinsystems. Vom Cis-Heterozentrismus zur Affirmation der Geschlechtervarianz. In: Appenroth, Max Nicolai/Castro Varela, María do Mar (Hg.): Trans & Care. Trans Person. Trans Personen zwischen Selbstfürsorge, Fürsorge und Versorgung. Bielefeld, S. 33–54.
- **Gregoris, Naomi (2023):** David Garcia Nuñez. Grenzgänger im Wilden Westen. In: WOZ. Die Wochenzeitung, 21.09.2023, H. Nr. 38. <https://t1p.de/gik95>, 30.01.2025.
- **Heithoff, Freddie*/Zündorf, Mo (2020):** Trans* am Arbeitsplatz. Anregungen für ein respektvolles Miteinander. Landeskoordination Trans* NRW. <https://t1p.de/aydvt>, 09.01.2025.
- **Hieronimus, Solveigh/Scharf, Sandra/Islam, Rana Deep (2022):** Diversity und Inclusion im öffentlichen Dienst. Katalysator für eine erfolgreiche und zukunftsfähige Verwaltung. McKinsey&Company. <https://t1p.de/23o8g>, 06.01.2025.
- **Hirschauer, Stefan (1993 (2015)):** Die soziale Konstruktion von Transsexualität. Über die Medizin und den Geschlechtswechsel. Frankfurt am Main.
- **Jacke, Katharina (2019):** Medizinische Trans Konzepte im Wandel. Ambivalenzen der Entpathologisierung und Liberalisierung. In: Appenroth, Max Nicolai/Castro Varela, María do Mar (Hg.): Trans & Care. Trans Person. Trans Personen zwischen Selbstfürsorge, Fürsorge und Versorgung. Bielefeld, S. 55–74.
- **Ketelhut, Klemens/Horn, Elija (2024):** Kontroversen um Trans* im pädagogischen Feld. In: Sexuologie, H. 1–2, S. 43–52.
- **Klenk, Florian Cristóbal (2023):** Post-Heteronormativität und Schule. Soziale Deutungsmuster von Lehrkräften über vielfältige geschlechtliche und sexuelle Lebensweisen. Opladen.
- **Klocke, Ulrich (2012):** Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen. <https://bit.ly/3b2d4hd>, 17.03.2020.
- **Klocke, Ulrich/Salden, Ska/Watzlawik, Meike (2020):** Lsbti* Jugendliche in Berlin. Wie nehmen pädagogische Fachkräfte ihre Situation wahr und was bewegt sie zum Handeln? Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie; Humboldt-Universität zu Berlin; Sigmund Freud PrivatUniversität Berlin. <https://t1p.de/9fbm1>, 02.07.2025.

- **Krell, Claudia/Oldemeier, Kerstin (2015):** Coming-out – und dann...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. <http://bit.ly/2jqQhMP>, 07.12.2017.
- **LADS (o. J.):** Initiative „Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“. ISV-Übersicht „Maßnahmen 2010–2016“. <https://t1p.de/nccd5>, 13.02.2025.
- **Land Berlin (2004):** Schulgesetz für das Land Berlin (Schulgesetz – SchulG). Vom 26. Januar 2004 (GVBl. S. 26), Zuletzt geändert durch das Zweite Vom 26. Januar 2004, Aktuelle Fassung vom 10.07.2024. https://gesetze.berlin.de/perma?j=SchulG_BE_Inhaltsverzeichnis, 10.02.2025.
- **Lenk, Sabine/Lotz, Alexander/Nagel, Marion/Schälicke, Conny-Hendrik/Schlösser, Jana/Ultze, Regina/Willenberg, Birgit (2021):** Orientierungs- und Handlungsrahmen für das übergreifende Thema Sexualerziehung/ Bildung für sexuelle Selbstbestimmung. Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/mgrpc>, 13.02.2025.
- **LesMigraS (2012):** „... nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. <https://t1p.de/i61fo>, 02.07.2025.
- **LIFE e.V. (2021):** Diskriminierung an Berliner Schulen: ADAS berichtet. Monitoringbericht der Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) für die Jahre 2018, 2019, 2020. LIFE e.V. <https://t1p.de/fklog>, 13.02.25.
- **LISUM (2017a):** Gemeinsamer Rahmenlehrplan für Berlin und Brandenburg. Teil A: Bildung und Erziehung in den Jahrgangsstufen 1–10. Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/uba3y>, 10.02.2025.
- **LISUM (2017b):** Gemeinsamer Rahmenlehrplan für Berlin und Brandenburg. Teil B: Fachübergreifende Kompetenzentwicklung. Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/uba3y>, 10.02.2025.
- **LISUM (2017c):** Gemeinsamer Rahmenlehrplan für Berlin und Brandenburg. Teil C: Biologie. Jahrgangsstufen 7–10. Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/xuhzk>, 13.02.2035.
- **LISUM (2021):** Rahmenlehrplan für die gymnasiale Oberstufe. Teil B: Fachübergreifende Kompetenzentwicklung. Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM). <https://t1p.de/ugfn8>, 13.02.2025.
- **Lüter, Albrecht; Breidscheid, Dana; Greif, Philippe; Imhof, Willi; Konradi, Moritz; Riese, Sarah (Hg.) (2022):** Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt. Zweite Ausgabe 2022. Schwerpunktthema Transfeindliche Gewalt. Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH. <https://t1p.de/mvdxxy>, 31.01.2023.
- **Lüter, Albrecht; Breidscheid, Dana; Konradi, Moritz; Riese, Sarah (Hg.) (2024):** Berliner Monitoring queerfeindliche Gewalt. Dritte Ausgabe 2024. Schwerpunktthema: Bi+-Feindlichkeit und Gewalt. Berlin. <https://www.lsbti-monitoring.berlin>.
- **Lüter, Albrecht; Riese, Sarah; Sülzle, Almut (Hg.) (2020):** Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt. Erste Ausgabe. Schwerpunkt lesbienfeindliche Gewalt. Camino gGmbH. Berlin. <https://bit.ly/31GcsPa>, 06.12.2021.
- **Mau, Steffen/Lux, Thomas/Westheuser, Linus (2023):** Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft. Berlin.
- **Neander, Klaus-Dieter (2019):** „Strukturell-organisatorische Diskriminierung“ von trans Menschen durch Kostenträger. In: Appenroth, Max Nicolai/Castro Varela, María do Mar (Hg.): Trans & Care. Trans Person. Trans Personen zwischen Selbstfürsorge, Fürsorge und Versorgung. Bielefeld, S. 143–165.

- **Oberhofer, Elke (2021):** Suizidgefahr bei Jugendlichen mit Transidentität erhöht. Betroffene nicht übersehen (Medizin aktuell, Volume 33). <https://t1p.de/t39yd>, 31.03.2025.
- **Orth, Barbara (2018):** Queer. Works. Dialog, Vernetzung und Bestandsaufnahme zur Situation queerer Menschen auf dem Berliner Arbeitsmarkt. Unter Mitarbeit von Bergert, Michael, Imhof, Willi und Susanne Jörg. Berlin. <https://t1p.de/s7try>, 30.09.2024.
- **Pickel, Gert/Decker, Oliver/Reimer-Gordinskaya, Katrin (2023):** Der Berlin Monitor 2021. Die herausgeforderte Demokratie in der Großstadt. Springe.
- **Pickel, Gert/Decker, Oliver/Reimer-Gordinskaya, Katrin (Hg.) (2024):** Der Berlin-Monitor 2023. Berlin in Zeiten multipler Krisen. Schwerpunkte: Antimuslimische Einstellungen und Transfeindlichkeit. Springe. <https://t.ly/Y57vQ>, 04.03.2024.
- **Pickel, Gert/Niendorf, Johanna (2024):** Transfeindlichkeit und Ablehnung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Berlin. In: Pickel, Gert, Decker, Oliver/Reimer-Gordinskaya, Katrin (Hg.): Der Berlin-Monitor 2023. Berlin in Zeiten multipler Krisen. Schwerpunkte: Antimuslimische Einstellungen und Transfeindlichkeit. Springe, S. 90–112.
- **Pickel, Gert/Reimer-Gordinskaya, Katrin/Decker, Oliver/Schuler, Julia/Celik, Kazim/Höcker, Charlotte/Tzschiesche, Selana (2019):** Der Berlin-Monitor 2019. Vernetzte Solidarität – Fragmentierte Demokratie. <https://t1p.de/p7mxl>, 07.12.2019.
- **Pöge, Kathleen/Dennert, Gabriele/Koppe, Uwe/Güldenring, Annette/Matthigack, Ev B./Rommel, Alexander (2020):** Die gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen. In: Journal of Health Monitoring, H. S1, S. 2–29. <https://t1p.de/m5pi1>, 14.02.2025.
- **Polizei Berlin/LKA Koordinierungsstelle Staatsschutz 1 (2024):** Datenbereitstellung KPMD-PMK zu Hasskriminalität gegen „Sexuelle Orientierung“, „Geschlecht/sexuelle Identität“ sowie „Geschlechtsbezogene Diversität“ (22.04.2024). 2020 bis 2023, unveröffentlicht. Berlin.
- **Sauer, Arn/Meyer, Erik (2016):** Wie ein grünes Schaf in einer weißen Herde. Lebenssituation und Bedarfe von jungen Trans*-Menschen in Deutschland. Forschungsbericht zu „TRANS* – JA UND?!“ als gemeinsames Jugendprojekt des Bundesverbands Trans* (BVT*) e.V.i.G. und des Jugendnetzwerks Lambda e.V. Berlin. <https://t1p.de/jj6vg>, 22.01.2025.
- **Schöfl, Isabel/Nordlander, Andrea/Sever, Snežana (2019):** Gender & Diversity in Wort und Bild. Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen. Leitfaden 2019. Stadt Freiburg im Breisgau: Geschäftsstelle Gender & Diversity. <https://t1p.de/z0r2>, zuletzt aktualisiert am 08.01.2025.
- **Schwulenberatung Berlin (2019):** „Wo werde ich eigentlich nicht diskriminiert?“. Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queers* (LSBTIQ*) im Gesundheitswesen in Berlin. Schwulenberatung Berlin. <https://t1p.de/rixvj>, 12.06.2024.
- **SenASGIVA (2023):** Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023. Aktionsplan der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV). Berlin. <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lbhti/igsv>, 15.04.2024.
- **SenASGIVA/LADS (2023):** Kriterienkatalog für eine diversitysensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung. Berlin. <https://t1p.de/18s29>, 08.01.2025.
- **Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Berlin):** Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023. Aktionsplan der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV). <https://t1p.de/7zhio>, 10.02.2024.

- **Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (2024a):** Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 der IGSV. 1. Bericht zum Umsetzungsstand – Erörtert auf Staatssekretärskonferenz am 09.12.2024. <https://t1p.de/o6oak>, 10.02.2025.
- **Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (2024b):** Umsetzungsstand des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023. Erörterung der Sitzung der Staatssekretärskonferenz am Montag, dem 09.12.2024. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. <https://t1p.de/o6oak>, 13.02.2025.
- **Senatsverwaltung für Finanzen (2023a):** Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz vom 5.4.2023. <https://t1p.de/5dgys>, 09.01.2025.
- **Senatsverwaltung für Finanzen (2023b):** Rundschreiben SenFin IV Nr. 5 (2023) über die Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen. <https://t1p.de/nce0j>, 09.01.2025.
- **Senatsverwaltung für Finanzen (2024):** Rundschreiben IV Nr. 23/2024. Personalaktenführung und Datenschutz/Teil 2. Gesetzeskonformer Umgang mit personenbezogenen Daten und Unterlagen in der Personalaktenführung. Hier: Einstellungsverfahren und Personalwechsel, veröffentlicht am 17.07.2024. <https://t1p.de/49ky3>, zuletzt aktualisiert am 08.01.2025.
- **Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (2019):** IGSV – Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“. Maßnahmenplan. <https://t1p.de/xp51j>, 08.01.2025.
- **Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (2021):** Bericht zur Umsetzung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV). Berlin. <https://t1p.de/jcmio>, 08.01.2025.
- **Simmel, Georg (1903):** Die Großstädte und das Geistesleben. <https://t1p.de/3rur2>, 06.02.2025.
- **Transgender Europe (TGEU) (2023):** Trans Murder Monitoring 2023 Global Update. <https://t1p.de/us0ci>, 30.01.2025.
- **van der Heiden, Iris (2024):** Diagnose Diskriminierung. Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. <https://t1p.de/755xq>, 12.02.2025.
- **Vries, Lisa de/Fischer, Mirjam/Kasprowski, David/Kroh, Martin/Kühne, Simon/Richter, David/Zindel, Zaza (2020):** LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert (DIW Wochenbericht, 2020/36). <https://t1p.de/ndn1o>, 12.06.2024.
- **Weselek, Johanna/Sartingen, Ellen/Ketelhut, Klemens (2023):** Antinomische Verstrickungen: Der schulische Umgang mit trans* Schüler*innen. In: Kampshoff, Martina, Kleiner, Bettina/Langer, Antje (Hg.): Trans- und Inter-geschlechtlichkeit in Erziehung und Bildung. Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung. Opladen, S. 91-104.
- **Witte, Heinz-Dieter (2017):** Machbarkeitsstudie zur Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter in öffentlichen Gebäuden des Landes Berlin. Ergebnisbericht. Berliner Immobilien Management GmbH. <https://t1p.de/74r2w>, 08.01.2025.
- **Zimmermann, Peter (2006):** Grundwissen Sozialisation. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden.



ISBN 978-3-00-083199-7



Fachbereich LSBTI



Initiative: Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt
SELBSTBESTIMMUNG • AKZEPTANZ • VIELFALT

Gefördert von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Fachbereich LSBTI bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA)