



Denkanstösse

für eine engagierte Haltung
gegen Transfeindlichkeit
am Arbeitsplatz

Kath Wyss & Marin Krämer
Im Auftrag der Fachstelle für
Gleichstellung in Geschlechterfragen,
Bern, 2025

Inhalt

Ausgangslage	3
Warum ist die persönliche Auseinandersetzung für Sie relevant?.....	4
Hilfreiche, aber anspruchsvolle Informationen zu Diskriminierung	5
«Ich bin doch nicht transfeindlich – was hat das also mit mir zu tun?».....	8
Abwehrmechanismen: «Mir wird gesagt, ich reproduziere Transfeindlichkeit – ich fühle mich ungerecht behandelt!».....	9
Und was nun?.....	11
Ausblick	12
Quellen	13



Ausgangslage

Im Jahr 2018 wurde der Gleichstellungsauftrag der Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen auf die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von queeren Menschen erweitert und umfasst seither auch die Gleichstellung von trans und nicht-binären Personen. Durch den Beitritt zum Rainbow Cities Network hat sich die Stadt Bern verpflichtet, eine aktive LGBTIQ-Politik zu betreiben und in allen städtischen Politikbereichen Diskriminierungen abzubauen. Dieses Vorhaben hat die Stadtverwaltung durch die Unterstützung der Plattform «trans welcome» und durch den Erwerb des «Swiss LGBTI-Label» zusätzlich bekräftigt. Gleichbehandlung und Anerkennung werden sowohl rechtlich als auch betrieblich angestrebt. Deshalb gehört die dafür notwendige Arbeit zum regulären Aufgabenkatalog aller Vorgesetzten und Mitarbeitenden.

Leitfäden zu gendergerechter Sprache, rechtlichen Grundlagen oder Hinweise zu Infrastruktur und Sanitäranlagen existieren bereits. Informationen dazu finden sich unter anderem auf den Websites der Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen, transwelcome, nonbinary.ch oder TGNS (Transgender Network Switzerland). Diese Veränderungen reichen aber nicht aus, um Gleichstellung und Anerkennung von trans und nicht-binären Menschen zu gewährleisten. Es braucht zusätzlich eine tieferliegende, persönliche Auseinandersetzung.

Die vorliegenden Denkanstösse können Ihnen als Orientierung im Prozess der persönlichen Reflexion dienen. Im letzten Teil dieser Ausführungen, unter «Und was nun?», finden Sie dazu offene Fragen. Die Fragen und Anregungen beziehen sich auf Ihr

eigenes Erleben und auf Ihre Grundhaltung. Es ist essenziell, dass Sie Ihre eigene Haltung kennenlernen, reflektieren und bearbeiten. Es sind Fragen, auf die es keine abschliessenden Antworten gibt, denn die Auseinandersetzung ist Teil der Antwort. Lassen Sie sich darauf ein und suchen Sie Antworten bei sich selbst, in Ihrem Betrieb und im Austausch mit Ihrem Umfeld.

In diesem Text ist Transfeindlichkeit im Fokus. Diskriminierung greift jedoch immer intersektional, weshalb Transfeindlichkeit nicht abgetrennt von anderen Diskriminierungsformen verstanden werden kann. Entsprechend muss das Engagement gegen Transfeindlichkeit auch die Bereitschaft beinhalten, fortlaufend über andere Diskriminierungserfahrungen und deren Zusammenhänge zu lernen.

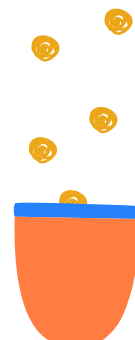
Warum ist die persönliche Auseinandersetzung für Sie relevant?

Es ist davon auszugehen, dass bisher wenige trans und nicht-binäre Personen ihre Geschlechtsidentität offen an ihrem Arbeitsplatz kommuniziert haben. Zudem ist die Arbeitslosigkeit von trans und nicht-binären Personen verhältnismässig hoch. Die Relevanz von Transfeindlichkeit am Arbeitsplatz und die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und Lebenssituation von trans und nicht-binären Personen in der Schweiz wird beispielsweise vom «[Swiss LGBTIQ+](#)»-Panel untersucht und beschrieben.

Gleiche Erkenntnisse lassen sich auch aus verschiedenen europäischen Studien ableiten. Glücklicherweise gibt es freud- und hoffnungsvolle Berichte von trans und nicht-binären Personen, die positive Erfahrungen mit einem Coming-Out am Arbeitsplatz machen. Diese Berichte sind wichtige Lichtblicke und zeigen auf, dass es durchaus möglich ist, in einer strukturell herausfordernden Situation positive Erfahrungen zu machen. Einzelne positive Berichte sind jedoch kein Gegenbeweis dafür, dass transfeindliche Diskriminierung in unserer Gesellschaft wie auch an unseren Arbeitsorten existiert.



Wichtig: Ein grundlegender erster Schritt ist, dass Sie die Existenz von Transfeindlichkeit anerkennen. Nehmen Sie die weitgreifenden Auswirkungen dieser Diskriminierungserfahrung für trans und nicht-binäre Personen ernst. Dies ist die Basis für die eigene Reflexion und das Engagement gegen Transfeindlichkeit.



Hilfreiche, aber anspruchsvolle Informationen zu Diskriminierung

Der folgende Abschnitt behandelt einige Aspekte von Diskriminierung in komprimierter Form. Zu Fachbegriffen, die nicht erklärt werden, lohnt sich eine vertiefte Recherche. Die Informationen sind anspruchsvoll, bilden aber eine wichtige Grundlage, um das komplexe, unterdrückende Phänomen der Diskriminierung zu verstehen.

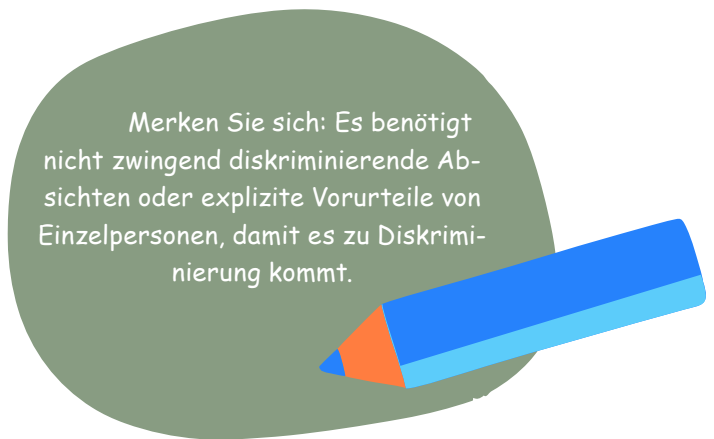
Direkte Diskriminierung

Ein Teil von Diskriminierung zeigt sich in absichtlichen, aber auch unbeabsichtigten, benachteiligenden Äusserungen oder Handlungen, die Menschen aufgrund von (unbewussten) Stereotypen und Vorurteilen gegenüber anderen machen. Solche direkten Aussagen oder Handlungen können auch von strukturellen Mitteln wie Gesetzen oder Leitfäden ausgehen. Dies wird als direkte oder auch unmittelbare Diskriminierung bezeichnet und ist klar erkenn- und benennbar.

Indirekte Diskriminierung

Schwieriger zu erkennen ist die indirekte Diskriminierung, die oftmals ohne diskriminierende Absichten geschieht. Sie wirkt versteckt in informellen Erwartungen, Abläufen, Strukturen, Entscheidungsprozessen und Beurteilungsmechanismen und wird dadurch stetig reproduziert. Hier hat Diskriminierung insbesondere auch viel mit allgemein geltender Weltanschauung und Menschenbildern zu tun und findet absichtlich oder unabsichtlich, indirekt, subtil, institutionell und strukturell statt. Diskriminierung muss nicht zwingend sprachlich oder in einer anderen Form negativ wahrnehmbar sein, sondern kann sich

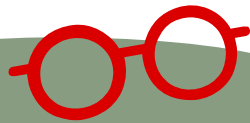
auch in wohlgemeinten Aussagen und positiv gewerteten Situationen ausdrücken.



Institutionelle Diskriminierung

Eine Form der indirekten Diskriminierung ist die institutionelle Diskriminierung. Innerhalb von Institutionen sind es Konzepte, die intern als allgemeingültig und legitim gelten, welche institutionelle Diskriminierung nähren. Indirekte institutionelle Diskriminierung ist eingebettet in sozialstrukturell und historisch gewachsene Machtverhältnisse. Sie entsteht durch Vorstellungen, an denen für die Mehrzahl von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Mitgliedern keine Zweifel bestehen. Sowohl für Nichtbetroffene wie auch für Betroffene selbst ist sie in vielen Situationen schwer zu durchschauen und kann deshalb oft nicht direkt angesprochen werden. Weil gesellschaftliche Unterdrückungssysteme oftmals unbemerkt bleiben, beeinflussen sie unentdeckt alle Einzelpersonen und Gruppendynamiken. Entlang von strukturell diskriminierenden, gesellschaftlichen Kontexten zeigt sich institutionelle Diskriminierung

(auch unbemerkt) an folgenden Stellen: im Design von vermeintlich fairen oder selbstverständlichen Legitimierungsargumenten, in formellen und informellen Normen und Regeln, in Entscheidungsfindungsprozessen, bei Kompetenzverteilungen, bei Leistungsdifferenzierungen, oder auch bei der reduzierten Wahrnehmung von Personen auf ihre Rolle in der Institution, ohne die weiteren Lebensumstände zu berücksichtigen.



Wichtig: Institutionelle Diskriminierung zeigt sich darin, dass die Möglichkeiten für Personen unterschiedlicher sozialer Gruppen ungleich gross sind, die vermeintlich neutralen Normen zu erfüllen.

Aversive Diskriminierung

Grosse und trügerische Herausforderungen entstehen in Institutionen, in denen Mitarbeitende und insbesondere Führungspersonen der Überzeugung sind, dass in ihrem Betrieb keine Diskriminierung stattfindet. Indirekte Diskriminierung als Resultat komplexer sozialer Mechanismen nimmt in diesem Fall die Form von aversiver Diskriminierung an. Diese Form von Diskriminierung liegt vor, wenn es ein explizites Einverständnis darüber gibt, dass in der eigenen Institution keine Diskriminierung stattfindet. Bei der aversiven Diskriminierung kommen gleichzeitig negative Erwartungen und Gefühle hinzu, welche an Merkmale einer von Diskriminierung betroffenen

Personengruppe geknüpft sind. Diese negativen Erwartungen sind unbewusst, aufgrund verinnerlichter Automatismen vorhanden. Der Aufwand, der betrieben wird, um vermeintliche Beweise zu generieren, weshalb keine Diskriminierung stattfindet, dient in diesem Kontext der Aufrechterhaltung und dem Schutz der bestehenden diskriminierenden Strukturen. In solchen Situationen sind das Erkennen und besonders das Ansprechen der diskriminierenden Mechanismen enorm herausfordernd und können schwere Folgen haben, da Vorgesetzte und Mitarbeitende die diskriminierenden Strukturen unbewusst oder bewusst schützen. Dann sind auch die Bedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit oder für einen gemeinsamen Lernprozess nicht optimal.

Werfen Sie einen Blick auf Ihre Institution:

In der Diskriminierungsforschung wurden Aspekte formuliert, welche die Gefahr von Diskriminierung am Arbeitsplatz beeinflussen. Diese Aspekte können in Bezug auf Transfeindlichkeit anhand folgender Fragen reflektiert werden:

Wie gross ist die Anzahl trans oder nicht-binärer Personen im Betrieb und welche Positionen in der Hierarchie haben diese?

Wie ist allgemein der Umgang mit Verschiedenheit? Inwiefern ist Verschiedenheit erwünscht oder sichtbar?

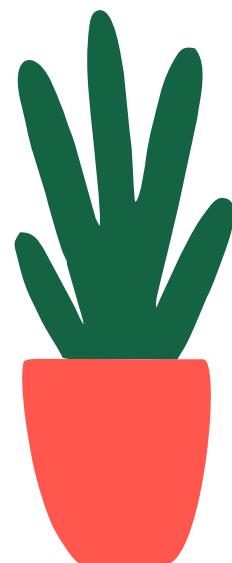
Besteht die Gefahr, als Aussenseiter*in behandelt zu werden?

Diskriminierungsmechanismen

Den meisten Fällen von Diskriminierung liegt ein heimtückischer Mechanismus zugrunde, welcher sich oft unbewusst abspielt, aber auch bewusst oder mit einer wohlwollenden Absicht aktiviert werden kann, ohne dass dahinter eine Diskriminierung erahnt wird. Dieser Mechanismus funktioniert so, dass askriptives Verhalten inneren Dispositionen zugeschrieben wird, anstatt den erlebten äusseren Umständen einer Person. Der Begriff «askriptiv» in Abgrenzung von «deskriptiv» bedeutet hier, dass ein Verhalten einer Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Personengruppe zugeschrieben oder von einer Person erwartet wird. Gleichzeitig wird die vermeintliche Ursache dieses zugeschriebenen Verhaltens im Innern der Person, ihrem persönlichen Wesen, Naturell oder ihrer Veranlagung verortet. Der Mechanismus zeigt sich in Ideen und Aussagen, die folgenden Mustern folgen: «Ich gehe davon aus, dass dieser Mensch besonders ..., weil dieser Mensch trans ist» oder «Weil diese Person nicht-binär ist, wird sie sicherlich...». Gruppendynamiken und gesellschaftliche Vorurteile ermöglichen es, dass solche diskriminierenden Zuschreibungen bestehen, auch wenn sie nicht immer aktiv ausgesprochen werden.

Indirekte Diskriminierung kann in Institutionen sogar als rationales und pragmatisches (Eigen-)Interesse auftreten. Das ist der Fall, wenn die Zuschreibungen von askriptiven Merkmalen den Anschein hinterlassen, fair und gerechtfertigt zu sein. Dies entsteht, weil die askriptiven Zuschreibungen auf gesellschaftlichen und innerbetrieblichen Beurteilungs-

schemas und Machtarrangements beruhen, die im allgemeinen Verständnis der Institution als legitim gelten und nicht kritisch hinterfragt werden.



«Ich bin doch nicht transfeindlich – was hat das also mit mir zu tun?»

Diskriminierung und Unterdrückung entstehen nicht nur infolge konkreter Handlungen oder deren Unterlassung. Es geht insbesondere auch um gesellschaftliche Stereotypen, unbewusste Vorurteile und verinnerlichte Beurteilungsschemas, aufgrund derer sich Individuen in gesellschaftlichen Normen orientieren und bewegen. Transfeindlichkeit ist in der Gesellschaft verankert – auch ohne, dass Einzelpersonen sich dessen bewusst sein müssen. Anzuerkennen, dass Sie und auch sonst jede Einzelperson, mitsamt Ihren guten Absichten, eine mitwirkende Rolle spielen, kann unangenehm sein, ist aber zentral. Daraus erschliessen sich für Einzelpersonen im Engagement gegen Diskriminierung viele Möglichkeiten. Obwohl die Ursache von Diskriminierung nicht zwingend bei Einzelpersonen liegt, kann sich dennoch jede Person wirksam dagegen einsetzen.

Insbesondere Aktivist*innen, die von Rassismus betroffen sind, haben mit ihrer Arbeit gegen Rassismus wertvolle Anstösse für die Reflexion der eigenen sozialen Position gegeben. Texte dazu finden sich mitunter in den hier verwendeten Quellen am Ende dieses Dokumentes. Für Personen, die sich bisher wenig mit Diskriminierungserfahrungen auseinandergesetzt haben, bieten diese Ressourcen Möglichkeiten zur Reflexion des eigenen Verhaltens und des Erlebens der eigenen Position innerhalb diskriminierender Strukturen und Normverhältnisse. Den eigenen Standpunkt und was bei einem selbst vorgeht zu reflektieren, ist auch grundlegend für einen Beitrag gegen Transfeindlichkeit und für Solidarität mit trans und nicht-binären Menschen.



Richten Sie Ihren Blick auf sich selbst:
Auch wenn Sie gute Absichten haben, spielen Sie immer eine mitwirkende Rolle in der Gesellschaft.

Es ist unerlässlich, dass Sie sich der eigenen Position innerhalb diskriminierender Strukturen und Normverhältnissen bewusst werden, um dagegen vorzugehen. Ihre guten Absichten erhalten dadurch Wirksamkeit.

Abwehrmechanismen: «Mir wird gesagt, ich reproduziere Transfeindlichkeit – ich fühle mich ungerecht behandelt!»

Wir alle kennen womöglich das Gefühl, sich ungerecht behandelt zu fühlen, wenn uns diskriminierendes Verhalten zurückgemeldet wird. Psychologische Abwehrmechanismen sind Teil von diskriminierenden Gesellschaftsstrukturen und werden bei uns allen ausgelöst. Dass Abwehr entsteht, ist nichts Verwerfliches, sondern bietet viele Lernmöglichkeiten. Beobachten Sie sich selbst und üben Sie zu bemerken, wann Abwehr in Ihnen aufkommt.

Abwehrmechanismen können sich folgendermassen zeigen:

Sie sind überzeugt, dass es in Ihrer Institution keine Diskriminierung gegenüber trans- und nicht-binären Personen gibt, weil Ihrer Ansicht nach...

... alle Menschen in der Institution gleichbehandelt werden und sich alle gegenseitig auf Augenhöhe begegnen.

... in der Institution grundsätzlich ein diskriminierungsfreier Umgang gilt.

... keine Diskriminierung vorliegen kann, wenn einzelne Mitarbeitende oder Vorgesetzte selbst queer sind.

... bereits genügend Schulungen zu Vielfalt besucht worden sind.

... ausreichend viele Leitfäden (beispielsweise zu gendergerechter Sprache) vorhanden sind.

... all das kein Thema ist, weil es in Ihrer Institution gar keine trans oder nicht-binären Personen gibt. Sie sind sich jedoch sicher, dass, falls trans oder nicht-binäre Personen vertreten wären, sie Ihre Überzeugung diesbezüglich bestätigen würden.

Sie glauben, «nichts falsch gemacht zu haben», weil...

... die Rückmeldungen zu diskriminierendem Verhalten aus Ihrer Sicht ungerecht sind.

... es in Ihrem Umfeld queere Personen gibt.

... Sie finden, dass alle Diskriminierungsformen bearbeitet werden müssen und deshalb Transfeindlichkeit nicht ins Rampenlicht gezerrt werden darf.

... Sie finden, dass die trans oder nicht-binäre Person, die es betrifft, überreagiert, emotional eingenommen ist oder wegen ihres provokativen Auftretens selber schuld an der Situation ist.

... in Ihrer Institution Meinungsfreiheit gilt und somit skeptische Positionen in Bezug auf trans und nicht-binäre Personen auch berechtigt sind.

... Sie der Meinung sind, dass es Ihnen trans und nicht-binäre Personen mit all ihren überhöhten Forderungen gewiss nicht einfach machen.

... Sie aus Ihrer Sicht wichtigere Aufgaben zu bewältigen haben.

... Sie nichts mit dem Privatleben der Mitarbeitenden zu tun haben wollen und dass Sie somit Themen wie die Geschlechtsidentität Ihrer Mitarbeitenden nicht betreffen.

... es nun mal Menschen gibt, die queer- und transfeindliche Überzeugungen haben und dementsprechend trans und nicht-binäre Personen nicht den Anspruch haben dürfen, dass es in Ihrer Institution anders ist.

Sie sind von den eigenen Gefühlen überwältigt und deshalb...

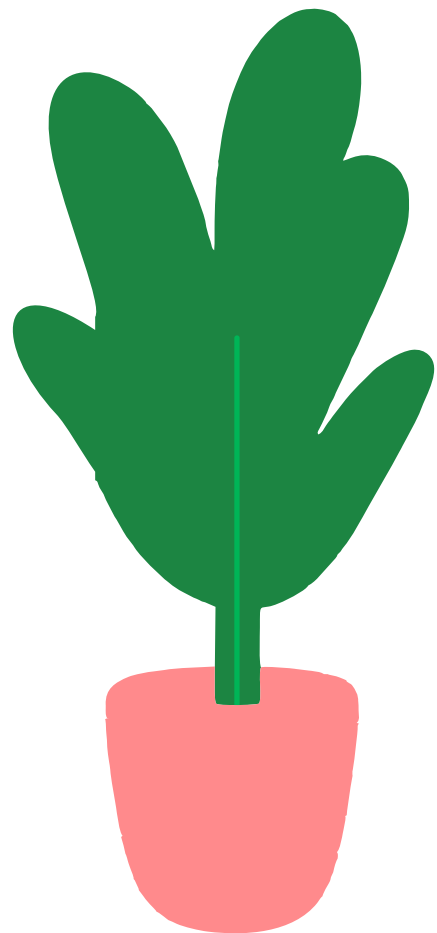
... sind Sie überfordert und versuchen, die Verantwortung für die Weiterentwicklung der Situation an die trans oder nicht-binäre(n) Person(en) abzugeben.

... wollen Sie die Bestätigung von der trans oder nicht-binären Person, dass Sie alles «richtig» machen, um das Gefühl von Scham zu vermeiden.

... wollen Sie eigenen Schuldgefühlen entgegenwirken, indem Sie sich rechtfertigen, weil sie sich doch schon so viel für das Thema eingesetzt haben.

... wollen Sie möglichst schnell möglichst viel in Aktion bringen, um zu beweisen, dass Sie zu denen gehören, die nicht diskriminieren.

... gelingt es Ihnen nicht, sich an Grundsätze zu empathischer Gesprächsführung, zum Umgang mit Verantwortung sowie zum Entgegennehmen von Kritik zu halten, obwohl Sie dies normalerweise gut beherrschen und vielfach erprobt haben.



Und was nun?

Zunächst ist die binäre Unterscheidung «gute Menschen, die nicht diskriminieren» und «schlechte Menschen, die diskriminieren» nicht hilfreich. Erst wenn Akzeptanz einkehren kann, dass wir alle in diskriminierenden Strukturen eingebunden und somit selbst in irgendeiner Weise an der Reproduktion von Transfeindlichkeit beteiligt sind, tun sich Orte des wohlwollenden Lernens auf. Das Empfinden von Abwehr oder Ablehnung bietet die wertvolle Möglichkeit, etwas über sich selbst und die Gesellschaft, in der wir leben, zu erfahren. Unterschätzen Sie nicht, wie hilfreich es ist, sich mit den eigenen Abwehrmechanismen und Normvorstellungen auseinanderzusetzen. Sich dieser bewusst zu werden, ermöglicht es, am Arbeitsplatz und allgemein im Alltag achtsamer zu agieren und Entscheidungen zu treffen. Dadurch kann verhindert werden, dass sich die Abwehrmechanismen unbemerkt und unbewusst abspielen. Mit dem Kennenlernen dessen, was in einem Selbst vorgeht, entsteht Gestaltungsfreiheit und Selbstwirksamkeit bezüglich eigener Reaktionen und Entscheidungen. So kann gelernt werden, zu differenzieren, wo eigene Abwehrmechanismen wirken und wo die Chancen bestehen, sich solidarisch gegen Diskriminierung von trans- und nicht-binären Personen einzusetzen und sich für eine wohlwollende Zusammenarbeit zu engagieren.

Denken Sie über diese Fragen nach, suchen Sie Antworten bei sich selbst, in Ihrem Betrieb und tauschen Sie sich in Ihrem Umfeld aus:

Welche Gedanken und Gefühle habe ich zum Thema Geschlechtsidentität?

Wie wäre meine erste Reaktion bei einem Coming-out in meiner Institution?

Wie reagiere ich, falls mir diskriminierendes oder nicht unterstützendes Verhalten gegenüber trans und nicht-binären Personen aufgezeigt wird? Welche Abwehrmechanismen könnten bei mir vorhanden sein?

Was tue ich, wenn ich auf meine Rolle in der strukturellen Reproduktion von Transfeindlichkeit aufmerksam gemacht werde?

Wie gehe ich damit um, wenn ich Hilflosigkeit oder Ohnmacht in Bezug auf Fragen zu Diskriminierung empfinde?

An wen wende ich mich mit meinen Emotionen, die aus Abwehr entstehen? Wen oder was mache ich dafür verantwortlich?

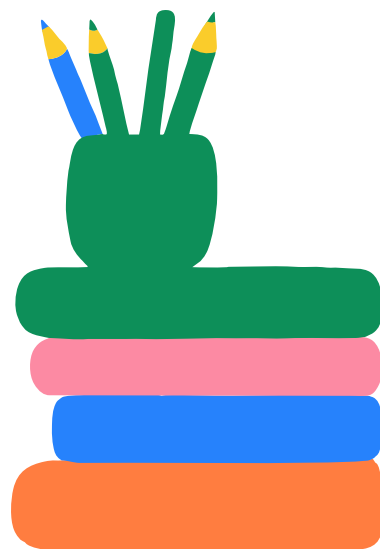
Inwiefern interagieren meine Emotionen mit meiner Rolle und Machtposition?

Wo erhalte ich Unterstützung und mehr Informationen?

Ausblick

Im Laufe der Auseinandersetzung und Reflexion zu Diskriminierung können sich für jede*n einzelne*n von uns Erkenntnisse für die Zukunft und möglicherweise auch zu bereits Vergangenen erschliessen. Wenn Missstände oder eigene Fehler erkannt werden, kann dafür Verantwortung übernommen werden, indem beispielsweise Entschuldigungen ausgesprochen werden und bereits geleistete Arbeit der Betroffenen anerkannt wird.

Das Erscheinungsbild von Diskriminierung und die Mechanismen dahinter verändern sich entlang gesellschaftlicher Entwicklungen und reagieren darauf. Entsprechend sind diese Denkanstösse nicht abschliessend. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist deshalb kein einmalig abschliessbarer Prozess, sondern geht laufend weiter.



Quellen

- Berner Fachhochschule** (2025). *Trans at Work: Ergebnisbericht – Studie zu Lebenssituation, Arbeit und Wohlbefinden von trans Personen in der Schweiz*. Transgender Network Switzerland. tgns.ch/de/2025/05/trans-at-work-neue-studie-zu-trans-menschen-am-arbeitsplatz/
- Hässler, T. & Eisner, L. (2023). Schweizer LGBTQ+ Panel: Abschlussbericht 2023**. Abgerufen am 28. März 2024 von swiss-lgbtqi-panel.ch/wp-content/uploads/2024/03/LGBTIQPanel_Report23-DE-online5.pdf
- Hornstein, R.R, Giesche-von Rüden, D. Beck, F., Busch-Geertsema, M., von Römer, M.** Cis-Fragilität als privilegierter Widerstand gegen Diskriminierungskritik. Äusserungsformen, Funktionen und produktive Umgangsweisen. In Hackmann, N., Shirchinbal, D., Wolff, C. (Hrsg.) *Geschlechter in Un-Ordnung: Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im Wissenschaftsdiskurs*. (117–140) Barbara Budrich
- Hornstein, R.** (2017). *Trans*verbündetenschaft: Was wünschen sich Trans*personen von Menschen in ihrer Umgebung an unterstützendem Verhalten?* Abgerufen am 23. März 2024 von hornstein.de/wp-content/uploads/2017/05/Diplomarbeit-Transunterstützung-R.-Hornstein-Version-Homepage-19.05.17.pdf.
- Hübscher, E.** (ohne Datum). *Nonbinary.ch: Informationen zu non-binärem Geschlecht*. Abgerufen am 28. März 2024 von nonbinary.ch
- Human Rights Campaign Foundation** (2023). *Gender Diversity in the Workplace: A Transgender & Non-binary Toolkit for Employers*. Abgerufen am 28. März 2024 von hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/files/assets/resources/2023-Workplace-Equality-Transgender-Toolkit-PDF-For-Employers.pdf
- Krüger, P., Pfister, A., Eder, M., & Mikolasek, M.** (2023). *Gesundheit von LGBT-Personen in der Schweiz*. Unter Mitarbeit von Stefanie C. Boulila | David Garcia Nuñez | Laurent Michaud | Irene Müller | Rafael Traiber. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. doi.org/10.5771/9783748938385
- Lüter, A., Breidscheid, D., Greif, P., Imhof, W., Konradi, M & Riese, S.,** (2022) *Berliner Monitoring: Trans- und homophobe Gewalt*. Zweite Ausgabe 2022, Schwerpunktthema Transfeindliche Gewalt. Abgerufen am 28. März 2024 von lsbti-monitoring.berlin/de/befunde-2022/
- Oaster, Z.G.** (2019). *Cisgender Fragility*. Abgerufen am 28. März 2024 von scholarworks.wmich.edu/masters_theses/4729?utm_source=scholarworks.wmich.edu%2Fmasters_theses%2F4729&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Ogette, T.** (2020) *exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen*. 8. Auflage. Münster: Unrast
- Ott, A., Regli, D., & Znoj, H.** (2017). Minoritätenstress und soziale Unterstützung: Eine Online-Untersuchung zum Wohlbefinden von Trans*Personen in der Schweiz. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 30, 138–160 doi.org/10.1055/s-0043-109081
- Scherr, A., El-Mafaalani, A., Yüksel G.** (Hrsg.). (2017) *Handbuch Diskriminierung*. Springer VS.
- Transgender Network Schweiz** (Ohne Datum). *Projekt Trans-Fair Factsheet*. Abgerufen am 28. März 2024 von transwelcome.ch/wp-content/uploads/2018/09/D_Trans-Welcome_Factsheet.pdf

