



TECHNISCHE HOCHSCHULE NÜRNBERG
GEORG SIMON OHM

Kompetenzzentrum Gender & Diversity

Geschlechtervielfalt als Thema für Organisation und Kommunikation in der Hochschule - Hintergründe, Handlungsbedarfe, Empfehlungen -

von Renate Bitzan

Nürnberg, November 2019

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Methodisches Vorgehen	4
3. Theoretische, analytische und rechtliche Hintergründe.....	5
3.1 Geschlecht allgemein	5
3.2 Heteronormativität	7
3.3 Transidentität	7
3.4 Intergeschlechtlichkeit	10
3.5 Überblick geschlechtliche Vielfalt	12
4. Sprache	14
4.1 Relevanz von inklusiver Sprache	15
4.2 Varianten möglicher Umsetzung inklusiver Sprache.....	16
4.3 Anwendungsbereiche inklusiver Sprache im Hochschulkontext	17
4.3.1 Formulare	18
4.3.2 Anreden in Anschreiben	19
4.3.3 Allgemeine bzw. individuelle Dokumente und Texte.....	20
4.3.4 Stellenausschreibungen	20
4.4 Zwischenfazit Sprache	22
5. Toiletten	23
5.1 Hintergründe und Abwägung verschiedener Umsetzungsmöglichkeiten.....	23
5.2 Neubauten und Bestandsbauten	25
5.3 Bezeichnung und Kennzeichnung.....	26
5.4 Materielle und immaterielle Maßnahmen.....	27
5.5 Zwischenfazit Toiletten	29
6. Geschlechts- und Vornamenserfassung im IT-System	29
6.1 Berücksichtigung von amtlichen und nicht-amtlichen Selbstidentifikationen.....	29
6.2 Zwischenfazit Geschlechts- und Vornamenserfassung im IT-System.....	33
7. Vornamensänderungen.....	33
7.1 Anrede in Lehrkontexten oder Kollegium	33
7.2 Änderung im IT-System und insbesondere beim E-Mail-Account.....	34
7.3 Umschreiben von Zeugnissen	36
7.4 Zwischenfazit Vornamensänderungen.....	37
8. Fazit	37
Literatur und weitere Quellen.....	39
Anhang	49

1. Einleitung

Spätestens seit der gesetzlichen Einführung eines dritten positiven Geschlechtseintrags im deutschen Personenstandsrecht im Dezember 2018 stehen Institutionen vor der Herausforderung, die geschlechtliche Vielfalt – über Frauen und Männer hinaus – zu berücksichtigen. Es gilt, die Persönlichkeitsrechte und den Diskriminierungsschutz für Personen jeglicher Geschlechtsidentität zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass die institutionellen Bedingungen so gestaltet sein sollten, dass sich auch Menschen willkommen und akzeptiert fühlen, die nicht in die bisher gültigen zwei Geschlechtskategorien (weiblich / männlich) passen können oder wollen. Konkret geht es um transidente, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen.

In diesem Bericht wird versucht auszuloten, wie geschlechtliche Vielfalt in der Organisation und Kommunikation der Hochschule berücksichtigt werden kann. Viele Aspekte, die es dabei zu bedenken gilt, unterscheiden sich nicht von anderen Einrichtungen des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektors. So werden im Folgenden neben Beispielen aus anderen Hochschulen auch solche aus Kommunalverwaltungen, Unternehmen oder gemeinnützigen Einrichtungen herangezogen. Gleichwohl wird auch versucht, die Handlungsbedarfe spezifisch für die TH Nürnberg aufzuzeigen.

Nach einer kurzen Erläuterung des methodischen Vorgehens werden zunächst einige theoretische, analytische und rechtliche Hintergründe geschildert. Dies erscheint sinnvoll, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass sich bereits alle Hochschulangehörigen mit der Thematik auseinandergesetzt haben. Für eine gelingende Umsetzung und Akzeptanz wäre es jedoch hilfreich, wenn ein gewisses Maß an Kenntnissen und Sensibilisierung innerhalb der Hochschule vorhanden wäre.

Anschließend werden verschiedene Anwendungsfelder behandelt: Im Bereich der Sprache sind beispielsweise die Gestaltung von Formularen, Anredeformen in Anschreiben, allgemeine Dokumente und Texte sowie Stellenausschreibungen zu überdenken. Weitere Themen sind die Gestaltung/Deklaration von einigen Toiletten als ‚All-Gender-Toiletten‘, die Art der Erfassung der Geschlechtsidentität im IT-System und der Umgang mit Namensänderungen. Für jedes Anwendungsfeld fasst jeweils ein Zwischenfazit die wichtigsten Schlussfolgerungen zusammen.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass es sich bei diesem Bericht um eine anwendungsorientierte ‚Momentaufnahme‘ in einem dynamischen gesellschaftspolitischen, rechtlichen und organisationalen Feld handelt. Seit sich in den 1990er Jahren erste Selbstorganisationen transidenter und intergeschlechtlicher Personen gründeten und diese begannen, für die Berücksichtigung ihrer Interessen und Menschenrechte einzutreten, hat sich schrittweise das gesellschaftliche Bewusstsein von Ignoranz und Abwehr hin zu mehr Akzeptanz verändert. Dennoch gibt es nach wie vor Menschen, die sich durch die Pluralisierung geschlechtlicher Identitäten verunsichert fühlen und/oder aggressiv darauf reagieren. Dies ist vielleicht erklärlich, da Fragen des ‚Geschlechts‘ immer auch sehr persönliche Identitätsfragen berühren (können). Es ist jedoch zu betonen, dass niemandem etwas ‚weggenommen‘ werden soll. Wer sich als ‚eindeutige Frau‘ oder ‚eindeutiger Mann‘ wohlfühlt, kann dies schließlich auch weiterhin tun. Es geht lediglich darum, Personen jeglichen (weiteren) Geschlechts die bisher vorenthaltene Akzeptanz und Berücksichtigung zukommen zu lassen, d.h. von einer strukturellen Diskriminierung zu einer inklusiven Handhabung bestimmter Organisations- und Kommunikationsfragen zu gelangen.

Da dies, wie gesagt, eine Herausforderung für alle Einrichtungen ist, entstehen derzeit an vielen Stellen entsprechende Handlungsempfehlungen, z.B. für einzelne Kommunen oder Universitäten. Sofern sie bereits öffentlich zugänglich sind, wurden sie – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – stellenweise in

diesen Bericht einbezogen. Es ist damit zu rechnen, dass für den Hochschulbereich in den kommenden Wochen bundesweite Empfehlungen erscheinen werden, die ergänzend zum hier vorliegenden Bericht zur Kenntnis genommen werden sollten. Bezüglich der institutionellen Umsetzung eines inklusiven Umgangs mit geschlechtlicher Vielfalt befindet sich aktuell vieles im Fluss, in ersten Anfängen oder in der Erprobung. Entsprechend kann nur bedingt auf wissenschaftliche Literatur oder Evaluationen zurückgegriffen werden. Dennoch war es – anhand weiterer Quellen – möglich, relevante Informationen und Umsetzungsvorschläge zusammen zu tragen. Der Bericht möchte dazu beitragen, die Diversitätsorientierung der TH Nürnberg weiter zu stärken und für abzubauenen Benachteiligungen zu sensibilisieren (TH Nürnberg 2017; TH Nürnberg 2018). Die tatsächliche Umsetzung der Empfehlungen obliegt selbstverständlich den zuständigen Gremien und Abteilungen.

2. Methodisches Vorgehen

Für den vorliegenden Bericht wurden einschlägige wissenschaftliche Werke (vor allem aus der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung) und Rechtstexte (Gesetze, Verordnungen, Gerichtsurteile) ausgewertet. Aufgrund der Aktualität und Dynamik wurde zudem auf Beiträge in seriösen Zeitungen und Zeitschriften zurückgegriffen. Des Weiteren bilden Dokumente von Organisationen und Gruppen, die intensiv mit der Thematik befasst sind, hilfreiche Quellen.

Zu einzelnen Anwendungs-Aspekten wurden zudem gezielt online-Recherchen vorgenommen (z.B. zur Formulierung von Stellenausschreibungen oder zu Deklarationsvarianten für All-Gender-Toiletten), um ein Bild derzeitiger Praxis zeichnen zu können. Dabei bestand kein Anspruch auf Totalerhebungen und quantitativer Analyse auf regionaler oder gar bundesweiter Ebene. Vielmehr sollten stichprobenartig Praxisbeispiele eruiert werden, um das qualitative Spektrum beschreiben zu können.

Eine weitere Methode der Informationsgewinnung und der Diskussion möglicher Maßnahmen waren Fachgespräche mit Personen, die durch ihre organisationalen und/oder fachlichen Funktionen mit einschlägigen Fragestellungen befasst sind. Dadurch konnte die Expertise einiger Vertreter*innen sowohl aus hochschulischen als auch aus kommunalen und privatwirtschaftlichen Kontexten einbezogen werden. Die Auswahl der Gesprächspartner*innen erfolgte auf der Basis einschlägiger regionaler Vernetzungen (z.B. über den ‚Koordinierungskreis SOGI¹ der Metropolregion Nürnberg‘) oder aufgrund besonderer Erfahrungen mit spezifischen Modellprojekten (z.B. Koordination Trans*-Beratung an der Universität Göttingen). Auch Erkenntnisse aus Gesprächen mit einigen Studierenden der TH Nürnberg, die mit der Thematik vertraut sind, sowie mit einigen Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen der Hochschule wurden einbezogen.

Insgesamt basiert diese Arbeit also auf einem Methodenmix und hat, insbesondere im anwendungsorientierten Teil, vor allem explorativen Charakter.

¹ SOGI = Sexuelle Orientierungen und Geschlechtliche Identitäten. Der Koordinierungskreis SOGI in der Metropolregion Nürnberg vereint seit einigen Jahren Personen aus den Bereichen Bildung, Kommunalverwaltung, Unternehmen und Selbstorganisationen der Zivilgesellschaft, die sich gemeinsam für Sichtbarkeit und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Region einsetzen.

3. Theoretische, analytische und rechtliche Hintergründe

In den folgenden Unterkapiteln werden einige theoretische, analytische und rechtliche Aspekte grundsätzlicher Art erläutert. Dabei geht es zunächst um ‚Geschlecht‘ im Allgemeinen, dann um Begriff und Phänomen der ‚Heteronormativität‘ und anschließend spezifischer um ‚Transidentität‘ und ‚Intergeschlechtlichkeit‘. Zuletzt wird, zum allgemeinen Verständnis, ein Überblick über geschlechtliche Vielfalt gegeben.

3.1 Geschlecht allgemein

In der sozialwissenschaftlichen Literatur wird Geschlecht als ‚Strukturkategorie‘, als ‚soziale Konstruktion‘ sowie als ‚Konflikt- und Identitätskategorie‘ begriffen (Ehlert 2010, S.46f).

Auf struktureller Ebene wird beispielsweise in quantitativen Analysen deutlich, dass es in mehreren Hinsichten statistische Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern gibt. (Bislang untersucht sind vor allem solche zwischen Frauen und Männern.)

Dabei bezeichnet die ‚horizontale Segregation‘ die in bestimmten Berufsfeldern vorhandene Über- bzw. Unterrepräsentanz eines Geschlechts. Als ‚typisch weiblich‘ gelten vor allem Sozial- und Gesundheitsberufe, als ‚typisch männlich‘ vor allem technische und Ingenieursberufe². Dies bildet sich auch innerhalb der Hochschule in den entsprechenden Studiengängen ab.

Im Gegensatz dazu wird als ‚vertikale Segregation‘ die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bezeichnet, auch unter dem Stichwort ‚gläserne Decke‘ bekannt (Weckes 2019). Im Wissenschaftsbereich ist dies z.B. abzulesen am hohen Männeranteil und niedrigen Frauenanteil bei den Professuren (Statistisches Bundesamt 2019a).

Ein weiterer struktureller Aspekt ist die Ungleichverteilung der (unbezahlten) ‚Care‘-Arbeit³ im privaten Kontext und – damit zusammenhängend – die Verteilung von Teilzeit- und Vollzeit-Erwerbsarbeit: Frauen leisten statistisch gesehen einen höheren Anteil an der privaten Care-Arbeit und bekleiden deutlich häufiger als Männer Teilzeit-Stellen im Erwerbsleben. Zudem unterbrechen sie häufiger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen (Wagner 2015).

Die genannten Faktoren führen (unter anderem) zum so genannten ‚Gender Pay Gap‘, der Kluft zwischen dem Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, welche aktuell bei ca.21 % liegt⁴ (Statistisches Bundesamt 2019b).

Aufgrund dieser strukturellen Verhältnisse wird Geschlecht bisweilen auch als ‚sozialer Platzanweiser‘ bezeichnet.

² Es gilt als nicht zufällig, dass das gesellschaftliche Ansehen und die Verdienstmöglichkeiten bzgl. der ‚Männerberufe‘ gemeinhin höher liegen als bzgl. der ‚Frauenberufe‘ (Allmendinger et al. 2008, S.24). (Als ‚Männerberuf‘ wird ein Beruf bezeichnet, wenn mehr als 70 % der Beschäftigten männlich sind, als ‚Frauenberuf‘, wenn mehr als 70% der Beschäftigten weiblich sind.)

³ ‚Care-Arbeit‘, zu deutsch: ‚Sorge-Arbeit‘, häufig auch als ‚Reproduktionsarbeit‘ bezeichnet, meint die Tätigkeiten im privaten Haushalt und familiären Kontext, die die folgenden materiellen, kognitiven und emotionalen Aspekte umfasst: Einkaufen, Kochen, Putzen, Wäsche waschen, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Zuhören, Trösten usw., also Haushaltsarbeiten, Erziehung und Pflege sowie ‚Beziehungsarbeit‘ (Notz 2008; Lenz 2018).

⁴ Dabei können etwa zwei Drittel des Gaps mit den genannten Faktoren erklärt werden, der ungeklärte Rest von ca. 7 % (bereinigter Pay Gap) wird hingegen auf Diskriminierung und/oder zurückhaltende Gehaltsverhandlungen von Frauen zurückgeführt (Statistisches Bundesamt 2019; Allmendinger et al. 2008).

Auch verschiedene (weitere) Formen von Sexismus, bis hin zu sexualisierter und körperlicher Gewalt innerhalb und außerhalb von Partnerschaften, können als nicht nur individuelles, sondern auch strukturelles Problem betrachtet werden (BMFSFJ 2013; Becker 2014).

Geschlecht als ‚soziale Konstruktion‘ zu untersuchen, bedeutet, sich dafür zu interessieren, was wir tun, um Geschlecht ‚herzustellen‘ („doing gender“). Es wird dabei davon ausgegangen, dass die wenigsten Aspekte, die uns in der sozialen Interaktion mit anderen Menschen als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ erscheinen lassen, angeboren bzw. biologisch determiniert sind, sondern dass sehr viel davon beeinflusst ist, wie wir uns kleiden, frisieren, schminken, schmücken, wie wir uns verhalten und wie wir verbal und non-verbal kommunizieren, welche Interessen, Tätigkeiten und Berufe wir verfolgen usw. ‚Doing gender‘ geschieht meistens unbewusst/unreflektiert und ist stark davon beeinflusst, was zu einem jeweiligen historischen Zeitpunkt in einer jeweiligen Gesellschaft als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ gilt. Auch dass es überhaupt die Normvorstellung gibt, dass zwei (und *nur* zwei) klar unterscheidbare Geschlechter existieren, wird in dieser Perspektive nicht als vorgängige Tatsache, sondern als Ergebnis der sozialen Konstruktion von Geschlecht(ern) angesehen (Gildemeister 2010).

Geschlecht als ‚Konflikt- und Identitätskategorie‘ meint, dass wir im Laufe des Heranwachsens lernen, dass die Gesellschaft von uns die Herausbildung einer geschlechtlichen Identität erwartet und dass es dafür – gemäß der je anerkannten Geschlechterbilder – auch bestimmte Kriterien gibt. Nun verläuft dieser Sozialisationsprozess allerdings nicht einfach eindimensional, geradlinig und determinierend, sondern wir können uns einige der Erwartungen aneignen, andere aber auch zurückweisen. Diese Prozesse der (bewussten oder unbewussten) Auseinandersetzung mit den Geschlechternormen sind also einerseits Teil der Identitätsentwicklung, andererseits aber auch potentiell konflikthaft. Und sie müssen keineswegs mit dem Eintritt ins Erwachsenenalter abgeschlossen sein (Ehlert 2010, S.47; Bilden 2006).

In der jüngeren sozialwissenschaftlichen Forschung wird zudem darauf hingewiesen, dass die Kategorie ‚Geschlecht‘ nicht isoliert und losgelöst von anderen gesellschaftlichen und subjektiven Differenzkategorien (wie Alter, Herkunft, sozialer Status, kulturelle Zugehörigkeit, körperliche Verfasstheit usw.) zu verstehen ist. Vielmehr verschränkt sich ‚Geschlecht‘ mit diesen, und es entstehen spezifische Wechselwirkungen, die mit teils privilegierenden, teils benachteiligenden Effekten verbunden sind. Diese Perspektive der Verwobenheit und Durchkreuzung verschiedener Achsen von Differenz wird mit dem Begriff ‚Intersektionalität‘ bezeichnet (Rommelspacher 2009; Walgenbach 2012; Lutz et al. 2013).

Ergänzend zu den bisher dargestellten – eher gesellschaftlich, sozial und entwicklungspsychologisch relevanten – Perspektiven auf ‚Geschlecht‘, spielt auch die körperliche Ebene eine Rolle dafür, welchem Geschlecht wir zugeordnet werden und/oder uns selbst zuordnen.

Darauf, dass auch das biologische Geschlecht allerdings vielschichtig und weniger klar und statisch ist als wir gemeinhin annehmen, wird im Unterkapitel zu ‚Intergeschlechtlichkeit‘ näher eingegangen.

Sowohl hinsichtlich der sozialen als auch hinsichtlich der körperlichen Ebene von ‚Geschlecht‘ wird die Vorstellung eines Kontinuums zwischen den Polen von Männlichkeit und Weiblichkeit inzwischen als realitätsnäher eingeschätzt als die von zwei komplett voneinander unterschiedenen Gruppen (Baltes-Löhr 2015).

Menschenrechtlich, grundgesetzlich sowie auf der Ebene von Bundes- und Landesgesetzen ist verankert, dass niemand aufgrund des ‚Geschlechts‘ benachteiligt werden darf und dass der Staat

verpflichtet ist, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (siehe z.B. AEMR⁵ Art. 2 Abs. 1; GG⁶ Art. 3 Abs. 2; AGG⁷ § 1).

Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass dieser Diskriminierungsschutz grundsätzlich für alle Geschlechtsidentitäten zu gelten hat (BVerfG 2017).

3.2 Heteronormativität

Der Begriff der ‚Heteronormativität‘ wurde in kritischer Absicht in den ‚Queer studies‘⁸ geprägt. Damit werden gesellschaftliche Normen in den Blick genommen, die – bewusst oder unbewusst – die folgenden beiden Kernelemente aufweisen: Erstens wird davon ausgegangen, dass es zwei (und nur zwei) Geschlechter gibt, nämlich männlich und weiblich, und dass jeder Mensch eindeutig und lebenslang einem dieser beiden Geschlechter angehört. Zweitens wird davon ausgegangen, dass sich romantische Emotionen und sexuelles Begehren auf das jeweils andere Geschlecht beziehen. Heteronormativität setzt also sowohl Geschlechterbinarität als auch Heterosexualität als Norm. Alles, was nicht in diese Norm passt, wird in der heteronormativ geprägten Denkweise als Abweichung bewertet und ignoriert oder abgewertet. Dies betraf sehr lange homo- und bisexuelle Menschen sowie transidente, non-binäre und intergeschlechtliche Menschen in starkem Ausmaß. Erst durch die Proteste und das Engagement sozialer Bewegungen und Selbstorganisationen dieser Gruppen konnten in vielen Ländern schrittweise rechtliche und soziale Benachteiligungen abgebaut und die Akzeptanz erhöht werden. Gleichwohl ist dieser Prozess hin zu einer völligen Gleichstellung keineswegs abgeschlossen, so dass das Engagement von LGBTTIQ* und Allies⁹ weiterhin notwendig bleibt (Hartmann et al. 2007; Woltersdorff 2018).

3.3 Transidentität

Transidentität¹⁰ bedeutet, dass ein Mensch zwar körperlich ein (vermeintlich) eindeutig männliches oder eindeutig weibliches Geschlecht aufweist, dass das empfundene Geschlecht, die

⁵ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

⁶ Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

⁷ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

⁸ ‚Queer‘ = englisches Adjektiv mit der Bedeutung schräg, seltsam, verrückt; ursprünglich im anglophonen Raum als Schimpfwort gegen Homosexuelle benutzt; inzwischen angeeignet von nicht der Heteronormativität entsprechenden Personen als positive Selbstbezeichnung. Neben der gesellschaftspolitischen queeren Bewegung hat sich auch eine akademische Richtung der ‚Queer Studies‘ entwickelt, die theoretische und empirische Analysen zu Themen rund um geschlechtliche und sexuelle Vielfalt entwickeln. Ein wesentlicher Aspekt ‚queeren Denkens‘ ist ein Augenmerk auf ‚das Ausgeschlossene‘ (in verschiedener Hinsicht) und eine grundsätzliche Skepsis gegenüber starren Identitätskategorien (Perko 2006).

⁹ LGBTIQ* steht für Lesbians, Gays, Bisexuals, Transsexuals, Intersexuals, Queer, das Sternchen signalisiert die potenzielle Unabgeschlossenheit dieser Aufzählung. So werden bisweilen ein zweites T für Transgender und ein A für Asexuals oder ein NB für Non-Binaries ergänzt. Es finden sich auch entsprechende deutschsprachige Kürzel mit analoger Bedeutung wie LSBTI etc.

Als Allies (Alliierte) werden Personen bezeichnet, die sich mit den Anliegen von LGBTIQ* solidarisieren, ohne selbst eine entsprechende Lebensweise oder Identität zu haben.

¹⁰ Auch ‚Transsexualität‘ genannt. Hier wird der Begriff ‚Transidentität‘ bevorzugt, da es um Fragen der geschlechtlichen Identität und nicht um die sexuelle Orientierung geht. Der Begriff ‚Transgender‘ wird

Geschlechtsidentität, jedoch diesem nicht entspricht. Als Transfrau wird eine Person bezeichnet, die mit einem als männlich klassifizierten Körper geboren wurde, sich aber als Frau identifiziert. Als Transmann wird eine Person bezeichnet, die mit einem als weiblich klassifizierten Körper geboren wurde, sich aber als Mann identifiziert.

Viele transidente Menschen streben an, im empfundenen Geschlecht zu leben, d.h. sich entsprechend zu kleiden und zu verhalten, einen entsprechenden Vornamen zu haben und ggf. auch den Körper biologisch anzugleichen (durch Hormone oder/und auch ggf. durch Operationen)¹¹. Die binäre Logik wird in diesem Fall aufrechterhalten, jedoch eine Selbsteinordnung in das je andere als das bei Geburt zugewiesene Geschlecht vorgenommen.

Andere transidente Menschen haben nicht den Wunsch eine vollständige Geschlechtsangleichung zu vollziehen. So kann z.B. präferiert werden, zwar sozial und hinsichtlich des Namens und des Personenstandes im empfundenen Geschlecht zu leben, jedoch den Körper nicht zu verändern. Wieder andere Personen lösen sich noch stärker von der binären Logik und begreifen sich als ‚non-binary‘ (non-binär, nicht-binär), d.h. sie können oder wollen sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht ausschließlich und dauerhaft zuordnen¹².

Das ‚Transsexuellen-Gesetz‘ (TSG)¹³ regelt die rechtlichen Bedingungen für eine Änderung des Vornamens sowie für eine Änderung des Geschlechtseintrags im Geburtsregister (Personenstandsänderung)¹⁴. Seit der Verabschiedung des TSG im Jahre 1980 wurden einige dieser Bedingungen durch Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts aufgehoben¹⁵. Nach wie vor relevant ist, dass ein Amtsgericht über die jeweilige Änderung entscheidet (§2) und dass zwei Sachverständigen-Gutachten vorgelegt werden müssen (§4 Abs.3), die bestätigen, dass die Person sich „dem anderen Geschlecht als zugehörig empfindet und seit mindestens drei Jahren unter dem Zwang steht, ihren Vorstellungen entsprechend zu leben“ und dass „mit hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass sich ihr Zugehörigkeitsempfinden zum anderen Geschlecht nicht mehr ändern wird“ (§1 Abs.1 Nrn.1 und 2).

Insbesondere die Notwendigkeit der Gutachten wird von Betroffenen als Zumutung, Entwürdigung und Infragestellung ihres Selbstbestimmungsrechts empfunden. Darüber hinaus erstrecken sich die Verfahren häufig über einen längeren Zeitraum, was bedeutet, dass zwischen der Entscheidung der Person, eine Änderung von Vornamen und/oder Geschlechtseintrag vornehmen lassen zu wollen, bis zur rechtskräftigen Umsetzung ggf. etliche Monate oder gar Jahre vergehen, in denen sie in offiziellen Kontexten ggf. noch unter bisherigem Namen und/oder bisheriger Geschlechtszuordnung leben muss (Warnecke 2019; Volkmann 2019). Dass es überhaupt ein ‚Sondergesetz‘ für die Personengruppe gibt und die Regelungen nicht im allgemeinen Personenstandsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) integriert sind, wird ebenfalls als diskriminierend empfunden. Dass es deshalb Änderungsbedarf gibt, wurde mittlerweile auch von der Politik erkannt: Im Mai 2019 legten das Justiz- und das Innenministerium einen gemeinsamen Referent*innenentwurf für eine entsprechende gesetzliche Neuregelung vor

uneinheitlich verwendet: entweder als Synonym für ‚Transidentität‘ oder als Überbegriff für alle, die sich in ihrer Geschlechtsidentität nicht festlegen wollen. In diesem Bericht wird zur besseren Unterscheidung letztere Personengruppe als ‚non-binär‘ bezeichnet und auf den Begriff ‚Transgender‘ verzichtet.

¹¹ Dieser Übergangsprozess hin zum (offenen und anerkannten) Leben im empfundenen Geschlecht wird auch als ‚Transition‘ bezeichnet.

¹² Andere Selbstbezeichnungen mit synonyme Bedeutung sind z.B. ‚gender queer‘ oder ‚gender fluid‘.

¹³ Exakter Titel: ‚Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen‘.

¹⁴ Wird lediglich die Vornamensänderung beantragt, so wird dies ‚kleine Lösung‘ genannt. Wird auch die Änderung des Geschlechtseintrags beantragt, so wird dies ‚große Lösung‘ genannt.

¹⁵ So war z.B. ursprünglich (und bis 2011) die Änderung des Geschlechtseintrags nur bei einem Nachweis dauerhafter Fortpflanzungsunfähigkeit und nach einer Operation der äußeren Geschlechtsmerkmale möglich (§8 Abs.1 Nrn. 3 und 4). Für eine ausführliche Darstellung der Entwicklung des TSG siehe auch Radde 2018.

(BMI; BMJV 2019). Dieser enthielt zwar die Integration ins BGB. Jedoch sollte für transgeschlechtliche Menschen weiterhin eine gerichtliche Entscheidung erforderlich sein. Diese sollte sich nun zwar nicht mehr auf zwei ‚Sachverständigen-Gutachten‘ stützen, wohl aber auf eine ‚qualifizierte Beratung‘ durch eine Person mit ärztlicher, psychologischer oder psychotherapeutischer Berufsqualifikation, die anschließend eine ‚begründete Bescheinigung‘ darüber auszustellen hat, die die Ernsthaftigkeit und Dauerhaftigkeit des Änderungswunsches der Person erklären soll (BMJV; BMI 2019, S.1 und S.14). Betroffenen-Verbände und einige Oppositionspolitiker*innen kritisierten den Referent*innenentwurf scharf. Es handele sich um ‚Augenwischerei‘, und von Selbstbestimmung könne auch bei der vorgesehenen Neuregelung keine Rede sein (Warnecke 2019). Auch die Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK) kritisierte, dass der Entwurf weiter hohe Hürden vorsehe. Eine Änderung von Vornamen oder Geschlechtseintrag sollte hingegen ohne Gutachten oder ärztliche Atteste beim Standesamt beantragt werden können, denn: „Über die geschlechtliche Identität eines Menschen kann niemand besser urteilen als dieser Mensch selbst“ (Dietrich Munz, BPtK-Präsident, zit. nach Volkmann 2019). Auch das BMFSFJ, das sich seit mehreren Jahren mit dem Thema der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt befasst, positioniert sich eindeutig für das Selbstbestimmungsrecht: „Jeder Mensch muss - frei von Diskriminierung - das Selbstbestimmungsrecht hinsichtlich der eigenen Geschlechtsidentität haben. Daher sollten Vornamens- und Personenstandswechsel künftig in einem einfachen, transparenten und schnellen Antragsverfahren durchgeführt werden“ (BMFSFJ 2019a).

Aufgrund der massiven Proteste wurde der Entwurf vorerst zurückgezogen (Volkmann 2019). Sollte in absehbarer Zukunft eine gesetzliche Reform erfolgen, die die genannten Hürden beseitigt, wäre es für transidente Personen sehr viel unproblematischer und schneller möglich sich gemäß ihres gewünschten Vornamens und empfundenen Geschlechts (auch mit entsprechenden offiziellen Papieren) gegenüber Institutionen – wie etwa einer Hochschule – auszuweisen, was diesen die Anerkennung erleichtern würde. Solange dies jedoch nicht der Fall ist, wird im Weiteren dieses Berichts von der aktuell gültigen Rechtslage (Stand November 2019) ausgegangen. Um die Akzeptanz durch die Hochschule bereits jetzt zu erleichtern, könnte der Einbezug von ‚dgti-Ergänzungsausweisen‘¹⁶ hilfreich sein. Ausführlicher wird darauf im Kapitel über die Geschlechts- und Vornamens-Erfassung im IT-System eingegangen.

Unabhängig von der offiziellen Vornamens- und Personenstandsänderung ist der sogenannte ‚Alltagstest‘ ein weiterer Aspekt, der für den Umgang des sozialen Umfeldes mit einer transidenten Person relevant werden kann: Strebt diese geschlechtsangleichende medizinische Maßnahmen an, deren Kosten von der Krankenkasse übernommen werden sollen, so greift hier eine Richtlinie des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS), welche unter anderem besagt, dass vor einer medizinischen Behandlung eine psychiatrische bzw. psychotherapeutische Behandlung und eine psychotherapeutisch begleitete Alltagserprobung erfolgen muss¹⁷. „Der sogenannte Alltagstest (full-time real-life experience) bezeichnet eine Selbsterfahrung bzw. Selbsterprobung im Identitätsgeschlecht, indem der Betroffene durchgängig in allen sozialen Bezügen in der angestrebten

¹⁶ Die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) stellt auf Antrag Ergänzungsausweise aus, in denen neben einem aktuellen Foto das empfundene Geschlecht und der Wunschvorname eingetragen wird. Dieser Ergänzungsausweis kann zusammen mit dem gültigen amtlichen Personalausweis (dessen Nummer ebenfalls im Ergänzungsausweis vermerkt ist) (oder Aufenthaltstitel) verwendet werden, um etwaigen Irritationen wegen Diskrepanzen zwischen Erscheinungsbild und Angaben im Personalausweis (z.B. bei Polizeikontrollen im Straßenverkehr oder beim Einchecken am Flughafen) abzuwehren. Die Ergänzungsausweise sind vom Bundesinnenministerium anerkannt. Nähere Informationen unter: <https://dgti.org/ergaenzungsausweis.html>

¹⁷ Die Dauer von Therapie und Alltagstest kann im Einzelfall variieren, umfasst i.d.R. jedoch mindestens 1 Jahr (MDS 2009, S.10; Waitz n.d.).

Geschlechtsrolle lebt“ (MDS 2009, S.10). Dies setzt voraus, dass das private und institutionelle Umfeld eine solche Erprobung realistisch ermöglicht.

3.4 Intergeschlechtlichkeit

Intergeschlechtlichkeit¹⁸ bedeutet, dass ein Mensch in biologischer Hinsicht weder als eindeutig ‚männlich‘ noch als eindeutig ‚weiblich‘ klassifizierbar ist. Die Medizin kennt (heutzutage) im Wesentlichen vier Kriterien, mit denen sie das biologische Geschlecht eines Menschen meint bestimmen zu können: die Chromosomen, die Gonaden (Keimdrüsen), den Hormonspiegel und die Genitalien. Eine ‚Uneindeutigkeit‘ kann darin bestehen, dass es Diskrepanzen zwischen den verschiedenen Kriterien gibt, oder dass es bei einem (oder mehreren) Kriterien selbst ‚Uneindeutigkeiten‘ gibt. Bei Neugeborenen fallen i.d.R. zunächst nur Varianten der Genitalien auf, die als ‚uneindeutig‘ wahrgenommen werden. Andere Formen werden häufig erst in der Pubertät, später oder evtl. überhaupt nicht festgestellt. Es gibt zudem sehr viele unterschiedliche Formen von Intergeschlechtlichkeit¹⁹.

Nur in wenigen Fällen bedeutet die Intergeschlechtlichkeit eine gesundheitliche Gefahr, die medizinische Interventionen erforderlich macht. Dennoch wurden intergeschlechtliche Personen in der Vergangenheit regelmäßig durch medizinische Eingriffe ‚vereindeutigt‘, um sie in die gesellschaftliche Norm der binären Zweigeschlechtlichkeit, in der nur ‚Mann‘ und ‚Frau‘ als gültige/anerkannte Geschlechter existierten, einzufügen. Anja Gregor legte 2015 eine medizinkritische Studie vor, die, basierend auf biographischen Interviews mit intergeschlechtlichen Personen, dieses Vorgehen und dessen Folgen für die Betroffenen eindrücklich aufzeigt. Sie spricht von ‚versehrten intergeschlechtlichen Körpern‘: Durch Mediziner*innen wurden die intergeschlechtlichen Personen (geboren in den 1960er/70er Jahren) pathologisiert und durch medizinische Eingriffe wie Operationen²⁰ und Medikalisierung²¹ – oft schon in frühkindlichem Alter oder im Jugendalter – ‚korrigiert‘ in der normativen Logik der Zweigeschlechtlichkeit. Diesen Prozess der Zurichtung nennt sie „Intersexualisierung“ (Gregor 2015, Kap. IV.1).

Kennzeichnend für den Umgang der Mediziner*innen mit den intergeschlechtlichen Personen seien Wissens- und Machtstrategien, die die Betroffenen sich selbst entfremdeten und – insbesondere bei zumeist irreversiblen Eingriffen – als Gewalt und – gerade auch bei entblößter Zurschaustellung vor mehreren Mediziner*innen – als zutiefst beschämend erlebten und einordneten: Untersuchungen und Eingriffe wurden ohne vollumfängliche Information und Einwilligung vorgenommen. Das Wissen wurde den Betroffenen vorenthalten – gänzlich oder z.B. durch für sie unverständliche medizinische

¹⁸ Auch ‚Intersexualität‘ genannt. Hier wird der Begriff ‚Intergeschlechtlichkeit‘ bevorzugt, da es um Fragen der geschlechtlichen Identität und nicht um die sexuelle Orientierung geht.

Zu anderen Zeiten waren auch die Bezeichnungen ‚Hermaphroditen‘ oder ‚Zwitter‘ geläufig.

¹⁹ Die Angaben dazu, wie viele Varianten es gibt, sind sehr unterschiedlich, z.B. 60 (Groll 2017) oder 3.000 (Weise 2019).

²⁰ Es sind Operationen sowohl an den Genitalien, z.B. ‚Klitorisreduzierung‘, als auch an den Gonaden/Keimdrüsen, wie z.B. die Entfernung innen liegender ‚Hoden‘ (= Gonadektomie [z.B. S. 198], auch als ‚Kastration‘ zu bezeichnen [z.B. S. 203]).

²¹ Vor allem handelt es sich hierbei um Hormonersatztherapien, da bestimmte Hormone aufgrund der Gonadektomie nicht mehr körpereigen produziert werden können, aber lebenslang eingenommen werden müssen, da sie neben ihren Funktionen als Sexualhormon auch andere wichtige Funktionen im Körper erfüllen (z.B. Knochenverdichte, s. FN 14 auf S. 204). Des Weiteren gab es bei einigen Interviewten auch Hormongaben im frühen Jugendalter, um die Pubertät einzuleiten (S. 195-204).

Fachbegriffe. Angehörigen und Betroffenen selbst wurde ein Schweigegebot auferlegt (Gregor 2015, Kap. IV.2).

Die Medizin wird von Gregor als „Exekutive kulturelle Körperrnormen“ (Gregor 2015, S.313) bezeichnet. Die Betroffenen wurden zu Objekten gemacht, traumatisiert und vereinzelt. Um nach solchen Erfahrungen ein positives Selbstwertgefühl (wieder) zu erlangen, wird der Kontakt mit anderen Betroffenen als extrem wichtig erlebt. Über das Internet auffindbare Selbstorganisationen bieten dazu inzwischen gute Möglichkeiten. Auf deren Homepages finden sich zahlreiche Informationen und Erfahrungsberichte²². Diese Organisationen sind es auch, die sich seit den 1990er Jahren für einen diskriminierungsfreien medizinischen, gesellschaftlichen und rechtlichen Umgang mit intergeschlechtlichen Personen einsetzen. Der Deutsche Ethikrat beschäftigte sich im Auftrag der Bundesregierung und im Austausch mit Expert*innen aus diesen Selbstorganisationen und aus der Wissenschaft in den Jahren 2010-2012 intensiv mit der Thematik (Deutscher Ethikrat 2012a). In seiner veröffentlichten Stellungnahme plädierte der Ethikrat dafür, die Praxis des medizinischen Umgangs zu ändern²³ und die Vorschrift, für Neugeborene im Geburtenregister als Geschlecht entweder ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ eintragen zu müssen, zu revidieren (Deutscher Ethikrat 2012b). Letzteres wurde durch eine Personenstandsrechtsänderung 2013 insofern aufgegriffen, als es nun auch möglich war, bei intergeschlechtlichen Neugeborenen den Geschlechtseintrag im Geburtenregister offen zu lassen, was allerdings keinem positiven eigenen Eintrag entspricht (Deutsches Institut für Menschenrechte 2017, S.1f). 2017 dann forderte das Bundesverfassungsgericht den Gesetzgeber auf, einen weiteren positiven Geschlechtseintrag für intergeschlechtliche Menschen zu ermöglichen. Erfolgreich geklagt hatte eine intergeschlechtliche Person, die sich in ihren grundgesetzlich verbrieften Persönlichkeitsrechten verletzt und aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlte, weil ihr ein Eintrag als ‚inter/divers‘ bzw. ‚divers‘ verweigert worden war. Das BVerfG folgte dieser Argumentation und betonte, wie bereits erwähnt, dass der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch für intergeschlechtliche Personen gelte (BVerfG 2017). Im Dezember 2018 wurde daraufhin das Personenstandsrecht insofern geändert, dass nun (neben ‚weiblich‘, ‚männlich‘, offen lassen) der Eintrag ‚divers‘ möglich ist, wenn ein neugeborenes Kind nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden kann. Auch Personen, die bislang einen anderen oder keinen Geschlechtseintrag hatten, können sich als ‚divers‘ registrieren lassen, wenn sie ihre Intergeschlechtlichkeit durch ärztliche Bescheinigung nachweisen (BMI 2017). Kritisiert wird allerdings zum einen, dass intergeschlechtliche Personen wiederum nicht ganz selbstbestimmt den Eintrag wählen können, sondern weiterhin die ‚Definitionsmacht‘ bei den Mediziner*innen liegt. Des Weiteren können nur (körperlich) intergeschlechtliche Personen den Eintrag ‚divers‘ wählen, nicht aber Personen, die sich – trotz ggf. ‚eindeutiger‘ Körperlichkeit – als geschlechtlich non-binär empfinden. Obwohl die Einführung des Geschlechtseintrags ‚divers‘ grundsätzlich als positiver historischer Schritt begrüßt wird, sei die jetzige rechtliche Ausgestaltung nach wie vor nicht verfassungskonform, insbesondere für den zuletzt genannten Personenkreis (Dritte Option 2018).

²² Z.B. Selbsthilfegruppe xy-frauen: <http://www.xy-frauen.de/> ; Selbsthilfegruppe Intersexuelle Menschen: <http://shg.intersexuelle-menschen.net/> ; Intersexuelle Menschen e.V.: <http://www.im-ev.de/> ; Deutsche Vertretung der Internationalen Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen (IVIM): <https://oiigermany.org/>

²³ Trotz einer sukzessiven Veränderung der medizinischen Leitlinien hat sich die Praxis der normangleichenden Genital-Operationen an nicht-einwilligungsfähigen Kindern unter 10 Jahren bislang offenbar nicht geändert: Laut einer Studie blieb im Zeitraum von 2005-2016 die Zahl entsprechender Operationen an deutschen Krankenhäusern im Verhältnis zu den Diagnosestellungen relativ konstant. Durchschnittlich wurden an ca. 21 Prozent der betreffenden Kinder solche Operationen durchgeführt, jährlich waren dies im Schnitt 1.871 Fälle. Nach Einschätzung der Forschenden handelt es sich um eine fortgesetzte Menschenrechtsverletzung, der durch ein Verbot Einhalt geboten werden müsse (Hoenes; Januschke; Klöppel 2019, S.2, 19, 20).

3.5 Überblick geschlechtliche Vielfalt

Neben ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ existieren eine Vielzahl weiterer (empfundener) Geschlechtsidentitäten (siehe z.B. die umfangreiche Liste von JotaroKissesDolphins n.d.). Die Varianten, die in den vergangenen Jahren am stärksten in den Blick gesellschaftlicher Diskussionen gerückt sind, sind Transidentität und Intergeschlechtlichkeit. Rechtlich hat sich dies in einer Reform des Personenstandsgesetzes niedergeschlagen, indem (nach der Möglichkeit des Offenlassens seit 2013) nun im Dezember 2018 ein zusätzlicher positiver Geschlechtseintrag namens ‚divers‘ eingeführt wurde. Auch eine Reform des TSG (Transsexuellengesetz) wird vorbereitet (siehe Kapitel 3.3 und 3.4).

Institutionen, auch Hochschulen, sind gefordert, mindestens den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, besser noch: Geschlechtervielfalt, als einen Teil von Diversität insgesamt, proaktiv in ihren organisationalen und kommunikativen Abläufen zu berücksichtigen und nicht mehr selbstverständlich davon auszugehen, dass alle Hochschulangehörigen (oder die es werden wollen) ‚cis‘-Personen²⁴ sind.

In diesem Sinne ist auch zu berücksichtigen, dass – quer zur Aufteilung in Cis, Trans* und Inter* – sowohl binäre als auch non-binäre Geschlechtsidentitäten anzutreffen sind. Zur Verdeutlichung, dass ein binäres oder non-binäres Verständnis der eigenen geschlechtlichen Identität in verschiedenen ‚Kategorien‘ auftritt, findet sich im Anhang eine Tabelle mit einigen beispielhaften Varianten²⁵.

Häufig tritt in Diskussionen über die Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt die Frage auf, um wie viele Menschen es denn eigentlich ginge, die sich nicht eindeutig den Kategorien ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ zuordnen können oder wollen.

Die Frage, ob Menschenrechte und Bedarfe von Trans*, Inter* und Non-Binaries zu berücksichtigen sind, kann grundsätzlich *nicht* von ihrer Anzahl abhängig gemacht werden! Vielmehr ist in einer demokratischen Gesellschaft geboten, im Sinne des für alle Individuen gültigen Grundrechte-Schutzes zu handeln – unabhängig von der Größe der betreffenden Minderheit (BMFSFJ 2017, S.7; Heß 2019).

Dennoch soll im Folgenden, sofern möglich, dem Bedürfnis nach einer quantitativen Einschätzung entsprochen werden. Es gibt allerdings keine verlässlichen statistischen Daten zum quantitativen Anteil transidenter oder intergeschlechtlicher Personen an der Gesamtbevölkerung, sondern nur Schätzungen oder variierende Einzelerkenntnisse. Die Zahlen sind durchaus widersprüchlich bzw. variieren in einer recht großen Spanne.

Bzgl. Transidentität kann relativ gesichert nur die Zahl der gerichtlichen Verfahren nach dem TSG genannt werden²⁶ sowie die Zahl der ausgestellten Ergänzungsausweise der dgti²⁷. Diese bilden jedoch nur einen Teil der Realität ab. Patricia Metzger von der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und

²⁴ ‚Cis‘ bezeichnet Frauen und Männer, bei denen die empfundene Geschlechtsidentität mit der Geschlechtszuordnung bei der Geburt übereinstimmen (quix 2016).

²⁵ Hierbei handelt es sich wiederum um einen Versuch der ‚Kategorisierung‘, die immer hinterfragbar ist, ohne die aber Wissenschaft (auch die meiste qualitative Forschung) bislang selten auskommt, und die z.B. im Bildungsbereich bisweilen zur Komplexitätsreduzierung und damit Verdeutlichung bestimmter Relevanzen beiträgt. Letztlich sollte es perspektivisch jedoch möglich sein, dass sich alle Personen selbst (geschlechtlich) definieren können.

²⁶ Im Zeitraum 1991 bis 2013 waren dies insg. 17.255 Fälle (Trans-Ident e.V. n.d.)

²⁷ Die Zahl der ausgestellten Ergänzungsausweise im Zeitraum 2001 bis 2014 betrug 2.739 (Trans-Ident e.V. n.d.)

Intersexualität (dgti) schätzte 2014 in einem Presse-Interview, dass zwischen 20.000 und 80.000 Menschen in Deutschland transident seien (Kern 2014). Dies entspräche 0,025 bis 0,1 Prozent. Es könnte jedoch auch ein höherer Anteil sein. So zitiert ein Beitrag auf der dgti-Homepage, der sich sehr ausführlich mit der Problematik der quantitativen Einschätzung auseinandersetzt, eine bereits 2006 veröffentlichte niederländische Studie, in welcher 0,5 % der Teilnehmenden angaben, sich nicht ihrem bei Geburt zugeschriebenen, sondern dem anderen Geschlecht zugehörig zu fühlen. Weitere 5 % gaben eine ambivalente Geschlechtsidentität an, d.h., dass sie sich ebenso dem anderen wie dem eigenen Geschlecht zugehörig fühlen. Die Anteile könnten auf die Gesamtbevölkerung übertragen werden²⁸ (Regh 2008). Das Bundesfamilienministerium nennt für den Anteil von Personen, deren Geschlechtsidentität nicht dem personenstandrechtlich zugewiesenen Geschlecht entspricht, die Schätzzahl von 1,1 bis 1,5 Prozent (BMFSFJ 2017, S. 7). Zudem wird in einem Beitrag im Ärzteblatt von 2018 berichtet, dass die Zahl transidenter Kinder und Jugendlicher stark ansteige (o.V. 2018).

Bzgl. Intergeschlechtlichkeit schwanken die Schätzungen des Anteils an der bundesdeutschen Bevölkerung zwischen 0,014 % und 4 %. Inzwischen habe sich, so Anja Gregor, in der Diskussion durchgesetzt von etwa 2 % als mittlerem Schätzwert auszugehen (Gregor 2015, S.214). Es kursieren jedoch auch weiterhin andere, niedrigere Zahlen²⁹.

Einzelne Studien aus den letzten Jahren fragten auf andere als die herkömmliche Weise nach der eigenen geschlechtlichen Identifikation (bzw. Nicht-Identifikation) der Befragten. Wenn dabei neben ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ die Antwortoption „Ich möchte/kann mich keinem der beiden Geschlechter zuordnen“ oder die Optionen „divers“ oder „keine Angabe“ angeboten werden, können diese Optionen für non-binaries als passend angenommen werden. (Nicht passend jedoch sind sie für sich als männlich oder weiblich identifizierende Trans*- und Inter*-Personen. Diese kreuzen vermutlich ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ an und sind somit statistisch nicht ‚erkennbar‘.) Andererseits kann sich hinter einem Kreuz bei ‚keine Angabe‘ die Meinung verbergen, das Geschlecht solle in diesem Kontext keine Rolle spielen (auch wenn sich die Person in anderen Kontexten durchaus als weiblich oder männlich identifiziert). Wie auch immer: Bei den sich nicht binär identifizierenden Personen liegen die

²⁸ Es handelte sich um eine allgemeine Umfrage zur sexuellen Gesundheit, an der 4.170 Personen teilnahmen. Sie erfasste also nicht gezielt Personen, die wegen Fragen der Geschlechtsidentität eine Institution (Beratungsstelle, Gericht, Verein) aufgesucht hatten, sondern bildet nach Auffassung der Verf. einen Bevölkerungsquerschnitt ab (Kuyper, L. (2006). *Seksualiteit en seksuele gezondheid bij homo- en biseksuelen* [Sexuality and sexual health among homo- and bisexuals]. In F. Bakker & I. Vanwesenbeeck (Eds.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2006* [Sexual health in the Netherlands 2006] (pp. 167-188). Delft: Eburon, zitiert nach Regh 2008).

²⁹ So schätzt Sandro Wiggerich vom Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD) die Zahl der Intersexuellen in Deutschland auf etwa 100.000, wie in einem Zeit-online-Artikel zitiert (Groll 2017) und in einem Kommentar (Sadigh 2017) wiederholt wird. Dies entspräche ca. 0,125 % der Bevölkerung. Barbara Klimke schreibt in der süddeutschen.de am 2.5.2019 von einem Prozentsatz von 0,2 bis 0,5 % Intergeschlechtlichen an der Gesamtbevölkerung (Klimke 2019). Die gleiche Angabe findet sich in einem Artikel von Werner Bartens in der süddeutschen.de vom 9.11.2017, wobei er ergänzt, dass andere Quellen von „bis zu einem Prozent“ sprächen (Bartens 2017). Es finden sich auch Schätzungen, die sich auf die Zahl der intergeschlechtlichen Neugeborenen beziehen. Laut der Vermutung „von Mediziner*innen“ käme „eines von 2.000 bis 5.000 Neugeborenen mit einem nicht eindeutigen Geschlecht zur Welt“ (Groll 2017). Dies entspräche einem Prozentsatz von etwa 0,02 bis 0,05 %. Von einem von 2.000 Säuglingen (also 0,05 %) spricht auch ein weiterer Pressebeitrag (Kuhn 2017). Bezogen auf Abweichungen vom üblichen XX-Chromosomenschema bei Frauen ist an anderer Stelle von einem Verhältnis 1:1000 die Rede (Klimke 2019), was einem Prozentsatz von 0,1 entspräche. Das Bundesfamilienministerium hingegen bezieht sich auf eine Schätzung, dass ca. 1,7 % der Weltbevölkerung intergeschlechtlich seien (BMFSFJ 2017, S.7).

Prozentangaben von zwei Studien unter Studierenden je nach Studie bei 1,0 Prozent³⁰ oder 5,5 Prozent³¹.

Eine andere Studie, bei der ein Querschnitt der Gesamtbevölkerung zu verschiedenen Themen befragt wurde, erhob erstmals repräsentativ auch Angaben zum ‚sozialen Geschlecht‘. Der Anteil an Personen, die sich nicht oder nicht nur mit ihrem amtlichen Geschlechtseintrag („weiblich“ oder „männlich“) identifizierten betrug 3,3 Prozent³².

Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen schlussfolgert aus diesen verschiedenen Erkenntnissen, dass der Anteil der Studierenden, die sich als inter*, trans* und/oder non-binär identifizieren, bei ca. 3 % liegt (Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität n.d. b). Folgt man dieser Schätzung und überträgt sie auf die TH Nürnberg mit ihren aktuell 11.652 Studierenden³³, so ergäbe sich die Zahl von etwa 350 Personen unter ihnen, die sich als inter*, trans* oder non-binär identifizieren. Selbst wenn davon auszugehen ist, dass an einer bayerischen Hochschule evtl. weniger LGBTIQ* eingeschrieben sind, als etwa in Hochschulen in Berlin, Hamburg, Köln, Freiburg oder Göttingen, die gemeinhin für einen offeneren und proaktiveren Umgang mit diesen Themen bekannt sind, so ist dennoch die Annahme, es handele sich um ‚ganz wenige Einzelfälle‘ – wie bisweilen zu hören ist – wahrscheinlich unzutreffend. Vielmehr ist zu vermuten, dass sich viele trans*, inter* und non-binäre Personen (bisher) im Hochschulkontext nicht als solche outen.

4. Sprache

Im Folgenden wird zunächst auf die Relevanz von gendergerechter bzw. inklusiver Sprache und deren mögliche Handhabungen eingegangen. Anschließend wird für verschiedene Anwendungsbereiche im Hochschulkontext aufgezeigt, welche Handlungsbedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten jeweils bestehen.

³⁰ In der repräsentativen 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks im Jahr 2016, in der neben ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ die Antwortoption ‚Ich möchte/kann mich keinem der beiden Geschlechter zuordnen‘ angeboten wurde, gaben 1,0 Prozent der Befragten diese dritte Antwort an (Middendorff et al. 2017, S.106)

³¹ In einer Umfrage unter Studierenden der Georg-August-Universität Göttingen zu infrastrukturellen und sozialen Bedarfen 2018 wurden neben ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ die Optionen ‚divers‘ und ‚keine Angabe‘ angeboten. ‚Divers‘ wählten 1,5 Prozent der Befragten, ‚k.A.‘ wählten 4,0 Prozent der Befragten, zusammen also 5,5 Prozent (AG Bedarfssituation [2018]: Umfrage zu den infrastrukturellen und sozialen Bedarfen, Universität Göttingen, Schirmherrschaft Prof. Dr. Kilian Bizer, zit. nach Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität n.d. b).

³² Es handelt sich um die sogenannte ‚Vermächtnis-Studie‘ der Wochenzeitung DIE ZEIT, des Sozialforschungsinstituts infas und des Wissenschaftszentrums Berlin, auf deren Ergebnisse sich auch die ‚Interministerielle Arbeitsgruppe Trans- und Intersexualität‘ bezieht (Wratil, Patricia, Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia (2016): Sex and Gender. New insights from a representative study in Germany, Arbeitspapier zur Vermächtnis-Studie von WZB, infas und DIE ZEIT, Nr. 11. Mimeo, zit. nach BMFSFJ 2016, S.7f). Nicht inbegriffen in den 3,3 Prozent sind Trans*-Personen, die ihren Registereintrag bereits geändert haben und dadurch ggf. keine Diskrepanz mehr zwischen ‚sozialem‘ und ‚registriertem‘ Geschlecht empfinden (ebd.). Das könnte bedeuten, dass der Anteil der Trans*, Inter* und Non-Binaries insgesamt sogar noch leicht über dem genannten Prozentsatz liegt.

³³ Siehe: <https://www.th-nuernberg.de/hochschule-region/organisation-und-struktur/geschichte-facts-figures/hochschule-in-zahlen/> (Abruf: 23.07.2019)

4.1 Relevanz von inklusiver Sprache

Menschliche Sprache ist „sowohl das Ergebnis als auch das Instrument gesellschaftlicher Konzeptionen der Wirklichkeit. Anders formuliert: Sprache ist vom Denken geprägt und Sprache prägt das Denken. Zugleich ist Sprache die Grundlage jedes gesellschaftlichen Handelns. Damit sind die Sprache und ihr Gebrauch ein entscheidender Faktor für die Realisierung von Gleichstellung“ (Diewald; Steinhauer 2017, S.7). Sie ist also ein nicht zu unterschätzendes Handlungsfeld beim Wandel hin zu mehr Gendergerechtigkeit (ebd.).

Seit den 1970er Jahren gibt es daher Bemühungen, die deutsche Sprache, die sich ohnehin ständig im Wandel befindet, so fortzuentwickeln, dass sie nicht mehr nur das männliche Geschlecht repräsentiert, bzw. sich nicht damit zufrieden zu geben, dass im so genannten ‚generischen Maskulinum‘ Frauen ‚mitgemeint‘ seien³⁴. Es ging also zunächst darum, auch Frauen sprachlich sichtbar (bzw. hörbar) zu machen. Nach und nach fand dieser Anspruch, der auch als Anspruch auf Gleichberechtigung, wie sie im Grundgesetz verankert ist, verstanden werden kann, Eingang in weite Teile des öffentlichen und privaten Sprachgebrauchs bis hin zu entsprechenden Regularien in Verwaltungsvorschriften oder institutionellen Kommunikationshandbüchern. Auch wenn es in der Anwendung noch vielfach zu Inkonssequenzen kommt – teils wegen einer bewussten Ablehnung des genannten Anspruchs, teils unbeabsichtigt, einfach aus Unbedachtheit – haben sich viele von uns daran gewöhnt, sprachlich die weibliche und männliche Form zu verwenden, und auch der Duden-Verlag widmete inzwischen dem „richtig gendern“ ein eigenes Werk (Diewald; Steinhauer 2017).

Die Bezeichnung ‚gendern‘ ist allerdings m.E. irreführend, wenn es als ‚geschlechtlich machen‘ verstanden wird. Vielmehr ist eine rein männliche Sprache geschlechtlich einseitig markiert und exkludierend. Dies aufzuheben ist gerade das Ziel einer gendergerechten Sprache. ‚Entgendern‘ wäre deswegen eigentlich treffender. Ich verwende in diesem Bericht die Begriffe ‚gendergerechte‘ oder ‚inklusive‘ Sprache, was Sinn und Ziel mittransportiert.

Das besagte Duden-Werk bezieht sich allerdings ganz überwiegend auf eine zweigeschlechtliche Sichtweise, und kann damit noch nicht die aktuellen, weitergehenden Sprech- und Schreibweisen abbilden, die sich seit etwa Beginn dieses Jahrhunderts zunächst in kleinen, aber zunehmend auch in größeren Kreisen entwickelt haben³⁵, und die versuchen, Geschlechtervielfalt (über ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ hinaus) zu berücksichtigen.

³⁴ Dass in dieser Form Frauen ‚mitgemeint‘ seien, ist ein häufig vorgebrachtes Argument. Es handele sich um ein ‚generisches Maskulinum‘, das nicht mit dem ‚biologischen Geschlecht‘ der Bezeichneten gleichzusetzen, sondern ‚neutral‘ sei. Dass diese Behauptung der ‚Neutralität‘ nicht zutrifft, hat sich in zahlreichen psycholinguistischen und kognitionspsychologischen Studien gezeigt, die „belegen, dass bei der Verwendung des ‚generischen Maskulinums‘ Frauen mental nicht oder nicht adäquat repräsentiert werden. Die Vorstellung von Frauen als relevante Personen im besprochenen Sachverhalt wird also erschwert oder gar unmöglich“ (Diewald; Steinhauer 2017, S.28). Die Verwendung des ‚generischen Maskulinums‘ sollte also vermieden werden (ebd., S.29f).

³⁵ So berichtet der Sprachwissenschaftler Stefanowitsch von einer Verzehnfachung der Verwendungshäufigkeit des Gender-Sternchens zwischen 2017 und 2018 (Stefanowitsch 2019).

4.2 Varianten möglicher Umsetzung inklusiver Sprache

Für die Berücksichtigung weiblicher und männlicher Personen (und nur dieser) gibt es verschiedene Formen. Die geläufigsten sind:

- das Binnen-I (MitarbeiterInnen)
- der Schrägstrich (Mitarbeiter/innen bzw. Mitarbeiter/-innen)
- die Beidnennung (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Die Formen Binnen-I und Schrägstrich ohne Bindestrich entsprechen nicht dem amtlichen Regelwerk der deutschen Rechtschreibung; das Binnen-I wird auch jenseits dessen immer seltener benutzt.

Für die Berücksichtigung von Personen *jeglichen* Geschlechts gibt es ebenfalls verschiedene Formen, hier die geläufigsten:

- neutrale Begriffe (Beschäftigte, Fachkräfte)
- substantivierte Partizipien und Adjektive (Studierende, Mitarbeitende, Gewählte, Ältere)
- Unterstrich [,Gender Gap'] (Schüler_innen, Professor_innen)
- Gender-Sternchen [,Gender Star', ,Asterisk'] (Schüler*innen, Professor*innen)³⁶

Innerhalb eines Textes können dabei verschiedene Formen verwendet werden. (Z.B.: „Hanna, Kim und John wollten mehr erfahren. Als Schüler*innen hatten sie das Unternehmen bereits kennengelernt. Als Studierende nahmen sie nun erneut mit den dortigen Fachkräften Kontakt auf.“) Jedoch scheint es ratsam, sich hinsichtlich Unterstrich oder Sternchen für eine der beiden Varianten zu entscheiden.

Unterstrich- und Sternchen-Schreibweise wurden bislang vom Rat für deutsche Rechtschreibung nicht als amtlich zulässige Form empfohlen. Dieser Rat beobachtet die Entwicklung des Sprachgebrauchs und gibt das amtliche Regelwerk für die deutsche Rechtschreibung heraus, auf dem wiederum basiert, was im Duden als korrekte Schreibweise gilt. Dabei befindet er sich im Spannungsfeld zwischen einer angestrebten Klarheit und Einheitlichkeit der Sprachregeln einerseits und der Notwendigkeit, Dynamiken des Wandels des tatsächlichen Sprachgebrauchs zu berücksichtigen andererseits³⁷. In einem Beschluss vom 16.11.2018 zur „geschlechtergerechten Schreibung“ (Rat für deutsche Rechtschreibung 2018) betont er, dass „das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung ein Anliegen [ist], das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll“ (ebd.). Die Verwendung von Unterstrich und Sternchen stehe allerdings noch am Anfang und man wolle die dynamische Entwicklung nicht durch „vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen“ (ebd.) beeinflussen, sondern zunächst „weiterhin hierzu Analysen zum Schreibgebrauch in verschiedenen Medien und Gruppen von Schreibenden vornehmen“ (ebd.). Wer also Sternchen oder Unterstrich verwenden möchte, und zugleich ‚richtig‘ schreiben will, befindet sich in einem gewissen Paradoxon: Diese Schreibweisen können offenbar nur ins amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung als ‚korrekt‘ aufgenommen werden, wenn sie zuvor in der sprachlichen Realität breite Anwendung gefunden haben.

In dieser Situation ist nachvollziehbar, warum sich einige Institutionen schwer damit tun, nicht-amtliche Schreibweisen zuzulassen, während andere voranschreiten und sie nutzen oder sogar deutlich

³⁶ Das Gender-Sternchen wird inzwischen auch häufig in der Weise genutzt, dass es ‚erweiterte geschlechtsspezifische Personengruppen‘ symbolisieren soll, d.h. wenn beispielsweise sich-als-weiblich-identifizierende Personen (unabhängig von biologischem Geschlecht und Registereintrag) gemeint sind (Frauen*, Klientinnen* usw.), oder analog sich-als-männlich-identifizierende Personen (Männer*, Klienten* usw.) (Fuchs et al. 2017).

³⁷ Siehe Darstellung der Aufgaben des Rates auf <https://www.rechtschreibrat.com/>

empfehlen. Letzteres tat im Bereich von Kommunalverwaltungen zum Beispiel die Stadt Hannover mit einem entsprechenden Leitfaden, in welchem neben geschlechtsneutralen Formulierungen der ‚Gender Star‘ empfohlen wird, falls es keine neutralen Formulierungen gibt. Im hochschulischen Bereich ist das Gender Sternchen ebenfalls anzutreffen – zum Teil sogar in amtlichen Dokumenten, wie etwa in der neuen Promotionsordnung der PH Freiburg (PH Freiburg 2019). Die Leitung der Universität Göttingen hingegen hat sich jüngst für die Nutzung des Unterstrichs entschieden, wenngleich aktuell dort auch das Gender-Sternchen vielfach in Gebrauch war/ist³⁸. Auch an der Medizinischen Hochschule Hannover legte die Gleichstellungsbeauftragte im Januar 2019 einen Leitfaden vor, in dem neben neutralen Formulierungen der Unterstrich empfohlen wird (Miemietz 2019). In dieser Broschüre wird auch näher darauf eingegangen, wie Wörter, die einen Unterstrich (oder ein Sternchen oder ein Binnen-I) enthalten, ausgesprochen werden. Dies geschieht durch den sogenannten ‚glottal stop‘, dem Einfügen eines ‚harten‘ Vokaleinsatzes nach dem Unterstrich oder dem Sternchen³⁹.

4.3 Anwendungsbereiche inklusiver Sprache im Hochschulkontext

Aktuell gilt an der TH Nürnberg als Richtlinie für geschlechtergerechtes Schreiben, dass eine neutrale Form genutzt oder die weibliche und männliche Form ausgeschrieben werden sollen (TH Nürnberg, Hochschulkommunikation 2017, S.12)⁴⁰. In der 2018 verabschiedeten Diversitätsstrategie ist allerdings als eine künftige Maßnahme im ‚Handlungsfeld Hochschulkultur und -kommunikation‘ unter anderem festgehalten: „Überprüfung sowie Auseinandersetzung mit den genderrelevanten Seiten des Kommunikationshandbuchs“ (TH Nürnberg 2018, S.17). Dieser hier vorgelegte Bericht soll zu dieser Überprüfung und Auseinandersetzung – und ggf. Neujustierung – beitragen. In den folgenden Unterkapiteln werden einige Anwendungsbereiche näher beleuchtet, in denen eine sprachliche Anpassung ggf. geboten erscheint.

Angesichts der bisherigen Ausführungen wird grundsätzlich empfohlen, wenn möglich neutrale Formulierungen zu wählen und, wenn dies nicht möglich ist, mindestens die ‚Beidnennung‘ konsequenter anzuwenden, besser noch: die Sternchen- oder Unterstrichschreibweise anzuwenden oder zumindest zuzulassen.⁴¹

³⁸ Siehe z.B. Institut für Diversitätsforschung an der Georg-August-Universität Göttingen: <https://www.uni-goettingen.de/de/genderinklusive+schreibweise%28n%29+am+institut+f%3bc3%bcr+diversit%c3%a4tsforschung/558804.html>

³⁹ Als Beispiel, um sich zu verdeutlichen, wie sich ein ‚glottal stop‘ anhört, wird in der Broschüre das laute Aussprechen der Worte ‚verreisen‘ (von Reise) und ‚vereisen‘ (von Eis) vorgeschlagen (Miemietz 2019, S.7f). Bei ‚vereisen‘ findet sich der harte Vokaleinsatz zwischen ‚ver‘ und ‚eisen‘. Das Beispielwort ‚Verein‘ für einen ‚glottalen Verschlusslaut‘ führt der Sprachwissenschaftler Stefanowitsch an (Stefanowitsch 2018).

⁴⁰ Einzelne Organisationseinheiten (OE) nutzen intern auch den Unterstrich und/oder das Gendersternchen. Für die Außendarstellung, die i.d.R. unter Mitwirkung der zentralen Kommunikationsabteilung (KOM) geregelt wird (Flyer, Plakate, website), findet die Verwendung jedoch bisher keine Zustimmung von KOM. Eine Ausnahme konnte das KomGeDi (Kompetenzzentrum Gender & Diversity) erwirken, da angesichts der fachlichen Ausrichtung der OE eine Unterlassung geschlechtergerechter Sprache (über weiblich und männlich hinaus) nicht vertretbar gewesen wäre. Auflage war jedoch, einen ‚Erklärartikel‘ auf die Homepage einzustellen, was auch erfolgte (zunächst 2012 für die Unterstrich-Schreibweise, 2018 dann erweitert um die Sternchen-Schreibweise; Bitzan 2018).

⁴¹ Es gilt allerdings, für z.B. website-Inhalte, die barrierefrei – also durch entsprechende Programme auch gut vorlesbar – zur Verfügung gestellt werden sollen, zu prüfen, ob diese Schreibweisen zu Schwierigkeiten führen. Hier könnten evtl. ersatzweise die Setzung eines Apostrophs oder eines Doppelpunkts infrage kommen. Dies ist jedoch noch auszuloten (Heß 2019).

4.3.1 Formulare

Hinsichtlich der Gestaltung von Formularen sind hier drei Aspekte relevant: Erstens die Abfrage des Geschlechts, also ob und wenn ja, wie nach der Geschlechtszugehörigkeit der Person gefragt wird, zweitens, ob und wenn ja, wie eine Anrede vorgesehen ist, und drittens die sonstige sprachliche Gestaltung.

Abfrage Geschlechtszugehörigkeit

An erster Stelle sollte die Frage stehen, ob im jeweiligen Zusammenhang überhaupt eine Geschlechtsangabe nötig ist (Burmam 2019). In vielen Fällen besteht dazu keine Notwendigkeit, z.B. bei Fragebögen zur Lehrevaluation. In anderen Fällen besteht jedoch ein Interesse für statistische Monitoring-Prozesse. Z.B. ist es (bislang) durchaus relevant zu eruieren, wie sich die Geschlechter bei den Studierenden auf verschiedene Studiengänge verteilen, wie sie unter den Professuren repräsentiert sind usw. Als Orientierung für die Entscheidung, die Geschlechtszugehörigkeit zu erheben, bietet sich die Frage an, ob es zur Analyse struktureller Ungleichheiten hinsichtlich einer horizontalen oder vertikalen Geschlechtersegregation⁴² ein Monitoring-Interesse gibt.

Fällt die Entscheidung zugunsten einer Geschlechtsabfrage, kann diese auf zwei Arten so gestaltet werden, dass sie der Geschlechtervielfalt gerecht wird: Entweder werden mehrere Auswahl-Optionen angeboten (z.B.: weiblich, männlich, divers, sonstiges, keine Angabe) oder es wird ein selbst zu formulierender Eintrag vorgesehen (Geschlecht: _____). Es sollte in jedem Fall jedoch klar sein, ob nach dem ‚amtlich gültigen‘ Geschlecht oder dem (ggf. davon abweichenden) empfundenen Geschlecht gefragt wird.

Anrede-Textfeld

Auch hier stellt sich zunächst die Frage, ob eine Anrede (z.B. Herr, Frau,...) überhaupt nötig ist, wenn z.B. Name und Adresse einer Person eingetragen werden. Anders als bei direkten Anschreiben (siehe Kapitel zu ‚Anreden in Anschreiben‘), kann in Formularen vielfach auf eine Anrede vor dem Namen verzichtet werden.

Sonstige sprachliche Gestaltung

In etlichen Formularen tauchen Bezeichnungen auf, bei denen auf eine gender-gerechte Form geachtet werden sollte. Statt „Antragsteller“ könnte es lauten „antragstellende Person“ oder „Antrag wird gestellt von“ oder „Antragsteller*in“; statt „Unterschrift Dekan“ „Unterschrift Dekan*in“; statt „Anzahl der Teilnehmer“ „Anzahl der Teilnehmenden“, um nur einige Beispiele zu nennen.

Bisher galt an der TH Nürnberg, wie bereits erwähnt, als Richtlinie, dass eine neutrale Form genutzt oder weibliche und männliche Form ausgeschrieben werden sollten (TH Nürnberg, Hochschulkommunikation 2017, S.12). Vielfach wurde dies bei der Gestaltung von Formularen umgesetzt, allerdings nicht flächendeckend. Es wäre daher ohnehin sinnvoll, sämtliche Formulare einer Prüfung und ggf. Korrektur zu unterziehen. Um bei diesem Prozess dann die Geschlechtervielfalt (auch über weiblich

⁴² Wie im Kapitel zu ‚Geschlecht allgemein‘ bereits erläutert, meint horizontale Segregation die deutliche Ungleichverteilung der Geschlechter hinsichtlich bestimmter fachlicher oder beruflicher Bereiche, z.B. technische vs. soziale Berufs- und Studienzweige. Vertikale Segregation meint die deutlich ungleiche Repräsentanz der Geschlechter in Führungspositionen.

und männlich hinaus) zu berücksichtigen, kann sich an den insgesamt neu zu bestimmenden Sprachregelungen orientiert werden.

4.3.2 Anreden in Anschreiben

Es liegt auf der Hand, dass bisher übliche Anreden in Anschreiben (Briefen, E-mails etc.) wie z.B. „Sehr geehrte Damen und Herren“ die Zweigeschlechternorm reproduzieren und nicht-binäre Personen darin nicht angesprochen werden. Welche inklusiven Alternativen gibt es? Mit dieser Frage befasst sich dieses Unterkapitel. Die Anregungen speisen sich aus eigenen Korrespondenzerfahrungen der Verfasserin, aus Fachgesprächen mit Mart Busche (Busche 2017, 2018a, 2018b) und Christine Burmann (Burmann 2019) sowie aus Empfehlungen der Universitäten Göttingen und Bremen (Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität n. d. a; Universität Bremen, Diversity Management 2018) und aus dem Gutachten zur geschlechtlichen Vielfalt im öffentlichen Dienst im Auftrag des BMFSFJ und der Bundesvereinigung Trans* e.V. (Fuchs et al. 2017, S.44f)⁴³.

Bei Anschreiben ist grundsätzlich zu unterscheiden, ob es sich um eine kollektive oder eine individuelle Anrede handelt und ob es sich um ein spezifisches oder allgemeines Kollektiv bzw. um eine persönlich bekannte oder eine unbekannte Person handelt.

Spezifische Kollektive

Mitglieder einer bestimmten Gruppe, die adressiert werden sollen, können als solche angesprochen werden, z.B. mit „Sehr geehrte Hochschulangehörige“, „Liebe Mitglieder der Berufungskommission“ etc. Bei informelleren Kontakten innerhalb einer Gruppe von Personen wird bisweilen auch ein „Liebe Leute“ oder „Liebe alle“ oder „Hallo zusammen“ verwendet. In den eher seltenen Fällen, in denen spezielle Funktionsträger*innen angesprochen werden sollen, für die es keine geschlechtsneutrale Bezeichnung (wie etwa ‚Führungskräfte‘, ‚Reinigungskräfte‘, ‚Delegierte‘ etc.) gibt, kann auf die Sternchen- oder Unterstrichschreibweise zurückgegriffen werden, z.B. „Sehr geehrte Präsident*innen“ bzw. „Präsident_innen“.

Allgemeine Kollektive

Richtet sich ein Schreiben an eine diffuse oder heterogene Allgemeinheit, können z.B. folgende Formulierungen gewählt werden: „Sehr geehrte Interessierte“, „Liebe Mitmenschen“ oder schlicht „Guten Tag“.

Persönlich bekannte Individuen

Bei persönlich bekannten Personen wissen wir in der Regel, wie sich die Person selbst geschlechtlich identifiziert und können dies zum Maßstab nehmen. Identifiziert sich die Person binär, also als weiblich oder als männlich, kann „Sehr geehrte Frau Schmidt“ bzw. „Liebe Frau Schmidt“ oder „Sehr geehrter Herr Karadeniz“ bzw. „Lieber Herr Karadeniz“ verwendet werden. Diese Anredeform bietet sich sowohl bei ‚cis‘-Personen an als auch bei Trans* oder Inter*, die sich als weiblich oder männlich identifizieren.

Anders ist es, wenn sich eine Person als nicht-binär versteht. Hier kann am besten durch direkte Nachfrage geklärt werden, welche Anrede und welches Pronomen sich die Person wünscht. Einigen mag es

⁴³ Da sich in allen Quellen die konkreten Empfehlungen zu Anreden sehr ähnlich bzw. deckungsgleich sind, wird in diesem Unterkapitel darauf verzichtet, zu jeder Information alle Quellenangaben zu wiederholen.

unwichtig sein, dann werden sie das so kommunizieren. Andere haben – durchaus auch unterschiedliche – Präferenzen. Hier einige Beispiele:

„Liebe*r Kim Becker“, „Lieb* Kim Becker“, „Guten Tag Kim Becker“, „Sehr geehrte*r Kim Becker“, „Sehr geehrt* Kim Becker“, „Sehr geehrte*r Frau*Herr Becker“. Statt * wird von einigen der Unterstrich bevorzugt. Möglicherweise wird auch die höfliche Anrede ‚Enby‘ oder ‚Anby‘ gewünscht (z.B.: „Sehr geehrtes Enby Kaya Brix“). Diese kommt aus dem Englischen und ist an die Abkürzung ‚NB‘ (= non-binary) angelehnt. Weitere Varianten, z.B. mit einem X variierte Bezeichnungen und Pronomen, werden ebenfalls von einigen Personen präferiert. Es erscheint jedoch zum jetzigen Zeitpunkt wenig sinnvoll, alle möglichen Formen quasi prophylaktisch zu erlernen. Vielmehr sollte auf die konkreten Wünsche einer Person versucht werden einzugehen, wenn die Situation auftritt.

Persönlich nicht-bekannte Individuen

Bei persönlich nicht-bekannten Personen, die aufgrund ihrer Funktion individuell angeschrieben werden (z.B. eine Ansprechperson bei einem Verlag, einer Firma o.ä.) schließen wir in der Regel aus dem Vornamen (z.B. Hans oder Gretel) oder aus der Funktionsbeschreibung (z.B. Koordinator, Projektleiterin, etc.), ob wir eine weibliche oder eine männliche Anrede wählen. Gibt es keinen gegenteiligen Hinweis seitens der Person, sollte dies auch weiterhin in Ordnung sein. Jedoch sind manche Vornamen (z.B. in anderen Sprachen, aber auch im Deutschen) nicht unbedingt klar zu einem der binären Geschlechter zu zuordnen. Dann bietet sich an, den kompletten Namen zu nennen und ein „Sehr geehrte*r“, „Liebe*r“ oder „Guten Tag“ davor zu setzen.

4.3.3 Allgemeine bzw. individuelle Dokumente und Texte

Im Hochschulalltag werden viele ‚individuelle‘ Dokumente und Texte von unterschiedlichsten Personen und mit unterschiedlichem Charakter erstellt: Briefe, Protokolle, Hausarbeiten, Forschungsberichte, Veranstaltungsankündigungen usw. Gewisse Aspekte einer Standardisierung – etwa Angabe der verfassenden Person/Abteilung, Überschrift/Betreff, Datum etc. – sind dabei absolut sinnvoll. Auch dass eine gendergerechte Schreibweise verwendet wird, sollte Standard sein. Wie weitreichend jedoch die genaue Form derselben vorgegeben werden sollte, ist abzuwägen. Eine gewisse Gestaltungsfreiheit scheint hier aktuell sinnvoll – gerade angesichts der Dynamik der Entwicklung neuer Formen und der (noch) nicht geklärten allgemeingültigen Anerkennung durch den Rat der deutschen Rechtschreibung (siehe Kapitel 4.2). Insofern könnte es die Hochschule m.E. ihren Angehörigen überlassen, welche Formen gendergerechter Sprache sie in ihren eigenen Texten verwenden möchten. Ein ‚Verbot‘ fortschrittlicher Varianten (wie Unterstrich- oder Sternchen-Schreibweise) bei der Außendarstellung (website, Flyer, Plakate) erscheint jedenfalls nicht mehr zeitgemäß.

4.3.4 Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen sollten sich ebenfalls Personen aller Geschlechter angesprochen fühlen, um das Potenzial möglicher Bewerbungen zu erhöhen. Aktuell wenden Organisationen (Kommunen, Hochschulen, Unternehmen, Verbände etc.) unterschiedliche Varianten an, wenn sie Stellen ausschreiben, wie eine Online-Recherche für diesen Bericht zeigt (Bitzan 2019).

So findet sich die sogenannte ‚Genderklammer‘ nach der Stellenbezeichnung (früher: [m/w] oder [w/m]) inzwischen sehr häufig in erweiterter Form, mit einem zusätzlichen ‚d‘ oder ausgeschriebenem ‚divers‘, also z.B. „Pflegekraft (w/m/d)“, „Elektrofachkraft (w/m/d)“⁴⁴. In englischsprachigen Ausschreibungen wird bisweilen (f/m/d) für female, male, divers genannt.

Wie in den genannten Beispielen sind ebenfalls häufig gender-neutrale Berufsbezeichnungen anzutreffen („Lehrkraft für...“, „Fachkraft für ...“, „Verwaltungskraft für...“ etc.), meistens ergänzt durch (w/m/d) bzw. (m/w/d), bisweilen aber auch ohne diese Klammer⁴⁵.

Gender-Neutralität kann zudem durch die Nennung der Funktion erreicht werden, die es neu zu besetzen gilt, z.B. „Professur“, „Projektleitung“, „Koordination“, „Teamassistent“, ggf. auch hier ergänzt durch die o.g. ‚Genderklammer‘.

Doch nicht immer ist eine neutrale Formulierung möglich. In diesen Fällen wird häufig die so genannte ‚Beidnennung‘, also die Nennung der weiblichen und männlichen Form, eingesetzt, in ausgeschriebener oder gekürzter Weise und mit Klammerzusatz, also z.B. „wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter (w/m/d)“, „wissenschaftl. Mitarbeiter/in (w/m/d)“.

In einigen Fällen ist auch die Sternchen- oder die Unterstrichschreibweise anzutreffen, z.B. „Architekt*in“, „Sachbearbeiter_in“.

Eine ebenfalls anzutreffende Variante, die jedoch m.E. der angestrebten Inklusivität der Ansprache nicht gerecht wird, ist die Nennung der ausschließlich männlichen Berufs- oder Funktionsbezeichnung, ergänzt durch die Klammer (w/m/d) bzw. (m/w/d), also z.B. „Betriebswirt (w/m/d)“, „Sachbearbeiter (m/w/d)“, „Projektleiter (w/m/d)“.

Die TH Nürnberg verwendet aktuell bei Stellenausschreibungen eine gender-neutrale Form mit Klammerzusatz, z.B. „Projektleitung (w/m/d)“, oder eine rein männliche Form mit Klammerzusatz, z.B. „Bibliothekar (w/m/d)“⁴⁶. Letzteres gilt es m.E. zu überdenken.

Im Januar 2019 sprach das Bayerische Ministerium für Wissenschaft und Kunst die Empfehlung aus, dem Vorschlag des Bayerischen Finanzministeriums zu folgen und künftig die Stellenausschreibungen für den öffentlichen Dienst wie in folgenden Beispielen zu gestalten: „z.B. Juristinnen und Juristen (m/w/d), Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)“ (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2019), also in der oben bereits genannten Variante der ‚Beidnennung‘ plus Genderklammer

⁴⁴ Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen gibt in einem Informationsblatt zur inklusiven Gestaltung von Stellenausschreibungen zu bedenken, dass das Kürzel ‚d‘ missverstanden werden kann, da es im Englischen auch als Kürzel für ‚disabled‘ (‚behindert‘) Verwendung finde. Des Weiteren könnte es als Kürzel für ‚deutsch‘ missinterpretiert werden. Aus diesen Gründen wird von der Stabsstelle aktuell empfohlen, ‚divers‘ auszuschreiben oder statt der drei Kürzel ‚all genders welcome‘ in die Klammer zu schreiben (Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität 2019, S.1). Diese Bedenken wurden im März 2019 formuliert, als die Verwendung des ‚d‘-Kürzels in Stellenausschreibungen noch relativ neu war. Inzwischen hat sich diese jedoch stark verbreitet, so dass diesbezügliche Missverständnisse m.E. immer seltener werden dürften.

⁴⁵ Bei neutraler Berufsbezeichnung ist diese sprachlich auch ohne Klammerzusatz inklusiv. Dennoch sprechen aus meiner Sicht zwei Gründe dafür, die Klammer auch in diesen Fällen zu setzen: 1. erleichtert die routinemäßige Anwendung der Klammer die Abläufe in den Personalabteilungen und vermindert die Gefahr, dass sie bei nicht-neutralen Berufsbezeichnungen vergessen wird. 2. kann gerade in stark geschlechtersegregierten Berufsbereichen (Sekretariat, Hausmeisterei etc.) durch die Setzung der Klammer signalisiert werden, dass auch ‚bereichs-untypische‘ Geschlechter willkommen sind.

⁴⁶ Siehe: <https://jobs.th-nuernberg.de/> (Abruf: 12.07.2019)

(m/w/d). Dies ist in der Perspektive der Geschlechtervielfalt nach wie vor ein Kompromiss, aber zumindest breiter in der Ansprache als die rein männliche Form plus Klammer⁴⁷.

Konsequenter wäre es, immer neutrale Bezeichnungen zu wählen, also statt „Bibliothekar“ z.B. „Fachkraft für die Bibliothek (w/m/d)“, oder die Sternchen- oder Unterstrichschreibweise zu nutzen („Bibliothekar*in“, „Bibliothekar_in“).

Allerdings wäre mit Fachleuten aus der Informatik (bzw. Mitarbeitenden des Rechenzentrums) zu klären, ob und wie sich dadurch ggf. die Auffindbarkeit von Stellenausschreibungen über Suchmaschinen ändert.

4.4 Zwischenfazit Sprache

Geschlechtervielfalt im Bereich der Sprache zu berücksichtigen, bedeutet, über die bisher an der TH Nürnberg verankerte Regel der neutralen Wortwahl oder der ‚Beidnennung‘ (weibliche und männliche Form) hinauszugehen. Aktuell werden in zunehmenden Kreisen der Gesellschaft, neben der weiterhin empfehlenswerten neutralen Formen (wenn dies möglich ist), vor allem die Unterstrich- oder die Sternchenschreibweise praktiziert, um auch geschlechtliche Identitäten zwischen oder jenseits von ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ zu inkludieren. Diese Schreibweisen – oder eine davon – könnte auch an der TH Nürnberg genutzt werden. Solange sie vom Rat der deutschen Rechtschreibung (noch) nicht allgemeingültig anerkannt sind, bietet sich an, sie zu ‚empfehlen‘, aber nicht zwingend vorzuschreiben. Zumindest aber sollte der Gebrauch zulässig sein für diejenigen, die sie nutzen möchten.

Auf eine Angabe des Geschlechts in Formularen kann häufig verzichtet werden. Als Orientierung für die Entscheidung, ob ‚Geschlecht‘ erfasst wird, kann die Frage dienen, ob im spezifischen Zusammenhang ein Monitoring-Interesse besteht, etwa um statistische Verteilungen in bestimmten Funktionen oder Bereichen messen zu können. Im Falle einer Geschlechtsabfrage sollten dafür mehr als zwei Optionen oder ein offenes Feld angeboten werden. Es sollte zusätzlich erläutert werden, ob nach dem amtlichen oder dem empfundenen Geschlecht (oder beidem) gefragt wird.

Anreden in Anschreiben an ‚kollektive‘ Empfänger*innen können auf vielfältige Weise inklusiv gestaltet werden: „Sehr geehrte Hochschulangehörige“, „Liebe Mitglieder der Berufungskommission“ oder einfach „Guten Tag“. Individuen, die persönlich bekannt sind bzw. deren geschlechtliche Selbstidentifikation bekannt ist, oder auch nicht persönlich bekannte Individuen, die einen ‚weiblichen‘ oder ‚männlichen‘ Vornamen verwenden, können mit „Frau“ bzw. „Herr...“ angesprochen werden. Bei Unklarheit oder auch auf Wunsch kann darauf verzichtet werden und ggf. mit einem „Guten Tag“ vor der Nennung von Vor- und Nachnamen gearbeitet werden.

Stellenausschreibungen sollten standardmäßig die sogenannte ‚Genderklammer‘ (w/m/d) aufweisen. Die offene Position sollte nach Möglichkeit neutral formuliert sein: „Fachkraft für....“, „Projektleitung“. Wo dies nicht möglich ist, bietet sich auch hier die Sternchen- oder Unterstrichschreibweise an

⁴⁷ Dass bereits bei Kindern die Wahrnehmung von Berufen unterschiedlich ist, je nachdem ob Beidnennungen oder nur die männliche Bezeichnung verwendet werden, zeigte z.B. eine Studie von Bettina Hannover und Dries Vervecken: Die Kinder schätzten Berufe als für sie erreichbarer ein, wenn sowohl die weibliche als auch die männliche Form genannt wurde (Freie Universität Berlin, Presse und Kommunikation 2015). In einem Interview von 2019 vertritt die Forscherin Bettina Hannover allerdings die Ansicht, dass Sternchen- oder Unterstrichschreibweisen in Stellenanzeigen nicht sinnvoll seien (Wulf 2019).

(„Bibliothekar*in“). Zumindest aber die ‚Beidnennung‘ – wie vom Ministerium empfohlen – sollte statt einer rein männlichen Formulierung eingesetzt werden.

5. Toiletten

Dass Toiletten von Personen jeglichen Geschlechts benutzt werden können, ist uns im Alltag in verschiedenen Kontexten geläufig: in Privatwohnungen, aber beispielsweise auch im Zug oder in kleinen Cafés. In größeren Betrieben und öffentlichen Einrichtungen gibt es hingegen zumeist binär aufgeteilte Frauen- und Männertoiletten, so in der Regel auch in Hochschulen. Dass es auch in diesem Bereich Änderungsbedarf gibt, ist Gegenstand dieses Kapitels.

5.1 Hintergründe und Abwägung verschiedener Umsetzungsmöglichkeiten

Ob und was sich an der Toilettengestaltung ändern sollte, um geschlechtlicher Vielfalt gerecht zu werden, ist in manchen Universitäten und HAWs schon seit einigen Jahren ein Thema (siehe z.B. Studierendenvertretung Universität Freiburg, Genderreferat 2015). Und die niedersächsische Landesregierung konstatierte bereits im März 2017: „Toiletten nur für Frauen oder Männer diskriminieren trans* und intergeschlechtliche Menschen. (...) Aus Sicht der Landesregierung ist es wünschenswert, im öffentlichen Raum Lösungen zu finden, um die (...) Diskriminierung zu vermeiden (z.B. durch die Schaffung und entsprechende Kennzeichnung von Unisex-Toiletten)“ (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2017). Mittlerweile beschäftigen sich bundesweit immer mehr Hochschulen, aber auch andere öffentlichen Einrichtungen, mit dieser Frage. So fand etwa Anfang dieses Jahres das Vorhaben einiger bayerischer Gemeinden, Schulneubauten mit weiteren Toiletten-Optionen auszustatten, öffentliche Aufmerksamkeit (Passarge 2019; Kowalski 2019).

Bei der ‚Toilettenfrage‘ geht es darum, dass für viele Inter*-, Trans*- und non-binäre Personen der Besuch der bisher binär aufgeteilten Toiletten in Frauen-Toiletten und Männer-Toiletten mit Problemen verbunden ist. In einer aktuellen Studie⁴⁸ gaben von denjenigen, die Diskriminierung aufgrund binärer Geschlechternormen erfahren, knapp die Hälfte an, dass sie die binär-geschlechtergetrennte Toilettenzuordnung als diskriminierend erleben (Hoenes; Sauer; Fütty 2019, S.30). „Unter anderem zwingt sie Inter*personen dazu, sich einem Geschlecht [von den beiden bisher anerkannten Geschlechtern männlich oder weiblich, Anm. RB] zuzuordnen, und Trans*personen erfahren Diskriminierung durch abfällige Bemerkungen wie ‚Du hast dich wohl verlaufen‘. Betroffene vermeiden den Toiletten-gang teilweise, indem sie zu wenig essen und trinken – eine gefährliche und vermeidbare Situation“ (Reinhardt 2016). Das Diskriminierungsrisiko besteht vor allem für Personen, deren äußere Erscheinung von Mitmenschen anders wahrgenommen wird als es der eigenen Identität entspricht (aqut 2019). Außer unangenehmem Angestarrtwerden und verbaler Abwehr kann es dazu kommen, der vermeintlich ‚falschen‘ Toilette verwiesen zu werden, bis hin zu Gewalt (AG trans*HoPo/dgti 2018, S.19; Schöler 2018; aqut 2019). Das Vermeiden von Toilettengängen durch zu wenig Nahrungs- und

⁴⁸ Insgesamt nahmen 1.544 Menschen, die sich als trans* oder nicht-binär verstehen, an der Online-Umfrage im Oktober/November 2018 teil. Damit umfasst die Studie nach eigenen Angaben das in Deutschland bisher größte Sample einer Befragung zu Trans* und Nicht-Binarität (Hoenes; Sauer; Fütty 2019, S.5).

Flüssigkeitsaufnahme kann nicht nur zu situativen Konzentrationsschwächen, sondern auch zu längerfristigen gesundheitlichen Problemen führen (aqut 2019).

Lediglich die Toiletten für Rollstuhlnutzende sind bisher zumeist geschlechtsneutral bzw. geschlechtslos, da hier in der Regel keinerlei genderbezogene Kennzeichnung vorhanden ist. Dies wurde in der Vergangenheit von manchen durchaus kritisiert, da sich darin ausdrücke, behinderten Menschen eine Geschlechtsidentität abzusprechen (Ewinkel; Hermes u.a. 1985). Mit der aktuellen Auseinandersetzung um die Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt sind die rollstuhlgerechten Toiletten einerseits gewissermaßen ‚avantgardistisch‘ und bedürfen keines Umbaus im Inneren. Andererseits könnte die Kennzeichnung ergänzt werden, um zu signalisieren, dass das genannte Absprechen von Geschlechtlichkeit nicht intendiert ist, etwa indem dem Rolli-Emblem ein „(w/m/d)“ hinzugefügt wird⁴⁹.

Davon, die rollstuhlgerechten Toiletten für Nicht-Rollstuhlnutzende aller Geschlechter zu öffnen, rät Judith Holland⁵⁰ ab: In der Regel gebe es ohnehin recht wenige rollstuhlgerechte Toiletten⁵¹, und es sollte vermieden werden, dass diese blockiert werden, indem sie von Personen genutzt werden, die darauf nicht angewiesen sind (Holland 2019). Ein weiteres Argument dagegen ist meines Erachtens, dass – wenn etwa *nur* sogenannte Behinderten-Toiletten als ‚für alle Geschlechter‘ deklariert würden – dies die Assoziation wecken könnte, dass Trans* oder Inter* zu sein eine Behinderung darstelle.

Für Nicht-Rollstuhlnutzende stehen in den meisten Hochschulgebäuden eine Vielzahl von Toiletten zur Verfügung, bisher i.d.R. binär aufgeteilt für entweder Frauen oder Männer. Um die Nutzung für Trans*-, Inter*- und non-binäre Personen zu erleichtern, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Neuordnung:

- (1) Die Aufteilung wird im Prinzip beibehalten, nur wird die Definition von Männern und Frauen erweitert zu Männer* und Frauen*, d.h. es sind jeweils diejenigen angesprochen, ‚die sich als Männer identifizieren‘ bzw. diejenigen, ‚die sich als Frauen identifizieren‘.
- (2) Die Aufteilung wird im Prinzip beibehalten, nur wird jeweils ein ‚divers‘ hinzugefügt, also ‚m+d‘ bzw. ‚w+d‘.
- (3) Es werden einige Toiletten umdeklariert zu Toiletten ausschließlich für Menschen, die sich mit dem Begriff ‚divers‘ identifizieren. Der Rest bleibt Frauen bzw. Männern zugeordnet. Dann gäbe es exklusive Toiletten für ‚m‘, für ‚w‘ und für ‚d‘.
- (4) Es werden einige Toiletten umdeklariert als offen für alle Geschlechter.
- (5) Es werden alle Toiletten umdeklariert als offen für alle Geschlechter.

Die Varianten (1), (2) und (3) sind zwar recht einfach umzusetzen, da im Grunde nur die Kennzeichnungen geändert werden müssten, aber im Inneren keine Umbauten notwendig wären. Jedoch bleiben insbesondere die Varianten (1) und (2) einer binären Logik stark verhaftet und die Variante (3) zwingt

⁴⁹ Dies sollte im Einvernehmen mit der Behindertenbeauftragten für die Studierenden und dem Schwerbehindertenbeauftragten für das Personal geschehen.

⁵⁰ Dr. Judith Holland ist Mitarbeiterin im Büro für Gender und Diversity der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und hat im Frühjahr 2019 stichprobenartig telefonisch Auskünfte von verschiedenen deutschen Hochschulen (vorwiegend Universitäten) zu deren Handhabungen und Erfahrungen bzgl. der ‚Toilettenfrage‘ eingeholt.

⁵¹ Ob und inwiefern Handlungsbedarf hinsichtlich rollstuhlgerechter Toiletten – unabhängig von der Genderfrage – besteht (Erhöhung der Anzahl, bessere Zugänglichkeit o.ä.), ist nicht Gegenstand dieses Projekts. Das gleiche gilt für weitere Aspekte eines Verbesserungsbedarfs, um auf die spezifischen Bedürfnisse von Hochschulangehörigen mit verschiedensten Behinderungen/Beeinträchtigungen einzugehen.

die Nutzer*innen der ‚d-Toiletten‘ zum Outing, was von diesen nicht immer gewünscht ist. Letzteres wird bei den Varianten (4) und (5) vermieden, da die Nutzung allen Personen offensteht. Gegen die Variante (5) sprechen allerdings zwei Argumente: Erstens gibt es Menschen, die gerne nach wie vor geschlechtergetrennte Toiletten nutzen möchten. Insbesondere Frauen können es als unangenehm empfinden, auf der Toilette Männern zu begegnen, da sie in einer solchen Situation eine erhöhte Gefahr durch sexistische Anspielungen oder Übergriffe befürchten. Zweitens gibt die momentan⁵² gültige Arbeitsstättenverordnung vor, dass Toilettenräume für Männer und Frauen getrennt eingerichtet oder eine getrennte Nutzung ermöglicht werden muss⁵³ (ArbStättV, Anhang, 4.1 [1]).

Bleibt die Variante (4) als diejenige, die aktuell am überzeugendsten wirkt⁵⁴. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes plädiert für die zusätzliche Einrichtung von All-Gender-Toiletten als rechtssichere und diskriminierungsfreie Option⁵⁵ (ADS 2019). Deswegen wird im Folgenden diese Option hinsichtlich konkreter Umsetzungsmöglichkeiten näher betrachtet.

5.2 Neubauten und Bestandsbauten

Bei Neubauten kann die Einrichtung von All-Gender-Toiletten bereits in der Planung berücksichtigt werden, während bei bereits bestehenden Gebäuden eine Umwidmung einiger Toiletten erfolgt.

Beachtung bei Neubauten – wie ist es sinnvoll?

Hierzu gibt es bisher kaum Quellen, Richtlinien, Literatur o.ä. Darum können hier nur logische Erwägungen aus der eigenen Kenntnis der grundsätzlichen Thematik und Anregungen aus Fachgesprächen mit Kolleg*innen⁵⁶ herangezogen werden.

Bei Neubauten sollte die Einrichtung von All-Gender-Toiletten von vornherein mitgedacht werden. (Die absehbaren neuen ministeriellen oder rechtlichen Vorgaben dafür müssen nicht abgewartet und dann umständlich nachträglich umgesetzt werden.)

⁵² Stand: Anfang November 2019

⁵³ Mit Letzterem ist gemeint, dass in Kleinstbetrieben mit nur einer Toilette z.B. Nutzungszeiten vereinbart werden können, was für die Hochschule aber unrealistisch ist. Die andere Möglichkeit besteht darin, dass der Toilettenraum (nicht nur die einzelne Kabine) von innen verschließbar ist. Dies bietet sich in den meisten der Hochschul-Toilettenräume ebenfalls nicht an, da hier zumeist mehrere Toiletten in einem Toilettenraum installiert sind, die a) bei Zutritt gerade alle unbesetzt sein müssten und b) dann alle blockiert wären.

⁵⁴ Diese Variante wird auch von einer Mehrheit der von Holland befragten Hochschulen präferiert.

In einigen Hochschulen ergibt sich zudem ein weiterer Vorteil: Wenn Wickeltische bislang ausschließlich in Frauentoiletten untergebracht sind, aber künftig auch in All-Gender-Toiletten zur Verfügung stehen, würde es auch für Väter die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf erleichtern (Holland 2019). An der TH Nürnberg stellt sich dieses Problem nicht in gleicher Weise, da hier zumindest in einigen Gebäuden Still- und Wickelräume existieren, die auch von Vätern genutzt werden können (Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit der TH Nürnberg o.D.).

⁵⁵ Die ADS hält es für am günstigsten, wenn dies Einzeltoiletten sind. Auch die Berliner Senatsverwaltung empfiehlt dies (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung; Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung n. d.). Da in den Bestandsbauten der TH Nürnberg kaum Einzeltoiletten vorhanden sind, bietet sich diese Option hier allerdings nicht an, wenn aufwändige Umbauarbeiten vermieden werden sollen.

⁵⁶ z.B. Fachgespräch mit Petra Schwendtner, Birgit Schulte und Christina Zitzmann im HSFG der TH Nürnberg am 24.6.2019

All-Gender-Toiletten sollten, wenn möglich, so angelegt werden, dass es zwei bis drei hintereinanderliegende Bereiche gibt: 1. Eingangsbereich mit Handwaschbecken; 2. Bereich mit Sitzklo-Kabinen; ggf. 3. Bereich mit Pissoirs ganz hinten, abgeteilt durch Zwischentür mit entsprechender Kennzeichnung. (Die Einrichtung dieses dritten Bereichs ist jedoch auch verzichtbar, da alle Personen auch im Sitzen urinieren können.)

Zur Frage der Be- und Kennzeichnung: siehe entsprechende Abschnitte unten.

In Bestandsgebäuden: Wie viele und welche Toiletten umwidmen?

Für eine praktikable Nutzung, sollte an jedem Standort der Hochschule mindestens eine Toilette für alle Geschlechter geöffnet werden. In sehr großen Gebäuden, wie etwa dem KA-Gebäude, in denen es auf jedem Stockwerk mehrere Toiletten-Bereiche gibt, könnten es auch mehrere sein (z.B. eine pro Stockwerk oder in jedem zweiten Stockwerk eine).

Aber welche? Holland berichtet, dass einige Hochschulen darauf achteten, gleichviel Männer- wie Frauentoiletten umzuwidmen (Holland 2019; siehe auch AG trans*HoPo/dgti 2018, S.19). Meines Erachtens wäre es aber auch denkbar andere Kriterien für die Entscheidungen heran zu ziehen: Häufig bilden sich in den Frauentoiletten Warteschlangen, insbesondere in den Pausen. Gerade in Fakultäten, in denen bislang mehrheitlich Frauen studieren (BW, SW etc.), wäre eine weitere ‚Verknappung‘ der Frauentoiletten ungünstig. In den meisten technischen Fakultäten ist es (noch) anders herum. Hier wäre eine ‚Verknappung‘ der Männertoiletten wahrscheinlich ungünstiger. Deswegen wäre es evtl. sinnvoll, in den Gebäuden in der Bahnhofstraße eher Männertoiletten zu All-Gender-Toiletten umzuwidmen (was auch bei Überfrequentierung der Frauentoiletten entlasten würde), und bspw. im KA-Gebäude eher Frauentoiletten umzuwidmen. Auch die baulichen Umstände und bisherigen Ausstattungen vorhandener Toiletten können ggf. für die Auswahl eine Rolle spielen (dazu weiter unten mehr).

5.3 Bezeichnung und Kennzeichnung

Es kursieren verschiedene Varianten, um Toiletten für alle Geschlechter zu bezeichnen. Hier die aktuell am häufigsten verwendeten:

- unisex
- geschlechtsneutral (oder genderneutral)
- WC für alle Geschlechter
- all gender (oder all genders⁵⁷) bzw. all gender welcome

⁵⁷ All gender oder all genders? Im Übersetzungsportal ‚LEO‘ findet sich keine explizite Pluralform von ‚gender‘. Auch bei allgemeiner Recherche taucht „genders“ als Pluralform selten auf. Ein Beispiel: „Complete list of genders“ (JotaroKissesDolphins n.d.). Speziell hinsichtlich der Bezeichnung von Toiletten, die allen Geschlechtern offen stehen, findet sich fast ausschließlich die Bezeichnung „all gender restroom“ bzw. im deutschen Kontext „All-Gender-Toilette“ (also gender im Singular), häufig auch ergänzt durch „welcome“, also etwa „All-Gender-Welcome-Toilette“ (z.B. Reinhardt 2016). Die Setzung von Bindestrichen sowie die Groß-/Kleinschreibung wird dabei unterschiedlich gehandhabt.

Im Sinne eines Diversitätsansatzes, der Vielfalt nicht einebnen, sondern wertschätzen möchte, kann an den ersten beiden Varianten kritisiert werden, dass sie eben diese Einebnung signalisieren könnten. Bei den anderen beiden Bezeichnungen wird dieser Eindruck vermieden (Holland 2019). Deswegen wird im Folgenden auf diese Varianten näher eingegangen.

Hinsichtlich der Verständlichkeit der Bezeichnung ist abzuwägen, ob eine deutsche oder (halb-)englische verwendet wird, also „WC für alle Geschlechter“ oder „all gender toilet“ oder „All-Gender-Toilette“ (o.ä.). Die Vor- und Nachteile halten sich m.E. die Waage: „WC“, „Toilette“ oder „toilet“ ist international verständlich, „für alle Geschlechter“ dagegen nur für deutschsprachige Personen. Die Bezeichnung „all gender“ kann wiederum für einige (wenige) ausschließlich deutschsprachige Personen⁵⁸ unverständlich sein.

Um die Verständlichkeit (bei allen sprachlichen Varianten) zu optimieren, können ergänzend (oder stattdessen) Piktogramme eingesetzt werden. Beispielsweise können statt der bisher vielfach (und auch an der TH Nürnberg) verwendeten stilisierten Figuren mit oder ohne Rock, diese beiden Figuren plus eine Figur mit einem halben Rock abgebildet werden. Wer im Internet per Suchmaschine nach entsprechenden bildlichen Darstellungen recherchiert⁵⁹, findet sofort eine Vielzahl an diesen und weiteren Varianten⁶⁰.

Es gibt zwar die Kritik, dass auch figürliche Piktogramme wiederum diskriminierende Ausschlüsse produzieren würden, so dass einige Einrichtungen⁶¹ dies verworfen haben und rein sprachliche Kennzeichnungen bevorzugen. Andere wiederum setzen darauf, statt sprachlicher Bezeichnungen oder figürlicher Piktogramme der zugelassenen Personengruppe, ausschließlich auf die in der Toilette vorzufindende Ausstattung hinzuweisen, also z.B. durch die stilisierte Abbildung einer Sitztoilette oder einer Sitztoilette plus eines Urinals (Bigalke 2017).

Solange die Arbeitsstättenverordnung in ihrer aktuellen Form gilt, es also erst einmal weiterhin Männertoiletten und Frauentoiletten (neben All-Gender-Toiletten) geben muss und deren Beschilderung voraussichtlich nicht flächendeckend ausgetauscht wird – was m.E. momentan auch ein unnötiger Arbeits- und Kostenaufwand wäre – wäre es plausibel, eine analoge Kennzeichnung vorzunehmen: Also die an der TH Nürnberg existierende ‚Piktogramm-Sprache‘ (Figuren mit oder ohne Rock) in erweiterter Form auch für die All-Gender-Toiletten anzuwenden (d.h. ergänzt um eine Figur mit halbem Rock). Möglicherweise kann das auf symbolischer Ebene dazu beitragen, dass die All-Gender-Toilette tatsächlich als Erweiterung und nicht als ‚das ganz [unbegreifbare?] Andere‘ wahrgenommen wird.

Längerfristig wäre allerdings auch denkbar, die kreativen Potenziale an unserer Hochschule, etwa an der Fakultät Design, zu nutzen, um schönere Lösungen zu finden.

5.4 Materielle und immaterielle Maßnahmen

Im Folgenden geht es darum, welche Schritte zur Umsetzung sinnvoll erscheinen.

⁵⁸ bzw. Personen, die keine Englischkenntnisse haben

⁵⁹ z.B. mit den Suchbegriffen „all gender Toilette“ oder „unisex Toilette“

⁶⁰ Die Arbeitsgruppe Trans*emanzipatorische Hochschulpolitik (AG Trans*HoPo) bietet ebenfalls eine Auswahl an Kennzeichnungsmöglichkeiten sowie weitere Materialien zum Thema an: siehe <http://ag-trans-hopo.org/all-gender-toiletten/#material>.

⁶¹ wie etwa die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, die bereits 2015 das erste ‚WC für alle Geschlechter‘ in einer Berliner Landesverwaltung einrichtete (Schleiermacher 2015).

Welche materiellen Maßnahmen sind sinnvoll?

Bei Neubauten: von vornherein All-Gender-Toiletten, mindestens eine pro Gebäude, einplanen (siehe oben).

Bei der Umwidmung einer bisherigen Männertoilette zu einer All-Gender-Toilette:

- Zwischen den Pissoirs und dem restlichen Raum sollte ein Sichtschutz, etwa in Form einer Kunststoff-Wand, wie sie auch für die Kabinen existieren, eingebaut werden, sofern nicht ohnehin vorhanden. Am Durchgang zum Pissoir-Bereich sollte ein Schild darauf hinweisen, damit dieser für Personen, die diesen Bereich meiden möchten, erkennbar ist.
- In den Sitzklo-Kabinen sollten Abfalleimer aufgestellt werden.
- Beschilderung der Toilette als All-Gender-Toilette
- Wegweiser zu der Toilette

Bei der Umwidmung einer bisherigen Frauentoilette zu einer All-Gender-Toilette:

- Bei Vorhandensein mehrerer Kabinen ggf. Umrüstung einer Kabine vom Sitzklo zum Pissoir⁶² und entsprechende Kennzeichnung an dieser Kabinentür
- Beschilderung der Toilette als All-Gender-Toilette
- Wegweiser zu der Toilette

An einigen Hochschulen wurden Toiletten auch *vor* einer ‚offiziellen‘ Umwidmung (mit etwaigen Umbauten und professioneller Ausschilderung) zu Unisex- oder All-Gender-Toiletten erklärt, indem einfach ein entsprechender Zettel an die Tür geklebt wurde⁶³.

Welche immateriellen Maßnahmen sind sinnvoll?

Nach einer erfolgten (grundsätzlichen) Beschlussfassung durch die Hochschulleitung (HL) und den Senat, wäre mit dem Sachverständigenausschuss Haushalt, Raum und Bau (SvA HRB) sowie mit dem Technik- und Facility Management (TFM) zu beraten, welche Toiletten in welcher Weise umgewidmet, ggf. umgestaltet und entsprechend ausgewiesen werden.

Nach erfolgter Umwidmung sollten die Hochschulangehörigen – beispielsweise durch eine Rundmail – über das erweiterte Angebot informiert werden. Um die allgemeine Akzeptanz zu erhöhen, scheint es sinnvoll, damit einhergehend die Gründe dafür zu vermitteln. Hierbei könnten rechtliche und gesundheitliche Argumente ebenso ins Feld geführt werden wie die Diversitätsorientierung der Hochschule. Die Maßnahme wäre damit eingebettet in das Gesundheitsmanagement und das Diversitätsmanagement der TH Nürnberg.

⁶² Praktisch gesehen ist dies nicht nötig, da alle Personen – egal welchen Geschlechts – im Sitzen urinieren können. Es gibt möglicherweise aber Männer sowie Trans*- und Interpersonen, die darauf Wert legen, im Stehen zu urinieren. Männer mit diesem Bedürfnis könnten in andere Toiletten (Männertoiletten mit Pissoir) ausweichen, für Trans* und Inter*personen ist das evtl. schwieriger.

⁶³ entweder durch zuständiges Personal mit Einverständnis der Leitung oder aber als Aktion ‚von unten‘ durch Studierende, z.B. im Rahmen von Aktionswochen für All-Gender-Toiletten (AG transHoPo 2016)

Im Servicefinder auf der TH-Homepage⁶⁴ sollte ein entsprechendes Stichwort eingerichtet werden, unter dem ein Verzeichnis der All-Gender-Toiletten (in welchem Gebäude sind wo genau die Toiletten zu finden) hinterlegt werden.

5.5 Zwischenfazit Toiletten

Zu empfehlen ist die Einrichtung mehrerer All-Gender-Toiletten, mindestens eine in jedem Gebäude. Bei Neubauten sollte dies von vornherein berücksichtigt werden. Bei Bestandsgebäuden sind partielle Umwidmungen erforderlich, bei gleichzeitiger Beibehaltung von anderen Toiletten als Frauen- und Männertoiletten. Die Auswahl, welche Toiletten zu All-Gender-Toiletten umgewidmet werden, sollte nach baulichen Erwägungen und ggf. Unterrepräsentanz weiblicher oder männlicher Nutzer*innen des jeweiligen Gebäudes erfolgen. Die Bezeichnung kann sprachlich und/oder durch entsprechende Piktogramme erfolgen. Eine innere bauliche Umgestaltung ist entweder nicht oder nur in überschaubarem Maße notwendig. Die Beschilderung und Wegweiser müssten aber in jedem Falle ersetzt werden. Neben den zuständigen Gremien und Abteilungen, die an Beschlussfassung und Umsetzung beteiligt sind, sollten die Hochschulangehörigen über das neue Angebot und dessen Gründe informiert werden. Die Maßnahme kann als Teil des Gesundheits- sowie des Diversity Managements der TH Nürnberg betrachtet werden. Im Servicefinder sollte online eine Information über die Standorte der All-Gender-Toiletten zu finden sein.

6. Geschlechts- und Vornamens Erfassung im IT-System

Dieses Thema wird hier zunächst am Beispiel von Studienbewerbungen/Immatrikulationen behandelt, da dies der häufigste Fall von ‚Neuzugängen‘ an die Hochschule sein dürfte.

6.1 Berücksichtigung von amtlichen und nicht-amtlichen Selbstidentifikationen

Eine Erweiterung der Möglichkeiten der Geschlechtsangabe über ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ hinaus, ist allein deshalb geboten, da es inzwischen, wie bereits erwähnt, vier mögliche Kategorien des Geschlechtseintrags im Geburtsregister und Personenstandsrecht gibt: ‚weiblich‘, ‚männlich‘, ‚divers‘ oder kein Eintrag. Diese vier Optionen sind bei der aktuell anvisierten Erweiterung der Eintragungsoptionen (bei Studienbewerbungen/Immatrikulationen und damit EDV-Hochschulstatistik) entsprechend berücksichtigt: ‚weiblich‘, ‚männlich‘, ‚divers‘, ‚unbestimmt‘ (Kenntnisstand 25.7.2019 lt. Studienbüro 2019). Für Personen, deren Geschlecht bereits amtlich als ‚divers‘ oder ‚ohne Eintrag‘ geführt wird, ist dies eine passende Reform. Für amtlich (schon immer oder erst seit einiger Zeit) als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ Eingetragene ändert sich ohnehin nichts.

Bei etlichen Trans*-, Inter*-und Non-binary-Personen entsprechen die Angaben bzgl. Vornamen und Geschlecht im amtlichen Personenstandsregister bisweilen jedoch nicht oder noch nicht der aktuellen

⁶⁴ <https://www.th-nuernberg.de/unsere-beratungs-und-serviceangebote-fuer-sie/>

Selbstidentifikation der Person⁶⁵. Im Sinne der Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt sollte es die Hochschule ermöglichen, im allgemeinen Umgang die Menschen gemäß ihrer Selbstidentifikation anzusprechen und diese auch für E-Mail-Account, Einschreibungen zu Lehrveranstaltungen etc. zu verwenden, sofern von den betreffenden Personen gewünscht. Und das ist auch möglich: Sowohl die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2016) als auch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2019b) betonen, dass keine rechtlichen Gründe dagegen sprechen, den Wunschnamen bzw. das Wunschgeschlecht *auch vor bzw. ohne amtliche Eintragung* in das Personenstandsregister (und damit in den amtlichen Personalausweis⁶⁶) zu verwenden.

Gleichwohl scheint es aus momentaner Sicht geboten, dass an bestimmter Stelle festgehalten wird, dass die Person, wie sie im amtlichen Ausweis gekennzeichnet ist, mit der Person, wie sie im Hochschulkontext geführt wird, identisch ist. (Z.B.: Wenn Abschlusszeugnisse nach juristischer Einschätzung nur auf den amtlichen Namen ausgestellt werden können, müssen die entsprechenden – auf den Wunschnamen geführten – Notenblätter zugeordnet werden können [Studienbüro 2019]). Diese ‚Doppelregistrierung‘ sollte aber nur für die notwendigen administrativen Funktionen abrufbar und verwendbar jedoch keinesfalls für alle anderen Hochschulangehörigen einsehbar sein.

Je nach Einschätzung der Hochschule kann die Grundlage für die Akzeptanz von Wunschname und Wunschgeschlecht a) die einfache Angabe bei der Immatrikulation sein (s.u.: Variante 1) oder b) das Vorhandensein eines dgti-Ergänzungsweises⁶⁷ (s.u.: Variante 2).

In jedem Falle ist es notwendig, im Formular zu erläutern, was *gemeint* ist, wenn nach Geschlecht und Vorname gefragt wird: Geht es um das jeweils amtlich Registrierte oder geht es um die Selbstidentifikation, die im Hochschulkontext verwendet werden soll? Zudem sollten die Studierenden Klarheit darüber haben, wer ggf. trotzdem (und warum) die amtlichen Einträge kennt, auch wenn sie die Verwendung von Wunschnamen und Wunschgeschlecht im Hochschulkontext als Präferenz angegeben haben.⁶⁸ Im Folgenden mache ich zwei konkrete Vorschläge zur Gestaltung im entsprechenden Formular, die die o.g. Erwägungen versuchen zu berücksichtigen.

⁶⁵ Dies kann z.B. daran liegen, dass das oft Monate oder Jahre dauernde Verfahren nach dem Transsexuellengesetz (TSG) inklusive Vorlage zweier Gutachten noch nicht abgeschlossen ist, oder dass es aufgrund der einhergehenden bürokratischen, finanziellen und psychischen Belastungen (noch) nicht in Angriff genommen wurde. Der Eintrag ‚divers‘ ist vom Gesetzgeber darüber hinaus nur für (körperlich) intergeschlechtliche Personen vorgesehen, nicht jedoch für andere Personen, die sich als trans* oder non-binär empfinden (Ettmeier 2019). D.h. für einige Personengruppen sind die momentan amtlich möglichen Optionen aktuell schlicht ‚unpassend‘, um den Weg der Personenstandsänderung zu gehen.

⁶⁶ Das Geschlecht steht zwar nicht explizit auf dem Personalausweis, wohl aber der Vorname. Vornamen sind meistens geschlechtlich konnotiert, so dass von diesem im Allgemeinen auch auf die Geschlechtskategorie der Person geschlossen wird.

⁶⁷ Erläuterungen zum Ergänzungsausweis finden sich am Ende des Kapitels zu ‚Transidentität‘.

⁶⁸ Vgl. Gespräche mit Studierenden der TH Nürnberg (Stoefer 2019, AK Pride 2019)

Variante 1:

Nachname: _____

**Vorname
(laut amtlichem
Personalausweis):** _____

**Vorname
(laut Selbstidentifikation):** _____

*Bitte nur eintragen,
wenn Sie wünschen, im
Hochschulkontext nicht
mit dem amtlichen,
sondern mit einem an-
deren Vornamen identi-
fiziert zu werden
(z.B. bei E-Mail-Ac-
count, Anmeldung zu
Lehrveranstaltungen
und Prüfungen etc.)*

*[Hinweis: Abschlusszeug-
nisse können nur auf den
jeweils gültigen amtli-
chen Namen ausgestellt
werden. Deshalb wird im
Studienbüro die Verbin-
dung des gewünschten
mit dem amtlichen Na-
men hinterlegt.]⁶⁹*

**Geschlecht
(laut amtlichem
Personenstand)**

☐ weiblich
☐ männlich
☐ divers
☐ unbestimmt

**Geschlecht
(laut Selbstidentifikation)**

☐ weiblich
☐ männlich
☐ divers
☐ unbestimmt
☐ sonstiges, und zwar: _____

*Bitte nur eintragen,
wenn Sie wünschen, im
Hochschulkontext nicht
mit dem amtlichen,
sondern mit einem an-
deren Geschlecht iden-
tifiziert zu werden*

⁶⁹ Dieser Hinweis könnte modifiziert werden, wenn es doch für möglich erachtet wird, Abschlusszeugnisse auf den selbst gewählten Namen (ohne amtliche Anerkennung) auszustellen.

Variante 2:

Nachname: _____

**Vorname
(laut amtlichem
Personalausweis):** _____

**Vorname
(laut dgti-Ergänzungsausweis):** _____

Bitte nur eintragen, wenn Sie wünschen, im Hochschulkontext nicht mit dem amtlichen, sondern mit einem anderen Vornamen identifiziert zu werden (z.B. bei E-Mail-Account, Anmeldung zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen etc.) Infos zum dgti-Ergänzungsausweis mit Vornamen und Geschlecht gemäß Selbstidentifikation finden Sie im Internet.

[Hinweis: Abschlusszeugnisse können nur auf den jeweils gültigen amtlichen Namen ausgestellt werden. Deshalb wird im Studienbüro die Verbindung des gewünschten mit dem amtlichen Namen hinterlegt.]⁷⁰

**Geschlecht
(laut amtlichem
Personenstand)**

☐ weiblich
☐ männlich
☐ divers
☐ unbestimmt

**Geschlecht
(laut dgti-Ergänzungsausweis)**

☐ weiblich
☐ männlich
☐ divers
☐ unbestimmt
☐ sonstiges, und zwar: _____

Bitte nur eintragen, wenn Sie wünschen, im Hochschulkontext nicht mit dem amtlichen, sondern mit einem anderen Geschlecht identifiziert zu werden

⁷⁰ Dieser Hinweis könnte modifiziert werden, wenn es doch für möglich erachtet wird, Abschlusszeugnisse auf den selbst gewählten Namen (ohne amtliche Anerkennung) auszustellen.

Analog könnte dies auch für die Beschäftigten gehandhabt werden.

Ob Arbeitsverträge und Arbeitszeugnisse (für Angestellte, studentische Hilfskräfte etc.) auf Namen lt. dgti-Ergänzungsausweis ausgestellt werden können, oder hier nur der amtliche Name Gültigkeit hat, müsste ebenfalls geklärt werden. Laut BMFSFJ sollte auch dies möglich sein (BMFSFJ 2019b).

6.2 Zwischenfazit Geschlechts- und Vornamens erfassung im IT-System

Die Erfassung amtlich anerkannter Geschlechtseinträge und Vornamen im IT-System erfordert lediglich die Erweiterung auf vier mögliche Geschlechtskategorien, was bereits in Umsetzung begriffen ist. Wenn jedoch Selbstidentifikationen hinsichtlich empfundener Geschlechtsidentität und gewünschtem Vornamen *ohne deren amtliche Anerkennung* berücksichtigt werden sollen – was hier empfohlen wird – müsste es dafür eine entsprechend gestaltete Formularvorlage geben. Je nachdem, welche Grundlage die Hochschule für die Akzeptanz dieser nicht-amtlichen Selbstidentifikationen für nötig erachtet, könnte die einfache Angabe der betreffenden Person reichen oder ein dgti-Ergänzungsausweis vorausgesetzt werden (siehe Varianten 1 und 2 oben). In jedem Falle – selbst wenn die Angabe der Selbstidentifikation nicht explizit ermöglicht wird – wäre es sinnvoll, deutlich zu machen, ob bei einer Abfrage von ‚Geschlecht‘ und ‚Vornamen‘ nur das amtlich anerkannte gemeint ist oder nicht.

7. Vornamensänderungen

Insbesondere für Trans*personen gehört eine Vornamensänderung in der Regel zum Prozess ihrer Transition vom bei der Geburt zugewiesenen zum tatsächlich empfundenen Geschlecht. Der Zeitpunkt des sich bewusst Werdens der eigenen Transidentität sowie von möglichen darauf folgenden Schritten der Transition kann grundsätzlich in jedem Lebensalter geschehen, häufig jedoch findet das innere und äußere Coming out in der Jugend- bzw. in der jungen Erwachsenenphase statt.

Eine Institution wie die Hochschule, der sehr viele junge Menschen angehören, sollte also darauf eingestellt sein, dass es immer wieder einmal Studierende (aber auch Beschäftigte) gibt, die sich während ihrer Hochschulzugehörigkeit in der Transition befinden und ihren Vornamen ändern. Hierbei möglichst unbürokratisch und akzeptierend dem Wunsch nach Namensänderung zu entsprechen, betrifft verschiedene organisationale und kommunikative Prozesse, von denen hier drei behandelt werden: Anrede in Lehrkontexten oder Kollegium, Änderung E-Mail-Account, Umschreiben von Zeugnissen.

7.1 Anrede in Lehrkontexten oder Kollegium

Ist bei Eintritt in die Hochschule (zum Studieren oder Arbeiten) noch der alte Vorname gültig, wird dieser bei Studierenden z.B. in Teilnahmelisten von Lehrveranstaltungen auftauchen. Es ist durchaus üblich, dass Lehrende zumindest zu Semesterbeginn in den Lehrveranstaltungen (LVs) die Namen auf den Listen aufrufen, um die Anwesenheit zu prüfen (zwecks ggf. Bereinigung der TN-Listen, wenn Studierende doch nicht teilnehmen) und um sich Namen zu Gesichtern einzuprägen. Auch für die

Studierenden untereinander trägt dies zum Kennenlernen ihrer Mitstudierenden bei. Möchte nun eine Person nicht mit dem alten, sondern mit einem neuen Namen aufgerufen und künftig angesprochen werden, der der empfundenen Geschlechtsidentität entspricht, so erfordert dies eine aktive Kommunikation der*des Studierenden mit den einzelnen Lehrenden aller gewählten LVs, und zwar idealerweise im Vorfeld des ersten LV-Termins. Beispielsweise kann in einer E-Mail um Verwendung des gewünschten Namens gebeten werden. Die Lehrperson sollte (akzeptierend) darauf antworten und nicht versäumen, den Namen auf der TN-Liste entsprechend zu korrigieren, um nicht aus Versehen doch den alten Namen aufzurufen.

Häufig finden – in kleineren Lerngruppen – zu Beginn auch Vorstellungsrunden statt. Hier könnte überlegt werden, alle TN darum zu bitten, neben ihrem Namen das gewünschte Pronomen zu nennen. Dies könnte zu einer Sensibilisierung unter den Studierenden beitragen⁷¹.

Auch im weiteren Verlauf der LV und des Kontakts sollte der gewünschte Name verwendet werden. Auf diese Weise können Lehrende das ‚Passing‘⁷² von Trans*studierenden positiv unterstützen.

Ähnliches gilt in der Kommunikation unter Beschäftigten. Auch diese sollten bei gegenseitiger Ansprache akzeptierend mit Namens- und Pronomensänderungen umgehen. Vorgesetzte können durch entsprechende Aufforderung die Umstellung unterstützen.

Die Personalabteilung orientiert sich beim Umgang mit Beschäftigten, die hinsichtlich ihrer geschlechtlichen Zuordnung und ihres Vornamens eine Änderung wünschen, an folgenden drei Grundsätzen: a) Es sollte im Alltagskontext eine lebensnahe Umsetzung ermöglicht werden⁷³; b) die je aktuelle Rechtsprechung muss berücksichtigt werden; c) Alles erfolgt in enger, individueller Abstimmung mit der betreffenden Person (Personalabteilung 2019).

7.2 Änderung im IT-System und insbesondere beim E-Mail-Account

Die E-Mail-Accounts der TH Nürnberg sind bei Beschäftigten mit komplettem Vor- und Zunamen gestaltet, bei Studierenden mit Nachnamen plus ersten beiden Buchstaben des Vornamens (und einer Ziffernfolge). Außerdem erscheint im Account-Verzeichnis des Mailsystems (Zimbra-Webmail-Client), in dem alle Accounts der Hochschulangehörigen geführt sind, neben der eigentlichen E-Mail-Adresse bei allen auch der vollständige Vor- und Zuname der Person. Es ist insofern ein großes Bedürfnis, den Account anzugleichen, wenn der Vorname geändert wird, um Irritationen in der E-Mail-Kommunikation zu vermeiden.

Auch wenn die technische Umsetzung von Namensänderungen beim Rechenzentrum (RZ) liegt und nach einer initiierten Neueinstellung teilweise automatisiert verläuft, ist der entscheidende (vorherige) Schritt, eine entsprechende Änderung in anderen zuständigen Abteilungen zu beantragen: Studierende müssen sich dafür an den Studierendenservice wenden, Beschäftigte an die Personalabteilung

⁷¹ Ich danke Hannah Lorenz für diesen ergänzenden Vorschlag.

⁷² Als ‚Passing‘ (‚Durchgehen‘) wird bezeichnet, wenn eine Trans*- oder Inter*-Person von ihrem Umfeld erfolgreich als dem Geschlecht zugehörig wahrgenommen wird, mit dem sie sich selbst identifiziert.

⁷³ So können z.B. in der Phase des ‚Alltagstests‘ interne Abläufe entsprechend angepasst werden. Wenn es etwa um die Zustellung amtlicher Post an Beschäftigte geht, die an ihren ‚amtlichen Namen‘ adressiert ist, habe sich bewährt, diese im ‚doppelten Umschlag‘ weiter zu leiten: Das amtliche Schreiben innen und auf dem äußeren Umschlag die Namensnennung, unter der die Person aktuell im internen Hochschulkontext bekannt ist. Hilfreich, um die Transition seitens der Personalabteilung unterstützend zu begleiten, ist auch hier die Vorlage eines dgti-Ergänzungsausweises oder eines Schreibens der Person, die den Alltagstest psychologisch/psychotherapeutisch begleitet (Personalabteilung 2019).

und Lehrbeauftragte an die jeweiligen Fakultäten. In diesen Abteilungen werden die nötigen Voraussetzungen geprüft (Rechenzentrum 2019). Wenn ein Amtsgerichtsbeschluss über die erfolgreiche amtliche Anerkennung der Vornamensänderung vorgelegt werden kann, so gilt dies selbstverständlich als ausreichender Nachweis, um die Umstellung innerhalb der Hochschule zu veranlassen. Liegt ein solcher Gerichtsbeschluss (noch) nicht vor, so ist eine Änderung ggf. dennoch möglich: Bei Vorlage des dgti-Ergänzungsausweises, der erfahrungsgemäß innerhalb von ca. 14 Tagen ausgestellt wird, kann die Änderung ebenfalls veranlasst werden⁷⁴ (Studienbüro 2019). Allerdings wurde in der Vergangenheit so verfahren, dass die Ausstellung des Abschlusszeugnisses nur dann auf den neuen Namen erfolgte, wenn auch die amtliche Namensänderung bis dahin stattgefunden hat. Ansonsten wird das Zeugnis auf den früheren (amtlich noch gültigen) Namen ausgestellt (ebd.). Unter bestimmten Bedingungen kann ein Abschlusszeugnis aber auch im Nachhinein noch auf einen neuen Namen umgeschrieben werden (siehe Abschnitt weiter unten).

Ist die Namensänderung im IT-System durch das Rechenzentrum vollzogen worden, so ändert sich auch der E-Mail-Account entsprechend, wobei die frühere Mailadresse als Alias-Mailadresse weitergeführt wird, um darauf eingehende Nachrichten weiter zustellen zu können. Im Adressbuch erscheint dann jedoch nur noch der neue Name und die neue primäre Mailadresse, während im Outlook-System beide Mailadressen sichtbar sein können. Auf Wunsch könnte der Alias entfernt werden, um letzteres zu verhindern. Ein zusätzlicher zweiter Account ist jedoch nicht wünschenswert, da so (systembedingt) Duplikate entstehen würden (Rechenzentrum 2019).

Für Studierende, die aktuell mit einem anderen als dem amtlichen Namen im Hochschulkontext wahrgenommen werden möchten und weder eine amtliche Namensänderung erwirkt noch einen dgti-Ausweis beantragt haben – vielleicht weil sie sich noch im inneren Klärungsprozess befinden, der eine ‚endgültige‘ Entscheidung derzeit (noch) nicht erlaubt, oder weil sie die Selbstidentifikation als ‚nicht-binär‘ zutreffend finden und es dafür bislang kaum Möglichkeiten einer wie auch immer gearteten ‚Registrierung‘ gibt – gäbe es im Hochschulalltag noch folgende erleichternde Optionen: Lehrende könnten zulassen, dass diese Studierenden für Kontaktaufnahmen innerhalb von Arbeitsgruppen oder in ihrer Funktion als Tutor*innen statt des TH-Accounts ausnahmsweise eine private (selbstbenannte) E-Mail-Adresse angeben (Stoefer 2019).

Für die Nutzung einiger Serviceleistungen des Rechenzentrums wird eine Legitimation benötigt, um die Rechtmäßigkeit bestimmter Anfragen zu verifizieren. Dies geschieht in der Regel durch Vorlage eines Lichtbildausweises, kann aber auch mithilfe des dgti-Ergänzungsausweises geschehen (Rechenzentrum 2019).

Eine weitere Variante für eine erleichterte Verwendung eines Wunschnamens wurde u.a. an der Universität Göttingen diskutiert: die Verwendung eines sogenannten ‚Künstler*innen-Namens‘ (Marx 2019). Diese Variante hält das Rechenzentrum allerdings für unpassend an der TH-Nürnberg – dieses komme eher an künstlerischen Hochschulen in Betracht (Rechenzentrum 2019). Hinzu kommt, dass die Führung eines offiziellen Künstler*innen-Namens an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist: 1. Er ist vor allem für Auftritte im künstlerischen Bereich gedacht. 2. In der Wahrnehmung der Öffentlichkeit ist die Person unter diesem Namen bekannt („Anerkennung durch Verkehrsgeltung“) (Ehmann, Brunner 2018). Ob ein Auftreten mit dem Namen in der Hochschulöffentlichkeit eine solche ‚Verkehrsgeltung‘ darstellt, wäre zu erwägen. Allerdings würde dies die Reihenfolge erfordern: erst Nutzung im

⁷⁴ Die technische Umsetzung durch das Rechenzentrum nach einer entsprechenden Meldung von Studienbüro, Personalabteilung oder Fakultäten beträgt ca. 7 Tage; die betreffende Person wird über den Zeitpunkt der Umstellung direkt informiert. Anschließend kann auch ein neuer Studierendenausweis (OHMcard) ausgestellt werden (Rechenzentrum 2019).

Hochschulkontext, dann Anerkennung als ‚Künstler*innen-Name‘. Bis auf bestimmte Fachbereiche wie Design und Architektur, in denen sich möglicherweise Personen auch außerhalb des Hochschulkontextes einen anderen ‚Namen gemacht‘ haben, scheint diese Variante eher unpraktikabel.

7.3 Umschreiben von Zeugnissen

Ändern Personen im Verlauf ihres Lebens ihren Nachnamen, z.B. wegen Heirat, so ist es i.d.R. nicht notwendig, frühere Zeugnisse und Zertifikate umzuschreiben. Wenn bei einer Bewerbung solche Unterlagen beigelegt werden, sind sie problemlos zuzuordnen, wenn die sich bewerbende Person im Anschreiben oder Lebenslauf den früheren und aktuellen Namen angibt, z.B. „Anna Huber (geb. Kranz)“. Alle Dokumente, die auf Anna Kranz oder Anna Huber ausgestellt sind, sind ihr somit eindeutig zuzuordnen.

Anders verhält es sich bei Personen, die ihren Vornamen ändern, weil sie dessen geschlechtliche Konnotation ändern wollen. Hier kann das Bedürfnis entstehen, etwa bei Bewerbung auf einen neuen Arbeitsplatz, dort konsistent mit dem neuen Namen wahrgenommen zu werden. Ein Umschreiben früherer Zeugnisse auf den neuen Namen erleichterte dies.

Ehemalige Studierende wenden sich mit diesem Anliegen an das Studienbüro⁷⁵, ehemalige Beschäftigte an die Personalabteilung. Ein an der TH erworbenes Abschlusszeugnis kann bisher schon im Nachhinein auf einen neuen Namen umgeschrieben werden, wenn zwischenzeitlich eine gerichtliche/amtliche Namensänderung erfolgt ist (Studienbüro 2019). Analoges gilt bisher für Arbeitszeugnisse im Bereich der Beschäftigten. Ernennungsurkunden (für Beamte) im Nachhinein umschreiben zu lassen, scheint schwieriger zu sein: Laut entsprechenden Gerichtsbeschlüssen von 2012 und 2014 mit Bezug auf § 5 TSG⁷⁶ besteht darauf bislang kein Rechtsanspruch, selbst wenn eine Namensänderung amtlich registriert ist. Demnach dürfe lediglich eine ‚urkundliche Bescheinigung‘ auf den neuen Namen ausgestellt werden, die bestätigt, dass sich die früher ausgestellte originale Urkunde auf diese Person bezieht (Personalabteilung 2019).

Ob es künftig möglich gemacht wird, Zeugnisse (und evtl. auch Urkunden) auch ohne ‚amtliche‘ Namensänderungsbestätigung auszustellen oder umzuschreiben – ggf. wiederum durch Vorlage eines dgti-Ergänzungsausweises – ist aktuell schwer einschätzbar. Dies hänge, so die Personalabteilung, nicht am ‚good will‘ der Hochschule, sondern an Klärungen und Reformen im Recht und ist damit von Entscheidungen in Politik und Justiz abhängig.

Allerdings gibt es bereits jetzt auch staatliche und juristische Stimmen, die die Einschätzung vertreten, dass es keinen Rechtsverstoß darstellen würde, Zeugnisse auf den selbst gewählten Namen

⁷⁵ Die Bearbeitungszeit innerhalb der Hochschule inklusive aller einzuholender Unterschriften beträgt hierfür ca. drei Wochen. Für etwaige später notwendig werdende Recherchen wird im Studienbüro vermerkt, welcher neue Name zu welchem alten Namen gehört, damit ggf. alte Notenblätter aus der Akte des*der Studierenden der Person mit neuem Namen zugeordnet werden können (Studienbüro 2019).

⁷⁶ In TSG § 5 ‚Offenbarungsverbot‘ ist niedergelegt: „(1) Ist die Entscheidung, durch welche die Vornamen des Antragstellers geändert werden, rechtskräftig, so dürfen die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung des Antragstellers nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird.“ Offenbar bezogen sich Klagen auf diesen Passus, um einzufordern, dass es einen Anspruch darauf geben müsste, frühere Urkunden umschreiben zu lassen, damit durch Vorlage der ursprünglichen Ausfertigungen (z.B. bei Bewerbungen) nicht eine ‚Offenbarung‘ stattfindet.

auszustellen, auch wenn dieser (noch) nicht amtlich anerkannt wurde, so etwa das Bundesfamilienministerium und die Rechtsanwältin Maria Sabine Augstein (BMFSFJ 2019b; Augstein 2013).

7.4 Zwischenfazit Vornamensänderungen

Vornamensänderungen gehören für die meisten transidenten (und einige non-binäre) Personen zum Prozess ihrer Transition, da Vornamen in der Regel geschlechtsspezifisch konnotiert sind. Wer also in einem anderen als dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht auftreten und wahrgenommen werden möchte, ändert ihren*seinen Vornamen entsprechend. Geschieht dies während der Zeit der Hochschulzugehörigkeit, bedarf es Änderungen im IT-System im Rahmen des Identitätsmanagements des RZ (z.B. um die E-Mail-Adresse anzupassen und eine neue OHMcard auszustellen). Diese Änderungen erfolgen nach Meldung durch Studienbüro (bei Studierenden), Personalabteilung (bei Beschäftigten) oder Fakultäten (bei Lehrbeauftragten). An diese jeweilige Stelle müssen sich betreffende Personen also mit ihrem Wunsch nach Änderung wenden. Dem Wunsch kann nach bereits erfolgter amtlicher Vornamensänderung problemlos entsprochen werden. Jedoch auch bei (noch) nicht erfolgter amtlicher Änderung ist dies möglich. Hilfreich hierbei ist die Vorlage eines dgti-Ergänzungsausweises.

Beim Umgang in Lehrkontexten oder im Kollegium kann dem Wunsch aber auch ohne Nachweise entsprochen werden, um das ‚Passing‘ zu erleichtern.

Abschluss- und Arbeitszeugnisse können im Nachhinein auf den neuen Namen umgeschrieben werden, wenn die Namensänderung amtlich ist. Eine Ausstellung (oder nachträgliche Umschreibung) von Zeugnissen auch ohne amtliche Namensänderung ist aktuell offenbar rechtlich umstritten.

8. Fazit

Auf der Basis von Literatur, Recherchen und Fachgesprächen wurde in diesem Bericht versucht, sowohl Hintergrundwissen zum Thema der geschlechtlichen Vielfalt – insbesondere zu Transidentität, Intergeschlechtlichkeit und Non-Binarität – zur Verfügung zu stellen als auch praktische Handlungsempfehlungen für den organisatorischen und kommunikativen Hochschulalltag zu formulieren, die die Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt ermöglichen. Es handelt sich um eine ‚Momentaufnahme‘ in einem gesellschaftlich, politisch und rechtlich dynamischen Feld, in dem sich sicherlich auch künftig weitere Entwicklungen ergeben werden.

Im Sinne der Diversitätsstrategie der TH Nürnberg bietet sich in verschiedenen Feldern an, geschlechtliche Vielfalt stärker als bisher zu berücksichtigen. In der aktuellen Situation wie folgt:

- Verwendung einer inklusiven gendergerechten Sprache durch neutrale Formulierungen oder – wo dies nicht möglich ist – der Unterstrich- oder Sternchenschreibweise. Wenn aufgrund der (noch) fehlenden Anerkennung durch den Rat der deutschen Rechtschreibung davon abgesehen wird: mindestens die Beidnennung (welche jedoch nicht wirklich inklusiv ist). Auch bei Anreden in Anschreiben und bei Stellenausschreibungen sollte inklusiver formuliert werden.

- Bei Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit von Personen – sofern überhaupt nötig und sinnvoll – mehr als die beiden Optionen ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ oder ein frei einzutragendes Feld anbieten. Dabei deutlich machen, ob nach dem amtlichen Geschlechtseintrag oder der Selbstidentifikation (oder nach beidem) gefragt wird.
- Wenn Personen im Hochschulalltag (IT-System, Mail-Adresse, OHMcard, Anrede usw.) nicht mit ihrem amtlichen sondern einem davon divergierenden Geschlecht und Vornamen geführt und angesprochen werden möchten, sollte dies akzeptiert und ermöglicht werden, ggf. unter Vorlage eines dgti-Ergänzungsausweises. Bereits bei der Studienbewerbung/Immatrikulation sollte die Angabe dieses Wunsches angeboten werden. Auch Vornamensänderungen im Verlauf der Hochschulangehörigkeit sollten – auch vor bzw. ohne amtliche Registrierung – unbürokratisch ermöglicht werden.
Die eventuelle Möglichkeit, rechtskonform künftig auch Abschluss- und Arbeitszeugnisse auf den Wunschnamen (ohne bereits vorhandene amtliche Namensänderung) ausstellen zu können, sollte seitens des Justitiariats geprüft werden.
- Einrichtung von mindestens einer All-Gender-Toilette in jedem Gebäude der Hochschule.

Erforderlich für eine entsprechende Anpassung wäre – nach entsprechender Beschlussfassung durch die zuständigen Gremien der Hochschule – die Entwicklung konkreter organisatorischer Schritte für die verschiedenen einzubeziehenden Abteilungen. Nach einer Änderung im Kommunikationshandbuch, sollten sämtliche Formulare und einige betroffene IT-Prozesse geprüft und ggf. überarbeitet werden. Das Technik- und Facility-Management (TFM) wäre mit der Umwidmung, ggf. Umrüstung und Ausschilderung von All-Gender-Toiletten zu betrauen. Auf der Homepage sollte unter „Beratung & Services“ über die Standorte der All-Gender-Toiletten sowie über Anlaufstellen für Bedarfe im Zusammenhang der Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt im Hochschulkontext informiert werden. Mit dem Hochschulservice für Familie, Gesundheit und Gleichstellung (HSFG) und der Zentralen Studienberatung wäre zuvor abzustimmen, wer als entsprechende Ansprechperson fungieren könnte.

Für die Koordination und das Monitoring dieser Implementierungsprozesse wäre es wünschenswert, eine zentrale Person, etwa die Kanzlerin oder eine von ihr beauftragte Person, zu bestimmen. Der HSFG sollte über den Fortgang des Implementierungsprozesses kontinuierlich informiert werden.

Darüber hinaus scheint es sinnvoll, alle Hochschulangehörigen zu gegebener Zeit über einige der Neuerungen (Kommunikationshandbuch, All-Gender-Toiletten) und deren Gründe zu informieren. Dabei könnte verdeutlicht werden, dass es – jenseits quantitativer Aspekte – um eine menschenrechtlich und grundgesetzlich gebotene Berücksichtigung und Akzeptanz geschlechtlicher Diversität geht.

Dazu beizutragen, dass sich in diesem Bereich die Organisationen und Institutionen unserer Gesellschaft den menschenrechtlichen Prinzipien auch konkret weiter annähern, ist m.E. sowohl eine Bringschuld gegenüber bisher ausgegrenzten Gruppen und Individuen als auch ein ethischer Gewinn für alle.

Innerhalb der Hochschule könnte das Thema darüber hinaus interdisziplinäre und kreative Prozesse inspirieren (z.B im Rahmen des Leonardo-Projekts, etwa bzgl. der Entwicklung eines Überarbeitungsprogramms für Formulare o.ä.).

Literatur und weitere Quellen

Anmerkung: Im folgenden Verzeichnis sind neben der verwendeten Fachliteratur und anderen öffentlich zugänglichen Quellen auch unveröffentlichte Quellen genannt. Bei letzteren handelt es sich i.d.R. um Auskünfte von und Fachgespräche mit verschiedenen Personen, die im Rahmen der Arbeit für diesen Bericht eingeholt bzw. geführt wurden. Diese Quellen sind *kursiv* gesetzt.

ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) (2016): Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung. Rechtliche Einschätzung, Dezember 2016, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur/Bildung/Name_Trans_Studierende.html (letzter Abruf: 25.07.2019)

ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) (2019): Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/The-menUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html;jsessionid=68EEF48576FE-DEEFD2A2F276903F4CA8.2_cid350 (letzter Abruf: 12.11.2019)

AG trans*HoPo (Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik) (2016): aktionswoche all gender toiletten 24.10.-28.10.16, <http://ag-trans-hopo.org/all-gender-toiletten/> (letzter Abruf: 23.06.2019)

AG trans*HoPo / dgti (Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik / Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.) (2018): Inter* und Trans* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen, https://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf (letzter Abruf: 15.06.2019)

AK Pride (2019): Gespräch zwischen Renate Bitzan und Mitgliedern des studentischen ‚AK Pride‘ der TH-Nürnberg zu Interessen und Bedarfen von Trans-, Inter*-und Non-binary-Studierenden am 24.07.2019 an der TH Nürnberg*

Allmendinger, Jutta; Leuze, Katrin; Blanck, Jonna M. (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 24-25/2008 50 Jahre Gleichberechtigung, S.18-25

aqut* (Aktion queer und trans* an der Uni Göttingen) (2019): Forderungspapier Mai 2019. Warum die Lage von trans* Studierenden an der Uni verbessert werden muss, <http://aqut.blogspot.eu/forderungspapier-mai-2019/> (letzter Abruf: 15.06.2019)

ArbStättV (Arbeitsstättenverordnung - Verordnung über Arbeitsstätten) [i.d.F. v. 12.08.2004, zul. geändert am 18.10.2017], Anhang: Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1, http://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/anhang.html (letzter Abruf: 13.11.2019)

Augstein, Maria Sabine (2013): Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung, <http://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf> (letzter Abruf: 11.11.2019)

Baltes-Löhr, Christel (2015): Immer wieder Geschlecht - immer wieder anders. Versuch einer Begriffsbestimmung, in: Schneider, Erik; Baltes-Löhr, Christel (Hg.): Normierte Kinder. Effekte der Geschlechternormativität auf Kindheit und Adoleszenz, 2. Aufl., Bielefeld: transcript, S.17-40

Bartens, Werner (2017): Medizin. Was ist Intersexualität?, in: sueddeutsche.de vom 09.11.2017, <https://www.sueddeutsche.de/gesundheit/medizin-was-ist-intersexualitaet-1.3740561> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2019): Änderung des Personenstandsgesetzes. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung unter Berücksichtigung des dritten Geschlechts. Rundschreiben an die personalverwaltenden Stellen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 08.01.2019

Becker, Julia C. (2014): Subtile Erscheinungsformen von Sexismus, in: APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament), 64. Jg., 8/2014, 17. Februar 2014, Bonn, S. 29-34, <http://www.bpb.de/apuz/178674/subtile-erscheinungsformen-von-sexismus> (letzter Abruf: 12.09.2019)

Bigalke, Silke (2017): Schweden: „Scheiß aufs Geschlecht“ und das Pronom „hen“, in: SZ-Korrespondenten: Intersexualität. Ein eigenes Pronomen, Toilettengesetze und „Herm Alex“, in: sueddeutsche.de vom 10.11.2017, <https://www.sueddeutsche.de/leben/intersexualitaet-ein-eigenes-pronomen-toiletten-gesetze-und-herm-alex-1.3742059> (letzter Abruf: 14.06.2019)

Bilden, Helga (2006): Sozialisation in der Dynamik von Geschlechter- und anderen Machtverhältnissen, in: Bilden, Helga; Dausien, Bettina (Hg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte, Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 45-70

Bitzan, Renate (2018): Wozu die Schreibweise mit dem Unterstrich oder Sternchen? Kompetenzzentrum Gender & Diversity an der TH Nürnberg, <https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/kompetenzzentren/kompetenzzentrum-gender-diversity/kompetenzzentrum-gender-diversity/> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Bitzan, Renate (2019): Online-Recherche zur aktuellen Handhabung von gender-gerechten Stellenausschreibungen durch verschiedene Organisationen am 11./12.07.2019. Einbezogene websites: Stellenanzeigen auf nordbayern.de (

) (<https://jobs.nordbayern.de>); Kommunalverwaltungen der Stadt Nürnberg (https://www.nuernberg.de/internet/arbeitgeberin/direkteinstieg_stellenmarkt.html), der Stadt Erlangen (<https://www.erlangen.de/desk-topdefault.aspx/tabid-1844/>), der Stadt München (<https://bewerberportal.muenchen.de/karriere/#/~audience/1002/jobs>) und der Stadt Hannover (<https://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Arbeit/Arbeitsmarkt/Jobsuche/Stellenangebote-der-Landeshauptstadt>);

Hochschulen: Universität zu Köln (https://www.stellenwerk-koeln.de/jobboerse/universitaet-koeln/wissenschaftl.%20stellen?combine_op=word&combine=&type=3&tid=All&field_job_employment_type_value=All), Georg-August-Universität Göttingen (<https://www.uni-goettingen.de/de/stellenangebote+der+universitaet%3a4t/2794.html>); FAU Erlangen-Nürnberg (<http://uni-vis.uni-erlangen.de/form#remembertarget>), Evangelische Hochschule Nürnberg (<https://www.evhn.de/hochschule/karriere>; <https://www.evhn.de/studierende/service-fuer-studierende/jobboerse>), Hochschule für Musik Nürnberg (<https://www.hfm-nuernberg.de/service/stellenanzeigen/?L=0>), TH Nürnberg (<https://jobs.th-nuernberg.de/>);

Unternehmen: Siemens (<https://www.google.com/search?client=firefox-b->

[d&q=siemens+jobsuche&ibp=htl:jobs&sa=X&ved=2ahUKewjst7X4pa3jAhVMaVA-KHROqAeQQiYsCKAF6BAgAEBU#fpstate=tldetail&htidocid=CHCe1tyApID58wmkAAAAA%3D%3D&htivrt=jobs](https://www.siemens-jobsuche.de/jobs?sa=X&ved=2ahUKewjst7X4pa3jAhVMaVA-KHROqAeQQiYsCKAF6BAgAEBU#fpstate=tldetail&htidocid=CHCe1tyApID58wmkAAAAA%3D%3D&htivrt=jobs));
gemeinnützige Träger: AWO Nürnberg (<http://www.awo-nuernberg.de/freie-stellen/freie-stellen/>).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2013): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Ergebnisse der repräsentativen Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Kurzfassung. 5. Aufl., 2013 (ursprüngl. 2004), <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation--sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland/80596> (letzter Abruf: 27.09.2019)

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2016): Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus. Sachstandsinformationen des BMFSFJ. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Trans- und Intersexualität – Band 5. Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/112092/f199e9c4b77f89d0a5aa825228384e08/imag-band-5-situation-von-trans-und-intersexuellen-menschen-data.pdf> (letzter Abruf: 29.09.2019)

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2017): Zusammenfassung Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleitarbeit zu der interministeriellen Arbeitsgruppe ‚Inter- und Transsexualität‘ (IMAG). Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 12. Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zusammenfassung-forschungsergebnisse-und-erkenntnisse-des-bundesministeriums-fuer-familie--senioren--frauen-und-jugend-aus-der-begleitarbeit-zu-der-interministeriellen-arbeitsgruppe--inter--und-transsexualitaet---imag-/120646> (letzter Abruf: 12.11.2019)

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2019a): Gleichgeschlechtliche Lebensweisen, geschlechtliche Vielfalt. Schutz und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Hintergrundmeldung vom 28.06.2019, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichgeschlechtliche-lebensweisen-geschlechtsidentitaet/arbeitsgruppe-intersexualitaet-transsexualitaet/schutz-und-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt/73928> (letzter Abruf: 29.09.2019)

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2019b): Vornamen und Geschlechtseintrag ändern; Alternativen zum TSG, in: Regenbogenportal, <https://regenbogenportal.de/vornamen-und-geschlechtseintrag-aendern-alternativen-zum-tsg/> (letzter Abruf: 11.11.2019)

BMJV; BMI (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz; Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat) (2019): Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Änderung des Geschlechtseintrags. Referentenentwurf, Bearbeitungsstand: 08.05.2019, https://www.bmjbv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Aenderung_Geschlechtseintrag.html (letzter Abruf: 28.09.2019)

BMI (Bundesministerium des Innern) (2017): Zusätzliche Geschlechtsbezeichnung "divers" für Intersexuelle eingeführt. Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben. Pressemitteilung vom 14.12.2018, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilung/DE/2018/12/drittes-geschlecht.html> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Burghardt, Peter (2019): Gendergerechte Sprache. Aus Hannoveranern werden Hannoveraner*innen, in: süddeutsche.de vom 23.01.2019, <https://www.sueddeutsche.de/panorama/hannover-sprache-gender-1.4299969> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Burmann, Christine (2019): Fachgespräch zwischen Renate Bitzan und Christine Burmann, stellvertretende Frauenbeauftragte und LSBTI-Beauftragte der Stadt Nürnberg, zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in Organisations- und Kommunikationsabläufen von Institutionen am 22.05.2019

*Busche, Mart (2017, 2018a, 2018b): Fachgespräche zwischen Renate Bitzan und Mart Busche, wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in bei dissens e.V. und an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin, zu Non-Binarität am 20.05.2017, 26.05.2018, 15.12.2018 im Kontext von Gastvorträgen in Lehrveranstaltungen von R. Bitzan an der TH Nürnberg (Studiengang BA Soziale Arbeit, Modul 4.2.3 Querschnitt „Geschlechtssensible Konzepte“)*

BVerfG (Bundesverfassungsgericht) (2017): Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen, Pressemitteilung Nr. 95/2017 vom 8. November 2017 bzgl. Beschluss vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16), <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html> (letzter Abruf: 27.09.2019)

Deutscher Ethikrat (2012a): Dokumentation. Intersexualität im Diskurs, Berlin, <https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Dokumentationen/dokumentation-intersexualitaet-im-diskurs.pdf> (letzter Abruf: 27.09.2019)

Deutscher Ethikrat (2012b): Intersexuelle Menschen anerkennen, unterstützen und vor gesellschaftlicher Diskriminierung schützen, Pressemitteilung 1/2012 vom 23.02.2012 anlässlich der Vorstellung seiner im Auftrag der Bundesregierung erarbeiteten Stellungnahme zur Situation intersexueller Menschen, <https://www.ethikrat.org/mitteilungen/2012/deutscher-ethikrat-intersexuelle-menschen-anerkennen-unterstuetzen-und-vor-gesellschaftlicher-diskriminierung-schuetzen/> (letzte Abruf: 27.09.2019)

Deutsches Institut für Menschenrechte (2017): Geschlechtervielfalt im Recht. Status Quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt. Gutachten (Zusammenfassung), <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/diskriminierungsschutz/sexuelle-selbstbestimmung-und-geschlechtsidentitaet/geschlechtervielfalt-im-recht/> (letzter Abruf: 27.09.2019)

dgti (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.) (n.d.): Der neue Ergänzungsausweis der dgti, <https://dgti.org/ergaenzungsausweis.html> (letzter Abruf: 15.07.2019)

Diewald, Gabriele; Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben, Berlin: Duden-Verlag

Dritte Option (2018): Statement zur beschlossenen PStG-Reform: Ein Schritt nach vorn, aber noch kein verfassungskonformes Gesetz, 14.12.2018, <http://dritte-option.de/statement-zur-beschlossenen-pstg-reform-ein-schritt-nach-vorn-aber-noch-kein-verfassungskonformes-gesetz/> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Ehlert, Gudrun (2010): Profession, Geschlecht und Soziale Arbeit, in: Bereswill, Mechthild; Stecklina, Gerd (Hg): Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit, Weinheim: Juventa, S.45-60

Ehmann, Eugen; Brunner, Matthias (2018): Künstlername – ein hilfreiches Urteil, in: Newsletter des Rehm-Verlags, Ausgabe Oktober 2018 vom 19.10.2018, <https://www.rehm-verlag.de/verwaltung/aktuelle-beitraege-zum-pass-ausweis-und-melderecht/kuenstlername-ein-hilfreiches-neues-urteil/> (letzter Abruf: 24.07.2019)

Ettmeier, Werner (2019): Neuregelung des Personenstandsgesetzes, Beitrag vom 05.02.2019 in Trans-Ident e.V. / Informationen, <https://www.trans-ident.de/informationen/462-neuregelung-des-personenstandsgesetzes-05-02-2019> (letzter Abruf: 24.07.2019)

Ewinkel, Carola; Hermes, Gisela u.a. (Hg.) (1985): Geschlecht: behindert. Besonderes Merkmal: Frau. Ein Buch von behinderten Frauen, Neu-Ulm: AG SPAK

Freie Universität Berlin, Presse und Kommunikation (2015): Automechanikerinnen und Automechaniker – wie Sprache die kindliche Wahrnehmung von Berufen prägt. Studie der Freien Universität Berlin zur Wirkung geschlechtergerechter Sprache veröffentlicht, Pressemitteilung Nr. 223/2015 vom 14.07.2015 zu einer Studie von Bettina Hannover und Dries Vervecken, https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2015/fup_15_223-einfluss-geschlechtergerechte-sprache/index.html (letzter Abruf: 20.07.2019)

Fuchs, Wiebke; Kempe-Schällick, Conny-Hendrik; Richter, Eike; Franzen, Jannik (2017): Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ und der Bundesvereinigung Tran* e.V. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 10. Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gutachten--geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst--empfehlungen-zum-umgang-mit-angleichung-und-anerkennung-des-geschlechts-im-oeffentlichen-dienst/116514> (letzter Abruf: 14.07.2019)

Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität (2019): Information: Möglichkeiten zur inklusiven Gestaltung von Stellenausschreibungen, <https://www.uni-goettingen.de/de/unterst%c3%bctzung+f%c3%bcr+trans%2a+studierende+/580847.html> (letzter Abruf: 14.07.2019)

Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität (n.d. a): Information: Möglichkeiten inklusiver Anredeformen, <https://www.uni-goettingen.de/de/580847.html> (letzter Abruf: 14.07.2019)

Georg-August-Universität Göttingen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität (n.d. b): Information: Daten und Fakten zu geschlechtlicher Vielfalt im Hochschulkontext, <http://www.uni-goettingen.de/de/580847.html> (letzter Abruf: 23.07.2019)

Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender. Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung, in: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 137-145, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92041-2_17 (letzter Abruf: 27.09.2019)

Gregor, Anja (2015): Constructing Intersex. Intergeschlechtlichkeit als soziale Kategorie, Bielefeld: transcript

Groll, Tina (2017): Bundesverfassungsgericht. Männlich oder weiblich? Divers!, in: Zeit-online vom 8.11.2017, <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2017-11/bundesverfassungsgericht-intersexualitaet-drittes-geschlecht-geburtenregister/> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Hartmann, Jutta; Klesse, Christian; Wagenknecht, Peter; Fritzsche, Bettina; Hackmann, Kristina (Hg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden 2007, <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-531-90274-6> (letzter Abruf: 27.09.2019)

Heß, Ronja (2019): Queere Theorie, Begrifflichkeiten und menschenrechtliche Grundlagen, Vortrag bei der Veranstaltung „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt - Fachtag für alle, die mehr wissen wollen“, veranstaltet vom Koordinierungskreis SOGI der Metropolregion Nürnberg, am 08.11.2019 im Rathaus Nürnberg

Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit der TH Nürnberg (n.d.): Familienfreundliche Infrastruktur, <https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/zentrale-einrichtungen/hochschulservice-fuer-familie-gleichstellung-und-gesundheit/familienfreundliche-hochschule/vereinbarkeit-studium-und-familie/studium-mit-kind/> (letzter Abruf: 12.06.2019)

Hoenes, Josch ; Sauer, Arn; Fütty, Tamás Jules (2019): Dritte Option beim Geschlechtseintrag für alle?, hrsg. v. Bundesvereinigung Trans* e.V., Berlin, <https://www.bv-trans.de/publikationen/> (letzter Abruf: 23.06.2019)

Hoenes, Josch; Januschke, Eugen; Klöppel, Ulrike (2019): Häufigkeit normangleichender Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter. Follow Up-Studie, Bochum, <https://omp.ub.rub.de/index.php/RUB/catalog/book/113> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Holland, Judith (2019): Telefonisches Fachgespräch zwischen Renate Bitzan und Judith Holland, Mitarbeiterin des Büros für Gender und Diversity der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, am 12.06.2019 zur ‚Toilettenfrage‘ auf Grundlage einer von J. Holland im Frühjahr 2019 durchgeführten stichprobenartigen Auskunftseinholung bei einigen deutschen Hochschulen zu deren diesbezüglichen Handhabungen und Erfahrungen

JotaroKissesDolphins (n.d.): Complete list of genders, <https://www.wattpad.com/341462536-complete-list-of-genders-the-complete-list-of-all> (letzter Abruf: 12.06.2019)

Kern, Vera (2014): Transgender in Deutschland, in: dw vom 13.05.2014, <https://www.dw.com/de/transgender-in-deutschland/a-17630664> (letzter Abruf: 08.09.2019)

Klimke, Barbara (2019): Geschlechtskontrollen im Sport. Splitternackt vors Ärztegremium, in: süddeutsch.de vom 02.05.2019, <https://www.sueddeutsche.de/sport/sexualitaet-geschlechterkontrollen-spitzensport-geschichte-1.4428311> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Kowalski, Markus (2019): Toilette für Trans*- und Intermenschen. Die dritte Klo-Option, in: taz.de vom 26.02.2019, <http://www.taz.de/Toilette-fuer-Trans--und-Intermenschen/!5572573/> (letzter Abruf: 14.06.2019)

Kuhn, Johannes (2017): USA: „Hermaphroditen“ und Streit um Toilettengesetze, in: SZ-Korrespondenten: Intersexualität. Ein eigenes Pronomen, Toilettengesetze und „Herm Alex“, in: süddeutsche.de vom 10.11.2017, <https://www.sueddeutsche.de/leben/intersexualitaet-ein-eigenes-pronomen-toiletten-gesetze-und-herm-alex-1.3742059> (letzter Abruf: 14.06.2019)

Landeshauptstadt Hannover (2019): Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, Stand: Februar 2019, Hannover, <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Verwaltungen-Kommunen/Die-Verwaltung-der-Landeshauptstadt-Hannover/Gleichstellungs-beauf%C2%ADtrage-der-Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelles/Neue-Regelung-f%C3%BCr-geschlechtergerechte-Sprache> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Lenz, Ilse (2018): Von der Sorgearbeit bis #MeToo. Aktuelle feministische Themen und Debatten in Deutschland, in: APuZ 17/2018 (Anti-)Feminismus, S.20-27, <https://www.bpb.de/apuz/267940/von-der-sorgearbeit-bis-metoo-aktuelle-feministische-themen-und-debatten-in-deutschland?p=all> (letzter Abruf: 27.09.2019)

Lutz, Helma; Herrera Vivar, Maria Theresa; Supik, Linda (Hg.) (2013): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzepts, Wiesbaden: Springer VS

Marx, Daniela (2019): Fachgespräch zwischen Renate Bitzan und Daniela Marx, Bereichsleitung Diversität, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität an der Georg-August-Universität Göttingen, zu unterschiedlichen Aspekten von Trans- und Inter*-Themen im Hochschulalltag am 19.08.2019*

MDS (Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V.) (2009): Begutachtungsanleitung Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualität. Richtlinie nach § 282 Abs. 2 Satz 3 SGB V, Essen, <https://www.mds-ev.de/richtlinien-publikationen/richtlinien-grundlagen-der-begutachtung/weitere-richtlinien.html> (letzter Abruf: 21.10.2019)

Middendorff, Elke; Apolinarski, Beate; Becker, Karsten; Bornkessel, Philipp; Brandt, Tasso; Heißenberg, Sonja; Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), http://www.sozialerhebung.de/archiv/soz_21_haupt (letzter Abruf: 23.07.2019)

Miemietz, Bärbel (2019): Gender Gap und Glottal Stop. Informationen zu geschlechtergerechtem Sprechen und Schreiben, Medizinische Hochschule Hannover, <https://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2017): Antwort der Landesregierung auf die Mündliche Anfrage: Welche Vorteile bieten „Unisex-Toiletten“, Presseinformation vom 03.03.2017, <http://www.ms.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/antwort-der-landesregierung-auf-die-muendliche-anfrage-welche-vorteile-bieten-unisex-toiletten-151725.html> (letzter Abruf: 06.06.2019)

Notz, Gisela (2008): Arbeit, Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit, in: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, 2. aktualis. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag, S.472-480

o.V. (2018): Zahl transsexueller Kinder gestiegen, in: aerzteblatt.de vom 28.11.2018, <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/99311/Zahl-transsexueller-Kinder-gestiegen> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Pädagogische Hochschule Freiburg (2019): Promotionsordnung der Pädagogischen Hochschule Freiburg, Amtliche Bekanntmachung 2019 Nr. 10 vom 20.05.2019, <https://www.ph-freiburg.de/en/forschung-nachwuchs/nachwuchsfoerderung-biwak/aktuelle-meldungen/neswdetails/article/neue-promotionsordnung-der-ph-freiburg-in-kraft.html> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Passarge, Gudrun (2019): Diversität an Schulen. Toiletten für alle!, in: süddeutsche.de vom 18.01.2019, <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/landkreismuenchen/toiletten-diversitaet-in-intersexualitaet-1.4292339> (letzter Abruf: 06.06.2019)

Perko, Gudrun (2006): Queer-Theorien als Denken der Pluralität. Kritiken – Hintergründe – Alternativen – Bedeutungen, in: Quer, 12/06, S. 4-12, <http://www.social-justice.eu/texte/QueerTheory%5BPerko%5D.pdf> (letzter Abruf: 27.09.2019)

Personalabteilung (2019): Telefonische und E-Mail-Auskunft der Personalabteilung der TH Nürnberg gegenüber Renate Bitzan zum Umgang mit Geschlechts- und Namensänderungen im Bereich der Beschäftigten der TH Nürnberg am 05. und 07.08.2019

quix – kollektiv für kritische bildungsarbeit (2016): Genderidentitäten, <https://www.quixkollektiv.org/glossar/genderidentitaeten/> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Radde, Leon (2018): Grundzüge des Transsexuellenrechts, in: Zeitschrift für das Juristische Studium 2/2018, S.122-128, www.zjs-online.com (letzter Abruf: 30.09.2019)

Rechenzentrum (2019): Telefonische und E-Mail-Auskunft gegenüber Renate Bitzan zum bisherigen Vorgehen des Identity Managements des Rechenzentrums der TH Nürnberg bei Namensänderungen vom 24. und 25.07.2019

Regh, Alexander (2008): Zahlenspiele, oder: Wo sind sie denn hin?, <https://www.dgti.org/4-dgtihomepage/leitartikel/166-zahlenspiele.html> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Reinhardt, Pauline (2016): All-Gender-Klo macht alle froh?, in: Universität Leuphana Lüneburg (Hg.): Startwochenjournal 2016, vom 11.10.2016, o.S., <http://journal.leuphana.de/2016/10/11/all-gender-klo-macht-alle-froh-entwurf/> (letzter Abruf: 12.06.2019)

Rommelspacher, Birgit (2009): Intersektionalität – Über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen, in: Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia; Scheele, Alexandra (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 81-96

Sadigh, Parvin (2017): Intersexualität: Endlich sagen dürfen: Ich bin, Kommentar in zeit.online.de vom 08.11.2017, <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2017-11/intersexualitaet-bundesverfassungsgesicht-urteil-geburtenregister-geschlecht> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Schleiermacher, Uta (2015): Unisextoiletten in Berliner Verwaltung. Vor dem Klo sind alle gleich, in: taz.de vom 24.11.2015, <http://taz.de/Unisextoiletten-in-Berliner-Verwaltung/!5255316/> (letzter Abruf: 14.06.2019)

Schöler, Leonie (2018): Wie trans* Studierende an deutschen Unis diskriminiert werden. In: zeit.online: ze.tt – Partner*in von zeit.online vom 22.06.2018, <https://ze.tt/wie-transstudierende-an-deutschen-unis-diskriminiert-werden/> (letzter Abruf: 15.06.2019)

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung; Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (n. d.): Öffentliche Toiletten ohne Diskriminierung – Einrichtung von WC's für alle Geschlechter, Berlin

Statistisches Bundesamt (2019a): Hochschulen. Frauenanteile nach akademischer Laufbahn (2015-2017), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> (letzter Abruf: 01.09.2019)

Statistisches Bundesamt (2019b): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html (letzter Abruf: 12.09.2019)

Stefanowitsch, Anatol (2018): Gendergap und Gendersternchen in der gesprochenen Sprache, <http://www.sprachlog.de/author/astefanowitsch/> (letzter Abruf: 03.08.2019)

Stefanowitsch, Anatol (2019): Laudatio zum Anglizismus des Jahres 2018: Gendersternchen, <http://www.sprachlog.de/author/astefanowitsch/> (letzter Abruf: 03.08.2019)

Stoefer, Janek (2019): Gespräch zwischen Renate Bitzan und Janek Stoefer, non-binary-Person, die mehrere Semester an der TH Nürnberg studiert hat, am 18.07.2019 über eigene Erfahrungen und Einschätzungen

Studienbüro (2019): E-Mail-Auskunft der Leitung des Studienbüros der TH Nürnberg gegenüber Renate Bitzan zu Fragen der Vornamensänderung, der Umschreibung von Zeugnissen, der geschlechtskategorialen Erfassung bei Studienbewerbungen/Immatrikulationen und der gendergerechten Sprache bei Anreden und allgemein am 24. und 25.07.2019

Studierendenvertretung Universität Freiburg, Genderreferat (2015): "Toiletten für alle", <https://www.stura.uni-freiburg.de/gremien/referate/gender/unisex> (letzter Abruf: 06.06.2019)

TH Nürnberg (2017): Antidiskriminierungsrichtlinie (Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm), <https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/abteilungen/studierendenservice-studienbuero/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsvorschriften/> (letzter Abruf: 14.07.2019)

TH Nürnberg, Hochschulkommunikation (2017): Handbuch Corporate Wording, 20.06.2017, <https://intern.ohmportal.de/seitenbaum/suche/page.html?id=336&L=0&q=Handbuch+Corporate+Wording&x=13&y=14> (letzter Abruf: 15.07.2019)

TH Nürnberg (2018): Diversitätsstrategie, <https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/zentrale-einrichtungen/hochschulservice-fuer-familie-gleichstellung-und-gesundheit/vielfalt/> (letzter Abruf: 14.07.2019)

Trans-Ident e.V. (n.d.): Wie viele Transsexuelle gibt es in Deutschland?, <https://www.trans-ident.de/informationen/174-wie-viele-transsexuelle-gibt-es-in-deutschland> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Transsexuellengesetz vom 10. September 1980 (BGBl. I S. 1654), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2017 (BGBl. I S. 2787) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-inter-net.de/tsg/> (letzter Abruf: 05.09.2019)

Universität Bremen, Diversity Management (2018): Hinweise zur gendersensiblen / -neutralen Anrede im Schriftverkehr, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjyn7fHuLT-jAhUOEbQKHcP7AqwQFjABegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-bremen.de%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2Fsites%2Fdiversity%2FToolbox%2FTipps_gendersensible_Anrede.pdf&usq=AOvVaw1bhsuBOII4ZSEoTNQqECyB (letzter Abruf: 14.07.2019)

Volkman, Anne (2019): Warum das neue Transsexuellengesetz gestoppt wurde, in: Gesundheitsstadt Berlin – Das Gesundheitsportal aus der Hauptstadt, 05.06.2019, <https://www.gesundheitsstadt-berlin.de/warum-das-neue-transsexuellengesetz-gestoppt-wurde-13373/print/> (letzter Abruf: 05.09.2019)

Von Meding, Conrad (2019): „Sprache ist auch Impulsgeber“, Interview mit Gabriele Diewald, Professorin für Germanistische Linguistik, in: Hannoversche Allgemeine Zeitung vom 21.01.2019, <https://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Interview-zu-gendergerechtem-Sternchen-in-hannovers-Amtssprache-Sprache-ist-auch-Impulsgeber> (letzter Abruf: 29.09.2019)

Waitz, Martin Magnus (n.d.): Voraussetzungen Hormonbehandlung bei Transsexualität / Transidentität, in : trans-infos.de, <http://www.trans-infos.de/gegengeschlechtliche-hormonbehandlung/voraussetzungen-hormonbehandlung-bei-transsexualitaet-transidentitaet/> (letzter Abruf: 21.10.2019)

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität - Eine Einführung, <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/> (letzter Abruf: 27.09.2019)

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht 4/2015, <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf> (letzter Abruf: 13.09.2019)

Warnecke, Tilmann (2019): Geschlechtseintrag. Gesetz für Transsexuelle soll reformiert werden, in: Tagesspiegel v. 09.05.2019, <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/geschlechtseintrag-gesetz-fuer-transsexuelle-soll-reformiert-werden/24322112.html> (letzter Abruf: 05.09.2019)

Weckes, Marion (2019): Strahlungsarmes „Quötchen“ - Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, in: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) (Hg.): Mitbestimmungsreport Nr.48, 03/2019, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_48.pdf (letzter Abruf: 12.09.2019)

Weise, Christina (2019): Warum die intersexuelle Jeanne nicht „divers“ in den Pass eintragen lässt, in: jetzt (Partner von Süddeutsche Zeitung) vom 12.02.2019, <https://www.jetzt.de/gender/drittes-geschlecht-warum-die-intersexuelle-jeanne-nicht-divers-im-pass-haben-will> (letzter Abruf: 28.09.2019)

Woltersdorff, Volker (2018): Heteronormativitätskritik: ein Konzept zur kritischen Erforschung der Normalisierung von Geschlecht und Sexualität, in: Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit; Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS, https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-12500-4_33-1.pdf (letzter Abruf: 27.09.2019)

Wulf, Veronika (2019): Stellenanzeigen. „Stern und Unterstrich sind gar nicht sinnvoll“, Interview mit Bettina Hannover, in: Süddeutsche.de vom 17.07.2019, <https://www.sueddeutsche.de/karriere/2.220/gendergerechte-stellenanzeigen-studien-bettina-hannover-1.4525209> (Abruf: 17.07.2019) evtl. weglassen!

Anhang

Binäre und non-binäre Varianten von Geschlechtsidentitäten

Binär weiblich	Non-Binär	Binär männlich
Inter*, die sich als weiblich identifizieren	Inter*, die sich als inter* identifizieren (z.B. als sowohl weiblich als auch männlich; als weder weiblich noch männlich; als inter*; als divers oder als „ich bin ich“)	Inter*, die sich als männlich identifizieren
Transfrauen, die sich als weiblich identifizieren	Trans*, die sich als non-binary-trans* identifizieren (z.B. als sowohl weiblich als auch männlich; als weder weiblich noch männlich; als divers oder als „ich bin ich“)	Transmänner, die sich als männlich identifizieren
Gender queer, die meistens als weiblich auftreten	Gender queer, die gleich häufig als weiblich oder männlich auftreten oder sich als non-binary identifizieren	Gender queer, die meistens als männlich auftreten
Cis-Frauen, die sich durchgängig als weiblich identifizieren	Cis-Personen, die sich als non-binary positionieren	Cis-Männer, die sich durchgängig als männlich identifizieren

Eigene Darstellung

Diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Abgeschlossenheit: Es gibt, wie mehrfach in diesem Bericht erwähnt, viele weitere ‚Spielarten‘.

Dank

Danken möchte ich allen, die in direkter oder indirekter Weise zur Erstellung dieses Berichts beigetragen und mich motiviert haben: An erster Stelle sind hier die Mitglieder des KomGeDi und des HSFG zu nennen, die das Projekt durch Anregungen und Diskussion einzelner Aspekte unterstützen. Madlen Bocklet und Hannah Lorenz haben mich als studentische Hilfskräfte des KomGeDi punktuell durch Literaturrecherchen und Korrekturlesen unterstützt. Birgit Schulte hat intensiv Rückmeldung zu einem Kapitel gegeben.

Thomas Schwietering hat mir immer wieder einschlägige Artikel aus der Tagespresse weitergeleitet und mir durchgängig emotionalen Rückhalt gegeben.

Allen Gesprächspartner*innen innerhalb und außerhalb der TH Nürnberg gilt ebenfalls mein aufrichtiger Dank für die Offenheit und das Interesse, das Thema mit mir zu diskutieren. Es ist sehr gut, dass es inzwischen sowohl regionale als auch überregionale Möglichkeiten des Austauschs zwischen Interessierten und Engagierten am/zum Thema aus den Bereichen Verwaltung, Bildung, Wirtschaft etc.

gibt, die sich auch mit den Stellungnahmen direkt ‚Betroffener‘ ernsthaft auseinandersetzen bzw. dass diese Teil der Vernetzung sind. Hier möchte ich insbesondere Daniela Marx und Doreen Müller von der Universität Göttingen, Mart Busche von der Alice-Salomon-Hochschule Berlin sowie die Mitglieder des ‚Koordinierungskreis SOGI der Metropolregion Nürnberg‘ dankend erwähnen, und auch die Studierenden der TH Nürnberg, die mit mir über das Thema gesprochen haben. Diesen spezifisch engagierten Menschen sei viel Dank für Ihren Einsatz.

Aber es war für mich auch positiv überraschend zu merken, dass viele Personen innerhalb der ‚ganz regulären‘ Administration der TH Nürnberg aufgeschlossen waren, sich mit mir zur etwaigen Berücksichtigung der allgemeinen geschlechtlichen Vielfalt auseinanderzusetzen und zum Teil sogar signalisierten, dass sie es sehr begrüßen würden, wenn hierbei fortschrittliche Neuregelungen getroffen würden. Zum Teil wurde das auch schon unabhängig von diesem Bericht angedacht oder bereits umgesetzt. Ich hoffe, solche Prozesse mit diesem Bericht weiter zu unterstützen.

Dank sei auch allen Selbstorganisationen, Medien und Engagierten in wissenschaftlichen, journalistischen und staatlichen Institutionen, die Informationen zum Thema erforschen, sammeln, diskutieren, aufbereiten und publik machen. Nur so kann sich zuvor marginalisiertes Wissen verbreiten.

Zuletzt möchte ich auch meiner Mutter danken, die mit ihren 91 Jahren zunächst sehr befremdet war über das Thema, das ich mir für mein Forschungsfreisemester gewählt hatte. Sie hat sich dann aber als geistig so flexibel erwiesen, meine Argumentationen nachzuvollziehen und dafür Verstehen und Verständnis aufzubringen. Das lässt mich hoffen, dass bei grundsätzlich menschenfreundlicher Haltung einerseits und guter Argumentation andererseits das Anliegen der Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt auch bei Menschen eine Chance hat, die sich damit bisher noch gar nicht oder kaum oder nur mittels fragwürdigen Quellen auseinandergesetzt haben. Für diese optimistische Einschätzung: Danke, Mama!

Impressum

© Prof. Dr. Renate Bitzan

Kompetenzzentrum Gender & Diversity

+ Fakultät Angewandte Mathematik, Physik und Allgemeinwissenschaften

[Lehrgebiet Gesellschaftswissenschaften / gender & diversity]

an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Keßlerplatz 12

90489 Nürnberg

Nürnberg, November 2019

Selbstverlag