

Einführung in eine geschlechtergerechte Hochschullehre



Vortrag am 07.11.2022 von
Dipl.-Psych.*in René_ Rain Hornstein
Online, Universität Potsdam, Zentrum für
Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium
www.rhornstein.de | [@HornsteinRene_](https://twitter.com/HornsteinRene_)

René_Rain Hornstein

- Pronomen: den ganzen Namen wiederholen oder nicht-binäres Pronomen em
- Abgeschlossenes Diplom in Psychologie, Uni Osnabrück (Trans*-Verbündetenschaft)
- Aktuell Verfassen der Promotion an der TU Braunschweig in Kooperation mit der Sigmund Freud PrivatUniversität Berlin (internalisierte Trans*-Unterdrückung)
- Lehraufträge an der Universität Kassel (Soziologie) und Humboldt Universität (Gender Studies)
- Forschung und Weiterbildung zu Trans*-Verbündetenschaft, Trans*-Diskriminierung, internalisierte Trans*-Unterdrückung, Nichtbinarität, Intersektionalität, Empowerment, LSBTIQ-gerechte Therapie und Beratung (u.a. Queering Therapy)
- Aktiv u.a. in AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik, Inter_Trans_Wissenschaftsnetzwerk (ITW), AG trans*, inter* und nicht-binäre Studien in der FG Gender Studies, Verein von LSBTIQ-Menschen in der Psychologie (VLSP*), TIN-Rechtshilfe

Wer ist anwesend?

- Wer ist von der Universität Potsdam?
- Haben wir auch Angehörige anderer Hochschulen hier im Raum?
- Menschen, die nicht studieren oder an einer Hochschule tätig sind?
- Wer von Ihnen studiert?
- Wer von Ihnen ist in der Lehre tätig? (ggfs. an welcher Fakultät, in welchen Studiengängen?)
- Wer von Ihnen kommt aus der Hochschulverwaltung? (ggfs. aus welchem Bereich?)

Ablauf

Vorstellung René_ Rain Hornstein

Begriffe im Themenfeld Diskriminierung

Konzepte gerechter Lehre

TIN-klusive Lehre

Wie zur tin-klusiven Hochschule?

Abschluss und Materialien

Begriffe im
Themenfeld
Diskriminierung

Ebenen von Diskriminierung (1)

Strukturell

Institutionell

Gruppen

Interpersonell

Psychisch

Sprachlich, symbolisch

Ebenen von Diskriminierung (2)

Strukturell

Gesetzliche Regelungen

Institutionell

Lokale Regelungen an der Hochschule

Gruppen



Gestaltung der Lerngruppen

Interpersonell

Umgang Lehrperson - Student*in

Psychisch

Wissen, Gefühle, Vorurteile, Widerstände

Sprachlich, symbolisch

Verwendete Sprache, Formulare etc.

Ausstellung #NaGeH

Motto: “mein NAME, mein GESCHLECHT, meine HOCHSCHULE”; Nageh.net

- Ausstellung von Selfies, ausgehend von einer Aktion von NaGeH
- Gruppe von trans, inter und nicht-binären Menschen sowie Freund_innen und Unterstützer_innen, die an unterschiedlichen Hochschulen in Österreich studieren oder arbeiten.



Es verletzt, wenn ihr im
Unterricht als Gegenstück
zu trans/inter*/nicht-binär
das Wort "NORMAL" verwendet.

#NaGeH

#NaGeH

„Es verletzt, wenn ihr im Unterricht
als Gegenstück zu trans/inter*/nicht-
binär das Wort „NORMAL“
verwendet. #NaGeH“

Begrifflichkeiten (1)

- Sexuelle Orientierung (SO) / Begehren
 - z.B.: homosexuell, bisexuell, asexuell, heterosexuell
- Geschlechtsidentität (GI) und Geschlechtsausdruck (GE)
 - z.B.: weiblich, männlich, nicht-binär, trans*, intergeschlechtlich, oder Kombinationen hiervon, oder weiteres
- Körperliche Geschlechtsmerkmale (SC)
 - z.B.: intergeschlechtlich, weiblich, männlich

→ SOGIESC

Begrifflichkeiten (2)

- **Cisgeschlechtlich:** Immer noch Identifikation mit dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht (cis Frau, cis Mann, cis Person) (immer binär)
- **Transgeschlechtlich:** Identifikation mit einem anderen als dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht (trans* Person, trans* Frau, trans* Mann) (kann binär oder nicht-binär sein)
- **Intergeschlechtlich:** Körperliche Geschlechtsmerkmale entsprechen nicht den Normen von binären Geschlechtern (Kurzform: inter*, Gegensatz: endo, dyadisch), kann sich binär oder nicht-binär verorten, kann trans* sein,
- **Nicht-binäre Identitäten:** Identifikation jenseits der binären Geschlechter (z.B. genderqueer, agender, genderfluid)
- **TIN** = trans*, inter*, nicht-binär

Begrifflichkeiten (3)

- Cissexismus, Trans*-Feindlichkeit: gegen trans* Menschen gerichtet
- Endosexismus: gegen inter* Menschen gerichtet
- Binarismus: gegen nicht-binäre Menschen gerichtet
- Sexismus: herkömmlicherweise als gegen Frauen gerichtet verstanden (siehe folgende Folie)
- Genderismus: gegen Menschen in ihrer Geschlechtlichkeit (Hornscheidt, 2012)

Begrifflichkeiten (4)

Sexismus

„Sexismus bezeichnet auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung, wird unter dieser Definition in der Gesetzgebung, genauer: im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), berücksichtigt und ist Gegenstand der Sozialforschung.

Sexismus zeichnet sich damit insbesondere durch die strukturelle Unterscheidung von Frauen und Männern aufgrund ihres Geschlechts aus.

Darunter fallen außerdem geschlechterstereotype, also vorurteilsbehaftete, oft negative Einstellungen, die wiederum zu Erwartungen, Wahrnehmungen, Affekten und Verhaltensweisen führen, die Menschen abwerten und einen ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern herstellen oder festigen.“

Diehl, Charlotte, Rees, Jonas, Bohner, Gerd (2014): Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnis, in: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte. Heft, Sexismus (APuZ8/2014), S. 22-28. Online unter: <http://www.bpb.de/apuz/178670/die-sexismus-debatte-im-spiegel-wissenschaftlicher-erkenntnisse?p=all>

<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

Begrifflichkeiten (5)

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (kurz: SDG) bezeichnet jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend / verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen.“

<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

Konzepte
gerechter Lehre

Regenbogenkompetenz (1)

„Regenbogenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer sozialen Fachkraft, mit dem Thema der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei umzugehen“

Haltung verbinden mit Wissen und Fertigkeiten

1. Sachkompetenz: Wissen über die heterosexuelle Mehrheitsgesellschaft, über sexuelle und geschlechtliche Minderheiten, ihre Lebenslagen, Diskriminierungen und Ressourcen.
2. Sozialkompetenz: Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. [Seitenwechsel von S. 309 zu 310]
3. Methodenkompetenz: Handlungsfähigkeit und verfahrenswissen im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten.
4. Selbstkompetenz: Reflexion eigener Gefühle, Werte und Vorurteile in Bezug auf sexuelle Vielfalt.

Schmauch, U. (2020). Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Timmermans, S. & Böhm, M. (Hrsg.). Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 308-325

Regenbogenkompetenz (2)

Kompetenzen der Fachkraft als Individuum - institutioneller Rahmen

Selbstkompetenz: Gefühle im Kontakt mit LSBTIQ Student*innen – Reflexion der Gefühle in Bezug auf die eigene geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung

Sozialkompetenz: Häufig zwei gegensätzliche Auffassungen im Umgang mit LSBTIQ Menschen:

a) Othering/Veränderung, es wird die „Differenz überschätzt und übertrieben“

b) Wegschieben, Verweigerung von Kontakt und Kommunikation, Leugnen von Unterschieden

Es ist notwendig, spezifische Aspekte wahrzunehmen, die für LSBTIQ Menschen eine Rolle spielen

Schmauch, U. (2020). Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Timmermans, S. & Böhm, M. (Hrsg.). Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 308-325

Regenbogenkompetenz (3)

Gedicht der afroamerikanischen, feministischen, lesbischen Dichterin Pat Parker

Titel: For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend

Erste zwei Zeilen:

„The first thing you do is to forget that I‘m Black.

Second, you must never forget that I‘m Black“

(Parker 1978, S. 73)

Forderung: Zwei sich ausschließende Perspektiven unbedingt gleichzeitig gelten zu lassen

Schmauch, U. (2020). Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Timmermans, S. & Böhm, M. (Hrsg.). Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 308-325

Tin-bewusste, geschlechterreflexive Didaktik (1)

Geschlechtergerechte Didaktik als Matrix für ein tin-bewusstes geschlechterreflexives Konzept

Wedl & Winheller (im Erscheinen) unterscheiden nach Rendtorff (2017) zwei Ansätze von geschlechtergerechter Didaktik:

1. Ansätze, die Geschlechterdifferenz zum Ausgangspunkt nehmen und pädagogisches Handeln an den scheinbar geschlechterspezifischen Interessen der Lernenden ausrichten (z.B. durch vermeintlich geschlechterhomogene Lerngruppen).
2. Ansätze, die die Zweigeschlechterordnung kritisieren und die Geschlechterdifferenzen durch Reflexion aufbrechen wollen.

Resümee Rendtorffs in Bezug auf den Begriff “gendersensibel”: „‘Sensibel für genderbezogene Bedürfnisse‘ würden sich die einen nennen, ‚sensibel gegen unnötig erzeugte genderbezogene Festlegungen‘ die anderen.“

Wedl, J. & Winheller, S. (im Erscheinen). trans*, inter* und nicht-binäre Geschlechtlichkeiten und Didaktik. In: Hornstein, R.R. & Baltes-Löhr, C. (Hrsg.). trans*, inter* und nicht-binäre Geschlechtlichkeiten. Bielefeld: transcript.

Tin-bewusste, geschlechterreflexive Didaktik (2)

Begriffe geschlechterreflektiert, -reflektierend oder -reflexiv

→ Anspruch, pädagogisches Handeln immer wieder kritisch zu überdenken

Fünf Dimensionen einer tin-bewussten geschlechterreflexiven Didaktik:

- (1) die Thematisierung von Geschlecht und ihrer Vielfalt auf der Inhaltsebene,
- (2) eine den vielfältigen Lerntypen angepasste methodische Gestaltung des Lernsettings,
- (3) ein gender-, vielfalt*- und diskriminierungsreflexives Verhalten der Unterrichtenden,
- (4) der Blick auf die Teilnehmenden als vielfältige Individuen, um Gruppenzuschreibungen aufzulösen,
- (5) die geschlechter- und vielfalt*bewusste Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildung(-sarbeit).

Angelehnt an Kaschuba, 2006, ergänzt um Vielfalt*

Wedl, J. & Winheller, S. (im Erscheinen). trans*, inter* und nicht-binäre Geschlechtlichkeiten und Didaktik. In: Hornstein, R.R. & Baltes-Löhr, C. (Hrsg.). trans*, inter* und nicht-binäre Geschlechtlichkeiten. Bielefeld: transcript.

TIN-klusive Lehre

TIN-klusive Lehre

- Verbündetenschaft
 - Anne Bishop, *Becoming an Ally*, 2015; vgl. Hornstein, 2017 zu trans* Verbündetenschaft
 - Arbeit an eigenem Wissen, Arbeit mit anderen Privilegierten (z.B. cis Personen), Unterstützung von Diskriminierten (z.B. TIN Personen)
- Fehlerfreundlichkeit
 - Vgl. Urmila Goel in der Broschüre “Diskriminierungskritische Lehre”, ztg der HU Berlin, 2016: “Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen”
 - Enttabuisierung von Diskriminierung. Benennen üben: Was brauche ich, um Diskriminierung hier anzusprechen? Was brauche ich, um Kritik annehmen zu können?
- Cis-Fragilität
 - analog zu “white fragility” nach Robin diAngelo, 2018
 - Verunmöglichung von Diskriminierungskritik durch heftige Abwehrreaktion, “Mobbing” bzw. Bestrafung der Kritisierenden
- Verantwortungsübernahme und Entschuldigungskompetenzen
 - Francescha Ramsey aka @chescaleigh auf Youtube: “Getting called out. How to apologize”

Verbündetenschaft (1)

Definition von Verbündeten nach Bishop:

„Verbündete sind Menschen, die unverdiente Privilegien erkennen, also solche, die ihnen aufgrund von gesellschaftlichen Mustern der Ungerechtigkeit zugewiesen werden, und die Verantwortung dafür übernehmen, diese Muster zu ändern.“

(Übersetzung R.H., Bishop, o.J.)

Quelle: http://www.becominganally.ca/Becoming_an_Ally/Home.html

Aus der Perspektive dieser Theoriebildung zu Verbündetenschaft bzw. allyship erwachsen bestimmten Menschen durch gesellschaftliche Muster der Ungerechtigkeit Privilegien, die sie vor Diskriminierung schützen und die unverdient sind.

Privilegien werden entlang der Positionierung der jeweiligen Person auf verschiedenen Diskriminierungsachsen verteilt.

Verbündetenschaft (2)

Eine mögliche Aufteilung von Elementen von Verbündetenschaft (Hornstein, 2017) - formuliert aus der Perspektive von jeweils privilegierten Personen (z.B. Cismenschen):

1. Arbeit an sich selbst
2. Arbeit an und mit anderen privilegierten Individuen, Gruppen und Institutionen
3. Umgang mit und Unterstützung von diskriminierten Individuen und Gruppen

Schreibaufgabe: Bitte schreiben Sie für sich selbst auf, welche Aspekte Ihnen zu diesen drei Punkten einfallen. Danach sammeln wir sie in der Gruppe.

TIN-klusive Lehre (1)

Lehrkörper:

- Wer unterrichtet? (Park, 2016: Transgendering the Faculty)
- Sind TIN-Menschen im Lehrkörper vertreten? In welchen hierarchischen Positionen?
- Wie sind cis, endo und binäre Dozent*innen didaktisch zu TIN-Themen aufgestellt?

Student*innen:

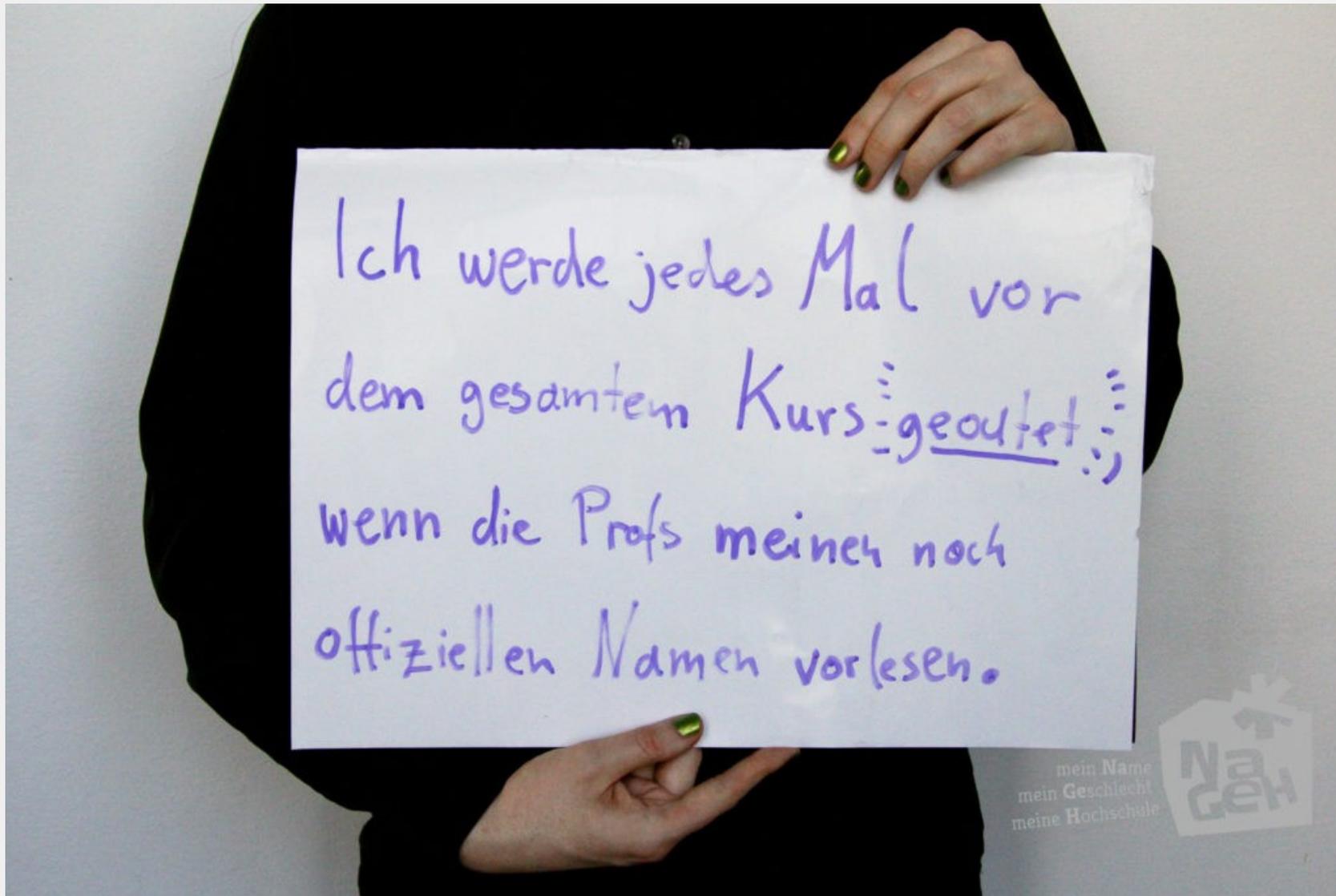
- Wer wird unterrichtet?
- Ausschlüsse von TIN-Student*innen auf dem Weg zur Hochschule und auf dem Weg zum Studienabschluss
- Ausschlüsse durch cis, endo und binäre Student*innen, Widerstand gegen die Teilhabe von TIN-Student*innen, Widerstand gegen die Thematisierung von Ausschlüssen und Diskriminierung (Okun, 2010)

TIN-klusive Lehre (2)

Wie wird die Unterrichtssituation gestaltet?

- Geschlechtergerechte Sprache (siehe folgende Folie)
- Benennungen: Vor- und Nachnamen, Anreden, Pronomen
- Umgang mit auftretenden Ausschlüssen und Diskriminierungen, Verantwortungsübernahme (siehe oben, Diskr.kritische Lehre)
- Berücksichtigung der Wünsche diskriminierter Teilnehmer in der Lehrsituation
- Umgang mit Verletzlichkeit und Gefühlen
 - vgl. Hornstein, 2018, in Schule lehrt/lernt Vielfalt Band 1: Verletzlichkeiten Raum lassen. Impulse zur Rolle von Gefühlen in diskriminierungskritischem Unterricht

#NaGeH



„Ich werde jedes Mal vor dem gesamten Kurs geoutet, wenn die Profs meinen noch offiziellen Namen vorlesen.“

Sprache

- Individuelle Anrede gemäß den Wünschen der angesprochenen Person.
- Geschlechtsneutrale Anredeform bei unbekanntem Anredewunsch, z.B. Guten Tag Vorname Nachname, Sehr geehrter*r Vorname Nachname,
- Konkrete Personengruppen und nichtindividualisierte Personen sollten immer geschlechtsneutral angesprochen werden, z.B. “Sehr geehrte Teilnehmende”
- Geschlechtergerechte Sprache sollte bekannt sein und nach Möglichkeit und Kontext angewendet werden, z.B. Student*innen, Student_innen oder Student:innen.
- Unterscheidung zwischen empowernden Selbstbezeichnungen und diskriminierenden Fremdbezeichnungen
- Viele Leitfäden hierzu online, z.B. Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache der Stadt Hannover, www.geschicktgendern.de

#NaGeH

Im GENDER-STUDIES-STUDIUM
wird immer höchstens über uns
gesprochen ...
... als wären wir nicht da
oder irgendwelche spannenden
Tierarten!

„Im GENDER-
STUDIES-
STUDIUM wird
immer
höchstens
ÜBER uns
gesprochen...
...als wären wir
nicht da oder
irgendwelche
spannenden
Tierarten!“

mein Name
mein Geschlecht
meine Hochschule



TIN-klusive Lehre (3)

Lehrinhalte: Was wird unterrichtet?

- Wo kommen Trans und Inter Studies überhaupt vor? Gender Studies, Queer Studies – eigenständige Fächer? Verpflichtender Bestandteil der Lehrpläne?
- Geschlechternormen in den Lehrinhalten, z.B. vergeschlechtlichte Benennung von Anatomie (weibliche Geschlechtsorgane, vs. spezifische, ungeschlechtlichte Benennung, z.B. Vulva, Uterus etc.)
- Reflektion von Lehrmaterialien und von Expert*innenstatus: Wer schreibt/spricht worüber aus welcher Perspektive? Perspektiven und Stimmen von TIN-Menschen auf den Lehrinhalt beziehen und mit TIN-abwertenden und pathologisierenden Stimmen kontrastieren
- Reflektion der Lehrdisziplin auf ihre Unterdrückungsgeschichte hin (z.B. Pathologisierung)
- Prinzipien verantwortungsvoller Forschung
- Prinzipien verantwortungsvollen professionellen Handelns nach dem Hochschulabschluss (Verbündetenschaft, Gatekeeping)

Fehlerfreundlichkeit (1)

„Fehlerfreundlichkeit heißt, einen Lernkontext zu schaffen, in dem dafür gesorgt wird, dass problematische Äußerungen und Handlungen nicht unumkehrbare verletzende, diskriminierende, marginalisierende Folgen haben.

In dem es möglich ist, problematische Äußerungen und Handlungen zu thematisieren und zu bearbeiten.

Damit alle weiter an der Veranstaltung teilnehmen und dazu lernen können, damit die Machtverhältnisse in der Zukunft seltener unbedacht reproduziert werden.“

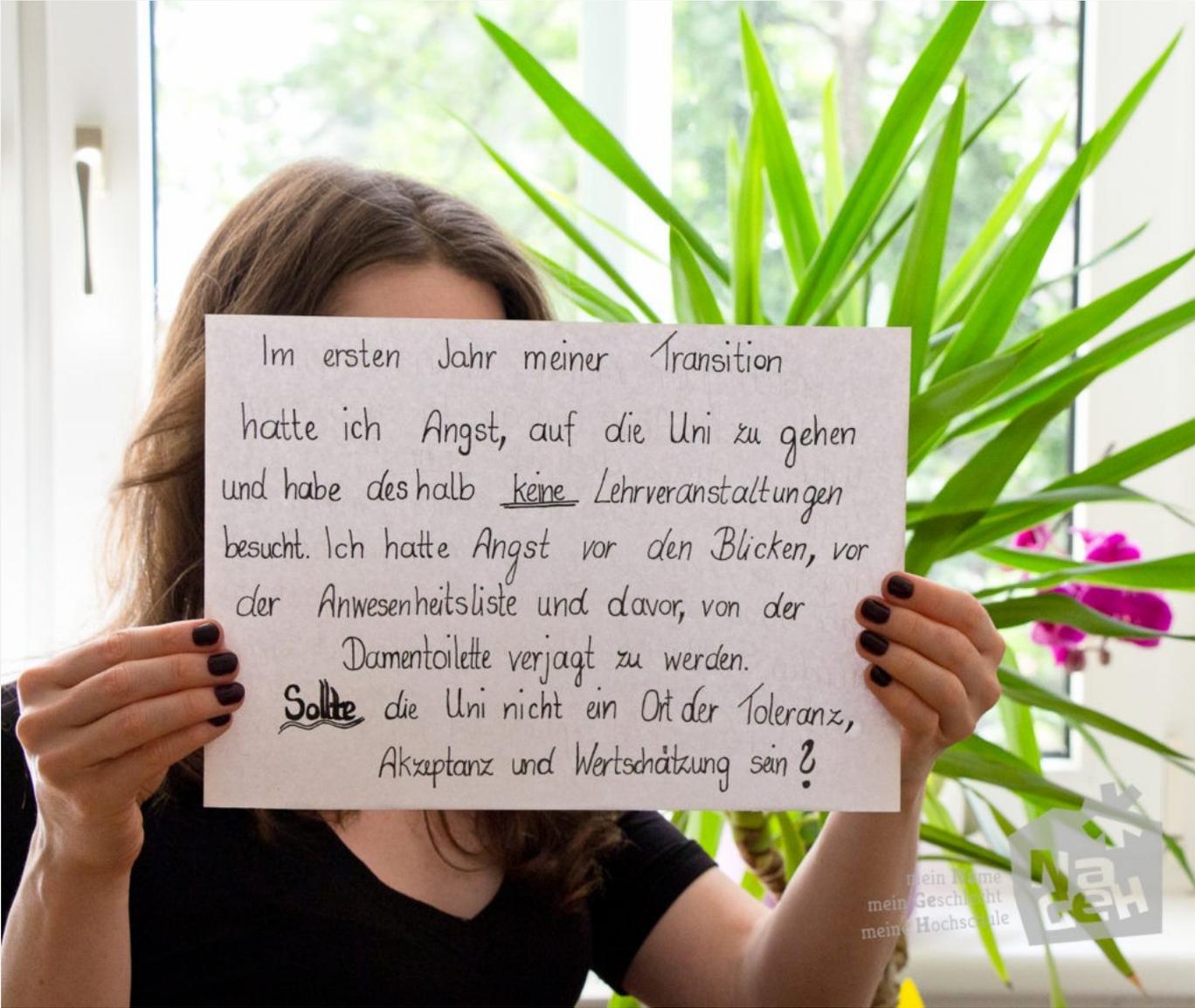
Urmila Goel, 2016, Broschüre diskriminierungskritische Lehre (ztg HU Berlin).

Fehlerfreundlichkeit (2)

Voraussetzungen für Fehlerfreundlichkeit sind:

- Das gemeinsame **Bewusstsein** herstellen, dass wir alle **nicht perfekt** sind, dass wir alle fehlbar sind und **unbeabsichtigt** Machtverhältnisse reproduzieren können
- Gemeinsam **anerkennen**, dass wir alle durch Machtverhältnisse **geprägt** sind, in ihnen **unterschiedlich verortet** sind und es ein **Problem** ist, wenn diese **reproduziert** werden.
- Einen gemeinsamen **Wunsch** schaffen, zusammen die Reproduktionen der Machtverhältnisse **zu thematisieren und bearbeiten**, weil dies für alle wichtig ist (niederungskritische Lehre (ztg HU Berlin)).

#NaGeH



Im ersten Jahr meiner Transition
hatte ich Angst, auf die Uni zu gehen
und habe deshalb keine Lehrveranstaltungen
besucht. Ich hatte Angst vor den Blicken, vor
der Anwesenheitsliste und davor, von der
Damentoilette verjagt zu werden.
Sollte die Uni nicht ein Ort der Toleranz,
Akzeptanz und Wertschätzung sein?

mein Name
mein Geschlecht
meine Hochschule



„Im ersten Jahr meiner Transition, hatte ich Angst auf die Uni zu gehen und habe deswegen KEINE Lehrveranstaltungen besucht. Ich hatte Angst vor den Blicken, vor der Anwesenheitsliste und davor, von der Damentoilette verjagt zu werden. SOLLTE die Uni nicht ein Ort der Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung sein??“

Ansprechen auf Diskriminierung

Wie fühlt es sich an,

- wenn eine Person etwas mich diskriminierendes sagt?
- wenn ich eine Person darauf anspreche, dass sie mich diskriminiert hat?
- wenn mich eine Person darauf anspricht, dass ich sie diskriminiert habe?

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten für sich an Ihrem Computer oder auf einem Stück Papier auf. Danach sammeln wir alles in der Großgruppe

Cis-Fragilität (1)

Fragilität: Abwehr von Kritik am eigenen diskriminierenden Verhalten

„Cis Menschen werden in einem Umfeld sozialisiert, welches sie vor Geschlechtsidentitätsstress schützt und sie in Watte packt. Wird dieser Stress einmal angetriggert, reagieren sie mit Abwehrstrategien und falschen Behauptungen, welche dazu dienen wieder Bequemlichkeit und Normalität herzustellen“ (nach Zachariah Oaster, 2019, S. 9, Übersetzung durch Karsten* Kaeding).

Hornstein, René_ Rain, Giesche-von Rüden, Doro*, Beck, Florian, Busch-Geertsema, Max, von Römer, Jasper (im Erscheinen). Cis-Fragilität als privilegierter Widerstand gegen Diskriminierungskritik. Äußerungsformen, Funktionen und produktive Umgänge. In: Hackmann, Nina, Shirchinbal, Dulguun & Wolff, Christina (Hrsg.) Geschlechter in (Un)Ordnung?!. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Cis-Fragilität (2)

Konzept von white fragility nach Robin DiAngelo, 2018

Übertragung zu cisgender fragility durch Zachariah Oaster, 2019

„Ich definiere als weiße Progressive jede weiße Person, die denkt, sie sei nicht rassistisch oder ist weniger rassistisch oder [...] hat ‚es‘ schon ‚verstanden“
(Robin DiAngelo, 2018, S. 5).

Weißer Progressive verursachen laut DiAngelo am meisten Schaden gegenüber People of Color, weil sie ihre Energie darein stecken, ihr antirassistisches Image zu pflegen, anstatt sich antirassistisch zu verhalten.

→ Problematisches Diskriminierungsverständnis
(Diskriminierung = intentional, von bösen Menschen ausgehend)

Entschuldigung (nach F. Ramsey)

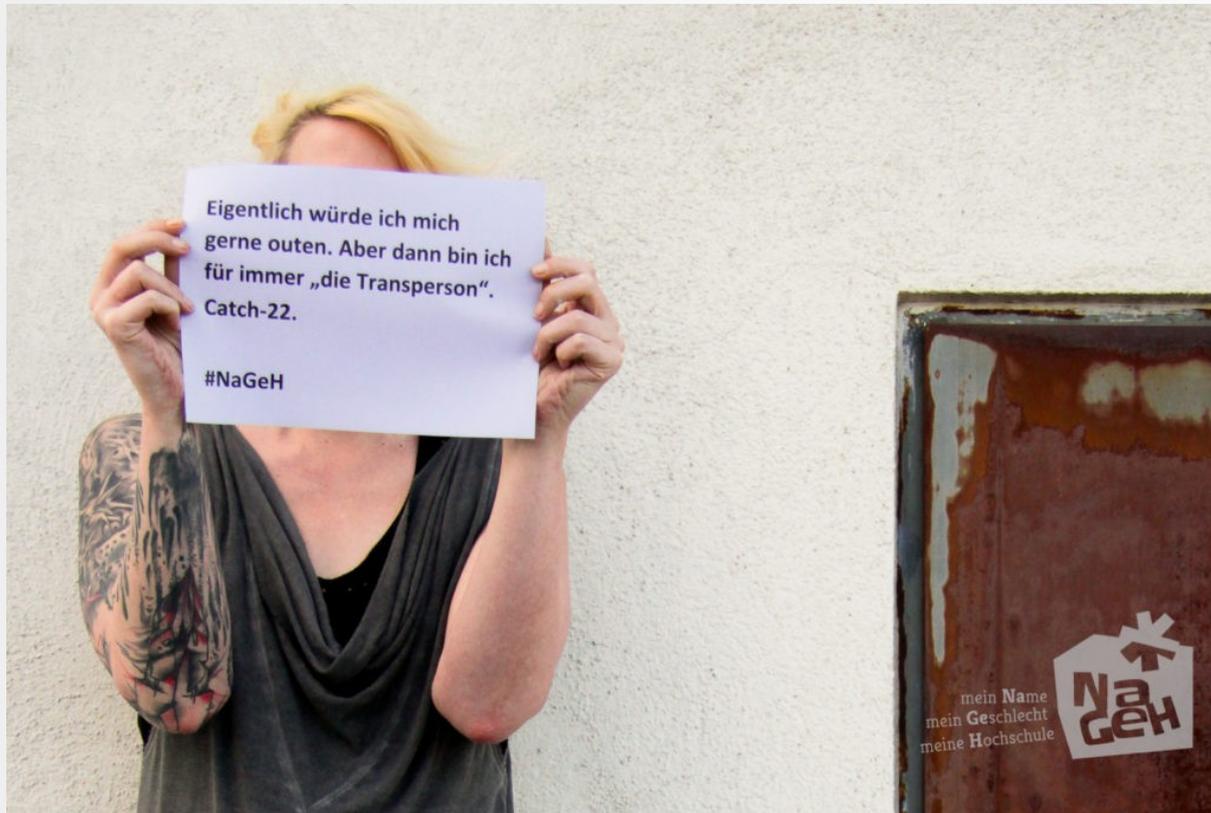
Einige Empfehlungen von Franchesca Ramsey (auch bekannt unter dem Twitterhandle @chescaleigh) (Video zu „Getting Called Out: How to Apologize“, <https://youtu.be/C8xJXKYL8pU>)

- Höre hin, was die verletzte Person Dir sagt, was Du falsch gemacht hast und was Du tun kannst, um es zu ändern
- Gute Absichten sind nicht so wichtig wie verletzende Effekte (intention vs impact)
- Beispiel: Auf den Fuß einer unbekanntenen Person treten
- Sprich darüber, was Du getan hast, nicht, was Du tun wolltest, erkenne den verletzenden Effekt an
- Vermeide „aber“ und „falls“, weil es die Entschuldigung unter Bedingungen stellt
- Bedanke Dich
- Taten sprechen lauter als Worte: Tu etwas, damit Du Dich nicht nochmal so verhältst

Pronomen und -runden

- Bekannteste Pronomen: sie und er → binär, es → nicht-binär
- Es gibt auch Pronomen, die eine nicht-binäre Geschlechtsidentität anzeigen, z.B. xier, per, em, nin, hen, sie_r, ecs.
- Diese Pronomen werden nicht-binäre Pronomen oder Neopronomen genannt.
- Manchmal werden Pronomen mit der Anrede verwechselt.
- Namen sind auch oft geschlechtlich kodiert.
- Es besteht auch die Möglichkeit, dass Pronomen die Vornamen selbst sind.
- Bei Pronomenrunden ist es wichtig, darauf zu achten, dass Menschen nicht ihre Geschlechtsidentität (z.B. *weiblich* oder *Frau*) nennen, wenn sie nach ihrem Pronomen gefragt werden.
- Pronomen können sich ändern.
- Mitschreiben hilft, sich Pronomen in Gruppen zu merken.

#NaGeH

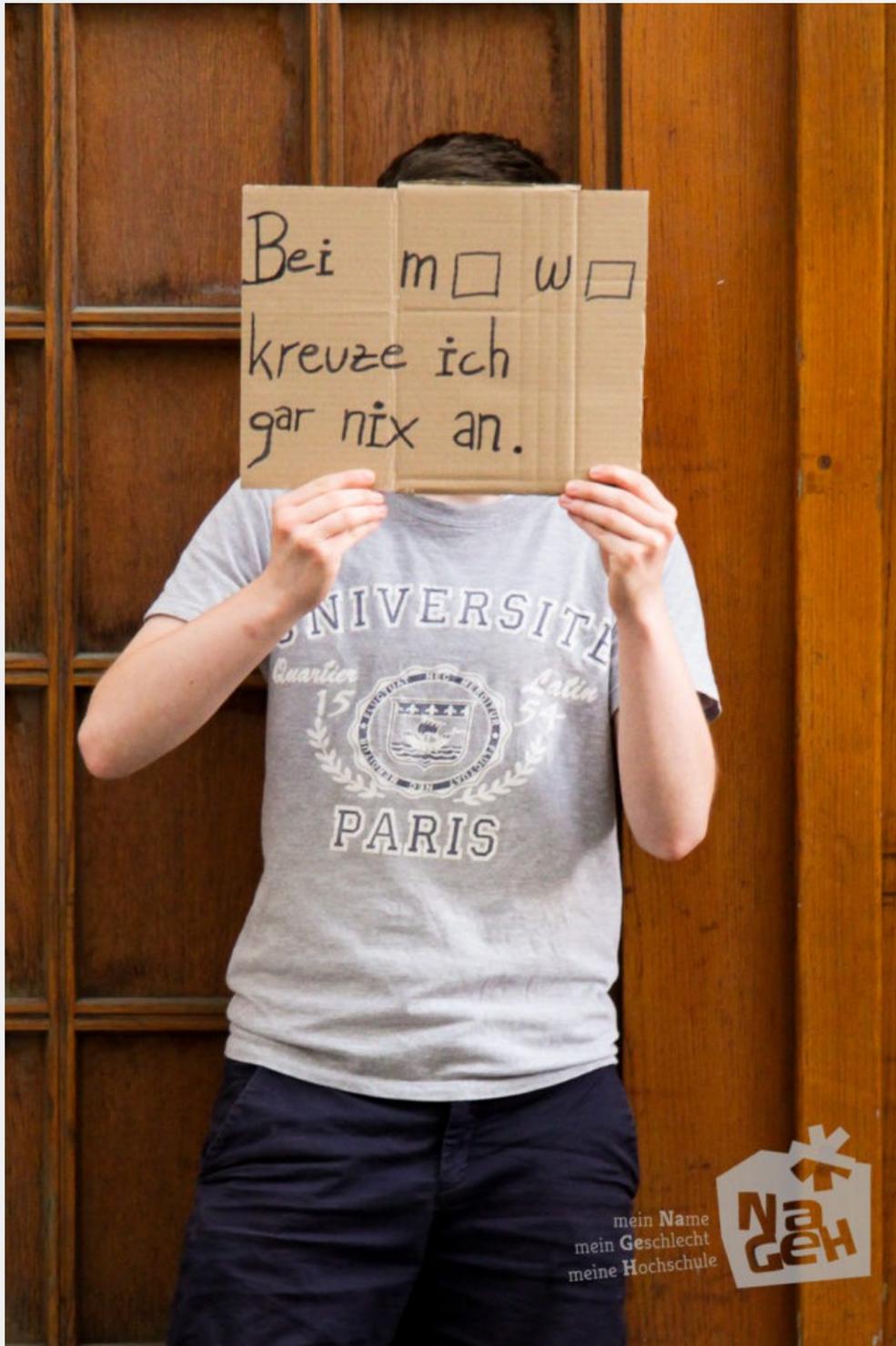


„Eigentlich würde ich mich gerne outen. Aber dann bin ich für immer „die Transperson“. Catch-22. #NaGeH“

Wie zur TIN-klusiven
Hochschule?

Freiheit zur TIN-freundlichkeit

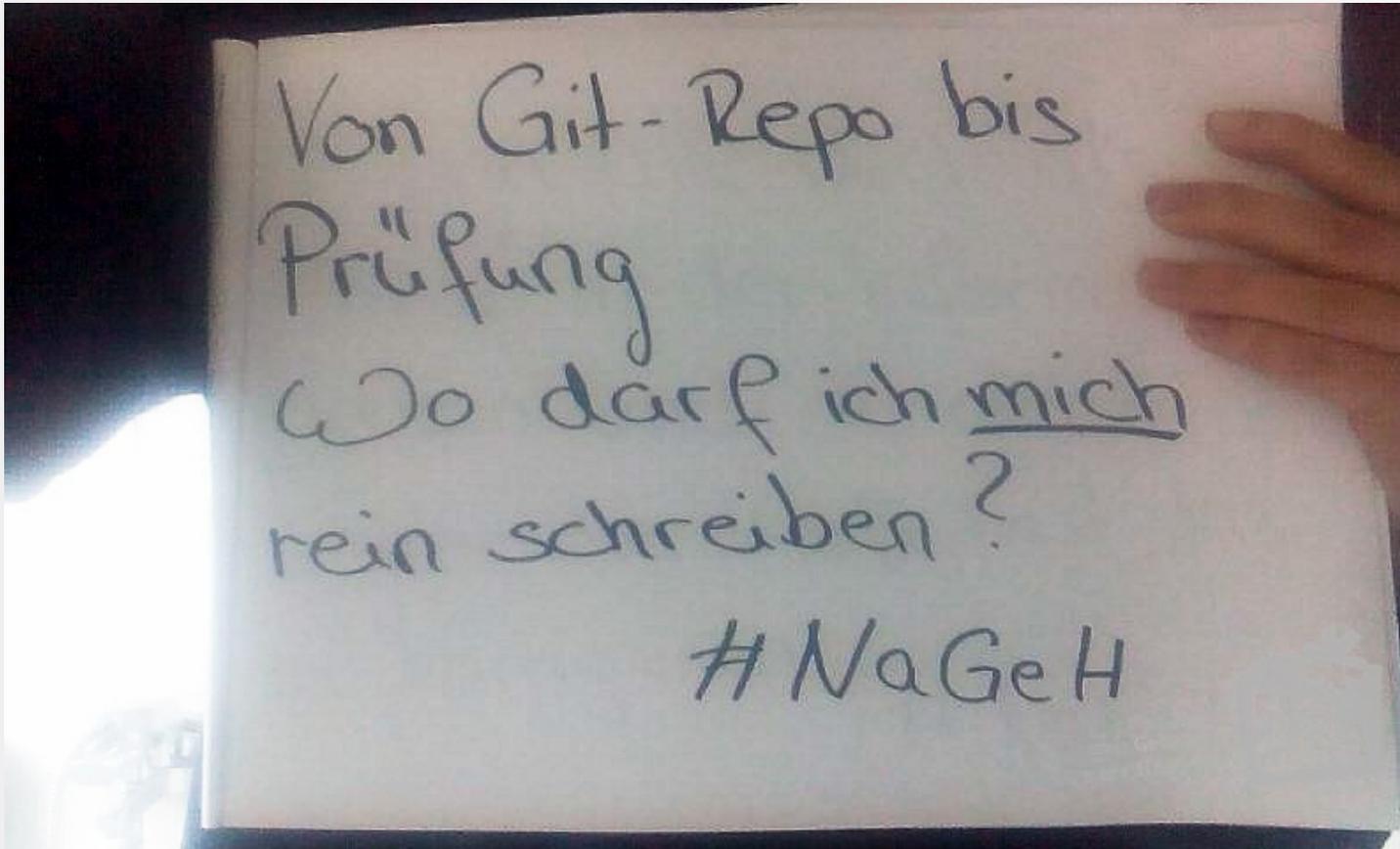
- Mehrere rechtliche Einschätzungen und Rechtsgutachten geben der Hochschule die Möglichkeit, Regelungen zum Schutz und zur Teilhabe von trans*, inter* und nicht-binären (TIN) Personen zu erlassen (siehe: www.ag-trans-hopo.org – Materialsammlung)
 - Zur Namensänderung: Rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016
 - Zur Namensänderung: Kurzgutachten von Prof. Dr. Ulrike Lembke und Dr. Alexander Tischbirek, 2019
 - Zu den Folgen der Einführung der dritten Option für die Hochschule: Dr. Louis Kasten, für die Universität Kassel, 2019
 - Zu Geschlechtergerechter Amtssprache, Prof. Dr. Ulrike Lembke, 2021
- Hochschule ist durch den BVerfG-Beschluss von 2017 an die entsprechende Auslegung der Grundrechte und bestehenden Gesetze und Regelungen gebunden (sog. Grundrechtsbindung, Kasten, 2019)
- Gleichstellung der “Geschlechter” bzw. von “Frauen und Männern” meint dann auch die Gleichstellung von nicht-binären Personen (Kasten, 2019)



#NaGeH

„Bei m □ / w □
kreuze ich gar
nix an.“

#NaGeH



„Von Git-Repo
bis Prüfung:
Wo darf ich
mich rein
schreiben?
#NaGeH“
[Anmerkung:
Git-Repo =
Datenbanksoft-
ware]

Kriterien für TIN-klusive Hochschulen: Allgemeine Grundsätze

- Erstellt von René_ Rain Hornstein & AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik, siehe www.ag-trans-hopo.org → Materialsammlung
- Berücksichtigung von Datenschutz und Privatheit (Offenbarungsverbot verbietet Outing der Transidentität, des alten Namens und des Intersex-Status).
- Differenzierung zwischen Selbstauskunft über Namen und Geschlechtsidentität und juristischem Geschlecht, grundsätzlich nach Selbstauskunft fragen, außer unbedingt nötig.
- Beteiligung von hochschulangehörigen TIN-Personen am Veränderungsprozess (z.B. bei der Einrichtung einer TIN-klusions-Kommission).
- Entwicklung einer Fehlerkultur, in der Ansprechen auf Fehler ermutigt wird und ein verantwortungsvoller Umgang mit Fehlern eingeübt wird (ggfs. auch in Leitbildern verankern).
- Spezifische hochschuleigene Stärken bei Veränderungsprozess einbeziehen (z.B. historische oder sozialwissenschaftliche Forschung, technische oder architektonische Kompetenz).

Empfehlungen

- Benutzung des selbstgewählten Namens, Pronomens und Anrede ermöglichen (Anwesenheitslisten, Lernplattformen wie Moodle etc., Prüfungsunterlagen, Zeugnisse, Semesterticket, Studiausweise)
- Hochschule hat Freiheit zur Trans*freundlichkeit
 - Vgl. Rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, sowie Kurzgutachten von Prof. Dr. Ulrike Lembke und Dr. Alexander Tischbirek, 2019, demnächst Gutachten für Uni Kassel zu Folgen der 3. Option für die Hochschulen
- Bisher ausschließlich binärgeschlechtliche Räume ergänzen (Toiletten, Umkleiden, Duschen), analog auch ausschließlich binärgeschlechtliche Übungen und (Sport-)Teams ergänzen
- Trans*, inter* und nicht-binäre (TIN) Hochschulangehörige an lokalen Veränderungsprozessen beteiligen (z.B. Einrichtung einer AG, Kommission o.ä.)

Abschluss und Materialien

Ausblick Workshop

Nächste Woche Montag, 14.11.2022, 14-16h, per Zoom

Für Lehrende und Mitarbeiter*innen in der Verwaltung

Handlungsoptionen an der Hochschule

Anmeldung per Link:

<https://www.uni-potsdam.de/de/zfq/lehre-und-medien/weiterbildung/anmeldung-zu-den-workshops>

Hinweise auf Materialien

Quelle: <http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/index.html>

- **Broschüre** mit IT-Beiblatt: „Inter* und Trans* an der Hochschule“ - Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen
- **Kriterien** für TIN-klusive Hochschulen
- **Musterrichtlinie** zur "Änderung von Namen und Geschlechtseintrag, ggf. Anrede und Pronomen an der Hochschule"
- **Musterformular** zur "Änderung von Namen und registriertem Geschlecht in hochschulinternen Datenbanken sowie auf von der Hochschule ausgestellten und auszustellenden Dokumenten"

Weitere Ressourcen

- Artikel von René_ Rain Hornstein (2019). Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen. Intersektionale Trans*verbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen. In L. Darowska (Hrsg.). *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit in der Hochschule*. Bielefeld: transcript.
- Persönliche Homepage mit Video-Vortragsaufzeichnungen von René_ Rain Hornstein zu TIN-klusiven Hochschulen auf <http://rhornstein.de/vortraege/> und einem Podcast zu TIN-Verbündetenschaft http://rhornstein.de/podcast-rene_s-transstube/
- Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre“, ztg der HU, 2016
- Broschüre “trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten.“ Wien 2019
- Schule lehrt/lernt Vielfalt. Band 1. Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule. Band 2. Materialien und Unterrichtsbausteine für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schule

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dipl.-Psych.*in René_ Rain Hornstein

hornsteinr@gmail.com

www.rhornstein.de

Twitter: [@HornsteinRene_](https://twitter.com/HornsteinRene_)

Weiterführende Folien



AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik

- www.ag-trans-hopo.org
- (bisher) Deutschland und Österreich
- Trans*, inter* und nicht-binäre (TIN) Menschen unterschiedlicher Statusgruppen an Hochschulen, auch cis, endo und binäre Unterstützer*innen sind willkommen!
- Aktionswoche zu All-Gender-Toiletten
- Beratung zu TIN-klusiven Hochschulen
- Broschüre und Kriterien zu TIN-klusiven Hochschulen
- Drei rechtliche Einschätzungen in der Materialsammlung
- Mail an kontakt@ag-trans-hopo.org

Rechtliche Situation

Aktuelle rechtliche Situation

- Vier Personenstandsgeschlechter: divers, kein Eintrag, weiblich, männlich
- Richterliche Entscheidungen
 - Bundesverfassungsgericht: Dritte Option, 2017 uvm.
 - Land- und Oberlandesgerichte: Schutz vor Misgenderung
- Transsexuellengesetz (TSG): Zwei Gutachten, richterliches Gespräch
 - Große Teile richterlich außer Kraft gesetzt
- Personenstandsgesetz (PStG): Attest beim Standesamt abgeben
- Geplante Gesetzesreform: Selbstbestimmungsgesetz

Eckpunkte Selbstbestimmungsgesetz (1)

- Erklärung vor Standesamt reicht für Änderung von Namen und Geschlechtseintrag
- Ein Gesetz für alle Geschlechter
- Geplante Altersgrenzen in der Kritik:
 - Bis 14 Jahren: Eltern bzw. Sorgeberechtigte entscheiden ohne Anhörung des Kindes
 - 14-18 Jahren: Jugendliche*^r entscheidet selbst, Eltern bzw. Sorgeberechtigte müssen zustimmen, im Konfliktfall Verfahren beim Familiengericht
 - Forderung Bundesverband Trans* und Kinderschutzbund: Ab 14 Jahren alleine entscheiden

Eckpunkte Selbstbestimmungsgesetz (2)

- Stärkung des Offenbarungsverbots
- Übergangslösung für trans* und nicht-binäre Eltern bis zur Abstammungsrechtsreform: Schutz vor Zwangsouting bei Schuleintritt oder Grenzübertritt
- „Anerkennungsleistungen“ bzw. Entschädigung für Zwangsscheidung und Zwangssterilisierung, auch für inter* Personen
- Gesetzgebungsverfahren wird gerade erheblich verlangsamt, Referent*innenentwurf liegt immer noch nicht vor. Wird ab Anfang 2023 erwartet

Eckpunkte Selbstbestimmungsgesetz (3)

- Wird mit dem Selbstbestimmungsgesetz alles besser? - Nein
- Hochschule hat Freiheit zur TIN-Freundlichkeit, aber nutzt sie kaum
- Keine Führung von Seiten der Regierungen und Hochschulleitungen
- Praxis des Umgangs mit Recht an Hochschulen: Gefühlte Rechtsrealität der Rechtsabteilungen vs Faktische Trans*rechte
 - Kultur der Cisnormativität & mangelndes Fachwissen

Wie zur TIN-klusiven
Hochschule?
- Vertiefende Folien

Zugang zu Hochschulen

- Diskriminierungsräume Kindergarten & Schule
- Kultur der Trans*exklusion
- Gefahr: Abbruch der Schule oder des Studiums während oder nach der Transition
 - Erhöhte Armutsgefährdung (Beemyn, 2012)
- Erhöhte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (Franzen & Sauer, 2010; Frohn & Meinhold, 2017; Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, Frauen – LADS Berlin, o.J.; Fütty, Höhnes, Caselles, 2021)

Wer ist betroffen? Wieviele?

- Definieren & Zählen

- Je mehr betroffen desto wichtiger? Alle sind betroffen!
- Negativ vs positiv betroffen bzw. Privilegiert. Nicolazzo: Der negative Effekt binärer Geschlechternormen sollte von denen bekämpft werden, die durch ihn privilegiert werden (2017, S. 143). → Energetischer Freiraum für Trans* menschen
- Trans*definition beinhaltet immer Ausschlüsse (wer ist “trans* genug”?)
- Offenbarungsverbot – Privatheit der Transitions Geschichte und Geschlechtsidentität
- Gleichstellungs- und Partizipationsdaten? Veränderlichkeit der Identität, Verläufe über die Zeit berücksichtigen
- Weg von: Geschlecht=Personenstand, Hin zu: Geschlecht=Freie Selbstauskunft

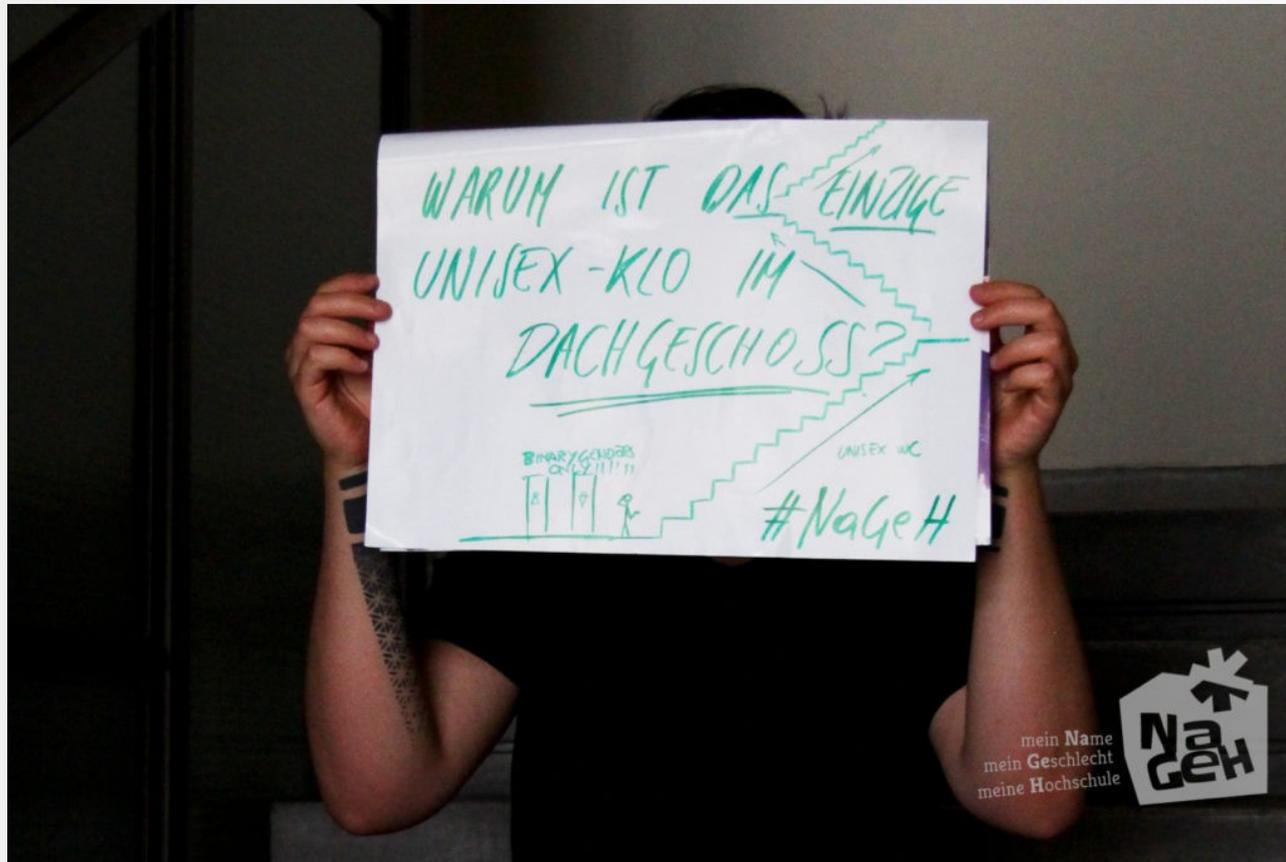
Benennungen

- Verfahren nach Transsexuellengesetz (TSG) ist hürdenreich, kostspielig, gesundheitlich belastend, demütigend und menschenrechtswidrig
- Häufige Situation: Soziale Transition ohne juristische TSG-Vornamens- und Personenstandsänderung
 - Hochschulen dürfen und sollten darauf eingehen
- TU Darmstadt hat Anfang Februar 2017 ein Formular zur Änderung von Vornamen und Geschlechtseintrag mit Freifeld eingeführt
- Campus-Name-Formular der University of Massachusetts, Amherst, USA (Beemyn, 2012)
- Derzeitig häufig: dgti-Ergänzungsausweis (HAWK Hildesheim)

Zeugnisse

- Hochschulen dürfen trans*freundliche Zeugnisse, Immatrikulationsausweise, Semestertickets etc. ohne TSG-Änderung ausstellen
- ADS Bund: „Werden Hochschulbescheinigungen in den Rechtsverkehr gebracht, kommt es also nicht unmittelbar auf den Vornamen oder eine Geschlechtszugehörigkeit, sondern auf die Identifizierung der Person an. Entscheidend ist demnach, dass die Identität des_der Namensträgers_in zweifelsfrei feststeht“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 5).
- Hochschulpraxis steht dem entgegen: Gefühlte Rechtsrealität der Rechtsabteilungen vs Faktische Trans*rechte → Kultur der Cisnormativität & mangelndes Fachwissen

#NaGeH



„Warum ist das einzige unisex-Klo im Dachgeschoss? #NaGeH“ Im Hintergrund ist links unten je ein Toiletten-Eingang mit einem männlichen und einem weiblichen Symbol gemalt. Neben der Türe geht eine Figur eine endlos scheinende Treppe hinauf.

Räume und Architektur

- Dreiteilung der Toilettenbezeichnung (“Behinderte”, “Frauen” und “Männer”)
- Menschen, die behindert werden, wird ihre Geschlechtszugehörigkeit und Sexualität abgesprochen
- Nicht-binäre Menschen müssen sich zwangsgendern
- Menschen, die binären Geschlechternormen nicht entsprechen, sind Irritationen, Anfeindungen und Gewalt ausgesetzt
- Weg von: Genitalien bestimmen Identität und dadurch Architektur. Hin zu: Architektur nach Funktionen benennen (Sitzen, Stehen, Rolligerecht), Einzel- statt Gruppentoiletten
- Sonst: Ausschluss von Teilhabe, gesundheitliche Probleme, Aussetzen von Gewalt



#NaGeH

„USI -Sport:

- zwei Stunden misgendet werden
 - in der Umkleide begafft werden
 - keinen Kurs besuchen =(
- keinen Kurs besuchen ☹️
#NaGeH“

Hochschulsport

- Räumliche Vergeschlechtlichung: Problematik auch bei binärgeschlechtlichen Gruppenduschen und -Umkleiden
- Einzelne US-Hochschulen haben geschlechtlich nicht gekennzeichnete Einzelduschen eingerichtet (Pomerleau, 2012)
- Soziale Vergeschlechtlichung: Nach zwei Geschlechtern getrennte Sportteams, Sportkleidung