

# T\*I\*N-klusive Hochschule



## Hilfestellungen für Beauftragte, Leitungen und Lehrende

### Was bedeutet T\*I\*N?

Die Begriffe „Trans\*“, „Inter\*“ und „Nicht-binär“, kurz: „T\*I\*N“, dienen als Selbstbezeichnungen für Geschlechtsidentitäten, die nicht oder nicht immer innerhalb eines binären Geschlechterverständnisses verortet sind. Sie stehen vielmehr für ein Verständnis von Geschlecht, das innerhalb eines Spektrums stattfindet und mehr bietet als „Frau“ oder „Mann“.

- **Trans\*:** Trans\* Personen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Sie können binär (Mann oder Frau) oder nicht-binär sein.
- **Inter\*:** Inter\* Personen haben körperliche/genetische Merkmale, die sich nicht in die herrschende medizinische Norm von ‚eindeutig‘ weiblichen oder männlichen Körpern einordnen lassen.
- **Nicht-binär:** Personen sind nicht-binär, wenn sie sich nicht (vollständig/immer) als Frau oder Mann identifizieren.

Menschen, die nicht trans\*, inter\* oder nicht-binär sind, können als „cis“ bezeichnet werden. Das bedeutet, dass sie sich mit dem Geschlecht identifizieren können, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

### Warum braucht es T\*I\*N-klusive Hochschulen?

Im Hochschulalltag werden viele T\*I\*N-Personen Diskriminierungen ausgesetzt.

So werden sie beispielsweise mit einem falschen, bereits abgelegten Namen („Deadname“) und den falschen Pronomen angesprochen. Gründe dafür sind, dass Hochschulen in den digitalen Erfassungssystemen keinen selbstgewählten Geschlechtseintrag ermöglichen und keine geschlechterinklusive Kommunikation etablieren.

Auch die Verwendung von binär aufgeteilten Sanitäranlagen kann belastend sein. Wenn es keine geschlechtsneutralen Toiletten gibt, sind T\*I\*N-Personen dazu gezwungen, sich für eine Toilette zu entscheiden, die nicht dem eigenen Geschlecht entspricht. Zudem kann es zu Konfrontationen mit anderen Nutzer\*innen der Anlage kommen, wenn der T\*I\*N-Person beispielsweise ein anderes Geschlecht zugeschrieben wird als das, welches auf der Beschilderung der Toilette angegeben ist.

Beides kann dazu führen, dass Studierende Lehrveranstaltungen fernbleiben oder den Tag über nichts essen und trinken, um nicht die Toilette aufsuchen zu müssen.

Diese Umstände erschweren den Studienalltag und verletzen zudem das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit. Es bleibt oft unklar, wer bei solchen Schwierigkeiten angesprochen werden kann. Selbst wenn es Ansprechpartner\*innen gibt, müssen diese auch sensibel für Diskriminierungspotentiale im Hochschulalltag sein, die T\*I\*N-Personen erleben.

\*Das Sternchen hinter trans\* und inter\* steht für das Spektrum an Geschlechtsidentitäten, die in diesen Begriffen enthalten sein können („umbrella term“).

\*\*dgti = Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

### Namensänderungen an Hochschulen

Unter dem selbstgewählten Namen zu studieren oder zu arbeiten, sollte für alle Hochschulangehörigen selbstverständlich ermöglicht werden. Rechtlich gesehen ist dies für die Hochschulen tatsächlich unproblematisch. Die Identität von Studierenden kann beispielsweise auch über Matrikelnummer, Nachname und Geburtstag festgestellt werden. Der Ergänzungsausweis der dgti\*\* kann als guter Nachweis für den selbstgewählten Namen, das Geschlecht und die Pronomen verwendet werden, wenn die Änderung (noch) nicht amtlich bestätigt ist. Viele Hochschulen akzeptieren diesen Ausweis bereits. Ein schnelles Bearbeitungsverfahren und einfach zu findende Informationen helfen T\*I\*N-Personen bei der Namensänderung.

### Diskriminierungssensibler Umgang an der Hochschule

Bestimmte Abläufe und Umgangsformen können das Wohlergehen von T\*I\*N-Personen an Hochschulen begünstigen und so dem Fernbleiben von Lehrveranstaltungen vorbeugen. Darauf haben nicht zuletzt Dozierende großen Einfluss. Sie können beispielsweise in der Vorbereitung einer Lehrveranstaltung auf eine diverse Auswahl an Autor\*innen achten, um unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen. Zu Beginn eines Seminars können sie Pronomen und Namen von den Teilnehmenden erfragen und zur Ansprache Vor- und Nachname anstelle von „Frau/Herr Nachname“ verwenden. Von Dozierenden zugeteilte Redeanteile sollten fair verteilt und verschiedene Formen der Beteiligung angeboten werden. T\*I\*N-diskriminierende Äußerungen von Kolleg\*innen oder Studierenden, auch außerhalb von Seminaren, sollten angesprochen und problematisiert werden.

### Strukturelle Unterstützung für T\*I\*N-Personen

Konkrete Hilfsangebote, Peerberatungen und Vernetzungsmöglichkeiten können T\*I\*N-Personen dabei unterstützen, ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Außerdem ist es wichtig, dass T\*I\*N-Personen im Falle von Diskriminierung wissen, an wen sie sich wenden können.

Um Toiletten, Duschen und Umkleiden T\*I\*N-klusiv zu gestalten, sollten die Hochschulen – wenn möglich – die Ausstattung der Anlage ausschildern sowie Frauen- und Männer-WCs zu gleichen Teilen zu Toiletten für alle Geschlechter umrüsten. Darüber hinaus empfiehlt es sich, Einzelkabinen statt Gruppentoiletten, -duschen und -umkleiden zur Verfügung zu stellen.

Zusätzlich können Weiterbildungsangebote, auch für Mitarbeitende der Verwaltung und Beratung, dazu beitragen, einen respektvollen und sensiblen Umgang zu fördern. Hierbei sollte auch die Sensibilisierung für die eigene Machtposition, insbesondere in Bezug auf das eigene Geschlecht, berücksichtigt werden.

KCS Koordinierungsstelle CHANCEN/ GLEICHHEIT

SACHSEN Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website!