

Der getrans*te Elfenbeinturm

Was kennzeichnet eine trans*gerechte Hochschule und Lehre?

Vortrag von Dipl.-Psych. René Hornstein
an der TH Köln, 25.10.2018
www.rhornstein.de – Kontakt: hornsteinr@gmail.com



AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik

und viele Materialien z.B. rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Broschüre der AG und vieles mehr unter www.ag-trans-hopo.org

Cisgeschlechtlich: Immer noch Identifikation mit dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht (Cisfrau, Cismann, Cisperson)

Transgeschlechtlich: Identifikation mit einem anderen als dem bei der Geburt zugeordnetem Geschlecht (Trans*person, Trans*frau, Trans*mann)

Intergeschlechtlich: Medizinische Einordnung jenseits der binären Geschlechter (Gegensatz: endosexuell, dyadic)

Nicht-binäre Transidentitäten: Identifikation jenseits der binären Geschlechter (z.B. genderqueer, agender, genderfluid)

Kultur der Cisgeschlechtlichkeit: „Wenn Dinge institutionalisiert werden, verschwinden sie im Hintergrund. X zu institutionalisieren bedeutet, dass x zur Routine oder so alltäglich wird, dass x Teil des Hintergrunds für diejenigen wird, die Teil einer Institution sind.“ (Ahmed, 2012, S. 21, Übersetzung R.H.)

„**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“ (Bishop, o.J., Übersetzung R.H.)

Bishop, A. (2015). *Becoming an Ally. Breaking the Cycle of Oppression in People.* (3. erw. Aufl.). Halifax, Nova Scotia: Fernwood Publishing.

Unterteilung der Prinzipien zu Verbündetenschaft: 1. Arbeit an sich selbst, 2. Umgang mit anderen privilegierten Menschen, 3. Umgang mit unterdrückten Menschen

Trans*diskriminierungskontexte an Hochschulen

- **Zugang zu Hochschulen**

- **Trans*Definitionen und Trans*menschen zählen ist problematisch**

Der negative Effekt binärer Geschlechternormen sollte von denen bekämpft werden, die durch ihn privilegiert werden (Nicolazzo, 2017, S. 143). → Energetischer Freiraum für Trans*menschen

- **Benennung**

Rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Dez. 2016, siehe www.ag-trans-hopo.org):

„In internen Angelegenheiten kann die Hochschule ohne rechtliche Bedenken den selbst gewählten Namen einer trans*Person anstelle des amtlichen Vornamens verwenden“ (ADS Bund, 2016, S. 1).

Die Hochschule kann „Handlungs- und Ausführungsvorschriften hinsichtlich der Ansprache von trans* Studierenden entsprechend derer empfundenen Geschlechtsidentität erlassen,“ denn „(g)esetzliche Vorschriften, die einem solchen Vorgehen entgegenstehen, sind nicht ersichtlich“ (ADS Bund, 2016, S. 2).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstreicht, dass eine „trans*Person grundsätzlich befugt [ist], auch vor bzw. ohne gerichtliche Namensänderung unter dem selbst gewählten Namen aufzutreten und sich mit diesem Namen anreden zu lassen“ (ebd., S. 2).

- **Zeugnisse**

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).

- **Räume und Architektur**

Weg von: Genitalien bestimmen Identität und dadurch Architektur. Hin zu: Architektur nach Funktionen benennen (Sitzen, Stehen, Rolligerecht), Einzel- statt Gruppentoiletten

- **Hochschulsport**

Binärgeschlechtliche Umkleiden, Duschen, Sportteams und Sportkleidung

- **IT und Recht**

Verbreitete Scheinargumente: Technische (Nicht-)Machbarkeit und Kosten

→ Technik dient menschlichen Interessen, nicht umgekehrt, Grundrechte zu berücksichtigen ist nie zu teuer

Rechtslage: Zwangsweises Leerlassen von Geschlechtseintrag bei Inter*kindern laut Personenstandsgesetz (PStG) §22, Abs. 3. Gesetzgeber muss bis zum 31.12.2018 eine positiv benannte dritte Option schaffen (BVerfG-Urteil vom 10.10.2017, 1 BvR 2019/16). Leerlassen bzw. Streichen des Geschlechtseintrags geht weiterhin (auch für nicht-binäre, nicht-inter* Erwachsene, laut OLG Celle, 11.05.2017, Az. 17 W 5/17). Ausführliche Informationen unter www.dritte-option.de

→ jetzt schon Handlungsnotwendigkeit für Hochschulen, da Streichung bereits jetzt möglich

→ Jetzt schon Vorschriften zur trans*freundlichen Ansprache von Trans*hochschulangehörigen erlassen

- **Anregungen für eine trans*gerechte Lehre**

- Umgang mit Namen und Pronomen in der Lehrsituation (z.B. Pronomenrunden)
- Konzept der Fehlerfreundlichkeit (Urmila Goel)
- Unterscheidung zwischen empowernden Selbstbezeichnungen aus den Communities und diskriminierenden Fremdbezeichnungen
- Berücksichtigung der Wünsche diskriminierter Beteiligter in der Lehrsituation
- Reflektion von Lehrmaterialien und von Expert*innenstatus: Wer schreibt/spricht worüber aus welcher Perspektive?
- Broschüre “Diskriminierungskritische Lehre” am ztg der HU Berlin
<https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1>

Kriterien für TIN-klusive Hochschulen

entwickelt von René_Hornstein & der AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik, 25.10.2018, V06

Anmerkung: TIN=trans*, inter*, nicht-binär

Allgemeine Grundsätze

Grundsatz 1: Berücksichtigung von Datenschutz und Privatheit (Offenbarungsverbot verbietet Outing der Transidentität, des alten Namens und des Intersex-Status).

Grundsatz 2: Differenzierung zwischen Selbstauskunft über Namen und Geschlechtsidentität und juristischem Geschlecht, grundsätzlich nach Selbstauskunft fragen, außer unbedingt nötig.

Grundsatz 3: Beteiligung von hochschulangehörigen TIN-Personen am Veränderungsprozess (z.B. bei der Einrichtung einer TIN-klusions-Kommission).

Grundsatz 4: Entwicklung einer Fehlerkultur, in der Ansprechen auf Fehler ermutigt wird und ein verantwortungsvoller Umgang mit Fehlern eingeübt wird (ggfs. auch in Leitbildern verankern).

Grundsatz 5: Spezifische hochschuleigene Stärken bei Veränderungsprozess einbeziehen (z.B. historische oder sozialwissenschaftliche Forschung, technische oder architektonische Kompetenz).

Architektur, Gebäudegestaltung

- Toiletten, Duschen, Umkleiden TIN-klusiv gestalten (Funktion statt Anatomie bezeichnen, Mehr Einzel- statt Gruppentoiletten/-duschen/-umkleiden).

Organisation von Arbeit, Studium und Lehre an der Hochschule

- Weiterbildung und Befähigung des Verwaltungs- und Beratungspersonals zu TIN-respektvollem Umgang und TIN-affirmativer und TIN-kompetenter Beratung;
- TIN-gerechte IT-Infrastruktur, z.B. beim Einrichtung von Hochschulaccounts und Akten (selbstbestimmte Abbildung und Änderung der Informationen über die Person);
- Vielfaltsorientierte Datenerhebung von Geschlecht an der Hochschule, TIN-klusive Formulargestaltung (vgl. Baumann et al, 2018);
- Identitätsaffirmierende Regelungen für die Änderung von Vornamen, ggfs. Nachnamen, Geschlechtseintrag, ggfs. Informationen über Anrede- und Pronomenwünsche;
- Schutz von TIN-Personen vor Gewalt und Diskriminierung (in Bezug auf Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale, inkl. Misgenderung):
 - Richtlinien zum Verbot von Gewalt und Diskriminierung erlassen (müssen vor Gericht einklagbar sein, vgl. Park, 2016);
 - Ansprechpersonen und -stellen schaffen;
 - Transparente Verfahren zum Umgang mit Gewalt und Diskriminierung etablieren.
- Erarbeitung eines TIN-klusiven Leitbildes für die Hochschule (à la „Trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen gehören zu unserer Hochschule und sollen sich hier wohlfühlen können.“);
- Transparenz und Zugänglichkeit von Informationen über bestehende Richtlinien, Abläufe, Anlaufstellen und Ansprechpersonen schaffen;

- Direkte Ansprache und Mitdenken von TIN-Hochschulangehörigen in Texten und Formularen (Pressemitteilungen, öffentliche Reden und Schreiben von Hochschulleitung und -verwaltung etc.);
- Einrichten von Förderprogrammen und Beendigung struktureller Benachteiligung von TIN-Personen:
 - Gleichstellungsstrukturen TIN-klusiv sowie intersektional und horizontal ausgestalten (vgl. Kelly, 2014; Hornstein, im Erscheinen);
 - Spezifische Förderung der Aufnahme eines Studiums durch TIN-Personen (als Ausgleich der strukturellen Benachteiligung durch Gesellschaft und Bildungssystem);
 - Spezifische TIN-bezogene Förderung von Durchführung und Abschluss des Studiums ;
 - Förderung der akademischen Karriere von TIN-Personen (bis hin zur Professur, vgl. Park, 2016).
- Inklusion von TIN-Personen in sozialen Gruppen an der Hochschule (z.B. Hochschulsport, kulturelle und politische Gruppen);
- TIN-adressierte Service-Einrichtungen für Hochschulangehörige aller Statusgruppen schaffen (z.B. Studienberatung, psychosoziale Beratung).

Inhalte von Forschung und Lehre

- Erarbeitung ethischer Standards von Lehre unter Einbezug der Communities (ggfs. unter Verwendung von Selbstverpflichtungen);
- Weiterbildung und Befähigung des Lehrpersonals zu TIN-respektvoller Lehre;
- TIN-respektvolle Bewertung in Prüfungen (z.B. gibt es TIN-respektvolle Empfehlungen für geschlechtsbezogene Bewertungsmaßstäbe im Sport, vgl. Beemyn & Rankin, 2016);
- Erarbeitung ethischer Standards von Forschung unter Einbezug der Communities (ggfs. unter Verwendung von Selbstverpflichtungen);
- Etablierung von ethischer TIN-bezogener Forschung und Forschungsprogrammen;
- Einrichtung von TIN-fokussierten Studiengängen, sowie Lehr- und Forschungsprogrammen;
- Wissenschaftliche Aufarbeitung der Geschichte der eigenen Hochschule und ihrer Verstrickung in Unterdrückung von TIN-Personen (z.B. binarisierende Operationen an intergeschlechtlichen Kindern, Psychopathologisierung von Trans*personen). Dies sowohl in Bezug auf die hochschuleigene Ausbildung und Arbeit von Professionellen, als auch in Bezug auf die Wirkung der an den Hochschulen entwickelten Theorien und Publikationen auf die Praxis, mit der TIN-Personen konfrontiert werden.

Literaturverweise

Baumann, A.; Egenberger, V. & Supik, L. (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Beemyn, G. & Rankin, S. R. (2016). Creating a Gender-Inclusive Campus. In Martínez-San Miguel, Y. & Tobias, S. (Hg), Trans Studies. The Challenge to Homo/Hetero Normativities, New Brunswick: Rutgers University Press, S. 21-32.

Hornstein, R. (im Erscheinen). 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.

Kelly, N. A. (2014a). Ein Plädoyer für interne Antidiskriminierungsstellen und Antidiskriminierungsexpert_innen an deutschen Hochschulen. In: Alles im weißen Bereich? Institutioneller Rassismus in Sachsen. Erweiterter Tagungsband zur Tagung am 7. Februar 2014 in Dresden. Herausgegeben von Weiterdenken - Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen, Kulturbüro Sachsen e.V. und Antidiskriminierungsbüro Sachsen <https://www.boell.de/sites/default/files/2015-11-institutioneller-rassismus-sachsen.pdf>

Park, P. (2016). Transgendering the Academy. In Martínez-San Miguel, Y. & Tobias, S. (Hrsg.), Trans Studies. The Challenge to Homo/Hetero Normativities. New Brunswick: Rutgers University Press, S. 21-32.

Stern, A. (im Erscheinen). Neue Wege: Anforderungen an Hochschulen im Umgang mit Trans*-Studierenden. In L. Darowska (Hrsg.). Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit in der Hochschule. Bielefeld: transcript.