



Deutsche Gesellschaft für **T**ransidentität und **I**ntersexualität dg**ti** e. V.



**Arbeitsgemeinschaft
trans*emanzipatorische
Hochschulpolitik**

Benachteiligungen von Inter*- und Trans*personen an Hochschulen

Wo finden sie sich und wie sind sie zu lösen?

- 1. Einführung in die Situation von Inter*- und Trans*personen**
- 2. Benachteiligungen in Bezug auf Name und Geschlechtseintrag**
- 3. Vorschläge zur Verbesserung der Situation**
- 4. Sonstige Maßnahmen**

1. Einführung in die Situation von Inter*- und Trans*personen

Häufig werden im Alltag Papiere benötigt, die eine Person eindeutig ausweisen (Ämter, Banken, Versicherungen, Krankenhäuser, Flughafen, Verkehrskontrolle, Urlaub im Ausland, Schulen/ Hochschulen/ Arbeitsplatz, Post usw.).

Bei vielen Inter*- und Trans*personen stimmen jedoch die Personalpapiere meist nicht mit der eigenen geschlechtlichen Verortung überein, solange die Namens- und/oder Personenstandsänderung nicht durchgeführt wurde. Dies kann bis zu 3 Jahre, in Einzelfällen auch länger, dauern. Auch verlangt dieser langwierige, nicht dem Erkenntnisstand der Medizin und menschenrechtlicher Normen entsprechenden Prozesses¹ von den Betroffenen viel Kraft ab, denn in diesem Zeitraum sind die amtlichen Dokumente noch nicht geändert. Die Person wird aber durch das Transsexuellengesetz und sozialrechtliche Bestimmungen dazu gezwungen, sich der Öffentlichkeit und ihrem Umfeld in der neuen Identität zu präsentieren (§ 1, Abs. 1 TSG). Sie wird dabei also auch verpflichtet, dies an der Hochschule zu tun. Das führt sehr häufig zu unangenehmen, belastenden und erniedrigenden Fragen oder sogar gefährlicheren Situationen. Wieso es auch wichtig ist, eine dritte Geschlechtsoption an der Hochschule einzuführen wird durch die aktuelle rechtliche Lage deutlich.

Erstens besteht gesetzlich seit 2013 für intergeschlechtliche* Menschen die Möglichkeit eines Freifeldes statt einem männlichen oder weiblichen Geschlechtseintrag (§ 22, Abs. 3 PStG).

Zweitens ist es auch für Menschen ohne intergeschlechtliche* Hintergründe seit Mai 2017 möglich, ihren Personenstand streichen zu lassen.²

Dies führt dazu, dass sich nun auch Studierende mit leerem Personenstand an Hochschulen einschreiben werden, worauf die Institutionen noch unzureichend vorbereitet sind. Um sich rechtlich abzusichern und vor Klagen zu schützen muss die Hochschule hier tätig werden und mindestens einen dritten Geschlechtseintrag bei Immatrikulation und generell im System zulassen. Ziel ist es, eine Namens- und Personenstandsänderung an Hochschulen durchzuführen, bevor die amtliche Änderung ergangen ist, um Inter*- und Trans*personen den Hochschulalltag zu erleichtern und deren Zugang zum Grundrecht Bildung zu gewährleisten.

¹ Europarat: Resolution 2048 (2015). Discrimination against transgender people in Europe: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736>, [Letzter Zugriff 03.11.2017]; Siehe auch: Antrag an die Landesfraktionen der Bundesländer zur Abschaffung der Begutachtung nach TSG: http://www.dgti.org/images/pdf/BR_Initiative_dgti_Vorstand_oK_19_10_2015.pdf, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

² Oberlandesgericht Celle (11. Mai 2017): Az. 17 W 5/17: <http://dritte-option.de/wp-content/uploads/2017/08/trans-Gerichtsverfahren-anonymisiert.pdf>, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

2. Benachteiligungen in Bezug auf Name und Geschlechtseintrag

Die Verwendung des falschen Namens und der falschen Anrede wegen fehlerhaftem Geschlechtseintrag verursacht Inter*- und Trans*personen, die in hochschulischen Strukturen eingebunden sind, großes psychisches Leid:

- 1) z. B., wenn bei der **Prüfungsabnahme** gefordert wird, den Dokumentennamen zu verwenden, obwohl eine Person unter anderem Namen bekannt ist.
- 2) z. B., wenn in **Seminaren** der alte Name auf der Teilnehmendenliste steht und die Dozierenden diesen laut vorlesen oder die Person mit diesem falschen Namen und der falsch zugewiesenen Anrede ansprechen.
- 3) z. B., wenn in Folge dessen ein **Zwangsoouting vor den Dozierenden und oft vorm ganzen Seminar** unvermeidbar ist, um mit dem richtigen Namen/ der richtigen Anrede angesprochen zu werden
- 4) z. B. in an die Hochschulverwaltung angegliederte **Kommunikationsplattformen** (z. B. Moodle) und **Informationsverwaltungssysteme**. Dort ist der falsche Name sichtbar für andere Studierende oder im Falle von Inter*- und Trans*Dozierenden/-Tutor*innen, für Teilnehmende an Veranstaltungen dieser Personen. Wenn sich eine Person mit dem selbstgewählten Vornamen vorgestellt hat und diese Systeme eine Diskrepanz erzeugen, führt dies zu unangenehmen Fragen, Getuschel und Gerüchten, sowie zu Rechtfertigungsdruck und psychischer Belastung der Betroffenen.
- 5) z. B. bei der Verwendung in **Verträgen**, wenn sich mit einem anderen Namen vorgestellt wird als mit dem, der im Arbeitsvertrag steht (z. B. bei Hilfskräften/Dozierenden usw.)³
- 6) z. B. auf hochschulinternen oder externen **Konferenzen/Veranstaltungen**, wenn der Dokumentenname im Universitäts-, Hochschul- oder Studenausweis (mit dem Anmeldungen und Buchungen getätigt werden müssen), nicht mit dem selbstgewählten Namen übereinstimmen und deshalb unangenehme und möglicherweise auch gefährliche Erklärungsnot entsteht.
- 7) z. B. bei **wissenschaftlichen Veröffentlichungen** einer Inter*- und/oder Trans*person, die ihre Reputation nach einer Namens- und Personenstandsänderung verlieren könnte. Je früher hier eine Änderung stattfindet, desto besser für die Reputation der Person und damit auch für die der Hochschule, an welcher sie forscht.
- 8) z. B. wenn mit dem Studenausweis oder einem vergleichbaren hochschulinternen elektronischen Zahlungskarte in der **Mensa** bezahlt wird, aber auch wenn in der Bibliothek eine **Ausleihe** getätigt oder das **Semesterticket** in der Bahn vorgezeigt wird (Zwangsoouting). Weil dabei oft der alte Name, das alte Bild und das neue Erscheinungsbild nicht zusammenpassen, entstehen Konfliktsituationen, bei denen unterstellt wird, dass dies nicht die eigenen Ausweisdokumente seien.
- 9) z. B. wenn **E-Mails mit falscher Anrede/falschem Namen über das hochschulinterne Informationsverwaltungssystem** verschickt werden, weil keine weiteren Anredeoptionen oder verallgemeinerbare Anreden in den Standardmails implementiert wurden.
- 10) z. B. wenn **E-Mails mit falscher Anrede von Dozierenden** versendet werden, weil diese nicht auf die korrekte Anrede hingewiesen wurden.

³ Siehe hierzu auch Trans* in Arbeit: <http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lbtti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

- 11) z. B. wenn die **hochschulinterne E-Mail-Adresse** den falschen Namen enthält und nach außen suggeriert es wäre der Richtige, weswegen Erklärungsnot besteht.
- 12) z. B. wenn **Hochschulpersonal** (z. B. Verwaltung) nicht für die Belange von Inter*- und Trans*personen sensibilisiert ist und deren Bedürfnisse, auch wegen des Fehlens interner Verwaltungsvorschriften, ignoriert oder lächerlich macht.

Inter*- und Trans*personen leiden an Hochschulen aus den genannten Gründen jeden Tag unter einem stetigen **psychischen Druck**, weswegen offenkundig eine massive **Alltagsbeeinträchtigung** stattfindet, die sich stark negativ auf das Lehr- und Lernverhalten der Betroffenen auswirkt und deren Zugang zu Bildung erschwert. Durch einige einfache Maßnahmen kann dieses Diskriminierungspotential deutlich verringert werden!

3. Vorschläge zur Verbesserung der Situation

3.1 Die erstmalige Datenerfassung bei Einschreibung

- 1) Erweiterung der anzugebenden geschlechtlichen Kategorien: m/ w/ weitere Optionen (wie z.B. Inter/ Trans*/ nicht-binär...) oder ein Freifeld zum selbst eintragen oder geschlechtliche Angabe als optionale Kategorie.
- 2) Keine Geschlechterkategorien auf den Ausweisdokumenten, z. B. dem Studierendenausweis und anderen Karten.
- 3) Hochschul-Ausweisdokumente und die interne E-Mail-Adresse auf selbstgewählten Namen ausstellen.
- 4) Die Person im System mit gewähltem Namen und gelebtem Geschlecht registrieren.

3.2 Bei einer Namens- und/oder Personenstandsänderung während des Studiums

- 1) Änderungsbogen oder Onlinetool für Namensänderungen bereitstellen.
- 2) Studenausweis, elektronische Bezahlkarte, Semesterticket und Zeugnisse müssten auf selbstgewählten Namen/gelebtes Geschlecht, sowie interne E-Mail-Adresse auf den neuen Namen ausgestellt werden.
- 3) Zum Semesterticket, das oft mit dem alten Personalausweis verknüpft ist, muss ein Zusatzdokument der Hochschule ausgestellt werden, welches die Sachlage kurz und knapp aufklärt oder es soll den Studierenden empfohlen werden den dgti-Ergänzungsausweis zu beantragen, der ein bewährtes Zusatzdokument für solche Fälle ist und beispielsweise schon von Banken anerkannt wird.⁴
- 4) Im hochschulinternen Informationsverwaltungssystem müssen mehr Geschlechtsoptionen als männlich/weiblich enthalten sein.
- 5) Matrikel-/Bibliotheksausweisnummer und weitere hochschulinterne IDs wirken gegen Verwechslungsgefahr.
- 6) Auf keinen Fall dürfen ärztliche Nachweise angefordert werden, diese psychopathologisierenden Praxen werden seit Jahren von Betroffenen^{5,6} und vom Europarat⁷ als menschenrechtswidrig eingestuft (Dies gilt auch im Falle 3.1).

3.3 Bei der Ausgabe von Zeugnissen oder sonstigen Bescheinigungen

- 1) Zeugnisse und sonstige Bescheinigungen müssten auf den selbstgewählten Namen und den eigenen Personenstand ausgestellt werden (Siehe Anhang: Rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes).
- 2) Beim Semesterticket, welches oft in Kombination mit dem Personalausweis gilt, könnte eine Inkongruenz zwischen Name und Geschlechtseintrag zwischen den beiden.

⁴ dgti (2017): <http://www.dgti.org/ergaus1.html>, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

⁵ Forderungspapier zur Reform des Transsexuellenrechts. Bundesweiter Arbeitskreis TSG-Reform (2012): <http://www.tsgreform.de/>, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

⁶ Stellungnahme zur Menschenrechtssituation von transgeschlechtlichen, transgender, transidenten, transsexuellen und anderen geschlechtlich nicht-konform empfindenden Menschen (kurz: trans*) in Deutschland, aus Anlass des Menschenrechtsassessments der OSZE (2016): http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Sonstiges/Kommentar_Bundesverband_Trans_Kap_B_C.pdf, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

⁷ EU-Resolution: Discrimination against transgender people in Europe (2015): <http://website.pace.net/documents/19879/1274427/20152003-Prov-Equalitynondiscriminationtransgenres-EN.pdf/fdb74d25-8cef-4f58-aa7f-b394281afeb9>, [Letzter Zugriff 03.11.2017].

Dokumenten leicht durch ein Zusatzdokument der Hochschule aufgeklärt werden (Muster siehe Anhang)

4. Sonstige Maßnahmen

4.1 Beispiele für Anreden z. B. in Standardmails über Tucan

- 1) „Sehr geehrte*r Vorname Nachname“ oder
- 2) „Sehr geehrte_r Vorname Nachname“ oder
- 3) „Sehr geehrte/Liebe Studierende“ in Sammelmails.

4.2 Lösung für die Verwendung falscher Pronomen in Seminaren

- 1) Pronomen auf der Seminarteilnehmendenliste anzeigen, die den Dozierenden zugeht.
- 2) Beispielsweise Spalten für: Name, Vorname, Pronomen.

4.3 Beispiele für mögliche hochschulinterne Sensibilisierung

- 1) Interne Vermerke im System für Verwaltungspersonal, welches nach Eingabe einschlägiger Suchbegriffe Informationen zum Umgang mit Inter- und Trans*personen vorfindet.
- 2) Eine Peer*beratungsstelle⁸ für Trans*personen an der Hochschule.
- 3) Sensibilisierungs-/ bzw. Einführungsschulungen für Verwaltungspersonal.⁹
- 4) Einbindung der Thematiken in hochschulinterne Antidiskriminierungsrichtlinien.

4.3. Weiteres Diskriminierungspotential gegenüber Inter- und Trans*personen an Hochschulen

- 1) Toiletten und Umkleiden die nur 2 Optionen enthalten (In diesem Fall bietet sich eine Beschriftung aller/einiger solcher Räumlichkeiten mit „all gender“ an oder eine Beschriftung, bei der einige der Toiletten das Label „all gender“ und andere das Label „Inter/Trans*/Frauen“ tragen.¹⁰ Auch für ältere Menschen mit Begleitpersonen, Väter mit Töchtern und Mütter mit Söhnen sind alternative Beschilderungen hilfreich.
- 2) Bei Jobausschreibungen sollte das Sternchen (*) oder der Unterstrich (_) verwendet werden, um auch Personen anzusprechen, die weder männlich noch weiblich sind.

4.4 Neben Intergeschlechtlichkeit* und Trans*identität können folgende Gründe ausschlaggebend für eine Namensänderung sein und sollten mitgedacht werden:

- 1) Vornamen, die lächerlich oder anstößig klingen
- 2) Falsch eingetragene Vornamen (z. B. bei der fehlerhaften Übersetzung ins Deutsche)
- 3) Schwierige Schreibweise oder Aussprache
- 4) Name der für anderweitige Diskriminierung sorgt
- 5) Vornamen, die Auslöser für psychische Probleme sind (z. B. durch Assoziationen)

Solche Fälle werden nach dem Namensänderungsgesetz geregelt und sind zwar auf den ersten Blick hürdenärmer als das Transsexuellengesetz, können aber trotzdem lange dauern oder abgelehnt werden und bedeuten einen zusätzlichen psychischen Druck für Betroffene.

⁸ Peer* bedeutet, dass qualifizierte Trans*personen andere Trans*personen beraten und damit bei Beratungen aus ihrem eigenen weitreichenden Erfahrungsschatz und der Peer*vernetzung schöpfen können.

⁹ Referent*innen auch unter info@ag-trans-hopo.org anfragbar.

¹⁰ Siehe hierzu auch: <http://www.ag-trans-hopo.org/all-gender-toiletten/>, [Letzter Zugriff 03.11.2017].