

TIN* - Diskriminierung ssensible Lehre

Ein Input zur Situation von TIN* Student*innen an
der Universität Bielefeld

Siân Birkner
Stell. Gleichstellungsbeauftragte



Gliederung

- Vorstellungsrunde
- Klärung von Erwartungen und Begriffen
- Situation von TIN* Personen in Deutschland
- Situation von TIN* Student*innen an der Uni Bielefeld
- Handlungsmöglichkeiten für Lehrende
- Austausch & Abschluss



Vorstellungsrunde



Klärung von Begriffen

Aufgabe im Plenum:

- Begriffe zum Themenkomplex Geschlechtervielfalt, Queerness und Gender werden gemeinsam geclustert

Hier gibt es kein richtig oder falsch –

Ziel ist ein gemeinsamer Aushandlungsprozess basierend auf dem Vorwissen der Gruppe

Situation von TIN* Personen in Deutschland

- keine gesicherten Daten zur Anzahl von TIN* Personen
 - dgti* geht für trans* Personen von 0,6% der dt. Gesamtbevölkerung aus
 - Wissenschaftliche Schätzungen zu Inter*geschlechtlichkeit variieren zwischen 0,02% und 1,7% (je nach Definition von Intergeschlechtlichkeit)
- Trans*/TIN*-Feindlichkeit und Gewalt
 - Diskriminierung, Ablehnung, Unsicherheit im öffentlichen Raum/Arbeitsplatz/Universität (Deadnaming, Misgendering, Beleidigungen, Invasive Fragen)
 - in offizieller Statistik sind unter den queerfeindlichen Straftaten trans*feindliche Delikte am häufigsten
 - Annahme großer Dunkelziffer: unklare Richtlinien zur Erfassung, Betroffene haben oft Angst sich bei Polizei zu outen



Situation von TIN* Personen in Deutschland

- Transsexuellengesetz (TSG) und Personenstandsgesetz
 - hohe Kosten (im Schnitt 1.868€), Zwangsbegutachtung, langwierig
 - Verfassungswidrigkeit des TSG (bis 2008 Scheidungszwang, bis 2011 Sterilisationen)
 - Personenstandsgesetz benötigt ärztliche Diagnose
- Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) löst TSG und Regelungen für inter* Personen im Personenstandsgesetz ab
 - Verwaltungsakt auf Grundlage von Selbstauskunft beim Standesamt zur Änderung von Vorname und Geschlechtseintrag
 - Vereinheitlichung für trans*, inter* und nicht-binäre Personen
 - Gesetz soll am 1. November 2024 in Kraft treten
- Operationen an inter* Kindern
 - Jahrzehnte lang wurden Operationen an Säuglingen und Kindern durchgeführt um binäre Geschlechtlichkeit herzustellen
 - seit 2021 durch neues Gesetz weiter eingeschränkt

Situation von TIN* Student*innen an der Uni Bielefeld

- Universität bekennt sich grundsätzlich zur Diversität und zeigt Willen Situation für TIN* Student*innen zu verbessern
- Arbeitsbereich Diversität im Dez. P/O beschäftigt sich mit Anliegen von TIN* Personen
 - Uni Bielefeld hat keine Beauftragte, Anlaufstelle oder Beratung dezidiert für TIN* Personen – das Gleichstellungsbüro ist offiziell nicht zuständig
- Gefahr von Outings im Hochschulalltag
- Strukturelle Diskriminierung durch (limitiertem) Zugang zu baulicher Infrastruktur
- Erfahrungen von Queerfeindlichkeit und Diskriminierungen im Hochschulalltag

Situation von TIN* Student*innen an der Uni Bielefeld

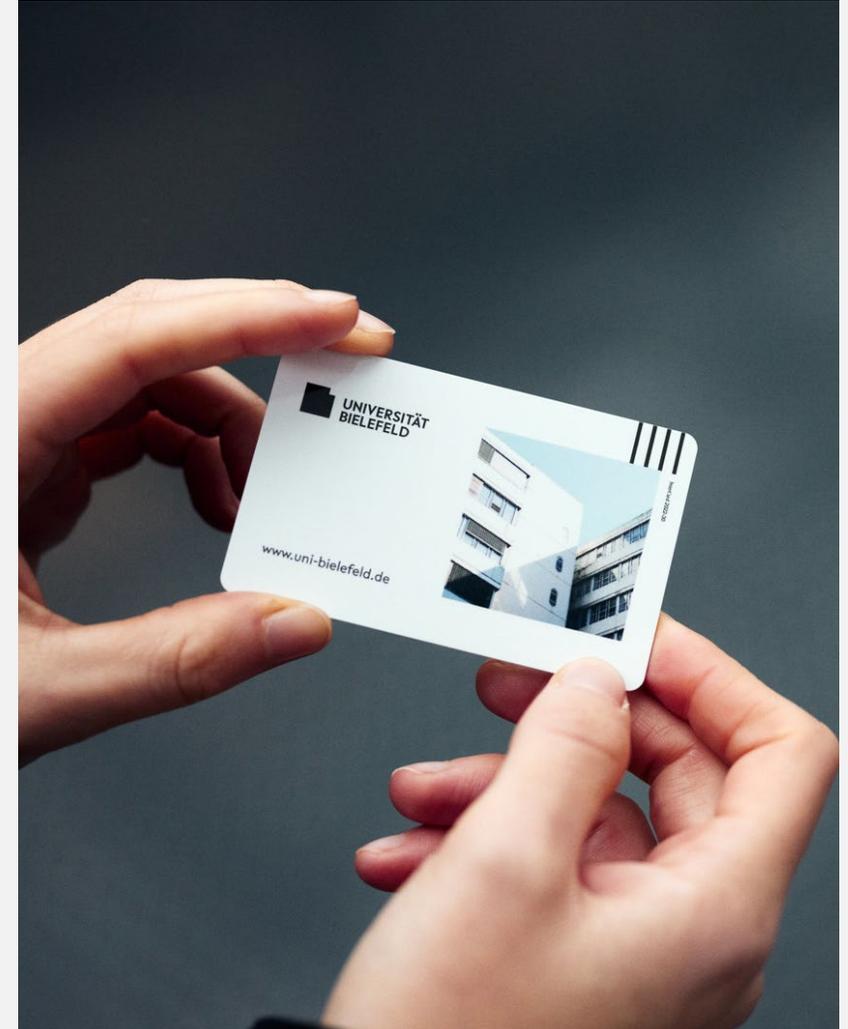
- Universität bekennt sich grundsätzlich zur Diversität und zeigt Willen Situation für TIN* Student*innen zu verbessern
- Arbeitsbereich Diversität im Dez. P/O beschäftigt sich mit Anliegen von TIN* Personen
 - Uni Bielefeld hat keine Beauftragte, Anlaufstelle oder Beratung dezidiert für TIN* Personen – das Gleichstellungsbüro ist offiziell nicht zuständig
- **Gefahr von Outings im Hochschulalltag**
- Strukturelle Diskriminierung durch (limitiertem) Zugang zu baulicher Infrastruktur
- Erfahrungen von Queerfeindlichkeit und Diskriminierungen im Hochschulalltag

Situation an der Universität Bielefeld: Outings im Hochschulalltag

- Outing vs. Coming Out
 - Coming Out: selbst bestimmt
 - Outing: ohne oder gegen den Willen der Person; invasiv, übergriffig und stressig, potentiell gefährlich
- Divergenz von Auftreten und/oder Selbstidentifikation einer Person mit (in der Regel) Dokumenten, die dieser Person zu geordnet sind
- Hochschulalltag:
 - Selbstvorstellung/-präsentation vs. Kursliste/Moodleanzeigenname
 - Eigene Identität vs. Zuschreibungen durch andere (Lehrende oder Kommiliton*innen)
 - UniCard mit Rufname vs. Staatliche Ausweispapiere

Situation an der Universität Bielefeld: Outings im Hochschulalltag

- Rufnamensänderung für TIN* Student*innen wichtige Verbesserung
 - Selbstbestimmte und niederschwellige Änderung im PRISMA
 - Gilt auch für digitale Systeme, die für Lehre relevant sind (ekvv, Moodle, Kurslisten)
 - Gilt auch auf UniCard und Semester-/Deutschlandticket
 - Änderung auch für Uni-Mailadresse möglich (separater, aber selbstständiger Prozess)



Regelung zur Änderung von Vorname und Geschlechtseintrag an der Uni Bielefeld

	Änderung jeder Zeit möglich	Änderung nach Nachweis eines Verfahrens oder Vorlage staatl. Ausweisdokumente*
Zeugnisse & Transkripte	-	✓
Name in Systemen und Unterlagen mit Außenwirkung (IDM, Studierendensekretariat, Prüfungsverwaltung)	-	✓
Geschlechtseintrag** (Änderung männlich <-> weiblich)	-	✓
UniCard (Studierendenausweis, inklusive Deutschlandticket)	✓	✓
PEVZ-Eintrag	✓	✓
Geschlechtseintrag (zu divers/keine Angabe)	✓	✓
E-Mail-Adresse (Anlegen einer neuen Adresse als Hauptempfangsadresse)	✓	✓
Name in internen digitalen Systemen der Universität und Universitätsbibliothek	✓	✓

* Studierende, die sich in einem Namens- und Geschlechtseintragsänderungsprozess befinden, können sich vor Beendigung des Prozesses bei Doris Mahlke im Studierendensekretariat über Möglichkeiten der vorgezogenen Änderung beraten lassen.

** Die Rufnamensänderung hat keine Auswirkung auf das PEVZ. Der Vorname von studentischen Mitarbeiter*innen kann hier jedoch geändert werden auf Anfrage bei der zuständigen Kontaktperson für Korrekturwünsche.

Situation von TIN* Student*innen an der Uni Bielefeld

- Universität bekennt sich grundsätzlich zur Diversität und zeigt Willen Situation für TIN* Student*innen zu verbessern
- Arbeitsbereich Diversität im Dez. P/O beschäftigt sich mit Anliegen von TIN* Personen
 - Uni Bielefeld hat keine Beauftragte, Anlaufstelle oder Beratung dezidiert für TIN* Personen – das Gleichstellungsbüro ist offiziell nicht zuständig
- Gefahr von Outings im Hochschulalltag
- **Strukturelle Diskriminierung durch (limitiertem) Zugang zu baulicher Infrastruktur**
- Erfahrungen von Queerfeindlichkeit und Diskriminierungen im Hochschulalltag

Situation an der Universität Bielefeld: Zugang zu baulicher Infrastruktur auf dem Campus

- Zugang zu grundlegender baulicher Infrastruktur wie Toiletten, Umkleiden und Duschen ist hochgradig geschlechtlich-binär segregiert
 - Nicht-binäre Personen gezwungen sich binärer Ordnung unterzuordnen
 - Für alle TIN* Personen Gefahr, in solchen binären Räumen als nicht zugehörig, als falsch, als 'other' gelesen zu werden und sich in der Folge erklären zu müssen
 - Stress, Unsicherheit bis hin zur Gefahr verbaler oder körperlicher Gewalt
 - Kann dazu führen, dass TIN* Personen diese Räume meiden – gesundheitliche Folgen durch z.B. stundenlanges „Einhalten“, aber auch Ausschluss von Partizipation z.B. Hochschulsport, UniFit, Schwimmbad etc.



Situation an der Universität Bielefeld: Zugang zu baulicher Infrastruktur auf dem Campus

- Uni Bielefeld hat seit 2018 All-Gender-Toiletten
 - Geringe Anzahl im Verhältnis zur Größe von Campus/Gebäuden
 - Manche Gebäude haben bis heute keine All-Gender-Toilette
- Offiziell All-Gender-Umkleide (& Dusche) seit 2023
 - Problematik: Sammelumkleide/-dusche → keine Privatsphäre, Sorge vor Übergriffen/Anfeindungen
 - Schwimmbadbereich binär aufgeteilt



Situation von TIN* Student*innen an der Uni Bielefeld

- Universität bekennt sich grundsätzlich zur Diversität und zeigt Willen Situation für TIN* Student*innen zu verbessern
- Arbeitsbereich Diversität im Dez. P/O beschäftigt sich mit Anliegen von TIN* Personen
 - Uni Bielefeld hat keine Beauftragte, Anlaufstelle oder Beratung dezidiert für TIN* Personen – das Gleichstellungsbüro ist offiziell nicht zuständig
- Gefahr von Outings im Hochschulalltag
- Strukturelle Diskriminierung durch (limitiertem) Zugang zu baulicher Infrastruktur
- **Erfahrungen von Queerfeindlichkeit und Diskriminierungen im Hochschulalltag**

Situation an der Universität Bielefeld: Queerfeindlichkeit & Diskriminierungserfahrungen

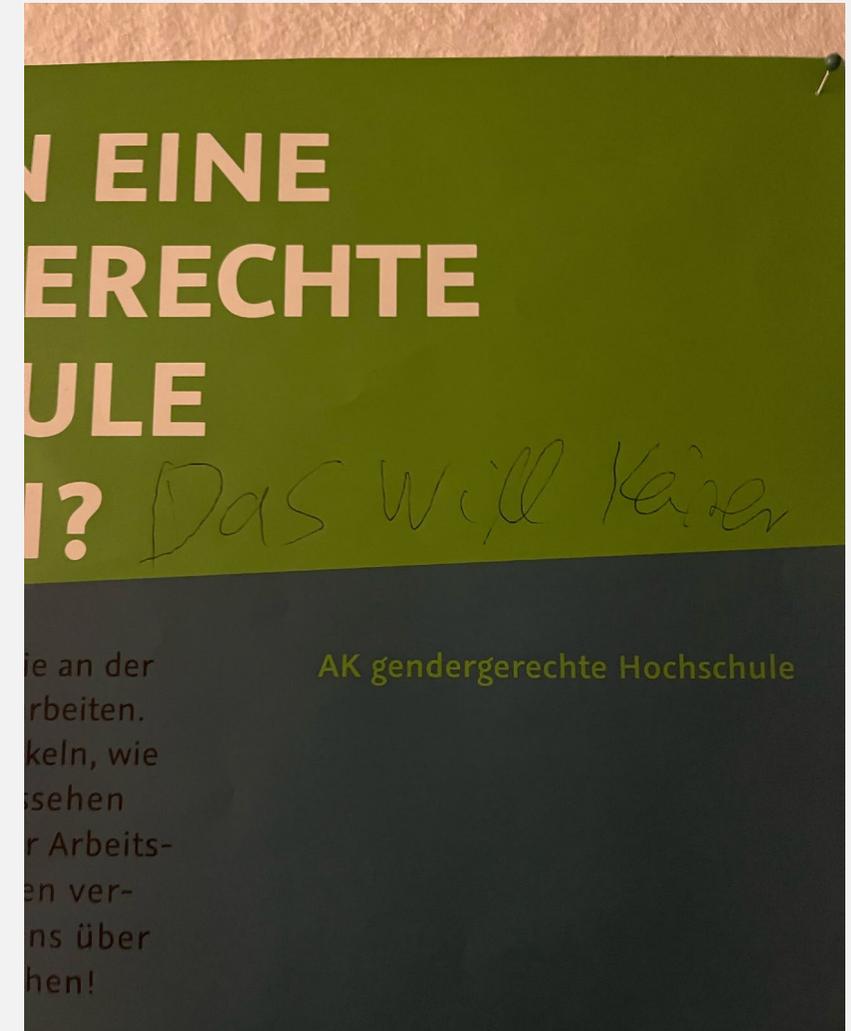
- Datenlage zur Diskriminierungserfahrung von TIN* Personen in Deutschland ungenügend
- UniSAFE Studie (2022): Wahrscheinlichkeit geschlechtsbezogene Gewalt zu erleben ist für queere und spezifisch auch nicht-binäre Personen höher als für heterosexuelle/cis-geschlechtliche Personen
- LGBTI Survey Data (2020): 37% der befragten trans*/inter* Personen gaben an im letzten Jahr im Schul- oder Hochschulkontext diskriminiert worden zu sein (als Schüler*in oder Elternteil)



© Paulina Bermúdez für Nordstadtblogger

Situation an der Universität Bielefeld: Queerfeindlichkeit & Diskriminierungserfahrungen

- Kein Meldesystem für Diskriminierung an Uni Bielefeld – Anekdotische Berichte von Betroffenen geben Hinweise
- Queerfeindlichkeit im öffentlichen Raum
 - Z.B. Zerstörung der All-Gender-Toiletten im UHG 2018, beschmieren und abreißen von Pride-Flags etc. auf Mitarbeiter*innenfluren
- Unsichtbarkeit von TIN* Personen in Darstellung der Universität sowie Lehre



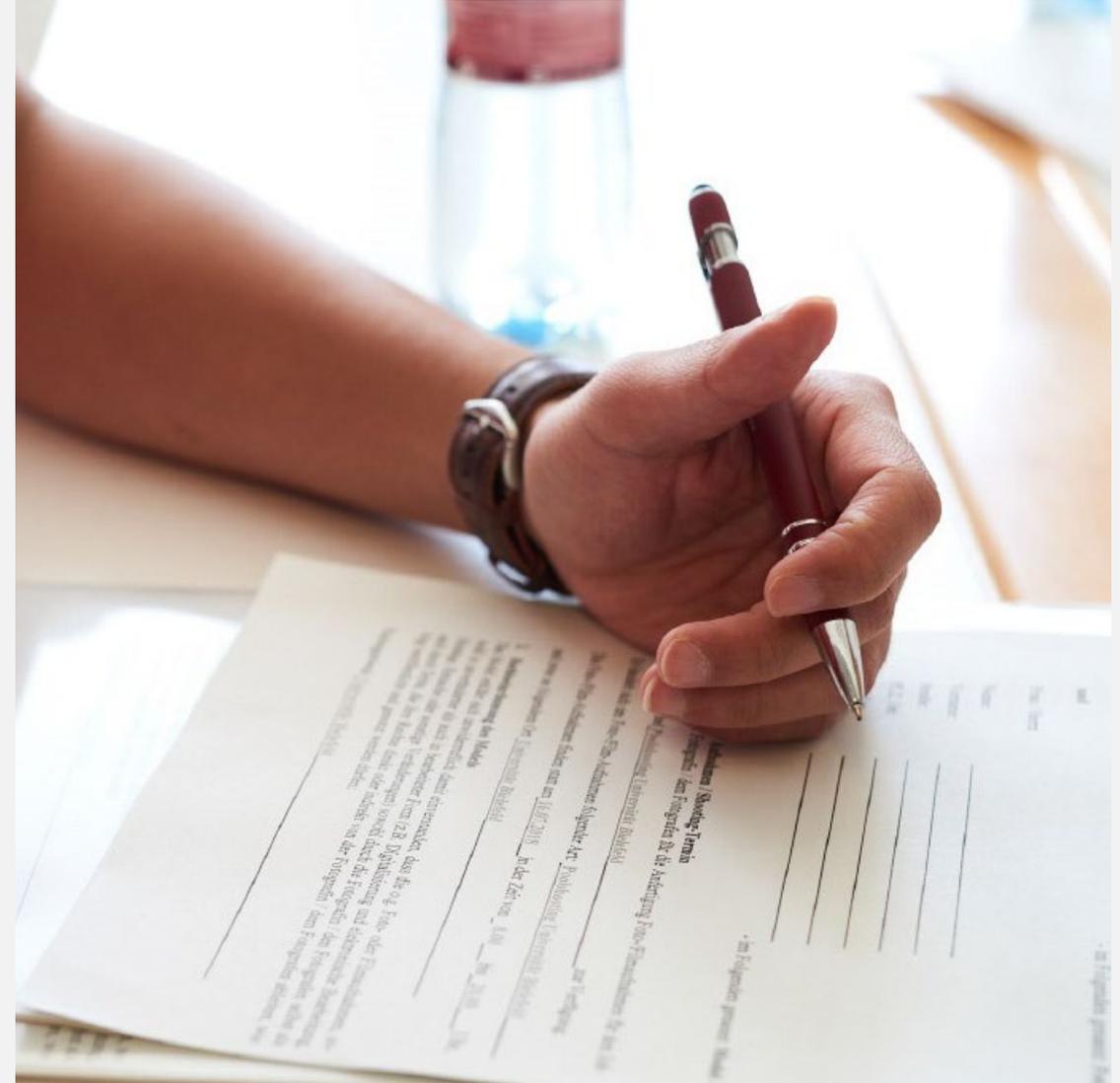
Situation von TIN* Student*innen an der Uni Bielefeld

- Universität bekennt sich grundsätzlich zur Diversität und zeigt Willen Situation für TIN* Student*innen zu verbessern
- Arbeitsbereich Diversität im Dez. P/O beschäftigt sich mit Anliegen von TIN* Personen
 - Uni Bielefeld hat keine Beauftragte, Anlaufstelle oder Beratung dezidiert für TIN* Personen – das Gleichstellungsbüro ist offiziell nicht zuständig
- Gefahr von Outings im Hochschulalltag
- Strukturelle Diskriminierung durch (limitiertem) Zugang zu baulicher Infrastruktur
- Erfahrungen von Queerfeindlichkeit und Diskriminierungen im Hochschulalltag

→ Sensibilisierung von Verwaltung und Lehrenden

- TIN* Handreichung & Informationen für TIN* Student*innen (im Gender Portal)
- Weiterbildungsangebote zu Geschlechtervielfalt des PEP

Handlungsmöglichkeiten für Lehrende



Handlungsmöglichkeiten für Lehrende

Bewusstsein für:

- Diskriminierung von TIN* Student*innen im Alltag, sowohl an der Hochschule als auch außerhalb
- rechtlichen Bedingungen für TIN* Student*innen
- Bestimmungen für TIN* Personen an der Universität Bielefeld

Kommunikation:

- Verwendung von gendersensible Sprache
- Inklusion von Pronomen E-Mail Signatur
- Unterstützung/Allyship signalisieren (z.B. Pins, Sticker, Plakate etc.)



© www.pinprick.shop

Handlungsmöglichkeiten für Lehrende

Vor der Lehrveranstaltung:

- Multiplikator*innenfunktion
 - Hinweis auf Rufnamensregelung und Möglichkeit der Änderung der UniCard
 - Inklusion von Informationen / Ressourcen im Syllabus
- Wissen, wo die nächste All-Gender-Toilette sich befindet (von Veranstaltungsort aus)
 - Falls Veranstaltung Umkleiden/Duschen notwendig macht, klären, ob All-Gender-Optionen vorhanden sind
- Reflexion der eigenen Lehre auf die Inklusion von Geschlechtervielfalt
 - Wo kommt diese bereits vor und wie wird sie be-/angesprochen?
 - Wo sollte Geschlechtervielfalt einbezogen und präsent gemacht werden?
 - Gibt es TIN* Wissenschaftler*innen im Feld, deren Arbeit sinnvoll einbeziehen werden könnte?



Handlungsmöglichkeiten für Lehrende

Während der Lehrveranstaltung:

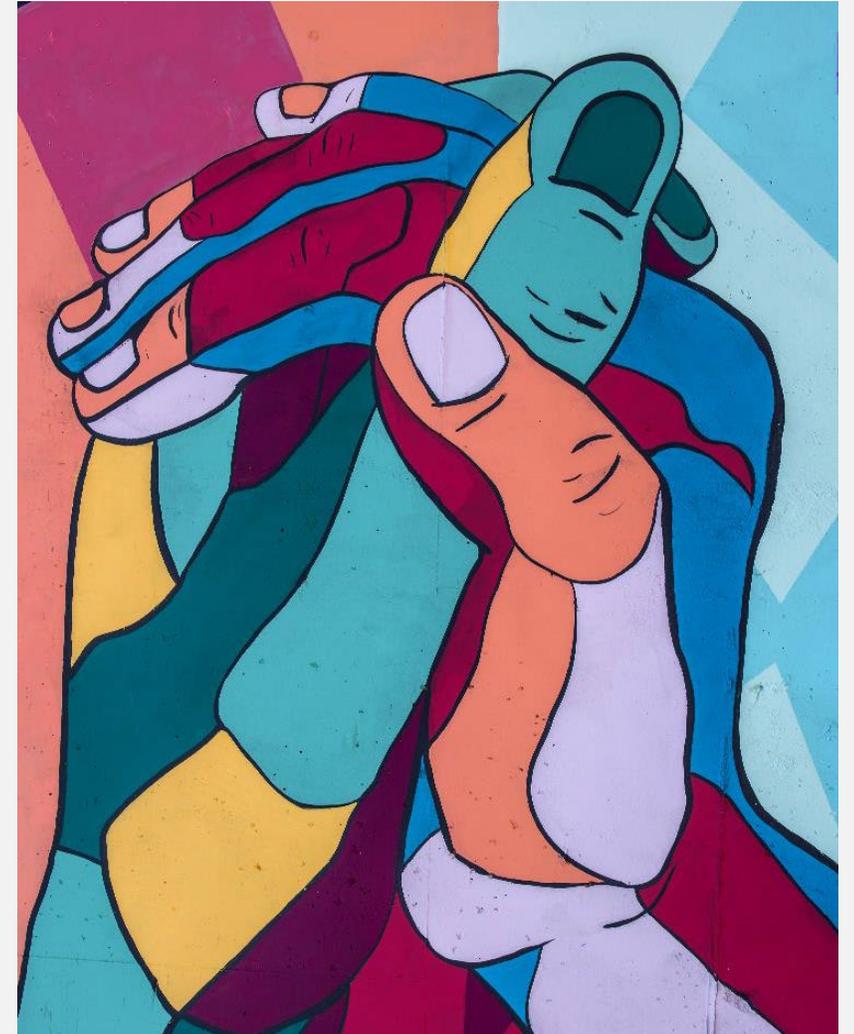
- Bei Vorstellung Pronomen inkludieren
 - bei digitaler Lehre: Pronomen im Namenanzeigefeld
- Verwendung von Vorstellungsrunde, statt Kursliste
 - Teilnehmer*innen ermuntern sich so vorzustellen, wie sie angesprochen werden möchten
 - bei digitaler Lehre: Teilnehmer*innen hinweisen auf Möglichkeit Pronomen in Namensanzeige zu inkludieren
- Aufrufen von Student*innen mit Vor- und Nachnamen, statt vergeschlechtlicher Anreden (Herr/Frau XX)
- Gewünschte Pronomen achten – Fehler werden passieren: wichtig ist sich zu verbessern
 - Andere korrigieren, wenn sie nicht die gewünschten Pronomen verwenden
- TIN*-diskriminierende Äußerungen von Student*innen werden direkt problematisiert
- Vor Prüfungssituationen mögliche Diskrepanz zwischen UniCard und Ausweisdokumenten ansprechen
 - betroffenen Student*innen anbieten sich bei zu melden
 - Kolleg*innen, inkl. Studentischen Mitarbeiter*innen, für mögliche Diskrepanz sensibilisieren
- Bei Diskrepanz in Prüfungssituation, nicht vor Kommiliton*innen kommentieren
 - Angaben der betroffenen Person notieren und diese unter Wahrung von Sicherheit und Privatsphäre bitten den Sachverhalt zu klären



Handlungsmöglichkeiten für Lehrende

Außerhalb der Lehrveranstaltung:

- Kolleg*innen für Thema sensibilisieren
- TIN* Student*innen unterstützen und für ihre Belange ansprechbar sein
- Eigene Macht und Handlungsfähigkeit in der Universität (z.B. Gremien) nutzen, um für Bedarfe und Recht von TIN* Student*innen einzustehen
- Aktive Weiterbildung zum Thema



© www.unsplash.com

Ressourcen

Uni intern für TIN* Personen

- Allgemeine Informationen: <https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/fueralle/studentinnen/tin/>
- Rufnamensänderung für Studierende: <https://www.unibielefeld.de/einrichtungen/bits/services/aus/account/anleitung/rufname/>
- Antrag UniCard: <https://www.uni-bielefeld.de/themen/unicard/beantragung/>
- E-Mail-Adresse und Anzeigenamensänderung: <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/services/kuz/e-mail-und-kalender/anleitung/aenderung-anzeigename-und-adresse/>

Weitere Ressourcen Uni intern

- Zentrale Anlaufstelle Barrierefreiheit: <https://www.unibielefeld.de/einrichtungen/zab/studierende/>
- Diversitätsportal: <https://www.uni-bielefeld.de/themen/diversitaet/>
- Unterstützung bei sexualisierter Belästigung: <https://www.unibielefeld.de/themen/hilfe-notfall/begleitung-beratung-bei-belaestigung/>

Gendersensible Sprache und Glossare

- Seite der Uni Bielefeld: <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern/>
- Hilfestellung zur Gendersensiblen Sprache: https://www.unibielefeld.de/fakultaeten/sportwissenschaft/studium-und-lehre/gender-in-derlehre/_doc/2020-11-26_Sportwissenschaft_Platat_digital.pdf
- (eng) Genderinclusive Language: <https://writingcenter.unc.edu/tips-andtools/gender-inclusive-language/>
- Gender Glossar der Sportwissenschaften: <https://www.unibielefeld.de/fakultaeten/sportwissenschaft/studium-und-lehre/gender-in-derlehre/glossar/>
- Glossar Regenbogenportal BMFSFJ: <https://www.regenbogenportal.de/glossar>
- (eng) Glossar Human Rights Campaign: <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

Anrede und Neopronomen

- Artikel zu Neopronomen im deutschsprachigen Raum: <https://fm4.orf.at/stories/3025024/>
- Digitale Sammlung von Neopronomen (erstellt von Benutzer*innen): <https://de.pronouns.page/pronomen>
- (eng) Neopronouns: <https://www.hrc.org/resources/understanding-neopronouns>



Austausch & Abschluss

Welche Fragen sind noch offen?

Gibt es Hinweise, die Sie mit
Kolleg*innen teilen wollen?

Quellen

- Adamietz, Laura; Bager, Katharina (2017): *Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (7).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): *inter**. Online verfügbar unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/inter/inter-node.html>, zuletzt aktualisiert am 24.05.2024, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- dgti e.V. (2021): *Zahlenspiele*. Online verfügbar unter <https://dgti.org/2021/08/12/zahlenspiele/>, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- FRA (2020): *Second Lesbian women, Gay men, Trans people and Intersex people survey*. Hg. v. FRA. FRA. Online verfügbar unter <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- Gensing, Patrick (2022): *Transfeindlichkeit: Viele Fälle bleiben wohl im Dunkeln*. In: *tagesschau.de*, 13.04.2022. Online verfügbar unter <https://www.tagesschau.de/inland/transfeindlichkeit-statistiken-gewalt-101.html>, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- Lipinsky, Anke; Schredl, Claudia; Baumann, Horst; Humbert, Anne Laure; Tanwar, Jagriti (2022): *Gender-based violence and its consequences in European Academia. First results from the UniSAFE survey: UniSAFE project*.
- LSVD (2015): *Transphobie, Transfeindlichkeit und geschlechtliche Vielfalt in Deutschland. Ungleiche Chancen bei Bildung und Ausbildung, Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, soziale Isolation und eingeschränkte Teilhabe sowie Gewalterfahrungen*. LSVD. Online verfügbar unter <https://www.lsvd.de/de/ct/562-Transphobie-Transfeindlichkeit-und-geschlechtliche-Vielfalt-in-Deutschland>, zuletzt aktualisiert am 24.05.2024, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- LSVD (2021): *Schutz intergeschlechtlicher Kinder vor medizinischen Eingriffen. Das neue OP-Verbot für Kinder mit Varianten der Geschlechtsentwicklung*. LSVD. Online verfügbar unter <https://www.lsvd.de/de/ct/5449-Schutz-intergeschlechtlicher-Kinder-vor-medizinischen-Eingriffen>, zuletzt aktualisiert am 24.05.2024, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- LSVD (2024): *Rechtsprechung und Gerichtsurteile: Transgeschlechtlichkeit / Transsexualität. u.a.: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Europäischer Gerichtshof, Bundesverfassungsgericht, -sozialgericht und -arbeitsgericht*. LSVD. Online verfügbar unter <https://www.lsvd.de/de/ct/1515-Rechtsprechung-und-Gerichtsurteile-Transgeschlechtlichkeit-Transsexualitaet>, zuletzt aktualisiert am 24.05.2024, zuletzt geprüft am 24.05.2024.
- Molter, Sarah (2022): *Bekämpfung von Hasskriminalität gegen LGBTIQ*-Personen. Handlungserfordernisse und Lösungsansätze in Deutschland sowie Einblicke in andere europäische Staaten*.

Rückfragen und Anmerkungen an:
Siân Birkner
Zentrales Gleichstellungsbüro
sian.birkner@uni-bielefeld.de
+49 (0) 521 106-86881
UHG L3-101

**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit**