

Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte

Mai 2020

Präambel

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017¹ wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert.² Es gibt somit nun **vier Optionen** zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung.³ Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung⁴ und ist daher auch für trans* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend.

Ziel dieser Handlungsempfehlungen ist es, Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbarer zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich als Expertise der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) an die Hochschulleitungen sowie an Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen.⁵

Geschlechtervielfalt ist Realität in der gesamten Hochschule. Vor dem Hintergrund der gleichstellungs- und diversitätspolitischen Verantwortung für alle Geschlechter ergibt sich aus Sicht der bukof erheblicher Handlungsbedarf. Hochschulen tragen als öffentlich-rechtliche Organisationen die Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Angehörigen ermöglichen, möglichst diskriminierungsfrei zu arbeiten und zu studieren. Hierbei sind vorhandene Abhängigkeitsverhältnisse, z.B. während der Qualifikationsphase, zu berücksichtigen.

Verantwortlich für die Herstellung der notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen an Hochschulen sind die Hochschulleitungen. Entsprechend sind die Hochschulleitungen gefordert, ein Klima zu etablieren, das trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen in die Lage versetzt, sich ohne Scham oder Angst vor Diskriminierung im Studien- und Arbeitsumfeld zu outen und von ihren Rechten Gebrauch zu machen.

Einschlägige Studien⁶ zeigen, dass sich diskriminierende Strukturen wie auch unzureichend umgesetzte Maßnahmen negativ auf die Studien- und Arbeitsbedingungen von Betroffenen auswirken und deren Lebensqualität mindern. Die vorliegenden Handlungsempfehlungen stellen daher konkrete, maßnahmenbezogene Ansätze für Hochschulen dar, um diskriminierende Strukturen abzubauen. Einige Hochschulen

haben bereits begonnen, solche Maßnahmen zu ergreifen, sodass hier auch auf Good-Practice-Beispiele Bezug genommen werden kann. Zudem verweisen die Handlungsempfehlungen auf Expertisen von Interessen- und Betroffenenverbänden⁷ sowie Antidiskriminierungsstellen. Entsprechend empfehlen wir, bei der Umsetzung von Maßnahmen oder bei konkretem Beratungsbedarf auf diese Expertise zurückzugreifen.

Der Fokus der Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt ist prozessorientiert. Es gibt hier kein „Richtig“ im Sinne einer allgemeingültigen Lösung. Vielmehr bilden die Empfehlungen einen gesellschaftlichen Diskussionsprozess ab, der nie abgeschlossen sein kann. Der Prozess um geschlechtergerechtes Handeln muss stets partizipativ und inklusiv (mit Communities, Interessenverbänden etc.) geführt werden. Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sind zum Zeitpunkt ihrer Erstellung als Maximalforderungen verfasst. Nicht alle Hochschulen werden ihnen gänzlich folgen können. Das Papier ist bewusst so formuliert, dass möglichst viele Handlungsfelder und -möglichkeiten aufgezeigt werden können. Der nachfolgende Katalog lädt dazu ein, die jeweiligen hochschuleigenen Strukturen zu überprüfen und ggf. zu hinterfragen und regt Hochschulleitungen, Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen sowie alle Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen dazu an, die vorliegenden wie auch weiterführende Handlungsempfehlungen an ihren Institutionen nachhaltig zu implementieren. Insbesondere in den folgenden Bereichen sehen wir dabei vorrangigen Handlungsbedarf:

1. Name und Geschlechtseintrag
2. Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen
3. Sprache und Ansprache
4. Bauliche Infrastruktur

Diese vier Themenfelder werden im Folgenden behandelt. Weitere Handlungsempfehlungen, u. a. zu den Themen Governance, Personalrekrutierung und -entwicklung, Beratung, Öffentlichkeits- und Pressearbeit, diskriminierungsarme Lehre und Lehrinhalte sowie familiengerechte Hochschule werden fortlaufend erarbeitet und veröffentlicht.⁸

1. Handlungsempfehlungen zu Namen und Geschlechtseintrag

Allen Mitgliedern und Angehörigen einer Hochschule, deren Namen und Geschlecht von dieser erfasst und verwaltet werden, muss die Möglichkeit offenstehen, Namen und Geschlechtseintrag zu ändern. Wir empfehlen, dass **die Hochschule hierfür ein abgestimmtes Verfahren entwickelt und dieses Verfahren an geeigneten Stellen bekannt gibt**. Um den Prozess transparent und niedrigschwellig zu gestalten, sollten alle damit betrauten und darin involvierten Arbeitsbereiche identifiziert und zusätzlich eine klar definierte Anlaufstelle eingerichtet werden, die das Verfahren verantwortlich koordiniert. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Bedarfe unterschiedlicher Statusgruppen abgedeckt sind.

Hochschulen sollten auch Menschen, mit denen Verträge (im Sinne von Aufträgen oder Nutzungsverträgen) bestehen, die Möglichkeit bieten, den von ihnen gewünschten Namen bzw. das gewünschte Geschlecht anzugeben und darunter geführt zu werden (z. B. Lehrbeauftragte, Trainer*innen, Anbieter*innen von Gebäudereinigung, Reparaturen, Bibliotheksnutzer*innen).

Namensänderung:¹

- Das Verfahren für Änderungen des Namens und des Geschlechtseintrags an Hochschulen erfolgt möglichst barrierearm, transparent und mit geringem bürokratischem Aufwand. Stets zu beachten ist dabei das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung der betreffenden Personen (vgl. oben, BVerfG 10.10.2017).
- Die Einforderung von Geburtsurkunde, psychologischen Gutachten, ärztlichen Attesten etc., die von Betroffenen häufig als demütigend erlebt wird, ist an der Hochschule nicht notwendig und unbedingt zu vermeiden. Grundsätzlich ist weder bei der Immatrikulation noch bei der Einstellung, das Geschlecht im engeren Sinne nachzuweisen.⁹
- Ein Antrag auf Namensänderung kann jederzeit ohne Voraussetzung gestellt werden.
- Auch eine wiederholte Namensänderung ist möglich (z. B. wenn eine Person in der Vergangenheit bereits eine Namensänderung beantragt hat und die nun erweiterten rechtlichen Möglichkeiten nutzen möchte).
- Die Namensänderung basiert allein auf der Selbstaussage der antragstellenden Person, ist also auch ohne amtliche Änderung nach TSG¹⁰ und auch ohne Ergänzungsausweis (dgti) möglich.
- Das Formular zur Änderung des Vornamens und/oder des Geschlechtseintrags ermöglicht Selbstbezeichnungen in der Kategorie „Geschlecht“.
- Das Antragsformular für die Namensänderung wird so einfach wie möglich gestaltet. Der Antrag kann im Sinne der barrierefreien und transparenten Prozessgestaltung auch online eingereicht werden. Antragstellende müssen nicht persönlich vorsprechen und sich dadurch nicht dem Druck einer persönlichen „Begutachtung“ aussetzen.
- Die Angabe des zutreffenden Namens ist bereits bei der Ersterfassung, wie z. B. bei Prozessen zur Immatrikulation, Einstellungsunterlagen etc., möglich.
- Ggf. kann zusammen mit dem Vornamen auch der Nachname angepasst werden, z. B. wenn der Nachname, wie in vielen slawischen Sprachen, Geschlechtsmarker trägt.

Umgang mit Daten und Dokumenten:

- Das Verfahren zur Änderung des Namens und des Geschlechtseintrags ermöglicht es der Hochschule und den Antragstellenden, dass alle zu einer Person gehörenden Daten und Dokumente einheitlich unter dem neuen Namen geführt werden.
- Für eine zweifelsfreie Zuordnung wird bei Studierenden die Matrikelnummer, bei Bewerber*innen die Bewerbungsnummer und bei Beschäftigten das Zeichen (z. B. Personalnummer) verwendet, unter der bzw. dem die jeweilige Person geführt wird.
- Hochschulinterne Identifikations- und Servicekarten wie Studierendenausweis/Dienstausweis, elektronische Bezahlkarte, Semesterticket, Kopierkarte etc. werden ebenfalls geändert (falls Fotos auf den Ausweisen vorhanden sind, können diese erneuert werden).
- Auch E-Mail-Adressen, Nutzer*innen-Namen usw., die aus Vor- und Nachnamen generiert werden, werden geändert.
- Wenn der Name oder der Geschlechtseintrag für die Matrikelnummer oder weitere Kodierungen nicht genutzt werden, bleiben diese gleich.

¹ Alle folgenden Aspekte sind als Zielzustand formuliert.

- Zeugnisse und Urkunden werden (auch nachträglich) auf den Wunschnamen ausgestellt. Hochschulen haben nicht die vordringliche Aufgabe, die Identität einer Person zu belegen, sondern deren Leistungen.¹¹ Da Zeugnisse, Transcripts of Records usw. in der Regel auch weitere Informationen enthalten, die eine Zuordnung zu einer Person ermöglichen (z. B. Geburtsdatum, Geburtsort, Matrikelnummer), ist der Vorname hier nicht ausschlaggebend. Empfehlenswert ist ein Formular, mit dem die antragstellende Person verbindlich erklärt, dass sie die Verantwortung für potentielle rechtliche Konsequenzen und Risiken der beantragten Änderung übernimmt. Die Ausstellung eines Zeugnisses mit geändertem Namen ist auf dieser Grundlage ohne Probleme möglich.
- Generell gilt, dass eine binäre Geschlechtsbezeichnung („Frau“, „Herr“) in Zeugnissen und anderen Dokumenten nicht notwendig und daher verzichtbar ist.
- IT-Systeme werden darauf ausgelegt, dass in Namen prinzipiell alle Sonderzeichen enthalten sein können, insbesondere auch Asterisk (so genanntes Gender-Sternchen: *), Unterstrich (_) und Semikolon (;). Sobald eine Änderung des Namens und/oder des Geschlechtseintrags erfolgt ist, darf im System kein Zugriff auf den vorherigen Namen möglich sein. Es ist ausreichend, dass ein Hinweis auf eine Vornamensänderung erfasst wird. Diese Information darf nur einer zentralen Stelle zugänglich sein und unterliegt den Bestimmungen der Datenschutzverordnung.¹²
- Aufgabe der IT-Abteilung ist es, alle an der Hochschule eingesetzten Systeme auf diese Anforderungen vorzubereiten (Konfigurierbarkeit).

2. Handlungsempfehlungen zum Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen

Die rechtliche Anerkennung (mindestens) eines weiteren Geschlechts betrifft in hohem Maße die digitalen Erfassungssysteme der Hochschulen. Aufgrund der Änderung des Personenstandsgesetzes reichen die zwei bisherigen Erfassungskategorien für den Geschlechtseintrag nicht mehr aus. Es sind nun (mindestens) vier Optionen vorzusehen: divers, weiblich, männlich, keine Angabe. Der Geschlechtseintrag in den digitalen Erfassungssystemen der Hochschule basiert in der Regel auf dem Eintrag im Personenstandsregister. Dies beinhaltet massives Diskriminierungspotential im Hochschulalltag (z. B. ungewolltes Outing, falsche Anrede). Um Diskriminierung zu vermeiden, ist es erforderlich, den amtlichen Geschlechtseintrag von der Hochschulkommunikation zu entkoppeln und stattdessen eine geschlechterinklusive bzw. geschlechtsneutrale Kommunikation an der Hochschule zu etablieren.

Darüber hinaus gilt auch bei drei oder mehr Optionen für den Geschlechtseintrag weiterhin die gesellschaftliche Realität, dass nicht für alle Personen der Eintrag im Personenstandsregister mit der geschlechtlichen Selbstidentifikation und damit mit ihrem tatsächlichen Geschlecht übereinstimmt – beispielsweise, weil sie sich noch im (langwierigen und aufwändigen) rechtlichen Änderungsprozess befinden oder weil die rechtlich vorhandenen Optionen für sie nicht stimmig sind. Hier können Hochschulen durch Anpassung ihrer Prozesse eine wichtige Unterstützung sein.

- Hochschulinterne Informationsverwaltungssysteme sowie Lehr- und Lernsysteme werden auf Geschlechtervielfalt umgestellt.
- Digitale Erfassungssysteme bieten neben den Einträgen „männlich“ und „weiblich“ mindestens auch die Optionen „divers“ und „keine Angabe“.
- Auf die Anreden „Frau“ und „Herr“ wird verzichtet (s. u. 3. „Sprache und Ansprache“).
- Digitale Geschlechtseinträge werden von Anredeformen in Dokumenterstellungssystemen bzw. Serienbriefen entkoppelt (s. u. 3. „Sprache und Ansprache“).
- In der hochschulinternen Kommunikation werden die von den Anzuredenden selbst gewählten Anredeformen verwendet (s. u. 3. „Sprache und Ansprache“).

- Vergeschlechtlichte Anredeformen werden in allen amtlichen Dokumenten und Urkunden vermieden (z. B. Zeugnisse, Leistungsübersichten, Studierendenausweise, Dienstaussweise).
- Auf das gleichstellungspolitische Instrument geschlechterspezifischer Statistiken wirkt sich diese kategorielle Erweiterung diversifizierend aus: Statistische Aufbereitungen, die mehr als zwei Geschlechter abfragen, bilden Geschlechtervielfalt sehr viel besser ab als zweigeschlechtlich sortierte Auswertungen. Die nach wie vor notwendige Darstellung der Unterrepräsentanzen von Frauen wird dadurch nicht beeinträchtigt, da das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen weiterhin statistisch erfasst wird.

3. Handlungsempfehlungen zu Sprache und Ansprache

Geschlecht lässt sich den Menschen nicht immer ansehen. Sprache und die Ansprache von Personen sollten die existierende Vielfalt der Geschlechter berücksichtigen und abbilden, z. B. mit dem Gender-Sternchen, wie in „Professor*innen“, oder dem Gender Gap, wie in „Ingenieur_innen“. Hochschulen wird empfohlen, einen eigenen Sprachleitfaden zu erarbeiten, an dem sich alle Hochschulangehörigen orientieren können.

Grundsätzlich ist von der Verwendung des so genannten generischen Maskulinums in Verbindung mit der Klammer „(m, w, d)“ (z.B. „Wissenschaftlicher Mitarbeiter (m, w, d)“) in Ausschreibungstexten abzuraten. Diese Schreibweise bedeutet einen Rückschritt in der Forderung nach Sichtbarmachung der Geschlechtervielfalt und stellt zudem eine Kommunikationsbarriere für Menschen dar, die mit dieser Abkürzung nicht vertraut sind.

- Anstelle binärer Anreden wie „Sehr geehrte Frau ...“ oder „Lieber Herr ...“ findet die Begrüßungsformel in Verbindung mit Vornamen und Nachnamen Anwendung: „Sehr geehrte*r Vorname Nachname“, „Guten Tag, Vorname Nachname“, „Hallo, Vorname Nachname“.
- Für Gruppen von Personen können geschlechtsneutrale Anreden verwendet werden: „Sehr geehrte Lesende/Zuhörende“, „Sehr geehrte Kommissionsmitglieder“, „Liebes Team“ usw.
- In der internen Kommunikation, wie bei der Einstellung von Personal, bei der Erstellung von Namensschildern, bei der Konstituierung einer Kommission etc., kann das gewünschte Pronomen der Personen erfragt (z. B. in Verbindung mit einer Vorstellungsrunde) und entsprechend verwendet werden.
- Vorstellungsrunden in Lehrveranstaltungen, bei denen auch das gewünschte Pronomen erfragt wird, schaffen eine diskriminierungsarme Lernumgebung und etablieren eine achtsame Seminarkommunikation. Auf diese Weise lassen sich auch falsche Anreden bei unbekanntem und/oder hinsichtlich des Geschlechts nicht eindeutig zuzuordnenden Vornamen vermeiden.
- Good-Practice-Beispiel: Die Namens- und Pronomenrunde wird angeleitet. Die Lehrperson nennt ihren Namen und ihr Pronomen und hat sich vorab mit so genannten Neo-Pronomina¹³ und ihrer Verwendung vertraut gemacht.
- In der elektronischen Kommunikation wird in der eigenen E-Mail-Signatur nach dem Namen das gewünschte Pronomen angegeben.
- Bei der geschlechterinklusive Schriftsprache wird auf barrierefreie Gestaltung geachtet. So erfassen zum Beispiel digitale Vorleseprogramme, so genannte Screenreader, sowohl den Asterisk (*) als auch den Unterstrich (_) und lesen „*“ wörtlich als „Sternchen“ und „_“ wörtlich als „Unterstrich“. Alternativ können geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet werden.
- In Ausschreibungstexten werden geschlechterinklusive Tätigkeitsbezeichnungen verwendet (z. B. „Professor*in“, „Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in“. Alternativ sind geschlechtsneutrale Formulierungen nutzbar (z. B. „Abteilungsleitung“).
- Auch in der Bildsprache wird auf Geschlechtervielfalt geachtet.¹⁴

Gute Praxisbeispiele bieten u. a. die Sprachleitfäden der

- [Akademie der bildenden Künste Wien](#)
- [Georg-August-Universität Göttingen](#)
- [Technischen Universität Berlin](#)
- [Universität zu Köln¹⁵](#)

4. Handlungsempfehlungen zur baulichen Infrastruktur

Bei der Gestaltung von Toiletten und Umkleidekabinen als diskriminierungsfreie Räume für alle Geschlechter sind drei Aspekte wesentlich: die bauliche Infrastruktur, die sprachliche und grafische Bezeichnung sowie eine transparente Kommunikation. Letztere bezieht sich sowohl auf den internen Arbeitsprozess, der alle relevanten Akteur*innen-Gruppen einschließen sollte, als auch auf die mediale Begleitung, um alle Hochschulangehörigen und Besucher*innen zu informieren.

- WCs für alle Geschlechter (auch „Unisex-Toiletten“ oder „All-gender-Toiletten“ genannt) werden gut sichtbar und gut erreichbar an zentralen Stellen in den Gebäuden der Hochschule als zusätzliche Option zu geschlechtergetrennten Männer- und Frauen-Toiletten eingerichtet.
- Separate Toiletten als ‚safer spaces‘ für Frauen (sowohl trans* als auch cis¹⁶ Frauen) und Männer (sowohl trans* als auch cis Männer) bleiben weiterhin bestehen und werden durch die Option von Toiletten für alle Geschlechter erweitert. So ergeben sich zum Beispiel auch für Eltern, die mit ihren Kindern zur Toilette gehen möchten, flexiblere Möglichkeiten des Toilettenbesuchs.
- Steh-WCs werden mit Sichtschutzwänden ausgestattet.
- Frauen- und Männer-WCs werden zu gleichen Teilen zu Toiletten für alle Geschlechter umgerüstet. Der Anteil von geschlechtergetrennten Toiletten bleibt dadurch gleich und die rechtlichen Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung werden berücksichtigt.
- WCs werden gut lesbar und eindeutig gekennzeichnet, z. B. durch Schriftzug WC (groß, fett) mit beschreibender Unterüberschrift (z. B. „WC für alle Geschlechter“).
- Die Kommunikationsabteilung begleitet die Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter, um die interne sowie externe Kommunikation zu gewährleisten und zu stärken: Warum und wo werden Toiletten für alle Geschlechter eingerichtet? Wie sind sie gekennzeichnet?
- In den Campusplänen wird eine Übersicht über die Standorte der WCs für alle Geschlechter erstellt.
- Toiletten für alle Geschlechter sollten, wie grundsätzlich alle Toiletten, nicht an abgelegenen Orten eingerichtet werden. Toiletten müssen sichere, diskriminierungs- und gewaltfreie Orte sein.
- Piktogramme, die ein „drittes Geschlecht“ grafisch darzustellen versuchen, sind potentiell diskriminierend und daher nicht zu empfehlen.
- Es wird davon abgeraten, standardmäßig ausschließlich bereits vorhandene rollstuhlgerechte Toiletten als Toiletten für alle Geschlechter zu deklarieren. Dadurch kann es zu neuen Hürden kommen, z. B. wenn für den Zugang zur Toilette ein Euro-Schlüssel erforderlich ist. Zudem werden Menschen mit Behinderung eigene Räume und die Möglichkeit einer schnellen Nutzung der WC-Anlagen genommen.

Good-Practice-Beispiel für All-Gender-Toiletten

[Universität zu Köln](#)

Neben Toiletten sind **Umkleidekabinen und weitere sanitäre Anlagen wie Duschen** (z. B. im Hochschulsport) Orte, an denen trans*, inter* und nicht-binäre Menschen Diskriminierungen erfahren. Die Einrichtung von

abschließbaren, nicht geschlechtergetrennten Umkleide- und Duschkabinen sorgt für genügend Privatsphäre und Schutz für alle Sportler*innen.

Good-Practice-Beispiel für Umkleiden

[Georg-August-Universität Göttingen](#)

Aus den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen ergeben sich vielfältige Prozesse und Maßnahmen. Im Rahmen der Umsetzung ist es unabdingbar, die Expertise von Betroffenen konsequent einzubeziehen sowie entsprechende Ressourcen bereitzustellen.

¹ https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html.

² § 22 Abs. 3 PStG: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe ‚divers‘ in das Geburtenregister eingetragen werden.“

³ Weiterer Handlungsbedarf besteht. Leider bleibt die aktuelle Gesetzgebung bislang hinter den Anforderungen des BVerfG-Urteils zurück und entspricht nicht den Bedarfen von Betroffenen und den Forderungen von Interessenverbänden. Vgl. dazu z.B.: <https://aktionstandesamt2018.de/2018/12/13/3-geschlechtseintrag-nur-mit-attest/>, <https://oiigermany.org/kennzeichen-divers/>.

⁴ „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ (Leitsätze -1 BvR 2019/16 -, S. 1).

⁵ Die Handlungsempfehlungen wurden von der bukof-Kommission „Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ erarbeitet. Sprecher*innen der Kommission: Josephine Bürgel (Freie Universität Berlin), Aniela Knoblich (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg), Jonathan Kohlrausch (Universität zu Lübeck). Die redaktionelle Bearbeitung der vorliegenden und noch folgenden Handlungsempfehlungen lag bei Josephine Bürgel (Freie Universität Berlin), Lukas Dembinsky (Hochschule Emden-Leer), Aniela Knoblich (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg), Jennifer J* Moos (Universität Zürich), Nina Schumacher (Philipps-Universität Marburg) und Eddi Steinfeldt-Mehrtens (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel).

⁶ Adamietz, Laura (2011). Geschlecht als Erwartung. Das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845233222>. Klein, Uta und Rebitzer, Fabian A. (2012). Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung. In Uta Klein und Daniela Heitzmann (Hrsg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (S. 118–136). Weinheim: Juventa Beltz; European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014). EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results. Luxembourg: Publications Office. Frohn, Dominik und Meinhold, Florian (2017). Ergebnisbericht. Spezifika der Arbeitssituation von Trans*Beschäftigten in Deutschland. Online verfügbar unter: https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Qual-Teilprojekt_Trans-Beschaeftigte_170517_DF.pdf. Mense, Lisa; Sera, Stephanie und Vater, Sarah (2019). Queering and diversifying gender in equality work at European higher education institutions. Zeitschrift Gender, 11 (1), S. 78–91.

⁷ Beispielsweise AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik (<http://ag-trans-hopo.org/>).

⁸ Darüber hinausgehende Empfehlungen finden sich u. a. in der Broschüre „Benachteiligungen von Inter*- und Trans*personen an Hochschulen: Wo finden sie sich und wie sind sie zu lösen?“ (Hrsg. AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik dgti e.V. 2017).

⁹ Zur Vornamensänderung bei Studierenden hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein [Rechtsgutachten](#) in Auftrag gegeben. Das Gutachten stellt fest, dass ein Geschlechtsnachweis an der Hochschule nicht notwendig ist, da hier z. B. die Studierfähigkeit geprüft wird, nicht aber das Geschlecht einer Person. Manche Hochschulen, wie die TU Darmstadt, verwenden dennoch für die Namensänderung an der Hochschule ein Formular, in dem die antragstellende Person verbindlich erklärt, dass sie die Verantwortung für potentielle rechtliche Konsequenzen und Risiken der beantragten Änderung übernimmt.

¹⁰ Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen („Transsexuellengesetz“, kurz TSG).

¹¹ Siehe hierzu auch das Kurzgutachten von Prof. Dr. Ulrike Lembke und Dr. Alexander Tischbirek: <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/lbk/Gutachten.pdf>.

¹² Siehe auch § 5 Abs. 1 Transsexuellengesetz, so genanntes Offenbarungsverbot: „Ist die Entscheidung, durch welche die Vornamen des Antragstellers geändert werden, rechtskräftig, so dürfen die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung des Antragstellers nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, daß besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird.“

¹³ Neopronomen sind „neue“ Pronomen, die häufig aus anderen Sprachen als dem Deutschen übernommen oder inspiriert sind (u. a. *dey/deren*, angelehnt an das Englische *they/them*, oder *hen/hens* aus dem Schwedischen), da Personalpronomen in der deutschen Sprache eine binäre, d. h. zweigeschlechtliche Konnotation aufweisen (3. Person Singular „er“/„sie“). Ein Überblick über

verschiedene Sprachen und alternative Lösungsvorschläge findet sich hier: https://nibi.space/pronomen_und_grammatisches_geschlecht_in_anderen_sprachen.

¹⁴ Bildbeispiele finden sich unter https://broadly.vice.com/amp/en_us/article/qvyq8p/transgender-non-binary-stock-photos-gender-spectrum-collection?_twitter_impression=true.

¹⁵ Weitere Empfehlungen zu geschlechterinklusive Sprache finden sich u. a. in der Broschüre „Benachteiligungen von Inter*- und Trans*personen an Hochschulen: Wo finden sie sich und wie sind sie zu lösen?“ (Hrsg. AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik dgti e.V. 2017, S. 18).

¹⁶ Der Begriff „cis“ wird verwendet für Personen, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, mehr dazu unter: <https://nibi.space/cisgender>.