



# Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern

Ein Leitfaden für Mitarbeitende

# Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern

Studierende und Mitarbeitende aller Geschlechter sollen an Hochschulen die gleichen Chancen haben, am Wissenserwerb und der Wissensproduktion teilzunehmen. Gewisse Menschen werden heute aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Dass Frauen gegenüber Männern gewisse Benachteiligungen erfahren, ist in breiten Bevölkerungsschichten unumstritten. Es werden auch Massnahmen ergriffen, diese Ungleichbehandlung aufzuheben. Nebst Frauen gibt es aber andere Menschengruppen, die ebenfalls im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht benachteiligt werden. Trans Menschen sind eine solche Gruppe. Das Thema Trans ist aber weitaus weniger bekannt als die Gleichstellung der Frau. Entsprechend spärlich sind Statistiken und chancengleichheitsfördernde Massnahmen. Dieser Leitfaden soll Mitarbeitenden an Hochschulen helfen, geeignete Strukturen für den Umgang mit trans Menschen zu schaffen.

Menschen, die trans sind, erfahren in ihrem Unialltag Hürden und Barrieren, denen cis Menschen nicht ausgesetzt sind. Universitäten müssen dies erkennen und geeignete Massnahmen zur Behebung dieser Benachteiligung ergreifen. Eine gezielte Strategie zum inklusiven Umgang mit trans Personen beinhaltet

- effektiven Schutz vor gezielter Diskriminierung durch Einzelpersonen,
- Beseitigung von strukturellen Barrieren, die trans Menschen den Alltag erschweren,
- sowie positive Massnahmen, um wirkliche Chancengleichheit herzustellen.<sup>1</sup>

**Info** | Als *trans* gelten Menschen, deren Geschlecht nicht mit demjenigen übereinstimmt, welches ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Das betrifft zwischen 0.5 und 3% der Bevölkerung. Darunter fallen auch Menschen, deren Geschlecht weder männlich noch weiblich ist - ungefähr ein Drittel aller trans Menschen sind *nicht-binär*. Menschen sind *cis*, wenn ihr Geschlecht mit dem bei der Geburt zugeordneten übereinstimmt.

Dieser Leitfaden macht konkrete Vorschläge, wie Hochschulen ein diskriminierungsfreies Umfeld schaffen können. Wir haben diese spezifischen Massnahmen ausgewählt, weil sie Lösungen für die wichtigsten aktuellen Probleme bieten. Die beschriebenen Massnahmen erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## Allgemeine Grundsätze

---

**Selbstwahrnehmung** | Expert\*innen sehen mittlerweile ein, dass Trans-Sein keine Krankheit ist, sondern eine Normvariante.<sup>2</sup> Ob ein Mensch trans ist, kann man weder medizinisch noch psychologisch bestimmen. Selbstwahrnehmung ist deshalb der einzige Weg, um das Geschlecht einer Person zu wissen. Genau wie zum Beispiel cis Männer

wissen, dass sie Männer sind, tun das trans Männer auch. Trans Frauen sind also Frauen, trans Männer sind Männer, so wie alle anderen.

**menschzentriert** | Studium und Arbeit an einer Hochschule bedeutet den Eintritt in ein neues soziales Umfeld, aber auch das Sich-Begeben in bestimmte Institutionen. Für trans Menschen bedeutet dieser Schritt oft, dass sich ihnen Menschen und Institutionen (absichtlich oder nicht) in den Weg stellen. Die Forderungen von trans Personen, diesen Weg selbstbestimmt gehen zu können, sind diesen Umständen gemäss zu werten. Wir verlangen von Institutionen und Einzelpersonen kein blosses Entgegenkommen gegenüber den Anliegen von trans Menschen. Vielmehr wollen wir Institutionen und Personen dazu auffordern, ihr eigenes Verhalten und dessen negative Auswirkungen auf marginalisierte Menschen zu reflektieren. Die hier beschriebenen Massnahmen stellen also keine Sonderbehandlung dar, sondern beseitigen vielmehr Hürden, denen cis Menschen im Leben nicht begegnen: Fairness eben, damit an der Uni alle gleiche Chancen haben.

**Unsichtbarkeit** | Trans Menschen kommen nicht nur in herzerreissenden independent-Filmen vor. Nicht alle trans Menschen sind als trans erkennbar. Wer über trans Menschen spricht, sollte sich bewusst sein, dass vielleicht auch ein trans Mensch zuhört.

**Intersektionalität** | Alle marginalisierten Gruppen haben Anspruch darauf, fair behandelt zu werden. Massnahmen zugunsten der einen Gruppe dürfen nicht zuungunsten einer anderen Gruppe erfolgen. Wir wollen keine "Marginalisierung-Hierarchie" erstellen, erkennen aber, dass bei Menschen, die gleichzeitig mehreren marginalisierten Gruppen angehören, die verschiedenen Diskriminierungen oft kumulativ wirken.

## Inklusive Sprache<sup>3</sup>

---

Wenn in einem bestimmten Zusammenhang Menschen unabhängig ihres Geschlechts gemeint sind, sollte das auch sprachlich reflektiert werden – mündlich wie schriftlich. Hierzu können neutrale Formulierungen verwendet werden oder solche, die alle Geschlechter ansprechen.

der Stand der Studierenden / kontaktieren Sie ihre\*n Professor\*in / Liebe Doktorand\_innen  
In Briefköpfen ist auf die Anrede Herr/Frau zu verzichten. Als Grussformel sollte ebenfalls inklusive Sprache verwendet werden.

Guten Tag Andrea Muster / Hallo Kai / Liebes Publikum

Nach Möglichkeit sollte man Formulierungen verwenden, die es vermeiden, Geschlecht als Binarität zu porträtieren. Das schafft Raum für Geschlechter neben Mann und Frau und stellt sicher, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Universitätsgesetz festgelegt.

Das Geschlecht sollte nur dann erhoben und genannt werden, wenn dies auch wirklich nötig ist. Auf Studierenden- und Mitarbeitendenausweisen ist das nicht der Fall, ebensowenig auf Diplomen und vielen anderen Dokumenten. Bis auf die Erhebung von Statistiken zum Monitoring der Chancengleichheit der Geschlechter ist uns kein Fall bekannt, wo das Geschlecht eines\*einer Student\*in oder Mitarbeiter\*in generell relevant wäre.

## Diskriminierungsfreie Lernstrukturen

---

Lehrveranstaltungen bilden für Studierende den Kern des universitären Alltags. Deshalb müssen auch sie unbedingt inklusiv gestaltet werden. Hierzu braucht es klare Richtlinien und Schulungsangebote, an welche sich Lehrpersonen wenden können.

**Namen und Pronomen** | Jeder trans Mensch hat das Recht, mit seinem gewählten Namen und mit gewählten Pronomen angesprochen zu werden, unabhängig davon, ob er eine amtliche Namensänderung erwirkt hat oder nicht, und auch unabhängig von seiner Kleidung, von äusseren Merkmalen und davon, ob er eine medizinische Transition durchlaufen hat oder nicht.<sup>4</sup> Das präferierte Pronomen einer Person sollte respektiert und von allen verwendet werden, auch in Abwesenheit der betreffenden Person. Manche Leute verwenden neue Pronomen oder keine Pronomen. Auch dies ist zu respektieren.

Man sieht keiner Person ihr Geschlecht an. Deshalb ist die einzige Möglichkeit, das Geschlecht einer Person zu wissen, deren Selbstdeklaration. Zu diesem Zweck sollte bei jeder Gelegenheit, bei der ein Name erfragt wird, auch das Pronomen erfragt werden. Seminare beispielsweise beginnen mit einer Vorstellungsrunde. Hier sollte jede Person neben ihrem Namen auch ihr präferiertes Pronomen nennen. Das gilt gleichermaßen für trans und cis Personen und sollte unbedingt auch dann geschehen, wenn keine trans Studierende anwesend sind. Wenn nur trans Studierende ihre Pronomen nennen müssen, ist das stigmatisierend. Wenn nur Menschen, die trans aussehen, nach ihren Pronomen gefragt werden, werden diese Personen unter Umständen gezwungen, sich unfreiwillig zu outen. Wenn umgekehrt alle dazu angehalten werden, nebst ihrem Namen ihr präferiertes Pronomen zu nennen, wird das Erfragen des Pronomens normalisiert. Lehrpersonen stehen als Vorbilder in der Pflicht, hier ein positives Beispiel zu sein.

**Fehler machen** | Für viele Menschen ist es am Anfang schwierig, für trans Menschen richtige Pronomen und Bezeichnungen zu verwenden - vor allem für nicht-binäre trans Menschen. Geben Sie sich Mühe, ihren Sprachgebrauch zu reflektieren. Wenn Ihnen ein Fehler passiert, ist das aber nicht der Weltuntergang, sondern gehört zum Lernprozess dazu. Im Konkreten Fall entschuldigen Sie sich kurz, korrigieren sich, und fahren fort. Nächstes Mal klappt's besser.

**Rollenbilder** | Unsere Gesellschaft ist nach wie vor stark von stereotypen Rollenbildern geprägt. Davon sind auch Menschen an der Universität nicht befreit. Darum sollte aktiver Aufwand betrieben werden, um geschlechterspezifische Rollenbilder und Erwartungen zu hinterfragen.

Oft verhalten sich Studierende in Diskussionen (auch ganz ungewollt) gemäss Geschlechterstereotypen. Frauen werden oft weniger ernst genommen und strenger beurteilt als Männer. Männer werden bei gleicher Leistung schneller als intelligent wahrgenommen.<sup>5,6</sup> Männer beteiligen sich oft bereitwilliger und sprechen mehr.<sup>7,8</sup>

Eine wissenschaftliche Diskussion gewinnt, wenn möglichst viele Perspektiven Eingang finden. Darum ist es nötig, stereotype Verhaltensweisen zu reflektieren und ihnen entgegenzuwirken - in uns selbst und bei anderen. Kurz: Es muss ein Bewusstsein dafür

geschaffen werden, dass wir in unseren Handlungen Auswirkungen auf andere Menschen haben.

**Strukturen schaffen** | Hilfreich ist, in der ersten Sitzung eines Seminars Grundsätze für die gemeinsamen Diskussionen festzulegen. Das schafft Aufmerksamkeit. Gemeinsame Abmachungen, die eigene Redezeit im Auge zu behalten, sowie Werkzeuge wie beispielsweise eine Speaker's List können hilfreiche Methoden sein.<sup>9</sup>

Auch unmoderierte Gespräche können sehr inklusiv sein, wenn alle Beteiligten auf einander Acht geben. Am besten verlaufen solche Diskussionen, wenn sich alle Teilnehmenden zu jeder Zeit sehen können.

Wenn Diskussion im Unterricht als Konflikt oder Wettbewerb wahrgenommen wird, nehmen gewisse Menschen unter Umständen weniger teil, was auch mit Geschlechterstereotypen zu tun hat. Um dies zu vermeiden, können Lehrformate angepasst werden. Man kann beispielsweise die frontale Aufstellung der Stühle auflösen und die Teilnehmenden der Veranstaltung anders im Raum platzieren. Die einzige Art, alle Teilnehmenden hierarchiefrei zu platzieren, ist der Kreis.

**in Kürze** | Verwenden Sie inklusive Sprache. Wir sind es gewohnt, Leute nach ihrem Aussehen als entweder Mann oder Frau einzuordnen. Versuchen Sie, nicht vom Vornamen oder dem Äusseren einer Person auf ihr Geschlecht zu schliessen. Sprechen Sie Ihnen unbekannte Menschen mit neutraler Sprache an. Gewöhnen Sie sich daran, Ihre Mitmenschen nach ihren Pronomen zu Fragen und stellen Sie sich selbst immer mit Namen und Pronomen vor.

## Schaffung von geschlechtsneutralen Toiletten als Ergänzung zu geschlechtergetrennten Einrichtungen

---

An den meisten Hochschulen gibt es geschlechtergetrennte Toiletten. Nicht-binäre Menschen werden dadurch per se ausgeschlossen. Auch für binäre trans Menschen kann der Besuch von WCs mit Stress und Angst vor Diskriminierung verbunden sein, etwa weil sie das ihrem Geschlecht nicht entsprechende WC verwenden müssen, oder umgekehrt beim Schritt ins "richtige" WC mit einem "Hey, das ist das Männer-WC!" zurückgepiffen werden oder im schlimmsten Fall Drohungen und physischer Gewalt ausgesetzt sind.<sup>10</sup> Die Unterteilung in Männer- und Frauentoiletten hebt zudem das binäre Geschlechtersystem im Alltag immer wieder hervor. Deshalb plädieren wir hier für eine Diversifizierung.

Wir schlagen konkret vor, einen Drittel der WCs in geschlechtsneutrale WCs umzuwandeln, mindestens aber pro Gebäude(teil) eines. Für einige Menschen mag es dennoch wichtig sein, geschlechterspezifische WCs besuchen zu können – z.B., weil sie sich dort sicherer fühlen oder aus religiösen Gründen. Deshalb orientiert sich unser Vorschlag auch an den Bedürfnissen dieser Menschen.

**Ausstattung** | Toiletten sollten unabhängig von der Geschlechterspezifität gleichermassen mit Wickeltischen, Hygienebeuteln, Tampons, Mülleimern etc. ausgestattet sein.

## Selbstbestimmte und niederschwellige Änderung von Namen und Geschlechtseintrag

---

Im Laufe des Studiums bzw. der Anstellung an der Universität kann es vorkommen, dass ein\*e Student\*in oder Mitarbeiter\*in gemäss dem richtigen Geschlecht lebt, auf den amtlichen Ausweisen aber noch einen alten Namen und einen falschen Geschlechtseintrag führt. Dieser Person dürfen deswegen keine Nachteile entstehen. Wenn eine Person nur ihrem Geschlecht nicht entsprechende Dokumente hat, wird sie unter Umständen unfreiwillig geoutet. Das ist eine Verletzung des Persönlichkeitsschutzes dieser Person. Deswegen muss eine Änderung der Personendaten in den Datenbanken der Universität sowie auf Ausweisen und Diplomen auch ohne erfolgte amtliche Änderung gestattet werden.<sup>11</sup>

Die Anpassung der Personendaten sollte möglichst niederschwellig mit dem Einreichen eines schriftlichen Antrages möglich sein. Weitere "Beweise" der Geschlechtsidentität sind nicht nötig. Insbesondere sollte kein psychiatrisches Gutachten verlangt werden, da dies einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die Privatsphäre der antragstellenden Person darstellen würde.<sup>12</sup>

Nicht-binäre Menschen dürfen hier nicht anders behandelt werden als binäre trans Menschen. Es muss die Möglichkeit geben, einen selbstbestimmten Geschlechtseintrag wählen zu können, der weder männlich noch weiblich ist.

Die Angst vor missbräuchlichen Anträgen auf Anpassung der Personendaten ist unbegründet.

## Effektive Institutionen, damit in konkreten Fällen von Diskriminierung schnell und professionell gehandelt wird<sup>13</sup>

---

Gezielte Diskriminierung kann von Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden in administrativen Positionen ausgehen. In konkreten Diskriminierungsfällen müssen trans Menschen schnelle, empathische und konsequente Hilfe in Anspruch nehmen können. Dazu sind verschiedene Instrumente notwendig. Wichtig ist vor allem, dass ein klares Konzept vorhanden ist, wie mit Diskriminierung umgegangen wird, und dass dieses Konzept in geeigneter Weise kommuniziert und umgesetzt wird.

**klares Konzept** | Die Anliegen von trans Menschen sollten nicht als Sonderfälle nach Gutdünken behandelt werden. Es bedarf klarer Vorgaben: Beratung, Informationsflüsse und Abläufe müssen verbindlich geregelt werden.

**Infomaterial** | Schriftliches Infomaterial in einfacher Sprache, in verschiedenen Sprachen, sowie online und gedruckt verfügbar, bietet eine niederschwellige Möglichkeit, sich präventiv oder in Fällen von Diskriminierung zu informieren. Dieses Infomaterial soll einerseits die Rechte von trans Menschen im Bezug auf Diskriminierung erklären sowie andererseits über mögliche Beratungsangebote und Kontaktstellen informieren.

**Beratungsstelle** | Trans Menschen sollten die Möglichkeit haben, sich im Bezug auf Diskriminierungsfälle und universitäre Anliegen vertraulich beraten zu lassen. Diese Beratung sollte sich an den Bedürfnissen der hilfeschuchenden Person orientieren. Die Beratung suchende Person entscheidet dabei selbst, welche Massnahmen vorgenommen

werden. Die beratende Person muss zum Thema Trans geschult sein und unabhängig von anderen universitären Gremien und Stellen agieren können. Sie sollte auch ausreichend mit Befugnissen ausgestattet sein,

- eine Beschwerde entgegenzunehmen,
- Sachverhalte alleine oder gemeinsam mit zuständigen Stellen mittels Dokumentenrecherche und Anhörung relevanter Personen aufzuklären,
- geeignete Massnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung entgegenzuwirken
- sowie einen entsprechenden Bericht zuhanden der relevanten Stellen abzufertigen.

Die spezialisierte Beratungsstelle muss ausreichend bekannt sein und von den Universitätsangehörigen herbeigezogen werden können, wenn sie das wünschen.

**Schulung** | Die Universität sollte für Studierende wie Mitarbeitende Schulungsangebote, Infomaterial und Informationsveranstaltungen zum Thema Trans an der Hochschule anbieten. Für Mitarbeitende an Schlüsselstellen sollte der Besuch einer Schulung obligatorisch sein. Wer zum Beispiel Anträge auf Namensänderung bearbeitet, muss sich gegenüber trans Menschen respektvoll verhalten können.

**Umsetzung** | Falls Sie konkrete Fragen zur Umsetzung dieser Grundsätze haben, berät **queer\***z**** Sie gerne. Sie erreichen uns unter [info@queerz.ch](mailto:info@queerz.ch).

## Weiterführende Literatur

---

Abteilung Gleichstellung Universität Zürich (2018). *Geschlechtergerecht in Text Und Bild*. Universität Zürich.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013). *Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich*. Großbeeren.

Eder, Elis und Jonah I. Garde, Anna Lena Janowiak, Ruth Orli Moshkovitz, Noah Rieser, Marion Thuswald (2019). *trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten*. Wien.

Hochschule Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit der Universität Luzern, und Fachstelle Diversity der Hochschule Luzern (2018). *Sprache & Bild: Ein Leitfaden Zur Gleichbehandlung Aller Geschlechter*.

Recher, Aleks (2015). *Rechte von Transmenschen. In: LGBT-Recht, Rechte Der Lesben, Schwulen, Bisexuellen Und Transgender in Der Schweiz: Eingetragene Partnerschaft, Faktische Lebensgemeinschaft, Rechtsfragen Zur Sexuellen Orientierung Und Geschlechtsidentität*, 2. Ausgabe. Basel: Ziegler/Montini/Copur.

<sup>1</sup> Diese Aufteilung stützen wir auf *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013). Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Großbeeren.*

<sup>2</sup> Nieder, T. O., & Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung (Eds.). (2018). Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: S3-Leitlinie zur Diagnostik, Beratung und Behandlung. AWMF Online. Retrieved from [https://www.awmf.org/uploads/tx\\_szleitlinien/138-001l\\_Geschlechtsdysphorie-Diagnostik-Beratung-Behandlung\\_20181005\\_01.pdf](https://www.awmf.org/uploads/tx_szleitlinien/138-001l_Geschlechtsdysphorie-Diagnostik-Beratung-Behandlung_20181005_01.pdf)

<sup>3</sup> Wir beschränken uns hier auf die allerwichtigsten Punkte, weil über inklusive Sprache bereits viel geschrieben wurde, siehe dazu das Literaturverzeichnis.

<sup>4</sup> Recher 2015.

<sup>5</sup> Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman. "Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109, no. 41 (October 9, 2012): 16474-79. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>.

<sup>6</sup> Foschi, Martha. "Double Standards in the Evaluation of Men and Women." *Social Psychology Quarterly* 59, no. 3 (1996): 237-54. <https://doi.org/10.2307/2787021>.

<sup>7</sup> Brescoll, Victoria L. "Who Takes the Floor and Why: Gender, Power, and Volubility in Organizations." *Administrative Science Quarterly* 56, no. 4 (December 1, 2011): 622-41. <https://doi.org/10.1177/0001839212439994>.

<sup>8</sup> Aries, Elizabeth. "Interaction Patterns and Themes of Male, Female, and Mixed Groups." *Small Group Behavior* 7, no. 1 (February 1, 1976): 7-18. <https://doi.org/10.1177/104649647600700102>.

<sup>9</sup> Als Monitoring-Instrument kann die Speaker's List nach dem Unterricht ausgewertet werden.

<sup>10</sup> Whittle, Stephen, Lewis Turner, Maryam Al-Alami, Em Rundall, and Ben Thom. *Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination. Communities and Local Government Publications* Wetherby, 2007.

<sup>11</sup> Recher 2015

<sup>12</sup> Recher 2015

<sup>13</sup> Dieses Verfahren richtet sich grob nach *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013)*.