

# Kriterien für TIN-klusive Hochschulen

entwickelt von René\_Rain Hornstein & der AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik,  
begonnen im Oktober 2018

Version 07, 09.10.2019

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

## Allgemeine Grundsätze

**Grundsatz 1:** Berücksichtigung von Datenschutz und Privatheit (TSG-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 und 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 (Abläufe, Richtlinien etc.)

- 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 Einrichten von Hochschulaccounts und Akten (selbstbestimmte Abbildung und Änderung der Informationen über die Person muss möglich werden);
- 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, 2019);
  - 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. (2019). 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. (2019). 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.