

---

## Exkurs: SDG & Trans\*<sup>1</sup> im Kontext der Hochschule.

---

Dr. Jonathan Kohlrausch für die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

### Einleitung

Trans\* Studierende und Mitarbeitende erfahren an Hochschulen ganz spezifische Diskriminierungen, auch hinsichtlich Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die gegen sie ausgeübt wird. Trotz einer immer noch lückenhaften Forschung zu diesem Thema wird dies in der Zusammenschau einzelner Studien deutlich. Auch gibt es wenig Handlungsansätze oder Expertisen, wie diesem spezifischen Diskriminierungsrisiko und den spezifischen Erfahrungen von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Kontext der Hochschule entgegengewirkt werden kann. An dieser Stelle wird daher zum einen die Studienlage zusammengefasst und werden zum anderen verschiedene diesbezügliche Handlungsempfehlungen gegeben, die sich an der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und an Stellungnahmen von Interessenverbänden orientieren.

### Trans\*/trans\*

In dieser Handreichung wird durchgehend das Nomen, Adjektiv oder Präfix Trans\* / trans\* verwendet, um Menschen zu bezeichnen, die sich nicht oder nicht nur mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt oder in den ersten Kindheitsmonaten zugewiesen wurde. Verwandte Begriffe wie transgeschlechtlich, transident, transgender, transsexuell bezeichnen verschiedene Aspekte und Perspektiven auf Trans\* und sind darin auch politisch umstritten, insbesondere im Spannungsfeld von Recht, Medizin und Emanzipation.<sup>2</sup> Daher wird hier ein übergeordneter und möglichst inklusiver Begriff verwendet. Als cis\*/Cis\* werden demgegenüber Menschen bezeichnet, die sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

Im Sinne einer emanzipatorischen Antidiskriminierungspolitik sollte immer die Selbstbezeichnung der jeweiligen Trans\*Person vor anderen (Fremd)bezeichnungen gelten.

Die rechtliche und soziale Situation von Trans\*Personen, die sich einem der beiden binären Geschlechter männlich / weiblich zugehörig fühlen und darin (an)erkannt werden, und die Situation von Trans\*Personen, die sich beiden, einem anderen oder keinem Geschlecht zugehörig fühlen oder als solche angesehen werden, unterscheidet sich teilweise deutlich. Es ist davon auszugehen, dass dies Auswirkungen auf Diskriminierungserfahrungen hat, was allerdings in den hier angeführten Studien nur kaum dargestellt ist. Daher stehen die hier dargelegten Ergebnisse unter einem entsprechenden Vorbehalt.

---

<sup>1</sup> Abzugrenzen ist der Begriff trans\* vom Begriff inter\* (Intergeschlechtlichkeit, intersex). Dieses sind Sammelbegriffe für eine Vielzahl von Varianten der Geschlechtsentwicklung oder des Körpergeschlechts, die von der Medizin als nicht dem System der Zweigeschlechtlichkeit konform definiert werden. Auf Grund der schlechten Datenlage und der deutlich komplexeren Situation als bei Trans\* wird das Thema Inter\* in diesem Informationsblatt nicht behandelt.

<sup>2</sup> Vgl. ausführlicher Franzen / Sauer 2010, S. 7ff.

---

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Trans\*Personen. Zusammenfassung der Studienlage

### Kenntnisstand / Datenlage

Es gibt in Deutschland und Europa keine Studien zu SDG und Trans\*, insbesondere nicht zu SDG und Trans\* im Hochschulkontext. Eine erste Zusammenfassung der Studienlage zu Trans\* im Kontext Arbeit erfolgte durch Sauer und Franzen 2010, die ein hohes Maß an Gewalt, Belästigung und Sexualisierter Gewalt, am Arbeitsplatz feststellten (Franzen/Sauer 2010, S. 42). Grundlegend – auch für die Untersuchungen der ADS – ist die Studie ‚Being trans in the European Union‘ (FRA 2014). Ebenfalls aufschlussreich ist die Studie von LesMigraS, die sich aber auch nicht spezifisch mit dem Bereich Bildung / Hochschule befasst (LesMigraS 2012). Eine jüngere Studie zu „Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität“ befasst sich zumindest teilweise mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (ADS 2017b). Forschung zur Diskriminierung von Trans\* im Kontext Hochschule wiederum schließt SDG nicht ein und befasst sich kaum mit dem Thema verbaler oder körperlicher Gewalt.

### Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Das größte Diskriminierungspotential allgemeiner Art liegt für Trans\*Personen im Bereich der Medizinischen Versorgung (ADS 2017a, S. 213ff) und im Bereich der Öffentlichkeit und Freizeit. (ADS 2017a, 18). Dort sind Trans\*Personen einem hohen Risiko von „körperlicher und verbaler Gewalt aufgrund von Geschlecht und Geschlechtsidentität“ ausgesetzt (18). Im Bereich der Arbeit bergen insbesondere Bewerbungen und Einstellungsverfahren Diskriminierungsrisiken (ADS 2013, S. 201), zudem sind Trans\*Personen überdurchschnittlich häufig von Mobbing betroffen. (ADS 2017a, 63).

Trans\*Personen sind im Vergleich zu Cis\*Personen deutlich häufiger von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen. (ADS 2017b, S. 54). Ungefähr ein Viertel der sexualisierten Übergriffe gegenüber Trans\* werden von Mitschüler\*innen, Kommiliton\*innen oder Kolleg\*innen ausgeübt (ADS 2017b, S. 50). Die Diskriminierungsumfrage der CAU Kiel (Klein/Rebitzer 2012) verweist wiederum auf ein deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko von trans\* Studierenden. Deutlich wird hier und in anderen Untersuchungen die Häufigkeit interpersoneller Diskriminierungen (ADS 2012, S. 29), die zudem häufig mit verschiedenen Diskriminierungsformen sozialer Herabwürdigung einhergehen (ADS 2017b, S. 48). 70% der Diskriminierungen aufgrund des Trans\*-Seins haben die Form verbaler oder körperlicher Gewalt. Diese wiederum gehen in 60% der Fälle mit sexualisierten Gewaltformen einher. Zusammenfassend: „Trans\*-Personen sind einer besonderen Feindlichkeit in der Gesellschaft ausgesetzt, was sich im hohen Anteil von verbaler und körperlicher Gewalt an allen geschilderten Diskriminierungserfahrungen in Öffentlichkeit und Freizeit spiegelt. Dabei ist in dieser Gruppe auch der Anteil von körperlichen Angriffen besonders hoch.“ (ADS 2017a, 319).

Die Häufigkeit von Belästigung und Gewalt gibt die Studie ‚Being trans in the European Union‘ (FRA 2014) wie folgt an: In Deutschland haben 26% der Trans\*Personen *in den letzten 12 Monaten* Belästigung erfahren<sup>3</sup>. Gewalterfahrung machten im gleichen Zeitraum 8% der Trans\*Menschen. 20% der jeweils letzten Gewalterfahrung war mit SDG verbunden (ebd.). Die DJI-Studie wiederum gibt an, dass 50% der Trans\*-Jugendlichen bereits in der Öffentlichkeit sexuell belästigt oder beleidigt worden sind

---

<sup>3</sup> Europaweit: 22%, für Trans\*Frauen: 37%, Trans\*Männer 26%. Ebd.

(DJI 2015). Zu beachten ist die in einer Studie von LesMigraS herausgearbeitete Mehrfachdiskriminierung von Trans\*Personen: lb\_FT\* of Colour machen deutlich mehr Gewalterfahrungen als *weiße* lb\_FT\* (LesMigraS 2012, S. 116)<sup>4</sup>.

### Orte / Situationen mit besonders hohem Diskriminierungsrisiko

(ohne Priorisierung)

- Lehrveranstaltungen / Prüfungen
- Bewerbung / Anstellung / Immatrikulation
- Toiletten
- Hochschulsport
- Öffentliche / hochschulöffentliche Veranstaltungen
- Coming-Out

### Handlungsempfehlungen<sup>5</sup>

#### Handlungsansätze

- Orte / Situationen mit besonders hohem Diskriminierungsrisiko für Trans\*Menschen in der Antidiskriminierungsarbeit adressieren
- Beratungsstellen für Trans\* einrichten oder explizit öffnen
- Empowerment für Trans\*Personen
- Da SDG und soziale Herabwürdigung von Trans\*Personen häufig miteinander einhergehen, kann allgemeine Diskriminierungsprävention, z.B. Richtlinien zum Verfahren bei Vornamensänderung, ein Bekenntnis der Hochschule zu Trans\*Lebensweisen und Schulungen von Personalverantwortlichen, auch als Prävention von SDG angesehen werden und wird deswegen hier empfohlen

#### Richtlinien zu SDG und Diskriminierung

- Das Offenbarungsverbot aufnehmen / darauf verweisen. Eine Trans\*Person entscheidet selbst, ob und in welchem Maße ihr Trans\*-Sein im Kontext der Hochschule thematisiert wird.
- Fragen zur Körperlichkeit, zur Partnerschaft etc. sind als sexualisierte Diskriminierung zu werten, wenn die Person dies so empfindet und solche Fragen von ihr nicht erwünscht sind, auch wenn dies nicht explizit geäußert wurde.
- Verortung von Trans\* im AGG erläutern: Die Verortung bei ‚sexuelle Identität‘ ist inhaltlich problematisch, hat aber keine Auswirkung auf die Geltung des AGG für Trans\* als geschütztes Merkmal – Bei SDG ist die Zuordnung von Trans\* zu AGG-Kategorien unerheblich.

---

<sup>4</sup> Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt vergleichbar fest, dass LGBTIQ-Schüler\*innen mit Migrationshintergrund besonderer Diskriminierung ausgesetzt seien (ADS 2013, S. 53).

<sup>5</sup> Die Handlungsempfehlungen stützen sich zum Teil auf die Publikation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015 (ADS 2015), weiter auf den Leitfaden der Goethe Universität (Goethe Universität 2017), den Empfehlungen der Bundesvereinigung Trans\* (Bundesvereinigung Trans\* 2017) und des Netzwerks Trans\*-Inter\*-Sektionalität (Trans\*-Inter\*-Sektionalität 2013).

---

## Beratungsstellen

- Beratungsstellen für SDG sollten Trans\*Personen explizit benennen.
- Beratungsstellen für SDG sollten für das Thema Trans\* geschult werden.
- Beratungsstellen für Trans\* etablieren, die mit den Beratungsstellen für SDG vernetzt sind
- Kompetenz für Mehrfachdiskriminierung / intersektionale Diskriminierung in den Beratungsstellen für SDG und in Trans\*Beratungsstellen
- Beratungsstellen für SDG sollten kompetent weitervermitteln und sich mit den regionalen spezialisierten Beratungsstellen und den trans\* Communities austauschen.

## Aufklärung / Sensibilisierung / Empowerment

- Trans\*-Thematik in Fortbildungen zu SDG integrieren.
- Aufklärung über unterschiedliche Lebensweisen von Trans\* für alle Hochschulangehörigen.
- Personalverantwortliche (auch Dozent\*innen) für das besonders hohe Diskriminierungsrisiko (auch bzgl. SDG) bei Trans\*Personen sensibilisieren.
- AStA und Organisator\*innen von Einführungsveranstaltungen, Partys etc. bzgl. SDG und Trans\* schulen
- Workshops, intern oder extern, für Empowerment von Trans\*Personen
- Integration des Themas in Diskriminierungsumfragen

## (Infra) Strukturen

- Unisex/all-gender-Toiletten und Umkleiden schaffen
- Angst- und Gefahrenräume auf dem Campus vermeiden
- Barrierefreier Zugang zu Beratungsangeboten

## Partizipation

Entscheidend ist, Trans\* Menschen in den Aufbau von Strukturen mit einzubeziehen. Ggf. auch externe Partner\*innen. Gerade in dem Bereich der Fragen, was als grenzüberschreitend, verletzend, sexualisierte Gewalt empfunden wird, ist es wichtig, die Erfahrungen und Einschätzungen von Trans\* Menschen einzubeziehen. Gleiches gilt für die Frage, welche Angebote / welche Sprache für Trans\* Menschen in der Regel ansprechend sind.

## Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2012), Diskriminierungsfreie Hochschule – mit Vielfalt Wissen schaffen, Berlin 2012.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2013), Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2015), Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, Berlin.

- 
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a), Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017b), Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews, Berlin.
- Bundesvereinigung Trans\* (2017), Policy Paper Beratung der Bundesvereinigung Trans\* (BVT\*). Trans\* Beratung. Zum Reformbedarf der Beratung in Bezug auf Trans\*, Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut e. V. (2015), Coming-out – und dann...?!, München.
- FRA, Being trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data, Luxembourg 2014.
- Franzen, Jannik/ Sauer, Arn (2010), Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Berlin.
- Goethe Universität (2017), Grenzen Wahren. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule, Frankfurt.
- Klein, Uta/ Rebitzer, Fabian A. (2012), „Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung“, in: Heitzmann, D./Klein, U. (Hgg.), *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*. Weinheim, S. 120-137.
- LesMigraS (2012), „... nicht so greifbar und doch real.“ Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\*, Berlin.
- Trans\*-Inter\*-Sektionalität (2013), Intersektionale Beratung von / zu Trans\* und Inter\*. Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung, Berlin.