

**bukof**



Bundeskonferenz der Frauen-  
und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen e.V.

# Raus aus der Binarität!

## Queere Gleichstellungspolitik an Hochschulen

# Programm

---

- Geschlechtervielfalt in der bukof
- Vorstellung der bukof-Kommission „Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“
- Warm-up: 3 Fragen zum Einstieg
- Vorstellung der bukof-Handlungsempfehlungen zu Geschlechtervielfalt
- Austausch in Kleingruppen
- Abschluss im Plenum

# bukof – Standpunkt Geschlechtervielfalt

---

- **bukof-Veröffentlichung (März 2021): Standpunkte für geschlechtergerechte Hochschulpolitik**
- **Text zu Geschlechtervielfalt: „Eindeutig queer“**

Die bukof vertritt eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Gleichstellungspolitik. Geschlecht ist teil der selbstbestimmten Identität eines Menschen. Geschlechtervielfalt ist Realität. [...] Die bukof setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter ein und fordert dazu auf, die binäre und biologistische Geschlechterordnung kritisch zu hinterfragen. Gegen homo-, trans- und Interfeindlichkeit sowie Heteronormativität bezieht die bukof aktiv Stellung.

# bukof-Kommission „Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“

---

- Hervorgegangen aus Workshops auf den Jahrestagungen 2015 und 2016: großer Bedarf an Austausch zu queeren Themen
- Als Kommission eingesetzt auf der Jahrestagung 2017
- Derzeit 44 aktive Mitglieder aus allen Hochschularten: Gleichstellungs- und Diversity-Akteur\*innen, Professor\*innen, Studierende
- 2x jährlich Kommissionssitzung, zzgl. Jahrestagung

# Sprecher\*innen

---

**Josephine Bürgel**

Frauen\*beauftragte  
der Alice Salomon  
Hochschule Berlin



**Dr. Aniela Knoblich**, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

**Dr. Jonathan Kohlrauch**, Universität zu Lübeck

<https://bukof.de/kommissionen-liste/queere-gleichstellungspolitik-an-hochschulen/>

# Auftrag und Ziel

Wir entwickeln Strategien und Maßnahmen für eine Gleichstellungspolitik, die über das binäre, heteronormative Geschlechtermodell hinausgeht.

## Bisherige Arbeitsschwerpunkte

- Beteiligung am Positionsentwicklungsprozess der bukof
- Austausch mit Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Austausch mit Statistischem Bundesamt
- Austausch mit DFG
- Entwicklung eines Glossars
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Geschlechtervielfalt
- Petition zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung

## Bisherige Arbeitsschwerpunkte

- Beteiligung am Positionsentwicklungsprozess der bukof
- Austausch mit Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Austausch mit Statistischem Bundesamt
- Austausch mit DFG
- Entwicklung eines Glossars
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Geschlechtervielfalt
- Petition zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung



# Bundesverfassungsgerichtsurteil (2017)

- Begründung:
  - Der Geschlechtseintrag hängt wesentlich vom Empfinden ab
  - Stärkung der Selbstbestimmung als Persönlichkeitsrecht
  - Alternative Empfehlung an den Gesetzgeber, zur Erweiterung des PStG auf einen personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag generell zu verzichten
- Änderung des Personenstandgesetzes um eine sogenannte „dritte“ Option 2018

## Kritik der Kommission am geänderten PStG

- Gesetzliche Verpflichtung zum Geschlechtseintrag bzw. Offenlassen zum Zeitpunkt der Geburt
- Fragen des ‚Zwangsausoutings‘ in einer geschlechterbinär strukturierten Gesellschaft.
- Begrifflichkeit im Gesetz: „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ (disorders of sexual development) ist pathologisierend
- Gesetz adressiert ausschließlich inter\*geschlechtliche Menschen mit medizinischer Diagnose – im Urteil des BVerfG wird jedoch der Schutz der Geschlechtsidentität betont

## Kritik der Kommission am geänderten PStG

- Gesetz schließt all diejenigen aus, die unabhängig von der körperlichen Konstitution und einer medizinischen Diagnose nicht „männlich“ oder „weiblich“ sind
  - Keine niedrigschwelligeren Möglichkeiten den Geschlechtseintrag (wieder) zu verändern
  - Regelungslücken: bisher wurden keine weiteren Gesetze an das PStG angepasst, selbst im TSG ist noch die Rede vom „anderen Geschlecht“
- Menschen werden fremdbestimmt und pathologisiert

## Zwischenfazit

- Ausschließlich das Antidiskriminierungsgesetz sieht einen offeneren Geschlechterbegriff vor („Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“, AGG § 1)
  - alle weiteren Bundes- und Landesgesetze sind nach wie vor binär verfasst (GG, HRG, NGG, NHG)
  - Dabei hat der sog. dritten Geschlechtseintrag vielfältige Rechtsauswirkungen
- **Hochschulen haben aufgrund der Hochschulautonomie die Möglichkeit, Geschlechtervielfalt inklusiv zu gestalten**

# Warm-up: 3 Fragen zum Einstieg

---

**1. Gibt es an Eurer Hochschule offizielle Regelungen zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt?**

# Warm-up: 3 Fragen zum Einstieg

---

**2. Gibt es an Eurer Hochschule inoffizielle Regelungen zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt („Einzelfalllösungen“)?**

## Warm-up: 3 Fragen zum Einstieg

---

**3. Bist du mit deiner Expertise als Gleichstellungsakteur\*in an deiner Hochschule angefragt/eingebunden, wenn es um Regelungen zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt geht?**

# Handlungsempfehlungen zur Geschlechtervielfalt

- ✓ Name und Geschlechtseintrag
- ✓ Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen
- ✓ Sprache und Ansprache
- ✓ Bauliche Infrastruktur
  - Hochschulleitung und Governance
  - Personalgewinnung und Personalauswahl
  - Beratung und Expertise
  - Sensibilisierung und Weiterbildung
  - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
  - Lehren und Prüfen
  - Familie
  - Hochschulsport
  - Glossar





• Handlungsempfehlungen für  
• Geschlechtervielfalt an Hochschulen  
*Service*

Hier findet sich unsere Handlungsempfehlung zum Thema Geschlechtervielfalt an Hochschulen als Online-Handreichung. Die Empfehlungen werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt.

- ▼ Präambel
- ▼ Handlungsempfehlungen zu Namen und Geschlechtseintrag
- ▼ Handlungsempfehlungen zum Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen
- ▼ Handlungsempfehlungen zu Sprache und Ansprache

# Grundsätze

---

- Hochschulen sollen mit allen relevanten Akteur\*innen und unter partizipativer Einbindung von Betroffenen abgestimmte Verfahren entwickeln
- Verantwortlichkeiten festlegen, wer Prozess betreut
- Prozesse transparent und niedrigschwellig gestalten
- Klar definierte Anlauf- und Beratungsstelle einrichten, möglichst getrennt in Zielgruppen Studierende und Personal

# weitere Informationsquellen

Annika Spahn, Julienne Wedl [Hg.]

## Schule $\frac{\text{lehrt}}{\text{lernt}}$ Vielfalt

Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für  
Homo-, Bi-, Trans- und Inter\*freundlichkeit in der Schule



**Inter\* und Trans\*  
an der Hochschule**  
Informationen zum  
kompetenten Umgang mit  
Inter\*- und Trans\*studierenden  
für Entscheidungsträger\*innen  
an Hochschulen

Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für  
Homo-, Bi-, Trans- und Inter\*freundlichkeit in der Schule

**trans.**  
**inter\*.**  
**nicht-binär.**

Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten

geschlechterreflektiert  
diskriminierungskritisch  
respektvoll

für Lehrende, Studierende und alle



Schlösschen  
Materialien

# 1. Änderung von Namen und Geschlechtseintrag

---

- **Antrag auf Namensänderung jederzeit ohne Voraussetzung möglich**
- **verbindliche Erklärung gegenüber der Hochschule**
- **Einfaches Antragsformular, Selbstbezeichnungen für Geschlecht**
- **Einreichung auch online**
- **Zutreffender Name bereits bei der Ersterfassung (Immatrikulation, Einstellung)**
- **Änderung eines vergeschlechtlichten Nachnamens**

## 2. Umgang mit dem Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen

---

- Geschlechtervielfalt in hochschulinternen Informationsverwaltungs- sowie Lehr- und Lernsystemen
- bieten neben den Einträgen „männlich“ und „weiblich“ auch die Optionen „divers“ und „keine Angabe“
- Verzicht auf die Anreden „Frau“ und „Herr“
- Digitale Geschlechtseinträge werden von Anredeformen in Dokumenterstellungssystemen bzw. Serienbriefen entkoppelt
- Verwendung selbstgewählter Anredeformen in der hochschulinternen Kommunikation

## 3. Sprache

- **Begrüßungsformel in Verbindung mit Vorname und Nachname verwenden**
- **Geschlechtsneutrale Formulierungen oder inkludierende Schreibweisen**
- **Gewünschtes Pronomen der Personen erfragen**
- **Auf barrierefreie Gestaltung achten: z. B. in digitalen Vorleseprogrammen**
- **Geschlechterumfassende, mindestens aber geschlechtsneutrale Tätigkeitsbezeichnungen in Ausschreibungstexten**
- **Geschlechtervielfalt auch in der Bildsprache**

## 4. Bauliche Infrastruktur

---

- **WCs für alle Geschlechter gut sichtbar und gut erreichbar an zentralen Stellen in den Gebäuden der Hochschule als zusätzliche Option zu geschlechtergetrennten Männer- und Frauen-Toiletten**
- **Ausstattung von Steh-WCs mit Sichtschutzwänden**
- **Umrüstung von Frauen- und Männer-WCs zu gleichen Teilen**
- **Barrierefreiheit durch Verwendung von Unterüberschrift**
- **Einrichtung mit professioneller Kommunikationsstrategie begleiten**
- **Übersicht über die Standorte der WCs**

## 5. Hochschulleitungen und Governance

---

- **Null-Toleranz-Politik bei Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität**
- **Bereitstellung finanzieller Ressourcen**
- **Proaktive Implementierung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule unter Einbezug bereits vorhandener Expertise**
- **Gesetzliche Vorgaben möglichst zugunsten von trans\*, inter\* und non-binären Personen interpretieren**
- **Angemessene Repräsentation von Geschlechtervielfalt in Wort, Schrift und Bild (Rollenvorbilder)**
- **Sensibilisierung/Schulung von Hochschulangehörigen für Bedürfnisse von inter\*, trans\* und non-binären Personen**



## 6. Personalrekrutierung und -entwicklung

---

- **Kompetenzen im Bereich Geschlechtervielfalt als Anforderung und Entwicklung**
- **Geschlechtsneutrale Ausschreibungstexte, auf Fotos verzichten, in Lebensläufen implizite Biases mitdenken**
- **Vertragsabschlüsse auf den gewünschten Namen, Einführung eines einheitlichen Verfahrens**
- **Förderung der Selbstorganisation, -vertretung und Vernetzung von trans\*, inter\* und nicht-binären Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule**
- **Ausgestaltung bestehender Geschlechterparitätsregelungen über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus**

## 7. Familienbilder / Familienbüros

- **Inklusiver Familienbegriff, der die Vielfalt der vorhandenen Familienformen abbildet**
- **Familienangebote der Hochschulen sollten für alle Familienformen zugänglich sein und diese abbilden (Veranstaltungen, Familienräume, Ausstattung mit Kinderbüchern ...)**
- **Angemessene Repräsentation in den Hochschulmedien**
- **Veröffentlichung von Informationen über hochschulinterne und -externe Anlaufstellen**
- **Verankerung inklusiver Familienbilder in den Curricula**
- **Sensibilisierung und Weiterbildung der Beratungsstellen für LGBTIQ\***

# Austausch in Kleingruppen

---

- 1) Welche Erfahrungen haben Sie / Ihre Hochschule zum Thema?
  - 2) Welche konkreten Fragen haben Sie?
  - 3) Welche Arbeitsfelder im Bereich Geschlechtervielfalt interessieren Sie besonders?
- **Verständigen Sie sich in der Gruppe auf eine besonders wichtige/interessante Frage, die Sie im Plenum stellen möchten.**

**Vielen\_Dank\***

**Kontakt:**

**[buergel@ash-berlin.eu](mailto:buergel@ash-berlin.eu)**