



„Geschlechtlicher Vielfalt im Arbeitsalltag begegnen“

Ein Vortrag für Mitarbeiter*innen und Interessierte der
Technischen Universität Darmstadt

Ablauf/Inhalt

Häufige Begriffe

Erfahrungen &
Herausforderungen

Kompetenter Umgang
im Alltag (u.a. Sprache)

Strukturelle Bedingungen &
Chancen für die Inklusion

Fragen &
Austausch



Woher kommt mein Wissen

- ◆ Trainer und Berater für geschlechtliche Vielfalt
- ◆ Master in Gender and Ethnicity, Utrecht University
- ◆ Koordination des Pilotprojekts: „Unterstützung von trans* Studierenden“ an der Universität Göttingen
- ◆ Ehrenamtlicher Trans* Berater in der Trans*Beratung Göttingen
- ◆ Trans* / abinär – community basiertes Wissen
- ◆ Pronomen: dey/deren



Ein wichtiger Unterschied

Quelle:
<https://www.pjurlove.com/blog/nicht-binaer-geschlecht-ist-ein-wundervolles-spektrum/>

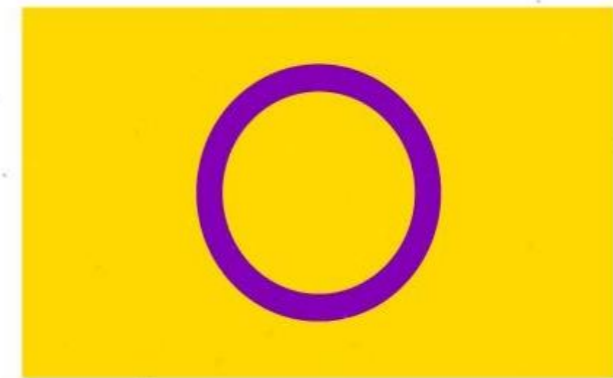


trans* (Adjektiv)

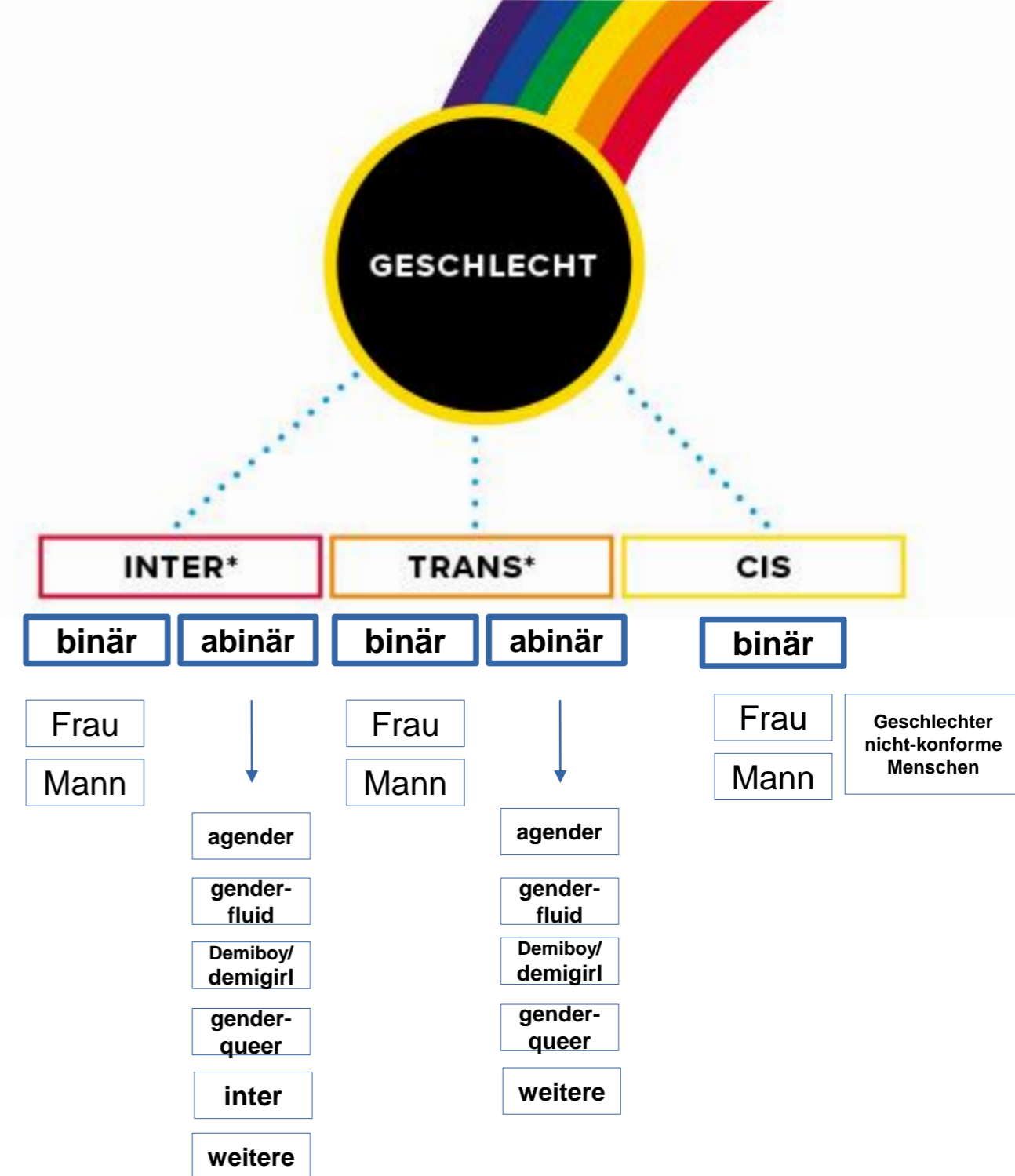
cis



abinär / nichtbinär



inter*



Begriffe in der Übersicht

Quelle:
<https://www.pjurlove.com/blog/nicht-binaer-geschlecht-ist-ein-wundervolles-spektrum/>



Alle Prozesse von sozialen oder körperlichen Veränderungen, die trans* Personen (häufig) durchlaufen (können):

1. Innere Transition
2. Soziale Transition
3. rechtlichen Transition
4. medizinische Transition

Transition

Assoziierte Begriffe: transitionieren, in der Transition sein, **transformieren, Transformation, Umwandlung**



Gesellschaftlicher Status Quo & Geschlechtliche Vielfalt an der Universität

Rechtliches



Mögliche Einträge im Personenstandsregister (seit 2018):

- weiblich
- männlich
- divers
- offen gelassen

Bisherige Veränderungen für trans* und inter* Personen wurden meist über Klagen erreicht.

Bundesverfassungsgerichtsurteil: 10/2017

Umsetzung: 12/2018 mit §45b Personenstandsgesetz

Stand 11/2023: Gesetz über die [Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag \(SBGG\)](#) soll 2024 beschlossen werden und 2025 in Kraft treten.



Gesellschaftliche Erfahrungen

- ◆ Unsichtbarkeit & Hypersichtbarkeit
- ◆ Wenig Wissen und viele „Ideen“ bzw. Vorurteile
- ◆ Verbesonderung & Exotisierung
- ◆ Sichtbarkeit & Normalisierung
- ◆ Benachteiligungen & Diskriminierungserfahrungen in vielen Lebenslagen (Arbeitsmarkt, Schule, im öffentlichen Raum)
- ◆ Strukturelle Hürden & Barrieren (Toiletten/Umkleideräume & Namens- Personenstandsänderung)
- ◆ Diversität als wichtiges Thema



Folgen der korrekten Ansprache

(Rufname, Pronomen, Anrede)

- ◆ Verbesserung des psychischen Wohlbefindens, wenn der gewählte Name akzeptiert wird
- ◆ Befragung von transgeschlechtlichen und geschlechternonkonformen jungen Menschen (15-21 Jahre) zu vier Lebensbereichen (Familie, Schule, Arbeit & Freundeskreis)
- ◆ Ergebnis: Depressive Symptome, Suizidgedanken und suizidale Handlungen nahmen deutlich ab, wenn der gewählte Name in einem zusätzlichen Lebensbereich verwendet wurde (vgl. Kapusta 2016)
- ◆ Geschlechtsneutrale Sprache verringert Angstzustände von abinären Menschen (vgl. Matsuno 2019)

Anreden im Schriftverkehr



Sehr geehrte_r [Vorname, Nachname], Sehr geehrte*r [Vorname, Nachname], Sehr geehrte:r [Vorname, Nachname]

Liebe_r [Vorname, Nachname]; Hallo [Vorname, Nachname]

Sehr geehrte Interessierte; Sehr geehrte Studierende

Sehr geehrte Empfänger_innen des Newsletters

Sehr geehrte Kolleg_innen, Liebes Team, Liebe Mitglieder

Sehr geehrte Alle, Liebe Alle

Sehr geehrte Menschen; Liebe Menschen

Liebe Lesende; Liebe Interessierte; Liebe Studierende

Chancen und Ausblick



- ◆ Wissen um Benachteiligung in Prozesse/Handeln übersetzen
- ◆ Best Practice Beispiele anderer Hochschulen nutzen
- ◆ Veränderungen im Recht und in der Medizin im Blick behalten
- ◆ Stimmen von trans* und abinären Personen, insbesondere Studierende an der Hochschule, hörbar machen (ohne Zwang!)
- ◆ Fokus auf Mehrfachdiskriminierung
- ◆ Erfahrungen mit anderen Themen im Bereich Diskriminierung u.a. strukturelle Ausschlüsse (Sexismus) / physische Barrieren (Ableismus) als Erfahrungsschatz nutzen!



Herausforderungen mit geschlechtlicher Vielfalt an der Hochschule

- ◆ Keine Erfassung der Bedarfe (Studien zu Geschlecht mit cis Fokus)
- ◆ Zeit & Ressourcen
- ◆ Fehlende oder unklare Gesetze und Verfahren
- ◆ Intransparenz, fehlende Zuständigkeiten, „Beratungshopping“ bzw. reflexhaftes Weiterverweisen
- ◆ Fehlendes Wissen, Unsicherheit
- ◆ Individualisierung



Wie können Mitarbeiter*innen, Kommiliton*innen, Lehrende usw. trans* Studierende unterstützen?

- ◆ eigene Pronomen benennen (E-Mailunterschrift)
- ◆ Alle bitten/einladen, ihr Pronomen zu nennen
- ◆ Strukturelle Ungleichheit und Diskriminierung benennen
- ◆ Mit Vorgesetzten, Kolleg*innen und Kommiliton*innen über das Thema sprechen
- ◆ Vernetzung mit den selbstorganisierten Studierenden / Mitarbeiter*innen oder städtischen Strukturen (proaktiv)
- ◆ Weiterbildungen für die Mitarbeiter*innen (u.a. Verwaltung, Berater*innen) organisieren



Tipps & Tricks für den persönlichen Kontakt

- ◆ Akzeptierende, respektvolle Grundhaltung
- ◆ Zuhören und Stereotype verlernen
- ◆ Diskriminierungserlebnisse ernst nehmen
- ◆ Bei Unsicherheit oder generell – respektvoll nachfragen
- ◆ Orientierung an der Selbstaussage, statt an körperlichen Merkmalen (Bart, Stimme, Körpergröße)

Chancen für die Gleichstellung im Bereich geschlechtliche Vielfalt



Sprachliche Inklusion	Strukturelle Inklusion	Kulturwandel
Inklusion auf Interaktionsebene	Strukturelle Verankerung des Themas	Bedarfe erfassen
Anredeoptionen (E-Mails, Briefe, Zeugnisse)	Änderung von Prozessen	Diskriminierung entgegenwirken
Formulare, Software	Transparenz der Prozesse	Leitlinien oder Selbstverpflichtung
	Ansprechpersonen für Beschäftigte & Studierende	reguläre Schulungen

Strategien für die Hochschule



- ◆ Thema behandeln – Geschlechtliche Selbstbestimmung ist für alle wichtig
- ◆ Ansprechpersonen & Ressourcen stellen
- ◆ Transparenz über Prozesse und Möglichkeiten schaffen
- ◆ In Kontakt mit Akteur*innen und Betroffenen treten
- ◆ Arbeitsgruppen gründen (Bsp. Geschlechtliche Vielfalt in der Lehre)
- ◆ Universität als gesellschaftliche Vorreiter*in stärken



• 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
- ▼ Handlungsempfehlungen zur baulichen Infrastruktur

Quelle: <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/>

Beispiele für E-Mailunterschriften



[Vorname] [Nachname]

(Frau/Ms; sie/she)

(Bitte teilen Sie mir Ihre Anrede und Pronomen mit)

Mein Pronomen ist sie/ihr, bitte teilen Sie mir gerne mit, mit welchem Pronomen ich Sie in folgenden Kontakten anschreiben darf.

Ich bevorzuge Anreden jenseits von binären Zuschreibungen und nutze für mich kein Pronomen. Bitte lass mich/ lassen Sie mich wissen, wie du/Sie angesprochen werden möchtest/ möchten.

Ich freue mich, wenn Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen darf.



Beispiele für sog. Neopronomen

Personalpronomen	Possessivpronomen
dey	deren
er_sie	sein_ihr
hen	hyn
nin	nims(e)
xe	xes
per	pers
they (engl.)	them (engl.)

Quelle: [Abinäre Personen in der Beratung– Eine praktische Handreichung für Berater*innen und Multiplikator*innen, Queeres Netzwerk Niedersachsen 2. Auflage 2020](#)

Beispielsätze mit Neopronomen



Mit Personalpronomen	Mit Possessivpronomen
Da ist dey ja.	Auch deren Hund ist dabei!
Er_sie ist Berater*in.	Das ist sein_ihr Büro.
Ich kenne hen schon lange.	Die Mutter von hyn kenne ich nicht.
Hier sitzt nin.	Das ist nims(e) Stuhl.
Fynn's Pronomen ist xe.	Xe spielt für xes Leben gerne Fußball.
Ich sehe per selten.	Pers Vater kauft hier immer ein.
They live here. (Singular)	I saw them at the door yesterday.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei weiteren Fragen zum Thema schreiben Sie mich gerne unter info@ne-fink.de an.

Kontakt

Né Fink

Telefon: +49 157 5876 53 64

E-Mail: info@ne-fink.de

www.ne-fink.de

Weiterführende Literatur/Medien



Fachartikel

René_ Hornstein: Trans*verbündetenschaft, Was wünschen sich Trans*personen von Menschen in ihrer Umgebung an unterstützendem Verhalten? 2017 [http://rhornstein.de/wp-content/uploads/2017/05/Diplomarbeit-](http://rhornstein.de/wp-content/uploads/2017/05/Diplomarbeit-Transunterst%C3%BCtzung-R.-Hornstein-Version-Homepage-19.05.17.pdf)

[Transunterst%C3%BCtzung-R.-Hornstein-Version-Homepage-19.05.17.pdf](http://rhornstein.de/wp-content/uploads/2017/05/Diplomarbeit-Transunterst%C3%BCtzung-R.-Hornstein-Version-Homepage-19.05.17.pdf)

Jonas A. Hamm, Arn Sauer: Perspektivenwechsel: Vorschläge für eine menschenrechts- und bedürfnisorientierte Trans*-Gesundheitsversorgung in Zeitschrift für Sexualforschung 27(01):4-30 March 2014

Handreichungen

Sprechen Sie LGBT*IQ? [Leitfaden für eine genderinklusive und gerechte Sprache, PROUT AT WORK FOUNDATION, 2019](#)

[„Abinäre Personen in der Beratung: Eine praktische Handreichung für Berater*innen und Multiplikator*innen“](#), Neuauflage 2020

Broschüre mit praktischen Übungen zu Pronomen und Methoden zur selbstreflexiven Arbeit mit der eigenen geschlechtlichen Biographie:

https://meinnameinpronomen.files.wordpress.com/2015/10/vorschau_layout_zine_2511.pdf 2015

101 accessible resource: <https://thegenderbook.com/the-project>

Weiterführende Dokumentationen/Serien/Filme



Serien/ Videos

[Junge oder Mädchen? Warum es mehr als zwei Geschlechter gibt](#), 44:18 Min. | DGS | UT | WDR:
10.04.2018

<http://www.herstoryshow.com/> (Onlineserie)

[Laura Jane Grace – True Trans\(1-12\)](#)

Laverne Cox Presents: ['The T Word'](#) Full Documentary | MTV:

POSE (Netflixserie) <https://www.moviepilot.de/news/bald-bei-netflix-bahnbrechendste-serie-2018-kommt-endlich-nach-deutschland-1114254>(Artikel zur Serie dt.)

Disclosure (Netflix Dokumentation

<https://www.berliner-zeitung.de/kultur-vergnuegen/disclosure-kampf-um-die-kulturellen-vorbilder-li.90486>
(Artikel zur Doku dt.)

Quellen



- Ancheta, A. J., Bruzzese, J. M., & Hughes, T. L. (2020). The Impact of Positive School Climate on Suicidality and Mental Health Among LGBTQ Adolescents: A Systematic Review. *The Journal of school nursing : the official publication of the National Association of School Nurses*, 1059840520970847. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/1059840520970847>
- Austin, A., Craig, S. L., Navega, N., & McInroy, L. B. (2020). It's my safe space: The life-saving role of the internet in the lives of transgender and gender diverse youth. *International journal of transgender health*, 21(1), 33–44. <https://doi.org/10.1080/15532739.2019.1700202>
- Connolly, M. D., Zervos, M. J., Barone, C. J., 2nd, Johnson, C. C., & Joseph, C. L. (2016). The Mental Health of Transgender Youth: Advances in Understanding. *The Journal of adolescent health : official publication of the Society for Adolescent Medicine*, 59(5), 489–495. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2016.06.012>
- Dhejne, C., Van Vlerken, R., Heylens, G., & Arcelus, J. (2016). Mental health and gender dysphoria: A review of the literature. *International review of psychiatry (Abingdon, England)*, 28(1), 44–57. <https://doi.org/10.3109/09540261.2015.1115753>
- Durwood, L., McLaughlin, K. A., & Olson, K. R. (2017). Mental Health and Self-Worth in Socially Transitioned Transgender Youth. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 56(2), 116–123.e2. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2016.10.016>
- di Giacomo, E., Krausz, M., Colmegna, F., Aspesi, F., & Clerici, M. (2018). Estimating the Risk of Attempted Suicide Among Sexual Minority Youths: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA pediatrics*, 172(12), 1145–1152. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2018.2731>
- Fulginiti, A., Rhoades, H., Mamey, M. R., Klemmer, C., Srivastava, A., Weskamp, G., & Goldbach, J. T. (2020). Sexual Minority Stress, Mental Health Symptoms, and Suicidality among LGBTQ Youth Accessing Crisis Services. *Journal of youth and adolescence*, 10.1007/s10964-020-01354-3. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10964-020-01354-3>Literatur
- Garg, G., Elshimy, G., & Marwaha, R. (2020). Gender Dysphoria. In *StatPearls*. StatPearls Publishing.

Quellen



Nguyen, H. B., Chavez, A. M., Lipner, E., Hantsoo, L., Kornfield, S. L., Davies, R. D., & Epperson, C. N. (2018). Gender-Affirming Hormone Use in Transgender Individuals: Impact on Behavioral Health and Cognition. *Current psychiatry reports*, 20(12), 110.

<https://doi.org/10.1007/s11920-018-0973-0>

Olson, K. R., Durwood, L., DeMeules, M., & McLaughlin, K. A. (2016). Mental Health of Transgender Children Who Are Supported in Their Identities. *Pediatrics*, 137(3), e20153223. <https://doi.org/10.1542/peds.2015-3223>

Peterson, A. L., Bender, A. M., Sullivan, B., & Karver, M. S. (2021). Ambient Discrimination, Victimization, and Suicidality in a Non-Probability U.S. Sample of LGBTQ Adults. *Archives of sexual behavior*, 10.1007/s10508-020-01888-4. Advance online publication.

<https://doi.org/10.1007/s10508-020-01888-4>

Pollitt, A. M., Ioverno, S., Russell, S. T., Li, G., & Grossman, A. H. (2019). Predictors and Mental Health Benefits of Chosen Name Use among Transgender Youth. *Youth & society*, 2019, 10.1177/0044118X19855898. <https://doi.org/10.1177/0044118X19855898>

Rabasco, A., & Andover, M. (2021). Suicidal ideation among transgender and gender diverse adults: A longitudinal study of risk and protective factors. *Journal of affective disorders*, 278, 136–143.

<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.09.052>

Rew, L., Young, C. C., Monge, M., & Bogucka, R. (2021). Review: Puberty blockers for transgender and gender diverse youth—a critical review of the literature. *Child and adolescent mental health*, 26(1), 3–14.

<https://doi.org/10.1111/camh.12437>

Serano, Julia (2018): Everything You Need to Know About Rapid Onset Gender Dysphoria. Posted on the Website [https://juliaserano .medium.com/](https://juliaserano.medium.com/), Aug 22, 2018