

Name, Pronomen, Geschlechtervielfalt, selbstbestimmt, solidarisch handeln

trans.  
inter\*  
nicht-binär.

Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten

geschlechter-  
reflektiert

diskriminierungs-  
kritisch

respektvoll

für Lehrende, Studierende und alle  
anderen Hochschulangehörigen

Anerkennung, Geschlecht, emanzipatorisch, queer

# Impressum

**trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten**, Wien 2019

Diese Broschüre ging aus dem Projekt *Non-Binary Universities. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in Österreich* hervor, das an der Akademie der bildenden Künste Wien durchgeführt wurde und vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Rahmen des *Diversitas-Preises 2016* unterstützt wurde. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen für Entscheidungsträger\_innen finden sich unter [www.akbild.ac.at/non-binary-universities](http://www.akbild.ac.at/non-binary-universities)

<b>Herausgeberin</b>	Akademie der bildenden Künste Wien Schillerplatz 3, 1010 Wien
<b>Redaktionsteam</b>	Elis Eder, Jonah I. Garde, Anna Lena Janowiak, Ruth Orli Moshkovitz, Noah Rieser, Marion Thuswald
<b>Kick-off Workshop</b>	Persson Perry Baumgartinger
<b>Kritische Lektüre</b>	Doris Guth, Flo Dürrauer, Nin Noel Langer, Andrea B. Braidt, Luan Pertl, Ingrid Schacherl, Eva Blimlinger
<b>Endkorrektur</b>	Alex Mähr
<b>Comics</b>	Ari Ban (S. 17 u. 29), Mike Polzer (S. 10 u. 32)

Die Calling Card-Zeichnungen basieren auf Fotos, die im Rahmen eines Aufrufs von **NaGeH - mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule** entstanden sind. Calling Cards sind Schilder, auf denen diskriminierende Erfahrungen sichtbar gemacht werden. Vielen Dank an NaGeH für die Erlaubnis zur Verwendung der Fotos!

© Akademie der bildenden Künste Wien. Comics: Ari Ban, Mike Polzer.

**Accessible PDF** der Broschüre unter [www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre](http://www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre)

**Kostenlose Bestellung** der Broschüre unter [afg@akbild.ac.at](mailto:afg@akbild.ac.at)

Diese Broschüre wurde publiziert mit Unterstützung von:

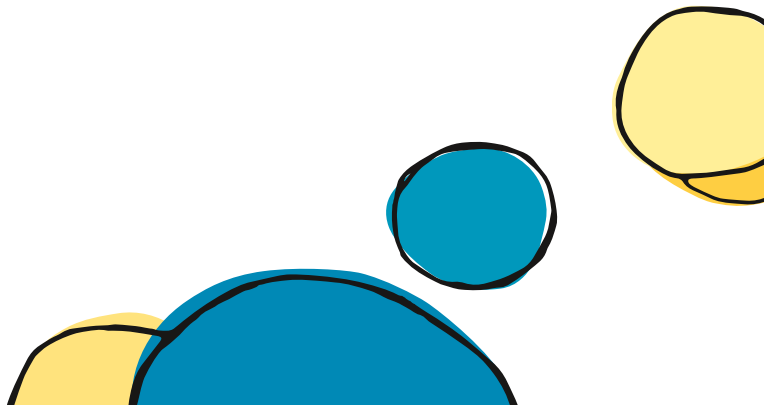
**]a[** akademie der bildenden künste wien

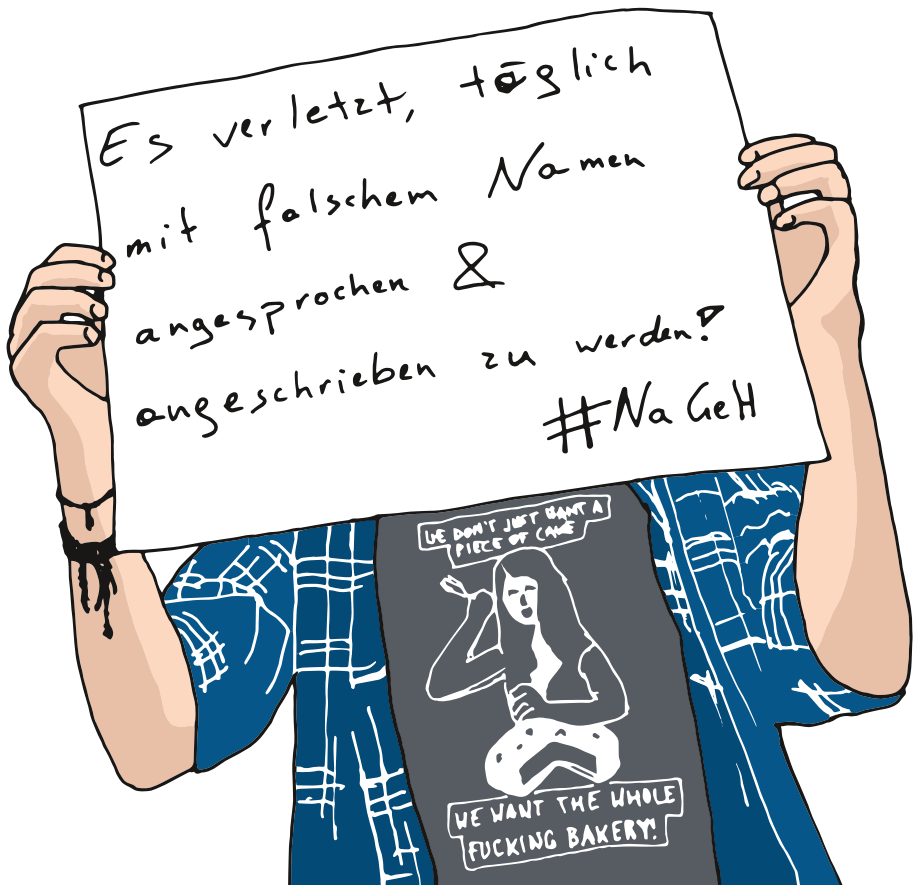
**]afg[** Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

 Bundesministerium  
Bildung, Wissenschaft  
und Forschung

# Inhaltsverzeichnis

Tell me why. Warum diese Broschüre?	5
Namen und Pronomen. What's that all about?!	8
Be Polite! Tipps zum Umgang mit Namen und Pronomen	11
Call me by MY name! Namen und Pronomen in Lehrveranstaltungen	12
Your list doesn't know who I am, I do! Umgang mit Anmelde Listen	14
Peeing in Peace. Klopolitiken	16
What are you teaching? Lehrinhalte und Geschlechternormen	20
Arguing for change. Argumente gegen Abwehrreaktionen	24
Checkliste für die Lehre	30
Smash the cis-tem! Verbündete gesucht!	33
Anlaufstellen & Vernetzung	36
Tell me more! Broschüren & Infomaterial	38





Es verletzt, täglich  
mit falschem Namen  
angesprochen &  
angeschrieben zu werden!  
#NaGeH

WE DON'T JUST WANT A  
PIECE OF CAKE

WE WANT THE WHOLE  
FUCKING BAKERY!

# Tell me why.

## Warum diese Broschüre?

Als Herausgeber\_innen dieser Broschüre haben wir eine Vision von Universitäten und Hochschulen als Orte, an denen es allen interessierten Menschen möglich ist, gemeinsam zu lernen und zu forschen, sich Wissen anzueignen, dieses zu befragen und neues Wissen hervorzu- bringen.

Wie alle Institutionen sind auch Hochschulen von gesellschaftlichen Machtverhältnissen, wie etwa Sexismus oder Rassismus, durchzogen und in kapitalistische und neoliberale Verhältnisse eingelassen. Damit sind sie Orte, die bestimmte Personengruppen privilegieren, anderen jedoch den Zugang sowie den Verbleib erschweren oder verunmög- lichen. Neben formalen Zugangsbeschränkungen (z. B. Matura für wissenschaftliche Studiengänge) existieren auch viele Barrieren, die nicht offensichtlich sind, aber dennoch Ausschlüsse produzieren.

Mit dieser Broschüre möchten wir dazu beitragen, Hochschulen zu inklusiveren Orten zu machen und legen dabei einen Fokus auf die An- erkennung von Geschlechtervielfalt.



Der Begriff **Geschlechtervielfalt** verweist darauf, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und Geschlechtsidentitäten, geschlechtliche Ausdrucksweisen und Körper vielfältig sind.

Ziel der Broschüre ist es, Lehr- und Lernräume für Menschen aller Geschlechter respektvoll, diskriminierungskritisch und emanzipato- risch zu gestalten. Dafür müssen ausschließende und eingrenzende

Geschlechternormen und Machtverhältnisse kritisiert und verändert werden. **Inter\***, **trans** und **nicht-binäre** Personen erleben an Hochschulen spezifische Hürden und Ausschlussmechanismen. Damit diese beseitigt werden können, braucht es Hochschulangehörige, die solche Barrieren erkennen. Trans- und inter\*feindliche sowie cis-sexistische Diskriminierungen sind häufig für Personen, die davon nicht betroffen sind, unsichtbar.

Die vorliegende Broschüre zeigt einige Faktoren auf, die es für trans, inter\* und nicht-binäre Menschen schwierig machen (können), an Hochschulen zu studieren, zu lehren und/oder zu arbeiten. Sie soll als Orientierungs- und Argumentationshilfe für Lehrende, Studierende und andere Hochschulangehörige dienen und antidiskriminatorische Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Mit der Broschüre möchten wir dazu beitragen, Hochschulen und Hochschullehre nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch zu Räumen zu machen, in denen sich Menschen aller Geschlechtsidentitäten und Ausdrucksformen von Geschlecht frei von Diskriminierung bewegen können.

Es gibt gegenwärtig Anzeichen, dass sich die rechtlichen Grundlagen für jene verändern könnten, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren: Nach der Klage einer inter\* Person bestätigte der österreichische Verfassungsgerichtshof im Juni 2018 erstmals, dass neben „weiblich“ und „männlich“ ein weiterer Geschlechtseintrag im Personenstandsregister ermöglicht werden muss. Nicht zuletzt daraus ergibt sich die Notwendigkeit für Hochschulen, ein binäres Verständnis von Geschlecht aufzubrechen – sowohl in der Administration als auch in der Forschung und Lehre.

Diese Broschüre bietet Ideen, wie dies insbesondere in der Lehre geschehen kann.



**intergeschlechtlich** oder **inter\*** sind Selbstbezeichnungen von Personen, deren Geschlechtsmerkmale (anatomisch, chromosomal und/oder hormonell) von der medizinischen Norm ‚weiblicher‘ oder ‚männlicher‘ Körper abweichen. Die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen kann, muss aber nicht, inter\* sein. Sie können auch eine männliche, weibliche oder andere Geschlechtsidentität haben.



**trans**, **trans\***, **transgender** oder **transident** sind Selbstbezeichnungen von Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Trans Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität haben.

Transsexuell und intersexuell sind Begriffe, die kritisiert werden, weil sie pathologisierend verwendet werden und die Endung „-sexuell“ irreführend ist, da es um Geschlecht und nicht um sexuelle Orientierung geht. Manche Personen verwenden die Begriffe aber als Selbstbezeichnung.



**nicht-binär** (oder non-binary) ist eine Selbstbezeichnung von Personen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung verorten, die also weder (nur) weiblich, noch (nur) männlich sind. Sie können z.B. beides oder dazwischen sein. Oder sie haben ein anderes Geschlecht oder eines, das sich immer wieder verändert.

### **Hinweis zur Schreibweise von inter\* und trans in dieser Broschüre**

Rund um *trans*, *inter\** und *nicht-binär* werden unterschiedliche Schreibweisen verwendet. Sprache und Selbstbezeichnungen sind wandelbar. Bei der Schreibweise von *inter\** folgen wir VIMÖ – Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich. Der Asterisk \* verweist hier auf die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten. Bei *trans* haben wir uns für eine Schreibweise ohne \* entschieden. Zur Argumentation siehe *Jetzt neu! Ohne Sternchen!* von der transgenialen f\_antifa: [kurzelinks.de/ohnesternchen](http://kurzelinks.de/ohnesternchen)

# Namen und Pronomen.

## What's that all about?!

Unsere **Namen** und **Pronomen** begleiten uns alltäglich in der Kommunikation mit anderen Menschen. Dabei verweisen Namen sowie Pronomen – auch persönliche Fürwörter genannt – nicht nur auf uns als Personen, sondern häufig auch auf ein Geschlecht. Wir wurden daran gewöhnt, unser Gegenüber als „weiblich“ oder „männlich“ einzuordnen und aufgrund dieser Wahrnehmung anzusprechen, zum Beispiel als „Frau XYZ“.



Mit **Name** meinen wir in dieser Broschüre den Namen, den Personen für sich selbst verwenden. Dieser kann, muss aber nicht mit dem offiziellen Vornamen übereinstimmen. Das Ändern des offiziellen Vornamens und des Personenstands ist je nach Staatsbürger\_innenschaft mit ganz unterschiedlichen Verfahrensdauern, Voraussetzungen und Kosten verbunden und des öfteren nicht möglich.



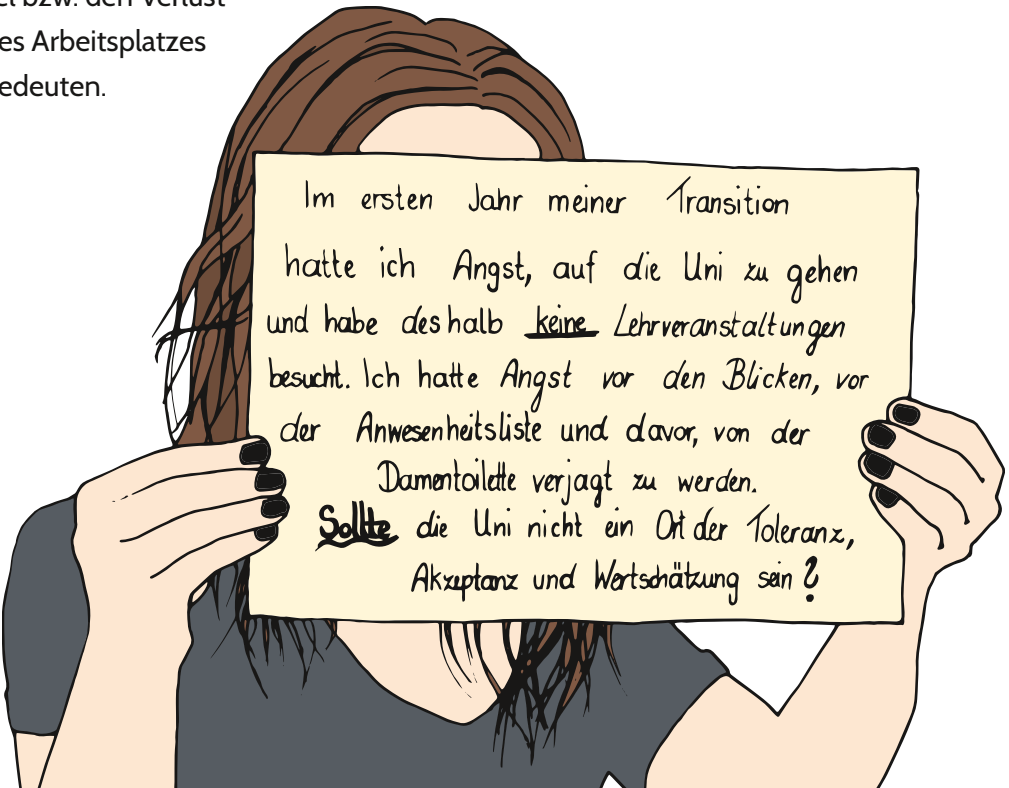
Den **Pronomen** der 3. Person Einzahl ist in der deutschen Sprache eine binäre Geschlechterordnung eingeschrieben, d. h. die gängigen Pronomen für Menschen sind entweder weiblich (sie, ihr etc.) oder männlich (er, ihn etc.) konnotiert. Das sächliche Pronomen (es) für Menschen zu benutzen, wird meist als sehr abwertend empfunden und soll nur auf konkreten Wunsch einer Person verwendet werden. Als nicht-binäre/weitere Pronomen werden etwa xier, herm, hen (aus dem Finnischen), per, sie\_er, eins oder wechselnde Pronomen verwendet. Im Englischen ist das geschlechtsneutrale Pronomen „they“ im Singular üblich.



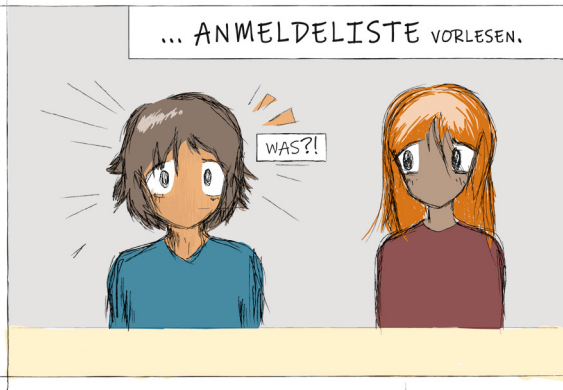
## Aber: **Das Geschlecht kann einem Menschen nicht angesehen werden.**

Die gewohnte Einordnung in „weiblich“ oder „männlich“ hat insbesondere für viele trans, inter\* und nicht-binäre Personen negative Auswirkungen. Sie werden häufig falsch eingeordnet und angesprochen. Es wird ihnen immer wieder das eigene Geschlecht abgesprochen und ihre Identität in Frage gestellt. Sie müssen oft Pronomen oder Anreden richtigstellen und sich für diese rechtfertigen.

Dies kann zu Stress, Rückzug und Erschöpfungszuständen führen. Studierenden wird so die (weitere) Teilnahme an Lehrveranstaltungen oder der Antritt zu Prüfungen erschwert oder verunmöglicht. Verzögerungen im Studium oder Studienabbruch sind mögliche Folgen. Für trans, inter\* und nicht-binäre Mitarbeiter\_innen kann die Notwendigkeit, sich ständig erklären zu müssen, Stress in Lehrsituationen, Unwohlsein am Arbeitsplatz, Rückzug von Kolleg\_innen oder auch einen Wechsel bzw. den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten.



Im ersten Jahr meiner Transition hatte ich Angst, auf die Uni zu gehen und habe deshalb keine Lehrveranstaltungen besucht. Ich hatte Angst vor den Blicken, vor der Anwesenheitsliste und davor, von der Damentoilette verjagt zu werden. Sollte die Uni nicht ein Ort der Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung sein?



# Be Polite!

## Tipps zum Umgang mit Namen und Pronomen

**Ask and tell!** Fragen Sie nach den verwendeten Namen sowie Pronomen Ihrer Mitmenschen und stellen Sie sich selbst mit Pronomen vor. Wenn Sie nicht wissen, welche Pronomen eine Person verwendet, können Sie erst einmal nur den Namen verwenden und hinhören, wie die Person von sich selbst spricht. In einem günstigen Moment können Sie nachfragen.

**Making mistakes: Correct yourself, apologize and move on!** Fehler sind unangenehm, aber sie können passieren. Wenn Ihnen auffällt, dass Sie eine Person falsch angesprochen haben, korrigieren und entschuldigen Sie sich. Achten Sie darauf, dass Ihr Gegenüber durch die Entschuldigung nicht (erneut) exponiert wird, etwa indem Sie sich sehr langwierig entschuldigen oder viel Aufmerksamkeit auf die Person lenken.

**Please don't get offended!** Die Tatsache, dass Ihre Mitmenschen mit richtigem Namen und Pronomen angesprochen werden wollen, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Wenn Sie auf etwas aufmerksam gemacht werden, nehmen Sie es als Hinweis, um zu lernen.

**Inform others!** Wenn Sie mitbekommen, dass eine Person für jemanden ein falsches Pronomen oder einen falschen Namen verwendet, machen Sie Ihr Gegenüber darauf aufmerksam (und das unabhängig davon, ob die Person, über die gesprochen wird, anwesend ist oder nicht). Machen Sie das nur, wenn Sie wissen, dass dies der betreffenden Person auch recht ist.

**Be trustworthy!** Wenn Ihnen ein alter Name einer Person bekannt ist oder Sie eine Person auch mit einem anderen Pronomen kannten, gehen Sie damit vertraulich um. Sonst könnten Sie die Person gegen ihren Willen outen.

# Call me by MY name!

## Namen und Pronomen in Lehrveranstaltungen

Trans, inter\* und nicht-binäre Personen können an Hochschulen mit der Problematik konfrontiert sein, dass in den offiziellen Dokumenten (z.B. Studierendenausweise, Anmelde Listen, Onlinesysteme) falsche Vornamen oder falsche Geschlechtseinträge auftauchen.

Alle Personen in einer Lehrveranstaltung sollten die Möglichkeit haben, selbst zu bestimmen, mit welchem Namen und mit welchen Pronomen sie angesprochen werden möchten.

### Pronomen in Vorstellungsrunden abklären

Bei kleineren Lehrveranstaltungen (LV), wie Seminaren oder Übungen, ist es eine gute Möglichkeit, zu Beginn der LV eine Vorstellungsrunde zu machen, bei der alle eingeladen sind, das gewünschte Pronomen bzw. die gewünschte Anrede (z.B. Frau, Herr, Herm, Person) mit der Gruppe zu teilen. Dabei ist es hilfreich, wenn sich Lehrpersonen ebenfalls mit ihren Pronomen vorstellen. Ähnlich wie am Beginn der LV geklärt werden kann, ob „du“ oder „Sie“ beim gegenseitigen Ansprechen verwendet wird, sollte auch geklärt werden, mit welchen Pronomen übereinander gesprochen wird. Dabei gilt es zu bedenken, dass es für trans, inter\* und nicht-binäre Personen möglicherweise auch unangenehm sein kann, vor allen Anwesenden ihre Pronomen zu sagen bzw. sich outen zu müssen. Daher sollte dies als Einladung formuliert sein und es auch immer die Möglichkeit geben, sich nicht dazu zu äußern. Ist nicht klar, welche Pronomen verwendet werden sollen, kann immer der Name an deren Stelle eingesetzt werden.

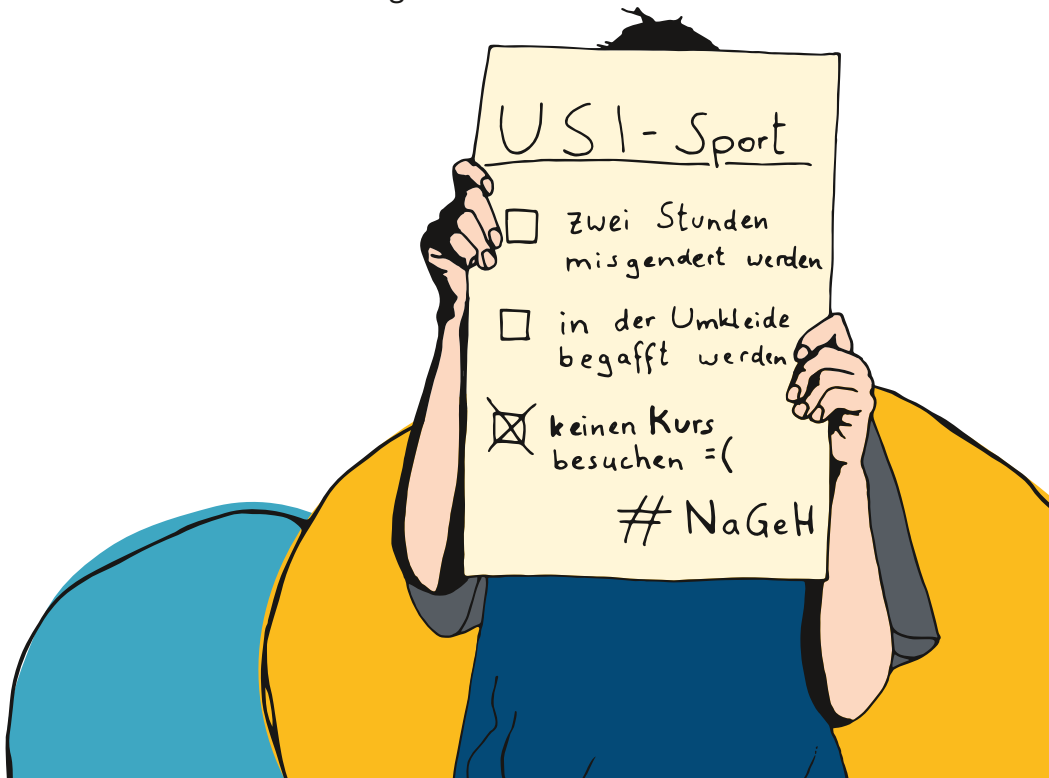
Bei größeren Lehrveranstaltungen wie Vorlesungen können die Teilnehmer\_innen eingeladen werden, sich bei Wortmeldungen kurz mit ihrem Namen und ihren Pronomen vorzustellen. Ansonsten sollte eine neutrale Anrede gewählt werden.

## Namens- und Pronomenschilder

Eine weitere Möglichkeit ist es, die Teilnehmer\_innen zu bitten, Namensschilder mit dem gewünschten Namen und Pronomen zu verwenden.

## Anrede per E-Mail

Wenn die Geschlechtsidentität einer Person nicht bekannt ist, empfiehlt sich für die Anrede in E-Mails eine neutrale Formulierung, z.B.: Guten Tag Nino Novak! Hallo Sascha Unger! Beim Anschreiben einer Gruppe sollten nicht-binäre Formulierungen gewählt werden wie z.B.: Sehr geehrte Studierende! Liebes Kollegium!



# Your list doesn't know who I am, I do!

## Umgang mit Anmeldelisten

An vielen Hochschulen werden die Teilnehmer\_innen-Listen für Lehrveranstaltungen über ein elektronisches Anmeldesystem generiert. Diese Listen verwenden in der Regel die offiziellen Vornamen (siehe S. 8) und den offiziellen **Personenstand**, was nicht immer dem verwendeten Namen und Pronomen von Studierenden entspricht.



**Personenstand** ist die Erhebung von „weiblich“, „männlich“ oder von anderen Kategorien (sofern vorhanden) in amtlichen Dokumenten. Der Personenstand bezeichnet also jenes Geschlecht, welches Personen rechtlich zugeordnet wird (nicht zu verwechseln mit dem Familienstand, wie z.B. verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, ledig...). Manchmal wird auch von „juristischem Geschlecht“ oder „Geschlechtseintrag“ gesprochen.

Es gilt einen Weg zu finden, die Anwesenheit zu überprüfen und die richtigen Namen und Pronomen abzufragen, ohne dass es dabei zu unerwünschten **Outing-Situationen** kommt. Jedenfalls zu vermeiden ist ein Abprüfen der Anwesenheit durch das Aufrufen von “Frau/ Herr XY” oder das Aufrufen von Vor- und Nachnamen der angemeldeten Personen.

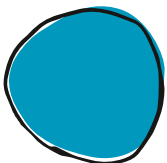
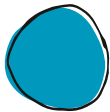


Ein **unerwünschtes Outing** bezeichnet das Öffentlichmachen der Geschlechtsidentität (und/oder z.B. des Begehrens) einer Person gegen deren Willen und durch andere. Ein selbstbestimmter Outingprozess wird meist als ‚Coming Out‘ bezeichnet. Ein unerwünschtes Outing ist respektlos und kann negative und gewaltvolle Konsequenzen für die geoutete Person haben.



## Handlungsmöglichkeiten

- ▶ Günstig ist es, wenn Studierende schon vor der ersten LV-Einheit die Möglichkeit haben, sich bei der LV-Leitung kurz per E-Mail zu melden und den Namen auf der Anmeldeliste korrigieren zu lassen. In der ersten Einheit sollte es dennoch nochmals die Möglichkeit geben, Namen und Pronomen bzw. Anrede bekannt zu geben.
- ▶ Es kann eine leere Liste (bzw. eine Liste, auf der nur Matrikelnummer und/oder Nachname aufscheinen) zum Ausfüllen durchgegeben werden. Hier können Teilnehmer\_innen selbstständig ihre Angaben eintragen. Studierende sind an allen Hochschulen über die Matrikelnummer eindeutig identifizierbar.
- ▶ Wenn die LV-Leitung die Namen der Teilnehmer\_innen aufrufen möchte, um die Anwesenheit abzufragen, können nur die Nachnamen aufgerufen werden.



# Peeing in Peace.

## Klopolitiken

Toiletten und die Regeln, wer welche benutzen darf, waren schon immer politisch aufgeladen. Nur für diejenigen, die den Normen entsprechen (können), wirkt die Frage nach dem Zugang zu Toiletten banal. In den USA waren beispielsweise durch die Jim-Crow-Gesetze bis in die 1960er Jahre Toiletten (sowie viele andere öffentliche Räume) entlang rassistischer Zuschreibungen getrennt. Menschen mit Behinderung kämpfen um das Recht, überall Zugang zu Toiletten zu haben. Die meisten öffentlichen Toiletten an Universitäten sind entweder für Frauen, Männer oder Menschen mit Behinderung ausgeschrieben. Diese dreigeteilte Toilettensituation in vielen öffentlichen Gebäuden reproduziert einerseits die **binäre Geschlechterordnung**, andererseits wird dadurch Menschen mit Behinderung ihre **Geschlechtsidentität** abgesprochen.

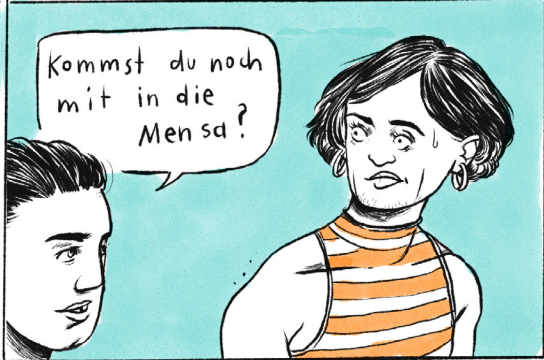


**Binäre Geschlechterordnung** oder Zweigeschlechtlichkeit bezeichnet die Annahme, dass es nur zwei, klar voneinander abgrenzbare Geschlechter („weiblich“ und „männlich“) gibt. Damit verbunden ist häufig die Annahme, dass sich die Geschlechter wechselseitig ergänzen, also komplementär und aufeinander bezogen sind.



**Geschlechtsidentität** bezeichnet das tief empfundene, innere Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Die Geschlechtsidentität kann mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen, muss aber nicht.





Fuck... das nächste sichere Klo ist im anderen Gebäude...



Soll ich einfach zum Essen und dann schnell heim? Bah, wie mach ich das jetzt...



Für Personen, die nicht eindeutig als Frau oder Mann wahrgenommen werden, ist das Aufsuchen von Toiletten eine Hürde und mit Angst vor Diskriminierung und Gewalt verbunden. Inter\* und nicht-binäre Personen müssen sich meistens zwischen zwei geschlechtszuweisenden Toiletten entscheiden, obwohl dies möglicherweise nicht ihrer Geschlechtsidentität entspricht. Oder sie müssen die sogenannte ‚Rollstuhltoilette‘ als einzigen geschlechtsneutralen Raum aufsuchen. Personen, deren Erscheinungsbild nicht in die gängigen Vorstellungen von Frauen oder Männern passt, erleben in öffentlichen Toiletten häufig Diskriminierung und Gewalt. Sie werden angestarrt, ihre Geschlechtsidentität wird durch Sätze wie: „Das hier ist die Frauen-Toilette!“ in Frage gestellt, sie werden der Toilette verwiesen, mit Gewaltdrohungen konfrontiert oder erleben sexualisierte Übergriffe.

Diese Situation trägt dazu bei, dass betroffene Menschen über den Tag möglichst wenig trinken und essen, um das Aufsuchen öffentlicher Toiletten zu vermeiden. Oder sie versuchen, den Harndrang möglichst lange zu unterdrücken. All dies kann ernstzunehmende gesundheitliche Folgen haben.

Toiletten für alle Geschlechter – auch geschlechtsneutrale Toiletten oder All-Gender-Toiletten genannt – können dazu beitragen, dass Diskriminierung und Gewalt gegen inter\*, trans und nicht-binäre Menschen abgebaut werden. Eine diskriminierungsfreie Toilettennutzung für alle bedeutet aber auch, dass alle Menschen – egal welchen Geschlechts – Zugang zu Wickeltischen, Hygienebeuteln und barrierefreien Toiletten haben müssen. Manche Änderungen, z.B. die Veränderung der Beschilderung von Toiletten „für alle Geschlechter“, können schnell und kostengünstig durchgeführt werden und sind ein wichtiger Schritt in Richtung einer diskriminierungsfreieren Universität. Im Idealfall stehen für alle zugängliche Einzelkabinen zur Verfügung.



## Reflexionsfragen

- ▶ Für wen sind die Toiletten ein sicherer Raum? Für wen nicht? Auf wessen Bedürfnisse sind sie ausgerichtet? Welche Normen werden durch die Bezeichnungen oder Bebilderungen der Toiletten reproduziert?
- ▶ Gibt es Toiletten für Menschen aller Geschlechter, barrierefreie Toiletten, für alle zugängliche Toiletten mit Wickeltisch? Wie viel Zeit wird benötigt, um diese aufzusuchen? Müssen geplante Pausenzeiten daran angepasst werden?
- ▶ Gibt es Mistkübel (z.B. für Binden und Tampons) auf allen Toiletten oder nur auf der Frauentoilette? Welche Annahme über Menschen, die menstruieren, wird dadurch reproduziert?

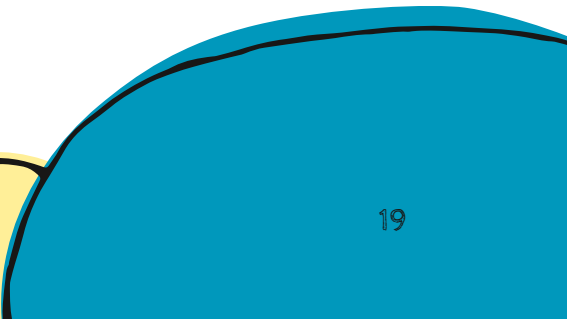
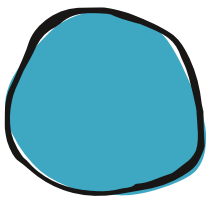


## Materialien

AG All Gender Welcome Toiletten (2016): [Website zur Aktionswoche](#) (diverse Materialien, z.B. Media-Kit, Piktogramme): [kurzelinks.de/agallgender](http://kurzelinks.de/agallgender)

[Around the Toilet Project](#) (Zine, Kurzfilm, Forschungsbericht): [aroundthetoilet.wordpress.com](http://aroundthetoilet.wordpress.com)

Transgender Law Center (2005): [Peeing in Peace](#) (Den Titel dieses Abschnitts verdanken wir dieser wichtigen Broschüre): [kurzelinks.de/peeingpeace](http://kurzelinks.de/peeingpeace)



# What are you teaching?

## Lehrinhalte und Geschlechternormen

Geschlechternormen durchziehen nicht nur unser Alltagswissen, sondern auch Wissenschaft und Kunst. Das gilt für die Sozial- und Geisteswissenschaften ebenso wie für die vermeintlich ‚objektiven‘ Naturwissenschaften oder die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Für eine diskriminierungskritische Lehre ist es wichtig, die Lehrinhalte und -methoden auf ihre Vorstellungen von Geschlecht zu befragen und im Sinne einer weniger diskriminierenden – also weniger ausschließenden, stereotypisierenden und verletzenden – Praxis zu verändern.



**Geschlechternormen** sind dominante Vorstellungen über Geschlecht. Wenn wir im Alltag das Geschlecht unseres Gegenübers einschätzen, dann geschieht dies auf Basis von Geschlechternormen, also von Vorstellungen darüber, wie etwa Männer aussehen, sich bewegen, sich verhalten sollen. Geschlechternormen sind historisch und soziokulturell bedingt, d.h. sie sind veränderlich.

### **Geschlechternormen kritisch thematisieren**

In der Lehre aller Fächer bieten sich vielfältige Anlässe, Zweigeschlechtlichkeit, Geschlechternormen und heteronormative Familienbilder kritisch zu thematisieren. Auch scheinbar ‚neutrale‘ wissenschaftliche Kategorisierungen sind davon durchzogen. Das zeigt etwa Londa Schiebinger an der Wahl des Begriffs „Säugetiere“ durch Carl von Linné im 18. Jahrhundert. Linné wählte das Kriterium des Säugens für den Gattungsbegriff, obwohl es andere plausible Kriterien gäbe. Die Begriffs-

wahl ist von zeitgenössischen europäisch-bürgerlichen Geschlechterstereotypen geprägt, die Frauen auf ihre Rolle als (stillende) Mutter und Hausfrau festlegen. Gleichzeitig trägt die Wahl des Begriffs „Säugetier“ auch dazu bei, diese bürgerliche Geschlechterordnung zu legitimieren und als natürlich erscheinen zu lassen (vgl. Costa/Mendel 2017: 50-52).

Geschlechternormen zeigen sich auch im Sprechen über Körper. Wer bestimmt etwa, dass der Uterus etwas Weibliches ist, nur Frauen menstruieren und die Prostata ein männliches Organ ist? Wir können über unterschiedliche Körper, ihre Organe und Funktionen sprechen, ohne sie zwangsläufig als „weiblich“ oder „männlich“ zu bezeichnen (vgl. Spade 2011: 61f).

Gleichzeitig ist es wichtig, dass im Sprechen über Geschlecht dieses nicht auf bestimmte Körper reduziert wird. Wenn von Frauen und Männern die Rede ist, sollte klar sein, dass immer auch trans Frauen und trans Männer sowie weibliche und männliche inter\* Personen Teil dieser Gruppen sind. Zudem sollte es selbstverständlich sein, dass im Reden über Geschlecht oder Gender nicht nur Frauen und Männer, sondern alle geschlechtlichen Positionierungen gemeint sind.

### **Geschlechtervielfalt einbeziehen**

Inter- und Transgeschlechtlichkeit sowie Geschlechtervielfalt können aktiv in die Lehre miteinbezogen werden und je nach Fachbereich etwa in ihren rechtlichen, biologischen, pädagogischen, wirtschaftlichen, historischen oder sozialen Aspekten besprochen werden. Damit dies nicht auf eine exotisierende, herabwürdigende oder auf ‚Sensationen‘ ausgerichtete Art geschieht, ist es notwendig, dass Lehrende sich zuvor selbst umfassend informieren. Texte von trans, inter\* und nicht-binären Autor\_innen zu lesen und sich bei Selbstvertretungs-Organisationen zu informieren, ist eine gute Vorbereitung.

## Diskriminierungskritische Professionalisierung

An Hochschulen werden Berufsgruppen ausgebildet, die nach Eintritt ins Arbeitsleben womöglich zentrale Rollen als sogenannte Gatekeeper für trans, inter\* und nicht-binäre Personen spielen. Inter\* Aktivist\_innen kämpfen seit Jahren dafür, dass medizinisches Personal entsprechend ausgebildet wird und unnötige, gewaltvolle geschlechtszuweisende Eingriffe an Kindern und Jugendlichen verhindert werden. Trans Personen kämpfen für umfassende, transensible medizinische Versorgung. Sie fordern bessere rechtliche Rahmenbedingungen und einen erleichterten Zugang zu medizinischen Maßnahmen, wie etwa Hormontherapien oder chirurgischen Eingriffen, ohne **Pathologisierungen** ausgesetzt zu sein. Auch Fachkräfte im Bildungs- und psychosozialen Bereich, wie etwa Lehrer\_innen, Psycholog\_innen und Sozialarbeiter\_innen brauchen fundiertes Wissen für einen nicht-diskriminierenden Umgang mit trans, inter\* und nicht-binären Menschen. Lehrende können hier eine zentrale Rolle spielen und sich für eine entsprechende Ausbildung an Hochschulen einsetzen.



**Pathologisierung** ist die Deutung und Bewertung von Körpern, Verhaltensweisen und Empfindungen als ‚krank‘ oder ‚gestört‘, weil sie nicht der medizinisch oder psychologisch definierten Norm entsprechen.



### Quellen

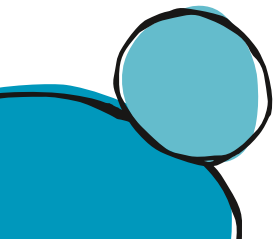
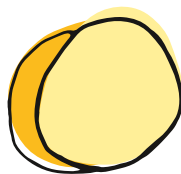
Costa, Rosa/Mendel, Iris (2017): **tat-sächl-ich. Feministische Zugänge zu Wissenschaft vermitteln. Eine Sammlung von Lehrmaterialien**, [kurzelinks.de/aglehre](http://kurzelinks.de/aglehre)

Spade, Dean (2011): **Some Very Basic Tips for Making Higher Education More Accessible to Trans Students and Rethinking How We Talk about Gendered Bodies**. In: *Radical Teacher* 92 (2011), S. 57–62, [kurzelinks.de/deanspade](http://kurzelinks.de/deanspade)



## Medizinische Zwangszurichtung von inter\* Personen (IGM)

Inter\* Menschen kommen in der Regel gesund auf die Welt. Wenn das Kind bereits bei der Geburt (oder auch schon davor) als intergeschlechtlich eingeordnet wird, werden Eltern häufig unter Druck gesetzt, Entscheidungen über eine Zwangszuweisung des Kindes zu einem der beiden anerkannten Geschlechter zu treffen. Dies geschieht z.B. durch Operationen. Dabei gehen meist sexuelle Empfindungsfähigkeit und/oder die Fortpflanzungsfähigkeit verloren. Zudem können Komplikationen, lebenslange Hormoneinnahmen und gewaltvolle Praktiken zur Aufrechterhaltung des Operationsergebnisses (z.B. bei Neovaginen) die Folge sein. Das Ziel der Ärzt\_innen ist eine ‚Normalisierung‘ von Körpern, die als reparaturbedürftig angesehen werden, obwohl sie gesund sind. Die Wahl des Geschlechts, in dem das Kind aufwachsen soll, wird dabei relativ willkürlich getroffen und erfolgt unter anderem nach der praktischen Machbarkeit von Eingriffen. Auch bei Einsetzen der Pubertät werden Jugendliche zu operativen Eingriffen etc. gedrängt. Diese Praktiken führen sehr oft zu Traumata und sind auch als IGM (Intersex Genital Mutilation/dt. Inter\* Genitalverstümmelung) bekannt. Sie stellen einen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit und somit eine Menschenrechtsverletzung dar.



# Arguing for change.

## Argumente gegen Abwehrreaktionen

In der Lehre über Geschlechtervielfalt und die Veränderung von dominanten Geschlechternormen zu sprechen sowie entsprechende Maßnahmen zu setzen, kann auf Widerstand und Abwehr stoßen. Das macht es oft anstrengend, sich gegen Diskriminierung zu engagieren. Gerade deshalb ist es umso wichtiger, dass möglichst viele Personen dies tun und einander dabei unterstützen. Antidiskriminatorische Arbeit darf nicht nur denen überlassen bleiben, die selbst von Diskriminierung betroffen sind.

Lehrende stehen in der Verantwortung, für Studierende aller Geschlechter ein lernförderliches Klima zu schaffen. Bei Diskriminierung ist in jedem Fall zu handeln. **Cis-dyadische** Personen – Lehrende wie Studierende – können wichtige solidarische Verbündete sein. Dafür ist es unerlässlich, die Erfahrungen und das Wissen der trans, inter\* und nicht-binären Kolleg\_innen wertzuschätzen und ihre Kritik, Vorschläge und Anliegen ernst zu nehmen.



**Cis** oder **cisgender** ist ein Gegenbegriff zu trans und beschreibt Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Durch die Bezeichnung soll vermieden werden, dass Personen, die sich nicht als trans oder inter\* identifizieren, als ‚normal‘ bezeichnet werden. Von inter\* Aktivist\_innen wird der Begriff cis kritisiert, weil die Diskriminierungen und die gewaltvollen Geschlechtszurichtungen, die inter\* Personen erleben, in dem Begriffspaar „trans“ und „cis“ nicht sichtbar werden (siehe S. 23).





**Dyadisch** ist eine Bezeichnung für Personen, die nicht inter\* sind.  
**Cis-dyadisch** meint dann cis und dyadisch, also nicht-inter\* sowie nicht-trans.

Im Folgenden benennen wir exemplarisch einige häufige Abwehrreaktionen und stellen mögliche Umgangsweisen damit vor.



„Inter\*, trans und nicht-binär sind doch bloß Modeerscheinungen, mit denen Leute sich wichtigmachen wollen. Es gibt wichtigere Probleme!“<sup>44</sup>



► „Inter\*, trans und nicht-binäre Menschen gab es schon immer, auch wenn für sie zu unterschiedlichen Zeiten und an verschiedenen Orten andere Bezeichnungen verwendet wurden und werden. Die Vorstellung, dass es nur Männer und Frauen gibt, ist eine relativ neue und ‚westliche‘ Erfindung, die unter anderem durch Kolonialismus gewaltsam in anderen Teilen der Welt durchgesetzt wurde.“ (Siehe S. 38, *A map of gender-diverse cultures*)

► „Für inter\*, trans und nicht-binäre Personen sind Diskriminierung und Ausschlüsse reale Gewalt, mit der sie alltäglich konfrontiert werden. Bisweilen hängt davon z.B. ab, ob sie ihr Studium abbrechen oder nicht. Gewaltfreiheit ist kein Luxus, sondern ein Menschenrecht!“

► „Geschlechternormen betreffen uns alle. Es würde für viele Menschen mehr Freiheit bedeuten, wenn sie keine Angst haben müssten, lächerlich gemacht, diskriminiert oder bedroht zu werden, weil sie in ihrem Erscheinen oder Verhalten den dominanten Geschlechternormen nicht entsprechen.“



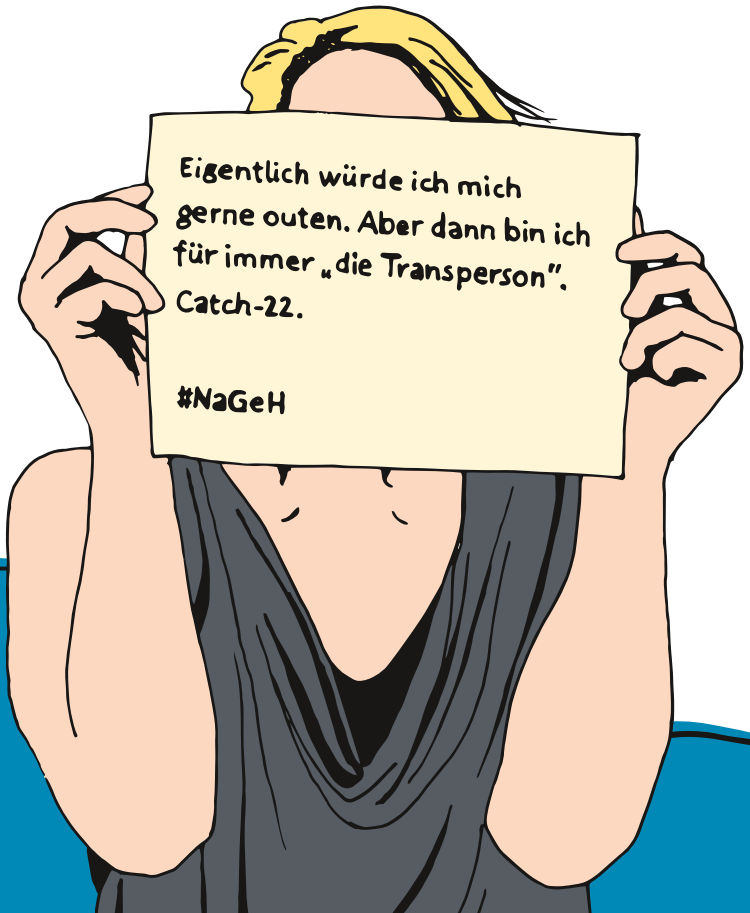
☞ Es gibt nur zwei Geschlechter: Männer und Frauen. Alles andere ist Gender-Ideologie!<sup>44</sup>



► „In der Biologie ist schon längst anerkannt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt – übrigens nicht nur beim Menschen. Lesen Sie doch mal nach!“

► „Der Verfassungsgerichtshof hat 2018 nach der Klage einer inter\* Person festgestellt, dass es einen dritten Geschlechtseintrag neben ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ geben muss.“

► „Ich habe Freund\_innen, die inter\* bzw. nicht-binär sind. / Ich bin inter\*/nicht-binär/... Sie sprechen ihnen/mir gerade die Existenz ab.“





„Ihr Pronomen ist zu kompliziert für mich, das kann ich mir nicht merken. Und überhaupt, dieses Pronomen gibt's ja gar nicht, das ist doch Quatsch und grammatikalisch falsch!“



► „Sprache verändert sich laufend und passt sich an unsere aktuellen Lebensrealitäten an. Es kommen neue Begriffe hinzu und alte verschwinden aus unserem Wortschatz. Oder verwenden Sie vielleicht noch Wörter wie ‚Tabatiere‘ oder ‚fürbass‘? Hinfort, hinfort!“

► „Es ist nachvollziehbar, dass Ihnen neue Pronomen erst einmal ungewohnt erscheinen. Sie könnten z.B. zuhause üben, wie sie verwendet werden. Der Aufwand für Sie ist dabei vergleichsweise gering. Für trans, inter\* und nicht binäre Personen macht es aber einen großen Unterschied. Sie müssen das nicht unbedingt sofort nachvollziehen können, aber Sie sollten es respektieren.“

► „Stellen Sie sich vor, ein wichtiger Aspekt Ihres Selbstverständnisses wird von Ihrem Umfeld nicht anerkannt und Sie werden ständig falsch darauf angesprochen. Das wäre sehr unangenehm, oder?“

► „Ich halte Sie für eine lernfähige Person und traue Ihnen zu, Neues und auf den ersten Blick Kompliziertes zu erlernen. Fehler sind erlaubt – machen Sie nur bitte keine große Sache daraus.“  
(Siehe S. 11 zum Umgang mit Namen und Pronomen)



„An unserem Institut/unsere Hochschule gibt es keine trans, inter\* und nicht-binären Menschen.“



► „Statistisch gesehen ist es sehr unwahrscheinlich, dass es ausgerechnet an Ihrer Hochschule keine trans, inter\* und nicht-binären Menschen gibt.“

► „Es ist kein gutes Zeichen, wenn in Ihrem Fachbereich bzw. an Ihrer Hochschule trans, inter\* und nicht-binäre Personen nicht sichtbar sind. Das ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass Menschen sich nicht trauen, offen als inter\*, trans oder nicht-binäre Personen zu agieren. Antidiskriminatorische und vielfaltsfördernde Maßnahmen könnten hilfreich sein!“ (Siehe S. 33)

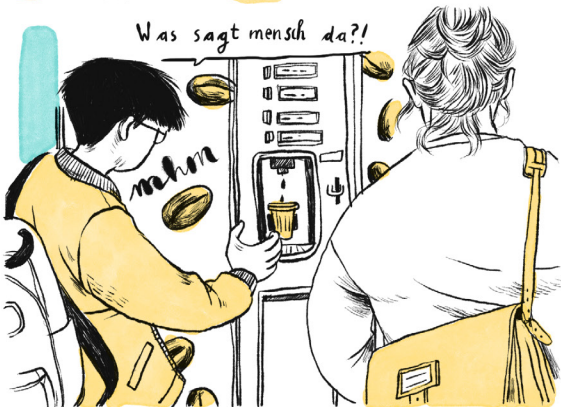


„Ja klar, und ich identifiziere mich als pansexueller, genderqueerer, pinker Hubschrauber. Darf ich mir das jetzt auch in den Ausweis eintragen lassen? Das ist doch absurd.“



► „Geschlechtsidentitäten können sich ändern, aber sie sind nicht beliebig, sondern Ausdruck eines grundlegenden Empfindens und Selbstverständnisses. Warum sonst würden sich Menschen der schwierigen Situation von Namensänderung etc. aussetzen, die so häufig mit Diskriminierung und Abwertung verbunden ist?“

► „Ein Hubschrauber ist kein Mensch. Trans, inter\* und nicht-binären Personen wird häufig ihre Menschlichkeit abgesprochen. Wenn jemand pink, pansexuell und genderqueer ist – why not?! Was ändert das daran, dass diese Person ein Mensch ist?“



# Checkliste für die Lehre

## Literatur und Inhalte

- Welchen Kanon und welches Wissen reproduziere ich z.B. durch die Auswahl der Literatur und der Autor\_innen bzw. der Materialien?
- Welche kritischen Positionen zu Macht und Geschlechternormen gibt es in meiner Disziplin oder meinem Fachbereich?

## Kommunikation

- Habe ich ein E-Mail ausgesickt, in dem ich
  - ▶ den Teilnehmenden die Möglichkeit gebe, ihren Namen und das Geschlecht, die im Anmeldesystem aufscheinen, auszubessern?
  - ▶ die Teilnehmenden bitte, mir sonstige Bedürfnisse, die für ihre Teilnahme an der LV wichtig sind (z.B. in Bezug auf Barrierefreiheit), mitzuteilen?
- Habe ich eine Methode, um die Anwesenheiten möglichst ohne unerwünschte Outings zu überprüfen?
- Wie möchte ich mit Namen und Pronomen (von Studierenden bzw. Autor\_innen) umgehen? Wie stelle ich mich selbst vor?
- Welchen generellen Umgang miteinander und welche Kommunikation untereinander möchte ich im Seminar fördern? Gibt es Raum für Widerspruch, für Zweifel, für Unbehagen? Für wen? Welche Studierenden fühlen sich in meiner LV ermutigt zu sprechen?

- Wie gehe ich mit Widerständen gegen diskriminierungskritische Anliegen um? Wie unterstütze ich Studierende, die z.B. falsch angesprochen werden oder andere diskriminierende Äußerungen erleben? Was tue ich, wenn ich selbst Diskriminierung erlebe?

## Infrastruktur

- Weiß ich, wo die dem LV-Raum nächst gelegene geschlechtsneutrale bzw. barrierefreie Toilette ist? Habe ich die Studierenden auf diese hingewiesen?
- Ist mir bewusst, dass Studierende, die während der LV und nicht in den Pausen auf die Toilette gehen, dies womöglich tun, um diese zu weniger frequentierten Zeiten aufzusuchen?

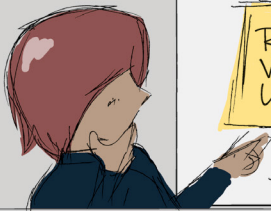
## Kritik und Feedback

- Habe ich den Studierenden angeboten, sich persönlich oder per E-Mail mit Wünschen/Kritik an mich zu wenden?
- Wie möchte ich mit Kritik (an mir, an meiner Lehre) umgehen? Was hilft mir dabei, kritikfähig zu sein und zu bleiben?
- Was kann/will ich als Lehrperson an Aufklärungs- bzw. Sensibilisierungsarbeit leisten? Wann wird es mir zu viel? Wer leistet sonst diese Aufklärungsarbeit, wenn ich es nicht tue?
- Wo kann ich mir Hilfe/Unterstützung bei Fragen holen?
- Welche Fortbildungen zu diesem Thema kann ich besuchen/organisieren? Gibt es zu diesem Thema eine Reflexionsgruppe oder kann ich eine initiieren?

ZU BEGINN MÖCHTE ICH GERNE MIT EUCH BESPRECHEN, WIE WIR DIE LEHRVERANSTALTUNG SO GESTALTEN KÖNNEN, DASS MÖGLICHSIT ALLE GUT LERNEN KÖNNEN ..UND SICH WOHL FÜHLEN.



...SCHREIBT DAZU BITTE EURE VORSCHLÄGE UND ANLIEGEN AUF KÄRTCHEN...



RESPEKT-  
VOLLER  
UMGANG

LAUT +  
DEUTLICH  
REDEN

GRÖßERE  
SCHRIFT BEI  
PRÄSIS!

HM... WAS MEINT IHR DAMIT?

GUTE FRAGE... ZU RESPEKTVOLLEM UMGANG GEHÖRT EINANDER ZUHÖREN!



RASSISMUS IST RESPEKTLOS. ABER MEISTENS WERDE ICH ALS RESPEKTLOS BEZEICHNET, WENN ICH AUF RASSISTISCHE ÄUßERUNGEN HINWEISE.

ZUHÖREN IST WICHTIG, ABER DAS FÄLLT MIR MANCHMAL SCHWER, WENN ICH ÜBER ETWAS EMPÖRT BIN.



ZUHÖREN FÄLLT MIR SCHWER, WENN ICH DAUERND MIT FALSCHEN NAMEN UND PRONOMEN ANGESPROCHEN WERDE.

NACH DER LEHRVERANSTALTUNG ...

"ICH HÄTTE NOCH EINEN WUNSCH...



WENN ICH AUF MEIN PRONOMEN HINWEISE, WIRD DAS OFT LÄCHERLICH GEMACHT. ICH WÜNSCHE MIR DA VON IHNEN ALS PROF MEHR UNTERSTÜTZUNG."



# Smash the cis-tem!

## Verbündete gesucht!

### Binäre Strukturen an Hochschulen verändern

Binäre und heteronormative Strukturen sind tief in die österreichische Gesellschaft und Hochschullandschaft eingeschrieben. Trans, inter\* und nicht-binäre Aktivist\_innen kämpfen seit Jahren dafür, dies zu verändern. Für diese Arbeit sind Verbündete wichtig. Hier finden Sie einige Vorschläge für solidarische Handlungsmöglichkeiten, um die Anliegen von trans, inter\* und nicht-binären Personen an und außerhalb der Hochschule zu unterstützen:

#### Show solidarity!

An vielen Hochschulen engagieren sich trans, inter\* und nicht-binäre Personen für die Änderung von diskriminierenden und binären Strukturen (siehe z.B. NaGeH). Informieren Sie sich über bestehende Initiativen und wie sie unterstützt werden können.

#### Initiate change!

Weiters hilft es, Entscheidungsträger\_innen auf binäre und trans-/inter\*feindliche Strukturen aufmerksam zu machen und auf Veränderungen hinzuwirken:

- Fordern Sie ein, dass Onlinesysteme und andere Datenverwaltungssysteme jene Namen und Geschlechtseinträge anzeigen, die Hochschulangehörige aktuell verwenden – auch wenn die Personen

(noch) keine offizielle Namens- und Personenstandsänderung gemacht haben. Als autonome Organisation ist es für Universitäten möglich, dies zu tun – auch bei Studierendenausweisen.

- ▶ Fordern Sie Toiletten für alle Geschlechter sowie ausreichend barrierefreie Toiletten ein. (Siehe S. 16)
- ▶ Schlagen Sie vor, dass Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Verwaltungspersonal und künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen durchgeführt werden.
- ▶ Setzen Sie sich für eine nicht-binäre geschlechtergerechte Sprache ein.
- ▶ Setzen Sie sich dafür ein, dass antidiskriminatorische Maßnahmen in Bezug auf trans, inter\* und nicht-binäre Personen rechtlich an der Hochschule verankert werden und es für die Umsetzung kompetente Ansprechpersonen gibt.
- ▶ Fordern Sie Änderungen von Regelungen, Dokumenten und Angeboten der Hochschule, denen binäre Vorstellungen von Geschlecht eingeschrieben sind.

## Support!

Ein Studienkollege wird wiederholt von der LV-Leitung misgendet (mit falschem Pronomen angesprochen)? In der ersten Einheit wird eine Person vor dem gesamten Kurs geoutet? Eine Arbeitskollegin stellt invasive Fragen zu medizinischen Eingriffen? Studienkolleg\_innen oder Lehrende reproduzieren inter\*- oder transfeindliche Inhalte? Fragen Sie bei den betroffenen Personen nach, welche Unterstützung gewünscht ist. Ansprechen, einmischen, widersprechen!

## There is life outside university...

Unterstützen Sie die Arbeit und die Forderungen von trans und inter\* Organisationen:

- ▶ Unterstützen Sie die Forderungen nach Depathologisierung: Nicht-binäre, inter\* und trans Personen sind nicht krank.
- ▶ Unterstützen Sie die Forderung nach dem Recht auf Unversehrtheit: Kein Mensch darf gegen den eigenen Willen medizinischen Eingriffen unterzogen werden. Genitalverändernde Operationen an inter\* Kindern und Jugendlichen sind Menschenrechtsverletzungen.
- ▶ Unterstützen Sie die Forderung nach einem Zugang zu nicht-binär-, inter\*- und transsensibler Gesundheitsversorgung und Information!
- ▶ Unterstützen Sie die Forderung nach rechtlicher Anerkennung, Schutz vor Diskriminierung und vollem Zugang zu Menschen- und Bürger\_innenrechten!

## Educate yourself and spread the word!

- ▶ Was ist die Geschichte der Kämpfe von trans, inter\* und nicht-binären Aktivist\_innen in Österreich und außerhalb? Was sind Trans Studies? Welche Kritiken gibt es aus der Perspektive von Disability Studies und trans, inter\* and non-binary people of color? Inwiefern sind binäre Geschlechternormen mit Kolonialgeschichte verstrickt? Es gibt viel zu lernen und viele gute Ressourcen.
- ▶ Verteilen Sie diese Broschüre und/oder weiteres Informationsmaterial!

# Anlaufstellen & Vernetzung

**NaGeH** („mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule“) ist eine Gruppe von trans, intergeschlechtlichen und nicht-binären Personen sowie Freund\_innen und Unterstützer\_innen in Österreich die u.a. Aktionen organisieren, um die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Anerkennung von trans, inter\* und nicht-binären Personen an österreichischen Hochschulen aufzuzeigen. → [nageh.net](http://nageh.net)

**AG Trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik** ist ein Netzwerk von trans\* Menschen an Hochschulen in Deutschland, mit dem Ziel die Studien- und Arbeitsbedingungen für trans\* Personen an Hochschulen zu verbessern. → [ag-trans-hopo.org](http://ag-trans-hopo.org)

**Queer Referat** der Bundesvertretung der österreichische Hochschüler\_innenschaft: Anlaufstelle für Menschen, Themen, Politiken, die aus der heterosexuellen Zwei-Geschlechter-Ordnung fallen und/oder sie in Aufregung versetzen. → [oeh.ac.at/queer](http://oeh.ac.at/queer)

An jeder österreichischen Universität gibt es einen **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen zu verhindern bzw. diesen entgegenzuwirken.

Die **Ombudsstelle für Studierende** berät bei Fragen, Problemen, Beschwerden zum Studium, die nicht vor Ort geklärt oder gelöst werden können. → [hochschulombudsmann.at](http://hochschulombudsmann.at)

Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.

→ [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

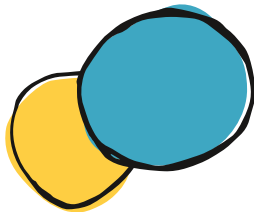
Der **Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich** (VIMÖ) ist eine Selbstvertretungsorganisation von und für inter\* Menschen. VIMÖ ist Teil von OII Europe ([oiieurope.org](http://oiieurope.org)), einer europaweiten Dachorganisation für menschenrechtsbasierte inter\* Organisationen.

→ [vimoe.at](http://vimoe.at)

**Plattform Intersex Österreich** (PIÖ) ist ein unabhängiges Netzwerk, bestehend aus der Selbstvertretungsorganisation VIMÖ, NGOs, Wissenschaftler\_innen und Aktivist\_innen. → [plattform-intersex.at](http://plattform-intersex.at)

**TransX** bietet als Selbstvertretungsorganisation von trans Menschen persönliche Beratung nach Vereinbarung an und organisiert thematische Gruppenabende in Wien. → [transx.at](http://transx.at)

Die **Türkis Rosa Lila Villa**, ein Community-Zentrum für LGBTIQ+ Menschen in Wien bietet Beratungs-, Bestärkungs- und Gruppenangebote. → [dievilla.at](http://dievilla.at)



# Tell me more!

## Broschüren & Infomaterial

AG Lehre an der Humboldt-Universität Berlin (2016): **Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies.**  
[kurzelinks.de/aglehre](http://kurzelinks.de/aglehre)

AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik & dgti – Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (2018): **Inter\* und Trans\* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\* und Trans\*studierenden für Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen.** [kurzelinks.de/agtranshopo](http://kurzelinks.de/agtranshopo)

Akademie der bildenden Künste Wien (im Erscheinen): **Non-Binary Universities. Vademekum für geschlechtergerecht(er)e Hochschulen.**  
[www.akbild.ac.at/non-binary-universities](http://www.akbild.ac.at/non-binary-universities)

AK ProNa (2015): **Mein Name ist \_\_\_\_\_ Mein Pronomen ist \_\_\_\_\_.**  
[kurzelinks.de/meinname](http://kurzelinks.de/meinname)

ARC International (2006): **The Yogyakarta principles/The Yogyakarta principles plus 10.** [yogyakartaprinciples.org](http://yogyakartaprinciples.org)

Independent Lens (2015): **A map of gender-diverse cultures.**  
[kurzelinks.de/genderdiverse](http://kurzelinks.de/genderdiverse)

LV AG Study Group: Trans Studies, Universität Innsbruck (2018): **T\*.**  
[kurzelinks.de/lvagtransstudies](http://kurzelinks.de/lvagtransstudies)

Nicht-binär Wiki: [nibi.space](http://nibi.space)


transgeniale f\_antifa (2014): [Mädchen? Junge? Pony?](http://maedchenjungepony.kurzelinks.de/)  
[kurzelinks.de/maedchenjungepony](http://kurzelinks.de/maedchenjungepony)

TransInterQueer e.V. in Kooperation mit IVIM / Oll Deutschland (2015): [Inter\\* & Sprache. Von „Angeboren“ bis „Zwitter“.](http://interundsprache.kurzelinks.de/)  
[kurzelinks.de/interundsprache](http://kurzelinks.de/interundsprache)

TransInterQueer e.V. (2016): [Intersektionale Beratung von/zu Trans\\* und Inter\\*.](http://interundsprache.kurzelinks.de/)  
[kurzelinks.de/interundsprache](http://kurzelinks.de/interundsprache)

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen (2013): [Trans\\*Identitäten.](http://transident.kurzelinks.de/)  
[kurzelinks.de/transident](http://kurzelinks.de/transident)





Es verletzt, wenn ihr im  
Unterricht als Gegenstück  
zu trans/inter\*/nicht-binär  
das Wort "NORMAL" verwendet.

#NaGeH

