

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

# Informationen zur Dritten Option an der TUD

Umsetzung der Änderung des Personenstandgesetzes

# Was bedeutet ...

- **Cisgeschlechtlich**

Bezeichnung für Personen, die sich mit ihrem zur Geburt zugeschriebenem Geschlecht identifizieren

- **Inter\*geschlechtlich**

Bezeichnung für Personen, deren Körper nicht den medizinischen bzw. gesellschaftlichen Normen eines weiblichen oder männlichen Körpers entsprechen

- **Trans\* (transgeschlechtlich, transgender, transident)**

Bezeichnung für Personen, die sich nicht, nicht nur oder nicht ausschließlich dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt auf Grund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde

- **Abinär/ genderqueer/ genderfluid**

Bezeichnung für Personen, die ihre Geschlechtsidentität nicht in den Kategorien Frau oder Mann, sondern jenseits, dazwischen oder in beiden Kategorien verorten

- **LGBTQ\* (I)**

Lesbian-Gay-Bi-Trans\*-Queer. Das Sternchen steht für mögliche Ergänzungen, zum Beispiel I für intersexuell

# Benachteiligungen von Inter\* und Trans\* im Hochschulkontext

- 3,3 % der Bevölkerung sind Inter\*-, Trans\*geschlechtlich  
(36948 Angehörige der TU Dresden -> 1108 Personen sind Inter\*, Trans\*geschlechtlich)
- Mangelnde Sensibilität, fehlende Sichtbarkeit und Verwendung von alten Personalien verursachen psych. Leid für INT\*-Personen
- Amtliche Papiere stimmen oft nicht mit dem gelebten Geschlecht überein  
→ deshalb möglich, weil es nur gegenüber Behörden, Amtsträger\*innen, Gerichten und bei Errichtung des Kontos verpflichtend ist, amtliche Personalien anzugeben

# Ein Beispiel an der TU Dresden

## Persönliche Angaben

	Eingabe	Hinweise
Anrede*	<input type="text" value="Wählen"/>	
Akademischer Titel	<input type="text" value="Wählen"/>	
Vorname*	<input type="text" value="Frau"/>	
Namenszusatz	<input type="text" value="Herr"/>	<i>z.B. von, Freiherr von</i>
Nachname*	<input type="text" value="Kuse"/>	
Geburtsname	<input type="text"/>	<i>Bitte tragen Sie den Geburtsnamen nur ein, wenn dieser vom jetzigen Nachnamen abweicht.</i>
Geburtsdatum*	<input type="text" value="21.05.1988"/>	
Geburtsort*	<input type="text"/>	<i>Bitte tragen Sie hier nur den Ort ein, auch wenn sich der Geburtsort im Ausland befinden sollte.</i>
Geburtsland	<input type="text" value="Wählen"/>	
Staatsangehörigkeit*	<input type="text" value="Deutschland"/>	<i>Bei doppelter Staatsbürgerschaft ist die deutsche Staatsbürgerschaft an erster Stelle anzugeben.</i>
Zweite Staatsangehörigkeit	<input type="text" value="Wählen"/>	

Zurück

Weiter

Speichern

Speichern und zur Bewerbungsübersicht

Bewerbungsübersicht

## Online-Bewerbungsmaske

# Warum ein 3. Geschlecht an der TU Dresden?

- Seit 2013 besteht für inter\*geschlechtliche Menschen die Möglichkeit eines Freifeldes anstelle von einem männlichen oder weiblichen Geschlechtseintrag (§ 22, Abs. 3 PStG).
- Seit Mai 2017 ist es auch für Menschen ohne intergeschlechtliche\* Merkmale möglich, ihren Personenstand streichen zu lassen.  
Oberlandesgericht Celle (11. Mai 2017): Az. 17 W 5/17 (<http://dritte-option.de/wp-content/uploads/2017/08/trans-Gerichtsverfahren-anonymisiert.pdf>)
- Seit Dezember 2018 und der Änderung des Personenstandsgesetzes muss es nun im Geburtenregister möglich sein, einen dritten positiven Geschlechtseintrag vorzunehmen (§ 22 Abs. 3 PStG § 45b PStG)
  - Deshalb bedarf es mindestens eines dritten Geschlechtseintrag bei der Immatrikulation und generell im System.
  - Ziel: belebte und erlebbare Inklusion von Inter\*- und Trans\*personen im Hochschulalltag

# Rechtliche Hintergründe

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16

*„... ist mit dem Grundgesetz unvereinbar, soweit sie eine Pflicht zur Angabe des Geschlechts begründen und dabei Personen, deren Geschlechtsentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsentwicklung Varianten aufweist und die sich selbst dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, keinen positiven Geschlechtseintrag ermöglichen, der nicht „weiblich“ oder „männlich“ lautet.“*

Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.

Leitsätze

zum Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017

- 1 BvR 2019/16 -

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

2. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.

3. Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

- 1 BvR 2019/16 -



IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verfahren  
über  
die Verfassungsbeschwerde

# Außerdem:

- Der Europarat verweist in seiner Resolution 2048 (2015) auf den nötigen Ausbau des Diskriminierungsschutzes von Inter\* und Trans\*personen in Institutionen.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.
- Im Hochschulstatistikgesetz (HStatG) ist geregelt, dass das Geschlecht der Studierenden zu erheben ist.
- GK TUD 2018: *„Geschlechtergerechtigkeit ist als Querschnittsthema längst auch in anderen Gebieten der Universität verankert, sodass die im Gleichstellungskonzept formulierten Anliegen vielfältig mit anderen Diskursen und Prozessen verzahnt sind.“*

# Mögliche Konflikte in Bezug auf (zu ändernde)Namen und Personenstand

- Prüfungsabnahme
- Teilnehmendenliste → Zwangsouting
- an die Hochschulverwaltung angegliederte Kommunikationsplattformen (z. B. Opal) und Informationsverwaltungssysteme
- (Arbeits-)Verträge
- hochschulinterne oder externen Konferenzen/ Veranstaltungen, wenn mit dem Dokumentennamen im Universitäts-, Hochschul- oder Studenausweis Anmeldungen und Buchungen getätigt werden müssen
- wissenschaftliche Veröffentlichungen einer Inter\*- und/oder Trans\*person, die ihre Reputation nach einer Namens- und Personenstandsänderung verlieren könnte
- Semesterticket in Kombination mit Personalausweis in ÖPNV vorgezeigen → Zwangsouting
- E-Mails mit falscher Anrede/falschem Namen über hochschulinternes Informationsverwaltungssystem
- Hochschulinterne E-Mailadresse

# Bsp.: Verwendung des gewählten Namens von trans\*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung

-Rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes –

## → Verwendung des gewählten Namens in hochschulinternen Angelegenheiten

→ Ohne Rechtliche Bedenken

*„Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die Hochschule befugt, in Richtlinien und anderen Verwaltungsvorschriften ihre internen Angelegenheiten eigenständig zu regeln. Verwaltungsvorschriften bedürfen keiner gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage, sind aber auch nur innerhalb der Hochschule rechtlich bindend.“*

→ Rechtspflicht zur Führung des amtlichen Namens besteht nur in bestimmten Lebensbereichen

→ in Deutschland gerade keine starre Pflicht zur Namensführung

## → Ausstellung von Bescheinigungen auf den gewählten Namen

→ Zulässigkeit der Ausstellung

*„Die Voraussetzungen der in Betracht kommenden Straftatbestände Urkundenfälschung (§ 267 StGB), Falschbeurkundung im Amt (§ 348 StGB) und Betrug (§ 263 StGB) sind nicht erfüllt“*

→ Rechtswirksamkeit der Bescheinigungen gegenüber Dritten

*„Werden Hochschulbescheinigungen in den Rechtsverkehr gebracht, kommt es also nicht unmittelbar auf den Vornamen oder eine Geschlechtszugehörigkeit, sondern auf die Identifizierung der Person an. Entscheidend ist demnach, dass die Identität des Namensträgers / der Namensträgerin zweifelsfrei feststeht.“*

# Anforderungen

- Antidiskriminierung und Sensibilisierung
- It-Systeme und Verfahrensweisen
- Hochschulinterne/ Hochschulexterne Kommunikation
  
- Geschlechtersensible Sprache
- Geschlechtersensible bauliche Infrastruktur
- Geschlechtersensible Sportkurse
- ...?

# Good Practise: Änderungsantrag

## Antrag auf Eintrag eines vom Geburtsnamen abweichenden Vornamen in TUCaN



wird von der TU DA ausgefüllt:

Die Änderung wurde erfasst am \_\_\_\_\_, von (Sachbearbeiter/in) \_\_\_\_\_

Neuer Lepo wg. Änderung wurde ausgestellt  JA /  NEIN

Kopie des Antrags wurde ausgestellt  JA /  NEIN

Der Präsident der Technischen Universität Darmstadt

Dezernat Studium und Lehre, Hochschulrecht

Referat Studierendenservice

im Auftrag

Datum, Unterschrift

## Antrag auf Eintrag eines vom Geburtsnamen abweichenden Vornamen in TUCaN



Matrikelnummer \_\_\_\_\_ Name, Vorname (bei Namensänderung hier den „alten“ Namen eintragen) \_\_\_\_\_

Geburtsdatum, Ort \_\_\_\_\_

E-Mail (für evtl. Rückfragen, bitte immer angeben) \_\_\_\_\_

**ICH BITTE SIE, FOLGENDES ZU ÄNDERN** (bitte NUR die Änderungen eintragen)

**VORNAME:** \_\_\_\_\_  
Neuer Vorname

**WUNSCHGESCHLECHT:**  w /  m /  weitere Bezeichnung \_\_\_\_\_  
(Freitext)

Für Angaben unter „weitere Bezeichnung“ gilt: Sie können zusätzlich bei weiblich oder männlich eine Angabe machen. Die weitere Bezeichnung ist gegenwärtig eine ergänzende Angabe und wird derzeit in TUCaN noch nicht unterstützt. Ihre Freitextangabe des Wunschgeschlechts wird übernommen, sobald dies technisch möglich ist und wird dann die Angabe bei weiblich oder männlich ersetzen.

### ERKLÄRUNGEN

- Hiermit erkläre ich, dass ...
  - unwiderruflich Wunschgeschlecht und Neuvorname(n) genutzt werden und diese auf allen Dokumenten der Technischen Universität Darmstadt aufgeführt werden sollen.
  - mir bewusst ist, dass bei allen Identitätskontrollen und in allen Fällen, die eine Rechtspflicht zur Identifikation begründen (Beispiele polizeiliche Identitätsfeststellung, Führen eines Bankkontos), die Vorlagen eines gesetzlichen Ausweisdokuments (z.B. Bundespersonalausweis, Pass) mit dem Altnamen verlangt werden kann.
  - ich zur Kenntnis genommen habe, dass infolge der Änderung(en) bei Fahrscheinkontrollen im Rahmen des RMV Studierendentickets zukünftig der internationale Studierendenausweis zur Identitätskontrolle vorgelegt werden kann (Vereinbarung der Studierendenschaft mit dem RMV. Der internationale Studierendenausweis kann den Wunschvornamen enthalten und wird kostenpflichtig von der Studierendenschaft /AStA ausgestellt).
  - alle Dokumente der Technischen Universität Darmstadt mit dem Neuvornamen ausgestellt werden sollen und diese Dokumente von der Person diesbezüglich so als richtig anerkannt werden. Auf eine Revision der Dokumente für die Zukunft wird verzichtet. Dies gilt nicht, wenn eine Änderung gesetzlich vorgeschrieben ist.
  - die Technische Universität Darmstadt mit der Unterschrift von allen Ansprüchen frei gestellt wird, die aufgrund der gewählten Neuvornamen und des Gebrauchs entsprechender Dokumente entstehen könnten.
  - der Antrag/die Erklärung in die Studierendenakte aufgenommen werden soll und die entsprechenden Angaben in TUCaN verarbeitet werden.

Ich versichere, dass meine Angaben richtig und bindend sind.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

# Kriterien für TIN-klusive Hochschulen

entwickelt von René\_Hornstein & der AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik, 25.10.2018, V06

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

## Allgemeine Grundsätze

**Grundsatz 1:** Berücksichtigung von Datenschutz und Privatheit (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, 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

- 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 Einrichtung von Hochschulaccounts und Akten (selbstbestimmte Abbildung und Änderung der Informationen über die Person);
- 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, im Erscheinen);
  - 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. (im Erscheinen). 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.

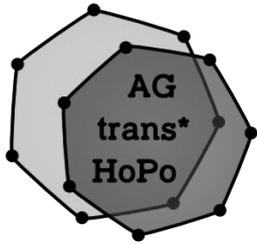
Kelly, N. A. (2014a). Ein Plädoyer für interne Antidiskriminierungsstellen und Antidiskriminierungsexpert\_innen an deutschen Hochschulen. In: *Alles im weißen Bereich? Institutioneller Rassismus in Sachsen. Erweiterter Tagungsband zur Tagung am 7. Februar 2014 in Dresden*. Herausgegeben von Weiterdenken - 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. (im Erscheinen). 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.

Arbeitsgemeinschaft trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik: [www.ag-trans-hopo.org](http://www.ag-trans-hopo.org)

Kontakt: [kontakt@ag-trans-hopo.org](mailto:kontakt@ag-trans-hopo.org)



# Anforderungen an die IT-Systeme der Hochschulverwaltung

– Begleitblatt zur technischen Umsetzung der Broschüre „Inter\* und Trans\* an der Hochschule“ –

Zur Umsetzung der in der Broschüre genannten Anwendungsszenarien müssen die IT-Systeme der Hochschulverwaltung verschiedene Anforderungen erfüllen – sowohl in Bezug auf die Stammdatenverwaltung (hier besonders Daten zu Name, Geschlecht, Anrede und Titel), als auch bezüglich der Abläufe und Prozesse bei Erfassung, Änderung und Verwendung dieser Daten.

Diese Anforderungen sind im Folgenden aus technischer Sicht zusammengestellt. Sie betreffen

- alle Stellen in den IT-Systemen, an denen Namen und/oder Geschlecht/Titel/Anrede gespeichert werden (Studierendendaten, Prüfungslisten, Vorlesungsverzeichnis, Kandidat\*innenlisten für Berufungsverfahren, ...),
- alle Hochschulprozesse und IT-Anwendungen mit personenbezogenen Daten, beginnend bei der Studienplatzbewerbung, sowie betreffend die Einschreibung und Veranstaltungs-/Prüfungsverwaltung inkl. E-Learningsystemen und Social Media Plattformen im Studium, bis zur Alumni\*aebetreuung, sowie
- alle gespeicherten Personen, sowohl die Hochschulangehörigen wie Studierende, Tutor\*innen, Mitarbeitende, Lehrende, als auch Gäste und Externe, deren Daten in irgendeiner Form in den IT-Systemen der Hochschule verwaltet werden.

## Stammdaten

Die IT-Systeme der Hochschulverwaltung sollen für alle Personen vorsehen, dass für Geschlecht, Name, Anrede und Titel in allen Dokumenten und bei jeder Kommunikation *vorzugsweise jeweils die Selbstdefinition der betroffenen Person* zu verwenden ist.

Sofern zu einer Person Daten zum Geschlecht erfasst werden sollen, so wird folgendes gespeichert:

- (1) das Geschlecht (gemäß der Selbstdefinition dieser Person), mindestens mit den drei Auswahlmöglichkeiten „m“/„w“/Textfeld; wobei das Textfeld von der betreffenden Person selbst beliebig gefüllt oder auch freigelassen werden kann, und
- (2) das Geschlecht laut amtlichen Eintrag, hier unter Berücksichtigung der nationalen Gesetzeslage (z.B. §22 Abs. 3 PStG) sowie der international vorkommenden amtlichen Geschlechtseinträge; mindestens unter Berücksichtigung der fünf Möglichkeiten: „m“/„w“/„divers“/„ “/„x“.

Der Name wird (1) als selbstgewählter Name gespeichert. Der Zeichenvorrat enthält alle notwendigen Zeichen, also insbesondere auch ; (Semikolon), \_ (Unterstrich), \* (Genderstern) sowie alle internationalen Zeichen (à, á, â, ã, ä, å, æ, ...). Da in manchen Sprachen der Nachname vergeschlechtlicht ist, sind die IT-Systeme nicht nur für die Selbstwahl des Vornamens, sondern auch für die des Nachnamens auszulegen. Daneben besteht (2) die Möglichkeit zur Speicherung des amtlichen Namens.

Die Anrede (z.B. zur Verwendung bei E-Mails und Anschreiben) soll als Freifeld angelegt werden, sodass eine Befüllung durch die Person gemäß der von ihr gewünschten Anrede möglich ist (vgl. Abschnitt „Hochschulinterne E-Mails“ in der Broschüre, Seite 17). Das Freifeld wird selbstbestimmt befüllt und in allen für die Kommunikation relevanten Sprachen vorgehalten (deutsch, englisch, ggf. weitere fakultätsspezifische Sprachen).

Für die Kommunikation ist außerdem ein Kommentarfeld in den Stammdaten vorgesehen, das von der Person selbstbestimmt gefüllt werden kann z.B. mit dem zutreffenden Pronomen (Freitext für „hen“,

etc., kein Pronomen, inkl. Deklinationen). Damit kann z.B. in Seminaren der Anredewunsch der Studierenden oder Mitarbeitenden ohne Bloßstellung der Person direkt ab Veranstaltungs-/ Einstellungsbeginn von allen Personen verwendet werden.

Sofern Titel zu einer Person gespeichert werden, erfolgt dies ebenfalls als Freitext in der selbstgewählten Form (z.B. „Magistra“ bzw. „Mag.a“), ggf. zusätzlich zur amtlichen Form.

## Abläufe und Prozesse

Dokumente wie Studiausweis, Bedienstetenausweis, Leistungsübersichten, etc. sollen

- a) defaultmäßig mit dem selbstbestimmten Namen ausgestellt werden (vgl. (1)), sowie auf Wunsch der betroffenen Person
- b) mit amtlichen Namen,
- c) nur mit dem Nachnamen, bzw.
- d) nur der Matrikelnummer.

### Funktionen der IT-Systeme mit personenbezogenen Daten:

- Auf die Möglichkeit für die Selbstwahl der Werte für Geschlecht, Name, Anrede, Pronomen und Titel wird bereits bei der Ersterfassung deutlich hingewiesen.
- Die Werte können später online auf Antrag durch die betroffene Person selbst geändert werden. Die für die Bearbeitung des Antrages notwendige Software ist seitens der IT bereit zustellen. Die neuen Werte werden anschließend automatisch in alle betroffenen Hochschulsysteme übernommen.
- Auch in den Fällen, in denen Geschlecht einer Person gespeichert wird, sind die IT-Abläufe und die IT-Systeme von vornherein darauf vorzubereiten, dass diese auch ohne die Verwendung von Geschlecht lauffähig sind. Die Entscheidung darüber, ob in einer konkreten IT-Anwendung auf Geschlecht zugegriffen wird, trifft die Koordinationstelle für universitätsinterne Geschlechtersensibilisierung (vgl. [Broschüre, Seite 20](#)) auf Basis der jeweiligen Rechtslage und der Bedürfnisse der Hochschule und ihrer Mitglieder.
- Es wird jeweils nur der aktuelle Eintrag für die selbstgewählten Werte gespeichert. Es erfolgt keine Speicherung der Historie.
- Bei amtlicher Namensänderung erfolgt eine vollständige Löschung der ungültig gewordenen Daten, auch hier erfolgt keine Speicherung der Historie.
- Auf den Teilnahmelisten z.B. für die Lehrenden werden Name (selbstgewählt, vgl. (1)) bzw. Matrikelnummer, sowie Anrede und das Kommentarfeld für Pronomen angegeben; nicht jedoch das Geschlecht.
- Defaultmäßig werden überall nur die selbstbestimmten Daten angezeigt. Die amtlichen Daten haben besonders hohen Schutzbedarf (u.a. §5 Abs. 1 TSG) und sollen nur ausgewählten Personen der Verwaltung zugänglich sein.
- In allen Systemen, in denen die studierende Person anderen Studierenden gegenüber sichtbar ist (z.B. in E-Learningsystemen), hat diese die Möglichkeit sich selbst auszublenden bzw. gegenüber den anderen Studierenden unsichtbar zu bleiben, so dass dann nur noch die Lehrperson die teilnehmende Person im System sehen kann.

Die Matrikelnummer darf keinen Rückschluss auf das Geschlecht erlauben.

Sofern E-Mailadressen den Namen oder Namensbestandteile enthalten, so ist auf den selbstgewählten Namen abzustellen. Bei Änderung des (selbstgewählten) Namens ist die E-Mailadresse entsprechend zu überführen.

Falls für Zwecke der Hochschulstatistik erforderlich, soll auf das selbstgewählte Geschlecht (vgl. (1)) zugegriffen werden.

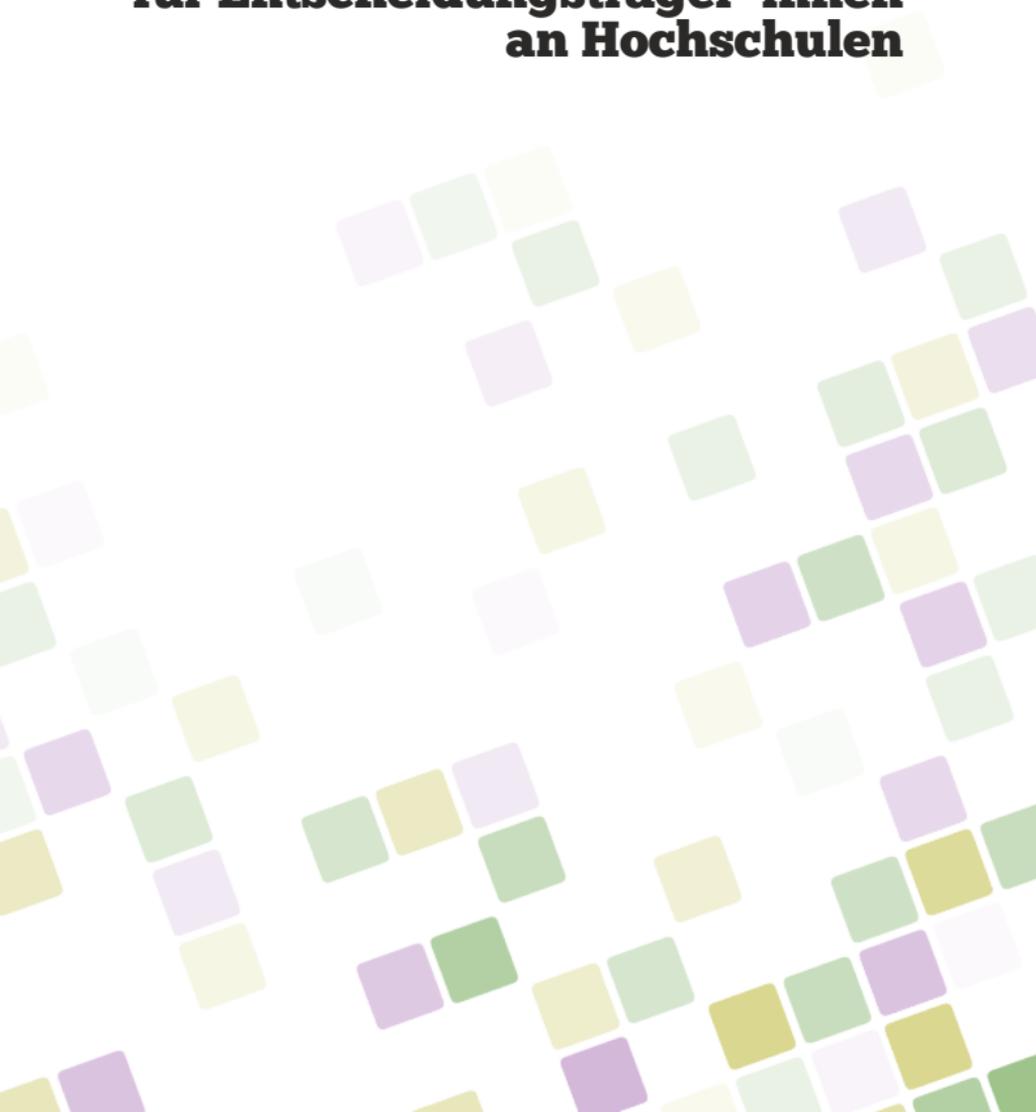
**Kontakt für Rückfragen:      [kontakt@ag-trans-hopo.org](mailto:kontakt@ag-trans-hopo.org)      [www.ag-trans-hopo.org](http://www.ag-trans-hopo.org)**

Die [Broschüre](#) ist auch als PDF verfügbar. Dieses [Beiblatt](#) auch in [englischsprachiger Fassung](#).



# **Inter\* und Trans\* an der Hochschule**

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



# Herausgebende Stellen



## Arbeitsgemeinschaft trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik

### AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik

Die AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik ist ein 2014 ins Leben gerufener Zusammenschluss führender Expert\*innen trans\*- und inter\*sensibler Hochschulpolitik im deutschsprachigen Raum. Arbeitsbereiche sind beispielsweise die rechtliche Lage von Trans\*personen, die Inklusion nicht-binärer Menschen und die Namens- und Geschlechtseintragsänderung an Hochschulen, sowie verschiedene Hochschulgesetze in Deutschland und Österreich. Die Mitglieder der AG führen gemeinsam Projekte durch.

# dgti

### dgti e.V.

Die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. ist eine bundesweit agierende Organisation, die sich seit mehr als 20 Jahren für die Interessenvertretung von Trans\* und inter\*geschlechtlichen Personen einsetzt.

# Inhalt

Vorwort	4
Was bedeutet Trans*?	6
Was bedeutet inter*geschlechtlich?	7
Gibt es überhaupt inter*- und trans*geschlechtliche Menschen an unserer Hochschule?	8
Welchen Benachteiligungen unterliegen INT-Studierende an der Hochschule?	9
Was passiert also, wenn der Name im internen Informationsverwaltungssystem und auf ID-Karten noch der alte ist?	10
Rechtliche Grundlagen	12
Konkrete Umsetzung	14
IT-Systeme und Verfahrensweisen	16
Geschlechtergerechte Sprache	18
Toiletten und Umkleidekabinen	19
Antidiskriminierung und Sensibilisierung	20
Anmerkungen	21
Quellen	22
Weiterführende Informationen	23

erschienen: September 2018

Auflage: 1000 Stück

Vi.S.d.P.: dgti e.V. c/o Petra Weitzel  
Postfach 1605, 55006 Mainz

Kontakt: [www.ag-trans-hopo.org](http://www.ag-trans-hopo.org)  
[kontakt@ag-trans-hopo.org](mailto:kontakt@ag-trans-hopo.org)

**Bernhard Franke**  
Kommissarischer Leiter der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes



## **Vorwort**

Liebe Interessierte,  
vor zwei Jahren hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die groß angelegte Untersuchung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ vorgelegt. Mehr als 18 000 Menschen haben uns darin von erlebten Ungleichbehandlungen und Ausgrenzungen berichtet.

Dabei hat sich im Lebensbereich Bildung gezeigt: Mobbing ist längst nicht nur ein Schulhofphänomen. Knapp 40 Prozent der geschilderten Diskriminierungserfahrungen im Kontext Bildung wurden uns aus Hochschulen gemeldet. Und häufig waren es Trans\*Personen, die von Mobbing betroffen waren. 27,3% der geschlechtsbezogenen Mobbingfälle, die uns im Lebensbereich Bildung geschildert wurden, bezogen sich auf die Trans\*Identität von Menschen.

Diese Zahlen unterstreichen etwas, das viele Menschen, die diese Broschüre lesen, aus eigener Erfahrung nur zu genau wissen werden: Diskriminierung und Mobbing von Trans\* und Inter\*Personen ist an deutschen Hochschulen leider keine Ausnahme, sondern täglich erlebte Realität. Es ist darum für alle an Hochschulen tätigen und studierenden Menschen wichtig, sich dieses Problems bewusst zu werden, Betroffene zu stärken und ihnen effektive Unterstützung anzubieten.

Wie kann ein Studien- und Arbeitsumfeld geschaffen werden, das frei von Benachteiligungen und Belästigungen ist? Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat in ihrem Leitfaden „Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ praktische Schritte für Mitarbeitende und für die Hochschulleitungen skizziert. Sie können ihn kostenlos bei uns beziehen. Leider schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zwar Menschen, die an Hochschulen arbeiten, nicht aber jene, die dort studieren. Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und fairen Umgang wären deshalb ein erster und wichtiger Schritt, den Hochschulen gehen könnten.

Es muss gelingen, allen Trans\* und Inter\*Personen ein diskriminierungsfreies Studium und Hochschulleben zu ermöglichen. Dafür leistet diese Broschüre einen wichtigen Beitrag.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen,

**Bernhard Franke**

Kommissarischer Leiter der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

## Was bedeutet Trans\*?

Trans\* ist ein möglicher Oberbegriff, der Menschen beschreibt, die sich nicht mit dem ihnen bei Geburt zugeordneten Geschlecht identifizieren. Andere Bezeichnungen sind z.B. transgender, transident, transsexuell, ... Einige Trans\*personen identifizieren sich weder weiblich noch männlich, beispielsweise als nicht-binär, agender, genderqueer, ...

Viele Trans\*Studierende outen sich während ihres Studiums. Sie sind dann nicht nur mit gesellschaftlicher Ausgrenzung, sondern ggf. auch mit einer offiziellen Änderung des Namens- und/oder Geschlechtseintrages nach dem Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen vom 10. Sept. 1980 (Transsexuellengesetz – TSG) konfrontiert. Ein solches Verfahren ist stigmatisierend, kostenintensiv, bürokratisch sehr aufwändig und raubt den Betroffenen viel Kraft.

Der Begriff **INT** ist eine Abkürzung für Inter\*geschlechtlich, Nicht-Binär und Trans\*.

## **Was bedeutet inter\*geschlechtlich?**

Inter\*geschlechtliche Menschen haben von Geburt an körperliche und/oder genetische Merkmale, die von der Medizin als geschlechtlich uneindeutig bezeichnet werden. Deswegen sind sie starker medizinischer Normierung, wie etwa Zwangsoperationen und Zwangshormongabe, ausgesetzt. Oft wird ihnen dabei die eigene Inter\*geschlechtlichkeit von Ärzt\*innen und Familie verschwiegen. Viele inter\*geschlechtliche Menschen finden im Zeitraum des Studiums heraus, dass sie in der Vergangenheit solchen menschenrechtswidrigen Praktiken ausgesetzt waren. Die mentale und bürokratische Aufarbeitung der Vergangenheit raubt viel Energie. Eventuelle Schadensersatzprozesse gegen medizinisches Personal und Institutionen bedeuten einen erheblichen finanziellen und zeitlichen Aufwand. Zusätzlich streben einige die amtliche Änderung des Namens und/oder Geschlechtseintrages an. Wenn in dieser Broschüre von inter\*geschlechtlichen Menschen gesprochen wird, sind damit diejenigen gemeint, für die eine solche Änderung eine besondere Relevanz hat.

## **Gibt es überhaupt inter\*- und trans\*geschlechtliche Menschen an unserer Hochschule?**

Ja! Statistisch gesehen sind ca. 3,3% der Bevölkerung inter\*-, trans\*geschlechtlich und/oder identifizieren sich weder männlich noch weiblich (1). Bei 10.000 Studierenden an einer Hochschule wären dies 330 Studierende. Rechnen wir die Beschäftigten mit ein, so steigt diese Zahl weiter an. Viele dieser Menschen sind im Hochschulalltag nicht sichtbar, weil sie sich zum Beispiel aus Angst nicht outen. Sie sind Benachteiligungen ausgesetzt, die sehr einfach unterbunden werden können. Dafür muss die Hochschule tätig werden.

Etwa ein Drittel aller Trans\*personen sind Transmänner, ein Drittel sind Transfrauen und ein Drittel Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehören (2).

## **Welchen Benachteiligungen unterliegen INT-Studierende an der Hochschule?**

Häufig werden im Hochschulalltag Papiere benötigt, die eine Person eindeutig ausweisen, z.B. Studierendenausweis, Semesterticket, elektronische Bezahlkarte, Bibliotheksausweis.

Bei vielen INT-Studierenden stimmen jedoch die amtlichen Dokumente nicht mit dem gelebten Geschlecht überein, solange die amtliche Änderung des Namens- und/oder Geschlechtseintrags nicht durchgeführt wurde. Diese kann bis zu 3 Jahre, in Einzelfällen auch länger, dauern. Während dieser Zeit wird die Person allerdings schon durch das TSG sowie aufgrund SGB V (§ 282) erlassenen Verwaltungsvorschriften des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen durch den sogenannten „Alltagstest“ gezwungen, sich der Öffentlichkeit und ihrem Arbeitsumfeld in der neuen Identität zu präsentieren (§ 1 Abs. 1 TSG). Sie wird dabei auch verpflichtet, dies an der Hochschule zu tun.

Viele Menschen trauen sich wegen der großen Hürden und Belastungen, die das TSG birgt, nicht, ein solches gerichtliches Verfahren durchzuführen. Sie leben trotzdem jahrelang unter dem neuen Namen und Geschlecht, ohne, dass eine amtliche Änderung vorliegt. Dies ist rechtlich möglich, da es nur gegenüber Behörden und Amtsträger\*innen, Gerichten und bei der Errichtung eines Kontos verpflichtend ist den amtlichen Namen und ggf. andere amtliche Personalien anzugeben.

INT-Studierenden verursacht die Verwendung der unzutreffenden (alten) Angaben (Name, Anrede, Geschlechtseintrag) großes psychisches Leid.

## **Was passiert also, wenn der Name im internen Informationsverwaltungssystem und auf ID-Karten noch der alte ist?**

Die Kontrolle der Identität durch Dokumente mit altem Namen führt zu einem Zwangsouting, wenn die Person unter neuem Namen bekannt ist.

- bei der Prüfungsabnahme
- an der Ausleihe in der Bibliothek
- in Arbeitsverträgen von Hilfskräften und Tutor\*innen
- bei der Anmeldung zu Konferenzen/Veranstaltungen mit Universitäts- oder Studierendenausweis
- bei Kontrolle des Semestertickets

**Wenn der unzutreffende (alte) Name sichtbar für andere Menschen ist, kommt es zu unangenehmen Fragen, Gerüchten, Rechtfertigungsdruck und psychischer Belastung der Betroffenen.**

- bei Moodle und anderen Online-Kommunikationsplattformen
- auf Seminarlisten die herumgereicht oder zwecks Anwesenheitserhebung laut vorgelesen werden
- bei Zahlung mit der Mensakarte
- auf dem Zeugnis, obwohl sich mit neuem Namen und neuem Erscheinungsbild beworben wird
- beim Namen der hochschulinternen E-Mail-Adresse
- wenn E-Mails mit falscher Anrede und falschem Namen über das hochschulinterne Informationsverwaltungssystem verschickt werden

**Bei der Jobsuche und für die Reputation ergeben sich Nachteile.**

- beim Verlust der Reputation nach Namens- und/oder Geschlechtseintragsänderung: je früher hier eine Änderung stattfindet, desto besser für die Reputation der Person und für die der Hochschule, an welcher sie forscht
- wenn Verträge und Stellenangebote nicht in geschlechtergerechter Sprache geschrieben sind

Viele INT-Studierende können wegen dieser immensen Belastung nicht an der Hochschule bleiben. Der zusätzliche Druck wirkt sich auf Studienleistungen und Regelstudienzeit aus. Oft wird der Hochschulzugang und somit das Recht auf Bildung gänzlich versperrt (3). Hierdurch gehen der Hochschule interessierte Studierende und wertvoller wissenschaftlicher Nachwuchs verloren.

**Offenkundig müssen solche outenden Praktiken auf struktureller wie auch interaktioneller Ebene an Hochschulen vermieden werden. Durch einige einfache Maßnahmen ist dies möglich!**

## Rechtliche Grundlagen

Kann unsere Hochschule überhaupt etwas tun, wenn Name und/oder Geschlechtseintrag noch nicht offiziell geändert wurden? Und wenn ja, auf welcher rechtlichen Grundlage?

Ja! Der Hochschule stehen als selbstverwalteter Institution viele Möglichkeiten offen, INT-Studierenden den Zugang zum Grundrecht auf Bildung zu gewährleisten.

1) In einer Rechtseinschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2016 heißt es,

*„[...] dass für die Hochschule grundsätzlich keine rechtlichen Bedenken dagegen bestehen, bei trans\*Studierenden vollumfänglich deren selbst gewählten, (noch) nicht amtlich geänderten Vornamen zu verwenden.“ (4)*

*„Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die Hochschule befugt, in Richtlinien und anderen Verwaltungsvorschriften ihre internen Angelegenheiten eigenständig zu regeln. Verwaltungsvorschriften bedürfen keiner gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage, sind aber auch nur innerhalb der Hochschule rechtlich bindend. In diesem Rahmen kann die Hochschule auch Handlungs- und Ausführungsvorschriften hinsichtlich der Ansprache von trans\* Studierenden entsprechend derer empfundenen Geschlechtsidentität erlassen.“ (4)*

2) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Dies umfasst insbesondere auch INT-Personen (5).

3) Seit 2013 besteht gesetzlich für inter\*-geschlechtliche Personen die Möglichkeit eines Freifeldes (§ 22 Abs. 3 PStG) anstatt eines männlichen oder weiblichen Geschlechtseintrags.

Dies beinhaltet auch die rückwirkende Löschung des Geschlechtseintrags. Seit Mai 2017 kann diese auch erfolgen, ohne dass eine Person inter\*geschlechtlich sein muss (6).

4) Nunmehr hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 10. Okt. 2017 (1 BvR 2019/16) festgestellt, dass Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, in ihren Grundrechten (nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1, Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG) verletzt werden, wenn das Personenstandsrecht sie dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als männlich oder weiblich zulässt (7).

→ Studierende mit leerem oder drittem Personenstand werden sich demnach an Hochschulen einschreiben und bereits eingeschriebene Studierende werden ihren Personenstand streichen lassen. Darauf müssen sich Institutionen vorbereiten, besonders um Klagen zu vermeiden.

5) Im Hochschulstatistikgesetz (HStatG) ist geregelt, dass das Geschlecht der Studierenden zu erheben ist. Hier ist nun auch mindestens eine dritte Option zu erheben. Auch internationale Studierende mit Einträgen wie z.B. einem X im Pass sind zu berücksichtigen. Für wahrheitsgemäße Statistiken muss es darüber hinaus INT-Studierenden möglich sein, ihr tatsächliches Geschlecht bei der Erhebung anzugeben.

6) Der Europarat verweist in seiner Resolution 2048 (2015) auf den nötigen Ausbau des Diskriminierungsschutzes von Trans\*personen in Institutionen (8).

## **Konkrete Umsetzung**

### **Zeugnisse...**

...können bereits vor einer amtlichen Änderung des Namens und/oder Personenstandes auf den neuen Namen und die neue Anrede ausgestellt werden. Es bestehen hierbei keine rechtlichen Bedenken. Laut der oben genannten Rechts einschätzung der ADS liegen bei der Verwendung des neuen Namens und Geschlechtseintrages vor Amtlich-Werdung weder Betrug, noch Urkundenfälschung oder Falschbeurkundung im Amt vor. Ein Rechtsgutachten der Rechtsanwältin Maria Sabine Augstein zur Situation von Trans\*kindern in Schulen verweist ebenso auf die Rechtssicherheit der Bildungsinstitution in einem solchen Fall (9).

### **Das Semesterticket...**

...wird an manchen Hochschulen ohne Lichtbild ausgestellt und ist dort deshalb an einen amtlichen Ausweis bzw. Lichtbildausweis geknüpft. Was also tun, wenn die Namen auf den beiden Dokumenten nicht übereinstimmen? In diesem Fall muss die Hochschule ein weiteres Dokument ausstellen, das die Verknüpfung der beiden Dokumente ermöglicht.

Es ist alternativ möglich, dass die Studierenden einen Internationalen Studierendenausweis auf neuen Namen oder einen Ergänzungsausweis bei der dgti beantragen. Der Nachteil dabei ist allerdings, dass damit der Bezug auf ein externes, kostenpflichtiges Dokument erforderlich wird. Besser wäre es, die hochschulinternen Abläufe so zu gestalten, dass dieses nicht benötigt wird, z.B. indem das Semesterticket optional auch mit Lichtbild ausgegeben wird.

## Der Studierendenausweis...

...muss den Namen tragen, den die Person auch selbst verwendet. Genau wie beim Semester ticket kann hier die Verknüpfung mit den amtlichen Dokumenten über ein Zusatzdokument notwendig sein, wenn der Studierendenausweis kein Lichtbild enthält. Wie auf dem amtlichen Ausweis muss auch auf dem Studierendenausweis keine geschlechtliche Zuordnung vorgenommen werden. Beim Ablegen von Prüfungen muss es außerdem möglich sein, den Studierendenausweis ohne amtlichen Ausweis vorzuzeigen, damit kein Zwangsoouting in der Prüfungssituation stattfindet.

Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein Zusatzdokument, welches den selbstgewählten Namen und das gelebte Geschlecht einer Person beinhaltet. Über die Personalausweisnummer ist er unverwechselbar mit dem Personalausweis verknüpft. Das Bundesinnenministerium erkennt den Ergänzungsausweis als rechtskonform an (10).

# **IT-Systeme und Verfahrensweisen**

Was kann getan werden, um INT-Personen den Zugang zu unserer Hochschule zu gewährleisten?

1) Der erste Schritt ist die Einführung eines hürdenarmen Verfahrens bei Bewerbung und Immatrikulation, welches mindestens drei Auswahlmöglichkeiten für das Geschlecht zulässt und den selbstgewählten Namen respektiert. Für die Rechtssicherheit der Hochschule kann der noch amtliche Name zusätzlich abgefragt werden. Nach erfolgter amtlicher Änderung muss der alte Name dann gänzlich aus dem System gelöscht werden (§ 5 TSG, Offenbarungsverbot).

2) Auch ein hürdenarmes Verfahren zur Änderung des Namens und Geschlechts nach schon erfolgter Immatrikulation ist wichtig. Dies ist für den besseren Schutz von Personen erforderlich, die sich erst im Studium outen.

## **Wie kann ein solches Verfahren aussehen?**

Es liegt im Interesse einer Hochschule, den Verwaltungsaufwand bei Änderung von Namen und/oder Geschlechtseintrag so gering wie möglich zu halten. Während die amtlichen Angaben bis zur offiziellen Änderung noch im Hintergrund gespeichert bleiben, werden die neuen Angaben parallel durch die Studierenden im hochschulinternen Informationsverwaltungssystem eingetragen.

Hinweise zur konkreten technischen Umsetzung in Ihrem Hochschulinformationssystem finden Sie in der Handreichung zur technischen Umsetzung unter:

<http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/>

In der internen Kommunikation, auf Seminarlisten, bei Prüfungsabnahmen, in Zeugnissen usw. wird dann durchgängig der selbstgewählte Name der Person angezeigt. So wird Zwangsoutings vorgebeugt und im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Diversity-Ansatzes gehandelt.

Die Änderung des amtlichen Namens nach erfolgtem TSG-Verfahren, kann über das gängige Verwaltungsprozedere der Hochschule geschehen, etwa wie in dem Fall, bei dem eine Person nach Heirat ihren alten Nachnamen auf den neuen Nachnamen ändert.

### **Hochschulinterne E-Mails**

Oft werden E-Mails an alle Studierende oder an Studierende bestimmter Fachbereiche verschickt. Anstatt „Sehr geehrte Studenten und Studentinnen“ zu schreiben empfiehlt es sich hier die alle einschließende Form „Sehr geehrte Studierende“ zu verwenden.

E-Mails, die an einzelne Studierende verschickt werden, beinhalten meist die Anreden „Sehr geehrte Frau NACHNAME“ oder „Sehr geehrter Herr NACHNAME“. Diese Anreden werden automatisch vom System konfiguriert und orientieren sich an dem in dieses eingespeisten Geschlechtseintrag der einzelnen Studierenden. Ein weiterer Geschlechtseintrag im System muss also an der entsprechenden Schnittstelle mit einer neutralen Anrede verknüpft werden. In diesem Fall wird als Anrede „Sehr geehrte\*r VORNAME NACHNAME“ oder auch „Sehr geehrte\_r VORNAME NACHNAME“ verwendet. Möglich wäre auch „Guten Tag VORNAME NACHNAME“.

## Geschlechtergerechte Sprache

Der Unterstrich    und das Sternchen \* schließen Menschen ein, die ihr Geschlecht nicht ausschließlich als männlich oder weiblich verstehen. Zwischen dem männlichen und dem weiblichen Teil des Wortes bieten diese Zeichen Raum für Mehr und bauen damit Diskriminierung und Ausschlüsse ab. Es ist deswegen wichtig, auch die Sprache zu öffnen und neue Wege zu gehen. Denn Sprache verbindet Menschen und kann vielfältige Lebensrealitäten abbilden. Nutzen wir die Chance dies auch zu tun! Der Unterstrich und das Sternchen können z. B. bei hochschulweiten Informationsmails oder in Newslettern an alle Studierende genutzt werden, um eine solche Öffnung abzubilden. Auf diese Weise fühlen sich alle Studierenden angesprochen. Zudem wird dadurch geschlechtliche Vielfalt im Sinne des Diversity-Ansatzes bereits auf der Schriftebene etabliert. (11)

Beispiele für Toiletten-Beschilderung nach dem Konzept der AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik (12):

all gender welcome

WC



rollitauglich

Inter\*, Trans\*, Frauen\*

WC



sitzklos

all gender welcome

WC



sitzklos & stehklos

## **Toiletten und Umkleidekabinen**

Personen, die nicht den Normen weiblichen oder männlichen Aussehens entsprechen, erleben auf Toiletten ständig Diskriminierung, vom Verweis aus der vermeintlich falschen Toilette bis hin zu Gewalt. Für Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehören, gibt es oft keine Möglichkeit die Toiletten zu benutzen, weil diese eindeutig zweigeschlechtlich ausgedacht sind und sie deshalb dort Diskriminierung erwarten. Bei Umkleidekabinen im Hochschulsport findet diese Benachteiligung ebenso statt. Auch für Väter mit Töchtern, Mütter mit Söhnen, anderen Personensorgeberechtigten, aber auch Menschen mit Begleitpersonen schaffen Unisex-Toiletten Abhilfe und fördern obendrein das Image als familienfreundliche Hochschule. In den meisten Männertoiletten gibt es z. B. keine Wickeltische. Ohne neue Wickeltische anzuschaffen kann so einem Vater mit Kind ermöglicht werden, dieses in einer vorherigen Frauentoilette mit Wickeltisch, die zur Unisextoilette umbenannt wurde, zu wickeln.

Es wird empfohlen, die Beschilderung auf vorherige Frauen- und Männertoiletten gleichmäßig zu verteilen. Es ist bereits ein guter Schritt, in jedem Gebäude nur eine Toilette um zu benennen. Weil nur die Beschilderung geändert werden muss, ist der Kostenaufwand besonders gering. Die AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik hat 2015 mit der bundesweiten Aktionswoche „All Gender Toiletten“ ein zukunftsweisendes Konzept vorgelegt (12).

## **Antidiskriminierung und Sensibilisierung**

Wichtig ist, dass sich Hochschulpersonal (z.B. in der Verwaltung) über die Belange von INT-Personen bewusst ist und deren Anliegen ernst nimmt. Eine gute Möglichkeit dies zu erreichen, ist die Sensibilisierung der Angestellten für das Thema.

Beispiele für mögliche hochschulinterne Sensibilisierung:

- Eine Möglichkeit ist ein interner Vermerk im Verwaltungssystem für Personal, welches dort nach Eingabe einschlägiger Suchbegriffe Informationen zum Umgang mit INT-Personen vorfindet.
- Weiterhin kann Verwaltungspersonal Sensibilisierungs- bzw. Einführungsschulungen besuchen.
- Zudem sollte die Hochschule das Thema in hochschulinterne Antidiskriminierungsrichtlinien einbinden.
- Auch sind die Beratungsbedarfe von trans\* und inter\*geschlechtlichen Menschen an Hochschulen hoch. Es empfiehlt sich deshalb die Einrichtung einer Beratungs- und Kompetenzstelle. Eine solche Stelle könnte sowohl Beratungsbedarfe von INT-Personen an der Hochschule abdecken, sowie in hochschulinternen Arbeitsgruppen sinnvolle Konzepte zur Durchführung des AGG und von Diversity-Konzepten einarbeiten. In diesem Rahmen ergibt es Sinn einen solchen Posten auch als Koordinationsstelle für die Sensibilisierung von Hochschulpersonal, Lehrenden und Studierenden zu ernennen. Dabei ist zu beachten, dass qualifizierte INT-Personen wegen ihrer spezifischen Peer-Kompetenz bevorzugt eingestellt werden müssen. Eine solche Stelle wurde zuletzt z.B. von der Universität Göttingen geschaffen.

## Anmerkungen

Neben Inter\*- und Trans\*geschlechtlichkeit können folgende Gründe ausschlaggebend für eine Namensänderung sein und sollten mitgedacht werden:

- Vornamen, die lächerlich oder anstößig klingen
- Falsch eingetragene Vornamen (z.B. bei der fehlerhaften Übersetzung ins Deutsche)
- Schwierige Schreibweise oder Aussprache
- Name, der für anderweitige Diskriminierung sorgt
- Vornamen, die Auslöser für psychische Probleme sind
- Mehrere Vornamen, von denen einige ungewollt sind

Solche Fälle werden nach dem Namensänderungsgesetz geregelt und sind zwar auf den ersten Blick hürdenärmer als das Transsexuellengesetz, können aber trotzdem lange dauern und bedeuten einen zusätzlichen psychischen Druck für Betroffene.

## Quellen

- (1) **ZEIT-Vermächtnis-Studie**; <http://www.zeit.de/zeit-magazin/2017/25/geschlechtsidentitaet-mann-frau-heteronormativ-kampf>.
- (2) **Matsuno/Budge (2017): Non-binary/Genderqueer Identities: a Critical Review of the Literature**; <https://link.springer.com/article/10.1007/s11930-017-0111-8>.
- (3) **Beemyn u. a.: Transgender Issues on College Campuses**; <https://oied.ncsu.edu/selc/wp-content/uploads/2013/05/Transgender-Issues-on-College-Campus.pdf>.
- (4) **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Verwendung des gewählten Namens von trans\*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung. Rechtliche Einschätzung**; [http://ag-transhopo.org/Materialsammlung/Material\\_Rechtliches/7.1%20Rechtliche%20Einschaetzung%20\(ADS\).pdf](http://ag-transhopo.org/Materialsammlung/Material_Rechtliches/7.1%20Rechtliche%20Einschaetzung%20(ADS).pdf).
- (5) **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, S. 12.**
- (6) **Oberlandesgericht Celle (11.05.2017): Az. 17 W 5/17**; <http://dritte-option.de/wp-content/uploads/2017/08/trans-Gerichtsverfahren-anonymisiert.pdf>.
- (7) **Bundesverfassungsgericht (10.10.2017): 1 BvR 2019/16**; <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>.
- (8) **Europarat (2015): Resolution 2048. Discrimination against transgender people in Europe**; <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736>.
- (9) **Augstein, Maria Sabine (2013): Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor**

**der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung;** <http://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf>.

(10) **Bundesministerium des Inneren (2016):** <http://www.dgti.org/images/pdf/Schreiben-des-Bundesinnenministeriums.pdf>.

(11) **Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin (2016): Trans\* in Arbeit – Fragen und Antworten;** <http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>.

(12) **AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik: Aktionswoche All Gender Toiletten (2015);** <http://ag-trans-hopo.org/all-gender-toiletten/>.

## **Weiterführende Informationen**

**Handreichung zur technischen Umsetzung:**  
<http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/>

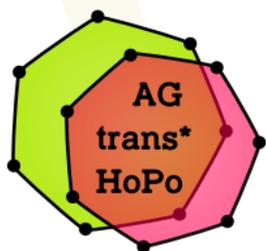
**Broschüre Trans\* in Arbeit:**  
<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/trans-in-arbeit/>

**Broschüre Diskriminierungssensible Lehre:**  
<https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik>

**Aktion NaGeH:**  
<https://nageh.net/>

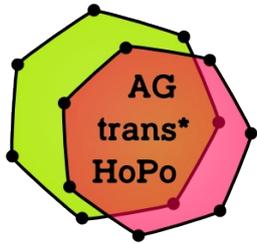
**Geschlechtergerechte Sprache Handreichung des Gleichstellungsbüros der RWTH Aachen:**  
<http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Einrichtungen/Einrichtungen-A-Z/~wnu/Gleichstellungsbuero/>

**Studie Geschlechtliche Vielfalt im Öffentlichen Dienst:**  
<http://www.bv-trans.de/portfolio-item/geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst/>



**Arbeitsgemeinschaft  
trans\*emanzipatorische  
Hochschulpolitik**

<http://ag-trans-hopo.org>



# Anforderungen an die IT-Systeme der Hochschulverwaltung

– Begleitblatt zur technischen Umsetzung der Broschüre „Inter\* und Trans\* an der Hochschule“ –

Zur Umsetzung der [in der Broschüre genannten Anwendungsszenarien](#) müssen die IT-Systeme der Hochschulverwaltung verschiedene Anforderungen erfüllen – sowohl in Bezug auf die Stammdatenverwaltung (hier besonders Daten zu Name, Geschlecht, Anrede und Titel), als auch bezüglich der Abläufe und Prozesse bei Erfassung, Änderung und Verwendung dieser Daten.

Diese Anforderungen sind im Folgenden aus technischer Sicht zusammengestellt. Sie betreffen

- alle Stellen in den IT-Systemen, an denen Namen und/oder Geschlecht/Titel/Anrede gespeichert werden (Studierendendaten, Prüfungslisten, Vorlesungsverzeichnis, Kandidat\*innenlisten für Berufungsverfahren, ...),
- alle Hochschulprozesse und IT-Anwendungen mit personenbezogenen Daten, beginnend bei der Studienplatzbewerbung, sowie betreffend die Einschreibung und Veranstaltungs-/Prüfungsverwaltung inkl. E-Learningsystemen und Social Media Plattformen im Studium, bis zur Alumni\*aebetreuung, sowie
- alle gespeicherten Personen, sowohl die Hochschulangehörigen wie Studierende, Tutor\*innen, Mitarbeitende, Lehrende, als auch Gäste und Externe, deren Daten in irgendeiner Form in den IT-Systemen der Hochschule verwaltet werden.

## Stammdaten

Die IT-Systeme der Hochschulverwaltung sollen für alle Personen vorsehen, dass für Geschlecht, Name, Anrede und Titel in allen Dokumenten und bei jeder Kommunikation *vorzugsweise jeweils die Selbstdefinition der betroffenen Person* zu verwenden ist.

Sofern zu einer Person Daten zum Geschlecht erfasst werden sollen, so wird folgendes gespeichert:

- (1) das Geschlecht (gemäß der Selbstdefinition dieser Person), mindestens mit den drei Auswahlmöglichkeiten „m“/„w“/Textfeld; wobei das Textfeld von der betreffenden Person selbst beliebig gefüllt oder auch freigelassen werden kann, und
- (2) das Geschlecht laut amtlichen Eintrag, hier unter Berücksichtigung der nationalen Gesetzeslage (z.B. §22 Abs. 3 PStG) sowie der international vorkommenden amtlichen Geschlechtseinträge; mindestens unter Berücksichtigung der fünf Möglichkeiten: „m“/„w“/„divers“/„ “/„x“.

Der Name wird (1) als selbstgewählter Name gespeichert. Der Zeichenvorrat enthält alle notwendigen Zeichen, also insbesondere auch ; (Semikolon), \_ (Unterstrich), \* (Genderstern) sowie alle internationalen Zeichen (à, á, â, ã, ä, å, æ, ...). Da in manchen Sprachen der Nachname vergeschlechtlicht ist, sind die IT-Systeme nicht nur für die Selbstwahl des Vornamens, sondern auch für die des Nachnamens auszulegen. Daneben besteht (2) die Möglichkeit zur Speicherung des amtlichen Namens.

Die Anrede (z.B. zur Verwendung bei E-Mails und Anschreiben) soll als Freifeld angelegt werden, sodass eine Befüllung durch die Person gemäß der von ihr gewünschten Anrede möglich ist (vgl. [Abschnitt „Hochschulinterne E-Mails“ in der Broschüre, Seite 17](#)). Das Freifeld wird selbstbestimmt befüllt und in allen für die Kommunikation relevanten Sprachen vorgehalten (deutsch, englisch, ggf. weitere fakultätsspezifische Sprachen).

Für die Kommunikation ist außerdem ein Kommentarfeld in den Stammdaten vorgesehen, das von der Person selbstbestimmt gefüllt werden kann z.B. mit dem zutreffenden Pronomen (Freitext für „hen“,

etc., kein Pronomen, inkl. Deklinationen). Damit kann z.B. in Seminaren der Anredewunsch der Studierenden oder Mitarbeitenden ohne Bloßstellung der Person direkt ab Veranstaltungs-/ Einstellungsbeginn von allen Personen verwendet werden.

Sofern Titel zu einer Person gespeichert werden, erfolgt dies ebenfalls als Freitext in der selbstgewählten Form (z.B. „Magistra“ bzw. „Mag.a“), ggf. zusätzlich zur amtlichen Form.

## Abläufe und Prozesse

Dokumente wie Studiausweis, Bedienstetenausweis, Leistungsübersichten, etc. sollen

- a) defaultmäßig mit dem selbstbestimmten Namen ausgestellt werden (vgl. (1)), sowie auf Wunsch der betroffenen Person
- b) mit amtlichen Namen,
- c) nur mit dem Nachnamen, bzw.
- d) nur der Matrikelnummer.

### Funktionen der IT-Systeme mit personenbezogenen Daten:

- Auf die Möglichkeit für die Selbstwahl der Werte für Geschlecht, Name, Anrede, Pronomen und Titel wird bereits bei der Ersterfassung deutlich hingewiesen.
- Die Werte können später online auf Antrag durch die betroffene Person selbst geändert werden. Die für die Bearbeitung des Antrages notwendige Software ist seitens der IT bereit zustellen. Die neuen Werte werden anschließend automatisch in alle betroffenen Hochschulsysteme übernommen.
- Auch in den Fällen, in denen Geschlecht einer Person gespeichert wird, sind die IT-Abläufe und die IT-Systeme von vornherein darauf vorzubereiten, dass diese auch ohne die Verwendung von Geschlecht lauffähig sind. Die Entscheidung darüber, ob in einer konkreten IT-Anwendung auf Geschlecht zugegriffen wird, trifft die Koordinationstelle für universitätsinterne Geschlechtersensibilisierung (vgl. [Broschüre, Seite 20](#)) auf Basis der jeweiligen Rechtslage und der Bedürfnisse der Hochschule und ihrer Mitglieder.
- Es wird jeweils nur der aktuelle Eintrag für die selbstgewählten Werte gespeichert. Es erfolgt keine Speicherung der Historie.
- Bei amtlicher Namensänderung erfolgt eine vollständige Löschung der ungültig gewordenen Daten, auch hier erfolgt keine Speicherung der Historie.
- Auf den Teilnahmelisten z.B. für die Lehrenden werden Name (selbstgewählt, vgl. (1)) bzw. Matrikelnummer, sowie Anrede und das Kommentarfeld für Pronomen angegeben; nicht jedoch das Geschlecht.
- Defaultmäßig werden überall nur die selbstbestimmten Daten angezeigt. Die amtlichen Daten haben besonders hohen Schutzbedarf (u.a. §5 Abs. 1 TSG) und sollen nur ausgewählten Personen der Verwaltung zugänglich sein.
- In allen Systemen, in denen die studierende Person anderen Studierenden gegenüber sichtbar ist (z.B. in E-Learningssystemen), hat diese die Möglichkeit sich selbst auszublenden bzw. gegenüber den anderen Studierenden unsichtbar zu bleiben, so dass dann nur noch die Lehrperson die teilnehmende Person im System sehen kann.

Die Matrikelnummer darf keinen Rückschluss auf das Geschlecht erlauben.

Sofern E-Mailadressen den Namen oder Namensbestandteile enthalten, so ist auf den selbstgewählten Namen abzustellen. Bei Änderung des (selbstgewählten) Namens ist die E-Mailadresse entsprechend zu überführen.

Falls für Zwecke der Hochschulstatistik erforderlich, soll auf das selbstgewählte Geschlecht (vgl. (1)) zugegriffen werden.

**Kontakt für Rückfragen:**            [kontakt@ag-trans-hopo.org](mailto:kontakt@ag-trans-hopo.org)            [www.ag-trans-hopo.org](http://www.ag-trans-hopo.org)

Die [Broschüre ist auch als PDF](#) verfügbar. Dieses [Beiblatt auch in englischsprachiger Fassung](#).

## Aus dem Glossar der Queerulant\_in<sup>1</sup>

**Cis** – Die Vorsilbe „cis“ verweist auf die Übereinstimmung der eigenen Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Das Geschlecht von cis Personen wird in der Regel nicht in Frage gestellt und geht mit strukturellen Privilegien einher. Cis wird häufig genutzt, damit nicht nur trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen markiert werden (wenngleich auch inter\* Personen cis sein können). Durch eine Bezeichnungsmöglichkeit für cis Personen wird vermieden, dass cis Personen als „das Normale“ gelten und alle anderen als „die Abweichung“.

**FLT(I)\*/FrauenLesbenTrans\*(Inter\*)** – Manche Organisationen oder Räume richten sich ausschließlich an FLT\* bzw. FLTI\*, also an Frauen, Lesben, Trans\*-(und ggf. Inter\*) personen. Die Ursache dessen ist die Forderung nach einem Schutzraum.

**Genderqueer** – Personen, die sich mit (cis)normativer Geschlechtbinarität nicht identifizieren können\_wollen.

**Heteronormativität** – Heteronormativität beschreibt den Zustand, in dem Heterosexualität und so z. B. auch die damit verbundene Vorstellung von einem binaren Geschlechtersystem als Norm begriffen wird.

**Heterosexismus** – Ausgehend von der Annahme, Heterosexualität sei normal, werden andere Begehrensformen abseits von Heterosexualität und Gender abseits normativer Männlichkeit und Weiblichkeit abgewertet, angegriffen, etc..

**Intersex\*/"Intersexualität"/Inters\*x** – Als Inter\* werden Menschen bezeichnet, deren Körper in irgendeiner Weise von der Zweigeschlechternorm abweicht oder die Anteile beider Normgeschlechter aufweisen. Das kann sich im Genital zeigen, den inneren Geschlechtsorganen, den Keimdrüsen, den Hormonen oder dem Chromosomensatz und wird irgendwann im Lauf des Lebens „festgestellt“ (weitere Infos u. a.: [www.vimoe.at](http://www.vimoe.at)).

**LGBT\* (auch LGBT\*IQ)** – ist eine Abkürzung für LesbianGayBiTrans\* (oder eben auch ergänzt um die Erweiterung „Inter\*Queer“). Die Abkürzung ist für LGBT\* am gebräuchlichsten, kann jedoch auch erweitert werden um eine Vielzahl weiterer Begriffe, wie A für Asexuell, Q für Queer oder Questioning usw.

**Queer** – ist ein englischsprachiger Begriff, der ins deutsche übersetzt in etwa „seltsam“, „unkonventionell“, „komisch“, aber auch „leicht verrückt“ bedeutet. Queer wurde Ende des 19. Jahrhunderts in den USA hauptsächlich als negative Bezeichnung für nicht-heterosexuelle und cis-Personen gebraucht. In den 1960er Jahren wurde sich der Begriff vor allem durch Schwarze Trans\*-Personen und Drag Queens als positive empowernde Selbstbezeichnung angeeignet.

**Nichtbinär/nonbinary/enby** – Nichtbinär ist kein einheitliches Identitäts-Konzept, sondern ein Überbegriff für alle Geschlechter, die nicht rein männlich oder rein weiblich sind. Nichtbinäre Menschen können z. B. mehrere Geschlechter haben oder ein Geschlecht haben, das weder Mann noch Frau ist. Ausschlaggebend für die Identität als nichtbinär ist aber nur das eigene Empfinden.

**Trans\*** – Trans\* Personen sind Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Inter\* Personen können jedoch auch trans\* sein. Dabei ist es unerheblich, ob diejenigen rechtliche (Namensänderung, Personenstandsänderung) oder medizinische Maßnahmen (Hormone, geschlechtsangleichende OPS) wünschen oder nicht. Trans\* ist ein Überbegriff, der auch teilweise noch gebräuchliche Begriffe wie „transident“, „transgender“ und den pathologisierenden Begriff „transsexuell“ mit einschließt, sowie auch agender, nicht-binär, gender-

queer, genderfluid, neutrois,... Insbesondere manche agender und nicht-binären Personen verstehen sich jedoch nicht als trans\*. Im Zweifelsfall: Ob eine Person trans\* ist oder nicht, weiß nur diese Person allein.

**trans Frau** – Eine Frau, die trans (nicht cis) ist. Trans Frauen sind Frauen, denen bei der Geburt ein anderes Geschlecht als das weibliche zugewiesen wurde. Ausschlaggebend für die Identität als trans Frau ist nur das eigene Empfinden. Es gibt binäre und nicht-binäre trans Frauen. Das Erkennen der eigenen Identität als trans Frau kann in jedem Alter erfolgen. Manche Menschen wissen schon als kleine Kinder, dass sie Mädchen sind, aber es gibt auch trans Frauen, die ihr Geschlecht erst im hohen Alter herausfinden oder ausleben. Viele trans Frauen bevorzugen die geteilte Schreibweise im Gegensatz zu „Transfrau“, weil dadurch „trans“ zu einem Adjektiv wird und das zentrale Frausein unabhängig von Trans- oder Cis-Status ist.

**Transition** – Der Prozess zwischen dem Erkennen des eigenen Trans\*-Seins und dem Ende des „Ankommens“ in der passenden Geschlechtsidentität und Geschlechtsdarstellung. Früher wurde der Begriff vor allem für das „Absolvieren“ der (als notwendig/normal angesehenen) „Schritte“ genutzt: Outings, Hormone bekommen, geschlechtangleichende Operationen machen sowie Vornamens- und Personenstandsänderung. Heute muss Transition mit diesen Schritten nichts zu tun haben und muss auch nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein. Die eigene Geschlechtsidentität kann sich im ständigen Wandel befinden, die Transition ist also möglicherweise nie abgeschlossen oder eben zu jenem Zeitpunkt, wo eine Person sich „angekommen“ fühlt.

**trans Mann** – Ein Mann, der trans (nicht cis) ist. Trans Männer sind Männer, denen bei der Geburt ein anderes Geschlecht als das männliche zugewiesen wurde. Ausschlaggebend für die Identität als trans Mann ist nur das eigene Empfinden. Es gibt binäre und nicht-binäre trans Männer. Das Erkennen der eigenen Identität als trans Mann kann in jedem Alter erfolgen. Manche Menschen wissen schon als kleine Kinder, dass sie Jungen sind, aber es gibt auch trans Männer, die ihr Geschlecht erst im hohen Alter herausfinden oder ausleben. Viele trans Männer bevorzugen die geteilte Schreibweise im Gegensatz zu „Transmann“, weil dadurch „trans“ zu einem Adjektiv wird und das zentrale mannsein unabhängig von Trans- oder Cis-Status ist.