

Non * Binary Univer sities

Vademekum zu
geschlechtergerecht(er)en
Hochschulen

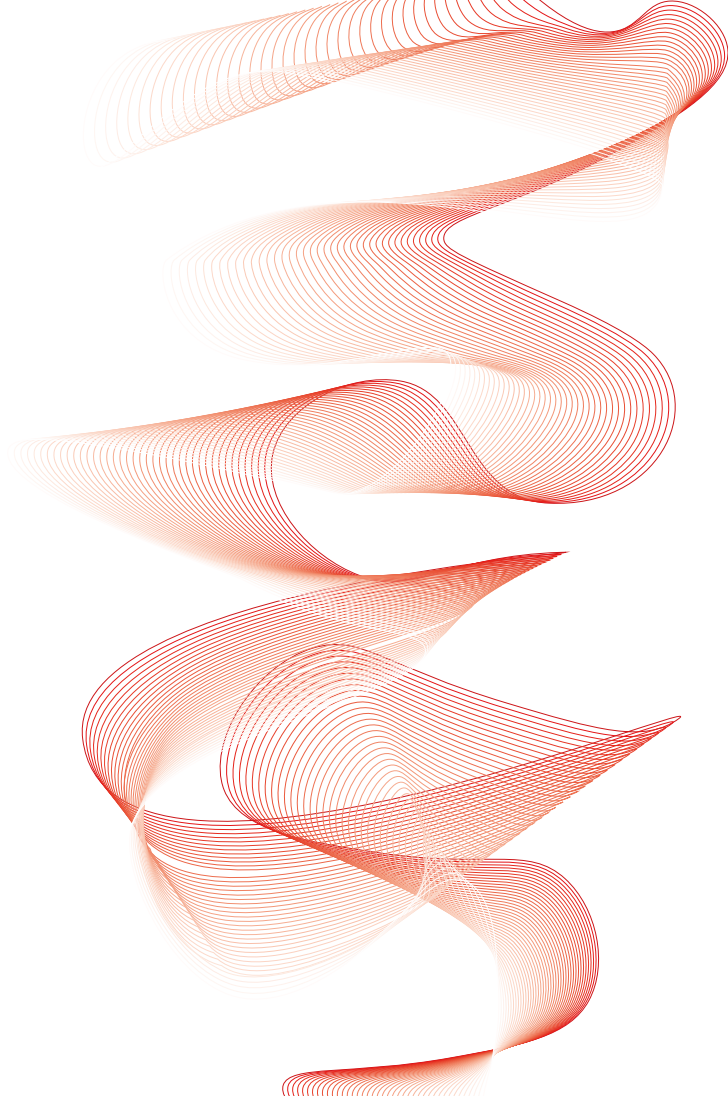


Fig. 1 Alaa al Kurdi, *Reverse Privilege*, 2018

Inhalt*

Vorwort	5
Einleitung	6
Wissenschaftliche und rechtliche Grundlagen, Definitionen	10
Rechtliche Grundlagen	11
Definitionen	13
Administration von Studierenden und Mitarbeiter_innen	14
#1: Notwendigkeit der binären Meldung von Studierenden bei (Noch-)Nicht-Übereinstimmung von sozialem und rechtlichem Geschlecht	15
#2: Notwendigkeit der binären Meldung von Studierenden bei nicht-binärem Geschlecht (»drittes Geschlecht«)	15
#3: Datenadministration während bzw. nach erfolgtem Wechsel des Geschlechtseintrags	16
Verwaltung von Studierenden und Absolvent_innen	16
Computergestützte (IT-)Verwaltung	18
Lehre und Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK)	22
Geschlechterreflexives Verhältnis Lehrende – Studierende	23
Kommunikation	26
Wie Prinzipien der gendergerechten Sprache universitätsintern nicht-binär und inklusiv gestalten?	27
Wie Sprechsituationen (Einzelgespräch, Sitzungen, Kommissionen) nicht-binär gestalten?	30
Sensibilisierung: Welche bewusstseinsbildenden Maßnahmen sind für wen umzusetzen?	32
Eine Kampagne starten	32
Toilettenordnung	36
Geschlechtersensible Gestaltung von WC-Anlagen: Wie viele Toiletten für wen wie ausstatten?	37
Serviceteil	44
Vereine und Interessenvertretungen, die u. a. Workshops anbieten	45
Beispiele für Richtlinien und rechtliche Verankerung an Universitäten	45
Liste Expert_innen	46
Literatur	52
Bildnachweis	56



Vorwort

Der vorliegende Begleiter (»Vademekum«) soll Hochschulen dabei unterstützen, etwaige Diskriminierungen gegenüber nicht-binären Personen zu identifizieren und in der Folge zu beseitigen. Nicht-binäre Personen¹ können oder wollen unter Umständen nicht in die Kategorie »Mann« oder »Frau« passen. Sie identifizieren sich als transgender Personen, als intergeschlechtliche Personen oder als (inter) Frauen bzw. (inter) Männer. Seit die Europäische Menschenrechtskonvention allen Menschen das Recht auf freien Ausdruck der Geschlechtsidentität zugesteht (EMRK Artikel 8), verpflichten sich alle europäischen Staaten, dieses national umzusetzen.

Somit haben auch, und vielleicht sogar insbesondere, Universitäten und Hochschulen ganz im Sinne des Universitätsgesetzes »zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen«. Insbesondere deshalb, weil es Universitäten sind, die nicht nur neues Wissen generieren, sondern auch neu generiertes Wissen zur Anwendung bringen sollen. Universitäten müssen vor allem bei gesellschaftlichen Herausforderungen als Vorbilder agieren und praktikable Lösungen entwickeln und anbieten. Die rechtlichen Voraussetzungen für die Gleichstellung der Geschlechter im Universitätssystem zählen im europäischen Vergleich zu den besten. Nun sollen die Universitäten und Hochschulen auch im Bereich der Antidiskriminierung von nicht-binären Personen nachziehen.

Dieses Vademekum basiert auf den Ergebnissen des Projekts »Non-Binary Universities« an der Akademie der bildenden Künste Wien (2017–2018). In intensiv tagenden Arbeitsgruppen und unter Beteiligung von künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Betriebsrät_innen, allgemeinem Universitätspersonal, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Studierendenvertreter_innen, Vertreter_innen der Österreichischen Hochschüler_innenschaft ÖH und NAGEH (mein NAME, mein GESchlecht, meine Hochschule) wurden die Grundlagen für diesen Bericht erarbeitet. Ziel war die Erstellung von Empfehlungen an Hochschulen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen und Diskriminierungen von nicht-binären Personen.

Ein interuniversitär zusammengesetzter Beirat begleitete das Projekt und gewährleistete, dass unterschiedliche Universitätskulturen und -logiken sowie Expert_innenwissen in das Projekt einfließen konnten.

Wir bedanken uns bei allen sehr herzlich, die am Projekt beteiligt waren und zur Entstehung der vorliegenden Publikation beigetragen haben. Wir freuen uns, dass durch die Zuerkennung des Diversitas-Preises 2016 des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft dieses Projekt durchgeführt werden konnte. Und wir hoffen, dass die Ergebnisse des Projekts die Hochschulen nachhaltig verändern helfen können.

¹ Der Einfachheit halber wird nicht-binär als Überbegriff verwendet für Menschen, die sich außerhalb der Kategorien Frau* oder Mann* verorten (müssen). Es wird aber darauf hingewiesen, dass nicht alle trans* oder intergeschlechtlichen Menschen dieser Kategorie zuzuordnen sind bzw. zugeordnet werden wollen.

Eva Blimlinger, Andrea B. Braidt, Karin Riegler
Rektorat der Akademie der bildenden Künste Wien
Wien, Mai 2019

Einleitung

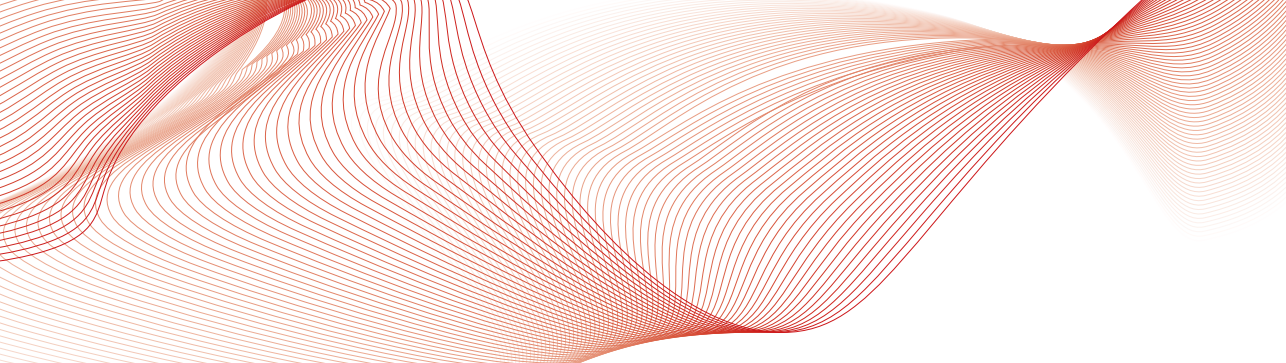
Das Vademekum fasst die Ergebnisse des »Non-Binary Universities«-Projekts zusammen, das an der Akademie der bildenden Künste Wien im Zeitraum von 1.1.2017–31.12.2018 durchgeführt wurde. Das erklärte Ziel des Projekts war es, Strategien zu entwickeln, welche die geschlechtliche Vielfalt von Menschen an Universitäten – und darüber hinaus – anerkennen helfen. »Non-Binary Universities« will mit dem analytischen Aufbrechen der Geschlechterbinarität keinen Widerspruch zur Frauenförderung herstellen, sondern – ganz im Gegenteil – einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht gerecht werden. Damit wird der Blick auf weitere Geschlechterkategorien geöffnet und ein Diskurs zum Abbau potenzieller sex/gender-Diskriminierung eingeleitet. Universitäten haben u. E. die Aufgabe, ihre Studierenden und Mitarbeiter_innen in allen Belangen zu unterstützen und für trans, inter* und nicht-binäre Personen einen Raum zu schaffen, der eine bestmögliche Entfaltung gewährleistet. Die im Projekt entwickelten und erprobten Maßnahmen zielen daher auf die Herstellung und Sichtbarmachung von Geschlechterdiversität ab und verfolgen somit die Etablierung einer »Non-Binary University«.

Als leitende Idee für die Maßnahmenentwicklung wurde versucht, möglichst verschiedene »Kulturen« österreichischer Universitäten zu berücksichtigen. Die im Projekt entwickelten und in diesem »Vademekum« vorgeschlagenen Instrumente verstehen sich in der Regel als Entwicklungsgrundlage, die standortbezogen adaptiert werden können – und auch im Kommunikationsprozess mit den Forschenden, Künstler_innen, Lehrenden und Mitarbeiter_innen der Verwaltung adaptiert werden sollen. Im Sinne des Wissenstransfers sind sie als Anregungen zum Abbau von strukturellen Diskriminierungen und bürokratischen Hürden für alle Universitäten und Hochschulen zu verstehen.

Die Akademie der bildenden Künste Wien bot ein ideales Umfeld für die Analyse der komplexen Verzahnung von Frauenförderungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung und Nicht-Diskriminierung aller trans, inter* und nicht-binären Personen. Die Akademie hat als einzige Universität Österreichs einen über 50 Prozent gehenden Frauenanteil in allen Personalkategorien, insbesondere auch im Bereich der Professuren. Hier wird seit vielen Jahren eine geschlechterparitätische Kultur gelebt. Gleichstellungsmaßnahmen werden im Sinne der Frauenförderung/Gleichbehandlung kontinuierlich geprüft, damit es keine rückläufigen Entwicklungen gibt. Mit dieser Initiative soll die Situation von Personen verbessert werden, deren Identität nicht mit dem binär definierten Personenstand übereinstimmt², und zur Anerkennung der Personen in ihrem tatsächlichen Geschlecht beitragen.

Das Projekt macht Diskriminierungspotenziale sichtbar, mit denen inter*, trans und nicht-binäre Personen (Studierende, Mitarbeiter_innen, Besucher_innen, Bewerber_innen) im Studien- und Arbeitsalltag konfrontiert werden/sind.

² Definition bei Geburt laut biologischer bzw. medizinischer Zuordnung, die dann in das Personenstandsregister eingetragen wird.



Die Möglichkeiten der Ungleichbehandlung finden sich beispielsweise

- bei den Immatrikulationen von Studierenden (Stichwort: Studienevidenz)
- in der Verwaltung von Mitarbeiter_innen (Stichwort: Arbeitsverträge)
- in den Inhalten von Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre (Stichwort: geschlechterreflexives Forschen und Lehren) oder
- in der alltäglichen Kommunikation (Stichwort: Sprache)
- bei der räumlichen Ausstattung (Stichwort: Sanitäreinrichtungen, Umkleiden etc.)

Für diese Handlungsfelder wurden im Projekt Maßnahmen entwickelt mit dem Ziel, strukturelle Diskriminierungen in den genannten Bereichen abzubauen.

Um solche Veränderungen voranzubringen, braucht es ein produktives Zusammenspiel der beteiligten Akteur_innen sowie zeitliche und personelle Ressourcen, um die genannten Aufgabenfelder in der je eigenen Organisation zu identifizieren und Maßnahmen dafür zu adaptieren. Dieses Vademekum soll dabei helfen, an den jeweiligen Universitäten diese Veränderungen zu beginnen und schließlich umzusetzen.

Die Akademie der bildenden Künste Wien will mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Strukturen, der Verwaltungsvorgänge und Kommunikationshandlungen beitragen. Das beinhaltet ein Nachdenken über räumliche Konzepte, eine kritische Reflexion von Arbeitsroutinen und Organisationsabläufen in den genannten Bereichen, die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Interessenlagen, Wissensbildung und den Aufbau entsprechender Kompetenzen.

Die Projektergebnisse zeigen vielfältige Wege auf, die – mit mehr oder weniger Anstrengungen – eingeschlagen werden können, um Diskriminierungen gegenüber diesen Personen in der eigenen Organisation entgegenzuwirken.

Projektteam Non-Binary Universities

Kernteam

Anna Lena Janowiak * Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Julia Wieger * Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Doris Guth * bis 5. November 2017, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Marion Thuswald * ab 6. November 2017, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Jakob Lena Knebl * Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal
Dunja Reithner * Betriebsrat für das allgemeine Personal
Evelyn Malek * Personalabteilung
Annina Müller Strassnig * Kunst | Forschung | Support
Barbara Wildling * bis März 2017, queer_feministisches Referat der ÖH der Akademie der bildenden Künste Wien
Elis Eder * ab März 2017, Nachfolge queer_feministisches Referat der ÖH | ab Jänner 2018 als Mitglied von NAGEH
Leander Gussmann * ab 3. April 2017, ÖH
Noah Rieser * ab 6. November 2017, ÖH

Projektleitung und -koordination

Denise Beer, Ingrid Schacherl * Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

Beirat

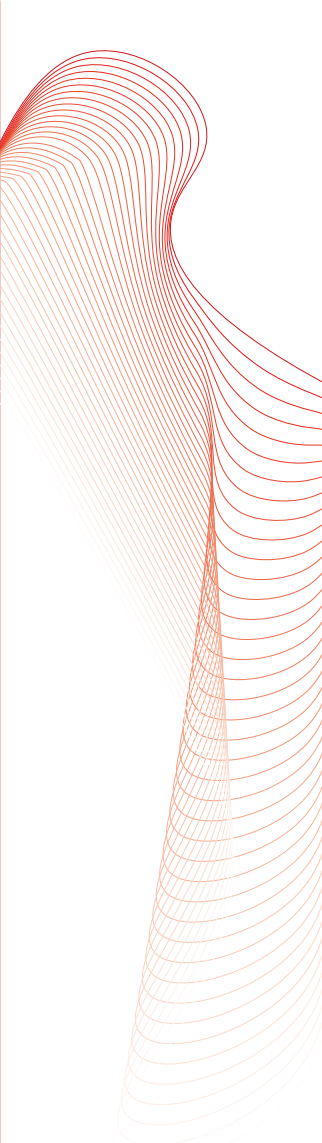
Andrea B. Braidt, Leitung * Vizerektorin Akademie der bildenden Künste Wien
Sylwia Bukowska * Universität Wien, Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität, Mitglied der Genderplattform
Renate Dworczak * Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung der Universität Graz, Vorsitzende Task Force & Diversity | uniko
Eva Fels * TransX
Edith Gössnitzer * Universität Graz, Vorsitzende der ARGE GLUNA
Josef Leidenfrost * Hochschulombudsmann, BMBFW
Eva Matt * Plattform Intersex Österreich
Gerda Müller * Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity, Universität für Musik und darstellende Künste Wien
Gin Müller * QueerBase/Rosa Lila Villa; Akademie der bildenden Künste Wien
Tinou Ponzer * VIMÖ – Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich



Fig. 2 Julia Fuchs, *Your body is yours. Take it. Julischka*,
Fotografie aus der Serie »Your body is yours. Take it.«, 2014–2016

Wissenschaftliche und rechtliche Grundlagen, Definitionen





»Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) sind zentrale menschenrechtliche Schutzgüter, die einen umfassenden Schutz genießen. Die effektive Umsetzung dieses Schutzanspruchs ist eine rechtliche Frage und keinesfalls eine Frage der ›political correctness‹. Dieses Rechtsbewusstsein ist eine Grundvoraussetzung, wenn die Verwirklichung diskriminierungsfreier und inklusiver Strukturen im Hochschulraum gelingen soll«

Silvia Ulrich, Legal Gender Studies, JKU Linz³

Die Verwendung, Vorstellung und Institutionalisierung der binären Kategorien »Frau« und »Mann« unterliegt seit den 1980er-Jahren einer weitgreifenden wissenschaftlichen kritischen Revision. Die sozial konstruierte Geschlechterbinarität ist wissenschaftlich untersucht und kritisch reflektiert worden: Sie übt symbolische, soziale und körperliche Gewalt aus, da sie eine Einordnung in jeweils eine der beiden Gruppen erzwingt und jene Personen ausschließt, welche keiner der beiden Kategorien angehören. Transgeschlechtliche, inter*geschlechtliche und nicht-binäre Personen werden systematisch aus dem binär kodierten Diskurs ausgeschlossen, unsichtbar gemacht oder anderweitig benachteiligt. Gleichzeitig bedingt das binäre Zuordnungssystem für trans Personen ein Zwangsouting, wenn die Differenz zwischen ihrem gelebten Geschlecht und dem eingetragenen Geschlecht spätestens bei Aufnahme eines Studiums öffentlich gemacht werden muss. Aus einem gleichstellungspolitischen Kontext ist zu hinterfragen, welche Realitäten durch die fehlerhafte Einordnung bislang geschaffen bzw. ignoriert wurden.

Rechtliche Grundlagen

Eine ausführliche Darstellung der gegenwärtigen Rechtslage hat Silvia Ulrich 2018 vorgelegt.⁴ Hier nur einige wenige Schlaglichter der Rechtslage.

³ Silvia Ulrich, Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) im Lichte der Menschenrechte, Werkstattbericht 28 der Ombudsstelle für Studierende, Josef Leidenfrost (Hg.), bmbwf 2018, S. 6–11. Hier S. 11.

⁴ Ibid.

➔ Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention normiert das Grundrecht auf Privatsphäre, wozu auch die sexuelle Orientierung sowie die Geschlechtsidentität zählt. Diesem Artikel folgend besteht, so die Gleichheitsjuristin Silvia Ulrich, eine staatliche Schutzpflicht, die Geschlechtsidentität von transgender Personen anzuerkennen. Das bezüglich der Ermöglichung einer dritten Geschlechtsoption im Personenstand ergangene Erkenntnis des österreichischen Verfassungsgerichtshofs (s. u.) bezieht sich ebenfalls auf diesen Artikel 8.

- Im April 2015 wird in der Resolution No. 2048 »Discrimination against transgender people in Europe« von der Parlamentarischen Versammlung verabschiedet. Sie untersagt Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität.⁵
- 2017 verabschiedete der Europarat die Resolution No. 2191, welche sich mit Intergeschlechtlichkeit auseinandersetzt und hier ebenfalls eindeutige Empfehlungen an die Mitgliedstaaten formuliert⁶, u. a. jene, »geschlechtsnormierende« Operationen zu verbieten.
- In Österreich veröffentlichte der Verfassungsgerichtshof am 15. Juni 2018 das Erkenntnis, dass neben »weiblich« und »männlich« ein weiterer Geschlechtseintrag in persönlichen Dokumenten ermöglicht werden muss.^{7, 8} Die Handlungsanweisungen für die Verwaltungspraxis sind zum Zeitpunkt noch nicht ausformuliert (Mai 2019).
- Am 20.12.2018 veröffentlichte das Bundesministerium für Inneres einen Erlass über die Schaffung einer Option zur Eintragung des dritten Geschlechts im Personenstand. Intergeschlechtliche Personen können demzufolge auf Antrag und nach Vorlage eines »einschlägigen medizinischen Gutachtens« durch eine »interdisziplinäre und multiprofessionelle medizinische Expertengruppe« ihr Geschlecht als »divers« eintragen lassen. Davon abzuleitende verwaltungsrelevante Konsequenzen bzw. Abänderungen weiterer durch diesen Erlass betroffener gesetzlicher Materien (Ehe- bzw. Partnerschaftsgesetz; Studienevidenzverordnung; Toiletten-Verordnungen etc.) wurden bis dato (Mai 2019) nicht aus- bzw. durchgeführt.

⁵ Vgl. online unter: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736>, Zugriff 5.11.2018.

⁶ Vgl. online unter: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=24232&lang=en>, Zugriff 5.11.2018.

⁷ Quelle: <http://www.plattform-intersex.at/?p=650>, Zugriff 5.11.2018.

⁸ VfGH 15.6.2018, G 77/2018.



Fig. 3 Ina Schedlberger, *Provokation und Inszenierung*. David LaChapelle's Life Ball-Plakat 2014, 2017

Definitionen⁹

Trans, trans*, transgender oder transident

Trans, trans*, transgender oder transident sind Selbstbezeichnungen von Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt amtlich 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.

Intergeschlechtlich oder inter*

Intergeschlechtlich oder inter* sind Selbstbezeichnung 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.

Nicht-binär (oder non-binary)

Nicht-binär oder non-binary (engl.) 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.

Binäre Geschlechterordnung

Binäre Geschlechterordnung oder Zweigeschlechtlichkeit bezeichnet die Annahme, dass es nur zwei klar voneinander abgegrenzte Geschlechter (»weiblich« und »männlich«) gibt. Damit verbunden ist häufig die Annahme, dass sich die Geschlechter wechselseitig ergänzen und aufeinander bezogen sind.

Geschlechtsidentität

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.

⁹ Übernommen aus der Broschüre »trans. inter*, nicht-binär«. Siehe Weiterführende Literatur unten.

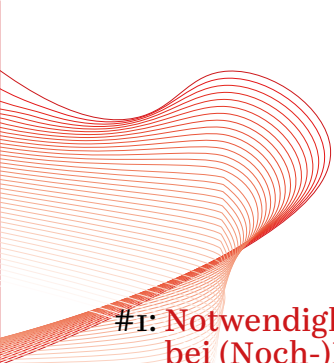
Weiterführende Literatur

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Wien.

Greif, Elisabeth (Hg.) (2019): No Lessons from the Intersexed? Anerkennung und Schutz intergeschlechtlicher Menschen durch Recht. Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 62. Linz: Trauner Verlag.

The background of the entire page is a solid red color. Overlaid on this are several sets of thin, white, wavy lines that create a sense of motion and depth. These lines are arranged in a way that they appear to be flowing from the top right towards the bottom left, with some lines curving and looping back. The overall effect is a modern, abstract design.

Administration von Studierenden und Mitarbeiter_innen



#1: Notwendigkeit der binären Meldung von Studierenden bei (Noch-)Nicht-Übereinstimmung von sozialem und rechtlichem Geschlecht

Die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen (Studien evidenzverordnung, Bildungs-Dokumentationsgesetz, Universitätsgesetz 2002 und Wissensbilanzverordnung) orientieren sich an binären Geschlechtsvorgaben. Inter*, trans und nicht-binäre sowie binäre trans Personen, die noch keine Personenstandsänderung machen konnten bzw. machen können, werden durch diese Vorgaben bei der Aufnahme an einer Universität gezwungen, eine für sie (noch) falsche Geschlechtszuordnung vorzunehmen. Die Universitäten ziehen bei Inskription oder Personaleintritt die Geschlechtsidentitätsangaben aus dem Personenstandsverzeichnis heran, um die Person für die bei Inskription notwendige Meldung an die Studienevidenz geschlechtlich zuzuordnen. Dieses Vorgehen kann dazu führen, dass trans und inter Personen Zwangsoutings ausgesetzt werden, wenn ihr gelebtes Geschlecht (noch) nicht mit dem eingetragenen Geschlecht übereinstimmt.

Ein Rechtsgutachten von Dr. Helmut Graupner aus dem Jahr 2018 kommt zu dem Ergebnis, dass im Personenstandsregister das Geschlecht einer Person zwar deklariert wird, jedoch nicht konstitutiv (d. h. erzeugend) zu verstehen ist. Wenn sich eine Geschlechtsidentität wandelt, kann daher der Eintrag geändert werden. Davon ausgehend kommt das Gutachten zu dem Ergebnis, dass Universitäten bei der Erhebung der Studierendendaten im universitätsinternen OnlineSystem das von der Person deklarierte Geschlecht anführen könnten (Selbstdeklaration) und nicht das im Personenstand eingetragene Geschlecht heranziehen müssen. Nach heutigem Wissensstand praktizieren alle Universitäten die Erhebung des Geschlechts auf Basis des Personenstands, eine Ausjudizierung einer etwaig anderen Praxis (die der Rechtsmeinung von Graupner folgt) steht aus.

#2: Notwendigkeit der binären Meldung von Studierenden bei nicht-binärem Geschlecht (»drittes Geschlecht«)

¹⁰ Mit der Einführung des dritten Geschlechts ist nicht geklärt, ob Personen, die ihre Identität ändern, sich einem dritten Geschlecht zuordnen werden. Darin unberücksichtigt bleiben außerdem Personen, die ihr Geschlecht ändern und sich im Prozess der Transformation befinden.

Mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018, das feststellt, dass neben »weiblich« und »männlich« ein weiterer Geschlechtseintrag in persönlichen Dokumenten ermöglicht werden muss, ist der Gesetzgeber gefordert, entsprechende Normierungen zu schaffen. Eine Erweiterung auf ein weiteres Geschlecht¹⁰ im Personenstandsverzeichnis bzw. ein Erlass zur Umsetzung des Eintrags ist zu erwarten, dem folgend muss die Studienevidenzverordnung geändert werden: Zukünftig werden intergeschlechtliche Personen die Möglichkeit haben, als »diverses« in der Studienevidenz gemeldet zu werden.

#3: Datenadministration während bzw. nach erfolgtem Wechsel des Geschlechtseintrags

Eine weitere Problematik betrifft Personen, die im Laufe ihres Lebens ihre Identität ändern. Dieser Wechsel im Personenstandsregister gewährleistet, dass in allen darauf aufbauenden Identifizierungen einer Person die personenbezogenen Angaben übernommen werden. Universitäten sind gefordert, diesen komplexen Prozess bestmöglich begleitend in ihrer Datenadministration zu ermöglichen, bzw. im Falle einer Änderung des Geschlechtseintrags nach Ausscheiden aus der Universität (z. B. durch Abschluss des Studiums, Arbeitsplatzwechsel etc.) Dokumente hinsichtlich der neuen Identitäten auszustellen (z.B. Zeugnisse).

Die nachstehenden Maßnahmen wurden an der Akademie der bildenden Künste Wien eingeführt zur Unterstützung von Personen, deren Identität vom Geschlechtseintrag im Personenstand abweicht. Begleitung und Beratung werden durch Mitarbeiter_innen aus dem Büro und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen angeboten. Studierende können sich außerdem an das queer_feministische Referat der ÖH der Akademie wenden.

Verwaltung von Studierenden und Absolvent_innen

Im Folgenden sind einige Möglichkeiten beschrieben, wie im Rahmen der derzeitigen gesetzlichen Vorgaben (Stand Dezember 2018) in der Verwaltung von Studierenden bzw. Studienwerber_innen bzw. von Absolvent_innen Diskriminierungen von nicht-binären Personen und Personen, die ihren Personenstand/ Namen ändern, verhindert oder zumindest vermindert werden können.

- ➔ **Maßnahme 1:** Studienbewerber_innen (die nicht der Studienevidenz gemeldet werden müssen) wird bei der Anmeldung zur Zulassungsprüfung die Möglichkeit gegeben, die Geschlechtsangabe frei zu lassen (durch eine Option »anders« neben »Mann« und »Frau«). Im Rahmen der Wissensbilanz, die die »Bewerber_innen für Studien mit besonderen Zulassungsbedingungen« abfragt, wird im narrativen Teil die Situation erläutert und ergänzt, wie viele Personen sich als »anders« bei der Anmeldung identifizierten. Das erste Formular, mit dem prospektive Studierende konfrontiert sind, verfolgt somit keine binäre Geschlechterlogik. (Praxis an der Akademie seit 2012)
- ➔ **Maßnahme 2:** Zur Unterstützung der Studierenden bei Änderungen der Studierendenstammdaten (Namensänderung und Geschlechtseintrag) ist in der Studienabteilung ein One-Stop-Shop einzurichten. Die Studienabteilung nimmt als zentrale Stelle die Änderung der Stammdaten im AkademieOnline System vor. Weiters können auf Verlangen von Absolvent_innen mit Personenstandsänderungen Abschlussdokumente neu ausgestellt werden (z.B. Diplomzeugnisse, Auszeichnungen, Bescheide über den Studienabschluss). Bei der Zweitschrift wird die äußere Form der ursprünglichen Urkunde erhalten, lediglich das Ausstellungsdatum wird adaptiert. Es sind keine Angaben zum Grund der Neuausstellung enthalten.

- **Maßnahme 3:** Bestehende Daten der E-Learningplattform moodle sowie die automatisch generierte E-Mail-Alias (vorname.nachname@student.akbild.ac.at) sind nicht automatisch an die Stammdaten im CampusOnline gekoppelt. Diese können auf Wunsch durch Mitarbeiter_innen im Zentralen Informatikdienst (ZID) geändert werden. Die Studierenden werden anschließend per E-Mail informiert. Finden Änderungen der Stammdaten während eines Semesters statt, kann es sein, dass diese erst im darauffolgenden Semester in allen Anwendungen verfügbar sind. Dies hängt mit der österreichweiten Studierendenstatistik zusammen und kann von der einzelnen Universität nicht beeinflusst werden.
- **Maßnahme 4:** In der Studienabteilung bzw. den Studienservicezentren (Student Welcome Center) wird eine Ansprechperson benannt, deren Kontakt auf der Homepage¹¹ veröffentlicht wird. Die Ansprechperson kümmert sich im Rahmen eines vertraulichen Termins um die Änderung aller gewünschten Daten und Dokumente. Alle Änderungen werden mit der erforderlichen Sensibilität unter absoluter Vertraulichkeit durchgeführt. Die dafür zuständige Mitarbeiter_in wird für diese Aufgabe geschult und sensibilisiert.
- **Maßnahme 5:** Die Studierenden werden darüber informiert, welche Dokumente für die Änderungen mitzubringen sind (ursprüngliche Urkunden bzw. Dokumente, Nachweis zur Namens- und/oder Personenstandsänderung, gültiger Lichtbildausweis). Eine Zweitschrift erhält die äußere Form der ursprünglichen Urkunde und enthält keine Angaben zum Grund der Neuausstellung. Die konkrete Vorgangsweise steht in einem Leitfaden für Mitarbeiter_innen zur Verfügung.

¹¹ Siehe Informationsblätter S. 55.



Fig. 4 Florian Aschka und Larissa Kopp, *untitled*, aus der Serie »Queer Revolutionaries ...?«, 2017

Computergestützte (IT-)Verwaltung

Die genannten strukturellen Diskriminierungen bilden sich in den bestehenden Datenverwaltungssystemen der Universitäten ab. Darin sind beispielsweise binäre Grußformeln in der digitalen Kommunikation ein unhinterfragter Standard. Mithilfe einer einfachen Intervention in der Programmierung kann hier eine inklusive Maßnahme gesetzt werden. Folgende Maßnahmen, die an der Akademie der bildenden Künste seit Herbst 2018 schrittweise umgesetzt wurden, sind zu empfehlen:

- **Maßnahme 1:** Im CampusOnline System wird in den Online-Profilen die Anrede Herr/Frau gestrichen. Zukünftig können Vornamen selbst gewählt werden, vergleichbar den ehemaligen Künstler_innennamen.
- **Maßnahme 2:** Universitäten haben die Möglichkeit, zusätzlich zum amtlichen Lichtbildausweis selbst gestaltete, intern geltende Studierendenausweise¹² auszugeben. Diese enthalten z. B. anstatt »Vorname Familienname« (= amtlicher Name) den selbstgewählten »Namen«. Über die Matrikelnummer und ein Bild sind die Studierenden für die Hochschule eindeutig zu identifizieren. Diese Ausweise können z. B. für Vergünstigungen (Mensa), Bibliotheksausweise etc. verwendet werden, aber auch zur Identifikation von Studierenden bei Prüfungen dienen.
- **Maßnahme 3:** Die Daten im moodle sowie die automatisch generierte E-Mail-Alias (vorname.nachname@akbild.ac.at) sind nicht automatisch an die Stammdaten im CampusOnline gekoppelt. Studienanfänger_innen können hier ihr Identitätsgeschlecht angeben und müssen bei etwaig abweichenden Vornamen in den jeweiligen Lehrveranstaltungen nicht zwangsgeoutet werden, etwa wenn zu Beginn der Lehrveranstaltung alle Namen aufgerufen werden.
- **Maßnahme 4:** Ein Spiegelsystem zur internen Datenverarbeitung von Studierenden mit Wunschnamen kann etabliert werden: Dies dient dazu, dass das Online System zwar die rechtlichen Namen und Geschlechtseinträge enthält, das Spiegelsystem, in dem jeder Eintrag eine entsprechende Schnittstelle aufweist, jedoch die selbstgewählten Namen und Geschlechtsidentitäten führt.
- **Maßnahme 5:** Die Studiendokumente (z. B. Zeugnisse) werden möglichst geschlechtsneutral ausgestellt, es wird vor den Namen auf die Zusätze »Herr« oder »Frau« verzichtet. Auf die gesetzlich normierte weibliche Form von akademischen Titeln in der Langform (Magistra, Doktorin) kann bis zu einer allfälligen Änderung des Universitätsgesetzes 2002 nicht verzichtet werden.

Bei BA und MA Titel ist ohnehin eine Geschlechtsneutralität gegeben. So es die Verwaltung zulässt, könnte auf Wunsch bei der Abkürzung von akademischen Titeln, die es auch in einer weiblichen Form gibt (Magistra, Doktorin), auf die weiblichen Erweiterungen (Mag.a, Dr.in) verzichtet werden. Dies soll nicht heißen, dass wir der Ansicht sind, dass das generische Maskulinum »geschlechtsneutral« ist, aber in der Wahrnehmung vieler Menschen ist er geschlechts»neutraler« als die Abkürzung der Titel mit hochgestelltem »a« bzw. »in«.

¹² Der Studierendenausweis gilt nicht als amtlicher Lichtbildausweis.

Online System für Mitarbeiter_innen

Im Online System wird auf der persönlichen Visitenkarte die Anrede Frau/Herr gestrichen.

Für die Darstellung auf der Homepage und im Online System gibt es die Möglichkeit, sich mit einem frei wählbaren Vor- bzw. Nachnamen – vergleichbar den früheren Künstler_innennamen – führen zu lassen.

Ausstellung von Arbeitsverträgen und Dienstzeugnissen

Für neu eintretende Mitarbeiter_innen können Arbeitsverträge auf Wunsch nicht-binär gestaltet werden. Die Anrede Frau/Herr kann wegfallen. In den Dokumenten werden der Vorname und Nachname anhand des Personalausweises bzw. Reisepasses angeführt.

Dem Arbeitsvertrag liegt bei neuen Mitarbeiter_innen ein Schreiben bei, das über die genannten Möglichkeiten informiert.

Die Dienstzeugnisse können auf Wunsch nicht-binär erstellt werden. Die Anrede Frau/Herr kann wegfallen.

Einrichtung eines One-Stop-Shops für Mitarbeiter_innen mit Personenstandsänderung

Die Personalabteilung richtet einen One-Stop-Shop ein zur Unterstützung bei Änderung aller Dokumente, E-Mail-Adresse etc. für Mitarbeiter_innen bei Personenstandsänderungen. In der Personalabteilung wird mindestens eine Ansprechperson benannt, deren Kontakt auf der Homepage¹³ veröffentlicht wird.

Die Ansprechperson kümmert sich im Rahmen eines vertraulichen Termins um die Änderung aller gewünschten Daten und Dokumente. Alle Änderungen werden mit der erforderlichen Sensibilität unter absoluter Vertraulichkeit durchgeführt. Die dafür zuständige Mitarbeiter_in wird für diese Aufgabe geschult und sensibilisiert. Die Mitarbeiter_innen werden darüber informiert, welche Dokumente für die Änderungen mitzubringen sind (Nachweis zur Namens- und/oder Personenstandsänderung, gültiger Lichtbildausweis).

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und/oder der jeweils zuständige Betriebsrat der Akademie begleitet auf Wunsch zum Termin in der Rechts- und Personalabteilung und bietet Beratung z. B. zum Umgang mit Kolleg_innen etc. an. Informationen finden sich auf der Website des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Website der Personalabteilung.

Informationspolitik

Die Information zum One-Stop-Shop in der Studienabteilung erfolgt auf der Website. Das Rektorat informiert alle Mitarbeiter_innen über die neuen Maßnahmen per Mail bzw. im Mitteilungsblatt. In die Willkommensmappe für neue Mitarbeiter_innen wird ein Schreiben beigelegt, das darüber informiert, welche Wahlmöglichkeiten für die Darstellung auf der Homepage und im Online System bestehen. Außerdem sind die Kontaktdaten der zuständigen Personen in der

¹³ Siehe Informationsblätter S. 55.

Personalabteilung angeführt, bei denen Stammdatenänderungen im Falle einer Personenstandsänderung durchgeführt werden können.

Die Information zum One-Stop-Shop in der Personalabteilung für Mitarbeiter_innen erfolgt auf der Website. Erstellung eines Infoblattes als Beilage zum Arbeitsvertrag, das über Möglichkeit der nicht-binären Gestaltung Auskunft gibt.

Berichtswesen

Erhebungen von Geschlechterverteilungen sollten nicht ausschließlich an einer binären Geschlechtercodierung orientiert sein, sondern auch nicht-binäre Personen statistisch erfassen und sichtbar machen. Bei internen quantitativen Erhebungen sollten mindestens die Kategorien »weiblich«, »männlich« und »weitere« erhoben werden.

Im internen Berichtswesen wird das dritte Geschlecht als eigene Kategorie aufgenommen.

Weiterführende Literatur

Kollen, Thomas (Hg.) (2016): Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Springer.

UC Riverside LGBT Resource Center (o. J.): Trans/Intersex Ally. Supporting TS, TG, IS and Genderqueer campus communities. Trans Allie Overview. UC Riverside. Online unter: <https://out.ucr.edu/>, Zugriff 5.11.2018.

UC Riverside LGBT Resource Center (o. J.): Ideas for Allies of the Transgender and Intersex Communities. Online unter: <https://www.umass.edu/stonewall/lgbtqia-people-and-allies/lgbtqia-people-and-allies>, Zugriff 5.11.2018.

Nicolazzo, Z (2016): Trans* in College: Transgender Students' Strategies for Navigating Campus Life and the Institutional Politics of Inclusion. Herndon: Stylus.



Fig. 5 Michael Zoe Dewitt, *CIS/TRANS – Portrait of myself as Countess Cis Zoltowska*, 2017/2019

Lehre und Forschung/
Entwicklung und Erschließung
der Künste (EEK)



Geschlechterreflexives Verhältnis Lehrende – Studierende

Welche Situationen können in der Lehre entstehen, die für trans, inter*, genderqueere oder nicht-binäre Studierende unangenehm oder diskriminierend sind und wie sind diese zu vermeiden bzw. wie ist mit ihnen umzugehen?

Wie gehe ich als Lehrperson mit Teilnehmer_innenlisten um, auf denen Studierende mit (potenziell) falschem Namen und falschem Geschlecht aufscheinen?

In welchen Situationen und auf welche Weise sind Namens-/Pronomenrunden sinnvoll?

Wie kann ich als Lehrende_r/als Studierende_r zu einem sensiblen Umgang zwischen den Studierenden beitragen? Wie gehe ich mit eigenen Unsicherheiten um?

Wie reflektiere ich meine Lehrinhalte bezüglich einer binären und cis-normativen Vorstellung von Geschlecht? Und was heißt eigentlich cis-normativ?

Wie gehe ich als Studierende_r/Lehrende_r mit Kritik an meinem Verhalten um?

Wie Lehrinhalte non-binär gestalten, wie non-binäre Inhalte in der Lehre berücksichtigen?

Geschlechternormen durchziehen nicht nur unser Alltagswissen sondern auch Wissenschaft und Kunst. Das gilt für den Großteil der Wissenschaftsdisziplinen. Die wissenschaftlichen Diskurse und Theorien sind von den zeitgenössischen europäisch-bürgerlichen Geschlechterstereotypen geprägt. Geschlechternormen prägen unsere Sprach- und Denksysteme. Eine diskriminierungskritische Lehre befragt die Lehrinhalte und -methoden auf deren Vorstellungen von Geschlecht und die Machtverhältnisse, die sich darin abbilden. Sie sensibilisiert für den Abbau von Ausschlussmechanismen, die ein binäres Geschlechtersystem hervorbringt. Inter- und Transgeschlechtlichkeit sowie Geschlechtervielfalt können aktiv in die Lehre einbezogen werden.

Die Geschlechterforschung hat in den letzten Jahren zahlreiche maßgebliche Beiträge zum Thema nicht-binäre Geschlechterordnungen in allen Disziplinen (insbesondere Soziologie, Lebenswissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften, Künste bzw. künstlerische Forschung) hervorgebracht. Lehrende der Universitäten sollten auf diese Forschungsergebnisse aufmerksam gemacht werden. Möglichkeiten hierfür ist das Aussenden von Literaturlisten oder das Einrichten von Literatursammlungen in der jeweiligen Universitätsbibliothek. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, sich bei Selbstvertretungsorganisationen zu informieren (siehe Serviceteil). Eine ausführliche Literaturliste findet sich unter: www.akbild.ac.at/non-binary-universities

Broschüre trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten

Die im Rahmen des »Non-Binary Universities«-Projekts entstandene Broschüre richtet sich an Lehrende und Studierende aller Hochschulen. Die Broschüre adressiert unterschiedliche Perspektiven, Verantwortlichkeiten und Handlungsmöglichkeiten von Lehrenden und Studierenden.

Lehrenden und Studierenden werden kompakt und pointiert Wissen und Strategien zur Verfügung gestellt, um einen möglichst diskriminierungsfreien und -kritischen sowie lernförderlichen Raum in der Hochschullehre zu schaffen. Die Broschüre ist darauf ausgerichtet, das eigene Handeln hinsichtlich Diskriminierung zu sensibilisieren, Herausforderungen und Spannungsfelder zu benennen und Handlungsmöglichkeiten (auch in ihren Ambivalenzen) vorzustellen.

Die Broschüre »trans, inter*, nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten« kann unter www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre als druckbares und barrierefreies pdf downgeloadet werden. Stückzahlen bis zu 25 Stück können unter afg@akbild.ac.at bestellt werden.

Sensibilisierung: Wie sind bewusstseinsbildende Maßnahmen in der Organisation beim wissenschaftlich künstlerischen Personal zu setzen?

Im Bereich der universitären Weiterbildungsmaßnahmen können Workshops und Trainings für geschlechtersensible Lehre angeboten werden, die insbesondere auch auf das Thema non-binäre bzw. inter* Personen eingehen.

Mögliche Workshopthemen/-titel

- Beratung und Unterstützung von Hochschulen bei der Erarbeitung einer neuen Toilettenpolitik für alle Geschlechter
- Antidiskriminierendes sprachHandeln, diskriminierungskritische Sprachveränderungen
- Perspektiven von intergeschlechtlichen*, trans und nicht-binären Menschen auf Studium und Arbeit an Universitäten und Hochschulen
- Wie kann queer-feministische Vertretungsarbeit aussehen und funktionieren?
- Partizipative Lehre – Methoden inklusiver Seminar- & Vortragsgestaltung
- Gender und Technologie an Universitäten – Wechselwirkungen und Gestaltungspotentiale
- Trans_disziplinarität – wie queere Ansätze universitäre Forschung und Lehre bereichern können
- Bits und Bytes mal nicht binär – geht das? Inklusive Nutzung digitaler Plattformen



Weiterführende Literatur

Axster, Lilly/Aebi, Christine (2016): »DAS machen?« Herausforderungen eines anti-normativen Bilderbuches zu Sexualität und Identität mit Arbeitsmaterialien für den Unterricht. In: Wedl, Juliette/Bartsch, Annette (Hg.): Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung. Bielefeld: transcript, S. 375–408.

Bittner, Melanie (2015): Die Ordnung der Geschlechter in Schulbüchern. Heteronormativität und Genderkonstruktionen in Englisch- und Biologiebüchern. In: Schmidt, Friederike/Schondelmayer, Anne-Christin/Schröder, Ute B. (Hg.). Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. Wiesbaden: VS Springer Verlag, S. 247–260.

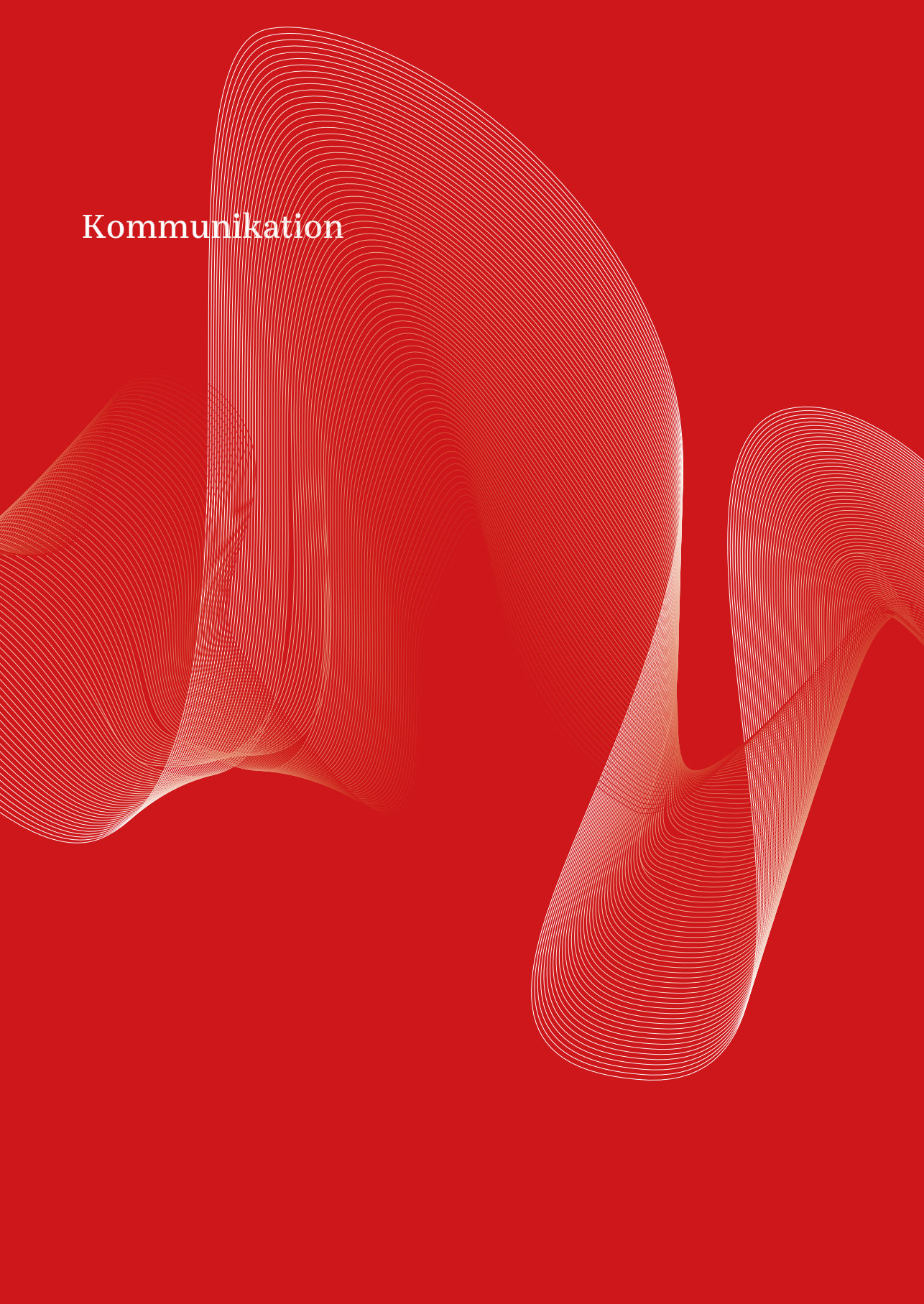
Debus, Katharina (2012b): Vom Gefühl, das eigene Geschlecht verboten zu bekommen. Häufige Missverständnisse in der Erwachsenenbildung zu Geschlecht. In: Dissens e. V./Debus, Katharina/Könnecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hg.): Geschlechter-reflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung. Berlin: Dissens Verlag, S. 175–188.

Dreier, Katrin/Kugler, Thomas/Nordt, Stephanie (2012): Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Kontext von Antidiskriminierung und Pädagogik. In: Bildungsinitiative Queerformat und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin: Eigenverlag. Online unter: <https://www.queerformat.de/materialien/service/>, Zugriff: 8.11.2018.

Hechler, Andreas (o. J.): Intergeschlechtlichkeit als Thema geschlechterreflektierender Pädagogik. Online unter: <http://www.dissens.de/de/dokumente/jus/veroeffentlichung/intergeschlechtlichkeit.pdf>, Zugriff: 8.11.2018.

Nicolazzo, Z/Marine, Susan B./Galarde, Francisco (Hg.) (2015): Trans*formational Pedagogies. Transgender Studies Quarterly, Volume: 2, Issue: 3. Durham: Duke University Press.

Kommunikation



Wie Prinzipien der gendergerechten Sprache universitätsintern nicht-binär und inklusiv gestalten?

Die Gestaltung der Kommunikation innerhalb einer Universität spiegelt die Werte der Organisation wider. Dies drückt sich darin aus, wie formell oder informell die Mitarbeiter_innen und die Vorgesetzten adressiert werden. Ebenso werden sprachliche Register sichtbar in der Verwendung von Massenmails »an alle«. Es stellt sich die Frage, ob und wie in der universitätsinternen Kommunikation auf geschlechtergerechte Formulierung geachtet wird und in welcher Form das gemacht wird. In der Kommunikation können viele Maßnahmen gesetzt werden, die einerseits nicht-binäre Menschen bestmöglich inkludieren und andererseits ein nicht-diskriminierendes Bewusstsein aller in der Universität Tätigen aufbauen bzw. stärken.

In einem Leitfaden schlägt die Akademie der bildenden Künste Wien ein geschlechtergerechtes Formulieren vor, das auch nicht-binäre Menschen berücksichtigt. Der Leitfaden, der mit Expert_innen (siehe Expert_innenliste) in einem Workshop erarbeitet wurde und auf die Kommunikationskultur der Akademie abgestimmt ist, ist auf der Homepage einsehbar. Jede Universität und Hochschule, so die Empfehlung, könnte anhand dieses Leitfadens selbst eine Kommunikationsrichtlinie erarbeiten, die die jeweilige Kultur der Universität berücksichtigt.

»In allen Publikationen der Akademie der bildenden Künste Wien soll der Unterstrich verwendet werden, um auf eine Vielfalt möglicher und bestehender Geschlechter zu verweisen und damit heteronormative Konstruktionen von Geschlecht und Begehren zu vermeiden.

Heteronormativ heißt, ausschließlich zwei Geschlechter zu denken – Mann, Frau –, die eindeutig unterschieden sind und sich gegenseitig begehren. Alle anderen Formen, Geschlecht und Begehren zu leben, werden in dieser Konstruktion ausgelöscht.

Der Unterstrich produziert somit einen Zwischenraum, der auf gelebte Geschlechtlichkeiten jenseits von Frau* oder Mann* verweist. Neben dem Unterstrich schlagen wir den Asterisk (*) vor, um die Begrenztheit und performative Verfasstheit von Konzepten wie ›Frau‹ oder ›Mann‹ zu markieren.«

(vgl. Leitfaden zu geschlechtergerechtem Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation der Akademie der bildenden Künste Wien 2018, S. 1, www.akbild.ac.at/non-binary-universities).

Schriftliche Kommunikation

Mitarbeiter_innen und Studierende sollten in der täglichen Kommunikation (Schriftverkehr, Lehrveranstaltungslisten, mündliche Adressierung) mit jenem Namen, der Anrede und dem Personalpronomen geführt und adressiert werden, welcher dem selbstbestimmten Geschlecht der angesprochenen Person entspricht.

Automatisch generierte E-Mails adressieren die Benutzer_innen durch eine geschlechtsneutrale Anrede wie z. B. Sehr geehrte Studierende oder Sehr geehrte_r Studierende_r bei E-Mails an eine_n Benutzer_in.

Auch können durchaus unterschiedliche Formen in einem Text ausprobiert werden, z. B. mit Unterstrich, Stern und neutraler Anrede. Die *Endungen im Singular werden durch einen *, im Plural durch ** ersetzt.

Beispiele für geschlechtergerechte Anrede

- Guten Tag Vorname Zuname
- Guten Tag (oder Morgen, Abend ...) an alle Teilnehmenden
- Guten Tag liebe/Sehr geehrte Lehrende/Studierende/Mitarbeitende/
Angehörige der Akademie der bildenden Künste Wien etc. (Ansprechgruppe)
- Liebe_r Teilnehmende_r

- Sehr geehrte_r Vorname Nachname
- Liebe_r Vorname Nachname

- Sehr geehrt* Vorname Nachname
- Lieb* Vorname Nachname
- Sehr geehrt_ Vorname Nachname
- Lieb_ Vorname Nachname

Diese Anredeformen können durch das Anführen von Titel oder Funktionsbezeichnungen formalisierter werden:

- Guten Tag Prof. Dr. Vorname Nachname
- Guten Tag Dekan_in Prof* Dr* Vorname Nachname
- Sehr geehrt* Prof_in Dr_in Vorname Nachname
- Sehr geehrt_ Prof_ Dr_ Vorname Nachname

Signatur in der E-Mail ergänzen

In der Signatur kann breitenwirksam auf unterschiedliche Weise das Thema geschlechtergerechte Sprache kommuniziert werden. Dies kann z. B. durch einen Absatz zum Thema, eine Verlinkung auf den Leitfaden oder die Selbstbezeichnung in der Signatur gemacht werden. Gerade bei der Signatur gibt es einen großen Spielraum, um für einen gerechten Umgang mit Sprache zu sensibilisieren.

Es könnte beispielsweise ein Satz eingefügt werden mit der Bitte um Information, wie das Gegenüber angesprochen werden möchte, worin auch die eigene Anrede explizit gemacht wird.

Durch diese Aktion wird ein sensibilisierter Sprachumgang und personalisiertes Ansprechen niederschwellig angesprochen, es dient auch zur Sichtbarmachung des Themas und kann einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten.

Beispiele für Sätze in der Signatur

An der Akademie der bildenden Künste Wien wird für Anreden eine neutrale Form bevorzugt verwendet. Dies geschieht nicht aus Unhöflichkeit, sondern um eine möglichst diskriminierungsfreie und reflektierte Kommunikation zu initiieren. Gerne können Sie im Leitfaden zu geschlechtergerechtem Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation mehr dazu lesen:

www.akbild.ac.at/non-binary-universities

Bitte teilen Sie mir mit, wie ich Sie in der Kommunikation ansprechen darf.
Ich werde mit sie/er/pers/ohne Pronomen/... angesprochen.

In der Signatur die bevorzugte Ansprache und/oder das Pronomen anführen:

- Ja] akademie der bildenden künste wien
- Frau Dr.in Vorname Zuname
- Person Dr._ Vorname Zuname
- Herm Dr. Vorname Zuname (nur für inter* Personen)
- Dr.in Vorname Zuname (Pronomen: sie)
- Dr. Vorname Zuname
- Vorname Zuname
- Mit oder ohne Zusatz in Klammer zum Pronomen

Auch bei den Funktionsbezeichnungen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

- Koordinatorin Doktoratszentrum
- Koordinator_in Doktoratszentrum
- Koordination Doktoratszentrum
- Koordinator_ Doktoratszentrum

Wie Sprechsituationen (Einzelgespräch, Sitzungen, Kommissionen) nicht-binär gestalten?

In der mündlichen Kommunikation bietet Sprache die Möglichkeit, damit zu spielen, unterschiedliche Formen auszuprobieren und an die jeweilige Sprechsituation anzupassen.

Beispiel

- Mitarbeiter – Pause – innen: Dabei wird der Unterstrich mit einer Pause »hörbar« gemacht .
- Unterstrich mit der Hand als Zeichen kommunizieren (bei Face-to-Face Kommunikation).
- Mitarbeiter – Stern – innen: Der Stern wird mit ausgesprochen.
- Student – Pause – innen und Studierende: Beides kann ausgesprochen werden, eine neutrale Form und der Unterstrich mittels einer Pause.

In der direkten Kommunikation kann auf Pronomen und Geschlechtsbezeichnungen möglichst verzichtet werden, diese können durch Vorname Nachname bzw. nur Vorname ohne Artikel und Pronomen ersetzt werden.

Beispiel

- Alternative zum Satz: »Wie Frau XX gerade erläutert hat, ...«
»Wie Vorname (Nachname) gerade erläutert hat, ...«
- Alternative zum Satz: »Wie er gesagt hat, kann«
»Wie Vorname (Nachname) gesagt hat, kann«

Vorstellungsrunden

In Vorstellungsrunden oder beim Vorstellen einer Person (z. B. für einen Vortrag) wird die Basis gelegt, wie weiter miteinander gesprochen wird. Es ist deshalb wichtig, ein Bewusstsein darüber zu entwickeln, dass Vorstellungsrunden/Vorstellungen/Einleitungen (auch bei z. B. Präsentationen, Tag der offenen Tür ...) die weiteren Dynamiken steuern können. Dadurch kann die Selbstbezeichnung z. B. beeinflussen, wie sich andere vorstellen. Bei Vorstellungsrunden, aber auch beim Sprechen über andere sollten deshalb Selbstbezeichnungen und Fremdzuschreibungen bedacht werden. Vorstellungsrunden sind nicht objektiv und neutral.

Eine Möglichkeit ist, dass in Vorstellungsrunden darum gebeten wird, sich nicht nur mit dem verwendeten Namen, sondern auch dem Pronomen, mit dem mensch angesprochen werden möchte, vorzustellen. Bei größeren Gruppen eventuell auch die Pronomen auf die Namensschilder schreiben.

Eine andere Übung, um die unterschiedlichen Arten des Vorstellens sichtbar zu machen, ist, mehrere Vorstellungsrunden mit unterschiedlichen Formulierungen durch die Workshopleiter_in/Vortragende einzuleiten.

Beispiel

1. Runde: Vorstellung ohne vergeschlechtlichte Anrede: Guten Tag, ich bin XX XX, ich arbeite an der Akademie der bildenden Künste in der Lehre.

2. Runde: Vorstellung mit vergeschlechtlichter Anrede: Guten Tag, ich bin XX XX, ich bin Mitarbeiterin an der Akademie der bildenden Künste, wo ich als Lehrbeauftragte unterrichte.

3. Runde: Vorstellung mit einem biografischen Hinweis: Guten Tag, ich bin XX XX, bevor ich nach meinem Zweitstudium in Philosophie begonnen habe, an der Akademie zu lehren, habe ich in Deutschland im Gesundheitswesen gearbeitet.

4. Runde: ...

Im Anschluss an die Vorstellungsrunden folgt eine Auflösung und Diskussion darüber, was diese unterschiedlichen Formulierungen über uns aussagen und mit uns machen. Somit wird gezeigt, dass die Art, wie wir uns vorstellen, sehr unterschiedliche Informationen über uns vermittelt und eine Richtung vorgibt.



Fig. 6 Alaa al Kurdi, *Reverse Privilege*, 2018

Sensibilisierung: Welche bewusstseinsbildenden Maßnahmen sind für wen umzusetzen?

- Weiterbildung für alle Mitarbeiter_innen zu (geschlechter-)sensibler Sprache
- Zum Thema »Sprache und Sprechen« Workshops organisieren, die sich mit Ein- und Ausschluss durch Sprache beschäftigen.
- Sprache und Sprechen als breites Thema in den Curricula verankern: z.B. zentrales Thema in Bezug auf Machtverhältnisse und Marginalisierung in unserer Gesellschaft, Auseinandersetzung mit Sprache und Strategien des Einschlusses und Ausschlusses von Sprache als Teil eines breiteren Bildungsauftrags, mit der Sprache spielen und vieles ausprobieren, Fragilität der Sprache, Konfliktkultur, unterschiedliche Ausdrucksformen (mündlich, schriftlich, visuell ...), Emotionen, Mehrsprachigkeit (unterschiedliche Erstsprachen, künstlerische/wissenschaftliche/ästhetische Sprachen ...) etc.
- Platzierung und Kommunikation des Leitfadens an prominenter und gut auffindbarer Stelle auf der Website
- Sensibilisierung für das Thema durch den vorgeschlagenen Satz in der Signatur, um auch Außenwirkung herzustellen.
- Zusammensetzung von und Repräsentation in Gremien/Arbeitsgruppen/Podien/Veranstaltungen: Bei der Zusammensetzung von Gremien/Arbeitsgruppen/Podien etc., aber auch bei der Auswahl von Vortragenden/Workshopleiter_innen ist Sorge zu tragen, dass die Panels/Gruppen/Gremien Diversität und Intersektionalität widerspiegeln. Um dies zu erreichen, ist eine entsprechende Einladungspolitik zu gestalten, aber auch die Einladungen selbst sind so zu verfassen, dass sie möglichst alle Personen ansprechen und explizit zur Teilnahme einladen.

Eine Kampagne starten

Im Folgenden wird ausgeführt, wie Universitäten in einem partizipatorischen Ansatz Mitarbeiter_innen und Studierende für das Thema Non-Binary Universities gewinnen können. Diese Inhalte wurden im Rahmen eines HUBs erarbeitet, den das Wissenstransferzentrum Ost¹⁴ unter Federführung der Akademie der bildenden Künste Wien konzipiert und veranstaltet hat.

Kampagnen bieten Formate, die sich dafür eignen, eine Öffentlichkeit für ein Thema herzustellen. Sie zielen darauf ab, bestimmte Zielgruppen (Lehrende, Personal, Forschende, Studierende) mit dem Thema zu konfrontieren und schrittweise für Veränderungen zu sensibilisieren.

¹⁴ Siehe Weiterführende Literatur auf S. 35.

Vor der strategischen Planung und Durchführung einer Kampagne gilt es, die unterschiedlichen Erwartungshaltungen der beteiligten Personen bzw. Gruppen an die Kampagne zu klären. Folgende Schritte sind Bestandteile einer Kampagne:

→ **Selbstverständnis**

Wie setzt sich die verantwortliche Gruppe zusammen und wer würde die Leitung einer Kampagne übernehmen? Wird die Verantwortung nach Untergruppen aufgeteilt? Wer spricht/entscheidet? Versteht man sich als gemeinsame Kampagnenleitung?

→ **Sprache**

Wie kann das Thema in einfach zugänglicher und niederschwelliger Sprache »übersetzt werden«?

Wird die (An-)Sprache nach Zielgruppen ausgerichtet oder gibt es einen gemeinsamen Nenner? Welchen Anspruch hat die Gruppe an die Sprache der Kampagne: Wissensvermittlung/Vollständigkeit/Korrektheit vs. Zugänglichkeit?

→ **Feldanalyse – Stärken, Schwächen, Risiken identifizieren**

Wo setzt eine Kampagne an? Was ist der Raum, in dem sich die Individuen bewegen, die erreicht werden wollen? Gibt es einen Prozess der stufenweisen Ausweitung der Kampagne (z. B. von der Ebene der Studierenden zu den Lehrenden zum interuniversitären Austausch usw.) oder wird auf mehreren Ebenen gleichzeitig angesetzt?

Welche physischen Räume und Informationskanäle werden mit der Kampagne bespielt (Universitätsgebäude, Social-Media-Kanal der Universität, FB-Seite der ÖH, Kunsträume, öffentlicher Raum usw.) und welche Zielgruppen werden dadurch eingebunden?

→ **Wer spricht?**

Wer spricht für/über die Kampagne? Wer spricht nach innen (in der Gruppe, Diskussionsleitung), wer nach außen (Medien, als Testimonials usw.)? Wo macht es Sinn, nach unterschiedlichen Räumen zu unterteilen?

→ **Wer sind die Zielgruppen?**

Wer sind die Zielgruppen, die mit der Kampagne erreicht werden sollen und können (Stakeholder-Analyse)? Welche zeitlichen, personellen, finanziellen Ressourcen stehen zur Verfügung? Ist es eine universitätsinterne Kampagne oder soll sie auch andere Universitäten/eine breitere Öffentlichkeit mit einbeziehen?

Information und Sensibilisierung

- Über die Projektergebnisse informieren
- Das Thema »enttabuisieren«
- Aufmerksamkeit schaffen
- Wissen vermitteln
- Neue Verbündete/Interessierte gewinnen

Umsetzung von Anliegen

- Einzelne Forderungen formulieren, zuspitzen und an die jeweiligen Entscheidungsträger_innen herantragen
- Thema in die Universitätspolitik integrieren
- Den »gesellschaftlichen Boden« (die Organisationskultur) für Veränderungen aufbereiten

Raum/Gehör schaffen für betroffene Personen und Gruppen

- Enttabuisierung und Sichtbarmachen der Betroffenenperspektive
- Raum für Ausdruck, Zuhören und Konfrontation schaffen
- Teilhabe, Mitgestaltung und Ownership von/durch Betroffene im Rahmen der Kampagne bei der Umsetzung der Forderungen
- Und deren Fortführung im Alltag
- Implementierung in die Organisationsstrukturen und die Studien- und Arbeitskultur

Teilhabe ermöglichen und Verbündete suchen

- Durch partizipative Elemente die Teilhabe einer breiteren Gruppe am Thema ermöglichen
- Öffnen des Themas für alle Personengruppen
- Kooperationsmöglichkeiten aktiv anbieten
- Thematische Verknüpfungen herstellen und Interesse steigern
- Über persönliche Kontakte neue Verbündete gewinnen

Strategische Überlegungen

Vision

Die Vision einer möglichen Kampagne ist relativ eindeutig. Die dahinterliegende Vision der Kampagne ist eine Universität, in der sich alle ungeachtet des biologischen oder sozialen Geschlechts wohlfühlen und an der alle Personen ohne Diskriminierungen und ohne Zuordnungszwang zu einem binären Geschlechtersystem gleichermaßen teilhaben und sich verwirklichen können.

Überlegungen zur Zielsetzung

Ziel einer Kampagne sollte es sein, die jeweiligen Gruppen von ihrem Jetzt-Zustand hin zu einer Teilnahme und Teilhabe an der Vision und an der Zielerreichung zu bewegen. Je nach gruppenspezifischer Identität (Studierendenvertretung, Projektleitung, Rektorat usw.) gibt es unterschiedliche Vorstellungen und Ziele.

Innerhalb eines gemeinsamen Kampagnendachs (Claim) können unterschiedliche Unterziele verfolgt werden. Für diese Minikampagnen werden je nach Zielgruppe variierenden Taktiken entwickelt (Regenschirmprinzip).

Beispiele

- Eine Ausstellung von Studierenden
- Eine Vernetzungskonferenz des Rektorats mit anderen Universitäten
- Fahrradsattelschutz mit passenden Sprüchen von der ÖH für die Studierenden usw.
- Die uniko dazu bringen, von einem potenziellen Verbündeten (potential) zu einem Verbündeten (ally) zu werden



Weiterführende Literatur

Baumgartinger, Persson Perry (2017): Trans Studies, Historische, begriffliche und aktivistische Aspekte. Wien: Zaglossus.

Baumgartinger, Persson Perry/Wiedlack, Katarina (Hg.): TransGender Studies – Eine Einführung. Dokumentation zum Workshop, 12.–14. Juni 2014.
Wien: <https://transgenderstudies.wordpress.com/>, Zugriff 8.11.2018.

Stryker, Susan (2008): Transgender History. Berkeley: Seal Press.

Wissenstransferzentrum Ost (Hg.) (2018): Wissenstransfer Gestalten. Werkzeuge, Formate, Potenziale, Wien: facultas Verlag.



Fig. 7 Alaa al Kurdi, *Reverse Privilege*, 2018

Toilettenordnung



Geschlechtersensible Gestaltung von WC-Anlagen: Wie viele Toiletten für wen wie ausstatten?

Toilettenanlagen sind Orte zur Befriedigung eines existenziellen Bedürfnisses, das alle Menschen teilen. Sie sind auch Orte des Rückzugs und der persönlichen Privatsphäre. Dies gilt für alle Geschlechter und verlangt daher in Ländern (wie Österreich), in denen Toiletten und Geschlechtsidentität in Zusammenhang gebracht werden, eine besondere Sensibilität. Um allen Menschen adäquate Möglichkeiten im oben erwähnten Sinne zu bieten, sind **binär ausgestattete bzw. ausgerichtete Sanitärräume** (Männer- und Frauentoiletten) in diesem Sinne durch ausreichend **geschlechtsneutrale** WC-Anlagen sowie **barrierefreie** Toiletten zu erweitern bzw. umzugestalten. An den Universitäten ist zu unterscheiden zwischen Sanitäranlagen für Universitätsangehörige und Besucher_innen¹⁵. Folgende Grundsätze sollten bei der (Neu-/Um-)Gestaltung der Sanitäranlagen richtungsweisend sein:

¹⁵ Sie werden als betriebsfremde Personen eingestuft und sind in der Regel nicht in die Planungen einzubeziehen (vgl. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, mit den Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen, und die Bauarbeiterschutverordnung, kurz Arbeitsstättenverordnung §33).

¹⁶ Zu beachten sind die Arbeitsstättenverordnung, die Wiener Mindestausstattungsverordnung und das Wiener Veranstaltungsstättengesetz und die entsprechenden Vorschriften in den Ländern und Gemeinden.

¹⁷ Vgl. §33 Arbeitsstättenverordnung. Die Verordnung wäre an die sich verändernde Bedarfslage anzupassen.

¹⁸ Hier zeigt sich ein gender bias innerhalb der Verordnung. Bei der Erhöhung der Essplätze bis auf 80 Personen ist ein zusätzliches Pissoir einzurichten. Das impliziert einen höheren Männeranteil als Nutzer_innen und kann real zu längeren Wartezeiten bei der einzigen Frauentoilette führen.

- Es sollten ausreichend geschlechtsneutrale Toiletten – für Personen aller Geschlechter – vorhanden sein.
- Die Sanitäranlagen sollten einen sicheren Raum für alle Nutzer_innen darstellen.
- Die Toiletten sollten gut beschildert und leicht auffindbar sein.
- Bei der Einrichtung von geschlechtsneutralen Einzelkabinen ist zu berücksichtigen, einen Teil davon auch barrierefrei zugänglich zu machen.
- Es sollten ausreichend Wickeltische zur Verfügung stehen, die für Personen aller Geschlechter barrierefrei benutzbar sind.
- In allen Toiletten sollten Behälter für die Entsorgung von Hygieneprodukten vorgesehen werden.
- Toilettenbeschilderungen sollten keine Stereotype reproduzieren (z. B. Zuweisung von Sorgearbeit an Frauen, Zöpfe und Röcke als Kennzeichen von Frauen).
- Bei der Einrichtung und Planung von Toilettenanlagen gilt es, gesetzliche Vorgaben¹⁶ zu beachten. Für das (ständig anwesende) Personal an Universitäten gilt: Ab 15 Beschäftigte ist mindestens eine abschließbare Toilette, ab fünf weiblichen und fünf männlichen Mitarbeiter_innen sind nach Geschlecht getrennte Toiletten einzurichten. Bei einem Mensa-Betrieb gilt: Ab 8 bis 25 Essplätzen sind zwei nach Geschlechtern getrennte Sitztoiletten einzurichten¹⁷. Bei mehr Essplätzen sind die Toilettenanlagen entsprechend den Vorgaben zu erweitern¹⁸.

Nachfolgend werden drei Varianten zur Gestaltung geschlechtsneutraler Sanitäranlagen im Detail vorgestellt.

Geschlechtsneutrale Einzelkabinen mit Sitzklo und Waschgelegenheit in der Kabine

Geschlechtsneutrale Einzelkabinen sind für alle Geschlechter zugänglich, versperrbar und bieten Privatsphäre. Sie sind mit einem Sitzklo ausgestattet. Eine Waschgelegenheit und Behälter zur Entsorgung von Hygieneartikel sind in der Toilettenkabine vorhanden. Diese Sanitäreanlage ist geschlechtsneutral beschriftet.

Diese Toiletten ermöglichen eine unbehelligte Nutzung für alle Personen unabhängig vom Geschlecht und bieten ausreichend Privatsphäre.



Quelle: <https://pngio.com/images/png-132662.html>

Im Fall, dass es sich bei der Einzelkabine um eine barrierefreie Toilette handelt:

GENDER NEUTRAL RESTROOM



**THIS BATHROOM
IS FOR
EVERYONE**

Quelle: <https://www.westword.com/news/denvers-new-neutral-gender-bathrooms-signs-and-how-theyll-be-enforced-10262914>

Sensibilisierungsposter für nicht-binäre Einzelkabine:



Quelle: https://mashable.com/2017/03/11/gender-neutral-bathroom-signs-print-post/?europe=true#3_K6dLAvh5qy

Mehrere geschlechtsneutrale Kabinen mit Sitzklos und gemeinsamer Waschgelegenheit

Geschlechtsneutrale Kabinen bestehen aus mehreren absperrbaren Einzelkabinen mit durchgehenden Trennwänden und in jeder Kabine sind Behälter zur Entsorgung von Hygieneartikel vorhanden. Es gibt einen gemeinsamen Vorraum mit Waschgelegenheit. Diese Sanitäranlage ist geschlechtsneutral beschriftet.

Diese Toiletten bieten weniger Rückzugsraum als die Einzelkabinen. Der gemeinsame Bereich bietet Raum für Beobachtung durch andere Personen, was als störend empfunden werden kann.

Im Fall einer Umwidmung von zuvor bestehenden binären Toiletten kann sich die ursprüngliche Konfiguration eingeschrieben haben, d. h. langjährige Benutzer_innen finden sich zu Beginn mit einer ungewohnten Situation möglicherweise nicht zurecht bzw. fühlen sich darin unwohl. Die Reaktion darauf kann sein, dass Personen, die vom Erscheinungsbild nicht zur früheren Konfiguration »passen«, eventuell aus dem gemeinsamen Waschraum verwiesen werden.

Ausreichende Information über die Umwidmung im Vorfeld und das Anbringen von Sensibilisierungspostern in den Toiletten sind hier zu empfehlen.

Prinzipiell erweitert die Einrichtung z. B. einer geschlechterneutralen Kabine mit Sitzklo das Toilettenangebot für alle Geschlechter. Jede geschlechterneutrale Kabine kann von allen Personen genutzt werden. Bei drei Kabinen mit unterschiedlicher Beschriftung der Kabinen wie im ersten Fall erweitert sich die Anzahl für die Nutzung wie im ersten Fall.

Wichtig: Vorhandene Pissoirs müssen ebenfalls eine Trennwand zum restlichen Raum aufweisen!



Quelle: <https://cooper.edu/about/bathroom-signage>



Quelle: https://www.gstatic.com/kpui/social/gplus_32x32.png

Binäre Toiletten mit Sitzklos nach Selbstdefinition nutzen (Frauen+, Männer+)

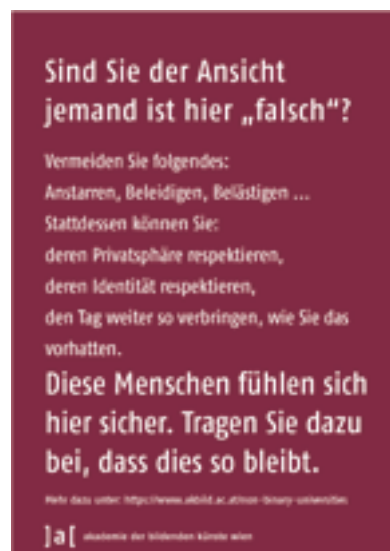
Binäre WC-Anlagen bedeuten, dass die Frauen- und Männertoiletten in getrennte Räume aufgeteilt sind, in der sich die dazugehörige Waschgelegenheit befindet. Sie werden von jenen Personen besucht, die sich nach tradierter sozialer Zuordnung als Mann oder als Frau definieren.

Bei der Nutzung nach Selbstdefinition kann die Frauentoilette von allen sich (auch) als weiblich identifizierenden Personen und die Männertoilette von allen sich (auch) als männlich identifizierenden Personen genutzt werden. Die Entscheidung ist dabei den Benutzer_innen selbst überlassen. Hier können ähnliche Situationen für die unterschiedlichen Nutzer_innen entstehen wie bereits im zweiten Beispiel dargestellt. Trans*, intergeschlechtliche oder genderqueere Personen können als »nicht passend« wahrgenommen werden. Die jeweilige Privatsphäre ist hier nicht geschützt. Die Kennzeichnung setzt ein gewisses Wissen voraus. Es ist anzunehmen, dass die binäre Benutzung hier am ehesten erhalten bleibt.

Ausreichende Information über die Widmung zur Nutzung nach Selbstdefinition im Vorfeld und das Anbringen von Sensibilisierungspostern in den Toiletten sind hier besonders zu empfehlen. Insgesamt schafft diese Variante am ehesten Verunsicherung bei allen Beteiligten.

Diese Variante ist die am wenigsten zu empfehlende Lösung und nur dann umzusetzen, wenn aus bautechnischen oder verordnungstechnischen Gründen keine andere Variante zulässig ist.

Sensibilisierungsposter für binäre Toiletten



Tipp: Wenn Spiegel im Raum sind, können die Plakate zusätzlich spiegelverkehrt aufgehängt werden.

Sensibilisierung: Welche bewusstseinsbildenden Maßnahmen begleitend wie setzen?

Bewusstseinsbildende Maßnahmen können im Zusammenhang mit der neuen Beschriftung an den Türen der Toiletten gesetzt werden.

Weiters ist das Anbringen von Sensibilisierungspostern in allen Toiletten zu empfehlen, die keine Einzelkabinen sind. Dazu zählen:

- Infoposter unmittelbar in/bei den Toilettenräumen, die über die Möglichkeiten der Toilettennutzung und über die Lage weiterer Sanitäranlagen (Orientierungssystem) informieren.
- Informationsmaterial sollte auf Deutsch und Englisch verfügbar sein.
- Die Toilettenpolitik kann im Rahmen von Infoveranstaltungen z. B. bei Semesterstart, für neue Bedienstete, in Lehrveranstaltungen etc. kommuniziert werden.
- Weiters können künstlerische Interventionen stattfinden, um auf den Bruch mit dem bisherigen Toilettensystem hinzuweisen und die Benutzer_innen über die neuen Beschilderungen/Konfigurationen einprägsam zu informieren.
- Eine weitere Intervention wäre, Studierende von künstlerischen Universitäten bei der Gestaltung der Beschilderung einzubeziehen, z. B. eine Ausschreibung für die Gestaltung der neuen Beschilderung und/oder die bildliche Gestaltung von Postern bzw. Flyer zu initiieren. Die besten Arbeiten werden prämiert und öffentlich vorgestellt.
- Die Information zur neuen Toilettenbenutzung ergeht via E-Mail an alle Angehörigen der Universität.



Weiterführende Literatur

Cavanagh, Sheila L. (2010): Queering Bathrooms: Gender, Sexuality, and the Hygienic Imagination.

Gershenson, Olga/Penner, Barbara (Hg.): Ladies and Gents: Public Toilets and Gender.

Humphreys, L. (1975): Tearoom trade: Impersonal sex in public places (Enl. ed. with a retrospect on ethical issues ed.). New York, NY: Aldine.

Huesmann, Monika (2016): Transgressing Gender Binarism in the Workplace? Including Transgender and Intersexuality Perspectives in Organizational Restroom Policies. In: Kollen, Thomas (Hg.): Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Springer, S.539–552.

Molotch, Harvey/Norén, Laura (Hg.) (2010): Toilet: Public Restrooms and the Politics of Sharing. New York, NY: NYU Press.



Fig. 8 Florian Aschka und Larissa Kopp, *untitled*, aus der Serie »Queer Revolutionaries ...?«, 2017



Fig. 9 Florian Aschka und Larissa Kopp, *untitled*, aus der Serie »Queer Revolutionaries ...?«, 2017

Serviceteil



Vereine und Interessenvertretungen, die u. a. Workshops anbieten

- NaGeH – Mein NAME, mein GESchlecht, meine Hochschule.
Für trans- und inter*freundliche Hochschulen.
<https://nageh.net/>
- VIMÖ – Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich
<https://vimoe.at/>
- Plattform Intersex Österreich
<http://www.plattform-intersex.at/>
bildung.beratung@plattform-intersex.at
- Türkis Rosa Lila Tipp
<http://traschq.dievilla.at/>
<http://lilatipp.dievilla.at/>
- TransX – Verein für Transgender Personen
<http://www.transx.at/>
- TrIQ – Verein TransInterQueer
<http://www.transinterqueer.org/>

Beispiele für Richtlinien und rechtliche Verankerung an Universitäten

- Leitfaden zu geschlechtergerechtem Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation
www.akbild.ac.at/non-binary-universities

Liste Expert_innen

Im Laufe des Projekts konnten wir zahlreiche Personen kennenlernen, die als Expert_innen und Trainer_innen weiterempfohlen werden können.

✗ **Persson Perry Baumgartinger**

Dr., ist Wissenschaftler, Lektor, Trainer und Coach. Seit vielen Jahren entwickelt er – u. a. im Rahmen des Vereins][diskursiv – Workshops, Trainings und Coachings in der Erwachsenenbildung und setzt diese im Team und allein um. Seine Fachgebiete sind u. a. Kritisches Diversity, Sprache & Kommunikation & Handeln, TransInterQueer, Sozialgeschichte. Derzeit beschäftigt er sich zusätzlich mit der Verbindung von Wissenschaft & Kunst. Zusätzlich lehrt und publiziert er seit vielen Jahren in diesen Bereichen.

Seine Trainings sind theoriefundiert und gleichzeitig praxisbezogen, ein respektvoller, kritischer Ansatz ist dabei zentral.

Zu seinen Auftraggebern gehören Universitäten, Fachhochschulen, Studierendenvertretungen, Firmen, NGOs und Einzelpersonen aus allen Bereichen der Gesellschaft.

Trainings-/Workshopfokus u. a.: TransInterQueer; staatliche Regulierung von Trans; kritische, aktivistische Forschung; Sprache & Macht; diskriminierungskritische Sprache; queere/queerfeministische Sprachalternativen; sprachliches Handeln; kritisches Diversity.

Kontakt: perry.baumgartinger@univie.ac.at

✗ **Andrea B. Braidt**

(Mag. Dr. MLitt), Vizerektorin an der Akademie der bildenden Künste Wien 2011–2019, Film- und Medienwissenschaftlerin (Schwerpunkt Gendertheorien, Queer Cinema) mit 25-jähriger Lehrerschaft, Mitbegründerin der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF.

Als Hauptverantwortliche für das Projekt »Non-Binary Universities« trug Andrea Braidt maßgeblich zur Umsetzung der in diesem Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen an der Akademie der bildenden Künste Wien bei. Ihre jahrelange Expertise im Bereich der Antidiskriminierung auf Universitäten bringt sie in Workshops, Beratungen, Vorträgen zum Einsatz, die sich insbesondere an Hochschulleitungen, Stabsstellen, strategische Stakeholder richten.

Mögliche Themen für diverse Formate (Deutsch oder Englisch):

- Grundlagen der binären Gesellschaft und Folgen für die Hochschulen (Workshop, Seminar)
- Maßnahmenimplementierung für eine nicht-binäre Hochschule. Wie tun? Wen einbinden? Wie kommunizieren? (Workshop, Input, Seminar)
- Prozessbegleitung in der Maßnahmenumsetzung für eine nicht-binäre Hochschule (Beratung)

Kontakt: andrea-braidt@gmx.net, +43 664 80887 1100

✗ **Elis Eder**

Bakk., studiert im Master Gender Studies an der Universität Wien, ist u. a. als Sachbearbeiter_in im Referat für queer_feministische Politik der Akademie der bildenden Künste Wien tätig und engagiert sich in unterschiedlichen queeren bzw. queer_feministischen und trans/nicht-binären Kontexten.

Per interessiert sich für die theoretischen Hintergründe und medialen Diskurse, unterschiedliche Interessenlagen und die Auswirkungen des binären Systems von Toiletten auf trans, inter*, nicht-binäre Personen sowie gender nonconforming Menschen (d. h. Menschen die dem normierten Bild, wie Männer und Frauen sich zu präsentieren haben, nicht entsprechen).

Workshopangebot: Beratung und Unterstützung von Hochschulen bei der Erarbeitung einer neuen Toilettenpolitik für alle Geschlechter, einführende Workshops zu LGBTIQA+ Thematiken.

Kontakt: e-eder@gmx.net

✗ **Jannik Franzen**

ist Diplom-Psychologe_ und Künstler_ mit langjähriger Berufserfahrung in Antidiskriminierungs- und psychosozialer Beratung, Sozialwissenschaft und Erwachsenenbildung.

Er_ hält Workshops und Fortbildungen für Mitarbeiter_innen im Gesundheitswesen, Behörden, Organisationen und Projekte. Weiters hat er_ Studien zur geschlechtlichen Vielfalt im öffentlichen Dienst (2017) und zur Benachteiligung von Trans*Personen im Arbeitsleben (2010) mit Kolleg_innen für deutsche Bundesbehörden erarbeitet.

Jannik Franzen engagiert sich seit über 15 Jahren in Trans* und queer-feministischen Projekten und hat 2006 in Berlin das soziale Zentrum Trans* Inter*Queer e. V. mit gegründet.

Themenschwerpunkte: Basiswissen zu Trans*, Inter* und nicht-binären Lebensweisen, Begriffsklärung, gesellschaftliche und rechtliche Themen; vertiefende Auseinandersetzung in Bezug auf Gleichbehandlung, Sprache, Arbeitswelt; Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung; Auseinandersetzung mit der medizinisch-psychologischen Praxis und emanzipatorische Forschung.

Kontakt: jannik.franzen@gmx.net

✗ **Vlatka Frketic**

ist seit Langem im Trainingsbereich (Konzeption und Umsetzung) tätig: Antidiskriminierung und Gerechtigkeit, Rhetorik, Sprache & Kommunikation, Mehrsprachigkeit, Antirassismus, Queer & Queer Migration. Zahlreiche Vorträge, Workshops, Texte zu diesen Bereichen. Geht in der Arbeit von Erfahrungswissen aus, konzeptualisiert dieses und bettet es in Methoden der Erwachsenenbildung ein. Mitbegründerin des Vereins][diskursiv.

Web: <https://www.frkadizajn.at/deutsch/trainingsdizajn/trainingsbereiche/>

Kontakt: frketic@frkadizajn.at

✗ **Lann Hornscheidt**

arbeitet zu Sprache und Gewalt, Intersektionalität, Lieben als politischem Handeln und dem Verlassen von Genderlogiken. Lann Hornscheidt hatte zahlreiche (Gast-)Professuren in diesem Themenspektrum inne und arbeitet momentan bei dem diskriminierungskritischen Projekt xart splitta e. V. Daneben betreibt Lann Hornscheidt den Verlag w_orten & meer, der positionierte diskriminierungskritische Bücher verlegt. Lann Hornscheidt bietet Vorträge und Workshops an, Coachings und Seminare, nimmt an Podiumsdiskussionen teil, schreibt Rezensionen und Artikel in Tageszeitungen und begleitet aktivistische Projekte und Forschungsarbeiten zu den oben genannten Themen. Aktuelle Veröffentlichungen sind »Zu Lieben. Lieben als politisches Handeln« (w&m 2018) und »Sprachgewalt verändern« (SuKuLtUr 2018). Im Frühjahr (2019) erscheint das mit Lio Oppenländer gemeinsam verfasste Buch »Exit Gender. Gender loslassen und strukturelle Gewalt benennen« bei w_orten & meer.

Web: www.lannhornscheidt.com/

Kontakt: lannhorn@gmail.com

✗ **Alex Mähr**

studiert Germanistik an der Universität Wien und ist Trainer_in für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Zusätzlich ist hen in verschiedenen queer-feministischen und trans_emanzipatorischen Kontexten politisch aktiv. Auch die Tätigkeit an der ÖH Bundesvertretung als Referent_in des queer_referats hat hen geprägt. Hen hält Vorträge zur Situation von intergeschlechtlichen*, nicht-binären und trans (INT) Personen im und um den Hochschulraum und hat Erfahrung bei der Prozessbegleitung von Gruppenprojekten. Im Studium beschäftigt sich Alex Mähr mit Fragen, wie queerness in Literatur aufgegriffen wird und wie ein Gendern von Sprache aus einer linguistischen Perspektive funktionieren kann bzw. dies bereits tut. Das Mitdenken von intersektionalen Fragestellungen ist für hen ein großes Anliegen.

Beispiele für Workshops:

- »Perspektiven von intergeschlechtlichen*, trans und nicht-binären Menschen auf Studium und Arbeit an HEI«
- »Gendern in der deutschen Sprache? Das geht doch nicht!?!«
- »Pronomen? Eine unveränderbare Wortklasse?«
- »Wie kann queer-feministische Vertretungsarbeit aussehen und funktionieren?«

Kontakt: maehr.alex@hotmail.com

✗ **Andrea* Ida Malkah Klaura**

Neben der Arbeit in der System- & Netzwerkadministration und im Bereich der IT-Security versuche ich, vor allem Technik zu queeren und Technik auf eine allgemeinverständliche Art zugänglich zu machen. Auch außerhalb der Technik versuche ich, Gruppen dabei zu unterstützen, Wege zu finden, wie auf Augenhöhe miteinander kommuniziert werden soll. Im Unikontext beschäftige ich mich vor allem damit, wie Lehrveranstaltungen inklusiv und hierarchiearm gestaltet werden können. Mein besonderer Fokus ist dabei, wie Gender und Technik hier mitspielen und wie wir solche Systeme für unsere Zwecke hacken können.

Mögliche Workshops zu:

- Partizipative Lehre – Methoden inklusiver Seminar- & Vortragsgestaltung
- Gender und Technologie an Universitäten – Wechselwirkungen und Gestaltungspotenziale
- Trans_disziplinarität – wie queere Ansätze universitäre Forschung und Lehre bereichern können
- Bits und Bytes mal nicht binär – geht das? Inklusive Nutzung digitaler Plattformen.
- Oder individuell gestaltete Workshops/Seminare/Trainings, die auf einer prozessorientierten Methodik beruhen, mit Sensibilität für Themen wie Partizipation und Empowerment

Web: <https://tantemalkah.at> | <https://diebin.at>

Kontakt: jackie@tantemalkah.at | jackie@diebin.at

✗ **Maria Mayrhofer**

ist Gründungsgeschäftsführerin der digital-basierten Kampagnenorganisation #aufstehn. Das Ziel: zivilgesellschaftliche Partizipation entlang progressiver Themen zu fördern. Die studierte Politologin ist Expertin für digitale Kampagnen und zivilgesellschaftliche Mobilisierung. Für ihr Engagement gegen Hass im Netz wurde sie 2016 mit dem Wiener Frauenpreis ausgezeichnet.

Web: www.aufstehn.at/

Kontakt: jetzt@aufstehn.at

✗ **Noah Rieser**

Noah Rieser ist beim Verein VIMÖ (Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich) sowie in verschiedenen anderen inter* und trans* aktivistischen Zusammenhängen aktiv und lehrt (und lernt) in verschiedenen Formaten in akademischen und nicht-akademischen Kontexten zu queeren Themen.

Workshops u. a. zu folgenden Themen:

- Inter*
- Trans*
- Inter*, Trans* und nicht-binäre Identitäten in Lehr- und Lernräumen
- Geschlechtergerechte(re) Sprache
- Community Care für Inter* und Trans* Personen

Kontakt: noah.rieser@vimoe.at

✗ **Philipp Rouschal**

hat langjährige Erfahrung mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit innerhalb von zwei Hochschulen als Teil eines Arbeitskreises für Gleichstellungsfragen und universitärer Arbeitsgruppen sowie als Teil der Hochschul_innen-schaften in queer_feministischen und feministischen Referaten auf lokaler und nationaler Ebene. Tätigkeiten im außeruniversitären Bereich in queer_feministischer, emanzipatorischer Arbeit runden die Erfahrungen ab. Ergänzend dazu bietet Philipp Rouschal Expertise zu spezifischen Lernschwierigkeiten und Diversität. Dabei wird Wert auf eine intersektionale Betrachtung von gegebenen Fragestellungen gelegt. Teilnahme am Trainer_innenlehrgang der ÖH im Ausmaß von etwa 230 Stunden.

Workshops zu folgenden Themenkomplexen werden gerne allgemein oder spezifisch für Hochschulkontexte angeboten:

- Geschlecht: inter*, non-binary und trans
- LGBTIQA*/queer
- Spezifische Lernschwierigkeiten
- Diversität
- Datenerhebung und Geschlecht
- Technik und Geschlecht/Diversität/LGBTIQA*

Kontakt: rouschal@gmx.at

✖ **Francis Seeck**

Freischaffend als Antidiskriminierungstrainer*in tätig. Teil von Institut für Queer Theory, Institut für Klassismusforschung, GenderKompetenzZentrum. Abschluss der einjährigen Train-the-Trainer*in Fortbildung »Weiterbildung in der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung« bei ManuEla Ritz.

Training/Workshops/Fortbildungen zu folgenden Themen:

- Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
- Genderkompetenz
- Gendergerechte Sprache
- Empowerment Workshop für FrauenLesbenTrans*
- Cissexismus/Heteronormativität
- Gender und Queer in der Sozialen Arbeit
- Klassismus

Web: www.francisseeck.net

Kontakt: francis.seeck@gmx.de

✖ **Leo Söldner**

hat langjährige Erfahrung bei Prozessbegleitung (Themenzentrierte Interaktion), Organisationsentwicklung, (Strategie-)Klausurleitung sowie thematischer Arbeit u.a. zu diversen queeren Themen und eine ISO-Zertifizierung als Fachtrainer in der Erwachsenenbildung mit Gender- und Diversity-Modul (relevant für verschiedenste Förderungen). Seminare und Workshops werden nach den Bedürfnissen und Wünschen der Auftraggebenden und Teilnehmer_innen entworfen und an die jeweilige Situation und Zielsetzung angepasst. Leo ist Techniker und Naturwissenschaftler, nicht-binär und weniger der Theorie-, sondern mehr der Handson-Typ mit Erfahrung und Fingerspitzengefühl.

Workshops:

- »Was ist der_die_das nicht-binär?!«
- »Was haben Universitäten mit non-binary zu tun? Was könnte das bei uns bedeuten? Wie unterstützen wir trans, Inter* und nicht-binäre Studierende und Mitarbeiter_innen?«
- Sowie: Mediation, Konzeption und Initiierung von Partizipationsprozessen, Team Buildings, Klausuren und Seminaren, Projektkonzeptions- und Planungsworkshops, Strategieklausuren und Organisationsentwicklungsprozesse

Web: www.trainingswiese.at/trainer_innen/leo-soeldner/

Kontakt: leo.soeldner@trainingswiese.at



Fig. 10 Florian Aschka und Larissa Kopp, *untitled*, aus der Serie »Queer Revolutionaries ...?«, 2017

Literatur

Allgemeines, Begriffe etc.

- AK ForschungsHandeln (Hg.) (2015):** InterdepenDenken! Wie Positionierung und Intersektionalität forschend gestalten? Berlin: w_orten & meer.
- Baumgartinger, Persson Perry (2007):** queeropedia [print]. Hg. von Referat für HomoBiTrans-Angelegenheiten der Universität Wien. Wien: Eigenverlag.
- Butler, Judith (2012):** Das Unbehagen der Geschlechter (Dt. Erstausg., 16. Aufl. ed.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Emcke, Carolin (2013):** Wie wir begehren. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch. (Roman)
- Degele, Nina (2008):** Gender/Queer Studies. Paderborn: Wilhelm Fink.
- Gregor, Joris Anja (2015):** Constructing Intersex: Intergeschlechtlichkeit als soziale Kategorie. Bielefeld: transcript.
- Greif, Elisabeth (Hg.) (2019):** No Lessons from the Intersexed? Anerkennung und Schutz intergeschlechtlicher Menschen durch Recht. Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 62. Linz: Trauner Verlag.
- Lewandowski, Sven/Koppetsch, Cornelia (Hg.) (2015):** Sexuelle Vielfalt und die UnOrdnung der Geschlechter. Beiträge zur Soziologie der Sexualität. Bielefeld: transcript.
- Paul, Barbara/Lüder, Tietz. Queer as ... (2016):** Kritische Heteronormativitätsforschung aus Interdisziplinärer Perspektive. Berlin: De Gruyter.
- Schondelmayer, Anne-Christin/Schmidt, Friederike (2014):** Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – (k)ein pädagogisches Thema? Pädagogische Perspektiven und Erfahrungen mit LSBTI. In: Schmidt, Friederike/Schondelmayer, Anne-Christin/Schröder, Ute B. (Hg.): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. Wiesbaden: VS Verlag, S. 223–240.
- The Yogyakarta Principles plus 10, Geneva 2017,** <http://yogyakartaprinciples.org>, Zugriff: 12.12.2018.
- Voss, Heinz-Jürgen/Wolter, Salih Alexander (2013):** Queer und (Anti-)Kapitalismus. Stuttgart: Schmetterling Verlag.
- Voss, Heinz-Jürgen (2013):** Intersexualität/Intergeschlechtlichkeit: Überblick über die aktuellen Debatten in der Bundesrepublik Deutschland. In: Femina politica 22, 2, S. 135–140.
- Wastl-Walter, D./Walter, D. (2010):** Gender Geographien: Geschlecht und Raum als soziale Konstruktionen. Stuttgart: Steiner.
- Erklärfilm zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (2017):** <http://www.interventionen.dissens.de/materialien/erklaeofilm.html>

Trans Studies

a) Einführung zu Trans Studies

- Baumgartinger, Persson Perry (2017):** Trans Studies, Historische, begriffliche und aktivistische Aspekte. Wien: Zaglossus.
- Baumgartinger, Persson Perry/Wiedlack, Katarina (Hg.):** TransGender Studies – Eine Einführung. Dokumentation zum Workshop, 12.–14. Juni 2014, Wien. Online unter: <https://transgenderstudies.wordpress.com/>, Zugriff am 8.11.2018.

b) Transgender History, Narratives, Activism, Art and Analyses

- Feinberg, Leslie (1992):** Transgender Liberation: A Movement Whose Time Has Come. World View Forum: New York.
- Feinberg, Leslie (1996):** Transgender warriors, Making history from Joan of Arc to Dennis Rodman. Boston: Beacon Press.
- Feinberg, Leslie (1998):** Trans Liberation: Beyond Pink or Blue, Boston: Beacon Press.
- Halberstam, Judith (1998):** Female Masculinity. Durham: Duke University Press.
- Halberstam, Judith/Jack (1999):** The Drag King Book (gemeinschaftlich mit Del Lagrace Volcano). London: Serpent's Tale.

Halberstam Judith/Jack (2005): In a queer Time & Place, Transgender Bodies, subcultural Lives. New York: University Press.

Halberstam, J. Jack (2012): Gaga Feminism: Sex, Gender, and the End of Normal. Boston: Beacon Press.

Hoenes, Josch (2014): Nicht Frosch – nicht Laborratte, Transmännlichkeiten im Bild, eine kunst- und kulturwissenschaftliche Analyse visueller Politiken. Bielefeld: transcript.

Miguel, Y./Tobias, S. (Hg.) (2016): Trans Studies: The Challenge to Hetero/Homo Normativities. New Brunswick: Rutgers University Press.

Pohlkamp, Ines (2014): Gender Bashing. Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit. Münster: Unrast Verlag.

polymorph (Hg.) (2002): (K)ein Geschlecht oder viele? Transgender in politischer Perspektive. Berlin: Querverlag.

Preciado, Paul B. (2016): Testo Junkie, Sex – Drogen – Biopolitik in der Ära der Pharmapornographie, aus dem Französischen von Stephan Geene. Berlin: b_books.

Stryker, Susan (2008): Transgender History. Berkeley: Seal Press.

Wagner, Anthony Claire (2015): (Un)Be(Com)ing Others: A Trans*Film Criticism of Alien Quadriology Movies. Dissertation, Akademie der bildenden Künste Wien.

c) Trans-versale Verbindungen zu Queer Theory und intersektionale Erweiterungen

Aizura, Aren Z. et al. (Hg.) (2014): Decolonizing the Transgender Imaginary, Transgender Studies Quarterly, Vol.: 1, Issue: 3. Durham: Duke University Press.

Binaoahan, B. (2014): Decolonizing Trans/Gender 101. Toronto: Biyuti Publishing.

Butler, Judith (1995): Körper von Gewicht (Bodies that matter), die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Engel, Antke (2002): Wider die Eindeutigkeit. Sexualität und Geschlecht im Fokus queerer/feministischer Politik der Repräsentation. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Gosset, Reina/Stamley, Eric A./Burton, Johanna (Hg.) (2017): Trap Door: Trans Cultural Production and the Politics of Visibility Critical Anthologies in Art and Culture. Cambridge: The MIT Press.

Muñoz, José (1999): Queers of Color and the Performance of Politics. Minneapolis/London. University of Minnesota Press.

Muñoz, José (2009): Cruising Utopia: The Then and There of Queer Futurity. New York: New York University Press.

Mesquita, Sushila/Wiedlack, Katharina/Lasthofer, Katrin (Hg.) (2012): Import – Export – Transport: Queer Theory, Queer Critique and Activism in Motion. Wien: Zaglossus.

Preciado, Beatriz (2003): Kontrasexuelles Manifest. Berlin: b_books.

Spade, Dean (2015): Normal Life: Administrative Violence, Critical Trans Politics, and the Limits of Law. Durham: Duke University Press.

Hochschule und non-binary

AG Diskriminierungskritische Lehre des Zentrums für transdisziplinäre

Geschlechterstudien, Berlin (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. Online unter: <https://www.gender.hu-berlin.de/de>, Zugriff 5.11.2018.

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Wien.

Arao, Brian/Clemens, Kristi (2013): From Safe Spaces to Brave Spaces. A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice. In: Landreman, Lisa M. (Hg.): The Art of Effective Facilitation. Reflections From Social Justice Educators. Sterling, Virginia, S.135–150.

Beemyn, Brett Genny/Pettitt, Jessica (2006): How Have Trans-Inclusive Non-Discrimination Policies Changed Institutions? In: GLBT Campus Matters. Online unter: https://www.umass.edu/stonewall/sites/default/files/Infoforandabout/transpeople/beemyn_and_pettitt_how_have_trans-inclusive_non-discrimination_policies_changed_institutions.pdf, Zugriff: 3.5.2019.

- Cavanagh, Sheila L. (2010):** Queering Bathrooms: Gender, Sexuality, and the Hygienic Imagination.
- Gershenson, Olga/Penner, Barbara (Hg.):** Ladies and Gents: Public Toilets and Gender.
- Huesmann, Monika (2016):** Transgressing Gender Binarism in the Workplace? Including Transgender and Intersexuality Perspectives in Organizational Restroom Policies. In: Kollen, Thomas (Hg.): Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Berlin: Springer.
- Humphreys, L. (1975):** Tearoom trade: Impersonal sex in public places (Enl. ed. with a retrospect on ethical issues ed.). New York, NY: Aldine.
- Kollen, Thomas (Hg.) (2016):** Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Berlin: Springer.
- Molotch, Harvey/Norén, Laura (Hg.) (2010):** Toilet: Public Restrooms and the Politics of Sharing. New York, NY: NYU Press.
- Nicolazzo, Z (2016):** Trans* in College: Transgender Students' Strategies for Navigating Campus Life and the Institutional Politics of Inclusion. Herndon: Stylus.
- UC Riverside LGBT Resource Center (o. J.):** Trans/Intersex Ally. Supporting TS, TG, IS and Genderqueer campus communities. Trans Allie Overview. UC Riverside. Online unter: <https://out.ucr.edu/>, Zugriff 5.11.2018.
- UC Riverside LGBT Resource Center (o. J.):** Ideas for Allies of the Transgender and Intersex Communities. Online unter: <https://www.umass.edu/stonewall/lgbtqia-people-and-allies/lgbtqia-people-and-allies>, Zugriff 5.11.2018.
- Ulrich, Silvia (2018):** Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) im Lichte der Menschenrechte. In: Leidenfrost, Josef (Hg.): Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu. Werkstattbericht 28 der Ombudsstelle für Studierende, Wien: BMBWF, S.6–11.
- Wissenstransferzentrum Ost (Hg.) (2018):** Wissenstransfer Gestalten. Werkzeuge, Formate, Potenziale, Wien: facultas Verlag.

Non-binary/trans/inter*/queer und Bildung bzw. Schule

- Axster, Lilly/Aebi, Christine (2016):** »DAS machen?« Herausforderungen eines anti-normativen Bilderbuches zu Sexualität und Identität mit Arbeitsmaterialien für den Unterricht. In: Wedl, Juliette/Bartsch, Annette (Hg.): Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung. Bielefeld: transcript, S.375–408.
- Bittner, Melanie (2012):** Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und Inter* (LSBTI) in Schulbüchern. Eine gleichstellungsorientierte Analyse im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt am Main. Online unter: <https://www.gew.de/gleichstellung/gender-diversity/lisbti/>, Zugriff 3.5.2019.
- Bittner, Melanie (2015):** Die Ordnung der Geschlechter in Schulbüchern. Heteronormativität und Genderkonstruktionen in Englisch- und Biologiebüchern. In: Schmidt, Friederike et al (Hg.): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt: Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. Wiesbaden: VS Springer Verlag, S.247–260.
- Busche, Mart/Maikowski, Laura/Pohlkamp, Ines/Wesemüller, Ellen (2010):** Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis. Bielefeld: transcript, S.21–36.
- Debus, Katharina (2012a):** Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht- Dramatisierung in der geschlechterreflektierten Bildung. Oder: (Wie) Kann ich geschlechterreflektiert arbeiten, ohne geschlechtsbezogene Stereotype zu verstärken? In: Dissens e. V./Debus, Katharina/ Könnecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung. Berlin: Dissens Verlag, S.149–158.
- Debus, Katharina (2012b):** Vom Gefühl, das eigene Geschlecht verboten zu bekommen. Häufige Missverständnisse in der Erwachsenenbildung zu Geschlecht. In: Dissens e. V./Debus,

Katharina/Könnecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung. Berlin: Dissens Verlag, S. 175–188.

Dreier, Katrin/Kugler, Thomas/Nordt, Stephanie (2012): Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Kontext von Antidiskriminierung und Pädagogik. In: Bildungsinitiative Queerformat und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin: Eigenverlag. Online unter: <https://www.queerformat.de/materialien/service/>, Zugriff: 8.11.2018.

Hartmann, Jutta (2015): Normativität und Ambivalenz als zentrale Herausforderungen einer Pädagogik vielfältiger Lebensweisen. In: Huch, Sarah/Lücke, Martin (Hg.): Sexuelle Vielfalt im Handlungsfeld Schule. Konzepte aus Erziehungswissenschaft und Fachdidaktik. Bielefeld: transcript, S. 27–48.

Hechler, Andreas (o. J.): Intergeschlechtlichkeit als Thema geschlechterreflektierender Pädagogik. Online unter: <http://www.dissens.de/de/dokumente/jus/veroeffentlichung/intergeschlechtlichkeit.pdf>, Zugriff: 8.11.2018.

Hechler, Andreas (2014): Intergeschlechtlichkeit als Thema in Pädagogik und Sozialer Arbeit. In: Sozialmagazin, Nr. 3–4/2014, 39. Jg., S. 46–53.

Hechler, Andreas (2015): Intergeschlechtlichkeit in Bildung, Pädagogik und Sozialer Arbeit. In: BMFSFJ (Hg.): Geschlechtliche Vielfalt. Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Intergeschlechtlichkeiten. Begleitforschung zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität. Berlin, S. 61–74.

Kleiner, Bettina (2015): Subjekt Bildung Heteronormativität : Rekonstruktion schulischer Differenzenerfahrungen lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*Jugendlicher. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Krämer, Judith (2012): Queere Perspektiven in der geschlechterreflektierenden Bildungsarbeit mit Jugendlichen. In: Ernstson, Sven/Mayer, Christine (Hg.): Praxis geschlechtersensibler und interkultureller Bildung. Wiesbaden: Springer VS.

Nicolazzo, Z/Marine, Susan B./Galarte, Francisco (Hg.) (2015): Trans* formational Pedagogies. Transgender Studies Quarterly, Volume: 2, Issue: 3. Durham: Duke University Press.

Pohlkamp, Ines (2010): TransRäume. Mehr Platz für geschlechtliche Nonkonformität! In: Busche, Mart/Maikowski, Laura/Pohlkamp, Ines/Wesemüller, Ellen (Hg.): Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis. Bielefeld: transcript, S. 37–58.

Queer format (Hg.) (o. J.): Wie Sie vielfältige Lebensweisen an ihrer Schule unterstützen können. Broschüre. Online unter: <https://www.queerformat.de/category/material-schule/>, Zugriff: 8.11.2018.

Queer format und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hg.) (o. J.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin: Eigenverlag. Online unter: <https://www.queerformat.de/category/material-schule/>, Zugriff 8.11.2018.

trans*geniale f antifa (2014): Mädchen? Junge? Pony? ... oder alles was du wissen willst. Eine Broschüre für Geschlecht und Trans* (nicht) für junge Leute. Online unter: <http://transgenialefantifa.blogspot.de/material/broschueren/maedchen-junge-pony/>, Zugriff 8.11.2018.

Informationsblätter

www.akbild.ac.at/studentischevielfalt

<https://www.akbild.ac.at/Portal/studium/studieninfos/studentische-vielfalt/2019>

[InfoblattPersonenstandsänderungStudierendeundAbsolvent_innen.pdf](#)

https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/infoblatt-personenstandsänderung-mitarbeiter_in/browser_view

Bildnachweis

Die Abbildungen in dieser Publikation stammen von Absolvent_innen der Akademie der bildenden Künste Wien. Die Texte sind der Datenbank http://abschlussarbeiten.akbild.ac.at/search_view entnommen.

Fig. 1, S. 2 | Fig. 6, S. 31 | Fig. 7, S. 35 (3 Bilder)

Alaa al Kurdi, *Reverse Privilege*, 2018

»Der Film konzentriert sich auf die innere Verdrängung, welche zu einem unsicheren Dasein führt, sei es in der Familie oder innerhalb eines viel breiteren, nationalen Wesens.

Der Charakter rennt buchstäblich vor der eigenen Haut weg.«

Fig. 2, S. 9

Julia Fuchs, *Your body is yours. Take it. Julischka*, Fotografie aus der Serie »Your body is yours. Take it.«, 2014–2016, am Bild zu sehen: Julischka Stengele

»Als Künstlerin versuche ich, mit meiner Kamera meine feministische und kritische Sichtweise der herrschenden Machtverhältnisse zu ergründen. Deshalb setzt sich in meiner Arbeit das Modell im Spiegel selbst ins Bild, es hat jederzeit Kontrolle über seinen Körper und kann die Fotografin jederzeit instruieren.«

www.juliafuchs.com

Fig. 3, S. 12

Ina Schedlberger, *Provokation und Inszenierung*.

David LaChapelle's Life Ball-Plakat 2014, 2017

Die dazu gehörige Diplomarbeit fragt, ob das Überschreiten von Grenzen im Sinne der Provokation zu einer Form künstlerischer Weiterentwicklung gehört.

Fig. 4, S. 17 | Fig. 8, S. 42 | Fig. 9, S. 43 | Fig. 10, S. 51 (4 Bilder)

Florian Aschka und Larissa Kopp, *untitled*, aus der Serie »Queer Revolutionaries ...?«, 2017

Larissa Kopp und Florian Aschka arbeiten seit 2006 künstlerisch zusammen. Die Untersuchung von queeren* Strategien ist ein Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit.

»Mit unserer Fotoserie »Queer Revolutionaries ...?« entwerfen wir eine fiktive Situation, in der wir, ausgehend von unserem Leben in Wien und mit unseren Freund*innen, eine utopische Revolution beginnen und uns traditionelle Repräsentationsräume von Macht aneignen.«

www.larissakopp.com | www.florianaschka.com

Fig. 5, S. 21

Michael Zoe Dewitt, *CIS/TRANS – Portrait of myself as Countess Cis Zoltowska*, Digitalfotografie, 2017/2019

Zoe DeWitt is a Vienna based multimedia artist and philosopher with roots in Industrial music and Viennese Actionism. During the 1980s her musical solo project Zero Kama has gained international cult reputation within the ritual industrial/dark ambient genre. »I regard myself as something like a nerve cell that has to process a certain input and produce a certain output. If I would not communicate in this way with the rest of the world, I would die.«

www.zoedewitt.com