

Datum

Datum 23.03.2021

Ihre Zeichen/Nachricht

Referat Diversität und Inklusion

Unsere Zeichen

StuPa, StuVe, StuPa-Vorstand

Phillip Pietsch

StuPa-Mitglied,

Referat Inklusion,

Referat Diversität

Positionspapier „Queer-Inklusive Hochschule München“

Präambel

Pascal Severin

Referat Inklusion,

Referat Diversität

In den letzten Jahren ist im Bereich „Queer“ einiges geschehen. Die Gesellschaft wandelt sich und die Akzeptanz gegenüber sexuellen, romantischen und geschlechtlichen Minderheiten nimmt zu. Der Bundestag hat die Ehe für Alle beschlossen und just wurde die EU zur LGBTQ-Freedom Zone erklärt. Dieser Fortschritt soll nun auch in der Hochschule München gelebt und gefördert werden. Um die Inklusion von queeren Personen zu unterstützen und Diskriminierung dieser Minderheiten vorzubeugen, zeigt die Studierendenvertretung der Hochschule München auf Initiative des Referats Diversität (Referat für Queer, Feminismus, Gleichstellung und Gleichberechtigung) mit diesem Papier wichtige Gesichtspunkte, Maßnahmen und unsere Vision für eine Queer-Inklusive Hochschule auf.

queer-stuve@.hm.edu

diversitaet-stuve

@hm.edu

Zur Einführung werden für mehr Klarheit essenzielle Begriffe aus dem Bereich der sexuellen und geschlechtlichen Diversität genauer definiert.

Hochschule München

Studierendenvertretung

Lothstraße 34

Sekretariat Raum A 26

80335 München

www.stuve.hm.edu

Queer umfasst alle Personen, welche nicht cis-geschlechtlich und/oder nicht heterosexuell sind und/oder nicht monogam leben, also alle Menschen, die nicht dem cis-geschlechtlichen bzw. heteronormativen Weltbild entsprechen (im sexuellen, romantischen und geschlechtlichen Sinne). Es wird zwischen Geschlecht (englisch: sex) und Geschlechtsidentität (englisch: gender) unterschieden. Das Geschlecht wird bei der Geburt von Dritten zugewiesen, während die Geschlechtsidentität die tatsächliche Wahrnehmung und Empfindungen der Menschen widerspiegelt. Bei cis-geschlechtlichen Personen stimmt das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht mit der Geschlechtsidentität überein. Ist dies nicht der Fall, wird von Trans * Personen gesprochen. Der positive Geschlechtseintrag „divers“ wurde für alle nicht-binärgeschlechtlichen Gender, beispielsweise Non-Binary, Agender, Demi-Gender und weitere, sowie Inter*-Personen geschaffen.

Straßenbahn-Linien 20,

21, 22

Haltestelle Lothstraße

U-Bahn-Linie 1,

Haltestelle

Maillingerstraße

Derzeit sind die Geschlechtseinträge „divers“, sowie der negative Eintrag „Kein Eintrag“ über das PstG §45b (Personenstandsgesetz) nur intersexuellen Menschen zugänglich. Bei Inter-*Personen liegt eine Variante der Geschlechtsentwicklung vor, nach der sie nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen biologischen Geschlecht zugewiesen werden können.

Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag

8.30 – 11.45 Uhr und

12.45 – 14.00 Uhr

Freitag geschlossen

Aussagekraft hat jedoch immer die tatsächliche Geschlechtsidentität und nicht die Geschlechtsmerkmalausprägung eines Menschen¹.

Gendergerechtigkeit entsteht in vielen Dimensionen, nachfolgend wird auf die Vision der Studierendenvertretung in unterschiedlichen Teilbereichen eingegangen.

1. Namen und Personenstand

Wir möchten, dass jede:r Studierende eigenständig in einem Online-Portal wie Primuss die Änderung des Namens, sowie des Geschlechtes vornehmen und über dieses Portal auch alle Unterlagen mit dem richtigen Namen anfordern kann. Notenblätter, Urkunden oder der Studierendausweis sind nur eine Beurkundung über eine erbrachte Leistung bzw. über die Immatrikulation an der Hochschule².

Auch sollen die Systeme zumindest mit der seit 2019 gültigen Änderung des Personenstandsrechtes die Geschlechtseinträge „Divers“ und „Keine Geschlechtsangabe“ zur Auswahl stellen. Zudem wäre die Möglichkeit einer offenen Vergabe der Anrede und des Pronomens wünschenswert. Im Deutschen gibt es derzeit keine eindeutige nicht-binäre Anrede oder eindeutige nicht-binäre Pronomen. Daher gibt es eine Vielzahl von genutzten Varianten, beispielsweise „ey/em“, „en“, „sier“ oder „xier“³.

Diese Informationen könnten auch in andere technische Systeme der Hochschule geladen werden und würden so allen Studierenden eine diskriminierungsfreie und würdevolle Ansprache ermöglichen.

Personen, die sich nicht im binären Spektrum wiederfinden, sollten auch gesondert in den Statistiken der Hochschule München erscheinen. „Von den rund 18.400 Studierenden der Hochschule München sind 40% weiblich.“ So steht es auf der Seite der Hochschule unter der Rubrik „Diverse Zahlen, Daten und Fakten“⁴. In dieser werden nicht-binäre Geschlechtsidentitäten und Inter*-Personen statistisch nicht erfasst, wodurch die geschlechtliche Vielfalt nicht widerspiegelt wird. Dies führt dazu, dass die Statistik durch fehlerhaft zugeordnete Personen verfälscht wird. Ausführlichere und differenziertere Statistiken könnten zudem auch Rückschlüsse auf die geschlechtliche Diversität in Fakultäten oder Studiengängen geben und eventuelle Probleme aufzeigen. Ferner sollten diese auf den:die Verfasser:in der Statistik verweisen, wodurch eine höhere Transparenz erreicht und Fragen zur Datenerhebung direkt an die zuständige Person weitergeleitet werden kann.

¹ Vgl. Queer Lexikon 2021. <<https://queer-lexikon.net/uebersichtsseiten/>> (letzter Zugriff 23.03.2021)

² Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2016

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur/Bildung/Name_Trans_Studierende.pdf;jsessionid=A258A02CEF9E2684C4D05B364E6A991A.2_cid360?_blob=publicationFile&v=1> (letzter Zugriff 23.03.2021)

³ Vgl. Nichtbinär-Wiki. 2015. <<https://nibi.space/pronomen>> (letzter Zugriff 23.03.2021)

⁴ Hochschule München. 2019/20.

<https://www.hm.edu/allgemein/hochschule_muenchen/familie_gender/diversity/daten.de.html> (letzter Zugriff 23.03.2021)

Die vorherrschende Intransparenz bei den Möglichkeiten von Vornamens-, Personenstands-, sowie Pronomens- und Anredeänderungen erschwert betroffenen Personen die Informationssammlung und endgültige Umsetzung unnötig. Informationen über den Ablauf dieser sollten einfach zu finden, ausführlich und eindeutig verfasst sein. Eine bessere Integration der Informationen in das Primuss-Portal wäre hierfür eine mögliche Lösung.

2. Gendersensible Sprache

Unsere Sprache ist der Grundsatz gemeinsamer Kommunikation und besitzt somit auch die Fähigkeit durch ihre Nutzung diverse Gruppen von Menschen auszuschließen. Diese Exklusion diskriminiert Personen und macht sie unsichtbar. Eine solche Exklusion mindert die Qualität der Lehre gegenüber inkludierten Personen. Sprache sollte die Bevölkerung, auch in ihrer geschlechtlichen Diversität, repräsentieren. Daher sollten nicht nur die beiden binären Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten weiblich und männlich, sondern auch Personen, außerhalb des binären Systems, sprachlich sichtbar sein. Aussagekraft hat tatsächlich allein das Geschlechtsempfinden einer Person, welches in jedem Fall zu respektieren und zu achten ist. Andernfalls wird dieser Mensch seiner Würde beraubt.

Zum jetzigen Zeitpunkt existiert ein "gendergerechter Sprachkatalog"⁵ der dem Anspruch der vollständigen Sichtbarkeit der geschlechtlichen Diversität, nicht genügt.

Im Rahmen des Projektes "Gender in der Lehre" (GIL) wird in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten, Mitarbeiter:innen für Gender in der Lehre und dem Referat momentan ein gendersensibler Sprachkatalog erarbeitet. In diesem alle Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten in der Sprache inkludiert sind.

Dieser überarbeitete Sprachkatalog sollte folglich sehr einfach für die Studierenden der Hochschule München zu finden sein, beispielsweise über die Website der HM. Zusätzlich kann er in den Erstsemestermappen, oder per E-Mail zum Semesterstart zur Verfügung gestellt werden.

Für Professor:innen wünschen wir uns einen verpflichtenden Charakter dieses Sprachkataloges. Durch ihren Lehrauftrag sind die Professor:innen verpflichtet, all ihren Studierenden das gleiche Wissen zu vermitteln und die gleiche Wertschätzung entgegenzubringen. Gendersensible Sprache ist hierfür ein essentielles Tool, da jede:r angesprochen und berücksichtigt wird. Die geschlechtliche Vielfalt sollte sich somit in der Sprache von Professor:innen wiederfinden, da diese auch eine Vorbildfunktion gegenüber Studierenden einnehmen.

Auch für die Kommunikation der Hochschule München auf allen Kanälen nach Innen und Außen sollte gendersensible Sprache verwendet werden.

⁵ Vgl Hochschulkommunikation der Hochschule München. 2015. <https://w3-mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/gender/gleichstellung_1/Leitfaden_Geschlechtergerechte_Sprache_072015.pdf> (letzter Zugriff 23.03.2021)

Die Studierendenvertretung geht hier als Vorbild voraus und besitzt bereits eine gendersensible Geschäftsordnung⁶ und nutzt aktiv gendersensible Sprache.

3. All-Gender Toiletten

Ein Toilettenbesuch kann für Menschen, welche nicht der binären Zuordnung entsprechen oder nicht cis-geschlechtlich sind, eine große Unannehmlichkeit darstellen.

Trans*-Personen, bei denen das äußerliche Erscheinungsbild nicht mit der gesellschaftlichen Norm für ihre Geschlechtsidentität übereinstimmt, stoßen auf folgendes Problem: Entweder sie besuchen die Toilette ihrer Geschlechtsmerkmalausprägung und leugnen so ihre Identität, oder sie folgen ihrer Geschlechtsidentität, könnten hier aber mit Anfeindungen und Diskriminierung konfrontiert werden. Für Menschen, die nicht dem binären System entsprechen wird es noch komplizierter, denn für sie ist keine der beiden vorhandenen Toiletten die „Richtige“.

Aus diesem Grund fordern wir eine Verbesserung der Toilettensituation durch einen Ausbau von All-Gender-Toiletten an der Hochschule München. Dies stoppt die Diskriminierung von Trans*-, Inter*- und all jenen Menschen, die sich nicht in den beiden binären Geschlechtern wiederfinden. Diese Toiletten sollten klar ausgeschildert sein und im ähnlichen Wege-/Zeit-Verhältnis stehen wie die binär getrennten Toiletten.

4. Berufung

Bei der Einstellung von neuen Professor:innen sollte der Aspekt „Gender“ eine noch wichtigere Rolle spielen. Bewerber:innen sollten vorurteilsfrei gegenüber von sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt sein und zeigen, dass sie unter Berücksichtigung der Gesichtspunkte der Gleichstellung und Gleichberechtigung ihren Unterricht halten können. Hier sollte die Prävention im Hinblick auf Diskriminierung und die Würde der Studierenden ein wichtiger Faktor sein.

Gegen Bewerber:innen, die Ablehnung gegenüber von nicht cis-heteronormativen Menschen zeigen sollen anwesende, bestimmende Personen ihr Vetorecht ausüben können.

5. Queer-Inklusive Hochschule München

Diversität sollte jederzeit geschützt sein. Sexuellen, romantischen und geschlechtlichen Minderheiten sollten keine Diskriminierungen erfahren oder in der Angst leben, diese Erfahrungen in der Zukunft machen zu müssen. Die Hochschule München kann ihren Beitrag dazu leisten. Alle Studierenden sollten gleichgestellt und gleichberechtigt sein.

Wir wünschen uns von der Hochschule München eine Beschäftigung mit dem Thema Queer und der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt. Eine entsprechende Strategie zur Förderung

⁶ Studierendenvertretung der Hochschule München. 2020. <http://stuve.hm.edu/wp/wp-content/uploads/2021/02/Geschaeftsordnung_StuPa_Stand_07.12.2020.pdf> (letzter Zugriff 23.03.2021)

von Diversität in den verschiedenen Fakultäten und eine Präventionsstrategie gegen Diskriminierung von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten ist erwünscht.

Zusätzlich sollte die HM sich öffentlich mit dem Thema Queer beschäftigen. Beispielsweise ihre Unterstützung durch ihre Teilnahme am lokalen Christopher-Street-Day in München zeigen.

Aber nicht nur die Bildung spielt im Hochschulalltag eine wichtige Rolle, sondern auch andere Bereiche wie zum Beispiel die Forschung. Da diese ebenfalls eine gesellschaftliche Verantwortung haben, sollten auch diese auf eine queer-inklusive Arbeit achten.