

KomGeDi-Salon am 18.05.2022

„Ein Audit – und dann?“

Aktuelle Maßnahmen im Rahmen der Diversitätsstrategie unserer Hochschule und ihr Hintergrund



Prof. Dr. Renate Bitzan

Kompetenzzentrum Gender & Diversity

Dr. Carolin Lano

Referentin für Nachhaltigkeit und Diversität

Agenda

- I. Einleitung:
(menschen)rechtliche und gesetzliche Grundlagen
- II. Begriffsklärungen:
Transidentität, Intergeschlechtlichkeit, Non-Binarität
- III. Aktuelle Maßnahmen an der TH Nürnberg
 - 1. Sprache
 - 2. Toiletten
 - 3. Verkehrsschilder der Gerechtigkeit
- IV. Fazit

I. Einleitung: (menschen)rechtliche und gesetzliche Grundlagen

AEMR Art. 2; GG Art. 3 (Abs. 3); AGG § 1

Niemand darf aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden

(,positive Maßnahmen‘ für bislang benachteiligte Gruppen sind möglich – AGG, § 5)



BVerfG 2017:

Dieser Diskriminierungsschutz **gilt für Personen jeglichen Geschlechts**

Das Fehlen eines weiteren positiven Geschlechtseintrags im Geburtenregister (neben ‚weiblich‘, ‚männlich‘, offen lassen) widerspricht dem Diskriminierungsschutz und den Persönlichkeitsrechten intergeschlechtlicher Personen

→ Dez 2018: gesetzliche Einführung des **Geschlechtseintrags ‚divers‘**

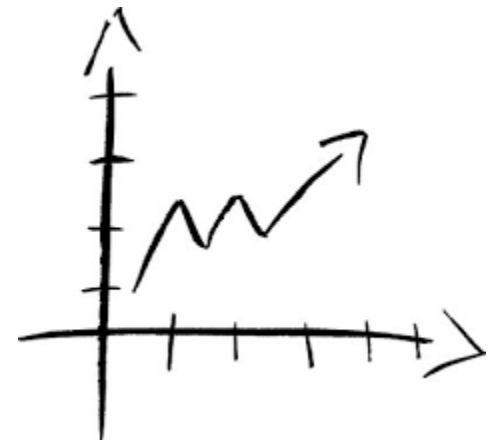
Herausforderung für Organisationen,
mehr als nur „weiblich“ und „männlich“ zu berücksichtigen,
um diskriminierende Strukturen abzubauen

grundsätzlich ist **Anzahl derjenigen, die sich in bisheriger Zweigeschlechterordnung benachteiligt fühlen, unerheblich** für
Notwendigkeit von Diskriminierungsabbau

Schätzungen:

stark streuend; aber vermutlich ca. 3 %

Tendenz: steigend



II. Begriffsklärungen:

Transidentität, Intergeschlechtlichkeit, Non-Binarität

Transidentität (auch Transsexualität, Transgender):

Geschlechtsidentität (Geschlechtsempfinden)
entspricht nicht dem bei Geburt
anhand körperlicher Merkmale
zugewiesenen Geschlecht;

ggf. Änderung des Vornamens (VÄ),
des personenstandsrechtl. Geschlechtseintrags (PÄ)
und Angleichung des Körpers (Hormone, OPs) angestrebt
(Transmann = FzuM; Transfrau = MzuF)



TSG und medizinische Leitlinien bestimmen Bedingungen für Angleichung
(2 Gutachten, psychologische Begleitung, Alltagstest) → Reform gefordert

Intergeschlechtlichkeit (auch Intersexualität;
früher: Zwitter, Hermaphroditen):

Körperliche Merkmale, die einer eindeutigen/einheitlichen
,Klassifizierung' als ,weiblich' oder ,männlich' widersprechen
(Genitalien, Chromosomen, Gonaden, Hormone)

Sehr viele verschiedene Formen

In der Vergangenheit häufig:
,vereindeutigende' Operationen
an Säuglingen und Kindern

→ Seit Frühjahr 2021 verboten,
wenn keine medizinische Notwendigkeit vorliegt



Non-Binarität (auch nicht-binär, non-binary):

Wenn sich eine Person weder dem ‚weiblichen‘ noch dem ‚männlichen‘ Geschlecht vorrangig oder ausschließlich zuordnen kann oder will, sondern sich dazwischen oder jenseits davon empfindet

Kann bei trans*, inter* oder anderen Personen der Fall sein

Dafür gibt es bisher keinerlei personenstandsrechtliche Option

Nimmt aber als Selbstidentifikation zu



III. Aktuelle Maßnahmen an der TH Nürnberg:

1. Sprache

Grundsätzlich:

Sprache und Bewusstsein stehen im Wechselverhältnis zueinander

→ deshalb nicht ‚egal‘, wie wir sprechen und schreiben

‚Geschlechtergerechte‘, ‚gendersensible‘ oder ‚inklusive‘ Sprache:

- seit 1980er Jahren Bemühungen, Frauen in Sprache sichtbar zu machen (entgegen dem sog. ‚generischen Maskulinum‘)
 - Binnen-I (StudentInnen)
 - Schrägstrich (Mitarbeiter/-innen)
 - Beidnennung (Kolleginnen und Kollegen)
- seit ca. 2000 Bemühungen, alle Geschlechter zu inkludieren
 - Unterstrich (Arbeitgeber_innen)
 - Sternchen (Schüler*innen)



Stand der Umsetzung an der TH Nürnberg



Leitfaden zur Verwendung
Gendersensibler Sprache

3. Anwendung im Alltag

3.1. Gendersensible Schreibweisen

In offiziellen Publikationen der TH Nürnberg werden künftig genderneutrale Formulierungen sowie ergänzend die Schreibweise mit Gendersternchen angewandt.

Für die Verwendung im Arbeitsalltag wird ebenfalls **empfohlen**, grundsätzliche neutrale Formulierungen (a) zu wählen. Wenn dies nicht möglich ist, sollte die Sternchenschreibweise (b) – mindestens aber die Beidnennung (c) – angewendet werden.

a) Empfohlen: Neutrale Bezeichnungen

Genderneutrale Formulierungen sind platzsparend, zudem ist weder im Singular noch im Plural das Geschlecht ersichtlich.

- **die Person, die Personen**
- **die Fachkraft, die Fachkräfte**
- **das Mitglied, die Mitglieder**

Bei substantivierten Partizipien und Adjektiven ist zumindest im Plural das Geschlecht nicht mehr erkennbar.

- **die Studierenden**
- **die Mitarbeitenden**

b) Ergänzend empfohlen: Gendersternchen (Gender Star, Asterisk)

Das Gendersternchen ist ein Beispiel dafür, wie Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht sichtbar und gleichermaßen angesprochen werden. Es wird zwischen die männliche und die weibliche Endung eingesetzt. Das gilt sowohl für Substantive als auch für bestimmte und unbestimmte Artikel sowie Pronomen.

- **der*die Schüler*in** **die Schüler*innen**
- **der*die Professor*in** **die Professor*innen**

Anwendungsbeispiele im Fließtext:

- **An dem Forschungsprojekt sind dreißig Wissenschaftler*innen beteiligt.**
- **Im Kursangebot ist für jede*n etwas dabei.**
- **Der*die Professor*in teilt den Studierenden den Notendurchschnitt mit.**
- **In der Checkliste findet ein*e Studierende*r, was er*sie erledigen muss.**
- **Eingeladen sind langjährige Partner*innen aus aller Welt.**

Oftmals können Sie ohne Sternchen gendersensibel formulieren, indem Sie Ihre Sätze modifizieren:

- Die Bibliothek steht den Benutzer*innen ab Montag wieder zur Verfügung.
> **Die Bibliothek steht Ihnen ab Montag wieder zur Verfügung.**
- Jede*r Dozent*in stellt Materialien zu den Lehrveranstaltungen bereit.
> **Alle Lehrkräfte stellen Materialien zu den Lehrveranstaltungen bereit.**
- Es waren 25 Teilnehmer*innen.
> **25 Personen nahmen teil.**

2. All-Gender-Toiletten

Geschlechtergetrennte Toiletten (m/w) müssen zur Verfügung stehen
(Arbeitsstättenverordnung)

Darüber hinaus möglich:

Deklaration einiger Toiletten

(mind. 1 pro Gebäude)

als nutzbar für **alle Geschlechter**

(,unisex‘ oder ,all gender‘)



all gender welcome
(UNISEX)



sitzklos & stehklos

www.baugarten.at/other/1101/1101.html 



Stand der Umsetzung an der TH Nürnberg:

- 14 Bestandstoiletten wurden umgewidmet (sowohl einige Damen- als auch einige Herrentoiletten)
- Die Einführung der All-Gender-Toiletten wurde ins Haus kommuniziert
- Rückmeldungen aus dem Haus wurden/werden aufgenommen und sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden



3. Die Verkehrsschilder der Gerechtigkeit...

- ein Kunstprojekt unter der Leitung von Johannes Volkmann (Papiertheater Nürnberg)
- sind im Internationalen Forum der 4. Gipfelkonferenz der Kinder und Jugend 2021 am geschichtsträchtigen Ort des Memoriums Nürnberger Prozesse entstanden
- beteiligt haben sich Kinder und Jugendliche aus der Ukraine, Rumänien, Moldawien, Polen, Serbien, Österreich und Deutschland
- stehen analog zu Schildern im Straßenverkehr für eine international verständliche Symbolsprache eines gerechten Zusammenlebens



Stand der Umsetzung an der TH Nürnberg



- öffentliche Präsentation der Schilder vor der Mensateria am 10.5.22
- Schilder werden nun zunächst im Rahmen einer Wanderausstellung an verschiedenen Orten innerhalb der Hochschule aufgestellt
- Hochschulangehörige können dafür geeignete Plätze, aber auch weitere Aktionen rund um die Verkehrsschilder vorschlagen

IV. Fazit

- Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt ist (menschen-)rechtlich geboten, nimmt niemand etwas weg, sondern realisiert bisher vorenthaltenen Diskriminierungsschutz

Ausführlicher Bericht (mit TH-Bezug und detaillierten Quellenangaben):
Bitzan, Renate (2019): Geschlechtervielfalt als Thema für Organisation und Kommunikation in der Hochschule - Hintergründe, Handlungsbedarfe, Empfehlungen, Nürnberg,
online: <https://www.th-nuernberg.de/komgedi> , unter „Projekte“

- Gerechtigkeitsschilder regen im Campus-Alltag zur Sensibilisierung und Reflexion an

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

