

Nina Hackmann
Dulguun Shirchinbal
Christina Wolff (Hrsg.)

Geschlechter in Un-Ordnung

Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit
im Wissenschaftsdiskurs

Mit einem Vorwort von Sabine_Hark



Verlag Barbara Budrich

Die Publikation ist im Anschluss an die Ringvorlesung "Geschlechter in (Un)Ordnung?! Wissenschaftliche Irritationen binärer Geschlechterkonstruktionen" (Wintersemester 2021/2022) entstanden, einer Veranstaltung im Rahmen des Zusatz-zertifikates für Interdisziplinäre Geschlechterstudien an der Universität Potsdam.

Diese Veröffentlichung wurde aus Mitteln des Publikationsfonds für Open-Access-Monografien des Landes Brandenburg gefördert.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© 2023 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.
www.budrich.de



Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742679>).

Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2679-0 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-1852-8 (PDF)
DOI 10.3224/84742679

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Titelbildnachweis: Hakeem James Hausley, Pexels
Satz: Angelika Schulz, Zülpich

Nina Hackmann
Dulguun Shirchinbal
Christina Wolff (Hrsg.)

Geschlechter in Un-Ordnung

Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im
Wissenschaftsdiskurs

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2023

Inhalt

Vorwort: Geschlecht, das nicht zwei ist.....	5
<i>Sabine_Hark</i>	
Einleitung: Diskursive Auseinandersetzung mit Zweigeschlechtlichkeit und die hochschulpolitische Ausgangslage	11
<i>Nina Hackmann, Christina Wolff</i>	
Teil 1 Theorie: Wissenschaft, Geschlecht und Gesellschaft	21
Geschlechter in (Un)Ordnung. Wissenschaft in Ordnung? Wissenschaftliche Herstellung und Überschreitung von binären Geschlechtermodellen	23
<i>Anna Voigt</i>	
Neue Geschichten erzählen mit Epigenetik. Über das Irritationspotenzial einer Naturwissenschaft	41
<i>Lisa Krall</i>	
Naturalising Perceived <i>Otherness</i> : Embodied Patterns of Violence	57
<i>Melinda Niehus-Kettler</i>	
Die Produktion der binären Geschlechterordnung in der kapitalistischen politischen Ökonomie. Materialistische Perspektiven auf das Verhältnis von Geschlecht, Rassismus und Kolonialismus.....	75
<i>Céline Barry</i>	
Teil 2 Praxis: Alltagspraktische Diskurse um Geschlecht.....	95
Von ‚abweichender Sexualität‘ zum Akronym LGBTI	97
<i>Lydia Malmedie</i>	
Cis-Fragilität als privilegierter Widerstand gegen Diskriminierungskritik. Äußerungsformen, Funktionen und produktive Umgangsweisen	117
<i>René_Rain Hornstein, Doro* Giesche-von Rüden, Florian Beck, Max Busch-Geertsema, Jasper von Römer</i>	

Mehr Geschlechter, als die Grammatik kennt: Sprachwissenschaftliche Betrachtungen zwischen Binarität und Diversität	141
<i>Christin Schütze</i>	
„Fake Science“ — Wissenschaft und Universität in transnationalen Anti-Gender-Diskursen	165
<i>Ann-Kathrin Rothermel</i>	
Teil 3 Handlungsempfehlungen: Spielräume für Hochschulen.....	181
Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung	183
<i>Ulrike Lembke, Alexander Tischbirek; mit einer Vorbemerkung von Nina Hackmann</i>	
Geschlechtervielfalt digital: Zur Geschlechtergerechtigkeit von IT-Prozessen und IT-Systemen an deutschen Hochschulen.....	205
<i>Helene Götschel, RyLee Hühne</i>	
Geschlechtervielfalt ermöglichen — eine Schlussbetrachtung	223
<i>Nina Hackmann, Christina Wolff</i>	
Autor*innenverzeichnis	227
Glossar	233

Geschlechtervielfalt digital: Zur Geschlechtergerechtigkeit von IT-Prozessen und IT-Systemen an deutschen Hochschulen

Helene Götschel, RyLee Hühne

Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschul-IT erfordert, bei der Erfassung und Verarbeitung geschlechtsbezogener Daten sowohl die Geschlechtervielfalt als auch die Selbstbestimmung der jeweiligen Geschlechtsidentität zu respektieren und zu ermöglichen. Gleichzeitig darf die digitale Erfassung und Verarbeitung geschlechtsbezogener Daten insbesondere nicht zu Diskriminierungen, Ausschlüssen oder Marginalisierungen an Hochschule führen. Dies wird am Beispiel des Gender Gatekeepings veranschaulicht. Darüber hinaus werden im Beitrag konkrete Anforderungen an eine geschlechtergerecht(er)e IT aus verschiedenen Perspektiven exemplarisch vorgestellt. Beispielsweise wird die Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule beim digitalen Prozess der Einschreibung und bei IT-Tools für die Online-Lehre diskutiert. Konkrete Lösungsmöglichkeiten für die Abfrage und die Erfassung geschlechtsbezogener Daten werden anhand praktisch erprobter Beispiele aufgezeigt. Der Beitrag will sowohl die Verantwortlichen aus Hochschul-IT, Hochschulverwaltung/Organisation und Gleichstellung/Diversität als auch Nutzende und Betroffene dieser IT dabei unterstützen, an ihrer Hochschule einen Prozess zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in den IT-Anwendungen und IT-Abläufen zu initiieren und diesen gemeinsam zu gestalten.

Keywords: Geschlechtervielfalt, Hochschul-IT, Digitalisierung, Best Practice

Im Zeitalter der Informationstechnik (IT) sind die Eingangstüren der Hochschule meist rein digital: Für eine Bewerbung um einen Studien- oder Arbeitsplatz ist ein entsprechendes Bewerbungsformular elektronisch auszufüllen, in dem standardisiert auch die persönlichen Daten wie Name, Anschrift und auch das Geschlecht abgefragt werden. Bevor die Bewerbung überhaupt angenommen wird, überprüft das IT-Portal der Hochschule zunächst die eingereichten Angaben im ausgefüllten Formular gemäß hinterlegter Vorgaben darauf, ob die gemachten Einträge vollständig und korrekt erscheinen.

Nicht jede Geschlechtsidentität wird in diesem Prozess als „korrekt“ angesehen: Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht zu den im System hinterlegten Vorgaben passt, wird verwehrt ihre Bewerbung auf dem vorgegebe-

nen Weg an die Hochschule einzureichen. Während früher bei Formularen auf Papier Fragen übersprungen oder durch schriftliche Anmerkungen ergänzt werden konnten, ist dies bei elektronischen (Bewerbungs-)formularen standardmäßig nicht mehr möglich. Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mitgedacht wurde, erhalten somit aufgrund ihrer Daten auch keinen Zugang zur Hochschule. Oder sie werden genötigt, eine der als einzig „korrekt“ vorgegeben Auswahlmöglichkeiten anzugeben – und sind in der Folge dann an der (digitalen) Hochschule mit ihrer eigentlichen Identität unsichtbar.

Digitales Gender Gatekeeping führt also dazu, dass über IT-Systeme kontrolliert wird, wer Zugang zur Hochschule erhält und ob überhaupt die Möglichkeit für die Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt besteht. Hochschulen stehen jedoch in der Verantwortung, Diskriminierungen abzubauen (ADS 2013: 18). Jessica Heun führt dazu aus: „Die Anerkennung der individuellen Geschlechtsidentität eines Menschen ist kein wohlwollendes Entgegenkommen der Hochschule, sondern nichts anderes als das Befolgen eines Grundrechts unserer Verfassung.“ (Heun 2022: 109).

Ein wichtiger Aspekt der individuellen Geschlechtsidentität jeder Person ist es, selbst darüber zu entscheiden, ob und wie die eigene Geschlechtsidentität nach außen gezeigt werden soll. Dazu gehört die Möglichkeit, mit der eigene Geschlechtsidentität überhaupt sichtbar zu sein. Vanja bemerkt dazu: „Ich will, dass die Leute endlich akzeptieren, dass wir da sind. Als Inter* und Trans*. Und dass wir okay sind, wie wir sind. Ich will, dass es aufhört, dass wir angepasst und unsichtbar gemacht werden“ (Vanja 2021:19). Vanja hat auf einem langen Weg den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts erwirkt, aufgrund dessen 2018 mit der Geschlechtsidentität „divers“ eine dritte positive Option im deutschen Personenstandsrecht geschaffen wurde. Daneben besteht weiterhin die bereits 2013 eingeführte Möglichkeit, den Geschlechtseintrag im staatlichen Personenstandsregister „ohne Angabe“ zu lassen (Niedenthal 2021: 34). Die individuelle Ausprägung der eigenen Geschlechtsidentität ist dabei nicht beschränkt auf die Kategorien „weiblich“, „männlich“ und „divers“: Geschlecht ist vielfältig und bunt, hat wesentlich mehr Ausprägungen als diese drei (Barker/Iantaffi 2019: Kap. 2). Auch sind beispielsweise „inter*“, „trans*“ und „nicht-binär“ keine Ausprägungen die sich gegenseitig ausschließen oder bedingen (Stern 2019: 276, Fußnote 1).

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sieht den „Aufbau digitaler Infrastrukturen“ als eine der zentralen „Herausforderungen des Hochschulsystems“ mit dem Ziel, „die Leistungsfähigkeit des Systems in den kommenden Jahren zu erhalten und auszubauen“ (HRK 2018: 4/8). Für das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE) ist mit der Digitalisierung sogar „gemeinhin die Erwartung verbunden, dass diese den Hochschulen ein Forschen, Lehren und Verwalten auf einem qualitativ höheren und stärker professionalisierten Niveau ermöglicht“ (HIS-HE 2019: 5). Auch die Hochschulleitungen selbst messen der Digitalisierung einen hohen Stellenwert bei, dem

der aktuelle Umsetzungsstand nach eigener Einschätzung aber noch nicht entspreche (HIS-HE 2019: 31ff.). In seinen „Empfehlungen zur Digitalisierung in Lehre und Studium“ spricht der Wissenschaftsrat (WR) Probleme durch mögliche Ausschlüsse und Diskriminierungen an. Insbesondere müsse „die Digitalisierung in Lehre und Studium [...] Vielfalt zulassen,“ bei der Umsetzung dürften „keine neuen Exklusionsmechanismen entstehen“, und er geht dabei auch auf Geschlechtervielfalt ein: „Hochschulen müssen sicherstellen, dass auch im digitalen Raum beispielsweise die Gleichstellung aller Geschlechter geachtet und diskriminierendem Verhalten entgegengewirkt wird.“ (WR 2022 :64f).

1 Beispiel für digitales Gender Gatekeeping

Ein markantes Beispiel für einen mangelhaften IT-Prozess und digitales Gender Gatekeeping ist das zentrale Bewerbungsportal www.hochschulstart.de der Stiftung für Hochschulzulassung (SfH, vormals ZVS). Im Stiftungsrat, dem obersten Beschlussorgan dieser durch Staatsvertrag der Bundesländer gegründeten Stiftung öffentlichen Rechts, sind jeweils 16 Delegierte der staatlichen bzw. staatlich anerkannten Hochschulen und der Wissenschaftsministerien der Länder vertreten. Über das Bewerbungsportal wurden im Wintersemester 2021/2022 von gut 279.000 Bewerbenden insgesamt fast zwei Millionen Bewerbungen für bundesdeutsche Hochschulen entgegengenommen, unter anderem für Studiengänge mit NC oder Orts-NC (SfH 2022a). Um sich bei diesem Portal für einen Studienplatz bewerben zu können ist eine digitale Registrierung erforderlich. Dies war bis einschließlich Sommersemester 2021 nur mit binärer Geschlechtsangabe möglich, also nur mit dem Geschlecht „männlich“ oder „weiblich“ (SfH 2022a, Hühne 2019). Die bereits 2013 rechtlich eingeführte Geschlechtsangabe „keine Angabe“ konnte damit nicht angegeben werden, und ebensowenig „divers“. Damit betrieb das Portal also mehr als sieben Jahre lang digitales Gender Gatekeeping. Doch auch aktuell im Jahr 2022 bildet der Umgang mit der Kategorie Geschlecht nicht die seit 2018 bestehende Rechtslage ab (Abb. 1): Bewerbende haben im Abschnitt „Geschlecht“ der Registrierung inzwischen zwar die Auswahl zwischen den vier Optionen des Personenstandsgesetzes. Gleichzeitig muss jedoch im Abschnitt „Anrede“ verpflichtend nach wie vor entweder „Frau“ oder „Herr“ gewählt werden. Ohne Angabe einer binärgeschlechtlichen Anrede ist die Registrierung nicht möglich. Sich-Bewerbende, deren Geschlechtsidentität weder „weiblich“ noch „männlich“ ist, verwenden aber in der Regel für sich selbst keine binärgeschlechtliche Anrede.

Anrede

Frau Herr

Geschlecht

Weiblich Männlich Divers Keine Angabe

Abbildung 1: Problematische Abfrage von Anrede und Geschlecht im bundesweiten zentralen Bewerbungsportal www.hochschulstart.de der Stiftung für Hochschulzulassung. Ausschnitt aus dem Registrierungsformular, Stand August 2022 (SfH 2022b).

Ähnlich wie beim Geschlecht ist auch bei der Abfrage einer Anrede unbedingt auf Geschlechtervielfalt zu achten oder – noch besser – auf die Abfrage der Anrede ganz zu verzichten (vgl. Absatz „Zur digitalen Abfrage der Anrede“). Das Portal der Stiftung für Hochschulzulassung missachtet also trotz Einführung von vier Optionen im Abschnitt „Geschlecht“ weiterhin systematisch die Geschlechtsidentität dieser Personen und betreibt damit auch aktuell digitales Gatekeeping. Davon sind zahlreiche Studierende betroffen: Für das Wintersemester 2021/2022 hat eine fast vierstellige Zahl der Bewerbenden dort „divers“ als Geschlecht angegeben (SfH 2022a) und war folglich mit der inakzeptablen Situation konfrontiert, sich auf eine binäre Anrede einlassen zu müssen. Darüber hinaus ist unbekannt, wieviele weitere Bewerbenden sich aufgrund des Gatekeepings bei der Anrede gar nicht erst registrieren lassen konnten und damit von diesem Bewerbungsprozess ausgeschlossen wurden.

2 Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule

Seit langem wird immer wieder darauf hingewiesen wie wichtig es ist, mit der tatsächlichen Geschlechtsidentität an der Hochschule auftreten zu können und damit respektiert zu werden (Sausa 2002: 47f., Beemyn et al. 2005: 50, Hornstein 2019: 228). „Entscheiden[d] ist die Selbstidentifikation und nicht, was wer anders sagt“ (Vanja 2021: 23). Das betrifft insbesondere die Studierenden, darüber hinaus aber auch die Beschäftigten (Heun 2022: Kap. 5.8) und Lehrbeauftragten, sowie alle Gäste und an der Hochschule anwesenden Menschen. In den folgenden Beispielen wird jedoch vorrangig die Situation von Studierenden beschrieben, denn diese sind den Verhältnissen an der Hochschule in besonderem Maße ausgesetzt (ADS 2021: Kap. 2.8).

Die tatsächliche Geschlechtsidentität zu respektieren beinhaltet auch, dass als Name einer Person allein die Bezeichnung verstanden und verwendet wird, die die jeweilige Person selbst für sich benutzt: denn der Vorname bezeichnet nicht nur die Person, sondern verweist im Deutschen regelmäßig auch auf ein Geschlecht (Akademie der bildenden Künste Wien 2019b: 8). Darüber hinaus gehören auch die selbst bestimmten Pronomen zur Geschlechtsidentität (AG Lehre 2016: 59). Wiederkehrende falsche Anrede als „Herr X“ oder „Frau Y“ oder mit unzutreffendem Vornamen oder Pronomen erzeugt Stress und Leid bei den Betroffenen und führt oft zu Zwangsoutings, etwa wenn diese Anrede in einer Seminarsituation beim Verlesen einer Teilnehmendenliste verwendet wird (AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik 2018a: S. 9f, Stern 2019: 266).

2.1 Online-Lehre

Mittlerweile sind nicht nur die Eingangstüren der Hochschulen digital. Im Zuge der Pandemie ist inzwischen der gesamte Raum der Hochschule digital durchdrungen: Lernplattformen, Videokonferenzsysteme oder Tools zur Zusammenarbeit auf digitalen Whiteboards, an Dokumenten in der Cloud oder in kollaborativen (Software-)Entwicklungsumgebungen werden vielfach auch als willkommene Ergänzung von Präsenzveranstaltungen genutzt.

Digitale Plattformen für Online-Lehre sind rund um die Uhr erreichbar, somit sind die Listen mit den Namen der Teilnehmenden an Kursen dort ggf. auch jederzeit einsehbar. Videokonferenzsysteme blenden den jeweiligen Namen oft dauerhaft ins Bild ein. Digitale Tools verschärfen damit drastisch die Auswirkungen falscher Anrede (AStA Univ. Mainz 2022: 2).

2.2 Situation von Studierenden

Im Rahmen der 21. Sozialerhebung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden in Deutschland konnten sich die gut 55.000 Befragten bezüglich ihrer Geschlechtsidentität 2016 erstmals auch positiv ausdrücklich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Diese erweiterte Antwortoption auf die Frage nach dem Geschlecht wurde aus dem CHE-QUEST-Fragebogen übernommen (Leichsenring et al. 2011: 39) und von 576 Befragten gewählt (Middendorff et al. 2017: 24). In einem Vortrag berichtete Elke Middendorff (2018) über die besondere Studiensituation dieser Gruppe: Gesundheitliche Beeinträchtigungen sind bei diesen Befragten wesentlich häufiger (27%, gegenüber 12% der weiblichen und 9% der männlichen Befragten), insbesondere in Form psychischer Belastungen (48%, w: 34%, m: 23%), sie beurteilen ihre gegenwärtige Studiensituation eher als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ (13%/3%, w: 6%/1%, m: 7%/1%), unterbre-

chen häufiger ihr Studium (23%, w: 15%, m: 16%) und zweifeln dabei häufiger am Sinn des Studiums (37%, w: 20%, m: 26%, jeweils bezogen auf die Unterbrechenden). Nach eigener Einschätzung kommen nur 60% (statt w: 79%, m: 72%) mit den Lehrenden ihres Studienganges zurecht, und nur 45% (statt w: 62%, m: 58%) kennen viele Kommiliton(inn)en, mit denen sie sich über fachspezifische Fragen austauschen können (Middendorff 2018).

Dies weist auf zahlreiche geschlechtsspezifische Problemlagen hin, denen Studierende mit Geschlechtsidentitäten jenseits von „weiblich“ und „männlich“ in ihrem Studienalltag ausgesetzt sind. Die bestehenden Diskriminierungen dieser Studierenden müssen reflektiert und abgebaut werden. Wesentliche Voraussetzung dabei ist die Anerkennung der Geschlechtsidentität und die Ansprache mit dem tatsächlich verwendeten Namen und korrekten Pronomen. Dies ist nicht nur erforderlich, sondern den „sich selbst verwaltenden Hochschulen“ ja auch „ohne Weiteres rechtlich möglich“ (ADS 2016: 6, Lembke/Tischbirek 2019: 11, Kasten 2019: 15ff.).

Hierzu betont unter anderem die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof), dass die Inkennzeichnung durch Selbstaussage der Person für die Hochschule völlig ausreichen muss und schließt explizit aus, dass die Hochschule auf hochschul-externe Dokumente oder Verfahren für den Start des hochschul-eigenen Verfahrens verweist (bukof 2020: 3ff). Von der bukof genannt und ausgeschlossen werden dabei beispielhaft der „Ergänzungsausweis“ der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti) und das sogenannte TSG-Verfahren (TSG / „Transsexuellengesetz“ = „Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen“ von 1980).

2.3 Zum geplanten Selbstbestimmungsgesetz

Es ist offensichtlich, dass die Hochschule Betroffene darüber hinaus auch nicht auf das für 2023 angekündigte Selbstbestimmungsgesetz verweisen kann. Nach der Planung der zuständigen Ministerien sollen damit der Geschlechtseintrag und die Vornamen künftig durch eine einfache „Erklärung gegenüber dem Standesamt“ geändert werden können und „dem bisherigen entwürdigenden, langwierigen und kostenintensiven Verfahren ein Ende“ gesetzt werden (BMFSFJ/BMJ 2022: 1ff.). Von Studierenden jedoch kann nicht verlangt werden, dass sie beim Standesamt den Eintrag ihrer Geschlechtsidentität ändern lassen, denn dies zieht zahlreiche Rechtsfolgen und Konsequenzen in weiteren Lebensbereichen der Studierenden nach sich. So weisen bereits Genny Beemyn und Dot Brauer (2015: 479f.) auf diejenigen Studierenden hin, die von ihren Eltern finanziell abhängig sind und bei denen diese einen solchen Schritt (sehr stark) ablehnen. Es muss also möglich sein,

selbstbestimmt geschlechtervielfältig an (Teilen) der Hochschule teilzuhaben, ohne dass dies zu einem entsprechenden Schritt auch außerhalb der Sphäre der Hochschule verpflichtet. Denn nicht jede Person will zu jeder Zeit und an jedem Ort gleichmäßig „out“ sein (Nicolazzo 2017: 111).

Als Ort internationalen Austausches sind an Hochschulen auch Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft vertreten. Ihnen stehen die Möglichkeiten aus dem geplanten Selbstbestimmungsgesetz voraussichtlich überhaupt nicht offen. Doch selbst Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft kann nicht uneingeschränkt geraten werden, den Eintrag der Geschlechtsidentität beim Standesamt korrigieren zu lassen, denn das historisch noch sehr stark binär und heteronormativ orientierte deutsche Rechtssystem weist insbesondere im Familienrecht zahlreiche „Widersprüche“ (Plett 2016) und „rechtliche Leerstellen“ (Niedenthal 2021: 37f.) auf, etwa personenstandsrechtliche Probleme in Eltern-Kind-Beziehungen. Katrin Niedenthal nennt dazu exemplarisch Menschen (hier: Studierende) mit Kindern, bei denen die Vorlage offizieller Papiere „bei Geburten, Auslandsreisen oder behördlichen Angelegenheiten“ zu problematischen Situationen und Rechtskonstellationen führen kann (2021: 38).

Zusammenfassend hat auch nach der Einführung des geplanten Selbstbestimmungsgesetzes die Aussage von Jessica Heun (2022: 107) weiterhin Gültigkeit: „Daher kann es hier nur ein Vorgehen geben: Studierende setzen die Hochschule in Kenntnis davon, mit welchem Namen und welcher geschlechtlichen Identität sie verwaltungstechnisch geführt, angesprochen und ihre Leistungen beurkundet werden.“ Und zwar allein durch eine nachweisfreie, einfache Selbsterklärung gegenüber der Hochschule.

3 Digitalisierung und Verarbeitung geschlechtsbezogener Daten

Damit geschlechtsbezogene Daten in IT-Systemen erfasst, gespeichert und verarbeitet werden können, muss zuvor ein Digitalisierungsprozess erfolgen, also die Repräsentation der darzustellenden Daten durch diskrete Zeichen. Ein frühes Beispiel für Digitalisierung von Geschlechtsangaben ist die elfte Volkszählung in den USA von 1890. Die Antworten der Befragung wurden zunächst handschriftlich erfasst und anschließend für eine maschinelle Auswertung auf Lochkarten aus Papier übertragen. Jede Lochkarte repräsentierte einen Datensatz. Auf der Karte waren in 24 Spalten und 12 Zeilen insgesamt 288 Felder angeordnet, die jeweils zwei Zustände aufweisen konnten: „geloht“ oder „nicht geloht“ (siehe Abb. 2). Zwei dieser Felder waren für die Repräsentation des Geschlechts vorgesehen. Dazu wurde genau eines dieser

beiden Felder gestanzt, um dadurch entweder „Mann“ oder „Frau“ zu kodierten (Campbell-Kelly 1990: 126).

1	2	3	4	CM	UM	Jp	Ch	Oc	In	20	50	80	Dv	Un	3	4	3	4	A	E	L	a	g
5	6	7	8	CL	UL	O	Mi	Qd	Mo	25	55	85	Wd	CY	1	2	1	2	B	F	M	b	h
1	2	3	4	CS	US	Mb	B	M	0	30	60	0	2	Mr	0	15	0	15	C	G	N	c	i
5	6	7	8	No	Hd	Wt	W	F	5	35	65	1	3	Sg	5	10	5	10	D	H	O	d	k
1	2	3	4	Fh	Ff	Fm	7	1	10	40	70	90	4	0	1	3	0	2	St	I	P	e	l
5	6	7	8	Hh	Hf	Hm	8	2	15	45	75	95	100	Un	2	4	1	3	4	K	Un	f	m
1	2	3	4	X	Un	Ft	9	3	i	c	X	R	L	E	A	6	0	US	Ir	Sc	US	Ir	Sc
5	6	7	8	Ot	En	Mt	10	4	k	d	Y	S	M	F	B	10	1	Gr	En	Wa	Gr	En	Wa
1	2	3	4	W	R	CX	11	5	l	e	Z	T	N	G	C	15	2	Sv	FC	EC	Sv	FC	EC
5	6	7	8	7	4	1	12	6	m	f	NG	U	O	H	D	Un	3	Nw	Bo	Hu	Nw	Bo	Hu
1	2	3	4	8	5	2	Oc	0	n	g	a	V	P	I	AL	Na	4	Dk	Fr	It	Dk	Fr	It
5	6	7	8	9	6	3	0	p	o	h	b	W	Q	X	Un	Pa	5	Ru	Ot	Un	Ru	Ot	Un

Abbildung 2: Felder auf der Lochkarte, mit der die Daten der US-Volkszählung 1890 digital erfasst wurden. Für das Geschlecht sind die mit „M“ (für „male“) und „F“ (für „female“) bezeichneten Felder oben in Spalte neun vorgesehen. Daneben werden zahlreiche weitere Merkmale wie Lebensalter, Herkunft, „race“ und Familienstand erfasst. Die gestanzten Karten konnten dann automatisch sortiert und ausgezählt werden, je nachdem welche Kombination von Merkmalen durch die Stanzung repräsentiert wurde. Abbildung aus (Campbell-Kelly 1990: 125, Abb. 4.1)

Dieses Beispiel der Datenrepräsentation auf frühen Lochkarten zeigt anschaulich verschiedene Aspekte, die auch heute den Digitalisierungsprozess durchziehen: Welche Datenfelder sind im Datensatz überhaupt vorhanden? Welche Werte können dargestellt werden? Durch wen werden die entsprechenden Übersetzungsregeln festgelegt? Welche sozial-gesellschaftlichen Auswirkungen haben diese nur scheinbar rein technisch-organisatorischen Festlegungen auf die spätere Nutzung der Daten?

Jeffrey A. Johnson (2015) nennt die Gesamtheit dieses sozio-technischen Prozesses das „translational regime“ und untersucht es am Beispiel geschlechtsbezogener Daten in den IT-Systemen der Hochschulen, insbesondere für „the many possibilities of gender expression“ von Hochschulangehörigen. Geschlechterdaten bilden nach Johnson „ein Musterbeispiel für den Übersetzungsprozess in IT-Systemen“, der „stärker von politischen und sozialen Faktoren geprägt ist als von technischen,“ etwa wenn die Antwortmöglichkeiten beim Datenfeld für Geschlecht beschränkt werden „obwohl es keinen technischen Grund für diese Beschränkung gibt“ (Johnson 2015: 160, 162). Dadurch wird „gender nonconformity“ zunächst als abweichend und

anschließend als nicht existent klassifiziert (Johnson 2015: 163). Gerade in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit sind die IT-Systeme an Hochschulen mit Johnson damit „Schauplätze politisch-gesellschaftlicher Auseinandersetzung und sollten als wichtige Orte für das Streben nach sozialer Gerechtigkeit angesehen werden“ (Johnson 2015: 164, jeweils Übersetzung HG/RH).

3.1 Erstmalige Erfassung geschlechtsbezogener Daten

Wenn Geschlecht digital an der Hochschule erfasst wird, dann sind dabei immer mindestens die vier Optionen gemäß deutscher Rechtslage vorzusehen (bukof 2020ff: 4). Darüber hinaus kann die Hochschule auch weitere Optionen anbieten (Kasten 2019: 17).¹

Schon bei der Ersterfassung geschlechtsbezogener Daten etwa bei der Studienplatzbewerbung und bei der Einschreibung sollte deutlich darauf hingewiesen werden, dass die Einträge dort frei selbst gewählt werden können. (AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik 2018b: 2). Das kann beispielsweise durch einen Erklärungstext in dem Formular erfolgen: „Bitte geben Sie an, welchem Geschlecht Sie sich zugehörig fühlen.“

Bei der Immatrikulation kann auch ein selbstgewählter Vorname angegeben werden: „Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung der Hochschule, bei der Immatrikulation den im Geburtenregister gespeicherten Vornamen zu erfassen“ (Kasten 2019: 19). Auch darauf sollte das Formular mit einem kurzen Erklärungstext hinweisen.

Bereits vor jeder (digitalen) Erfassung von Geschlecht an Hochschule ist außerdem zu prüfen, ob diese Erfassung überhaupt notwendig ist. In den allermeisten Fällen hat das Geschlecht weder bei der Beantragung eines (Gast-)ausweises in der Hochschulbibliothek, noch bei der Beitragseinreichung zu Tagungen oder bei der Anmeldung zu Veranstaltungen wie Ringvorlesung, Fachvortrag oder Kinder-Uni Relevanz. Wegen des datenschutzrechtlichen Gebots der Datensparsamkeit darf das Geschlecht dann von der Hochschule gar nicht abgefragt und gespeichert werden (Kasten 2019: 17).

1 Kasten führt dazu aus: „Das Hochschulstatistikgesetz (HStatG) schreibt die Erfassung des Geschlechts der Studierenden, Prüfungsteilnehmenden, Exmatrikulierten, Promovierenden und Habilitierenden vor. Das Gesetz schreibt jedoch nur vor, dass das ‚Geschlecht‘ erhoben werden muss. Es findet sich in dem Gesetz weder eine Limitierung möglicher Bezeichnungen des Geschlechts noch wie das jeweilige Geschlecht festzustellen ist. Auch eine personenbezogene Speicherung ist nicht notwendig. Das HStatG lässt es somit zu, mehr Bezeichnungen als nur ‚männlich‘, ‚weiblich‘, ‚divers‘ und ‚keine Angabe‘ zu erfassen, so dass beispielsweise auch eine Angabe als nicht-binär möglich ist. Des Weiteren stellt das Gesetz nicht auf das Geburtenregister ab, so dass es ausreicht, die gelebte Geschlechtsidentität zu erfassen.“ (Kasten 2019: 17)

3.2 Änderung geschlechtsbezogener Daten

Falls die Daten später zu ändern sind, so muss das entsprechende Antragsformular „so einfach wie möglich gestaltet“ (bukof 2020ff: 3) und leicht auffindbar sein. In der Regel geht die Änderung der Geschlechtsidentität mit einer Änderung der Anrede und des Vornamens einher. Wenn der Nachname einen Gendermarker enthält, so ist auch dieser anzupassen (bukof 2020ff: 3). Damit Betroffene ihre Stammdaten zentral an einer Stelle für die gesamte Hochschul-IT ändern können, empfiehlt sich die Einrichtung eines „One-Stop-Shops“, der online die geänderten Daten entgegennimmt und automatisch in allen betroffenen IT-Systemen der Hochschule aktualisiert (Akademie der bildenden Künste Wien 2019a: 16). „Auch E-Mail-Adressen, Nutzer*innen-Namen usw., die aus Vor- und Nachnamen generiert werden, werden geändert“ (bukof 2020ff: 3).

3.3 Zur digitalen Abfrage der Anrede

Hinter der Geschlechtsabfrage in Formularen steckt oft der Wunsch, die jeweilige Person in der späteren schriftlichen Kommunikation geschlechtsbezogen anzureden. Louis Kasten schlägt vor, stattdessen durchweg geschlechtsneutrale Anreden zu verwenden (Kasten 2019: 17), in einem Anschreiben also etwa eine Anredezeile der Form „Guten Tag {Vorname} {Nachname}“ zu nutzen. Dies ist auch aus unserer Sicht die beste Lösung.

Falls eine geschlechtsneutrale Anrede beim Anschreiben nicht möglich oder nicht gewünscht ist, kann im Abfrageformular die gewünschte Anrede auch individuell erfragt werden. Ein Beispiel dazu ist in Abb. 3 angegeben: In diesem Formular wird zuerst der Name abgefragt, danach werden mögliche Anreden vorgeschlagen. Da zu diesem Zeitpunkt Vor- und Nachname bereits bekannt sind kann das System individualisiert konkrete Vorschläge machen. Abbildung 3 zeigt links ein Beispiel mit drei individuell vorformulierten Anredenvorschlägen (2x binär-geschlechtlich und 1x geschlechtsneutral).

Ohne den Aufwand für das Ausfüllen des Formulars zu erhöhen kann so mit einem einzigen Klick die Anrede festgelegt werden. Außerdem kann als vierte Option die gewünschte Anrede als Freitext selbst formuliert werden. Titel in der Anrede können dabei in selbstgewählter Form angegeben werden, also zum Beispiel „Dr.in.“ oder „Dr*““. Bei Bedarf kann die Liste der vorgeschlagenen Anredeoptionen, wie rechts in der Abbildung gezeigt, systemseitig auf einfache Weise erweitert werden.

Beispiel für eine genderbewusste Datenabfrage (mit vier Anredeoptionen)

Bitte geben Sie Ihren Namen ein und wählen Sie danach Ihre gewünschte Anrede aus:

Vorname:
Nachname:

Gewünschte Anrede:

- Sehr geehrte Frau Hühne
- Sehr geehrter Herr Hühne
- Guten Tag RyLee Hühne

Freitext:

Beispiel für eine genderbewusste Datenabfrage (mit mehr Anredeoptionen)

Bitte geben Sie Ihren Namen ein und wählen Sie danach Ihre gewünschte Anrede aus:

Vorname:
Nachname:

Gewünschte Anrede:

- Sehr geehrte Frau Götschel
- Sehr geehrter Herr Götschel
- Sehr geehrtes Enby Götschel
- Sehr geehrte*r Helene Götschel
- Guten Tag Helene Götschel
- Liebe*r Helene Götschel

Freitext:

Abbildung 3: Beispiel für eine genderbewusste Abfrage der gewünschten Anrede. Unter <http://www.rylee.de/an> kann diese Abfrage praktisch getestet werden. Zur Einführung erscheint die Variante links mit vier Optionen besonders geeignet.

3.4 IT-Sicherheit geschlechtsbezogener Daten

Personenbezogene Daten mit Bezug zur Geschlechtsidentität haben einen sehr hohen Schutzbedarf (bukof-Kommission 2023). Cyberangriffe auf Hochschul-IT führen mittlerweile nicht nur zu Systemausfällen: Wie die Universität Duisburg-Essen (UDE) berichtet, werden dabei auch unbefugt Daten aus den IT-Systemen kopiert und anschließend im Internet veröffentlicht (UDE 2023). Werden Daten zur Geschlechtsidentität erhoben und gespeichert, dann muss das IT-Sicherheitskonzept der Hochschule also den besonderen Schutzbedarf dieser Daten berücksichtigen und ihre Vertraulichkeit sicherstellen. Das Sicherheitskonzept sollte insbesondere auch regelmäßige externe Audits des tatsächlichen Sicherheitsniveaus beinhalten (BSI 2017, Wolfangel 2023).

4 Umsetzung: Praxis und Empfehlungen

Die Umsetzung von Geschlechtervielfalt in den IT-Systemen und IT-Prozessen hat an Hochschulen eine fast zwanzigjährige Geschichte. Richtungsweisend ist hier die University of Michigan. Erster Schritt einer von der Hochschulleitung eingesetzten „Task Force on the Campus Climate for Transgender, Bisexual, Lesbian, and Gay Faculty, Staff, and Students“ war dort die Einbeziehung der Betroffenen an der Hochschule. Auf einem „Trans Town Hall Meeting“ 2003 schilderten diese der Task Force, wie schwierig die Namensänderung an der Hochschule ist und welche Belastung das bedeutet, insbesondere für Personen die nicht offen trans* an der Hochschule sind (Beemyn/Brauer 2015: 482). Der besonderen Wichtigkeit dieses Themas wurde Rechnung getragen durch die Gründung einer eigenen Unterkommision zur Namensänderung, die in ihrem Bericht 2005 Empfehlungen für das zentrale IT-System mit den Stammdaten aller Hochschulangehörigen aussprach (Beemyn/Brauer 2015: 483), die dann zügig umgesetzt wurden (Frank 2007).

Ein zweites Beispiel ist die University of Vermont, die ebenfalls 2003 mit der Entwicklung eines One-Stop-Shop zur selbstbestimmten Namenswahl in den IT-Systemen begann und die seit 2009 zusätzlich die Möglichkeit bietet, dort auch nicht-binäre Pronomen für die Anrede zu hinterlegen (Beemyn/Brauer 2015: 483f.). Die Implementierung der nicht-binären Pronomenwahl wurde innerhalb von nur vier Monaten vollständig umgesetzt (Beemyn/Brauer 2015: S. 484). Das Angebot findet große Resonanz: Im Jahr 2015 etwa nutzten an der University of Vermont 28 Prozent der eingeschriebenen Studierenden die Möglichkeit der Namensänderung in der IT (Beemyn/Brauer 2015: 484). Im gleichen Jahr konnten in den USA Hochschulangehörige bereits an über 130 Colleges und Universitäten Namensänderungen durchführen (Beemyn/Brauer 2015: 485).

Mittlerweile ist es auch in Deutschland zunehmend übliche Praxis, dass Name und Geschlechtseintrag an der Hochschule und insbesondere in den Datenbanken geändert werden können. Bei einigen Hochschulen stehen solche Projekte allerdings noch an. Auch wenn an den einzelnen Standorten jeweils Besonderheiten zu berücksichtigen sind, können die folgenden Gedanken wichtige Impulse für die Implementierung digitaler Geschlechtervielfalt an der eigenen Hochschule geben.

Unentbehrlich ist es, dass Studierende als gleichberechtigte Mitglieder von Anfang an am Projekt beteiligt werden, denn sie sind von den Auswirkungen ganz besonders betroffen. Mit diesem partizipativen Ansatz „werden die später Nutzenden zu Mitgestaltenden der entwickelten Systeme“ (Götschel/Hühne 2021: 32f.). Die Beteiligung der Studierenden sollte jedoch nicht als ehrenamtliche Tätigkeit angesehen werden, während die anderen Pro-

jektmitglieder über ihre Beschäftigung an der Hochschule für ihre Mitwirkung am Projekt bezahlt werden. Es sollte daher selbstverständlich sein, dass den Studierenden ihre Mitarbeiter ebenfalls angemessen vergütet wird. Dass die Termine und Zeiträume für die Erledigung von Arbeiten im Projekt die Lebenssituation der Studierenden, etwa ihren Studienverlauf und die eigene Care- und Erwerbsarbeit, einbezieht, versteht sich ebenfalls von selbst.

Bereits zu Projektbeginn sollte auch geprüft werden, ob intersektionale Aspekte zu berücksichtigen sind, etwa wenn bei IT-Anwendungen die Belange von Austauschstudierenden oder internationalen Gäste berührt werden. Dann sind ggf. weitere Gruppen als besonders Betroffene einzubeziehen.

Da Kompetenzen zu Geschlechtervielfalt und Diversität essentiell für die Umsetzung von Geschlechtervielfalt in IT-Prozessen und IT-Systemen an Hochschulen sind, ist das Engagement der (zentralen) Beauftragten für Gleichstellung, Diversität und Inklusion unerlässlich. Zudem sind sie auch gut vernetzt innerhalb der Hochschule.

Empfehlenswert ist ebenso die Vernetzung zu anderen Hochschulen mit ähnlichen (anstehenden oder kürzlich abgeschlossenen) Projekten sowie der Kontakt zu Kompetenzstellen wie zum Beispiel der „AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik“ oder zur bukof-Kommission für queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Auch für die Studierenden im Projektteam ist Vernetzung sehr wichtig. Hier bieten sich als wichtige Anknüpfungspunkte außerdem die bukof-Kommission für studentische Angelegenheiten“ (*KostA*) und der „freie Zusammenschluss von student*innenschaften e.V.“ (www.fzs.de) an.

Auf die Handreichungen und Empfehlungen der „AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik“ und der bukof wurde bereits hingewiesen. Auch vorhandene Verfahren wie die an der Bergischen Universität Wuppertal oder an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) können als Anregung dienen (Bergische Universität Wuppertal 2021, CAU, Fachschaft Physik 2021).

Unverzichtbar im Projektteam ist auch die Beteiligung der Hochschul-IT sowie des Hochschuldezernats für Lehre & Studium. Diese kennen nicht nur die technische und die organisatorische Seite des Prozesses, sondern sind auch zuständig für die konstruktive Weiterentwicklung der Hochschule und zumeist auch offen für eine demokratische Gestaltung des Prozesses.

Mit diesen Strategien ist es möglich, das (digitale) Gender Gatekeeping zu überwinden und IT-Systeme und IT-Prozesse geschlechtergerecht zu gestalten. Damit wird die Hochschule zu einem Ort, an dem die in der Gesellschaft gelebte Geschlechtervielfalt sich ganz selbstverständlich und unkompliziert digital wie real entfalten kann.

Literatur

- ADS/Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html.
- ADS/Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Bildung/Name_Trans_Studierende.html.
- ADS / Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen, Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf.
- AG Lehre (2016): Diskriminierungskritische Lehre – Denkanstöße aus den Gender Studies, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin, <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1>.
- AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik (2018a): Inter* und Trans* an der Hochschule – Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*-Studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen, Herausgegeben mit der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti), http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungs_traeger_innen_an_Hochschulen.pdf.
- AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik (2018b): Beiblatt zur technischen Umsetzung der Broschüre „Inter* und Trans* an der Hochschule“: Anforderungen an die IT-Systeme der Hochschulverwaltung, Herausgegeben mit der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e.V., http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Anforderungen_an_die_IT-Systeme.pdf.
- Akademie der bildenden Künste Wien (2019a): Non-Binary Universities – Vademeikum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen, www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf.
- Akademie der bildenden Künste Wien (2019b): trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten, www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf.
- ASTA Univ. Mainz / Studierendenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2020): Offener Brief an die Leitung der JGU Mainz zur Situation von trans*

- Studierenden im Sommersemester 2020, <https://www.facebook.com/6946579899/posts/10157759571999900/?d=n>.
- Barker, Meg-John, Alex Iantaffi (2019): Life isn't binary: On being both, beyond, and in-between. Jessica Kingsley Publishers.
- Beemyn, Genny und Dot Brauer (2015): Trans-Inclusive College Records – Meeting the Needs of an Increasingly Diverse US Student Population, *TSQ: Transgender Studies Quarterly*, vol. 2, no. 3, S. 478-487, <https://doi.org/10.1215/23289252-2926455>.
- Beemyn, Brett, Billy Curtis, Masen Davis, Nancy Jean Tubbs (2005): Transgender Issues on College Campuses, In: Ronni L. Sanlo (Hrsg.): *Gender Identity and Sexual Orientation: Research, Policy, and Personal Perspectives*, *New Directions for Student Services*, no. 111, S. 49-60.
- Bergische Universität Wuppertal (2021): Antrag auf Änderung des registrierten Geschlechts sowie einer damit verbundenen Namensänderung im Campusmanagement-System, https://www.studierendensekretariat.uni-wuppertal.de/fileadmin/studierendensekretariat/Antraege/Antrag_auf_Personenstands_Namens%C3%A4nderung_20210917.pdf.
- BMFSFJ/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMJ/Bundesministerium der Justiz (2022): Infopapier Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes: Einfache Regelungen zur Geschlechtsidentität und Abschaffung des Transsexuellengesetzes, 30.6.2022, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/199386/fadbd8e5e67f9e8b4a153be3cedee14/selbstbestimmungsgesetz-info-papier-data.pdf>.
- BSI/Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (2017): BSI-Standard 200-2, IT-Grundschutz-Methodik.
- bukof/Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (2020ff): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen, <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/> Zitiert nach der PDF-Fassung vom 25.1.2022, verfügbar unter https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf.
- bukof-Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen/Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (2023): 13. Kommissionssitzung am 19.01.2023, online via Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.
- Campbell-Kelly, Martin (1990): Punched-Card Machinery, In: William Aspray (Hrsg.), *Computing Before Computers*, Iowa State University Press, S. 122-155.
- CAU, Fachschaft Physik (2021): Trans*, Nicht-binär und Intersex an der CAU, <https://www.fs-physik.uni-kiel.de/de/aktuell/trans-nicht-binaer-und-intersex-an-der-cau>.
- Frank, Mary Jo (2007): University Moves Forward with Use of Preferred Names, Record Online, University of Michigan, 16.05.2007, ursprünglich www.ur.umich.edu/0607/May07_07/18.shtml, archiviert unter web.archive.org/web/20071202200628/https://www.ur.umich.edu/0607/May07_07/18.shtml.

- Götschel, Helene, RyLee Hühne (2021): Digitalisierung entmystifizieren – Digitalisierungsprozesse mitgestalten. Beiträge der Geschlechterforschung, In: Friederike Apelt, Jödis Grabow, Lisbeth Suhrcke (Hrsg.): Buzzword Digitalisierung. Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in digitalen Gesellschaften, Verlag Barbara Budrich, S. 27-43, <https://doi.org/10.2307/j.ctv1jhn3s>.
- Heun, Jessica (2022): Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes, In: David Scholz (Hrsg.): Transidentität und drittes Geschlecht im Arbeitsumfeld – Ein Praxisbuch für Unternehmen und den öffentlichen Dienst, Springer Gabler, S. 85-111. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-33864-0>.
- HIS-HE / HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (2019): Digitalisierung der Hochschulen – Ergebnisse einer Schwerpunktstudie für die Expertenkommission Forschung und Innovation, Studie des Projektteams am HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE), Beteiligte: Anna Sophie Beise, Harald Gilch, René Krempkow, Marko Müller, Friedrich Stratmann, Klaus Wannemacher, https://medien.his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Externe_Publikationen/StuDIS_14_2019.pdf.
- Hornstein, René_Rain (2019): Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen. Intersektionale Trans*verbündenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen. In: Lucyna Darowska (Hrsg.), Diversity an der Universität. Bielefeld: transcript Verlag, S. 225-264. <https://doi.org/10.14361/9783839440933-008>.
- HRK/Hochschulrektorenkonferenz (2018): Die Hochschulen als zentrale Akteure in Wissenschaft und Gesellschaft – Eckpunkte zur Rolle und zu den Herausforderungen des Hochschulsystems, Empfehlung des 134. Senats der HRK am 13.10.2016 in Berlin, aktualisierte Version vom 10.4.2018, https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_-_Eckpunkte_HS-System_2018.pdf.
- Hühne, RyLee (2019): Geschlechtliche Vielfalt an Hochschulen im Spannungsfeld zwischen administrativer Einhegung und aktivistischen Forderungen, Vortrag auf der Jahrestagung der FG Gender, Hagen. (unveröff.).
- Johnson, Jeffrey Alan (2015): Information Systems and the Translation of Transgender, TSQ: Transgender Studies Quarterly, vol. 2, no. 1, S. 160-165, <https://doi.org/10.1215/23289252-2848940>.
- Kasten, Louis (2019): Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität. Abbau von Diskriminierungen nicht-binärer und binärer inter- und transgeschlechtlicher Personen. Juristisches Kurzgutachten für die Universität Kassel, <https://www.uni-kassel.de/fb05/gleichstellung/gleichstellung-und-geschlecht/dritte-option-an-der-universitaet>.
- Leichsenring, Hannah, Sonia Sippel, Cort-Denis Hachmeister (2011): CHE-QUEST – Ein Fragebogen zum Adaptionsprozess zwischen Studierenden und Hochschule, Entwicklung und Test des Fragebogens, CHE Arbeitspapier Nr. 144, https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP144_QUEST_Entwicklung_und_Test_des_Fragebogens.pdf.
- Lembke, Ulrike, Alexander Tischbirek (2019): Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung, <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/lbk/Gutachten.pdf>.

- Middendorff, Elke, Beate Apolinarski, Philipp Bornkessel, Tasso Brandt, Sonja Heißenberg, Heike Naumann, Jonas Poskowsky, Karsten Becker (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende insgesamt und nach Geschlecht. Datei Soz21_ra_bund_geschlecht.pdf aus https://www.dzhw.eu/pdf/sozialerhebung/21/Soz21_ra_bund_pdf_dateien.zip.
- Middendorff, Elke (2018): Wie studienrelevant ist eine diverse Geschlechtsidentität? Was wir darüber (noch nicht) wissen, dzhw, Vortrag vor Sitzung der bukoF-Kommission „Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ am 12.7.2018 in Hannover. (unveröff.).
- Nicolazzo, Z (2017): Trans* in College: Transgender Students' Strategies for Navigating Campus Life and the Institutional Politics of Inclusion, Stylus Publishing.
- Niedenthal, Katrin (2021): Rechtliche Wege zur Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt, In: Melanie Groß und Katrin Niedenthal (Hrsg.): Geschlecht: divers, Die »Dritte Option« im Personenstandsgesetz – Perspektiven für die Soziale Arbeit, transcript Verlag, S. 27-44, <https://doi.org/10.1515/9783839453414>.
- Plett, Konstanze (2016): Trans* und Inter* im Recht: Alte und neue Widersprüche, In: Konstanze Plett: Geschlechterrecht. Aufsätze zu Recht und Geschlecht – vom Tabu der Intersexualität zur Dritten Option, transcript Verlag 2021, S. 279-294, <https://doi.org/10.1515/9783839455395>.
- Sausa, Lydia A. (2002): Updating College and University Campus Policies: Meeting the Needs of Trans Students, Staff, and Faculty. In Elizabeth P. Cramer (Hrsg.), Addressing Homophobia and Heterosexism on College Campuses. Binghamton, NY: Harrington Park Press, S. 43-55.
- SfH/Stiftung für Hochschulzulassung (2022a): Statistik – Angebot & Nachfrage, Sommersemester 2020 bis Sommersemester 2022, <https://www.hochschulstart.de/startseite/statistik>.
- SfH/Stiftung für Hochschulzulassung (2022b): Registrierung auf der Webseite <https://dosv.hochschulstart.de/bewerber> → „Registrierung“ → „zur Registrierung“, [Stand / Zugriff 26.8.2022].
- Stern, Alex (2019): Neue Wege: Anforderungen an Hochschulen im Umgang mit trans* Studierenden, In: Lucyna Darowska (Hrsg.), Diversity an der Universität. Bielefeld: transcript Verlag, S. 225-264. <https://doi.org/10.14361/9783839440933-009>.
- UDE/Universität Duisburg-Essen (2023): Kriminelle Veröffentlichung von Daten im Darknet, 16.01.2023, Pressemitteilung auf der behelfsmäßigen Webseite der Universität, <https://www.uni-due.org/udeoffline/kriminelle-veroeffentlichung-von-daten-im-darknet/> [Zugriff am 20.01.2023].
- Vanja (2021): Ein Prozess um Anerkennung – Die Geschichte von der Klage auf die dritte Option beim Geschlechtseintrag, In: Melanie Groß und Katrin Niedenthal (Hrsg.): Geschlecht: divers, Die »Dritte Option« im Personenstandsgesetz – Perspektiven für die Soziale Arbeit, transcript Verlag, S. 17-25, <https://doi.org/10.1515/9783839453414>.

Wolfangel, Eva (2023): IT-Sicherheit an Hochschulen: Er hat die Server von Unis gehackt. Zum Glück ist er einer von den Guten, *Zeit Online*, 18.01.2023, <https://www.zeit.de/2023/04/it-sicherheit-hochschule-sicherheitsluecken-hacker> [Paywall, Zugriff am 20.01.2023].

WR/Wissenschaftsrat (2022): Empfehlungen zur Digitalisierung in Lehre und Studium, Drucksache 9848-22, <https://doi.org/10.57674/sg3e-wm53>.

Zugriff auf alle Webseiten (sofern nicht anders vermerkt) jeweils am 31.8.2022.

Autor*innenverzeichnis

Barry, Céline (Pronomen sie/ihr), Dr*in, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Technische Universität Berlin. 2021: Schwarzer Feminismus der Grenze. Die Refugee-Frauenbewegung und das Schwarze Mittelmeer. In: *Femina Politica* 30 (2), 36-48; 2019: Toubabesse – Wie Bildung Frauen koloniale Macht verleiht. Alltagssoziologische Analysen aus Dakar, Berlin und Dazwischen. edition assemblage.

Beck, Florian (Pronomen er/ihm): LAss (Lehrassessor), Fachlehrkraft, zertifizierte Beratungslehrkraft für den schulpsychologischen Dienst im Auftrag des 13. SUBUZ (schulpsychologisches und inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum) Berlin sowie Kontaktperson für sexuelle Vielfalt/Diversity an einem Berliner Oberstufenzentrum.

Busch-Geertsema, Max (Pronomen er/ihn): B.Sc., studiert in Frankfurt am Main Geografie.

Giesche-von Räden, Doro* (kein Pronomen, der Name ist Pronomen): Inter*berater*in in Bremen, Trainer*in für Anti-Bias, konstruktive Konfliktbearbeitung und Kommunikation für Geflüchtete, Heilpraktiker*in der Psychotherapie, engagiert sich inter* und trans*-aktivistisch bei Trans*Recht Bremen.

Götschel, Helene (Pronomen sie/ihr oder hen): Dr., Diplom-Physikerin, promovierte Sozial- und Wirtschaftshistorikerin, zertifizierte Hochschuldidaktikerin und Genderforschende. Aktuell Gastwissenschaftlerin der Research Group of Gender & Science Studies in Physics am Fachbereich Physik der FU Berlin. Davor Vertretungsprofessorin für Bildung und Digitalisierung bzw. Pädagogik der Naturwissenschaften am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt. Von 2014-2019 Maria-Goepfert-Mayer Professorin für Gender in Ingenieurwissenschaften und Informatik an der Fakultät für Maschinenbau und Bioverfahrenstechnik der Hochschule Hannover. Forschung an der Schnittstelle von Gender Studies, Bildung, Digitalisierung und MINT. Aktuelle Publikation: Intersektionale Perspektiven auf die Physiklehre. Eine autoethnographische Studie. In: Astrid Biele Mefebue, Andrea D. Bührmann, Sabine Grenz (Hrsg.): *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer VS, 2022 (S. 179-194).

Hackmann, Nina (Pronomen sie/ihr): M.A., Erziehungswissenschaftlerin und Germanistin, Forschung zu Bildungsgerechtigkeit und rassismuskritischer Öffnung von Hochschulen. Beratung und Trainings zu Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich, 2020-2022 Gleichstellungsreferentin im Koor-

dinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam. 2016 – 2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Erziehungswissenschaft an der Technischen Universität Berlin. Veröffentlichungen: Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)/Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) [Hg.] (2023): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen

Hark, Sabine_ (kein Pronomen): Prof. Dr., Soziolog*in, ist Professor*in für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin. Sabine_ Hark ist Mitbegründer*in der Queer Theory, Mitherausgeber*in der Zeitschrift »Feministische Studien« und publiziert u.a. in Zeit Online, Der Tagesspiegel und der taz.

Hornstein, René_ Rain (Pronomen em, im Genitiv ems): Dipl.-Psych.*in, forscht im Rahmen eines Dissertationsprojektes zu internalisierter Trans*-Unterdrückung an der TU Braunschweig in Kooperation mit der Sigmund Freud PrivatUniversität Berlin und engagiert sich trans*-aktivistisch in Psychologie, Geschlechterforschung und mittels strategischer Prozessführung im Recht. Aktuelle Publikation: Hornstein, R. R. (2021). Giftkunde der internalisierten trans* Unterdrückung: Zum Stand der Forschung und den Möglichkeiten einer solidarischen trans* Psychologie. In E. Mader, J. A. Gregor, R. K. Saalfeld, R. R. Hornstein, P. Müller, M. C. Grasmeyer, & T. Schadow (Hrsg.), *Trans* und Inter* Studien – Aktuelle Forschungsbeiträge aus dem deutschsprachigen Raum* (Bd. 51, S. 103–129). Verlag Westfälisches Dampfboot.

Hühne, RyLee (kein Pronomen): Prof.* Dr.*, studierte Informatik mit Nebenfach Philosophie an der Universität Dortmund. Nach Promotion zu Maschinenmodellen in der theoretischen Informatik (1996) als Consultant für IT-Sicherheit bei debis IT Security Services tätig. Berufung an die Fachhochschule Südwestfalen, Iserlohn (2002). Als nicht-binäre, trans*aktivistische Informatikprofessor*in lehrt und forscht RyLee Hühne dort zu Gender & IT sowie zu gender- & diversitäts-reflektierter Hochschul(lehr)er. Aktuelle Publikation, zusammen mit Helene Götschel: Digitalisierung entmystifizieren – Digitalisierungsprozesse mitgestalten. Beiträge der Geschlechterforschung. In: Friederike Apelt, Jördis Grabow, Lisbeth Suhreke (Hrsg.): Buzzword Digitalisierung. Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in digitalen Gesellschaften, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, 2021 (S. 27-43).

Krall, Lisa (Pronomen sie/ihr): Dr., M.A. Gender Studies, seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität zu Köln; lehrt und forscht dort zu Themen der Gender & Queer Studies, feministischen Neomaterialismen und feministischen Wissenschaftstheorie. Zuletzt veröffentlicht: Epigenetik als Intraaktion. Diffraktives Lesen umweltepigenetischer Studien mit Karen

Barads agentiellem Realismus. (transcript 2023). Mitherausgegeben: Queer-feministische Kompostierungen des Anthropozäns. Ökologien, RaumZeiten, VerAntworten. (Springer 2022).

Lembke, Ulrike (Pronomen: sie/ihr): Prof. Dr., Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin. Davor Professorin für Gender im Recht an der FernUniversität in Hagen, Juniorprofessorin für Öffentliches Recht und Legal Gender Studies an der Universität Hamburg und Gastprofessorin für Feministische Staats- und Rechtstheorie an der Universität Bielefeld. Ausgewählte Publikationen: *Article 4 (Temporary Special Measures)*. In: Patricia Schultz et al. (Hrsg.). CEDAW. A Commentary. Oxford University Press 2022; *Geschlechtergerechte Amtssprache*. (Expertise 2021); *Regulierungen des Intimen. Sexualität und Recht im modernen Staat*. (VS Springer 2017 Hrsg.); *Menschenrechte und Geschlecht*. (Nomos 2014 Hrsg.); *Feministische Rechtswissenschaft*. 2. Aufl. (Nomos 2012, Hrsg. mit Lena Foljanty).

Malmedie, Lydia (Pronomen sie/ihr), Dr.: lehrt an der Alice Salomon Hochschule Berlin im Bereich Soziale Arbeit und Menschenrechte zu Themen wie Gender, Legitimität und Legalität, Innovation und Organisation und ist Stellvertretende Referatsleitung im Bereich Antidiskriminierung der Berliner Senatsverwaltung. Promotion an der Universität Potsdam mit DFG Stipendium; Feldforschung in Belgien, Uganda und Kenia; Gastaufenthalte an der Vrije Universiteit Brussels, Belgien; Copenhagen Business School, Kopenhagen, Dänemark. Ausgewählte Publikation: *Translating and Organizing a Wicked Problem. Making sense of the EU promoting human rights for LGBTI persons in Uganda* (Palgrave, voraussichtlich 2023).

Niehus-Kettler, Melinda, (Pronomen sie/ihr): M.A.: Doktorandin im Fach Anglistik, Tutorin, u.a. für internationale Masterstudierende im Institut für Anglistik und Amerikanistik an der Universität Potsdam. Fokus Dissertationsforschung: verkörperte Machtstrukturen, (generationsübergreifende) Muster von Gewalt und Formen des Widerstands / embodied power structures, (trans-generational) patterns of violence and forms of resistance. Veröffentlichungen: „Becoming One of the Others“ in Ageing Masculinities, Alzheimer's and Dementia Narratives, (Hrg.) Heike Hartung, Rüdiger Kunow, Matthew Sweney; Bloomsbury, open-access, 2022; „On Being Silenced and Breaking Cycles: Deliberating Patterns of Violence in Tori Amos' Works“ in Gender and Aging in Popular Culture- Representations in Film, Music, Literature, and Social Media (Hrg. Nicole Haring, Roberta Maierhofer, Barbara Ratzenböck; Transcript Bielefeld, open-access, im Erscheinen).

Rothermel, Ann-Kathrin (Pronomen sie/ihr): ist Politikwissenschaftlerin und seit April 2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) an der Universität Bern im Projekt UNTWIST finanziert von Horizon Europe (Femi-

nisms for a new age of democracy). Bis März 2023 war sie Referentin bei der NGO Das NETTZ und wissenschaftliche Beraterin für 19 zivilgesellschaftliche Projekte in der von der bpb (Bundeszentrale für Politische Bildung) koordinierten Förderlinie ‚Demokratie im Netz‘. Bis 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin an der Universität Potsdam am Lehrstuhl für Internationale Beziehungen, an dem sie zudem zum Thema Gender in der UN Terrorismusbekämpfung promoviert. Veröffentlichungen zum Thema Gender in Radikalisierungs- und Deradikalisierungsdynamiken erschienen unter anderem in *International Affairs*, *International Feminist Journal for Political Science* und *Big Data & Society*. Sie ist zudem Autorin und Co-Herausgeberin der Special Issue Ausgabe *Gender and the Governance of Terrorism and Violent Extremism* im *Journal for Critical Terrorism Studies*.

Shirchinbal, Dulguun (Pronomen sie/ihr): studiert Europäische Medienwissenschaft an der Universität Potsdam & Fachhochschule Potsdam und arbeitet als studentische Mitarbeiterin im Koordinationsbüro für Chancengleichheit an der Universität Potsdam und am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU Berlin.

Schütze, Christin (Pronomen sie/ihr): wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovendin innerhalb des DFG-Graduiertenkollegs „Dynamik und Stabilität sprachlicher Repräsentationen“, angesiedelt am Institut für Germanistische Sprachwissenschaft der Universität Marburg. B.A. Kulturwissenschaften, Anglistik und DaF/DaZ (Magdeburg), M.Sc. Linguistik (Potsdam). Zuletzt am Zentrum für Allgemeine Sprachwissenschaft (ZAS) Berlin im Gender-Projekt mit Dr. Olga Steriopolo. Letzte Publikation (gemeinsam mit Olga Steriopolo): „Feminine grammatical forms as gender-fair language in German: A gender typicality study of role and profession nouns.“ (i.E.) In: *Between feminine and masculine: language(s) and society*, Benjamin Fagard and Ana Margarida Abrantes (Hrsg.). Católica: Lissabon.

Tischbirek, Alexander (Pronomen er/ihn): Prof. Dr., Juniorprofessor für Öffentliches Recht, insbesondere Verwaltungsrecht, an der Universität Regensburg. Zuvor Wiss. Mitarbeiter an der Humboldt-Universität zu Berlin. Ausgewählte Publikationen: *Diskriminierungsschutz in der Gefahrenabwehr*. In: Anna Katharina Mangold/Mehrdad Payandeh (Hrsg.): *Handbuch Antidiskriminierungsrecht*, Tübingen: Mohr Siebeck (2022); *Artificial Intelligence and Discrimination*. In: Thomas Wischmeyer/Timo Rademacher (Hrsg.), *Regulating AI*, Springer (2020); *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*, Nomos (2016) (mit Sabine Berghahn, Micha Klapp u.a.).

Voigt, Anna (Pronomen sie/ihr): Dr., Leitung der Funktionsstelle Geschlechtersoziologie an der Universität Potsdam. 2016-2021 Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gender- und Frauenforschungszentrums der hessi-