

# Leitfaden zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt im Projekt MmF

Erstellt von Renate Tanzberger 2021/22

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	1
<b>Präambel zur Thematik der Geschlechtervielfalt</b> .....	2
<b>Weiterführende Informationen für die am Projekt MmF Beteiligten</b> .....	5
Glossare.....	5
Gesetzliche Lage in Österreich .....	5
Videos.....	8
Broschüren .....	9
Sprachleitfäden.....	10
Beratungsstellen, Organisationen .....	11
<b>Good-practice-Beispiele</b> .....	12
Vorstellrunden.....	12
E-Mails.....	13
Für die Schultüte.....	13
Worauf Gestalter*innen der MmF-Lernmaterialien achten sollten, um Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen.....	14
„Infoblatt“ an die Trainer*innen der Lehrveranstaltung MmF .....	14
<b>Offenes</b> .....	16
<b>Fahrplan</b> .....	17

## Vorwort

Dieser **Leitfaden zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt im Projekt MmF<sup>1</sup>** ist im Auftrag von Michael Eichmair, dem Initiator des Projekts MmF, entstanden.

In einem Vorgespräch sammelten wir, welche Bereiche ein solcher Leitfaden abdecken könnte. Damals gingen wir auch noch davon aus, dass eine Person, die die Anmeldungsabläufe gut kennt, Anregungen zur Verbesserung des Anmeldesystems geben könnte. Ob dies geschehen ist, entzieht sich meiner Kenntnis.

Ich selbst bin seit Jahrzehnten zum Thema „Geschlecht und Bildung“ tätig, geschlechtliche (und sexuelle) Vielfalt inbegriffen.

Ich habe mir für den Leitfaden überlegt,

- wie eine Präambel lauten könnte, die auf der Website Geschlechtervielfalt sichtbar macht,
- zu welchen Themenbereichen es gut wäre, weiterführende Information zur Verfügung zu stellen und entschied mich für das Vorstellen von Glossaren, einen Einblick in die gesetzliche Lage in Österreich, das Zusammenstellen von Links zu Videos und zu Broschüren, die sich mit dem universitären oder dem (vor)schulischen Kontext auseinandersetzen, eine Auswahl an Sprachleitfäden sowie das Auflisten von einschlägigen Beratungsstellen und Organisationen,
- Good-practice-Beispiele vorzustellen, die im Projekt MmF relativ leicht umgesetzt werden könnten,
- offene Bereiche aufzulisten, deren Umsetzung mehr Ressourcen bräuchte.

Der Fahrplan am Ende soll vermitteln, dass eine Auseinandersetzung mit Geschlechtervielfalt ein fortwährender Prozess ist und mein Leitfaden nur erste Anregungen bietet. Egal, ob nun kleine Schritte oder große Sprünge folgen, in jedem Fall braucht es Personen, die am „Thema“ dranbleiben und eine Umsetzung vorantreiben.

Zur Schreibweise: Ich verwende im Leitfaden den Asterisk \*, um Geschlechtervielfalt sichtbar zu machen.

Renate Tanzberger

Wien, Januar 2022

---

<sup>1</sup> MmF steht für „Mathematik machte Freu(n)de“, ein Titel der mir nicht so gut gefällt, weil das Wortspiel mit Freude zwar gelungen ist, aber leider nur die männliche Form „Freunde“ sichtbar macht. Vielleicht könnte hier ein Wettbewerb für einen neuen, inklusiveren, Titel ausgeschrieben werden 😊

## Präambel zur Thematik der Geschlechtervielfalt

Um der Thematik der Geschlechtervielfalt im Projekt MmF Gewicht zu verleihen, wäre es gut, auf der Projektwebsite eine Art Präambel zu veröffentlichen (**an welcher Stelle dies am besten erfolgen könnte, gilt es noch zu klären**) – hier ein Textvorschlag:

### Präambel zur Thematik der Geschlechtervielfalt

Michael Eichmair, der Initiator des Projekts MmF, hat mich<sup>2</sup> 2021 gebeten, einen Leitfaden zur Berücksichtigung von **Geschlechtervielfalt im Projekt MmF** zu verfassen. Neben dem Zur-Verfügung-Stellen von weiterführenden Informationen für die am Projekt MmF Beteiligten und Good-practice-Beispielen zu Geschlechtervielfalt entstand die Idee, auch eine „Präambel“ zu verfassen, die das Thema auf der Website sichtbar macht.

Wenn Sie trans\*, inter\*, non-binary sind, wissen Sie wahrscheinlich, wie es sich anfühlt, nicht mitgemeint zu sein (beispielsweise bei der Anrede „Meine Damen und Herren“), mit einem falschen Pronomen angesprochen zu werden, Diskriminierung, möglicherweise auch Gewalt zu erfahren oder vor schwierigen Entscheidungen zu stehen („Werde ich seltsam angesehen, wenn ich in die „Damen“-Toilette gehe?“).

Wenn Ihre Gender-Präsentation nicht in Frage gestellt wird und Sie sich noch nicht oder erst wenig mit Diskriminierungserfahrungen von trans\*, inter\*, non-binary Personen beschäftigt haben, kann es sein, dass Sie sich mancher Privilegien gar nicht bewusst sind.

Wie würden Sie beispielsweise auf folgende drei Fragen antworten?

*„Die Nennung meines Namens oder Geschlechts auf meinem Personalausweis, Führerschein oder Pass führt weder bei Kontrollen im Inland noch bei Auslandsreisen zu längeren Diskussionen, Beleidigungen oder peinlichen Leibesvisitationen.*

*Ich muss meine [...] Geschlechtsidentität eigentlich nie richtig stellen oder erklären, weil die allermeisten Menschen mir [...] meine Geschlechtsidentität sowieso automatisch zuschreiben.*

*Ich kann leicht eine öffentliche Toilette finden, die Menschen meiner Gender-Präsentation problemlos benutzen können.“<sup>3</sup>*

Diese und weitere Fragen aus der sogenannten Privilegiengalerie von Katja Linke können Privilegien bzw. Diskriminierungen im Zusammenhang mit geschlechtlicher, aber auch mit sexueller, Vielfalt sichtbar machen und wir möchten Sie einladen, sich den gesamten Fragebogen anzusehen.

<sup>2</sup> Ich leite beim Projekt MmF seit vielen Jahren das Modul „Geschlecht bewusst machen“. Ich habe Mathematik und Geschichte Lehramt studiert, bin hauptberuflich an einer Wiener Volkshochschule und beim Verein EfeU ([www.efeu.or.at](http://www.efeu.or.at)) tätig.

<sup>3</sup> Aus: Linke, Katja (2010): Heterosexualität und geschlechtliche Eindeutigkeit als Privilegien, in: Kritische Lehrer\_innen Berlin (Hg.) (2010): Kritische Lehrer\_innen. Kein Handbuch. Download: <http://kritischelehrerinnen.blogspot.de/images/kri/keinhandbuch.pdf> (S. 18-21).

**Das Projekt MmF möchte der Tatsache Rechnung tragen, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und dass es sowohl Personen gibt, die sich mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht wohl fühlen als auch Personen, für die diese Zuschreibung nicht passt.**

Wie / wo kann dies sichtbar werden:

- Zu allererst in einer Haltung, mit der wir vermitteln, dass wir Geschlechtervielfalt nicht für ein Randthema halten und indem wir gegen Diskriminierung auftreten;
- in unserem Schreiben (beispielsweise durch die Verwendung des Gendersterns wie bei Student\*innen) und Sprechen (statt „Studentinnen und Studenten“ beispielsweise „Studierende“ oder „Student[Pause]innen“);
- indem wir Personen, die wir nicht kennen, fragen, wie sie angesprochen werden wollen (Du / Sie, Vorname / Nachname, Pronomen);
- indem wir bei von uns entwickelten mathematischen Aufgaben, in denen Personen vorkommen, auch geschlechtsneutrale Vornamen verwenden;
- indem wir für alle am Projekt MmF Beteiligten (Mitarbeiter\*innen, Lehrveranstaltungsleiter\*innen, Studierenden) Fortbildungen zum Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ anbieten. Alternativ dazu kann auch der digitale Selbstlernkurs zu den Themen geschlechtliche Vielfalt, Inter\* und Trans\* von FUMA, der Fachstelle Gender & Diversität Nordrhein-Westfalen, besucht werden (<https://fumadigital.de/enrol/index.php?id=185>, kostenlos, Dauer: ca. 8 Stunden);
- indem wir vor Beginn der Lehrveranstaltung an alle (neuen) Lehrveranstaltungsleiter\*innen eine Mail schicken, in der wir Geschlechtervielfalt thematisieren und darauf hinweisen, welchen Beitrag die Lehrveranstaltungsleiter\*innen leisten können, diese Vielfalt wertzuschätzen;
- indem wir über die Website **Link muss hier ergänzt werden** Informationen zur Verfügung stellen, die eine weiterführende Beschäftigung mit Geschlechtervielfalt ermöglicht (siehe dort die Themenbereiche: Glossare, gesetzliche Lage in Österreich, Videos, Broschüren, Sprachleitfäden, Beratungsstellen).
- **Hier ev. ergänzen, wenn noch Dinge geplant sind (z. B. Anmeldeplattform, WC-Anlagen, ...)**

So wie das Akronym LGB<sup>4</sup> sich verändert hat und nun oft LGBTIQA\*<sup>5</sup> verwendet wird, um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen, so wie es beim Thema geschlechtergerechte Sprache Wandel gibt<sup>6</sup>, so gibt es insgesamt Bewegung beim Thema geschlechtliche Vielfalt. Es gibt nicht eine

---

<sup>4</sup> Die aus dem Englischen stammende Abkürzung LGB steht für lesbian, gay, bi, wobei es hier um sexuelle Vielfalt geht (im Deutschen wird auch LSB – lesbisch, schwul, bi – verwendet).

<sup>5</sup> LGBTIQA\* steht für: lesbian, gay, bi, trans, inter, queer/questioning, asexual und der \* symbolisiert, dass es darüber hinaus noch weitere sexuelle und geschlechtliche Identitäten gibt.

<sup>6</sup> Früher wurde es als fortschrittlich erachtet, Frauen in der Sprache sichtbar zu machen, indem es zu Doppelnennungen kam (Studentinnen und Studenten) oder das Binnen-I verwendet wurde (StudentInnen), heute werden Schreib- und Sprechformen gesucht, um sichtbar zu machen, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt.

richtige Meinung; Meinungen, die früher state of the art waren, sind inzwischen überholt<sup>7</sup> und viele Themen werden kontroversiell diskutiert<sup>8</sup>.

Wozu wir einladen wollen: eigene Ansichten und das eigene Verhalten zu reflektieren, mit dem Ziel, Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Renate Tanzberger

Wien, Januar 2022

---

<sup>7</sup> Beispielsweise wird „intersexuell“ im deutschsprachigen Raum von der Community eher abgelehnt, weil der Begriff oft pathologisierend verwendet wurden und, weil „sex“ im Englischen Geschlecht bedeutet, im Deutschen aber eher mit Sexualität konnotiert ist.

<sup>8</sup> Dazu zählt beispielsweise die Einnahme von Pubertätsblockern bei trans\* Jugendlichen.

## Weiterführende Informationen für die am Projekt MmF Beteiligten

Um den am Projekt MmF Beteiligten (Mitarbeiter\*innen, Lehrveranstaltungsleiter\*innen, Studierenden) die Möglichkeit zu bieten, sich intensiver der Thematik der Geschlechtervielfalt zu widmen, wäre es gut, auf der Website (z. B. in Form eines Padlets) weiterführende Informationen zur Verfügung zu stellen (**an welcher Stelle dies am besten erfolgen könnte, gilt es noch zu klären**).

Nachfolgend daher Hinweise und Links zu folgenden Unterpunkten:

- Glossare
- Gesetzliche Lage in Österreich
- Videos
- Broschüren
- Sprachleitfäden
- Beratungsstellen, Organisationen

### Glossare

[www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/inter-trans\\_1\\_13plus-Jahre\\_web.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/inter-trans_1_13plus-Jahre_web.pdf) ... Auf S. 41/42 der Broschüre „Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe. inter\* und trans\*Jugendliche“ finden sich wichtige Begriffe aus diesem Bereich erklärt (Stand: 2021).

[www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf](http://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf) ... Auf S. 7 und S. 16 der Broschüre „trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten“ werden Begriffe wie inter, trans, nicht-binär, binäre Geschlechterordnung und Geschlechtsidentität definiert (Stand: 2019).

<https://queer-lexikon.net/glossar> ... Auf der Website einer deutschen Online-Anlaufstelle findet sich ein 24-seitiges Glossar (es steht unter <https://queer-lexikon.net/wp-content/uploads/2019/12/GlossarDez2019.pdf> auch als Download zur Verfügung – Stand: 2019).

### Gesetzliche Lage in Österreich

Inter\*, trans\*, nicht-binäre Personen haben über lange Zeit Diskriminierung erfahren. Zwar gab es in den letzten Jahren / Jahrzehnten in Österreich einige maßgebliche Verbesserungen (beispielsweise sind Sterilisationen, Scheidung und eine geschlechtsangleichende Operation heute keine Voraussetzung mehr für eine Personenstandsänderung; inter\* Personen haben einen Rechtsanspruch auf einen Personenstandseintrag jenseits von „weiblich“ und „männlich“), von einer Gleichstellung kann aber auch heute noch keine Rede sein und unsere Gesellschaft ist weiterhin von einer Geschlechterdichotomie geprägt. Dazu ein Beispiel: als Voraussetzung für eine Personenstandsänderung sieht das Gesetz unter anderem vor, „[...] dass eine deutliche Annäherung an das äußere Erscheinungsbild des anderen Geschlechts zum Ausdruck kommt.“ ([www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente\\_und\\_recht/%c3%84nderung-der-Geschlechtszugeh%c3%b6rigkeit.html](http://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/%c3%84nderung-der-Geschlechtszugeh%c3%b6rigkeit.html)), womit Personen, die ihren Personenstand ändern wollen, gezwungen sind, Geschlechterstereotype zu reproduzieren.

Um einen kleinen Einblick zu geben, in welchen rechtlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen wir uns beim Thema „geschlechtliche Vielfalt“ derzeit (Januar 2022) befinden, werden zunächst einige Rechtsnormen aufgelistet. Danach finden sich Links zu Websites, die die jeweiligen Themen vertiefen.

#### **Ad „Wahl der Geschlechtsidentität“**

*„Der Österreichische Verfassungsgerichtshof folgte mit seinem Erkenntnis vom 15. Juni 2018 dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Dieser hat sich bereits 2003 zu Transidentität ausgesprochen und, dass die selbstbestimmte Wahl der Geschlechtsidentität ein fundamentales Menschenrecht ist.*

*Im Dezember 2018 bestätigte der Verwaltungsgerichtshof ein Erkenntnis des oberösterreichischen Landesverwaltungsgerichts (Ro 2018/01/0015 vom 14.12.2018) und urteilte, wie bereits schon der Verfassungsgerichtshof, dass der begehrte Personenstandseintrag "inter" ausdrücklich zulässig sei. Dies gilt allerdings ausschließlich für intergeschlechtliche Personen, non-binary-Personen steht dieser Personenstandseintrag nicht offen.*

*Für Reisepässe ist für das dritte Geschlecht der Eintrag "X" für "non-specified/unbestimmt" vorgesehen (laut Unionsrecht sowie Richtlinien der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (ICAO)).“*

Aus: [www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anererkennung-oesterreich.html](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anererkennung-oesterreich.html)

#### **Ad „Geschlechtseintrag“**

*„Für den Geschlechtseintrag bei Menschen, die weder männlich noch weiblich sind, gilt laut der Verordnung des Bundesministeriums für Inneres vom 9.9.2020 Folgendes:*

- *Bei der Geburt von Kindern, die nicht eindeutig männlich oder weiblich sind, obliegt es der Hebamme oder der Ärzt\*in als Geschlechtsbezeichnung "inter", "divers" oder "offen" einzutragen oder keine Angabe zu machen. Diese dritte Option ist nur bei Kindern möglich, die intergeschlechtlich, also weder eindeutig nur männlich noch eindeutig nur weiblich sind.*
- *Problematisch ist, dass die möglichen Einträge "inter", "divers" und "offen" synonym verwendet werden und hier die Auswahl der Ärzt\*In bzw. Hebammen obliegt. Auch ist nicht geregelt, wann keine Angabe zu machen ist.*
- *Sobald eine Zuordnung möglich ist, soll der Geschlechtseintrag ergänzt oder geändert werden auf "männlich", "weiblich", "inter", "divers", "offen" oder eben keine Angabe gemacht werden. Eine bestimmte Frist ist dafür nicht vorgesehen. Es kann daher auch Menschen geben, die lebenslang keinen Geschlechtseintrag haben.“*

Aus: [www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anererkennung-oesterreich.html](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anererkennung-oesterreich.html)

#### **Ad „Personenstandsänderung“**

*„Eine Personenstandsänderung bedeutet die Änderung des Geschlechtseintrags im Zentralen Personenstandsregister. Durch Änderung des Personenstands (vormals "Geburtenbuch") wird man offiziell im gelebten Geschlecht anerkannt und kann passende Dokumente erhalten.*

*Scheidung und eine geschlechtsangleichende Operation waren früher Voraussetzungen für eine Personenstandsänderung, sind es heute aber nicht mehr.*

*Voraussetzung zur Bewilligung ist ein Gutachten einer Fachärztin beziehungsweise eines Facharztes für Psychiatrie oder einer Psychotherapeutin beziehungsweise eines Psychotherapeuten oder einer klinischen Psychologin beziehungsweise eines klinischen Psychologen, das Folgendes enthält:*

- *Die Erklärung, dass ein Zugehörigkeitsempfinden zum anderen Geschlecht besteht, und*
- *dass dieses aller Voraussicht nach weitgehend irreversibel ist.*
- *Die Mitteilung, dass eine deutliche Annäherung an das äußere Erscheinungsbild des anderen Geschlechts zum Ausdruck kommt.*

*Die Diagnose "Transsexualität (F 64.0)" muss seit Herbst 2020 nicht mehr enthalten sein.“*

Aus:

[www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtswechsel/rechtlich/personenstand.html](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtswechsel/rechtlich/personenstand.html)

#### **Ad „Vorname“**

*„In Österreich muss der erste Vorname eines Menschen laut Namensänderungsgesetz dem Geschlecht entsprechen. Dies ist fest in unserer Gesellschaft verankert. Sie erwartet, das Geschlecht einer Person eindeutig aus ihrem Vornamen ablesen zu können. Deshalb ist ein passender Vorname eine wichtige Voraussetzung für die soziale Anerkennung im eigenen Geschlecht. Zugleich ist der Vorname ein wichtiger Teil der eigenen Identität und es ist fast unmöglich, sich ohne passenden Vornamen ins eigene Geschlecht einzuleben.*

*Eine Änderung des Vornamens darf nicht bewilligt werden, wenn der beantragte Vorname als erster Vorname nicht dem Geschlecht des Antragstellers entspricht. Damit sind geschlechtsspezifisch eindeutige aber auch geschlechtsneutrale Vornamen möglich. Ein Vorname, der dem Identitätsgeschlecht eindeutig entspricht, kann erst nach einer Personenstandsänderung angenommen werden.*

*Geschlechtsneutrale Vornamen, die sowohl bei Männern als auch bei Frauen gängig sind, können jedoch auch ohne Personenstandsänderung angenommen werden.“*

Aus: [www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtswechsel/rechtlich/vorname.html](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtswechsel/rechtlich/vorname.html)

#### **Weiterführende Links:**

- ❖ Informationen der Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten zu Intersexualität und Transgender Personen: [www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet) und [www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/index.html](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/index.html)
- ❖ Verfassungsgerichtshof (2018): Intersexuelle Personen haben Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister. Näheres s. [www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz - intersexuelle Personen.php](http://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz_-_intersexuelle_Personen.php)
- ❖ Questions & Answers zum alternativen Geschlechtseintrag (inter/divers/offen) bzw. zur Streichung des Geschlechtseintrags (2020): [https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-QA Dritte Option.pdf](https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-QA_Dritte_Option.pdf) (4 Seiten)

- ❖ Heidinger, Martin; Tuerk, Silvia; Arbeitsgruppe Varianten der Geschlechtsentwicklung (2019): Empfehlungen zu Varianten der Geschlechtsentwicklung; Wien: BMASGK. Download: [www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaetssicherung/Planung-und-spezielle-Versorgungsbereiche/Empfehlungen-zu-Varianten-der-Geschlechtsentwicklung.html](http://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaetssicherung/Planung-und-spezielle-Versorgungsbereiche/Empfehlungen-zu-Varianten-der-Geschlechtsentwicklung.html) (95 Seiten)
- ❖ Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Änderung der Geschlechtszugehörigkeit [www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente\\_und\\_recht/%C3%84nderung-der-Geschlechtszugeh%C3%B6rigkeit.html](http://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/%C3%84nderung-der-Geschlechtszugeh%C3%B6rigkeit.html)
- ❖ Anwaltschaft für Gleichbehandlung (2013): Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen. [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:b463bd85-c940-4caf-91ce-45753a0c959b/Kurzinfo%20f%C3%BCr%20Transgenderpersonen.pdf](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:b463bd85-c940-4caf-91ce-45753a0c959b/Kurzinfo%20f%C3%BCr%20Transgenderpersonen.pdf) (4 Seiten)

## Videos

Manchmal sagen Bilder mehr als 1000 Worte. In diesem Sinne wurden hier Videos zusammengetragen, die geschlechtliche (teilweise auch sexuelle) Vielfalt thematisieren beziehungsweise die Lebenswelten von inter\* und trans\* bzw. non-binary Personen sichtbar machen.

- ❖ <https://youtu.be/gLDQ2IGIAZM> ... Videoclip mit Erklärungen zum Thema „**Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt**“ von Dissens Berlin (3:30)<sup>9</sup>
- ❖ <https://fumadigital.de/course/view.php?id=114#section-1> ... Hier finden sich kurze Erklärungsvideos von FUMA, der Fachstelle Gender und Diversität Nordrhein-Westfalen, rund um die Themen: Gender, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Genderpädagogik, geschlechtergerechte Sprache und Sexismus; darunter auch eines zu **Inter\***, eines zu **Trans\*** und eines zu **geschlechtlicher und sexueller Vielfalt**.
- ❖ [www.youtube.com/watch?v=cAUDKEI4QKI](http://www.youtube.com/watch?v=cAUDKEI4QKI) ... „**What It's Like To Be Intersex**“: Vier jugendliche inter\* Aktivist\*innen (Sean Saifa Wall, Pidgeon Pagonis, Emily Quinn und Alice Alvarez) erzählen – in Englisch mit englischen Untertiteln (3:25)
- ❖ [www.youtube.com/watch?v=XXELQ5GNSwY&feature=youtu.be](http://www.youtube.com/watch?v=XXELQ5GNSwY&feature=youtu.be) ... „**My intersex story**“: Video von Irene Kuzemko, Mathilde und Organisation Intersex International OII Europe (2018) über Sichtbarmachung und die Wichtigkeit des Zusammenfindens intergeschlechtlicher Menschen – in Englisch mit u. a. deutschen und englischen Untertiteln (3:59)
- ❖ [www.youtube.com/watch?v=RVmPJVPLP-U](http://www.youtube.com/watch?v=RVmPJVPLP-U) ... Trailer zum Video „**Intersexion**“ (2:39); Video unter [www.youtube.com/watch?v=QQdOp3COF5s](http://www.youtube.com/watch?v=QQdOp3COF5s) in Englisch mit englischen Untertiteln (49'22)
- ❖ [www.youtube.com/watch?v=6NtrKCmQRTM](http://www.youtube.com/watch?v=6NtrKCmQRTM) ... „**Still Me**“: Non-Binary Short Film in Englisch mit englischen Untertiteln (13:18)

<sup>9</sup> Im Film fällt der Satz: „Bei intergeschlechtlichen Babys soll gesetzlich der Geschlechtseintrag offengelassen werden.“, der sich auf Deutschland bezieht. Für Österreich gilt: „Bei der Geburt von Kindern, die nicht eindeutig männlich oder weiblich sind, obliegt es der Hebamme oder der Ärzt\*in als Geschlechtsbezeichnung "inter", "divers" oder "offen" einzutragen oder keine Angabe zu machen. Diese dritte Option ist nur bei Kindern möglich, die intergeschlechtlich, also weder eindeutig nur männlich noch eindeutig nur weiblich sind.“ Aus: [www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anerkennung-oesterreich.html](http://www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anerkennung-oesterreich.html)

- ❖ [www.youtube.com/watch?v=bLk8Dxf1xFk](https://www.youtube.com/watch?v=bLk8Dxf1xFk) ... **MASKED**: Trans Short Film in Englisch mit u. a. englischen Untertiteln (15:00)

## Broschüren

Für alle, die ihr Wissen in Zusammenhang mit geschlechtlicher Vielfalt vertiefen wollen, folgen einige Hinweise auf Broschüren, die sich mit dem universitären oder dem (vor)schulischen Kontext auseinandersetzen. An erster Stelle findet sich eine Broschüre, die sich dem Thema „geschlechtliche Vielfalt“ in leichter Sprache annähert.

- ❖ Verein Leicht Lesen – Texte besser verstehen (Hg.) (2018): **Frau. Mann. Und noch viel mehr. Eine Broschüre in Leichter Sprache**. Download: [https://undnochvielmehr.files.wordpress.com/2018/09/frau-mann-undnochvielmehr\\_auflage22018.pdf](https://undnochvielmehr.files.wordpress.com/2018/09/frau-mann-undnochvielmehr_auflage22018.pdf) (59 Seiten)
- ❖ Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): **trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten**. Download: [www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf](http://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf) (40 Seiten)
- ❖ Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): **Non-Binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen**. Download: [www.genderplattform.at/cms/uploads/0\\_VADEMEKUM\\_Non-Binary-Universities-Akademie-der-bildenden-Ku%CC%88nste-Wien-2019-download.pdf](http://www.genderplattform.at/cms/uploads/0_VADEMEKUM_Non-Binary-Universities-Akademie-der-bildenden-Ku%CC%88nste-Wien-2019-download.pdf) (56 Seiten)
- ❖ Terle, Christina (2020): **Geschlechtervielfalt und die Rolle des Arbeitskreises bei der Gestaltung einer nicht-binären Universität**. Download: [www.aau.at/wp-content/uploads/2021/07/Geschlechtervielfalt-und-die-Rolle-des-Arbeitskreises\\_CTerle.pdf](http://www.aau.at/wp-content/uploads/2021/07/Geschlechtervielfalt-und-die-Rolle-des-Arbeitskreises_CTerle.pdf) (25 Seiten)
- ❖ Linke, Katja (2010): **Heterosexualität und geschlechtliche Eindeutigkeit als Privilegien**, in: Kritische Lehrer\_innen Berlin (Hg.) (2010): Kritische Lehrer\_innen. Kein Handbuch. Download: [http://kritischelehrerinnen.blogspot.de/images/krile\\_keinhandbuch.pdf](http://kritischelehrerinnen.blogspot.de/images/krile_keinhandbuch.pdf) (S. 18-21).  
**Tipp:** Die Statements der dort vorgestellten **Privilegiengalerie** können auch wie ein Fragebogen gelesen und damit eigene Privilegien bzw. Diskriminierungen sichtbar gemacht werden.

Die nachfolgenden Broschüren stammen aus Deutschland und sie beziehen sich daher auf die dortige Gesetzeslage, stellen Beratungsstellen in Deutschland vor, .... Sie bieten aber so viele Anregungen, dass sie auch für Leser\*innen aus Österreich relevant sind.

- ❖ Schule der Vielfalt / SCHLAU NRW (Hg.) (2016): **Checkliste und Handlungsempfehlungen für Schulen zum Thema LSBTI**. Download: [www.schule-der-vielfalt.de/checkliste.pdf](http://www.schule-der-vielfalt.de/checkliste.pdf) (13 Seiten)
- ❖ SCHLAU NRW / Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans\* NRW e.V. (Hg.) (2019): **Trans\* und Schule. Infobroschüre für die Begleitung von trans\* Jugendlichen im Kontext Schule in NRW**. Download: [www.schlau.nrw/wp-content/uploads/2020/01/TransUndSchule\\_Broschuere\\_2020\\_web.pdf](http://www.schlau.nrw/wp-content/uploads/2020/01/TransUndSchule_Broschuere_2020_web.pdf) (28 Seiten)

- ❖ Der Paritätische Gesamtverband (Hg.) (2021): **Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe**. Bestehend aus drei Broschüren mit den Zielgruppen **inter\* und trans\*Kinder** von 0-6 (42 Seiten) bzw. 6-12 Jahren (44 Seiten) sowie **inter\* und trans\* Jugendliche** (43 Seiten). Download: [www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/geschlechtliche-vielfalt-in-der-kinder-und-jugendhilfe-inter-und-transkinder-und-jugendliche](http://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/geschlechtliche-vielfalt-in-der-kinder-und-jugendhilfe-inter-und-transkinder-und-jugendliche)

## Sprachleitfäden

Im Projekt MmF ist es ein großes Anliegen, sprachliche Diskriminierungen zu vermeiden. Sprache soll niemanden ausschließen. Das kann heißen, bei der Erstellung von Textbeispielen neben Namen wie Marie und Jakob auch Namen wie Selin, Baran oder Hassan zu verwenden, aber auch geschlechtsneutrale Namen wie Sascha oder Alex. Und es bedeutet der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt – zum Beispiel durch die Schreibweise „Student\*innen“. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten und Strategien, genderinklusiv oder genderfrei zu formulieren, so wie es unterschiedliche Positionierungen dazu gibt – und der Prozess ist nicht abgeschlossen.<sup>10</sup>

Ein Motto, das wir auf den Weg mitgeben wollen: Kreativ sein – ausprobieren – interessiert bleiben – nachlesen – aus Kritik lernen ...

Sprachleitfäden gibt es inzwischen viele, wir haben ein paar davon nachfolgend aufgelistet. Der erste hier angeführte Leitfaden widmet sich inklusiver Sprache und ist daher bewusst in „leichter Sprache“ verfasst.

- ❖ Johannes Kepler Universität Linz (2020): **Inklusive Sprache. Was bedeutet das kurz erklärt? Ein Sprachleitfaden**. Download: [www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaden\\_LeichteSprache\\_A5-FINAL\\_bf.pdf](http://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaden_LeichteSprache_A5-FINAL_bf.pdf) (20 Seiten); auf [www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaden\\_Langversion\\_A5-FINAL\\_bf.pdf](http://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaden_Langversion_A5-FINAL_bf.pdf) findet sich der ebenfalls 2020 von der Johannes Kepler Universität herausgegebene **Leitfaden für eine inklusive Sprache „Platz für gerechte Kommunikation“** (44 Seiten).
- ❖ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2021): **Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden**. Download: [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8029ba34-d889-4e64-8b15-ab9025c96126/210601\\_Leitfaden\\_geschl-Sprache\\_A5\\_BF.pdf](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8029ba34-d889-4e64-8b15-ab9025c96126/210601_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf) (60 Seiten)
- ❖ Katholische Jugend Österreich (2021): **Praxis-Handbuch „Geschlechtergerechte Sprache“** [www.katholische-jugend.at/wp-content/uploads/2021/12/Praxis-Handbuch-Gendergerechte-Sprache.pdf](http://www.katholische-jugend.at/wp-content/uploads/2021/12/Praxis-Handbuch-Gendergerechte-Sprache.pdf) (16 Seiten)
- ❖ Universität Wien (2019): **Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung**. Download: [https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung)

<sup>10</sup> Auf [www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2020/12/Position-Sternchen.pdf](http://www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2020/12/Position-Sternchen.pdf) findet sich beispielsweise auf zwei Seiten eine Positionierung der Fachstelle Gender & Diversität Nordrhein-Westfalen zur Verwendung der „Sternchen-Schreibweise“ bei Inter\* und Trans\*.

[/Dokumente/Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien.pdf](#) (3 Seiten)

- ❖ Mehr von der **Universität Wien** zum Thema „Sprache“ s. <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/im-ueberblick/geschlechterinklusive-sprache>
- ❖ FUMA Fachstelle Gender & Diversität Nordrhein-Westfale (2016): **Geschlechtergerechte Sprache**. Erklärvideo [www.youtube.com/watch?v=tGAst3UZOis&feature=youtu.be](http://www.youtube.com/watch?v=tGAst3UZOis&feature=youtu.be) mit Gebärdensprache (Länge: 2:27)

Zuletzt möchte ich noch auf das Thema **geschlechtergerechte Sprache und Barrierefreiheit** eingehen. Hier gibt es einige Stellungnahmen, die darauf hinweisen, dass sich diese beiden Bereiche gegenseitig ausschließen und – je nachdem, wer mit einem Beitrag angesprochen werden soll – daher Prioritäten in die eine oder andere Richtung gesetzt werden müssen. Ein recht differenzierter Artikel (vom 22.3.2021) findet sich hier: Rocktäschel, Lucia Clara (2021): Zur Kritik am Gendern mit Doppelpunkt. Download: [www.lucia-clara-rocktaeschel.de/gendern-mit-doppelpunkt](http://www.lucia-clara-rocktaeschel.de/gendern-mit-doppelpunkt)

### Beratungsstellen, Organisationen

Nachfolgend werden Organisationen aufgelistet, denen es zu verdanken ist, dass Geschlecht in seiner Vielfalt thematisiert wurde und wird sowie Diskriminierungen aufgezeigt werden.

Selbstvertretungsorganisationen waren dafür von großer Bedeutung und Anlaufstellen braucht es nach wie vor. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und bezieht sich ausschließlich auf Österreich bzw. Wien.

- ❖ [www.oeh.univie.ac.at/vertretung/referate/referat-fuer-queer-angelegenheiten](http://www.oeh.univie.ac.at/vertretung/referate/referat-fuer-queer-angelegenheiten) ... Referat der Universität Wien für Queer-Angelegenheiten
- ❖ <https://queer.univie.ac.at> ... Vernetzungsgruppe für queere Mitarbeiter\*innen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Universitätspersonals der Universität
- ❖ [www.wien.gv.at/kontakte/wast](http://www.wien.gv.at/kontakte/wast) ... Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten
- ❖ [www.transx.at](http://www.transx.at) ... TransX - Verein für Transgender Personen
- ❖ [www.plattform-intersex.at](http://www.plattform-intersex.at) ... Die PLATTFORM INTERSEX ÖSTERREICH ist ein Netzwerk aus der Selbstvertretungsorganisation VIMÖ (Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich), NGOs, Wissenschaftler\*innen und Aktivist\*innen.
- ❖ <https://vimoe.at> ... Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich

## Good-practice-Beispiele

In diesem Unterkapitel liste ich einige Möglichkeiten auf, wie geschlechtliche Vielfalt im Projekt MmF sichtbar gemacht werden kann. Dabei handelt es sich um „work in progress“ – in ein paar Monaten oder Jahren sind einige dieser Ideen vielleicht schon wieder überholt. Wichtig ist, offen für Veränderungen zu bleiben, bereit zu sein, sich mit Neuem auseinanderzusetzen, mit anderen in Diskussion zu treten, Ideen zu wälzen, Vorschläge auszuprobieren und auch wieder zu verwerfen. In diesem Sinn sollen die nachfolgenden Vorschläge Anregung bieten und nach Bedarf angewendet oder adaptiert werden.

## Vorstellrunden

Es empfiehlt sich, am Beginn einer Seminareinheit nicht nur abzuklären, ob das „Du“ oder „Sie“ als Anrede für alle okay ist, sondern gleich die Gelegenheit zu nützen und die gewünschte Anrede allgemeiner zu besprechen. Möchte eine Person mit Vor- oder Nachnamen angesprochen werden; will sie, dass, wenn über sie gesprochen wird, das Pronomen „sie“ oder „er“, ein anderes oder gar keines (sondern beispielsweise ausschließlich der Vorname) verwendet wird?

Dies könnte – nachdem die Du-Sie-Frage geklärt wurde – beispielsweise so geschehen: „Liebe Studierende! Ihr wisst ja wahrscheinlich, dass in Österreich seit 2018 gesetzlich anerkannt ist, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Darüber hinaus gibt es Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, identifizieren. Um zu vermeiden, dass ich eine Anrede verwende, die für jemand von euch nicht passt, möchte ich euch bitten, in der Vorstellungsrunde bekannt zu geben, mit welchem Namen und wie ihr angesprochen werden möchtet. Ich fange gleich mal an: ich heiße Renate Tanzberger, für mich passt es am besten, wenn ihr **Renate** zu mir bzw. über mich sagt, ihr könnt aber auch ‚**sie**‘ oder ‚**ihr**‘ sagen.“

Bei **Zoommeetings**<sup>11</sup> können Sie die Teilnehmer\*innen bitten, ihren Namen und das Pronomen, mit dem sie angesprochen werden möchten, zu vermerken, z. B.

- Renate Tanzberger (sie / ihr)
- Nino (Vorname, ohne Pronomen)

Falls Sie bei Präsenz-Lehrveranstaltungen **Namensschilder** verwenden, können Sie in der selben Weise verfahren.

Falls es während des Seminars zu **falschen Anreden** kommt:

*“Making mistakes: Correct yourself, apologize and move on! Fehler sind unangenehm, aber sie können passieren. Wenn Ihnen auffällt, dass Sie eine Person falsch angesprochen haben, korrigieren und entschuldigen Sie sich. Achten Sie darauf, dass Ihr Gegenüber durch die Entschuldigung nicht (erneut) exponiert wird, etwa indem Sie sich sehr langwierig entschuldigen oder viel Aufmerksamkeit auf die Person lenken.“* (aus: [www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf](http://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf); S. 11)

<sup>11</sup> Ob Personen sich bei E-Learning-Tools eigenständig umbenennen können, kann auch ein Auswahlkriterium für oder gegen ein bestimmtes Tool sein. Mit Stand Januar 2022 ist dies bei Blue Button beispielsweise nicht möglich. Hier wird der offizielle Name öffentlich sichtbar, was, falls dieser mit dem in der Vorstellungsrunde verlautbarten Namen nicht übereinstimmt, zu Irritationen, Erklärungsbedarf und Zwangsouting führen kann.

Falls Sie Sorge haben, dass es beim Thema „Anrede“ zu **Abwehrreaktionen** kommen könnte, bereiten Sie Argumente vor, die hier zusammengestellt sind: „Arguing for change. Argumente gegen Abwehrreaktionen“ aus:

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

Download: [www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf](http://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf) (S. 24ff)

## E-Mails

Bei formellen E-Mails kann – solange nicht bekannt ist, wie eine Person angesprochen werden möchte – beispielsweise

S. g. Alex Muster!

verwendet werden.

Weitere Empfehlungen wären „Guten Morgen / guten Tag Alex Muster“ oder „Hallo Alex Muster“.

Gebräuchliche Formen in der Mehrzahl sind beispielsweise:

- neutrale Formen: Liebe Studierende
- die Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt durch den Asterisk \*, einen Doppelpunkt oder den Unterstrich (statt der Verwendung des Binnen-I oder der Doppelnennung: Studentinnen und Studenten), also: liebe Student\*innen, liebe Student:innen, liebe Student\_innen

Daneben gibt es noch den dynamischen Unterstrich (Beispiel: Stud\_entinnen). Die Platzierung des Unterstrichs an einer beliebigen Stelle im Wort soll einer binären Wahrnehmung von Geschlecht entgegenwirken.

Sie können in einem Mail auch nachfragen und schreiben: „Bitte teilen Sie mir mit, mit welchem Pronomen Sie angesprochen werden möchten“.

Wenn Sie es Ihrem Gegenüber einfacher machen wollen, können auch Sie darauf hinweisen, wie Sie angesprochen werden möchten – beispielsweise in der Mailsignatur.

Beispiel:

Alex Muster

Pronomen: sie / she

## Für die Schultüte

Falls Studierende der LV MmF zu Beginn, wie mir erzählt wurde, eine „Schultüte“ bekommen, könnte diese – unter anderem – folgende Broschüre enthalten:

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

Worauf Gestalter\*innen der MmF-Lernmaterialien achten sollten, um Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen

Die „**Tipps für den fach- und sprachsensiblen Unterricht**“ (Download: [https://mmf.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_mathematikmachtfreunde/Materialien/Videos/Tipps\\_fuer\\_den\\_fach-\\_und\\_sprachsensiblen\\_Unterricht.pdf](https://mmf.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_mathematikmachtfreunde/Materialien/Videos/Tipps_fuer_den_fach-_und_sprachsensiblen_Unterricht.pdf)) könnten um einen **Unterpunkt „Geschlechtervielfalt“** erweitert werden und folgende Informationen enthalten:

- Verwenden Sie in den Texten bzw. Videos, wenn Sie Vornamen verwenden, auch geschlechtsneutrale Vornamen.  
 *Tipp:* TransX, der Verein für Transgender Personen, stellt auf [www.transx.at/Pub/Recht\\_Namensliste.php](http://www.transx.at/Pub/Recht_Namensliste.php) eine Sammlung nicht-binärer Vornamen zur Verfügung. Auf <https://charlies-names.com/de/top-namen-%C3%B6sterreich-2021> findet sich eine Liste mit den beliebtesten Mädchen-/Buben-/Unisex-Namen für Österreich 2021.
- Verwenden Sie bei geschriebenen Texten eine inklusive Schreibweise, beispielsweise geschlechtsneutrale Formulierungen (wie: Kinder, Jugendliche, Lehrkraft, Teilnehmende, ...) oder Sichtbarmachung von mehr als 2 Geschlechtern (Schüler\*innen, Tischler:innen, Mieter\_innen, ...). Auch bei der Verwendung von Abkürzungen können Sie statt SuS (für Schülerinnen und Schüler) S\*S (für Schüler\*innen) verwenden. Falls Sie zusätzlich sichtbar machen wollen, dass auch die Kategorien Mann und Frau nicht so eindeutig sind wie sie erscheinen, können Sie dies durch einen \* am Ende des Wortes tun (Beispiel: Lehrerinnen\*, Männer\*).
- Bei der Verwendung einer ungewohnten Schreibweise wäre es von Vorteil, wenn diese den Lesenden erklärt wird. **Hier wäre es möglich, projektintern einen Vorschlag zur Verfügung zu stellen, sodass die Materialienersteller\*innen, die sich dieser Sichtweise anschließen, mit einem Link auf dem Arbeitsmaterial auf die projektinterne Website verweisen könnten, wo die Schreibweise erklärt wird.**
- Verwenden Sie bei den Videos statt einer Doppelnennung (Schülerinnen und Schüler) neutrale Formulierungen (Lernende) oder sprechen Sie „Schüler [kurze Pause] innen“.  
 *Tipp:* ORF-Anchorman Tarek Leitner geht im Beitrag „Meine Zuseher\*innen sind keine Sehenden“ (Download: [www.profil.at/oesterreich/tarek-leitner-meine-zuseherinnen-sind-keine-sehenden/401150700](http://www.profil.at/oesterreich/tarek-leitner-meine-zuseherinnen-sind-keine-sehenden/401150700)) auf gendergerechte gesprochene Sprache ein, aber auch darauf, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und inwiefern ihn das Thema beschäftigt.
- Gehen Sie in Ihren Texten nicht automatisch von Zweigeschlechtlichkeit aus. Wenn bei einer Aufgabe zur Prozentrechnung beispielsweise gefragt würde „Wenn von 200 Personen 15 % Männer sind, wie viel Männer und wie viele Frauen sind dies jeweils?“ wird davon ausgegangen, dass es nur zwei Geschlechter gibt.

„Infoblatt“ an die Trainer\*innen der Lehrveranstaltung MmF

Vor Beginn der Lehrveranstaltung könnte eine E-Mail an alle Trainer\*innen der LV geschickt werden, die folgendes beinhaltet:

**Mailtext – Textvorschlag:**

Liebe Mitstreiter\*innen im Projekt MmF!

Wie ihr vielleicht wisst, hat der Österreichische Verfassungsgerichtshof 2018 auf Beschwerde von Alex Jürgen entschieden, dass intergeschlechtlichen Personen das Grundrecht zusteht, dass ihr Geschlecht im Zentralen Personenstandsregister und in Urkunden nicht als männlich oder weiblich eingetragen wird. Damit wurde offiziell anerkannt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt.

Darüber hinaus gibt es Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, identifizieren.

Geschlecht drückt sich unterschiedlich aus: in Körpern, im doing gender, in Geschlechtsidentitäten.

Uns im Projekt „MmF“ ist es wichtig, dass geschlechtliche Vielfalt sichtbar wird und Anerkennung findet. Daher wollen wir mit dieser Mail dazu einladen, sich (so dies nicht sowieso schon passiert) mit geschlechtlicher Vielfalt zu beschäftigen.

Sehr ans Herzen legen wir die folgende Broschüre, die dazu beitragen möchte, Universitäten zu inklusiveren Orten zu machen:

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten. Download: [www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf](http://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf).

Weiters haben wir ein paar Good-practice-Beispiele gesammelt, bei denen es um „Anrede bei Vorstellungsrunden“ und „Anrede in Mails“ geht (nur, weil jemand Stefan oder Ayse heißt, kann ich nicht davon ausgehen, zu wissen, dass die Person mit er oder sie angeredet werden möchte). Diese finden sich ebenso im Anhang wie Informationen zu Glossaren, zur gesetzlichen Lage in Österreich, zu Videos, Broschüren, Sprachleitfäden sowie Beratungsstellen, die eine weiterführende Beschäftigung mit der Thematik der Geschlechtervielfalt ermöglichen.

Wir hoffen, damit Anregungen zu geben, im eigenen Modul der Vielfalt von Geschlecht gerecht zu werden.

Außerdem im Anhang noch die Präambel, die sich auch auf der Projektwebsite ([Link hier ergänzen](#)) findet und für alle am Projekt Beteiligten und am Projekt Interessierten sichtbar machen soll, dass Geschlechtervielfalt auch im Projekt MmF einen großen Stellenwert hat.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit lieben Grüßen,

Michael Eichmair (Projektleitung MmF) und Renate Tanzberger (Referentin MmF)

#### **Plus folgende Anhänge:**

- Von den Good-practice-Beispielen die Unterpunkte „Anrede bei Vorstellungsrunden“, „Anrede in Mails“
- Das Dokument mit den weiterführenden Informationen zu Glossaren, zur gesetzlichen Lage in Österreich, zu Videos, Broschüren, Sprachleitfäden sowie Beratungsstellen (**oder mit einem Link zu dem Dokument, falls dieses auf der Website bereits verfügbar ist**)
- Die Präambel der Website

## Offenes

Dieser Leitfaden gibt erste Anregungen zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt im Projekt MmF. Dabei konnten bei Weitem nicht alle Themenfelder angesprochen werden. Nachfolgend daher ein paar Punkte, die weiterverfolgt werden könnten/sollten:

- Auch wenn einige der vorgeschlagenen Punkte umgesetzt werden und Trainer\*innen, Studierende, ehemalige Studierende des Projekts MmF damit die Möglichkeit haben, sich mit der Thematik der Geschlechtervielfalt auseinanderzusetzen, wäre es gut, auch eine **Fortbildung** (beispielsweise über die Pädagogischen Hochschule Niederösterreich, mit der bereits eine Zusammenarbeit besteht) für zum Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ anzubieten. Erfahrungsgemäß ist die Auseinandersetzung mit einem Thema intensiver, wenn nicht nur schriftliche Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, sondern Inputs erfolgen und ein Austausch darüber stattfinden kann.
- Da davon auszugehen ist, dass die Lehrveranstaltung nicht immer online, sondern auch wieder an der Universität stattfinden wird, wäre es gut, wenn es geschlechtsneutrale **WC-Anlagen** gäbe. Zum einen, um zu verhindern, dass Lehrveranstaltungsleiter\*innen und Studierende, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren, vor ein Dilemma gestellt werden. Zum anderen aber auch, um dadurch die Tatsache sichtbar zu machen, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Nähere Informationen finden sich im Kapitel „Geschlechtersensible Gestaltung von WC-Anlagen: Wie viele Toiletten für wen wie ausstatten?“ (Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): Non-Binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Download: [www.genderplattform.at/cms/uploads/0\\_VADEMEKUM\\_Non-Binary-Universities-Akademie-der-bildenden-Ku%CC%88nste-Wien\\_2019-download.pdf](http://www.genderplattform.at/cms/uploads/0_VADEMEKUM_Non-Binary-Universities-Akademie-der-bildenden-Ku%CC%88nste-Wien_2019-download.pdf); S. 37-41)
- Studierende müssen sich über eine **Anmeldeplattform** für die Lehrveranstaltung MmF anmelden. Diese sollte so aufgesetzt werden, dass es zu einer Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt kommt.

Zumindest beim letzten „Aufnahmebogen Bereich Externe Lehre“, den ich für die Lehrveranstaltung ausfüllen musste, gab es bei „Geschlecht“ nur männlich oder weiblich anzukreuzen. Hier (und möglicherweise auch bei anderen **Verträgen**) wäre darauf zu drängen, dass mehr Kategorien – oder keine – zur Verfügung stehen.

Bezüglich der **Administration von Studierenden und Mitarbeiter\*innen** bietet folgende Broschüre wichtige Hinweise: Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) (2019): Non-Binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Download: [www.genderplattform.at/cms/uploads/0\\_VADEMEKUM\\_Non-Binary-Universities-Akademie-der-bildenden-Ku%CC%88nste-Wien\\_2019-download.pdf](http://www.genderplattform.at/cms/uploads/0_VADEMEKUM_Non-Binary-Universities-Akademie-der-bildenden-Ku%CC%88nste-Wien_2019-download.pdf) (S. 14-20)

- Inwieweit hier das Projekt MmF Einfluss nehmen kann, entzieht sich meiner Kenntnis, aber um die **Namens-Problematik** zu verdeutlichen, möchte ich aus zwei Infos von u:queer, der Vernetzungsgruppe LGBTI und anderer queerer Mitarbeiter\*innen der Universität Wien, zitieren:

Brief vom 10.3.2021 an Vizerektorin Schnabl: „(...) *Trans\*, inter\* und nicht-binäre Studierende, deren Name und Geschlecht (noch) nicht richtig im Ausweis/Personenstandsregister stehen, haben derzeit keine Möglichkeit, dies zB. In Moodle oder u:space zu ändern.*

*Eine rechtliche Personenstandsänderung ist mit einer langen Wartezeit, Gutachten und hohen Kosten verbunden, bzw. ist für manche Personen gar nicht möglich.*

*Der verstärkte Einsatz von e-learning forciert die Problematik zusätzlich: Der juristische Name wird neben u:space auch in Moodle und den damit verbundenen Services (zB. BBB) angezeigt und kann nicht geändert werden. Dieser Name ist auch für andere Studierende öffentlich sichtbar, was zu Irritation, Erklärungsnot und Zwangsoouting führen kann.“*

*Aus der u:queer-Mailingliste vom 22.11.2021: „Im IT-Bereich wird an einer Lösung im Zuge der Umstellung auf SAP per 1.1.2022 gearbeitet, um eine Möglichkeit zu schaffen, die richtigen Namen, auch wenn sie nicht in offiziellen Dokumenten verwendet werden, in den Systemen der Uni Wien aufscheinen zu lassen. Unklar ist allerdings, ob diese Möglichkeit gleich ab 1.1. zur Verfügung stehen wird, welche IT-Systeme dann den richtigen und welche den offiziellen Namen verwenden werden und wie die Eintragung erfolgen kann.“*

- Auch beim Projekt MmF kann es zu **Stellenausschreibungen** und **Bewerbungsverfahren** kommen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität Klagenfurt<sup>12</sup> hat in diesem Zusammenhang ein Dokument zur Verfügung gestellt, das wichtige Anregungen im Bereich Personalpolitik und Verwaltung gibt:  
Terle, Christina (2020): Geschlechtervielfalt und die Rolle des Arbeitskreises bei der Gestaltung einer nicht-binären Universität. Praxisarbeit für den Basislehrgang. Download: [www.aau.at/wp-content/uploads/2021/07/Geschlechtervielfalt-und-die-Rolle-des-Arbeitskreises\\_CTerle.pdf](http://www.aau.at/wp-content/uploads/2021/07/Geschlechtervielfalt-und-die-Rolle-des-Arbeitskreises_CTerle.pdf)

## Fahrplan

Wichtig wäre es, in einem nächsten Schritt zu klären, welche der in diesem Leitfaden vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden sollen, wer dafür zuständig ist, ob ein Teil der offenen Punkte weiterverfolgt werden kann und wenn ja, durch wen. Insbesondere geht es hier auch um die Frage, wer welche Materialien auf die Website stellt (diese, wenn möglich, noch layoutiert) und, wer für Rückfragen zur Verfügung steht (beispielsweise, wenn eine Mail an alle Lehrveranstaltungsleiter\*innen ausgeschickt wird).

Empfehlenswert wäre es auch, in regelmäßigen Abständen die „Allgemeinen Infos für die am Projekt MmF Beteiligten“ und andere Dokumente (so diese auf der MmF-Website veröffentlicht oder den Projektbeteiligten in einer anderen Form zur Verfügung gestellt werden) zu aktualisieren.

---

<sup>12</sup> Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität Klagenfurt widmet sich auf der Seite [www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/beratung](http://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/beratung) dem Thema Geschlechtervielfalt: „Gesellschaftliche Entwicklungen zeigen, dass dichotome Geschlechtsauffassungen die Realität nicht vollständig abbilden. Die Universität Klagenfurt achtet diese Vielfalt der Geschlechter und erkennt sie gleichermaßen an. (§ 3 Abs. 6 Z. 1 Gleichstellungsplan)“ und bietet „Informationen zur Geschlechtervielfalt und der Rolle des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei der Gestaltung einer nicht-binären Universität“ (ebda.)