

EMPFEHLUNGEN der Task Force Gender and Diversity

zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten¹

Wien, 27. Juni 2022

Ausgangslage

Die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt die geschlechtliche Vielfalt und Individualität von Menschen. Diese Vielfalt ist gelebte Realität. Die Umsetzung der Geschlechtervielfalt an Universitäten basiert einerseits auf bestimmten rechtlichen Vorgaben und andererseits auf bereits gesetzten Initiativen.

Das österreichische Recht unterscheidet nunmehr sechs Möglichkeiten des Geschlechtseintrages im Personenstandsregister: weiblich, männlich, inter, divers, offen, kein Geschlechtseintrag. In seinem Erkenntnis vom 15. Juni 2018 hat der Verfassungsgerichtshof entschieden, dass ein Reglement, nach dem das Geschlecht zwingend als weiblich oder männlich anzugeben ist, das durch Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) gewährleistete Grundrecht auf Achtung des Privat- und Familienlebens verletzt. Der Verfassungsgerichtshof betont, dass Art. 8 EMRK die „selbstbestimmte Ausübung des Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität“ verlangt und „insbesondere Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung“ schützt. Das Erkenntnis ist somit auch für nicht-binäre Personen wegweisend und bestätigt rechtliche Ansätze zur breiteren Anerkennung von Geschlechtervielfalt.

¹ Das Empfehlungspapier wurde in der AG Geschlechtervielfalt erarbeitet von: Lisa Appiano (Universität Wien), Nikolaus Benke (Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Wien), Andrea Ellmeier (mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien), Michaela Gindl (Universität für Weiterbildung Krems), Margarethe Hochleitner (Medizinische Universität Innsbruck), Chiara Kuckenberger (Medizinische Universität Graz), Ulrike Mayer (mdw), Gerda Müller (Leitung, mdw), Armanda Pilinger (TU Graz), Ingrid Schacherl (Akademie der Bildenden Künste Wien), Anna Steiger (TU Wien), Elisabeth Westphal (uniko).

EMPFEHLUNG

Die uniko-mdw-Tagung „Geschlechtervielfalt an Universitäten – Repräsentationen, Strategien und Handlungsmöglichkeiten“ vom 25. November 2020² thematisierte vielseitige Handlungsoptionen und Umsetzungsweisen für Universitäten und führte zu einer intensivierten Arbeit der uniko Task Force Gender & Diversity, die das vorliegende Empfehlungspapier erarbeitet hat. Die Handlungsfelder fokussieren auf die Themen *Recht, Kommunikation (Sprache und Bilder)* sowie *IT-Infrastruktur*.

Ziel der Empfehlungen

- Die Empfehlungen unterstützen die Universitätsleitungen in der Implementierung der Geschlechtervielfalt. Sie geben Handlungsanregungen, die zu einer verstärkten Sichtbarkeit und Anerkennung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten führen sowie ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld sichern.

Warum sollen Universitäten aktiv werden?

- Universitäten haben eine gesellschaftliche Vorreiterinnenrolle in Belangen von Demokratie und Menschenrechten. Laut § 1 Abs 1 UG 02 gehört es zu den Zielen der Universitäten, „[...] zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen. [...]“. Aus diesem Grund leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt.
- Als tertiäre Bildungseinrichtungen und Arbeitgeberinnen tragen Universitäten die Verantwortung, entsprechende Rahmenbedingungen und ein Klima zu schaffen, damit alle Universitätsangehörigen – auch trans*, inter* und nicht-binäre Personen – in ihrer jeweiligen Geschlechtsidentität wahrgenommen und respektiert werden.
- Mit diesen Empfehlungen können die Universitäten zu gleichen Maßnahmen im gesamten österreichischen Hochschulraum anregen.

1 Recht

Kontext: Grundsätzlich haben Universitäten in ihren Datensätzen, Aufzeichnungen, Bescheinigungen, Dokumenten, Urkunden etc. Studierende und Mitarbeiter*innen mit dem Geschlechtseintrag zu führen, der im Personenstandsregister (in der Personenstandsurkunde) angegeben ist. Der aktuelle Eintrag im Personenstandsregister (weiblich, männlich, inter, divers, offen, kein Geschlechtseintrag) ist somit die Umsetzungsvorgabe für die Universitäten (erläuternde Rechtsquellen im Anhang).

Ziel: Aufzeigen und Veranschaulichen von Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des gesetzlichen Rahmens.

² Tagungsdokumentation (PDF) unter https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=25667_DE_O&cs=BCE4 [12.05.2022]

EMPFEHLUNG

Empfehlung: Universitäten sind dazu angeregt, Unterstützungsmöglichkeiten für Personen anzubieten, die sich nicht im binären Geschlechtersystem abgebildet sehen und/oder deren Geschlechtsidentität nicht mit ihrem Eintrag im Personenstandsregister übereinstimmt. Im Wissen um die technischen Anforderungen, ist das Ermöglichen von Wahlvornamen für die interne Kommunikation eine geeignete Unterstützungsmaßnahme und bietet den Universitätsangehörigen einen Vorteil gegenüber den allgemeinen rechtlichen Formaten der Geschlechtsidentität (siehe Empfehlung Punkt 3 IT-Infrastruktur). Dies erfolgt in Rücksicht auf die technische Umsetzbarkeit, die von den Universitäten individuell zu prüfen ist.

2 Kommunikation (Sprache und Bilder)

Kontext: Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt zeigt sich auch in einem bewussten Einsatz von Sprache und Bildern. Universitäten positionieren sich durch ihre informierte Sprachverwendung nicht nur als ideale Vorreiterinnen eines erweiterten Geschlechterverständnisses, sondern als gesamtgesellschaftliche Multiplikatorinnen eines diskriminierungssensiblen Sprachgebrauchs.

Ziel: Implementierung von Maßnahmen, die für geschlechterinklusive Kommunikation sensibilisieren und dazu beitragen, die Kompetenz für Geschlechtervielfalt zu erweitern.

Empfehlung: Universitäten wird empfohlen, Informationen (Leitfäden) und Angebote (z.B. Weiterbildungen) über geschlechterinklusive Sprache und Bilder zur Verfügung zu stellen, die die existierende Vielfalt der Geschlechter berücksichtigen und Möglichkeiten von geschlechtersensibler Kommunikation vermitteln.

Sprachleitfäden inkl. Anwendungsbeispiele sind bspw.:

- [„Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe“](#), Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2021
- [„trans.inter*.nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten“](#), Akademie der Bildenden Künste Wien, 2019
- [„Leitlinie und Empfehlungen zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien“](#), 2019
- Anja Steinhauer, Gabriele Diewald (2020). Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Dudenverlag, Berlin.
- Sandra Beaufäys, Jeremia Herrmann, Beate Kortendiek (Hrsg.) (2022): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern, Handreichung, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

3 IT-Infrastruktur

Kontext: Die IT-Systeme der Universitäten greifen auf die im Personenstandsregister angeführten Stammdaten von Studierenden und Personal zurück. Um die gelebte Geschlechtervielfalt jenseits der vom Personenstandsrecht festgelegten Kategorien sichtbar zu

EMPFEHLUNG

machen, braucht es im Sinne eines menschenrechtskonformen Universitätsbetriebs dementsprechende IT-Lösungen.

Ziel: Umsetzung von rechtlichen Gestaltungsoptionen in Bezug auf technische Infrastrukturen.

Empfehlung: Verwendung von Wahlvornamen für universitätsinterne Kommunikationsvorgänge ohne Bezug zu behördlichen Verfahren.

Die Option eines Wahlvornamens (Preferred First Name) bietet einen Vorteil gegenüber den allgemeinen rechtlichen Formaten der Geschlechtsidentität. Dabei sind drei Personengruppen zu unterscheiden: Erstens, intergeschlechtliche Menschen können durch den Wahlvornamen ihrer Geschlechtsidentität Ausdruck geben, wenn der ihre Intergeschlechtlichkeit bezeichnende Personenstandseintrag noch nicht erfolgt ist. Zweitens, mit Hilfe des Wahlvornamens können Transgender-Personen, die das andere Geschlecht annehmen wollen, einen neuen Vornamen führen, bevor ihre Namensänderung im Personenstandsregister durchgeführt worden ist. Drittens, Personen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität, für die das österreichische Recht bislang kein Regulativ einer Darstellung dieser Identität bietet, haben in Form des Wahlvornamens eine Möglichkeit, ihre nicht-binäre Identität zu dokumentieren.

Begleitend zum Empfehlungspapier befinden sich im Anhang Erläuterungen und Rechtsgrundlagen.

ANHANG

zu den Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten

1 Recht

A. Einschlägige Rechtsquellen in Bezug auf die Möglichkeiten des Geschlechtseintrages im Personenstandsregister

Das österreichische Recht unterscheidet sechs Möglichkeiten des Geschlechtseintrages im Personenstandsregister: weiblich, männlich, inter, divers, offen, keine Angabe.

Rechtsquellen:

§ 2 Abs 2 Z 3 PStG (Bundesgesetz über die Regelung des Personenstandswesens [Personenstandsgesetz 2013 – PStG 2013]), VfGH G 77/2018-9 vom 15. Juni 2018, Schreiben BMI 2020-0.571.947 vom 9. September 2020.

Die Varianten inter, divers, offen, keine Angabe stehen nur intergeschlechtlichen (s B.2.) Menschen offen. Für Menschen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität, die rein psychisch bedingt ist (s B.3.), gibt es kein rechtliches Regulativ, das eine entsprechende Abbildung dieser Identität vorsieht.

Grundsätzlich haben die Universitäten in ihren Datensätzen, Aufzeichnungen, Bescheinigungen, Dokumenten, Urkunden etc. ihre Angehörigen – Studierende und Mitarbeiter*innen – jeweils mit dem Geschlechtseintrag zu führen, der im Personenstandsregister (in der Personenstandsurkunde) angegeben ist.

Rechtsquellen:

§ 87 Abs 3a UG 02

(3a) Auf Antrag einer Absolventin oder eines Absolventen ist ein neuer Verleihungsbescheid auszustellen, wenn eine Geschlechtsänderung durch Vorlage einer Personenstandsurkunde nachgewiesen wird.

§ 88 Abs 1 UG 02

(1) Personen, denen von einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung ein akademischer Grad verliehen wurde, haben das Recht, diesen in der Verleihungsurkunde festgelegten, auch abgekürzten, Form zu führen, wobei der akademische Grad einschließlich eines geschlechtsspezifischen Zusatzes („a“, „in“ oder „x“) geführt werden darf. Dies gilt auch für Personen, denen aufgrund von § 87 Abs. 5 Z 2 mehrere akademische Grade verliehen wurden, mit der Maßgabe, dass lediglich einer der verliehenen akademischen Grade geführt werden darf.

§ 13 Abs 3 UHSBV (Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung)

(3) Zur Codierung des Geschlechtes sind folgende einstellige Codierungen zu verwenden:

EMPFEHLUNG

1. „M“ für männlich,
 2. „W“ für weiblich und
 3. „X“ für divers und alle anderen Bezeichnungen des Geschlechtes, die weder unter „M“ noch unter „W“ fallen,
- wobei das jeweilige Geschlecht aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsunterlagen, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen ist.

Die für 2022 in Angriff genommene Novellierung von **§ 13 Abs 3 UHSBV** sieht vor:

(3) Zur Codierung des Geschlechtes sind folgende einstellige Codierungen zu verwenden:

1. „M“ für männlich,
 2. „W“ für weiblich,
 3. „X“ für divers,
 4. „O“ für offen,
 5. „I“ für inter und
 6. „K“, wenn von jeglicher Geschlechtsangabe abgesehen wurde
- wobei das jeweilige Geschlecht aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsunterlagen, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen ist.

B. REPRÄSENTATION VON GESCHLECHTERVIELFALT JENSEITS DER TRADITIONELLEN MANN-FRAU-BINARITÄT

B.1. Allgemeines

Für die Erläuterung der Begriffe Intergeschlechtlichkeit, Transgender und nicht-binäre Geschlechtsidentität wird auf die Publikation „Intersexualität und Transidentität, Stellungnahme der Bioethikkommission, 28. November 2017“ zurückgegriffen.³

B.2. Intergeschlechtlichkeit

Die Bioethikkommission beschreibt Intergeschlechtlichkeit unter der Bezeichnung „Intersexualität“.

Unter Intersexualität versteht man medizinisch die zweifelhafte Einordnung eines Individuums zum männlichen oder weiblichen Geschlecht, weil die geschlechtsdifferenzierenden Merkmale durch eine atypische Entwicklung des chromosomalen, anatomischen oder hormonellen Geschlechts [...] gekennzeichnet sind. [...].

[...] [D]ie früher üblichen medizinischen Bezeichnungen wie Hermaphrodit, Pseudo-Hermaphrodit oder Zwitter, die von den Betroffenen als stigmatisierend empfunden worden waren, [wurden] durch die neutrale Bezeichnung »Differences of Sex Development (DSD)« [...] ersetzt.⁴

³ Intersexualität und Transidentität, Stellungnahme der Bioethikkommission, 28. November 2017, <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/bioethikkommission/publikationen-bioethik.html>

⁴ Stellungnahme der Bioethikkommission (s Fn 3), S. 11 (Fußnote getilgt).

EMPFEHLUNG

B.3. Transgender

Die Bioethikkommission beschreibt Transgender unter der Bezeichnung „Transidentität“.

[...] bei Transidentität [ist] ein Mensch eindeutig genetisch und / oder anatomisch bzw. hormonell einem Geschlecht zugewiesen, fühlt sich in diesem Geschlecht aber falsch oder unzureichend beschrieben bzw. lehnt auch jede Form der Geschlechtszuordnung und Kategorisierung ab. Das psychische Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität [...] stimmt also nicht mit dem biologischen Geschlecht [...] überein bzw. möchte sich die Person gelegentlich überhaupt nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen.⁵

Ebenfalls zum Formenkreis von Transgender gehören die Identitäten trans*Frau und trans*Mann. Eine Person, der bei der Geburt der Personenstand männlich eingetragen wurde und die sich weiblich identifiziert, ist eine trans*Frau. Eine Person, der bei der Geburt der Personenstand weiblich eingetragen wurde und die sich männlich identifiziert, ist ein trans*Mann.⁶

B.4. Nicht-binäre Geschlechtsidentität

In den folgenden Überlegungen wird die psychosoziale Disposition, sich weder mit der Zuschreibung „weiblich“ noch mit der Zuschreibung „männlich“ zu identifizieren, als nicht-binäre Geschlechtsidentität bezeichnet. Sie stellt eine Konfiguration von Transgender dar.

C. RECHTLICHE GESTALTUNGSRÄUME DER UNIVERSITÄTEN GESCHLECHTERVIELFALT UMZUSETZEN

C.1. Geschlechtervarianten des Personenstandsregisters

Die Universitäten haben jede der im Personenstandsrecht vorgesehenen sechs Geschlechtervarianten abzubilden und in ihren Datensätzen, Aufzeichnungen, Bescheinigungen, Dokumenten, Urkunden etc. zu führen.

C.2. Abbildung von Geschlechtsidentität durch Wahlvornamen

Durch einen Wahlvornamen (Preferred First Name) kann ein Mensch eine Geschlechtsidentität ausdrücken, die von jener abweicht, die im Personenstandsregister ausgewiesen ist. Für die Zwecke und innerhalb der Grenzen ihrer internen Kommunikation kann jede Universität neben dem im Personenstandsregister eingetragenen Namen die Führung von Wahlvornamen

⁵ Stellungnahme der Bioethikkommission (s Fn 3), S. 15.

⁶ Den vielfältigen Konzeptionen und Bezeichnungen von Geschlechtsidentitäten, die aktuell vertreten werden, kann die gegenständliche Darstellung aus Platzmangel nicht Rechnung tragen. Die hier vorgenommene Unterscheidung in Transgender und trans*Frau bzw. trans*Mann repräsentiert konzeptionelle Abgrenzungen, die vom EGMR wie von den österreichischen Gerichten getroffen worden sind.

EMPFEHLUNG

einrichten und insofern die individuelle Bestimmung des Geschlechts ermöglichen. Als rechtliche Grundlage dafür kann § 1 Abs 1 UG 02 herangezogen werden.

2 Kommunikation (Sprache und Bilder)

Forschung

Sprache verändert mentale Konzepte einer Sprachgemeinschaft und erschafft so neue Möglichkeitsräume für alle gesellschaftlichen Akteur*innen. Forschungsergebnisse aus zahlreichen Disziplinen (u.a. der Psycholinguistik) stützen die Annahme, dass Sprache ein zentrales Instrument für Gleichstellungsbemühungen ist. Sprache wirkt auf Gesellschaftsbilder, Zukunftsbilder von Mädchen und Buben sowie berufliche Erfolgchancen von jungen Menschen.⁷

Sprachliche Normen

Die deutsche Sprache hat keine institutionalisierte Normierungsinstanz für Grammatik und Wortschatz. Einzig werden die Regeln der Rechtschreibung vom Rat für deutsche Rechtschreibung festgelegt und in einem Regelwerk herausgegeben. In Bezug auf Grammatik und Lexik wird der Duden seit Jahrzehnten als normative Instanz des Deutschen akzeptiert. In seinem Bericht von 2021 stellt der Rat auf dem Gebiet des geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs eine große Dynamik und Varianz fest⁸. Durch ‚voreilige‘ Normierungen will der Rat weiteren Entwicklungen weder vorgehen, noch diese ungünstig beeinflussen⁹. Sowohl der Rat als auch die Duden-Redaktion gehen von einer Veränderlichkeit in Angelegenheiten des geschlechtersensiblen Gebrauchs von Sprache aus. Sprachwandel wird von den beiden Normierungsinstanzen nicht vorgegeben, sondern begleitet.

Einfluss von Universitäten auf den Sprachwandel

Universitäten haben maßgeblichen Einfluss auf sprachliche Entwicklungen. Sie sind Vorreiterinnen und Multiplikatorinnen, nicht nur durch ihre ideelle Vorbildwirkung, sondern durch die große Menge an unterschiedlichen Texten und Textsorten, die sie erzeugen. Universitätsinterne Leitfäden, sprachliche Empfehlungen und die offizielle Schreibweise an Universitäten finden Eingang in den Korpus-Duden und werden im Bericht des Rats für deutsche

⁷ Sandra Beaufäys, Jeremia Herrmann, Beate Kortendiek (Hrsg.) (2022): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern, Handreichung, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

⁸ <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/> [2.5.22]

⁹ Vgl. Gabriele Diewald (2002): Geschlechterinklusive Sprache: Bestandsaufnahme und Überblick. in: Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern, Handreichung, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

EMPFEHLUNG

Rechtsschreibung berücksichtigt. Der Sprachgebrauch an Universitäten trägt auf diese Weise zur Etablierung von allgemein sprachlichen Normen bei.

Förderung von Kompetenzen

Die Herausforderungen, die mit der Veränderung sprachlicher Gewohnheiten verbunden sind, bergen zugleich Innovationspotential. Denn sie erfordern die Entwicklung von Kompetenzen, die in der Wissenschaft zentral sind: Eigenständigkeit und Kreativität. Geschlechterinklusive Sprache erfordert situativ angemessene Entscheidungen, die selbstständige und präzise Anwendung von Sprache, sprachliche Kompetenz und kreative Problemlösungsansätze. Sie ermöglicht die adäquate Beschreibung von Realität und die differenzierte Darstellung von Fakten.

Sprache als Instrument der Gleichstellung

Sprache trägt dazu bei, Barrieren für konkrete Zielgruppen abzubauen, indem ein bewusster Umgang mit ihr für strukturelle Diskriminierung und Privilegierung sensibilisiert. Deskriptiv-informative Leitfäden von Hochschulen und Universitäten können dabei unterstützen, informierte und selbstbewusste Entscheidungen für die situationsangemessene Verwendung von geschlechtergerechter Sprache zu treffen.¹⁰ Hochschulen positionieren sich durch ihre informierte Sprachverwendung als gesellschaftliche Vorreiterinnen eines erweiterten Geschlechterverhältnisses.

3 IT-Infrastruktur

Sofern die Universität Sorge trägt, dass in Dokumenten, Urkunden, Datensätzen, Aufzeichnungen, Bescheinigungen, etc., die in behördlichen Verfahren eine Rolle spielen können, jedenfalls der im Personenstandsregister eingetragene Name aufscheint, ist die Verwendung des Wahlvornamens möglich.

Folgende Anwendungsbeispiele für die Implementierung von Wahlvornamen im Bereich interner Kommunikationskanäle und -möglichkeiten¹¹ sind: Kommunikation in online Systemen / online-Lernplattformen, E-Mail-Adressen, interne Ausweise (bspw. Bibliotheksausweise), Namensschilder, Visitenkarten, uvm.

¹⁰ Siehe Empfehlungen (2022) der Sprachwissenschaftlerinnen Christine Ivanov und Maria Lange.

¹¹ Für weiterführende, beispielhafte Maßnahmen siehe auch „Administration von Studierenden und Mitarbeiter_innen“ (2019) in: Non-Binary Universities. Vademekum zu geschlechterechter(en) Hochschulen“, Akademie der Bildenden Künste Wien, S. 15-20.