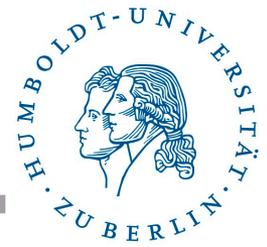


Ein paar Fragen an Sie zu Beginn ...



unter

<https://forms.gle/T7cetKpfVf6jxsMJ8>

Der Link wird im Chat verschickt.
Ihre Antworten sind anonym.

Wie können wir die Situation von TIN* an unserer Hochschule verbessern?



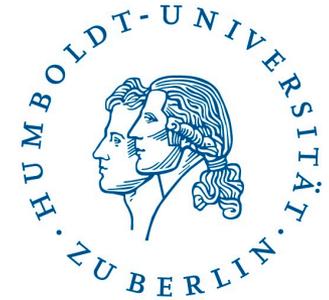
Arbeit in fünf Kleingruppen (30 min)

- in Breakout-Rooms (zufällige Zuteilung)
- Material unter

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1hO5DVgqUfUkKYL8QHKIIPgNpVAHzCfBNi3AB3Ajy8_E/edit?usp=sharing

- Der Link wird im Chat verschickt.
- Die Antworten aus Ihrer Gruppe sind für alle sichtbar, die den Link haben.

Dr. Ulrich Klocke
klocke@hu-berlin.de
Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Psychologie
Sozial- und Organisationspsychologie



Wie können wir die Situation von trans*, inter* und nicht-binären Personen (TIN*) an unserer Hochschule verbessern?

Vortrag auf dem virtuellen Workshop

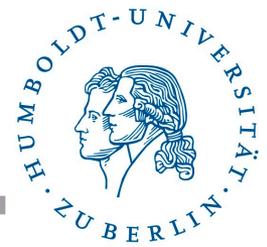
How to talk TIN*

Auf dem Weg zu einer trans*sensiblen Hochschulverwaltung und -Lehre

Frankfurt University of Applied Sciences

17. Mai 2021

Roter Faden



1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache
 - d) bei der räumlichen Gestaltung
2. Geschlechternormen reflektieren
3. Gegen Diskriminierung intervenieren
4. TIN* persönlich unterstützen

1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...

a) durch persönlichen Kontakt

b) in der Lehre

c) in der Ansprache

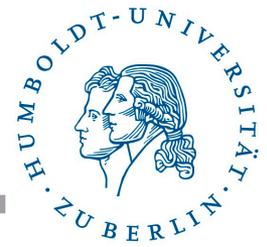
d) bei der räumlichen Gestaltung

2. Geschlechternormen reflektieren

3. Gegen Diskriminierung intervenieren

4. TIN* persönlich unterstützen

a) Persönlicher Kontakt



- ⇒ **Verbessert Einstellungen** (Metaanalysen von Pettigrew & Tropp, 2006, zu LSB: Smith, Axelton & Saucier, 2009; zu Trans*: z. B. Walch et al., 2012)
- **Z. B. durch Lehrende, die zu ihrer Identität stehen**
(⇒ positivere Einstellungen und Verhalten, Klocke, 2012)
- **oder Einladung von TIN* aus Bildungsprojekten**
(Timmermanns, 2003; queere-bildung.de/)



ABqueer e.V. Berlin (Aufklärung und Beratung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt)

SCHLAU Frankfurt c/o our generation e.V.

- **Auch indirekter Kontakt wirkt** (Metaanalyse von Lemmer & Wagner, 2015)

a) Persönlicher Kontakt



Stärkere Effekte von Kontakt wenn

- Unterstützung durch Institutionen/Autoritäten
- positiv, wiederholt, mehrere Gruppenmitglieder (Pettigrew & Tropp, 2006)
- Gruppenzugehörigkeit bewusst
- religiös (Cunningham & Melton, 2013; Klocke, 2014)

Warum wirkt Kontakt? (Metaanalyse von Pettigrew & Tropp, 2008)

- Wissen (Klocke, 2012)
- Empathie (Bartoş, Berger, & Hegarty, 2014)
 - Biografische Schilderungen (z. B. Tompkins, Shields, Hillman, & White, 2015)
 - Gedankliche Simulationen und Rollenspiele (z. B. Coming-out-Brief zu Transgeschlechtlichkeit an Eltern schreiben, Tompkins, Shields, Hillman, & White, 2015)

1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...

a) durch persönlichen Kontakt

b) in der Lehre

c) in der Ansprache

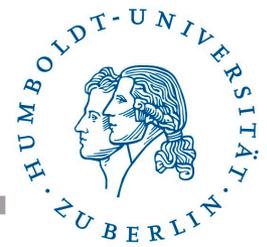
d) bei der räumlichen Gestaltung

2. Geschlechternormen reflektieren

3. Gegen Diskriminierung intervenieren

4. TIN* persönlich unterstützen

b) Lehre



Geschlecht als wirkmächtiges
soziales Konstrukt

Geisteswissenschaften

Vorurteile, Diskriminierung und
Streben nach gleichen Rechten

Wirtschaft & Recht

TIN* als vulnerable
(verletzliche) Gruppe

Sozial- & Erziehungs-
wissenschaften,
Psychologie ...

Transition = geschlechts-
angleichende Maßnahmen

Variationen körperlicher
Geschlechtsmerkmale

Biologie, Medizin,
Gesundheits-
wissenschaften ...

Roter Faden



1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache**
 - d) bei der räumlichen Gestaltung
2. Geschlechternormen reflektieren
3. Gegen Diskriminierung intervenieren
4. TIN* persönlich unterstützen

c) Ansprache



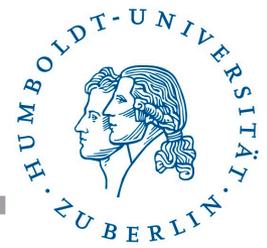
„In internen Angelegenheiten kann die Hochschule ohne rechtliche Bedenken den selbst gewählten Namen einer trans*Person anstelle des amtlichen Vornamens verwenden. ... In diesem Rahmen kann die Hochschule auch Handlungs- und Ausführungsvorschriften hinsichtlich der Ansprache von trans* Studierenden entsprechend derer empfundenen Geschlechtsidentität erlassen.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016)

- „Wie möchten Sie angesprochen werden? Welches Pronomen?“
 - vor dem Vorlesen offizieller Namenslisten ⇨ Vermeidung unerwünschter Outings
- Fehler passieren ⇨ korrigieren, kurz entschuldigen, nicht ärgern, ruhig bleiben

Keine erzwungene Geschlechter-Binarität

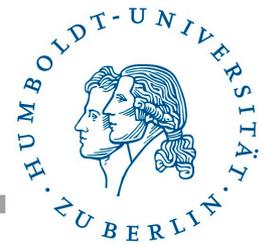
- Fragebögen & Formulare
 1. nicht nach Geschlecht/Anrede fragen ODER
 2. nicht-binäre Antwort(en) ermöglichen, z. B.
 - a) *männlich; weiblich; divers; keine Angabe*
 - b) *cis-männlich; cis-weiblich; inter*, männlich identifiziert; inter*, nicht-binär identifiziert; inter*, weiblich identifiziert; trans*-männlich; trans*-nicht-binär; trans*-weiblich; anders, und zwar: _____ (Klocke, 2021)*
- „Guten Tag [Vorname] [Nachname]“ oder „Sehr geehrte*r [Vorname] [Nachname]“
- „Kolleg*innen“ statt „Kolleginnen und Kollegen“

Roter Faden



1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache
 - d) bei der räumlichen Gestaltung**
2. Geschlechternormen reflektieren
3. Gegen Diskriminierung intervenieren
4. TIN* persönlich unterstützen

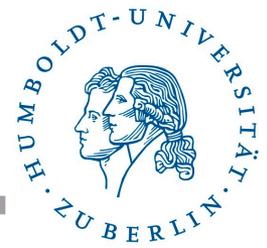
d) Räumliche Gestaltung



- Materialien (Poster, Broschüren), die Vielfalt positiv darstellen, sichtbar machen und schützen
- All Gender-Umkleiden & Toiletten

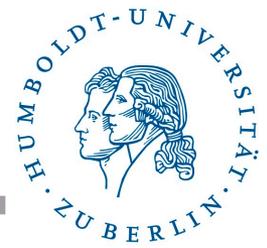
1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache
 - d) bei der räumlichen Gestaltung
- 2. Geschlechternormen reflektieren**
3. Gegen Diskriminierung intervenieren
4. TIN* persönlich unterstützen

2. Geschlechternormen reflektieren



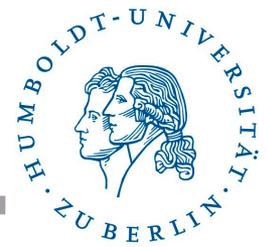
- Befürwortung traditioneller Geschlechternormen ⇨ negative Einstellung zu trans* Personen (Tebbe & Moradi, 2012)
 - Prekäre Männlichkeit (Vandello & Bosson, 2013)
- ⇨ Selbstreflexion von Lehrenden, Führungskräften ... (z. B. in Qualifizierungsmaßnahmen, Könnecke, Laumann & Hechler, 2015)
 - „Wo/wann/warum verhalte ich mich selbst (ungewollt) abwertend gegenüber nicht geschlechtskonformen Personen?“

Roter Faden



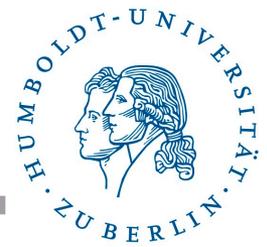
1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache
 - d) bei der räumlichen Gestaltung
2. Geschlechternormen reflektieren
- 3. Gegen Diskriminierung intervenieren**
4. TIN* persönlich unterstützen

3. Gegen Diskriminierung intervenieren



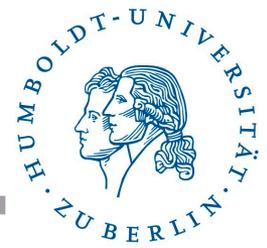
- Nicht selbst (ungewollt) diskriminieren (⇔ sonst mehr Diskriminierung auch bei Schüler*innen, Klocke, 2012)
 - z. B. Wunsch nach neuem Pronomen/Vornamen akzeptieren
- Gegen Diskriminierung (z. B. „Transe“ als Schimpfwort, falsches Pronomen/Vornamen, Kommentare zum Erscheinungsbild) **intervenieren** (⇔ Diskriminierung nimmt ab, Czopp & Ashburn-Nardo, 2012; Intervention durch Lehrkräfte ⇔ tendenziell positivere Einstellungen, Klocke, 2012)
 - Wirksamer wenn durch statushohes Mitglied der privilegierten Gruppe (Czopp & Ashburn-Nardo, 2012)
 - Möglichst unmittelbar und direkt, aber respektvoll (Martinez, Hebl, Smith & Sabat, 2017)
 - Hinterfragen (z. B. “Weshalb beharrst du auf dem früheren Namen?”)

3. Gegen Diskriminierung intervenieren



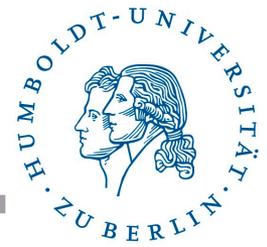
- Perspektivübernahme anregen (z. B. "Stell dir vor, du würdest permanent falsch angeredet werden?")
 - Je diskriminierender gruppenbezogene Beleidigungen von Jugendlichen eingeschätzt werden, desto seltener werden sie verwendet (Klocke, Gnielka, Peschel & Reichel, 2018)
- Bei Uneinsichtigkeit: Auf übergeordnete Antidiskriminierungsnormen verweisen, notfalls sanktionieren
 - Inklusives Anti-Mobbing-Leitbild (Hatzenbuehler & Keyes, 2013)
- Mögliche Reaktionsweisen mental oder im Rollenspiel simulieren (Zivilcourage-Trainings, z. B. Jonas, Boos & Brandstätter, 2007)

Roter Faden



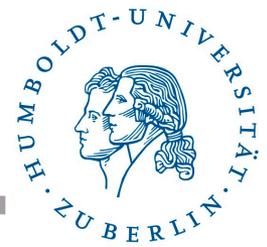
1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache
 - d) bei der räumlichen Gestaltung
2. Geschlechternormen reflektieren
3. Gegen Diskriminierung intervenieren
- 4. TIN* persönlich unterstützen**

4. TIN* persönlich unterstützen



- Fragen Sie Betroffene nach ihren (Unterstützungs-) Wünschen
 - auch danach, wie offen sie mit ihrer Identität umgehen wollen (kein Zwangs-Outing)
- Beziehen Sie sie bei Gruppenaktivitäten ein
- Verweisen Sie ggf. auf Beratungs-/Unterstützungsstellen, z. B.
 - die Stabsstelle Diversity der FUAS
 - die Vizepräsidentin der FUAS Prof. Dr. Martina Klärle als Patin für das Projekt Trans*sensible Hochschulverwaltung
 - [gewaltfreileben.org](https://www.gewaltfreileben.org) (Beratungsstelle für Lesben, Trans* und queere Menschen, Frankfurt/Main)

Weitergehende Informationen



Weitzel, P. (2018). *Inter* und Trans* an der Hochschule: Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen*. Mainz: AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik und Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e. V. Verfügbar unter http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf#page=1.

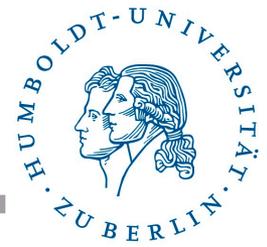


**Inter* und Trans*
an der Hochschule**
Informationen zum
kompetenten Umgang mit
Inter*- und Trans*studierenden
für Entscheidungsträger*innen
an Hochschulen

Eder, E., Garde, J. I., Janowiak, A. L., Moshkovitz, R. O., Rieser, N. & Thuswald, M. (2019). *trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten*. Wien: Akademie der bildenden Künste Wien.

Verfügbar unter https://www.gendercampus.ch/public/user_upload/non-binary-uni-accessible.pdf.

Wie können wir die Situation von TIN* an unserer Hochschule verbessern?

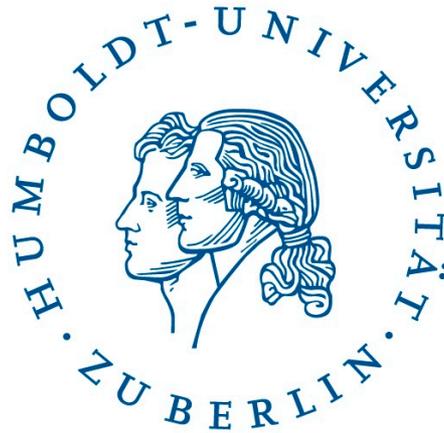


1. Vertrautheit mit geschlechtlicher Vielfalt erhöhen ...
 - a) durch persönlichen Kontakt
 - b) in der Lehre
 - c) in der Ansprache
 - d) bei der räumlichen Gestaltung
2. Geschlechternormen reflektieren
3. Gegen Diskriminierung intervenieren
4. TIN* persönlich unterstützen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2016). *Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung – Rechtliche Einschätzung* –. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur_Bildung/Name_Trans_Studierende.pdf;jsessionid=E10A5843249429E424283FEEDCAE48B3.2_cid369?__blob=publicationFile&v=1
- Bartoş, S. E., Berger, I. & Hegarty, P. (2014). Interventions to reduce sexual prejudice: A study-space analysis and meta-analytic review. *Journal of Sex Research*, 51(4), 363-382.
- Cunningham, G. B. & Melton, E. N. (2013). The moderating effects of contact with lesbian and gay friends on the relationships among religious fundamentalism, sexism, and sexual prejudice. *J Sex Res*, 50(3-4), 401-408.
- Czopp, A. M. & Ashburn-Nardo, L. (2012). Interpersonal confrontations of prejudice. In D. W. Russell & C. A. Russell (Hrsg.), *The psychology of prejudice: Interdisciplinary perspectives on contemporary issues*. (S. 175-201). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Hatzenbuehler, M. L. & Keyes, K. M. (2013). Inclusive anti-bullying policies and reduced risk of suicide attempts in lesbian and gay youth. *Journal of Adolescent Health*, 53, S21-S26.
- Jonas, K. J., Boos, M. & Brandstätter, V. (2007). *Zivilcourage trainieren! : Theorie und Praxis*. Göttingen: Hogrefe.
- Klocke, U. (2012). *Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen: Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen*. Berlin: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
- Klocke, U. (2021). *Qualitätsmerkmale queerer Bildungsarbeit: Wirkfaktoren kontaktbasierter Bildungsworkshops zu sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin (noch unveröffentlicht).

- Klocke, U., Gnielka, F., Peschel, J. & Reichel, R. (2018, September). „Spast! Schwuchtel! Kanake!“ *Gruppenbezogene Beleidigungen unter Jugendlichen: Verbreitung und Einflussfaktoren*. Paper presented at the 51. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Frankfurt am Main. Verfügbar unter <https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/mitarbeiter/57490/KlockePeschel2017> [14.10.2019].
- Könnecke, B., Laumann, V., & Hechler, A. (2015). Methode: Praxissituationen entgeschlechtlichen. In A. Hechler & O. Stuve (Eds.), *Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts* (Vol. 2020, pp. 73-78). Verlag Barbara Budrich. <https://gerenep.dissens.de/fileadmin/gerenep/redakteure/docs/gerenep-methodenbeschreibung-praxissituationen-entgeschlechtlichen.pdf>
- Krell, C. & Oldemeier, K. (2015). *Coming-out – und dann...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.
- Lemmer, G. & Wagner, U. (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta-analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 152-168.
- Martinez, L. R., Hebl, M. R., Smith, N. A. & Sabat, I. E. (2017). Standing up and speaking out against prejudice toward gay men in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 103(Part A), 71-85. doi:10.1016/j.jvb.2017.08.001
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 751-783.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.504>

- Smith, S. J., Axelson, A. M. & Saucier, D. A. (2009). The effects of contact on sexual prejudice: A meta-analysis. *Sex Roles, 61*, 178-191.
- Tebbe, E. N. & Moradi, B. (2012). Anti-transgender prejudice: A structural equation model of associated constructs. *Journal of Counseling Psychology, 59*(2), 251-261. doi:10.1037/a0026990
- Timmermanns, S. (2003). *Keine Angst die beißen nicht! Evaluation schwul-lesbischer Aufklärungsprojekte in Schulen*. Aachen: Jugendnetzwerk Lambda NRW e.V.
- Tompkins, T. L., Shields, C. N., Hillman, K. M. & White, K. (2015). Reducing stigma toward the transgender community: An evaluation of a humanizing and perspective-taking intervention. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 2*(1), 34-42.
- Vandello, J. A. & Bosson, J. K. (2013). Hard won and easily lost: A review and synthesis of theory and research on precarious manhood. *Psychology of Men & Masculinity, 14*(2), 101-113. doi:10.1037/a0029826
- Walch, S. E., Sinkkanen, K. A., Swain, E. M., Francisco, J., Breaux, C. A. & Sjoberg, M. D. (2012). Using intergroup contact theory to reduce stigma against transgender individuals: Impact of a transgender speaker panel presentation. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(10), 2583-2605.



Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!
Fragen?
Kommentare?