

Projektarbeit

Trans*form Uni

**Vorschläge für eine trans*freundliche und geschlechtergerechte
Universität Bern aus Sicht einer nachhaltigen Entwicklung**

Betreuende Person Hugo Hanbury

K4: Inter- und transdisziplinäre Projektarbeit NE

Fach Nachhaltige Entwicklung Minor

FS 2021

Abgabe 20. August 2021

Verfassende

Dunaigre Juliette
Sozialanthropologie
juliette.dunaigre
@students.unibe.ch

Griffin Tim
Geographie
tim.griffin
@students.unibe.ch

Meyer Melina
Sozialanthropologie
melina.meyer1
@students.unibe.ch

Mona Julie Anouscha
Erziehungswissenschaft
julie.mona@stu-
dents.unibe.ch

Stadelmann Carla
Psychologie
carla.stadelmann
@students.unibe.ch

Inhalt

Einleitung.....	2
Stand der Forschung und Forschungslücke	6
Ziele und Fragen	8
Theoretische Grundlagen	10
Trans*Forschung	10
Formen von Diskriminierung	12
Trans*Konzepte und Begriffsdefinitionen	12
Methodisches Design	14
Interview	14
Umfrage	14
Expert*inneninterviews.....	15
Ergebnisse.....	17
Interviews	17
Umfrage	25
Expert*inneninterviews.....	38
Diskussion der Ergebnisse	41
Limitationen.....	50
Zusätzlicher Output.....	51
Interdisziplinarität und Zusammenarbeit im Team.....	52
Schlussfolgerungen	53
Literaturverzeichnis.....	58
Weitere Quellen.....	60
Anhang	61

Disclaimer

Wir sind bemüht, einen möglichst inklusiven Sprachgebrauch zu verwenden, weshalb wir in Absprache mit dem Transgender Network Switzerland (TGNS) in dieser Arbeit den Begriff Trans* als Oberbegriff verwenden (Vgl. Franzen und Sauer 2010: 7ff). Wir sind uns der schwierigen Thematik und der Begrenztheit eines allumfassenden Oberbegriffs bewusst. Es ist uns wichtig, die individuellen Lebenswelten und Identitäten erfassen zu können, weshalb wir in den Teilen der Interviews und Auswertung auch von diesem Oberbegriff abweichen können und die bevorzugte Bezeichnung unserer Interviewpartner*innen gebrauchen. Grundsätzlich sind wir für Rückmeldungen und Anmerkungen bezüglich des Wordings in dieser Arbeit offen.

Wir schwenken in dieser Arbeit also nur vom Begriff "Trans*Menschen" ab, wenn dies so gewünscht wurde, oder wenn die zitierte Literatur ganz andere Begrifflichkeiten benutzt, die sich nicht auf Trans*identitäten beschränkt, wie zum Beispiel die Bezeichnung LGBTI¹. Grundsätzlich gebrauchen wir den Begriff "Trans*Menschen", auch wenn in der Literatur eine andere Schreibweise benutzt wurde.²

Einleitung

Diskriminierung kann in sehr unterschiedlichen Situationen und Formen auftreten. Trans*Menschen sind in vielen Bereichen Diskriminierung überdurchschnittlich oft ausgesetzt, zum Beispiel bei der Arbeit, im Bereich Wohnen, im rechtlichen Gebiet, in sozialen Situationen oder im Bildungssystem (Franzen und Sauer 2010). Auch die Universität kann ein Ort sein, wo Diskriminierung stattfindet (Hässler und Eisner 2020). Welche Faktoren spezifisch an der Universität Bern zu Unterstützungs- oder Diskriminierungserfahrungen von Trans*Menschen führen, bleibt jedoch offen und soll in diesem Projekt behandelt werden.

Beispiele aus der Arbeitswelt zeigen welche Schwierigkeiten und Diskriminierungserfahrungen Trans*Menschen erleben. 88% der in Österreich befragten Trans*Menschen fanden es schwierig, eine Arbeitsstelle zu finden (Franzen und Sauer 2010: 34). Unter in Belgien befragten Trans*Menschen gaben gar 29% an, aufgrund ihres Trans*Seins keine Chance bei Bewerbungen gehabt zu haben. Bereits während der Bewerbungsphase müssen sich Trans*Menschen somit Hürden überwinden, die die Arbeitssuche erschweren.

¹ Lesbian, gay, bi, trans, inter (person)

² Weitere Begriffe und Konzepte werden im Abschnitt «Trans*Konzepte und Begriffsdefinitionen» auf S.12 erläutert.

Mehrere Studien nennen als wesentlichen negativen Einfluss auf die Arbeitssuche die Nichtübereinstimmung von gelebtem und in Dokumenten ausgewiesenem Geschlecht. Die Voraussetzungen für die Änderung der Dokumente variieren in unterschiedlichen Staaten; meist ist es jedoch ein langwieriges Verfahren (ebd.: 34). Eine US-weite Befragung hat zudem ergeben, dass mit 13% doppelt so viele Trans*Menschen arbeitslos sind wie in der Gesamtbevölkerung (ebd.: 37). Weiter zeigen Untersuchungen, dass Trans*Menschen in der Arbeitswelt überdurchschnittlich oft ein nur geringes Einkommen haben (ebd.: 38) und dass das Vertrauen in Vorgesetzte und Anlaufstellen im Diskriminierungsfall gering ist, was oftmals durch negative Erfahrungen begründet ist (ebd.: 38ff.). Fehlendes Vertrauen scheint auch bezüglich eines Coming-outs folgenswer zu sein. Nach vollzogener Transition suchen nicht wenige Trans*Menschen aus Angst vor Diskriminierung und um einem Coming-out zu umgehen, eine neue Arbeitsstelle (ebd.: 39). Diese Daten zeigen, dass für viele Trans*Menschen die Arbeitswelt noch keinen sicheren Rahmen bietet.

Diskriminierung von Trans*Menschen im Bereich des Wohnens betreffen unter anderem Transfeindlichkeit von Vermieter*innen. In einer britischen Untersuchung gaben 12% der Trans*Menschen an, von ihnen ausgehende Diskriminierung und Gewalt erlebt zu haben (Franzen und Sauer 2010: 55). Gemäss einer anderen Studie mit Trans*Menschen in San Francisco gaben 32% der Befragten an, solcher Diskriminierung ausgesetzt gewesen zu sein (ebd.: 56). Transfeindliche Reaktionen von Familienmitgliedern, Mitbewohnenden oder Nachbar*innen können Betroffene zu einem Umzug zwingen. Ebenso können transfeindliche Äusserungen dazu führen, dass Trans*Menschen aus Angst öffentliche Räume meiden oder nie Sport- und Freizeitangebote nutzen (ebd.: 57). Damit können soziale Interaktionen in verschiedensten Bereichen Diskriminierungserfahrungen auslösen.

Wie bereits erwähnt, ist auch die Universität ein Ort wo Trans*Menschen Diskriminierungserfahrungen machen können. Gemäss des Schweizer LGBTIQ+ Panels erleben Angehörige geschlechtlicher Minderheiten eher Diskriminierung an der Universität als Angehörige sexueller Minderheiten (Skala von 1 «nie» bis 7 «immer»: Mittelwert 3.0 vs. Mittelwert 1.5) (Hässler und Eisner 2020). Dieser Universitätskontext liegt im Zentrum der vorliegenden Arbeit.

Die Relevanz der Thematik zeigt sich unter anderem im Hinblick auf die Sustainable Development Goals (SDGs). Zwei der 17 SDGs beziehen sich auf die Gleichberechtigung der Geschlechter. Gemäss den Unterzielen des SDG 5 zu Geschlechtergleichheit sollen unter anderem Diskriminierung und Gewalt an Frauen verringert, sowie Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden (United Nations 2015). Dieses Ziel unterliegt allerdings der Vorstellung einer binären Geschlechterordnung, womit Menschen, die sich jenseits oder zwischen der Geschlechtervorstellung von Mann und Frau identifizieren, nicht explizit eingeschlossen sind. Des Weiteren beziehen sich mehrere Unterziele des SDG 10 zur Reduktion von Ungleichheiten auf das Geschlecht. So soll beispielsweise die Inklusion aller, unabhängig vom Geschlecht, gefördert und diskriminierende Gesetze und Richtlinien abgeschafft werden (ebd. 2015). Es wird jedoch nicht definiert, ob auf Geschlechtermerkmale oder -identitäten Bezug genommen wird. Auch das SDG 16 zu «peace, justice and strong institutions» ist für die Thematik der vorliegenden Projektarbeit zentral. Mit dem Unterziel 16.b sollen nichtdiskriminierende Gesetze und Politiken für eine nachhaltige Entwicklung gefördert und durchgesetzt werden (ebd. 2015).

Die Thematik bezieht sich vorrangig auf die soziale Dimension der Nachhaltigkeit. Dieser Bereich erstreckt sich auch auf die gerechte Verteilung sogenannter sozialer Grundgüter. Damit sind einerseits beispielsweise das Leben selbst oder politische Rechte gemeint (Grundwald und Kopfmüller 2012: 58). Andererseits zählen auch soziale Ressourcen wie Toleranz, Solidarität und Gemeinwohlorientierung dazu, die auf den dauerhaften Zusammenhalt der Gesellschaft und den Erhalt des sozialen Friedens zielen. Sie können als “Lösungen des Problems kultureller Integration, von Zugehörigkeiten und Identitäten” verstanden werden (ebd. nach Fischer-Kowalski et al. 1995: 9).

Im Zentrum dieser inter- und transdisziplinären Arbeit stehen Diskriminierungserfahrungen von Trans*Menschen an der Universität Bern. Seitens der Universität Bern existieren keine Zahlen, wie viele Trans*Menschen dort studieren oder arbeiten. Der Gedanke, einer Thematik eine grössere Bedeutung zuzuschreiben, wenn viele Menschen davon betroffen sind, ist zwar verbreitet, jedoch auch zu hinterfragen (Hornstein 2019: 239). Einerseits orientieren sich Antidiskriminierungsgesetzgebungen nicht an Zahlenverhältnissen; sie sollen eine Angleichung der Teilhaberechte von marginalisierten Gruppen unabhängig derer Grösse realisieren. Ausserdem betreffen die in der Gesellschaft vorherrschenden Geschlechternormen alle Menschen: cis-Menschen sind in positiver

Weise von Trans*Diskriminierung betroffen, da sie von ihr profitieren. Der negative Effekt von binären Geschlechternormen sollte also nicht nur von denen bekämpft werden, die am stärksten unter ihnen leiden, sondern von auch von denen, die gleichzeitig von ihnen positiv betroffen sind und durch sie privilegiert werden (ebd.: 239). Im Folgenden werden Richtlinien und Anlaufstellen aufgezeigt, über welche die Universität Bern für Trans*Menschen verfügt.

Offizielle Anlaufstelle für die Beratung und Unterstützung von Trans*Menschen an der Universität Bern ist die Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern (AfG). Studierende, Dozierende und Mitarbeitende können sich bei der AfG melden, um ihren Geschlechtseintrag und Vornamen für alle offiziellen Dokumente der Universität zu ändern, auch wenn ihr amtlicher Name und Geschlechtseintrag noch nicht geändert ist. Allerdings werden offizielle Dokumente wie Diploma immer noch auf den amtlichen Namen ausgestellt (Universität Bern 2021). Dass dabei die AfG selbst in einem binären Geschlechterverständnis auftritt, selbst aber Richtlinien und Beratungsangebote für Trans*Menschen anbietet, ist in gewisser Weise widersprüchlich.

Auch von Seiten der Studierendenschaft der Universität Bern (SUB) gibt es Informationen bezüglich Trans*-Sein, wobei sich die SUB allgemeiner auf LGBTQ+-Personen bezieht und auch hier auf die AfG als beratende Anlaufstelle verweist. Sie verweisen zusätzlich auf eine Broschüre, welche zum Ziel hat, Lehr- und Lernräume an Hochschulen inklusiver zu gestalten (Vgl. Akademie der bildenden Künste Wien 2019). Die Broschüre hat jedoch keinen bindenden rechtlichen Anspruch, ist mit 38 Seiten Umfang aber doch ein hilfreiches Dokument für Trans*Menschen und Universitätsangehörige (Akademie der bildenden Künste Wien 2019).

Zudem sind die queerstudents als Studierendenvertretung für queere Menschen zu nennen, welche auch Unterstützung und soziale Vernetzung bieten. Regelmässig organisieren sie Events, wie beispielsweise Wanderungen oder Filmabende, wodurch Beziehungen geknüpft werden oder ein Austausch möglich wird.

Im «Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern» (1994) sind vor allem Art. 2 und 21 für uns von Relevanz. So besagt Art. 2 Abs. 3, dass jegliche direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unzulässig sei (ebd. 1994). Obwohl alle anderen Artikel und auch der Titel des Dokuments im binären Geschlechterdenken agieren, ist Art. 2 Abs. 3 des Reglements breit formuliert, sodass sich auch andere Geschlechtsidentitäten darauf beziehen können. Art. 21 hat den Schutz vor

sexueller Belästigung zum Ziel, wobei sich auch hier alle Geschlechtsidentitäten darauf beziehen können (1994).

Zusammenfassend ist zu erkennen, dass die Universität Bern Trans*Menschen in einigen Anliegen unterstützt, dieses Hilfs- und Beratungsangebot jedoch beschränkt ist.

Stand der Forschung und Forschungslücke

Wir gehen davon aus, dass Diskriminierungserfahrungen an der Universität durch psychische sowie institutionelle Faktoren stark beeinflusst werden. Aus diesem Grund wird im Folgenden auf die psychische Gesundheit von Trans*Menschen und die rechtliche Situation eingegangen. Da damit gerechnet werden muss, dass auch weitere Faktoren Diskriminierungserfahrungen beeinflussen, haben die folgenden Erläuterungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Um die gegenwärtige Situation für Trans*Menschen in der Schweiz aus rechtlicher Perspektive zu verstehen, wird im Folgenden auf die Gesetzeslage eingegangen. In der schweizerischen Rechtsordnung bestehen erhebliche Lücken im Bereich der LGBTI-Rechte (Grohsmann 2015: 54). So fehlt es an Gesetzen, welche spezifisch auf LGBTI-Personen anwendbar sind, was dazu führt, dass LGBTI-Personen oft auf allgemeine Diskriminierungsverbote zurückgreifen müssen (2015: 6). Für Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität ist Art. 8 Abs. 2 der Schweizerischen Bundesverfassung für LGBTI-Personen von Bedeutung, welcher eben diese verbietet³. Wobei es für Trans*Menschen fast keine Gesetze oder Regelungen gibt, die spezifisch ihre Rechte schützen (Grohsmann 2015: 6). Dies führt zu einer Rechtsunsicherheit bei Trans*Menschen und ihren Anliegen (ebd.: 53).

Zudem werden in der schweizerischen Rechtsordnung weder die Existenz noch die Rechte von Trans*Menschen und das Merkmal der Geschlechtsidentität explizit genannt oder anerkannt. Trans*Menschen sind somit in der schweizerischen Rechtsordnung unsichtbar (ebd.: 56). Die rechtliche Unsicherheit von Trans*Menschen in der Schweiz zeigt sich in der Realität: gemäss einem Bericht über das Monitoring homo-, bi- und transphober Diskriminierung und Gewalt in der Schweiz, glauben viele Trans*Menschen, dass

³ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft: <<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>>. 05.08.2021.

erlebte Gewalt strafrechtlich nicht relevant sei; dies hat zur Folge, dass die Vorfälle oftmals nicht gemeldet werden (TGNS 2018: 15).

Auf die Schweiz wurde von aussen schon mehrfach Druck ausgeübt, mehr für die Rechte und den Schutz von LGBTI-Personen zu machen. Eine Forderung war die Ausarbeitung eines Bundesgesetzes, welches alle Formen von Diskriminierungen erfasst (Grohmann 2015: 13). Dies wurde mit der Annahme der Volksinitiative «Ja zum Schutz vor Hass» am 9. Februar 2020 nur teilweise erreicht: Art. 26 des Strafgesetzbuches (StGB)⁴ und Art. 171c des Militärstrafgesetzes (MStG)⁵ wurden um das Kriterium «sexuelle Orientierung» erweitert und schützen somit lesbische, schwule und bisexuelle Personen vor Diskriminierung. Trans**Menschen* werden jedoch nicht direkt erfasst, da das Kriterium «Geschlechtsidentität» fehlt. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) formulierte 2014 insgesamt 21 Empfehlungen an die Schweiz, wobei die Nummern 19-21 sich spezifisch auf LGBT-Personen in der Schweiz beziehen und die Aufnahme einer umfassenden Gesetzgebung in Art. 261 StGB fordern (ebd.: 22). Dies heisst konkret: eine Gesetzgebung, die die sexuelle Orientierung *und* die Geschlechtsidentität beinhalten würde.

Seit dem 1. August 2014 ist die Istanbul-Konvention in der Schweiz in Kraft, welche ein Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegenüber Frauen und häuslicher Gewalt ist und als erster Menschenrechtsvertrag in Art. 4 Abs. 3 ausdrücklich «sexuelle Orientierung» und «Geschlechtsidentität» erwähnt (ebd.: 21).

Auch auf internationaler Ebene mangelt es an spezifischem Schutz für LGBTI-Personen. So gibt es bis jetzt kein verbindliches Abkommen, welches Menschen aufgrund von Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung schützt – auch hier werden LGBTI-Personen höchstens durch allgemeinere Formulierungen erfasst, zum Beispiel durch die Kategorie «Geschlecht» oder «sonstiger Status» (ebd.: 10).

Möglicherweise haben unter anderem die rechtliche Unsicherheit und die fehlenden Gesetze einen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Trans**Menschen*. Die Datenlage zur gesundheitlichen Situation, insbesondere zur psychischen Gesundheit von Trans**Menschen* ist - ausserhalb der USA und Kanada - insgesamt mangelhaft (Franzen

⁴ Schweizerisches Strafgesetzbuch: <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/20200701/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-54-757_781_799-20200701-de-pdf-a.pdf>. 05.08.2021.

⁵ Militärstrafgesetz: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/43/359_375_369/de>. 05.08.2021.

und Sauer 2010). Gemäss dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung leiden LGBTQI+ Menschen deutlich häufiger an psychischen und körperlichen Erkrankungen als die restliche Bevölkerung (Kasprowski et al. 2021). Trans*Menschen sind dabei besonders oft betroffen. Eine Angststörung wurde beispielsweise bei 39 Prozent der befragten Trans*Menschen bereits einmal diagnostiziert, während es bei cis-Menschen innerhalb der LGBTQI+ Menschen nur neun Prozent waren (ebd. 2021). Die Resultate des schweizerischen LGBTQI+ Panels decken sich mit internationalen Ergebnissen (Hässler und Eisner 2020). Angehörige geschlechtlicher Minderheiten berichten über weniger positive und mehr negative Affekte als cis-heterosexuelle Teilnehmende und Angehörige sexueller Minderheiten. Demnach ist das subjektive Wohlbefinden der befragten Trans*Menschen durchschnittlich geringer als jenes der weiteren Beteiligten der Untersuchung (ebd.). Als eine Erklärung für die hohen Prävalenzen für Depression und Angststörungen kann das Minoritätenstressmodell angeführt werden (Ott et al. 2017). Dieses besagt, dass die hohen Prävalenzen für Depressivität und Angststörungen von Trans*Menschen unter anderem durch den externalen Minoritätenstressor “Nicht-Akzeptanz der Geschlechtsidentität durch andere Menschen” (Ott et al. 2017: 141) zu erklären sind. Der Zusammenhang ist dabei negativ: hohe Werte des Stressors gehen mit geringerem Wohlbefinden einher (ebd.: 155). Diskriminierungserfahrungen im Sinne einer Nicht-Akzeptanz haben demzufolge einen direkten negativen Effekt auf die psychische Gesundheit. Beispiele für Situationen dieses Minoritätenstressors sind neben Ablehnung und Viktimisierung auch fehlende Bestätigung und Akzeptanz der Geschlechtsidentität durch andere Menschen (ebd.: 141). Auf der Handlungsebene kann sich dies beispielsweise durch das Ansprechen mit ehemaligem Vornamen zeigen.

Solche Stressoren sind theoretisch auch an Universitäten anzutreffen. Quantitative und qualitative Daten dazu, sowie allgemein zur Thematik der Diskriminierung von Trans*Menschen an Hochschulen und Universitäten in der Schweiz sind jedoch kaum vorzufinden. Diese inter- und transdisziplinäre Projektarbeit bewegt sich also in einem bisher wenig von der Forschung beleuchtetem Gebiet.

Ziele und Fragen

Die vorliegende Arbeit soll Diskriminierungserfahrungen von Trans*Menschen an der Universität Bern sichtbar machen und Lösungsvorschläge aufzeigen, um die Inklusion

aller Geschlechter an der Universität zu fördern. Des Weiteren soll der Grad der Sensibilisierung von Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden an der Universität Bern zur Thematik erfasst werden. Neben diesen erkenntnisbezogenen Zielen werden auch gesellschaftsbezogene Ziele verfolgt. Durch die Gestaltung eines zusätzlichen Outputs in Form eines Plakats soll der Diskurs über Geschlechtervielfalt an der Universität Bern gefördert werden. Zudem soll allein durch das Ausfüllen der Umfrage erreicht werden, dass sich Studierende, Dozierende und Mitarbeitende an der Universität Bern mit der Thematik auseinandersetzen.

Mittels qualitativer, halb-strukturierter Interviews mit Trans*Menschen, die an der Universität Bern studieren, Expert*inneninterviews und einer Umfrage sollen folgende Forschungsfragen behandelt werden:

- 1) Welche Formen von Diskriminierungen gibt es gegenüber Trans*Menschen an der Universität Bern und wie werden diese von ihnen erlebt?
 - a) Wie ist der Alltag an der Uni für Trans*Menschen?
 - b) Gibt es neue Formen der Diskriminierung, welche Trans*Menschen erfahren, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind?
 - c) Welche Massnahmen können aus Sicht von Trans*Menschen an der Universität Bern getroffen werden, um die Diskriminierung von Trans*Menschen an der Universität Bern zu verhindern?

- 2) Wie sensibilisiert sind Studierende, Dozierende und Mitarbeitende an der Universität Bern zu dieser Thematik?
 - a) Welche Formen der mittelbaren Diskriminierung gegenüber Trans*Menschen lassen sich bei den Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden der Universität erkennen?
 - b) Welche Formen der unmittelbaren Diskriminierung gegenüber Trans*Menschen lassen sich bei den Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden der Universität erkennen?

Unter den Autor*innen dieser Arbeit finden sich ausschliesslich cis-geschlechtliche Mitglieder. Deshalb ist es uns wichtig, mit den unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten und -konzepten vertraut zu machen sowie unsere eigene Sichtweise und Position zu

reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Da diese Projektarbeit auch Menschen erreichen soll, die sich nicht direkt mit der Komplexität der Thematik von Geschlechtervielfalt auseinandersetzen, ist eine wichtige Funktion dieser Arbeit, Menschen zu sensibilisieren und aufzuklären.

Für die Beantwortung unserer Fragen und unserer Ziele sahen wir es als unabdingbar, auch mit den betreffenden Organisationen an der Universität Bern im Austausch zu sein. So standen wir während der ganzen Arbeit mit den queerstudents, der AfG sowie der SUB in Kontakt. Dabei waren wir bei den letzteren zwei Stellen mit den zuständigen Personen für Trans*identität in Austausch. Das Trans Gender Network Switzerland⁶ als eine der leitenden Organisation für Fragen und Vernetzung rund um Trans*identität, war für uns eine wichtige Quelle für Wissen und Austausch. Dafür waren wir mit Henry Hohmann als stellvertretende Person von TGNS in Kontakt.

Theoretische Grundlagen

Trans*Forschung

Um unsere Forschungsfragen zu beantworten, wird die aktuelle Situation und Forschung in einen theoretischen Kontext eingebettet. Als Säulen der Grundlagen dienen dabei die verschiedenen Gebiete der Forschung, die sich mit Trans*identität auseinandersetzen, sowie eine Differenzierung der verschiedenen Konzepte von Geschlechtsidentität und Formen der Diskriminierung.

Die Erforschung von Trans*geschlechtlichkeit hat sich über die letzten Jahrzehnte stark entwickelt. So hat sie sich von pathologisierenden und diskriminierenden Forschungspraktiken zu einer kritischen Wissenschaft entwickelt, die die herrschenden Verhältnisse hinterfragt und Realitäten für Trans*Menschen durch Wissensgenerierung verbessern kann (Franzen und Sauer 2010: 12). Das heisst, es ist eine Wissenschaft, die sich aktiv mit und für Trans*Menschen einsetzt, wobei Trans*Menschen gerade auch als Forschende und Expert*innen agieren (ebd.). Dies soll nachfolgend noch genauer ausgeführt werden, dabei basiert der folgende Abschnitt auf dem Text von Franzen und Sauer (2010).

⁶ Trans Gender Network Switzerland TGNS. <<https://www.tgns.ch/de/>>. 05.08.2021.

Anfang der 1990er Jahre hat sich durch verschiedene Antidiskriminierungs- und Menschenrechtsfragen ein neues Feld bezüglich Geschlechtsidentität entwickelt: die Transgender Studies. Diese haben sich durch verschiedene Disziplinen und eine interdisziplinäre Herangehensweise ausgezeichnet, welche bis heute fortbesteht. Dabei sind auch Trans* Menschen aktiv Teil der Forschung – als Expert*innen, Berater*innen und Forschende. In den Disziplinen, die wie oben erwähnt, zu einer pathologisierenden und diskriminierenden Betrachtung von Trans* Sein beigetragen haben – namentlich vor allem die Medizin und Psychologie, werden diese Vorgehensweisen und Kategorisierungen immer häufiger hinterfragt - es entwickeln sich Tendenzen weg von der Pathologisierung der Geschlechtsidentität hin zu einer Thematisierung der Inkongruenz von Geschlechtszuschreibung und Selbstbild, nach Franzen und Sauer die «Gender Incongruence». Die Transgender Studies hinterfragen dabei auch die binäre Geschlechterbetrachtung, welche Praktiken und Bedingungen nach sich zieht, die zwischen dem «Normalen» und dem «Abweichenden» unterscheidet. Diese Unterscheidung bezieht sich im Kontext dieser Arbeit auf die Geschlechtsidentität, wobei Abweichungen sich ausserhalb der binären Mann-Frau Unterscheidung befinden. Die Transgender Studies hinterfragen diese Kategorisierung durch das kritische Beleuchten der zugrunde liegenden Normen und das Einbeziehen von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen und gesellschaftlichem Wandel. Ein wichtiges Konzept ist dabei die intersektionale Herangehens- und Betrachtungsweise, die auch Franzen und Sauer als unabdingbar halten. Sie definieren dabei Intersektionalität in Verbindung mit Trans*forschung wie folgt:

Auch Trans Menschen können von intersektionalen, also mehreren sich überschneidenden und gegenseitig verstärkenden, Diskriminierungen und Diskriminierungsmotiven betroffen sein, die in ihrer Zugehörigkeit zu weiteren stigmatisierten Gruppen begründet liegen (also von Trans- und Homophobie und ggf. Rassismus oder Klassismus;). (2010: 26 nach Singh et al. 2010)*

Die oben erwähnte binär unterteilte Gesellschaftsordnung erlaubt Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, da nonkonforme Ausdrucksweisen von Geschlecht nicht selten als Bedrohung der heteronormativen Vorstellungen angesehen werden. Es ist wichtig, diese Diskriminierungsformen genauer zu untersuchen. Für diese Arbeit relevante Diskriminierungsformen umfassen die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, auf welche im folgenden Teil genauer eingegangen wird.

Formen von Diskriminierung

Von unmittelbarer Diskriminierung spricht man in Situationen, in denen ein Trans*Mensch eindeutig aus dem Grund benachteiligt wird, dass sie*er dem einen oder anderen der beiden gesellschaftlich akzeptierten Geschlechter angehört, beziehungsweise jenem zugeordnet wird und gleichzeitig den entsprechenden stereotypen Vorstellungen von Männern beziehungsweise Frauen nicht entspricht. Dies zeigt sich zum Beispiel in Form von Hassverbrechen und der Verweigerung des gleichberechtigten Zugangs zu Dienstleistungen (Franzen und Sauer 2010). Unmittelbare Diskriminierung wirkt sich also direkt aus einer Situation auf die betroffene Person aus. Zudem können hier auch mehrere sich überschneidende Diskriminierungsformen zu Trage kommen, die sich sogar auch gegenseitig verstärken können (ebd.).

Mittelbare Diskriminierung hingegen beschreibt die Benachteiligung von Personen auf der Grundlage von scheinbar neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren. Das heisst, im Gegensatz zur unmittelbaren Diskriminierung, ist diese Diskriminierungsform nicht abhängig von einer anderen Person, welche die Diskriminierung direkt auslöst. Vielmehr beschreibt es verankerte, strukturelle und/oder institutionelle Ungleichbehandlung, welche sich daraus negativ auf die betroffene Person auswirkt (ebd.). Ein Beispiel dafür ist, wenn das Ändern des Geschlechtseintrags und die rechtliche Anerkennung der geschlechtlichen Identität, in diesem Falle des Trans*Seins, nicht möglich ist (ebd.).

Trans*Konzepte und Begriffsdefinitionen

*Trans*Mensch* bezeichnet eine Person, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt (TGNS 2020). Dabei kann die Geschlechtsidentität entweder einem entgegengesetzten binären Geschlecht entsprechen (Transmann, Transfrau) oder keinem der zwei Geschlechter zugeordnet werden. Bei Letzterem spricht man von einer non-binären Geschlechtsidentität und/oder zwischengeschlechtlichen Menschen. Bei den neueren Schreibweisen Trans*, Trans*Person und Trans*Mensch erfüllt das Gendersternchen (*) die Rolle eines Platzhalters, der Raum für verschiedene Ausprägungen und Selbstbezeichnungen lässt (BMASGK 2019).

Weitere wichtige Begriffe für diese Arbeit sind *cis*, beziehungsweise *cisgender*. Cis/cisgender nimmt Bezug auf Menschen, welche sich mit dem bei ihnen bei Geburt zugeordneten Geschlecht identifizieren und diesem zustimmen⁷.

Gender beziehungsweise *Geschlechtsidentität* bezeichnet das Geschlecht oder die Geschlechter, mit welchen sich ein Mensch selbst identifiziert. Diese muss – wie bei trans* – nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen⁸. So kann zum Beispiel ein Mensch trans* sein und sich trotzdem auch als non-binär identifizieren. Geschlechtsidentitäten sind nicht festgesetzt und können auch wandelbar sein. Für ein breites Begriffslexikon zu verschiedenen Geschlechtsidentitäten empfehlen wir die Liste des Nichtbinär-Wikis⁹.

Queer ist ein weiterer Begriff, welchen wir in dieser Arbeit verwenden. Für queer gibt es keine klare Begriffsdefinition, je nach Kontext wird die Bedeutung anders gesehen, beziehungsweise gesetzt. Oftmals wird der Begriff als Sammelbegriff für Geschlechtsidentitäten, sexuelle Orientierungen und Lebensweisen genutzt, die der gesellschaftlichen Norm widersprechen. So wären beispielsweise LGBTI-Menschen auch unter dem Begriff queer einordbar, wobei sich nicht zwingend alle LGBTI-Menschen mit dem Begriff queer identifizieren. Queer ist also ein weiterer Begriff und umfasst zusätzlich noch eine politische Dimension – die queere Bewegung, also der Kampf um Rechte und Gleichstellung aller Geschlechtsidentitäten, sexueller Orientierungen und Lebensweisen¹⁰.

Abschliessend ist es für das Verständnis dieser Arbeit nützlich, *Pronomen* und damit verbundenes *Misgendering* zu erläutern. Pronomen - also die 3. Person Singular - sind im deutschsprachigen Gebrauch (noch) einer binären Ordnung zugeschrieben, werden also entweder männlich oder weiblich konnotiert gebraucht (er/ihn, sie/ihr). Es gibt die Möglichkeit, andere Pronomen, wie zum Beispiel xier, herm, they (auch dey), wechselnde Pronomen oder kein Pronomen zu benutzen (Akademie der bildenden Künste Wien 2019). Im Englischen wird oftmals das geschlechtsneutrale Pronomen they/them benutzt. Misgendering bezeichnet die falsche Benutzung eines Pronomens für einen Menschen - dies kann unabsichtlich wie auch absichtlich geschehen (Anhang 4.2: Transkript Interview 1).

⁷ Cisgender. Merriam Webster. <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/cisgender>>. 05.08.2021.

⁸ Geschlechtsidentität. <<https://queer-lexikon.net/2017/06/15/geschlechtsidentitaet/>>. 05.08.2021.

⁹ Liste nicht-binärer Identitäten. Nichtbinär-Wiki. <https://nibi.space/Liste_Nichtbin%C3%A4rer_Identit%C3%A4ten>. 05.08.2021.

¹⁰ Queer. Wikia.org. <<https://lgbta.wikia.org/wiki/Queer>>. 05.08.2021.

Methodisches Design

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden sowohl qualitative wie auch quantitative methodische Ansätze gewählt. Diese werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

Interview

Die Interviews wurden mit Trans*Menschen, welche an der Universität Bern studieren, durchgeführt. Über soziale Netzwerke des TGNS, der SUB und der queerstudents der Universität Bern, zudem über die AfG und persönliche Kontakte haben wir nach Interviewpartner*innen gesucht. Die Interviews wurden in Mundart und halb-strukturiert durchgeführt. Der Interviewleitfaden wurde unterteilt in Einstiegsfragen, Hauptfragen, Rückblicksfragen sowie weiterführende Fragen. Unsere Fragen richteten sich vor allem auf erlebte Diskriminierungserfahrungen und auf Alltagserleben der interviewten Personen, wie auch deren Verbesserungsvorschläge oder Kritikpunkte an bestehenden Strukturen. Wir fragten explizit nach räumlich verortbaren Strukturen wie Toiletten und Umkleidemöglichkeiten, aber auch nach Vorstellungsrunden und Anlaufstellen an der Universität Bern, so zum Beispiel das Beratungsangebot der AfG. Die weiterführenden Fragen beinhalteten die Möglichkeit, Veränderungswünsche zu äussern und auch Feedback zu unserem Projekt und dem Interview zu geben. Nach der Aufnahme und der Transkription wurden die qualitativen Interviews mittels strukturierender Inhaltsanalyse nach Mayring (2001) ausgewertet. Dabei sollte die Kategoriendefinition (Codes) induktiv geschehen; verschiedene Kategorien wurden somit direkt aus dem Interviewmaterial in einem Verallgemeinerungsprozess abgeleitet (ebd.: 83).

Umfrage

In einem weiteren Schritt wollten wir von Studierenden, Dozierenden sowie Mitarbeitenden der Universität Bern erfahren, wie sie bezüglich der Thematik dieser Projektarbeit sensibilisiert sind. Dies wurde mittels einer online-Umfrage über die Software "UniPark" erhoben. Die Umfrage wurde an alle Institute der Universität Bern verschickt und jeweils auch in unserem persönlichen universitären Umfeld verbreitet.

Die Fragen sollten in erster Linie mittelbare und unmittelbare Diskriminierungsformen gegenüber Trans*Menschen aufzeigen, welche die Teilnehmenden selbst erlebt haben

oder von ihnen wahrgenommen wurden. Unsere Umfrage umfasste insgesamt 20 Fragen, wobei es Filterfragen spezifisch für die Unterscheidung zwischen Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden gab. Die Umfrage umfasste einen Einleitungsteil, welcher Angaben zu Geschlechtsidentität und Beschäftigung an der Universität erfragte, einen Hauptteil, in welchem geschlossene und offene Fragen ein Bild der Sensibilisierung und Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit Themen rund um Trans*identität ermittelt wurde und einen Abschlussteil, in welchem Veränderungsmöglichkeiten und Potenzial für Veränderungen angegeben werden konnten.

Die Fragen bezogen sich auf unterschiedliche Aspekte, wie eigene Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund (ver-)geschlechtlicher Merkmale, Wissen über Anlaufstellen und Organisationen, geschlechtergerechte Sprache in Texten und Sprache, Vorgehen bei einem Coming-out, Pronomenrunden sowie ihrer Einschätzung einer inklusiven Universität Bern. Ein Teil der Fragen beinhaltete, wie erwähnt, offene Antwortmöglichkeiten, wie zum Beispiel die Frage auf Seite 8 der Umfrage: "Kennen Sie Strukturen an der Universität Bern, die gegenüber Trans*Menschen diskriminierend sind?" (vgl. Anhang 1: Umfrage Druckversion).

Die Umfrage wurde mittels deskriptiver Statistik ausgewertet, dabei sollten Darstellungen der Prozentsätze Erkenntnisse zum Sensibilisierungsgrad der Teilnehmenden liefern. Die offenen Fragen wurden mit induktiver Codierung und nach Häufigkeit ausgewertet. Diese Auswertung sollte Beispiele für mittelbare und unmittelbare Diskriminierungsformen aufzeigen. Je nach Anzahl der Teilnehmenden wurden weitere Zusammenhänge, wie unterschiedliche Antworten von Dozierenden, Mitarbeitenden und/oder Studierenden betrachtet. Wir orientierten uns dabei an den Erklärungen von Polonsky (2015).

Expert*inneninterviews

Wir haben uns zudem entschieden, die bestehenden Organisationen und Fachstellen der Universität Bern als Expert*innen mit einzubeziehen. Dabei haben wir zwei Interviews durchgeführt.

Ersteres mit der zuständigen Person für Trans*identität der AfG. Das Interview wurde mit einem semi-strukturierten Interviewleitfaden durchgeführt und war in einen Einleitungsteil, einen Hauptteil und Schlussteil gegliedert. Der Einleitungsteil beinhaltete die

Vorstellung der Person und deren Arbeit bei der AfG. Der Hauptteil konzentrierte sich auf spezifische Fragen zu Trans*Menschen an der Universität Bern, mit Fokus auf Administratives (zum Beispiel Namensänderung) und räumliche Strukturen (zum Beispiel die Toiletten) und Handlungsmöglichkeiten der AfG. Der Schlussteil beinhaltete mehr offene Fragen, welche die vorherigen Fragen des Interviews nochmals aufgreifen konnten, so zum Beispiel eine Frage zu allgemeinen Diskriminierungsstrukturen an der Universität Bern und über Möglichkeiten und Begrenzungen von einer Plakatkampagne. Das Interview wurde aufgenommen und lieferte uns qualitative Daten, welche wir gemäss der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet haben. Vorab haben wir uns an Niederberger's (2015) Einteilung von Expert*inneninterviews orientiert und dieses Interview in die Kategorie "Austausch, Beratung und Dialog" (ebd.: 38) eingeteilt. Somit war es für uns auch nach dem Interview möglich, mit der Person Kontakt aufzunehmen.

Wir haben ein weiteres Interview mit allen beteiligten Gruppen, also der SUB, der AfG und den queerstudents geführt. Dieses wurde auch mit demselben semi-strukturierten Interviewleitfaden vorbereitet, aufgenommen und nach Mayring (2002) in einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei haben wir das Interview auch wieder in einen Einleitungsteil, Hauptteil und Schlussteil gegliedert. Der Einleitungsteil beinhaltete die Vorstellung unseres Projektes und der jeweiligen Gruppen, sowie ihrer Arbeit. Der Hauptteil konzentrierte sich auf ihre Arbeit, Ausrichtung und Schwerpunkte sowie einer Einschätzung der Rechte für Trans*Menschen an der Universität Bern. Der Schlussteil konzentrierte sich auf zukünftige Möglichkeiten und was die jeweiligen Gruppen als wichtigsten Punkt für eine geschlechtergerechte Universität Bern definierten.

Ergebnisse

Interviews

Die Interviews mit Trans*Menschen hatten das Ziel, die unterschiedlichen und vielschichtigen Diskriminierungsformen gegenüber, und Erfahrungen von Trans*Menschen an der Universität Bern zu erfassen. Basierend auf den beschriebenen Diskriminierungsformen aus den theoretischen Grundlagen sollen die genannten Erfahrungen aus den Interviews strukturiert werden. Dabei erhofften wir uns, einen Einblick zu bekommen, wie die Universität Bern mit den Anliegen und Lebensrealitäten von Trans*Menschen umgeht und wie ein zukünftiger, inklusiver Umgang aussehen könnte. Konkret sollten die Wünsche und Verbesserungsvorschläge der Interviewpartner*innen die Basis für Vorschläge hin zu einer inklusiven Universität bilden.

Im Zeitraum von April bis Mai 2021 wurde durch soziale Netzwerke und persönliche Kontakte nach Interviewpartner*innen gesucht. Es wurden schliesslich zwei Interviews mit Trans*Menschen der Universität Bern geführt. Sie fanden am 18.05.21 beziehungsweise am 31.05.21 statt. Im Folgenden werden die Ergebnisse gesamthaft anhand der induktiv erstellten Kategorien dargestellt.

Alltag positiv Universität

In den Interviews wurde insgesamt 27 mal von Aspekten berichtet, die für einen positiven Alltag an der Universität stehen. Besonders oft wurde betont, dass sich die interviewten Personen an der Universität Bern wohl fühlen. Die Einstellungen und das Mindset der an der Universität tätigen Personen wurde als sehr offen und positiv eingeschätzt. Dies wurde einmal als Hauptgrund genannt für das Wohlbefinden an der Universität. Auch wurde einmal genannt, dass an der Universität offene Diskriminierung nie erlebt wurde und im Vergleich zum Alltag neben der Uni weniger unangenehme Blicke von anderen Menschen kamen.

Besonders positiv betont wurde der Prozess der Namensänderung; dieser sei einfach, schnell, klar und unkompliziert. Hier wurde einmal auch auf die hilfreiche Vernetzung von Trans*Menschen durch Chats hingewiesen. Obwohl diese nicht uni-spezifisch sind, könnte auch bei Fragen betreffend Trans*Sein an der Universität schnell weitergeholfen

werden. Wenn jeweils vor einer Veranstaltung eine Namensliste mit dem falschen Namen vorlag, konnte dieser einfach und unkompliziert angepasst werden.

Der Sensibilisierungsgrad anderer Studierender und Dozierender zur Thematik und damit die gemachten Erfahrungen der Betroffenen seien allerdings stets abhängig vom Studienfach und der Fakultät. Folglich sei beispielsweise der Umgang mit Pronomen unterschiedlich etabliert. Einzelne Dozierende seien bemüht um die Verwendung der korrekten Pronomen, während sich Andere der Thematik nicht bewusst seien.

Alltag negativ Universität

Insgesamt wurden in den Interviews 13 mal negative Aspekte des Unialltags angesprochen. Im Folgenden wird auf diese eingegangen.

Speziell betont wurden die binär eingeteilten Toiletten an der Universität. Für Trans*Menschen besteht die Möglichkeit, Toiletten zu benutzen, die für körperlich beeinträchtigte Menschen gedacht wird. Diese Möglichkeit wird unterschiedlich wahrgenommen, was unter anderem mit der Einstellung der betroffenen Person zusammenhängt. Unter der Kategorie «Persönlichkeit» wird dies genauer besprochen. Es kann allerdings festgehalten werden, dass der Alltag an der Universität durch die binären WC's für Trans*Menschen negativ beeinflusst werden kann; dies muss jedoch nicht zwingend der Fall sein. Was konkret den Alltag komplizierter machen kann, ist, dass Toiletten an einem bestimmten Ort aufgesucht werden, die nicht oft besucht werden, um Blicken oder Kommentaren von anderen Menschen zu entgehen.

Wie die Toiletten, sind auch Umkleiden binär aufgeteilt. Dies kann ein Hindernis für die Nutzung von Sportangeboten darstellen und dazu führen, dass Unisportangebote nicht wahrgenommen werden.

Dass bei Vorstellungsrunden auch die Pronomen genannt werden, käme sehr selten vor. Auch im Fernunterricht, wo Pronomen einfach neben den Namen geschrieben werden könnten, werden sie kaum gebraucht. Wie unter der Kategorie «Alltag positiv Universität» erwähnt, ist es aber sehr abhängig von der Studienrichtung, wie mit Pronomen

umgegangen wird. Das Thema Pronomen ist allgemein nicht wirklich etabliert, was zu Misgendering und Zwangsoutings führen und den Alltag an der Uni erschweren kann.

Wie in voriger Kategorie erwähnt, wurde allgemein die Möglichkeit und der Prozess zur Namensänderung als positiv wahrgenommen, jedoch wurde einmal angesprochen, dass das Formular eher versteckt und nicht einfach zu finden sei. Dadurch dauerte es lange, bis mit dem Prozess begonnen werden konnte.

Es wurde zudem einmal angesprochen, dass eine Anmeldung für eine Exkursion aufgrund der Trans*identität genau überlegt wurde. Dieser Unsicherheit konnte jedoch mit der für die Person richtigen Einstellung entgegengewirkt werden.

Schliesslich wurde als weiterer negativer alltagsbezogener Aspekt an der Universität das ILIAS-Kürzel identifiziert, welches sich auch nach der Namensänderung noch auf den alten Namen bezog. Dadurch käme es teilweise zu Missverständnissen mit Mitstudierenden. Unter der Kategorie "mittelbare Diskriminierung" wird dies erneut angesprochen.

Alltag neben Universität

Zum Vergleich wurden auch Erfahrungen des Alltags neben der Universität angesprochen und kategorisiert. Insgesamt 14 mal wurde in den Interviews davon berichtet. Es wurden verschiedene Situationen geschildert, die den einzelnen Diskriminierungsformen entsprechen. Am häufigsten wurde von Zwangsouting berichtet, entweder in Interaktionen mit anderen Menschen, bei einer neuen Arbeitsstelle oder im Spital. Dies wurde von besagten Personen als unangenehm wahrgenommen. Damit einhergehend wurde auch das Thema Misgendering mehrmals angesprochen, was im Alltag neben der Universität auch des Öfteren passieren könne. Dazu gehöre auch, dass sich die Person aufgrund ihrer Geschlechtsidentität immer wieder erklären muss.

Andererseits wurden Schwierigkeiten bei Bewerbungen angesprochen, wobei gleichzeitig eine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zu erkennen ist.

Das Thema der Garderoben und WC-Politik wurde auch unabhängig von der Universität angesprochen. Dies kann eine mittelbare und unmittelbare Diskriminierung sein.

Einmal wurde geschildert, dass der Alltag in Bereichen neben der Universität grundsätzlich als komplizierter wahrgenommen werde, als der Alltag an der Universität. Dabei spielen die Einstellungen der Menschen zum Thema Trans* eine wichtige Rolle. Oftmals werden diese von der besagten Person als das grösste Problem wahrgenommen. Daraus folge auch, dass unangenehme Blicke von anderen im Alltag ausserhalb der Universität häufiger vorkommen.

Mittelbare Diskriminierung

Auch im Universitätskontext konnte eine mittelbare Diskriminierungsform insgesamt 17-mal identifiziert werden. Am häufigsten lässt sich die Thematik des Misgenders, WC- und Umkleidepolitik und der Sensibilisierungsgrad der Dozierenden erkennen, welche aber je nach Institut unterschiedlich ist.

Das Nicht-Vorhandensein von geschlechtsneutralen WCs und Kabinen ist eine Form der mittelbaren Diskriminierung. Dies kann dazu führen, dass Unisportangebote nicht wahrgenommen werden, da es keine geschlechtsneutralen Kabinen gibt oder Hemmungen entstehen, auf die binären WCs zu gehen. Die Abwechslungsmöglichkeit ist das körperlich beeinträchtigte WC, welches geschlechterneutral ist. Jedoch wurde erwähnt, dass die Nutzung des körperlich beeinträchtigte WC als sehr unangenehm empfunden wird, weil das Problem nicht die Ausstattung eines WCs ist, sondern die binäre Zuschreibung und zudem die Angst vorhanden war, Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung den Zugang zum WC kurzzeitig zu verhindern.

Auch kann das Verhalten beziehungsweise die Informationslücke von Dozierenden bezüglich der Thematik der Geschlechtsidentität zur mittelbaren Diskriminierungsform mitgezählt werden, die aufgrund von mangelhaften Verhaltensvorschriften zurückzuführen sind. Diese Wissenslücke führt dazu, dass Dozierende den binären Unterricht reproduzieren und die Möglichkeit nicht anbieten, andere Geschlechtsidentitäten zuzulassen. Dies führte auch laut Interview zu unmittelbaren Diskriminierungen. Diese mangelhaften und unklaren Vorschriften lassen sich auch im unterschiedlichen Umgang mit dem Thema Trans*identität und LGBTIQ+ zwischen den verschiedenen Instituten und dessen Sensibilisierungsgrad erkennen. So führt der uneinheitliche Umgang je nach Institut zu

grösseren Diskriminierungspotenzialen. Die unklaren Vorschriften führen zu eigenen Entscheidungen bei Dozierenden, wie sie mit der Thematik umgehen sollen und fördert keinen diskriminierungssensiblen Raum.

Zudem ist der Problembereich des Misgendering und des (Zwangs-)Outings häufig genannt worden. Diese beiden Formen zählen sowohl als eine mittelbare, als auch als eine unmittelbare Diskriminierungsform. Oft wird aus Unwissen misgendered, was eine mittelbare Diskriminierung darstellt. Hier besteht nur noch die Möglichkeit für die betroffene Person zu intervenieren und sich zu outen, oder auch nicht zu reagieren. Je nach Situation kann ein Outing zu unmittelbaren Diskriminierung führen.

Auch der Onlineunterricht führt zu mittelbaren Formen der Diskriminierung. Dadurch, dass die Option besteht, das eigene Pronomen anzugeben, was in normalen Unterrichtsformen nicht so einfach möglich ist, kann es zu einem Outing von queeren Personen kommen, weil erfahrungsmässig hauptsächlich queere Personen ihr Pronomen beim Namen hinschreiben. Durch diese Nicht-Normalisierung wird dieser Prozess einer mittelbaren Diskriminierung zugeordnet.

Des Weiteren besteht mittelbare Diskriminierung bezüglich des ILIAS-Kürzel. Obschon der Namensänderungsantrag vollzogen wurde, wird das ILIAS-Kürzel nicht geändert und bezieht sich somit noch auf den alten Namen, was zu Missverständnisse führte und Erklärungen nötig machte.

Unmittelbare Diskriminierung

Unter den 18 berichteten Situationen von unmittelbarer Diskriminierung ist die meist vorkommende Form das Zwangsouting. Dies entsteht vor allem am Anfang einer Veranstaltung durch Dozierende, in welchen keine Pronomenrunden etabliert sind oder die Möglichkeit, den Namen und/oder das Pronomen in einer anderen Form korrekt anzugeben, fehlt. In diesen Fällen wurde die Person durch Misgendering oder bei Nachfrage zum genannten Namen in eine Situation gedrängt, wo die Person vor dem ganzen Unterricht gezwungen wurde, sich selbst als Trans*Mensch zu outen, was eine klare Form von unmittelbarer Diskriminierung darstellt.

Hier nochmals zu erwähnen ist, dass Misgendering nicht automatisch zu Zwangsoutings führen muss, denn die betroffene Person kann selbst entscheiden, ob sie sich outen möchte oder nicht. In diesem Fall ist es wie oben genannt eine mittelbare Diskriminierungsform, da die eigene Geschlechtsidentität nicht akzeptiert wird und diese versteckt werden muss, um keine unmittelbare Diskriminierung zu erfahren. Bei Misgendering unterscheidet ein Interviewpartner zwischen böswilligem und nicht böswilligem Misgendering. Beim böswilligem Misgendering - wenn bewusst war, welches Geschlecht man zuvor hatte und explizit dieses genannt wird - handelt es sich um eine Form der unmittelbaren Diskriminierung. Bei nicht böswilligem Misgendering handelt es sich um eine mittelbare Diskriminierungsform, weil das Misgendering unabsichtlich geschah und korrigiert werden kann.

Dazu gibt es noch die Form des "Fremdoutings", sprich wenn jemand eine Person outet, welches durch verschiedene Faktoren zutrage kommen kann. Dies kann sowohl als unmittelbare, als auch als mittelbare Diskriminierungsform gezählt werden:

«es ist meine Sache, mich zu outen, es ist nicht jemand anderem sein Bier.» (Interview 1, 18.5, Pos. 87)

Auch bei der WC Thematik erlebte eine interviewte Person unmittelbare Diskriminierung, als sie auf das andere WC verwiesen wurde oder erklären musste, wieso sie nicht auf das Pissoir gehe.

Zudem wurden auch neben der Universität Formen der unmittelbaren Diskriminierung genannt, insbesondere bei der Arbeit oder beim Besuch im Frauenspital. Auch erwähnt wurde das Bewerbungsverfahren, wo sich die interviewte Person eigens Taktiken aneignete, um unmittelbare Diskriminierung zu vermeiden.

Online-Unterricht während Covid-19

In dieser Kategorie wurden 11 Codes dem Interview entnommen. Durch den Online-Unterricht wurde es möglich, ohne Pronomenrunden die eigenen Pronomen anzuzeigen und den gewünschten Namen anzugeben. Doch dies führe zu Outings, denn die meisten, die ihre Pronomen hinschreiben, seien queere Personen, auch wenn es ein paar cis-Personen machen, was erfreulich sei. In gewissen Studienfächern war das kein Problem

(Hauptfach), in anderen aber schon (Nebenfach), da liess eine interviewte Person auch die Pronomen sein:

“in Philo dagegen habe ich es meistens nicht gemacht, weil es dort fast niemand macht und ich möchte mich selber nicht- dort geht es mir nicht um das Outing sondern möchte mich nicht (...) abheben von den anderen und ich möchte dort einfach komplett normal dazugehören (...).” (Interview 1, 18.5, Pos. 78)

Beim Online-Unterricht kam es vor, dass ein Eintrag in ein ILIAS Forum geschrieben werden musste. Das Kürzel beziehungsweise die Initialen auf ILIAS bezogen sich aber noch auf den alten Namen, was bei anderen zu Verwirrung führte und selber auch störte. Der Online-Unterricht verhinderte zudem den Austausch unter queeren Menschen im Universitätskontext. Das Maskentragen allgemein führte zu mehr Misgendering. Ansonsten stellte der Online-Unterricht keine grossen Probleme dar.

Massnahmen

Insgesamt wurden in beiden Interviews 23 Mal konkrete Massnahmen angesprochen, wobei diese sich inhaltlich miteinander überschneiden. Am Meisten wurde die Informationslücke bei den Dozierenden und Studierenden bezüglich der Pronomen und des Namens genannt:

Dass es einfach heisst: "Hör zu, ich weiss, du bist es dir nicht gewohnt, aber du musst es einfach machen, dass du am Anfang einfach nach Pronomen fragst", pipapo. Oder dass ihnen einfach einen Input gegeben wird, dass das und das und das existiert und ihr damit einfach umgehen müsst. Ich habe halt einfach das Gefühl, dass viele einfach nicht darüber Bescheid wissen und das finde ich halt für jemand, der studiert ist einfach tragisch muss ich ehrlich sagen. (Interview 1, 18.5, Pos. 92)

So sollten laut einer interviewten Person die Dozierenden immer eine Pronomenrunde machen müssen. Die Studierenden sollten Pronomenrunden auch unabhängig von Dozierenden einführen, so zum Beispiel das eigene Pronomen in Zoom-Meetings anzeigen. In diesem Zusammenhang wurde erwähnt, dass ein Leitfaden sinnvoll wäre, um ein

einheitliches Handeln bei den Dozierenden zu verlangen, damit die Entscheidung nicht in ihrer Hand liegt, ob sie Pronomenrunden machen wollen oder nicht.

Allgemein könnte das binäre System an der Uni verändert werden, so zum Beispiel die strikte binäre Einteilung bei Umkleiden. Konkret wäre zum Beispiel das Durchführen einer Umfrage sinnvoll, um auf spezifische Anliegen einzugehen. Denkbar wären Kabinen, die man mieten könnte oder einzelne kleine abschliessbare Kabinen. Auch das Einführen von geschlechtsneutralen WCs wurde genannt.

Eine Podiumsdiskussion zur Thematik würde sich anbieten, da dadurch der Thematik eine Plattform gegeben werden könnte und die Beratungsstelle sichtbarer gemacht werden könnte. Dies löse jedoch das Problem der Diskriminierungsformen nicht grundsätzlich, da dies ein längerer Prozess sei.

Bei der Thematik des Misgendering wurde erwähnt, dass man intervenieren solle, wenn man merkt, dass misgendered wird. Wenn man sich unsicher fühle, am besten fragen, wie man intervenieren soll. Allgemein solle man immer offen sein, nachfragen und auch während eines Prozesses nachfragen, ob es immer noch in Ordnung ist, wie man die entsprechende Person anspricht.

Persönlichkeit

Während der Auswertung der Interviews fiel auf, dass mit Situationen oder Umständen jeweils sehr unterschiedlich umgegangen wird. Mit der Kategorie «Persönlichkeit» soll dieser persönliche Umgang erfasst werden. Total konnten 9 Aussagen kategorisiert werden. Offen über die Thematik und gemachte Erfahrungen zu sprechen, fiel beiden interviewten Personen nicht besonders schwierig. Es wurde zudem genannt, dass es besser wäre, wenn zu viel gefragt würde, als das Thema zu tabuisieren.

Auf negative Erfahrungen reagiere eine interviewte Person teilweise durch Überspielen und oftmals anschliessendem Rückzug, um die Situation zu verarbeiten. Sie könne aber, auch wegen der Offenheit zur Thematik, allgemein damit umgehen. Es wurde aber auch berichtet, dass der Entschluss gefasst wurde, sich nicht mehr von der eigenen Geschlechtsidentität im Handeln an der Universität beeinflussen zu lassen.

Das Beratungsangebot der Universität wurde noch nicht in Anspruch genommen.

Sichtbarkeit

Gesamthaft betreffen 12 Aussagen die Sichtbarkeit von Trans* spezifischen Anlaufstellen und Angeboten. Überwiegend wird davon gesprochen, dass Anlaufstellen nicht wirklich wahrgenommen werden und die Auffindbarkeit der Informationen nicht leicht sei. Obwohl also das Angebot an der Universität Bern besteht, sei dieses zu wenig sichtbar und auch nicht einfach zu finden. Insbesondere das TGNS könne weitere Unterstützung bieten, die Verlinkung dazu seitens der Universität und der Beratungsangebote fehle allerdings.

Es wurde zudem einmal genannt, dass auch die Wahrnehmung untereinander gering sei. Die Schätzungen zur Anzahl von Trans*Menschen an der Universität Bern würden wohl sehr unterschiedlich ausfallen, was auch für eine eher geringe Sichtbarkeit sprechen kann.

Umfrage

Wir haben die Umfrage vom 31.05.2021 bis am 01.07.2021 offen für Teilnahme gehabt. Während der einmonatigen Laufzeit haben insgesamt 156 Studierende, Dozierende und Mitarbeitende die Umfrage vollständig ausgefüllt. Darunter waren es 140 Studierende, 21 Mitarbeitende und 13 Dozierende, wobei eine Mehrfachnennung möglich war - diese erklärt, weshalb es mehr Teilnehmende sind, wenn sie auf die Beschäftigung heruntergebrochen werden. Für unsere Auswertung der restlichen Fragen ist die Angabe von 156 Teilnehmenden relevant.

Um die Auswertung sinnvoller zu machen, gruppieren wir die Fragen nach Thema. So ergeben sich insgesamt 5 Themenstränge:

1. Fragen 1-3: Einleitungsteil, Beschäftigung an der Universität
2. Fragen 4, 5, 7, 7.1, 7.2, 8 und 9: Diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

3. Fragen 6 und 11-12, 15-17: allgemeine Sensibilität und Wissensgrad, Pronomen
4. Fragen 13-14 und 18: Wichtigkeit des Themas
5. Fragen 19-20: Veränderungspotenzial (persönlich und strukturell)

Die offenen Fragen wurden induktiv mit Codes und nach Häufigkeit ausgewertet. Geschlossene Fragen können wir in Prozentsätzen angeben und miteinander vergleichen.

Einleitungsteil, Beschäftigung an der Universität

Bei der Frage nach der Geschlechtsidentität haben die meisten weiblich oder männlich angegeben. 4 Personen identifizierten sich als Trans* (binär und nicht-binär), 7 Personen als genderfluid oder agender, 8 Personen als non-binär und 2 Personen gaben keine Geschlechtsidentität an. Zusammen ergibt dies einen Anteil von 12% der Teilnehmenden, welche sich nicht als cis weiblich oder cis männlich sehen.

Die Studierenden stammen zum grössten Teil aus den Studienrichtungen Psychologie (16%), Geographie (15%) und Sozialanthropologie (8%), was mit den unsrigen Studienrichtungen übereinstimmt. Von den 36 Studienrichtungen, welche zur Auswahl standen, waren davon 25 Studienrichtungen vertreten. Da somit nicht alle Studienrichtungen vertreten waren, führten wir keine Vergleiche bezüglich des Sensibilisierungsgrades innerhalb dieser Gruppen durch. Dasselbe gilt auch für Vergleiche zwischen Dozierenden und Mitarbeitenden, da durch die tiefe Anzahl an Dozierenden und Mitarbeitenden, welche teilgenommen haben, kein repräsentativer Vergleich möglich ist. Es wurden jedoch Dozierende und Mitarbeitende zu einer Gruppe zusammengenommen und mit den Antworten der Studierenden verglichen.

Fragen zu diskriminierenden Strukturen und Verhaltensweisen

Diese Fragen bezogen sich auf diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen, welche an der Universität Bern vorhanden sind. Da wir hier teils offene Fragen gestellt haben und wir somit mit Codes gearbeitet haben, ist es nötig, diese noch genauer zu erläutern. Für besseres Verständnis der Codes werden einige Antwortbeispiele ausgeführt.

Code 1 (Toiletten): Keine geschlechtsneutralen oder non-binäre Toiletten, binäre Signalisierung und Beschriftung, Kabinen und Pissoirtrennung, fehlende Abfalleimer in den Toiletten.

Code 2 (Pronomen): Fehlende Pronomenrunden in Veranstaltungen, keine Nachfrage bei Anrede oder bei Pronomen, Misgendering.

Code 3 (gendergerechte Sprache): Nichtakzeptieren oder Nichtgebrauch gendergerechter Sprache, falsche (An-)Sprache in E-Mails, generischer Maskulinum häufig, Belustigung über Gendersternchen, keine offiziellen universitären Richtlinien für geschlechtergerechte Sprache, allgemein binärer Sprachgebrauch.

Code 4 (Umkleide): Sportumkleide im binären System (Duschen und Garderoben).

Code 5 (Namensänderungen und/oder Administratives): In Umfragen, Studien, Anmeldeverfahren und Evaluation binäre Geschlechtsauswahl (m/w), Geschlecht und Name kann nachträglich nicht geändert werden (Immatrikulation), Anreden im binären System (Unipost), universitäre Diplome und Legikarte im Binären (kein neutraler Geschlechtseintrag möglich), Forschung nur auf binäre Personen, Namensänderung mit Hürden verbunden, Statistik wird im Binären erhoben.

Code 6 (Direkte Diskriminierung): Unsensibler Umgang von Dozierenden, direkte Diskriminierung von Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden

Code 7 (ungleiche Vertretung): Keine Aufklärung für das Universitätspersonal, mehr Männer als Frauen mit Professor*innentitel (leaky pipeline).

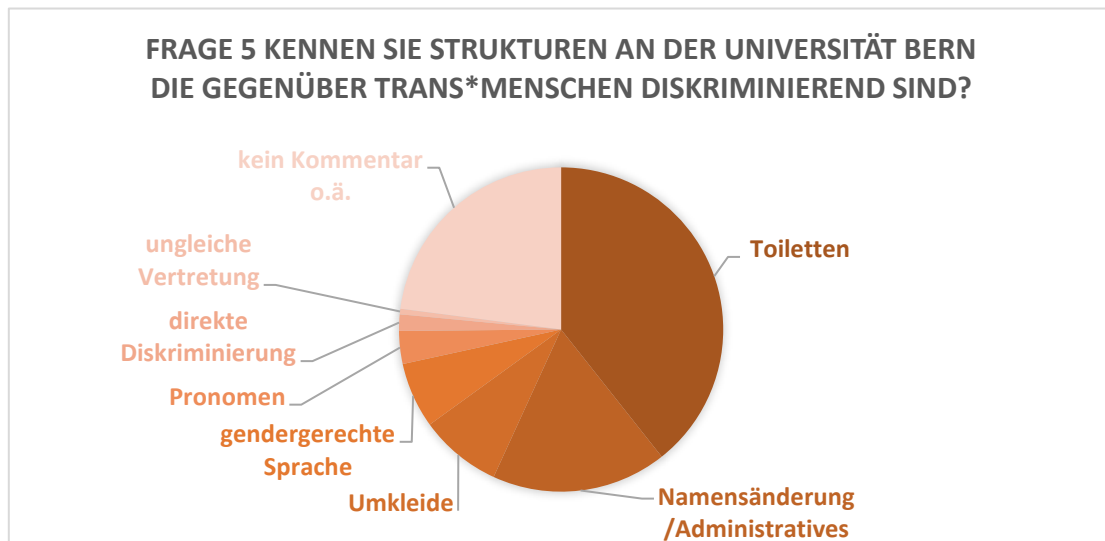
Code 8 (kein Kommentar/Verneinung/Leer gelassen)

Wurde keine offene Frage gestellt, konnten wir die Antworten prozentual in einer Grafik darstellen.

Die Frage 4 "Kennen Sie Strukturen an der Universität Bern, die gegenüber bestimmten Menschen diskriminierend sind?" haben wir nicht ausgewertet, da sie sich nicht direkt auf unsere Forschungsfragen bezieht. Sie war dafür gedacht, uns ein grobes Bild über allgemeine Sensibilisierung der Teilnehmenden und das Vorhandensein von möglichen Benachteiligungen an der Universität Bern zu geben.

Im Vergleich dazu ist Frage 5 "Kennen Sie Strukturen an der Universität Bern, die gegenüber Trans*Menschen diskriminierend sind?" für uns sehr interessant, da sie sich direkt

auf unsere Forschungsfragen bezieht. So haben 42 Menschen kein Kommentar/Nichts (Code 8) angegeben. Weitans am Meisten wurde hierbei die Toilettenpolitik erwähnt (Code 1). Allgemein lässt sich erkennen, dass ein grosser Anteil (77%) der Teilnehmenden Strukturen nannte, die sie als für Trans*Menschen diskriminierend ansehen.



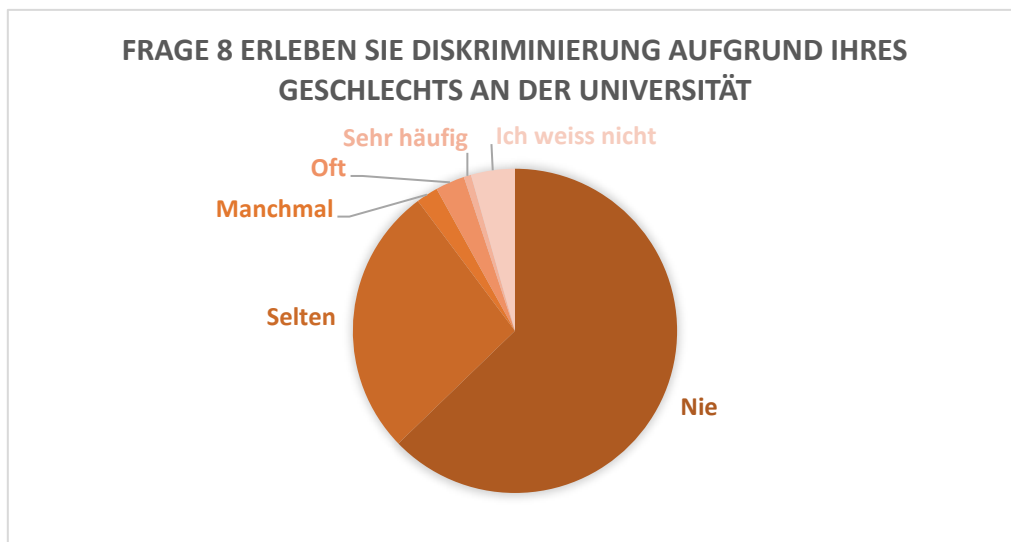
Die Fragen 7 “Haben Sie ein Coming-out einer anderen Person im universitären Umfeld miterlebt?” und 7.1 “Denken Sie, dass das Coming-out freiwillig war?”, welche nur Teilnehmende, die bei Frage 7 mit Ja geantwortet haben, ausfüllten, wurden wie folgt beantwortet:



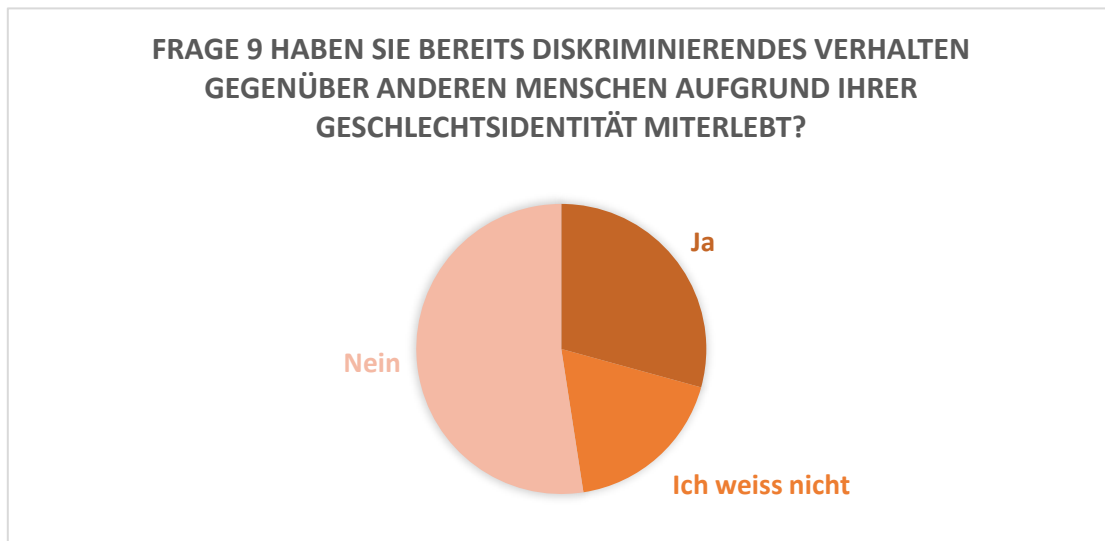


Dabei zeigt sich, dass einerseits viele Personen noch kein Coming-out miterlebt haben und andererseits, dass ein mit erlebtes Coming-out, wenn dann vor allem als freiwillig wahrgenommen wurde.

Frage 8 “Erleben Sie Diskriminierung aufgrund Ihres Geschlechts an der Universität” und Frage 9 “ Haben Sie bereits diskriminierendes Verhalten gegenüber anderen Menschen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität miterlebt?” wurden beide mit 52% verneint.



Grundsätzlich ist erkennbar, dass die Teilnehmenden eher Diskriminierung bei sich selbst wahrnehmen als bei anderen; dort war der Anteil an "Ich weiss nicht" als Antwort höher.



Allgemeine Sensibilität und Wissensgrad

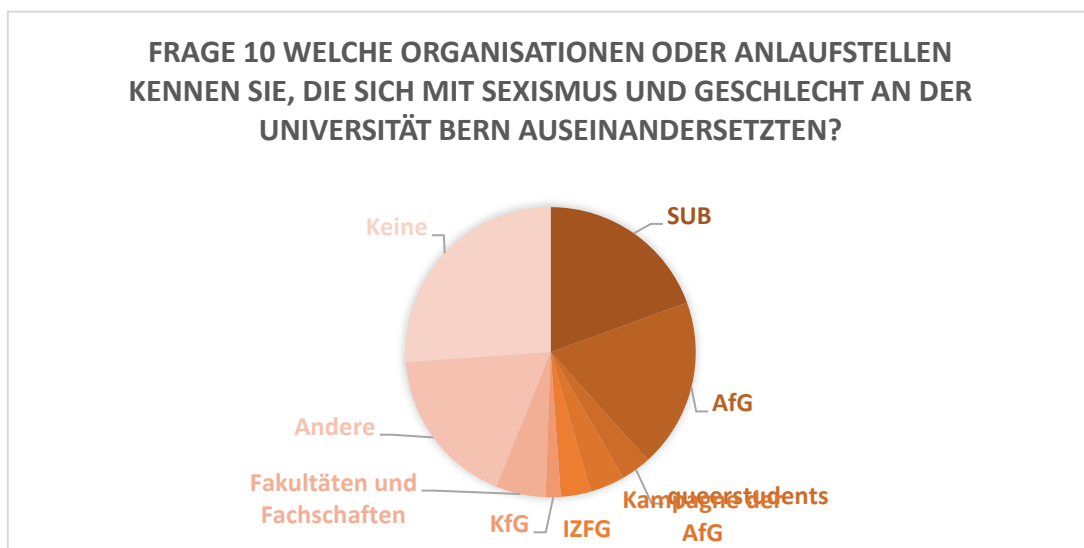
Diese Fragen haben wir, ähnlich wie beim Einleitungsteil, gestellt, um ein allgemeines Bild über die Sensibilisierung der Teilnehmenden bezüglich Geschlechtsidentitäten und den Umgang mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten zu gewinnen. Deshalb beziehen sie sich direkt auf die Teilnehmenden und sind teilweise eher unspezifisch formuliert.

Frage 6 "Sind Sie einverstanden mit der Aussage, dass es mehr als zwei Geschlechter (Mann/Frau) gibt?" wurde wie folgt beantwortet:



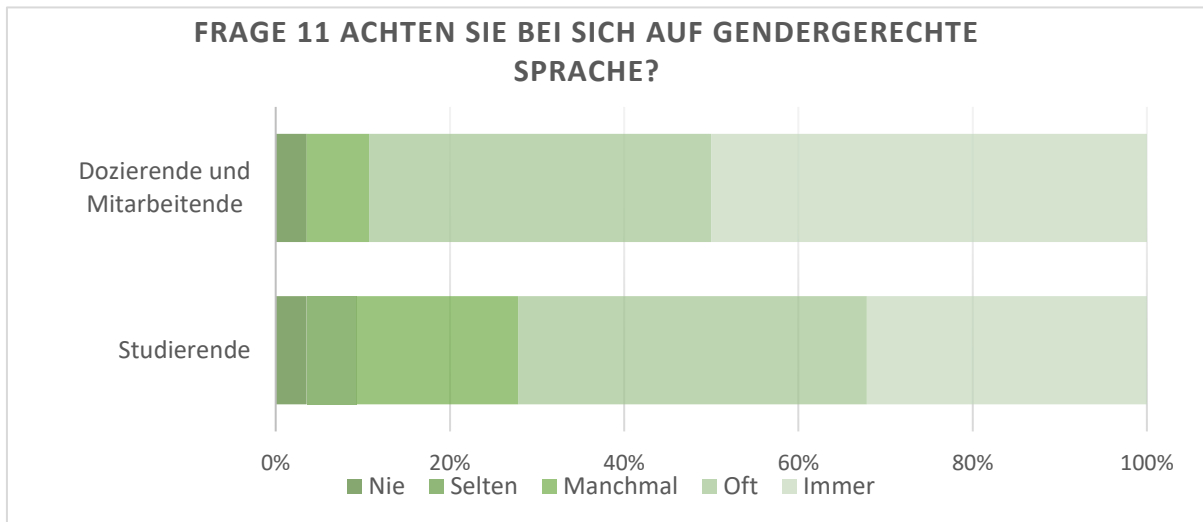
Dabei zeigt sich, dass die meisten der Antworten dieser Aussage zustimmen, 12% wissen es nicht und 10% stimmen der Aussage nicht zu.

Die Frage 10 "Welche Organisationen oder Anlaufstellen kennen Sie, die sich mit Sexismus und Geschlecht an der Universität Bern auseinandersetzen?" hat gezeigt, dass viele der Teilnehmenden mindestens eine Organisation kennen, jedoch auch ein wesentlicher Anteil (27%) keine Organisation oder Anlaufstelle kannte. Die SUB und die AfG waren am bekanntesten.

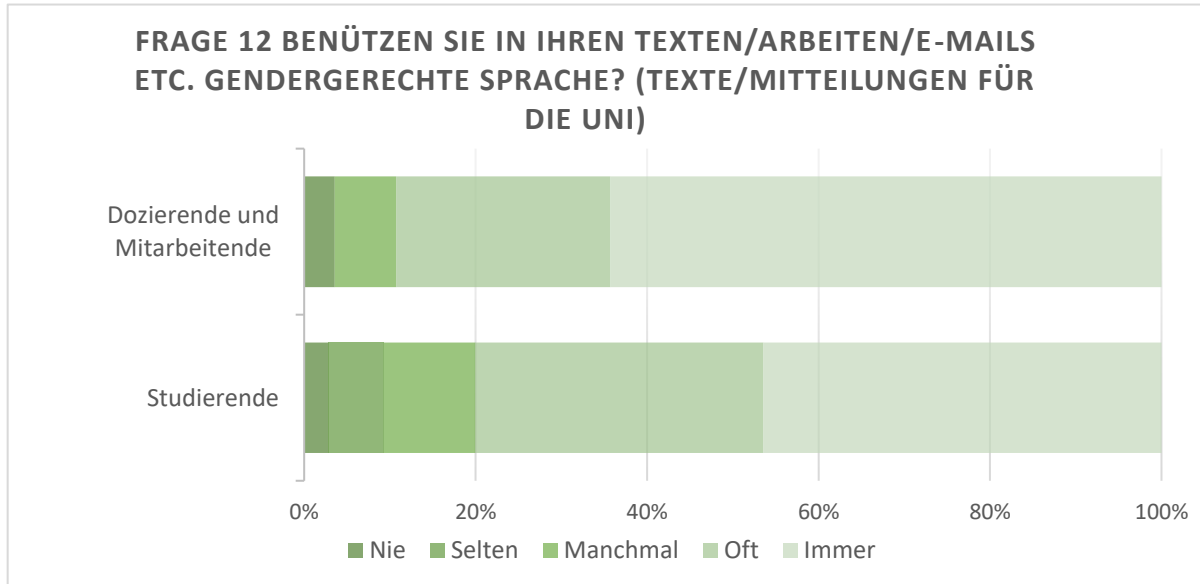


Legende: KfG: Kommission für Gleichstellung, IZFG: Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Kampagne der AfG: Wer zu nah kommt, geht zu weit (www.respekt.unibe.ch)

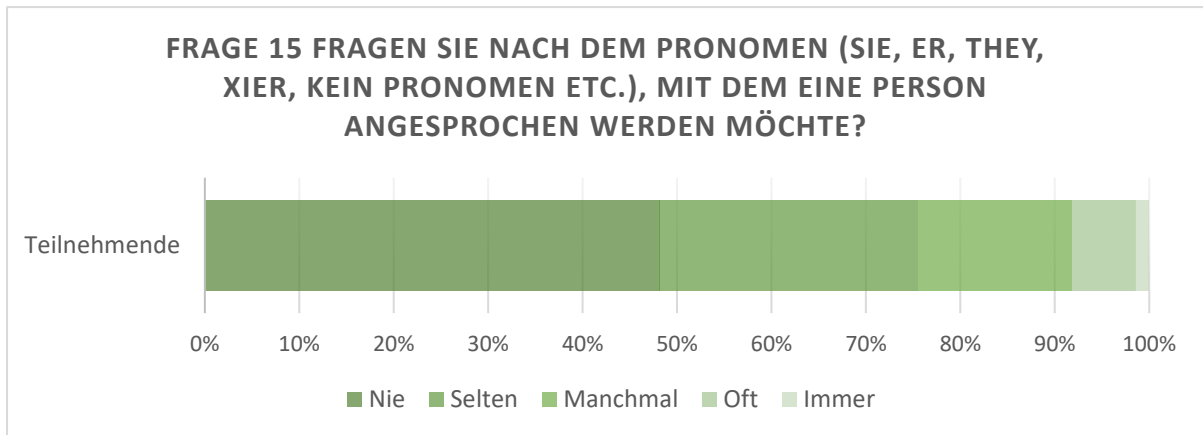
Frage 11 "Achten Sie bei sich auf gendergerechte Sprache?" haben wir getrennt nach Dozierenden und Mitarbeitenden sowie Studierenden ausgewertet. Wir konnten einen Unterschied zwischen den Studierenden und der Gruppe aus Mitarbeitenden und Dozierenden feststellen. Dabei gaben letztere an, mehr auf gendergerechte Sprache zu achten.



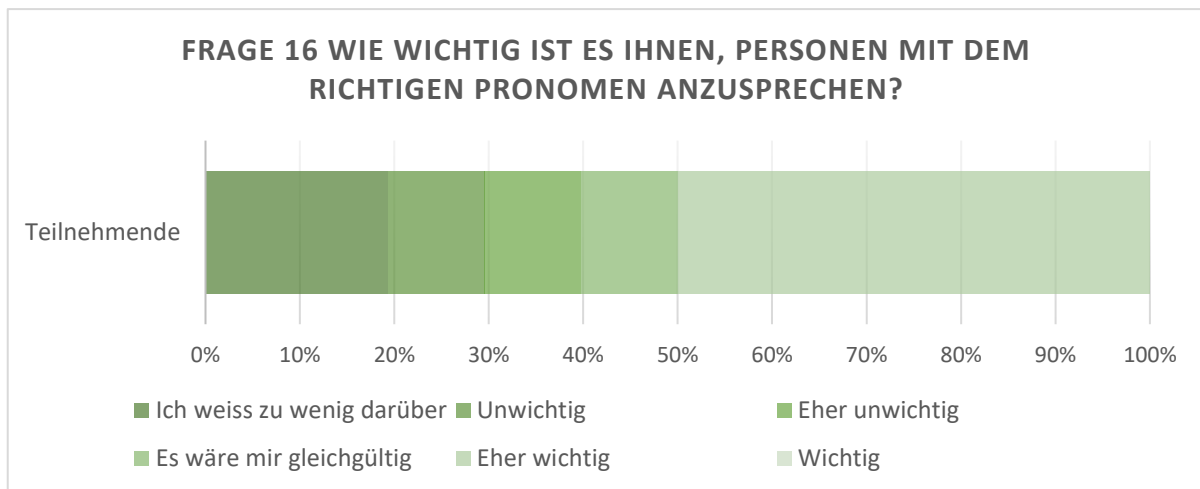
Frage 12 “Benützen Sie in Ihren Texten/Arbeiten/E-Mails etc. gendergerechte Sprache? (Texte/Mittelungen für die Uni)?” wurde von Dozierenden und Mitarbeitenden im Vergleich zu den Studierenden, wie oben, mit einer grösseren Häufigkeit zur Benutzung von gendergerechter Sprache beantwortet.



Die Fragen 15 bis 17 bezogen sich auf Pronomen - so haben wir gefragt, ob bei unklaren Pronomen einer Person nachgefragt wird, wie wichtig es den Teilnehmenden ist, Personen mit dem richtigen Pronomen anzusprechen und abschliessend nur für Dozierende die Frage, ob sie in Lehrveranstaltungen Pronomenrunden durchführen.

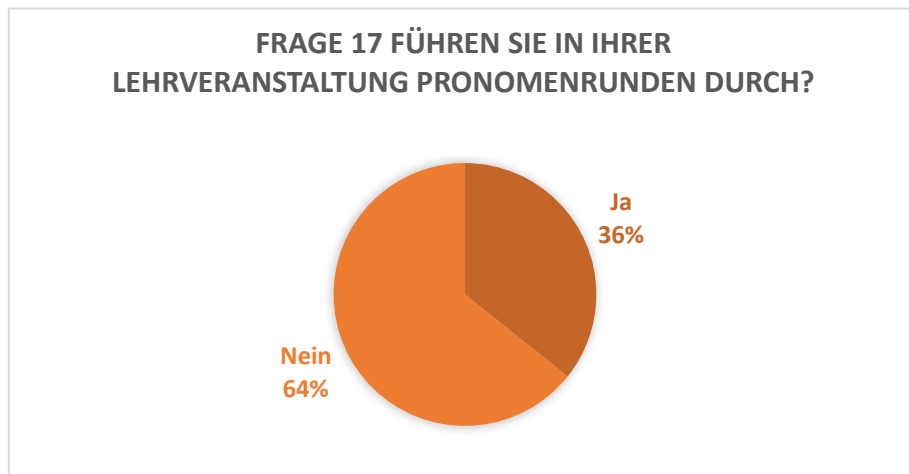


Bei Frage 15 können wir erkennen, dass die meisten der Teilnehmenden nicht fragen, mit was für einem Pronomen eine Person angesprochen werden möchte (65%). Nur 2% der Teilnehmende fragen immer nach dem gewünschten Pronomen einer Person, 37% selten und zusammen 31% manchmal oder oft.



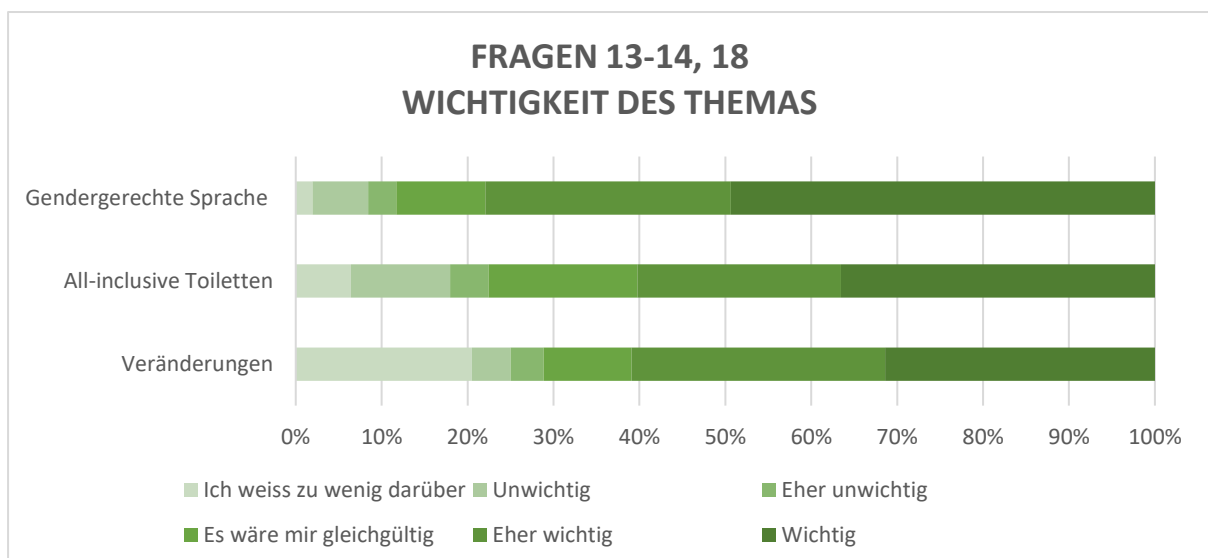
Jedoch wird bei Frage 16 ersichtlich, dass es den Teilnehmenden wichtig wäre, Personen mit dem richtigen Pronomen anzusprechen (45%), insgesamt 10% wissen zu wenig darüber.

Von den Dozierenden haben die meisten angegeben, keine Pronomenrunden in ihren Lehrveranstaltungen zu machen (64%). Etwas über ein Drittel hat führt Pronomenrunden durch (36%).



Wichtigkeit des Themas

In drei weiteren Fragen (Fragen 13-14 und 18) wollten wir herausfinden, wie wichtig den Teilnehmenden Veränderungen allgemein im universitären Kontext und auch spezifische Veränderungen an der Universität Bern sind. Deutlich zu erkennen ist, dass bei allen Fragen mindestens 60% der Befragten eine Veränderung in Strukturen an der Universität für eher wichtig oder wichtig halten. Die gendergerechte Sprache wurde dabei mit höchster Wichtigkeit bewertet. Bei der eher unspezifischen Frage 18 "Wie wichtig denken sie, sind Veränderungen im Umgang mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten an der



Universität Bern?“ haben die Teilnehmenden am meisten mit “ich weiss zu wenig darüber“ geantwortet.

Veränderungsvorschläge und Möglichkeiten

In den letzten beiden offenen Fragen wurden Veränderungen vorgeschlagen, wobei auch diese induktiv in Codes zusammengefasst wurden und nach Häufigkeit quantifiziert - die Codes werden nachfolgend aufgeführt und erläutert.

Code 9 (Toiletten): geschlechtsneutrale Toiletten, nicht-gender-spezifische sanitäre Einrichtungen, inklusive Toiletten, Toiletten für alle, WCs wo sich alle wohlfühlen

Code 10 (Pronomen): Pronomenbefragung beim ersten Treffen, Dozierende hinweisen bei Misgendering, Nachfragen bei Pronomen, Vorstellungsrunden mit Pronomen, auf Anmelde Listen kein oder andere Angaben machen können, Pronomenrunden, im Zoom angeben, Ansprache berücksichtigen,

Code 11 (Sprache): Gender-inklusiv schreiben und sprechen, Sprache in Alltag integrieren, gender-neutrale Sprache, gendergerechte Schreibweise, Sprache überdenken, mehr Sensibilisierung bezüglich Sprachgebrauch, Genderstern benutzen, Auseinandersetzung mit Sprache, konsequent gendergerechte Sprache verwenden, schriftliche sowie mündliche Umsetzung von gendergerechter Sprache, Alle Dozierenden müssen gendergerechte Sprache verwenden, Sprache auf Ausweisen, sich selbst korrigieren, allgemeine Regeln für gendergerechte Sprache bei Dokumenten und Arbeiten, Texten und Mails auf Sprache achten, gender-inklusive Sprache selbstverständlich machen.

Code 12 (Selbst informieren): reflexiv sein, sich selbst aufklären, Sensibilisierung, offenbleiben, mehr lernen, Aufklärung, mehr Auseinandersetzung, Interesse entwickeln, bei Betroffenen nachfragen, mehr Bewusstsein,

Code 13 (Infokampagnen): Professoren sensibilisieren (Handlungsbedarf), viel Aufklärungspotential, Sichtbarkeit von Diversität, Toleranz und Inklusion, in Studienfächer einbeziehen und thematisieren, Infos einfacher zur Verfügung stellen, Sensibilisierung von Mitstudierenden und Dozierenden, Workshops und Schulungen der Mitarbeitenden, stärkere Thematisierung von Diskriminierung, Kurstag oder Infokampagne (Uni soll Vorbildfunktion einnehmen), Leitfaden, Präventionsarbeit,

Code 14 (Formulare): Gender-frei immatrikulieren, Teilnehmendenliste mit anderen Möglichkeiten als Frau und Mann, in Experimenten und dem Studierendenausweis nicht nur m/w ankreuzen können, bei Formularen 3 Optionen angeben

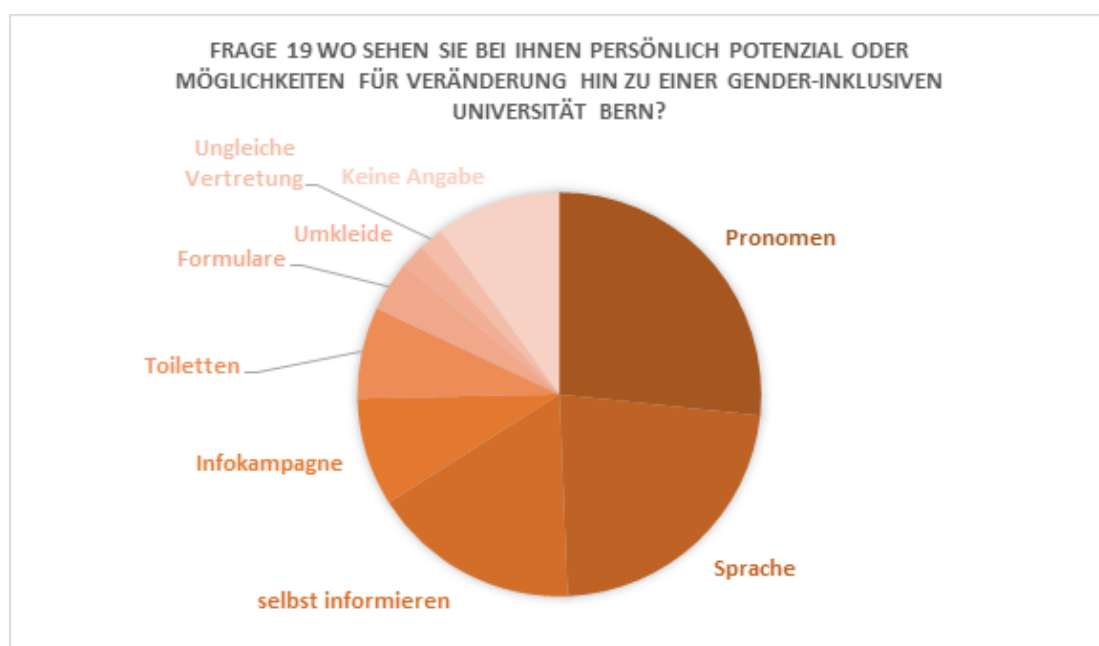
Code 15 (Umkleide): Möglichkeiten zum Umziehen ausserhalb des Binären

Code 16 (Anlaufstellen, Beratung): Anlaufstelle spezifisch für Geschlechterfragen, mehr Präsenz der Anlaufstellen, Anlaufstelle nur für Studierende, welche Diskriminierung erfahren

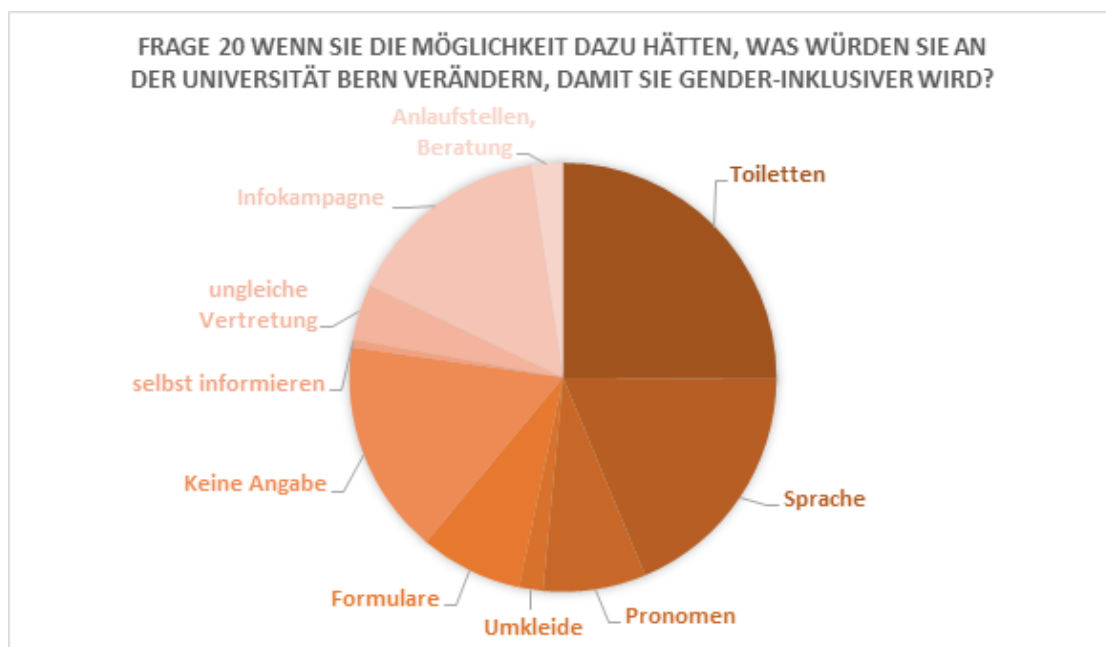
Code 17 (Ungleiche Vertretung): diversere Anstellungen (auf Geschlecht bezogen), bei Neuanstellungen cis-Männer nicht bevorzugen, mehr geschlechtliche Diversität bei Literaturlisten und Themen im Unterricht

Code 18 (keine Angabe): kein Kommentar, Nichts, leer gelassen

Die Frage 19 “Wo sehen Sie bei Ihnen persönlich Potenzial oder Möglichkeiten für Veränderung hin zu einer gender-inklusiven Universität Bern?” wurde oftmals gar nicht auf eine persönliche Ebene bezogen, sondern auf eine institutionelle. So ergaben sich Überschneidungen zu Frage 20, welche institutionelle Veränderungen erfragte. Trotzdem lässt sich erkennen, dass viele der Teilnehmenden bei sich selbst auch das Potenzial sahen, bewusster mit Pronomen umzugehen (Code 10) und gendergerechte Sprache konsequenter zu gebrauchen (Code 11). Sich mehr zum Thema zu informieren (Code 12) sahen auch viele als eine Möglichkeit, die Veränderung zu einer gender-inklusiven Universität Bern persönlich zu unterstützen.



Frage 20 “Wenn Sie die Möglichkeit dazu hätten, was würden Sie an der Universität Bern verändern, damit sie gender-inklusiver wird?” wurde, wie erwähnt, ähnlich wie Frage 19 ausgefüllt. Wobei hier anzumerken ist, dass mehr Wert auf Einfluss von Seitens der Universität gelegt wurde. Soll heissen, viele der Teilnehmenden sahen Potenzial bei der Universität Bern selbst, in Form von Informationskampagnen, besserer Repräsentation und Beratungsangeboten (Code 13), einem einheitlichen Sprachgebrauch (gendergerechte Sprache) (Code 11), welcher für alle Pflicht sein sollte und ein klarer Umgang mit Pronomen (Code 10), wobei auch da wieder eine Sensibilisierung stattfinden müsse. Nichtsdestotrotz ist hier der Anteil an Teilnehmenden, die keine Angabe gemacht haben (Code 18) mit fast einem Viertel, gross.



Insgesamt lässt sich also erkennen, dass viele der Teilnehmende zahlreiche Möglichkeiten sehen, Veränderungen an der Universität zu machen, welche zu einer gender-inklusiven Universität Bern führen würden.

Expert*inneninterviews

Die Ergebnisse der beiden Expert*inneninterviews zeigen uns mehrere Perspektiven aus dem institutionellen Rahmen, wie Organisationen an der Universität mit den Anliegen von Trans*Menschen umgehen. Die Interviews wurden gemäss der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet und werden im folgenden Abschnitt in Teilfragen präsentiert (vgl. Anhang 2: Expert*inneninterviews).

Wer seid ihr?

Die vertretende Person der AfG ist für den Bereich Transident zuständig. Hier begleitet sie Coming-Outs, vermittelt Informationen zu den Richtlinien für Namensänderungen an der Universität und führt Workshops für inklusive Sprache an der Uni durch. Weitere Expert*innen waren aus dem Vorstand der queerstudents anwesend. Das Ziel der queerstudents ist es, queere Menschen miteinander zu vernetzen. Die vertretende Person aus dem Vorstand der SUB ist unter anderem für das Resort Gleichstellung zuständig.

Wie viele Trans*Menschen gibt es an der Uni?

Durchschnittlich erhielt die vertretende Person der AfG vor der Ausgabe der neuen Richtlinien eine Anfrage pro Jahr zu unterschiedlichen Fragestellungen, danach mehr. Sie führt jedoch keine Statistiken. Schätzungsweise meldet sich monatlich eine Person. Tendenziell sind dies vermehrt non-binäre Menschen, die sich auch so outen. Die Expert*innen aus dem Vorstand der queerstudents wiesen darauf hin, dass der relative Anteil an Trans*studierenden geringer ist als der relative Anteil an Trans*menschen in der Bevölkerung. Schätzungsweise sind momentan mindestens 10 Studierende an der Universität Trans*menschen.

Welche Beratung/Stellen bietet ihr an für Trans*menschen?

Die AfG unterstützt Student*innen und Mitarbeitende der Universität Bern bei Coming-Outs, bei der Verwendung gendergerechter Sprache in Vorlesungen und Seminaren in Form von Workshops und informiert und begleitet im Prozess der Namensänderung.

Besonders wird von Trans*menschen die administrative Unterstützung bei der Namensänderung beansprucht. Die queerstudents vernetzen Studierende miteinander und ermöglichen ein einfaches Austauschen von Erfahrungen und das Gestalten gemeinsamer Aktivitäten in der Freizeit. Die SUB ist eine Informationsstelle und Bindeglied verschiedener Anlaufstellen und verweist Anfragen an die entsprechende Gruppierung oder Abteilung. Alle beteiligten Expert*innen berichteten über ein starkes Wachstum von Anfragen, konnten und möchten diese jedoch aufgrund fehlender kausaler Wirkungen nicht mit der Covid-19-Pandemie in Verbindung bringen.

Wie schätzt ihr die politische Lage bezüglich Trans*Rechten/LGBTIQ+ Rechten ein an der Uni Bern?

Alle Expert*innen betonten, dass es verschiedene Sensibilisierungsebenen gibt. Um all diese Ebenen zu berühren Bedarf es offener Diskussionen. Auf den Unterricht bezogen wird je nach Fachrichtung mehr auf eine inklusive Sprache geachtet. Die vertretene Person des SUB Vorstandes vermerkte hier das Einfordern geschlechterneutraler Sprache im Schriftverkehr. Auch die Vertretenden der queerstudents setzten einen Schwerpunkt darauf, dass die Universität als Institution eine Verantwortungsposition innehat und deshalb die universitäre Sprache auf allen Ebenen nicht nur gendergerecht, sondern auch möglichst barrierefrei gestaltet werden muss. Eine Möglichkeit wäre es, mit Doppelpunkten zu gendern (also Leser:in).

Bei den Dozierenden wurden von allen Parteien grosse Unterschiede im Sensibilisierungsgrad bzgl. dem Umgang mit Trans*studierenden oder non-binären Studierenden vermerkt. Allgemein lassen sich auch abhängig von der Kultur Unterschiede in der Sensibilisierung und Denkweise erkennen. Aber auch Menschen, die sich noch nicht mit der Thematik auseinandergesetzt haben, reagieren häufig unbeholfen.

Politisch gesehen, und etwas konkreter auf die WC-Politik bezogen, macht die theologische Fakultät ein Pilotprojekt. In der Unitobler sollen auf allen Stöcken AllGender WCs eingeführt werden. Diese ersten Projekte werden von den teilnehmenden Expert*innen als erste Meilensteine wahrgenommen. Die Umsetzung von AllGender WCs ist jedoch komplexer als sie scheinen lässt und wird durch Bedingungen der Schutzraumdiskussion und bauliche Vorgaben erschwert. Auch ist gesetzlich festgehalten, dass Frauen das Recht auf einen geschützten Raum haben. Architekt*innen sind jedoch auf diese Thematik

sensibilisiert. Eine weitere grosse Debatte diesbezüglich ist auch das Verwenden der WCs für Menschen mit Behinderung als AllGender Toiletten.

Änderungen des Geschlechtseintrags können im UniNetz beantragt werden. Im Moment ermöglichen die Richtlinien für Namensänderung jedoch keine Anrede ausserhalb von Frau oder Mann.

Was braucht es aus eurer Sicht noch?

Bei Studierenden gibt es schon viele Fortschritte und den meisten ist das Beratungsangebot bekannt. Das Feedback bisher ist positiv und der Informationsaustausch schnell. Der Haken ist jedoch, dass erst erste Lösungen innerhalb der binären Logik existieren. Dies ist besonders auffällig für internationale Studierende, die bereits ein non-binäres Pronomen verwenden. Das Diplom ist ein amtliches Dokument, weshalb eine Personenstandsänderung mit dem gewünschten Namen und Pronomen gemacht werden muss. Genau dasselbe gilt für Arbeitszeugnisse und Lohnauszüge. Auch auf Ilias ist dies kompliziert. Durch diese Komplikationen können Zwangsausings entstehen. Deshalb hoben alle anwesenden Expert*innen hervor, dass die Universität politisch weiterkommen muss damit amtliche Dokumente auf den gewünschten Namen ausgegeben werden können und die Lösung auch non-binäre Menschen inkludiert. Aus einem ganzheitlichen Blickraum soll dieser Prozess vereinfacht werden.

Dies hängt jedoch nicht nur von der Universität ab, denn das Hauptargument für das binäre System kommt gemäss Universität Bern vom Bundesamt für Statistik.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass es für diese Thematik keine Pauschallösung gibt, sondern nur Individuallösungen. Diese findet man im direkten Austausch und durch Diskussion mit verschiedenen Parteien, Stimmen und Beteiligten. Ein ganz wichtiger Faktor war für alle Beteiligten ganz klar der Informationsfluss und die Zusammenarbeit verschiedener Parteien und Abteilungen. Ein Leitfaden könnte dennoch sehr hilfreich sein und Orientierung stiften. Vielleicht wäre auch ein queer-Label der Universität Bern sinnvoll, damit die queerstudents unter dem universitären Dach Informationen und Erfahrungen teilen dürfen.

Diskussion der Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zusammenfassend vorgestellt und interpretiert. Dabei sollen mögliche Verbindungen zur Ausgangslage aufgezeigt werden. Des Weiteren wird Bezug auf die Forschungsfragen genommen und diese so weit wie möglich beantwortet.

Die erarbeiteten Daten liefern uns ein Abbild der heutigen Situation an der Universität Bern. Dabei konnten persönliche Erfahrungen und auch Einschätzungen von nicht-betroffenen Personen gesammelt werden.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der Interviews und der Umfrage, dass unmittelbare, wie auch mittelbare Diskriminierungsformen gegenüber Trans* Menschen an der Universität existieren. Bei unmittelbaren Formen wurde von Zwangsouting, Misgendering, Fremdouting oder gewissen Situationen im Uni-Alltag, wie auf den Toiletten, gesprochen. Eingangs wurde das Minoritätenstressmodell nach Ott et al. (2017) vorgestellt. Demnach lösen externale Stressoren über internale Stressoren eine hohe psychische Belastung aus. Ein solcher externer Stressor ist gemäss dem Modell die Nicht-Akzeptanz der Geschlechtsidentität durch andere Menschen. Damit ist beispielsweise das Ansprechen mit dem ehemaligen Namen oder mit falschem Pronomen gemeint (ebd. 2017). In einem Interview wurde diese Thematik des Misgenderings wie folgt angesprochen: *«Ich habe aber auch die Erfahrung gemacht, wo es dann geheissen hat so: 'Ich komme nicht draus. Was ist dann das Problem, weshalb hast du es nicht geändert im System? Das ist ja henne mühsam, machst du es nicht.'»* (Interview 1, 18.5., Pos. 81) Es zeigt sich in dieser Erfahrung ein Unverständnis und Unwillen von Angehörigen der Universität, sich mit der Thematik zu befassen. Eine solche Reaktion kann also als externer Stressor «Nicht-Akzeptanz» gesehen werden. Es wurde im Interview auch von Misgendering berichtet, nachdem eine Person erfahren hat, dass das Gegenüber das Geschlecht angepasst hatte (Interview 1, 18.5., Pos. 60). Gemäss dem Minoritätenstressmodell sind es solche unmittelbaren Diskriminierungserlebnisse, welche, gepaart mit geringer sozialer Unterstützung, das Wohlbefinden negativ beeinflussen können. Dass sie an der Universität Bern erlebt werden können, weist auf eine Notwendigkeit hin, mehr Sensibilisierungsarbeit zu leisten und aktiv gegen diese diskriminierenden Strukturen vorzugehen.

Zu mittelbaren Diskriminierungsformen wurden das Nichtvorhandensein von geschlechterneutralen WCs und Umkleidekabinen, erneut das Misgendering und Outing, sowohl die Wissenslücke und damit die uneinheitlichen Vorschriften gezählt.

Trotzdem fanden beide interviewten Personen positive Aspekte in Strukturen, die an der Universität Bern vorhanden sind - dabei eine mehr als die andere. Sei dies die einfache Änderung des Namens oder die freundliche Gesinnung in der eigenen Fachschaft oder Studierendengruppe.

Basierend auf den Interviews und der Umfrage können wir erkennen, wo Handlungsbedarf besteht.

Nun werden anhand der diskutierten Ergebnisse die Forschungsfragen so weit wie möglich beantwortet. Die erste Forschungsfrage und deren Unterfragen wurden methodisch durch die Interviews und Expert*inneninterviews erforscht, zudem von den Umfragen untermauert.

1) Welche Formen von Diskriminierung gibt es gegenüber Trans* Menschen an der Universität Bern und wie werden diese von ihnen erlebt?

Es lassen sich verschiedenste mögliche Formen von Diskriminierung gegenüber Trans* Menschen anhand der Umfrage- und Interviewergebnisse erkennen. Dazu gehören Bereiche der Infrastruktur, Administration und der Veranstaltungen an der Universität Bern dazu.

Zur Infrastruktur wurden die binär gestalteten Toiletten und Umkleiden genannt und sind sowohl in den Interviews als auch in der Umfrage oft präsent. So sind Trans* Menschen, welche nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordenbar sind oder sein wollen, direkt durch diese binäre Einteilung betroffen. Da ein Toilettenbesuch etwas sehr Alltägliches darstellt, kann erklärt werden, weshalb dies am meisten angegeben wurde.

Oftmals wurde das administrative System an der Universität Bern genannt, welches nur die Bezeichnung und Erfassung als Mann oder Frau erlaubt, zum Beispiel in Anmeldeformularen oder auf der Legikarte. Es zeigt sich in den Interviews, dass binäre Strukturen die Trans* Personen im Unterricht oder auch auf administrativer Ebene mittelbar und unmittelbar diskriminiert. Im Unterrichtskontext werden Zwangsausings, Outings und Misgendering erlebt, welche die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung beinhaltet.

Auf administrativer Ebene wird einzig die technische Änderung des Ilias-Kürzels genannt.

Auch erlebten einige der Umfrageteilnehmenden aufgrund ihrer Geschlechtsidentität selber oder bei anderen Personen mittelbare und unmittelbare Diskriminierung. Dies durch die Strukturen an der Universität, also der räumlichen Gestaltung (keine non-binären Toilette und Umkleiden) und auf Veranstaltungsebene durch fehlende Pronomenrunden und fehlenden Gebrauch von gendergerechter Sprache, zudem einer allgemein fehlenden Sensibilisierung und wenig Wissen. Auf diese Diskriminierungen wird in der Forschungsfrage 2 genauer eingegangen.

1a) Wie ist der Alltag an der Universität Bern für Trans*Menschen?

Die Interviews zeigen, dass der Alltag an der Universität Bern für Trans*Menschen unterschiedlich ausfallen kann. In den Ergebnissen der Interviews zeigten sich insbesondere in der Kategorie «Persönlichkeit» Unterschiede zwischen den interviewten Personen. So scheint es sich zu unterscheiden, was negative Erfahrungen an der Universität bei besagten Personen auslösen. Dies beeinflusst die Beantwortung dieser Unterfrage. Wie der spezifische Alltag erlebt wird, hängt also von der Person ab, die ihn erlebt.

Aus der Diskussion heraus ist jedoch klar identifizierbar, dass auch wenn der Alltag unterschiedlich erlebt wird, gewisse Strukturen und Personen an der Universität Diskriminierung ausüben und den Alltag von Trans*Personen an der Universität Bern erschweren. Folgende Bereiche im Alltag von Trans*Personen an der Universität sind betroffen, auch wenn nicht alle Trans*Personen diese Strukturen als hinderlich ansehen:

Unterrichtskontext:

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungsformen sind im universitären Unterricht zu erkennen. Die Häufigkeit der unmittelbaren Diskriminierung lässt sich aus dieser Forschung nicht verallgemeinern und zusammenfassen. Doch die Existenz führt dazu, dass kein sicherer Raum für Trans*Personen im Unterricht garantiert werden kann. Diese unmittelbare Diskriminierung zeigt sich in Zwangsausings und absichtlichem Misgendering im Unterricht. Die mittelbare Diskriminierung ist jedoch eine ständig begleitende Form der Diskriminierung für Trans*Menschen im universitären Unterricht, solange keine

einheitlichen Vorschriften zum Umgang mit Trans*identitäten und Geschlechtsidentitäten vorhanden sind. Trans*Personen sind dem binär reproduzierten Unterricht ausgesetzt und es besteht noch keine Selbstverständlichkeit von Pronomenrunden, was auch zu Misgendering und Zwangsoutings führen kann. Ob sich ein Trans*Mensch in gewissen Kontexten outen will oder nicht, ist ihm überlassen, doch überhaupt diese Entscheidung treffen zu müssen zeigt, dass die Universität und deren Unterricht eine mittelbare Diskriminierungsform darstellt.

WC und Umkleidekabinen:

Das Nichtvorhandensein von genderneutralen WCs und Umkleidekabinen erschwert den Alltag für Trans*Menschen an der Universität. So können Sportangebote an der Universität nicht wahrgenommen werden oder es die WCs werden gemieden.

Administration:

Die Namensänderung an der Universität verläuft schnell und gut. Doch trotzdem sei das System noch nicht so deckungsgleich, wie zum Beispiel die Anpassung des Ilias-Kürzels auf den neuen Namen. Auch die Auffindbarkeit der Information zur Namensänderung sei schwer.

Allgemein wurden Aussagen in den Interviews getroffen, die zeigen, dass der Alltag an der Universität Bern von Trans*Menschen grundsätzlich als positiv wahrgenommen wird. Beide interviewten Personen fühlen sich an der Universität generell wohl.

Die Beantwortung dieser Frage umfasst lediglich die Ergebnisse der zwei Interviews, welche wir durchgeführt haben. Weitere Diskriminierungsformen, die den Alltag von Trans*Menschen erschweren, sind deshalb nicht auszuschliessen.

1b) Gibt es neue Formen der Diskriminierung, welche Trans*Menschen erfahren, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind?

Grundsätzlich habe sich die Diskriminierung verringert, da im Online-Unterricht mehr Anonymität herrsche und Pronomen im Namen dazugeschrieben werden können. Indem man die Pronomen jedoch anzeigte, outete man sich häufig als Trans*, da die

meisten Personen, welche Pronomen brauchen, Trans*- und/oder queere Menschen sind. Hier lässt sich eine mittelbare Diskriminierungsform erkennen, denn die Selbstverständlichkeit, diese Pronomen anzuzeigen, ist nicht vorhanden. (vgl. Anhang 2.3: Transkript Expert*inneninterview 2). Für die beiden interviewten Personen stellte der Onlineunterricht keine grössere Diskriminierungsplattform dar als der Präsenzunterricht.

1c) Welche Massnahmen können aus Sicht von Trans*Menschen an der Universität Bern getroffen werden, um die Diskriminierung von Trans*Menschen an der Universität Bern zu verhindern?

Wie in der Unterfrage 1a) gezeigt wurde, konnten an der Universität Bern sowohl mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierungsformen gegenüber Trans*Menschen identifiziert werden. Aus Sicht der interviewten Personen sind Veränderungen an der Universität nötig. Es wurden konkrete Massnahmen erwähnt, welche ihrer Meinung nach zu einer Verbesserung der Situation von Trans*Menschen an der Universität Bern führen würden.

Eine dieser Massnahmen ist eine konkrete Verhaltensvorschrift, wünschenswert wäre diesbezüglich ein Leitfaden, an den sich die Dozierenden halten müssen. Diese Massnahme wurde im Zusammenhang mit der Wissenslücke von Dozierenden über die Transgender und LGBTQI+ Thematik genannt, welche durch diese Informationslücke diskriminierende Strukturen im Unterricht weitergeben. Zuerst müsse aber einen gemeinsamen Wissensstand über diese Thematik erreicht werden, um den Leitfaden umzusetzen. Sinnvoll wäre deshalb einen obligatorischen Workshop oder Weiterbildungstag, in dem alle Dozierende über diese Thematik sensibilisiert werden und der Leitfaden präsentiert wird. Mit einem Workshop würde zuerst eine Sensibilisierung zur Thematik erreicht werden und mit einem klaren Verhaltenskodex durch den Leitfaden müssten die Dozierende Verantwortung über ihr Verhalten übernehmen, wenn sie sich nicht an die Vorschriften halten.

Weiter wurde zur Thematik des Misgendering eine Massnahme genannt. Ein Misgendering kann sowohl absichtlich als auch unabsichtlich gemacht werden, wie im Abschnitt «Ergebnisse» aufgezeigt wurde, und beinhaltet je nach Absicht mittelbare oder unmittelbare

Diskriminierung. Zum unabsichtlichen Misgendering wurde die Massnahme genannt, dass es wichtig sei, dass bei Vorstellungsrunden die eigenen Pronomen genannt werden. Sehr wünschenswert wäre, dass solche Runden normalisiert werden und von cis-geschlechtlichen Personen hervorgerufen werden. Dafür brauche es wieder einen gemeinsam erreichten Wissensstand über die Thematik, auf Ebene der Studierenden und Mitarbeitenden. Dafür wären Plakataktionen, Kampagnen oder Podiumsdiskussionen nützlich, um die Sensibilisierung zu erreichen und die Sichtbarkeit zu fördern. Des Weiteren wurde gewünscht, dass wenn eine Person merkt, dass ein Misgendering geschah, diese Person mit der Person klären solle, wie sie sich in solchen Situationen verhalten solle, denn jeder Trans*Mensch kann dabei andere Bedürfnisse haben. Wenn eine Person, welche nicht an der Situation teilnimmt, misgendered wird, ist Intervention gewünscht. Wie aber konkret eine Person möchte, dass in solchen Situationen gehandelt wird, kann unterschiedlich sein. Es wurde deshalb der Wunsch geäussert, immer nachzufragen, offen zu bleiben und das eigene Verhalten zu reflektieren.

Zur WC und Umkleidethematik wurden die Massnahmen genannt, genderneutrale WCs und Kabinen anzubieten. Bei der Umkleidekabinen wurde auch ein Vorschlag gebracht, Kabinen reservieren zu können und einen Schlüssel zu bekommen. Nebst diesen grossen Bereichen sollten weitere binäre Strukturen an der Universität verändert werden. Konkret wurde nebst WC und Kabine nichts genannt. Dafür wäre eine weitere Umfrage sinnvoll, an welcher Trans*Menschen konkret ihre Bedürfnisse und Vorschläge anbringen könnten.

Eine Beratungsstelle an der Universität bietet zwar die AfG, diese wird aber zu wenig wahrgenommen. Es wurde erwähnt, dass diese sichtbarer gemacht werden könnte und dass das Angebot auch gebraucht werden kann.

Der zweite Teil der Forschungsfrage wurde anhand der Umfrage eruiert. Aussagen aus den Interviews unterstützen dabei auch die Ergebnisse aus der Umfrage.

- 1) Wie sensibilisiert sind Studierende, Dozierende und Mitarbeitende an der Universität Bern zu dieser Thematik?

- a) Welche Formen der mittelbaren Diskriminierung gegenüber Trans*Menschen lassen sich bei den Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden der Universität erkennen?
- b) Welche Formen der unmittelbaren Diskriminierung gegenüber Trans*Menschen lassen sich bei den Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden der Universität erkennen?

2) Wie sensibilisiert sind Studierende, Dozierende und Mitarbeitende an der Universität Bern zu dieser Thematik?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten, da Sensibilisierung unterschiedlich gewertet werden kann - so ist es in unserer Arbeit ist es nicht möglich, diese Frage abschliessend zu beantworten. So zeigen sich zum Beispiel unterschiedliche Ansichten demgegenüber in den beiden Interviews. Stark angetönt wurde von einer interviewten Person, dass der Sensibilisierungsgrad bei Dozierende fehle und dieser am wichtigsten sei im universitären Kontext. Diese fehlende Sensibilisierung führte zu diversen Diskriminierungserfahrungen. Die Person meinte aber auch, dass dieser Sensibilisierungsgrad sehr unterschiedlich zwischen dem Hauptfach und Nebenfach ausfalle. Auch erlebte eine interviewte Person Diskriminierung aufgrund fehlender Sensibilisierung seitens der Mitstudierenden. Für diese interviewte Person ist der Sensibilisierungsgrad insgesamt an der Universität tief. Aus unserem anderen Interview können wir hingegen Indizien für eine Sensibilisierung finden. So hat eine interviewte Person gemeint, dass sie sich an der Universität Bern wohl fühle - dies gerade wegen den Menschen und deren Haltungen. Begründet wurde dies von der interviewten Person dadurch, dass die Menschen oft jung seien, zudem gebildet und offen für neue Themen. Da sich die Wahrnehmungen der interviewten Personen unterscheiden, ist es schwierig, eine allgemeine Aussage zu treffen.

Die Umfrageergebnisse können helfen, ein grobes Bild für den Sensibilisierungsgrad der Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden zu zeichnen.

So war das Bewusstsein für Strukturen, welche diskriminierend sein können, doch bei vielen der Teilnehmenden vorhanden (81% der Teilnehmenden nannten mindestens eine) und die meisten der Teilnehmenden achten sich zumindest teilweise oder auch immer auf gendergerechte Sprache (18% manchmal, 39% oft und 32% immer) . Diese

Resultate sprechen dafür, dass eine Sensibilisierung stattfindet. Zudem empfinden die meisten der Teilnehmenden das Thema als dringend und wünschen sich Veränderungen und können dabei auch konkrete Veränderungen benennen. Auch dies spricht eher für ein sensibilisiertes universitäres Umfeld. Dagegen spricht aber, dass bei vielen Fragen auch kein Kommentar oder Nichtwissen vorhanden war, was wiederum für eine tiefere Sensibilisierung spricht.

Insgesamt lässt sich erkennen, dass das Thema als wichtig und auch dringend angesehen wird, aber oftmals noch zu wenig bewusst mit dem Thema umgegangen wird. So gibt es beispielsweise eine Diskrepanz zwischen dem Bedürfnis, Personen mit dem richtigen Pronomen ansprechen zu wollen, die Personen dann aber nicht nach ihrem gewünschten Pronomen zu fragen. Und auch von den Dozierenden machen viele keine Pronomenrunden, einige wissen auch nicht, was mit Pronomenrunden gemeint ist. Von den Umfrageteilnehmenden wurden viele Möglichkeiten zur Veränderung an der Universität Bern gesehen, wobei sie vor allem von einer institutionellen Ebene her gewünscht wurde - in Form von Workshops, Information, Kampagnen und klaren Richtlinien. Aber auch gerade bezüglich des Umgangs mit Pronomen wurde von vielen Potenzial gesehen, sensibler mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten umgehen zu können. Ersichtlich ist dabei, dass von den verschiedenen Organisationen, welche die Teilnehmenden gekannt haben, die AfG und die SUB am bekanntesten waren und sogar die Kampagne gegen sexuelle Belästigung der AfG mehrmals erwähnt wurde. Die queerstudents als direkte Vertretung von queeren Studierenden waren vergleichsweise wenig bekannt. Dies könnte einerseits daran liegen, dass sie viel weniger Ressourcen als die SUB und AfG haben, und dass sie vor allem bei queeren Studierenden und nicht sonstigen Universitätsangehörigen bekannt sind.

2a) Welche Formen der mittelbaren Diskriminierung gegenüber Trans* Menschen lassen sich bei den Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden der Universität erkennen?

Aus der Umfrage lässt sich erkennen, dass vor allem durch den fehlenden Gebrauch von gendergerechter Sprache, das Nicht-Durchführen von Pronomenrunden oder allgemeines Nicht-Wissen mittelbare Diskriminierung stattfindet. Bei den Pronomenrunden ist unklar, ob absichtlich oder durch wenig oder kein Bewusstsein fast nie Pronomenrunden durchgeführt werden. Durch die anderen Ergebnisse aus der Umfrage, welche erkennen

lassen, dass bei allen Fragen ein Anteil der Teilnehmenden keinen Kommentar oder "ich weiss nicht" geantwortet haben, lässt eher darauf schliessen, dass dies aus fehlendem Wissen geschieht - also als mittelbare Diskriminierung zu werten ist. Dies deckt sich auch damit, dass viele der Teilnehmenden wenig Wissen über Organisationen und/oder Anlaufstellen bezüglich dieser Thematik haben.

Auch die Interviewergebnisse unterstützen die oben genannten Formen der mittelbaren Diskriminierung.

Dies lässt darauf schliessen, dass im Allgemeinen zu wenig Wissen vorhanden ist. Dadurch ist auch mittelbare Diskriminierung wahrscheinlicher, da schlichtweg zu wenig Aufklärung und Information vorhanden ist und somit die Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden gegenüber Trans*Menschen diskriminierend sein können, ohne dies absichtlich oder bewusst zu tun.

2b) Welche Formen der unmittelbaren Diskriminierung gegenüber Trans*Menschen lassen sich bei den Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden der Universität erkennen?

Die Ergebnisse aus den Interviews mit den Trans*Menschen zeigen, dass unmittelbaren Diskriminierungen vor allem im Unterricht in Form von Zwangsoutings durch Dozierende vorkommen. Auch im Universitätsalltag sind unmittelbare Diskriminierungen in Form von Misgendering und Fremd-outings zu erkennen. Aus der Umfrage ergibt sich die grösste unmittelbare Diskriminierung bei fehlendem Gebrauch von gendergerechter Sprache. Dass viele der Teilnehmenden nicht immer auf gendergerechte Sprache achten oder diese in schriftlichen Texten gebrauchen, kann darauf hindeuten, dass gendergerechte Sprache zwar im Bewusstsein ist, sie aber nicht konsequent gebraucht wird oder nicht als absolut nötig betrachtet wird. Dies kann dazu führen, dass Trans*Menschen unmittelbar diskriminiert werden.

Somit kann diese Frage nicht abschliessend beantwortet werden - eine Studie über einen längeren Zeitraum könnte dabei hilfreich sein. Trotzdem lässt sich der Schluss ziehen, dass Sensibilisierung bisher auf einer persönlicher Ebene geschieht und die Universität

keinen einheitlicher Wissensstand zu dieser Thematik erreicht hat. Abschliessend kann gesagt werden, dass auch wenn es mittelbare und auch unmittelbare Diskriminierung von Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden gegenüber Trans*Menschen zu geben scheint, doch auch viele der Teilnehmenden sich Veränderungen in der Universität Bern und bei sich wünschen und diese anstreben, um sie gender-inklusiver zu machen - wodurch positive Auswirkungen für Trans*Menschen zu erwarten wären

Limitationen

Es ergeben sich bei vorliegender Projektarbeit einige Limitationen, die an dieser Stelle betrachtet werden. Die vorliegenden Ergebnisse der Interviews, der Umfrage und der Expert*inneninterviews stellen die Situation an der Universität Bern dar und können daher nicht ohne Weiteres auf andere Universitäten und Hochschulen übertragen werden.

Die subjektiven Wahrnehmungen von den interviewten Personen sowie den Teilnehmenden der Umfrage zeigen auf, dass persönliche Faktoren eine Grundlage für die unterschiedlich wahrgenommenen Diskriminierungsformen sind. Antworten aus der Umfrage deuten auch Diskriminierung die von einzelnen Personen ausgeht:

*“Mir ist aufgefallen, dass einige Professor*innen nur Männer ausreden lassen, und Frauen absichtlich unterbrechen, egal ob es um eine Frage oder eine Erklärung handelte. Auch gab es Mitstudierende, die Frauen nichts erklären haben lassen und es immer nochmals "besser" erklären mussten.”*

“Ich und andere weibliche Studierende wurden in einem Kurs alle schlechter bewertet als die männlichen Studierenden. Hat sich herausgestellt, dass dieses Vorgehen beim betreffenden Dozenten üblich ist!”

Die beiden Aussagen deuten auf frauenfeindliche Strukturen und Handlungen, die von Dozierenden ausgehen. Damit sind nicht direkt Trans*Menschen betroffen, diese Formen der Diskriminierung sind dennoch ein Beispiel der geschlechterungleichen Behandlung und der unmittelbaren Diskriminierung, welche erlebt wurde. Einzelpersonen die so zur Diskriminierung beitragen, müssen aufmerksam gemacht werden, dass Gleichbehandlung an der Universität Bern verankert ist und bei Missachtung gemeldet werden kann.

Eine weitere Limitation der Umfrage ist, dass sie nicht repräsentativ ist, da einerseits vergleichsweise wenig Personen teilgenommen haben und die Verteilung der Studienrichtungen und der Beschäftigung der Teilnehmenden nicht flächendeckend war.

Korrelationen von Fachschaften und/oder Fakultäten herzustellen, war aufgrund der ungleichen Repräsentation somit nicht sinnvoll.

Zudem sind auch zwei Interviews in ihrer Aussage beschränkt, da nur zwei Perspektiven wahrgenommen werden. Somit sind die Interviews nur teils als Grundlage anwendbar, wenn es um die Erarbeitung der Vorschläge geht. Daten aus anderen Ergebnissen und aus der Literatur sind deshalb hinzuzuziehen.

Des Weiteren müssen wir beachten, dass bei Untersuchungen, die mit sozialen Werten und Normen zusammenhängen, damit gerechnet werden muss, dass befragte Personen sozial erwünscht antworten (Huber 2013: 191). Demnach wäre es denkbar, dass die Antworten unserer Umfrage nur begrenzt die wahren Einstellungen der Teilnehmenden darstellen und somit etwas verzerrt sind. Mit dem Hinweis auf die Anonymisierung zu Beginn der Umfrage wurde jedoch versucht, dem Antworten nach der sozialen Erwünschtheit entgegenzuwirken.

Die am Ende der Arbeit formulierten Vorschläge sind auf keinen Fall eine abgeschlossene Liste und für alle Bereiche der Universität gleich anzuwenden. Wie bereits hingewiesen ist uns bewusst, dass unsere Forschungsgruppe nur aus cis-Menschen besteht und somit eine reflexiver und kritischer Umgang mit der Thematik wichtig war. Die Absprache und das Nachfragen bei direkt betroffenen Personen war für unsere Arbeit unabdingbar. Trotzdem konnten wir nicht abschliessend alle Meinungen und Perspektiven solcher Personen miteinbeziehen.

Zusätzlicher Output

Im Sinne der Nachhaltigkeit sind wir bemüht, unsere erarbeiteten Vorschläge in Organisationen und Gruppen der Universität Bern einzubringen, wie auch einen Dialog zu fördern, damit auch nach Abgabe dieses Projekts die Thematik präsent bleibt. Durch den Austausch mit den oben genannten Gruppen haben wir uns als untergeordnetes Ziel die Vernetzung dieser gesetzt, da sie bereits wichtige Pfeiler für eine inklusive Universität Bern bilden. Unsere erarbeiteten Vorschläge sollen vor allem ihnen als Grundlage dienen, um Veränderungen anzustreben und eine Diskussion anzuregen.

Plakataktion

Zusätzlich und vor allem mit einer geplanten Plakataktion sehen wir die Möglichkeit zur Unterstützung und Förderung des Diskurses an der Universität Bern über Geschlechtervielfalt und Inklusion. Die Plakataktion ist auf anfangs Herbstsemester 2021 geplant. Die Plakate werden anonymisierte Aussagen aus den Interviews enthalten. Dabei möchten wir Aussagen verwenden, welche simpel, aber aussagekräftig sind und auf die Thematik aufmerksam machen. Neben den Aussagen sollen via QR-Code weiterführende Informationen verlinkt werden: einerseits unsere Arbeit und dessen Ergebnisse und Vorschläge, andererseits auf das Beratungsangebot der AfG, die Website der SUB und die queerstudents, des Weiteren auf den Leitfaden der Gruppe queer*z¹¹ von der Universität Zürich.

In einem Projektplan wird konkreter auf die Idee des Plakates und den Inhalt des QR-Codes eingegangen. (Anhang 3.1: Plakat-Konzept) Der Inhalt des QR-Codes ist im Anhang 3.2: QR-Code Blatt mit Inhalt, zu finden. Zudem ist ein grober Zeitplan aufgestellt. Für die Realisierung der Plakate sind wir im Austausch mit den queerstudents und arbeiten auch mit der SUB für die Finanzierung zusammen.

Interdisziplinarität und Zusammenarbeit im Team

Unsere Forschungsgruppe bestand aus Studierenden aus verschiedenen Fachbereichen: aus der Sozialanthropologie, Geographie, Psychologie und Erziehungswissenschaften. Diese verschiedenartige Zusammensetzung war für diese Forschung von grossem Vorteil. Auch wenn wir alle auf persönlicher Ebene der Thematik ähnlich eingestellt waren, so sind wir trotzdem aus den verschiedenen Fachbereichen geprägt und haben diverse Perspektiven und Schwerpunkte, wenn wir Texte lesen, diskutieren und für die Forschung konkret planen. Insbesondere war es bei den Methoden in einem solchen Team vorteilhaft, da jede*r sich mit verschiedenen Methoden auskannte, welche ihren*seinen Fachbereich dominiert, wie zum Beispiel verschiedene Arten zur quantitativen oder qualitativen Datenerhebung. So werden qualitative Methoden sehr oft in der Sozialanthropologie angewendet und die deskriptive Statistik in der Psychologie. Verschiedene Arbeitsschritte mussten deshalb immer gemeinsam besprochen werden; die Kommunikation in

¹¹ Queer*z (o.J.). Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. <<https://queerz.ch/files/Leitfaden%20f%C3%BCr%20Hochschulen%20zum%20inklusi-ven%20Umgang%20mit%20allen%20Geschlechtern%2017-2-19.pdf>>. 05.08.2021.

der Gruppe und Planung war von zentraler Bedeutung. Verschiedene Arbeitsschritte wurden schliesslich in der Gruppe aufgeteilt, wodurch sich die Qualität der Inhalte verstärkte, da die Auseinandersetzung mit einem Bereich vertiefter stattfinden konnte. Gemeinsames Diskutieren und Austauschen über die einzelnen Schritte war jedoch unabdingbar. Dadurch wurde die Arbeit immer wieder überprüft und aktualisiert.

Bei einer Thematik mit vielen Facetten wie die der vorliegenden Arbeit können die verschiedenen Disziplinen und damit die unterschiedlichen Sichtweisen als Gewinn angesehen werden. Stets eine erfolgreiche Kommunikation zu fördern und dabei allen Mitgliedern der Gruppe Raum zu geben war dabei essenziell.

Schlussfolgerungen

Der Rahmen, in dem wir diese Arbeit durchgeführt haben, haltet sich klein, denn wir untersuchten nur den Kontext an der Universität Bern. Wie bereits unter den Limitationen erwähnt, ist die vorliegende Arbeit somit nicht repräsentativ für andere Universitäten oder Alltagsleben.

Zusammenfassend können wir erkennen, dass es verschiedene Formen Diskriminierungen gegenüber Trans*Menschen an der Universität Bern gibt - unmittelbare und mittelbare Diskriminierung ist vorhanden. Doch ist auch ersichtlich, dass Lebensrealitäten und Wahrnehmungen sehr unterschiedlich sind - so sehen wir anhand der Interviews, dass die Universität kein Ort ist, an dem Diskriminierung stattfinden *muss*, sondern *kann*. Auch das Wissen und die Sensibilisierung von den Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden ist unterschiedlich und lässt sich nicht vereinheitlichen. Doch es ist erkennbar, dass Sensibilisierung auf persönlicher Ebene geschieht und bisher nicht als eine Aufgabe der Universität gesehen wird.

Um genau diesen Tendenzen entgegenzuwirken, wäre es unserer Meinung nach wichtig, eine allgemein sensible Haltung der Universität Bern gegenüber verschiedenen Geschlechtsidentitäten zu entwickeln, welche Diskriminierungen aktiv entgegenwirkt und sich für eine gender-inklusive Universität auf allen Ebenen einsetzt.

Wir möchten an dieser Stelle zudem Gruppen und Arbeiten von Menschen hervorheben, die sich auch durch eine direkte Betroffenheit mit der Thematik auseinandersetzen. Sie können dadurch eine andere Perspektive einnehmen oder als direkter Bezugspunkt für Trans*Menschen an der Universität Bern dienen. Wir sind sehr dankbar für die Arbeit,

welche täglich geleistet wird und finden es wichtig, diese hier auch sichtbar zu machen. Erwähnte Gruppen werden im Quellenverzeichnis unter "weitere Quellen" aufgeführt, die Arbeiten sind unter dem Literaturverzeichnis zu finden.

Unsere Arbeit sehen wir als einen kleinen Schritt, die Universität Bern sozial nachhaltig zu gestalten. Soziale Nachhaltigkeit ist, wie in der Einleitung erwähnt, auch bei den Sustainable Development Goals (SDGs) ein grosser Faktor, der als unabdingbar für eine nachhaltige Zukunft gesehen wird (United Nations 2015). Ziele der sozialen Nachhaltigkeit sind dabei die Bekämpfung von Armut, Gesundheitsförderung und Bildung, reduzierte Ungleichheiten und ökonomisches Wachstum, wobei alles immer auch verbunden mit der Bekämpfung der Klimakrise zu sehen ist. Die SDGs agieren auf einer globalen Ebene und werden von allen Mitglieder der Vereinten Nationen gemeinsam verfolgt (ebd.). Für diese globale Zusammenarbeit ist es wichtig, dass auch auf einer nationalen Ebene für die Ziele der SDGs gearbeitet wird. Nennenswert für diese Arbeit sind insbesondere die SDGs 5 (gender equality), 10 (reduced inequalities) und 16 (peace, justice and strong institutions) (ebd.).

SDG 5 bezieht sich auf Geschlechtergleichstellung, welche auch an der Universität Bern noch aktuell ist, gerade auch für Trans*Menschen, da diese, wie wir im Verlauf der Arbeit erkennen konnten, öfter noch von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffen sind. Obwohl das SDG 5 im binären Geschlechterdenken agiert, was wir kritisieren, lässt es sich auf unsere Arbeit beziehen, da es viele Gemeinsamkeiten in der Bekämpfung von Diskriminierung des SDG 5 mit solchen, welche die Situation an der Universität Bern für Trans*Menschen verbessern könnte. Dennoch ist es unabdingbar, dass queere Personen, unter anderem Trans*Menschen, nicht nur mitgemeint werden, sondern aktiv in den Dialog um Geschlechtergleichheit einbezogen werden. Die Universität ist als eine Bildungsinstitution mit grossem Einfluss auf die gesellschaftliche Diskussion in der Pflicht, diese Verantwortung wahrzunehmen.

2014 hat die Schweiz die Istanbul-Konvention unterzeichnet. Diese setzt sich für ein Ende der Gewalt und gegen Diskriminierung von Frauen und LGBTIQ+ Personen ein. Die Schweiz hat in ihrem Staatenbericht vom 18.06.2021¹² anerkannt, dass die Istanbul-

¹² Der Bundesrat. Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt: Schweiz legt ersten Staatenbericht vor. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/das-ebg/nsb-news_list.msg-id-84038.htm> 17.08.2021.

Konvention auch für Trans*Menschen gilt. Somit ist für die Schweiz auf einer nationalen Ebene festgesetzt, dass die Rechte von Trans*Menschen anzuerkennen und umzusetzen sind. Die Universität Bern als nationale Bildungsinstitution hat dies zu berücksichtigen. Das SDG 10 setzt sich ein für reduzierte Ungleichheiten inner- und ausserhalb von Ländern. Da Ungleichheit ein weit gefasster Begriff ist, lässt sich dieser gut auf die Ungleichheiten anwenden, welche Trans*Menschen in der Schweiz erfahren – auch an der Universität Bern. So lässt sich das SDG 16, welches unter anderem zum Ziel hat, inklusive Gesellschaften und Institutionen zu bilden, direkt auch auf die Situation von Trans*Menschen an der Universität beziehen, da momentan die Universität in einem binären System agiert, welches für Trans*Menschen Hürden und Diskriminierungen schaffen kann. Abschliessend kann gesagt werden, dass unsere Arbeit helfen soll, die Ziele der SDGs und der Istanbul-Konvention zu erreichen. Dies, indem sie Informationen über die Situation von Trans*Menschen an der Universität Bern liefert, die helfen können, konkrete Massnahmen und Ziele zu formulieren und umzusetzen und einen Dialog über Geschlechtervielfalt zu unterstützen - gerade auch an der Universität Bern.

Vorschläge für eine Trans*inklusive Universität Bern

Durch unsere Ergebnisse und daraus zu ziehenden Schlüssen möchten wir Vorschläge für die Universität Bern formulieren, die zum Ziel haben, die Situation von Trans*Menschen an der Universität Bern zu verbessern:

- *WC-Politik*
Genderneutrale und barrierefreie Toiletten sollen in allen universitären Gebäuden umgesetzt werden. In allen WCs sollen Abfalleimer und Menstruationsartikel zur Verfügung gestellt werden.
- *Geschlechtseintrag*
Ein dritter Geschlechtseintrag in Formularen und der Legi-Karte soll möglich gemacht werden. Dabei ist es unabdingbar, auch für non-binäre Personen eine zufriedenstellende Option anzubieten. Es bietet sich hier ebenfalls die Möglichkeit an, gänzlich auf Geschlechtsmarker zu verzichten und lediglich die gewünschte Korrespondenz zur Anrede festzuhalten. (vgl. Zitat Interview: «In einer Utopia Uni würde man sich gar nicht mit dem Geschlecht einschreiben, sondern mit dem Namen.» (Anhang 4.2: Transkript Interview 1))

- *Workshops und Kurse*

Für alle unterrichtenden Personen sollen Workshops und Kurse zum Umgang mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten angeboten werden. Mindestens ein Kurs/Workshop soll für alle obligatorisch sein. Besonders wichtig ist es hier, dass diese Workshops von den betroffenen Personen selbst durchgeführt und entlohnt werden. Darin sollen unter anderem allgemeine Information über Geschlechtervielfalt vorgestellt, aber auch konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

- *Pronomen*

Pronomenrunden sollen für jede Veranstaltung eingeführt werden, wie dies geschieht, soll unterschiedlich gehandhabt werden können. Dabei ist es wichtig, Anonymität zu gewährleisten, um Zwangs-Outings zu verhindern (zum Beispiel in Form einer Anmelde-liste per Mail). Das Verwenden und Nachfragen von Pronomen soll normalisiert werden (zum Beispiel durch das Inkludieren des Pronomens bei der E-Mail Signatur).

- *Information und Zugänglichkeit*

Insgesamt fehlt es an einheitlichen Informationen zum Thema Trans*. Zudem ist die Sichtbarkeit von Beratungsangeboten für Trans*Menschen verbesserungswürdig.

- *Garderobe*

Geschlechtsneutrale Umkleiden und Duschen sollen zur Verfügung stehen, damit das Uni-sportangebot von allen gleichermassen genutzt werden kann.

- *Vernetzung*

Um die genannten Punkte zu erreichen, ist es wichtig, schon vorhandene Gruppen und Projekte miteinander zu vernetzen und gegenseitig zu stärken. Ressourcen sollen seitens der Universität Bern zur Verfügung gestellt werden, um dies zu realisieren.

Es ist unabdingbar, die betroffenen Personen und Organisationen nicht nur mit einzubeziehen, sondern sie in leitenden Positionen wirken zu lassen. Sie sind Expert*innen und sollen auch als solche inkludiert werden.

Wir sind sehr dankbar für den Austausch, die Zusammenarbeit und das Vertrauen der Gruppen und Organisationen die ein Teil dieser Arbeit waren. Im folgenden werden diese nochmals erwähnt.

Das TGNS hat als der grösste Verein für und von Trans*Menschen in der Schweiz enorm viele Ressourcen zu bieten. Für unsere Arbeit besonders hervorzuheben sind ihre Informationsbroschüre (2020) und ihren Bericht über Hate Crimes (2018). Besonders bedanken möchten wir uns bei Henry Hohmann, als Vertretung des TGNS für die wertvolle Zusammenarbeit.

Die queerstudents als einzige queere studentische Gruppierung an der Universität Bern ist ein Sammelpool für Anliegen von Trans*Menschen und queeren Personen. Neben Informationen bietet die Gruppierung auch sozialen Austausch – regelmässig werden Treffen organisiert. Für unsere Arbeit war der Austausch und ihre Unterstützung unabdingbar. Sie haben eine Webseite und sind auch auf Instagram aktiv.

Die SUB bietet auf ihrer Webseite auch konkret Informationen zu queeren Themen und verfügt ein Beratungsangebot für Studierende.

Die AfG ist offizielle Anlaufstelle, wenn es um Gleichstellungsfragen geht. Sie sind auch zuständig für administrative Änderungen (wie zum Beispiel Namensänderung) und können auch für Beratung hinzugezogen werden. Auf ihrer Webseite finden sich allgemeine Informationen für Trans*Menschen an der Universität Bern und konkret zu den administrativen Änderungen.

Erwähnenswerte Arbeiten sind der *Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern* (2019) der queer*z, einer queeren studentischen Gruppierung der Zürcher Hochschulen und die Broschüre *trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten* (2019) aus Wien.

Beide Arbeiten sehen wir als guten Ansatzpunkt für die Universität Bern, da sie einen realitätsnahen Zugang zur Thematik im Hochschulkontext herstellen, der aus unserer Sicht oftmals auch auf die Universität Bern übertragen werden kann.

Literaturverzeichnis

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.) 2019: trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten. Für Lehrende, Studierende und alle anderen Hochschulangehörigen. <<https://www.sub.unibe.ch/admin/data/files/asset/file/497/non-binary-uni-accessible.pdf?lm=1568377893>>. 05.08.2021.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (Hg.) 2019: Arbeitsgruppe Varianten der Geschlechtsentwicklung. Empfehlungen zu Varianten der Geschlechtsentwicklung. <https://2spiritin1.at/wp-content/uploads/empfehlungen_varianten_der_geschlechtsentwicklung.pdf>. 05.08.2021.

Franzen, Jannik und Arn Sauer 2010: Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Grohsmann, Irene 2015: Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen. Teilstudie 3: LGBTI – Juristische Analyse. Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR). Bern.

Grundwald, Armin und Jürgen Kopfmüller 2012: Nachhaltigkeit - Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus.

Hässler, Tabea und Léila Eisner 2020: Swiss LGBTIQ+ Panel - 2020 Summary Report. <<https://doi.org/10.31234/osf.io/kdrh4>>. 05.08.2021.

Hornstein, René_Rain 2019: Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen. In: Darowska, Lucyna (Hg.): Diversity an der Universität. Bielefeld: Transcript. 225-264.
Huber, Oswald 2013: Das psychologische Experiment: Eine Einführung. Mit fünfundfünfzig Cartoons aus der Feder des Autors. Bern: Verlag Hans Huber.

Kasprowski, David, Mirjam Fischer, Xiao Chen, Lisa de Vries, Martin Kroh, Simon Kühne, David Richter und Zaza Zindel 2021: Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI*-Menschen. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin.

Mayring, Philipp 2001: Qualitative Inhaltsanalyse. Ein Beispiel für Mixed Methods. Gefälligkeitsübersetzung: Qualitative content analysis. One example of mixed methods. In: Gläser-Zikuda, Michaela, Tina Seidel, Carsten Rohlf, Alexander Gröschner und Sascha Ziegelbauer (Hg.): Mixed Methods in der empirischen Bildungsforschung. Münster: Waxmann. 27-36.

Niederberger, Marlen 2015: Methoden der Experteneinbindung. In: Niederberger, Marlen und S. Wassermann (Hg.): Methode der Experten und Stakeholdereinbindung in der Sozialwissenschaftlichen Forschung. Wiesbaden: Springer VS. 33-47.

Ott, Adrien, Daniel Regli und Hansjörg Znoj 2017: Minoritätenstress und soziale Unterstützung: Eine Online-Untersuchung zum Wohlbefinden von Trans*Personen in der Schweiz. *Zeitschrift für Sexualforschung* 30 (02): 136-160.

Polonsky, M. J. 2015: Quantitative Data Analysis. In: Polonsky, M. J. Und D. S. Waller (hg.): Designing and Managing a Research Project. A Business Students's Guide. Los Angeles: SAGE Publications. 207-236.

Transgender Network Switzerland (TGNS) 2018: Hate Crimes an Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen in der Schweiz - Bericht über das Monitoring homo-, bi- und transphober Diskriminierung & Gewalt in der Schweiz. <www.tgns.ch/wp-content/uploads/2018/05/LGBTI-Hate-Crime-Bericht-2018.pdf>. 05.08.2021.

Transgender Network Switzerland (TGNS) (Hg.) 2020: Trans - eine Informationsbrochure. Von Trans Menschen für Trans Menschen und alle Anderen. <<https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2020/02/TGNS-Infobrosch%C3%BCre-Trans-Web-2020-de.pdf>>. 05.08.2021.

United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Sustainable Development. The 17 Goals.

<<https://sdgs.un.org/goals>>. 05.08.2021.

Universität Bern 1994: Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern. <<https://www.sub.unibe.ch/admin/data/files/asset/file/496/reglement-gleichstellung.pdf?lm=1568377892>>. 20.05.2021.

Universität Bern 2021: Selbstverständnis. Transidentität. <https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/transidentitaet/index_ger.html> 05.08.2021.

Queer*z 2019: Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. <<https://queerz.ch/files/Leitfaden%20f%C3%BCr%20Hochschulen%20zum%20inkluisiven%20Umgang%20mit%20allen%20Geschlechtern%2017-2-19.pdf>>. 05.08.2021.

Weitere Quellen

Transgender Network Switzerland (TGNS), www.tgns.ch.

Studierendenschaft der Universität Bern (SUB), www.sub.unibe.ch

queerstudents der Universität Bern, www.queerstudents.ch

Abteilung für Gleichstellung (AfG), www.gleichstellung.unibe.ch

Anhang

Anhang 1: Umfrage Druckversion

Anhang 2: Expert*inneninterviews

Anhang 2.1: Leitfaden Expert*inneninterviews

Anhang 2.2: Transkript Expert*inneninterview 1

Anhang 2.3: Transkript Expert*inneninterview 2

Anhang 3: Plakaktion

Anhang 3.1: Plakat-Konzept

Anhang 3.2: QR-Code Blatt mit Inhalt

Anhang 4: Interviews

Anhang 4.1: Leitfaden Interviews

Anhang 4.2: Transkript Interview 1

Anhang 4.3: Transkript Interview 2