

# Geschlechtervielfalt digital: Anforderungen des neuen Personenstandsgesetzes an IT-Systeme

RyLee Hühne

**Personenstand: divers. Gleichstellung weiterdenken**  
FernUniversität in Hagen, 25.6.2020

**Was bedeutet Geschlechtervielfalt  
für die Digitalisierung?**

## Was bedeutet Geschlechtervielfalt für die Digitalisierung?

### Beispiel: **Sozialerhebung**

- „Studie zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden in Deutschland“
- Deutsches Studentenwerk, BMBF, DZHW  
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
- seit 1951, alle 3 Jahre, > 55.000 Netto-Rücklauf
- zwei Neuerungen 2016 (21. Sozialerhebung):
  - **Online-Befragung** (statt postalisch / Papier)
  - **Geschlecht erstmals nicht nur binär erfragt**

April 1951

## Verband Deutscher Studentenwerke e.V. Frankfurt / Main

Dieser Fragebogen wird allen 120 000 Studentinnen und Studenten in Westdeutschland und Berlin zu Beginn dieses Semesters vorgelegt. Die Auswertung dieser ersten Gesamterhebung ist für alle Länderregierungen und Bundesstellen, sowie insbesondere für die Studentenwerke von außerordentlicher Bedeutung.

Wir möchten Sie trotz aller begreiflicher Abneigung gegen die moderne Fragebogenflut um sorgfältige und wahrheitsgemäße Ausfüllung bitten, da wir für alle weitere Arbeit auf diese Ihre Mithilfe angewiesen sind.

### Beispiele

Bitte keine Textantworten, nur Zahlen in die Kästchen einsetzen.

Frage I. c): Wohnt der Ausfüllende ständig im Lande Baden (Schlüsselzahl 10), werden die Kästchen wie folgt ausgefüllt:

1 | 0

Frage V. e): Wird das Studium voraussichtlich im Jahre 1953 abgeschlossen, werden die Kästchen wie folgt ausgefüllt:

5 | 3

Schlüssel zu I. h):  Beruf des Vaters: <u>mit abgeschlossener Hochschulbildung:</u> Hochschullehrer 01 Lehrer mit Staatsexamen, Dipl.-Handelslehrer 02	I. a) Geburtsjahr (bitte die beiden letzten Ziffern des Geburtsjahres angeben).	<input type="text"/>	<input type="text"/>	I a)
	b) Geschlecht: männlich (1) — weiblich (2)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	b)
	c) ständiger Wohnsitz: Schlesw. Holst. (01) — Hamburg (02) — Niedersachsen (03) — Nordrh. Westf. (04) — Bremen (05) — Hessen (06) — Württ. Baden (07) — Bayern (08) — Rheinl. Pfalz (09) — Baden (10) — Württ. Hohenzollern (11) — Sowjet. Zone (12) — Berlin West (13) — Berlin Ost (14) — Saarland (15) — Ausland (16) — sonstig (17).	<input type="text"/>	<input type="text"/>	c)
	d) Staatsangehörigkeit: deutsch (1) — nicht deutsch (2) — ungeklärt (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	d)

Bildquelle: [www.sozialerhebung.de](http://www.sozialerhebung.de), Ergebnisse der 1. Sozialerhebung 1951

Geschlecht: männlich (1) — weiblich (2)

Ihr Geschlecht

männlich

weiblich

Bei Fragebögen / Formularen auf Papier  
bleiben **unzutreffende Fragen bei Bedarf  
unbeantwortet.**

Bildquelle: [www.sozialerhebung.de](http://www.sozialerhebung.de), modifizierte Ausschnitte aus:  
Ergebnisse der 1. Sozialerhebung 1951 (oben) bzw. 20. Sozialerhebung 2012 (unten)

Digitalisierung kann Fragebögen / Formulare zu unerbittlichen **Gatekeepern der Binarität** machen, zB bei Studienplatzbewerbung:

## Angaben zur Person

---

Anrede

 Fehlerinformation: 1. Bitte wählen Sie eine Anrede aus.

Frau     Herr

Bildquelle:

hochschulstart.de, Stiftung für Hochschulzulassung (Stiftung öffentlichen Rechts),  
Ausschnitt aus Registrierungsprozess, Stand 5.7.2019, derzeit geschlossen bis 1.7.2020

## Digitalisierung kann Fragebögen / Formulare offen gestalten:

### Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- Ich möchte/kann mich keinem der beiden Geschlechter zuordnen.

### Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- divers, und zwar \_\_\_\_\_
- keine Angabe

Online-Befragung bei der 21. Sozialerhebung 2016 (oben), bzw. Diskussionsvorschlag von Elke Middendorf, Projektleiterin Sozialerhebung, Vortrag 12.7.2018 (unten).

## ~~Digitalisierung~~ kann Fragebögen / Formulare offen gestalten:

Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- Ich möchte/kann mich keinem der beiden Geschlechter zuordnen.

Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- divers, und zwar \_\_\_\_\_
- keine Angabe

Online-Befragung bei der 21. Sozialerhebung 2016 (oben), bzw. Diskussionsvorschlag von Elke Middendorf, Projektleiterin Sozialerhebung, Vortrag 12.7.2018 (unten).



# Geschlechtervielfalt digital: Anforderungen des neuen Personenstandsgesetzes an IT-Systeme

**Menschen** gestalten Digitalisierung so, dass andere Hochschulmitglieder **diskriminiert, behindert, ausgeschlossen und verletzt werden** können.

VS

**Menschen** gestalten Digitalisierung so, dass die Mitglieder der Hochschule **empowert werden** können.

# Geschlechtervielfalt digital: Anforderungen des neuen Personenstandsgesetzes an IT-Systeme

- Umsetzungshinweise für diskriminierungsarme / -reflektierte Digitalisierung
  - bukof: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
  - AG Trans\*emanzipatorische Hochschul-Politik
- Technik- / Informatiksicht
- Partizipation der Nutzenden / Betroffenen

## bukof, Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen:

„Hochschulen tragen als öffentlich-rechtliche Organisationen die Verantwortung, **Bedingungen** zu **schaffen**, die es ihren Angehörigen ermöglichen, möglichst **diskriminierungsfrei** zu **arbeiten** und zu **studieren**. [...]

Verantwortlich für die Herstellung der notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen an Hochschulen sind die **Hochschulleitungen**.“

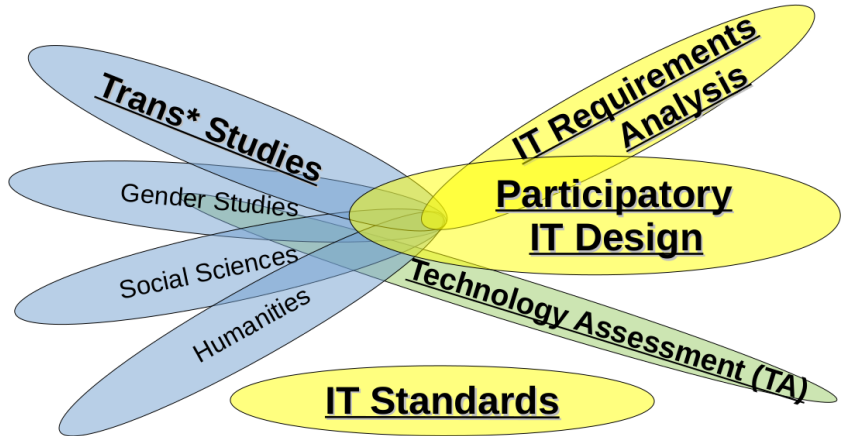
### Leitlinien:

- geschlechtliche **Selbstbestimmung**
- In der IT **Entkopplung** des amtlichen Namens-/Geschlechtseintrags und der Verwendung in der Hochschulkommunikation
  - Neben „männlich“, „weiblich“ mindestens auch „divers“ und „keine Angabe“
  - Ansprache individuell, oder geschlechterinklusiv/-neutral
    - Teilnahmelisten, Lernplattformen,
    - Kommunikation (Mail, Video), ...
- **Konfigurierbarkeit** für Software, Datenbanken und IT-Prozesse

## Technik-sicht: IT-Systeme

- **Hochschulinformationssystem(e)** für Studierendenverwaltung, Bewerbung/Zulassung, Prüfungs-/Leistungsverwaltung, etc.: HIS/HISinOne, CampusOnline, SAP Student Lifecycle Management, ...
- **Lernplattformen:** Moodle, OPAL, ILIAS, Stud.IP, (Open)OLAT, ...
- **Mail, Videokonferenzsystem,** Groupware
- Content-Management-System(e), Mediaserver
- Lehrveranstaltungsevaluation
- Zugang zu Cloud, Eduroam, Zertifikatsdiensten
- Personalverwaltung, Rechnungswesen, Fördermittelmanagement
- Bibliothekssysteme
- Arbeits-/Gesundheitsschutz, Facility-Management
- externe Schnittstellen, zB hochschulstart.de/uni-assist.de, Sozialversicherungsträger, ...

Vielzahl der Systeme und Schnittstellen erhöht sowohl Diskriminierungsrisiko (ungewünschtes Outing, falsche Anrede, ...) als auch Änderungsaufwand.



## Informatik: partizipatorischer Ansatz

frühzeitige, kontinuierliche Einbeziehung der (potentiell) Betroffenen  
(Simonsen/Robertson 2012)

## WER nutzt / wer ist betroffen?

- Studierende
- Lehrende / Forschende
- Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

## WER nutzt / wer ist betroffen?

- Studierende
  - auch Jungstudierende, Austauschstudierende, Alumnae, ...
- Lehrende / Forschende
  - hauptamtlich Lehrende, Lehrbeauftragte, Austauschdozenten, Gastforschende, Gastvortragende, ...
  - wissenschaftliche Mitarbeitende
  - wissenschaftliche/studentische Hilfskräfte
  - externe Betreuende bei Projekten / Qualifizierungsarbeiten
- Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
  - Dienstleistende (Reinigung, Studierendenwerk, Hausdienst)
  - Werkvertragsnehmende
- Gäste an Veranstaltungen mit Anmeldung
  - Kinderuni, Workshops, Schnupperkurse, Zukunftstag
- Teilnehmende an Forschungsprojekten / Befragungen
- Newsletter: adressierte Person, Personen über die berichtet wird
- Bibliothek: Verfassende, Nutzende/Ausleihende

## Bei Partizipation beachten:

**Bestehende Machtverhältnisse an Hochschule** wirken auf Hochschulentwicklung und Digitalisierung

- **Privilegierung – Benachteiligung**
  - bezahlt – unbezahlt
  - unabhängig – abhängig
  - etabliert – in der Qualifizierungsphase
  - Vollzeit – Teilzeit
  - auf Dauer – auf Zeit
- **Einfluss sozialer Herkunft** auf Bildungsbiographie, Stellung in der Hochschule und den eigenen Habitus
- Neuerungsscheu (?) – **Habitussensibilität**

**Entwicklung, Partizipation und Einführung von Digitalisierung benötigt (mit-)steuernde und beratende Begleitung durch Expertise aus**

- **Kultur- und Sozialwissenschaften**
- **Gender Studies**



# Literatur & Empfehlungen (1/2):

- Elke Middendorff (2018): Wie studienrelevant ist eine diverse Geschlechtsidentität? Was wir darüber (noch nicht) wissen. Vortrag vor der bukof-Kommission Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen, DZHW.
- AG Trans\*emanzipatorische Hochschul-Politik (2018): [Inter\\* und Trans\\* an der Hochschule, Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\\*- und Trans\\*studierenden für Entscheidungsträger\\*innen an Hochschulen](#), dgti.
- AG Trans\*emanzipatorische Hochschul-Politik (2019): [Anforderungen an die IT-Systeme der Hochschulverwaltung](#), dgti.
- bukof-Kommission für queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen (2020): [Handlungsempfehlungen zum Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen](#). Baustein aus den [Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte](#) der bukof.
- Lucyna Darowska (Hg., 2019): [Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule](#), transcript Verlag.
- Paisley Currah, Susan Stryker (Hg., 2015): [Making Transgender Count](#), Transgender Studies Quarterly 2 (1), Special Issue.

# Literatur & Empfehlungen(2/2):

- Genny Beemyn, Dot Brauer (2015): [Trans-Inclusive College Records: Meeting the Needs of an Increasingly Diverse US Student Population](#), *Transgender Studies Quarterly* 2 (3), S. 478–487.
- Z Nicolazzo (2016): [Trans\\* in College: Transgender Students' Strategies for Navigating Campus Life and the Institutional Politics of Inclusion](#), Stylus Publ.
- Kathrin Rheinländer (2014): [Wie sehen Hochschullehrende die Studierenden? Praktiken sozialer Sensibilität](#), In: Tobias Sander (Hg.), *Habituussensibilität: Eine neue Anforderung an professionelles Handeln*, Springer.
- Christina Möller (2015): [Herkunft zählt \(fast\) immer - Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren](#), Belz Juventia.
- Virginia Eubanks (2018): [Automating Inequality - How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor](#). St. Martin's Press.
- Ruha Benjamin (2019): [Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code](#), Polity Press.
- Jesper Simonsen, Toni Robertson (2012): [Routledge International Handbook of Participatory Design](#), Routledge.