

GiL to go. Lese- und Hörimpulse für eine geschlechtergerechte Lehre

Modul: Kommunikation und Zusammenarbeit

Ansprache von Studierenden in Lehrveranstaltungen

Stand: November 2025



Was hat die Ansprache von Studierenden mit Geschlechtergerechtigkeit zu tun?

Spätestens seit der Einführung der „dritten Option“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019) und dem Inkrafttreten des Selbstbestimmungsgesetzes im November 2024 (BMBFSFJ 2025) ist das Bewusstsein dafür gewachsen, dass die Vielfalt von Geschlecht über die Binarität von Frauen und Männern hinausgeht.

Dementsprechend ist „Frau“ oder „Herr“ auch nicht die korrekte Ansprache für alle erwachsenen Personen, sodass es gilt, neue, möglichst inklusive Wege der Ansprache zu finden (Freie Universität Berlin 2020).

Eine gendersensible Ansprache der Studierenden kann zudem in Lehrveranstaltungen immens zu einem offenen respektvollen Klima und einer guten Gesprächskultur beitragen. Dies gilt sowohl für die Kommunikation mit der gesamten Gruppe als auch mit einzelnen Personen. Fühlen sich Personen hingegen nicht oder falsch angesprochen, kann dies zu einem mentalen oder physischen Rückzug und sogar zu ernsthaften psychischen Verletzungen und Diskriminierungserfahrungen führen. Lernende beteiligen sich dann unter Umständen weniger an Diskussionen oder kommen gar nicht mehr in die Veranstaltungen.





Fakten

Der Lernerfolg in Lehrveranstaltungen kann durch gemeinsames Lernen in einer entspannten Atmosphäre, in der sich möglichst alle Anwesenden sicher und gesehen fühlen, positiv beeinflusst werden (Auferkorte-Michaelis u. a. 2009). In einer ganzen Reihe von Studien konnte gezeigt werden, dass bereits die reine Anwesenheit in Lehrveranstaltungen zu besseren Prüfungsleistungen führt (Schulmeister 2020). Die Chance auf gute Leistungen von Lernenden erhöht sich weiter, wenn Lehrenden ein guter Lerndialog mit ihnen gelingt (Hattie 2010; Schneider und Preckel 2017).

Welche Folgen kann eine unpassende Ansprache haben?

Dass Studierende sich in der Gruppe nicht wohl oder zugehörig fühlen, kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sie sich als weibliche oder nicht-binäre Person nicht angesprochen fühlen, weil die gesamte Gruppe mittels generischen Maskulinums oder rein binär adressiert wird. Wenn Personen zusätzlich mit einem für sie unpassenden Pronomen oder Namen angesprochen werden, kann das für sie sehr unangenehm sein. Im schlimmsten Fall können Personen in solchen Kontexten ungewollt geoutet werden. Dies kann z.B. passieren, wenn eine trans* Frau mit einem männlichen Namen aufgerufen wird, den sie abgelegt hat. Queere Personen machen sehr häufig Diskriminierungserfahrungen und entscheiden sich daher oft sehr bewusst dazu, sich nicht zu outen (Vries u. a. 2020). Daher kann die Verwendung eines für die Person unpassenden Namens oder Geschlechts für diese Person sehr weitreichende Folgen haben, auch wenn dies nicht aus böser Absicht geschieht.



Namen und Pronomen

Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Anhand der Namen auf den Kurslisten kann deshalb nicht immer erkannt werden, mit welchem Pronomen oder mit welchem Vornamen einzelne Studierende angesprochen werden möchten. Unter Umständen steht ein Vorname auf der Kursliste, den die betreffende Person nicht oder nicht mehr verwendet. Dies kann passieren, da die Formalitäten für eine Namensänderung häufig recht langwierig sind. Zusätzlich gibt es Namen, die entweder nicht auf ein bestimmtes Geschlecht festgelegt sind oder solche, die zwar auf ein bestimmtes Geschlecht verweisen, uns aber nicht bekannt sind. Für all diese Personen kann eine falsche Ansprache sehr unangenehm sein. Das wiederum kann sich auf die Qualität des Lernens für die betroffenen Personen und die Gesprächskultur in der Lehrveranstaltung negativ auswirken oder dazu führen, dass sie nur im Kurs erscheinen, wenn es zwingend nötig ist. Es lohnt sich also für alle Beteiligten, wenn Sie als Kursleitung sich Gedanken über eine respektvolle Ansprache aller Studierenden machen.

Gendersensibler Gebrauch von Sprache kann einen erheblichen Beitrag dazu leisten, Menschen inklusiv zu behandeln und allen das Gefühl zu geben, gesehen und respektvoll behandelt zu werden.

In diesem Impuls finden Sie daher Möglichkeiten und Vorschläge für eine respektvolle, diskriminierungssensible und adressat*innenorientierte Ansprache von Studierenden.

Kleine Schritte

Vor allem für diejenigen, die sich noch nicht ausführlich mit diesem Thema beschäftigt haben, werden einige Vorschläge vielleicht zunächst ungewohnt



erscheinen. In diesem Fall geht es nicht darum, dass Sie alles ab sofort vollständig und perfekt umsetzen müssen. Für alle Hinweise und Tipps aus diesem Impuls gilt, dass Sie sich als Lehrperson auch selbst damit wohlfühlen sollten. Suchen Sie sich heraus, was Ihnen für sich und Ihre Kurse passend erscheint und beginnen Sie ruhig mit kleinen Schritten.



Was kann ich tun?

Im Folgenden finden Sie einige Hinweise dazu, mit welchen Strategien Sie herausfinden können, wie Studierende angesprochen werden möchten. Außerdem geht es darum, wie Sie einzelne Studierende ansprechen können, wenn Sie weder die Anrede „Frau“ noch „Herr“ verwenden möchten. Und wie Sie über Personen sprechen können, ohne die Pronomen „sie“ oder „er“ zu verwenden.

Dazu gibt es einige Hinweise, die ohne großen Mehraufwand umgesetzt werden können:

Ansprache von Gruppen

Möchten Sie bei der Ansprache von Gruppen alle Personen ansprechen, gibt es dafür eine Reihe von Möglichkeiten:

- Partizipien: Studierende, Lehrende, Teilnehmende
- Gendersternchen: Student*innen, Dozent*innen
- Genderneutrale Endungen: Kursmitglieder
- Kollektivbezeichnung: Gruppe, Team



Ansprache einzelner Personen

Vor allem in kleineren Kursen, in denen die Teilnehmer*innen namentlich angesprochen werden, kann es helfen, die Rufnamen zu erfragen und den Studierenden die Möglichkeit zu geben, ihren Lehrenden von der Liste abweichende Namen und/oder Pronomen in einer persönlichen Nachricht mitzuteilen.

An der Universität Bielefeld können Sie dabei auch auf die Möglichkeiten der Namensänderung innerhalb der Universität hinweisen. Studierende können einen Antrag auf Namensänderung stellen (Universität Bielefeld, o. J.) oder den Anzeigenamen und die E-Mail-Adresse ändern (Universität Bielefeld, o. J.).

Statt in der ersten Sitzung alle Namen aufzurufen, können hier auch Vorstellungsrunden und von den Studierenden selbst angefertigte Namensschilder helfen. Bei beidem kann den Studierenden die Option eingeräumt werden, ihre Pronomen zu nennen oder diese auf die Namensschilder zu schreiben. Es sollte dabei aber immer deutlich werden, dass es in Ordnung ist, der Gruppe das eigene Pronomen nicht mitzuteilen.

Geschlechtsneutrale Pronomen oder solche, die geschlechtsstereotypen Vorstellungen nicht entsprechen, können in einer Gruppe zu Irritationen führen und eine Form von Aufmerksamkeit hervorrufen, die von den betreffenden Personen nicht oder nicht in dem Moment gewünscht ist. Das Teilen solcher Informationen erfordert immer ein gewisses Maß an Vertrauen in die Gruppe. Es ist ein Privileg von Cis-Personen¹, die eigenen Pronomen ohne Bedenken teilen zu können. Wenn es in der Situation passend erscheint, können Sie das auch in Ihrem Kurs kommunizieren.

¹ Eine Cis-Person ist eine Person, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.



Haben Sie keine verlässlichen Informationen dazu, welches Pronomen von einer Person genutzt wird, haben Sie die Möglichkeit, Studierende statt mit „Herr“ oder „Frau“ einfach mit ihrem Vor- und Zunamen anzusprechen. Also zum Beispiel statt „Frau bzw. Herr Meier“: „Luka Meier“. Ebenso können Sie verfahren, wenn Sie über eine Person sprechen: „Wie Can Demir in dem soeben gehörten Vortrag ausgeführt hat...“.

Sollten Sie sich mit den Studierenden duzen, können Sie sich auch darauf einigen, anstelle von Pronomen konsequent die Vornamen zu verwenden. (Beispiel: „Luca hat gestern einen spannenden Vortrag gehalten.“ Statt: „**Sein/Ihr** Vortrag hat mir wirklich gut gefallen.“ „**Lucas** Vortrag hat mir wirklich gut gefallen.“) Eine weitere Option wäre (nach Absprache mit den Studierenden), die Vornamen zu verwenden und die Personen dennoch zu siezen. Sprechen Sie in Ihrem Kurs darüber, für welche Ansprache Sie sich entschieden haben und warum.

E-Mails

Bei der Adressierung in E-Mails können Sie ähnlich verfahren:

- „Guten Tag / Guten Morgen Luca Meier“
- „Hallo / Liebe*r Can Demir“

Um Personen zu ermutigen, Ihnen die gewünschten Pronomen mitzuteilen, können Sie zusätzlich Ihre eigenen Pronomen und/oder einen Hinweis wie: „Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll.“ in die E-Mail-Signatur schreiben.



Anwesenheit erfassen

Wenn es in größeren Kursen sinnvoll erscheint, zu einem bestimmten Zeitpunkt die Anwesenheit zu erfassen, kann dies zum Beispiel durch kleinere Aufgaben im digitalen Lernraum erfolgen², die während der Sitzung bearbeitet werden soll.

Vermeiden Sie es, die vom eKVV (elektronisches, kommentiertes Vorlesungsverzeichnis) erstellte Liste herumzugeben. Wie bereits erwähnt, könnten hier im Alltag nicht oder nicht mehr verwendete Namen von Personen stehen, die zum Beispiel zu einem ungewollten Outing von Trans-Personen führen könnten. Vor allem, wenn auf der Liste die Matrikelnummern vermerkt sind, würde dies auch den aktuellen Bestimmungen der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) zuwiderlaufen. Absichtliches und wiederholtes ³„Misgendern“ oder „Deadnaming“ kann nach SBGG (Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag) auch mit einer Geldbuße belegt werden.



Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2019. „Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende an Hochschulen“.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

² Dies kann zum Beispiel in den ersten Sitzungen sinnvoll sein, um zu ermitteln, welche Personen tatsächlich am Kurs teilnehmen möchten und wie viele Personen von der Warteliste nachrücken können.

³ „Misgendern“ meint das Adressieren von Personen in einer Weise, die nicht zu ihrer Geschlechtsidentität passt. Als „Deadnaming“ wird die Verwendung eines Namens bezeichnet, den die Person abgelegt hat.



Auferkorte-Michaelis, Nicole, Ingeborg Stahr, Anette Schönborn, und Ingrid Fitzek, Hrsg. 2009. *Gender als Indikator für gute Lehre*. Budrich UniPress Ltd.
<https://elibrary.utb.de/doi/book/10.3224/9783863881115>.

BMBFSFJ. 2025. „Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)“ BMBFSFJ, Juni 3.
<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/gesetz-ueber-die-selbstbestimmung-in-bezug-auf-den-geschlechtseintrag-sbgg--199332>.

Freie Universität Berlin. 2020. *Ansprache von Studierenden: Richtiges „Gendern“ in der digitalen Kommunikation – Toolbox-Blog*. Mai 20. <https://blogs.fu-berlin.de/toolbox/2020/05/20/ansprache/>.

Hattie, John. 2010. *Visible Learning*. Reprint. Routledge.

Schneider, Michael, und Franzis Preckel. 2017. „Variables Associated with Achievement in Higher Education: A Systematic Review of Meta-Analyses.“ *Psychological Bulletin* 143 (6): 565–600. <https://doi.org/10.1037/bul0000098>.

Schulmeister, Rolf. 2020. *Chancen und Grenzen einer Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen. Ein Studienreview zu Anwesenheit und Lernerfolg*.

Universität Bielefeld. o. J. „Änderung von Anzeigenname und E-Mail-Adresse - Universität Bielefeld“. Zugriffen 18. Oktober 2025. <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/services/kuz/e-mail-und-kalender/anleitung/aenderung-anzeigenname-und-adresse/>.



Vries, Lisa De, Mirjam Fischer, David Kasproski, u. a. 2020. „LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert“. DIW Wochenbericht, advance online publication. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2020-36-1.

Text: Dr. Beate Lingnau, Nora Charlotte Gehlen, Siân Birkner

Beratung: Gabriele Steuer und Alessa Hillbrink (ZLL)

Beitrag: Leonie Schulz

GiL to go ist eine Produktion des Gleichstellungsbüros der Universität Bielefeld aus dem Programm Gleichstellung sehen und hören. www.uni-bielefeld.de/gleichstellung-sehen-und-hoeren

Konzept: Dr. Beate Lingnau, Nora Charlotte Gehlen, Siân Birkner

Redaktion: Sandra Sieraad

Gestaltung: © Universität Bielefeld | Referat für Kommunikation, Grafik | 2025

Barrierefreiheit: Marcel Gemander (ZAB)



Dieses Werk ist freigegeben unter der [Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (Weitergabe unter gleichen Bedingungen). Diese Lizenz gilt nur für das Originalmaterial. Alle gekennzeichneten Fremdinhalte (z.B. Abbildungen, Fotos, Tabellen, Zitate etc.) sind von der CC-Lizenz ausgenommen. Für deren Wiederverwendung ist es ggf. erforderlich, weitere Nutzungsgenehmigungen beim jeweiligen Rechteinhaber einzuholen.