

Kurzhandreichung: Geschlechtliche Vielfalt in der Lehre

1. Einleitung

Geschlechtliche Vielfalt ist ein wichtiger Faktor, der die Lebensrealität von Studierenden prägt. Unter geschlechtlicher Vielfalt ist die Vielzahl geschlechtlicher Identitäten zu verstehen. Hierin drückt sich ebenfalls ein Verständnis von Geschlecht jenseits eines binären, cis- und endonormativen Systems¹ aus. Geschlechtliche Vielfalt kann für Lehrende sichtbar werden oder unsichtbar bleiben und ist nicht in jedem Fall unmittelbar erkennbar. Trotz zunehmender Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt im Kontext Hochschule gibt es auch Unsicherheiten im kompetenten Umgang mit dieser im Lehr- und Lernalltag. Studierende bringen unter Umständen aufgrund ihrer Vorerfahrungen (z.B. Diskriminierung) bestimmte Bedarfe mit. Diese Bedarfe können vielfältig und unterschiedlich ausgeprägt sein.

Die vorliegende Handreichung bietet Orientierung für einen reflektierten und kompetenten Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt in der Lehre und formuliert praktische Tipps und konkrete Best Practices. Sie kann Ideen geben, aber eine direkte Kommunikation mit den Studierenden nicht ersetzen.

2. Das Wichtigste zuerst: Fehlerfreundlichkeit

Lehrende können unter dem Anspruch stehen, auf alle Fragen richtig reagieren zu müssen. Gleichzeitig bringt Lehre die Verantwortung mit sich, fehlerfreundliche Lehr- und Lernräume für Studierende zu gestalten. Dabei kann die Fehlerfreundlichkeit sich selbst gegenüber in den Hintergrund treten.

Wenn Studierende durch Aussagen unbeabsichtigt verletzt oder diskriminiert werden, sind die dadurch ausgelösten Emotionen auf Seiten der Betroffenen valide und ernst zu nehmen. Zugleich ist ein empathischer Umgang mit dem eigenen Lernprozess von Bedeutung. Eine offene und selbstreflexive Haltung kann dazu beitragen, auch im Umgang mit eigenen Fehlern lernbereit und -freudig zu bleiben und das eigene Verhalten zu verändern oder anzupassen.

Best Practice: Wenn, beispielsweise durch die Verwendung eines falschen Pronomens, ein Fehler geschieht, kann eine kurze Selbstkorrektur erfolgen, etwa durch das unmittelbare Wiederholen der Aussage in korrekter Form. Anschließend kann die Kommunikation fortgesetzt werden.

Best Practice: Ein reflektierter Umgang mit eigenen Wissenslücken („Kompetenzlosigkeitskompetenz“) kann eine lernförderliche Atmosphäre unterstützen. Formulierungen wie „Davon habe ich bisher noch nicht gehört.“ oder „Ich übe das noch.“ verdeutlichen,

¹ Siehe auch S. 3 für weiterführende Literatur- und Linktipps.

dass auch Lehrende sich in kontinuierlichen Lernprozessen befinden. Dies kann dazu beitragen, eine Kultur zu fördern, in der Lernen nicht mit dem Anspruch auf unmittelbare Perfektion verbunden ist.

3. Namen, Anrede und Pronomen

Für einen respektvollen, diskriminierungsarmen Umgang ist es entscheidend, die jeweils von Personen verwendeten Namen, Pronomen und Anredeformen zu berücksichtigen. Alle Personen sollten entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität angesprochen werden. Nichtbinäre Personen nutzen teilweise unterschiedliche neutrale oder neu entwickelte Sprachformen, um ihr Geschlecht auszudrücken. Trans* Frauen nutzen in der Regel weibliche Pronomen und Anreden, trans* Männer die männlichen Formen.

Besonders für trans*, inter* und nichtbinäre Menschen, die für sich einen passenden Namen gefunden haben, ist es wichtig, dass dieser neue Name respektiert und genutzt wird. Der sogenannte Deadname (totgesagter Name) ist dabei aus Respekt vor dem neuen Namen und dem erhöhten emotionalen Verletzungspotenzial bei Nutzung des (alten) Dokumentennamen unbedingt zu vermeiden. Es kann unterschiedliche Gründe geben, warum (noch) keine offizielle Namensänderung erfolgt ist oder erfolgen konnte. Daher ist es wichtig, auf Mitteilungen von Namen und Anredeformen zu achten und Möglichkeiten zu schaffen, diese anzugeben.

Best Practice: Um Unsicherheiten von Beginn an zu vermeiden bzw. zu reduzieren, kann – beispielsweise zu Beginn der Vorlesungszeit und neuer Lehrveranstaltungen – die Möglichkeit geboten werden, den gewünschten Rufnamen sowie ggf. Pronomen etwa über ein Online-Formular, Namensschilder oder per E-Mail bekannt zu geben. Wichtig ist, dabei keinen Zwang zur Offenlegung zu erzeugen und stets freiwillige, auch niedrigschwellige Alternativen (z. B. digitale Angaben statt mündlicher Runden) anzubieten.

Best Practice: In größeren Lehrveranstaltungen, in denen eine individuelle Ansprache erschwert ist, kann eine neutrale Form der Ansprache gewählt werden. Beispiele für eine geschlechterinklusive Ansprache, wenn die individuelle Ansprache erschwert ist, können sein: „Die nächste Person bitte.“, „Die Person mit dem grünen Pullover.“ oder „Wie die vor Ihnen sprechende Person eben ausgeführt hat...“.

Best Practice: Wenn Unsicherheiten bestehen, kann es hilfreich sein, nach den gewünschten Anredeformen und Pronomen zu fragen, um diese korrekt verwenden und beispielsweise die Formen des jeweiligen Neopronomens lernen zu können.

Best Practice: Die Verwendung neuer oder ungewohnter Sprachformen kann aktiv eingeübt werden. Ein offener Umgang mit Unsicherheiten sowie die Orientierung an Rückmeldungen tragen dazu bei, Sicherheit im Gebrauch zu entwickeln.

Best Practice: Zu Beginn einer Lehrveranstaltung sollten klare Regeln für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang kommuniziert und bei Verstößen konsequent, aber sensibel eingegriffen werden.

4. Schriftliche Kommunikation

Der erste Kontakt mit Studierenden erfolgt häufig schriftlich. Neutrale Anreden wie „Guten Tag“, „Hallo“ oder „Liebe Studierende“ sind inklusiv und beziehen alle Geschlechter gleichwertig ein. Wenn individuelle Anredeformen (u.a. Frau, Herr, Person, Enby) oder Personalpronomen bekannt sind, etwa durch Angaben in der E-Mail-Signatur, sollten diese entsprechend verwendet werden.

Best Practice: Die Angabe eigener Personalpronomen sowie der gewünschten Anredeform in der E-Mail-Signatur kann zur Sichtbarkeit des Themas beitragen, signalisiert ein Bewusstsein für die Thematik und kann von trans*, inter* und nichtbinären Studierenden als Einladung verstanden werden, die eigenen Pronomen und Anredewünsche mitzuteilen.

5. Lehrinhalte und -materialien

In der inklusionsbezogenen Fachliteratur wird häufig empfohlen, Vielfalt nicht ausschließlich in spezifischen Studiengängen zu thematisieren, sondern fachübergreifend sichtbar zu machen. In Lehrveranstaltungen ist es auf unterschiedlichen Ebenen möglich, geschlechtlicher Vielfalt Raum zu geben und dadurch die Teilhabe aller Studierenden zu unterstützen. Lehrmaterialien können daraufhin überprüft werden, inwiefern etwa darin enthaltene Beispiele oder Bilder geschlechtliche Vielfalt abbilden und angemessen repräsentieren. Gegebenenfalls können Materialien angepasst oder ergänzt werden. Darüber hinaus kann geschlechtliche Vielfalt durch Sprache, didaktische Haltung und die Auswahl von Materialien als selbstverständlicher Bestandteil gesellschaftlicher Realität in der Lehre berücksichtigt werden, ohne dabei zwingend im Mittelpunkt stehen zu müssen.

Best Practice: In einer Fallkonstellation, etwa im Erbschaftsrecht, kann eine der beteiligten Personen nichtbinär sein. Dies kann durch die Verwendung neutraler Personalpronomen oder sogenannte Neopronomen sichtbar gemacht werden.

Diese Handreichung wurde mit dem Ziel entwickelt, unterschiedliche Erfahrungsstände zu berücksichtigen und eine praxisnahe Unterstützung im Lehr- und Lernalltag zu bieten. Sie versteht sich als Impulsgeberin und Begleitung in einem fortlaufenden Lernprozess. Für weiterführende Fragen oder individuelle Anliegen stehen Né Fink (dey/deren) und die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung zur Verfügung.

6. Weiterführende Literatur- und Linktipps:

Bundesverband Trans* e.V.. Über die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache im Bundesverband Trans* e.V.: https://www.bundesverband-trans.de/geschlechtergerechte_sprache/ (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Dreo. Webanwendung zum Üben von Neopronomen: <https://neopronomen.nrw> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Duden, 2023. Einfach können: Diskriminierungsfreie Sprache.

Freie Universität Berlin. Informationen zur Dimension „Geschlecht und geschlechtliche Identität“ sowie zu geschlechtergerechter Sprache: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-dimensionen/geschlecht/geschlechtliche-identitaet/index.html> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

geschickt gendern.de – das Genderwörterbuch. Nachschlagemöglichkeit für geschlechterinklusive und -neutrale Formulierungsmöglichkeiten: <https://geschicktgendern.de> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Göth, Margret. 2021. Studienübersicht: Definition und Auswirkungen von Misgendern: <https://www.vlsp.de/sites/default/files/pdf/Studien%C3%BCbersicht-Misgendern-G%C3%B6th%202021-03-21.pdf> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre: <https://www.gender-diversitylehre.fu-berlin.de/index.html> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Nichtbinär-Wiki: <https://nibi.space> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Queer Lexikon: <https://queer-lexikon.net/lexikon/uebersichtsseiten/trans/> (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Queeres Netzwerk Niedersachsen, 2020. Abinäre Personen in der Beratung (insb. S. 20-25): https://qnn.de/wp-content/uploads/2020/06/TiN_Broschuere_AbinaerePersonen_20211213.pdf (Letzter Zugriff: 13.04.2026).

Impressum

Herausgegeben von der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung, Freie Universität Berlin. April 2026.

Konzeption und Redaktion: Né Fink (dey/deren), Diversity-Trainings und Systemische Beratung (info@ne-fink.de)