



Medizinische Fakultät
der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg



Universitätsklinikum
Halle (Saale)

ORIENTIERUNGSHILFE ZUR GESCHLECHTERSENSIBLEN SPRACHE

Universitätsmedizin Halle

Stand: Oktober 2019



Präambel

Sprache schafft Realität und umgekehrt schafft Realität Sprache. Sprache ist eine soziale Praxis, derer sich die Sprechenden zumeist nicht bewusst sind. In gesellschaftlichen Kontexten, die männlich geprägt sind, ist maskuline Sprache sprachliche Realität. Jede Bemühung der Geschlechtergleichstellung muss somit auch die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter implizieren. Das Bewusstsein für die Anliegen einer diskriminierungsfreien Sprache zu schärfen ist damit Bestandteil einer kontinuierlichen Weiterentwicklung von Sprache.

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und im dienstlichen Schriftverkehr ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbindlich geregelt. Ein wertschätzender geschlechtersensibler Sprachgebrauch zielt damit auf die Ansprache aller Geschlechter ab.

Zum Einfluss geschlechtersensibler Sprache auf z. B. den Lesefluss oder das Textverständnis im Deutschen gibt es viele Forschungsergebnisse aus der Linguistik, Psychologie oder der interdisziplinären Geschlechterforschung. Studien haben dabei gezeigt, dass die Verwendung geschlechtersensibler Sprache (Paarformen) keinen signifikanten Effekt auf die Textverständlichkeit, die Erfassung von Wortbedeutungen oder die Erinnerungsleistung für Textinformationen hatte.^{1,2} Abgesehen davon ist geschlechtersensible Sprache im Bereich der Normativität anzusiedeln und bedarf damit keiner primär empirischen Begründung.

Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16-, Rn. (1-69)) zur Anerkennung eines dritten Geschlechtes müssen bei den Überlegungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch auch Personen berücksichtigt werden, die sich nicht den binären Geschlechtern (männlich, weiblich) zuordnen. Konsequenterweise leiten sich aus der Anerkennung des dritten Geschlechtes auch entsprechende Anpassungen in der Umsetzung geschlechtersensibler Sprache ab.

Hinsichtlich der Versprachlichung des dritten Geschlechts hat die AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ des Rats für deutsche Rechtschreibung Beobachtungen des aktuellen Schreibgebrauchs zusammengetragen (16.11.2018). Die vorliegende Orientierungshilfe stützt sich daher auf geläufige geschlechtersensible Sprachformen sowie auf aktuelle Empfehlungen anderer Hochschulen. Die Orientierungshilfe zur geschlechtersensiblen Sprache soll den Mitgliedern der Universitätsmedizin Halle einen Rahmen für eine wertschätzende Ansprache der Geschlechter bieten und einen konstruktiven Austausch hinsichtlich einer diskriminierungsfreien Sprache fördern.

Erwartungshorizont an die Universitätsmedizin Halle

Bemühungen um einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch tragen nicht nur zu einer möglichst diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumgebung in der Hochschule bei, sondern sind auch Ausdruck wissenschaftlicher Genauigkeit. Ein geschlechtersensibler Sprachgebrauch kann darüber hinaus zu einer inklusiven und diskriminierungsfreien Patient*innenversorgung beitragen. Der Universitätsmedizin Halle als öffentliche Einrichtung und insbesondere auch den Lehrenden und Hochschulangehörigen der Medizinischen Fakultät kommt hierbei eine besondere Vorbildfunktion zu.

Von den Angehörigen der Universitätsmedizin Halle wird daher erwartet, in Schrift und Wort geschlechtersensibel zu kommunizieren und zu adressieren. Im Einzelnen betrifft dies ...

- den direkten Umgang mit Mitgliedern der Universitätsmedizin, also in Anschreiben, im Mailverkehr und in Reden bzw. Ansprachen,
- Erlasse und Richtlinien die prospektiv federführend von der Medizinischen Fakultät und dem Universitätsklinikum Halle verfasst werden,
- öffentlichkeitswirksame Kommunikation (mediale Mitteilungen wie Pressemitteilungen und Homepagegestaltung),
- Stellenausschreibungen,
- das Studium der Medizin, der Zahnmedizin, der Evidenzbasierten Pflege sowie der Gesundheits- und Pflegewissenschaften, insbesondere die Gestaltung der Prüfungsordnungen, Lehrpläne, der Lehre sowie der Prüfungen und Qualifikationsarbeiten bzw. deren Vorgaben,
- Schriften, die sich an Patient*innen richten, wie Broschüren, Informations- und Aufklärungsblätter,
- Schriften, die im Rahmen von Forschungsarbeiten verfasst werden, wie Einwilligungserklärungen, Studienprotokolle und Forschungsberichte sowie
- wissenschaftliche Publikationen.

Wodurch zeichnet sich geschlechtersensible Sprache aus?

Das Anliegen von Sprache ist es, gesellschaftliche Realität abzubilden. Geschlechtersensible Sprache verlangt Eindeutigkeit, die Repräsentation aller Geschlechter und nichtdiskriminierende Formulierungen. Durch einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch kann Gleichbe-

rechtigung und Chancengleichheit gefördert und Diskriminierung abgebaut werden. Eine geschlechtersensible Sprache inkludiert alle Geschlechter und bildet damit pluralistische Geschlechtsidentitäten ab. Dafür sollen Frauen, Männer, trans- und inter-Personen gleichwertig dargestellt bzw. zunächst einmal überhaupt erst sichtbar gemacht werden.

Geschlechtersensible Sprache zeichnet sich u. a. durch Symmetrie aus, d. h. ausgeglichene Geschlechterverhältnisse und Ausgewogenheit in Funktionsbezeichnungen und akademischen Titeln. In allen Texten soll daher im Hinblick auf Anredeformen, Titel und Namen auf Symmetrie geachtet werden. Vornamen der zitierten Personen sind möglichst auszuschreiben.

Beispiele: „Die Ansprache hielt Dr. Jörg Müller, der von seiner Partnerin begleitet wurde.“ (asymmetrisch) versus „Die Ansprache hielt Dr. Jörg Müller, der von seiner Partnerin Dr. Melanie Krüger begleitet wurde.“ (symmetrisch). Oder: „Frau Dr. Kranz und Alfred Schmidt“ (asymmetrisch) versus „Dr. Ursula Kranz und Alfred Schmidt“ (symmetrisch).

Begriffe mit geschlechtstragender Bedeutung tragen zu einer sprachlichen Ungleichbehandlung bei und reproduzieren Geschlechterrollenstereotype.

Beispiele: „Milchmädchenrechnung“, das „schwache Geschlecht“, „Ammen-Märchen“, „fachmännisch“, „Mädchenname“ (anstatt Geburtsname), „Mütterberatung“ (anstatt Elternberatung). Diese Formulierungen sollten im Sinne einer geschlechtersensiblen Sprache vermieden werden.

Je nach Text können sich unterschiedliche Formen des geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs anbieten, sollten im jeweiligen Text jedoch konsequent genutzt werden. Im Folgenden werden aktuell gängige Varianten des geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs vorgestellt.

Zusammengefasst lassen sich zwei Ansätze eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs beschreiben:

1. das Sichtbarmachen des Geschlechts, indem diese direkt angesprochen werden (z. B. Student*innen) oder
2. neutrale Formulierungen, durch die das Geschlecht nicht sichtbar ist (z. B. Studierende, Pflegende).

1. Sichtbarmachen des Geschlechts

Das Sichtbarmachen der Geschlechter in der Sprache sorgt für eine korrekte Repräsentanz der Geschlechter und beugt Geschlechterrollenstereotypen vor. Die Verwendung des generischen Maskulinums, d. h. die Verwendung männlicher Personenbezeichnungen stellvertretend für alle Geschlechter ist nicht geschlechtersensibel und sollte daher vermieden werden. Wenn ausschließlich die männliche Sprachform genutzt wird, begünstigt dies die Assoziation mit ausschließlich männlichen Personen und verhindert, dass Frauen und Personen, die sich nicht den binären Geschlechtern zuordnen, im jeweiligen Kontext kognitiv repräsentiert und sichtbar gemacht werden.^{3,4} Darüber hinaus wird das Maskulinum sowohl als generische Form, als auch als spezifisch geschlechtsgebundene Form verwendet. Dabei gibt es keine Regel, anhand derer sich erkennen lässt, wann mit dem Maskulinum alle Geschlechter und wann ausschließlich Männer gemeint sind.⁴

a) Asterisk („*“) und Gender Gap („_“)

Durch die Verwendung des Asterisks („*“, synonym Gendersternchen oder Gender Star) bzw. des Unterstrichs („_“, synonym Gender Gap) ist es möglich, Formulierungen, die Zweigeschlechtlichkeit suggerieren, zu vermeiden (vgl. 1 BvR 2019/16-, Rn. (1-69)). Asterisk oder Gender Gap werden dabei zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt, z. B. Student*in/Student_in und bieten damit schriftsprachlich Raum für eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten. Entsprechend können Asterisk bzw. Gender Gap auch bei zusammengesetzten Substantiven, z. B. Expert*inneninterviews oder Mitarbeiter*innengespräch verwendet werden.

Diese Schreibweise wird genutzt, um der vielfältigen Realität vorhandener Geschlechter gerecht zu werden und somit auch Menschen, die sich nicht den binären Geschlechtern (weiblich, männlich) zuordnen, sprachlich abzubilden und anzusprechen.

In Abhängigkeit der Textsorte und -funktion sowie der Zielgruppe (z. B.: Sind die adressierten Personen mit dem Diskurs zur geschlechtersensiblen Sprache vertraut?) sollte der Verwendung des Asterisks/Gender Gaps eine kurze Erklärung vorangestellt werden.

In dieser Orientierungshilfe wird, um der diversen Studierenden- und Patient*innenschaft in der Gesundheitsversorgung gerecht zu werden, die Verwendung des Asterisks [*] umgesetzt.

b) Doppelnennung und Sparschreibungen

Sollen gezielt nur Frauen und Männer angesprochen werden, ist die Doppelnennung die eindeutigste Form des sprachlichen Sichtbarmachens der binären Geschlechter (Tabelle 1). Diesbezüglich gibt es verschiedene Formen:

- 1) Vollständige Nennung der Paarform: z. B. Kolleginnen und Kollegen, Studentinnen und Studenten
- 2) Trennung durch einen Schrägstrich: Kollegin/Kollege, Studentin/Student
- 3) Zusammenziehen mit Schrägstrich (Splitting): der/die Kolleg/-in, ein/-e Student/-in
- 4) Binnen-I: KollegIn, StudentIn
- 5) CAVE! Die Klammerform, z. B. Kolleg(in) oder Student(in) ist nicht geschlechtersensibel, da hier die weibliche Form visuell und sprachlich ausgeklammert und dem weiblichen Geschlecht damit Nachrangigkeit unterstellt wird.

Sparschreibungen wie das Splitting (z. B. Teilnehmer/-in) oder das Binnen-I (z. B. PatientIn) sind vor allem in kürzeren Texten, Tabellen oder Formularen sinnvoll. In längeren Texten wird empfohlen, Paarformen den Vorzug zu geben (z. B. Kolleginnen und Kollegen, Studentinnen und Studenten).

Tabelle 1: Geschlechtersensible Einzel- und Paarformen

Nicht geschlechtersensibel	Geschlechtersensibel
Es begrüßte Professor Martina Muster ...	Es begrüßte Professorin Martina Muster ...
... drei neue Professoren wurden berufen eine Professorin und zwei Professoren wurden berufen ...
Sollten Ärzte wegen Schwangerschaft nicht am Bereitschaftsdienst teilnehmen können, ...	Sollten Ärztinnen wegen Schwangerschaft nicht am Bereitschaftsdienst teilnehmen können, ...
Eine Veranstaltung für Studenten der Medizin.	Eine Veranstaltung für Studentinnen und Studenten der Medizin.
Die Universität als Arbeitgeber.	Die Universität als Arbeitgeberin.
Doktorand Adelheid Meier ...	Doktorandin Adelheid Meier ...

2. Benutzung von geschlechtsneutralen Formulierungen

Neben dem Sichtbarmachen des Geschlechts gibt es im geschlechtersensiblen Sprachgebrauch die Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen zu nutzen, z. B. der „ärztliche Rat“ statt der „Rat einer Ärzt*in“. Unpersönliche Pronomen, direkte Anrede, Bildung von Partizipien und andere Stilmittel können helfen, ohne erkennbares Geschlecht zu formulieren und den Text einfacher zu gestalten (Tabelle 2).

Bei der Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen ist jedoch zu beachten, dass dabei in bestimmten Texten das Geschlecht, das nicht den Geschlechterrollenstereotypen entspricht, nicht sichtbar gemacht wird. Tendenziell führen geschlechtsneutrale Begriffe daher häufig noch zu überwiegend männlichen Assoziationen.

Einige Maskulina scheinen sprachlich festzustehen und werden nicht mehr hinterfragt wie „Studentenwerk“, „Anwohnerparken“, „Staatsbürgerliche Pflichten“. Es können jedoch Alternativen gefunden werden, die die Beteiligung der Geschlechter realitätsgetreuer präsentieren. So ist beispielsweise der Ausdruck „Studierendenwerk“ an vielen Hochschulen bereits eingeführt.

Tabelle 2: Geschlechtsneutrale Stilmittel sprachlicher Gestaltung

Stilmittel	Beispiele
Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	Mitglied, Leute, Mensch, Person, Individuum, Eltern
Unpersönliche Pronomen	Alle, die den Grundkurs zu ... Jene, die den Grundkurs zu ... Wer den Grundkurs zu ... Diejenigen, die den Grundkurs zu ...
Kollektiv- und Funktionsbezeichnungen	Projektteam, Forschungsgruppe, Universitätsleitung, Professur, Dekanat
Umschreibungen/Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -schaft, -person	Vertretung, Kollegium, Reinigungskraft, Studierendenschaft, Ansprechperson
Direkte Anrede	Die Unterlagen stehen Ihnen im STUD.IP zur Verfügung.
Verben	Teilgenommen haben 20 Personen.
Adjektiv	Das stimmberechtigte Mitglied kann sein Stimmrecht ...
Partizip	Studierende, Lehrende, Promovierende Herausgegeben von ...

Plural	die Studierenden, die Lehrenden, die Mitarbeitenden, die Beschäftigten, die Angestellten
Passiv	Das Antragsformular ist vollständig auszufüllen.

Ausnahmen in der geschlechtersensiblen Sprachgestaltung

Aktuell werden feststehende Kollektivorgane (z. B. Ärztekammer), Eigennamen von Institutionen und maskuline Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant (z. B. Gast, Prüfling) nicht gegendert.

Geschlechtersensible Sprache bei akademischen Titeln

Auch bei Abkürzungen akademischer Grade oder Titel kann das Geschlecht sichtbar gemacht werden: „Prof.ⁱⁿ“ anstatt „Prof.“, „Dr*in“ anstatt „Dr.“.

Dr./Dr.ⁱⁿ/Dr*in

Prof./Prof.ⁱⁿ/Prof*in

Englische akademische Titel/Grade, z. B. Bachelor/Master werden nicht gegendert.

Geschlechtersensible Angaben in Dokumenten

Angaben in Dokumenten können durch die direkte Anrede oder durch das Partizip Perfekt geschlechterneutralisiert werden (Tabelle 3). Bei begrenztem Platz können lange Satzkonstruktionen durch neutrale Formulierungen vermieden werden.

Tabelle 3: Neutralisierung in Dokumenten

Konventionelle Formulierung	Alternative Formulierung
Name des Antragstellers	(Ihr) Name
Unterschrift des Dozenten	(Ihre) Unterschrift
Verfasser	verfasst von
Vertreter	vertreten durch

Geschlechtersensible Anrede

Für die Anrede von intergeschlechtlichen Personen gibt es momentan keine einheitliche Empfehlung. Ratsam ist es, die Anrede oder das Personalpronomen zu verwenden, das die Person selbst verwendet und eventuell anbietet (z. B. im Briefkopf). Bei Unwissenheit über das bevorzugte Pronomen kann die Personen zunächst mit dem vollen Vor- und Nachnamen angesprochen und dann nach einer bevorzugten Nennung gefragt werden.

In Briefköpfen kann eine Geschlechtszuschreibung vermieden werden, indem auf die Anrede von „*Sehr geehrter Herr ...*“ bzw. „*Sehr geehrte Frau ...*“ verzichtet wird und stattdessen z. B. „*Guten Tag [ggf. Titel, Vorname, Nachname]*“, „*Hallo [Vorname, Nachname]*“ oder „*Sehr geehrte*r [Vorname, Nachname]*“ genutzt wird.

Für die geschlechtersensible Ansprache von Gruppen eignet sich u. a. folgende Anrede: „*Sehr geehrte Interessierte / Studierende / Beschäftigte / Teilnehmende / Mitglieder / Anwesende / Kolleg*innen ...*“

Abfrage des Geschlechts, z. B. in Fragebögen

Bei Abfragen des Geschlechts kann sich an den möglichen Geschlechtseinträgen im reformierten Personenstandsrecht orientiert werden:

weiblich männlich divers kein Eintrag

Geschlechtersensibilität im gesprochenen Wort

Um das Geschlecht auch im gesprochenen Wort sichtbar zu machen, wird abwechselnd die weibliche und die männliche Sprachform genutzt oder es wird die vollständige Paarform ausgesprochen, z. B. Ärztinnen und Ärzte. Beide Varianten sprechen allerdings nur die binären Geschlechter weiblich/männlich an.

Bei der Ansprache aller Geschlechter wird der geschlechtersensible Sprachgebrauch durch eine kurze Pause vor dem Asterisk/Gender Gap betont.

Geschlechtersensible Bildsprache

In Abbildungen sollte die geschlechtliche Vielfalt abgebildet und die Reproduktion von Geschlechterstereotypen vermieden werden. Bei der Darstellung von Gruppen sollte auf folgende Aspekte geachtet werden: Abbildung unterschiedlicher Geschlechter, Häufigkeitsverhältnis in der Darstellung der Geschlechter, Bildausschnitte und Kameraperspektiven, repräsentierte Berufsrollen (z. B. Darstellungen von Ärztinnen und männlichen Pflegenden), Körperhaltung und Anordnung der Personen auf dem Bild (*Wer sitzt?*, *Wer steht?*) sowie gleichrangige Darstellungen (hierarchische Haltungen zwischen den dargestellten Geschlechtern vermeiden). Insgesamt wird das Geschlecht dabei als ein Aspekt einer diversen bildlichen Darstellung betrachtet.

Literatur

1. Friedrich MCG, Heise E. Does the use of gender-fair language influence the comprehensibility of texts?: an experiment using an authentic contract manipulating single role nouns and pronouns. *Swiss J Psychol.* 2019;78(1-2):51-60.
2. Braun F, Oelkers S, Rogalski K, Bosak J, Szesny S. “Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychol Rundsch.* 2007;58(3):183-189.
3. Irmen L, Linner U. Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen: eine theoretische Integration bisheriger Befunde. *Z Psychol.* 2005;213(3):167-175.
4. Stahlberg D, Szesny S. Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychol Rundsch.* 2001;52(3):131-140.

Die vorliegende Orientierungshilfe wurde angefertigt in Anlehnung an:

Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik: Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. BBB-Merkblatt M19 - Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. 2. Auflage, 2002. Online: https://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/gleichstellungsbeauftragte/downloads/sprachliche_gleichbehandlung.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Freiburg im Breisgau, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming: Gender & Diversity in Wort und Bild. Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen. Leitfaden 2017. Online: https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E-1739648215/1114619/Leitfaden_Gender_Wort_Bild_2018.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Frauen- und Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg (2012): Leitfaden: Gendergerechte Sprache an der Leuphana. Online: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Richtlinien/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg (2019): Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache. Online: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlungen-zu-geschlechtergerechter-sprache-2019-05.pdf>, Zugriff am 16.07.2019

Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln: Geschlechtergerechte Sprache. 5., überarbeitete und erweiterte Auflage, 2017. Online: https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/2017_Leitfaden-5.Auflage-Neu-web-final_ger.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Hochschule Emden-Leer (2016): Leitfaden geschlechtergerechte Sprache. Online: oldweb.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/Einrichtungen/Gleichstellungsbuero/Allgemein/Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen: Ausgesprochen vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild. 3., durchgesehene und ergänzte Auflage, 2018. Online: chancengleichheit.kdndb.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf, Zugriff am 16.07.2019

queer*z. Queere Politik für Zürcher Hochschulen (2019): Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. Online: <https://queerz.ch/files/Leitfaden%20f%C3%BCr%20Hochschulen%20zum%20inklusiven%20Umgang%20mit%20allen%20Geschlechtern%2017-2-19.pdf>, Zugriff am 16.07.2019

Universitätsfrauenbeauftragte der Ludwigs-Maximilians-Universität München (2011): Leitfaden gendergerechte Sprache. Online: http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/sprache_pdf.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam (2012): Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache. Online: http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden_2013.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Weiterführende Hinweise:

BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, Rn. (1-69). Online: http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html, Zugriff am 28.08.2019

Donau-Universität Krems: Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. 3., überarbeitete Auflage, 2015. Online: https://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/frauennetzwerk/leitfaden_geschlechtergerechtes_formulieren_auflage_3.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Hochschule Flensburg (2017): Gendersensible Sprache. Online: https://hs-flensburg.de/sites/default/files/pdf/2017/Gendersensible%20Sprache%20an%20der%20Hochschule%20FL_20170419.pdf, Zugriff am 16.07.2019

Rat für deutsche Rechtschreibung: Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018, Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018. Online: https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf, Zugriff am 28.08.2019

Usinger J, Müller P: Beispiele für inkludierende Formulierungen. Online: www.geschicktgendern.de, Zugriff am 16.07.2019

Kontakt:

Prof. Dr. phil. Gabriele Meyer
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Medizinische Fakultät
Prodekanat Genderfragen
Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaft
Tel.: +49 (0)345 557 4466 (Sekretariat)
Fax: +49 (0)345 557 4471
E-Mail: gabriele.meyer@medizin.uni-halle.de

Die Überarbeitung der *Orientierungshilfe zur geschlechtersensiblen Sprache* wurde von Dipl.-Psych. Katharina Clever und M.Sc. Katrin Drevin erstellt.

Halle (Saale), Oktober 2019