

DOI: 10.31648/an.6229

VERSTÄRKUNG (M/W/D) GESUCHT.
ZUR GESCHLECHTSNEUTRALITÄT
IN DEN GEGENWÄRTIGEN
DEUTSCHEN STELLENANZEIGEN

VERSTÄRKUNG (M/W/D) GESUCHT.
ON GENDER NEUTRALITY OF JOB CLASSIFIEDS
IN THE CONTEMPORARY GERMAN LANGUAGE

Anna Dargiewicz

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8258-6540>

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie / University of Warmia and Mazury in Olsztyn

e-mail: anna.dargiewicz@uwm.edu.pl

Keywords: job classified, gender-sensitive language, corpus analysis, job name, gender-neutralizing, different, third sex

Abstract: The goal of this article is to examine the issue of gender neutrality of job classifieds in the contemporary German language, employing the results of empirical analysis of a research corpus. In light of the General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) adopted by German Bundestag on the 14th of August, 2006, as well as the Act Modifying the Information to be Entered into the Birth Register (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben) of the 18th of December, 2018, it is obligatory in Germany to edit job classified in accordance with gender neutrality. The implementation of linguistic equality of the sexes in job ads in such a way as to meet the guidelines of the AGG often leads to linguistic chaos and wrong and/or confusing phrasing: a fact confirmed by the examples from the above mentioned corpus. These phenomena have a considerable impact on the readability and the aesthetic qualities of the ads, and on the possibility of understanding them both in the written form and as audio files. To some extent, they also determine the degree of success of the recruitment process. Gender neutrality in language consists in expressing both male and female genders as well as other gender-related identities. However, this

has to be done in accordance with grammatical, syntactic, and stylistic norms. In order to prevent the “job classified” genre of texts from being misunderstood, unclear names of jobs must be eliminated.

1. Einleitung

Das europäische Parlament fordert 2003, dass alle von der EU veröffentlichten Dokumente geschlechtergerecht formuliert werden müssen. Diese Verordnung hat weitere Entscheidungen, Verordnungen und Gesetze bezüglich der geschlechtergerechten Sprache zur Folge, sowohl auf der EU- als auch auf der Länderebene. Besondere Aufmerksamkeit kommt dabei den Stellenausschreibungen zu. Berufsbezeichnungen in Stelleninseraten müssen geschlechtsneutral sein.

Das vom deutschen Bundestag am 14. August 2006 beschlossene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz [BGBl. I, 1897], auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, das zuletzt durch den Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 [BGBl. I, 610] geändert wurde, hat zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ [AGG, 6]. Seit Ende 2018 haben auch intersexuelle Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ die Option ‚divers‘ zu wählen, die sogenannte ‚dritte Option‘ [Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 – BGBl. I, 2635]. Damit gehört Deutschland zu den wenigen Staaten auf der Welt¹, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Auch die österreichische Bundesverfassung hat dies anerkannt und seit Juni 2018 ist ebenfalls in Österreich ein drittes Geschlecht zugelassen und kann im zentralen Personenstandsregister eingetragen werden. Diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat vielerlei Folgen für verschiedene Lebensbereiche, was angesichts des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in einem engen Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben steht. Laut AGG müssen Stellenausschreibungen grundsätzlich merkmalsneutral sein. Der Stellenanzeigenentwurf muss eindeutig darbieten, dass sich Kandidaten aller Geschlechter um die ausgeschriebene Stelle bewerben dürfen.

¹ Zurzeit ist es weltweit nur in Australien, Malta, Malaysia, Nepal, Neuseeland, Südafrika und Indien, Kanada, den USA, in Deutschland und Österreich möglich, in administrativen Dokumenten ein drittes Geschlecht anzugeben.

2. Textsorte ‚Stellenanzeige‘

Der Begriff ‚Textsorte‘ hat sich in der Linguistik seit den 70er Jahren verbreitet. Vorher konkurrierten mit diesem Terminus andere Termini: Textklasse, Texttyp, Textart, Stilart, Darstellungsart, Darstellungsform u. a. Unter den Sprachwissenschaftlern besteht bislang immer noch keine Einigkeit bezüglich der Definierung dieses Begriffs. Als Textsorte wird generell eine Gruppe von Texten verstanden, die durch konkrete Merkmale gekennzeichnet sind. Für Brinker [2001, 118], auf dessen Textsortenauffassung sich dieser Beitrag stützt, sollen „Textsorten (...) zunächst ganz allgemein als komplexe Muster sprachlicher Kommunikation verstanden werden, die innerhalb der Sprachgemeinschaft im Laufe der historisch-gesellschaftlichen Entwicklung aufgrund kommunikativer Bedürfnisse entstanden sind.“ Aus linguistischer Perspektive sind

Textsorten (...) konventionell geltende Muster für komplexe sprachliche Handlungen und [sie] lassen sich als jeweils typische Verbindungen von kontextuellen (situativen), kommunikativ-funktionalen und strukturellen (grammatischen und thematischen) Merkmalen beschreiben. Sie haben sich in der Sprachgemeinschaft historisch entwickelt und gehören zum Alltagswissen der Sprachteilhaber; sie besitzen zwar eine normierende Wirkung, erleichtern aber zugleich den kommunikativen Umgang, indem sie den Kommunizierenden mehr oder weniger feste Orientierungen für die Produktion und Rezeption von Texten geben [Brinker 2001, 124].

Umstritten und unklar ist auch, nach welchen Kriterien konkrete Texte bestimmten Textsorten zugeordnet werden können. Es lassen sich gleichwohl Kriterien definieren, anhand deren die Textsorten klassifiziert werden können. Heinemann [2000a, 513] hat als Ergebnis seiner Forschung ein Mehrebenen-Modell der Textsortenbeschreibung entwickelt. Dabei hat er unterstrichen, dass „(die Gemeinsamkeiten von Textexemplaren einer Textsorte (...) auf mehrere Ebenen zugleich bezogen (sind)“. Für die Beschreibung von Textsorten sind nach ihm folgende Aspekte relevant: die kommunikative Funktion, situative Bedingungen (u. a. Kommunikationsmedium/ Kanal), inhaltlich-thematische Aspekte, charakteristische Struktur- und Formulierungsbesonderheiten (die Sprachmittelkonfiguration), die äußere Textgestalt/ das Layout. „Spezifika aus allen Ebenen sind aufeinander bezogen und bedingen sich wechselseitig; sie bilden eine je charakteristische Ganzheit, den holistischen Merkmalskomplex einer Textsorte“ [Heinemann 2000a, 513]. Weiterhin differenziert Heinemann sog. Textsortenhierarchien: Textsortenklasse, Textsorte und Textsortenvariante.

Textsorten stellen sich in einer Typologie als idealtypische/prototypische Phänomene dar, als Verallgemeinerungen, die auf Durchschnittserfahrungen (von Sprechern einer bestimmten Kommunikationsgemeinschaft) basieren; sie können daher als globale sprachliche Muster zur Bewältigung von spezifischen kommunikativen Aufgaben in bestimmten Situationen umschrieben werden [Heinemann, Viehweger 1991, 170].

Zusammenfassend lässt sich mithin konstatieren, dass Textsorten in den Sprachgemeinschaften als „Regeln für komplexe sprachliche Handlungen [gelten], die es uns erlauben, nach vorgegebenen Mustern zu handeln, und uns damit der Mühe entheben, in jedem Einzelfall überlegen zu müssen, wie wir die beabsichtigte Handlung ausführen können“ [Püschel 1982, 28]. Man versteht sie als „Problemlösungsmuster (...), als Muster für die Art (...), in der bestimmte, mit sprachlichen Mitteln verfolgte, jedoch nicht ‚ohne Methode‘ erreichbare Ziele angestrebt werden können“ [Rolf 1993, 129]. Aus diesem Grunde kann der Feststellung zugestimmt werden, „daß die Textproduzenten mit der Herstellung und Übermittlung eines Textes eine Absicht verfolgen bzw. ein Ziel anstreben, daß sie, kurz gesagt, mit ihrem Text etwas Bestimmtes erreichen, z. B. ein bestimmtes Problem lösen oder einem bestimmten Anliegen entsprechen wollen“ [Rolf 1993, 39]. Daran anknüpfend führt Heinemann [2000a, 509ff.] einige linguistische Ansätze auf, die der Textsortenforschung zugrunde liegen. Zu diesen zählen: grammatisch-strukturalistischer Ansatz (Textsorten als grammatisch-strukturell abgrenzbare Einheiten), inhaltlich-thematischer Ansatz (Textsorten als inhaltlich-semantisch abgrenzbare Einheiten), handlungstheoretischer Ansatz (Textsorten als situativ eingebettete Einheiten – Textsorten werden durch folgende Aspekte der Kommunikationssituation, in der sie wirken, konstituiert: Medium, Handlungsbereich und Redekonstellationen), kommunikativ-funktionaler Ansatz (Textsorten sind sprachliche Einheiten mit spezifischen kommunikativen Funktionen, denen eine bestimmte Intention zugrunde liegt), mehrdimensionaler Ansatz (Textsorten sind Einheiten, die sich nur unter Einbezug verschiedener Aspekte voneinander abgrenzen lassen). Das bereits erwähnte Mehrebenen-Modell von Heinemann kann hier als Beispiel fungieren. In diesem Sinne wird auch die Funktion der in diesem Beitrag thematisierten Textsorte ‚Stellenanzeige‘ festgelegt.

„Stellenanzeigen sind eine auf der Überredung beruhende Kommunikationsform“ [Popović 1976, 14]. Es sind „meist schriftliche, kurze Mitteilungen, die in der öffentlichen bzw. halböffentlichen Kommunikation auftreten“ [Fandrych, Thurmair 2011, 239] und einen informationsübermittelnden Charakter haben. Anzeigen sind Gebrauchstexte. Rolf [1993, 223] unterscheidet assertive, direktive, kommissive, expressive und deklarative Textsorten. Sie übernehmen die Funktion, Probleme kommunikativ und sprachlich zu verarbeiten. Gemäß seiner Klassifikation ordnet Rolf die Stellenanzeigen den direktiven Gebrauchstextsorten zu. Ihre Aufgabe ist es, „den Adressaten zur Ausführung einer ganz bestimmten Handlung zu bewegen“ [ebenda]. Weiter differenziert Rolf zwischen bindenden und nicht-bindenden Textsorten. Bei bindenden Textsorten muss der Rezipient/ die Rezipientin die gegebenen Hinweise oder Anweisungen ausführen. Es sind zum Beispiel Verbote, Verordnungen, Rechtschreibregeln, Prüfungsordnungen u. Ä. Im Falle der nicht-bindenden Textsorten besteht die Pflicht nicht, die darin enthaltenen Hinweise oder Anweisungen auszuführen. Es sind Einladungen, Aufrufe,

Wahlreden usw. Stellenanzeigen werden zu den nicht-bindenden Textsorten gezählt. Überdies gehören sie zu den personenbezogenen Textsorten, denen sachbezogene Textsorten wie z. B. Aufruf, Aufgebot oder Friedensappell gegenübergestellt werden. Im Falle der personenbezogenen Textsorten besteht ein beiderseitiges Interesse der Kommunikationspartner [vgl. Rolf 1993, 250]. Das kann das gleiche Interesse sein, es kann aber auch von dem des Partners/ der Partnerin abweichen.

Die Stellenanzeige ist eine nicht-bindende Textsorte, die eine intendierte kommunikative Funktion aufweist. Sie hat eine Appellfunktion, ist eine Aufforderung zur Bewerbung. Damit diese Textsorte ihre Funktionen erfüllt, soll sie gemäß den rechtlichen Verordnungen an alle drei Geschlechter appellieren.

Über die geschlechtergerechte Sprache wird bereits länger diskutiert, nicht nur in Bezug auf Stellenanzeigen. Allen liegt daran, die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter umzusetzen. Dies ist jedoch nicht so einfach, wie die zahlreichen dem Problem gewidmeten durchgeführten Studien belegen. Zwar gibt es Hinweise und Empfehlungen zum Thema der geschlechtergerechten Schreibung, wie die des Rats für deutsche Rechtschreibung², und es wird vorgegeben, wie sprachliche Mittel in verschiedenen Formen kombiniert werden sollen, aber dies alles muss unter Einhaltung der grammatischen, syntaktischen und stilistischen Kriterien erfolgen, was wiederum nicht so unproblematisch ist.

Es ist ein Faktum, dass die Textsorte ‚Stellenanzeige‘ ein präzise und eindeutig formulierter Text sein muss, der eine klar gegliederte Struktur hat und Missverständnisse aufgrund grammatischer, syntaktischer und stilistischer Fehlbezüge ausschließt, da ansonsten seine Funktion verfehlt wird. Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter kann in bestimmten Texten – darunter in thematisierten Stellenanzeigen – nicht nur durch die Kombination entsprechender Formen der lexikalischen Mittel erreicht werden. Wichtige Grundlagen dafür sind ferner orthographische, grammatische und stilistische Korrektheit, sachliche Richtigkeit, Lesbarkeit und Ästhetik des Textes sowie Vorlesbarkeit und Hörbarkeit³. Stellenanzeigen sind Texte, die in der öffentlichen bzw. halböffentlichen Kommunikation erscheinen. Sie werden in den Printzeitungen, online oder auch im öffentlichen Raum – z. B. an Werbesäulen – publiziert, und aus diesem Grunde müssen sie ein entsprechendes Niveau repräsentieren.

² Vgl. Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): 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, pdf: 8.

³ Vgl. Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): 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, pdf: 5.

3. Geschlechtsneutralität in den deutschen Stellenanzeigen

Es hat sich schon längst eingebürgert, dass in Stelleninseraten die weibliche Form der Berufsbezeichnungen ergänzt wird, z. B. durch das Hinzufügen des Movierungssuffixes *-in* an die männliche Bezeichnung des Berufs – *Abteilungsleiter/-in*, durch die Angabe der Doppelform nach dem Schrägstrich – *Abteilungsleiter/Abteilungsleiterin* oder durch die viel ökonomischere Lösung – den Klammerzusatz (*m/w*) bzw. (*w/m*) für männlich/weiblich bzw. weiblich/männlich nach der im generischen Maskulinum angeführten Berufsbezeichnung – *Abteilungsleiter (m/w)*. Mittlerweile reicht die bisher übliche Formulierung der Berufsbezeichnung mit der Ergänzung (*m/w*) nicht mehr aus und der um den Buchstaben *d* ergänzte Klammerzusatz (*m/w/d*) wurde in Stellenausschreibungen zum Standard, z. B. – „*Techniker (m/w/d) gesucht*“, „*Spülhilfe (m/w/d)*“, wobei hier *d* für *divers* steht und diejenigen potentiellen Bewerber ansprechen soll, die sich nicht mit dem weiblichen oder männlichen Geschlecht identifizieren können oder wollen. Der Buchstabe *d*, der am häufigsten Verwendung findet, ist allerdings nicht die einzige Möglichkeit, sich in Stellenanzeigen an diejenigen zu wenden, die weder ‚männlich‘ noch ‚weiblich‘ sind oder sich als keinem der beiden Geschlechter zugehörig empfinden, was auch das untersuchte, dem vorliegenden Beitrag zugrundeliegende Korpus bestätigt. In dem Klammerzusatz steht für das dritte Geschlecht in Stellenanzeigen auch der Buchstabe *i* von *inter* – (*m/w/i*), *a* von dem vom Deutschen Ethikrat vorgeschlagenen Begriff *anders* – (*m/w/a*) und, obwohl relativ selten, auch der Buchstabe *x* – (*m/w/x*).

Inter-Personen sind Menschen, die hinsichtlich ihres Geschlechts nicht eindeutig einer der medizinischen Kategorien, der der Frau oder der des Mannes, zugeordnet werden können. Es wird geschätzt, dass sich die Zahl der Intersexuellen in Deutschland auf etwa 0,2 Prozent der Bevölkerung oder 0,007 Prozent der Neugeborenen beläuft⁴. Die Zahl der intersexuellen Menschen ist nicht groß, aber die Folgen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Eintrag des dritten Geschlechts in das Personenstandsregister sind für das Personalmarketing und vor allem für das Gestalten von Stellenanzeigen immens. Das dritte Geschlecht ist Ursache für eine AGG-Panik, in Stellenanzeigen herrscht Genderwahn, alle Personaler achten darauf, möglichst geschlechtsneutral und AGG-konform ihre Anzeigen zu konzipieren, was sehr häufig zu einem merklichen sprachlichen Chaos in der Textsorte ‚Stellenanzeige‘ führt. Dies wiederum hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Lesbarkeit und Verständlichkeit der Stellenanzeigen, und schließlich auch auf den Erfolg des Recruitingprozesses. Wenn sich nämlich die Bewerber von dem Stelleninserat nicht angesprochen fühlen, werden sie

⁴ Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Intersexualit%C3%A4t> [Zugriff am 11 X 2019].

sich auch nicht bewerben. Auf der anderen Seite ist dieses Chaos unbegründet, denn die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat Empfehlungen für diskriminierungssensible Stellenanzeigen herausgegeben:

- die Stellenanzeigen sollen merkmalsneutrale Formulierungen enthalten, damit sie nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen,
- die Jobbezeichnung sollte in neutraler Sprache erfolgen (z. B. *Fachkraft für Logistik, Leitung der Abteilung*). Ist eine neutrale Bezeichnung nicht möglich, sollte man den Gendergap oder das Gendersternchen (*Techniker_in, Techniker*in*) oder alternativ den Zusatz (m/w/div.) anwenden),
- Qualifikationen sollen geschlechtsneutral formuliert werden (z. B. *Studium des Maschinenbaus* anstatt *Abschluss als Maschinenbauer*),
- Stellenausschreibungen sollen möglichst ausgeglichen in Bezug auf Eigenschaften formuliert werden (wenn es nicht möglich ist, auf männlich assoziierte Worte wie durchsetzungsstark, unabhängig oder entscheidungsfreudig zu verzichten, sollte man versuchen, die Stellenanzeige so zu verfassen, dass sich alle Geschlechter, ältere und jüngere Menschen von der Stellenanzeige angesprochen fühlen),
- auf Fotos soll in Stellenausschreibungen verzichtet werden, weil sich die potenziellen Bewerber durch ein nur ein Geschlecht oder nur junge bzw. ältere Menschen abbildendes Foto ausgeschlossen fühlen können,
- Gruppen, die im Unternehmen unterrepräsentiert sind, sollen explizit zu Bewerbungen aufgefordert werden [vgl. Diskriminierung in Stellenanzeigen 2018, 49f.].

Die obigen Hinweise sollen den Personalern helfen, die Stellenanzeigen auf solch eine Art und Weise zu formulieren und zu gestalten, dass sie diskriminierungssensibel und diversityorientiert sind, die Grundlage für eine optimale Personalauswahl darstellen und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass möglichst viele geeignete *Bewerber_innen/ Bewerber*innen* von ihnen angesprochen werden, was letztendlich zum Erfolg des ganzen Auswahlverfahrens führt. Das gesammelte Korpus ist indes kein Beweis dafür, dass diese Hinweise konsequent befolgt werden. Die durchgeführte Analyse veranschaulicht, dass die Stellenanzeigegestalter diverse Fehler begehen, die nicht nur auf das Problem der Geschlechtssensibilität zurückzuführen sind. Die Ursache für das sprachliche Durcheinander liegt viel häufiger darin, dass grammatische und stilistische Fehler begangen werden, was nicht ohne Bedeutung für die Rezeption der Textsorte ‚Stellenanzeige‘ ist.

4. Zum Korpus

Das in diesem Beitrag beschriebener Untersuchung zugrunde gelegte Korpus wurde aus drei Printmedien exzerpiert und besteht insgesamt aus 395 Stellenanzeigen aus dem Zeitraum vom 15. Dezember 2018 bis zum 22. September 2019. In die Analyse wurden Stellenanzeigen von öffentlichen und privaten Arbeitgebern einbezogen. Es wird der Frage nachgegangen, ob die der Untersuchung herangezogenen Stellenanzeigen geschlechtsneutral und somit AGG-konform sind, und zugleich ob sie orthographische, grammatische und stilistische Korrektheit aufweisen, was einen unverkennbaren Einfluss auf ihre sachliche Richtigkeit, Lesbarkeit und Ästhetik sowie Vorlesbarkeit und Hörbarkeit hat, und folglich für den Erfolg des Personalbeschaffungsprozesses entscheidend ist. Bei der Untersuchung wurde der Text der Anzeigen inhaltsanalytisch ausschließlich in Bezug auf Geschlechtsneutralität und sprachliche Korrektheit ausgewertet. Da die Anzeigen nur sehr selten mit einem Bild versehen waren, wurde auf die Analyse der Bilder in Bezug auf die Geschlechtsneutralitätsmerkmale verzichtet. Zu verdeutlichen ist an dieser Stelle, dass es in dieser Studie um keinen Vergleich zwischen den drei Korpusquellen in Bezug auf Stellenanzeigengeschlechtsneutralität und sprachliche Korrektheit handelt. Relevant war es, entsprechendes Material für die geplante Analyse zu extrahieren und zu belegen, dass die Umsetzung sprachlicher Gleichbehandlung der Geschlechter kein einfach zu lösendes Problem ist und somit mannigfaltiges Material für linguistische Untersuchungen liefert. Das Korpus wurde definiert aus den Zeitungen:

- MARKT. Wochenzeitung für Bad Oldesloe, Reinfeld und Umgebung⁵,
- Das Hamburger Abendblatt⁶,
- Greifswalder Blitz am Sonntag⁷.

5 Die MARKT Wochenblätter gehören zum Schleswig-Holsteinischen Zeitungsverlag (sh:z) und erscheinen in Schleswig-Holstein und Hamburg. In zehn Ausgaben informieren sie die Leser am Wochenende über alles, was in ihrer Region passiert. Von Neuigkeiten aus der regionalen Wirtschaft bis hin zu lokalen Ereignissen und praktischen Verbrauchertipps wird so ein breiter Mix aus Nachrichten und Unterhaltung geliefert, der die wöchentlich erscheinende Zeitung auch zu einem interessanten Werbeträger im Anzeigen- und Prospektmarkt macht [<https://www.lokale-wochenzeitungen.de/markt/>, Zugriff am 21 IX 2019].

6 Das Hamburger Abendblatt ist eine Hamburger Tageszeitung der Funke Mediengruppe, die montags bis sonnabends erscheint. Der redaktionelle Schwerpunkt liegt auf Meldungen aus Hamburg und dem Umland. Für den Bezirk Harburg, die Kreise Pinneberg und Stormarn sowie die Stadt Norderstedt werden Regionalbeilagen produziert und in den entsprechenden Teilaufgaben mitverkauft. Abendblatt-Autoren haben mehrere Journalistenpreise gewonnen, darunter den Theodor-Wolff-Preis, den Wächterpreis der deutschen Tagespresse und den Deutschen Reporterpreis. Außerdem wurde das Abendblatt mehrmals mit dem Deutschen Lokaljournalistenpreis der Konrad-Adenauer-Stiftung ausgezeichnet [https://de.wikipedia.org/wiki/Hamburger_Abendblatt, Zugriff am 21 IX 2019].

7 Blitz ist das Anzeigenblatt für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Das auflagenstärkste Anzeigenblatt in Mecklenburg-Vorpommern erscheint in der Mecklenburger Blitz Verlag- und Werbeagentur GmbH & Co. KG. Die Gesamtauflage beträgt über 800.000 Exemplare, die in sieben

5. Analyseergebnisse

Seit dem 1. Januar 2019 sind die Arbeitgeber in Deutschland dazu verpflichtet, ihre Stellenanzeigen genderneutral zu veröffentlichen. Gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes [§ 1 AGG] dürfen sie keinen Bewerber aufgrund seines Geschlechts benachteiligen. Als Folge dessen wurde das sich seit längerer Zeit etablierte Kürzel *m/w* bzw. *w/m*, das hinter die Berufsbezeichnung in den Stellenanzeigen gesetzt wurde, um das Kürzel *d*, das für diverses Geschlecht steht, erweitert. Daher müssen die Arbeitgeber neben stilistischen und inhaltlichen Aspekten auch sprachliche Aspekte berücksichtigen, damit ihre Stellenausschreibungen AGG-konform sind. Wie formuliert man demzufolge eine Stellenanzeige richtig?

Mehr als die Hälfte der untersuchten Stellenanzeigen (58 Prozent) spricht direkt und deutlich alle drei Geschlechter an. Das erfolgt durch den Zusatz in Klammern (*m/w/d*). Im analysierten Korpus wurden auch andere Formen des auf die Geschlechtsneutralität der Anzeige hinweisenden Zusatzes verzeichnet: *w/m/d*, (*M/w/d*), (*m, w, d*), *m|w|d*, (*M/W/D*), (*M/W/DIV*), (*m/w/t/i*)⁸,

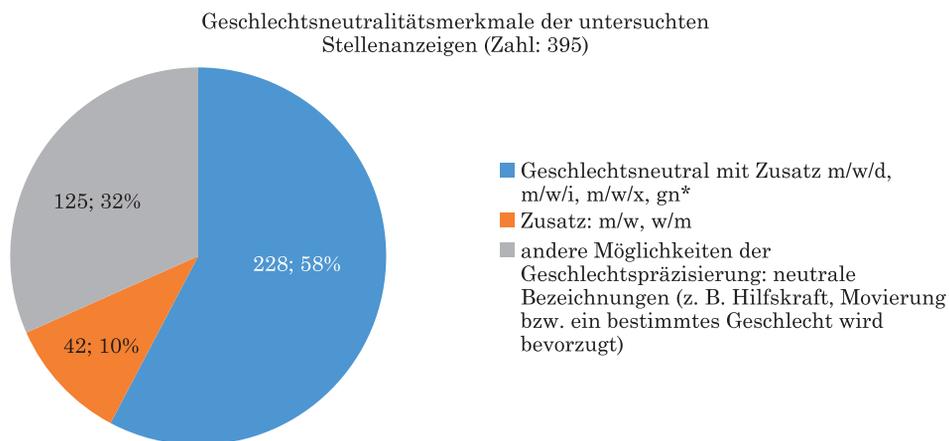


Diagramm Nr. 1

Verlagen und 19 Ausgaben flächendeckend gedruckt werden. Blitz ist der kompetente Partner und wirkungsstarke Werbeträger der lokalen und regionalen Wirtschaft vor Ort. Alle Ausgaben haben ein modernes, übersichtliches Layout. Die Titelseite wird durch redaktionelle Themen bestimmt. Über dem Titel gibt es die Möglichkeit, Titelpopfanzeigen zu platzieren. Entsprechend den technischen Möglichkeiten der einzelnen Druckhäuser wird auf allen Seiten Vollfarbigkeit geboten. Im ersten Zeitungsdrittel findet der interessierte Leser lokale Nachrichten sowie Sport- und Kulturmeldungen mit Veranstaltungshinweisen aus der Region. Auch die Rubrik ‚Leserbriefe‘ ist ein fester Bestandteil der Redaktion. Auf den weiteren Zeitungsseiten erscheint die Werbung sowie weitere rubrizierte Anzeigenveröffentlichungen. Es gibt hier auch den Reise- und Immobilienmarkt sowie informative Ratgeberseiten. Im hinteren Teil jeder Ausgabe ist der Kleinanzeigenmarkt platziert [<https://www.blitzverlag.de/>, Zugriff am 22 IX 2019].

⁸ *t* steht für *trans*, *i* steht für *inter*.

$(m/w/x)^9$, $(w/m/divers)$, $d/m/w$, $(gn^*)^{10}$, was allerdings nichts an der Tatsache ändert, dass die Anzeigen als geschlechtssensibel betrachtet werden können.

In 10 Prozent der Stellenausschreibungen ist der Zusatz w/m bzw. m/w (in oder ohne Klammern) zu verzeichnen, der auf zwei Geschlechter verweist – das männliche und das weibliche. Das dritte Geschlecht wird hier gar nicht berücksichtigt, was ein offensichtlicher Verstoß gegen die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist.

Der Zusatz $m/w/d$ steht in dem behandelten Korpus¹¹:

- hinter dem Berufstitel im generischen Maskulinum: *Schulsozialarbeiter (w/m/d)*, *Tankschutzmonteur (m/w/d)*,
- hinter dem Berufstitel im generischen Maskulinum, der um ein Attribut/Attribute erweitert wird: *einen engagierten Servicefahrer (m/w/d)*, *einen zuverlässigen + erfahrenen Koch (m/w/d)*,
- hinter der männlichen Form der Berufsbezeichnung in Form eines Buchstabenkurzwortes: *PTA¹² (m/w/d)*,
- hinter der neutralen Formulierung des Jobtitels: *Leitung (m/w/d)*, *Verwaltungskraft (m/w/d)*, *Aushilfe (m/w/d)*, *eine Projektleitung (m/w/d)*,
- hinter der weiblich/männlich deklinierten neutralen Formulierung des Jobtitels (obwohl *Kraft* ein feminines Substantiv ist, wird ihm außer dem Artikel im Femininum auch der männliche Artikel im Akkusativ vorangestellt): *eine/einen Fachkraft für Schulkinderbetreuung (m/w/d)*,
- hinter der neutralen Formulierung des Jobtitels im Plural: *Reinigungskräfte (m/w/d)*, *Verkaufstalente ... (m/w/d)*, *Teammitglieder (m/w/d)*, *pflegerische oder erzieherische Fachkräfte (m/w/d)*, *Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte (m/w/d)*,
- hinter der movierten gesplitterten Form der Berufsbezeichnung im Singular: *eine/n Erzieher/in (m/w/d)*, *eine/-n Planer/-in (m/w/d)*,
- hinter der movierten gesplitterten Form der Berufsbezeichnung im Plural: *Heilerziehungspfleger/innen (m/w/d)*, *Erzieher/innen (m/w/d)*, *Heil-/Sozialpädagogen/innen (m/w/d)*,
- hinter der movierten gesplitterten Form der Berufsbezeichnung, die um ein Attribut erweitert ist: *eine/n teamfähige/n Erzieher/in (m/w/d)*,
- hinter der movierten femininen Form der Berufsbezeichnung, die die einzige Benennung des Berufs in der Stellenanzeige ist (ohne maskuline Bezeichnung des Berufs): *eine Erzieherin (m/w/d)*, *Hausmeisterin (m/w/d)*, *Erzieherin (m/w/d)*, *Mitarbeiterin (m/w/d)*, *Arzthelferin (m/w/d)*,

⁹ x steht für das dritte Geschlecht.

¹⁰ gn^* steht für geschlechtsneutral.

¹¹ Der Anfang der Stellenanzeige klingt überwiegend folgendermaßen: *Wir suchen/ suchen wir/... sucht, Wir brauchen/ ... brauchen wir/ ... braucht bzw. ... wird/werden gesucht, ... wird/werden gebraucht.*

¹² PTA – Pharmazeutisch-technischer Assistent.

- hinter der movierten femininen Form der Berufsbezeichnung, die die einzige Benennung des Berufs in der Stellenanzeige ist (ohne maskuline Bezeichnung des Berufs), wobei im Zusatz der erste Buchstabe *w* ist, was darauf hinweisen kann, dass weibliche Bewerberinnen bevorzugt werden: *eine Erzieherin (w/m/d) oder Sozialpädagogische Assistentin (w/m/d), ... eine Hausmeisterin (w/m/d)*,
- hinter der weiblichen Form der Berufsbezeichnung in Form eines Buchstabenkurzwortes: *MFA*¹³ *m/w/d*,
- hinter der gesplitterten Zusammensetzung: *eine/n Kaufmann/frau für Büromanagement (m/w/d)*,
- hinter der ausformulierten movierten und der maskulinen Form der Berufsbezeichnung: *eine/einen Sozialpädagogin/Sozialpädagogen (m/w/d) oder Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter (m/w/d)*,
- hinter der Pluralform der Berufsbezeichnung: *Lehrer/Akademiker/Studenten (m/w/d), Techniker (m/w/d), Floristen (m/w/d), Gesundheits- und Krankenpfleger (m/w/d), Gesundheits- und Krankenpflegehelfer (m/w/d), Altenpfleger (m/w/d), Ergotherapeuten (m/w/d), Logopäden (m/w/d), Krankenpflegehelfer (d/m/w), Medizinische Fachangestellte (d/m/w) oder Gesundheits- und Pflegeassistenten (d/m/w)*,
- hinter der maskulinen Berufsbezeichnung im Plural, die um das feminine in Klammern stehende Movierungssuffix im Plural ergänzt ist: *Fahrer(innen) (m/w/d)*,
- hinter der Pluralform der Berufsbezeichnung, die um ein Attribut erweitert ist: *engagierte Mitarbeiter (m/w/d), anerkannte Erzieher (m/w/d)*,
- hinter der gesplitterten movierten Form des Substantivs mit dem Gendersternchen: *eine/n Schulsozialarbeiter*in (m/w/d), eine/n Sachbearbeiter*in (m/w/d), Streetworker*in, Sozialarbeiter*in (m/w/d)*.

Es gibt einen Fall, in dem der Zusatz vorangestellt wird: „Wir suchen zuverlässige (m/w/d) Staplerfahrer, Lagerfahrer, Berufskraftfahrer, Produktionshelfer, Maler“, was m. E. eine ganz andere – neue – Perspektive schafft, d. h. der Anbieter gibt dem potentiellen Kandidaten zuerst einen deutlichen Hinweis darauf, dass sich um die Stelle Vertreter aller drei Geschlechter bewerben können, erst dann zählt er die Berufe auf, für die geeignete Kandidaten gesucht werden. Von einer auf solche Art und Weise verfassten Anzeige werden sich durchaus alle Geschlechter angesprochen fühlen.

Das untersuchte Stellenanzeigenkorpus bietet eine breite Palette von Möglichkeiten der Geschlechtsneutralitätsrealisierung. Es bleibt allerdings nicht ohne Konsequenzen für die Lesbarkeit und somit für die Rezeption der Textsorte. In den Stellenanzeigen fehlt es an Einheitlichkeit und Disziplin. Kaum eine ist nach einem konkreten Muster verfasst. Man kann die Behauptung wagen, dass in den analysierten Texten ein wahres sprachliches Chaos

¹³ MFA – medizinische Fachangestellte.

herrscht. Und obgleich sie verständlich sein sollen, können sie Stellensuchende – was nach der Lektüre des diesem Beitrag zugrundeliegenden Korpus festgehalten werden kann – eher verwirren. Wer aktuelle Stellenanzeigen recherchiert, stößt dort auf eine Ballung kryptischer Zeichen und Abkürzungen, wie etwa „*Kaufm. Mitarbeiter (m/w/d) in Vollzeit/ Teilzeit gesucht*“, „*Für unseren Bereich Technik suchen wir Sie ... als Haustechniker*in (m/w/t/i)*“, „*Für den ... suchen wir Sie (*gn) in Vollzeit ab sofort als Leitung des ambulanten Pflegedienstes*“, „*Deutschsprachige Haushaltshilfe (m/w/x) für die Wohnung in ... gesucht*“, „*Zur Unterstützung unseres Filialteams suchen wir Verkäufer in Vollzeit (gn*)*, *Verkäufer in Teilzeit (gn*)*, *Aushilfe .. (gn*)*“. Sicher kann bei der Betrachtung dieser Texte die Frage auftauchen: Wofür stehen *d*, *t*, *i*, *x* und das mit Sternchen versehene *gn*? Die Schwierigkeiten mit der Encodierung werden wohl mit der Zeit verschwinden, da das Problem der Gleichbehandlung der Geschlechter topaktuell ist. Allerdings könnten die Codes vereinheitlicht werden, so dass der Inhalt der Textsorte ‚Stellenanzeige‘ keine verschlüsselte, sondern eine klare und verständliche Information ist.

Zur Ansprache der Vertreter aller Geschlechter eignet sich auch eine neutrale Formulierung der Berufsbezeichnung im Anzeigetext, ohne dass hinter diese Formulierung noch der geschlechtsspezifisierende Zusatz *m/w/d* gesetzt werden muss. Dafür erbringt das analysierte Korpus folgende Belege: *Unterstützung*, *Verstärkung*, *Hilfe*, *Zweitkraft*, *Aushilfe*, *Aushilfen*, *Pflegekraft*, *Pflegekräfte*, *Reinigungskraft*, *Reinig.kraft* (originelle Schreibung), *Spülhilfe*, *Putzhilfe*, *Haushaltshilfe*, *Hauswirtschaftskraft*, *Küchenhilfe*, *Gartenhilfe*, *Seniorenbetreuung/ Hauspersonal*, *Kinderbetreuung*, *Fachkraft*, *Fachkräfte der Sozialpädagogik*, *Lehrkräfte*, *Bürofachkraft*, *Rezeptionskraft*, *Teilzeitkraft*, *Voll- & Teilzeitkräfte*, *Bestattungsfachkraft*, *Servicekraft*, *Absicherungsdienst*, *Spielhallenaufsicht*, *Allroundkraft*. 11% aller Korpusanzeigen weisen diese Art neutrale Ansprache und Textform auf. Die Überführung der Berufsbezeichnungen in eine neutrale Schreibweise würde das Problem der Verschlüsselung und Unübersichtlichkeit der Stellenanzeigen wirksam lösen. Man könnte auch auf die geheimnisvollen Zeichen verzichten.

Im Korpus finden sich jedoch auch Beispiele dafür, dass hinter den neutralen Bezeichnungen – obwohl diese allen Geschlechtern Rechnung tragen – zusätzlich noch der *m/w/d*- bzw. *m/w/x*-Zusatz beigefügt wird, was eine zusätzliche Markierung der Geschlechtsneutralität ist: *Verstärkung (M/W/D)*¹⁴, *Raumpflegekraft (m/w/d)*, *Spülhilfe (m/w/d)*, *Aushilfe (m/w/d)*, *eine Reinigungskraft m/w/d*, *eine Hauswirtschaftskraft (m/w/d)*, *eine Küchenhilfe (m/w/d)*, *Haushaltshilfe (m/w/x)*, *Speditionsfachkraft (m/w/d)*, *Pflegefachkraft (m/w/d)*, *Schulkindbetreuung (m/w/d)*, *Pädagogische Leitung (m/w/d)*, *Verwaltungskraft (m/w/d)*, *Bürokräft (m/w/d)*, *Leitung (m/w/d)*, *Gesamtleitung (m/w/d)*, *Pflegefachkräfte und Pflegekräfte (m/w/d)*, *Reinigungskräfte (m/w/d)*, *Servicekräfte m/w/d*

¹⁴ Originelle Schreibung.

(in den drei letzten Beispielen steht die neutrale Formulierung zusätzlich im Plural). Es ist eine Häufung gleichbedeutender Ausdrücke, somit eine Art Tautologie. Für die Textsorte ‚Stellenanzeige‘ ist dies ein offener Fehler, der nicht nur stilistische sondern auch ökonomische Konsequenzen nach sich zieht, denn je mehr Zeichen eine Stellenanzeige aufweist, desto höhere Kosten sind mit ihrer Veröffentlichung verbunden.

Zur genderneutralen Formulierung der Stellenanzeigen eignet sich perfekt der Plural – und zwar auch ohne den m/w/d-Zusatz, was das untersuchte Korpus bestätigt. Ein m/w/d-Zusatz ist hier nicht erforderlich: „Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir für unsere Häuser [...] *Aushilfen* [...] sowie *Pflegekräfte* in Teilzeit und Vollzeit“; „*Monteure* gesucht“; „*Voll- & Teilzeitkräfte* gesucht“; „Wir (...) suchen nur engagierte *Fachkräfte* der Sozialpädagogik“; „Wir suchen *Lehrkräfte*“.

Um zu signalisieren, dass sich die Stellenanzeige an alle Geschlechter richtet, können außerdem der Gendergap, z. B. *Lehrer_in* (kein Beleg im Korpus verzeichnet), oder ein Gendersternchen wie *Erzieher*in* verwendet werden. Diese Methode der Geschlechtsmarkierung ist in den untersuchten Stellenausschreibungen nicht populär. Einige Repräsentanten der Geschlechtsmarkierung mit dem Sternzeichen kann man allerdings finden: *Erzieher*in*, *Heilerziehungspfleger*in*, *Sozialpädagog*in*, *Pädagog*in*. Darüber hinaus enthält das Korpus die mit dem Sternchen gegenderte Berufsbenennungen, denen der (m/w/d)-Zusatz folgt: *Mitarbeiter*in* (m/w/d), *Sachbearbeiter*in* (m/w/d), *Schulsozialarbeiter*in* (m/w/d), *Sozialarbeiter*in* (m/w/d), *Streetworker*in* (m/w/d). In einem Fall wird hinter den Jobtitel der ungewöhnliche (m/w/t/i)-Zusatz gesetzt: *Haustechniker*in* (m/w/t/i). Es ist wiederum eine überflüssige Häufung gleichbedeutender Ausdrücke, ähnlich wie im Falle der Hinzufügung des Geschlechtsdreibuchstabenzusatzes nach den neutralen berufsbezeichnenden Begriffen. Das Gendersternchen, das zwischen den Wortstamm und die weibliche Endung einer Personenbezeichnung (*Pädagog*in*) oder zwischen die männliche Form und die weibliche Endung (*Sozialarbeiter*in*) eingefügt wird, bringt sowohl das männliche und weibliche als auch das dritte Geschlecht zum Ausdruck. Die mit dem Sternchen markierten Begriffe brauchen keine geschlechtsspezifisierende Kennzeichnung mehr. Die Doppelgeschlechtsmarkierung ist für die Textsorte ‚Stellenanzeige‘ keine ökonomische und für ihr klares Layout sowie für ihre Lesbarkeit keine günstige Lösung.

In den für den vorliegenden Beitrag zur Belegquelle gewordenen Anzeigen sind movierte Formen vertreten, in denen das Movierungssuffix *-in* extra hervorgehoben wird. Dies wird nicht nur durch Splitting sondern auch durch Klammern und/oder I-Großschreibung erreicht: *Assistent/in*, *Fleischerei-Fachverkäufer/in*, *eine/n Pferdepfleger/in*, *Mitarbeiter/In*, *Dachdecker/innen*, *Bauklempner/innen*, *engagierte, zuverlässige und gewissenhafte Mitarbeiter/-innen*, *eine/n Malergesellen/In*, *Friseur/Innen*, *Heizungs- & Sanitärtechniker(in)*, *Elektroinstallateur(in)*, *Kalkulator(in)*, *Kundendienst- & Servicetechniker(in)*,

Praktikant(-in), Erzieher(In). Bei keinem der Beispiele ist ein m/w/d-Zusatz vorhanden. Die Anzeigestalter sind der Ansicht, dass sie alle Geschlechter durch solch eine Schreibweise ansprechen. Dies ist aber ein Irrtum, denn der Schrägstrich macht nur Männer und Frauen grammatikalisch sichtbar. Das dritte Geschlecht wird hier ausgelassen, was verursacht, dass die so verfassten Anzeigen nicht AGG-konform sind.

Movierte gesplitterte Formen der Berufsbezeichnungen im Singular: „*wir suchen eine/n Erzieher/in (m/w/d)*“, im Plural: „*Heilerziehungspfleger/innen (m/w/d) gesucht*“ sowie solche, die um ein Attribut erweitert wurden: „*wir suchen eine/n teamfähige/n Erzieher/in (m/w/d)*“ sind häufige Bestandteile der untersuchten Stellenanzeigen. Die Anhäufung der Schrägstrichformen – der Schrägstrich splittert den deklinierten Artikel, das charakterisierende deklinierte Beiwort, die substantivische Berufsbezeichnung sowie die geschlechtsmarkierenden Buchstaben in dem m/w/d-Zusatz – beeinträchtigt m. E. die Rezeption der Anzeige wesentlich. Ferner sind viele dieser Formulierungen sprachlich nicht korrekt. Fehlerhaftes Splitting stiftet Verwirrung in der Textsorte, was den Auftraggeber einer Anzeige in keinem positiven Licht erscheinen lässt. Ein guter Schreibstil erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass dem potenziellen Bewerber ein positiver Eindruck über den Arbeitgeber vermittelt wird. Beweise für das formal fehlerhafte Splitting sowie für die falsche Deklination sind in dem recherchierten Korpus reichlich aufzufinden:

- „Zur Unterstützung des kaufmännischen Bereichs suchen wir (...) *eine/n Kaufmann/frau* für Büromanagement (m/w/d)“ – wenn schon auf diese Art und Weise gesplittert wird, dann wäre korrekt: *eine/n Kauffrau/mann*.
- „Wir suchen (...) *eine/n Rezeptionsmitarbeiter (m/w/d)*“ – der deklinierte gesplitterte Artikel kündigt die Angabe der weiblichen Form der Berufsbezeichnung an, die hier leider fehlt. Wenn einer Stellenbezeichnung mit lediglich männlicher Endung ein (deklinierter) Artikel mit weiblicher und männlicher Endung vorangestellt wird, wird dadurch nur der Anschein einer geschlechtsneutralen Ausschreibung erweckt.
- „Zur Verstärkung unseres technischen Büros (...) suchen wir *eine/n Projektleiter Bau (m/w/d), eine/n Zählermonteur (m/w/d), Festangestellte für Bäderbetriebe (m/w/d)* sowie *Rettungsschwimmer (m/w/d)*“ – hier kann außer dem Fehler, über den im vorangehenden Beispiel reflektiert wurde – *eine/n Projektleiter Bau (m/w/d), eine/n Zählermonteur (m/w/d)*, dem Anzeigestalter zusätzlich Inkonsequenz vorgeworfen werden. Zwei weitere in dieselbe Anzeige gepackten Stellenbezeichnungen stehen im Plural – *Festangestellte für Bäderbetriebe (m/w/d), Rettungsschwimmer (m/w/d)*. Sie sind zwar korrekt formuliert, aber solch ein komprimiertes Formulieren stört die Ordnung und beeinträchtigt die stilistische Seite der Anzeige.
- „Die Bundesbauabteilung (...) sucht (...) *einen/eine Architektin bzw. Architekt (M/W/D)* in der Planung“ – Ursachen für die Inkorrektheit der Anzeige sind die gemischte Form: gesplitteter deklinierter Artikel – *einen/eine* – und

ausformulierte maskuline und weibliche Formen der Berufsbezeichnung – *Architektin* bzw. *Architekt*. Erstens ist die Reihenfolge der deklinierten Artikel falsch und zweitens wird das maskuline Substantiv *Architekt*, das der schwachen Deklination unterliegt, nicht gebeugt. Der (M/W/D)-Zusatz ist hier auch für die Doppelangabe der vorher angegebenen Informationen verantwortlich. Wenn es um die grammatische Seite der Information geht, sollte sie m. E. folgendermaßen verfasst werden: *eine/einen Architektin bzw. Architekten* (M/W/D). Stellt man die geschlechtergerechte Formulierung der Anzeige in den Vordergrund, müsste man überlegen, ob man die Anzeige nicht doch umformulieren sollte. Vielleicht etwa so: *Wir suchen einen Architekten* (m/w/d), wobei hier wieder anzunehmen ist, dass nicht alle mit dem generischen Maskulinum einverstanden sind. Im Falle des Einsatzes des Gendersternchens – *Wir suchen eine/n Architekt*in* – lässt m. E. aus den bereits genannten Gründen die grammatische Korrektheit der Formulierung zu wünschen übrig.

- „(...) *sucht* zum nächstmöglichen Zeitpunkt: *ein/e Erzieher/in* oder *Heilerziehungspfleger/in*“; „Wir suchen *ein/e Mitarbeiter/in* für unser Lager.“; „(...) *sucht* dringend und zu sofort *ein/e erfahrene/n Friseur/in*“ – der falsch gesplitterte und deklinierte Artikel *ein/e* sollte in allen drei Anzeigen nach dem Verb *sucht/suchen* im Akkusativ stehen – *eine/n*, was im Falle des Maskulinums nicht der Fall ist. Ein derartiger die Grundkenntnisse der deutschen Grammatik betreffender Fehler ist in öffentlichen Texten unzulässig.
- „(...) Kindertagesstätte (...) *sucht* zu sofort *eine Sozialpädagogische/n Assistenten/in*“ – es ist wieder ein Beispiel für eine fehlerhaft formulierte Anzeige. Der maskuline Artikel im Akkusativ wird ausgelassen, was sogar ökonomische Gründe nicht rechtfertigen – es ist ein evidenter grammatischer Fehler.
- „Für unsere Kindertagesstätte suchen wir *einen Hauswirtschaftskraft* m/w/d“ – ein grammatischer Fehler – das Grundwort des berufsbezeichnenden Kompositums – *die Kraft* – verlangt einen femininen Artikel, der im Akkusativ die Form *eine* hat.
- „Die Stadt (...) *sucht eine/einen Fachkraft* für Schulkinderbetreuung (m/w/d)“ – der zweite Bestandteil der Zusammensetzung *Fachkraft* besitzt das weibliche Geschlecht – *die Kraft*. Für den nach dem Schrägstrich im Akkusativ stehenden unbestimmten männlichen Artikel kann keine grammatisch erklärbare Begründung gefunden werden. Es ist ein Fehler. Der Begriff *Fachkraft* ist ein genderneutraler Ausdruck, dem kein zusätzlicher Artikel bzw. (m/w/d)-Zusatz – der in der Anzeige ebenfalls noch steht – noch mehr Geschlechtsneutralität verleiht.
- „Die Gemeinde (...) *sucht* (...) *eine/n Betreuungskraft/ Organisator/in* (m/w/d) für die Betreute Grundschule“ – hier weiß man nicht, worauf sich der gesplitterte Artikel eigentlich bezieht. Wenn man der Reihe nach das

Wortmaterial analysiert, dann fehlt es an dem Artikel, der auf die movierte Form der Substantivs *Organisator* referiert. Die Formulierung ist zu stark abgekürzt und zu komprimiert, und dadurch unklar und unübersichtlich.

- „Die Kindergruppe (...) sucht (...) *einen/e Erzieher/in* oder SPA¹⁵ als Elternzeitvertretung für den Elementarbereich“ – ein fehlerhaft gesplitterter Artikel im Akkusativ ist kein Ausdruck der Professionalität des Anzeigengestalters.
- „Für unseren Standort ... suchen wir (...) *eine/n Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte* (m/w/d)“ – dem gesplitterten Artikel sollte hier ein gesplittertes Substantiv folgen – *Notarfachangestellte/n* –, dann wäre der Ausdruck korrekt. Der potenzielle Bewerber wird bei dieser Anzeige durch den grammatischen kommunikationsstörenden Fehler irreführt, denn der Artikel steht im Singular und der Berufstitel scheint im Plural zu stehen. Das Ganze ist somit nicht kongruent.
- „Taxi (...) sucht – gern in Teilzeit *Fahrerin/er*“ – ein falsch gesplittertes Wort zieht Konsequenzen nach sich. Korrekt wäre *Fahrer/in*. Die Splitterung des Wortes erfolgt in der Anzeige an falscher Stelle, so dass nach dem Movieierungssuffix noch fehlerhaft die maskuline substantivische Endung an die Berufsbezeichnung angehängt wird. Es ist folglich ein Paradox entstanden.

6. Resümee

Das analysierte Korpus weist etliche fehlerhafte Formulierungen auf, die auf die unprofessionelle Umsetzung der geschlechtsgerechten Sprache in der Textsorte ‚Stellenanzeige‘ zurückzuführen sind. Die Personaler kombinieren häufig mehrere sprachlich-graphische Möglichkeiten der Geschlechtsneutralisierung miteinander, um einer wegen der mit den AGG-Bestimmungen nicht übereinstimmenden Anzeige aus dem Wege zu gehen. Dies verursacht, dass eine bedeutende Anzahl der Stellenausschreibungen fehlerhaft verfasst ist. Die auftretenden Fehler sind verantwortlich für das Chaos in dieser Textsorte sowie für die stilistische Verwirrung, was nicht ohne Bedeutung für die Rezeption der gegenwärtigen Stellenanzeigen und folglich für den Erfolg des Ausschreibungsprozesses ist.

Damit Stellenanzeigen auch über Frauen und Männer hinaus geschlechtsneutral formuliert werden, müssen bestimmte Regeln befolgt werden. Folgende plausible Möglichkeiten stehen den Stellenanzeigestaltern zur Verfügung: – Ergänzung des Zusatzes m/w/d (in oder ohne Klammern). Der klassische m/w-Zusatz bei der Berufsbezeichnung muss um den Buchstaben *d* für *divers* ergänzt werden und hinter das generische Maskulinum – *Sachbearbeiter* (m/w/d) – oder auch hinter die neutrale Berufsbezeichnung als zusätzliche

¹⁵ SPA – Sozialpädagogischer Assistent.

Markierung der Geschlechtsneutralität – *Sachbearbeitung (m/w/d)*, *Unterstützung (m/w/d)* – gesetzt werden;

- Verzicht auf geschlechtsspezifisierende Begriffe zugunsten der geschlechtsunabhängigen Formulierungen wie z. B. *Lehrkraft*, *Leitung*, *Servicekraft*, *Verstärkung Unterstützung*;
- Nutzung des Gender-Gaps oder des Gendersternchens, die im Gegensatz zu dem Schrägstrich nicht nur Männer und Frauen grammatikalisch sichtbar machen, sondern auch das dritte Geschlecht sprachlich bewusst mitberücksichtigen: *Mitarbeiter*in*, *Florist_in*;
- Verwendung der Pluralform, wenn mehrere Personen für eine bestimmte Stelle gesucht werden: *Pflegekräfte (m/w/d)*, *Fachangestellte (m/w/d)*, *Floristen (m/w/d)*.
- Doppelformen (Beidbenennung, Paarformen) mit dem m/w/d-Zusatz: *Zustellerinnen und Zusteller (m/w/d)*, *Landschaftsgärtnerinnen/ Landschaftsgärtner (m/w/d)*, *eine Sachbearbeiterin/ ein Sachbearbeiter (m/w/d)*, was keine ökonomische und m. E. auch keine stilistisch gelungene Lösung ist.

Die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter ist eine große Herausforderung, der man sich stellen muss. Niemand darf durch sprachliche Ausdrücke benachteiligt werden. Der geschlechterbewusste Umgang mit der Sprache, der darauf beruht, dass sowohl männliche und weibliche wie auch andere Geschlechtsidentitäten zum Ausdruck gebracht werden, muss den grammatischen, syntaktischen und stilistischen Kriterien gerecht werden, so dass unklare Begriffsbildungen aus den Stellenausschreibungen verschwinden. Bei der Textproduktion müssen bestimmte Vorgaben wahrgenommen werden. Außer der Konzentration darauf, dass eine Stelle geschlechtsneutral ausgeschrieben wird, muss bewusst beachtet werden, dass die richtige Grammatik und Syntax gewährleistet sind, da ansonsten die Textsorte ‚Stellenanzeige‘ ihr Ziel verfehlt, was viele der analysierten Korpusbelege eindeutig bestätigen.

Bibliographie

- Adamzik Kirsten. 1995. *Aspekte und Perspektiven der Textsortenlinguistik*. In: *Textsorten – Texttypologie. Eine kommentierte Bibliographie*. Münster: Nodus: 11-40.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2006/Änderung 2013)*.
- Brinker Klaus. 2001. *Linguistische Textanalyse*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Dargiewicz Anna. 2020. *Sprache als Spiegel der Gesellschaft. Reflexion über das Problem der geschlechtergerechten Sprache*. In: *Sprache und Gesellschaft. Theoretische und empirische Kontexte der Linguistik*. Hrsg. Szczęk Joanna, Kumięga Łukasz. Berlin et al.: Peter Lang: 35-54.
- Dargiewicz Anna. Im Druck. *Ist das Polnische eine geschlechtergerechte Sprache? Zur Movierung im Polnischen*. „Prace Językoznawcze”.
- Dargiewicz Anna. Im Druck. *Wie äußert man sich gendergerecht? Kontrastive Bemerkungen zur Movierung im Deutschen und im Polnischen inspiriert durch den Genderdiskurs*. „Prace Językoznawcze”.

- Demsar Sabine. 2014. *Stellenanzeigen im Online-Jobportal Stepstone im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Sprache*. Freiburger Arbeitspapiere zur germanistischen Linguistik 24 [Bachelorlorthesis].
- Diaz Estrella Castillo. 2003. *Der Genus-Sexus-Konflikt und das generische Maskulinum in der deutschen Gegenwartssprache: Ist der in den 1980er Jahren initiierte Sprachwandel inzwischen sichtbar und wie wird er fortgesetzt? Eine Untersuchung anhand aktueller Textvorlagen und Quellen*. Dissertation. Die Universität Passau – pdf. (<http://www.opus-bayern.de/uni-passau/volltexte/2004/35/pdf/ECastillo.pdf>) [Zugriff am 16 VIII 2019].
- Diewald Gabriele, Steinhauer Anja. 2017. *Richtig gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben*. Berlin: Dudenverlag.
- Diskriminierung in Stellenanzeigen*. 2018. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Doleschal Ursula. 1992. *Movierung im Deutschen. Eine Darstellung der Bildung und Verwendung weiblicher Personenbezeichnungen*. Unterschleißheim – München: Lincom Europa.
- Doleschal Ursula. 2002. *Das generische Maskulinum im Deutschen. Ein historischer Spaziergang durch die deutsche Grammatikschreibung von der Renaissance bis zur Postmoderne*. „Linguistik online“ Nr. 11: 39-70.
- Fandrych Christian, Thurmair Maria. 2011. *Textsorten im Deutschen: Linguistische Analysen aus sprachdidaktischer Sicht*. Tübingen: Stauffenburg-Verlag.
- Heinemann Wolfgang. 2000a. *Textsorte-Textmuster-Texttyp*. In: *Text- und Gesprächslinguistik. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung*. Bd. 1. Hrsg. Brinker Klaus, Antos Gerd, Heinemann Wolfgang, Sager Sven F. Berlin – New York: Walter de Gruyter: 507-522.
- Heinemann Wolfgang. 2000b. *Aspekte der Textsortendifferenzierung*. In: *Text- und Gesprächslinguistik. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung*. Bd. 1. Hrsg. Brinker Klaus, Antos Gerd, Heinemann Wolfgang, Sager Sven F. Berlin – New York: Walter de Gruyter: 523-545.
- Heinemann Wolfgang, Viehweger Dieter. 1991. *Textlinguistik. Eine Einführung*. Tübingen: Niemeyer.
- Popović Novak. 1976. *Die Sprache der Stellenanzeigen in kommunikativer, persuasiver und sozialer Sicht*. Hamburg Universität. Dissertation.
- Posch Claudia, Mairhofer Elisabeth. 2012. *Wie männlich ist das Maskulinum? Eine Frage der Ökonomie*. In: *In Simplicitate Complexitas*. Festgabe für Barbara Stefan zum 70. Geburtstag. *Studia Interdisciplinaria Ænipeontana* 17. Hrsg. Anreiter Peter, Hajnal Ivo, Kienpointner Manfred. Wien: Praesens Verlag: 327-340.
- Puschel Ulrich. 1982. *Die Bedeutung von Textsortenstilen*. „Zeitschrift für germanistische Linguistik“ Nr. 10: 28-37.
- Rat für deutsche Rechtschreibung. 2018. *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. [pdf].
- Rolf Eckard. 1993. *Die Funktionen der Gebrauchstextsorten*. Berlin – New York: Walter de Gruyter.

Korpusquellen

- MARKT. Wochenzeitung für Bad Oldesloe, Reinfeld und Umgebung (15.12.2018, 16.02.2019, 02.03.2019, 09.03.2019, 16.03.2019, 23.03.2019, 06.04.2019, 04.05.2019, 11.05.2019, 20.07.2019).
- Hamburger Abendblatt vom 10/11. August 2019.
- Greifswalder Blitz am Sonntag (22.09.2019).