

Gendern in Jobanzeigen: Gibt es mehr als „(m/w/d)“?

Das Interessante an der Textsorte Stellenausschreibung ist, dass sie durch die Gesetzgebung diskriminierungsfrei sein muss und gleichermaßen wohl nirgendwo sonst so unkreativ für Gendersensibilität gesorgt wird wie in hiesigen Jobangeboten. Wer kennt ihn nicht, den spröden Klammersatz „(m/w/d)“? Durch ihn sollen sich alle angesprochen fühlen.

Als im Zuge der Novellierung des Personenstandsgesetzes Ende 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Zusatz „d“ empfahl, war vielen nicht klar, wofür dies stehe. In den Medien, auf Blogs und auf Twitter wurde spekuliert, ob es wohl „deutsch“ heiße – und das „(m/w/d)“ gar als „männlich, weiß, deutsch“ übersetzt werden müsse. Zur weiteren Verwirrung trug bei, dass es international für „disabled“ verwendet wird.

Das „d“ repräsentiert jedoch die sogenannte *Dritte Option* und ist die Abkürzung für „divers“. Der Gesetzgeber versteht darunter nur intergeschlechtliche Menschen. Der Bundesverband Trans* konkretisiert hingegen, dass dahinter vielschichtige queere Communitys stecken aus Frauen, Männern und nichtbinären Personen, die auch trans oder inter sein können.

Da der Gesetzgeber nicht ausformuliert hat, wie eine Gleichbehandlung der Geschlechtsidentitäten sprachlich umgesetzt werden soll, hat sich das „d“ als schnelle Lösung durchgesetzt. Aber ist es auch eine probate Antwort auf den Wunsch nach mehr Gendergerechtigkeit in Jobanzeigen? Konsultieren wir das Arbeitsrecht, dann lautet die Antwort Ja. Befragen wir jedoch unsere innere Quelle des kreativen und eleganten Formulierens, dann heißt die Antwort wohl eher Nein. Warum sollten sich Menschen durch einen einzelnen Buchstaben angesprochen, aufgefordert und gesehen fühlen? Und das ist es doch, was Stellenausschreibungen erreichen möchten.

Es gibt auch andere Möglichkeiten. Etwa den Genderstern – das Zeichen für Vielfalt –, den die Antidiskriminierungsstelle seinerzeit ebenfalls vorschlug. Einige Unternehmen haben mittlerweile damit begonnen, ihn im Stellentitel einzusetzen, wie uns Stellenbörsen wie Goodjobs oder Superheldin zeigen. Der Berliner Übertragungsnetzbe-

treiber 50 Hertz schreibt sogar ausschließlich im generischen Femininum aus.

Sie können Texte aber auch durch subtilere Verfahren genderbalancierter gestalten: zum Beispiel mit dem Gender Decoder. Mit diesem Online-Tool der Technischen Universität München werden Stellenausschreibungen in Hinblick auf weiblich konnotierte (*kommunale*) und männlich konnotierte (*agentische*) Wörter untersucht. Warum das interessant ist? Laut einer Studie der Linguistischen Unternehmensberatung LUB und des Sprachanalyse-Startups 100 Worte bewarben sich mehr Frauen, wenn im Stellenangebot mehr kommunale als agentische Wörter verwendet wurden.

Der Überhang an kommunalen Wendungen hat die Jobentscheidung bei Männern übrigens nicht beeinflusst. Flüstern Sie Ihrem HR-Team also ruhig einmal zu, die agentischen Wörter zu ersetzen: Aus *Führung* wird dann beispielsweise *Zusammenarbeit*, aus der *Ambition* das *Engagement*. Beschreiben Sie außerdem lieber Verhaltensweisen statt statische Merkmale: Das Adjektiv *selbstsicher* wandelt sich dann etwa in die Wendung *die eigene Position klar vertreten*, aus *hartnäckig* wird *Ziele mit Ausdauer verfolgen*.

Doch Obacht, konzentrieren Sie sich nicht nur auf diesen Kniff. Wie immer in der Kommunikation gilt: Texten Sie für Ihre Zielgruppe. Sprechen Sie diese also direkt an, erwägen Sie Gehaltstransparenz im Stellenangebot, führen Sie genderechte Arbeitgebervorteile an, nutzen Sie vielfältige Bildsprache und nennen Sie auf die Zielgruppe zugeschnittene Aufgaben und Anforderungen.

Zum Schluss noch eine Anregung zum „(m/w/d)“: Ändern Sie zur Abwechslung doch einfach die Reihenfolge in „(w/d/m)“ oder – alphabetisch – „(d/m/w)“. Und fügen Sie ein „x“ für jene ein, die kein Geschlecht eingetragen haben: „(d/m/w/x)“. (Mehr Tipps dazu stehen übrigens in der Broschüre *TransVisible*.)

Und wenn Sie mal was ganz Verrücktes tun wollen, dann lassen Sie das „(m/w/d)“ im Stellentitel weg und schreiben Sie zwischen die Klammern, was Sie eigentlich meinen. Nämlich: *Alle Geschlechter willkommen*. ●



Jeanne Wellnitz ist ausgebildete Journalistin, freie Autorin und Literaturkritikerin und hat das Kompendium *Gendersensible Sprache* konzipiert und geschrieben. Darüber hinaus arbeitet sie als Redakteurin beim Fachmagazin *Human Resources Manager*. Studiert hat sie Literatur- und Sprachwissenschaften in Berlin.



Unter bdkom.de finden Sie alle Quellen der Kolumne.