

# CHANCENGLEICHHEIT BEGINNT MIT WORTEN: INKLUSIVE SPRACHE IN STELLENANZEIGEN

LAVINIA KOSEL

---

## Abstract.

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass die Verwendung des generischen Maskulinums verstärkt männliche Repräsentationen hervorruft und sich Frauen durch die ausschließliche Verwendung des generischen Maskulinums bei Stellenanzeigen weniger angesprochen fühlen. Im frankophonen Kontext bleibt für mich die Frage offen, wie Stellenanzeigen abhängig von Land und Branche mit dieser Problematik umgehen, und ob es innerhalb eines Landes oder einer Branche Tendenzen zu einer bestimmten Verwendungsstrategie der *langage inclusif* gibt. Um dies zu überprüfen, werden in diesem Artikel Stellenanzeigen aus der stereotypisch frauendominierten Branche *Kosmetik* mit der stereotypisch männerdominierten Branche *Handwerk* verglichen. Schließlich soll damit herausgefunden werden, ob es nicht nur innerhalb einer Branche zu Ähnlichkeiten oder vielleicht sogar ähnlichen Problemen bei der Verwendung der *langage inclusif* kommt, sondern auch im Ländervergleich zwischen Frankreich und Kanada und ob, beziehungsweise inwiefern, dabei die Vorschläge aus den *guides de langage inclusif* eine Rolle spielen.

## ► Inhaltsverzeichnis dieser Ausgabe

2025 | Vol. 10

## Le français inclusif:

Sur les dimensions morpho-syntaxiques et sociolinguistiques du langage inclusif

Seite 28-37

vistazo.

# CHANCENGLEICHHEIT BEGINNT MIT WORTEN: INKLUSIVE SPRACHE IN STELLENANZEIGEN

LAVINIA KOSEL

## 1. Einleitung

Bereits 1986 wurde in Frankreich ein Rundschreiben unterzeichnet, welches die Verwendung von femininen Berufsbezeichnungen, Funktionen, Berufsgraden und Titeln regeln sollte. Die Diskussionen befassten sich jedoch vor allem mit der Bezeichnung von Ministerinnen und anderen öffentlichen Funktionen, die Frauen ausüben (Burr 1999). Für mich blieb die Frage offen, wie Stellenanzeigen heute im frankophonen Kontext formuliert werden. Dies betrachtete ich in Abhängigkeit von Land und Branche. Von Interesse war dabei, ob es innerhalb eines Landes oder Branche Tendenzen zu einer bestimmten Verwendungsstrategie der inklusiven Sprache oder sogar gesetzliche Vorschriften gibt. Zuerst sollen dafür Theorie und der Stand der Forschung, Fragen und Hypothesen, Methode und Design beleuchtet werden. Anschließend soll schrittweise erklärt werden, wie sich die Ergebnisse meiner ausgewerteten Stellenanzeigen sowohl in Kanada als auch Frankreich ergeben haben. Schlussendlich werden diese mit den *guides de langage inclusif* und den Gesetzesvorschriften der jeweiligen Länder verglichen. Mit Hinblick auf die Ergebnisse, möchte ich bereits einige Fragen stellen: Diese geben einen Ausblick auf die Probleme, welche sich aus der Formulierung von inklusiven Stellenanzeigen ergeben: Was sollte sich ändern, damit seitens der Firmen eine einheitlichere Verwendung inklusiver Sprache bei Stellenanzeigen stattfinden kann? Kann inklusive

Sprache in Stellenanzeigen wirklich helfen, um die Benachteiligung von Frauen und deren Folgen zu beheben? Sollten wir in diesem Bereich verstärkt auf die Verwendung inklusiver Sprache hinweisen? Im folgenden Abschnitt soll nun der Stand der Forschung beleuchtet werden.

## 2. Theorien und Stand der Forschung

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass die Verwendung des generischen Maskulinums im Bereich der gedanklichen Repräsentationen verstärkt männliche Repräsentationen hervorruft. Frauen fühlen sich z.B. weniger angesprochen durch die Verwendung des generischen Maskulinums in Stellenanzeigen (Brauer/Landry 2008: 243-251). Brauer und Landry führten insgesamt 5 verschiedene Studien mit Menschengruppen unterschiedlichen Alters und Profession durch z.B. mit Kindern, Studierenden und Erwachsenen. Bei einer Studie wurden Passanten auf der Straße anhand von zwei unterschiedlichen Fragebögen nach ihrem Lieblingshelden beziehungsweise ihrer Lieblingsmusikerin gefragt. Im ersten Fragebogen wurde dabei nur das generische Maskulinum verwendet. Gefragt wurde nach dem *héro préféré*, dem 'Lieblingshelden'. Im zweiten Fragebogen wurde eine geschlechtsneutrale Form verwendet, so wurde nach *héro/héroïne préféré(e)* gefragt, 'dem Lieblingshelden/der Lieblingsheldin'. An diesem Beispiel lässt sich bereits eine Variante der geschlechtsneutralen Formulierung erkennen, nämlich die vollständige Nennung der sowohl maskulinen als auch femininen Form. Lediglich beim Adjektiv *préféré(e)* wird das zweite -e am Wortende in Klammern gesetzt. Dieses repräsentiert die weibliche Variante. Anschließend wurde ausgewertet, welcher Fragebogen mehr Männliche hervorrief (Brauer/Landry 2008: 255-257). Insgesamt führten alle Studien zu dem Ergebnis, dass das generische Maskulinum zu mehr männlichen Repräsentationen führt als eine Verwendung der neutralen Form

(Brauer/Landry 2008: 268-270). Lobin (2017: 66-77) untersuchte die Herausforderungen der geschlechtergerechten Formulierung von Stellenanzeigen. Das Korpus bildete die französische Plattform *cadremploi.fr*, eine Onlineplattform für Stellenanzeigen in Frankreich. Insgesamt kam sie zu dem Ergebnis, dass Frauen zwar in 98,2% der Fälle adressiert werden, dies allerdings meist durch die Verwendung der Kennzeichnung *H/F* geschehe, ansonsten werde lediglich das generische Maskulinum verwendet. Aufgrund der zeitlichen Differenz zu meiner Untersuchung von Stellenanzeigen war auch der Artikel von Schafroth hilfreich (1993: 64-71), in dem die Berufsbezeichnungen speziell für Frauen in Frankreich untersucht werden. Dieser wird im Laufe der Arbeit noch genauer thematisiert. Eine Lücke in der Forschung bildete für mich der Vergleich zweier Branchen, wobei die eine stereotypisch „frauendominiert“ und die andere stereotypisch „männerdominiert“ sein sollte und das in jeweils zwei verschiedenen Ländern.

### 3. Fragen und Hypothesen

Vor der Untersuchung der Stellenanzeigen stellte ich zwei Hypothesen auf: Bei meiner ersten Hypothese vermutete ich, dass in der „frauendominierten“ Branche Kosmetik, sowohl in Frankreich als auch in Kanada, häufiger inklusive Sprache verwendet wird als in der „männerdominierten“ Branche Handwerk. Meine zweite Hypothese beschäftigt sich mit den *guides de langage inclusif*, die ich ebenfalls in meine Untersuchung der Stellenanzeigen eingebaut habe. Das sind Leitfäden, die Vorschläge zur Umsetzung inklusiver Sprache machen. Diese werden von unterschiedlichen Institutionen meist dezentral und national beschränkt erstellt. Ich vermutete, dass die Stellenanzeigen in beiden Ländern und Branchen jeweils nahe an die Vorschläge der jeweiligen Leitfäden angepasst sind. Um meine Anfangsfrage, wie Stellenanzeigen heute im frankophonen Kontext, abhängig von Land

und Branche, bezüglich der Problematik der Umsetzung inklusiver Sprache formuliert werden zu überprüfen, verglich ich jeweils 70 Stellenanzeigen aus der stereotypisch „frauendominierten“ Branche Kosmetik mit der stereotypisch „männerdominierten“ Branche Handwerk. Ich verwendete Stellenanzeigen aus Frankreich und Kanada derselben Plattform *indeed*. Diese veröffentlicht sowohl in Frankreich als auch in Kanada Stellenanzeigen. In einem zweiten Teil führte ich dann einen Ländervergleich und Abgleich mit den jeweiligen *guides de langage inclusif* (Haddad 2019 & INRS 2020), sowie eine Überprüfung der jeweiligen Gesetzeslage durch.

### 4. Methode und Design

Im folgenden Abschnitt soll nun die Methode genauer erklärt werden, die zu den Ergebnissen meiner Stellenanzeigen-Untersuchung geführt hat. Lobin (2017: 66-77) bildete für mich den Ausgangspunkt, mich näher mit Stellenanzeigen in Frankreich zu beschäftigen. Unter anderem sind Stellenanzeigen - aufgrund ihrer stetigen Aktualität - ein interessanter Bereich, um sprachliche Veränderungen und aktuelle Tendenzen zu beobachten. Darauf weisen bereits Arends, Heffels und Kruthoff (1985: 247-248) hin, die 1985 Probleme bei der Formulierung nicht-diskriminierender Stellenanzeigen in deutschen Zeitungen untersuchten. Die Lücke in der Forschung bildete – wie bereits angesprochen – der Vergleich zweier Branchen, die eine sollte dabei stereotypisch „frauendominiert“ sein, die andere stereotypisch „männerdominiert“. Die Entscheidung dazu, einen Ländergrenzen übergreifenden Vergleich durchzuführen erfolgte aufgrund einer Untersuchung der – sehr unterschiedlich ausfallenden – *guides de langage inclusif* im Rahmen des Proseminars.

Dazu wurden zwei landestypische Anbieter von Stellenanzeigen untersucht. Nach meinen Nachforschungen stieß ich bei einem der Anbieter allerdings auf Regeln bezüglich der Formulierung von Stellenanzeigen im Bereich der inklusiven Sprache. Dies hätte die Untersuchung beeinflusst und das Ergebnis verfälscht, weshalb die Entscheidung schließlich für den Anbieter *indeed* ausfiel, der Stellenanzeigen in mehreren Ländern online zur Verfügung stellt. Dieser stellt auch keine Regeln auf, was die Verwendung inklusiver Sprache auf dessen Webseite betrifft. Es ist lediglich ein Hinweis vorhanden, der auf geschlechtsneutrale Sprache verweist. Von stammen schließlich die insgesamt 280 untersuchten Stellenanzeigen, die meinen Korpus ausmachen, stammen von den Webseiten *ca.indeed.com* und *fr.indeed.com*. Zuerst sollten pro Branche 100 Stellenanzeigen untersucht werden, nachdem auf der kanadischen Webseite in der Kosmetikbranche jedoch lediglich 70 Anzeigen zum Zeitpunkt der Untersuchung am 30.05.2023 online waren, beschränkte sich die Untersuchung letztendlich auf 70 Anzeigen pro Branche. Für die Suche wurde kein bereits vorformulierter Sektor verwendet, die Stellenanzeigen waren nicht nach Datum, sondern Relevanz geordnet. Alle Anzeigen stammen aus dem Jahr 2023. Für die Suche in der Kosmetikbranche wurde der Begriff *esthéticien*, ‘Kosmetiker’ im Suchfeld eingegeben, für die Suche in der Handwerksbranche der Begriff *mécanicien*, ‘Mechaniker’. Es handelt sich bei beiden Begriffen um das generische Maskulinum. Letztendlich wurden aber genau dieselben Stellenanzeigen, in gleicher Reihenfolge angezeigt, sobald nach dem generischen Femininum *esthéticienne* ‘Kosmetikerin’ beziehungsweise *mécanicienne* ‘Mechanikerin’ gesucht wurde. Anschließend schrieb ich die ersten 70 Stellenanzeigen in ihrer gesamten Länge mit Adjektiven oder anderen Spezifizierungen heraus. Im folgenden Schritt untersuchte ich die Stellenanzeigen auf die Strategien, die verwendet wurden, um die Stellenanzeigen in inklusiver Sprache zu formulieren. Diese belaufen sich auf die Hinzufügung

von *femme* ‘Frau’ zum generischen Maskulinum, die Verwendung der Definitartikel *le/la* ‚der/die‘ bei morphologisch invarianten Substantiven und morphologischen Mitteln wie Flexionsendungen und Suffixe wie das *e muet* ‘stummes e’, die Verdopplung des Auslautkonsonanten (z.B. durch *-ne*) oder die Modifikation des Auslautkonsonanten (z.B. wenn sich ein *-f* am Wortende zu *-ve* verändert). Diese Veränderungen untersuchte auch Lobin (2017: 60-61).

Zu den Ergebnissen im Detail erfolgt im nächsten Kapitel eine genauere Auseinandersetzung. Schließlich wertete ich die Häufigkeit der jeweiligen Verwendungsstrategie aus, worauf sich letztendlich sowohl der Branchenvergleich als auch Ländervergleich stützt. Nachdem die Ergebnisse der Auswertung feststanden, erfolgte ein Abgleich mit den jeweiligen *guides de langage inclusif*. Die Ergebnisse beider Branchen aus Kanada wurden mit INRS (2020) abgeglichen, dem kanadischen *guide*, die Ergebnisse beider Branchen aus Frankreich mit Haddad (2019), dem französischen *guide*. Ich verglich, ob die Ergebnisse der Untersuchung mit den Vorschlägen aus den jeweiligen *guides* übereinstimmen oder zumindest größtenteils auf diese zurückzuführen sein könnten. Zuletzt recherchierte ich nach der gesetzlichen Lage bezüglich der Verwendung inklusiver Sprache in beiden Ländern und zog auch daraus ein Fazit. Die Ergebnisse sollen im folgenden Kapitel präsentiert werden.

## 5. Ergebnisse

Der Vergleich der 70 Stellenanzeigen je Branche und Land hat einige Tendenzen ergeben: Erstens werden in der Kosmetikbranche kürzere Berufsbeschreibungen vorgenommen als in der Handwerksbranche. Allerdings muss an dieser Stelle gesagt werden, dass der Berufsbezeichnung der Kos-

metikerin beziehungsweise des Kosmetikers ein eindeutigeres Aufgabenfeld zugewiesen wird als der Berufsbezeichnung der Handwerkerin beziehungsweise des Handwerkers. Diese(r) wurde bei der Suche nicht genauer definiert. In der Kosmetikbranche wurde in den meisten Fällen nur *esthéticien(ne)* in der Stellenanzeige angegeben. Nur in wenigen Fällen genauere Definitionen wie *esthéticienne* mit dem Zusatz *médical(e)* ‘medizinisch’ oder *conseiller(ère)* ‘beratend’. In der Branche Handwerk wurden teils längere Beschreibungen zur Spezifizierung des Berufs angehängt. Stellenanzeigen lauteten dann zum Beispiel *mécanicien(ne) de véhicules automobiles* ‘Mechanikerin für Kraftfahrzeuge’ oder *mécanicien(ne) automobile accrédité(e)* ‘akkreditierte Automechanikerin’. Dies gilt sowohl für Frankreich als auch für Kanada. Für beide Länder trifft auch zu, dass die Endung *-esse*, deren Verwendung ich ebenfalls untersuchte, als Feminisierungsmöglichkeit nicht vorkommt. Aus dieser Feststellung hat sich ergeben: Sobald es Adjektive sind, die der Berufsbezeichnung hinzugefügt werden, werden diese häufig nicht mit dem eigentlichen Berufsnamen gegendert. Ein Beispiel: Bei der definierten Berufsbezeichnung *esthéticien(ne) medical(e)*, wird bei einigen der Stellenanzeigen beim Adjektiv ebenfalls gegendert, bei anderen, bzw. dem Großteil der definierten Stellenanzeigen, allerdings nicht. Eine weitere Auffälligkeit ist, dass in der stereotypisch „frauendominierten“ Branche Kosmetik in beiden Ländern am meisten inklusive Sprache verwendet wird. Dagegen wird in der stereotypisch „männerdominierten“ Branche Handwerk insgesamt weniger inklusive Sprache verwendet. Des Weiteren existiert auch das Phänomen, dass keine inklusive Sprache verwendet wird. Diese Stellenanzeigen verwenden dann lediglich die Bezeichnung *esthéticienne* oder *mécanicien*. Festzustellen ist dies in der Kosmetikbranche am häufigsten unter der ausschließlichen Verwendung der generisch femininen Form und in der Handwerksbranche am häufigsten

unter der Verwendung der generisch maskulinen Form, wie oben beschrieben. Eine ausschließliche Verwendung des generischen Maskulinums in der Kosmetikbranche und eine ausschließliche Verwendung des generischen Femininums in der Handwerksbranche existiert bei den 280 untersuchten Stellenanzeigen in beiden Ländern nicht. Unter anderem ließ sich auch das wiederfinden, was Braselmann (1999: 101) beschrieb: Sie untersuchte die Sprachpolitik und das Sprachbewusstsein in Frankreich, unter anderem verschiedene Endungen, die bei der Feminisierung von Nomen gebraucht werden und erwähnt unter anderem, Endungen auf *-esse* seien in Frankreich nicht mehr aktuell und würden daher nicht verwendet werden. Diese Feststellung trifft auch auf die 280 untersuchten Stellenanzeigen zu.

### 5.1. Kanada

Für Kanada lassen sich für die Branche Kosmetik folgende Ergebnisse feststellen: Die am häufigsten verwendete Strategie für den Gebrauch der inklusiven Sprache beläuft sich auf die Verdoppelung des Auslautkonsonanten, also *esthéticien(ne)*. Den zweiten Platz belegt die ausschließliche Verwendung der femininen Form *esthéticienne*. Am dritt-häufigsten findet die Strategie Anwendung, bei der beide Formen verwendet werden: *esthéticien/esthéticienne*. Lediglich ein Mal wird mit dem Zusatz *H/F* gegendert, aber unter der Nennung der femininen Form *esthéticienne H/F*. Zweimal wird die Berufsbezeichnung *Aesthéticien* verwendet, bei der es sich um eine Wortneuschöpfung für ein *mot épïcène* – ein geschlechtsneutrales Wort – handeln könnte. Bei beiden Stellenanzeigen wird dieses Wort großgeschrieben. Eine Erklärung dafür hat sich mir bisher noch nicht ergeben. In der Branche Maschinenbau beruhen die Ergebnisse für die drei meistverwendeten Strategien auf dieselben wie in der Kosmetikbranche, lediglich in anderer Reihenfolge. Der häufigste Fall ist, dass nicht gegendert wird,

das betrifft knapp 50 Stellenanzeigen. Lediglich das generische Maskulinum *mécanicien* wird genannt. Die verbleibenden 20 Stellenanzeigen teilen sich auf zwischen der Verdoppelung des Auslautkonsonanten mit *mécanicien(ne)* auf dem zweiten Platz und der Nennung beider Formen mit *mécanicien/mécanicienne* auf dem dritten Platz.

## 5.2. Frankreich

Für Frankreich hingegen sind die Ergebnisse andere. Wie in Kanada in der Kosmetikbranche wird am allermeisten mit der Strategie der Verdoppelung des Auslautkonsonanten gegendert, allerdings in 85% aller Stellenanzeigen mit dem Zusatz *H/F* für *Homme/Femme* ‘Mann/Frau’, die Form lautet dann *esthéticien(ne) H/F*. Die restlichen Stellenanzeigen belaufen sich je Strategie auf unter fünf Stellenanzeigen und sind ungefähr gleich häufig. Verwendet wird noch die Strategie der doppelten Nennung *esthéticien/esthéticienne*, sowohl mit als auch ohne Zusatz *H/F*. Die Verdoppelung des Auslautkonsonanten mit Punkt statt Klammer, also *esthéticien.ne*, und die exklusive Nennung der femininen oder maskulinen Form, jeweils mit dem Zusatz *H/F*. In der Branche Handwerk wird in Frankreich nicht wie in der Branche Kosmetik am meisten die Strategie der Verdoppelung des Auslautkonsonanten verwendet mit dem Zusatz *H/F*, sondern die generisch maskuline Form *mécanicien* mit dem Zusatz *H/F*. Auch hier belaufen sich die anderen Verwendungsstrategien inklusiver Sprache auf unter fünf Stellenanzeigen pro Strategie. In Gebrauch ist die ausschließliche Nennung des generischen Maskulinums *mécanicien*, bei der es sich allerdings nicht um eine inklusiven Sprachform handelt; die Verdoppelung des Auslautkonsonanten *mécanicien(ne)* mit dem Zusatz *H/F* und erstmalig die Feminisierung mit Mittelpunkt *mécanicien·enne*.

## 5.3. Zwischenfazit

Im Branchenvergleich lässt sich also feststellen, dass in der stereotypisch „frauendominierten“ Branche Kosmetik insgesamt mehr inklusive Sprache verwendet wird als in der stereotypisch „männerdominierten“ Branche Handwerk. Im Ländervergleich lässt sich feststellen, dass die am meisten verwendete Strategie, die der Verdoppelung des Auslautkonsonanten ist. In Frankreich wird allerdings bei 85% der 140 untersuchten Stellenanzeigen nur eine generische Form angegeben, meist die generisch maskuline Form, dafür der Zusatz *H/F* angehängt. Auch wenn sich der Zusatz *H/F* bei fast allen Stellenanzeigen beobachten lässt, so wird dennoch die Grundform des generischen Maskulinums verwendet. Ob diese Stellenanzeigenformulierung dann wirklich so fortschrittlich ist, oder ob auch hier darauf abgezielt wird, wie bei der ausschließlichen Verwendung des generischen Maskulinums die feminine Form „mitzumeinen“, wie Klann-Delius (2005: 26) feststellt, bleibt zwar in diesem Zusammenhang offen, liegt aber sehr nahe. In Kanada ist das nur bei einer einzigen der 140 untersuchten Stellenanzeigen der Fall. Die überwiegende Verwendung des Zusatzes *H/F* in Frankreich beobachtete auch Schafroth (1993: 64-71), der verschiedene Ausschreibungstitel im Nachrichtenmagazin *l'Express* (Nr. 2127, 9.-15. April 1992) untersuchte. Dies scheint kein neues Phänomen zu sein, sondern eine Konvention, die es schon seit den 90ern gibt.

## 5.4. Vorschläge der guides de langage inclusif

Die ausgewählten *guides de langage inclusif* (INRS 202 & Haddad 2019) zeigen: Es gibt keine spezielle Vorgabe für die Verwendung inklusiver Sprache bei Stellenanzeigen. Der kanadische *guide de langage inclusif* (INRS 2020) legt die Verwendung verschiedener Strategien nahe, z.B. gendern mit Klammer, Schrägstrich, Mittelpunkt oder Bindestrich. In den untersuchten Stellenanzeigen findet sich wenig dieser vorgeschlagenen Vielfalt wieder,

lediglich die Klammer und der Schrägstrich – dieser allerdings nur bei Doppelnennung der femininen und maskulinen Form. Der *guide de langage inclusif* aus Frankreich (Haddad 2019) legt die Verwendung des Mittelpunkts nahe. Dieser wird in den 140 untersuchten Stellenanzeigen allerdings nur drei Mal verwendet. Die am häufigsten verwendete Form mit *H/F* wird im *guide de langage inclusif* (Haddad 2019) nicht vorgeschlagen. Auffallend ist allerdings die hohe (Internet)-Präsenz der kanadischen *guides de langage inclusif*, im Gegensatz zu jenen in Frankreich. Bereits Elmiger (2022) weist darauf hin, dass er vor dem Jahr 2015, bereits über 100 Leitfäden gesammelt hatte, sich davon aber nur 10 auf Frankreich beziehen. Dass Frankreich nicht nur bezüglich der *langage inclusif* eine eher konservative Haltung einnimmt, sondern auch im Bereich der *guides de langage inclusif*. Dies geht auch Elmiger und Tunger (2014: 49-59) hervor, die mehrere Leitfäden für die Verwendung inklusiver Sprache untersuchten und die Rückschlüsse ziehen, dass Frankreich nicht nur unter den frankophonen Ländern, sondern insgesamt im romanischen Sprachraum am wenigsten progressiv mit der Verwendung inklusiver Sprache umgeht).

### 5.5. Gesetzeslage

Bereits bei der Recherche nach Gesetzen zur Verwendung inklusiver Sprache fiel auf: Kanada nimmt einen weitaus fortschrittlicheren Standpunkt ein als Frankreich. Bei der Recherche nach Gesetzen in Kanada wurden nicht nur einige *guides de langage inclusif* vorgeschlagen, es wurden auch einige Vorschläge seitens der Regierung auf offiziellen Webseiten gefunden. Diese beinhalten konkrete Vorschläge, wie geschlechtsneutral formuliert werden kann. Aber nicht nur aus den gesetzlichen Bemühungen und der Tatsache, dass Vorschläge für Formulierungen inklusiver Sprache in Kanada nicht schwer zu finden sind, geht hervor, dass Kanada der Nutzung

inklusive Sprache offen gegenübersteht. Auch wenn es keine direkte gesetzliche Regelung gibt, und die Vorschläge lediglich Leitlinien sind, wird in einigen Auszügen direkt dazu angehalten, inklusive Sprache zu verwenden: Egal ob im Alltag, im Beruf oder in Schulen. In Frankreich dagegen lassen sich fast gegensätzliche Phänomene feststellen. Was die Gestaltung der Stellenanzeigen in Frankreich betrifft, so verbietet das Gesetz nach Artikel L.1132-1 des Arbeitsgesetzbuches diskriminierende Angaben in Stellenangeboten (Pôle emploi 2022). Diese betreffen sowohl das Geschlecht als auch die sexuelle Orientierung. Als Diskriminierung wird dabei die Benachteiligung von bestimmten Personen gegenüber anderen bezeichnet. Bei der Internetrecherche nach Gesetzen, die die Verwendung inklusiver Sprache betreffen, fiel allerdings auf, dass die meisten Artikel bezüglich dieser Suchanfrage ein Verbot der inklusiven Sprache thematisieren und sich gesetzliche Leitlinien nicht für die Verwendung von inklusiver Sprache einsetzen, sondern stetig Entwürfe für Verbote diskutiert werden. Daher lässt sich festhalten: In Frankreich steht im Gegensatz zu Kanada vielmehr die Einschränkung und Regulierung inklusiver Sprache im Mittelpunkt, als der Aufruf zur Nutzung von (vielfältigen) Verwendungsstrategien. Die Situation in Frankreich hängt stark mit der *Académie française* zusammen. Eine prominente französische Institution, die sich für die Regelung der französischen Sprache einsetzt und bereits seit dem 17. Jahrhundert existiert und sich deutlich gegen die Verwendung inklusiver Sprache ausspricht (Académie française, 1635, 2014). Als Gründe werden die komplizierte Verwendung und die Vielzahl an Formen angeführt. An Kritik gegen die inklusive Sprache wird in Frankreich generell nicht gespart. So weist auch Schnitzer (2021) in ihrem Artikel auf einige Kritiken hin, wie jene von Raphaël Enthoven, der inklusive Sprache als einen Angriff auf den Egalitarismus der Syntax sehe. Kritik käme laut der Autorin allerdings auch von

Frauen, die die bisherige Belanglosigkeit der inklusiven Sprache bemängeln (Schnitzer 2021: 1-4). Inklusiv Sprache hat nicht nur zum Ziel Diskriminierung zu vermeiden, sondern auch Gleichheit auf sämtlichen Ebenen zu schaffen, zum Beispiel im Beruf bei der Bezahlung oder bei der Ausübung von höheren Positionen, wo bisher vor allem Männer dominierten (Baurens 2001). In diesem Kontext stellten auch Marchal/Torny (2002: 2), die inklusive Sprache in Berufsbezeichnungen untersuchten, fest, dass Führungspositionen oft nur im generischen Maskulinum formuliert werden. Bei der Umsetzung inklusiver Sprache in Frankreich erweist sich allerdings - wie bereits angesprochen - die konservative Haltung der *Académie française* als problematisch. Diese wird auch von Díaz und Heap (2020: 1-14) behandelt, die die Variationen in der Konkordanz des inklusiven Französisch untersuchen. Am Ende des Artikels fassen sie zusammen, dass es in verschiedenen französischen Gebieten Alternativen zur klassischen Verwendung des generischen Maskulinums gebe, allerdings kein generalisierter Gebrauch dieser zu erwarten sei. (Díaz/Heap 2020: 14). Festhalten lässt sich also bezüglich der Gesetzeslage: Frankreich und Kanada nehmen Positionen ein, die gegensätzlicher kaum sein könnten.

## 6. Diskussion und Conclusio

In meiner Studie zu den Stellenanzeigen habe ich die verschiedenen Verwendungsstrategien inklusiver Sprache bei Stellenanzeigen im Internet untersucht. Die Studie konzentrierte sich auf die Länder Frankreich und Kanada und die Branchen Kosmetik und Handwerk. Abschließend möchte ich noch auf meine, zu Beginn aufgestellten, Hypothesen zurückkommen. Die erste lautete, dass sowohl in der „frauendominierten“ Branche Kosmetik in Frankreich als auch in Kanada häufiger inklusive Sprache verwendet werde

als in der „männerdominierten“ Branche Handwerk. Diese Hypothese bestätigte sich auch. Meine zweite Hypothese beschäftigte sich mit den *guides de langage* inclusif. Ich vermutete, dass die Stellenanzeigen in beiden Ländern und Branchen nahe angelehnt an die Vorschläge der Leitfäden sind. Zu meiner Verwunderung bestätigte sich diese Hypothese nicht. In Kanada werden weitaus weniger Verwendungsstrategien in den Stellenanzeigen verwendet als im *guide* (INRS 2020) vorgeschlagen. Allerdings wird in Kanada insgesamt häufiger die geschlechtsneutrale Form verwendet als in Frankreich. Hierzu findet bei den Stellenanzeigen hauptsächlich die Form mit dem Zusatz *H/F* Verwendung, die im *guide* (Haddad 2019) allerdings nicht vorgeschlagen wird. Insgesamt wird dieser Zusatz auch häufig unter der Verwendung des generischen Maskulinums angewandt, was insgesamt zu der konservativen Haltung Frankreichs passt. Die Situation der Stellenanzeigen ist im Vergleich zur Stellenanzeigen-Untersuchung von Schafroth (1993) weitaus fortschrittlicher. Dieser beobachtete, dass lediglich 12,5% der Bewerberinnen durch geschlechtsneutrale Sprache mitangesprochen werden (Schafroth 1993). Allerdings könnte die Verwendung inklusiver Sprache noch weiter verbessert werden – in Frankreich vor allem durch eine intensivere Unterstützung inklusiver Sprache seitens der *Académie française*, in Kanada dagegen durch explizitere Empfehlungen, da zurzeit zu viele unterschiedliche Vorschläge gemacht werden, was entgegen der erhofften Wirkung eher abschreckt und verwirrt. Um zu einer generellen Regelung für Stellenanzeigen zu gelangen, steht - in Anbetracht der aktuellen Situation - allerdings noch ein langer Weg bevor.



## BIBLIOGRAPHIE

Académie française. *L'institution*. 2014. <https://www.academie-francaise.fr/actualites/la-feminisation-des-noms-de-metiers-fonctions-grades-ou-titres-mise-au-point-de-lacademie> (20.07.2023).

Arends, Gina/Heffels, Josefin/Kruthoff, Annette. 1985. Sexistische Widerborstigkeit des Deutschen? Probleme der Formulierung nicht-diskriminierender Stellenanzeigen. In: Kürschner, Wilfried, et al (Hrsg.): *Sprachtheorie, Pragmatik, Interdisziplinäres: Akten des 19. Linguistischen Kolloquiums: Vecheta 1984*, Bd. 2. Berlin, New York. Max Niemeyer Verlag.

Baurens, Mireille. 2001. Claudie Baudino, Politique de la langue et différence sexuelle: la politisation du genre des noms de métier. *Clio*, 21 S. 334-336.

Braselmann, Petra. 1999. Sprachpolitik und Sprachbewusstsein in Frankreich heute. *Journal of French Language Studies*, Vol. 10 (2) S. 293-341.

Brauer, Markus/Landry, Michaël. 2008. Un ministre peut-il tomber enceinte? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales. *L'année psychologique*, Vol.108 (2), S. 243-272.

Burr, Elisabeth. 1999. 'Comme on est mal dans sa peau, on peut se sentir mal dans ses mots.' Selbstverständnis der Frauen und französische Sprachpolitik. In: *Linguistik online*, 1999, Vol. 2 (1). <https://home.uni-leipzig.de/burr/Gender/Artikel/burr.htm> (20.07.2023).

Díaz, Yarubi/Heap, David. 2020. Variation dans les accords du français inclusif. In : Hernández, Angelica/Butterworth, Emma M. (Hrsg.) *Actes du congrès annuel de l'Association canadienne de linguistique 2020*. S. 1-14, [https://cla-acl.artsci.utoronto.ca/wp-content/uploads/actes-2020/Diaz\\_Heap\\_CLA-ACL2020.pdf](https://cla-acl.artsci.utoronto.ca/wp-content/uploads/actes-2020/Diaz_Heap_CLA-ACL2020.pdf) (20.07.2023).

Elmiger, Daniel. 2022. Geschlechtergerechte Sprache im Französischen: nichtsexistische, geschlechtsneutrale oder inklusive Sprache? <https://www.sprache-und-gendern.de/beitraege/geschlechtergerechte-sprache-im-franzoesischen> (20.07.2023).

Elmiger, Daniel/Tunger, Verena. 2014. Les consignes de rédaction non sexiste françaises et italiennes. Quelle attitude face à la généricité du masculin? *Synergies Italie* n°10, 2014, S. 49-61.

Haddad, Raphael. 2019. *Manuel d'écriture inclusive*. <https://static1.squarespace.com/static/5e441b2fb746a7235f25667e/t/5e7d1cfc03a13b4fe2f01c17/1585257726011/Mots-Clés+-+Manuel+d'écriture+inclusive.pdf> (20.07.2023).

Institut National de la Recherche Scientifique. 2020. *Inclusivement vôtres!: Guide de rédaction inclusive*. <https://inrs.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf> (20.07.2023).

Klann-Delius, Gisela. 2005. *Sprache und Geschlecht*. Stuttgart/Weimar. Metzler.

Lobin, Antje. 2017. «Exigeant(e) et convivial(e). Doté d'un leadership affirmé»: Herausforderungen der geschlechtergerechten Formulierung von Stellenanzeigen. *Zeitschrift für romanische Philologie*, Vol. 133 (1), S. 57-81.

Marchal Emmanuelle/Torny Didier. 'Cherche homme, femme ou H/F' : Le traitement du genre dans les offres d'emploi. *Quatre pages*, 54, S.1-4. <https://sciencespo.hal.science/hal-02138894v1/document> (20.07.2023).

Pôle Emploi. *Repères juridiques sur les offres d'emploi*. 2022. <https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/actualites/reperes-juridiques-sur-les-offre> (20.07.2023).

Schafroth, Elmar. 1993. Berufsbezeichnungen für Frauen in Frankreich - Sprachpolitische Massnahmen und sprachliche Wirklichkeit. *Lebende Sprachen*, 1993, Vol. 38 (2), S. 64-71.

Schnitzer, Nathalie. 2021. Le langage inclusif en français et en allemand: une tempête dans un verre d'eau? *Les Cahiers de l'ILCEA*, Vol 42. <https://journals.openedition.org/ilcea/11623> (20.07.2023).

