

UDK 811.112.2:81'27

GENDERKORREKTHEIT IN DEN MODERNEN DEUTSCHEN BERUFSBEZEICHNUNGEN

L. S. Ivashkevych

Kiew, Nationale Technische Universität der Ukraine

„Kiewer Polytechnisches Institut“

fliegekunst@gmail.com

Der Artikel ist dem Problem der Geschlechtergerechtigkeit von Berufsbezeichnungen in der modernen deutschen Sprache gewidmet. Anhand einer Korpusanalyse wird gezeigt, dass die Berufsbezeichnungen in den Stellenanzeigen überwiegend mit explizitem Hinweis auf beide Geschlechter gebraucht werden, wobei er allerdings oft überflüssig ist oder formell verwendet wird. Der Hinweis auf das Geschlecht wird mit Hilfe einer Reihe morphologischer, orthographischer und lexikalischer Mittel gegeben, wobei die lexikalischen Mittel seltener formell gebraucht werden. Ausschließlich männliche oder ausschließlich weibliche Formen kommen in den Stellenanzeigen sehr selten vor, dabei beziehen sich weibliche Bezeichnungen mehr auf Beschäftigungen ohne gelernte Qualifikation, männliche dagegen öfter auf Arbeiterberufe.

Schlüsselwörter: Geschlechtergerechtigkeit, Berufsbezeichnungen, Hinweis auf das Geschlecht, Stellenanzeige, männliche und weibliche Berufe.

Einführung. Sprachliche Korrektheit in Bezug auf das Geschlecht ist bekanntlich bereits zur Norm der deutschen Gesellschaft geworden. Das sogenannte „generische Maskulinum“ [2], das Jahrhunderte lang im Deutschen sowie in vielen anderen Sprachen funktionierte, wird in letzter Zeit seitens der feministischen Sprachwissenschaft scharf kritisiert, zahlreiche Alternativen werden vorgeschlagen [3], [1]. Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, um die Rede geschlechtergerechter zu gestalten: die geschlechtsneutrale Ausdrucksweise (unter anderem syntaktische Umschreibungen, Passivkonstruktionen) zu gebrauchen und explizite Mittel für die Sichtbarmachung der Frauen (Suffix *-in*, das Binnen-I, movierte Formen, Adjektiv „*weiblich*“ usw.) zu benutzen. Von den Vertreterinnen und Vertretern der feministischen Sprachwissenschaft, die wegen der „Schärfe“ ihres Gegenstandes eine Zwischenstellung zwischen der eigentlichen Wissenschaft und der öffentlichen Bewegung einnimmt, werden unter anderem auch radikale sprachliche Veränderungen vorgeschlagen: Pronomina *jefraud, niefraud, jedefrau* statt *jemand, niemand, jedermann*; Indefinitpronomen *man/frau* oder einfach *frau* bzw. *mensch* statt *man*; *Frauschaft* statt *Mannschaft* usw. [5]. Manche gebrauchen sogar solche unlogische Formen wie *Männin* und *Menschin* oder pleonastische Ausdrücke wie *die erste weibliche Präsidentin* oder *weibliche Organistin*. Diese feministischen Neuerungen haben aber keinen Eingang in die Standardsprache gefunden und werden lediglich von einer begrenzten Gruppe von Sprechern bzw. Schreibern gebraucht.

Unter den sprachlichen Veränderungen, die sich als Folge der Emanzipation der Frau in der Gesellschaft wirklich etabliert haben, wengleich auch nicht als Norm anerkannt, sind zu nennen: Doppelanrede (*Mitbürgerinnen und Mitbürger*) und synonymisch dazu das Binnen-I (*JuristInnen, MitgliederInnen*), was in der Rechtschreibung nicht akzeptiert wird, die Vermeidung des Hinweises auf das Geschlecht durch den Gebrauch von geschlechtsneutrale Formen (*Mitarbeitende, Studierendenschaft*) und die Entstehung neuer, weiblicher Berufsbezeichnungen mit Hilfe von Suffix *-in* (*Polizistin, Försterin, Zimmerin*) [4].

In verschiedenen Sphären des gesellschaftlichen Lebens in Deutschland finden verschiedene Mittel der geschlechtergerechten Sprache ihren Einsatz. Das **Ziel** dieses Artikels ist es, zu ermitteln, welche sprachlichen Mittel in den modernen deutschen Berufsbezeichnungen der Geschlechtergerechtigkeit dienen. Es sei zu bemerken, dass die Berufsbezeichnungen in etwas verschiedenen Sphären des Lebens funktionieren. Das sind unter anderem die von den staatlichen Behörden verfassten Listen der Fachrichtungen, die in den Lehranstalten verschiedener Art unterrichtet werden, und eine Menge von Berufsbezeichnungen, die von den Arbeitgebern in den Stellenanzeigen gebraucht werden. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Letzteren gewählt, weil sie, nach unserer Auffassung, wegen ihrer Spontanität die laufenden Tendenzen der Veränderungen im Paradigma der Berufsbezeichnungen treffender widerspiegeln. Als **Material** zur empirischen Untersuchung wurden also zwei Korpora von Stellenanzeigen gebildet, die einer der wichtigsten Online-Börsen Deutschlands *stellenanzeigen.de* entnommen wurden. Die beiden Korpora wurden zusammengestellt, indem am 01.01.2015 der genannten Online-Ressource die letzten 250 000 von den Arbeitgebern eingereichten Titel der Stellenanzeigen entnommen wurden, danach wurde das erste Korpus (im weiteren **Korpus 1**), das die letzten 1723 Stellenanzeigen aus der ganzen Liste umfasste, manuell bearbeitet, und die komplette Liste von 250 000 Berufsbenennungen (weiter **Korpus 2**) computergestützt untersucht wurde.

Bei der Bearbeitung des Materials haben wir uns folgende **Aufgaben** gestellt:

- 1) festzustellen, welche Mittel der sprachlichen Präsentation des Geschlechts in den Stellenanzeigen gebraucht werden;
- 2) zu überprüfen, wie häufig diese Mittel vorkommen.

Sprachliche Mittel für den Hinweis auf das Geschlecht. Im Korpus 1 haben wir nachgewiesen, dass in nur 73 Fällen, was 4,2% ausmacht, die Arbeitgeber keinen expliziten Hinweis auf die beiden Geschlechter gegeben haben. Das waren hauptsächlich (64 von 73 Fällen) die Fälle, wo die Titel der Stellenanzeigen als „Praktikum...“ (z. B. *Praktikum in der Prozessentwicklung*) formuliert wurden, oder, viel seltener, „Praktikant...“ (z. B. *Praktikant im Bereich Infrastructure Support*) – 5 Fälle. Es gab auch einen Fall mit der Formulierung „Ausbildung...“ und einen Fall mit der Formulierung „Fachkraft Kasse/Info“. Außerdem haben wir zwei Fälle der ausschließlich männlichen Formulierung festgestellt: *Softwareentwickler / Developer* und *Fachinformatiker*. In den restlichen 1650 Fällen (95,8%) wurden sowohl männliche als auch weibliche Formen angeführt. In beiden Korpora haben wir eine ganze Reihe von morphologischen, lexikalischen und syntaktischen Mitteln registriert, mit deren Hilfe auf das Geschlecht des Kandidaten hingewiesen wird. Das waren folgende:

1) Die Suffixe **-in** oder **-innen** in verschiedenen Schreibvarianten: *Servicetechniker/-in*, *Verkäufer/-innen*, *Außendienstmitarbeiter/in*, *Ärztinnen/Ärzte*, *Helferin/Helfer*; Im Korpus 2 wurde dieses Suffix im Singular und Plural 74 890 Mal registriert.

2) Die Komponenten **-frau** und **-mann** in verschiedenen Formen: *Hotelfachfrau /-mann*, *Bürokaufmann/Bürokauffrau*, *Fitnesskaufmann/frau*; Im Korpus 2 wurden beide Komponenten 13388 mal registriert (davon 6784 mal fällt auf **-mann**, 6604 mal auf **-frau**, in einer und derselben Stellenanzeige wurden sie gleichzeitig in 5154 Fällen nachgewiesen, was also 10308 Fälle des gesamten Gebrauchs deckt.

3) Das **Binnen-I** wurde im Korpus 1 in drei Stellenanzeigen festgestellt, dies waren folgende Berufe: *ErzieherIn/SozialpädagogIn, ChefsekretärIn* und *AssistentIn*. Im Korpus 2 wurde das Binnen-I 293 Mal in 239 Stellenanzeigen registriert. Außer den oben genannten kommen solche Berufe wie *TelefonistIn, TeamleiterIn, SoftwareentwicklerIn, BetriebswirtIn* usw. dazu.

4) **Spezifische Lexeme** für die Bezeichnung des männlichen oder weiblichen Geschlechts: **Dame, Herr, Mädchen, Bursch(e), Lady, Boy, Man, Junge**: *Bardame/ Barman, Stubenmädchen/-bursche, Zimmermädchen/Roomboy, Zimmermädchen/-junge* usw. Auch war der Hinweis auf das Geschlecht in solchen mittelbaren Formen wie *Ersatz-Oma/Opa, Junge Mutter/Vater, Putzfee/Putzteufel* nachgewiesen. Der Gebrauch von solchen genderanzeigenden Lexemen ist vor allem für die Hilfsarbeiten üblich, die keine speziellen Fachkenntnisse und Fertigkeiten benötigen: *Reinigungsdame, Empfangsdame, Zimmermädchen und Hausdame, Dame für Schreibebeiten, aufgeschlossene Damen & Go-Go-Tänzerinnen, liebe Omi, Tagesmutter, Werbedame, Hausbursche* usw. Offenbar führt die Tatsache, dass die genaue Bestimmung der erworbenen Qualifikation fehlt, zu freier Formulierung des Titels der Arbeitsstelle, was wiederum mehr Freiheit bei dem Geschlechtshinweis erlaubt. Bei den hochqualifizierten Berufen dagegen wird viel öfter entweder das Suffix **-in** oder die Abkürzung **m/w** verwendet, die den fest reglementierten Berufsbezeichnungen einfach angeschlossen werden. Es sei außerdem zu bemerken, dass für den Hinweis auf das mögliche männliche Geschlecht eines Kandidaten ziemlich oft das aus dem Englischen entlehnte Äquivalent der Bezeichnung eines traditionell weiblichen Berufes benutzt wird. So verwendet man *Housekeeper* als männliches Äquivalent für *Hausdame*, *Babysitter* dient als Äquivalent für *Tagesmutter* oder *Leihoma*, *Allrounder* wird als männliche Alternative für *Haushaltsperte* gebraucht.

5) Die Adjektive **weiblich** oder **männlich**: *männlicher Assistent, Au Pair-männlich, männliche Küchenhilfe, Saisonkräfte männlich, weibliche Vollzeitkraft, Aushilfe (weiblich), Anprobemodell weiblich auf 450 Euro Basis* usw. In der Regel wird dieser Hinweis benutzt, um darauf aufmerksam zu machen, dass das Geschlecht des Kandidaten eine besondere Bedeutung hat. Im Korpus 2 wurde das Adjektiv **weiblich** 13 Mal festgestellt, das Adjektiv **männlich** dagegen etwas mehr – 22 Mal. Zusammen wurde derartige Hinweis auf das Geschlecht 35 Mal in 28 Stellenanzeigen registriert.

6) Die Abkürzung **m/w**, die am Ende des Titels einer Stellenanzeige für *männlich/weiblich* steht. Es wurden verschiedene Formen registriert: *(m/w), (w/m), m/w, (m/f)* (meist bei den Berufsbezeichnungen, die auf Englisch formuliert waren), *(M/W)* (meist in den Bezeichnungen, die großgedruckt waren). Im Korpus 2 haben wir außerdem 5 Fälle des vollständigen Gebrauchs der üblicherweise abgekürzten Formen *männlich/weiblich* und *weiblich/männlich* festgestellt. Es leuchtet ein, dass es keine Einheitlichkeit in der Schreibweise dieser Abkürzung gibt. Insgesamt wurde im Korpus 2 derartige Hinweis auf das Geschlecht in allen genannten Formen 155828 Mal festgestellt.

Der Gebrauch der oben genannten Abkürzung ist, unserer Ansicht nach, dann gerechtfertigt, wenn das generische Maskulinum verwendet wird, wie z. B. in den Fällen *Sachbearbeiter (m/w), Bauleiter m/w, Verkäufer Teilzeit (m/w)*. Korpus 1 hat aber gezeigt, dass diese Abkürzung auch in geschlechtsneutralen

Berufsbezeichnungen, die beide Geschlechter logisch erfassen, eine breite Verwendung gefunden hat. So wurden z. B. Berufsbezeichnungen wie *Pflegefachkraft (m/w)*, *Putzhilfe m/w*, *Teamassistentz (m/w)*, *Leitung m/w*, *Bedienung (m/w)*, *Praktikum im Bereich Controlling (m/w)* registriert. Die computergestützte Suche nach solchen Formen im Korpus 2 hat folgende quantitative Ergebnisse gezeigt:

- mit der Komponente „Kraft“ – 8314: *Küchenkraft (m/w)*, *Teilzeitkraft m/w*, *Bürokraft m/w*, *Examinierte Pflegekräfte (m/w)*, *Lehrkräfte auf Honorarbasis m/w*, *Hauswirtschaftskraft m/w* usw.

- mit der Komponente „Hilfe“ – 4575: *Haushaltshilfe (m/w)*, *Gartenhilfe (m/w)*, *Aushilfe m/w*, *Mithilfe im Haushalt (m/w)*, *Hilfe für Haus und Garten (m/w)*, *Saisonaushilfe (m/w)* usw.

- mit der Komponente „Assistentz“ – 600: *Teamassistentz (m/w)*, *Vertriebsassistentz (m/w)*, *Veranstaltungsassistentz (m/w)* usw.

- mit der Komponente „Leitung“ – 1704: *Wohnbereichsleitung (m/w)*, *Ärztliche Leitung (m/w)*, *Heimleitung (m/w)* usw.

- mit der Komponente „Bedienung“ – 706: *Barbedienung m/w*, *Frühstücksbedienung (m/w)*, *Aushilfsbedienung (m/w)*, *Saalbedienung (Speisen) m/w*, *Barbedienung m/w* usw.

Im Korpus 2 wurden auch 34 Fälle nachgewiesen, dass die Abkürzung *m/w* die Berufsbezeichnungen begleitete, die bereits einen Hinweis auf die beiden Geschlechter in der Form von Komponenten *–frau* und *–mann* enthielten, z. B. *Azubi Hotelfachfrau/-mann (m/w)*, *Immobilienkaufmann/-frau (m/w)*, *Speditionskaufmann/-frau (m/w)*, *IT-Systemkauffrau/-mann (m/w)* usw. Die Verwendung der oben genannten geschlechtsneutralen Formen macht 15933 Fälle aus, was mehr als 10% aller Fälle des Gebrauchs der behandelten Abkürzung bildet, und natürlich sind das noch nicht alle möglichen Formulierungen, die beide Geschlechter der Logik nach erfassen. Man kann also behaupten, dass einer der kennzeichnenden Züge der heutigen Stellenanzeigen **der überflüssige Hinweis auf das Geschlecht** ist. Charakteristisch sind in dieser Hinsicht auch folgende Stellenanzeigen wie „(Projekt)Assistent/in, Sekretär/in, Bürofachkraft, Kauffrau/Kaufmann (m/w)“, wo in einer Zeile viermal auf verschiedene Weise auf die beiden Geschlechter des möglichen Kandidaten hingewiesen wird.

Darüber hinaus wurden auch Fälle registriert, wenn die Kennzeichnung *m/w* rein weibliche Formen der Berufsbezeichnungen begleitete: *Kinderfrau m/w*, *Putzfrau m/w*. Im Korpus 2 wurden 893 solche Fälle nachgewiesen. Außer den oben genannten gab es auch solche Berufsbenennungen wie *Zugehfrau m/w*, *Hausfrau / Rentnerin m/w*, *Handtuchfrau m/w*, *Bürokauffrau m/w*, *Verkäuferin/Einzelhandelskauffrau m/w* u. a. In 113 Stellenanzeigen wurde die Abkürzung *m/w* auch nach den Berufsbezeichnungen mit der Komponente *–dame* gebraucht, beispielsweise *Empfangsdame m/w*, *Frühstücksdame m/w*, *Reinigungsdame m/w*, *Hausdame (m/w)*, *Rezeptionsdame m/w*.

Diese Tatsache erlaubt zusammenzufassen, dass die Angabe zur Möglichkeit, Kandidaten beider Geschlechter in den Stellenanzeigen anzusprechen, hauptsächlich von der äußeren, rechtlichen Notwendigkeit diktiert wird und einen rein formalen Charakter hat. Offenbar fügen die Arbeitgeber die Anmerkung *m/w* automatisch nach jeder Berufsbezeichnung hinzu, um mögliche Anklagen wegen Sexismus zu vermeiden. Doch die Formulierungen wie „Kinderfrau“, „Putzfrau“ oder

“*Rezeptionsdame*” demonstrieren deutlich die Erwartungen des Arbeitgebers bezüglich des Geschlechts der Kandidaten. Überdies wurden im Korpus 2 11 Fälle des offensichtlich zufällig fehlerhaften Gebrauchs des Hinweises auf das Geschlecht registriert: fünfmal in der Form “w/w” und sechsmal in der Form “m/m”. Diese zwar geringe Zahl zeigt aber anschaulich die Fahrlässigkeit und Formalität bei der Erfüllung der Anforderung an die Geschlechtergerechtigkeit in den Berufsbezeichnungen.

Ziehen wir aus der Häufigkeit der oben behandelten Formen Schlussfolgerungen, so sehen wir, dass der weitaus häufigste Weg, die Geschlechtergerechtigkeit bei den Berufsbezeichnungen zu befolgen, momentan die Abkürzung *m/w* ist, die im Korpus 2 in der Mehrheit der Fälle (155 828 in 250 000 Stellenanzeigen) nachgewiesen wurde. Den zweiten Platz hat das Suffix *-in*, das im Singular und Plural 74 890 mal gebraucht wurde. Weiter folgt mit großem Abstand der Geschlechtshinweis mittels der Komponenten *-frau* und *-mann* (etwa in 8 234 Anzeigen). Sehr selten gebraucht wurden spezifische lexikalische Komponenten wie *-fee*, *-dame*, *-bursche*, *-lady*, *-boy* usw. bzw. das Binnen-I, um auf das Geschlecht hinzuweisen, noch seltener werden für diesen Zweck die Adjektive *weiblich* und *männlich* gebraucht.

Ausschließlich weibliche oder ausschließlich männliche Berufsbezeichnungen. Obwohl die überwiegende Mehrheit der Stellenanzeigen (94,9% im Korpus 2) mit explizitem Hinweis auf beide Geschlechter versehen wurde, und die meisten der übrig gebliebenen 5,14% Stellenanzeigen geschlechtsneutral formuliert sind, wurden aber auch vereinzelt Fälle festgestellt, in denen nur das weibliche oder nur das männliche Geschlecht erwähnt wurde. Betrachten wir die ausschließlich weiblichen Formulierungen, so sehen wir, dass dies vor allen Berufe sind, die keine gelernte Qualifikation benötigen: *Putzfrau*, *Kindermädchen/-frau*, *Tagesmutter*, *Ersatzoma*, *Babysitterin*, *Spülfrau*, *Empfangsdame*, *nette Tischdamen*, *Damen für Imbiss*, *Thekenfrau*, *Verkäuferin*, *Sekretärin* usw. Es gab aber auch Anzeigen mit dem Titel *Masseurin* oder *Näherin*, also gelernte Berufe, die traditionell von Frauen ausgeübt werden. Von Interesse ist die Tatsache, dass im Korpus 2 nur zweimal die Berufsbezeichnung *Krankenschwester* ohne männliche Alternative nachgewiesen wurde, in sonstigen Fällen wurde die weibliche Benennung von männlichen oder geschlechtsneutralen Bezeichnungen begleitet: *Krankenpfleger*, *medizinische Fachangestellte*, *Pflegekräfte*. Ähnlich verhält es sich mit dem Beruf *Hebamme* – nur einmal wurde er ausschließlich weiblich formuliert, ansonsten begleiteten die traditionelle Bezeichnung männliche Alternativen wie *Entbindungspfleger* oder *Geburtshelfer*.

Unter den verhältnismäßig oft ausschließlich mit männlichen Bezeichnungen versehenen Anzeigen begegneten am öftesten die Arbeiterberufe wie *Mechaniker*, *Facharbeiter/Maurer*, *Maler/Lackierer*, *Schlosser*, *Schweißer*, *Landmaschinen- und Kfz-Mechaniker*, *Vorarbeiter/Polierer*, *Bauhelfer*, *Maschinenführer*, *Monteur*, *Tischlermeister/Techniker*, *Betonierer*, *Rohrleger* usw. Außerdem waren darunter gleich wie bei den weiblichen Bezeichnungen Stellen, die keine gelernten Berufe darstellen – *Zeitungszusteller*, *Paketzusteller*, *Auftragsbearbeiter*, *Mann für Schneeräumen*, *Automobil-Verkäufer* usw. Es gab aber auch hochqualifizierte oder Verwaltungsberufe, die nur männliche Bezeichnungen in den Stellenanzeigen bekommen haben: *Webentwickler / Webdesigner für E-Commerce*, *Fachinformatiker*, *Grafiker/Art-Direktor*, *Architekt*, *Projektleiter*, *Teamleiter* usw.

Während der Bearbeitung der Korpora wurde auch festgestellt, dass die Bezeichnungen der Arbeiterberufe, die traditionell von den Männern ausgeübt wurden, viel öfter die Anmerkung *m/w* enthielten, als die Nachsilbe *-in*. Die nachstehende Tabelle zeigt den Vergleich zwischen diesen zwei Geschlechtshinweisen für einige Arbeiterberufe im Korpus 2:

Beruf	Gesamtzahl der Stellenanzeigen	mit der Abkürzung <i>m/w</i>	mit dem Suffix <i>-in</i>	ausschließlich männliche Bezeichnung
Schweißer 8,77	586	465	53	71
Tischler 3,75	589	428	114	72
Maurer 5,27	622	454	86	82
Elektriker 4,39	1808	1340	305	143
Monteur 4,64	2768	2077	447	131

Wir vergleichen das Verhältnis der Zahl der Stellenanzeigen mit der Abkürzung *m/w* und der Zahl der Anzeigen mit dem Suffix *-in* für die gesamte Menge der Berufsbezeichnungen im Korpus 2 und für die in der Tabelle behandelten Arbeiterberufe. Während dieser Kennwert im Korpus 2 insgesamt 2,07 ausmacht, beträgt er für die behandelten Arbeiterberufe von 3,75 (bei *Tischler*) bis 8,77 (bei *Schweißer*), ist also deutlich höher.

Schlussfolgerungen. Das analysierte Material zeigt, dass für moderne deutsche Berufsbezeichnungen in den Stellenanzeigen der explizite Hinweis auf das Geschlecht charakteristisch ist, wobei dieser Hinweis oft überflüssig oder rein formell gebraucht wird. Der Hinweis auf das Geschlecht erfolgt sowohl durch morphologische und orthographische als auch durch lexikalische Mittel. Der Gebrauch von lexikalischen Mitteln zur Geschlechtskennzeichnung bei den Stellenanzeigen verlangt vom Arbeitgeber größere Bemühungen und wird deshalb seltener rein formell (im Vergleich zum Suffix *-in* oder zur Abkürzung *m/w*) verwendet. Sehr selten werden in den Stellenanzeigen ausschließlich männliche oder ausschließlich weibliche Formen gebraucht, wobei weibliche Bezeichnungen meistens für Beschäftigungen ohne gelernte Qualifikation zutreffen, männliche dagegen öfter für Arbeiterberufe verwendet werden. Unter den Fragen, die im Rahmen des behandelten Themas weitere Untersuchung zu benötigen scheinen, ist die der Häufigkeit des Gebrauchs der euphemistischen Generalisierung für die Gleichbehandlung der Geschlechter.

LITERATUR

1. Pober M. Gendersymmetrie. Überlegungen zur geschlechtersymmetrischen Struktur eines Genderwörterbuches im Deutschen / Maria Pober. – Würzburg: Königshausen & Neumann, 2007. – 561 S.
2. Posch C., Mairhofer, E.: Wie männlich ist das Maskulinum? Eine Frage der Ökonomie / Claudia Posch // *Simplicitate Complexitas*. Festgabe für Barbara Stefan zum 70. Geburtstag. – Wien: Praesens Verlag, 2012. – S. 327–340.
3. Samel I. Einführung in die feministische Sprachwissenschaft / Ingrid Samel. – [2., überarb. und erw. Aufl.]. — Berlin : Schmidt, 2000. – 247 S.
4. Івашкевич Л.С. Візуалізація жінки у мовному житті сучасної Німеччини / Л. С. Івашкевич // «Формула компетентності перекладача»:

Матеріали V Міжнародної науково-методичної конференції 26 березня 2014. – К.: НТУУ «КПІ». – С. 20-24

5. Шемчук Ю. М. Феминизация лексических изменений современного немецкого языка / Шемчук Юлия Михайловна // Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. – 2010 – No 2. Сер. «Филологические науки». – С. 82—87.

REFERENCES

1. Pober, M (2007). Gendersymmetry. Reflection to the gendersymmetrical structure of a gender dictionary in German. Würzburg: Königshausen & Neumann, p. 561 [in German].
2. Posh, C., Mairhofer, E. (2012): How male is the Maskulinum? A question of the economy // *Simplicitate Complexitas*. Wien: Praesens, p. 327–340 [in German].
3. Samel, I (Ed.) (2000). Introduction to the female Linguistic. Berlin: Schmidt [in German].
4. Ivashkevych, L.S. (2014). Visualization of the woman in the language life of the modern Germany. “Formula of the translator’s competence”. Proceedings of the V International scientific-methodical conference (pp.120-124). Kyiv, Ukraine: Publ.Center of NTUU “KPI” [in Ukrainian].
5. Shemchuk, Yu. M. (2010). Feminization of the lexical changes of the modern German language. *Journal of the Sholokhov MSGU*, 2, 82-87 [in Russian].

Л. С. Івашкевич. Гендерна коректність у сучасних німецьких назвах професій.

Статтю присвячено проблемі вираження статевого рівноправ'я у назвах професій у сучасній німецькій мові. На основі корпусного аналізу показано, що абсолютна більшість назв професій, використовуваних в оголошеннях про працевлаштування, містить експліцитно виражену вказівку на обидві статі. При цьому така вказівка, однак, нерідко є надлишковою або ж суто формальною. Вказівка на стать у німецьких оголошеннях про працевлаштування виражається за допомогою цілої низки морфологічних, орфографічних, лексичних засобів, серед яких найбільших зусиль стосовно формулювання з боку автора вакансії вимагають лексичні засоби, і тому вони рідше вживаються формально. Виключно чоловічі або ж виключно жіночі форми використовуються дуже рідко, при цьому жіночі форми характерні основним чином для видів занять, що не потребують високої кваліфікації, чоловічі ж – більшою мірою для робочих професій.

Ключові слова: статеve рівноправ'я, найменування осіб за професією, вакансія про працевлаштування, вказівка на стать, жіночі та чоловічі професії.

L. S. Ivashkevych. Gender correctness in the modern German occupation titles.

The article deals with the problem of the gender equality in the occupation titles in the modern German language. Basing on a corpus analysis it is shown that the occupation titles in the German job advertisements are mainly used with an explicit reference to the both sexes. In the most cases the reference to the both male and female sexes is given with the help of the note *m/w* in the end of the advertisement title; the second place has a female suffix *-in*, that is added in different ways to the male occupation titles. It was also found, that the reference to the both sexes is often excessive, so far as it is used in different forms twice or even more times in the same advertisement. Besides, in many cases this reference is also purely formal. The reference on the sex of the candidate can be secured with the help of a raw of morphological, orthographical, lexical means, of which the lexical ones demand the most effort of the author and for that reason are rarely used just formally. Occupation titles, formulated exclusively in a male or exclusively in a female manner are very rare. The female titles apply mainly to the occupation without need for special education while male titles are more often used for the labour occupations.

Key words: gender equality, occupation titles, reference to the sex, job advertisement, male and female occupations.