greiner

Inklusive Kommunikation bei Greiner

Jänner 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 3

2. Inklusive Kommunikation verstehen lernen 4

Was bedeutet inklusive Kommunikation für Greiner? 4
Warum ist inklusive Kommunikation wichtig? 4
Was passiert, wenn wir nicht inklusiv kommunizieren? 5

3. Wandel von Sprache und Schrift 6

4. Inklusive Kommunikation in der Praxis 7

Geschlechtergerechte Sprache 7
Diskriminierungsfreie Sprache 9
Zielgruppenspezifische Sprache 10
Inklusive Stellenausschreibung 13
Inklusive Meetings 14

5. Inklusive Bildsprache 15

6. Feedback und Kontakt 16

greiner.for.all

1. Einleitung

Liebe Kolleg:innen,

dieser **Leitfaden zur inklusiven Kommunikation** unterstützt uns in allen Formen der Kommunikation nach innen und außen. Das Ziel ist eine möglichst inklusive Kommunikationskultur, in der niemand diskriminiert oder ausgegrenzt wird. Denn als global tätiges Familienunternehmen sind uns **Offenheit und Wertschätzung** besonders wichtig.

Unsere gruppenweite Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion, stellt die Grundlage für einen bewussten und verantwortungsvollen Umgang mit Diversität bei Greiner dar. Sie hält unsere Grundsätze, Werte und unser Verständnis rund um Diversität, Fairness & Inklusion fest und zeigt, dass sich Greiner **ausnahmslos gegen jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Bullying stellt**. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden ihr Potential unabhängig von Geschlecht, Alter, Hintergrund, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten entfalten können.

Inklusive Kommunikation ist eine weitreichende Thematik. Daher kann dieser Leitfaden nicht alle Aspekte bis ins Detail erfassen. Wir sind zudem der Überzeugung, dass sich inklusive Kommunikation nicht auswendig lernen lässt. Stattdessen entsteht sie aus einer **bewussten Grundhaltung**, respektvoll und wertschätzend kommunizieren zu wollen, und ein wenig praktischer Übung.

In diesem Leitfaden finden sich Anhaltspunkte für unterschiedliche Herausforderungen, mit denen wir im Arbeitsalltag konfrontiert sind. Die angeführten Beispiele beziehungsweise Empfehlungen sind nicht dazu gedacht, Einheitslösungen zu erzwingen. Es gibt **nicht die einzig richtige Art**, sich inklusiv auszudrücken. Mit dem Leitfaden als Orientierungshilfe können Teams für sich selbst eine authentische Kommunikationsform entwickeln, durch die niemand ausgeschlossen und diskriminiert wird.

Da Sprache sich ständig verändert, werden wir auch diesen Leitfaden bei Bedarf anpassen.

Das Greiner Diversity Team
diversity@greiner.com

2. Inklusive Kommunikation verstehen lernen

Was bedeutet inklusive Kommunikation für Greiner?

Inklusive Kommunikation ist für Greiner eine **bewusste Form der Kommunikation**, die Respekt und Wertschätzung im Informationsaustausch fördert und im Zweifelsfall auch einfordert. Unseren Unternehmenswerten entsprechend soll sichergestellt werden, dass Menschen mit ihren individuellen Hintergründen, Fähigkeiten und Identitäten offen, wertschätzend und fair begegnet wird.

Die inklusive Kommunikation ist **nicht auf die Wahl unserer Worte beschränkt**. Sie umfasst auch Gesten, die Körpersprache, die visuelle und auditive Darstellung sowie die Art und Weise, wie Informationen präsentiert werden.

Inklusive Kommunikation ist dabei selbst eine Fähigkeit, die bewusst gelernt und durch praktische Übung gefestigt werden muss. Eine Grundvoraussetzung der inklusiven Kommunikation ist, dass wir **auch mit Menschen, die nicht inklusiv kommunizieren, respektvoll und fair umgehen**.

In vielen Situationen des Arbeitsalltags zeigt sich, dass inklusive Kommunikation ein kontinuierlicher Prozess ist, wie zum Beispiel:

- Beim Verfassen von Emails
- Bei der Durchführung von Meetings
- Beim Tratsch an der Kaffeemaschine
- Im Personalmanagement
- **Kurz gesagt: In jeglichem Austausch mit unseren Mitmenschen!**

Aus dieser Fülle an einzelnen Situationen und den darin getroffenen Entscheidungen entstehen unsere lokalen Arbeitsatmosphären, die wiederum ein maßgebender Teil der Organisationskultur von Greiner sind.

Damit zeigt sich für uns deutlich, dass das Motto **„Wir sind alle Teil des großen Ganzen“** nicht nur als ein Ideal verstanden werden darf, sondern vielmehr täglich bewusst im Umgang miteinander gelebt werden soll.

Warum ist inklusive Kommunikation wichtig?

Das Konzept der inklusiven Kommunikation ist wichtig für folgende Bereiche:

+ **Integration von Vielfalt:** Inklusive Kommunikation trägt dazu bei, Barrieren zwischen uns abzubauen und ein Gefühl der Zugehörigkeit und Sicherheit für alle zu schaffen. Dadurch können wir unsere individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse besser entfalten, was wiederum zu besseren Entscheidungen und Arbeitsergebnissen führt.
+ **Vermeidung von Diskriminierung:** Unbewusste Vorurteile und Stereotypen sind oft in unserer Sprache verankert und manifestieren sich daher etwa durch diskriminierende Äußerungen. Greiner bekennt sich klar dazu, Diskriminierung zu bekämpfen. Sexistische oder in sonstiger Weise herabwürdigende Kommunikation widerspricht unseren Werten und der Grundvorstellung inklusiver Kommunikation.
+ **Bedürfnisse richtig erkennen und berücksichtigen:** Inklusive Kommunikation berücksichtigt die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten – insbesondere Behinderungen. Dabei soll die Behinderung nicht zum Problem gemacht werden; der Fokus liegt auf den Rahmenbedingungen, die behindernd wirken. Dazu zählen Bedürfnisse von Kolleg:innen, Kund:innen und sonstigen Stakeholder:innen. Ein Verständnis, an wen kommuniziert wird, ist dafür wesentlich.
+ **Empathie fördern:** Inklusive Kommunikation ermutigt uns dabei, uns in die Lage unserer Kolleg:innen zu versetzen. Oft entstehen Konflikte und Meinungsverschiedenheiten, weil wir Schwierigkeiten dabei haben, die Situation und Sichtweise anderer zu verstehen. Durch inklusive Kommunikation wird ein respektvoller Austausch gefördert, da Empathie oft erst entstehen kann, wenn wir einander besser kennen.
+ **Effizienter kommunizieren:** Inklusive Kommunikation verbessert die Wahrscheinlichkeit, dass Nachrichten auch so ankommen, wie sie gemeint waren – und das bei all jenen, an die diese Nachrichten gerichtet sind. Missverständnissen wird so schon im Ansatz entgegengewirkt. Diese Effizienz ist für ein global tätiges Unternehmen wie Greiner von unschätzbarem Wert.

Was passiert, wenn wir nicht inklusiv kommunizieren?

Wir verstehen, dass ohne inklusiver Kommunikation viele Probleme überhaupt erst entstehen können. Diese sind aber oft nicht sofort und unmittelbar mit der Kommunikationsform in Verbindung zu bringen. Die folgenden Punkte können Anzeichen und/oder Konsequenzen fehlender inklusiver Kommunikation sein:

× **Mangelndes Engagement und Unzufriedenheit der Mitarbeiter:innen:** Wenn Mitarbeiter:innen das Gefühl haben, dass ihre Bedürfnisse und Perspektiven nicht beachtet werden, führt das oft zu geringerem Engagement, Unzufriedenheit oder (innerer) Kündigung.
× **Kulturelle Spannungen und Konflikte:** Das Ignorieren kultureller Unterschiede und das Fehlen sensibler Kommunikation können zu Spannungen und Konflikten zwischen Mitarbeiter:innen führen. Dies beeinträchtigt die Teamarbeit.
× **Schlechtes Arbeitsklima:** Ein Ausbleiben an inklusiver Kommunikation führt nicht selten zu einem Arbeitsklima, in dem Misstrauen und Unsicherheit vorherrschen. Mangelnde psychologische Sicherheit demotiviert.
× **Geringere Kund:innenzufriedenheit und -bindung:** Eine mangelhafte Kommunikation kann sich auch auf Kund:innen auswirken. Interessierte, die sich aufgrund der Kommunikation nicht angesprochen fühlen, werden gar nicht erst Kund:innen. Diskriminierende oder unfreundliche Interaktionen können Kund:innen dazu bewegen, zu anderen Anbietern zu wechseln.
× **Mangelnde Diversität** bei Bewerbungen auf Ausschreibungen: Wenn sich hauptsächlich Menschen bewerben, die sich in ihrer Identität und in ihrem Lebenslauf stark ähneln (homogene Tendenz), so lässt sich das oft darauf zurückführen, wie die Stellenausschreibungen gestaltet sind.
× **Negative Bewertungen & Feedbacks:** Bei interner Qualitätssicherung, bei Umfragen oder Feedbackgesprächen, kann sich ein Mangel an inklusiver Kommunikation abzeichnen. In Zeiten von sozialen Medien und Online-Bewertungen können negative Erfahrungen außerdem schnell in die Öffentlichkeit getragen werden. Diese Rückmeldungen müssen ernst genommen werden, da sie immer etwas über die interne Kommunikation bei Greiner aussagen.

Für uns bei Greiner haben Wertschätzung und Offenheit einen hohen Stellenwert. Daher setzen wir uns aktiv für inklusive Kommunikation ein.

3. Wandel von Sprache und Schrift

Sprache ist dynamisch. **Sie verändert sich im Laufe der Zeit, indem sie benutzt wird.** Neue Wörter werden geprägt, Bedeutungen verschwimmen oder erweitern sich und Grammatikregeln können sich verschieben. Somit wird auch dieser Leitfaden in regelmäßigen Abständen an neue Gegebenheiten angepasst werden müssen.

Der ständige Wandel von Sprache und Schrift spiegelt die sich verändernde Gesellschaft, Technologie und Kultur wider. Die Digitalisierung und die Globalisierung haben diesen Prozess beschleunigt, da Menschen aus verschiedenen Regionen und Hintergründen ihre Einflüsse in die Sprache einbringen. **Sprache trägt also auch immer einen geographischen Stempel.**

Dadurch, dass im deutschsprachigen Raum über lange Zeit vor allem die männliche Sprachnorm gebräuchlich war, entwickelte sich die geschlechtergerechte Sprache als ein Gegenentwurf. Umgangssprachlich nennen wir geschlechtergerechte Sprache auch oft Gendern.

Sprache wandelt sich permanent. Das merken wir auch an Begriffen oder Sprichworten, die vor wenigen Jahrzehnten vielleicht noch weit verbreitet waren, heute aber als diskriminierend und überholt gelten. Oder umgekehrt an Worten im allgemeinen Sprachgebrauch, die früher noch eine Beleidigung waren. Wir gehen davon aus, dass auch unser heutiges Verständnis von diskriminierungsfreier Sprache nicht für immer und unverändert gültig sein wird.

4. Inklusive Kommunikation in der Praxis

Geschlechtergerechte Sprache

Durch geschlechtergerechte Sprache können wir sicherstellen, dass wir kein Geschlecht bloß „mitmeinen“. Wenn wir das generische Maskulinum verwenden (männliche Form, die alle Geschlechter mitmeint), schließen wir Personen aus, die sich mit der männlichen Form nicht identifizieren. Zahlreiche Studien zeigen uns aber auch, dass wir hauptsächlich an Männer denken, wenn wir das generische Maskulinum verwenden. Indem wir **„Gendern“**, können wir also präziser benennen, wen wir tatsächlich meinen.

Wollen wir **alle Geschlechter aktiv ansprechen** und sie nicht nur mitmeinen, bleiben uns zwei Möglichkeiten: wir können das Geschlecht aus Formulierungen komplett herausnehmen (**Neutralisieren**), oder wir können ein **inklusives Sonderzeichen** (bei Greiner der Doppelpunkt) verwenden.

Beispiele für …	**Generisches Maskulinum** (männliche Form)	**Neutrum** (geschlechterneutrale Form – stellt oft eine gute Alternative dar)	**Inklusive Sonderzeichen** (allgeschlechtliche Form)
…Anrede	„Sehr geehrte Kollegen,…“	„Sehr geehrte Kollegschaft,…“	„Sehr geehrte Kolleg:innen,…“
…Team-koordination	„Wir bitten jeden Mitarbeiter bis kommende Woche seine Urlaube einzutragen.“	„Wir bitten alle Mitarbeitenden bis kommende Woche ihre Urlaube einzutragen.“	„Wir bitten jede:n Mitarbeiter:in, bis kommende Woche Urlaub einzutragen.“
…Stellen-suche	„Ab September wird ein neuer Qualitätsmanager gesucht.“	„Ab September wird eine neue Person fürs Qualitätsmanagement gesucht.“	„Ab September wird ein:e neue:r Qualitätsmanager:in (all genders) gesucht.“

Wir empfehlen in jedem Fall eine Formulierung zu wählen, die der Situation am ehesten angemessen ist. Kommunizieren wir beispielsweise an eine rein weibliche Gruppe, so ist die feminine Form die angemessenste Form, auch wenn eine neutrale Formulierung nicht falsch wäre. Sind wir uns nicht sicher, ist eine neutrale oder inklusive Form zu bevorzugen.

Wir gendern mit dem Doppelpunkt

Wir haben uns für den **Doppelpunkt** als **inklusives Sonderzeichen** entschieden und bitten aufgrund der Einheitlichkeit darum, ebenfalls diese Form zu verwenden. Pronomen (im folgenden Beispiel alle, jede, jeden, seine, ihre) werden mit Doppelpunkt getrennt.

- „Liebe Kolleg:innen,…“
- „Alle Teamkoordinator:innen werden…“
- „Unsere Kund:innen sind…“
- „Die Bewerber:innen für diese Position…“

Gendern bei bestimmten Artikeln

Bestimmte Artikel (zum Beispiel: der, die, seine, ihrer) können nicht mit dem Doppelpunkt gegendert werden. Alternativen:

- der/die
- der und die
- seine oder ihre

Beispielsatz:
„Der/Die Mitarbeiter:in wird aufgefordert sich bis Ende nächster Woche bei der Führungskraft zu melden.“

Beispiele für …	Neutrale Formulierung	Inklusive Formulierung
E-Mail an unbekannte Gruppe	„Sehr geehrtes Team der Firma X,“ „Guten Tag,“	„Sehr geehrte Mitarbeiter:innen der Firma X,“ „Sehr geehrte Kolleg:innen,“
Anrede einer internen Gruppe (z.B. Besprechung)	„Liebes Team,“ „Liebe Mitarbeitende,“	„Wir bitten jede:n Mitarbeiter:in, bis kommende Woche Urlaub einzutragen.“
Anrede einer externen Gruppe (z.B. Veranstaltung)	„Sehr geehrte Gäste,“ „Sehr geehrtes Publikum“	„Sehr geehrte Damen und Herren, verehrte Gäste, liebe Teilnehmer:innen dieser Veranstaltung“

Stereotypische Rollenbeschreibungen sollten, wenn möglich, vermieden oder bewusst aufgebrochen werden:

Stereotypisch	Geschlechtergerecht
Putzfrau	Reinigungskraft
Krankenschwester	Krankenpfleger:in
Horttante	Freizeitpädagog:in
Fachmann	Fachexpert:in
Stewardess	Flugbegleiter:in

Mit der folgenden Checkliste lassen sich Texte auf geschlechtergerechte Formulierungen prüfen:

- ☐ Werden all jene Personen angesprochen, an die der Text gerichtet ist?
- ☐ Werden für Frauen weibliche Formulierungen und Bezeichnungen und für Männer männliche Formulierungen und Bezeichnungen verwendet?
- ☐ Werden Menschen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität, die sich nicht voll oder ausschließlich als Frau oder Mann verstehen, angesprochen?
- ☐ Sind alle Titel und Funktionsbezeichnungen dem jeweiligen Geschlecht entsprechend?
- ☐ Wird der inklusive Doppelpunkt einheitlich verwendet?
- ☐ Werden Pronomen korrekt verwendet?
- ☐ Lässt sich eine Aussage neutral umformulieren, ohne dass sich die Bedeutung verändert?
- ☐ Lässt sich der Text gut lesen?
- ☐ Sind stereotypische Rollenbezeichnungen im Text enthalten und können vermieden werden?

Mehr lernen

Dieser Leitfaden kann natürlich niemals alle Fälle abdecken, die sich in der Verwendung geschlechtergerechter Sprache ergeben. Für diese Fälle finden sich unter folgenden Links umfangreiche Sammlungen an geschlechtergerechten Begriffen und Formulierungen:

www.genderator.app

www.geschicktgendern.de

Diskriminierungsfreie Sprache

Diskriminierende Sprache – egal ob gesprochen oder geschrieben – grenzt bestimmte soziale Gruppen oder Menschen aus oder wertet sie aufgrund ihrer Identität ab. Das wollen wir unbedingt verhindern.

Für uns ist klar, dass Diskriminierung nicht mit einer allgemeinen Faustregel erkannt oder bekämpft werden kann. **Diskriminierung ist systemisch, historisch und stark abhängig vom jeweiligen Kontext.** Diskriminierende Begriffe oder Verallgemeinerungen können im passenden Kontext humorvoll wirken, etwa wenn Betroffene selbst sie verwenden, um sich über ihre eigene Diskriminierung lustig zu machen. In den meisten Fällen handelt es sich allerdings um alltägliche Stereotypen, mit denen nicht bewusst umgegangen wird. Daher entscheidet im Zweifelsfall auch nicht die Intention („Das war doch nur als Spaß gemeint"), ob eine Aussage diskriminierend ist oder nicht, sondern die betroffene Person.

Generell empfehlen wir den Grundsatz: Wir sprechen Menschen so an, wie sie angesprochen werden möchten. Unerwünschte Bezeichnungen und Spitznamen sind möglichst zu unterlassen. **Im Zweifelsfall fragen wir die betroffene Person, wie sie angesprochen werden möchte.**

Bei diskriminierungsfreier Sprache geht es darum, **verallgemeinernde Zuschreibungen und herabwürdigende Begriffe und Darstellungen zu vermeiden**.

Das gilt besonders, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Person eingeschüchtert oder abgewertet wird, oder sich als nicht zugehörig empfindet. Im nächsten Schritt kann durch bewusst gewählte Sprache dafür gesorgt werden, dass alten Denkmustern entgegengewirkt wird. Bei unterschiedlichen Formen der Diskriminierung muss auf unterschiedliche Dinge geachtet werden.

Sexismus

Sexistische Sprache beginnt schon bei der Vorstellung, dass Männer und Frauen von „Natur aus" unterschiedliche Stärken und Schwächen haben. Daraus werden dann Normen abgeleitet, wie sich Männer und Frauen zu verhalten haben. Diese Normen werden auch durch unsere Sprache bestärkt. Auch die Sexualisierung von Personen bzw. die unaufgeforderte Bewertung ihres Äußeren sind in einem professionellen Kontext nicht angebracht. Beispiele für Formulierungen, die vermieden werden sollten:

- × Das starke/schwache Geschlecht.
- × Männer sind rational/Frauen sind emotional.
- × Fräulein, Mädel
- × „Echte Männer…" …weinen nicht/zeigen keine Emotionen.
- × Powerfrau
- × Muttersöhnchen

Rassismus

Rassismus in der Sprache ist oft geprägt von einer Vorstellung der grundsätzlichen Andersartigkeit, die durch fremde Kulturkreise entsteht. Das zeigt sich etwa dadurch, wenn über Menschen mit nicht-weißer Hautfarbe (im Deutschen empfehlen wir die Verwendung von „People of Color“ beziehungsweise „Person of Color“) anders gesprochen wird als über Personen mit weißer Hautfarbe. Das passiert, wenn Menschen nur aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft schon bestimmte Fähigkeiten abgesprochen werden. Die folgenden Beispiele sind in vielen Fällen rassistisch zu deuten und daher zu vermeiden:

- „Sie sieht so exotisch aus.“
- „Woher kommst du wirklich?“ – als Folgefrage, obwohl die Frage „Woher kommst du?“ bereits beantwortet wurde.
- „Du sprichst aber super Deutsch“ – aus der Vorannahme, dass jemand aufgrund der Hautfarbe nicht „von hier“ sein kann.
- „Darf ich deine Haare anfassen?“ – vor allem bei Schwarzen Personen mit Afro oder krausem Haar.
- Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ zur Beschreibung eines Menschen anderer Hautfarbe oder Herkunft.
- Das N-Wort, in jeder Schreibweise.

Homophobie & Transphobie

Die Diskriminierung von homosexuellen und trans Personen zeigt sich in der Sprache vor allem im alltäglichen Gebrauch. Beispiele hierfür sind:

- Schwul, allerdings nicht als bloße Beschreibung, sondern als Synonym für „schwach“ oder „feminin“ oder als generelle Beschimpfung.
- „Wer ist der Mann und wer die Frau in der Beziehung?“
- Mannsweib, Tunte, Transe etc.
- Gerüchte über die Sexualität oder Geschlechtsidentität einer Person ohne deren Kenntnis oder Einverständnis.
- Bei trans und nicht-binären Personen die bewusst falsche Verwendung von Pronomen (er/sie/...).

Wichtig zu beachten

Alle Formen der Diskriminierung haben immer auch lokale Besonderheiten – dasselbe gilt auch für die jeweilige Sprache. Rassismus manifestiert sich in Deutschland oder Österreich grundlegend anders als in Indien, Frankreich oder den USA, da die jeweiligen Länder auf unterschiedliche Entwicklungsgeschichten zurückblicken. Diskriminierung im Sprachgebrauch aufzudecken und abzulegen ist ein andauernder Prozess, der Offenheit braucht. Eine aktive Fehlerkultur, in der ohne Angst oder Beschämung mit sprachlichen Fehltritten umgegangen wird, unterstützt diesen Prozess maßgeblich.

Behindertenfeindlichkeit (Ableismus)

Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderung ist meist durch Unwissen über die Behinderung geprägt. Behinderungen sind in sich sehr divers und meistens nicht sichtbar. Das Wort „Behinderung“ ist unproblematisch, das Problem sind gesellschaftliche Vorstellungen von Behinderung. Menschen sind nicht behindert, sondern werden behindert, weil unsere Welt nicht barrierefrei ist. Folgende Beispiele in der Kommunikation sollen vermieden werden:

- „behindert“ – als Bezeichnung für Menschen mit Behinderung problemlos, aber als Synonym für „dumm“ oder „unfähig“ diskriminierend.
- „Beeinträchtigung“ oder „besondere Bedürfnisse“ – sind beschönigend, blenden aber die soziale und strukturelle Dimension von Behinderung aus. Diese Begriffe sollen vermieden werden.
- „Handicap“ verfestigt ein defizitorientiertes Verständnis von Behinderung, der Begriff ist also nicht angebracht.

Diskriminierung aufgrund des Alters

Altersdiskriminierung kann sowohl gegenüber jüngeren, als auch älteren Personen vorkommen. Folgende Phrasen gilt es zu vermeiden:

- „Der/Die lernt das nicht mehr“, wenn über ältere Menschen und Technik gesprochen wird.
- „Er/Sie hat zu wenig Erfahrung, um ernst genommen zu werden“, wenn über jüngere Menschen und ihre vermeintliche Kompetenz gesprochen wird.
- „Wir sind ein junges, dynamisches Team und suchen Verstärkung“ wirkt in Stellenausschreibungen ausgrenzend für ältere Menschen.

Diskriminierung aufgrund des sozialen Status

Diese Form von Diskriminierung zeigt sich in der Sprache unter anderem dadurch, wenn Armut mit persönlichem Versagen oder mangelnder Intelligenz gleichgesetzt wird. Sie tritt auch zutage, wenn Personen gemieden und/oder ausgeschlossen werden, die sich bestimmte materielle Dinge nicht leisten können (zB Auto, Urlaub, Laptop, etc.).

Zielgruppenspezifische Sprache

Zielgruppenspezifische Sprache bezieht sich auf die Anpassung der Kommunikation an die Bedürfnisse und Eigenschaften einer Zielgruppe, um eine Botschaft möglichst klar zu vermitteln. Hier sind konkrete Beispiele für zielgruppenspezifische Sprache:

Leicht verständliche Sprache für Personen mit anderen Vorkenntnissen

In diesem Fall wird die Sprache bewusst einfach gehalten, komplexe Wörter und Fachterminologie werden vermieden.

Komplexe Sprache	Einfache Sprache
„In der kontinuierlichen Blockschaumproduktion werden unterschiedliche Flüssigkeiten im Mischkopf der Anlage unter Druck vermischt und auf ein Band aufgetragen, auf dem das Gemisch kontrolliert expandieren (aufschäumen) kann. Nach dem Ausreifen des Schaumstoffes wird dieser mit verschiedenen Schneidetechnologien zugeschnitten und bearbeitet um die vom Kunden geforderten Dimensionen und Eigenschaften des PUR-Weichschaumes zu erreichen.“	„Bei der Schaumstoffherstellung werden Flüssigkeiten in einer Maschine gemischt und aufgeschäumt bis sie fest sind. Dann schneidet man den Schaumstoff in die gewünschte Form zu.“

Nicht-muttersprachige Personen

Bei dieser Zielgruppe ist es wichtig, klar und verständlich zu kommunizieren. Man kann komplexe Sätze und kulturell spezifische Ausdrücke vermeiden.

Kulturell spezifische Sprache	Einfache Umschreibung
Auf Eierschalen gehen	Sich unsicher fühlen
Eile mit Weile	trotz Schnelligkeit nicht unvorsichtig sein
Zu viele Köche verderben den Brei	Zu viele Personen, die an einer Sache arbeiten, stiften Verwirrung

Personen mit Behinderung

Hier geht es darum, Informationen barrierefrei zu gestalten. (Dies ist natürlich abhängig von der Art der Behinderung.) Einige Beispiele dafür sind:

- Informationen werden auch in alternativen Formaten zur Verfügung gestellt, wie etwa in Gebärdensprache für gehörlose Mitarbeiter:innen oder in Brailleschrift für sehbehinderte Mitarbeiter:innen.
- Die schriftliche Kommunikation wird in einer leicht lesbaren Schriftart und Farbe gestaltet.
- Auf Websites wird auf guten Kontrast und die Vorlesefunktion von Screen-Readern geachtet.

Inklusive Stellenausschreibung

Die inklusive Gestaltung von Stellenausschreibungen ist besonders wichtig. Anhand dieser Zielgruppe entscheidet sich, aus welchen Personen sich Greiner in der Zukunft zusammensetzen wird. Um möglichst viele Bewerber:innen anzusprechen, ist es wichtig niemanden durch Sprache oder Formulierungen auszuschließen.

Mit den folgenden Punkten können Ausschreibungen auf ihre Inklusivität geprüft werden:

- ☐ Ist der Berufstitel mit dem inklusiven Doppelpunkt formuliert?

  Von Stellenausschreibungen in der rein männlichen Form fühlen sich vor allem Frauen oft nicht angesprochen und verzichten auf eine Bewerbung (beispielsweise „IT-Techniker:in“ anstatt „IT-Techniker“).

- ☐ Ist im Titel der Stellenausschreibung der Zusatz „(all genders)“ angehängt?

  Dies ist unsere gruppenweit empfohlene Vorgehensweise. Sollten lokale Gegebenheiten oder Gesetze ein anderes Wording vorsehen, kann dieses gerne verwendet werden.

- ☐ Kommen in der Stellenausschreibung **stereotypisch männliche Worte** wie „durchsetzungsstark“ oder „stressresistent“ und **stereotypisch weibliche Worte** wie „zuverlässig“ oder „teamorientiert“ in **ausgeglichenem Maß** vor?

- ☐ Enthält die Ausschreibung eine explizite Formulierung, die Greiners Commitment zu Chancengleichheit ausdrückt?

  („Wir bieten gleiche Chancen für alle und sehen Vielfalt als unsere Stärke. Daher begrüßen wir Bewerbungen von allen Menschen – unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hintergrund, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten.“)

- ☐ Ermutigt die Stellenausschreibung auch zur Bewerbung, wenn **nicht alle Qualifikationen erfüllt sind**?

  Hintergrund: Frauen bewerben sich meistens erst, wenn sie die Qualifikationen der Ausschreibung vollständig erfüllen. Männer tun das bereits, wenn sie etwas mehr als die Hälfte der Qualifikationen erfüllen.

- ☐ Vermeidet die Stellenausschreibung Bilder oder Formulierungen, die den Eindruck vermitteln, dass **nur Menschen mit bestimmten Identitätsmerkmalen gewünscht** sind?

  Das können Gruppenbilder sein, wo zum Beispiel nur Menschen mit weißer Hautfarbe abgebildet sind. Auch Formulierungen wie „wir sind ein junges, dynamisches Team“ (siehe Diskriminierung aufgrund des Alters) vermitteln, dass ältere Menschen unerwünscht sind.

- ☐ Richtet sich die Ausschreibung an eine oder mehrere **geschützte Gruppen**, etwa an Frauen oder Menschen mit Behinderung?

  Wenn ja, ist eine Formulierung dazu vorhanden? („Es ist unser Ziel, Frauen im Unternehmen zu stärken und den Anteil an weiblichen Führungskräften zu erhöhen. Wir fördern eine inklusive Arbeitsumgebung und ermutigen alle Personen, sich zu bewerben.“)

Mehr lernen

Studien belegen, dass Frauen sich von Ausschreibungen mit zu vielen stereotypisch männlichen Formulierungen nicht angesprochen fühlen. Die Technische Universität München hat zur automatischen Prüfung das folgende Tool entwickelt:

www.genderdecoder.wi.tum.de

Inklusive Meetings

Um Meetings möglichst inklusiv zu gestalten, können im Bereich der Kommunikation einige Maßnahmen gesetzt werden.

Die folgenden Fragen sollen dabei unterstützen:

- ☐ Kann **vorab die Agenda** verschickt werden, dass Teilnehmende sich vorbereiten können?
- ☐ Wird zu Beginn der **Grund für das Meeting** mitgeteilt und die **Agenda präsentiert**?
- ☐ Welche **Perspektiven** sind im Raum versammelt und welche fehlen? Wird **jede Stimme gleichermaßen gehört**?
- ☐ Wird sichergestellt, dass **alle Teilnehmenden die Inhalte auch tatsächlich erfassen** können?
- ☐ Wäre es auf Grund von verschiedenen Sprach-Niveaus besser und inklusiver, das Meeting auf Englisch abzuhalten?
- ☐ Versteht jede:r im Meeting Dialekt, oder sollte besser nach der Schrift gesprochen werden?
- ☐ Sind Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung im Raum, und muss deshalb lauter und deutlicher gesprochen werden?
- ☐ Werden die **Kommunikationsregeln** vorab klargestellt? Gängige Beispiele dafür sind:
  - andere werden nicht beim Sprechen unterbrochen
  - alternative Perspektiven sind ausdrücklich erwünscht
  - in virtuellen Meetings schaltet man sich selbst stumm, wenn man nicht spricht
- ☐ Wird jenen Personen nochmals **aktiv das Wort gegeben, wenn sie beim Sprechen unterbrochen werden** (zum Beispiel „Moment, mich interessiert noch, was Jasmin dazu sagen wollte.“)?
- ☐ Wird kommuniziert, **zu welchem Zeitpunkt Fragen erwünscht sind**? Dürfen Teilnehmende jederzeit Fragen einwerfen oder gibt es eine geplante Fragerunde?
- ☐ Wird bewusst **Raum für Zustimmung, aber auch für Zweifel** geschaffen?
- ☐ Werden **Notizen gemacht** und im Anschluss ans Meeting versendet?

5. Inklusive Bildsprache

Einerseits besteht die Gefahr, dass durch Bilder ungewollt Rollenklischees oder Vorurteile kommuniziert werden. Gleichzeitig bietet eine inklusive Bildsprache aber auch die Chance, mit diesen Klischees zu brechen. Dabei ist es wichtig zu bedenken, dass **Bilder nach außen auch der gelebten Realität innerhalb des Unternehmens** entsprechen sollten.

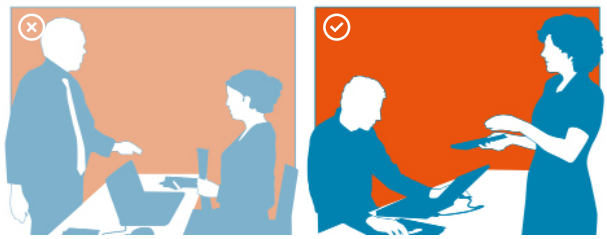
In den meisten Fällen bestimmt außerdem der **Kontext**, also wie und warum ein Bild verwendet wird, ob es diskriminierend oder ausgrenzend wirkt. Darum sollten alle Bilder, bevor sie benutzt werden, auf ihren inklusiven Inhalt durchsucht werden.

Die folgenden kritischen Fragen können dabei eine Hilfestellung sein:

- ☐ Sind abgebildete Menschen während stereotypischer Tätigkeiten dargestellt und kann dies vermieden werden? (zum Beispiel wenn der Mann das Meeting leitet und ihm die Frau die Unterlagen reicht)
- ☐ Ist es möglich, die abgebildeten Personen durch andere zu tauschen, um dadurch für mehr Vielfalt im Bild zu sorgen? (Achtung vor **Tokenismus**, wie auf Seite 16 beschrieben)
- ☐ Werden die Personen im Bild in einer Weise dargestellt, die mir bei mir selbst oder einer mir wichtigen Personen auch Recht wäre?
- ☐ Fehlen Personen, die auf dem Bild zu sehen sein sollten (Repräsentation)?
- ☐ Gibt es eine klischeehafte Hierarchie oder sind die Personen im Bild auf „Augenhöhe"?
- ☐ Wie viel Platz hat welche Person im Bild und warum?

In den folgenden Darstellungen werden stereotypische Bilder einer geschlechtergerechten Alternative gegenübergestellt:

Arbeitsgruppe



Arbeitssituation

Repräsentatives Gruppenbild

Haushalt

Illustration: © Tina Hochkogler

Bilder, die die Belegschaft repräsentieren, sollten dieser auch tatsächlich entsprechen. Homogene Teams sollten nicht künstlich durch Bilder diversifiziert werden. Ein diverses Team sollte aber als solches zu erkennen sein. Grundsätzlich ist wichtig, Ungleichheiten nicht durch inklusive Bilder nach außen zu kaschieren. Das wäre **Tokenismus**.

+ Ein verwendetes Bild eines homogenen Teams mit 3 weißen Männern ist **korrekte Repräsentation**, wenn (**kontextbedingt**) das Team tatsächlich ausschließlich aus weißen Männern besteht.

× Ein verwendetes Bild von 3 weißen Männern ist **ausgrenzend**, wenn (**kontextbedingt**) im Team auch People of Color und/oder Frauen sind.

+ Ein verwendetes Bild eines diversen Teams ist **korrekte Repräsentation**, wenn (**kontextbedingt**) das Team tatsächlich divers ist.

× Ein verwendetes Bild eines diversen Teams beziehungsweise einzelner Personen, die sichtbar einer Minderheit angehören, **ist diskriminierend**, wenn (**kontextbedingt**) das Team eigentlich homogen ist.

Tokenismus

Man spricht von Tokenismus, wenn jemand nur aus symbolischen Gründen in eine Gruppe aufgenommen wird, um den Eindruck von Vielfalt zu vermitteln, ohne dass diese Person tatsächlich die gleichen Chancen, Rechte und Einflussmöglichkeiten bekommt.“

de.wikipedia.org/wiki/Tokenismus

6. Feedback und Kontakt

Wie bereits erwähnt: Sprache ist dynamisch und **verändert sich im Laufe der Zeit, indem sie benutzt wird**. Auch unser heutiges Verständnis von diskriminierungsfreier Sprache wird nicht für immer und unverändert gültig sein. Wir sind uns dieser Veränderungen bewusst und werden diesen Leitfaden daher nach Bedarf aktualisieren.

Um diesen Leitfaden am Puls der Zeit zu halten, bitten wir um Feedback, Vorschläge und Anmerkungen.

Der Leitfaden ist noch nicht in Deiner Sprache verfügbar? Wir sind der Meinung, dass gerade ein Leitfaden für inklusive Kommunikation auch in allen Sprachen verfügbar sein soll. Deshalb sind wir derzeit auf der Suche nach Freiwilligen, die uns bei der Übersetzung dieses Leitfadens in alle bei Greiner gesprochenen Sprachen unterstützen möchten.

Das Greiner Diversity Team
diversity@greiner.com

Inklusive Kommunikation bei Greiner

Jänner 2025

Greiner AG
Greinerstraße 70
4550 Kremsmünster, Austria

www.greiner.com

Kontakt

Greiner Diversity Team
diversity@greiner.com