Inklusive Kommunikation bei Greiner

Quickguide

Jänner 2025

Wir bei Greiner setzen uns aktiv für inklusive Kommunikation ein. Dadurch können wir Barrieren abbauen, Empathie und Zugehörigkeit stärken und Diskriminierung vermeiden.

Dieser Quickguide dient als schnelle Unterstützung für alle, die im Arbeitsalltag inklusiv kommunizieren wollen, mit den wichtigsten Infos auf einen Blick. Für einen tieferen Einblick in inklusive Sprache und ihre Hintergründe sowie inklusiver Bildsprache, empfehlen wir unseren Leitfaden Inklusive Kommunikation.

greiner.for.all

Geschlechter-gerechte Sprache

Formulierungen in der rein männlichen Form sind ausgrenzend für alle anderen Geschlechter und sollten vermieden werden. Wir bei Greiner verwenden **den Doppelpunkt als inklusives Sonderzeichen**. Dabei sollen sowohl Nomen als auch Pronomen mit Doppelpunkt getrennt werden. **In manchen Fällen stellt auch die geschlechtsneutrale Form (Neutrum) eine gute Alternative dar.** In den folgenden Tabellen sind einige Beispiele für gendergerechte Sprache aufgelistet.

Achtung: Bestimmte Artikel wie „der“ oder „die“ können nicht mit Doppelpunkt gegendert werden. In diesem Fall verwenden wir folgende Alternativen: „der/die“, „der und die“, „seine oder ihre“.

Beispiele für …	Generisches Maskulinum (männliche Form)	Neutrum (geschlechterneutrale Form)	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 Qualitäts-management gesucht.“	„Ab September wird ein:e neue:r Qualitätsmanager:in gesucht.“

Falsch	Korrekt
Ein Geschlecht wird angesprochen, alle anderen werden bloß „mitgemeint“.	Alle Personen und Geschlechter, an die der Text gerichtet ist, werden angesprochen.
„Männliche Krankenschwester“ „Sie ist Direktor“ „Eine Gruppe Ärzte“ – wenn Frauen darunter sind.	Für Frauen werden weibliche Formulierungen und Bezeichnungen verwendet – für Männer männliche.
Der Text ist unnötig kompliziert. „Jede:r, der/die noch kein Teilnehmer:innenformular ausgefüllt hat…“	Der Text lässt sich gut lesen. „Alle, die das Formular zur Teilnahme noch nicht ausgefüllt haben…“

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

Mehr lernen

Stereotypische Rollenbeschreibungen sollten vermieden oder bewusst aufgebrochen werden. Unter den folgenden Links finden sich umfangreiche Sammlungen an geschlechtergerechten Begriffen und Formulierungen, falls man sich unsicher ist:

www.genderator.app

www.geschicktgendern.de

Diskriminierungs-freie Sprache

Diskriminierungsfreie Sprache bedeutet, dass wir Menschen nicht durch unsere Sprache abwerten oder ausschließen. Bei Greiner setzen wir uns mit unserer Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion aktiv gegen Diskriminierung ein. Kämpfen wir gegen Sexismus, Rassismus, Homophobie und weitere Diskriminierungsformen, wie folgend erläutert.

Eine ausführliche Liste von diskriminierenden, aber auch inklusiven Begriffen findet sich unter:

Amnesty Inklusive Sprache Glossar

Sexismus

Sexistische Sprache beginnt schon bei der Vorstellung, dass Männer und Frauen von „Natur aus“ unterschiedliche Stärken und Schwächen haben. Folgende Beispiele sollten in der Kommunikation vermieden werden:

- Das starke/schwache Geschlecht.
- Männer sind rational/Frauen sind emotional.
- „Fräulein“, „Mädel“, „Powerfrau“
- „Echte Männer…“ …weinen nicht/zeigen keine Emotionen.
- Männer/Frauen sind von „Natur aus“…

Rassismus

Rassismus in der Sprache ist oft geprägt von einer Vorstellung der grundsätzlichen Andersartigkeit, die durch fremde Kulturkreise entsteht. 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.
- Das N-Wort, in jeder Schreibweise.

Wenn über Menschen mit nicht-weißer Hautfarbe gesprochen wird, empfehlen wir im Deutschen die Verwendung von „People of Color“ beziehungsweise „Person of Color“.

Homophobie & Transphobie

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

- Schwul als Synonym für „schwach“, „feminin“ oder als 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.

Behindertenfeindlichkeit (Ableismus)

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.

- Der Begriff „behindert“ als Bezeichnung für Menschen mit Behinderung ist problemlos, aber als Synonym für „dumm“ oder „unfähig“ diskriminierend.
- „Beeinträchtigung“ oder „besondere Bedürfnisse“ sind beschönigend, blenden jedoch die soziale und strukturelle Dimension von Behinderung aus.
- „Handicap“ verfestigt ein defizitorientieres 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 im Zusammenhang mit Technik gesprochen wird.
- „Er/Sie hat zu wenig Erfahrung, um ernst genommen zu werden“, wenn über jüngere Menschen gesprochen wird.
- „Wir sind ein junges, dynamisches Team und suchen Verstärkung“ wirkt in Stellenausschreibungen ausgrenzend für ältere Menschen.

Diskriminierung aufgrund des sozialen Status

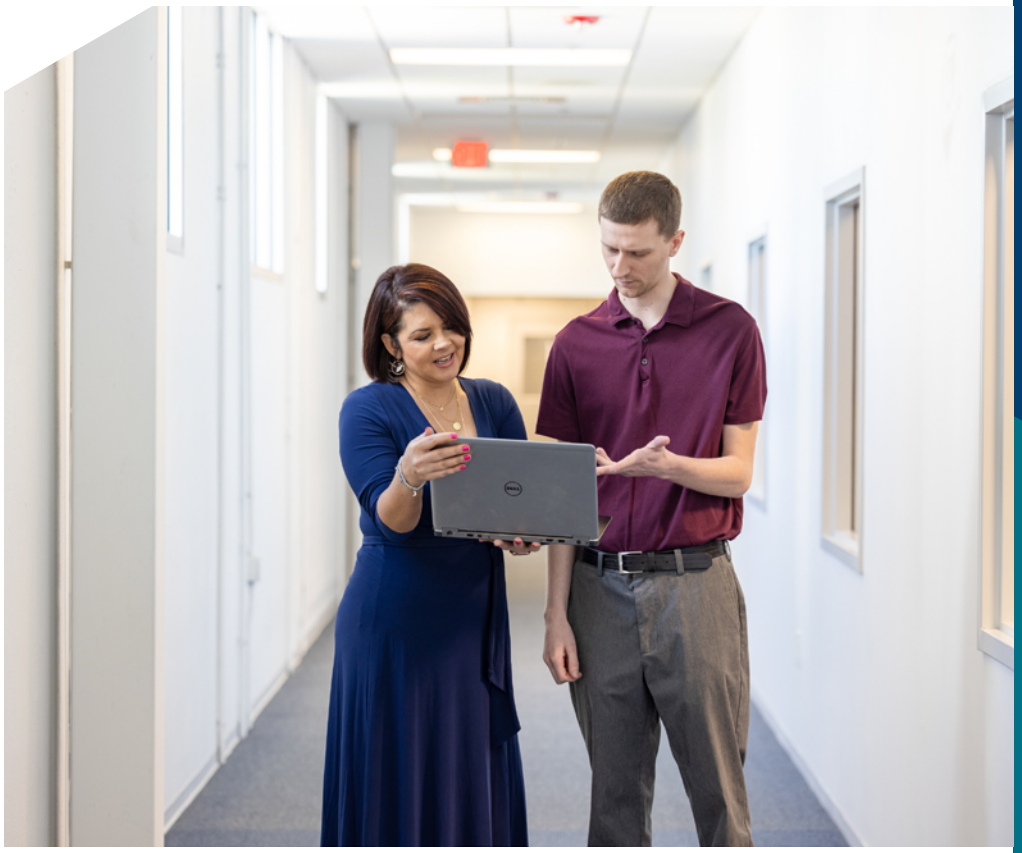
Diese Diskriminierungsform zeigt sich in der Sprache unter anderem dadurch, wenn Armut mit persönlichem Versagen oder mangelnder Intelligenz gleichgesetzt wird, oder Personen gemieden werden, die sich bestimmte materiellen Dinge nicht leisten können.

Wichtig zu beachten

Diskriminierung kann nicht einfach erkannt oder bekämpft werden, indem man eine bestimmte Regel anwendet. Diskriminierung hängt vor allem vom jeweiligen Kontext ab. Generell empfehlen wir den Grundsatz: Wir sprechen Menschen so an, wie sie angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall fragen wir bei der betroffenen Person nach, wie sie gerne angesprochen werden möchte.

Inklusive Stellenausschreibung

Die inklusive Gestaltung von Stellenausschreibungen ist besonders wichtig, da sich anhand dieser Zielgruppe entscheidet, welche Personen in Zukunft bei Greiner arbeiten werden.



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“ 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.“

Inklusive Meetings

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

Die folgenden Überlegungen können dabei unterstützen, Meetings inklusiver zu gestalten:

- ☐ Kann **vorab die Agenda** verschickt werden, dass Teilnehmende sich vorbereiten können?
- ☐ Wird am Anfang der **Grund für das Meeting** mitgeteilt und die **Agenda präsentiert**?
- ☐ Wird sichergestellt, dass **alle Teilnehmenden die Inhalte auch tatsächlich erfassen** können?

  Versteht jede:r im Meeting den gesprochenen Dialekt, oder sollte besser nach der Schrift gesprochen werden? Wäre es auf Grund von verschiedenen Sprach-Niveaus besser und inklusiver, das Meeting auf Englisch abzuhalten?
- ☐ 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 geben, wenn sie beim Sprechen unterbrochen werden**? (zum Beispiel „Moment, mich interessiert noch, was Jasmin dazu sagen wollte.“)
- ☐ Wird kommuniziert, **wann Fragen erwünscht sind**?
- ☐ Wird bewusst **Raum für Zustimmung, aber auch für Zweifel** geschaffen?
- ☐ Werden **Notizen gemacht** und im Anschluss ans Meeting versendet?

Sprache ist dynamisch und verändert sich im Laufe der Zeit. Um diesen Quickguide am Puls der Zeit zu halten, bitten wir um Feedback, Vorschläge und Anmerkungen. Wir sind der Meinung, dass gerade ein Leitfaden für inklusive Kommunikation auch in allen Sprachen verfügbar sein soll. Deshalb sind wir auf der Suche nach Freiwilligen, die uns bei der Übersetzung dieses Leitfadens in alle bei Greiner gesprochenen Sprachen unterstützen möchten.

Wir freuen uns auf Eure Nachricht an **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