

Inklusive Kommunikation am **FB4**

Ein Leitfaden für Studierende und Mitarbeitende



› Inhalt

- 01 **Was ist inklusive Kommunikation?** Seite 5
- 02 **Warum inklusive Kommunikation?** Seite 11
- 03 **Wie setze ich inklusive Kommunikation um?** Seite 13

› Unsichtbarkeit & Auslassung

Kommunikation, die alle, die nicht der gegenwärtigen gesellschaftlichen Norm entsprechen, im Öffentlichen unsichtbar macht

› Stereotypisierung

Kommunikation, die Personen beispielsweise einem Geschlecht, sozialen Identitäten, Herkünften, oder Religionen zuordnet, wenn diese Merkmale unbekannt oder irrelevant sind

› Unterordnung & Trivialisierung

Kommunikation, die durch die Zuschreibung von Attributen zu Gruppen von Menschen diese als minderwertig darstellt oder sie herabwürdigt

Dieses häufig unbeabsichtigte Kommunikationsverhalten kann unbewusste, stereotypische Vorstellungen von bestimmten Personen(gruppen) prägen oder von diesen geprägt werden. Dieser Unconscious Bias beeinflusst das Handeln Einzelner.

› Unconscious bias

01

Was ist inklusive Kommunikation?

Sprache – ob gesprochen oder geschrieben, verbal oder non-verbal – ist mächtig und schafft mentale Bilder. Kommunikation beeinflusst, wie wir die Welt um uns wahrnehmen und wie wir uns in dieser Welt bewegen. Meistens kommunizieren wir unbewusst, ohne darüber weiter nachdenken zu müssen. Es gibt aber einen relevanten Teil der Bevölkerung, und damit auch der Studierenden und Mitarbeitenden an unserem Fachbereich, der nicht-inklusive Kommunikation in vielen Situationen sehr bewusst wahrnimmt. Diese Menschen fühlen sich von derartigen Formulierungen, Ausdrücken oder Bildern ausgeschlossen, nicht berücksichtigt oder sogar persönlich angegriffen. Ursächlich hierfür sind auch Kommunikationsmuster (s. linke Seite), die unbewusst verwendet werden.

Inklusive Kommunikation versucht dem entgegenzuwirken und die Diversität der Gesellschaft sichtbar zu machen. Dadurch können wir etwas dazu beitragen, dass sich möglichst viele Menschen gleichermaßen gehört und wahrgenommen fühlen.



nicht inklusiv

Beispiel aus einer Vorlesung:

Herr Konrad, Mitarbeitervertreter im Betriebsrat eines DAX-Unternehmens, versucht verzweifelt den **Vorstandsvorsitzenden** zu erreichen. Nach etlichen unbeantworteten E-Mails und Telefonaten erhält er einen Rückruf, in dem ihm **die Sekretärin** erklärt: „Die ist gerade im Schwangerschafts **urlaub!**“

Kommunikationsmuster:

 **Unsichtbarkeit & Auslassung***

 **Stereotypisierung***

 **Unterordnung & Trivialisierung***

* siehe S. 4

Unser Beispiel handelt nicht von konkreten Personen und Gegebenheiten, sondern ist an *fiktive* Beispiele aus unseren Vorlesungen angelehnt. Gerade hierbei gibt es Gestaltungsspielraum, indem bspw. Stereotype aufgebrochen werden.



inklusive

Inklusiveres Beispiel:

Herr Yilmaz, Personalvertreter im Betriebsrat eines DAX-Unternehmens, versucht verzweifelt die **Vorstandsvorsitzende** zu erreichen. Nach etlichen unbeantworteten E-Mails und Telefonaten erhält er einen Rückruf, in dem die **Teamassistentz** erklärt: „Die ist gerade in **Elternzeit!**“

Alternative Formulierungen gegen...

 **Unsichtbarkeit & Auslassung***

 **Stereotypisierung***

 **Unterordnung & Trivialisierung***

* siehe S. 4

Unser Beispiel handelt nicht von konkreten Personen und Gegebenheiten, sondern ist an *fiktive* Beispiele aus unseren Vorlesungen angelehnt. Gerade hierbei gibt es Gestaltungsspielraum, indem bspw. Stereotype aufgebrochen werden.



Wir
FB4
Verbindet das Beste.



Studien zeigen, dass durch inklusive Kommunikation Innovation, Kreativität und Teilhabe gefördert werden können!



02 Warum inklusive Kommunikation?

Das Mission Statement des FB4 fordert Respekt, Offenheit & Verantwortung füreinander

› Wir sind *alle* FB4!

Die Talente von morgen sind divers

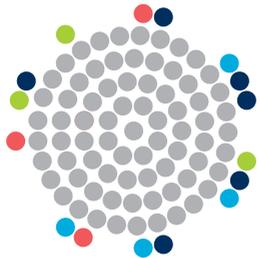
- › Wir wollen alle Talente ansprechen.
- › Wir wollen allen Talenten die gleichen Chancen geben.
- › Wir wollen durch Diversität Innovationsfähigkeit & Kreativität fördern.

Die diverse Gesellschaft ist Lebensrealität

- › Inklusive Kommunikation fördert Respekt, Wertschätzung, Inklusion & Teilhabe.

Inklusive Kommunikation schließt alle Menschen am FB ein. Wer sich angenommen und eingeschlossen fühlt, hat bessere Voraussetzungen, sich zu beteiligen. Inklusive Kommunikation kann den Blick auf bestehende Probleme verändern, zu innovativen Lösungen beitragen und Diskriminierung entgegenwirken.

03 Wie setze ich inklusive Kommunikation um?



Exklusion



Integration



Inklusion

Wichtig ist, dass sich alle ihr eigenes Kommunikationsverhalten – und das anderer – bewusst machen, kritisch sich und anderen gegenüber bleiben und vor allem kreativ, nach eigenem Sprachgeschmack und -gefühl, Lösungen suchen.

Es geht nicht darum, in jeder Kommunikationssituation immer alle möglichen gesellschaftlichen Projektionen abzubilden, sondern möglichst vielfältig zu kommunizieren. Das kann gelingen, indem sich die Beteiligten die Kommunikationsmuster (s. Seite 4/5) bewusst machen.

Die folgenden Seiten bieten einige Anregungen, wie sich inklusive Kommunikation beispielsweise in Vorlesungen, Seminaren oder Vorträgen umsetzen lässt.

Alternativen für die alltägliche Kommunikation am Beispiel von gender-sensibler Sprache

„Der **Vorgesetzte** ist in der Lage, den **Mitarbeitern** Belohnungen zu gewähren.“

01 Binnenschreibweisen

- „Der/die **Vorgesetzte** ist in der Lage, den **MitarbeiterInnen** Belohnungen zu gewähren.“
- den **Mitarbeiter_innen** Belohnungen zu gewähren.“
- den **Mitarbeiter*innen** Belohnungen zu gewähren.“
- den **Mitarbeiter:innen** Belohnungen zu gewähren.“

- › Lässt sich mitsprechen
- › Ist einfach umsetzbar (ausgehend vom Wortstamm)



02 Doppelnennungen

„Der/die **Vorgesetzte** ist in der Lage, den **Mitarbeiterinnen** und **Mitarbeitern** Belohnungen zu gewähren.“

03 Gender-neutrale Umformulierungen

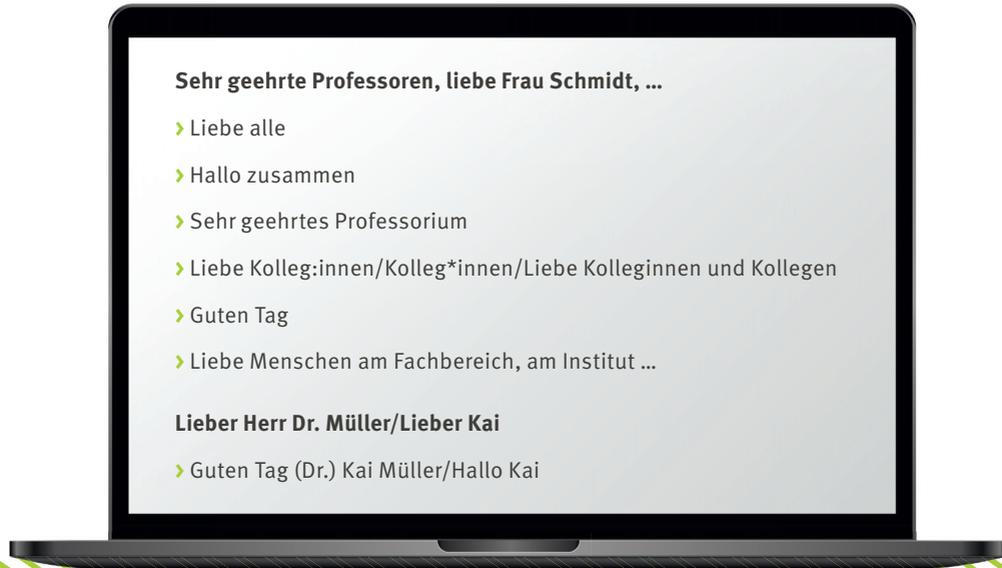
„Die **Leitungsebene/Führungskraft** ist in der Lage, der **Belegschaft** Belohnungen zu gewähren.“

Ein weiteres Beispiel:

- „Der **Geschäftsführer** des Maschinenbauunternehmens Konstrukt GmbH hat seinen EDV-**Fachmann** beauftragt, ein Betriebssystem anzuschaffen.“
- „Die **Geschäftsführung** des Maschinenbauunternehmens Konstrukt GmbH hat eine EDV-**Firma** beauftragt, ein Betriebssystem anzuschaffen.“

- › Lässt sich besonders einfach mitsprechen
- › Erfordert Kreativität

Alternativen für die alltägliche Kommunikation am Beispiel von gender-sensibler Sprache



Inklusive Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten

Die Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten muss präzise sein und kann gleichzeitig die Menschen in den Mittelpunkt stellen. Auch hier gilt, dass inklusive wissenschaftliche Sprache sich nicht auf zugeschriebene Merkmale bezieht oder Menschen auf diese Merkmale reduziert. Das kann gelingen, wenn wir z.B.

- › bei empirischen Arbeiten nur dann sozio-demografische Merkmale abfragen, wenn sie tatsächlich für die Forschung relevant sind
- › die Erhebung und Beschreibung der Merkmale der Diversität unserer Gesellschaft anpassen
 - › Geschlecht (sozial): m, w, d, will ich nicht sagen
 - › Alter in Gruppen abfragen
 - › Jobbezeichnungen anpassen (Handwerk, Lehrende, Wissenschaft...)
- › Adjektive nicht als wertende Nomen verwenden
 - › die Armen – Personen, die in Armut leben
 - › die Behinderten – Menschen mit Behinderung
- › abwertende Aussagen vermeiden
 - › das schwache Geschlecht; die alten, weißen Männer

- 
- › Bei Abschluss- und Seminararbeiten gibt es **keine Pflicht** zur Nutzung inklusiver Sprache.
 - › Bei wissenschaftlichen Publikationen gibt es z.T. verbindliche Vorgaben durch Verlage. Diese sollten beachtet werden.
 - › Eine Fußnote zur Verwendung des generischen Maskulinums ist nicht inklusiv.



Weitere Literatur

Die Diskussion über inklusive Sprache ist eine offensichtlich stark emotional aufgeladene. Mit diesem Leitfaden hoffen wir, Verständnis für diejenigen zu motivieren, die sich durch un-reflektierte Kommunikation ausgeschlossen fühlen.

Da der Platz in dieser Broschüre beschränkt ist, haben wir unter dem Link unten eine Sammlung von erklärender und weiterführender Literatur zusammengestellt.



<http://go.wwu.de/fb4-inklusiv>

An diesem Leitfaden haben Vertreter*innen aller Statusgruppen des FB4 mitgewirkt.

Kontakt

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des FB4

Am Stadtgraben 13-15, MCM 202

Tel. +49 (0) 251 83-28208

s.gensler@uni-muenster.de



Mehr Infos unter:

www.wiwi.uni-muenster.de/fakultaet/de/fakultaet/dekanat/gleichstellung

Impressum

Dekanat des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Münster
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Universitätsstr. 14-16, 48143 Münster, 03/2022, alle Angaben ohne Gewähr

Bildnachweise

istock (S. 6, 8, 10), Dr. Winfried Michels (S. 10 oben), freepik rawpixel ltd. (S. 16)

www.wiwi.uni-muenster.de



Wirtschafts-
wissenschaftliche
Fakultät



wissen.leben