



Bachelorarbeiten am Lehrstuhl für Strategische Kommunikation Sommersemester 2023

Studiengang B.A. Kommunikations- und Medienwissenschaft

Grundsätzliches

Für alle Studierenden, die im Rahmen der Betreuungsvergabe dem Lehrstuhl für Strategische Kommunikation zugeteilt wurden, findet am Donnerstag, 2. Februar 2023, 16:00–18:00 Uhr, IfKMW, Konferenzraum 4.21, eine Auftaktsitzung mit den Betreuern Professor Dr. Ansgar Zerfaß und Jens Hagelstein statt. Dort werden die Eckdaten für die Bachelorarbeiten sowie die Themen besprochen. Die Teilnahme ist verpflichtend – merken Sie sich den Termin unbedingt vor, wenn sie sich bei uns bewerben. Alle betreuten Studierenden schreiben sich zudem für das Bachelor-Kolloquium Strategische Kommunikation im Sommersemester 2023 bei Professor Zerfaß ein. Mehrere Termine ab 03.04.2022, jeweils Montag, 9:00–12:00 Uhr, virtuell per Zoom (genaue Daten folgen). In gemeinsamen Übungen erarbeiten Sie sich spezifische Kenntnisse zur Bearbeitung von Forschungsprojekten und besprechen den Fortgang Ihrer Projekte anschließend individuell mit dem Erstbetreuer.

Themen im Sommersemester 2023 mit möglichen Methoden

Alle Bachelorarbeiten werden von Jens Hagelstein gemeinsam mit Professor Zerfaß betreut; sie müssen aufgrund der u. g. Thematik in deutsch verfasst werden. Wir haben eine Serie mit interessanten und zusammenhängenden Themen konzipiert (s. u.). Die Vorauswahl stellt sicher, dass man sich nicht an zu breiten und ungeeigneten Themen „verhebt“, sondern die für den Studienerfolg wichtige Prüfungsleistung zielgerichtet angehen kann.

Themenserie „Gendergerechte Sprache in der Arbeitgeberkommunikation“

Gendergerechte Sprache ist seit geraumer Zeit Gegenstand einer breiten und kontrovers geführten öffentlichen Debatte. Neben den von Duden und Deutschem Rat für Rechtschreibung vorgesehenen Anredeformen (Beidnennung und Schrägstrich) wurden im Zuge der Diskussion weitere Sprach- und Schreib-Varianten wie etwa Genderstern, Gender-Gap, Binnen-I und Doppelpunkt vorgeschlagen und in unterschiedlichem Ausmaß genutzt. Auch die Unternehmenskommunikation hat unlängst begonnen, sich mit

Universität Leipzig
Institut für Kommunikations-
und Medienwissenschaft
Lehrstuhl für Strategische
Kommunikation

Büro
Nikolaistraße 27–29
D-04109 Leipzig

Post
Ritterstraße 24, IPF 16153
D-04109 Leipzig

Telefon
+49 341 97 35040

Fax
+49 341 97 35049

Skype
ansgarzerfass

E-Mail
zerfass@uni-leipzig.de

Web
www.communicationmanagement.de

gendersensibler Sprache und ihrer Anwendung im professionellen Kontext auseinanderzusetzen (etwa BDKom, 2020; Hernandez Bark & Hentschel, 2021; Stieglitz et al., 2022; Wolfgruber et al., 2021). Gleichzeitig zeigen verschiedene bevölkerungsrepräsentative Umfragen, dass diese Schreibweisen bei einzelnen Zielgruppen auf Zustimmung, bei anderen Zielgruppen und in der Breite der Bevölkerung aber mehrheitlich auf Ablehnung stoßen. Der Journalismus als wichtiger Partner für die Unternehmenskommunikation setzt ebenfalls mehrheitlich auf rechtschreibkonforme Ausdrucksweisen.

Das stellt das Kommunikationsmanagement vor vielfältige Herausforderungen: Soll man sich am Diskurs in Leitmedien oder in der bestimmten Fachöffentlichkeiten orientieren, den Präferenzen der Unternehmensleitung oder der eigenen Mitarbeitenden (oder einiger Mitarbeitenden) folgen, oder sich an den jeweiligen Zielgruppen und deren Wünschen orientieren? Jenseits normativer Überlegungen fehlt es in dieser praktisch und wissenschaftlich sehr relevanten Debatte bislang meist an empirisch fundierten Einsichten.

Eine konkrete Fragestellung ist angesichts des Fachkräftemangels, mit welcher Ansprache junge Zielgruppen am besten von Unternehmen erreicht und als Auszubildende oder Berufseinsteiger/-innen gewonnen werden können (Heizereder, 2021; Kremmel & von Walter, 2021). Welche gendergerechten Anredeformen werden derzeit in der Arbeitgeberkommunikation in den unterschiedlichen Branchen genutzt? Wie kommen diese in den verschiedenen Zielgruppen an? Wo entstehen dabei Diskrepanzen und welche Strategien für eine effektive Arbeitgeberkommunikation können aus den Befunden abgeleitet werden?

Diese Fragen sollen in einer Serie von Bachelorarbeiten adressiert werden. Insgesamt werden 4 bis 6 Arbeiten vergeben. Sie bewerben sich dabei formal immer für das Thema „Gendergerechte Sprache in der Arbeitgeberkommunikation“. Die jeweiligen Schwerpunkte der einzelnen Arbeiten werden in der o. g. Auftaktsitzung am 2. Februar verteilt. So kann sichergestellt werden, dass die einzelnen Arbeiten gut zusammenpassen und z. B. Vergleiche der erhobenen Daten möglich sind.

Folgende Unterthemen werden vergeben:

Gendergerechte Sprache in der Arbeitgeberkommunikation
aus **Kommunikatorperspektive:**

Unterthema 1: Inhaltsanalyse der Arbeitgeberkommunikation in einer Branche oder für Positionen, für die vorwiegend nicht-akademisches Personal rekrutiert wird (z. B. Stellenanzeigen und Karriereportale für Auszubildende in den Bereichen Handwerk, Bau, Logistik, Pflege)

Unterthema 2: Inhaltsanalyse der Arbeitgeberkommunikation in einer Branche oder für Positionen, für die vorwiegend akademisches Personal rekrutiert wird (z. B. Stellenanzeigen und Karriereportale für Hochschulabsolvent/-innen in den Bereichen Finanzen, Recht, IT, Medien, Beratung)

Gendergerechte Sprache in der Arbeitgeberkommunikation
aus **Rezipientenperspektive:**

Unterthema 3: Interviewstudie unter angehenden Bewerber/-innen auf Ausbildungsplätze (z. B. Befragungen unter Haupt- und Realschülern)

Unterthema 4: Interviewstudie unter angehenden Bewerber/-innen auf Positionen für Hochschulabsolvent/-innen (z. B. Befragungen unter Uni- und Fachhochschulstudierenden)

Dabei ist es sowohl möglich, sich einem dieser Themen in einer Einzelarbeit zu widmen, als auch beide Unterthemen der Kommunikator- oder Rezipientenperspektive in einem Zweier-Team gemeinsam zu bearbeiten. Weitere Unterthemen können nach Absprache festgelegt werden.

Angesichts der Aktualität des Themas in der Kommunikationspraxis ist davon auszugehen, dass man durch die Bearbeitung eines solchen Themas das persönliche Profil für Bewerbungen um Praktika, den Berufseinstieg etc. optimieren kann. Zudem ist davon auszugehen, dass das Thema in der kommunikationswissenschaftlichen Fachcommunity auf großes Interesse stoßen wird. Es wird daher angeregt, die Ergebnisse im Nachgang und in gemeinsamer Ausarbeitung mit dem Betreuer in Form eines deutschsprachigen Tagungsbeitrags oder Fachartikels zur Diskussion zu stellen. Dies hängt von den Resultaten und deren Qualität ab und ist eine freiwillige Option, keine Verpflichtung.

Andere Themen werden im Sommersemester 2023 am Lehrstuhl aus Kapazitätsgründen nicht vergeben.

Literatur

- Bundesverband der Kommunikatoren e. V. (BdKom) (2020). *Kompendium gendersensible Sprache. Strategien zum fairen Formulieren*. BdKom. https://bdkom.de/sites/default/files/kompendium_gendersensible_sprache.pdf
- Heizereder, A. (2021). Arbeitgeberkommunikation. In S. Einwiller, S. Sackmann, & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation*. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23152-1_30
- Hernandez Bark, A. S., Hentschel, T. (2021). Geschlecht, Gleichberechtigung und Kommunikation in Unternehmen. In S. Einwiller, S. Sackmann, & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation*. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23152-1_36
- Kremmel, D., & von Walter, B. (2021). Employer Branding. In S. Einwiller, S. Sackmann, & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation*. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23152-1_29
- Stieglitz, S., Zerfass, A., Ziegele, D., Clausen, S., & Berger, K. (2022). *Communications Trend Radar 2022. Language awareness, closed communication, gigification, synthetic media & cybersecurity* (Communication Insights, Issue 14). Academic Society for Management & Communication. www.academic-society.net
- Wolfgruber, D., Einwiller, S., & Brockhaus, J. (2021). *Let's talk about diversity & inclusion. Fostering an inclusive work environment through communication* (Communication Insights, Issue 11). Academic Society for Management & Communication. www.academic-society.net