

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ
UNIVERSITY OF GRAZ

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

A background image showing several hands of different skin tones joined together in a circle, symbolizing unity and diversity. The image is framed by a yellow border at the top and bottom.

**ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**

AKGL

Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Harrachgasse 34, 8010 Graz

Tel: +43 (0) 316 / 380 - 1028

E-Mail: akgl@uni-graz.at

<http://akgl.uni-graz.at/>

VORWORT DER VORSITZENDEN

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat die Aufgabe Diskriminierungen durch Universitätsorgane

- auf Grund des Geschlechts sowie
- auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung



entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG).

Ferner ist der AKGL mit Fragen der Frauenförderung befasst (§ 42 Abs. 1 UG iVm § 41 Abs. 2 B-GIBG).

In unseren Aufgabenbereich fällt auch die Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfällen, die in Zusammenhang mit Mobbing oder Belästigung stehen.

Alle wichtigen Informationen finden Sie in dieser Broschüre.

Falls Sie Fragen haben oder Unterstützung suchen, können Sie sich gerne an uns wenden.

Selbstverständlich behandeln wir Ihr Anliegen vertraulich.

Maria Elisabeth Aigner
Vorsitzende des AKGL

**ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**



INHALT

Der AKGL	4-5
Diskriminierung.....	6-7
Belästigung/Mobbing.....	8-9
Sexuelle Belästigung.....	10-11
Sprachliche Gleichbehandlung.....	12-14
Kontakt.....	15



Weiterführende Informationen zu den folgenden Themenbereichen finden Sie auf unserer Homepage <http://akgl.uni-graz.at/>:

- AKGL, Vorsitzende und Koordinationsbeauftragte
- Datenbank habilitierter Frauen
- Diskriminierung
- FAQ - Personalauswahlverfahren & Gleichbehandlung
- Frauenanteil an der Universität Graz
- Gender Mainstreaming
- Mobbing
- Rechtsgrundlagen
- Sexuelle Belästigung
- Sprachliche Gleichbehandlung
- Stipendien zur Frauenförderung an der Universität Graz
- Zusammensetzung von Kommissionen

DER AKGL

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) ist ein gesetzlich eingerichtetes Universitätsorgan (vgl. § 42 Abs. 1 UG), in dem Angehörige des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals sowie Studierende mitwirken. Gemäß Satzungsteil „Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen“ gehören diesem an der Karl-Franzens-Universität Graz 24 Mitglieder und 12 Ersatzmitglieder an. Zuständig für die Fakultäten/Organisationseinheiten sind insbesondere die Koordinationsbeauftragten.

§ 42 Abs. 1 UG: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Was macht der AKGL?

Aufgabe des AKGL ist es, Diskriminierungen durch Universitätsangehörige entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG). Ferner ist der AKGL mit Fragen der Frauenförderung befasst (§ 42 Abs. 1 UG iVm § 41 Abs. 2 B-GIBG). Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem AKGL weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eingeräumt.

Die Mitglieder des AKGL beraten und unterstützen Sie in:

- Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Fragen der Frauenförderung
- Diskriminierungsfragen in Hinblick auf:
 - Geschlecht
 - ethnische Zugehörigkeit
 - Religion
 - Weltanschauung
 - Alter
 - sexuelle Orientierung

Zu den Zielen unserer Arbeit gehören:

- Schutz vor Diskriminierungen
- Vermeidung von Benachteiligungen
- Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten, insbesondere in Führungspositionen

Für wen?

Der AKGL ist für alle Angehörigen der Universität Graz zuständig: Sowohl Angehörige des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals als auch Studierende können sich in Fragen der Gleichbehandlung, des Diskriminierungsschutzes, der Frauenförderung, der Belästigung oder im Fall von Mobbing an den AKGL wenden.

Die Mitglieder des AKGL sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (vgl. Art. 81c B-VG, § 42 Abs. 3 UG). Die Mitglieder unterliegen der Amtsverschwiegenheit (vgl. Art. 20 Abs. 3 B-VG, § 48 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden (vgl. § 42 Abs. 3 UG). Diskretion, Wahrung der Anonymität und die Selbstbestimmung der Personen, die sich an uns wenden, haben für uns oberste Priorität. Der AKGL setzt grundsätzlich Schritte oder Maßnahmen nur nach ausdrücklicher Absprache mit den Betroffenen.

Wann wende ich mich an den AKGL?

- Bei Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Bei Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung
- Im Falle von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- Im Falle von sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung/ Mobbing und sexualisierter Gewalt
- Im Falle von Belästigungen/Mobbing im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- Bei Fragen zu Personalverfahren an der Universität Graz
- Bei Fragen in Hinblick auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kommissionen

Wie kann ich den AKGL erreichen?

Weiterführende Informationen finden Sie auf unserer Homepage <http://akgl.uni-graz.at/>. Das AKGL-Büro ist per E-Mail unter akgl@uni-graz.at erreichbar. Unsere Kontaktdaten finden Sie auf Seite 15.

DISKRIMINIERUNG

Diskriminierungen können aus unterschiedlichen Gründen und in verschiedensten Ausprägungen stattfinden. Um Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu vermeiden, sind im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unter anderem folgende Gleichbehandlungsgebote festgesetzt:

§ 4 B-GIBG: Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs.

1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet weiters zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung:

§ 4a B-GIBG: Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder
2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

DISKRIMINIERUNG

§ 4a B-GIBG: Begriffsbestimmungen

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

In Hinblick auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung gibt es eine entsprechende Bestimmung in § 13a B-GIBG.

Neben der Beratung von Universitätsangehörigen und -organen hat der AKGL auch rechtliche Möglichkeiten, wie etwa die Erhebung einer Beschwerde an die Schiedskommission oder das Stellen eines Antrags auf Erstattung eines Gutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Die rechtlichen Grundlagen für die Tätigkeit des AKGL finden sich in der Bundesverfassung, im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, im Universitätsgesetz 2002 und in der Satzung der Universität Graz, insbesondere im Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan¹.



Die Universität Graz bekennt sich zu Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen.

Präambel des Satzungsteils Gleichstellung - Frauenförderungsplan (1. Satz)

¹ iSd § 19 Abs 2 Z 6 iVm § 44 UG (FFP/KFU 2005) Beschluss des Senats vom 9. Dezember 2009, geändert mit Beschluss des Senats vom 16.05.2012.

BELÄSTIGUNG/MOBBING

„Der Begriff Mobbing beschreibt eine Konflikteskalation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Partei verschoben ist. Diese Konfliktpartei ist systematisch feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Schädigungen führen können.“²

Rechtliches

Mobbinghandlungen können straf-, zivil- und dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wesentlich für die Rechtsdurchsetzung ist die Beweisbarkeit und Nachvollziehbarkeit der erhobenen Vorwürfe (z.B. ZeugInnen, Briefe, Mails, ärztliche Atteste, Mobbingtagebuch). Geschlechtsbezogene Belästigung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sind zudem auf Grund der §§ 8a, 16 B-GIBG verboten (auch einmalige Belästigungshandlungen können relevant sein).



Mobbinghandlungen³

- **Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen** (z.B. Einschränkung der Möglichkeit sich zu äußern, ständige Unterbrechungen, ständiges Kritisieren, Telefonterror, Drohungen, Kontaktverweigerungen)
- **Angriffe auf soziale Beziehungen** (z.B. nicht mit der/dem Betroffenen sprechen, Versetzung in einen abgelegenen Raum, wie Luft behandeln)
- **Angriffe auf das soziale Ansehen** (z.B. schlecht über den/die BetroffeneN sprechen, Verbreiten von Gerüchten, lächerlich machen, Verspottungen)
- **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation** (z.B. keine Zuweisung von Arbeitsaufgaben, Zuweisung sinnloser oder über-/unterfordernder Arbeitsaufgaben)
- **Angriffe auf die Gesundheit** (z.B. Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, Handgreiflichkeiten, Gewaltanwendungen, Zufügung materieller Schäden)

² Kolodej, Christa, Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung, Wien, 2005, 24.

³ Vgl. Kolodej, Mobbing, 43ff.

BELÄSTIGUNG/MOBBING

Prävention

Mögliche individuelle Vorbeugungsmaßnahmen: Stärkung der eigenen Konfliktmanagement-Fähigkeiten, Reflexion der eigenen Anteile am Konflikt, offenes und ehrliches Ansprechen von Konflikten, Inanspruchnahme von Hilfsangeboten im Falle der Eskalation.⁴

Mögliche betriebliche Präventionsmaßnahmen: Transparenz der Arbeitsorganisation, Verminderung von längerfristiger Über- und Unterforderung, Supervision, Coaching, Führungskräfte- und Konfliktfähigkeitstraining, Institutionalisierung eines Problembewusstseins für Mobbing, Einsatz von Mobbingermittlungsmethoden.⁵ Informationen an die Belegschaft (allgemeine Aufklärung), Informationen aus der Belegschaft sammeln (offenes Ohr), Informationen an EntscheidungsträgerInnen (Qualifizierung), betriebliche Strukturen gegen Mobbing (z.B. Beschwerdewege verbessern).⁶

Handlungsmöglichkeiten für Betroffene⁷

Folgende Empfehlungen können bei der Bewältigung helfen:

- der Lösung des Mobbingproblems Priorität geben
- Mut fassen – Sie können etwas gegen das Mobbing tun
- Gesprächs- und BündnispartnerInnen suchen
- die Brauchbarkeit guter (gut gemeinter) Ratschläge selbst beurteilen
- professionelle Hilfe in Anspruch nehmen
- sich Zeit nehmen – nicht unbedingt auf eine schnelle Lösung hoffen
- gründliches Analysieren des Problems
- Körper und Seele stärken
- nach Möglichkeit die Abhängigkeit von der/dem MobberIn verringern – nicht auf Einsicht und Wohlwollen des Mobbers/der Mobberin hoffen (dies schafft Abhängigkeit und Manipulierbarkeit), besser Konzentration darauf, dass Mobbinghandlungen künftig unterbleiben
- Entwicklung einer eigenen Strategie

Weitere Informationen und nützliche Links finden Sie auf unserer Homepage unter <http://akgl.uni-graz.at/de/fuer-betroffene/mobbing/>.

4 Vgl. Kolodej, Mobbing, 149f.

5 Vgl. Kolodej, Mobbing, 150-167.

6 Vgl. Esser, Axel/Wolmerath, Martin/Niedl, Klaus, Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene 1, Wien, 1999, 95f.

7 Vgl. Esser/Wolmerath/Niedl, Mobbing, 39-47.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und stellt eine Dienstpflichtverletzung dar. Als sexuelle Belästigung gelten grundsätzlich jegliche von der/dem Betroffenen unerwünschte, unangebrachte, entwürdigende, beleidigende oder anstößige Handlungen, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind, wie z.B. unerwünschter Körperkontakt, Bemerkungen sexueller Art, das Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz, Aufforderungen zu nicht gewünschten sexuellen Handlungen usw. Sexuelle Belästigung verletzt die Würde einer Person und ist daher eine Form physischer bzw. psychischer Gewalt.

§ 8 B-GIBG: Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Wenn Sie an Ihrem Arbeitsplatz oder im Rahmen Ihres Studiums sexuell belästigt werden, sollten Sie sich auf jeden Fall beraten lassen und können, wenn gewünscht, weitere rechtliche Schritte einleiten.

Verhaltensvorschläge für Betroffene⁸

- Keine Schuldgefühle!
- Abwehren, nicht ignorieren!
- Dokumentieren!
- Beschwerde führen!

In der Broschüre „Sexuelle Belästigung Gegenstrategien – Verhaltensvorschläge für Frauen und Männer“ finden Sie hilfreiche Informationen und Verhaltensvorschläge. Weitere Informationen und nützliche Links finden Sie außerdem auf unserer Homepage.



⁸ Vgl. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz, Sexuelle Belästigung Gegenstrategien – Verhaltensvorschläge für Frauen und Männer, 2013.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Die Universität Graz bekennt sich zum Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache (vgl. § 12 Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan). Zudem ist in § 10a B-GIBG ein Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung verankert:

§ 12 Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan: Gebrauch seiner geschlechtergerechten Sprache

(1) Alle Organe und Angehörigen der Universität Graz sollen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer geschlechtergerechten Sprache bedienen. Es soll daher in allen Schriftstücken und öffentlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder eine geschlechtsneutrale Bezeichnung verwendet werden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen.

(2) Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Hintergrund dieser Bestimmungen zur geschlechtergerechten Sprache ist die die Realität prägende Kraft der Sprache. Unsere Vorstellungswelt wird stark durch die Sprache und die von ihr nahegelegten Bilder geprägt. Die Abwesenheit von weiblichen Bezeichnungen in der Sprache führt somit tendenziell auch zur Verbannung von Frauen aus unserer Vorstellungswelt und zur Festschreibung real existierender Ungleichbehandlungen. Durch geschlechtergerechte Formulierungen sollen derartige Effekte verhindert und eine angemessene gedankliche Repräsentation von Frauen und Männern sichergestellt werden.

Als problematisch erweist sich in diesem Zusammenhang das generische Maskulinum der deutschen Sprache, d.h. die Verwendung männlicher Personenbezeichnung (z.B. „Abteilungsleiter“), als scheinbar „neutrale“ Bezeichnungen, in der auch Personen weiblichen Geschlechtes mitumfasst sind. Auch die sehr beliebte Variante mittels einer Generalklausel am Beginn eines Dokumentes auf das „Mitgemeintsein“ des weiblichen Geschlechtes zu verweisen, stellt in dieser Hinsicht keine geeignete Lösung dar, da hierbei lediglich eine Fortschreibung der traditionellen Ausklammerung der Frauen aus der Sprache stattfindet. Durch § 12 Abs. 2 Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan wird die Verwendung solcher Generalklauseln zur Fortschreibung des generischen Maskulinums explizit untersagt.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Formulierungsmöglichkeiten

Alle hier angeführten Möglichkeiten entsprechen dem aktuellen Diskussionsstand zum Thema geschlechtergerechtes Formulieren. Einzelne Varianten davon werden in Hinblick auf ihre Vereinbarkeit mit den Rechtschreibregeln des Deutschen mitunter kontrovers diskutiert. Rechtschreibregeln unterliegen jedoch stets Veränderungen, die dem realen Sprachgebrauch Rechnung tragen. Dies gilt auch für die diskriminierungsfreie Gestaltung der Sprache. Die hier vorgeschlagenen Schreibweisen orientieren sich an einem praxisnahen Sprachverständnis und an ihrer möglichst einfachen Umsetzbarkeit in Texten. Generalklauseln sind gemäß § 12 Abs. 2 Satzungsteil Gleichstellung–Frauenförderungsplan unzulässig. Auch das Einklammern der weiblichen Endung – z.B. Leiter(in) – ist keine geeignete Lösung, da Frauen so als „Anhängsel“ der männlichen Form wahrgenommen werden.

Vollständige Paarform:

Bei der vollständigen Paarform werden die weibliche und die männliche Form mittels Konjunktion verbunden.

- a) *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer treffen sich am ...*
- b) *Alle Bewerberinnen und Bewerber werden gebeten ...*
- c) *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen ...*

Verkürzte Paarform:

Bei dieser Variante der Doppelnennung werden die weibliche und männliche Form eines Wortes nebeneinander gestellt und durch einen Schrägstrich voneinander getrennt. Die Artikel sollten grundsätzlich beim entsprechenden Hauptwort belassen werden.

- a) *Für die Institutsleiterin/den Institutsleiter ...*
- b) *Die Berufung einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors ...*
- c) *Die Verantwortung trägt die Prüferin/der Prüfer ...*

Zusammenziehen mit Schrägstrich:

Personenbezeichnungen, deren weibliche und männliche Formen sich nur durch ihre Endungen unterscheiden, können aus sprachökonomischen Gründen zu einem Wort zusammengezogen werden.

Lassen Sie zur Probe den Schrägstich weg – es muss sich ein grammatikalisch korrektes Wort ergeben!

- a) *ein/e Student/in*
- b) *der/die Assistent/in*
- c) *die Mitarbeiter/innen*

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Zusammenziehen mit Binnen-I oder Großbuchstaben:

Weibliche und männliche Formen von Personenbezeichnungen können bei all jenen Worten, deren weibliche Form auf „-in“ endet, durch ein groß geschriebenes „I“ im Wortinneren oder durch Großbuchstaben am Wortende zusammengezogen werden.

a) der/die BewerberIn b) der/die StudentIn c) einE MitarbeiterIn

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung:

Hier ist weder in der Einzahl noch in der Mehrzahl erkennbar, ob es sich dabei um weibliche oder männliche Personen handelt.

a) die Person b) das Mitglied c) die Bürokraft

Geschlechtsneutrale Pluralbildung:

Während das Geschlecht einer Person in der Einzahl durch den Artikel bzw. aus der Endung ersichtlich ist, ist es im Plural nicht mehr erkennbar.

a) die Studierenden b) die Lehrenden c) die Universitätsbediensteten

Bezeichnung der Funktion, des Amtes oder einer Gruppe:

Anstatt sich auf konkrete Personen zu beziehen, wird deren Funktion, Amt oder Gruppenzugehörigkeit benannt (sofern nicht formale Gründe, wie etwa Zuständigkeiten oder dgl., entgegenstehen).

a) das Institut b) das Dekanat c) das Projektteam

Gender Gap:

Mit dem Unterstrich oder einem Sternchen werden bislang unsichtbare Geschlechter sichtbar gemacht.

a) Prüfer_in und Student_in b) die*der Mitarbeiter*in c) Leser*innen

Umformulierungen:

Durch die Verwendung grammatikalischer Mittel können komplizierte Formulierungen vermieden werden.

a) Der/die AntragsstellerIn hat den Antrag vollständig auszufüllen.

--> *Der Antrag ist vollständig auszufüllen. (Infinitivkonstruktion)*

--> *Bitte füllen Sie den Antrag vollständig aus. (Direkte Anrede)*

b) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung erarbeiten einen Plan.

--> *Ein Plan wird von der Abteilung erarbeitet. (Passiv)*

c) Der Rat eines Juristen/einer Juristin wäre einzuholen.

--> *Juristischer Rat wäre einzuholen. (Adjektivkonstruktion)*

Last, but not least: Kreative Lösungen können viel dazu beitragen, alle bezeichneten Personen entsprechend sichtbar zu machen.

KONTAKT

Vorsitzende
des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

Allgemeine Informationen und Beratung
Mag. Ulrike Schustaczek

Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
Harrachgasse 34, 8010 Graz
Tel: +43 (0) 316/380-1028
E-Mail: akgl@uni-graz.at
<http://akgl.uni-graz.at/>

Bürozeiten
Montag bis Freitag von 9 bis 12 Uhr
und nach Vereinbarung

So finden Sie das AKGL-Büro
(Ecke Harrachgasse/Halbärthgasse, Nr. 18):



Weiterführende Informationen sowie die Namen und Kontaktdaten unserer stellvertretenden Vorsitzenden und Koordinationsbeauftragten finden Sie auf unserer Homepage unter <http://akgl.uni-graz.at/de/der-akgl/leitung/>.

Gerne können Sie uns kontaktieren, um einen persönlichen Beratungstermin zu vereinbaren.



Impressum

Diese Broschüre dient der Information, rechtlich verbindlich sind nur die im Bundesgesetzblatt bzw. Mitteilungsblatt der Universität Graz kundgemachten Texte. Die zur Verfügung gestellten Informationen können eine individuelle rechtliche oder sonstige Beratung im Bedarfsfall keinesfalls ersetzen.

Für den Inhalt verantwortlich:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz

Harrachgasse 34, 8010 Graz

akgl@uni-graz.at, <http://akgl.uni-graz.at/>

Fotos: Uni Graz, Foto Baldur, privat

Layout: Mag. Christa Mandl, AKGL-Büro

Stand: Dezember 2016