

# Joseph Haydn Privathochschule

---



*Bild: [www.jhp.ac.at](http://www.jhp.ac.at)*

## **Handbuch Diversität und Gleichstellung der Joseph Haydn Privathochschule**

**STAND: 30. AUGUST 2023**

Verantwortliche\*r für das Handbuch: Vorsitzende\*r  
der Kommission für Diversität und Gleichstellung

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Gender, Diversität und Gleichstellung .....</b>	<b>3</b>
1.1	Diversität.....	3
1.2	Organisatorische Einrichtung .....	3
1.3	Handlungsfelder .....	4
<b>2</b>	<b>Handlungsfeld 1: Umsetzung des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes</b>	<b>5</b>
2.1	Verbot der Diskriminierung .....	5
2.2	Belästigung allgemein bzw. sexuelle Belästigung.....	6
2.3	Zahlenmäßige Repräsentation von Frauen und Männern .....	7
2.4	Organe zur Förderung von Diversität und Gleichstellung .....	7
2.5	Frauenförderungsgebot.....	8
2.6	Frauenförderungsprogramm .....	8
<b>3</b>	<b>Handlungsfeld 2: Datenanalyse mit Monitoring von Kennzahlen .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Handlungsfeld 3: Sensibilisierung für Diversität und Gleichstellung.....</b>	<b>11</b>
4.1	Gender- und diversitätskompetentes Management.....	11
4.2	Gender- und diversitätskompetentes Handeln .....	12
4.3	Gender- und diversitätskompetente Lehre .....	12
4.4	Gender- und diversitätskompetente Forschung .....	13
<b>5</b>	<b>Handlungsfeld 4: Individuelle Beratung und Unterstützung .....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Richtlinie für geschlechtergerechte Formulierungen .....</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Anhang: Kennzahlen .....</b>	<b>20</b>
7.1	Mitarbeiter*innen .....	20
7.2	Studierende .....	21

# 1 Gender, Diversität und Gleichstellung

Die Joseph Haydn Privathochschule engagiert sich aktiv für Gleichstellung. Sie will nicht nur Gender und Diversität einen diskriminierungsfreien Ort bieten, sondern will dies auch vor allem in der Forschung zu pädagogischen Untersuchungsfeldern thematisieren. Gender, Diversität und Gleichstellung sind Querschnittsthemen, die sämtliche Bereiche der Hochschule betreffen.

Als gesetzliche Grundlage gilt jedenfalls das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgl. L-GBG) (Begriffsbestimmungen, Gleichbehandlungsgebot, Frauenförderungsgebot, Frauenförderungsprogramm).

## 1.1 Diversität

Diversität bedeutet die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen, wie z. B. in Bezug auf Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, körperliche Fähigkeiten, sozioökonomischen Hintergrund, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität (Gender als soziales Geschlecht), Intelligenz, geistige und körperliche Gesundheit, Persönlichkeit, Verhalten oder ethnische Zugehörigkeit. Die Joseph Haydn Privathochschule bemüht sich nicht nur um Toleranz dieser Vielfalt, sondern ist überzeugt, dass ihre Wertschätzung das Haus ebenso vielfältig zu bereichern vermag. Dies Selbstverständnis basiert aber auf der Einsicht, dass Diversität komplex ist und verschiedenste Dimensionen umfasst und keinesfalls als statisch angesehen werden kann; Diversität kann daher nur durch ein proaktives Handeln auch tatsächlich gelebt werden.

## 1.2 Organisatorische Einrichtung

Der Senat richtet eine Kommission für Diversität und Gleichstellung ein, in der Lehrende, Studierende und Mitglieder der Administration vertreten sind. Die Satzung hat festgelegt, dass in der Zusammensetzung der Kommission auf eine größtmögliche Diversität zu achten ist. Ihre Unabhängigkeit ist in der Satzung garantiert – in der Ausübung ihrer Funktion sind sie an keine Weisungen gebunden. In wichtigen Prozessen, wie z. B. bei Berufungs- und Evaluierungserfahrungen, sind sie miteingebunden. Die Satzung sichert ihnen auch die Unterstützung sämtlicher Organe der Joseph Haydn Privathochschule zu.

Weiteres werden auf Vorschlag der Kommission vom Senat eine Person für Gender & Diversity, eine Behindertenvertrauensperson und eine Ombudsperson zur Entgegennahme von Beschwerden, insbesondere bei Diskriminierungen und sexuellen Übergriffen, bestimmt.

### 1.3 Handlungsfelder

Die vier Handlungsfelder (siehe dazu auch eigene Kapitel) umfassen:

1. Umsetzung des Frauenförderungsgebots und Frauenförderungsprogramms nach Bgld. L-GBG
2. Datenanalyse mit Monitoring von Kennzahlen
3. Sensibilisierung durch Analyse und Reflexion von hochschulischen Kulturen und Strukturen mit Ziel der Veränderung von Haltungen und Prozessen
4. Individuelle Beratung und Unterstützung

## 2 Handlungsfeld 1: Umsetzung des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgl. L-GBG) regelt in Umsetzung der diversen Richtlinien der EU die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied auf Grund des Geschlechts in folgenden Angelegenheiten §1 (4):

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
5. Bedingungen für den Zugang zu und die Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit,
6. Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

Es gilt für alle Landesbedienstete, auch wenn sie juristischen Personen dienstzugewiesen sind. Verstöße gegen dieses Gesetz gelten dabei als Dienstpflichtverletzung.

### 2.1 Verbot der Diskriminierung

Im Arbeitsverhältnis bedeutet dies nach §3 (1) insbesondere das Verbot der Diskriminierung:

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der 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 Gesetz unterscheidet dabei zwischen **unmittelbarer** – eine Person erfährt auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde –, und **mittelbarer** – wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können – Diskriminierung. Im Konkreten bedeutet dies:

Es dürfen folgende Auswahlkriterien nicht miteinbezogen werden (§4):

1. eine bestehende oder frühere
  - a. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder
  - b. Teilbeschäftigung oder
  - c. Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin\*des Ehegatten oder eingetragenen Partnerin\*eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin\*des Lebensgefährten,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.
  - Bei der **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen** (§5) in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen können.
  - Bei **Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen** (§6) sind Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen. Sollten Frauen unterrepräsentiert sein, hat der Hinweis zu enthalten, dass der\*die Rechtsträger\*in eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert. In Ausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz mindestens gebührende monatliche Entgelt oder das mindestens gebührende monatliche Gehalt, einschließlich einer allenfalls gebührenden Verwaltungsdienstzulage und Personalzulage, bekannt zu geben. Darüber hinaus ist anzugeben, ob sich dieses Entgelt oder dieses Gehalt allenfalls auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten, aufgrund besonders bedeutsamer Berufserfahrung, besonderer Qualifikationen oder sonstiger mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundenen Bezugs- oder Entlohnungsbestandteile erhöhen kann.

## 2.2 Belästigung allgemein bzw. sexuelle Belästigung

**Belästigung allgemein bzw. sexuelle Belästigung** liegt u.a. vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (§7a).

Ein Verstoß gegen diese Bestimmungen wird als Dienstpflichtverletzung angesehen und ist nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

## 2.3 Zahlenmäßige Repräsentation von Frauen und Männern

Weiteres ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen **Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer\*innen** Bedacht zu nehmen (§9).

## 2.4 Organe zur Förderung von Diversität und Gleichstellung

Landesbedienstete können sich an die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragten wenden (siehe 3. Hauptstück des L-GBG). Die Joseph Haydn Privathochschule hat jedoch eigene Strukturen, um diesen Themenfeldern Bedeutung zu geben:

Der Senat richtet eine **Kommission für Diversität und Gleichstellung** ein, die sich mit Gleichbehandlung aller Geschlechter, Frauenförderung sowie Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung beschäftigt. Sie setzt sich zusammen aus zwei Vertreter\*innen der Lehrenden, eines Vertreters\* einer Vertreterin der Administration sowie zwei Vertreter\*innen der Studierenden. Die Mitglieder sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden und dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Sie sind von allen Organen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Dabei ist laut Satzung die Diversität aller Hochschulangehörigen bestmöglich abzubilden. Die Aufgaben laut Satzung sind:

- (1) Aufgabe der Kommission für Diversität und Gleichstellung ist Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, auf Grund einer Behinderung sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Privathochschule in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.
- (2) Von der Kommission sind Pläne zur Sichtbarmachung und Förderung von Diversität zu entwickeln und auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Privathochschule beschäftigten Geschlechtern hinzuwirken sowie Vorschläge für Maßnahmen zur Unterstützung von Hochschulangehörigen und Studierenden mit Behinderung zu erarbeiten.
- (3) Die Kommission hat das Recht, ein Mitglied zur Teilnahme ohne Stimmrecht zu allen Berufungs- und Evaluierungsverfahren zu entsenden und am Berufungsverfahren mitzuarbeiten.

Weiters ernennt der Senat auf Vorschlag des\*der Vorsitzenden der Kommission für Diversität und Gleichstellung eine **Person für Gender & Diversity**, eine **Behindertenvertrauensperson** sowie eine **Ombudsperson** zur Entgegennahme von Beschwerden.

## 2.5 Frauenförderungsgebot

Das **Frauenförderungsgebot** (§33ff) hat die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen zum Ziel, und zwar nicht nur gemessen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten, sondern ausdrücklich auch der Funktionen. Es gilt dabei, dass Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig zu bestellen sind, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den auf eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich erreicht ist.

## 2.6 Frauenförderungsprogramm

Analog zum gesetzlich vorgesehenen **Frauenförderungsprogramm** (§34) werden Zahlen erhoben sowie darauf basierend Pläne entworfen (siehe dazu das nächste Kapitel).



## 3 Handlungsfeld 2: Datenanalyse mit Monitoring von Kennzahlen

Das Burgenländische Gleichbehandlungsgesetz fordert die Erstellung von Frauenförderprogrammen.

- Die Frauenförderprogramme sind auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes dritten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im jeweiligen Frauenförderbereich, getrennt nach Dienststellen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Verwendungszweigen sowie der zu erwartenden Fluktuationen, für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils drei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.
- In den Frauenförderprogrammen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen im jeweiligen Frauenförderbereich beseitigt werden sollen. Dabei sind jeweils für drei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in den in Betracht kommenden Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle sowie in den in Betracht kommenden auf eine Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich festzulegen.

Die Joseph Haydn Privathochschule orientiert sich an diesen Leitlinien. Die konkrete Ausarbeitung des Programms obliegt der Kommission für Diversität und Gleichstellung.

Als Referenzdaten dienen die Daten des Joseph Haydn Konservatoriums, Stand SS 2021 (siehe Anhang). Sie lassen eine Unterscheidung der Geschlechter nach Instrument zu, allerdings keine Differenzierung nach Vorstudium, Diplomstudium und IGP. Durch eine Weiterentwicklung des Intranets werden künftig Daten differenzierter dargestellt und analysiert.

Aus den Erläuterungen zum Landesbudget 2021:

*„Am Joseph Haydn Konservatorium beträgt der Frauenanteil unter den Auszubildenden gesamt 44,12 %. Der Frauenanteil unter den Bediensteten am JHK beträgt unter den Lehrenden 40,54 % und im Verwaltungsbereich 62,5 %. Hinsichtlich der geschlechtlichen Verteilung der Studierenden bei den einzelnen Studienrichtungen ist anzumerken, dass besonders bei den Streichinstrumenten, bei Gesang, bei den Tasteninstrumenten und den Holzblasinstrumenten der Anteil an weiblichen Studierenden nahezu bei 80 % liegt, bei den Blechblasinstrumenten und im Jazz- und Populärmusikbereich stellt sich die geschlechtliche Verteilung umgekehrt dar.“*

Zu ergänzen ist, dass die Führungsebene rein männlich ist (Direktor, Geschäftsführer, 4 Dekane). Die Joseph Haydn Privathochschule folgt den Empfehlungen der Hochschulkonferenz und bemüht sich aktiv um den Abbau der „Gläsernen Decke“ – der quotengerechte Frauenanteil soll sich sowohl bei den hochschulischen Führungspositionen als auch beim wissenschaftlichen / künstlerischen Personal widerspiegeln“ („Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ S.43).

So werden bereits in der Vorbereitung für das Akkreditierungsverfahren sowie während des Akkreditierungsprozesses aktiv Frauen miteinbezogen, um sich notwendige Kompetenzen für Führungspositionen aneignen zu können.

## 4 Handlungsfeld 3: Sensibilisierung für Diversität und Gleichstellung

Die Ausrichtung der Joseph Haydn Privathochschule setzt das Arbeitsprogramm im Bereich Gender Equality und Gender Mainstreaming der European Research Area Roadmap der Europäischen Kommission in konkrete Aktionen um, das vom zuständigen Bundesministerium aktuell in einer dreigliedrigen Gleichstellungs-Policy formuliert wird:

- Fix the numbers – Schaffung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen (vertikale und horizontale Segregation)
- Fix the institution – nachhaltige Verankerung der Genderdimension in den Strukturen, Prozessen und Policies in Wissenschaft und Forschung – Stichwort Kulturwandel
- Fix the knowledge – Verankerung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre (Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, S.44).

Die folgenden Maßnahmen basieren auf den Empfehlungen der Hochschulkonferenz „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“. Sie werden an dieser Stelle in Richtung Diversitätskompetenz ausgeweitet.

### 4.1 Gender- und diversitätskompetentes Management

**Leitgedanke: Auf unserem Weg zur genderkompetenten, gleichstellungsorientierten Hochschule nutzen und entwickeln wir als Hochschulleitung Möglichkeiten des Veränderungs- und Innovationspotentials und der Qualitätssicherung. (Hochschulkonferenz, S.11)**

Die Hochschulleitung verpflichtet sich, in ihren Entscheidungen Aspekte der Diversität und Gleichstellung miteinzubeziehen und die Erweiterung von Gender- und Diversitätskompetenz bei den Mitarbeiter\*innen aktiv zu betreiben. Dies betrifft die Bereiche Forschung, Lehre und Verwaltung gleichermaßen.

- Es werden Ressourcen für die Entwicklung dieser Kompetenzen in den Entwicklungs- und Finanzplänen vorgesehen und bereitgestellt. Verantwortlich für die Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen ist die\*der Vorsitzende der Kommission für Diversität und Gleichstellung, wodurch Zuständigkeiten sichtbar gemacht werden. Das Qualitätsmanagement evaluiert diese Maßnahmen. Es nimmt Aspekte der Diversität und Gleichstellung in seinen Evaluierungsprozessen auf.
- Das Berichtssystem der Kommission für Diversität und Gleichstellung sowie des Qualitätsmanagements machen die Entwicklung in diesem Bereich transparent.
- Für die Berufung zu hochschulinternen Funktionen ist eine Gender- und Diversitätskompetenz Teil des Anforderungsprofils.
- In der Infrastruktur sollen sich auch nicht-binär verortete Hochschulangehörige wiederfinden können.
- Sämtliche Formulare sind auf nicht-binär verortete Hochschulangehörige ausgerichtet.

- Es wird angestrebt, sich in diesem Bereich sowohl mit der PH Burgenland als auch der FH Burgenland zu vernetzen, sich auszutauschen und gemeinsame Initiativen zu entwickeln.

## 4.2 Gender- und diversitätskompetentes Handeln

**Leitgedanke: Als genderkompetente Hochschulangehörige befassen wir uns mit der Bedeutung von Genderkompetenz in unserem Arbeitsfeld und setzen dieses Wissen durch genderkompetente Handlungen um. Als genderkompetente hochschulische Organisation sorgen wir dafür, dass Genderkompetenz in den Strukturen und Prozessen integriert und bei allen unseren Angehörigen vorhanden ist. (Hochschulkonferenz, S.19)**

- Informationen zu Gender- und Diversitätsaspekten werden aufbereitet und den Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt. Durch diese Informationen soll Klarheit geschaffen werden, welche Bedeutung sie für das eigene Arbeits- bzw. Wirkungsfeld haben.
- Insbesondere Mitarbeiter\*innen, die Personalverantwortung tragen, sind nachweislich mit Gender- und Diversitätsthemen vertraut. So ist auch in den standardisierten Mitarbeiter\*innengesprächen Gender und Diversität ein fixer Bestandteil.
- Es gibt einen Sprachleitfaden, der die Geschlechtervielfalt adäquat abbildet. Hochschulangehörige werden ermutigt, ihn sowohl gesprochen als auch geschrieben in ihrem Arbeits- und Wirkungsbereich anzuwenden.
- Auch die studentische Vertretung bzw. die Studierenden werden in diese Handlungsfelder aktiv miteinbezogen.
- Es wird auf eine diskriminierungsfreie Darstellung geachtet (z. B. Vermeidung von klischeehaften Darstellungen in der Öffentlichkeitsarbeit, wie z. B. Bildersprache zur Instrumentenwahl)

## 4.3 Gender- und diversitätskompetente Lehre

**Leitgedanke: Als exzellente Lehrende geben wir unsere Genderkompetenz an die Studierenden weiter. Als verantwortungsbewusste Studierende erkennen wir die Wichtigkeit bzw. Relevanz von Genderkompetenz. (Hochschulkonferenz, S.23)**

- Ergebnisse der Gender- und Diversitätsforschung fließen in die Curricula der Studienfächer mit ein. Dies gilt insbesondere bei Lehrveranstaltungen mit pädagogischen Themen.
- Die Hochschulleitung organisiert den Lehrenden Weiterbildungsangebote als Unterstützung in der Umsetzung.
- Es gibt eigene Preise für exzellente Lehre im Bereich Gender und Diversität.
- Es gibt eigene Förderungsmöglichkeiten für Abschlussarbeiten, die sich mit Gender und Diversität auseinandersetzen.

## 4.4 Gender- und diversitätskompetente Forschung

**Leitgedanke: Als exzellente Forschende ist die Berücksichtigung von Genderaspekten bei unserer Forschungstätigkeit für uns selbstverständlich. (Hochschulkonferenz, S.25)**

- Es gibt eigene Förderungen für Forschung im Bereich Gender und Diversität.
- Für zumindest eine Forschungsstelle ist eine Gender- und Diversitätskompetenz Teil des Anforderungsprofils.

Die auf drei Säulen aufgebaute Forschung an der Joseph Haydn Privathochschule – musikwissenschaftliche Forschung, Artistic Research, Action Research – greift auf einen gemeinsamen Forschungstopf zu. Dabei wird auf eine gleichmäßige Verteilung der Gelder geachtet, wobei es projektbezogen fallweise zu kurzfristigen Schwerpunktverlagerungen kommen kann. Über die Planungsphase hinweg ist – die Forschung zu Gender und Diversität inkludiert –, auf eine gleiche Verteilung zu achten.

## 5 Handlungsfeld 4: Individuelle Beratung und Unterstützung

Während die Kommission für Diversität und Gleichstellung sich mit Kultur und Struktur der Hochschule befasst, werden für individuelle Beratung und Unterstützung drei Personen beauftragt, die als Vertrauensperson auf individuelle Bedürfnisse eingehen können:

- Ombudsperson für Gender & Diversity
- Behindertenvertrauensperson
- Ombudsperson zur Entgegennahme von Beschwerden, insbesondere bei Diskriminierungen und sexuellen Übergriffen

Dieses Angebot kann von Mitarbeiter\*innen und Studierenden der Joseph Haydn Privatuniversität vertraulich und kostenfrei in Anspruch genommen werden. Die Aufgaben umfassen insbesondere:

- Überprüfung der an sie herangetragenen Anliegen und Hilfestellung
- Vermittlung in Konfliktfällen
- Beratung der hochschulischen Organe

Die Ombuds- bzw. Vertrauenspersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Hochschulleitung unterstützt sie in der Professionalisierung ihrer Beratungstätigkeit.

## 6 Richtlinie für geschlechtergerechte Formulierungen

Die folgenden Richtlinien wurden aus folgenden Publikationen zusammengestellt:

- Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (GGSP)
- Richtlinien für geschlechtergerechte Formulierungen des Amtes der Burgenländischen Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst (RGF)

Weiterführende Leitfäden finden sich zahlreich auf den Websites verschiedener Universitäten, wie z. B. auf derjenigen der [Universität Wien](#).

### **Sprache ist nicht statisch, sondern in ständiger Veränderung begriffen.**

Warum soll geschlechtergerecht formuliert werden?

Geschlechtergerechte Sprache macht Frauen und Männer symmetrisch präsent und fördert das Bewusstsein der Gleichwertigkeit. Obwohl Frauen als aktiver Teil der Gesellschaft Verantwortung tragen, sind sie in der Sprache hingegen oftmals unsichtbar. Eine fortgesetzte Verwendung von ausschließlich männlichen Formen ignoriert diese Realität und schafft ein Ungleichgewicht. Durch den bewussten Umgang mit Sprache kann einem dahingehenden Ungleichgewicht Abhilfe geschaffen werden. (GGSP 2)

### **Grundregeln für geschlechtergerechte Formulierungen**

- **Adäquanz** der angesprochenen Zielgruppe oder Person
- **Kongruenz** gemäß den grammatikalischen Regeln (Singular, Plural, Fälle etc.)
- **Konsequenz** – die gewählte Form für das gesamte Dokument verwenden

„Generalklauseln“, in denen vorweg behauptet wird, die männliche Form gelte in einem Text – Frauen und nicht-binär Verortete mitmeinend – für alle Geschlechter, schaffen im anschließenden Text ein Ungleichgewicht und sind daher nicht zu empfehlen. (GGSP 3)

### **Allgemeine Grundsätze für Formulierungen**

Es gibt grundsätzlich folgende Möglichkeiten, Texte geschlechtergerecht zu formulieren:

- **Paarformen:** Bei den Paarformen werden Frauen und Männer explizit genannt. Für Nicht-binär Verortete haben sich noch keine konkreten Schreibformen durchgesetzt. Paarformen können als Vollformen und als Kurzformen auftreten.
  - Vollständige Paarformen – ein Bindewort verbindet weibliche und männliche Form: alle Studentinnen und Studenten
  - Verkürzte Paarform – ein Schrägstrich trennt die weibliche und männliche Form voneinander: eine Studentin / ein Student
  - Zusammenziehen mit Sternchen, Unterstrich oder Schrägstrich – ein grammatikalisch korrektes Wort muss entstehen: ein\*e Student\*in, ein\_e Student\_in, ein/e Student/in,
  - Verwendung des Binnen-I – ein grammatikalisch korrektes Wort muss entstehen: einE StudentIn

- **Geschlechtsneutrale und geschlechtsabstrakte Ausdrücke:** Wenn in einem konkreten Zusammenhang Funktionen oder Rollen von Personen oder deren Handlungen im Vordergrund stehen, so ist die Verwendung von geschlechtsneutralen und geschlechtsabstrakten Ausdrücken zweckmäßig, zumal solche Ausdrücke grundsätzlich grammatikalisch einfach sind und deshalb leicht lesbare Formulierungen begünstigen. Eine gehäufte Verwendung derartiger Ausdrücke sollte jedoch vermieden werden, da sie dann unpersönlich und distanzierend wirken können.
  - Personenbezeichnung: die Person, das Mitglied, das Individuum
  - Geschlechtsneutrale Pluralbildung: die Studierenden, die Lehrenden
  - Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnung: das Team, das Präsidium, das Lehrpersonal
- **Umformulierungen:** Durch Umformulierungen können Personenbezeichnungen vermieden werden. Ferner sind Umformulierungen dann zweckmäßig, wenn damit eine umständliche Wortwahl vermieden werden kann.
  - Umschreibung mit unpersönlichen Pronomen (wer, alle, diejenigen, jene usw.): Nicht: Jeder Student im 2. Semester muss ein Vorspiel machen. Sondern: Wer im 2. Semester studiert, muss ein Vorspiel machen.
  - Verwendung der direkten Anrede: Nicht: Der Student hat Folgendes zu beachten. Sondern: Bitte beachten Sie folgenden Hinweis.
  - Umschreibung mit Infinitiv: Nicht: Der Student hat Folgendes zu beachten. Sondern: Folgende Hinweise sind zu beachten.
  - Umschreibung mit Passivformen: Zu beachten ist jedoch, dass die Häufung von Passivformen in der Regel unpersönlich wirkt und damit zu vermeiden ist. Da bei der Umschreibung mit Passivformen die verantwortlichen Personen oder Einrichtungen ungenannt bleiben, ist auch regelmäßig zu prüfen, ob wichtige Sachverhalte ausreichend klar wiedergegeben werden. Nicht: Der Student zahlt die Studiengebühr per Überweisung. Sondern: Die Bezahlung der Studiengebühr erfolgt per Überweisung.
  - Umschreibung mit Adjektiven: Nicht: Die Mitwirkung eines Studenten ist hierbei notwendig. Sondern: Die studentische Mitwirkung ist hierbei notwendig.
  - Verwendung von handlungsbezeichnenden Substantiven: Nicht: Die Teilnehmer der Lehrveranstaltung sind berechtigt, am nachfolgenden Seminar teilzunehmen. Sondern: Die Teilnahme an der Lehrveranstaltung berechtigt dazu, am nachfolgenden Seminar teilzunehmen.
- **Kreative Textgestaltung:** Die sprachliche Gleichbehandlung ist bereits bei der Konzeption eines Textes zu berücksichtigen, denn es ist nicht zweckmäßig, bei der Formulierung von Texten im Nachhinein alle männlichen Personenbezeichnungen durch eine der vorhin beschriebenen genannten Möglichkeiten (z. B. nur Paarformen oder nur geschlechtsabstrakte Ausdrücke) zu ersetzen. Ein nachträgliches Korrigieren bzw. Ergänzen führt oftmals zu nicht befriedigenden Ergebnissen. Nur in besonderen Fällen kann jedoch das nachträgliche Ergänzen die einzige Möglichkeit zur Herbeiführung einer geschlechtergerechten Formulierung sein.

Es ist nicht möglich, eine allgemein gültige Methode für geschlechtergerechten Sprachgebrauch vorzugeben. Jede der vorhin genannten Möglichkeiten geschlechtergerechten Formulierens hat



ihre besonderen Eigenschaften und ihren spezifischen Anwendungsbereich. Es muss in jedem Einzelfall überlegt werden, welche sprachlichen Mittel sich zur geschlechtergerechten Formulierung eines Textes am besten eignen. Durch die kreative Kombination der verschiedenen sprachlichen Möglichkeiten ist es möglich, einen Text verständlich und leicht lesbar zu verfassen.

### Spezielle Probleme

Unpersönliche Pronomen wie jeder\*jede, jemand, niemand, man, wer, eine\*einer, keine\*keiner sowie jedermann (das wegen seiner phonetischen Übereinstimmung mit „jeder Mann“ einen besonderen geschlechtsspezifischen Bezug hat) sollten – wenn möglich – durch das Wort „alle“ ersetzt werden.

Nicht: Diese Regelung gilt für jedermann. Sondern: Diese Regelung gilt für alle.

Die Pronomen jemand, niemand, man sowie wer sind zwar geschlechtsneutral, es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass in der Folge nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.

Nicht: Niemand darf aufgrund seines Geschlechts diskriminiert werden. Sondern: Niemand darf aufgrund des Geschlechts diskriminiert werden.

### Was ist jedenfalls zu vermeiden?

Generelle Legaldefinitionen (Hinweise, dass in einem Text alle Personenbezeichnungen sowohl für Frauen als auch für Männer bzw. nicht-binär Verortete gelten) bringen ebenfalls formal eine Nachrangigkeit der weiblichen bzw. nicht-binären Form zum Ausdruck und sind somit zu vermeiden.

### Besondere Anwendungsbereiche

- **Publikationen:** Zu den Publikationen gehören Textsorten wie z. B. Merkblätter, Anleitungen, Zeitschriften, Berichte, Kataloge, Museumsführer, Informationsschriften und Textseiten im Internet. Grundsätzlich sollten auch bei Publikationen kreative Lösungen mit Vollformen gefunden werden. Lediglich bei kurzen Werbetexten, Überschriften u.Ä. kann die Verwendung von Kurzformen (Schrägstrich, „Binnen-I“) sinnvoll sein. Im Hinblick auf den sehr heterogenen Charakter von Publikationen ist es nicht möglich, für jeden denkbaren Einzelfall eine Vorgabe zur geschlechtergerechten Formulierung darzutun. Es gelten daher die allgemeinen Empfehlungen zur geschlechtergerechten Formulierung. Der Personenkreis, der in Publikationen angesprochen bzw. dargestellt werden soll, ist in der Regel klar umrissen. Sie sollten daher einfach und direkt formuliert werden.
- **Titel und Anreden:** Die korrekte Anrede stellt einen wesentlichen Beitrag zu einer guten Kommunikation dar, sowohl in der direkten Anrede als auch in der Abkürzung. Die Maßgabe der korrekten Anrede gilt selbstverständlich auch bei Gesprächen (sei es telefonisch oder persönlich).

weiblich	männlich
Magistra, Mag. <sup>a</sup>	Magister, Mag.
Doktorin, Dr. <sup>in</sup>	Doktor, Dr.

- **Briefe:** In Briefen an eine Gruppe von Personen, die nicht namentlich genannt werden, sollen Frauen und Männer als mögliche Adressatinnen und Adressaten sowohl im Adressteil als auch im Anrede teil berücksichtigt werden; gegebenenfalls lassen sich auch geschlechtsabstrakte Ausdrücke verwenden. Paarformen werden eher in der Vollform verwendet; in der Kurzform allenfalls, wenn es sich um informelle Mitteilungen handelt. In Schreiben an Gremien und Körperschaften usw. wird üblicherweise eine Kollektiv- oder Organbezeichnung verwendet, aber auch geschlechtsneutrale Ausdrücke und Paarformen eignen sich.
- **Formulare:** Geschlechtergerechter Sprachgebrauch wird in Formularen oft durch die Häufung von Personenbezeichnungen erschwert. Eine übersichtliche graphische Darstellung verbessert die Lesbarkeit und macht zahlreiche Personenbezeichnungen überflüssig.
- **Persönliche Dokumente:** Falls persönliche Dokumente nicht in einer individuellen Form ausgestellt werden können, sollten Paarformen verwendet werden. Da die Personenbezeichnungen häufig als Einzelwörter auftreten und der Platz oft beschränkt ist, eignen sich Kurzformen besser.
- **Stellenanzeigen:** Der Text in Stellenanzeigen ist so zu formulieren, dass er sich an alle Geschlechter richtet. Für den Fall, dass Frauen, Männer und nicht-binär Verortete jedoch auch tatsächlich (aus sachlichen Gründen getrennt) angesprochen werden, sind Beschreibungen zu vermeiden, die traditionelle, stereotype Vorstellungen über Frauen-, nicht-binäre und Männerrollen widerspiegeln. Stellenanzeigen gliedern sich in Überschrift und Begleittext. Die meisten Stellenanzeigen enthalten neben sprachlich verkürzten auch ausformulierte Teile. In der Überschrift sollten weibliche und männliche Personenbezeichnungen ausgeschrieben werden, um klar zum Ausdruck zu bringen, dass sich die Anzeige an alle Geschlechter wendet. Üblicherweise wird der Artikel weggelassen. Auch ein Begleittext hat sich konsequent an alle Geschlechter zu richten. Wenn aus Platzgründen nicht anders möglich, so können hier neben Vollformen auch Kurzformen in allen Varianten verwendet werden.

## Kontrollliste

Diese Kontrollliste soll beim Verfassen geschlechtergerechter Texte helfen:

- Verwende ich geschlechtergerechte Personenbezeichnungen?
- Formuliere ich für Frauen entsprechende weibliche Titel und Funktionsbezeichnungen?
- Weglassprobe: Wenn ich Sternchen, Unterstrich oder Schrägstriche verwende – entstehen nach Weglassen der Schrägstriche auch korrekte Wörter?
- Einheitlich: Habe ich die einmal gewählte Ausdrucksform (Vollform oder Kurzform) beibehalten?
- Verwendung von Umformulierungen oder geschlechtsneutralen Formen: Ist die Bedeutung dieselbe geblieben?
- Habe ich auf die Übereinstimmung innerhalb eines Satzes geachtet?
- Sind meine Texte lesbar?

## 7 Anhang: Kennzahlen

### 7.1 Mitarbeiter\*innen

Stand 8.3.2021

	m	w	d
<b>Lehrende</b>			
Komposition und Dirigieren	1	3	0
Sologesang	1	1	0
Tasteninstrumente	2	2	0
Saiteninstrumente	3	6	0
Blasinstrumente und Schlagwerk	4	7	0
Jazz- und Populärmusik	0	5	0
Korrepetition	3 (4)	0	0
Artistic Research	0	2 (4)	0
Musikpädagogik	1 (2)	0 (1)	0
<b>Führung</b>			
Direktor*in	0	1	0
Geschäftsführer*in	0	1	0
Dekan*innen	0	4	0
<b>Administration</b>			
Qualitätsmanagement	1	0	0
International Office	0 (1)	0	0
Bibliothek	0	1	0
Studienangelegenheiten	0	1	0
Sekretariat	3	0	0
<b>Hausverwaltung</b>			
Schulwart*in	0	1	0
Raumpflege	2	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>0</b>

Anmerkung: Manche Lehrkräfte sind in mehreren Bereichen tätig, die Zahlen in den Klammern zeigen an, dass dieser Person in mehreren Feldern aufscheinen.

## 7.2 Studierende

