

Geschlechtervielfalt und die Rolle des Arbeitskreises bei der Gestaltung einer nicht-binären Universität

Praxisarbeit für den Basislehrgang

Mag.^a iur Christina Terle

Frühjahr 2020

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS.....	2
DEFINITIONEN	3
1. EINLEITUNG.....	4
1.1. Ausgangssituation	4
1.2. Die Rolle der Universitäten.....	5
1.3. Bewusstseinsbildung und Sensibilisierungsarbeit an der Universität Klagenfurt	5
1.4. Fragestellung und Zielsetzung.....	6
2. DIE ROLLE DES ARBEITSKREISES FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	8
2.1. Gesetzlicher Auftrag	8
2.2. Handlungsfelder.....	9
3. NON-BINARITÄT IM BEREICH PERSONALPOLITIK	11
3.1. Ausschreibungsverfahren	11
3.1.1. Ausschreibungstexte	11
3.1.2. Empfehlungen für Musterausschreibungstexte	14
3.2. Bewerbungsverfahren	17
3.2.1. Online Bewerbung und Einladung	17
3.2.2. Erhebung der Bewerber*innenlage	18
3.2.3. Bewerbungsgespräche	18
3.2.4. Würdigung und Besetzungsvorschlag	19
3.3. Einstellungsverfahren.....	19
4. NON-BINARITÄT IN DER VERWALTUNG.....	20
4.1. Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane	20
4.1.1. Frauenförderungsmaßnahmen	20
4.1.2. Fragen des Geschlechts.....	21
4.2. Kein Entweder-oder	21
4.2.1. Datenerhebung neu	21
4.2.2. Weitere Handlungsempfehlungen.....	22
5. CONCLUSIO	23
QUELLENVERZEICHNIS	24

Definitionen¹

Trans, trans*, transgender oder transident

Trans, trans*, transgender oder transident sind Selbstbezeichnungen von Menschen, deren Geschlecht, nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt amtlich zugewiesen wurde. Trans Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität haben. Transsexuell und intersexuell sind Begriffe, die kritisiert werden, weil sie pathologisierend verwendet werden und die Endung „-sexuelle“ irreführend ist, da es um Geschlecht und nicht um sexuelle Orientierung geht.

Intergeschlechtlich oder inter*

Intergeschlechtlich oder inter* sind Selbstbezeichnungen von Personen, deren Geschlechtsmerkmale (anatomisch, chromosomal und/oder hormonell) von der medizinischen Norm „weiblicher“ oder „männlicher“ Körper abweichen. Die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen kann, muss aber nicht inter* sein. Sie können auch eine männliche, weibliche oder andere Geschlechtsidentität haben.

Nicht-binär

Nicht-binär ist eine Selbstbezeichnung von Personen, die sich außerhalb der binären Geschlechterzuordnung verorten, die also weder (nur) weiblich noch (nur) männlich sind. Sie können z.B. beides oder dazwischen sein. Oder sie haben ein anderes Geschlecht oder eines, das sich immer wieder verändert.

Binäre Geschlechterordnung

Binäre Geschlechterordnung oder Zweigeschlechtlichkeit bezeichnet die Annahme, dass es nur zwei klar voneinander abgegrenzte Geschlechter („weiblich“ und „männlich“) gibt. Damit verbunden ist häufig die Annahme, dass sich die Geschlechter wechselseitig ergänzen und aufeinander bezogen sind.

Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität bezeichnet das tief empfundene, innere Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Die Geschlechtsidentität kann mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen, muss aber nicht.

¹ *Akademie der bildenden Künste Wien*, trans. inter*nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten, 2019.

1. Einleitung

1.1. Ausgangssituation

There is nothing about being intergender that needs to be hidden.²

Die Geschlechtszugehörigkeit spielt eine wesentliche Rolle in unserer Gesellschaft. Die Etablierung des Konzepts „doing gender“³ mit der Unterscheidung in ein biologisches⁴ und ein soziales Geschlecht⁵ war Initialzündung für einen noch andauernden Prozess im Hinblick auf das Aufbrechen von stereotypischen Vorstellungen von „Weiblich“ und „Männlich“, erlernten Verhaltensweisen und damit einhergehender strukturellen Ungleichbehandlungen. So essentiell dieser Prozess auch ist, so geht er doch von einer strikt binären Auffassung von Geschlechtszugehörigkeit aus: man ist entweder weiblich oder männlich.

Tatsache ist jedoch, dass nicht alle Menschen mit einem eindeutigen Geschlecht zur Welt kommen.⁶ Dass dieses Wissen nicht Teil des kollektiven Bewusstseins ist, kann auf den medizinischen und rechtlichen Umgang mit Intergeschlechtlichkeit zurückgeführt werden. In der Medizin überwog lange Zeit die Vorstellung, dass es sich bei „Geschlecht“ um eine biologische Entität handelt.⁷ Rechtlich ist nach der Geburt das Geschlecht des Kindes mit weiblich oder männlich in das Geburtenregister einzutragen.

In den letzten 20 Jahren organisierten und vernetzten sich intergeschlechtliche Menschen⁸ mit dem Ziel, Sichtbarkeit und Anerkennung zu erlangen. Ein Meilenstein auf dem Weg in Österreich war das Urteil des Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018, welches eine verfassungskonforme Interpretation des Personenstandsgesetzes fordert und so intergeschlechtlichen Menschen das Recht auf eine adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister einräumt.⁹ Am 20. Dezember 2018 veröffentlichte das Bundesministerium für Inneres einen Erlass über die Schaffung einer Option zur Eintragung des dritten Geschlechts. Demzufolge können intergeschlechtliche Personen auf Antrag und nach Vorlage eines „einschlägigen medizinischen Gutachtens“ durch eine „interdisziplinäre und

² Es gibt nichts am Intergeschlechtlich-Sein, das verborgen werden müsste. Dieses Zitat stammt von Sara Kelly, der Ende 2016 in den USA eine Geburtsurkunde mit dem Geschlechtseintrag „intersex“ ausgestellt wurde.

<https://www.independent.co.uk/news/world/americas/first-intersex-certificate-issued-us-55-year-old-trans-lgbtqi-sara-kelly-keen-an-a7501501.html> (Dezember 2019).

³ Der Begriff „doing gender“ geht zurück auf West/Zimmermann, Doing Gender, Gender Society, 1987.

⁴ Das biologische Geschlecht = Sex.

⁵ Das soziale Geschlecht = Gender.

⁶ In Österreich geht man von 20-30 Kindern im Jahr aus.

⁷ Vgl. Greif/Dorn in Greif, No lessons from the intersexed?, 3.

⁸ U.a. in von ILGA Europe und ILGA World organisierten intersex-Foren.

⁹ VfGH 15.06.2018, G 77/2018-9.

multiprofessionelle medizinische Expertengruppe“ ihr Geschlecht als „divers“ eintragen lassen.¹⁰ Verwaltungsrelevante Richtlinien sowie Änderungen betroffener Materiengesetze¹¹ wurden noch nicht erlassen.

1.2. Die Rolle der Universitäten

Die derzeit fehlende Anpassung von Materiengesetzen im Hinblick auf die Option, das Geschlecht als divers eintragen zu lassen, ruft die Universitäten als Speerspitze der Gesellschaft zum Tragen. Ganz im Sinne des Universitätsgesetzes ist es Aufgabe der Universitäten „zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen“. Als Bildungsinstitution haben sie somit eine wesentliche Rolle bei der Formung von Geschlechterverhältnissen und können zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt beitragen.

Die Akademie der bildenden Künste in Wien machte sich als erste österreichische Hochschule zur Aufgabe, etwaige Diskriminierung gegenüber nicht-binären Personen zu identifizieren und Strategien zu entwickeln, um geschlechtliche Vielfalt an Universitäten zu etablieren. Sie führte im Zeitraum von 1.1.2017–31.12.2018 das Projekt „Non-Binary Universities“ unter Beteiligung von künstlerischen-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Betriebsrät*innen, allgemeinem Personal, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Studierendenvertreter*innen und Vertreter*innen der ÖH durch. Die interuniversitäre Arbeitsgruppe eruierte unter Einbeziehung von Expert*innen folgende Handlungsfelder, in denen Ungleichbehandlungen stattfinden können: räumliche Ausstattung, Aufnahmeverfahren von Studierenden und Mitarbeiter*innen, Inhalte von Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre sowie die alltägliche Kommunikation. Die entwickelten Maßnahmen und Handlungsempfehlungen wurden daraufhin in zwei Broschüren veröffentlicht und den anderen österreichischen Universitäten zugänglich gemacht.¹²

1.3. Bewusstseinsbildung und Sensibilisierungsarbeit an der Universität Klagenfurt

Das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Klagenfurt (kurz AAU) organisierte im Juni und im Dezember 2019 einen Workshop zum Thema Geschlechtervielfalt unter der Leitung von Tinou Ponzer, Vize-Obmensch von VIMÖ (Verein Intergeschlechtlicher Menschen in Österreich). Ziel des Workshops war es, die Thematik Geschlecht und Vielfalt näher zu beleuchten und AAU-Angehörige in Bezug auf mögliche strukturelle und individuelle Benachteiligungen zu sensibilisieren. Der Workshop wurde sowohl von Lehrenden, vom allgemeinen Universitätspersonal

¹⁰ Auf die Beurteilung der hohen und vielfach kritisierten Anforderungen wird hier nicht eingegangen.

¹¹ Ehe- und Partnerschaftsgesetz, Studienevidenzverordnung, Toiletten-Verordnung.

¹² Vgl. *Akademie der bildenden Künste Wien*, Vademekum zur Erreichung einer geschlechtergerechteren Hochschule, 5-7.

und von Studierenden besucht. Für den Arbeitskreis nahm die Autorin in ihrer Rolle als Büroleiterin teil.

Die Österreichische Hochschülerschaft (ÖH) an der AAU, vertreten insbesondere durch das Team des Referats für Frauen und Gleichbehandlungsfragen sowie des Referats für Queer und alternative Lebensbeziehungen, setzt sich seit dem Sommer 2019 aktiv für die Schaffung von genderneutralen Toiletten an der Universität ein. Genderneutral bedeutet hierbei, dass die Toiletten von allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht benutzt werden können. Die Schaffung von genderneutralen Toiletten gibt Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren und/oder von anderen Personen nicht eindeutig als männlich oder weiblich wahrgenommen werden, eine zusätzliche Möglichkeit und beugt Diskriminierung und Gewalt vor.

In den Jahren 2018/19 beschäftigte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sich intensiv mit der Erarbeitung eines Gleichstellungsplans sowie der Änderung und Neugestaltung des Frauenförderungsplans von 2003/2004. Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan der Universität sind Teil der Satzung und dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Gleichstellung gem. § 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GlBG). Der Arbeitskreis hat in Bezug auf diese beiden Satzungsteile das alleinige Recht auf Vorschlag und Änderung gem. § 20 b UG. Als universitärer Motor für Gender Mainstreaming erachtete der Arbeitskreis es als Desideratum der Geschlechtervielfalt in universitären Dokumenten, allen voran der Satzung, Ausdruck zu verleihen. Die Sprache gibt Kategorien zum Wahrnehmen, Empfinden und Ausdrücken und prägt das menschliche Denken. Dem folgend empfiehlt auch die österreichische Hochschulkonferenz bereits im November 2018 die gesellschaftliche und sprachliche Abkehr von der Geschlechter-Binarität. Nach diversen Studien und Austausch mit Interessensvertretungen intergeschlechtlicher Menschen entschied sich der Arbeitskreis für die Darstellung der Geschlechtervielfalt in der geschriebenen Sprache mittels Asterisk – die Sternschreibweise. Asterisk symbolisiert die Geschlechtervielfalt wie kein anderes Zeichen und stört den Lesefluss, wenn mit Bedacht eingesetzt, nicht. Der Gleichstellungsplan und der Frauenförderungsplan sind somit die ersten non-binären Dokumente an der AAU.

1.4. Fragestellung und Zielsetzung

Das Projekt wird sich der Frage widmen, welche Rolle der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Gestaltung einer nicht binären-Universität einnimmt. Schwerpunkt des Projekts wird die Etablierung der nicht-Binarität im Bereich Verwaltung und Personalpolitik der AAU darstellen.¹³ Im

¹³ Fragen in Bezug auf Sprachregelungen, Lehrinhalte, Forschung und Gebäude (Toiletten) wurden bereits im Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen (Mai 2019) behandelt.

ersten Teil werden die Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und dessen Handlungsspielräume thematisiert. Im Anschluss werden in Teil drei und vier Handlungsempfehlungen in den Bereichen Personalpolitik sowie der Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen erörtert. Die Arbeit enthält auch Bausteine für Muster-Stellenausschreibungen, Anpassungen im Online-Personalverfahren und Überlegungen zur Frauenförderung mittels Quotenregelung. Das Projekt ist umsetzungsnah konzipiert und hat zum Ziel, begleitend für die Arbeitsgruppe non-binäre und moderne Stellenausschreibungen zu wirken.

2. Die Rolle des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

2.1. Gesetzlicher Auftrag

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat gem. § 42 Abs. 2 UG die Aufgabe, Diskriminierung durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeiten, 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. Im Hinblick auf die Gestaltung einer nicht-binären Universität liegt der Fokus des Diskriminierungsschutzes auf der Kategorie Geschlecht. § 2 Z. 9 UG sieht als einen der leitenden Grundsätze der Universität die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Ebenso regelt das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBIG), welches auf alle Angehörigen der Universitäten sowie auf Bewerber*innen um die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder um die Aufnahme als Studierende, anzuwenden ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Hinblick auf § 42 Abs. 2 UG bedarf es jedoch einer weiteren, sich nicht auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau beschränkende Auslegung des Diskriminierungsschutzes, um den Arbeitskreis eine Rolle bei der Etablierung einer non-binären Universität zuzuschreiben.

Als „Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes“ gilt jede Ungleichbehandlung einer Person, die auf ihre Geschlechtszugehörigkeit zurückzuführen ist, wobei Geschlechtszugehörigkeit hier nicht binär zu verstehen ist. Der Schutzgrund „Geschlecht“ umfasst somit nicht nur Frauen und Männer, sondern auch intergeschlechtliche Personen. „Diskriminierung“ kann mittelbar und unmittelbar geschehen. Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand aufgrund seiner Geschlechtszugehörigkeit oder iSd Nichtbinarität auch aufgrund keiner (eindeutigen) Geschlechtszugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Beispielhaft anzuführen wäre hier, wenn eine Person aufgrund ihrer Zuordnung zur Geschlechterkategorie divers von der Universität nicht angestellt wird oder aufgrund der Bekanntmachung der Zugehörigkeit zu einer anderen Geschlechterkategorie von der Universität gekündigt wird. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person deshalb benachteiligt wird, weil sie*er nicht den entsprechenden stereotypischen Vorstellungen von Männern bzw. Frauen entspricht. Von mittelbarer Diskriminierung spricht man hingegen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts bzw. keiner geschlechtlichen Zugehörigkeit in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen. Für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung spricht schon, wenn eine festgestellte

Ungleichbehandlung strukturell verankert und nicht sachlich gerechtfertigt¹⁴ ist. Als Beispiel dient hier die fehlende Möglichkeit die Option „Divers“ als Geschlechtszugehörigkeit bei Bewerbungen anzugeben.

2.2. Handlungsfelder

Neben der grundsätzlichen Aufgabe des Arbeitskreises Universitätsorgane in Angelegenheiten des Diskriminierungsschutzes zu beraten, erteilt ihm das Universitätsgesetz in zwei personalrelevanten Handlungsfeldern Kontrollrechte. Das erste Handlungsfeld betrifft die universitären Personalverfahren. Dem Arbeitskreis sind gem. § 42 Abs. 6 UG alle Ausschreibungstexte für Besetzungen von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung, die Liste der eingelangten Bewerbungen, die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber*innen sowie der Besetzungsvorschlag unverzüglich zu Kenntnis zu bringen. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen zu den Ausschreibungstexten und den Besetzungsvorschlag Stellung zu beziehen und bei Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung darstellt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

Der zweite normierte Tätigkeitsbereich betrifft die Umsetzung der sogenannten Frauenquote. Angesichts der Unterrepräsentation von Frauen an den Universitäten allgemein und in Leitungspositionen im Besonderen soll die in § 20a UG verankerte Quotenregelung zur Frauenförderung beitragen. Gem. dieser Bestimmung haben jedem Kollegialorgan mindestens 50 vH Frauen anzugehören. Der Arbeitskreis hat gem. § 42 Abs. 8a UG den gesetzlichen Auftrag, die Erfüllung der Frauenquote zu kontrollieren und die Möglichkeit, eine Einrede wegen unrichtiger Zusammensetzung an die Schiedskommission zu richten.

Die beiden zentralen Handlungsfelder des Arbeitskreises sind somit durch geschlechtsspezifische Regelungen normiert. Wie eingangs bereits erörtert, bedarf es in Materiengesetzen, so auch im Universitätsgesetz, im Hinblick auf die Gleichstellung einer Änderung und verfassungskonformen Berücksichtigung des dritten Geschlechts. Wenn Geschlecht in Zukunft rechtlich erfasst wird, muss die individuelle Geschlechtsidentität adäquat abgebildet werden. Wann die relevante Änderung zu erwarten ist, kann zum Zeitpunkt des Verfassens der Arbeit noch nicht vorhergesagt werden. Der Arbeitskreis hat jedoch die Möglichkeit, die derzeit geltenden Regelungen so auszulegen und in weiterer Folge Prozesse so zu gestalten, dass diverse Menschen mitgemeint sind. Gleichstellungspolitik

¹⁴ Wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind, liegt keine mittelbare Diskriminierung vor.

bezieht sich immer auf drei Ebenen: Es gilt das Recht auf Teilhabe zu sichern, die Chancengleichheit der an gesellschaftlichen Verfahren und Abläufen Beteiligten zu gewährleisten und den Schutz aller Teilhabenden vor Diskriminierung zu garantieren.¹⁵ In den folgenden beiden Kapiteln werden die jeweiligen Ebenen in den Handlungsfeldern des Arbeitskreises akzentuiert. Zur Sicherstellung der Teilhabe bedarf es einer Abbildung von intergeschlechtlichen Menschen im Bewerbungsprozess sowie bei der Erhebung von Quoten. Eine Chancengleichheit aller Beteiligten geht mit der Option einher, sich in personalrelevanten Prozessen zur eigenen Geschlechtsidentität bekennen zu können. Ein Diskriminierungsschutz aller Partizipierenden erfordert Sensibilisierung und die Etablierung neuer gesellschaftspolitischer Verhaltensregeln.

¹⁵ Vgl. *Eggers*, Diskriminierungskritische Lehre: Denkanstöße aus den Genderstudies, 10.

3. Non-Binarität im Bereich Personalpolitik

3.1. Ausschreibungsverfahren

Das Ausschreibungsverfahren ist wesentlicher Bestandteil für die Gestaltung einer diversen Universität. Es ist neben dem Studienangebot ein weiterer Bereich, in dem die Universität nach Außen auftritt, um neue Universitätsangehörige zu adressieren. Die konkrete Ausgestaltung der Stellenausschreibung hat Einfluss auf das Verhalten potenzieller Bewerber*innen sowie in weiterer Folge auf die tatsächliche Besetzung der Stelle und somit den universitären Personalstand. Das österreichische Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verlangt in § 10a B-GIBG, dass Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sowie an Bedienstete¹⁶ gerichtete Schriftstücke in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu formulieren sind. Diese Bestimmung ist wiederum auf Grund von § 44 UG auf Universitäten anwendbar. Abgesehen jedoch von der Erfüllung dieses gesetzlichen Gebots hat eine neutrale Stellenausschreibung für die Universität auch den Vorteil, den Talentpool besser auszuschöpfen. Der Arbeitskreis kann im Ausschreibungsverfahren neben seiner Kontrollfunktion auch eine gestaltende Rolle einnehmen und den ausschreibenden Stellen genderneutrale Mustertexte zur Verfügung stellen sowie mittels Informationsblättern zu gendersensiblen Ausschreibungen bewusstseinsbildend wirken.

3.1.1. Ausschreibungstexte

Grundsätzlich gilt eine Ausschreibung dann als geschlechtsneutral, wenn sie nicht nur für Männer oder nur für Frauen erfolgt.¹⁷ Die Ausschreibung muss sich somit in Form und Ausdrucksweise an alle Personen wenden.

Formerfordernisse:

Im Hinblick auf das Formerfordernis der Ausschreibung besteht zum einen die Möglichkeit der sprachlichen Sichtbarmachung des Geschlechts mittels Nennung der weiblichen, männlichen und nun auch diversen Form eines Wortes, und zum anderen die Neutralisierung des Geschlechts durch die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe oder geschlechtsneutraler Pluralbildungen.¹⁸ Letztere Möglichkeit bleibt von der seit Ende 2018 zusätzlichen Geschlechterkategorie „divers“ weitgehend unberührt. Hier ist ausschließlich bei den Berufsbezeichnungen bzw. Stellenbezeichnung auf die Verwendung des Zusatzes (m/w/x) oder (m/w/d), wobei „x“ und „d“ als Bezeichnung für divers steht,

¹⁶ Angehörige iSd UG.

¹⁷ Ausgenommen von dieser Regelung sind geschlechtsspezifische Ausschreibungen, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist.

¹⁸ Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft, Geschlechtergerechte Stellenausschreibung, 31-35.

zu achten. Schwieriger gestaltet sich die Regelung geschlechterinklusive Formulierungen von Ausschreibungen, wenn das Geschlecht genannt werden soll. Die meisten Sprachleitfäden zu gendergerechten Formulierung prae-2018 empfahlen, ausgehend von einer Geschlechterbinarität, die Verwendung der vollständigen Paarform, der verkürzten Paarform oder des Binnen-I.¹⁹ Diese binären Empfehlungen scheinen überholt und es bedarf der Etablierung neuer Regelungen für die Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt. Zuletzt haben sich hierfür insbesondere drei verschiedene Versionen entwickelt: Der Asterisk (*), der Unterstrich auch Gender-Gap genannt (_) und der Apostroph (´). Die Symbole werden jeweils hinter dem Wortstamm platziert und fungieren als symbolischer Platzhalter für Geschlechtsidentitäten jenseits der Binarität.²⁰ Eine allgemein bevorzugte Form hat sich bisher noch nicht herauskristallisiert. Die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt den Gender-Gap²¹, der deutsche Rechtschreibrat den Asterisk, der sich an Hochschulen und ihrem Umfeld entwickelte und sich dort auch als bevorzugte Form immer mehr durchsetzt.²² Der Arbeitskreis der AAU hat sich beim Entwurf des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans ebenfalls für den Asterisk, als die geeignetste Form, Geschlechtervielfalt zu repräsentieren, ausgesprochen.²³ Eine Empfehlung zur gendergerechten Schreibweise auf Bundesebene ist zum Zeitpunkt des Verfassens der Arbeit noch ausständig²⁴, diese könnte eine einheitliche Abbildung von Geschlechtervielfalt im universitären Raum fördern. Bis zu diesem Zeitpunkt soll sich die Darstellung von Binarität an der AAU sich an den Satzungsteilen – Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan – orientieren und mittels Asterisk erfolgen.

¹⁹ Bei der vollständigen Paarform handelt es sich um eine Doppelnennung der femininen und maskulinen Bezeichnung (Bewerberinnen und Bewerber). Bei der verkürzten Paarform werden gleichberechtigte Bezeichnungen mittels Schrägstrich getrennt (Bewerber/innen). Die Binnen-I-Regelung sieht die Verwendung eines Wortes mit einem großen I im Wortinneren vor (BewerberInnen). Zu Vor- und Nachteilen sowie Wirkung, vgl. Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft, Geschlechtergerechte Stellenausschreibung, 33.

²⁰ Bewerber*innen, Bewerber_innen, Bewerber´innen.

²¹ Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft, Stellenausschreibungen und die Dritte Option.

²² Rat für deutsche Rechtschreibung, Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“, 10f.

²³ Hier wird ausschließlich auf geschlechterinklusive Sprache eingegangen. Der Wunsch nach einer barrierefreien Sprache und somit weitestgehend inklusiven Sprache wird im Rahmen der Arbeit nicht behandelt. An der AAU wird mit der Bereitstellung zusätzlicher Versionen des Frauenförderungsplans und Gleichstellungsplans ein hoher Grad an Barrierefreiheit erlangt.

²⁴ Der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache, Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) von 2018 berücksichtigt die Geschlechtervielfalt noch nicht. Die Empfehlung der Hochschulkonferenz zur Verbreitung von Genderkompetenzen in hochschulischen Prozessen entschied sich für die Abbildung der Geschlechterpluralitäten mit Unterstrich (Gender-Gap).

Geschlechtsneutrale Bezeichnungen	Beispiele
Sichtbarmachung des Geschlechts	<ul style="list-style-type: none"> • Universitätsassistent*in • Professor*in • Sekretär*in
Neutralisierung des Geschlechts	<ul style="list-style-type: none"> • Universitätsassistentz • Professur • Sekretariatskraft

Ausdrucksweise:

Sprachliche Gleichbehandlung endet nicht bei der Neutralisierung des Geschlechtes oder der Sichtbarmachung aller Geschlechter, sondern hat noch eine weitaus subtilere Dimension. Es ist sprachwissenschaftlich erforscht, dass viele in der alltäglichen Sprache verwendete Begriffe und Ausdrücke stereotyp eher mit Männern oder Frauen assoziiert werden.

Weiblich konnotierte Begriffe	Männlich konnotierte Begriffe
<ul style="list-style-type: none"> • Bedächtig • Bescheiden • Ehrlich • Emotional • Empathisch • Engagiert • Freundlich • Fröhlich • Kooperativ • Leidenschaftlich • Loyal • Sympathisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiv • Ambitioniert • Analytisch • Direkt • Dominant • Durchsetzungsstark • Ehrgeizig • Entschlossen • Entscheidungsfreudig • Führung • Herausfordernd • Hierarchisch

<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützend • Verlässlich • Verständnisvoll • Vertrauen • Warmherzig • Zuverlässig • Zwischenmenschlich • Zusammen / Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuell • Kompetitiv • Kraftvoll • Logisch • Objektiv • Selbstbewusst • Überdurchschnittlich • Unabhängig
--	--

Diese sogenannte Gender-Wortwahl fungiert in Stellenausschreibungen als unbewusster Mechanismus dafür, einen bestimmten Personenkreis vorrangig zu adressieren. Um einen Ausschreibungstext gender-neutral zu gestalten wird deshalb empfohlen, auf eine ausgewogene Verwendung von männlich und weiblich konnotierten Begriffen zu achten.²⁵ Ungeachtet der Einschätzung gewisser Begriffe als eher männlich oder eher weiblich und somit der Gefahr eines Rückschritts in die Binarität²⁶, kommt der Lösungsvorschlag einer paritätischen Verwendung der Begriffe auch intergeschlechtlichen Menschen zu gute.

3.1.2. Empfehlungen für Musterausschreibungstexte

Für geschlechtersensible Ausschreibungen im Sinne der oben ausgeführten Erfordernisse der AAU kommen somit zwei Möglichkeiten in Betracht.

Option 1 sieht vor, dass Ausschreibungen weitestgehend auf die Kategorie Geschlecht verzichten. Hierzu können im Fließtext der Ausschreibung folgende sprachliche Instrumente herangezogen werden:

- geschlechtsneutrale Pluralbildungen und Substantivierungen (Mitarbeitende, Beschäftigte, Lehrende, Studierende),
- die Vermeidung von Personenbezeichnungen (Abteilungsleitung, Professur, Fachkraft, Administration)
- Umformulierungen (herausgegeben von statt Herausgeber*in) und

²⁵ Vgl. *Gaucher/Friesen/Kay*, Evidence that Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality, 111f und Appendix A; Technische Universität München, Leitfaden zur gender-sensitiven Personalauswahl- und beurteilung.

²⁶ Eine sprachwissenschaftliche Einschätzung, die auch die Option divers berücksichtigt, liegt zum Zeitpunkt des Verfassens der Arbeit nicht vor.

- die Vermeidung von Possessivpronomen (die Bewerbung/die Zeugnisse anstelle von seine*ihre Bewerbung/Zeugnisse).

Im Hinblick auf die Stellenbezeichnung sollte jedoch auch im Rahmen dieser Möglichkeit eine geschlechterumfassende Formulierung mittels Angabe von (m/w/d) gewählt werden.²⁷

Beispiele für Stellenbezeichnungen:

- Sekretariatskraft (m/w/d)
- Technische Fachkraft (m/w/d)
- Administrative Fachkraft (m/w/d)
- Akademische Fachkraft (m/w/d)
- Universitätsassistent (m/w/d)
- Postdoc-Assistenz (m/w/d)
- Senior Lecturer (m/w/d)
- Professur (m/w/d)

Option 2 legt den Fokus der Ausschreibung auf die Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt. Hierfür wird die Verwendung des Asterisk als Symbol für Geschlechtsidentitäten jenseits der Binarität empfohlen. Der Asterisk ist sowohl in der Stellenbezeichnung als auch im Fließtext der Ausschreibung zu verwenden. Eine teilweise Verwendung sprachlicher Instrumente der Geschlechtsneutralisierung im Fließtext ist zusätzlich denkbar, um einen guten Lesefluss der Ausschreibung zu garantieren.

Beispiele für Stellenbezeichnungen:

- Sekretär*in
- Techniker*in
- Universitätsassistent*in
- Postdoc-Assistent*in (m/w/d)
- Professor*in

²⁷ Vgl. Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft, Stellenausschreibungen und die Dritte Option.

Ausschließlich bei bereits geschlechtsneutralen oder englischsprachigen Stellenbezeichnungen (Fachkraft, Senior Scientist) empfiehlt sich die Verwendung des Zusatzes (m/w/d).

Um sich für eine der beiden Möglichkeiten zu entscheiden, bedarf es der Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen. Derzeit liegt das Augenmerk des Arbeitskreises bei Ausschreibungstexten auf der Frauenförderung. Ausschreibungstexte sollen demnach bevorzugt in weiblicher und männlicher Form verfasst werden, wobei Frauen als unterrepräsentiertes Geschlecht zuerst zu nennen sind. Zudem war Minderrepräsentation von Frauen an Universitäten der Grund für die Einführung der rechtlichen Verpflichtung, strukturelle Benachteiligungen mittels einer Quotenregelung zu beheben. Für Personalverfahren bedeutet dies, dass in allen Organisationseinheiten, in denen der Frauenanteil in der jeweiligen Personalkategorie unter 50 % liegt, Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden und bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden. Der entsprechende Zusatz ist verpflichtend in den Ausschreibungsschreibungstexten anzuführen. Es stellt sich nun die Frage, ob es bereits angebracht ist, an eine Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsvorschriften an den Universitäten in Bereichen, in denen die Frauenquote bereits erfüllt ist, zu denken und das Geschlecht bei Ausschreibungen in diesen Bereichen als irrelevant zu betrachten und hier ausschließlich auf die Qualifikation der Personen abzustellen. Entscheidet man sich für diese Vorgehensweise, könnten Ausschreibungstexte in Hinkunft in Anlehnung an Option 1 gestaltet werden. In genderpolitischen Kreisen bestehen jedoch Bedenken, dass der Wunsch nach (rein) antidiskriminatorischen Ausschreibungen zu einer Verdrängung der Frauenförderung und somit einen Rückschritt der Gleichstellung führen könnte. Eingedenk dieser Befürchtungen empfiehlt sich die Verwendung von Option 2, welche vorsieht, dass Antidiskriminierung und Frauenförderung, vor allem iSv Sichtbarmachung von Frauen durch explizite Nennung der Geschlechter, in Ausschreibungstexten nebeneinander bestehen. Um noch einen Schritt weiter zu gehen, könnte sich die Universität die Vielfalt ihrer Angehörigen zu einem Ziel erklären und dies mittels eines weiteren Zusatzes deklarieren.

Ein sogenannter Vielfalts-Zusatz könnte wie folgt lauten:

Die Universität Klagenfurt legt im Rahmen ihrer Personalpolitik Wert auf Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Diversität. Bewerbungen von qualifizierten inter, trans und nicht binären Personen sowie Personen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.²⁸

Der erste Teil des Vielfaltszusatzes ist ident mit dem gem. Frauenförderungsplan geltenden Zusatz zur Chancengleichheit, der anstelle des Frauenförderungszusatzes verwendet wird, wenn die Frauenquote

²⁸ Vgl. hierzu den Sprachleitfaden der TU Berlin: <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf>.

bei der ausschreibenden Stelle bereits erfüllt wurde. Der Zweite Teil wäre ein Novum. Zudem wäre anzudenken die Zusätze nicht als alternative Varianten, sondern parallel zu verwenden.

3.2. Bewerbungsverfahren

Ist eine erfolgreiche Adressierung an alle qualifizierten Personen erfolgt, gilt es im Sinne der Chancengleichheit und Antidiskriminierung auch intergeschlechtliche Personen im Bewerbungsprozess abzubilden. Dies erfordert einerseits die Einräumung der Möglichkeit, das eigene Geschlecht bei der Online-Bewerbung anzugeben und mittels automatisierter oder persönlicher Nachrichten auch diese Personengruppe korrekt anzusprechen. Des Weiteren ist im Rahmen der Bewerbungsgespräche auf einen wertschätzenden Umgang zu achten und es sind unzulässige Fragen zu unterlassen. Der Arbeitskreis kann hier insofern eine Gestaltungsfunktion einnehmen, in dem bereits vorab Informationen für ausschreibende Stellen zu Verfügung gestellt werden, die einen korrekten Umgang mit intergeschlechtlichen Personen abbilden und allfällige Unsicherheiten präventiv klären können. Nachstehend werden für die jeweiligen Schritte im Bewerbungsverfahren diesbezügliche Empfehlungen ausgesprochen.

3.2.1. Online Bewerbung und Einladung

Derzeit sieht das Online-Bewerbungsformular ein Pflichtfeld „Anrede“ vor, welches jedoch nur die Optionen Mann und Frau zur Auswahl anbietet. Hier wird empfohlen, die Auswahlliste um den Wert „keine Angabe“ zu erweitern. Für die angemessene Anrede in der Korrespondenz gibt es derzeit noch keine allgemein gültige Form. Es bestehen hier drei Möglichkeiten für geschlechterumfassende oder – neutrale Anrede-Formulierungen:

Formulierungen	Beispiele
Verzicht auf die Anrede	Guten Tag, vielen Dank für die Bewerbung.
Anrede mit vollständigem Namen	Guten Tag Alex Andrei/ Hallo Alex Adrei, vielen Dank für die Bewerbung.
Anrede mit Asterisk	Sehr geehrt* Alex Andrei

Bei automatisierten E-Mails wird der Verzicht der Anrede oder die Anrede mit vollständigem Namen empfohlen. Diese beiden Optionen mögen für österreichische Verhältnisse zunächst ungewohnt und kolloquial erscheint, sind jedoch gängige Formen im Online-Recruiting. Für die Benachrichtigung über die Einladung zum Hearing kann die Anrede von Person zu Person unter der Verwendung der geeigneten Form angepasst werden. Für die Adressierung intergeschlechtlicher Menschen wird die Anrede mit Asterisk empfohlen.

3.2.2. Erhebung der Bewerber*innenlage

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist dem Arbeitskreis unverzüglich die Liste aller geeigneten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitskreis erfasst in diesem Zusammenhang die Anzahl weiblicher und männlicher Bewerber und Bewerberinnen. Sind nämlich bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die Kriterien zur Voraussetzung für die Einstellung erfüllen, muss das ausschreibende Organ dem Arbeitskreis in schriftlicher Form nachweisen, dass Maßnahmen gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Ist das nachweisliche Bemühen um Frauen nicht gegeben, kann der Arbeitskreis fordern, dass die Ausschreibung wiederholt wird. Der gesetzliche Auftrag des Arbeitskreises in diesem Verfahrensschritt fällt in den Bereich Frauenförderung. Nichtsdestotrotz wird der Arbeitskreis in Zukunft auch die dritte Option erfassen, um in Bezug auf Gleichbehandlung – insbesondere im Rahmen der Bewerbungsgespräche – beratend tätig zu sein.

3.2.3. Bewerbungsgespräche

Für die Bewerbungsgespräche gilt, dass alle Personen, welche die im Ausschreibungstext genannten Voraussetzungen erfüllen, zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen sind. Der Arbeitskreis ist über die Auswahl der Kandidat*innen und über den Termin der Gespräche schriftlich eine Woche vorab zu informieren. An den Bewerbungsgesprächen nimmt im Großteil der Personalverfahren ein Arbeitskreismitglied teil, um die Chancengleichheit der Kandidat*innen zu überwachen. Sind unter den eingeladenen Personen intergeschlechtliche oder auch Transpersonen ist sicherzustellen, dass keine diskriminierenden oder unzulässigen Fragen gestellt werden. Fragen, die nicht gestellt werden dürfen, betreffen in diesem Zusammenhang vor allem Angelegenheiten, welche die Intimsphäre bzw. das Privatleben und Familienleben betreffen. Generell ist darauf zu achten, inwieweit Persönlichkeitsrechte (das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, auf Freiheit, Ehre, auf Wahrung des wirtschaftlichen Rufes, das Recht am eigenen Bild, Schutz vertraulicher Aufzeichnungen, das Namensrecht, etc.) der Bewerber*in tangiert sind. Insbesondere dürfen keine Fragen zur sexuellen Identität gestellt werden. Des Weiteren sollten die betreffenden Personen, die zum Hearing einladen,

vom Arbeitskreis auch dahingehend sensibilisiert werden, dass beim Sprechen geschlechtliche Vielfalt zum Ausdruck gebracht wird. Insbesondere ist beim Sprechen auf die direkte Anrede zu verzichten. Auch hier empfiehlt sich ebenso wie im Schriftverkehr die Verwendung einer Begrüßungsformel samt Vor- und Nachname (Guten Tag, Alex Andrei). Zudem können geschlechterumfassende Formulierungen sprachlich durch eine kurze Pause, an jener Stelle wo im geschriebenen Wort der Asterisk wäre, hörbar gemacht werden (z.B. Unser Institut kooperiert mit internationalen Expert*Pause*innen).

3.2.4. Würdigung und Besetzungsvorschlag

Nach den Bewerbungsgesprächen ist eine abschließende Würdigung samt Besetzungsvorschlag zu verfassen. Es sind alle Personen in sachlicher und nichtdiskriminierender Form einzeln zu würdigen. Das Verfassen einer gendersensiblen Würdigung ist anzustreben. Es wird hier insbesondere auf die Ausführungen unter Punkt 1.1. zu genderneutralen und genderkonnotierten Begrifflichkeiten verwiesen. Derzeit ist in Würdigungen und in Gutachten noch vermehrt die Verwendung stereotypischer Ausdrucksformen zu beobachten. So werden Männer eher als exzellent, Frauen eher als (sehr) gut beurteilt. Zudem werden mehr überragende Adjektive (standout adjectives) für Männer als für Frauen benutzt, wohingegen bei Frauen weniger Gewichtung auf ihren Fähigkeiten (ability words) als auf ihren Fleiß und ihre Anstrengungen (grindstone words) liegt.²⁹ Eine genderneutrale Würdigung trägt zur Chancengleichheit bei und fördert die Einstellung der objektiv bestgeeignetsten Person.

3.3. Einstellungsverfahren

Der Arbeitskreis ist im Einstellungsverfahren nicht mehr aktiv involviert, weshalb hier nur kurz Empfehlungen im Hinblick auf die Abbildung von und den wertschätzenden Umgang mit intergeschlechtlichen Menschen ausgesprochen werden. So wird auch für den Arbeitsvertrag empfohlen, auf eine geschlechtergerechte Formulierung zurückzugreifen und falls nötig, Intergeschlechtlichkeit mittels der Verwendung des Wortes Arbeitnehmer*in darzustellen. Im Hinblick auf die Verwendung empfiehlt sich eine genderneutrale Form mittels Vermeidung der Personenbezeichnung (z.B. wissenschaftliche Projektmitarbeit anstelle von wissenschaftlicher Projektmitarbeiter).

²⁹ Vgl. Universität Konstanz, Gender Bias in der Wissenschaft, Studienergebnisse und Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaft, 5.

4. Non-Binarität in der Verwaltung

4.1. Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane

Das zweite große Handlungsfeld des Arbeitskreises umfasst die Kontrolle der Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane. Als Kollegialorgan iSd § 20a UG gilt jedes Kollegialorgan, das durch UG, Organisationsplan oder Satzung der Universität eingerichtet ist. Kollegialorgane sind jedenfalls der Universitätsrat, das Rektorat, der Senat, Berufungs-, Habilitations-, und Curricularkommissionen. Jedem Kollegialorgan haben mindestens 50vH Frauen anzugehören. Dem Arbeitskreis kommt bei der Erfüllung dieser Quote eine Kontrollfunktion samt Öffnungsklausel sowie eine Sanktionsmöglichkeit gem. § 42 Abs. 8a UG zu. *In concreto* bedeutet dies, dass der Arbeitskreis vom Kollegialorgan unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren ist. Wird die Frauenquote nicht erreicht, hat der Arbeitskreis die Möglichkeit innerhalb von vier Wochen Einrede wegen unrichtiger Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Aus sachlichen Gründen nötige Ausnahmen von der Verpflichtung zur Erfüllung der Quote sind im Sinne einer Öffnungsklausel jedoch möglich. Liegen solche Gründe vor, hat der Arbeitskreis die Einrede an die Schiedskommission zu unterlassen. Sachliche Gründe liegen vor, wenn nicht ausreichend Frauen vorhanden sind, die für die Mitgliedschaft in Frage kommen, oder wenn sie angefragt wurden, die Mitgliedschaft jedoch ablehnt haben. Das demokratische Recht von Frauen in Bezug auf die Entscheidung, ob sie eine Mitgliedschaft annehmen oder ob sie bei Wahlen kandidieren, muss vom Arbeitskreis beachtet werden.³⁰ Liegen keine sachlichen Gründe vor und der Arbeitskreis erhebt Einrede bei der Schiedskommission, hat diese innerhalb von vier Wochen durch Bescheid über die Zusammensetzung des Kollegialorgans zu entscheiden. Beschließt die Schiedskommission, dass das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt ist, so sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede des Arbeitskreises nichtig.

4.1.1. Frauenförderungsmaßnahmen

Die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Kollegialorganen gem. § 20a iVm § 42 Abs. 8a UG ist als Frauenförderungsmaßnahme konzipiert. Die Errichtung einer Mindestquote bedeutet, dass eine Überschreitung des Frauenanteils von 50 Prozent möglich ist. Um die Bestimmungen des UG somit zu erfassen, bedarf es einer teleologischen Auslegung des Begriffs „geschlechterparitätische Zusammensetzung“. Ziel des Gesetzgebers war es hier keine Geschlechterparität zu verfügen, sondern unter Begründung darauf, dass Frauen sich im universitären Bereich immer noch in einer

³⁰ Vgl. hierzu ErlRV UG 15, 5f.

Aufholsituation befinden, möglichst viele Frauen in Kollegialorgane zu bringen.³¹ Die Abweichung von Binarität und die Anerkennung einer dritten Kategorie hat keinen Einfluss auf die Frauenmindestquote, da das UG im Hinblick auf die Repräsentation von Männern oder intergeschlechtlichen Personen keine Verfügung trifft.³²

4.1.2. Fragen des Geschlechts

Geschlechtszugehörigkeit und in weiterer Folge auch die Berechnung von Quoten wird derzeit an den rechtlichen Personenstand geknüpft. Für intergeschlechtliche Personen besteht die Möglichkeit ihr Geschlecht eintragen zu lassen, auch wenn hier derzeit noch medizinische und behördliche Hürden vorliegen.³³ Ähnliche Herausforderungen müssen auch Transgender-Personen auf sich nehmen. Personen, die sich somit einem anderen als bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zugehörigen fühlen, müssen ebenfalls eine Änderung des geschlechtlichen Personenstands vornehmen. Es bestünde jedoch die Möglichkeit, dass Universitäten in ihrer Vorreiterrolle und zur Förderung der Diversität in Zukunft stärker auf das Identifikationsgeschlecht unabhängig vom rechtlichen Personenstand abstellen.³⁴

4.2. Kein „entweder-oder“

Dem gesetzlichen Auftrag der Arbeitskreise bei der Überprüfung von Kollegialorganen liegt klar das Ziel der Frauenförderung zugrunde. Nichtsdestotrotz muss Antidiskriminierung auch in diesem Handlungsfeld mitbedacht werden. Eine strikte Unterteilung in Frauenförderungsmaßnahmen und Antidiskriminierungsmaßnahmen ist zwar pragmatisch, jedoch nicht wünschenswert.

4.2.1. Datenerhebung neu

Das Verfahren der „Meldung über die Zusammensetzung von Kollegialorganen“ an der AAU sieht derzeit so aus, dass mittels eigens dafür generiertem Formular der Arbeitskreis vom Vorsitz der jeweiligen Kommission bzw. dem Senatsbüro über die Zusammensetzung informiert wird. Die Meldung sieht auch vor, dass die Anzahl der Mitglieder nach Geschlecht und Kurie gelistet werden. Mit der Option seinen Personenstand als divers einzutragen, bedarf es in weiterer Folge auch der Abbildung

³¹ Vgl. *Holzleithner/Benke in Perthold/Stroizner*, UG³ § 20a Z. 9.

³² Vgl. *Holzleithner/Benke in Perthold/Stroizner*, UG³ § 20a Z.5.

³³ Vgl. hierzu *Holzleithner in Baer/Lepsius/Schönberger/Waldhoff/Walter*, die sich für eine selbstbestimmte, unabhängig von medizinischen Diagnosen abhängige Eintragung von intergeschlechtlichen Menschen als männlich, weiblich oder divers, ausspricht.

³⁴ § 20 b Z. 34 iVm § 20a Z. 5 UG.

dieser Option in Formularen und Prozessen. Für den Bereich der Universitäten bestehen hier bereits Handlungsempfehlungen von Seiten der Hochschulkonferenz³⁵. In Bezug auf das Meldeformular über die Zusammensetzung von Kollegialorganen bestehen somit zwei Optionen. Legt der Arbeitskreis seine Aufgabe in diesem Bereich strikt im Sinne der Frauenförderung aus, so kann argumentiert werden, dass nur der Frauenanteil von Interesse ist und die weiteren Personengruppen nicht erfasst werden sollen. In diesem Fall empfiehlt sich die Kategorie „Männer“ bei der Meldung gänzlich zu löschen. Eine Spalte „Männer oder Divers“ einzufügen, wäre unter Berücksichtigung der Interessen von intergeschlechtlichen Menschen und ihrem langen Kampf nach einer eigenen Kategorie, für einen Arbeitskreis definitiv keine rühmliche Maßnahme und kommt somit nicht in Frage. Die zweite Option sieht vor, dass der Arbeitskreis eine weitere Spalte Divers einfügt. Dies ist auch im Hinblick darauf, dass die Zusammensetzung von Kollegialorganen auch Teil der Wissensbilanz sind und gem. Hochschulstatistikverordnung die dritte Option zu erfassen ist, der inklusivere Weg.

4.2.2. Weitere Handlungsempfehlungen

Durch die schrittweise Abbildung intergeschlechtlicher Menschen in universitären Prozessen und der Erfassung in Statistiken kann der Arbeitskreis als Motor für Vielfalt fungieren und forcieren, dass in Hinkunft bei der Erfassung von Personen stärker auf das Identifikationsgeschlecht abgestellt wird. So könnte es Personen, die sich mit einem Geschlecht identifizieren, das nicht ihrem Personenstand entspricht, ermöglicht werden, der ihrer Geschlechtsidentität entsprechenden Gruppe zugeordnet zu werden. Hierzu bedarf es jedoch einer Änderung bzw. Ergänzung im Gleichstellungsplan³⁶ um eine universitätsweit einheitliche Umsetzung zu garantieren. Meldungen über die Zusammensetzungen von Kollegialorganen können jedoch Ausgangspunkt sein, um eine Diskussion zum Thema „Identifikationsgeschlecht“ anzuregen.

³⁵ Die Empfehlung der Hochschulkonferenz zur Verbreitung von Genderkompetenzen in hochschulischen Prozessen, 19.

³⁶ Vgl. Gleichstellungsplan und Frauenförderungsplan der MedUni Wien: Individuelle Geschlechtsidentität „§ 1b. Die Medizinische Universität Wien respektiert und unterstützt Menschen, die ihre Geschlechtsidentität ändern bzw. geändert haben, sowie Menschen, die mit ihrer Geschlechtsidentität von jenem Modell abweichen, das die Person notwendig als Frau oder als Mann definiert. Dazu gehören zB die Geschlechtsidentitäten inter*, trans*, bi*, agender, genderfluid, queer etc.“

5. Conclusio

Dem Arbeitskreis kommt bei der Gestaltung einer nicht-binären Universität eine zentrale Rolle zu. Ihm obliegt die Aufgabe, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken und die Organe der Universität dahingehend zu beraten. In Bezug auf den Diskriminierungsschutz intergeschlechtlicher Personen sollte es vorrangiges Ziel des Arbeitskreises sein, den Ablauf von Personalverfahren dahingehend zu überarbeiten, dass intergeschlechtliche Menschen adressiert, abgebildet und gerecht behandelt werden. Die in Kapitel III erläuterten Maßnahmen werden derzeit in einer Arbeitsgruppe non-binäre und moderne Stellenausschreibungen unter Leitung des Arbeitskreises der AAU behandelt. Zur Mitarbeit in der Arbeitsgruppe werden alle relevanten universitären Organisationseinheiten eingeladen. Die Arbeitsgruppe stellt die geeignete Plattform für den Arbeitskreis dar, um die jeweiligen Stakeholder über die rechtlichen Erfordernisse zu informieren und allfällige prozeduralen Anpassungen gemeinsam durchzuführen. Zudem wird der Arbeitskreis in Anlehnung an die Erkenntnisse dieser Arbeit den ausschreibenden Stellen Informationsblätter und Musterausschreibungen zur Verfügung stellen. Des Weiteren wird das Formular über die Meldung der Zusammensetzung von Kollegialorganen überarbeitet. Die Abbildung der Kategorie „divers“ kann hier andere Verwaltungseinheiten anregen, ihre Formulare und Statistiken ebenfalls zu überarbeiten. In Zukunft könnte sich der Arbeitskreis überlegen, vermehrt Menschen zu unterstützen, die ihre Geschlechtsidentität ändern bzw. geändert haben und/oder sich mit der Kategorie divers identifizieren. Hierbei handelt es sich jedenfalls um ein längerfristiges Ziel, welches die aktuellen Entwicklungen im Bereich Gender- und Diversität berücksichtigen muss.

Quellenverzeichnis

Literatur

Gaucher/Friesen/Kay, Evidence that Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality.

Greif/Dorn, No Lessons from the Intersexed? Eine Einführung in *Greif* (Hrsg.), No Lessons from the Intersexed? Anerkennung und Schutz intergeschlechtlicher Menschen durch Recht (2019).

Holzleithner, Geschlecht als Annerkennungverhältnis. Perspektiven einer Öffnung der rechtlichen Kategorie im Zeichen des Prinzips gleicher Freiheit, in Baer/Lepsius/Schönberger/Waldhoff/Walter (Hrsg.), Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart (2016).

Dokumente:

Akademie der bildenden Künste Wien, trans. inter*nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten (2019).

Akademie der bildenden Künste Wien, Vademekum zur Erreichung einer geschlechtergerechteren Hochschule; trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten (2019).

AG *Geschlechtergerechte Schreibung*, Bericht und Vorschläge zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung (2018).

Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft, Geschlechtergerechte Stellenausschreibung (2009) <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441460/Geschlechtergerecht+Stellenausschreibung.pdf/bb1103cb-6502-4db7-ab20-02faaca73320> (Februar 2020).

Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft, Stellenausschreibung und die dritte Option.

Eggers, Diskriminierungskritische Lehre: Denkanstöße aus den Genderstudies (2016), <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies> (Februar 2020).

Hochschulkonferenz, Empfehlung zur Verbreitung von Genderkompetenzen in hochschulischen Prozessen (2018).

Universität Konstanz, Gender Bias in der Wissenschaft, Studienergebnisse und Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaft (2018), https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/a1bcfc95e78b0de765c3474a8106f42ef6bb67a8/broschuere_Gender_Bias_in_der_Wissenschaft.pdf (Februar 2020).

TU Berlin, Sprachleitfaden, <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf> (Februar 2020).

Rechtsdokumente und Kommentare:

Perthold/Stroizner, UG³ (2018).

VfGH 15.06.2018, G 77/2018-9.

Erläuterung zur Regierungsvorlage (ErIRV) UG 15.