



Gleichstellungs- und Familienförderplan 2022

Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (RTR-GmbH)

Mariahilfer Straße 77–79
1060 WIEN, ÖSTERREICH
www.rtr.at

E: rtr@rtr.at
T: +43 1 58058-0
F: +43 1 58058-9191

FN 208312t, HG Wien
UID-Nr.: ATU43773001

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Zur Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der RTR	3
Zum Gleichstellungsplan 2022	3
1 Barrierefreiheit	5
1.1 Aktueller Stand	5
1.2 Maßnahmen	6
2 Altersstruktur der RTR und alter(n)sgerechtes Arbeiten	7
2.1 Aktueller Stand	7
2.2 Maßnahmen	9
3 Finanzielle Gleichstellung aller Beschäftigten	10
3.1 Aktueller Stand	10
3.2 Maßnahmen	11
4 Gendergerechte Sprache	12
4.1 Aktueller Stand	12
4.2 Maßnahmen	13
5 Gleichberechtigter Zugang zu Aus- und Weiterbildungen für alle Beschäftigten der RTR	13
5.1 Aktueller Stand	13
5.2 Maßnahmen	14
6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
6.1 Aktueller Stand	15
6.2 Maßnahmen	18
7 Förderung der Unabhängigkeit und Selbsterhaltungsfähigkeit von Frauen ...	18
7.1 Aktueller Stand	18
7.2 Maßnahmen	20
8 Förderung von Frauen in Führungspositionen	21
8.1 Aktueller Stand	21
8.2 Maßnahmen	22
9 Anhänge	22

Einleitung

Die RTR bekennt sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer oder nationaler Abstammung, Religion, körperlicher oder geistiger Einschränkungen oder sexueller Ausrichtung.

Auf diesem Bekenntnis baut sowohl die Gleichstellungsarbeit in der RTR als auch der vorliegende Gleichstellungsplan auf. Bei der Erarbeitung des Gleichstellungsplanes wurde dabei besondere Rücksicht auf die organisatorischen Rahmenbedingungen in der RTR und auf die Zusammensetzung der Mitarbeitenden genommen.

Zur Vorbereitung des Gleichstellungsplans wurde im Herbst 2021 eine Umfrage zu Gleichstellungsthemen durchgeführt, um die für die Mitarbeitenden relevanten Gleichstellungsthemen auszuloten. In diesem Zusammenhang wurden auch die Führungskräfte befragt, aus welchen Gründen ihnen Gleichstellung wichtig ist. Acht von zwölf Führungskräfte gaben dabei dem Aspekt des guten Arbeitsklimas die höchste Priorisierung.

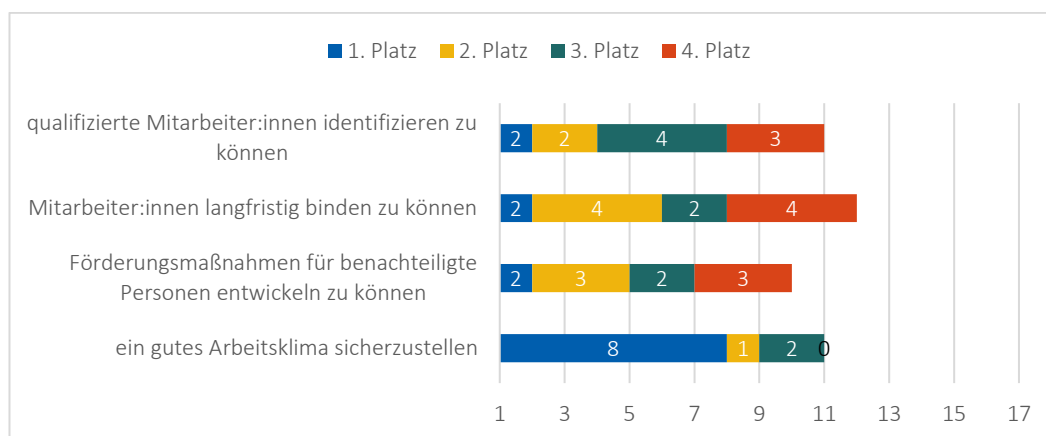


Abbildung 1: Frage: Gleichstellung ist Führungskräften wichtig, um... (aus der Umfrage 2022/2023)

Am seltensten genannt wurde die Bedeutung der Gleichstellung bei der Entwicklung von Förderungsmaßnahmen für benachteiligte Personen. An diesem Punkt möchte der vorliegende Gleichstellungsplan anknüpfen und gezielte Maßnahmen vorschlagen, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden weiter voranzutreiben.

Zur Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der RTR

Um der Politik der Gleichbehandlung Rechnung zu tragen, wurde im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Position „Gleichstellungsbeauftragte:r“ geschaffen und erstmals im März 2015 mit zwei Mitarbeiterinnen als Gleichstellungsteam besetzt. Nach dem Ausscheiden einer der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Unternehmen im Jahr 2017, wurde die verbleibende Gleichstellungsbeauftragte im Zuge der nach 3 Jahren vorgesehenen Neubestellung wiederbestellt. Nach Ende ihrer Amtszeit wurde die Position erneut ausgeschrieben, jedoch erstmals ausdrücklich als Einzelfunktion, und im Juni 2021 neu besetzt. Im August 2022 wurde die Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung angepasst, um auch eine Bestellung als Team zu ermöglichen.

Zum Gleichstellungsplan 2022

Dieser Plan ist eine Neuauflage des Gleichstellungsplanes von 2019 und umfasst neben den Zielformulierungen zu den einzelnen Themen die Darstellung der Ist-Situation sowie Maßnahmen, um die darin vereinbarten Ziele zu erreichen. Neu aufgenommen wurden einzelne, themenspezifisch relevante Ergebnisse einer Umfrage zu gleichstellungsnahen Themen, die im Oktober 2021 durchgeführt und im Zuge der Erstellung dieses Planes ausgewertet wurde. Der Gleichstellungsplan wird von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Betriebsrat erstellt. Nach Beschluss des Gleichstellungsplanes wird er allen



Beschäftigten über das Infoportal zur Kenntnis gebracht und in der Folge auf der Website der RTR veröffentlicht.

1 Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bezieht sich auf die Gestaltung von einerseits Gebäuden und Gegenständen, und andererseits auch von Informationen und Prozessen auf solche Weise, dass sie für Menschen unterschiedlicher Befähigungen körperlicher und psychischer Natur zugänglich sind. Dabei gilt die Faustregel, dass Barrierefreiheit für 10 % der Bevölkerung zwingend erforderlich, für 40 % notwendig und für 100 % komfortabel ist. Denn Barrierefreiheit ermöglicht nicht nur Menschen mit Behinderungen die Teilnahme am (Arbeits-)Leben, für welche Barrierefreiheit zwingend erforderlich ist. Barrierefreiheit schafft auch notwendige Erleichterungen für Menschen mit vorübergehenden, krankheits- oder altersbedingten, oder sonstigen Einschränkungen.

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

[Behinderteneinstellungsgesetz \(BEinstG\) §7c Abs. 7](#)

Ziel: Barrierefreie Gestaltung

- Vorrangiges Ziel ist die Erfüllung aller gesetzlichen Anforderungen zur barrierefreien Gestaltung der RTR als Dienstgeber und als öffentliche Einrichtung.
- Bei der Suche nach einem neuen Standort wird die Barrierefreiheit als ein wesentliches Evaluierungskriterium herangezogen.

Ziel: Bewusstsein für Barrierefreiheit

- Da Barrierefreiheit ein umfassendes Thema darstellt, ist ein erhöhtes Bewusstsein aller Mitarbeitenden für Barrieren und Barrierefreiheit ein langfristiges Ziel.

1.1 Aktueller Stand

Alle Unternehmen in Österreich sind verpflichtet, pro 25 Mitarbeitende eine Person mit Behinderung einzustellen ([BEinstG §1 Abs. 1](#)). Bei 129 Mitarbeitenden mit Jahresende 2021 waren zwei Personen mit Behinderungen in der RTR angestellt. Voraussetzung für die Beschäftigung ist eine angemessene Arbeitsumgebung, weshalb Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit besonders wichtig sind.

Seit den Renovierungsarbeiten, die im letzten Gleichstellungsplan beschrieben wurden, sind keine weiteren baulichen Maßnahmen zur Erhöhung der Barrierefreiheit umgesetzt worden. Innerhalb der Räumlichkeiten der RTR ist Barrierefreiheit durch schwere Türen, die geringe Türbreite vieler Besprechungsräume und dem Mangel einer barrierefreien Toilette sowie von Behindertenparkplätzen nach wie vor nicht gegeben. Darüber hinaus sind die Gemeinschaftsräumlichkeiten im 2. bzw. die Terrasse im 5. Stock nicht barrierefrei zugänglich.

Maßnahmen zur Reduktion von Barrieren nicht-baulicher Natur, etwa die Barrierefreiheit interner Datenbanken und Dokumente, wurden bis dato nicht vorgenommen. Die verwendeten Videokonferenzsysteme hingegen waren weitgehend kompatibel mit Screenreadern, wiesen eine barrierefreie Bedienungsoberfläche aus und boten grundsätzlich die Möglichkeit, automatische

Untertitel auf Deutsch (und Englisch) zu generieren. Damit waren sie für Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigung relativ gut zugänglich. Faktisch ist derzeit die Einstellung von Menschen mit schwerer Sehbeeinträchtigung insgesamt nicht möglich, bzw. kann Menschen mit Gehbeeinträchtigung eine barrierefreie Arbeit vor Ort nicht möglich gemacht werden.

Die Barrierefreiheit in der öffentlichen Kommunikation ist ein besonders wichtiges Thema. Im Jahr 2021 wurde ein Relaunch der RTR Website vorgenommen, der eine neue Gestaltung der Aufbereitung sowie zum Teil auch der Inhalte zum Ziel hatte. Im Vorfeld wurde eine Überprüfung der Barrierefreiheit durchgeführt, bei der insgesamt 67 Punkte angemerkt wurden (davon 49 Verstöße und 14 Empfehlungen, jeweils unterschiedlicher Schweregrade). Diese Punkte werden laufend abgearbeitet, wobei kein Letztstand festgestellt werden konnte (aktueller Stand Mitte Juli 2021: 6 Punkte abgeschlossen). Inhalte in leichter Sprache werden derzeit auf einigen wenigen Seiten angeboten, für einzelne Inhalte steht außerdem die Möglichkeit von Untertiteln zur Verfügung.

1.2 Maßnahmen

Im Laufe der kommenden Berichtsperiode wird die Barrierefreiheit der RTR Website nochmals überprüft: dabei festgestellte Mängel sind ehestmöglich zu beheben.

Die Auswahl eines neuen bzw. die Renovierung des bisherigen Standorts erfolgt jedenfalls unter Berücksichtigung größtmöglicher Barrierefreiheit.

Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln (inkl. Software) ist auf die Barrierefreiheit aller Funktionalitäten zu achten. Außerdem ist bei Stellenausschreibungen zukünftig zu verdeutlichen, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich erwünscht sind, soweit das mit dem Grad der Barrierefreiheit am Standort vereinbar ist.

Bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen, (internen) Dokumenten und Datenbanken ist insgesamt mehr Augenmerk auf Barrierefreiheit zu legen. Um dieses Umdenken zu unterstützen, wird 2023 ein Workshop für Mitarbeitende durchgeführt (etwa das [Sensibilisierungstraining des ÖZIV](#)). Bei einer etwaigen weiteren Umfrage zu Gleichstellungsthemen wird außerdem das Thema Barrierefreiheit aufgenommen.

2 Altersstruktur der RTR und alter(n)sgerechtes Arbeiten

Anders als andere persönliche Merkmale ändert sich das Alter jeder Person erwartungsgemäß im Laufe der Zeit. Als Betrieb sind daher Änderungen absehbar, die im Zusammenhang mit einer sich wandelnden Altersstruktur ergeben, und entsprechende Maßnahmen auch planbar. Diese werden unter den Begriffen altersgerechtes Arbeiten und alternsgerechtes Arbeiten [zusammengefasst](#).

Die alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung ist ein wichtiger Bereich der Gleichstellung und aufgrund des steigenden Durchschnittsalters in der RTR auch höchst relevant.

[Altersgerechtes Arbeiten](#) bezeichnet einen kompensatorischen Ansatz, der Veränderungen wie bspw. ein verringertes Sehvermögen oder veränderte Temperaturverträglichkeit ausgleicht.

[Alternsgerechtes Arbeiten](#) bedeutet einen präventiven Ansatz, der die Arbeitsfähigkeit während der gesamten Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten versucht. Dazu gehört vor allem die Gestaltung von Arbeitsprozessen.

Ziel: Alter(n)sgerechtes Arbeiten

- Altersgerechtes Arbeiten durch ergonomische Maßnahmen, etwaige Schulungsangebote etc. umsetzen.
- Alternsgerechtes Arbeiten durch Flexibilität (bspw. Altersteilzeit) und Unterstützungsstrukturen (bspw. Prozessgestaltung) umsetzen.

Ziel: Vorausschauend mit dem steigenden Durchschnittsalter umgehen

- Rechtzeitig Maßnahmen für generationenübergreifendes Arbeiten und Wissenstransfer umsetzen.
- Rechtzeitig für Übergabestrukturen sorgen, insbesondere bei Stellen mit besonderen Wissensanforderungen.

2.1 Aktueller Stand

Im Zuge der Umfrage im Herbst 2021 wurde deutlich, dass große Unterschiede zwischen den Angaben der Befragten unterschiedlichen Alters bestehen. Nicht zuletzt aus diesem Grund kommt der Beschäftigung mit der Altersstruktur der RTR eine besondere Bedeutung zu.

Das Durchschnittsalter der RTR betrug zum Stichtag 31.12.2021 43,43 Jahre, wobei das Durchschnittsalter von weiblichen Mitarbeitenden 40,47 Jahre und jenes von männlichen Mitarbeitenden 46,53 Jahre betrug. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte betrug 49,95 Jahre. Die Alterskategorie mit der höchsten Anzahl an Mitarbeitenden war zum Stichtag jene der 43 bis 49 Jährigen (30 Mitarbeitende), gefolgt von jener der 50 bis 57 Jährigen (29 Mitarbeitende) und jener der 36 bis 42 Jährigen (28 Mitarbeitende).

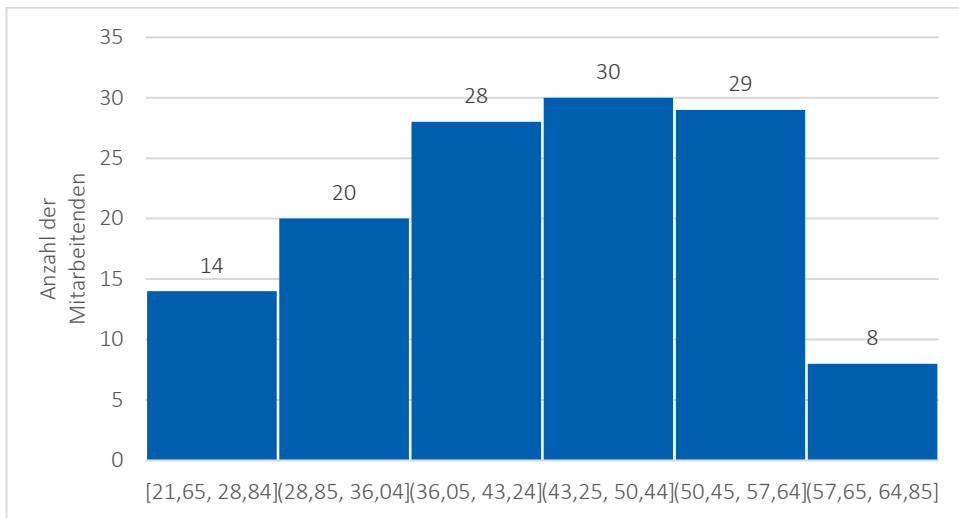


Abbildung 2: Anzahl der Mitarbeitenden pro Alterskategorie (Altersstruktur als Histogramm)¹

Auch die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit in der RTR stieg an im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan und betrug zum Stichtag 31.12.2021 12,65 Jahre (weibliche Mitarbeitende 11,53 Jahre und männliche Mitarbeitende 13,82 Jahre). Bei Führungskräften betrug die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt 17,47 Jahre.

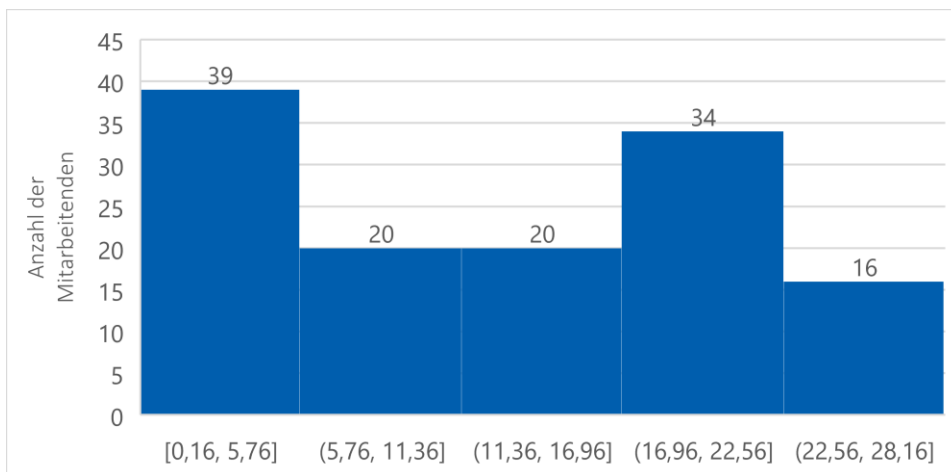


Abbildung 3: Anzahl der Mitarbeitenden pro Jahre der Betriebszugehörigkeit (Dauer der Betriebszugehörigkeit als Histogramm)

Diese Zahlen verdeutlichen, dass sowohl altersgerechtes als auch alternsgerechtes Arbeiten wichtige Themen für die RTR als Dienstgeberin sind. Zudem zeigen die Ergebnisse der im Herbst 2021 durchgeführten Umfrage auf, dass z.B. die Betroffenheit von Beschäftigten unterschiedlichen Alters durch Arbeitsprozesse zum Teil stark anders ausfällt (vgl. [Abbildung 11 zur Urlaubsvertretung](#)).

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht wurde eine Person über 50 Jahre eingestellt sowie 15 Personen unter 30 Jahre. Angesichts der Altersstruktur der bestehenden

¹ Die Beschriftung der Kategorien in dieser Grafik sollte so gelesen werden: „(29, 36]“ bedeutet, in dieser Kategorie sind Mitarbeitende zwischen 29 und 35 (also unter 36) enthalten.

Organisationseinheiten ist nicht von einer systematischen Diskriminierung auszugehen, sondern eher von dem Versuch, eine Überalterung der Belegschaft zu vermeiden.

Unter den Beschäftigten der RTR befindet sich mit Stand Ende 2021 eine Person in Altersteilzeit. Nähere Informationen zum Altersteilzeit-Angebot innerhalb der RTR werden auf Nachfrage durch die Abteilung FPI in Absprache mit dem Betriebsrat bereitgestellt. Bis dato wurde lediglich die Form einer kontinuierlichen Reduzierung der Arbeitszeit – gegenüber der Form eines Blockmodells – im Zuge der Altersteilzeit angeboten.

Bei der betrieblichen Gesundheitsvorsorge wurde der Aspekt des Alter(n)s bis dato nicht gesondert betrachtet. Ergonomische Maßnahmen werden jedoch laufend getroffen, zunächst bei Einstellung neuer Beschäftigter und in weiterer Folge bei Bedarf. Für [Ansuchen um eine Bildschirmbrille](#) oder anderer „[spezieller Arbeitsmittel](#)“ bestehen definierte Prozesse, die während der Berichtsperiode vereinzelt in Anspruch genommen wurden. Während der Berichtsperiode gab es keine gesonderten Schulungen oder Veranstaltungen zu alter(n)spezifischen Themen.

2.2 Maßnahmen

Bis Ende 2024 ist eine Strategie für den Umgang mit der Altersstruktur der RTR unter möglichst großer Beteiligung der Mitarbeitenden zu erarbeiten. Kern dieser Strategie sollte der generationenübergreifende Wissenstransfer sein. Diese Strategie ist außerdem mit der Förderung des beruflichen Fortkommens von weiblichen Mitarbeitenden und den Bedürfnissen von jüngeren Mitarbeitenden zu koppeln.

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit wird weiterhin in Form der bereits jetzt angebotenen kontinuierlichen Arbeitszeitverringeringung ermöglicht.

3 Finanzielle Gleichstellung aller Beschäftigten

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – diese Devise gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen. Nicht so oft gehört, aber dennoch valide ist der Grundsatz: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Um diese Bedingungen zu erfüllen, ist einerseits ein ausreichendes Maß an Transparenz notwendig – zum Beispiel durch die Angabe von Mindestgehältern in Stellenausschreibungen oder durch Einkommensberichte. Andererseits sind von Seiten der Arbeitgeberin Maßnahmen erforderlich, die sicherstellen, dass Arbeit anhand der gleichen Kriterien bewertet wird und dementsprechend gleich entlohnt wird.

Einkommensberichte sind ein wirksames Instrument, um etwaige Unterschiede in der Bezahlung transparent zu machen und etwaige Zusammenhänge mit persönlichen Merkmalen zu beobachten.

Finanzielle Gleichstellung betrifft nicht nur den Vergleich zwischen einzelnen Verwendungsgruppen, sondern auch die Gruppierung von Beschäftigten in Verwendungsgruppen, die unterschiedlich bezahlt werden.

Ziel: Einkommenstransparenz verbessern

- Eine Basis für Klarheit beim Einstieg neuer Beschäftigter schaffen.
- In regelmäßigen Abständen überprüfen, wie sich die Gehaltsschere zwischen unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeitenden entwickelt.

Ziel: Einkommensgerechtigkeit fördern

- Auf Basis des Einkommensberichtes etwaige strukturelle Unterschiede zwischen Gruppen von Mitarbeitenden identifizieren und Maßnahmen dagegen entwickeln.

3.1 Aktueller Stand

Derzeit gibt es keine Regelungen zu Gehaltserhöhungen in der RTR. Beschäftigte können sich mit einem Ansuchen um eine Gehaltserhöhung an ihre Führungskraft wenden, die ausgehend von Budgetvorgaben und der Leistung der ansuchenden Person nach eigenem Ermessen über dieses Ansuchen entscheidet. Eine strukturierte Auswertung, ob es durch ungleich verteilte Gehaltserhöhungen im Laufe der Betriebszugehörigkeit zu geschlechterbezogenen Unterschieden zwischen dem Einkommen der Beschäftigten kommt, gibt es nicht. Dieser Umstand wurde auch im Rechnungshof-Bericht² kritisiert.

Ende 2021 wurde im Rahmen einer Betriebsvereinbarung der variable Einkommensbestandteil (Incentive) ab 2022 aufgelöst und in eine einmalige Gehaltserhöhung mit Jahreswechsel 2021/2022 umgewandelt. Diese fiel für alle Beschäftigten in der gleichen Höhe aus, nämlich zu einem fixen Prozentsatz des bisherigen Jahresgehaltes. Bei den Verhandlungen wurden durch den Betriebsrat mögliche Nachteile für Teilzeitkräfte und Geringverdienende festgestellt, die aufgrund

² https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/System_Wettbewerbsbeho_rden_Finanzmarkt.pdf TZ 26.2

der Erhöhung in eine höhere Steuerklasse fallen könnten. Diese wurden laut Betriebsrat mit den Betroffenen besprochen und Sonderregelungen getroffen, ohne Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten.

Eine der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist die Erstellung eines Musters für den Einkommensbericht, der alle zwei Jahre von der Abteilung FPI in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu erstellen ist. Der letzte Einkommensbericht erfolgte für das Jahr 2021.

Im Sommer 2021 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Vorschlag für ein neues Muster ausgearbeitet. Dieser Vorschlag sieht eine Regressionsanalyse vor, bei der weitaus genauere Aussagen über das Gewicht einzelner Faktoren (wie bspw. Geschlecht) getroffen werden können, ohne Rückschlüsse auf einzelne Personen ziehen zu können. Um sicherzustellen, dass dieses Muster auch auf lange Sicht robust und nützlich ist, wurde auch zu einer Beratung durch eine externe Expertin geraten. Aufgrund mangelnder Ressourcen erfolgte keine Freigabe für dieses Projekt durch die Geschäftsführung für das Jahr 2021/2022, es wurde allerdings von der Geschäftsführung eine Überprüfung dieses Vorschlages für 2023 in Aussicht gestellt.

3.2 Maßnahmen

Bis Ende September 2023 wird die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Abteilung FPI und unter Einbindung des Betriebsrates einen Vorschlag für einen gesetzeskonformen Einkommensbericht unterbreiten. Dazu soll ein aussagekräftiges Analysemuster für den Einkommensbericht mithilfe externer Unterstützung aufgesetzt und in Absprache mit der Geschäftsführung entwickelt werden. Merkmale wie Alter, Geschlecht und Karenzzeiten sollten dabei jedenfalls berücksichtigt werden, ohne dass Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können. Sollten beim Einkommensbericht Unterschiede zwischen unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeitenden festgestellt werden, werden im Laufe der Berichtsperiode gezielte Maßnahmen entwickelt, um diese langfristig auszugleichen. Dabei sollte unter anderem beachtet werden, ob sich diese Unterschiede im Laufe der Betriebszugehörigkeit verändern, bspw durch Gehaltserhöhungen.

In der Folge beauftragt die Geschäftsführung die Abteilung FPI unter Einbindung des Betriebsrates bis 2024 mit der Ausarbeitung eines - an den im Rahmen des Einkommensberichts definierten Funktionsgruppen orientierten - Gehaltskonzeptes, anhand dessen die Gehaltsprogression mittels objektiver Kriterien festgelegt wird. Unterschiede bei den tatsächlichen Gehältern, die durch Gehaltserhöhungen entstehen, dürfen nicht mit dem bloßen Verweis auf Verhandlungsgeschick erklärt werden.

Um Unterschiede bei der Einstellung vorzubeugen, wird bei Stellenausschreibungen spätestens ab Ende 2023 auf alle Einkommensbestandteile hingewiesen, inklusive Sachleistungen.

4 Gendergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache bezeichnet einen Sprachgebrauch, der in Bezug auf Personenbezeichnungen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und **darüber hinaus aller Geschlechter** zum Ziel hat und die Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener und geschriebener Sprache zum Ausdruck bringen will. Als Alltagsinstrument eignet sich Sprache hervorragend als Motor zum Vorantreiben der Gleichstellung.

In Österreich sind seit 2019 andere Formen wie „divers“, „inter“ oder „offen“ als rechtlich zulässige Geschlechtseinträge (neben männlich und weiblich) zugelassen.

[Entscheidung des VfGH](#)

Ziel: Inklusive Formulierungen

- Größtmöglich inklusive Formulierung in allen Texten der RTR, unter Wahrung der Lesbarkeit bzw. Verständlichkeit.

Ziel: Inklusive Darstellung - Bewusstsein für Sprache

- Gendersensible Darstellung in Bildern, in Publikationen oder Webinhalten.
- Jegliche Art von Diskriminierung hat in Texten oder Darstellungen der RTR zu unterbleiben. Je mehr Wert auf Gendergerechtigkeit gelegt wird, umso eher normalisiert sich der Umgang damit und führt zu einer Reduktion potenzieller Diskriminierung im Alltag.

4.1 Aktueller Stand

Im Zuge der Umfrage im Herbst 2021 wurde eine Antwort von einer Person mit diversem Geschlecht erhalten. Aus diesem Grund gewinnt auch die Beschäftigung mit der Geschlechterdiversität und der sprachlichen Gleichstellung neue Bedeutung in der RTR.

Eine von der Geschäftsführung in Auftrag gegebene Erhebung der Gleichstellungsbeauftragten ergab, dass die Texte der RTR einen inkonsequenten Grad an gendergerechter Sprache aufwiesen bzw ein generelles Bekenntnis zum Einsatz gendergerechter Sprache fehlte.

Im Zuge der Erhebung wurde der bestehende Leitfaden zur gendergerechten Sprache im Jahr 2021 überholt und aktualisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Leitfaden in der aktuellen Form zur Koordinierung innerhalb der RTR an die Geschäftsführung sowie an die Pressestelle übermittelt. Der Leitfaden wird im Anhang mitveröffentlicht.

Da sich aus dem Leitfaden bzw der Betriebsvereinbarung keine Verpflichtung zur Anwendung ergibt, und überdies unterschiedliche Formulierungen als möglich aufgezeigt werden, hat sich die Geschäftsführung der RTR zu einer einheitlichen

gendergerechten Formulierung bekannt, die ab Juni 2022 in allen Kommunikationen der RTR anzuwenden ist. Ausgenommen davon sind Verfahren und Bezüge auf Rechtstexte, die in Österreich nur selten, und da nicht einheitlich, gendersensibel formuliert sind. Umfasst sind damit sowohl interne als auch externe Datenbanken, Publikationen, Formulare und die Website der RTR.

4.2 Maßnahmen

In Zukunft wird die konsequente Anwendung des Beschlusses der Geschäftsführung zur gendersensiblen Sprache stichprobenartig überprüft und in kommenden Gleichstellungsberichten thematisiert.

Überdies werden Ausschreibungstexte laufend evaluiert und auf Inklusion überprüft.

5 Gleichberechtigter Zugang zu Aus- und Weiterbildungen für alle Beschäftigten der RTR

Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten ist unabdingbares Kriterium zur qualitativen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird dadurch den Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeit besser bzw. schneller, aber auch leichter zu erbringen und kann dies so zu einer Verbesserung des generellen Arbeitsklimas beitragen. Daneben können Arbeitsplätze für Neueinsteigende in der RTR attraktiver gemacht werden, wenn Qualifikationen nicht nur vorausgesetzt, sondern deren Erwerb gleich zum Arbeitseinstieg angeboten und ermöglicht werden.

Damit die Schere zwischen vorhandenen und vorausgesetzten Qualifikationen nicht (weiter) aufgeht, ist die Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz zu fördern und somit der Arbeitsmarkt zu stärken.

Der [Hays-Index](#) zeigt an, wie die Aus- und Weiterbildung mit der Stärke der Unternehmen am Arbeitsmarkt zusammenhängt, und verdeutlicht damit die Wichtigkeit von Maßnahmen in diesem Bereich.

Ziel: Gleicher Zugang für alle

- Allen Beschäftigten ist ein gleichberechtigter Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu ermöglichen

Ziel: Laufbahnplanung

- Um Mitarbeitenden bei der eigenen Entwicklung in der RTR Gestaltungsmöglichkeiten zu geben, soll eine individuelle Laufbahnplanung in Absprache mit der Führungskraft entwickelt werden

5.1 Aktueller Stand

Während die Mitarbeitenden der RTR durchschnittlich zustimmten, dass ihnen Weiterbildungen ermöglicht werden, welche ihre Qualifizierung erweitern und ihre Kompetenz auch in den Augen anderer erhöhen, lassen sich zwischen diesen beiden Aspekten der Weiterbildung dennoch Unterschiede erkennen.

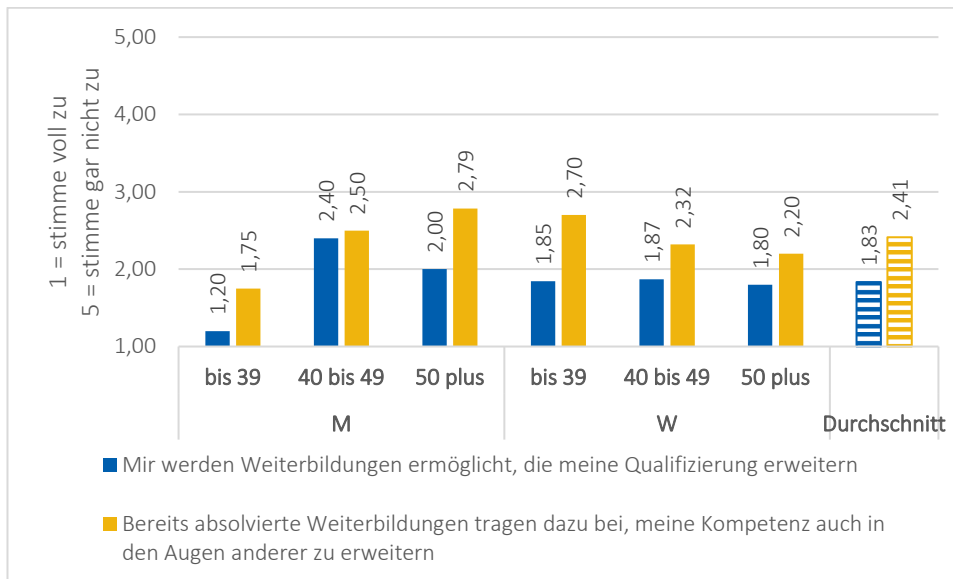


Abbildung 4: Mir werden Weiterbildungen ermöglicht, die meine Qualifizierung erweitern³ und bereits absolvierte Weiterbildungen erhöhen meine Kompetenz auch in den Augen anderer⁴

Es wurden im Jahr 2021 in Summe 243 Aus- und Fortbildungstage von der Belegschaft absolviert. Bei knapp 106 FTEs sind dies durchschnittlich 2,28 Tage pro FTE, wobei Covid-bedingt hauptsächlich Online-Kurse besucht wurden. Die Auswertung ergab, dass männliche wie weibliche Mitarbeitende in etwa gleich oft Aus- bzw. Fortbildungen beantragen.

Die Inanspruchnahme von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ist, abhängig von den betrieblichen Möglichkeiten, möglich und wurde auch bereits von Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

5.2 Maßnahmen

Ein mindestens gleichbleibendes Bekennen zur Gewährleistung von Aus- und Weiterbildung der Belegschaft ist unabdingbar. Zusätzlich soll die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses betont und ein diesbezüglicher Hinweis in Ausschreibungen enthalten sein.

Rückmeldungen aus der Belegschaft zeigen, dass die Möglichkeit einer längerfristigen Planung zukünftiger Aufgaben und Entwicklungsschwerpunkte innerhalb der Tätigkeit gewünscht wird. Aus diesem Grund sollten die jetzt schon im Rahmen des Mitarbeitergespräches bestehenden Möglichkeiten zur Entwicklung bestmöglich ausgeschöpft werden. Die Geschäftsführung beauftragt die Führungskräfte, ihre Mitarbeitenden bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens ausdrücklich zu unterstützen.

³³ n = 72

⁴ n = 63

Bei Veranstaltungen, die von der RTR organisiert werden, sind „Male-only-panels“ nach Möglichkeit zu vermeiden und eine paritätische Besetzung anzustreben.

6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die RTR beschäftigt als langfristige Arbeitgeberin viele Mitarbeitende durch unterschiedlichste Phasen des persönlichen Lebens hindurch. Im Rahmen ihrer Unternehmenskultur unterstützt sie individuelle Karenz- und Teilzeitmodelle für alle Beschäftigten, insbesondere bei der Wahrnehmung familiärer Betreuungspflichten (Kinder, pflegebedürftige Angehörige etc.) und der Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur bringt sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte Vorteile. Dazu zählen z.B. eine Verbesserung der Motivation und Zufriedenheit, höhere Leistungsbereitschaft aufseiten der Mitarbeitenden und das Sinken der Abwesenheits- und Fluktuationsquote.

Ziel: Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv gestalten

- Auf individuelle Betreuungspflichten zugeschnittene Karenz- und Teilzeitmodelle für alle Beschäftigten ermöglichen

6.1 Aktueller Stand

Die Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Pflichten ist ein wichtiges Ziel der RTR als familienfreundliche Arbeitgeberin. Während insgesamt bei der Umfrage im Herbst 2021 die Befragten im Durchschnitt zustimmten, dass diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihnen gegeben ist, sieht man dennoch eine deutliche Kluft zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden bis 39 Jahre. Maßnahmen zu diesem Thema sollten daher zielgerichtet jene unterstützen, die tendenziell nur teils-teils ihre privaten und beruflichen Verpflichtungen vereinbaren können.

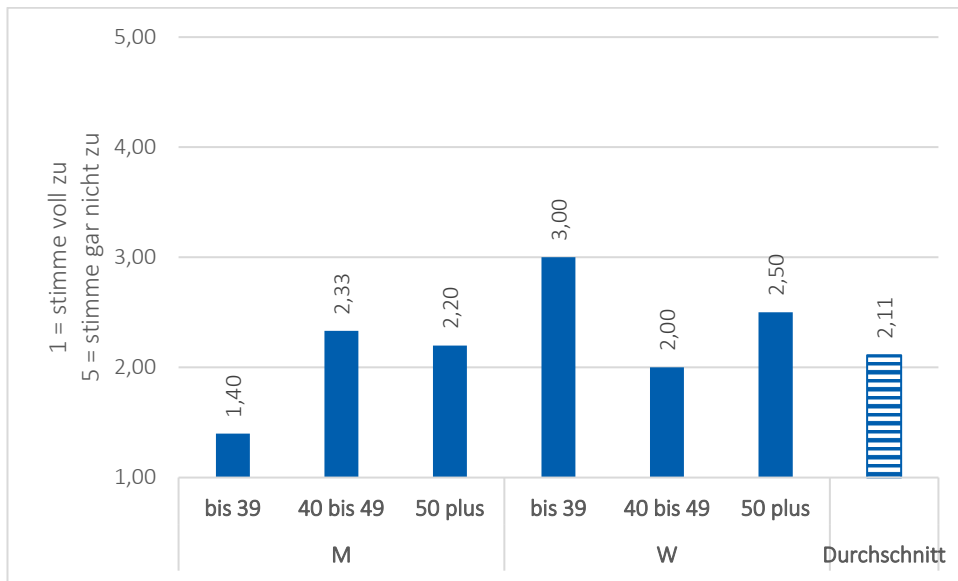


Abbildung 5: Ich kann meine Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen mit der Arbeit vereinbaren⁵

Gleichermaßen ist aus den Umfrageergebnissen ersichtlich, dass weibliche Mitarbeitende unter 50 Jahre nach wie vor eher in die Betreuung von Angehörige involviert sind.

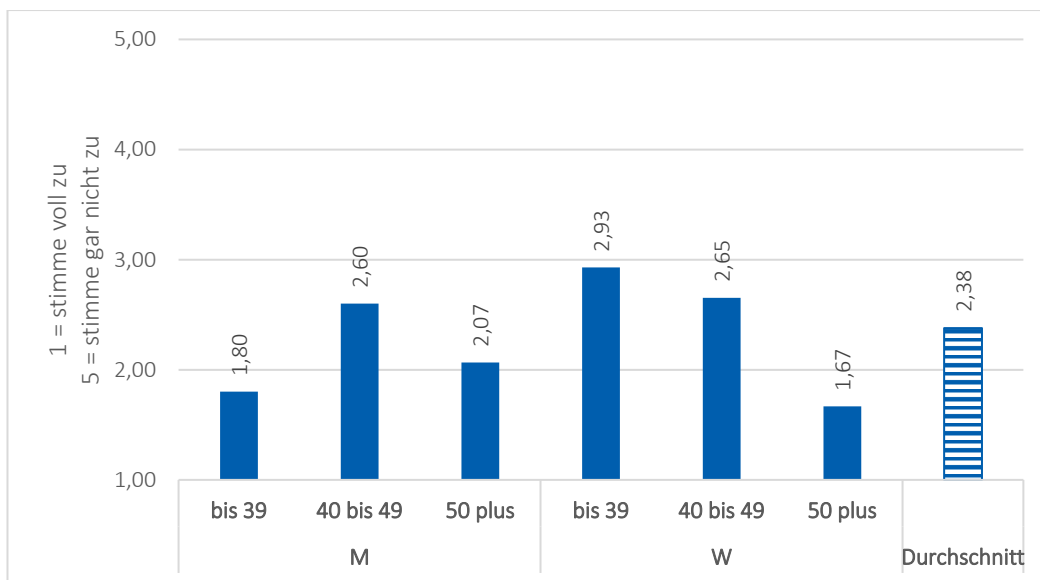


Abbildung 6: Ich muss bei erhöhtem Arbeitsaufwand/Dienstreisen/Klausuren keine Betreuung für Angehörige organisieren⁶

In der RTR besteht gemäß den gesetzlichen Vorgaben die Möglichkeit, im Rahmen einer Elternteilzeitvereinbarung die Arbeitszeit zu reduzieren. Über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinweg ist es den Beschäftigten möglich, die Dauer und Lage der Arbeitszeit mehr als einmal zu ändern, sofern dies auch mit betrieblichen Anforderungen vereinbar ist. Auch nach dem 7. Geburtstag eines Kindes können

⁵ n = 36

⁶ n = 74

Mitarbeitende weiter in Teilzeit arbeiten, wobei jedoch im Vergleich zur Elternteilzeit das Rückkehrrecht zu einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr gegeben ist. Es werden unterschiedlichste Teilzeitmodelle gelebt, primär auf Wunsch der Beschäftigten und in Abstimmung mit den Führungskräften. Altersteilzeitmodelle wurden bisher von vier Beschäftigten in Anspruch genommen.

Zum Stichtag 31.12.2021 waren insgesamt 44 Mitarbeitende der RTR in Teilzeit beschäftigt, darunter 34 weibliche Mitarbeitende und 10 männliche Mitarbeitende.

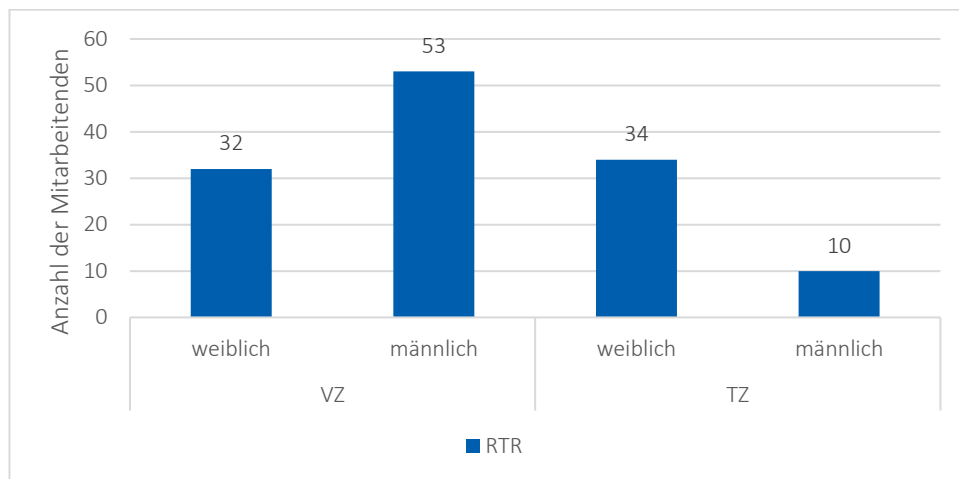


Abbildung 7: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in der RTR nach Geschlecht

Die Arbeitszeiten sind zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen sowie der Betreuungspflichten zu vereinbaren, wobei die Mitarbeitenden einen großen Gestaltungsspielraum haben, der sich auch in den unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen widerspiegelt.

Derzeit gibt es 12 unterschiedliche Teilzeitmodelle mit Arbeitszeiten zwischen 6 und 35 Stunden. Diese Flexibilität wird von den Beschäftigten als sehr positiv wahrgenommen.

Die bis 2020 bestehende Möglichkeit für Heimarbeit wurde durch die COVID-19 Pandemie auf völlig neue FüÙe gestellt. Nach fast zwei Jahren Homeoffice wurde im Frühjahr 2022 eine neue Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung abgeschlossen, die künftig eine deutliche größere Flexibilität zulässt. Die Inanspruchnahme ist allen Mitarbeitenden entsprechend ihrem Aufgabengebiet zu ermöglichen und mit der jeweiligen Führungskraft abzustimmen.

Bei der Abhaltung von Terminen, sowohl physisch als auch virtuell, wird in der Regel auf Anwesenheiten von Teilzeitkräften Rücksicht genommen. Dies ist zwar Teil der Unternehmenskultur, jedoch nicht in den Organisationsrichtlinien festgeschrieben.

Seit 1. März 2017 bestehen gesetzliche Grundlagen für ein „Papa-Monat“ (Familienbonuszeit). Dazu gibt es einen kurzen Leitfaden am Infoportal. Das „Papa-Monat“ wurde bisher 5mal in Anspruch genommen.

6.2 Maßnahmen

Die Ausführungen zum aktuellen Stand zeigen auf, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert in der Unternehmenskultur der RTR einnimmt.

Der steigende Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden bringt mit sich, dass die die Betreuungspflichten vielfältiger werden und sich zunehmend nicht mehr nur auf die Betreuung der eigenen Kinder beschränken. Hier ist bei Beibehaltung der bisher flexiblen Lösungsansätzen im Einzelfall wünschenswert.

Führungskräfte, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, sollten weiterhin aktiv mit klaren Vereinbarungen zur Rückkehr in diese Position unterstützt werden, da diese auch eine Vorbildrolle für ihre Mitarbeitenden innehaben.

7 Förderung der Unabhängigkeit und Selbsterhaltungsfähigkeit von Frauen

Die Unterstützung der Unabhängigkeit und Selbsterhaltungsfähigkeit von weiblichen Mitarbeitenden ist ein fixer Bestandteil der bisher vereinbarten Gleichstellungspläne und des Aufgabengebietes der Gleichstellungsbeauftragten laut Betriebsvereinbarung. Die RTR als Arbeitgeberin möchte durch optimale Rahmenbedingungen dazu beitragen, Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit zu bieten.

Frauen sind von Altersarmut dreimal häufiger betroffen als Männer – die durchschnittliche Alterspension in Österreich beträgt für Männer € 1.419., für Frauen um 40% weniger: € 842.-

Ziel: Selbsterhaltungsfähigkeit

- Allen weiblichen Beschäftigten ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Erhöhung der Stunden zu ermöglichen (insbesondere bei geplanten Stellenneubesetzungen)

Ziel: Unabhängigkeit

- Erstellung eines transparenten Gehaltskonzeptes bis 2024

7.1 Aktueller Stand

In Summe beschäftigte die RTR zum 31.12.2021 insgesamt 66 weibliche und 63 männliche Mitarbeitende, damit liegt der Frauenanteil bei 51,1%.

Von den 66 weiblichen Mitarbeitenden arbeiteten 34 (51,5%) nach unterschiedlichen Modellen in Teilzeit, von den 63 männlichen Mitarbeitenden immerhin 10 (15,9%), was einer Steigerung von fast 50% im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht entspricht.

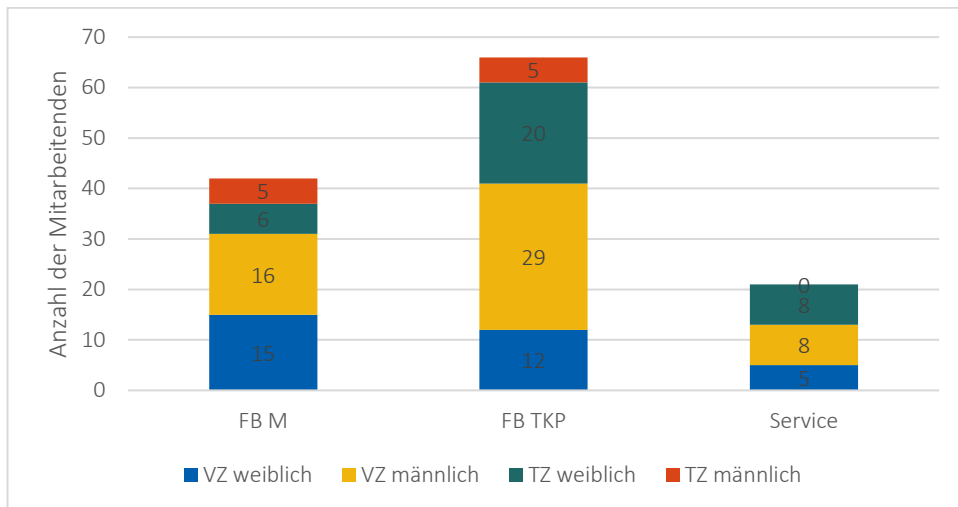


Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur RTR nach Geschlecht, Beschäftigungsausmaß und Fachbereich zum 31.12.20121

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der männlichen Teilzeitkräfte lag mit 26,1 Stunden beinahe gleichauf mit jener der weiblichen Teilzeitkräfte mit 25,6 Stunden. Insgesamt steigt das durchschnittliche Stundenausmaß der der Teilzeitbeschäftigten somit seit 2015 kontinuierlich an.

Von 10 männlichen Mitarbeitenden in Teilzeit war vier zwischen 16 und 22 Wochenstunden, die anderen sechs zwischen 25 und 32 Stunden beschäftigt. Bei den teilzeitbeschäftigten weiblichen Mitarbeitenden war das geringste Beschäftigungsausmaß 6 Wochenstunden (Unterstützung am FO), 13 weibliche Beschäftigte waren zwischen 15 und 24 Wochenstunden, 20 zwischen 25 und 35 Wochenstunden beschäftigt. Die Motive der Mitarbeitenden für Teilzeitarbeit sind unterschiedlich (Eltern-, Alters-, Bildungsteilzeit etc.), einige Stellen wurden bewusst als Teilzeitstellen geplant und als solche ausgeschrieben.

Im Fachbereich Telekom betrug der Frauenanteil 48,5 %, im Fachbereich Medien 50 %, im Servicebereich 61,9 %. Der Anteil der Teilzeitkräfte lag im Fachbereich Medien bei 26,2 %, im Fachbereich Telekom bei 37,9 % und im Servicebereich bei 38,1 %.

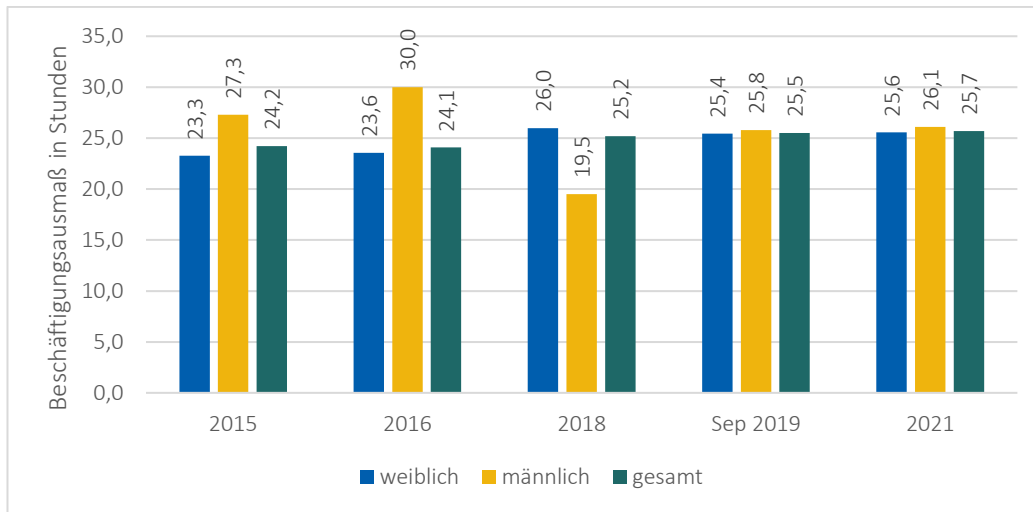


Abbildung 9: Beschäftigungsmaß Teilzeitkräfte nach Geschlecht

7.2 Maßnahmen

Unter Punkt 6 wurde die Notwendigkeit der Vereinbarung von Beruf und Familie ausgeführt, die einen wesentlichen Teil der Unternehmenskultur der RTR darstellt. Tatsache ist aber auch, dass die mit Betreuungspflichten verbundene Teilzeit immer noch hauptsächlich Frauen betrifft, die in der Folge mit deutlichen finanziellen Einbußen zu kämpfen haben, die sich im schlechtesten Fall bis zum Ende des Arbeitslebens durchziehen.

Zur Erreichung der Ziele Selbständigkeit und Unabhängigkeit ist vor der Neuausschreibung von Positionen weiterhin und insbesondere den weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Stundenanzahl zu erhöhen.

8 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Führungs- und Entscheidungspositionen in allen Gesellschaftsbereichen – darunter Politik, Wirtschaft, Wissenschaft – ist ein wichtiges Ziel im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Ausdruck der demokratischen Repräsentation. Die Förderung von Frauen wird als positive Diskriminierung verstanden und bewusst eingesetzt, um die Gleichstellung voranzutreiben und einen Gegenpol zu gewachsenen Strukturen zu schaffen.

Frauen sind so gut ausgebildet wie nie zuvor, dennoch sind sie weiterhin in Entscheidungs- und Führungspositionen stark unterrepräsentiert.

Im Jahr 2019 lag der [Frauenanteil in den Geschäftsführungen](#) der Top 200 Unternehmen in Österreich bei 8%. Von den Aufsichtsratsmitgliedern der Top 200 Unternehmen waren 22,6% weiblich.

Ziel: Führungskräfte sensibilisieren und ihr Commitment sicherstellen

- Gender Trainings für Führungskräfte
- Gleiche Chancen bei der Stellenbesetzung sicherstellen

Ziel: Karriere und Familienleben ermöglichen

- Geteilte Führung/Führung in Teilzeit
- Home Office und Mobilität
- Karenzmanagement und Wiedereinstieg

8.1 Aktueller Stand

Von 22 Führungskräften zum Stichtag 31.12.2021 waren sechs weiblich. Dies stellt eine begrüßenswerte Steigerung des Anteils an weiblichen Führungskräften im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan dar und ist den Umstrukturierungsmaßnahmen in beiden Fachbereichen geschuldet. So werden nunmehr zwei (von sieben) Abteilungen und vier (von 15) Teams von weiblichen Mitarbeitenden angeführt.

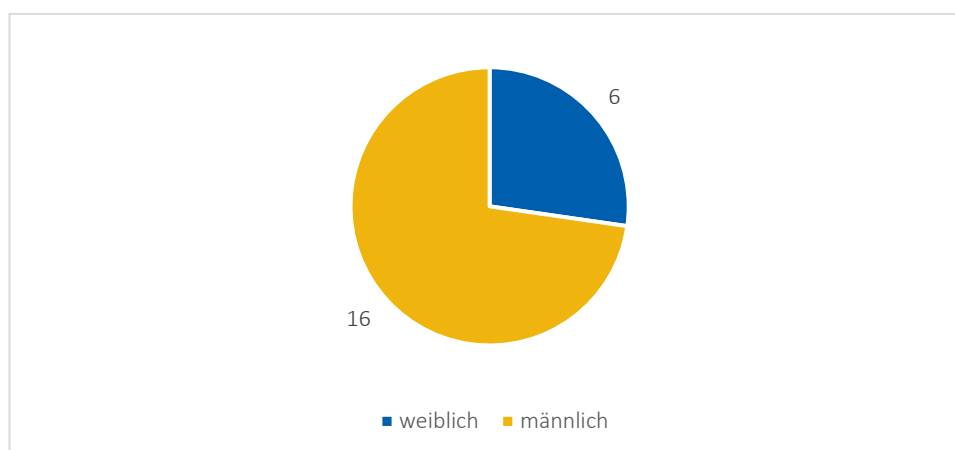


Abbildung 10: Führungskräfte in der RTR nach Geschlecht

Der bisherige Gleichstellungsplan sah vor, dass eine Führungsposition auch von einer oder zwei Teilzeitkräften (Top-Sharing) bekleidet werden kann. Im Beobachtungszeitraum wurde eine Abteilung von 2 Führungskräften (jeweils in Vollzeit) geleitet.

8.2 Maßnahmen

Nachdem der Anteil der weiblichen Führungskräfte trotz der erfreulichen Steigerung im Beobachtungszeitraum immer noch deutlich unterdurchschnittlich ist, ist bei Nach- und Neubesetzungen von Führungspositionen auf diesen Umstand Rücksicht zu nehmen und eine Prüfung der Bevorzugung von weibliche Mitarbeitende bei gleicher Qualifikation vorzunehmen.

Im Einklang mit den Maßnahmen, die zum Umgang mit der Altersstruktur der RTR dienen, sollte bereits früh potenziellen weiblichen Nachfolgerinnen die Möglichkeiten einer Nachfolge in Aussicht gestellt werden. Bei Zusage soll eine längere Übergangsphase mit ausreichend Zeit für generationenübergreifenden Wissenstransfer erfolgen.

Beim Wechsel zur Position als Führungskraft erfolgt bei weiblichen und männlichen Mitarbeitenden ein vergleichbarer Gehaltssprung bzw eine Anpassung von bestehenden Unterschieden.

9 Anhänge

- Leitfaden für die Erstellung der Auswertungen für den Einkommensbericht
- Leitfaden zum gendergerechten Sprachgebrauch

- Wien, am 21.12.2022

-

- Dr. Klaus M. Steinmaurer

-

- Mag. Wolfgang Struber

-

- Mag. Manuela Steiner-Pauls

Anhang 1 - Leitfaden für die Erstellung der Auswertungen für den Einkommensbericht

Die Auswertung der Einkommensdaten für den Einkommensbericht ist von der Abteilung FPI in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat nach den Vorgaben dieses Leitfadens zu erstellen.

Die Auswertung hat alle zum Stichtag aktiven Beschäftigten der RTR GmbH zu umfassen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen. Beschäftigte, die von Bundesdienststellen überlassen wurden, werden im Einkommensbericht nicht berücksichtigt.

Für die Erstellung der Auswertung werden die Bruttomonatsgehälter des Stichtagsmonats herangezogen, wobei die Gehälter von Teilzeitkräften auf eine 40-Stunden-Woche hochzurechnen sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt der Abteilung FPI ein Excel-Sheet zur Verfügung, welches von der Abteilung FPI mit den Rohdaten der Beschäftigten befüllt wird und in dem die Auswertung dieser Rohdaten automatisiert erfolgt. Diese Auswertungen werden von der Abteilung FPI in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erstellt und der Geschäftsführung und der Gleichstellungsbeauftragten übermittelt. Es werden nur Auswertungen von Datenkategorien in den Rohbericht aufgenommen, die jeweils zumindest drei Einzelwerte umfassen⁷. Sollte eine Kategorie (z.B. Frauen in einer bestimmten Abteilung) weniger als drei Einzelwerte enthalten, so ist die Auswertung auf der nächsthöheren Ebene in den Bericht aufzunehmen (z.B. Abteilung gesamt, ohne Unterscheidung nach Geschlechtern).

Die Auswertungen der Durchschnittsgehälter erfolgen für folgende Gruppen von Beschäftigten:

- Fachbereich nach Geschlechtern
- Fachbereich nach Beschäftigungsausmaß
- Fachbereich nach Alter
- Fachbereich nach Betriebszugehörigkeit
- RTR nach Alter und Geschlecht
- RTR nach Alter und Beschäftigungsausmaß
- RTR nach Betriebszugehörigkeit und Geschlecht
- RTR nach Betriebszugehörigkeit und Beschäftigungsausmaß
- Abteilungen nach Geschlecht
- Abteilungen nach Beschäftigungsausmaß
- Verwendungsgruppe nach Geschlecht
- Verwendungsgruppe nach Beschäftigungsausmaß
- Verwendungsgruppe nach Alter
- Verwendungsgruppe nach Betriebszugehörigkeit

⁷ In Analogie zu den Veröffentlichungsrichtlinien der Statistik Austria sollen damit Rückschlüsse auf einzelne Werte verunmöglicht werden.

Anhang 2 - Leitfaden zum gendergerechten Sprachgebrauch

Sprache schafft Realität, Sprache ist mächtig!

Die deutsche Sprache geht streng der Grammatik nach wie vor vom generischen Maskulinum aus, das die weibliche Form immer „mitmeint“. Diese, über Jahrhunderte dauernde, automatische, als Inklusion gemeinte Vernachlässigung der weiblichen Form ist ein Spiegelbild der Wirklichkeit, die die Rolle der Frau in der früheren Gesellschaft abbildet. Um einerseits dem zeitgemäßen Frauenbild und andererseits konsequenterweise einer echten Inklusion aller Menschen Rechnung zu tragen und dieser Änderung Ausdruck zu verleihen, ist auch eine Änderung des Sprachverhaltens angebracht. Das generische Maskulinum führt nach wie vor zur Schaffung von Stereotypen und Wirklichkeiten, daher ist es angebracht, in der Schrift möglichst genau und (wenn generalisierend formuliert) möglichst inklusiv aufzutreten. Im deutschen Sprachraum haben sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte verschiedene Herangehensweisen an diese Änderung des Sprachgebrauchs herausgebildet.

Dieser Leitfaden listet einige Möglichkeiten des gendergerechten Formulierens auf und soll die sprachliche Gleichstellung erleichtern. Es sei hier angemerkt, dass dabei nicht nur auf das männliche und weibliche Geschlecht Rücksicht genommen werden soll, sondern alle Personen, egal welcher geschlechtlichen Orientierung, inkludiert werden (LGBTQI). Dies trägt auch dem Umstand Rechnung, dass Österreich seit 2019 andere Formen wie „divers“, „inter“ oder „offen“ als rechtlich zulässigen Geschlechtseintrag (neben männlich und weiblich) zulässt.⁸ Insgesamt soll hiermit ein Überblick über leicht umsetzbare und praxisbezogene Vorschläge zur sprachlichen Gleichbehandlung gegeben werden.

Die Entscheidung, welche Formulierung am besten geeignet ist und verwendet wird, ist abhängig vom jeweiligen Text. Innerhalb eines Textes sollte Einheitlichkeit gewährleistet sein.

1. Idealform:

In den seltensten Fällen ist es notwendig, sich dezidiert auf ein Geschlecht zu beziehen. **Das Geschlecht sollte möglichst nur dort, wo es tatsächlich relevant ist, hervorgehoben werden.** (Man denke bspw. an eine weibliche, antragstellende Person: diese kann und soll im Bescheid als Antragstellerin bezeichnet werden.)

Legaldefinitionen sind beim Schreiben, besonders bei hoheitlichen Rechtsakten, in ihrer im Gesetz stehenden Form heranzuziehen.⁹

⁸ https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz_-_intersexuelle_Personen.php

⁹ Da es keine einheitliche Regelung für die sprachliche Gleichstellung in Gesetzen gibt, unterscheiden sich die für unsere Arbeit relevanten Gesetzestexte in den gewählten Begriffen.

Geschlechtsneutrale/geschlechtsabstrakte Formulierung:

Umformulierung: Im Normalfall schaffen leichte Änderungen im Satz eine Formulierung ohne Personenbezug. Wo kein Geschlechterbezug notwendig ist, sollte dieser auch nicht erfolgen. (z.B. Anstatt „*Es konnte kein:e Verantwortliche:r gefunden werden*“ zu schreiben, könnte man „*Wer die Verantwortung inne hat, blieb offen*“ formulieren)

Geschlechtsneutrale bzw. geschlechtsabstrakte Ausdrücke bieten sich an, um Personen zu benennen, ohne Auskunft über ihr Geschlecht zu geben – je abstrakter, desto inklusiver. Geschlechtsabstrakte Ausdrücke sind geschlechtsunspezifisch. Ihr grammatikalisches Geschlecht ist willkürlich und hat keinen Bezug zum natürlichen Geschlecht:

z.B. die Person (bzw. Zusammensetzungen mit –person wie „Vertrauensperson“), das Mitglied, die Belegschaft, die Gruppe, das Kollegium;

Verwendung des Plurals (manche Wörter sind bei der Verwendung der Mehrzahl geschlechtsneutral) z.B. die Beschäftigten, die Vorsitzenden, die Angestellten, die Sachverständigen, die Teilnehmenden;

Substantivierte Formen bieten sich an bei Funktionen, oder wenn das Handeln von Personen betont wird z.B. die Leitung, die Führung. (Aber: Eine Häufung substantivierter Formen kann unpersönlich wirken.)

2. Andere empfohlene Formen:

2.1 Doppelpunkt:

Der Gender-Doppelpunkt ist die neueste Form der gendersensiblen Schreibweisen. Seit 2018 hat er sich etabliert, da das gendergerechte Schreiben durch den auf der Tastatur gut gelegenen Doppelpunkt einfacher ist und den Lesefluss nicht so stark unterbricht, wie andere Formen (Sternchen, etc.) Mit dem Gender-Doppelpunkt zu schreiben oder zu sprechen, adressiert alle Geschlechter.

Der Gender-Doppelpunkt wird nach der männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt. Er gehört, wie das Gendersternchen und der Gender-Gap, zu den so genannten Genderzeichen: Ein typographisches Zeichen als Wortzusatz deutet die geschlechtliche Vielfalt einer Personenbezeichnung an.

z.B.: Journalist:in;

(Beim Sprechen wird – wie beim Gendersternchen – eine kleine Pause zwischen dem ersten Wortteil und der Endung gelassen. Weil sich ein Vokal anschließt, wird dieser mit dem sogenannten Glottisschlag gesprochen. Solch eine Lücke kommt im Deutschen öfter vor, etwa in den Wörtern „Theater“ oder „Spiegelei“.)

2.2 Gendersternchen:

Das Gendersternchen ist ebenfalls eine Form der gendersensiblen Schreibweisen. Mit dem Gendersternchen zu schreiben oder zu sprechen, adressiert alle Geschlechter. Das Sternchen schafft eine Lücke, die Sternstrahlen symbolisieren darin Diversität.

z.B. Mitarbeiter*innen;

2.3 Unterstrich:

Der Gender-Gap ist ein Unterstrich, der zwischen Wortstamm und weibliche Endung gesetzt wird. Er schafft eine Lücke zwischen Männern und Frauen und damit Raum für die Vielfalt der Geschlechter.

z.B.: Jurist_in;

3. zu vermeidende Formen:

3.1 Paarformen (Zu vermeiden, da hierbei eine Reduktion auf das männliche und weibliche Geschlecht stattfindet, andere Geschlechtsformen werden nicht inkludiert):

Bei Paarformen werden nur Frauen und Männer explizit genannt und damit sichtbar gemacht. Nennung beider Geschlechter, vollständige Paarform: z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Stattdessen: Mitarbeitende oder Mitarbeiter:innen, Kollegium oder Kolleg:innen, (oder andere der empfohlenen Formen wählen)

3.2 Schrägstrich innerhalb eines Wortes (Zu vermeiden, da hierbei eine Reduktion auf das männliche und weibliche Geschlecht stattfindet, andere Geschlechtsformen werden nicht inkludiert):

Diese Form eignet sich für verknappte Texte wie Formulare und Fragebögen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass gesetzlich mehr als zwei Geschlechter anerkannt sind und Formulare und Fragebögen jedenfalls dieser Geschlechtsdiversität Rechnung tragen müssen. Schrägstriche sollen nur dann verwendet werden, wenn das entstehende Wort nach Weglassen des Schrägstriches grammatikalisch korrekt ist und wenn das Wort nach Weglassen der Endung „-in“ oder „-innen“ korrekt ist (Weglassprobe). Weiters soll maximal ein Schrägstrich im Wort verwendet werden, andernfalls ist ein Ausschreiben notwendig z.B.: des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht: des/der Arbeitnehmer/s/in

Stattdessen: Arbeitende oder Arbeiter:innen, (oder andere der empfohlenen Formen wählen)

3.3 Binnen-I (Zu vermeiden, da hierbei eine Reduktion auf das männliche und weibliche Geschlecht stattfindet, andere Geschlechtsformen werden nicht inkludiert):

z.B.: MitarbeiterInnen

Stattdessen: Mitarbeitende oder Mitarbeiter:innen (oder andere der empfohlenen Formen wählen)

3.4 Einklammerung:

Auf die Einklammerung der femininen Endung – z. B. Leiter(in) – ist zu verzichten, da Frauen bei dieser Form noch viel mehr als bloßes Anhängsel der männlichen Form sichtbar gemacht werden. Weiters werden dabei andere Geschlechter ausgeschlossen.

4. Sonstiges:

- Die RTR GmbH ist vom grammatikalischen Geschlecht her weiblich, daher ist sie Eigentümerin, Herausgeberin, Verlegerin, Auftraggeberin, usw.
- Wenn ein Unternehmen gemeint ist, werden Betreiber/Anbieter/Wiederverkäufer/Vertragspartner/etc. **nicht** gegendert. Eventuell kann man stattdessen das Wort „Unternehmen“ verwenden, wenn es im Kontext passend ist oder man versucht es mit Umschreibungen, z.B. für Inhaber (von Rechten): „Unternehmen, das (Rechte) besitzt“.
- Kunde / Endkunde / Privatkunde, Teilnehmer etc. je nach Anlassfall gendern, wenn eine konkrete Person gemeint ist.
- Zusammengesetzte Hauptwörter, z.B. Endkundenumsätze, Endkundenmarkt, Endkundenbreitbandanschlüsse etc. nicht gendern, stattdessen den Personen- bzw. Geschlechterbezug vermeiden: Endnutzungsumsätze, Endnutzungsmarkt, Endnutzungsbreitbandanschlüsse
- Privatkunden / Geschäftskunden als Privatkund:innen / Geschäftskund:innen bezeichnen (oder andere der empfohlenen Formen wählen).
- Generalklauseln und Scheinlösungen sind **nicht** zu verwenden (zb. „Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer“).

Wien, im Juli 2021

