



Sprache und Diversität

Ressourcen

Sprache und Diversität

Ressourcen

INHALT

Einleitung	5
Anlaufstellen	7
PLUS	7
Extern.....	15
Rechtsgrundlagen	20
Innerhalb der PLUS	22
Österreich	26
Europa.....	35
International	41



EINLEITUNG

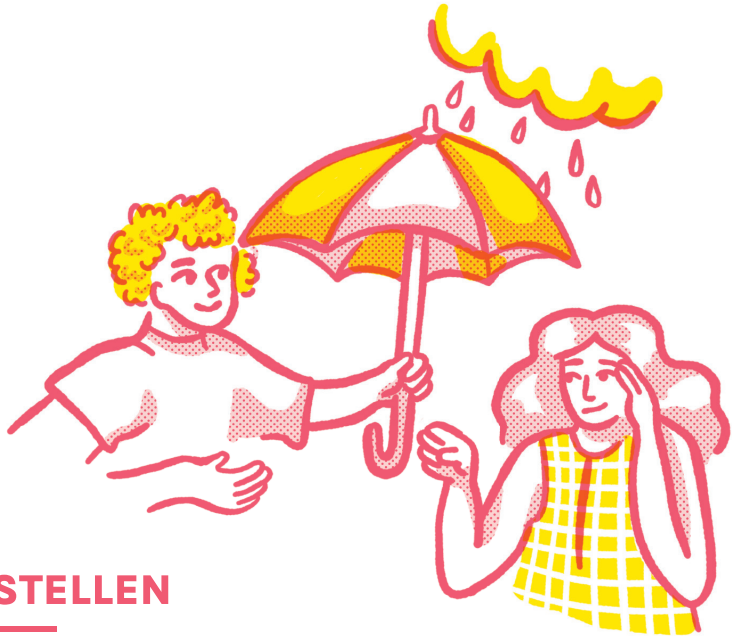
SPRACHE & DIVERSITÄT: RESSOURCEN

Viele Themen, die in der Sprachbox behandelt werden, reichen über simple Fragen zum Sprachgebrauch hinaus. Daher finden Sie in dieser Broschüre weiterführende Informationen zu den Themen Gleichstellung und Diskriminierung, Geschlechtervielfalt und dem Abbau von Barrieren.

Der erste Teil enthält eine Auflistung verschiedener Anlauf- und Beratungsstellen. Diese Stellen bieten Hilfe und Informationen, wenn Sie selbst oder eine Ihnen bekannte Person von Diskriminierung jeglicher Art betroffen sind. Gleichzeitig finden Sie auch Online-Nachschlagewerke zu inklusiver Sprache und LGBTQI+ Themen allgemein.

Im zweiten Teil präsentieren wir eine Übersicht über die wichtigsten Rechtsgrundlagen in den Bereichen Gleichstellung, Geschlechtervielfalt und Menschen mit Behinderungen. Die Sammlung soll einen Überblick über die aktuelle Rechtslage in Österreich und auf internationaler Ebene bieten, die die Grundlage für alle Aktivitäten im Bemühen um Gleichbehandlung darstellt. Gleichzeitig wird in dieser Übersicht deutlich, dass viele Fragestellungen in Bezug auf Gleichberechtigung und Geschlechtervielfalt bisher nur unzureichend oder gar nicht geklärt sind. Daher soll dieser Teil nicht nur als Informationsquelle, sondern durchaus auch als Denkanstoß für mögliche Verbesserungen verstanden werden.

Sowohl die Liste der Anlauf- und Beratungsstellen als auch die zitierten Rechtsnormen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die jeweiligen Listen werden regelmäßig gewartet und aktualisiert. Unser Ziel ist es ein möglichst breites Spektrum innerhalb der Sprachbox abzudecken. Daher freuen wir uns über Hinweise und Ergänzungen.



ANLAUFSTELLEN

PLUS

PLUS Respekt

PLUS Respekt bietet eine Übersicht von Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der PLUS, die im Fall von Diskriminierung Beratung und Hilfe bieten.

› www.plus.ac.at/plus-gegen-diskriminierung

FGDD – Disability & Diversity

Das Team der Abteilung Disability & Diversity berät und unterstützt Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung und Studium stehen, wie beispielsweise finanzielle Förderungen oder rechtliche Rahmenbedingungen. D&D arbeitet dabei mit dem Lehrkörper, den Selbstverwaltungsgremien und anderen zuständigen Einrichtungen der Universität zusammen, um Lern-, Arbeits- und Prüfungsbedingungen zu schaffen, die die Belange behinderter Studierender berücksichtigen. Gleichmaßen ist D&D für die Beratung und Unterstützung von Bewerbenden mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung ansprechbar und begleitet Hearings, um ein diskriminierungsfreies Verfahren sicherzustellen.

› www.plus.ac.at/disability-diversity

FGDD-gendup

Im gendup werden unterschiedliche geschlechtersensible Aktivitäten der PLUS gebündelt. Fragen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt sowie der gesellschaftlichen Ungleichheit werden aus einer intersektionalen Perspektive gestellt. Als Teil der Abteilung FGDD bearbeitet das gendup in diesem Kontext Fragen aus den Bereichen Gleichstellung/Vereinbarkeit und setzt verschiedene Angebote zur Erreichung von Chancengleichheit auf unterschiedlichen Ebenen der PLUS.

Das Projekt Sprachbox - Inklusivere Kommunikation an der PLUS ist organisatorisch im gendup angesiedelt. In diesem Rahmen werden Fragen zu einem inklusiveren, diskriminierungskritischen Sprachgebrauch bearbeitet sowie Materialien und Workshops zur Vermittlung dieser Inhalte entwickelt. Zugleich nimmt das gendup die Rolle einer kommunikativen Schnittstelle hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt und den Bedarfen von TIN-Studierenden und Mitarbeitenden ein.

› www.plus.ac.at/gendup

ÖH-Referat für Genderfragen und LGBTQIA+ (QueerRef)

Das Referat für Genderfragen und LGBTQIA* vertritt die Interessen aller Studierenden der Universität Salzburg, die sich der LGBTQIA+ Community zugehörig fühlen. In Fragen der Inklusion, bei eventuell auftretender Diskriminierung oder auch einfach zur Herstellung eines Kontaktes unter Gleichgesinnten ist das QueerRef Schnittstelle zwischen Uni und Studierenden. Der Schwerpunkt unseres Referats besteht in der Förderung der universitären LGBTQIA+ Gemeinschaft. Wir möchten mit Veranstaltungen auf bestehende Probleme aufmerksam machen und Studierende für queere Themen sensibilisieren. Zu unseren Veranstaltungen sind ausdrücklich alle interessierten Studierenden eingeladen.

Quelle und Kontakt:

> www.oeh-salzburg.at/oeh-salzburg/referate/referat-fuer-genderfragen-und-lgbtqia

ÖH-Referat für feministische Politik (Femref)

Das FemRef ist für FLINT*¹ Studierende da um sich partei- und fraktionsunabhängig mit gesellschaftspolitischen Themen rund um den Feminismus auseinanderzusetzen. Wir wollen queer-feministische Themen sowie Förderung von FLINT*-Personen, Gewalt sowie sexuelle Gewalt und Übergriffe gegenüber FLINT* Personen aufarbeiten und auf der Uni Salzburg ein Bewusstsein dafür schaffen. Das FemRef und das Referat für Genderfragen und LGBTQIA* arbeiten selbstverständlich zusammen. Unser Ziel ist es euch eine Bandbreite an feministischen Veranstaltungen und Workshops zu bieten welche je nach Art der Veranstaltung für FLINT*-Only oder alle Gender offen sind, damit wir so einen Safe-Space für FLINT* Personen schaffen können. Wir bieten auch Beratungszeiten an, in welchen wir gerne bei verschiedenen Angelegenheiten helfen und unterstützen. Die Gespräche, die du mit uns führst, sind selbstverständlich absolut vertraulich!

Quelle und Kontakt:

› www.oeh-salzburg.at/oeh-salzburg/referate/referat-fuer-feministische-politik

¹ FLINT* =Frauen, Lesben, Non-Binary, Inter- und Transpersonen

ÖH-Referat für Disability

Das Referat für Disability ist für die Angelegenheiten der Studierenden mit (psychischen, chronisch-somatischen, physischen) Erkrankungen und (psycho sozialen) Behinderungen zuständig.

Menschen mit Erkrankungen und Behinderungen wird eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen unserer Gesellschaft verwehrt, dies betrifft vor allem auch den Hochschulzugang.

Neben ökonomischen oder baulichen Barrieren behindern vor allem soziale, einstellungsbedingte, zwischenmenschliche und institutionelle Barrieren die inklusive Teilhabe von Menschen mit (psychischen) Erkrankungen und (psycho sozialen) Behinderungen.

Wir haben noch einen langen Weg zu einer inklusiven, barrierefreien, chancengleichen, diskriminierungsfreien und gewaltfreien Hochschule und Gesellschaft vor uns: Dafür möchte sich das Referat für Disability voll und ganz einsetzen.

Quelle und Kontakt:

› www.oeh-salzburg.at/oeh-salzburg/referate/disabilityreferat

ÖH-Referat für Gesellschaftspolitik und Menschenrechte

Das Gesellschaftspolitische Referat sieht seine Aufgaben darin, sich gesellschaftlichen, ökonomischen und sozialen Themen sowohl im Umfeld der Universität, als auch darüber hinaus, anzunehmen und aufzuarbeiten.

Erfolgreich können wir beim Einsatz für gesellschaftspolitische Anliegen aber nur gemeinsam sein – mit euch! Bei unseren Aktionen versuchen wir die Studierenden aktiv einzubinden. Wir freuen uns dabei über jede Unterstützung und haben ein offenes Ohr für jede gute Idee und Anregung. Ein besonderes Anliegen sind uns Kooperationen und die Förderung studentischer Initiativen, welche wir so gut es geht unterstützen wollen!

Quelle und Kontakt:

› www.oeh-salzburg.at/oeh-salzburg/referate/referat-fuer-gesellschaftspolitik-und-menschenrechte

Serviceeinrichtungen

Sprachenzentrum

Für alle, die ihre Sprachkenntnisse erweitern oder neue Sprachen lernen wollen. Wir bieten ein breites Angebot an Sprachkursen an, außerdem zahlreiche zusätzliche Serviceangebote wie Tandemlernen, Studienergänzung „Sprachen“, Materialien zum Selbstlernen etc.

Quelle und Kontakt:

› www.plus.ac.at/sprachenzentrum

MORE-Programm

Die Universität Salzburg setzt eine Reihe von Maßnahmen, um anerkannten Asylberechtigten und Asylwerber*innen den Zugang zu universitärer Bildung zu ermöglichen. Dieses Maßnahmenpaket wird im Rahmen des MORE-Projektes der Universitätenkonferenz (UNIKO) durchgeführt. Am **Sprachenzentrum** können sich MORE-Teilnehmer*innen für Deutschkurse in der vorgezogenen Frist anmelden. Pro Kurs wird ein Kontingent an Plätzen für MORE-Studierende reserviert. Die Teilnahme an den DaF-/DaZ-Kursen ist für die MORE-Studierenden kostenlos.

Quelle und Kontakt:

› www.plus.ac.at/sprachenzentrum/service/more-programm

Extern

TransX

TransX ist ein Verein für alle, die - auf welche Weise auch immer - Geschlechtergrenzen überschreiten. Ob als Mann in Richtung Frau unterwegs oder als Frau in Richtung Mann, ob schon am „Ziel“ angekommen oder irgendwo dazwischen (was auch ein Ziel sein kann) - alle finden hier Ansprechpartner*innen, Gleichgesinnte, Tips und Hilfe im Krisenfall.

Quelle und Kontakt:

› www.transx.at

VIMÖ – Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich

Intergeschlechtlichkeit ist nach wie vor ein Tabuthema in unserer Gesellschaft - mit all den negativen Konsequenzen für die Betroffenen und deren Angehörige. Es gibt nur sehr unzureichende professionelle Betreuung - besonders auf psychosozialer und Peer-Ebene. Im medizinischen Bereich gilt Intergeschlechtlichkeit mehrheitlich immer noch als zu behandelnde Krankheit oder Störung. Seit 2019 führt VIMÖ die Beratungsstelle VARGES, die Peer-Beratung für Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale und deren Angehörige sowie Sensibilisierungstrainings für Organisationen, die sich mit Fortbildungen zum Thema geschlechtliche Vielfalt sensibilisieren möchten, anbietet.

Quelle und Kontakt:

› vimoe.at

HOSI-Salzburg

Die HOSI Salzburg bietet Beratung, Unterstützung und Information für LGBTIQ*-Personen und ihre Angehörigen sowie für Menschen, die in ihrem beruflichen Umfeld mit Fragen zu sexueller, geschlechtlicher und romantischer Vielfalt in Berührung kommen. Wir arbeiten community-basiert und sind Anlaufstelle für queere Menschen, Angehörige und Interessierte. Unsere Bildungsangebote sind ein Beitrag zur Sensibilisierung und Entstigmatisierung.

Quelle und Kontakt:

› www.hosi.or.at

Behindertenanwaltschaft

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung.

Wir von der Behindertenanwaltschaft beraten und unterstützen Menschen mit Behinderungen, wenn sie glauben, dass sie wegen einer Behinderung diskriminiert werden. Diskriminiert werden heißt, benachteiligt zu werden. Es muss eine Diskriminierung sein, die nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) oder dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) gilt.

Quelle und Kontakt:

› www.behindertenanwalt.gv.at

Unabhängiger Monitoringausschuss

Der Monitoringausschuss ist ein unabhängiger Ausschuss, der die Einhaltung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen durch die öffentliche Verwaltung für den Bereich der Bundeskompetenz überwacht. Er bezieht sich dabei auf die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Quelle und Kontakt:

› www.monitoringausschuss.at

Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich

Der BSVÖ ist ein gemeinnütziger Verein ohne Bindung an eine Partei oder Konfession. Die Bemühungen und Unternehmungen des BSVÖ sind durch den Leitgedanken bestimmt, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten und dadurch dazu beizutragen, dass blinde Menschen und Menschen mit Sehbehinderungen ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Quelle und Kontakt:

› www.blindenverband.at

Österreichischer Gehörlosenbund

Der Österreichische Gehörlosenbund ist die Interessenvertretung der Gehörlosengemeinschaft in Österreich. Zu ihr gehören alle, die bevorzugt in Österreichischer Gebärdensprache kommunizieren.

Quelle und Kontakt:

› www.oeglb.at und gehoerlose-salzburg.at

Weiterführende Informationen

Das Nichtbinär-Wiki

Nichtbinär, auch genderqueer: Alle Geschlechter, die nicht (ausschließlich) männlich oder weiblich sind. Also: etwas anderes, gar keines, mehrere, nicht immer dasselbe oder eins mag/kann sich einfach nirgends zuordnen. Hier ist Platz für alle Themen, die auftauchen können, wenn eins so ungefähr auf diese Art aus dem Zwei-Geschlechter-System fällt.

In vielen Artikeln in diesem Wiki wird versucht, Begriffe, die mit nichtbinärem Geschlecht zusammenhängen, zu erklären. Dabei kann der Eindruck entstehen, es gäbe hier irgendwelche besonderen Wahrheiten zu finden. Das ist nicht der Fall. Der Anspruch des Nichtbinär-Wikis ist zusammenzutragen, wie Begriffe verwendet werden, ihre Entstehung nachzuverfolgen und sie mit anderen Überlegungen zu ähnlichen Themen in Bezug zu setzen.

Quelle und Kontakt:

> nibi.space

Queer Lexikon

„Deine Online-Anlaufstelle für sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt“

Unsere Inhalte sind wissenschaftlich recherchiert, aber einfach geschrieben, damit sie auch alle verstehen. Wir beziehen dabei auch immer aktivistische Standpunkte und die Perspektive von den Leuten mit ein, um die es geht.

Wir stehen dafür, dass sexuelle Handlungen dann in Ordnung sind, wenn alle Beteiligten erwachsen (genug) und mit allen Handlungen einverstanden sind, das heißt wir stellen uns u.a. deutlich gegen Pädophilie, Sex mit Tieren und sexualisierte Gewalt, beispielsweise in Bezug auf schlafende oder alkoholisierte Menschen oder Personen, die emotional, physisch oder wirtschaftlich zu Handlungen gezwungen werden.

Quelle und Kontakt:

> queer-lexikon.net



RECHTSGRUNDLAGEN

In diesem Abschnitt finden Sie die wichtigsten Rechtsgrundlagen in den Bereichen Gleichstellung, Geschlechtervielfalt und Menschen mit Behinderungen. Die Sammlung soll einen Überblick über die aktuelle Rechtslage bieten, kann aber nur einen Bruchteil aller relevanten Gesetze abbilden. Auch die zitierte Rechtsprechung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern stellt einen Querschnitt der relevanten Judikatur zu den oben genannten Themenbereichen dar.

In den letzten Jahrzehnten sind in den Rechtsbereichen, die Gleichstellung, Geschlechtervielfalt und Menschen mit Behinderungen betreffen, große Fortschritte erzielt und richtungsweisende Entscheidungen getroffen worden. Es steht jedoch außer Zweifel, dass in allen hier erläuterten Themenbereichen nach wie vor Verbesserungsbedarf gegeben ist. Kritikpunkte reichen von pathologisierenden Definitionen von Geschlechtervielfalt bis hin zu mangelnder Umsetzung bestehender Rechtsgarantien für Menschen mit Behinderungen. Auch bei den Zielgruppen der Rechtstexte bleiben Fragen ungeklärt. Oft basieren Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auf einem binären Geschlechterverständnis, das TIN-Personen nicht mitdenkt und folglich ausschließt. Dementsprechend soll die nachfolgende Darstellung nicht nur zur Information über den Status quo dienen, sondern auch als Denkanstoß für mögliche Verbesserungen verstanden werden.

Hinweis: Die nachfolgenden Rechtsnormen beziehen sich auf die aktuell gültige Rechtslage zum Zeitpunkt der Veröffentlichung (2023) und werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass in den zitierten Gerichtsurteilen teilweise Begriffe verwendet werden, die als diskriminierend erachtet werden.

Rechtsgrundlagen innerhalb der PLUS

Im IV. Abschnitt der Satzung der PLUS findet sich der **Frauenförderungsplan** sowie der **Gleichstellungsplan**.

Hinweis: Derzeit wird die Satzung der PLUS überarbeitet. Die aktuell gültige Version der Satzung finden Sie in der Webversion der Sprachbox: www.plus.ac.at/rechtsangelegenheiten/universitaetsrecht

Die **Ziele des Frauenförderplanes** finden sich in §55 der Satzung. U.a. werden darin die folgenden Maßnahmen genannt.

- Chancengleichheit von Frauen auf allen personellen und strukturellen Ebenen und bei allen universitären Entscheidungen
- Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen
- Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten
- Verbesserungen im Arbeitsumfeld durch die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Verpflichtungen
- sowie Schutz der Würde von Frauen am Arbeitsplatz insbesondere durch präventives Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und universitärem Umfeld

Die Präambel des Gleichstellungsplanes enthält ein Bekenntnis zu Diversität und Antidiskriminierung

„[...] Die Universität Salzburg setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.“

„[...] Der Gleichstellungsplan dient - neben dem Frauenförderplan - zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung.“

„[...] Die Universität Salzburg bekennt sich dazu, gegen jede Art von Diskriminierung vorzugehen.“

In §73 der Satzung ist die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen festgelegt.

Darin bekennt sich die PLUS zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit chronischen und/oder psychischen Erkrankungen. Sie verpflichtet sich dazu, die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb zu ermöglichen.

Ziele der Gleichstellung sind dabei u.a.

gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten

- Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten
- bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit
- Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- Förderung und Integration der Disability Studies in Forschung und Lehre.

Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit dem Team disability&diversity die notwendigen Unterstützungsleistungen zu vereinbaren. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab.

› www.plus.ac.at/disability-diversity

Lehrende sind aufgefordert sich zur Nichtdiskriminierung zu bekennen, bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung zu berücksichtigen und Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien in für Menschen mit Behinderungen zugänglicher Form zur Verfügung zu stellen.

In den §§75 und 77 werden die Anerkennung und Gleichstellung aller Geschlechter thematisiert

§ 75. (1) Die Universität bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Zusätzlich zu den im Frauenförderplan festgehaltenen Zielen ist auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität zu achten. [...]

(3) Für eine geschlechtergerechte Universität ist ein diskriminierungsfreier Sprachgebrauch unerlässlich, zu dem sich die Universität bekennt. Für alle Angehörigen der Universität werden im Bereich der Organisationseinheit gendup und der Organisationseinheit Personalentwicklung entsprechende Veranstaltungen angeboten.

› www.plus.ac.at/gendup

› www.plus.ac.at/personalentwicklung

[...]

§ 77. Die Universität Salzburg bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang einerseits mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen und andererseits deren geschlechtlichen Identitäten. Offene oder versteckte Diskriminierung oder Anfeindung werden strikt abgelehnt. Niemand soll gezwungen sein, die eigene sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

Quellen

› **Volltext der Satzung** abrufbar unter www.plus.ac.at/rechtsangelegenheiten/universitaetsrecht

Rechtsgrundlagen Österreich

Gleichstellung

Die verfassungsrechtliche Grundlage der Gleichbehandlung in Österreich sind Artikel 2 Staatsgrundgesetz und Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz.

Art. 2 StGG: *Vor dem Gesetze sind alle Staatsbürger gleich.*

Art 7 B-VG:

(1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

Gleichstellung am Arbeitsmarkt und in sonstigen Bereichen

Der Themenbereich „Gleichstellung“ wird in der österreichischen Politik und Rechtslage nach wie vor größtenteils als die Gleichstellung von Männern und Frauen verstanden.

Hinweis: Eine Erweiterung der relevanten Gesetze auf Geschlechtervielfalt ist in Diskussion. So fordert etwa die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit längerer Zeit die ausdrückliche Inklusion von trans, inter* und nichtbinären Personen im GIBG.

Die zentrale Rechtsgrundlage dafür ist das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Das GIBG regelt einerseits die Gleichbehandlung aller Personen in privaten Arbeitsverhältnissen. Dementsprechend finden sich darin u.a.

- das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in allen Stadien des Arbeitsverhältnisses (§§ 4, 17 GIBG)
- das Verbot von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz (§§ 6, 7 GIBG)
- die Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§9 GIBG)

Darüber hinaus wird im GIBG auch die Gleichbehandlung „in sonstigen Bereichen“ vorgeschrieben. Dabei steht ein Verbot der Diskriminierung beim „Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen“ im Mittelpunkt.

Beispiele für verbotene Diskriminierung „in sonstigen Bereichen“ sind:

- Höhere Versicherungsprämien für Frauen aufgrund möglicher Schwangerschaft
- Wohnungsinserate mit der Voraussetzung „nur für Inländer“

Quellen:

› **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** abrufbar unter www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395

› **Informationen zu Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und in sonstigen Bereichen** www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung.html

› **Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft** www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Gleichstellungspolitik/Forderungen.html

Geschlechtervielfalt

Geschlechtseintrag

Bis vor Kurzem gab es nur zwei mögliche Geschlechtseinträge im Personenstandsregister, „männlich“ oder „weiblich“. Die Bestimmung des Geschlechts erfolgt bei der Geburt durch medizinisches Personal, die Eintragung ins Personenstandsregister im Anschluss durch das Standesamt, wobei der erste Vorname dem eingetragenen Geschlecht entsprechen muss.

Durch das Urteil des Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018 und der Ergänzung vom 09. September 2020, die ein* inter* Aktivist_in errungen hat, wurden der Geschlechtseintrag im Zentralen Personenstandsregister auf **6 Eintragungsoptionen** erweitert.

Die neu geschaffenen Eintragungsmöglichkeiten sind **„divers“**, **„inter“** oder **„offen“** sowie das **Weglassen des Geschlechtseintrags** (VfGH G 77/2018-9, 12).

Voraussetzung für eine Eintragung des Geschlechts als „divers“, „inter“ oder „offen“ sowie das Weglassen des Eintrages ist, dass eine medizinische Zuordnung zum männlichen oder weiblichen Geschlecht bei der Geburt nicht möglich ist. Eine Änderung des Geschlechtseintrags zu einem späteren Zeitpunkt ist nur mit einem Fachgutachten möglich (§41 und 42 PStG 2013).

Laut Durchführungsanleitung des Innenministeriums werden **trans* Personen aus diesen Kategorien ausdrücklich ausgenommen**. Ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichts Wien vom 26. Jänner 2023 hat der Beschwerde einer nicht-binären Person stattgegeben und erlaubt den **Geschlechtseintrag „nichtbinär“** im Zentralen Personenstandsregister. Ob dieses Urteil vor dem Höchstgericht standhält bzw. welchen Einfluss dieses Urteil auf die österreichweite Rechtsprechung hat, wird sich in der nächsten Zeit zeigen.

Quellen

› Urteil des VfGH G 77/2018-9 vom 15. Juni 2018

www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vfgh&Dokumentnummer=JFT_20180615_18G00077_00

› Ergänzung zur Durchführungsanleitung d. Innenministeriums (Geschäftszahl: 2020-0.571.947)

vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-09-ErlassGeschlechtseintragNeu.pdf

› Urteil des Verwaltungsgerichts Wien

VGW-101/V/032/11370/2022-10 vom 26. Jänner 2023

www.ris.bka.gv.at/JudikaturEntscheidung.wxe?Abfrage=Lvwg&Dokumentnummer=

[LWVGT_WI_20230126_VGW_101_V_032_11370_2022_00](http://www.ris.bka.gv.at/JudikaturEntscheidung.wxe?Abfrage=Lvwg&Dokumentnummer=LWVGT_WI_20230126_VGW_101_V_032_11370_2022_00)

› Personenstandsgesetz 2013

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008228

Änderung des Geschlechtseintrages

Trans* Personen können, nach jahrelangen Kämpfen von trans* Personen vor Gericht, die Änderung des Geschlechtseintrags im Zentralen Personenstandsregister beantragen. Die Änderung des Geschlechtseintrages kann beim zuständigen Standesamt beantragt werden.

Nach der aktuellen höchstgerichtlichen Rechtsprechung ist für die Änderung des Geschlechtes ein **„irreversibles Zugehörigkeitsempfinden zum anderen Geschlecht und eine deutliche Annäherung an das äußere Erscheinungsbild des anderen Geschlechts“** gefordert (VwGH 15.09.2009, 2008/06/0032, VwSlg 17746 A/2009). Dies muss in aller Regel durch Einholung eines Sachverständigen-gutachtens ausreichend geklärt werden.

Seit 2009 ist **keine geschlechtsangleichende Operation** für eine Änderung des Geschlechts in Österreich Voraussetzung.

Quellen

> **Rechtliche Informationen zur Änderung der Geschlechtszugehörigkeit** www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/%C3%84nderung-der-Geschlechtszugeh%C3%B6rigkeit.html

> **Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs VwGH** 15.09.2009, 2008/06/0032 abrufbar unter www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vwgh&Dokumentnummer=JWT_2008060032_20090915X00

Menschen mit Behinderungen

Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Neben der verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgarantie in Art. 7 B-VG verankert das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie das Verbot der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung.

Ziel des Gesetzes ist es, „die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.“ (Art. 1 BGStG)

Im Rahmen des BGStG wird eine Behinderung als „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren“ definiert (Art. 3 BGStG).

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für Menschen mit Behinderungen selbst, sondern wird auch auf ihnen nahestehende Personen erweitert (z.B. Mutter eines Kindes mit Behinderungen). Die Behindertenanwaltschaft ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des BGStG oder des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Universitätsgesetz 2002 (UG)

In Bezug auf ein Hochschulstudium von Menschen mit Behinderungen stellt der sogenannte Nachteilsausgleich das wichtigste Instrument zur Gleichberechtigung dar. Der Nachteilsausgleich besteht zum Beispiel aus dem Zulassen von notwendigen Hilfsmitteln und Assistenzleistungen, der Verlängerung der Bearbeitungszeit bei Klausuren oder dem Splitten einer Prüfungsleistung in Teilleistungen. Die Maßnahmen zum Nachteilsausgleich sind individuell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Person und die Anforderungen der Lehrveranstaltung abzustimmen.

Die Rechtsgrundlage dafür stellt §59 (1) Z 12 UG 2002 dar.

§59 (1) Z 12: *Den Studierenden steht nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen Lernfreiheit zu. Sie umfasst insbesondere das Recht,*

auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn die oder der Studierende eine Behinderung nachweist, die ihr oder ihm die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden.

Quellen

› **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG**

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228

› **Behindertenanwaltschaft** www.behindertenanwalt.gv.at

› **Universitätsgesetz 2002 – UG** www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128

› **Informationen zum Nachteilsausgleich an der PLUS (Abteilung Disability & Diversity)**

www.plus.ac.at/disability-diversity/information-fuer-lehrende/nachteilsausgleich



Rechtsgrundlagen Europa

Gleichstellung

Die EU verfügt nicht über ein übergeordnetes Rechtsdokument, das die Gleichstellung der Geschlechter garantiert. Vielmehr werden Richtlinien zur Gleichstellung in verschiedenen Themenbereichen erlassen (z.B. die Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen). Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet diese Richtlinien durch nationale Rechtsvorschriften umzusetzen.

In der „**Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**“ werden die wichtigsten Maßnahmen und politischen Ziele auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2020-2025 ausgeführt. Die Strategie umfasst u.a. Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung gegen Frauen sowie Frauenförderung am Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus wird jährlich ein **Bericht zur Geschlechtergerechtigkeit in der EU** (Report on Gender Equality) veröffentlicht. Darin werden die Empfehlungen der EU zum Thema zusammengefasst und Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, die in den jeweiligen Mitgliedsstaaten getroffen wurden, genauer beschrieben.

Die oben genannten Dokumente gehen von einem binären Geschlechterbild aus und fokussieren sich folglich auf die Förderung und Gleichberechtigung von Frauen. TIN-Personen werden darin nicht erwähnt.

Neben den Normen der EU haben auch die Urteile des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) direkte Auswirkungen auf die österreichische Rechtslage. In Bezug auf die Ungleichbehandlung von gleichgeschlechtlichen und heterosexuellen Paaren im österreichischen Recht gab es mehrere richtungsweisende Entscheidungen des EGMR. So wurden z.B. Sozialversicherungsansprüche gleichgeschlechtlicher Paare bestätigt und Adoptionsmöglichkeiten innerhalb gleichgeschlechtlicher Beziehungen an diejenigen von heterosexuellen Paaren angepasst.

Hinweis: Der EGMR ist kein Organ der EU, sondern ist als Gericht für die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zuständig. Unter den Vertragsstaaten der Europäischen Menschenrechtskonvention finden sich auch Nicht-EU-Staaten wie z.B. die Schweiz und Großbritannien. In Österreich steht die EMRK im Verfassungsrang, d.h. dass Verletzungen der darin garantierten Rechte vor nationalen Gerichten geltend gemacht werden können.

Quellen

- › **Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025** (deutsche Version)
abrufbar unter commission.europa.eu/system/files/2020-03/gender-equality-strategy-2020-2025_de.pdf
- › **2023 Report on Gender Equality** (English only)
abrufbar unter commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf
- › **Urteile d. EGMR** gesammelt in: LGBTI Persons' Rights - Thematic Factsheet (English only)
abrufbar unter rm.coe.int/thematic-factsheet-lgbti-eng/1680a3b2d7

Geschlechtervielfalt

2020 wurde von der EU-Kommission erstmals eine **Strategie zur Gleichstellung von LGBTIQ Personen** vorgestellt. Die darin genannten Statistiken belegen eine steigende Diskriminierung von LGBTIQ Personen innerhalb der EU. Neben der Bekämpfung von Diskriminierung und dem verbesserten Schutz von LGBTIQ Personen allgemein wird dort auch die stärkere Berücksichtigung der spezifischen Anliegen von TIN-Personen gefordert.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat sich in seinen Urteilen bereits öfter mit den Beschwerden von trans* Personen befasst. Zum Beispiel wurde in mehreren Verfahren die operative Geschlechtsangleichung als Voraussetzung für eine Änderung des Personenstands als unrechtmäßig erkannt. Daraufhin wurde die Gesetzeslage in mehreren europäischen Staaten entsprechend geändert.

Die meisten Entscheidungen die Fragen zu Gleichstellung und Geschlechtervielfalt betreffen, berufen sich auf Artikel 8 der EMRK, der das Recht auf Schutz des Privat- und Familienlebens garantiert sowie das Diskriminierungsverbot in Art. 14 EMRK.

Art. 8 EMRK Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens

(1) Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.

(2) Eine Behörde darf in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale oder öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

Art. 14 EMRK Verbot der Benachteiligung

Der Genuss der in der vorliegenden Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten ist ohne Benachteiligung zu gewährleisten, die insbesondere im Geschlecht, in der [Rassifizierung], Hautfarbe, Sprache, Religion, in den politischen oder sonstigen Anschauungen, in nationaler oder sozialer Herkunft, in der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, im Vermögen, in der Geburt oder im sonstigen Status begründet ist.

Quellen

> **Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025** (English only)

abrufbar unter commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf

> **Urteile d. EGMR gesammelt in: LGBTI Persons' Rights – Thematic Factsheet** (English only)

abrufbar unter rm.coe.int/thematic-factsheet-lgbti-eng/1680a3b2d7

> **Factsheet – Gender identity issues** (English only)

www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf

Menschen mit Behinderungen

Ähnlich wie beim Thema Gleichstellung verfügt die EU nicht über ein übergeordnetes Rechtsdokument, das die Rechte von Menschen mit Behinderungen garantiert. Vielmehr werden Richtlinien zur Barrierefreiheit in verschiedenen Themenbereichen erlassen (z.B. Richtlinie 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und die Richtlinie 2016/2102 über die Barrierefreiheit im Internet). Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet diese Richtlinien durch nationale Rechtsvorschriften umzusetzen.

Darüber hinaus werden in der „**Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021- 2030**“ die Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Barrieren innerhalb der EU festgelegt.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in einer Reihe von Urteilen die Rechte von Menschen mit Behinderungen und deren Schutz vor Diskriminierung bekräftigt. Verurteilt wurden z.B. Italien, wo eine nonverbale autistische Schülerin die nötige Lernunterstützung in den ersten beiden Schuljahren nicht erhalten hatte oder die Schweiz, wo Personen, die aufgrund einer Behinderung keinen Militärdienst leisten mussten, steuerlich benachteiligt wurden.

Quellen

› **Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021- 2030**

ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=9938&furtherNews=yes

› **Factsheet – Persons with disabilities and the ECHR**

(English only) www.echr.coe.int/Documents/FS_Disabled_ENG.pdf

Rechtsgrundlagen international

Gleichstellung

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie der Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte sollen die Gleichheit aller Menschen garantieren. Zwar wird diesen Menschenrechtsdokumenten große politische Bedeutung zugemessen, ihre rechtliche Verbindlichkeit ist jedoch stark eingeschränkt.

Artikel 2 und 3 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte lauten folgendermaßen:

Art. 2

(1) Jeder Vertragsstaat verpflichtet sich, die in diesem Pakt anerkannten Rechte zu achten und sie allen in seinem Gebiet befindlichen und seiner Herrschaftsgewalt unterstehenden Personen ohne Unterschied wie insbesondere der [Rassifizierung], der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status zu gewährleisten. [...]

Art. 3

Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Ausübung aller in diesem Pakt festgelegten bürgerlichen und politischen Rechte sicherzustellen.

Geschlechtervielfalt

Yogyakarta Principles

Die **Yogyakarta-Prinzipien** (Yogyakarta Principles) wurden 2006 von einer Gruppe internationaler Expert*innen für Menschenrechte erarbeitet und 2017 erweitert. Die Yogyakarta Prinzipien sind nicht rechtlich bindend, werden jedoch von den Vereinten Nationen, regionalen und nationalen Gerichten vielfach zitiert und als Leitlinien für Internationales Recht verwendet. Sie spielen in der LGBTIQA-Menschenrechtsarbeit eine große Rolle.

Prinzip 2 definiert das Recht auf Gleichheit und Nicht-diskriminierung:

Alle Menschen haben Anspruch auf den Genuss aller Menschenrechte ohne Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Alle Menschen haben Anspruch auf Gleichheit vor dem Gesetz und gleichen Schutz durch das Gesetz ohne derartige Diskriminierung und unabhängig davon, ob dies den Genuss eines anderen Menschenrechts berührt. Das Gesetz sollte jegliche Form der Diskriminierung verbieten und allen Menschen gleichermaßen wirksamen Schutz vor derartiger Diskriminierung garantieren. [...]

Durch die Erweiterung der Prinzipien (Yogyakarta Principles plus 10) schließt Prinzip 2 nun auch inter* Personen mit ein.

G. Die Staaten müssen alle geeigneten Schritte unternehmen, um – falls erforderlich – sicherzustellen, dass angemessene Vorkehrungen getroffen werden, damit unter anderem in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Dienstleistungen Gleichberechtigung gefördert und Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder Geschlechtsmerkmalen beseitigt werden kann

UN Free and Equal Campaign

Auf Grund der großen Anzahl der Mitgliedsstaaten und deren stark unterschiedlichen politischen Haltungen zu LGBTQIA+ Personen gibt es auf UN-Ebene keine verbindlichen Garantien zu Geschlechtervielfalt. Die **UN Free and Equal Campaign** fördert seit 2013 Initiativen und Kampagnen zur Schaffung von Bewusstsein für die Rechte und den Schutz von LGBTIQ+ Personen, Handlungsvorgaben für Staaten sowie umfangreiches Informationsmaterial für Private.

Quellen

- › **Yogyakarta-Prinzipien** abrufbar unter yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/10/German_Translation.pdf
- › **Informationen zur UN Free and Equal Campaign** www.unfe.org/about-2
- › **Vereinte Nationen - Online-Kurse, Unterlagen und Broschüren zu Geschlechtervielfalt:** www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/publications

Menschen mit Behinderungen

Seit 26. Oktober 2008 ist in Österreich die **UN-Behindertenrechtskonvention** in Kraft. Ziel des Übereinkommens ist „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten“ (Art. 1).

Artikel 5 definiert die Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen.

(1) *Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.*

(2) *Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen.*

(3) *Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.*

(4) *Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens.*

Auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention wurde in Österreich der **Unabhängige Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** geschaffen. Der Monitoringausschuss ist ein unabhängiges Überwachungsorgan, das die Einhaltung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen durch die öffentliche Verwaltung für den Bereich der Bundeskompetenz überprüft. Der Monitoringausschuss verfasst Stellungnahmen zu aktuellen Problemlagen und begutachtet Gesetzesentwürfe in Bezug auf ihre Vereinbarkeit mit der UN-Behindertenrechtskonvention.

Quellen

- › **Volltext UN-Behindertenrechtskonvention** abrufbar unter broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19
- › **Informationen zum Monitoringausschuss** monitoringausschuss.at/ueber-den-ausschuss

Impressum

© 2023

Herausgeber*in

Paris Lodron
Universität Salzburg
Kapitelgasse 4-6
5020 Salzburg

Ein Projekt von

FGDD / gendup-
Gleichstellung und
Diversität
Kaigasse 17
5020 Salzburg

Prozessbegleitung

Persson Perry Baumgartinger

Redaktion

Judith Hartl
S. Bruckner

Projektleitung

S. Bruckner

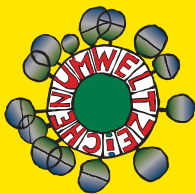
Gestaltung & Illustration

Johanna Eisl

Druck

Printcenter PLUS





Gedruckt nach der Richtlinie des
Österreichischen Umweltzeichens
„Druckerzeugnisse“,
Universität Salzburg, UW-Nr. 1301



Ressourcen

ISBN: 978-3-200-09205-1