



Gender Equality Plan

for K1-MET GmbH

Released on 1 September 2023
by the management K1-MET GmbH

Linz, September 2023

Table of Contents

| | |
|---|----------|
| 1. Preamble | 3 |
| 2. Objectives of the K1-MET GEP | 3 |
| 3. Process | 4 |
| 4. Data Collection and Continuous Monitoring | 5 |
| 4.1 Key Indicators | 6 |
| 4.2 Continuous Monitoring..... | 7 |
| 5. Dedicated Resources and Budget | 8 |
| 6. Measures of the K1-MET GEP | 9 |
| 6.1 Work-Life Balance and Organizational Culture | 9 |
| 6.2 Gender Equality in Recruitment and Career Progression | 10 |
| 6.3 Gender Balance in Leadership and Decision-Making | 11 |
| 6.4 Prevention of Gender-Based Violence including Sexual Harassment | 12 |
| 6.5 Integration of the Gender Dimension into Research Content..... | 13 |

1. Preamble

At K1-MET, we firmly believe that fostering a culture of gender equality is not only a fundamental human right but also a critical driver of innovation, collaboration, and sustainable growth. Our commitment to building a diverse and inclusive workplace extends beyond mere compliance; it encapsulates our core values and aspirations. This Gender Equality Plan (GEP) stands as a testament to our unwavering dedication to creating an environment where all employees can thrive regardless of their gender identity or expression.

Recognizing the multifaceted dimensions of gender inequality that persist in workplaces globally, we acknowledge the urgency of addressing these disparities. Our GEP is a comprehensive framework outlining our strategic approach to promoting gender equality at every level of our organization. We aim to dismantle barriers, challenge biases, and empower everyone to reach their full potential by fostering an inclusive culture, equitable policies, and targeted initiatives.

This plan is not just a document but a commitment to action. We recognize that achieving gender equality requires the collective effort of every individual within our organization. Through open dialogue, education, and continuous assessment, we pledge to hold ourselves accountable for the progress we make. By cultivating an environment where diversity is celebrated, and opportunities are accessible to all, we envision a future where each employee feels valued, respected, and empowered to contribute meaningfully.

Our GEP draws inspiration from internationally recognized guidelines and best practices, tailored to our unique organisational context. By implementing a range of targeted strategies, such as promoting women's leadership, providing parental support, closing the gender pay gap, and eliminating workplace harassment, we aim to create a workplace that reflects our principles.

An equal opportunity officer (EOO), Karin Aussersdorfer, was designated for the structural implementation of the measures for equal opportunities in 2016. Together with the management, the EOO is responsible for the coordination of gender equality measures. Karin Aussersdorfer represents one of K1-MET's owners and is not an employee of K1-MET. We regard this as crucial, since she is an independent entity outside of existing K1-MET structures and habits, and at the same time, less at risk for possible bias. Her role and duties are those of an ombudsperson, i. e., availability to any employee in case of problems or complaints on workplace interactions, an arbitration body in case of disputes, and an independent regulatory body and control board for the implementation of the GEP and progression with its goals.

2. Objectives of the K1-MET GEP

K1-MET envisions a workplace where gender equality is not a vague promise but tangible reality. As we chart our course toward a future that embraces inclusivity and equity, our GEP stands as a resolute testament to our commitment. Rooted in the principles of justice and fairness, this plan encourages us to transform rhetoric into action, aspirations into achievements.

However, achieving true gender equality requires a multifaceted approach that addresses the intersections of age, religion, ethnicity, and disabilities. This essay outlines a comprehensive gender equality plan that takes into account these dimensions, promoting inclusivity and justice for everyone.

Age: To address gender equality across age groups, it is crucial to target both younger and older generations. Education plays a pivotal role in shaping attitudes and behaviours. Incorporating comprehensive and age-appropriate gender education into school curricula can help dismantle stereotypes from an early age. Moreover, intergenerational dialogue programmes can bridge the gap between older and younger generations, fostering mutual understanding and empathy.

Religion: Religious beliefs often intersect with gender norms, influencing societal expectations and roles. A gender equality plan must encourage open conversations within religious communities, highlighting interpretations of sacred texts that promote equality. Collaboration between religious leaders and gender equality advocates can result in sermons and teachings that emphasize the inherent dignity of all individuals, irrespective of gender. Interfaith dialogues can further facilitate the exchange of perspectives and experiences, nurturing tolerance and acceptance.

Ethnicity: Ethnic diversity adds complexity to the pursuit of gender equality. A successful plan must be culturally sensitive, acknowledging and respecting diverse norms while challenging harmful practices. Cultural exchange programmes can expose individuals to different gender roles and perspectives, fostering an appreciation for diversity. Additionally, support for ethnic women’s empowerment initiatives can help amplify their voices and agency within their communities.

People with Disabilities: Gender equality plans must be fully inclusive, addressing the unique challenges faced by individuals with disabilities. Accessibility to education, healthcare, and employment opportunities should be a priority. This involves creating physically and digitally accessible environments, as well as offering training programmes that cater to diverse abilities. Moreover, collaboration with disability rights organizations can ensure that policies and practices are inclusive and intersectional.

Intersectionality: Recognizing that individuals often hold multiple marginalized identities, an intersectional approach is essential. Policies should be designed with consideration for how different aspects of identity intersect and compound discrimination. For instance, a woman of color with a disability may face distinct challenges that necessitate tailored support.

Our objectives transcend statistical benchmarks; they encapsulate our sincere desire to dismantle systemic barriers, challenge biases, and forge pathways for every individual to flourish. Our GEP resonates with the essence of our company, amplifying our dedication to fostering a culture where diversity is celebrated, and opportunities are blind to gender distinctions. Therefore, K1-MET pursues strategic and operational objectives regarding gender and diversity in the following areas to achieve that goal:

- Work-Life Balance and Organizational Culture
- Gender Equality in Recruitment and Career Progression
- Gender Balance in Leadership and Decision-Making
- Prevention of Gender-Based Violence including Sexual Harassment
- Integration of the Gender Dimension into Research Content

For detailed information on the objectives, please refer to Section 6 of this GEP.

3. Process

Implementing gender equality measures requires a systematic and iterative approach that adapts to changing needs and circumstances. K1-MET adheres to the following step-by-step process to guide the implementation of gender equality measures within the GEP:

1. Assessment and Baseline Analysis

- Conduct an initial assessment of the organization’s current gender equality status, identifying gaps, challenges, and opportunities.
- Collect relevant data on workforce composition, pay levels and gaps, representation in leadership roles, employee feedback, and incidents of discrimination or harassment.
- Analyze the data to establish a baseline and prioritize areas that require immediate attention.

2. Setting Clear Objectives

- Define specific, measurable, achievable, and relevant objectives for gender equality within the organization.
- Align objectives with the broader goals of the GEP and the organization's mission, vision, and values.

3. Strategy Development

- Design a comprehensive strategy that outlines the actions and initiatives required to achieve the defined gender equality objectives.
- Tailor strategies to address specific challenges, such as work-life balance, recruitment, career progression, leadership diversity, and prevention of discrimination.

4. Action Plan Creation

- Break down each strategy into actionable steps, detailing responsibilities, timelines, resources required, and key performance indicators (KPIs) for monitoring progress.

5. Implementation and Monitoring

- Roll out initiatives across the organization according to the action plan, closely monitoring progress against established KPIs.
- Regularly collect data, conduct surveys, and seek employee feedback to assess the impact of implemented measures.

6. Feedback and Continuous Improvement

- Analyze collected data and feedback to identify areas of success, challenges, and opportunities for improvement.
- Adapt and refine strategies based on real-time insights, ensuring that the plan remains relevant and effective.

7. Ongoing Assessment and Adaptation

- Regularly review the GEP to assess its alignment with organizational goals, emerging challenges, and changes in societal norms.
- Continuously iterate and adapt the plan to address new developments and maintain its relevance over time.

4. Data Collection and Continuous Monitoring

The following key indicators are used to verify data and continuously review the success of the GEP:

4.1 Key Indicators

Workforce Composition:

- Percentage of all different gender individuals in the overall workforce, including various departments and levels.
- Representation of all different gender individuals in different job categories and roles.
- Representation of Austrian and foreign nationals in different job categories and roles.

Pay Equity:

- Gender pay gap percentage, calculated as the difference in average pay between all different genders.
- Pay gap analysis within specific job categories or levels to identify disparities that require attention.

Promotion and Career Progression:

- Percentage of different gender individuals promoted to leadership and management positions.
- Time taken for individuals of different genders to progress through various career stages.

Recruitment and Hiring:

- Gender distribution among applicants, shortlisted candidates, and hired employees.
- Comparison of hiring rates between different genders for various roles and departments.

Employee Retention:

- Turnover rates for different gender individuals across different job categories.
- Identification of potential factors contributing to higher turnover among certain gender groups.

Leadership Diversity:

- Percentage of different gender individuals in leadership positions, including executive roles and board positions.
- Progress in achieving set targets for gender diversity in leadership roles.

Work-Life Balance Initiatives:

- Usage rates of flexible work arrangements, parental leave, home office and other work-life balance benefits among employees of different genders.
- Duration of parental leave per employee and gender.
- Number of home office days per employee and gender.
- Employee satisfaction with work-life balance policies and their perceived impact on gender equality.

Training and Development:

- Participation rates in gender equality and diversity training programmes for employees and leadership.
- Feedback and effectiveness assessments of training initiatives in fostering gender-inclusive behaviour.

Incidents of Discrimination and Harassment:

- Number of reported incidents of discrimination, harassment, and gender-related conflicts.
- Patterns and trends in reported incidents, including any differences based on gender.

Employee Engagement and Satisfaction:

- Employee satisfaction scores among all different gender individuals in engagement surveys.
- Number of appraisal dialogues per employee and gender.
- Feedback on workplace culture, inclusivity, and perceptions of gender equality within the organization.

Access to Professional Development:

- Participation rates of different gender individuals in leadership development programmes and mentorship initiatives.
- Proportion of employees from different genders receiving opportunities for skill development and career advancement.

External Recognition and Awards:

- Receipt of gender diversity and equality awards or certifications from external organizations.
- Participation in industry benchmarks or rankings that assess gender diversity and inclusion practices.

4.2 Continuous Monitoring

As part of our commitment to transparency and accountability, K1-MET will regularly (every year in the course of the annual business report) publish gender reports that provide a comprehensive overview of our progress in achieving gender equality objectives outlined in our GEP. These reports will serve as a tool for assessing our performance, identifying areas for improvement, and celebrating our success. By sharing the insights gained from these reports, we aim to foster a culture of open dialogue, continuous learning, and collective action toward creating a workplace where gender equality is not just a goal but a daily reality for every member of our diverse workforce.

Annual salary evaluations and adjustments

We are dedicated to ensuring fairness and equity in compensation. As part of our ongoing commitment to our employees, bilateral meetings are held between the area management and the FO/CEO to discuss each employee's salary trends and make any necessary adjustments. Through this process, we strive to provide competitive and transparent compensation packages that recognize each employee's value to our organization. We aim to create an environment where everyone feels valued, motivated, and empowered to excel, fostering a culture of growth and success for all.

Gender Pay Gap

We furthermore recognize the importance of gender equality in all aspects of our organization, including compensation. We are committed to addressing the gender pay gap by analyzing and rectifying any possible disparities. Through transparent assessments and proactive measures, we are working to ensure that every employee is compensated fairly and equitably for their skills, experience, and contributions, irrespective of gender. Every year, the median values of the total remuneration are calculated, and a comparison is made between each remuneration group. We aim to eliminate the gender pay gap and create a workplace where all individuals have the same opportunities to thrive and succeed.

Gender Neutral Communication

Gender-neutral communication stands as a cornerstone of the gender equality plan, playing a crucial role in fostering inclusive environments and dismantling ingrained biases. It involves using language that does not favour any particular gender and avoids perpetuating stereotypes. The importance of gender-neutral communication lies in its ability to create a level playing field, recognizing individuals for their abilities and contributions rather than their gender. By adopting this approach, the gender equality plan can ensure that all individuals, regardless of their gender identity, feel valued and respected, leading to a more equitable society where opportunities are accessible to everyone without discrimination. Gender-sensitive and non-discriminatory language is practically applied in the gender-sensitive German language guide by K1-MET GmbH. This guideline can be found in the appendix of this document.

5. Dedicated Resources and Budget

The CEO takes the lead in implementing the GEP. The necessary budget is made available and sufficient time is given to the staff to participate in the measures (e. g., training courses or information events). Additional budget will be requested by applying for gender-specific funding (e.g., "Familie und Beruf", <https://familieundberuf.at>, "FEMtech Karriere" programme, Horizon Europe gender equality projects).

6. Measures of the K1-MET GEP

6.1 Work-Life Balance and Organizational Culture

| Objective | Measures | Status | Responsible |
|-------------------------------------|---|----------|---------------------|
| Flexible Work Arrangements | Implement and expand flexible work options, including remote work, flexible hours, and compressed workweeks, to accommodate diverse employee needs and promote a healthy work-life balance. | In force | FO |
| Parental Leave and Support | Enhance parental leave policies, ensuring they are inclusive and offer equitable leave options for all genders. Provide comprehensive support for employees returning from parental leave to facilitate a smooth transition back to work. | In force | Management, FO |
| Resource Allocation | Allocate resources to ensure workloads are manageable and distribute tasks equitably to prevent overburdening individuals, ultimately fostering a balanced and harmonious work environment. | In force | Area Management |
| Communication and Transparency | Establish transparent communication channels regarding work expectations, responsibilities, and performance evaluations to reduce ambiguity and stress, promoting an atmosphere of trust and accountability. | 2023/24 | Management |
| Training and Awareness | Offer training sessions and workshops for managers and employees on promoting work-life balance, recognizing signs of burnout, and fostering a culture that values personal time as well as professional contributions. | 2023/24 | FO |
| Role Model Leadership | Demonstrate leadership commitment to work-life balance by modelling healthy behaviours, setting clear boundaries, and emphasizing the importance of balance for personal and professional growth. | 2023/24 | Management |
| Promote Well-being Initiatives | Develop and implement programmes that support employee well-being, mental health, and stress management, fostering a workplace culture that values self-care and reduces burnout. | Later | Management, EOO, FO |
| Remote Work Inclusivity | Develop guidelines and practices to ensure that remote employees have the same opportunities for career advancement, training, and recognition as their in-office counterparts, thus promoting equity within a hybrid work model. | Later | FO |
| Feedback and Continuous Improvement | Encourage regular feedback from employees regarding work-life balance and organisational culture, utilizing their insights to refine policies and practices to meet their needs better. | Later | FO, EOO, Staff |

6.2 Gender Equality in Recruitment and Career Progression

| Objective | Measures | Status | Responsible |
|---|--|----------|------------------------|
| Diverse Candidate Pools | Actively source and engage a diverse range of candidates from different backgrounds, genders, and experiences to ensure a balanced and inclusive candidate pipeline. | In force | FO |
| Equal Opportunity Policies | Develop and communicate clear policies that emphasize equal opportunities for career advancement and professional growth regardless of gender, fostering a merit-based promotion system. | In force | FO |
| Employee Development Plans | Create personalized employee development plans that align individual aspirations with organizational goals, facilitating equitable growth opportunities for everyone. | In force | Area Management, Staff |
| Supportive Work Environments | Foster an inclusive workplace culture that encourages open dialogue and addresses gender-related challenges, creating an environment where everyone feels supported in their career journeys. | In force | All |
| Role Models | Female employees of K1-MET at different career stages act as role models (e. g., in interviews, on career fairs) to attract female applicants. | In force | All |
| Gender Neutral Job Postings | Publishing job postings in a gender-neutral language with a special encouragement for women to apply. | In force | Area Management, FO |
| Outgoing research stays | Research stays are an important step on the career path. Women are particularly encouraged to take advantage of this opportunity. | In force | Area Management |
| Supporting MINT programmes | Support of initiatives encouraging girls and women to choose a technical education, e.g., "Frauen in die Technik (FIT)", "Lange Nacht der Forschung", "Girl's Day", etc. | In force | All |
| Tracking and Reporting | Monitor and report on gender representation at various levels of the organization, regularly reviewing progress and identifying areas for improvement in recruitment and career progression. | 2023/24 | FO, EOO |
| Performance Assessment Transparency | Ensure transparency and fairness in performance evaluations, clearly communicating criteria and expectations to all employees, eliminating any potential gender biases. | 2023/24 | Management |
| Equal Pay Audits | Regularly conduct pay audits to identify and rectify gender-based pay discrepancies, ensuring that employees are compensated fairly for their roles and responsibilities. | 2023/24 | FO, EOO |
| Career Development or Cross Mentoring Initiatives | Design and offer career development programmes that provide tailored support and training for female employees at different career stages, addressing specific challenges and opportunities they face. | 2023/24 | FO |
| Promotion Transparency | Establish clear guidelines and criteria for promotions and ensure that they are communicated to all employees, reducing ambiguity and potential for bias in career progression. | 2023/24 | Management, FO, EOO |
| Unbiased Hiring Processes | Implement blind recruitment practices that remove identifying information from resumes and applications, ensuring that hiring decisions are based solely on skills, qualifications, and experience. | 2023/24 | FO |

6.3 Gender Balance in Leadership and Decision-Making

| Objective | Measures | Status | Responsible |
|---|---|----------|---------------------|
| Inclusive Board Representation | Strive for balanced gender representation on the company's board of directors, recognizing that diverse boards lead to better decision-making and governance. | In force | Management |
| Gender-Inclusive Leadership Development | Implement leadership development programmes that provide women with the skills, resources, and mentorship needed to excel in leadership roles, fostering a pipeline of diverse leaders. | In force | Management, FO |
| Diverse Leadership Representation | Encourage increasing gender diversity in leadership positions, ensuring that decision-making bodies and leadership teams reflect the diversity of the workforce and society. | In force | Management, FO, EOO |
| Public Commitments and Reporting | Publicly communicate the company's commitment to gender-balanced leadership and decision-making, and regularly report progress toward achieving these goals. | 2023/24 | FO |
| Leadership Accountability | Hold leaders accountable for promoting gender diversity and inclusivity in their teams, evaluating their efforts to mentor and sponsor women for leadership positions. | 2023/24 | Management, EOO |
| Mentorship and Sponsorship Initiatives | Develop structured mentorship and sponsorship programmes that pair aspiring women leaders with senior executives who can provide guidance, support, and advocacy. | 2023/24 | Management |
| Leadership Training on Gender Equality | Provide leadership training that emphasizes the importance of gender equality, diversity, and inclusion in decision-making, promoting a culture of conscious leadership. | 2023/24 | Management, FO |
| Regular Diversity Assessments | Conduct regular assessments of leadership and decision-making bodies' gender composition, tracking progress and identifying areas for improvement. | 2023/24 | EOO |
| Employee Resource Groups | Establish employee resource groups that focus on supporting women and underrepresented genders in their leadership aspirations, providing networking opportunities and advocacy. | 2023/24 | EOO, Staff |
| Inclusive Decision-Making Processes | Create platforms and processes that encourage diverse perspectives in decision-making, ensuring that the voices of women and underrepresented genders are heard and valued. | 2023/24 | Management, Staff |

6.4 Prevention of Gender-Based Violence including Sexual Harassment

| Objective | Measures | Status | Responsible |
|----------------------------------|---|----------|---------------------|
| Zero-Tolerance Policy | Establish a comprehensive zero-tolerance policy against all forms of discrimination, including sexual harassment, clearly outlining expectations and consequences for violating the policy. | In force | Management |
| Support for Victims | Offer comprehensive support to victims of discrimination and harassment, including access to counselling, legal guidance, and flexible work arrangements if needed. | In force | FO |
| Investigation and Accountability | Conduct thorough and impartial investigations of reported incidents, ensuring accountability for offenders while safeguarding the rights of victims and witnesses. | In force | Management, FO |
| Leadership Commitment | Demonstrate visible commitment from leadership by actively promoting a respectful and inclusive workplace culture, holding leaders accountable for fostering an environment free from discrimination. | In force | Management |
| External Partnerships | Collaborate with external organizations and experts to ensure best practices in preventing discrimination and harassment, continuously learning and improving our approach. | In force | Management |
| Cultural Sensitivity Programmes | Develop programmes that promote cultural sensitivity and awareness, fostering an environment where diverse perspectives are valued and respected. | 2023/24 | FO |
| Regular Audits | Regularly audit workplace practices, policies, and culture to identify and rectify any potential areas of discrimination or harassment, promoting a safer and more inclusive work environment. | 2023/24 | FO, EOO |
| Awareness Campaigns | Launch regular awareness campaigns to educate employees about their rights, responsibilities, and avenues for reporting discrimination and harassment, creating a safe and informed work environment. | 2023/24 | CFO |
| Training Programmes | Implement mandatory training programmes for all employees on preventing discrimination and sexual harassment, fostering a culture of respect, empathy, and bystander intervention. | 2023/24 | Management |
| Reporting Mechanisms | Provide multiple confidential and accessible channels for employees to report incidents of discrimination and harassment, ensuring prompt and appropriate action. | 2023/24 | Management, FO |
| Empowerment through Training | Offer specialized training for managers and leaders on recognizing and addressing discriminatory behaviours, equipping them to create a supportive and inclusive atmosphere. | 2023/24 | Management, FO, EOO |
| Regular Communication | Communicate the organization's commitment to preventing discrimination and harassment through internal communications, reinforcing a shared understanding of the values and expectations. | 2023/24 | FO |

6.5 Integration of the Gender Dimension into Research Content

| Objective | Measures | Status | Responsible |
|-------------------------------|--|----------|---------------------------------|
| Diverse Data Collection | Ensure that research data collection is inclusive and representative, gathering insights from a wide range of genders and identities to enhance the quality and accuracy of findings. | In force | CSO, Scientific Staff |
| Gender-Informed Innovation | Utilize research insights to drive gender-informed innovation, identifying areas where products, services, and solutions can better address the needs and preferences of all genders. | In force | All |
| Publication and Dissemination | Ensure that research findings are effectively communicated and disseminated to diverse audiences, sharing insights that contribute to a broader understanding of gender dynamics. | In force | Scientific Staff, Communication |
| Ethical Considerations | Incorporate ethical considerations into research that touch on gender-related issues, ensuring that studies are conducted with sensitivity and respect for the participants' identities. | In force | CSO, Scientific Staff |
| Gender-Responsive Analysis | Implement gender-responsive data analysis techniques that unveil insights into gender-specific issues and opportunities, enabling a deeper understanding of the complexities of gender-related topics. | 2023/24 | CSO, Scientific Staff |
| Educational Initiatives | Develop educational programmes and resources that help researchers integrate the gender dimension into their work, promoting a continuous learning culture within the organization. | 2023/24 | FO |

GENDERGERECHTE SPRACHE IN DER K1-MET GMBH



INHALTS VERZEICHNIS

K1-MET GmbH
Stahlstraße 14
Betriebsgebäude (BG) 88
4020 Linz, Austria
office@k1-met.com
www.k1-met.com

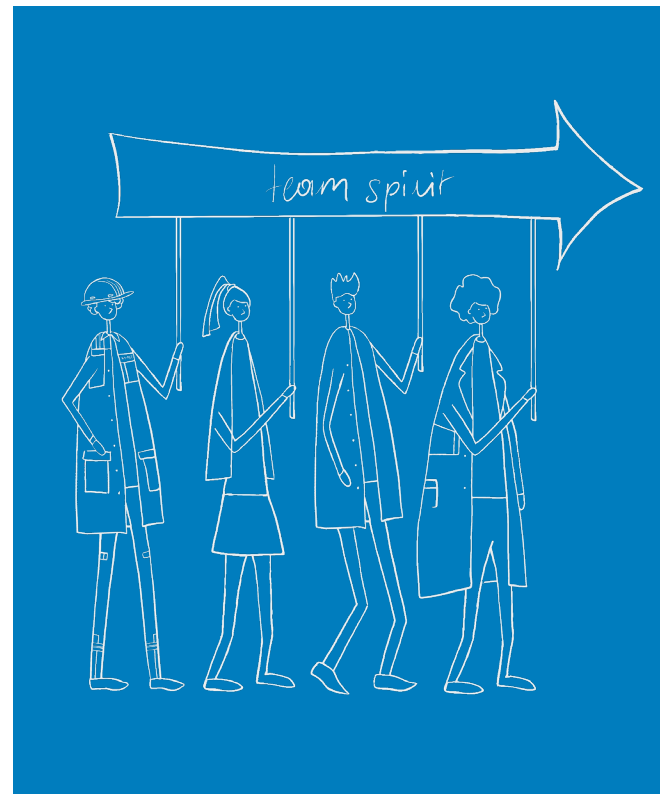
EINLEITUNG

Sprache ist eine Besonderheit der Menschen. Mit ihr können wir uns gegenseitig unsere Gedanken und Ideen mitteilen. Sprache ist einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Alte Wörter verschwinden, neue halten Einzug. Die Sprache passt sich der Welt an, in der wir leben. Sie vermittelt gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen, prägt Wahrnehmungen und schafft Realitäten. In der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit kommt der Sprache deshalb eine bedeutende Rolle zu.

Der vorliegende Leitfaden wendet sich an alle Mitarbeiter:innen der K1-MET GmbH mit dem Ziel, dass über gendersensible Ansprachen und Formulierungen künftig alle Geschlechter gleichermaßen adressiert werden – in der Kommunikation untereinander, in der Kommunikation mit beteiligten Industrieunternehmen, Universitäten und Forschungsinstitutionen und in allen internen und externen Medien unseres Unternehmens. Wir wollen damit auch unsere Haltung als K1-MET GmbH deutlich machen – unsere Arbeitsprinzipien, unsere Vielfaltsorientierung und unser Menschenbild. Nicht immer gibt es bei geschlechtergerechter Sprache ein Richtig oder Falsch. Denn wie Sprache wirkt, ist immer auch abhängig von der Situation und dem Kontext. Dieser Leitfaden kann deshalb nicht zu einer formelhaften Korrektheit führen.

Wir laden Sie jedoch herzlich dazu ein, Ihre eigene Kommunikation zu überprüfen und sich dabei an unseren Richtlinien und Empfehlungen zu orientieren. Wir möchten Sie ermutigen, kreativ zu sein und sich mit einem geschickten Umgang mit Formulierungsalternativen neue Sprachroutinen anzutrainieren – immer mit dem Ziel, Menschen in ihrer Diversität wertzuschätzen.

Wie wir uns ausdrücken – in Worten wie auch in Bildern – beeinflusst, wie wir denken und handeln. Mit einer gemeinsamen Sprache gestalten wir gemeinsam unsere Kultur. **Gestalten Sie mit!**



WARUM GENDERN?

Argumente wie „erschwert die Lesbarkeit“, „spaltet die Gesellschaft“, „ändert nichts an der Realität“ oder „entspricht nicht der Rechtschreibung“ zählen zu den gängigsten Begründungen, warum auf gendergerechte Sprache verzichtet wird. Allerdings ist inzwischen nachgewiesen, dass Frauen beim „Mitmeinen“ weder sprachlich noch gedanklich miteinbezogen werden.

Aus diesem Grund verzichten wir als K1-MET in unseren Medien auf die Generalklausel wie den Hinweis: „Aus Gründen der Lesbarkeit wurde von einer geschlechtergerechten Schreibweise Abstand genommen.“ Denn aus folgenden Gründen ist eine gendersensible Sprache wichtig:

SPRACHE ERZEUGT BILDER IM KOPF

Denken Sie bitte kurz über folgende Fragen nach: „Wer sind Ihre vier Lieblingsschauspieler?“ Welches Bild entsteht in Ihrem Kopf? Sehen Sie Männer oder Frauen vor Ihrem geistigen Auge? Grammatisch mag das generische Maskulinum für alle gelten. Psychologische Studien zeigen aber, dass sich die meisten Menschen dabei Männer vorstellen. Denn Sprache lenkt die Wahrnehmung und erzeugt Bilder im Kopf.

Fragt man etwa Versuchspersonen nach berühmten Musikern, nennen sie signifikant mehr Männer, als wenn man nach „Musikerinnen und Musikern“ gefragt wird.

SPRACHE BEEINFLUSST DIE BERUFSWAHL

Gendergerechte Sprache soll also helfen, die Denkschablonen im Kopf zu erweitern, um alle Menschen in angemessener Weise zu repräsentieren. Erwiesen ist auch, dass sich auf Stellenausschreibungen mehr Frauen bewerben, wenn diese geschlechtsneutral formuliert sind. Auch wählen Kinder viel eher nicht-stereotype Berufe, wenn

ihnen diese in geschlechtergerechter Sprache präsentiert werden (etwa Mechanikerinnen und Mechaniker oder Geburtshelferinnen und Geburtshelfer). Wenn nur von den Managern gesprochen und geschrieben wird, werden damit also auch – zumindest bis zu einem gewissen Grad – die bestehenden Geschlechterverhältnisse reproduziert.

GESCHLECHTERDIVERSE PERSONEN WERDEN REPRÄSENTIERT

Eine weitere Tatsache ist – wenn mit gendergerechter Sprache kommuniziert wird –, dass Menschen offener über Geschlechterrollen denken. Dazu wurden Menschen mit Sprachen befragt, in denen das biologische Geschlecht unterschiedlich sichtbar ist. So gibt es Sprachsysteme, die das Geschlecht stark betonen (wie z. B. im Deutschen), wenig betonen (wie z. B. im Englischen) oder gar nicht (wie z. B. im Finnischen oder Türkischen).

Zudem wissen viele Menschen gar nicht, dass es außer Mann und Frau auch intersexuelle Menschen gibt. Selbst wenn es sich nur um wenige Menschen handelt, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen. Zudem gibt es Transpersonen oder Personen, die sich als „nicht-binär“ oder queer bezeichnen. Auch diese Personen sollen sich angesprochen fühlen und sprachlich inkludiert werden.



GESCHLECHTER SENSIBLE SPRACHE

Die wichtigste Regel für eine geschlechtssensible Sprache ist, dass wir in den internen und externen Medien der K1-MET das generische Maskulinum (Liebe Mitarbeiter – Frauen sind mitgemeint) nicht mehr verwenden. Um eine möglichst gute Lesbarkeit, Verständlichkeit und Barrierefreiheit zu gewährleisten, haben wir uns dazu entschieden, künftig auf vier Arten zu „gendern“.

WIR GENDERN MITTELS

- Umformulierungen
- Verwendung neutraler Wörter
- Gender-Doppelpunkt
- Paarform

Mit diesen Möglichkeiten wollen wir unkompliziert, geschickt und lesefreundlich gendern.

1 UMFORMULIERUNGEN

Aus stilistischer Sicht sind Umformulierungen der eleganteste Weg zu einer geschlechtergerechten Sprache. Folgender Möglichkeiten bedienen wir uns:



Umschreibung mit einem unpersönlichen Pronomen

Mit unpersönlichen Pronomen wie z. B. mit „alle“, „wer“, „jene“, „niemand“ etc. werden Sätze kürzer und genderneutral.

Ein Beispiel: Der Mitarbeiter, der Bereitschaft hat, erstattet Bericht.

Wer Bereitschaft hat, erstattet Bericht.

Verwendung von Adjektiven statt Substantiven

Beispiele dafür sind:

Kritiker: kritische Stimmen

Forschertätigkeit: forschende Tätigkeit

Berater­tätigkeit: beratende Tätigkeit

Passiv formulieren

Ein Beispiel: Der Antragsteller muss ein Formular ausfüllen.

Für einen Antrag muss ein Formular ausgefüllt werden.

Verwendung der Mehrzahl

(z. B. „Alle, die ...“, „Personen, die ...“) Außerdem sind im Plural die Artikel und Pronomen für weibliche Formen oft ident mit den männlichen (die, ihre, denen ...) die Älteren, die Jugendlichen etc.

Sie können auch die direkte Ansprache nutzen.

Damit werden Texte oft sogar kürzer und „ansprechender“. Zwei Beispiele:

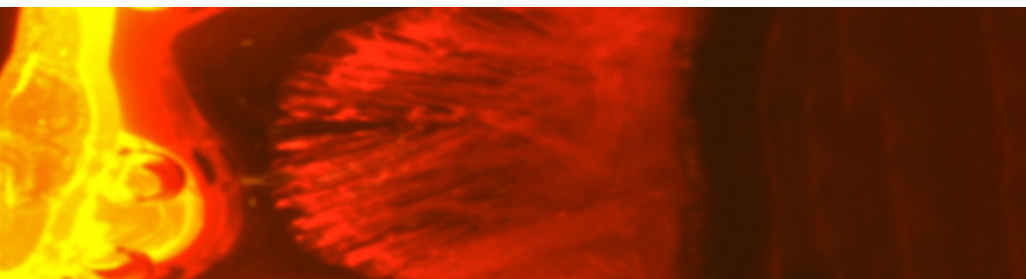
Besucher werden aus Sicherheitsgründen gebeten, Helme aufzusetzen.

Bitte setzen Sie aus Sicherheitsgründen einen Helm auf.

Ausstellungsbesucher werden gebeten, links abzubiegen.

Zur Ausstellung bitte links abbiegen.

Gleichzeitig muss jedoch vermieden werden, aus Gender-Gründen in die Befehlsform zu verfallen.



2 NEUTRALE WÖRTER

Eine weitere Möglichkeit ist, geschlechtsneutrale (Haupt-)Wörter zu verwenden, also **Substantive, die beide Geschlechter bezeichnen** – zum Beispiel die Person, das Mitglied, die Belegschaft, die Beschäftigten, die Menschen, die Persönlichkeit, das Gegenüber, der Elternteil, die Vertretung etc.

Das gilt auch für Wortzusammensetzungen, etwa mit -kraft, -person, -hilfe oder -leute

Beispiele dafür sind Arbeitskraft, Lehrkraft, Führungskraft, Auskunftsperson, Aushilfe, Fachleute, Feuerwehrleute etc.

Partizipialkonstruktionen sind ebenfalls möglich, wenn auch eher dosiert einzusetzen

Dazu zählen zum Beispiel Teilnehmende, Mitarbeitende, Lehrende, Studierende und andere Personenbezeichnungen, die im Plural geschlechtsneutral sind.

3 KURZSCHREIBWEISE MIT DOPPELPUNKT

Eine geschlechtsinklusive Sprache geht über die Binarität von männlich und weiblich hinaus, indem sie das **gesamte Gender-Spektrum** sichtbar macht. Für die geschlechtsinklusive Schreibweise von Personen und Personengruppen verwenden wir in der deutschen Sprache künftig den Gender-Doppelpunkt. Dieser ist die jüngste Form der inklusiven Schreibweisen.

Beispiele: „die Mitarbeiter:innen“, „die Lieferant:innen“, „die Forscher:innen“, „die Kund:innen“

Der Gender-Doppelpunkt stört den Lesefluss kaum und ist barrierefrei, das heißt, er kann von einer Screenreader-Software vorgelesen werden. Den Gender-Doppelpunkt wollen wir in der K1-MET sehr maßvoll einsetzen. Grammatikalische Unschärfen sind dabei erlaubt. Das bedeutet, obwohl „Kund“ kein vollständiges Wort ist, ist das Wort „Kund:innen“ zulässig.

Etwas schwieriger sind Singular-/Genetivformen mit Adjektiven und/oder Pronomen zu lösen:

die:der Berater:in, die:der Bäcker:in
jeder:jedes Einzelnen, die:der ...
der Hinweisgeberin bzw. des Hinweisgebers ...
Gesucht wird ein:e nette:r Lehrer:in

Komplizierte Doppelpunktkonstruktionen sollten jedoch umgangen werden, vor allem im Zusammenhang mit Artikeln und Pronomen.

Auch in der K1-MET GmbH häufig verwendete **zusammengesetzte Hauptwörter (Komposita)** sollten künftig gegendert werden.

Empfohlen wird in diesem Fall aber die Schreibung mit Bindestrich. Beispiele dafür sind:

der Mitarbeiter:innen-Tag
das Mitarbeiter:innen-Gespräch
das Forscher:innen-Interview

Begriffe wie „Bürgerkarte“, „Arztschein“, „Betriebsratbüro“, „Chirurgenstahl“ oder auch „Fahrerkabine“ können jedoch weiterhin in dieser Form verwendet werden. Dasselbe gilt für Adjektive wie kundenorientiert, leserfreundlich oder „nutzergerecht“. „Fortgeschrittene“ können auch in diesen Fällen gendern und statt „anwenderbezogen“ „anwendungsbezogen“ oder statt „benutzerfreundlich“ „benutzungsfreundlich“ verwenden.

Auch bei Komposita mit zwei geschlechtsanzeigenden Wörtern muss die erste Maskulinform nicht gendert werden (= Kundenberater:in) bzw. wird in diesem Fall eine Umschreibung empfohlen.

4 PAARFORM

Im Wissen, dass diese Form des Genderns nicht geschlechterinklusive ist, weil das dritte Geschlecht bei der sogenannten „Doppelnennung“ unberücksichtigt bleibt (ebenso wie beim veralteten Binnen-I), ist die Paarform weiterhin zulässig. Die Paarform wird jedoch nur sehr reduziert eingesetzt. Wenn, dann steht aus Höflichkeit die weibliche Form stets an erster Stelle. Beispiele: „die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, „die Partnerinnen und Partner“, „die Kundinnen und Kunden“, „die Lieferantinnen und Lieferanten“

Mischformen sind erlaubt.

Die verschiedenen Arten zu gendern können auch in einem Satz verwendet werden.

„Durch die sehr effiziente Forschungstätigkeit unserer Mitarbeiter gemeinsam mit unseren Projektpartnern ermöglichen wir optimale Rahmenbedingungen für die Zukunft.“
„Durch die sehr effiziente Forschungstätigkeit unserer Mitarbeiter:innen gemeinsam mit beteiligten Industrieunternehmen und Universitäten ermöglichen wir optimale Rahmenbedingungen für die Zukunft.“

DIE K1-MET

Im Rahmen der internen Zusammenarbeit zeigen sich immer wieder Unsicherheiten im Hinblick auf die korrekte Bezeichnung und die Deklination unseres Firmennamens. Grundsätzlich richtet sich das Geschlecht eines Firmen- oder Vereinsnamens immer nach der Rechtsform.

Die „K1-MET GmbH“ ist deshalb eindeutig weiblich, ebenso die K1-MET ohne Rechtsform.

- Die K1-MET schätzt ihre Mitarbeiter:innen.
- Gender Equality liegt der K1-MET besonders am Herzen.
- Der Hauptsitz der K1-MET befindet sich in Linz.



GENDERN IN DER GESPROCHENEN SPRACHE

Von der Fernsehmoderation bis hin zu politischen Reden, das Gendern ist mittlerweile auch in der gesprochenen Sprache angekommen. Hier ein paar Tipps, wie man beim Sprechen am besten gendert:

Relativ unkompliziert setzt man in einem Gespräch oder in einer Ansprache geschlechtergerechte Sprache mit der Paarform um.

Ein Beispiel dafür ist „Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!“. Etwas einfacher ist es, wenn man dabei stets die Mehrzahl verwendet. Die Paarform in der Einzahl kann Sätze rasch kompliziert werden lassen, denn z. B. nach „die Forscherin oder der Forscher“ benötigt man in weiterer Folge häufig ein „sie“ oder „er“, ein „ihr“ oder „sein“ usw.

Alternativ kann auf neutrale Formulierungen zurückgegriffen werden.

Solche Formulierungen sind z. B. „Mitarbeitende“, „Belegschaft“ oder Umschreibungen („die Leute in meinem Team“). Auch lassen sich Personenbezeichnungen durch die direkte Anrede (z. B. mit Sie) geschickt umgehen.

Etwas mehr Übung als die Paarform benötigt hingegen die gesprochene Kurzform mit einem Doppelpunkt.

Ein Beispiel dafür ist „Liebe Mitarbeiter:innen!“ . In diesem Fall wird zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung eine kurze Pause gemacht: „Mitarbeiter [Pause] innen“. Ein Beispiel, um sich diese Mikropause bewusst zu machen, ist das Wortpaar: „verreisen“ und „vereisen“ (= ver [Pause] eisen). Diese Mikropause (auch „Glottisschlag“ genannt) findet sich auch in Wörtern wie z. B. „Spiegelei“, „geimpft“ oder „Theater“.



GENDERN IN DER BILDSPRACHE

Geschlechtergerechte bzw. inklusive Sprache beschränkt sich nicht nur auf gesprochene und geschriebene Sprache. Auch mit der Bildsprache können Vorurteile und Rollenklischees ungewollt verstärkt werden. Das passiert, wenn Frauen und Männer nur in Situationen gezeigt werden, die für ihr Geschlecht „typisch“ sind.

Frauen werden oft mit Familie, Emotionalität und Serviceorientierung (gegenüber Vorgesetzten) in Verbindung gebracht, Männer oft mit Technik, Karriere und körperlicher Stärke. Diese Eigenschaften und Themen betreffen in der Realität aber sowohl Männer als auch Frauen. Daher sollten diese nicht nur einem Geschlecht zugeordnet werden. Die folgende Checkliste kann dabei helfen, Bilder bedacht und vorurteilsfrei auszuwählen:

THEMATIK

- Werden nur die Geschlechter/Herkünfte/Altersgruppen gezeigt, die „typischerweise“ mit einem Thema assoziiert werden? Sitzt die Frau im Büro oder leitet sie einen Kreativprozess an? Steht der Mann an einer technischen Maschine oder trägt er einen Helm?
- Können abgebildete Personen ausgetauscht werden, um für mehr Vielfalt im Bild zu sorgen?

BILDAUSSCHNITT

- Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund?
- Sind Personen „auf Augenhöhe“ oder gibt es eine klischeebedingte Hierarchie?
- Wie viel Platz am Bild wird von einzelnen Personen eingenommen und welche Personen sind das?

Um Vorurteile abzubauen, sind darüber hinaus Klischees und Stereotype zu vermeiden. Nach Möglichkeit sollte eine gleichrangige Darstellung bei „Gruppierungen“ von Menschen gewählt werden. Es ist

darauf zu achten, dass keine „hierarchischen Haltungen“ wie z. B. männliche Person leitet an, weibliche Person protokolliert oder ausschließlich männliche Personen erklärend, dargestellt werden.



Vermeiden Sie, Personen oder Personengruppen aufgrund von Diversitätsmerkmalen in einer gewissen Rolle darzustellen. Das heißt, vermeiden Sie in der Bildsprache Klischees, wie z. B. die Frau sitzt und hört zu, während der Mann steht und mit dem Zeigefinger erläutert. Beachten Sie bei Personengruppen die gleichwertige Positionierung und Verteilung von sichtbar diversen Menschen, d. h. von Frauen und Männern unterschiedlichen Alters, von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, von Menschen mit unterschiedlicher Berufskleidung etc.

GENDERN IN ANDEREN SPRACHEN

Die Bemühungen um eine geschlechtergerechte Sprache sind Teil eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels. Diskussionen über Diskriminierung im Sprachgebrauch werden deshalb nicht nur im deutschen Sprachraum geführt. Auch in anderen Ländern gibt es verschiedene Ansätze, um die Gleichstellung der Geschlechter in der schriftlichen und gesprochenen Sprache sichtbar zu machen.

Dort, wo die Artikel nicht zwischen „der“ und „die“ unterscheiden, wie etwa im Englischen, mag dies etwas einfacher sein – debattiert und adaptiert wird dennoch. Stand früher „mankind“ für die Menschheit, ist mittlerweile das genderneutrale „humankind“ weit verbreitet. Im Umgang mit Pronomen geben sich die Anglophilen pragmatisch. Manchmal wird einfach „(s)he“ verwendet, um Männer und Frauen gleichzeitig anzusprechen. Darüber hinaus ist der altenglische Singular „they“ als genderneutrales Personalpronomen gebräuchlich.

Manche Sprachen – z. B. Schwedisch – sind sogar so fortschrittlich, dass bereits offiziell genderneutrale Pronomen („hen“) eingeführt wurden. Ebenso wird das Niederländische Schritt für Schritt inklusiver. Im Französischen und Spanischen gestaltet es sich wiederum etwas komplizierter, die Sprache weniger diskriminierend zu machen. Aber auch dort werden aufgrund der Gleichberechtigungsdebatte schrittweise Änderungen durchgeführt.

Der vorliegende Sprachleitfaden regelt im Detail die geschlechtergerechte Kommunikation der K1-MET in der deutschen Sprache.

Unabhängig davon gilt in der K1-MET die Regel, dass wir in allen Sprachen nach bestem Wissen und Gewissen geschlechtergerecht formulieren – und zwar sowohl in der internen und externen Kommunikation als auch in der persönlichen Zusammenarbeit.



IMPRESSUM

BILDNACHWEISE

K1-MET GmbH
Stahlstraße 14
Betriebsgebäude (BG) 88
4020 Linz, Austria
Grafik & Layout: Sabrina Öllinger
Version: September 2023

Bildnachweise:
S. 5: Montanuniversität Leoben
S. 7 – 8: voestalpine Stahl GmbH