

## Glossar für den Code of Conduct

### > Ageismus/Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung zeigt sich als eine Form von sozialer Diskriminierung und meint eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihres Alters.

Betroffenen wird es erschwert, am beruflichen und gesellschaftlichen Alltag uneingeschränkt teilzunehmen. Probleme zeigen sich v.a. am Arbeitsmarkt. (vgl. Vedder, Günther & Reuter, Julia (Hg.) 2008, Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance. 2. Aufl. Rainer Hampp Verlag: München, S. 3) Ageism drückt sich aber auch durch die Furcht vor (dem eigenen) Alter oder Gebrechlichkeit aus.

WKO: Lexikon der Vielfalt

Download unter [https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Lexikon\\_der\\_Vielfalt.html](https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Lexikon_der_Vielfalt.html)

### > Alter

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters gilt für jedes Alter. Personen wegen ihrer Jugend schlechter zu behandeln als andere ist ebenso verboten wie eine Schlechterstellung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren.

Beispiele:

> Trotz Erfahrung und gutem Leistungsnachweis wird der/ die 53 jährige BewerberIn nicht angenommen, weil ihr/ ihm aufgrund ihres/ seines Alters keine Perspektiven mehr eröffnet werden können.

> Minderjährige dürfen nur eingeschränkt arbeiten und haben besondere Ruhezeiten und -pausen.

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/alter;>  
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

### > Antisemitismus

Antisemitismus bezeichnet die Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der jüdischen Religionszugehörigkeit. Antisemitismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

### > Antiziganismus

Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit (Roma, Sinti etc.). Antiziganismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

### > Behinderung

Unter Behinderung versteht das Behinderteneinstellungsgesetz (Behindertengleichstellungsgesetz) eine Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden

körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben (am Leben in der Gesellschaft) zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

<http://www.klagsverband.at/begriffe/behinderung>

### > **Belästigung**

Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise aufgrund von Geschlecht/Gender, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung gesetzt wird,

- > die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt
- > die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- > die ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für eine betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Beispiele:

- > Ein Kollege wird beschimpft, weil er schwul ist.
- > Eine muslimische Frau mit Kopftuch wird immer wieder Ziel von Witzen.

<http://www.klagsverband.at/begriffe/belaestigung>

### > **Bisexualität**

Bisexuell werden Menschen genannt, die sich sowohl von Männern als auch von Frauen emotional und sexuell angezogen fühlen. Sie gehen Beziehungen und sexuelle Kontakte mit beiden Geschlechtern ein.

Alle Menschen tragen homosexuelle und heterosexuelle Anteile in verschieden starker Ausprägung in sich und haben somit also die Fähigkeit, sich in Menschen des gleichen und des anderen Geschlechts zu verlieben. Gesellschaftliche Zwänge und Tabuisierungen aber können zur Verdrängung der homosexuellen Anteile führen.

Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

Wenn sich jemand zu Frauen und Männern hingezogen fühlt, so wird er/sie bisexuell genannt. Heute wird auch häufig der Ausdruck Pansexualität (pan = alle) verwendet, um ein Begehren zu beschreiben, das vom Geschlecht der begehrten Person unabhängig ist. Damit können insbesondere auch Transidentitäten (siehe: transgender) oder intersexuelle Menschen (siehe: intersexuell) miteinbezogen werden.

Vgl. <http://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/#Bisexualitaet>

### > **Burn-out**

Das Burnout-Syndrom (dt. Ausbrennen) bezeichnet eine umfassende physische und psychische Erschöpfung, die meist durch starken Stress im Berufs- oder Privatleben verursacht wird, wenn mangelnde Entspannung gegeben ist. Häufig betroffen sind Menschen, die sich beruflich übermäßig engagieren oder auch Personen, die leitende Positionen innehaben. Gegenwärtige Schätzungen gehen davon aus, dass ca. zehn Prozent der Erwerbstätigen an einem Burnout-Syndrom leiden.

(vgl. Burnout.info:

<http://www.burnout.info/index.php?action=artikel&cat=1&id=3&artlang=de>)

### > **Chancengleichheit**

Unter Chancengleichheit wird das grundsätzliche Recht aller Personen verstanden, Zugang zu allen Angeboten zu haben. Das beinhaltet auch unterstützende Angebote wie z. B. Deutschkurse für Personen mit nicht-deutscher Erstsprache oder barrierefreie Zugänge für Personen mit Behinderungen.

### > **Diskriminierung**

Eine benachteiligende Differenzierung für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt.  
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Es wird hier zwischen direkter (unmittelbarer) und indirekter (mittelbarer) Diskriminierung unterschieden.

Eine **direkte (unmittelbare) Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund von Geschlecht/Gender, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde bzw. gegenüber einer anderen Person nachteilig behandelt wird.

Beispiele:

- > Eine Frau verdient bei gleicher Qualifizierung und längeren Dienstjahren weniger als ihr männlicher Kollege.
- > Nur aufgrund der Hautfarbe wird ein Bewerber nicht eingestellt.

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/unmittelbare-diskriminierung>

Eine **indirekte (mittelbare) Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren missbraucht werden, um Personen aufgrund von Geschlecht/Gender, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung nachteilig zu behandeln.

Beispiele:

- > Räume oder Gebäude, die nicht barrierefrei zugänglich sind, benachteiligen RollstuhlfahrerInnen.
- > Eine blinde Frau kann ihren Blindenhund nicht in ein Geschäft mitnehmen, da dort laut Hausordnung Tiere verboten sind und wird dadurch benachteiligt.

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/mittelbare-diskriminierung>

### > **Diversity Management**

Diversity Management ist eine Strategie, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen – z. B. aufgrund von Alter, Gender, Herkunft, Sprachkenntnissen, ökonomischen Hintergründen, Hautfarbe, Religion/Weltanschauung, physische/psychische Einschränkungen, Elternschaft/Pflegeaufgaben, sexueller Orientierung usw. – in alle Handlungsweisen einbezieht.

Ziel ist es, Vielfalt anzuerkennen und zu nutzen, aber auch sicherzustellen, dass alle Menschen gleichermaßen den Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Arbeit usw. haben und ihnen die Teilhabe an allen gesellschafts- und bildungspolitischen Ebenen ermöglicht wird.

Vgl. <https://www.fh-campuswien.ac.at/fh-campus-wien/die-fh-campus-wien-im-fokus/gender-diversity-an-der-fh-campus-wien.html>

### > **Gender, auch „soziales Geschlecht“**

Das soziale Geschlecht, die Geschlechterrolle bestimmt die eigentliche Identifikation einer Person mit einem Geschlecht (meist männlich oder weiblich). Gender/Geschlechterrollen sind eng verknüpft mit den Erwartungshaltungen einer Gesellschaft an Frauen und Männer. Darunter fallen Verhaltensweisen, Ansichten, Tätigkeiten usw. Diese Rollen sind jedoch nicht starr, sondern verändern sich (z. B. traditionelles Rollenbild versus Väter in Karenz, Frauen in Management-Positionen...), außerdem sind die Erwartungen in Bezug auf „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ kulturell geprägt und können je nach Gesellschaft sehr unterschiedlich sein.

In manchen Kulturen gibt es neben den zwei Geschlechtern „weiblich“ und „männlich“ noch zusätzliche (drittes Geschlecht, Hijra in Asien, Muxe bzw. Marimacha in Lateinamerika, Fa'afafine in Polynesien usw.).

Vgl. auch: <http://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/>

### > **gendergerechte Sprache**

Sprache ist ein Spiegel gesellschaftlicher Werthaltungen und dokumentiert je nach Verwendung Unausgewogenheit, Asymmetrien und Ungleichheiten oder aber im Idealfall Ausgewogenheit, Symmetrie, Chancengleichheit und Gleichstellung. Eine geschlechtergerechte Sprache, die sowohl Frauen als auch Männer benennt, ist neben vielen anderen Maßnahmen eine Grundvoraussetzung, um Chancengleichheit in der Gesellschaft zu leben.

Vgl. Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Hg. von Ulrike Alker und Ursula Weilenmann. Download unter <https://intranet.fh-campuswien.ac.at/downloads/>

### > **Gender Mainstreaming**

Bei dieser international anerkannten Vorgehensweise und Strategie der Gleichstellungspolitik, werden soziale Unterschiede und strukturelle Ungleichheiten für Frauen und Männer hinterfragt, sichtbar gemacht und die Ursachen dafür beseitigt. Dafür müssen bei allen Projekten, Entscheidungen und Vorhaben die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Vorhinein berücksichtigt werden, ohne Stereotype festzuschreiben.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen“ (Europarat 1998).

### > **Gleichbehandlungsgesetz**

In Österreich gibt es seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das seither mehrmals geändert und erweitert wurde. Den Anfang machte das erste Gleichbehandlungsgesetz mit Bestimmungen zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit von Frauen und Männern. Derzeit regelt das Gleichbehandlungsgesetz drei Bereiche: Die

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. (vgl. <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>)

Das GIBG ist online abrufbar:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>

### **> Heterosexualität**

Heterosexuelle Menschen fühlen sich überwiegend von Menschen des anderen Geschlechts angezogen. Es gibt deutlich mehr heterosexuelle als homosexuelle Menschen, deswegen wird Heterosexualität oft als Norm angesehen. Diese Heteronormativität kann zur Nicht-Wahrnehmung und zur Diskriminierung gleichgeschlechtlich liebender Menschen führen.

Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

### **> Homosexualität**

Homosexualität ist die Liebe zwischen zwei Männern oder zwei Frauen. Der Begriff Homosexualität wurde erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts eingeführt, obwohl es gleichgeschlechtliche Liebe immer schon gab. Sie wurde in früheren Zeiten als Sünde, Verbrechen oder Krankheit diffamiert. Heute ist sich die Wissenschaft einig, dass jede sexuelle Orientierung eine gesunde und natürliche Variante ist und nicht willentliche gewählt wird.

Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

Lesbisch/schwul bezeichnet die Hingezogenheit zu Menschen gleichen Geschlechts. Frauen werden meist als lesbisch und Männer als schwul bezeichnet – homosexuell bezeichnet sowohl Frauen als auch Männer. Im Englischen meint gay häufig „schwule Männer“ – der Begriff wird aber so wie das deutsche Wort „homosexuell“ auch als Überbegriff verwendet.

Vgl. <http://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/#Homosexualitaet>

### **> Homophobie**

Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der sexuellen Orientierung. Homophobie kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

### **> Intersexualität/Intergeschlechtlichkeit**

Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit einem Körper geboren, der den typischen geschlechtlichen Standards und Normen von Mann und Frau nicht entspricht. Intergeschlechtlichkeit kann gleichzeitig eine Geschlechtsidentität sein (Selbstdefinition z.B. als Inter\* oder Intergender), muss aber nicht. Intergeschlechtliche Menschen können sich ebensogut als Männer, Frauen oder anders definieren.

Vgl. <http://www.transinterqueer.org/uber-triq/das-i-in-triq/>

Intergeschlechtlichkeit bedeutet, dass ein Körper auf der Ebene des biologischen Geschlechts (äußere/innere Geschlechtsmerkmale, Hormone oder Chromosomen) nicht in die medizinische Norm weiblicher oder männliche Körper eingeordnet werden kann. Es ist möglich, dass die Intergeschlechtlichkeit einer Person schon bei der Geburt auffällt (wenn das äußere Genital nicht den Vorstellungen eines „Bubens“ oder „Mädchens“ entspricht) – doch viele Inter\*-Formen machen sich erst in der Pubertät, noch später oder nie bemerkbar.

Quelle: Gorji Marzban, Bettina Enzenhofer, Workshop 1. Inter\*Tagung Salzburg, Nov. 2014

### **> Mobbing**

Mobbing bezeichnet Verhaltensweisen, die sich gegen eine Person oder gegen mehrere Personen richten und über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen. Die betroffene Person kann sich immer weniger gegen die feindseligen Angriffe wehren und erlebt die Situation als zunehmend bedrückend und aussichtslos. Diese Verhaltensweisen haben das Ziel, Personen abzuwerten, zu kränken, zu demütigen und letztendlich aus der Gruppe/dem Team hinaus zu „ekeln“.

Vgl. [https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung/Mobbing\\_am\\_Arbeitsplatz.html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung/Mobbing_am_Arbeitsplatz.html)  
<http://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitsklima/Mobbing.html>

### **> queer**

Der Begriff wird unterschiedlich verwendet, drückt aber immer Kritik an Heteronormativität aus. Der Begriff wird inzwischen als positiv besetzt verstanden und steht für die Haltung, dass der gesellschaftliche Zwang zur Heteronormativität aufgelöst werden und es Menschen möglich sein sollte, unterschiedliche Lebensentwürfe, sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten leben zu können ohne stigmatisiert und diskriminiert zu werden.

Queer hinterfragt das Konstrukt der Heteronormativität und damit verbundenen Bezeichnungen wie hetero, lesbisch, schwul, bi, trans und intersexuell.

Der Begriff wird auch als Selbstbezeichnung von Menschen verwendet, die ihre Geschlechtsidentität als eine von vielen – jenseits von männlich und weiblich – begreifen bzw. sich zwischen Mann und Frau erleben.

Vgl. <http://www.bouldercounty.org/family/lgbtiq/pages/oasosdefinitions.aspx>

Queer wird oftmals als Überbegriff/Sammelbegriff für Personen verwendet, die sich abseits der heterosexuellen bzw. teilweise auch der homosexuellen Norm bewegen. Dabei richtet sich vor allem das Identitäts- bzw. Rollenverständnis dieser Personen gegen eindeutige normative Zuschreibungen und traditionelle Kategorisierungen.

Vgl. Perko, Gudrun (2005) Queer-Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens. Köln: PapyRossa Verlag, S.24.

### **> Rassismus**

Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der Hautfarbe/Aussehen, der Sprache, der Religionszugehörigkeit oder der Herkunft.

Rassismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

### > **Rollen- und Geschlechterstereotypen**

Rollen- und Geschlechterstereotypen schreiben Personen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu, die sich am binären Geschlechtssystem – männlich/weiblich – orientieren. Dies sind in vielen Fällen Vorannahmen, die nicht zutreffen.

### > **Sabbatical**

Durch ein Sabbatical bekommen MitarbeiterInnen die Möglichkeit eine temporäre Auszeit (3-12 Monate) aus dem Betriebsalltag zu nehmen. Das Angestelltenverhältnis bleibt für diese Dauer aufrecht. Meist wird über einen längeren Zeitraum ein Zeitguthaben angespart und eine Entgeltkürzung vereinbart. Dieses gekürzte Gehalt steht den MitarbeiterInnen anschließend während des Sabbaticals zur Verfügung (vgl. BV zu Sabbatical).

### > **Sexismus**

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund des Geschlechts/Gender oder auch der zugeschriebenen Geschlechterrolle. Sexismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

Sexismus: Mit Sexismus sind Handlungen, Äußerungen und Einstellungen gemeint, die zur Unterdrückung von Personen(gruppen) aufgrund ihres Geschlechts beitragen. vgl. Degele, Nina (2008): Gender/Queer Studies. Eine Einführung. W. Fink UTB: München.

### > **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

- > das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt
- > das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist
- > das ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld schafft oder bezweckt oder
- > das andere negative oder positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

Beispiele:

- > Verbale Zudringlichkeiten (z. B. zweideutige oder sexuelle Witze, anzügliche Bemerkungen...)
- > Körperliche Zudringlichkeiten (z. B. wiederholtes Anfassen, küssen versuchen, exhibitionistische Handlungen...)
- > Aufhängen obszöner oder pornografischer Bilder

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/sexuelle-belastigung>

### **> Sexuelle Orientierung**

Die sexuelle Orientierung ist wie auch biologische Geschlechtsmerkmale, die Geschlechtsidentität und die Geschlechterrolle eine Komponente der sexuellen Identität. Die sexuelle Orientierung spricht das Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts einer erwünschten Partnerin oder eines Partners für emotionale Verbundenheit, Liebe und Sexualität an. Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen: Homosexualität, Bisexualität und Heterosexualität. Die Grenzen zwischen diesen Orientierungen verlaufen aber weit weniger scharf als meist angenommen wird. Wichtig ist zu betonen, dass alle sexuellen Orientierungen gleich wertvoll sind.

Menschen, die sich vorwiegend zu Menschen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen, bezeichnet man als "homosexuell". Menschen, die sich psychisch, emotional und erotisch sowohl zu Menschen des gleichen Geschlechts wie auch zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen, werden als "bisexuell" bezeichnet. Fühlt sich jemand vorwiegend zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen, wird von "heterosexuell" gesprochen.

Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

### **> Transgender**

Transgender ist eine Sammelbezeichnung für Menschen, die herkömmliche Geschlechtsgrenzen überschreiten. Dies kann einen – temporären oder permanenten – vollständigen Geschlechtswechsel innerhalb des binären Geschlechtermodells bedeuten. Es kann aber auch bedeuten, dass eine Person sich in beiden Geschlechtern oder in keinem der beiden Geschlechter identifiziert. Auch Geschlechtspositionen außerhalb des binären Geschlechtermodells können eingenommen werden, zum Beispiel als „drittes Geschlecht“. Oder aber eine Person stellt sich außerhalb jedes Geschlechtermodells indem sie für sich die Kategorie Geschlecht als Identifikationskriterium abschafft.

Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

### **> Transsexualität**

Transsexuelle sind Menschen, die als Angehörige des anatomisch anderen Geschlechts leben und anerkannt werden und den eigenen Körper durch medizinische Behandlung an das andere Geschlecht anpassen wollen.

Heute wird der Begriff bezüglich des Wunsches nach medizinischer Behandlung immer mehr relativiert und auch auf Menschen ausgedehnt, die sich zwar eindeutig im anatomisch anderen Geschlecht identifizieren und als Angehörige ihres Identitätsgeschlechts anerkannt werden wollen, aber nicht oder nur zum Teil den Wunsch hegen, ihren Körper durch medizinische Behandlung zu verändern.

Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

### **Trans\* Personen**

Trans\* ist ähnlich wie Transgender ein Überbegriff für Menschen, die herkömmliche Geschlechtsgrenzen überschreiten. Der Begriff ist neuer und wird vor allem in der emanzipatorischen, queeren Community verwendet. Das Sternchen steht für alle Formen und Möglichkeiten des Trans-Seins in ihrer bunten Vielfalt. Häufig wird der Begriff Trans\* Personen ebenfalls verwendet, um Menschen zu benennen, die sich medizinischen



## **FH Campus Wien**

University of Applied Sciences

Behandlungen unterziehen und/oder eine Personenstandsänderung anstreben. Auch in dieser Personengruppe kann nicht vorausgesetzt werden, dass sich alle an einem der eindeutigen Pole im binären Geschlechtermodell positionieren wollen.

Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

### **> Work/Life Integration**

Dieses Modell (auch Work-Life-Balance) ermöglicht unterschiedlichen Personen(gruppen) eine gute Balance zwischen Arbeits- und privaten Interessen zu finden.