



Ziel von Diversity Management ist es, das individuelle Potenzial aller Mitglieder der Gesellschaft – zB Beschäftigte, KundInnen, etc – zu nutzen und zu integrieren.

handlung von Frauen und Männern – gegen Diskriminierung sind verankert. Ein Meilenstein auf EU-Ebene stellt eine Veränderung des EG-Vertrages dar, auf die sich alle Mitgliedsstaaten einigten. Im Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam (1997) ist festgelegt, europäische Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen von „Rasse“, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung zu erlassen. Seit 1979 ist in Österreich die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft durch das Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Auf Grund der EU-Gesetzgebung wurde das Gesetz um die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung erweitert und gilt seit dem Jahr 2004. Mit 2008 wurde das Verbot der Diskriminierung aufgrund des

Geschlechts auf den Bereich außerhalb der Arbeitswelt ausgedehnt.

Zuwanderungs- und Integrationspolitik

In den vergangenen Jahren hielt zunehmend der Diversitätsansatz auch im gesellschaftspolitischen Bereich – besonders in der Integrations- und Gleichstellungspolitik – Einzug. Die gesellschaftliche Vielfalt mitsamt den vorhandenen Kompetenzen wird als Chance und nicht als Problem betrachtet. Seit Ende der 1990er-Jahre setzt etwa die Stadt Basel auf Diversity in der Stadtentwicklung. In Wien wurde 2004 die Integrationspolitik um den Gedanken der Diversität erweitert. Seither beschäftigt sich die Magistratsabteilung MA 17 – Integration und Diversität – mit der Implementierung und Umsetzung des Diversitätsansatzes. Das Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller WienerInnen am öffentlichen Leben. →

HOSI (Homosexuelle Initiative) startet Filmprojekt, um Vorurteile abzubauen



Queer durch: Der Kurzfilm „Queer Diversity Project“ will die Vielfalt sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten in Wien aufzeigen. Die darin auftretenden Menschen wollen nicht auf ihre sexuelle Orientierung beschränkt werden. Sinn ist es die Kategorisierungen und Vorurteile die Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität erfahren, kritisch zu hinterfragen. Zu sehen unter: <http://www.facebook.com/QDP.Wien?ref=stream>

Kommentar

DIVERSITÄT – NUR WAS FÜR POLITSOFTIES?

Natürlich hab ich nichts gegen Schwule, gönne Frauen ihre Karriere, liebe das Milieu am Brunnenmarkt, wünsche Behinderten das Allerbeste und ein älterer Arbeitnehmer bin ich selber. Diversität lebe ich also muster-gültig. So sehen das viele. Das Thema taue allenfalls dazu, um sich als dem linksliberalen „urbanen“ Spektrum zugehörig zu positionieren. „Hardcore-Politik“ behandle dagegen das, was Gesellschaft wirklich bewegt: Budgetverteilung, Strukturpolitik, Zugang zu Schlüsselstellen auf dem Arbeitsmarkt und in Entscheidungspositionen.

Diversität ernst genommen heißt aber gerade, harte Fakten zu schaffen und bei Budgetgestaltung, Strukturentscheidungen und Zugangschancen zu Schlüsselstellen tatsächlich messbare Schritte der Gleichbehandlung zu setzen. Hier spießt es sich. Rasch wird zugestimmt, ganz allgemein für die gleichberechtigte Teilhabe benachteiligter Gruppen an Chancen und Ressourcen einzutreten, um diese dann bei Gestaltung der politischen „Hardcore-Felder“ gleich wieder zu vergessen.

In der heutigen Welt nach einem emanzipatorischen Politikansatz Gesellschaft und Wirtschaft mitgestalten zu wollen heißt aber, Diversität in der „Hardcore-Version“ zu leben. Alles andere ist ein absurder Ansatz, der vorgibt für Benachteiligte Politik machen zu wollen, ohne die Politik ausdrücklich auf diese Benachteiligten ausrichten zu müssen.



Josef Wallner ist Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien.