

Antirassismus- Strategie (ARS)

Antirassismus-Strategie (ARS)

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst
und Sport (BMKÖS)

Impressum

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Radetzkystraße 2, 1030 Wien, Österreich
[bmkoes.gv.at](https://www.bmkoes.gv.at)

Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung (KDA)
E-Mail: kompetenzzentrum@bmkoes.gv.at
Website: [bmkoes.gv.at/Ministerium/gleichstellung-und-diversitaet](https://www.bmkoes.gv.at/Ministerium/gleichstellung-und-diversitaet)

Wien, 2024

Wien, 2024

Inhalt

Vorwort	4	8 Sport	40
1 Ausgangslage	6	8.1 Wirkungsbereiche	40
1.1 Einleitung	6	8.2 Maßnahmen	41
1.2 Partizipativer und intersektionaler Prozess	7	<i>Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen</i>	41
1.3 Die Rolle der Verwaltung	9	<i>Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz</i>	41
1.4 Normative Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen	10	<i>Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation</i>	42
1.5 Zahlen und Daten zu Rassismus in Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	15	<i>Strategischer Schwerpunkt 4: Förderung von Antirassismus und Diversität im Sport</i>	42
2 Ziele der Antirassismus-Strategie	19	<i>Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten</i>	44
3 Strategische Schwerpunktsetzung	21	9 Kunst und Kultur	45
4 Wirkungsorientierte Steuerung	25	9.1 Wirkungsbereiche	45
5 Maßnahmenübersicht	26	9.2 Maßnahmen	46
6 Öffentlicher Dienst & Verwaltungsinnovation	29	<i>Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen</i>	46
6.1 Wirkungsbereiche	29	<i>Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz</i>	47
6.2 Maßnahmen	30	<i>Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation</i>	48
<i>Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen</i>	30	<i>Strategischer Schwerpunkt 4: Förderung von Antirassismus und Diversität in Kunst und Kultur</i>	49
<i>Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz</i>	31	<i>Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten</i>	51
<i>Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation</i>	32	Abkürzungsverzeichnis	53
<i>Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten</i>	33	Beratungs- und Beschwerdesstellen	55
7 Präsidium	34	Glossar	58
7.1 Wirkungsbereiche	34		
7.2 Maßnahmen	35		
<i>Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen</i>	35		
<i>Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz</i>	36		
<i>Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation</i>	37		
<i>Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten</i>	38		

Vorwort

Ein gleichberechtigtes Leben für alle sowie die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten – das ist unser gemeinsames Ziel. Auf dem Weg hin zu dessen Verwirklichung gilt es, Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die dem entgegen stehen. Die Gleichheit aller Menschen ist das, was Österreich ausmacht und wir weiterhin zu bewahren pflegen. Gemeinsam wollen wir unsere Gesellschaft – für alle und mit allen – so gestalten, dass ein diskriminierungsfreies Leben möglich ist.

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wirkt Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung aktiv entgegen. Die nun vorliegende Antirassismus-Strategie (ARS) ist ein weiterer Ausdruck davon, dass wir Verantwortung für die Förderung eines respektvollen Miteinanders sowie eine echte Chancengleichheit für alle Menschen übernehmen.

Diskriminierungen hemmen die Verwirklichung eines gleichberechtigten Lebens sowie des Grundsatzes der Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten. Wer mit Herabwürdigung und Beleidigung zu kämpfen hat, hat nicht die gleichen Chancen wie jemand, der nicht mit diesen konfrontiert ist.

Rassismus ist eine dieser Diskriminierungsformen. Bei Rassismus handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die nach einer ebenso gesamtgesellschaftlichen Gegenstrategie ruft.

Ein erster Schritt ist es, die Existenz von Rassismus anzuerkennen – und zwar nicht nur als Problem von Einzelnen, sondern als prägendes und strukturierendes Element in der Gesellschaft. Kein gesellschaftlicher Bereich ist frei von Rassismus. Rassismus ist strukturell verankert und wird gesamtgesellschaftlich in Form von sozialen Normen und Verhalten bewusst sowie unbewusst reproduziert.

Rassismus führt zu Ausgrenzungen sozialer Gruppen aufgrund von biologischen oder kulturellen Merkmalen, wie tatsächliche oder von außen zugeschriebene ethnische Zugehörigkeit, Religion, Hautfarbe, Sprache, nationale Herkunft oder Kultur. Die als anders oder fremd wahrgenommenen Gruppen werden dabei als minderwertig konstruiert. Diese Diskriminierungen wirken sich konkret und unmittelbar auf die Chancengleichheit der jeweiligen Menschen und Gruppen aus und setzen die gesamte Gesellschaft in ein Ungleichgewicht.

Rassismus tritt auf sehr unterschiedliche Art und Weise zu Tage: Antiasiatischer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Rassismus gegen Schwarze Menschen, People of Colour (PoC) oder Rom:nja und Sinti:zze. Dabei machen die betroffenen Personen und Gruppen auch nicht immer die gleichen Erfahrungen. Trotzdem haben alle Ausprägungen von Rassismus etwas gemeinsam: Es handelt sich um Menschenrechtsverletzungen, die in Österreich nicht geduldet werden dürfen.

Um ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Umfeld zu schaffen, müssen neben rechtlicher Gleichbehandlung auch gezielt (präventive und korrektive) Antidiskriminierungs-Maßnahmen ergriffen werden. Es braucht einen effektiven Rechtsschutz,

sowie unabhängige Beratung und Unterstützung für Personen, die von Diskriminierung betroffen sind. Immer im Bewusstsein, dass diese Maßnahmen alleine nicht unmittelbar zu tatsächlicher Gleichstellung führen, da Benachteiligungen häufig struktureller Natur sind und individueller Rechtsschutz nicht ausreicht.

In den vergangenen Jahren haben wir in Österreich bereits wichtige Schritte für eine nachhaltige Antirassismus-Arbeit und gegen Hassverbrechen gesetzt und dabei Maßnahmen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung für spezifische Gruppen entwickelt. Es ist erfreulich, dass die Nationale Strategie gegen Antisemitismus sowie die Österreichische Roma-Strategie wichtige Bausteine dieser Arbeit darstellen.

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport möchte mit dieser Antirassismus-Strategie (ARS) einen weiteren Beitrag dazu leisten, die Arbeit gegen Rassismus in den Kompetenzbereichen des Ministeriums zu verankern. Dabei strebt der öffentliche Dienst danach, mit bestem Beispiel voranzugehen. Als größter Arbeitgeber Österreichs soll er ein Abbild der von Vielfalt geprägten österreichischen Bevölkerung sein und respektvoll sowie diskriminierungskritisch handeln. In den Bereichen Kunst, Kultur und Sport liegt viel Potential, um Rassismen zu bekämpfen sowie gelebte Vielfalt und Gemeinsamkeiten zu ermöglichen. Diese verbindenden Kräfte stärkt der Bund im Rahmen seiner Kompetenzen.

Das Verbot von Rassismus und Diskriminierung leitet sich aus dem allgemeinen menschenrechtlichen Grundsatz der Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten ab. Somit stärkt das BMKÖS mit dieser Antirassismus-Strategie (ARS) die Einhaltung universeller Menschenrechtsstandards, zu deren Implementierung sich Österreich verpflichtet hat.

Besonders hervorhebenswert ist, dass die vorliegende Strategie in einem partizipativen Prozess erarbeitet wurde. Diese innovative Form der Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Verwaltung ist für unsere demokratische Gesellschaft zukunftsweisend. Der Dank gilt hier all jenen Personen, die Zeit und Energie investiert haben, um eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft in Österreich zu ermöglichen. Damit ist ein weiterer Beitrag für ein gutes Zusammenleben in Österreich gesetzt.



Mag. Werner Kogler
Vizekanzler und Bundesminister für Kunst,
Kultur, öffentlichen Dienst und Sport



Mag.^a Andrea Mayer
Staatssekretärin für Kunst und Kultur

1 Ausgangslage

1.1 Einleitung

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) hat sich zum Ziel gesetzt, strukturelle Rassismen sichtbar zu machen sowie positive Veränderungen einzuleiten und vorzunehmen. Mit der Einrichtung des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung (KDA) im Jahr 2022 wurde eine Stelle geschaffen, die, in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteur:innen, umfassende rassismuskritische Strategien und Maßnahmen in den Zuständigkeitsbereichen des Ministeriums konzipiert. Des Weiteren wurde im BMKÖS in der Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation“ die Abteilung „Diversitätsmanagement, Kompetenzzentrum Inklusion, Bundeslehrlingskoordination, Gleichbehandlung“ (Abt. III/11) eingerichtet, die die Themenstellungen in geeigneter Form den Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes vermitteln kann.

In Österreich setzt sich zunehmend das Verständnis durch, dass Rassismus mehr bedeutet, als individuelle Handlungen einzelner „rassistischer“ Extremist:innen. Abgesehen von diesen meist strafrechtlichen „Einzelfällen“, erleben Minderheiten in Österreich auch eine Vielzahl an tagtäglichen (strukturellen) Hürden, Abwertungen und diskriminierenden Zuschreibungen. Ressourcen sind auf globaler Ebene und auch in Österreich auf nationaler Ebene ungleich verteilt. Das basiert auf historisch gewachsenen Ungleichverhältnissen, die sich auf allen Ebenen einer Gesellschaft und auch in ihren Institutionen widerspiegeln. Der strukturelle Rassismus ist eine Ausprägung davon. Dieser kann in Dienstleistungen der Behörden, in der Arbeitswelt, bei Aus- und Weiterbildungen und in anderen Bereichen auftreten. Das führt dazu, dass auch durch scheinbar neutrale Praktiken und Strukturen Ungleichverhältnisse institutionalisiert werden können.

Österreich hat aufgrund seiner menschenrechtlichen Verpflichtungen zu Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung auch hier wirksame Gegenmaßnahmen zu setzen. Die detaillierten rechtlichen Rahmenbedingungen werden im entsprechenden Kapitel in dieser Strategie erläutert. Bereits im Zuge der Weltkonferenz gegen Rassismus der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2001 (Durban I) erging der Aufruf an alle Staaten, Nationale Aktionspläne (NAP) gegen Rassismus zu erstellen. Im September 2020 veröffentlichte die Europäische Kommission (EK) einen Aktionsplan gegen Rassismus der Europäischen Union (EU), in dem alle Mitgliedsstaaten ersucht werden, sogenannte NAP gegen Rassismus bis Ende 2022 vorzulegen. In diesem Sinne findet sich auch die Erarbeitung eines NAP gegen Rassismus und Diskriminierung im aktuellen österreichischen Regierungsprogramm (2020–2024).

Das BMKÖS sieht seine Aufgabe darin, eine inklusive Gesellschaft in seinem Wirkungsbereich mitzugestalten und seine Tätigkeit am Grundsatz der Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten auszurichten. Darüber hinaus ist gesellschaftspolitische Teilhabe ein wesentliches Merkmal einer demokratiegeprägten Vorgehensweise. Dies beinhaltet, dass alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, ethnischer oder kultureller Zugehörigkeit, Sprache, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Bildung und Ausbildung, körperlichem Erscheinungsbild, Art des Arbeitsverhältnisses und sozialer Herkunft gleichberechtigt entsprechend ihrer Bedürfnisse leben und an der Gesellschaft teilhaben können.

1.2 Partizipativer und intersektionaler Prozess

Die Gesellschaft ist einer stetigen Veränderung unterworfen. Diskurse sowie Vorgehensweisen, die in der Vergangenheit als zielführend und sinnvoll erachtet worden sind, verlangen eine kritische Hinterfragung sowie Aktualisierung hinsichtlich heutiger Bedürfnisse und Standards einer globalisierten Gesellschaft. Aus diesem Grunde ist diese Strategie nicht als statisches Konstrukt zu verstehen, sondern als eine notwendige Rahmensetzung mit der wiederkehrenden Möglichkeit für weitere situationsbedingte Anpassungen und Diskurse. Sie wird daher auch als Analyseinstrument fungieren, bestehende Prozesse zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Bereits existierende Strategien und Maßnahmen des BMKÖS werden im Rahmen der ARS als Synergien genutzt, um eine holistische und nachhaltige Vorgehensweise zu sichern.

Menschen und ihre Lebensrealitäten lassen sich nicht auf einzelne Merkmale reduzieren, sondern sind in ihrer Mehrdimensionalität zu begreifen.¹ So kann Rassismus auch nicht losgelöst von anderen Diskriminierungen z.B. aufgrund von Geschlecht, Behinderung oder sexueller Orientierung betrachtet werden. Diskriminierungen aufgrund dieser und anderer Merkmale interagieren miteinander und führen dazu, dass Rassismus nicht für alle davon Betroffenen gleich erfahren wird. Dieser Strategie liegt ein intersektionaler² Zugang zugrunde, um die Überschneidungen und Wechselwirkungen unterschiedlicher Diversitätsdimensionen in ihrer Komplexität zu erfassen und darauf reagieren zu können.

Gemeinsam mit Expert:innen aus den Sektionen des BMKÖS wurde dieser Aufgabe nachgegangen. Die Strategie entstand dabei unter systematischer Einbeziehung von österreichischen Selbstvertretungsorganisationen, Vereinen und Wissenschaftler:innen, die sich zu einer sogenannten „Community of Practice“ (CoP) für die BMKÖS-Antirassismus-Strategie zusammenschlossen. Die Federführung bei der Erstellung dieser Antirassismus-Strategie lag zwar beim Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus

1 Universität Wien, Gleichstellung: <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/im-ueberblick/strategie/>

2 Marten, Elke & Walgenbach, Katharina (2016): Handbuch Diskriminierung: Intersektionale Diskriminierung, Springer Verlag https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-11119-9_11-1

und Antidiskriminierung (KDA), doch ist die Mitwirkung und aktive Beteiligung von zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Vertreter:innen der von Rassismus und anderen Diskriminierungen betroffenen Communitys ein wesentlicher Teil des partizipativen Prozesses.

Nicht nur war es möglich, diesen Prozess intersektional, sondern auch interdisziplinär und ebenenübergreifend zu gestalten. Diese Expert:innengruppe hat sich im Laufe des partizipativen Entstehungsprozesses der Strategie erweitert und besteht schließlich aus folgenden Akteur:innen: Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien (GAW), ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, Fundamental Rights Agency (FRA), Institut für Politikwissenschaften der Universität Wien, Institut für Sportwissenschaften der Universität Wien, D/Arts – Projektbüro für Diversität und urbanen Dialog, fairplay Initiative für Vielfalt und Antidiskriminierung, Dokustelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus, Schwarze Frauen Community, Israelitische Kultusgemeinde Wien, Sport Austria, Salam Oida / Muslim* Contemporary, Black Voices, Perilla, Romano Centro, Österreichischer Behindertenrat, SOQI – soziale Arbeit – queere Bildung – intersektionale Perspektiven sowie Asylkoordination Österreich.

Um angemessene und zielführende Maßnahmen zu erarbeiten, war es dem BMKÖS sehr wichtig, Erfahrungen auf Zivilgesellschaftsebene in die Strategie einfließen zu lassen sowie die Herausforderungen, mit denen die Zielgruppen täglich konfrontiert sind, ernst zu nehmen.

Begonnen hat der Prozess im Juli 2022, als die Community of Practice zum ersten Workshop im Rahmen der Antirassismus-Strategie in das BMKÖS eingeladen wurde. Der zweite Termin fand im Dezember 2022 statt. In den zwei Workshops konnte das BMKÖS gemeinsam mit der Community of Practice die Handlungsfelder und Wirkungsbereiche festlegen sowie sich zu konkreten Maßnahmen austauschen. Teil der Ausarbeitung war die darauffolgende Prüfung der Machbarkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen seitens der BMKÖS-Fachexpert:innen (Vertreter:innen aus allen Sektionen). Das KDA war stets bemüht, die Kommunikation zur Community of Practice aufrechtzuhalten und dabei einen fachlichen Austausch zu gewährleisten.

Der Prozess der Ausarbeitung und Implementierung der ARS spannt einen Rahmen, um ein formelles und kontinuierliches Engagement zwischen der Verwaltung und der Zivilgesellschaft einzurichten.

1.3 Die Rolle der Verwaltung

Die österreichische Rechtsordnung bildet die Basis unserer Tätigkeit, wir sind ihr in Denken und Handeln besonders verpflichtet. Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben wahren wir die Interessen Einzelner, arbeiten serviceorientiert und reagieren flexibel auf Veränderungen der Gesellschaft. Unvoreingenommenheit, Wertschätzung und Vertrauen prägen unseren Umgang miteinander.

Leitbild der Bediensteten des Bundes³

In Österreich wird die öffentliche Verwaltung von Bund, Ländern und Gemeinden wahrgenommen. Zusätzlich zu den Gebietskörperschaften werden zuweilen auch die Sozialversicherungsträger, die gesetzlichen Interessensvertretungen (Kammern) und weitere, an der Erstellung öffentlicher Leistungen beteiligte Rechtsträger dem staatlichen Sektor zugerechnet. Laut dem Legalitätsprinzip (Art. 18 B-VG) – als wesentliches Element des rechtsstaatlichen Prinzips der österreichischen Verfassung –, darf der Staat nur das tun, wozu er gesetzlich ausdrücklich ermächtigt ist und auch wie er diese Aufgaben zu erfüllen hat, wird rechtlich vorgegeben.

Die Verwaltung, somit auch das BMKÖS, ist durch das Legalitätsprinzip insbesondere der Verwirklichung der Grund- und Menschenrechte verpflichtet, welchen folgendes Menschen- bzw. Weltbild zugrunde liegt: „Der Mensch ist frei und gleich an Würde und Rechten geboren“⁴.

Die öffentliche Verwaltung ist in allem Tun an das Gleichheitsprinzip (insb Art 7 B-VG, Art 2 StGG) gebunden, sodass sie als Arbeitgeberin, Serviceleisterin und als Fördergeberin stets auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zu achten hat. Dieser verfassungsrechtliche Grundsatz wird auch auf einfachgesetzlicher Ebene durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst konkretisiert. So sind Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Behinderung ausdrücklich verboten und (positive) Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderung vorgegeben.

Aufgrund des republikanischen Prinzips (Art 1 B-VG), ist der öffentliche Dienst dem Gemeinwohl verpflichtet. Somit ist es notwendig, dass öffentliche Bedienstete ihren Aufgaben in einer Art und Weise nachkommen, dass die Gemeinwohlorientierung jeder-

³ Sonderbeilage zur Wiener Zeitung vom Juli 1999, am 18. Mai 1999 vom Ministerrat beschlossen: https://archiv.kug.ac.at/fileadmin/03_Microsites/02_Weitere_Einrichtungen/Universitaetsarchiv/01_Universitaetsarchiv/Geschichte/Was_Sie_ueber_die_Kunstiniversitaet_noch_nicht_wussten/Leitbild.jpg

⁴ Art 1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

zeit gesichert ist. Durch diese Verpflichtung gegenüber der gesamten österreichischen Bevölkerung, ist es auch die Rolle der öffentlichen Verwaltung, mit gutem Beispiel voran zu gehen und aktiv gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Das heißt, dass Bedienstete verpflichtet sind, Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtslage treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu erfüllen (§ 5 VBG und § 43 Abs. 1 bis 3 BDG 1979). Weitere Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes (BDG 1979) sehen eindeutig formulierte Verpflichtungen der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Dabei soll diskriminierendes Verhalten, disziplinarrechtlich geahndet werden. Es ist daher Aufgabe des Dienstgebers hier darauf zu achten, dass der gesetzte Rahmen eingehalten wird.

1.4 Normative Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen

Die Rechtsnormen im Zusammenhang mit Antirassismus und anderen Formen von Diskriminierung umfassen inter- und supranationale Abkommen, Verfassungsrechte und mehrere einfache Gesetze, welche Diskriminierung, Belästigung und unterschiedliche Behandlung aufgrund von nationaler Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Kultur, Religion oder Sprache in verschiedenen Lebensbereichen verbieten.

Neben der Bundesverfassung hat sich Österreich als Mitgliedsstaat der Europäischen Union sowie als Vertragspartei der wichtigsten internationalen Übereinkommen zum Schutz der Grund- und Menschenrechte dazu verpflichtet, gegen Diskriminierungen – spezifisch auch Rassismus – vorzugehen. Dazu wurden unter anderem explizite Verpflichtungen für den öffentlichen Dienst beschlossen.

Im Folgenden werden Beispiele für die wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften, EU-Verpflichtungen und internationalen Vereinbarungen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung erläutert:

Internationale Verpflichtungen und Institutionen

In der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte**⁵ sind das Diskriminierungsverbot (Art. 2) sowie der Gleichheitssatz, der besagt, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind (Art. 1), als Grundprinzipien festgeschrieben.

⁵ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

Das **Internationale Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer⁶ Diskriminierung** (ICERD, BGBl. Nr. 377/1972)⁷ untersagt jegliche rassistische, sich auf Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft gründende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung (Art. 1) und wurde in Österreich zu nationalem Recht erklärt und in den Verfassungsrang gehoben. Die Vertragsstaaten dürfen unter anderem nicht zulassen, dass öffentliche Behörden oder Einrichtungen gesamtstaatlicher oder lokaler Art rassistische Diskriminierung fördern oder dazu aufreizen. (Art. 5c)

Die **Europäische Menschenrechtskonvention** (EMRK, BGBl. Nr. 210/1958 idgF)⁸ ist ein internationales Übereinkommen und steht in Österreich im Verfassungsrang. Artikel 14 normiert das Diskriminierungsverbot, welches sich auf alle darin enthaltenen Menschenrechte und Grundfreiheiten bezieht. Diese sind ohne Benachteiligung, die insbesondere im Geschlecht, in der Rasse, 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 sind, zu gewährleisten. Die Rechtsprechung des **Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte** (EGMR), der die Einhaltung der EMRK überwacht, nimmt bei der Auslegung dieser Rechte eine essentielle Funktion ein.

Der **Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte** (ICESCR; BGBl. Nr. 590/1978)⁹ verpflichtet die Vertragsstaaten, zu gewährleisten, dass die in diesem Pakt verkündeten Rechte ohne rassistische Diskriminierung oder Diskriminierung hinsichtlich 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 gewährleistet werden (Art. 2).

Ein weiteres Diskriminierungsverbot (Art. 26) bietet der **Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte** (ICCPR; BGBl. Nr. 591/1978)¹⁰, wobei auch das Verbot der Aufstachelung zu Diskriminierung oder Gewalt aus rassistischem oder religiösem

⁶ Das Übereinkommen trägt die Formulierung „rassistische Diskriminierung“ anstatt „rassistische Diskriminierung“ in seinem Titel. Rasse ist eine sozial konstruierte Kategorie. Im rechtlichen Kontext wird das Konzept Rasse in der Formulierung rassistische Diskriminierung verwendet, um Rassismus zu benennen und diesem entgegenzuwirken.

⁷ Internationales Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000516>

⁸ Europäische Menschenrechtskonvention - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000308>

⁹ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000629>

¹⁰ Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000627>

Hass beinhaltet ist (Art. 20). Die freie Meinungsäußerung ist gegeben, solange sie die Achtung der Rechte anderer und deren Ruf nicht gefährdet (Art. 19).

Die **Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz** (ECRI) ist eine unabhängige Kommission des Europarates zur Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz nach der Europäischen Menschenrechtskonvention. Diese prüft jeden ihrer Mitglieder alle 5 Jahre. Die letzte Prüfung Österreichs fand 2019 statt und resultierte in einem 2020 veröffentlichten Bericht, in dem die Lage betreffend Rassismus und Intoleranz analysiert wurde, und konkrete Empfehlungen gegeben wurden¹¹. So wurde etwa auf die Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 7 Bezug genommen und empfohlen, dass für alle staatlichen Behörden sowie alle natürlichen und juristischen Personen sowohl im staatlichen als auch im privaten Sektor und in allen Bereichen (insbesondere Beschäftigung, Mitgliedschaft in einer Berufsvereinigung, Bildungswesen/Erziehung, Ausbildung, Wohnen, Gesundheitswesen, soziale Sicherung, Waren und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit und öffentliche Einrichtungen, Ausübung wirtschaftlicher Unternehmungen sowie öffentlicher Dienst) ein gesetzliches Diskriminierungsverbot sichergestellt werden soll.¹² Darüber hinaus, soll das Gesetz staatliche Behörden dazu verpflichten, die Gleichstellung zu fördern und die Diskriminierung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu verhindern.¹³

Das **Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte** (ODIHR) der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) beschäftigt sich mit verschiedenen Themen im Zusammenhang mit Diskriminierung, Rassismus und Intoleranz. Dazu werden Empfehlungen für die Vertragspartner, denen Österreich angehört, verfasst. Die Antirassismus-Arbeit wird durch die Sonderbeauftragten zur Bekämpfung des Antisemitismus, zur Bekämpfung von Intoleranz und Diskriminierung von Muslim:innen bzw. zur Bekämpfung von Rassismus und Xenophobie verfolgt.

Europäische Verpflichtungen und Institutionen

Das **Primärrecht der Europäischen Union** hat in Österreich unmittelbare Wirkung und ist gerichtlich durchsetzbar. Auf dieser Ebene ergibt sich das Diskriminierungsverbot einerseits aus Art. 2 des **Vertrags über die Europäische Union** (EUV; BGBl. III Nr.

11 6. ECRI-Bericht über Österreich, 2020, abrufbar unter: <https://rm.coe.int/report-on-austria-6th-monitoring-cycle-translation-in-german-/16809e826e>.

12 Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 7 von ECRI, Ziffer 7 der Empfehlung: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislation/16808b5aac#:text=Gem%3%A4%C3%9F%20Ziffer%207%20der%20Empfehlung,Entgelt%2C%20Bef%3%B6rderungen%20und%20Entlassungen%20umfassen>.

13 Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 7 von ECRI, III: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislation/16808b5aac#:text=Gem%3%A4%C3%9F%20Ziffer%207%20der%20Empfehlung,Entgelt%2C%20Bef%3%B6rderungen%20und%20Entlassungen%20umfassen>.

85/1999 idgF)¹⁴, andererseits aus Art. 10 und 19 des **Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union** (AEUV; BGBl. III Nr. 86/1999 idgF)¹⁵ sowie aus Art. 1, 3 und 21 der Grundrechtecharta (GRC; ABl. EU vom 30.03.2010, C 83/389)¹⁶.

Im Jahr 2020 stellte die Europäische Kommission (EK) den **EU-Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus 2020–2025**¹⁷ vor und forderte die Mitgliedstaaten auf, bis Ende 2022 nationale Aktionspläne (NAP) und/oder Strategien zu entwickeln. 2023 wird die Europäische Kommission einen Fortschrittsbericht über die Umsetzung des EU-Aktionsplans sowie der nationalen Aktionspläne zur Bekämpfung von Rassismus vorstellen. In Zuge dessen hat die EK 2021 erstmals eine Antirassismus-Beauftragte ernannt. Diese arbeitet seither in ihrer Funktion mit Mitgliedsstaaten, EU-Parlament, Zivilgesellschaft und Wissenschaft zusammen, um die Antirassismus-Arbeit in den Mitgliedstaaten zu stärken.

EU-Richtlinien werden nach österreichischem Verfassungsrecht als (Verfassungs-) Gesetze und Verordnungen auf Bundes- und Landesebene umgesetzt. Besonders relevant im Bereich Antirassismus ist die **Antirassismusrichtlinie**¹⁸ und die Antidiskriminierungsrichtlinie / Rahmenrichtlinie Beschäftigung¹⁹. Diese Richtlinien wurden in Österreich unter anderem im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) sowie einer Vielzahl weiterer Bundes- und Landesgesetze innerstaatlich umgesetzt.²⁰

Das Europäische Parlament hat am 8. März 2022 eine **Entschließung zur Rolle von Kultur, Bildung, Medien und Sport bei der Bekämpfung von Rassismus**²¹ angenommen. Das Europäische Parlament hat u.a. die Europäische Kommission aufgefordert, Empfehlungen zur Bekämpfung von Rassismus und zur Unterstützung der Opfer von Diskriminierung im Sport sowie zur Förderung von Inklusion und Respekt auszuarbeiten. Die **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte** (FRA) mit Sitz in Wien bietet Entscheidungsträger:innen auf europäischer und nationaler Ebene unabhängige, fak-

14 Vertrag über die Europäische Union - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008048>

15 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008049>

16 Charta der Grundrechte der Europäischen Union: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:de:PDF>

17 EU Anti-racism Action Plan 2020-2025: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en

18 (RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180/22 vom 19.08.2000)

19 (RL 2000/78/EG vom 28. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303/16 vom 02.12.2000)

20 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/NIM/?uri=CELEX:32000L0043>

21 Entschließung zur Rolle von Kultur, Bildung, Medien und Sport bei der Bekämpfung von Rassismus - Dienstag, 8. März 2022: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0057_DE.html

tengestützte Beratung, damit Diskussionen, Strategien und Rechtsetzung im Bereich Grundrechte fachlicher und zielgerichteter gestaltet werden. Sie führt Studien, Datenerhebungen und -analysen durch und veröffentlicht Empfehlungen zum Grundrechtsschutz – darunter auch zur effektiven Bekämpfung und Prävention von Rassismus, wie etwa den jährlichen Grundrechtebericht samt Empfehlungen an alle EU-Mitgliedstaaten.

Nationale Verpflichtungen

Auf nationaler Ebene legen die verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte in Österreich das Fundament. Für den Bereich Antirassismus und Antidiskriminierung sind der allgemeine Gleichheitssatz in Artikel 2 des **Staatsgrundgesetzes** (StGG)²² und Artikel 7 der **österreichischen Bundesverfassung** (B-VG)²³ die zentralen Bestimmungen.

Für den öffentlichen Dienst legt Art 3 [1] Staatsgrundgesetz explizit folgendes fest:

„Die öffentlichen Aemter sind für alle Staatsbürger gleich zugänglich.“

So ist ausdrücklich verfassungsrechtlich festgelegt, dass bei der Vergabe öffentlicher Ämter – d.h. bei Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst – keine diskriminierenden Gründe ausschlaggebend sein dürfen.

Auf einfachgesetzlicher Ebene werden spezifisch für den öffentlichen Dienst Gleichstellung sowie Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (B-GIBG)²⁴ vorgegeben. Dieses setzt wie erwähnt die oben ausgeführten Richtlinien der EU in Bezug auf Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für den öffentlichen Dienst um.

Schließlich hat auch im **Regierungsprogramm 2020–2024**²⁵ die Bundesregierung sich zur Erarbeitung einer ganzheitlichen Strategie zur Verhütung und Bekämpfung aller Formen von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Radikalisierung und gewaltbereitem Extremismus verpflichtet. Dazu wird auch die Stärkung von Diversität, Diversitätsmanagement und -monitoring in der staatlichen Verwaltung und in staatsnahen Betrieben genannt. Die Verankerung von interkultureller Kompetenz in der Ausbildung und im Selbstverständnis von Fachpersonal im öffentlichen Dienst sowie die Stärkung der Schutzmöglichkeiten

22 Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: [RIS - Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023 \(bka.gv.at\)](#)

23 Bundes-Verfassungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: [RIS - Bundes-Verfassungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023 \(bka.gv.at\)](#)

24 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023: [RIS - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 11.05.2023 \(bka.gv.at\)](#)

25 Österreichisches Regierungsprogramm 2020–2024: <https://www.bundekanzleramt.gv.at/bundekanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>

gegen Diskriminierung in den unterschiedlichen Lebensbereichen sind laut Regierungsprogramm auch Aufgaben der Bundesregierung.

Mit der vorliegenden Strategie kommt das BMKÖS diesen zahlreichen internationalen und nationalen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Rassismus in seinen Kompetenzbereichen nach.

1.5 Zahlen und Daten zu Rassismus in Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport

Das Ziel ist es, Diskriminierungen und Rassismus entgegenzuwirken. Für die Realisierung dieses Ziels, ist die Klarheit über die Ausgangslage essentiell. Dazu braucht es repräsentative und umfangreiche Daten – qualitativ sowie quantitativ. Nur so, ist es möglich, Rassismus zu erkennen und präventive sowie korrektive Maßnahmen dagegen zu setzen. Bisher werden Daten zu Rassismus und zu konkreten rassistischen Vorfällen in Österreich kaum systematisch erhoben. Die aktuell existierenden Daten setzen sich aus Meldedaten der Polizei zusammen, wie z.B. vorurteilsmotivierte Straftaten bzw. „Hate Crimes“ oder von anderen rassistischen Vorfällen, die von Melde- und Dokumentationsstellen, wie z.B. „ZARA – Zivilcourage- und Anti-Rassismus-Arbeit“ oder „Dokustelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus“ verzeichnet werden. Zwar publizieren das Innenministerium (BMI) sowie die genannten zivilgesellschaftlichen Organisationen regelmäßige Berichte über die gemeldeten Fälle und prägen die Datenlage in Österreich dadurch wesentlich, jedoch wird dabei nur ein Bruchteil des tatsächlichen Ausmaßes ersichtlich. Viele rassistische Vorfälle bleiben aufgrund von Traumata, Angst vor (fehlenden) Konsequenzen, Schamgefühl, mangelndem Bewusstsein oder Wissen über Meldestellen, und anderen Gründen ungemeldet.²⁶

Eine weitere Problemstellung ist die Tatsache, dass Fälle von strukturellem Rassismus sich kaum oder selten dazu eignen, dass sich Betroffene an die Polizei oder eine Meldestelle wenden: Dabei geht es um Alltagsrassismen, die durch subtile Botschaften, unbewusste Akte sowie institutionelle Rahmenbedingungen, wiederholt vonstattengehen. Somit werden von (strukturellem) Rassismus betroffene Menschen abweichend von der dominanten Norm oder stereotypisierend dargestellt und an der diskriminierungsfreien gesellschaftlichen Teilhabe gehindert.

Um die diskriminierenden Tatbestände aufzeigen zu können, braucht es übergreifende empirische Studien, Umfragen und gezielte Datenerhebungen. Die wenigen im kleinen Rahmen gehaltenen Studien in Österreich konzentrieren sich meist auf spezifische Teilbereiche innerhalb einer Sparte. Somit ist noch keine vergleichbare wissenschaft-

26 AK Studie: Diskriminierungserfahrungen in Österreich (2019): https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie_2019.pdf

liche Grundlage vorhanden, die Diversität und Rassismus als Teil dieser in Österreich repräsentativ darstellt.

Die von der Europäischen Kommission erhobenen Daten zeigen deutlich auf, dass es in Österreich in der Rassismusbekämpfung dringenden Handlungsbedarf gibt: Im EU-Vergleich, sind People of Colour (PoC), Schwarze und muslimische Menschen sowie als Schwarz, muslimisch und PoC gelesene Menschen besonders in Österreich von strukturellem Rassismus und Alltagsrassismus betroffen.

Die Ergebnisse des Spezial-Eurobarometers 493²⁷, zum Thema Diskriminierung in der EU, zeigen auf, dass sich in Österreich nur wenig über die Hälfte der Bevölkerung (57 %) mit Schwarzen Menschen als Arbeitskolleg:innen wohlfühlen würde. Passend dazu denken 48 % der Österreicher:innen, dass die Hautfarbe bei der Bewerbung um einen Job nachteilig sein könnte. Und auch nur 51 % der Bevölkerung würde es befürworten, wenn eine Person mit einer anderen Hautfarbe als die Mehrheitsbevölkerung ins höchste Amt – also als Bundespräsident:in – gewählt würde.

Die dargestellten Einstellungen der Bevölkerung spiegeln sich auch in den Ergebnissen der zweiten groß angelegten EU-weiten Erhebung (in 12 Mitgliedsstaaten) der EU-Grundrechteagentur European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) zu Migrant:innen und Minderheiten (EU-MIDIS II)²⁸ wider: Neben Finnland und Irland, wurde in Österreich die höchste Rate (13 %) zu rassistischer Gewalt (einschließlich Angriffe durch Polizeibeamt:innen) verzeichnet, wobei der EU-Durchschnitt bei 5 % liegt. In Bezug auf rassistisch motivierte körperliche Angriffe (einschließlich Angriffe durch Polizeibeamt:innen) ist in Österreich die höchste Rate festzustellen (11 % gegenüber 3 % EU-Durchschnitt). Menschen afrikanischer Abstammung geben in Österreich auch häufiger als in anderen EU-Staaten an, Opfer von racial profiling durch Polizeikontrollen geworden und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz aufgrund ihrer Hautfarbe und/oder ihres Aussehens diskriminiert worden zu sein. Auch den Zugang zu Wohnen bewerten Befragte in Österreich als schwieriger als in anderen EU-Staaten.

Laut dem Spezial-Eurobarometer 493²⁹ hätten auch nur 50 % der Befragten in Österreich mit Muslim:innen als Nachbar:innen ein gutes Gefühl und die Europäische Wertestudie (EVS) 2008³⁰ kam zu dem Ergebnis, dass 31 % der Befragten in Österreich lieber keine Muslim:innen als Nachbar:innen hätten. Auch beim höchsten Amt, würden

27 Europäische Kommission (2019) Discrimination in the European Union. Spezial-Eurobarometer 493. Factsheet Austria. <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=71117>

28 European Union Agency for Fundamental Rights (2019) Als Schwarzer in der EU leben. Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-being-black-in-the-eu-summary_de.pdf

29 Europäische Kommission (2019) Discrimination in the European Union. Spezial-Eurobarometer 493. Factsheet Austria. <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=71117>

30 European Union Agency for Fundamental Rights (2017) Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – Muslimas und Muslime – ausgewählte Ergebnisse. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_de.pdf

sich lediglich 57 % wohlfühlen, wenn eine Person mit einer anderen Religion als die Mehrheitsbevölkerung gewählt würde. Ganze 46 % gehen davon aus, dass ein sichtbares religiöses Symbol bei der Arbeitssuche nachteilig sein könnte.

Im Rahmen des Eurobarometers gaben nur 62 % der Befragten an, gerne mit Asiat:innen zusammenzuarbeiten oder zusammenzuleben.³¹ Österreich liegt hier sehr deutlich unter dem EU-Schnitt. Auch Menschen, deren Herkunft mit der Balkan-Region in Verbindung gebracht wird, sehen sich regelmäßig mit negativen Stereotypisierungen konfrontiert.³²

Der erwähnte Mangel an repräsentativen Daten zu Rassismus und Diversität in Österreich im Allgemeinen, setzt sich in den **Bereichen der Kunst, Kultur, des öffentlichen Dienstes und des Sports** fort. Es liegt im Interesse des Staates Österreich, einerseits gegen Diskriminierungen vorzugehen und andererseits das Potential der ethnischen, kulturellen und religiösen Diversität zu nutzen. Menschen mit Migrationshintergrund sind ein selbstverständlicher Teil der österreichischen Gesellschaft. Die Pluralisierung der Gesellschaft schlägt sich selbstverständlich auch bei den Personen nieder, die öffentliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Umso wichtiger ist daher die Erhebung repräsentativer Daten zum Thema, die ein klares Bild über die Diskriminierungslage geben sowie die Erhebung repräsentativer Diversitätsdaten, die als Grundlage für die Erarbeitung adäquater Maßnahmen dienen. Durch regelmäßige Datenerhebungen kann somit Veränderung gemessen und transparent dargestellt werden.

Der öffentliche Dienst hat als größter Arbeitgeber Österreichs und durch seine besondere Rolle als „Träger des Gemeinwohls“ die Verantwortung diversitätssensibel im Rahmen der gebotenen Möglichkeiten zu agieren. Nur so können innovative und langfristig tragfähige Maßnahmen gesetzt werden. Der Bund als Arbeitgeber sieht die Diversität seiner Mitarbeiter:innen als wertvolle Ressource und setzt sich aktiv für die Schaffung eines diskriminierungsfreien und diversitätssensiblen Arbeitsumfeldes ein. Laut Statistik Austria hatten im Jahr 2021 in Österreich 26 % bzw. 1.098.000 Erwerbstätige einen Migrationshintergrund. Im öffentlichen Dienst liegt dieser Wert bei 10 % der Mitarbeiter:innen.³³ Die Integrationsbefragung 2022 in diesem Rahmen besagt, dass Personen, die in den letzten zwölf Monaten Kontakt mit öffentlichen Behörden hatten, Diskriminierungserfahrungen aufweisen. Personen, die sich zumindest gelegentlich in diesem Bereich benachteiligt gefühlt haben, bestehen aus 29 % der in Bosnien und Herzegowina Geborenen, 27 % der in Serbien Geborenen und 46 % der in der Türkei

31 Europäische Kommission (2019) Discrimination in the European Union. Spezial-Eurobarometer 493. Factsheet Austria. <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=71117>

32 Pranzl (2019): Der Balkanismus in Österreich: Eine Analyse journalistischer Monographien aus der Zeit des Jugoslawienkrieges von 1991 bis 1995, Universität Wien (Masterarbeit)

33 Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration, S. 54 (2022): [Publikationen - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#)

Geborenen, 45% der Zugewanderten aus Afghanistan sowie 43% (resp. 38%) der in der Russischen Föderation (resp. Syrien) Geborenen.³⁴

Diversität und Antirassismus sind auch für den **Sport** keine neuen Themenbereiche. Seit mehreren Jahren setzt sich der Sport im Allgemeinen und die Sektion Sport des BMKÖS mit diesen Themen in Initiativen³⁵ und Projekten auseinander. Das führte in Folge dazu, dass es zwar vereinzelte Daten in bestimmten Bereichen gibt, diese aber keine Allgemeingültigkeit haben und sich nur auf bestimmte Gebiete, Sportarten oder Zeiträume beziehen. Auch im Bereich **Kunst und Kultur** sieht die Lage sehr ähnlich aus. Im Rahmen der Erarbeitung der vorliegenden Antirassismus-Strategie hat sich das BMKÖS regelmäßig mit Kunst- und Kulturschaffenden getroffen, die sich alle in einer Sache einig sind: Die dominante und institutionelle Kunst- und Kulturszene in Österreich spiegelt nicht die Diversität der österreichischen Gesellschaft und deren Perspektiven wider. Dazu fehlen jegliche Diversitätsdaten, um eine zielführende Problemanalyse durchzuführen.

Das BMKÖS ist sich der mangelnden Datenlagen in den Kompetenzbereichen des Bundesministeriums – Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport – bewusst. Dieser Problemlage möchte sich die Antirassismus-Strategie des BMKÖS stellen. Durch Maßnahmensetzungen – insbesondere in den Bereichen des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung – wird angestrebt, fundiertes, evidenzbasiertes Datenmaterial zu Rassismus, Diskriminierung und Diversität zu erheben. Die Ergebnisse könnten dazu verwendet werden, ein zu etablierendes Diversitätsmanagement zu unterstützen.

³⁴ Ibid. S. 102.

³⁵ Besonders ist hier die *fairplay Initiative für Vielfalt und Antidiskriminierung im Sport am Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC)* zu nennen, die 1997 während des Europäischen Jahres gegen Rassismus gegründet wurde.

2 Ziele der Antirassismus-Strategie

In diesem Kapitel werden die subsidiären Ziele in der Chronologie der Sektionen des BMKÖS dargestellt, wobei die darauffolgende detaillierte Ausarbeitung der jeweiligen Wirkungsbereiche und Maßnahmen des BMKÖS einer anderen Logik folgt. Der Grund für eine abweichende Ausführung liegt darin, dass mit der Darstellung des Öffentlichen Dienstes (Sektion III) und des Präsidiums (Sektion I) sowie des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung – als Teil des öffentlichen Dienstes – ein inhaltlicher Rahmen gegeben wird und anschließend die Bereiche Sport (Sektion II) und Kunst und Kultur (Sektion IV) erläutert werden können.

Gesamtziel

Die Antirassismus-Strategie setzt einen Rahmen zur Förderung und Verankerung von Diversität und Gleichstellung in den Kompetenzbereichen des BMKÖS, um Rassismus entgegenzuwirken.

Teilziele

Sektion I (Präsidium)

Die Sektion I setzt Maßnahmen, um das Bewusstsein für Rassismus im BMKÖS weiter zu schärfen und verfolgt in ihren Arbeitsbereichen einen rassismuskritischen Ansatz, um Diversität und Chancengleichheit weiter zu fördern und zu verankern.

Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung (KDA)

Das KDA setzt Maßnahmen, um Diversität in den Kompetenzbereichen des BMKÖS zu fördern und zu verankern sowie Diskriminierung (insbesondere Rassismus) entgegenzuwirken.

Sektion II (Sport)

Die Sektion II setzt Maßnahmen, um Rassismus und allen Formen von Diskriminierungen im Sport entgegenzuwirken. Sie nützt das verbindende Potential des Sports und fördert Projekte, die Vielfalt und Chancengleichheit stärken und vorantreiben.

Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation)

Die Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes sind aufgrund der Verankerung von Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Chancengleichheit informiert und handeln sensibel.

Sektion IV (Kunst und Kultur)

Die Sektion IV gestaltet Rahmenbedingungen in ihrem Wirkungskreis, die die Sensibilisierung und das Verantwortungsgefühl für den Schutz vor Diskriminierungen jeglicher Art erhöhen, die Betroffene unterstützen und die ein faires Miteinander in Kunst und Kultur auf Basis von Respekt, Wertschätzung und Vielfalt fördern.

3 Strategische Schwerpunktsetzung

Zur Erreichung der oben genannten Ziele setzt die vorliegende Strategie auf **fünf Schwerpunkte** in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS). Im Folgenden werden diese strategischen Schwerpunkte erläutert, auf die in jeder Sektion im weiteren Verlauf separat eingegangen wird.

Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

Der öffentliche Dienst ist in seiner Rolle als Arbeitgeber, Auftraggeber, Vertragspartner sowie im Umgang mit Bürger:innen für ein respektvolles und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld verantwortlich. Diese hohe soziale und gesellschaftliche Verantwortung manifestiert sich nicht nur in der Einhaltung entsprechender Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgesetze, sondern auch in dem Anspruch, den vielfältigen Bedürfnissen einer diversen österreichischen Gesellschaft gerecht zu werden. Als größter Arbeitgeber in Österreich hat der öffentliche Dienst mit rund 135.000 Mitarbeiter:innen im Bund (es zählen dazu unter anderem Angestellte im Verwaltungsdienst, der Lehrkörper, Richter:innen, Staatsanwält:innen, Justizwachbedienstete, Polizei sowie das Militär) die Verantwortung, mit bestem Beispiel voranzugehen und ein respektvoller und diskriminierungskritischer Arbeitgeber zu sein.

Dass Österreich eine diverse Gesellschaft ist, ist dem BMKÖS bewusst und wird wertgeschätzt. Ziel ist daher, ein Personalmanagement, das Diversität und Antidiskriminierung in gebührendem Umfang berücksichtigt. Dabei wird Diversität bzw. Vielfalt als Chance gesehen, um eine bestmögliche Qualität der Dienstleistungen sowie bürger:innennahen Verwaltung gewährleisten zu können.

Bereits beim Verfassen von Stellenausschreibungen können Barrieren abgebaut werden, wenn u.a. auf diskriminierungsfreie Formulierungen geachtet wird und sich dadurch möglichst viele Menschen als potentielle Bewerber:innen angesprochen fühlen. Diversitätsbewusstsein im Recruiting, in der Personalentwicklung und in der Förderung von Karrieren sollen selbstverständlich sein.

Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

Von den Auswirkungen rassistischer Strukturen sind alle Menschen – wenn auch oft unbewusst – betroffen. Es handelt sich um eine gesamtgesellschaftliche Ausprägung. Der öffentliche Dienst kann hier als Vorreiter agieren, Vorurteile abbauen und den Umgang mit der Vielfalt in seinem Wirkungsbereich stärken und so in die Gesellschaft ausstrahlen. Voraussetzung für eine diversitätssensible und rassismuskritische Verwaltung ist die Kompetenzstärkung aller Mitarbeiter:innen, insbesondere der Führungskräfte als Multiplikator:innen.

Um dies zu erreichen, sind vier Aspekte richtungweisend. Ein Aspekt ist das **Wissen** um gesellschaftliche Konstruktionen. Um Grundbedingungen zu schaffen, die Gleichstellung in der Vielfalt ermöglichen, wird Diversitätskompetenz als soziale Fähigkeit und gleichzeitig auch als Fachwissen gefördert. Der zweite Aspekt ist das **Erkennen** der strukturellen Diskriminierungen und welche Auswirkungen eigene Werte, Normen und Einstellungen auf das Handeln in der jeweiligen Funktion haben. Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet Schulungen an, die das Ausmaß und die Konsequenzen von Diskriminierungen aufzeigen, die Auswirkung auf die Betroffenen sowie die Gesellschaft vermitteln und auch Instrumente und Strategien dagegen vorstellen. Darüber hinaus werden zielgruppenspezifische Schulungsangebote hausintern bzw. sektionsintern konzipiert und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen abgestimmt.

Zwei weitere Aspekte sind das **Positionieren und Handeln** resultierend aus dem Wissen und das **Erkennen**. Dies trägt u.a. auch zur Qualitätssicherung der Serviceleistungen des öffentlichen Dienstes bei. Auf einer individuellen zwischenmenschlichen Ebene drückt sich Diversitätskompetenz in einem respektvollen Umgang mit Arbeitskolleg:innen sowie in der Fähigkeit, andere Menschen und Positionen zu verstehen, zu respektieren und in ihrer Unterschiedlichkeit zu akzeptieren, aus.³⁶

Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

Die Sprache, sei sie wörtlicher oder bildlicher Natur, ist ein essentielles Instrument der Öffentlichkeitsarbeit. Wörter und Bilder beeinflussen das tagtägliche Handeln und prägen schlussendlich auch gesellschaftliche Denkmuster. Eine verantwortungsvolle und diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit ist sich dieser Macht und Verantwortung bewusst. Das BMKÖS ist stets bemüht, Reproduktionen von diskriminierenden Stereotypen und Ungleichheiten in Bild, Video und Sprache zu vermeiden und durch diversitätsfördernde Beiträge aufzubrechen.

³⁶ Vgl. Bargehr, Gabriele: Institut im Kontext: www.imkontext.at

Die Förderung und Verankerung von diskriminierungsfreier Sprache und Kommunikation sowie ein starkes Auftreten gegen Diskriminierungen sind essentielle Aufgaben staatlicher Institutionen. Wie bereits oben erwähnt, wird insbesondere im Bereich der Ausbildung des öffentlichen Dienstes Bewusstsein darüber geschaffen. Mit einem Kommunikationskonzept, Netiquetten und Leitfäden werden Mitarbeiter:innen des BMKÖS dabei unterstützt, im Schriftverkehr und durch alle anderen Kommunikationsarten stets rassismuskritisch und inklusiv zu arbeiten. Hinzu kommen auch Antidiskriminierungsmaßnahmen im Sport sowie in Kunst und Kultur, die gegen diskriminierende Sprache und Verhalten vorgehen.

Strategischer Schwerpunkt 4: Förderung von Antirassismus und Diversität in Sport, Kunst und Kultur

Sport, Kunst und Kultur können verbindend wirken, aber auch das Trennende betonen. Der Bund hat als Fördergeber in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport eine wesentliche Lenkungsfunktion, ob Rassismen und Diskriminierung fortgeführt und etabliert oder ob Gemeinsamkeiten und gelebte Vielfalt ermöglicht werden. Durch entsprechendes Diversitätsmanagement trägt das BMKÖS dazu bei, dass in diesem Zusammenhang Strategien entwickelt und Prozesse initiiert werden, die der vielfältigen österreichischen Gesellschaft gerecht werden. Im Rahmen der rassismuskritischen und diversitätssensiblen Förderungen, widmet sich das BMKÖS den Aufgaben, diskriminierungsfreie Zugänge zu Fördermitteln zu ermöglichen, diverse Perspektiven und Stimmen der Gesellschaft in der österreichischen Kunst- und Kulturszene zu fördern sowie Sport als Katalysator für Respekt, Gleichstellung und Chancengleichheit zu etablieren.

Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

Um (strukturelle) Ausschlussmechanismen bekämpfen zu können, müssen die bestehenden Hürden in etablierten Strukturen und Prozessen erkannt werden. In einem ersten Schritt müssen Prozesse und Strukturen daraufhin untersucht werden, ob es wiederholende Muster von Ein- und Ausschlussmechanismen gibt. Aus diesen lassen sich dann Betroffenheiten ableiten. Eine leitende Frage dabei ist: Sind Personengruppen von diesen Ausschlussmechanismen betroffen und wenn ja, aufgrund welcher Merkmale?

Anhand der so erarbeiteten Kategorien können quantitative Daten erhoben werden, mittels derer eine Beurteilung möglich ist, in welchem Ausmaß diskriminierungsgefährdete Personen oder Personengruppen tatsächlich eine weniger günstige Behandlung oder Benachteiligung erfahren als andere.

Genauere und vergleichbare Daten sind unerlässlich, um das Vorhandensein sowie das Ausmaß und die Art der Diskriminierungen von betroffenen und marginalisierten Gruppen zu begreifen. Die Messung einschließlich der Quantifizierung des Ausmaßes von Diskriminierung und Ungleichheiten in Österreich spielen dabei eine essentielle Rolle. Dabei sind Diversität und Antidiskriminierung nicht zu trennen. Verlässliche und vergleichbare Gleichstellungs- und Diversitätsdaten sind wichtig für die Gestaltung von Rechtsvorschriften und das Konzipieren, Anpassen, Evaluieren und Steuern von geeigneten Maßnahmen. Gleichstellungs- und Diversitätsdaten sind daher ein wirksames Instrument zur Förderung der Gleichstellung und im Kampf gegen Diskriminierung und Ausgrenzung.

Die Datenerhebung von Diversitätsdaten läuft im BMKÖS über mehrere Schienen. Es wird ein Überblick über vorhandene Diversitätsdaten in den Bereichen des BMKÖS gewonnen und Lücken dabei identifiziert. Diese werden im weiteren Verlauf durch entsprechende Datenerhebungs-Maßnahmen gefüllt.

4 Wirkungsorientierte Steuerung

Unter wirkungsorientierter Steuerung wird ein Instrument der systematischen Beobachtung und des Monitorings verstanden. Mithilfe einer strukturierten und kriteriengeleiteten Protokollierung von Vergleichsdaten, können Steuerungsbedarfe erkannt werden.³⁷ Um sicherzustellen, dass die Maßnahmen die gewünschte Wirkung erzielen, ist ein Monitoring wesentlich. Somit können auch zeit- und kostenintensive Nachbesserungsarbeiten vermieden werden.³⁸

Mit den von den Expert:innen des BMKÖS formulierten Indikatoren zu den jeweiligen Maßnahmen wird eine adäquate Messung der Umsetzung ermöglicht. Diese Indikatoren wurden von Beginn an eingeplant und dienen somit dem laufenden Monitoring der ARS-Maßnahmenumsetzung. Der sektionsübergreifend erarbeitete Monitoringplan ermöglicht eine transparente und nachhaltige Steuerung der Strategieumsetzung über die Legislaturperiode hinaus.

Das Monitoring der ARS wird von einer internen Steuerungsgruppe des BMKÖS unter Federführung des KDA durchgeführt, in der die jeweiligen Sektionen sowie das KDA repräsentiert sind. Im Rahmen eines regelmäßigen Austauschs wird eine ressourcenschonende und effektive Umsetzung gefördert.

37 DeGEval. Gesellschaft für Evaluation e.V (2023): Glossar der Standards für Evaluation. [DeGEval: Glossar der Standards für Evaluation](#)

38 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von mehrmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte. [antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/handreichung_diversity_mainstreaming_verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=4](#)

5 Maßnahmenübersicht

Öffentlicher Dienst

Maßnahme 1: Ausarbeitung einer Strategie zum Diversitätsmanagement im Bundesdienst.

Maßnahme 2: Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), um den Schutz vor Diskriminierungen im öffentlichen Dienst zu verbessern.

Maßnahme 3: Regelmäßige Erweiterung und Evaluierung des Bildungskatalogs sowie Leitfäden der Verwaltungsakademie des Bundes, um Kurse und Seminare zu Themen, wie Antidiskriminierung, Antirassismus und Diversitätsförderung als Teil des Diversitätsmanagements der Bundesverwaltung zu etablieren.

Maßnahme 4: Erarbeitung von Kommunikationskonzepten im öffentlichen Dienst im Rahmen des Diversitätsmanagements der Bundesverwaltung.

Maßnahme 5: Erhebung von Diversitätsdaten im öffentlichen Dienst im Rahmen des Diversitätsmanagements der Bundesverwaltung.

Präsidium

Maßnahme 6: Rassismuskritische und diversitätssensible Begleitung des Recruiting-Prozesses durch Personalabteilung, um Hürden im Bewerbungsverfahren abzubauen sowie Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Zuge von Personalaufnahmen zu verhindern.

Maßnahme 7: Implementierung von Aus- und Weiterbildungen sowie ressort-internen Vorträgen zu Antirassismus, Antidiskriminierung und Diversität.

Maßnahme 8: Bereitstellung von Leitdokumenten für Mitarbeiter:innen des BMKÖS in der praktischen Anwendung der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz im Ressort.

Maßnahme 9: Förderung und Verankerung von diskriminierungsfreier Sprache und Kommunikation in der Öffentlichkeitsarbeit des BMKÖS.

Maßnahme 10: Erweiterung von ressortübergreifenden und interdisziplinären Synergien und Beteiligung an Netzwerken zur Antirassismus-Arbeit.

Maßnahme 11: Evaluierung von Maßnahmen und Datenerhebung hinsichtlich diversitätssensiblen Ausschreibungen.

Sport

Maßnahme 12: Rassismuskritische und diversitätssensible Begleitung des Personalmanagements in der Sektion Sport.

Maßnahme 13: Einsatz von Sport als Potenzial, um Diversitätskompetenzen zu stärken, Antirassismus-Arbeit zu erweitern und somit auch Netzwerke und Synergien zu fördern.

Maßnahme 14: Nutzung von Sportveranstaltungen und Kampagnen als Katalysator für Antirassismus und Antidiskriminierung.

Maßnahme 15: Leistung von Antirassismus-Arbeit durch BMKÖS-Förderungen von Vielfalt und Antidiskriminierung im Sport.

Maßnahme 16: Förderung von Antirassismus durch Extremismusprävention im Sport.

Maßnahme 17: Datenerfassung bei den Anlaufstellen „100% Sport“ – Zentrum für Genderkompetenz im Sport, „fairplay“ Initiative für Vielfalt und Antidiskriminierung und „fairplay prevention“ gegen menschenfeindliche Ideologien im Sport.

Kunst und Kultur

Maßnahme 18: Schaffung bzw. Erweiterung von Leitlinien und Regelwerken als Werteorientierung zur weiteren Förderung eines diskriminierungsfreien und rassismuskritischen Klimas in Kunst und Kultur.

Maßnahme 19: Implementierung von Fortbildungs- und Gesprächsformaten zu den Themen Rassismus- und Diskriminierungsprävention sowie Diversitätsorientierung.

Maßnahme 20: Praktische Anwendung der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz sowie Unterstützung von Betroffenen.

Maßnahme 21: Förderung von Diversität und Antirassismus in Kunst und Kultur.

Maßnahme 22: Repräsentation der diversen Zusammensetzung der Gesellschaft in Gremien.

Maßnahme 23: Beauftragung wissenschaftlicher Studien im Kunst- und Kulturbereich.

6 Öffentlicher Dienst & Verwaltungsinnovation

6.1 Wirkungsbereiche

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiter:innen einer Gebietskörperschaft, also von Bundes-, Landes- oder Gemeindebediensteten, erbracht. Deren Gesamtheit wird allgemein als öffentlicher Dienst bezeichnet. Das Personal des Bundes sind ca. 135.000 Personen – jener Teil des öffentlichen Dienstes mit dem Bund als Arbeitgeber. Das BMKÖS ist in erster Linie für die Mitarbeiter:innen des Bundes verantwortlich und nimmt zudem koordinierende Aufgaben im Bereich des „öffentlichen Dienstes“ mit den Ländern und Gemeinden wahr. Das Personalmanagement des Bundes ist jedoch dezentral organisiert. Die Diensthoheit über die Mitarbeiter:innen der Ressorts (Ministerien und nachgeordnete Dienststellen) wird von den jeweiligen Bundesminister:innen wahrgenommen. Diese tragen als „Dienstbehörde“ bzw. „Personalstelle“ oberster Instanz die Letztverantwortung für personelle Entscheidungen. Der Großteil der Bediensteten der Ressorts arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt (Lehrer:innen, Polizist:innen etc.). Das BMKÖS selbst hat als Ressort die Diensthoheit über ca. 540 Mitarbeiter:innen.

Der Handlungsspielraum des dezentralen Personalmanagements bedarf einer zentralen Koordination – diese Funktion wird vom BMKÖS wahrgenommen. Zu den Aufgaben gehören die Legistik des Dienst- und Besoldungsrechts sowie des Pensionsrechts für Beamt:innen und Vertragsbedienstete. Das BMKÖS ist zuständig für die bundesweite Bewertung von Arbeitsplätzen. Das BMKÖS trägt Verantwortung für die bundesweite Personalplanung und -steuerung mithilfe des Personalplans und -controllings sowie die fachliche Unterstützung der auf politischer Ebene stattfindenden Gehaltsverhandlungen mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD).

Bei der ressortübergreifenden Personalentwicklung organisiert das BMKÖS u.a. die Förderung der beruflichen Mobilität der Mitarbeiter:innen und große Bereiche der dienstlichen Aus- und Weiterbildung. Die Betreuung der Jobbörse des Bundes als zentrale Recruiting-Plattform liegt ebenfalls in der Zuständigkeit des BMKÖS. Ein weiterer Wirkungsbereich ist die Verwaltungsinnovation sowie das strategische Performance-management (Future of Work, Reallabore etc.), der Bereich Public Management und Governance sowie die Verfolgung zahlreicher innovativer Ansätze zur Weiterentwicklung der Verwaltung auch unter Berücksichtigung internationaler Entwicklungen.

Das Paradigma der Wirkungsorientierung in der österreichischen Bundesverwaltung wird in Form der „Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung“ und „Wirkungsorientierten Folgenabschätzung“ umgesetzt – die diesbezügliche bundesweite Koordinierung, Qualitätssicherung und Berichterstattung liegt im BMKÖS.

6.2 Maßnahmen

Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

Maßnahme 1: Ausarbeitung einer Strategie zum Diversitätsmanagement im Bundesdienst.

Diversitätsmanagement bedeutet für den öffentlichen Dienst, die vorhandene Diversität der Mitarbeiter:innen als wertvolle Ressource anzuerkennen und aktiv ein diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld zu schaffen. Das Ziel dabei ist eine Kultur der Vielfalt und Wertschätzung zu entwickeln, sodass alle Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes ihr Potential entfalten können. Diversitätsmanagement bedeutet somit die Wahrnehmung sozialer Verantwortung.³⁹

Als Serviceleisterin hat die Sektion öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation auch auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zu achten und die Bundesbediensteten zu motivieren, ihre Aufgabe unvoreingenommen und wertschätzend wahrzunehmen. Basierend darauf hat sich das BMKÖS das mittelfristige Ziel gesetzt, den Personalverantwortlichen der Bundesverwaltung Unterstützung bei der Entwicklung entsprechender Diversitätsmanagements in Form von Empfehlungen und Handreichungen, einem Angebot zur Aus- und Weiterbildung sowie elektronische Tools zur Verfügung zu stellen.

Maßnahme 2: Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), um den Schutz vor Diskriminierungen im öffentlichen Dienst zu verbessern.

³⁹ Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw) [Diversität | Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität \(GGD\) \(mdw.ac.at\)](#).

Das B-GIBG schützt Personen, die im Bundesdienst arbeiten oder sich um eine Arbeit im Bundesdienst bewerben, vor Diskriminierungen. Der Schutz vor rassistischen Diskriminierungen inklusive Belästigungen ist bereits gesetzlich verankert. Durch eine Novelle des B-GIBG sollen einige Gesetzesstellen geschärft werden. Zudem soll die Qualität der Rechtsberatung und Unterstützung betroffener Mitarbeiter:innen durch die Gleichbehandlungsbeauftragten in den Ressorts durch unterstützende Maßnahmen gestärkt werden. Für die Mitarbeiter:innen des Bundes ist aktuell noch kein allgemeines Diskriminierungsverbot explizit einfachgesetzlich verankert. Das Ziel ist es, diesen Umstand zu ändern und ein entsprechendes Diskriminierungsverbot bei den allgemeinen Dienstpflichten im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) zu verankern.

Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

Maßnahme 3: Regelmäßige Erweiterung und Evaluierung des Bildungskatalogs sowie Leitfäden der Verwaltungsakademie des Bundes, um Kurse und Seminare zu Themen, wie Antidiskriminierung, Antirassismus und Diversitätsförderung als Teil des Diversitätsmanagements der Bundesverwaltung zu etablieren.

Die Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) ist das Aus- und Weiterbildungsinstitut für die Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes. Sie ist eines der größten beruflichen Weiterbildungsinstitute des Landes. Jährlich nehmen ca. 10.000 Personen am Kursprogramm teil.

Das Angebot im Themenbereich Antidiskriminierung, Antirassismus und Diversitätsförderung reicht von Wissensvermittlung über **Bewusstseinsstärkung** bis zur kritischen Auseinandersetzung von internalisierten Rassismen. Das dient u.a. auch dazu, Rassismus als solchen einstufen und beurteilen zu können. Des Weiteren geht es um die **Kompetenzstärkung** einerseits in der Kommunikation und in der Öffentlichkeitsarbeit sowie andererseits im alltäglichen Handeln durch die Erweiterung kultureller Kompetenzen und die praktische Arbeit mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Diese Schulungen lehren Strategien und Instrumente im Umgang mit Rassismus.

Gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) entwickelt das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung ein **E-Learning-Tool für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**. Dieses Tool soll, anhand einer breiten Schulung der Mitarbeiter:innen, zu einem Kulturwandel im öffentlichen Dienst beitragen, indem Diskriminierung präventiv verhindert und Verantwortung übernommen wird. Dadurch wird das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft und entsprechendes Wissen über die Rechtslage, gesellschaftliche Bedeutung und Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

Die Schulungsangebote der VAB werden regelmäßig evaluiert und angepasst. Durch Feedback der Teilnehmenden werden Wissenslücken identifiziert.

Der **VAB-Leitfaden zur Prävention von und zum Umgang mit diskriminierenden Vorfällen**⁴⁰ unterstützt Vortragende der Verwaltungsakademie des Bundes dabei, die Reproduktion diskriminierender Bilder und Denkmuster im Rahmen von Fortbildungen zu vermeiden und kompetent auf etwaige diskriminierende Äußerungen von Teilnehmenden zu reagieren. Er regt dazu an, die Themen Diversität, Gleichbehandlung und Chancengleichheit bei der Vortragsgestaltung unabhängig von dessen Thema stets mitzudenken. Dazu wird ebenfalls ein ausführlicheres Handbuch ausgearbeitet, das eine Vertiefung in die Materie ermöglicht.

Nachdem ein **Code of Conduct Diversität** partizipativ mit den und für die Mitarbeiter:innen des BMKÖS erarbeitet ist (siehe Maßnahme 8), wird die Möglichkeit dessen Anwendung im gesamten öffentlichen Dienst eruiert. Das Ziel ist es, u.a. durch einen Ethik-Kodex im öffentlichen Dienst Diskriminierungen zu verhindern, ein respektvolles Miteinander und diversitätssensibles Verhalten sowie Arbeitsklima zu fördern. Dabei wird auch ein Augenmerk auf die Informations- und Kommunikationstechnologie gelegt.

Eine Möglichkeit, ressort- oder sektionsintern die eigenen Prozesse und Strukturen auch auf die Frage eines Diversitätsmanagements hin zu untersuchen und hier Veränderungspotential zu erheben, ist der **Common Assessment Framework (CAF)**.⁴¹ Es handelt sich dabei um ein europäisches Qualitätsmanagementsystem für den öffentlichen Sektor. Im Fokus der überarbeiteten Version (CAF 2020) steht neben den Themen Innovation, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Agilität auch das Thema Diversität. Mit dem CAF steht Organisationseinheiten im öffentlichen Dienst ein spezifisches Organisationsentwicklungstool zur Verfügung. Der Kern des CAF ist ein umfassender Fragebogen, mit dem die Stärken, Verbesserungsbereiche und Verbesserungsmaßnahmen der Organisation erhoben werden. Der CAF 2020 greift die Aspekte Vielfalt, Gleichstellung, faire Behandlung und Nicht-Diskriminierung sowie Diversitätsmanagement auf.

Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

Maßnahme 4: Erarbeitung von Kommunikationskonzepten im öffentlichen Dienst im Rahmen des Diversitätsmanagements der Bundesverwaltung.

40 BMKÖS Gleichstellung und Diversität: Publikationen: <https://www.bmkoes.gv.at/Ministerium/gleichstellung-und-diversitaet/publikationen.html>

41 [Common Assessment Framework \(CAF\) – Öffentlicher Dienst \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](#)

Es wird im Rahmen des Diversitätsmanagements in der Bundesverwaltung darauf geachtet, dass keine diskriminierenden Stereotype in der Kommunikation durch die vorhandenen Kanäle nach innen sowie nach außen reproduziert werden; wenn möglich werden Selbstbezeichnungen von (marginalisierten) Gruppen verwendet. Die gesellschaftliche Vielfalt wird durch eine ausgewogene Bildauswahl dargestellt (z.B. bei Berufsmessen, in den Sozialen Medien oder in Broschüren). Das Ziel ist es, mit einer bürger:innennahen und diskriminierungskritischen Kommunikation möglichst alle Zielgruppen anzusprechen sowie strukturelle Diskriminierung zu verhindern.

Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

Maßnahme 5: Erhebung von Diversitätsdaten im öffentlichen Dienst im Rahmen des Diversitätsmanagements im Bundesdienst.

Daten sind wesentlich für Steuerungsprozesse. Wie in Kapitel 3 unter dem Strategischen Schwerpunkt 5 (Erweiterung von Diversitätsdaten) beschrieben, werden gewisse Basisdaten (quantitativ und qualitativ) benötigt, um die Frage zu untersuchen, ob und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien Ausschlussmechanismen beim Zugang zu Angeboten des öffentlichen Dienstes bestehen. Ein professioneller und kompetenter Umgang mit diesen Daten ist erforderlich für ein faktenbasiertes Vorgehen. Die Sektion III wird im Rahmen des Diversitätsmanagements ein entsprechendes **Konzept für eine umfassende Datenerhebung** erarbeiten und durchführen. Anhand der gewonnenen Daten kann zielgerichtet reagiert werden, etwa durch Entwicklung konkreter, bedarfsorientierter Maßnahmen. Durch regelmäßiges Monitoring werden Entwicklungen beobachtet sowie gesetzte Maßnahmen evaluiert.

Da es sich bei Diversitätsdaten um sensible Daten handelt, muss bei jeder Erhebung Freiwilligkeit und Anonymität gewährleistet werden. In Deutschland wurde auf Ebene der Bundesverwaltung bereits eine umfassende Beschäftigtenbefragung durchgeführt⁴², und in Österreich führte das Bundesministerium für Justiz im Jahr 2023 eine ressortinterne Erhebung zu Diversität und Antidiskriminierung durch. Den Ergebnissen wird mit Interesse entgegengesehen.

42 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. [Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung \(integrationsbeauftragte.de\)](#)

7 Präsidium

7.1 Wirkungsbereiche

Die Sektion I – Präsidialangelegenheiten ist eine Koordinierungssektion mit Service- und Supportfunktion für die drei Fachsektionen des BMKÖS. Zu den wesentlichen Koordinierungsaufgaben zählen rechtliche und legistische Angelegenheiten, das Einbringen von Ministerratsbeschlüssen, die Abwicklung von Rechnungshofprüfungen, internationale Angelegenheiten und die Beantwortung parlamentarischer Anfragen. In den Bereichen Personal, Budget, Vergabewesen und Vertragsrechtsangelegenheiten, sowie Öffentlichkeitsarbeit und Projektmanagement unterstützt die Sektion die jeweiligen Fachbereiche damit ihre Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können. Das Fördercontrolling für die Bereiche Kunst und Kultur sowie Sport wirkt mit den zuständigen Förderabteilungen zusammen und prüft die widmungsgemäße Verwendung gewährter Förderungen.

Neben den nach innen wirkenden Bereichen der Sektion I sind einige Präsidialangelegenheiten in der Außenwahrnehmung von großer Bedeutung. Die Maßnahmen in den Bereichen Personal, Öffentlichkeitsarbeit, Aus- und Weiterbildung und Verwaltungsmanagement wirken sensibilisierend im Hinblick auf Diskriminierungen und daher gilt es diese beständig zu evaluieren und weiter zu entwickeln.

Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung

Das Bundesministerium für Kunst und Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wirkt Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung aktiv entgegen. Um Diversität in allen Zuständigkeitsbereichen des Ministeriums zu verankern, wurde das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung geschaffen. Das Kompetenzzentrum ist als Stabsstelle der Sektion I eingerichtet.

Das Kompetenzzentrum bearbeitet auf strategischer Ebene die Themen Diversität, Rassismus und Diskriminierung. Dafür wird ein ganzheitliches und systematisches Diversitätsmanagement etabliert. Machtverhältnisse und ihre Ein- und Ausschlussmechanismen in Strukturen und Prozessen werden überprüft und Veränderungen angestoßen. Das Ziel ist eine Kultur der Vielfalt und Wertschätzung zu entwickeln, sodass alle Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes ihr volles Potential entfalten können. Um das zu erreichen, wird ein emanzipatorisches Verständnis von Diversität und Gleichstellung gefördert. Es werden Reflexions- und Handlungsräume für ein wertschätzendes und kollegiales Umfeld geschaffen.

Das Kompetenzzentrum fokussiert dabei auf präventive Antidiskriminierungs-Arbeit:

- Weiterbildung des öffentlichen Dienstes im Themenbereich Diversität und Antidiskriminierung in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie des Bundes
- Organisationsentwicklung um strukturelle Hürden abzubauen
- Interne Beratung und Unterstützung mit Fachexpertise bei der Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen in den Zuständigkeitsbereichen der Sektionen des BMKÖS

Durch entsprechendes Diversity Mainstreaming trägt das Kompetenzzentrum dazu bei, dass in diesem Zusammenhang Strategien entwickelt und Prozesse initiiert werden, die der vielfältigen österreichischen Gesellschaft gerecht werden.

7.2 Maßnahmen

Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

Maßnahme 6: Rassismuskritische und diversitätssensible Begleitung des Recruiting-Prozesses durch Personalabteilung, um Hürden im Bewerbungsverfahren abzubauen sowie Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Zuge von Personalaufnahmen zu verhindern.

Das BMKÖS folgt einer holistischen Herangehensweise, um ein rassismuskritisches und diversitätssensibles Recruiting in allen Phasen des Prozesses (z.B. Ausschreibung, Bewerbungsverfahren, Onboarding, etc.) sicherzustellen. Dabei wird bei der **Formulierung und Gestaltung des Ausschreibungstextes** angesetzt und auf diskriminierungsfreie und inklusive Formulierungen geachtet. Die Umsetzung der diversitätssensiblen Ausschreibungen wird durch ein regelmäßiges Monitoring begleitet. Siehe Maßnahmen 11 für Details. Weitere Schritte bzgl. der **Reichweite bzw. Erweiterung der Kommunikationskanäle** werden je nach Evaluierungsergebnis eruiert. Das Personal wird dahingehend geschult, dass auch während den Bewerbungsgesprächen auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung geachtet wird.

Laut dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (§ 26) sind in Österreich in jedem Ressort des Bundes mindestens drei Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen. Diese haben sich mit allen Fragen zu befassen, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, in ihrem Vertretungsbereich betreffen (§ 27). Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen

der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der sie angehören, weiterzugeben.

Das BMKÖS sieht die Rolle der Gleichbehandlungsbeauftragten in der Antirassismus-Arbeit als essentiell an und möchte diese weiterhin stärken. Dazu gehören auch **Schulungen für Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitarbeiter:innen der Personalabteilung.**

Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

Maßnahme 7: Implementierung von Aus- und Weiterbildungen sowie ressort-internen Vorträgen zu Antirassismus, Antidiskriminierung und Diversität.

Das Ziel dieser Aus- und Weiterbildungen ist es, Diversitätskompetenzen, insbesondere für **Personen in Führungspositionen**, zu erhöhen. Dabei werden Strategien und Handwerkszeug für kritische Kommunikationssituationen gelehrt und u.a. die Rolle der Gleichbehandlungsbeauftragten; Selbst- und Fremdbild, Chancen und Grenzen, Rechtliche Grundlagen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die Arbeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission thematisiert.

Um Diversitätskompetenz als festen Bestandteil im BMKÖS zu etablieren, wurde im **Lehrgang Personal für Mitarbeitende, die neu in Personalabteilungen** zu arbeiten beginnen, Diversitätsmanagement als Thema aufgenommen. Es wird darauf abgezielt, Verwaltungshandeln so zu gestalten, dass es der österreichischen Gesellschaft in ihrer Vielfalt gerecht wird. Das Ziel ist es, dass die öffentliche Verwaltung dadurch der Gesellschaft als Ganzes bessere Leistungen erbringt. Somit kann das Vertrauen in die öffentliche Verwaltung gestärkt und der öffentliche Dienst zu einem attraktiveren Arbeitsplatz gemacht werden.

Das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung (KDA) veranstaltet eine **ressortinterne Vortragsreihe** mit Austauschmöglichkeiten für Mitarbeiter:innen zu den Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung. In Kooperation mit externen Vortragenden werden kurze Impulse zu den oben genannten Themen konzipiert. Dazu gibt es regelmäßige ressortinterne Bedarfserhebungen, um passende Vorträge vorzubereiten.

Wie schon unter Maßnahme 3 im Bereich des öffentlichen Dienstes erwähnt, entwickelt die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) gemeinsam mit dem KDA ein **E-Learning-Tool für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**. Dieses E-Learning-Tool ist von Mitarbeiter:innen des BMKÖS zu absolvieren. Dadurch wird das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft und entsprechendes Wissen über die Rechtslage, gesellschaftliche Bedeutung und Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

Maßnahme 8: Bereitstellung von Leitdokumenten für Mitarbeiter:innen des BMKÖS in der praktischen Anwendung der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz im Ressort.

Es wird ein **Code of Conduct Diversität** für die Mitarbeiter:innen des BMKÖS partizipativ ressortweit erarbeitet, der das Bekenntnis zu Vielfalt und Antidiskriminierung umfasst. Ein Code of Conduct Diversität ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die für die BMKÖS-Mitarbeiter:innen gelten. Er enthält rechtliche, ethische und soziale Verhaltensrichtlinien. Durch einen Code of Conduct Diversität wird etwa ein respektvolles Miteinander und rassismuskritisches Verhalten sowie Arbeitsklima gefördert. Dieser wird beim Dienstantritt dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin zum Unterschreiben vorgelegt. Nach der Erarbeitung des Code of Conducts, wird die Möglichkeit dessen Anwendung im gesamten öffentlichen Dienst eruiert.

Um einen einheitlichen **diversitätsgerechten Sprachgebrauch** im Ressort zu gewährleisten und alle Mitarbeiter:innen bei der Formulierung von diversitätssensiblen Texten sowie im Schriftverkehr zu unterstützen, wird – nach dem Beispiel des „Leitfaden gendergerechter Sprachgebrauch“ – ein Leitfaden (inkl. Glossar) für rassismuskritische und diversitätssensible Sprache erstellt.

Dazu wird eine **Diversity-Checkliste für die Arbeit der BMKÖS-Mitarbeiter:innen** beigelegt. Diese Checkliste dient als Selbstkontrolle, um Diversitätsaspekte mitzudenken, bei Planung und Umsetzung von Vorhaben, im Arbeitsalltag und in Zusammenarbeit mit Kolleg:innen.

Zudem wird durch das KDA Informationsmaterial zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung erarbeitet und allen neuen Mitarbeiter:innen des BMKÖS überreicht. Dieses Informationsmaterial wird auch anderen Ressorts zur Verfügung gestellt werden.

Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

Maßnahme 9: Förderung und Verankerung von diskriminierungsfreier Sprache und Kommunikation in der Öffentlichkeitsarbeit des BMKÖS.

Wie schon bei den vorhergehenden Maßnahmen (7, 8) erwähnt, werden auch Mitarbeiter:innen u.a. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit durch auf sie zugeschnittene hausinterne Schulungen sowie mit Leitlinien und Checklisten direkt in ihrer Arbeit unterstützt. Darüber hinaus achtet das Servicebüro des BMKÖS auf Sensibilität beim Kund:innenkontakt sowie in der Online- und Printkommunikation. Zu einer diversitätssensiblen Öffentlichkeitsarbeit gehört auch die Verwendung von inklusiven und

diskriminierungsfreien bildlichen Darstellungen. Vermieden werden jegliche stereotype und klischeehafte Stockfotos. Durch Netiquetten auf Kanälen sozialer Medien wird Bewusstsein geschaffen.

Maßnahme 10: Erweiterung von ressortübergreifenden und interdisziplinären Synergien und Beteiligung an Netzwerken zur Antirassismus-Arbeit.

Das BMKÖS engagiert sich auf Plattformen sozialer Medien und der Website des Ressorts für die **gezielte Bewerbung von Aktivitäten des Ressorts gegen Rassismus** und andere Formen von Diskriminierung, wie Homophobie oder Sexismus im österreichischen Fußball und in anderen Sportarten sowie im Kulturbetrieb. Das heißt gleichzeitig auch, dass Medieninhalte, die Schwarze Menschen und People of Colour in abwertender, stereotyper, sexistischer und/oder rassistischer Weise darstellen gegen die Prinzipien des BMKÖS verstoßen.

Das BMKÖS hat 2022 die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet und ist somit der Informations- und Dialogplattform zur Entwicklung und Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen, beigetreten. Des Weiteren, ist das Ministerium seit 2023 Mitglied des **Nationalen No Hate Speech Komitees**, um sich in Kooperation mit anderen Stakeholder:innen stärker gegen Hassrede einzusetzen. Förderung und Verankerung von diskriminierungsfreier Sprache und Kommunikation sowie ein starkes Auftreten gegen Hassrede in den sozialen Medien und auf der Website des BMKÖS sind Maßnahmen, die im Rahmen dessen gesetzt werden.

Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

Maßnahme 11: Evaluierung von Maßnahmen und Datenerhebung hinsichtlich diversitätssensibler Ausschreibungen.

Diese Maßnahme beinhaltet eine Umfrage, welche sich auf die Maßnahme zu diversitätssensiblen Stellenausschreibungen des diversitätssensiblen Recruitings (Maßnahme 7) bezieht. Dabei wird eine Erhöhung von Diversität der Bewerber:innen sowie die Repräsentation marginalisierter Gruppen im öffentlichen Dienst erzielt. Dies wird gleichzeitig auch die Anzahl der qualifizierten Bewerber:innen, die Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als wichtig erachten und somit auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, erhöhen.

Mittels Befragungen der Bewerber:innen, wird erhoben, wie die diversitätssensiblen Anpassungen der Ausschreibungen – vor allem von Diskriminierung betroffenen

Personen – aufgenommen werden. Damit festgestellt werden kann, ob die Änderungen in den Stellenausschreibungen zu Veränderungen führen, wird es zwei Umfragen geben. Die erste Umfrage erfolgt bei Stellenausschreibungen, die noch nicht geändert wurden. Die zweite Umfrage wird an jene Personen geschickt, die sich auf die veränderten Stellenausschreibungen bewerben. Schließlich werden somit auch die Diversitätsdaten des BMKÖS in Form einer anonymisierten Befragung erweitert.

8 Sport

8.1 Wirkungsbereiche

Während die gesetzgebenden Kompetenzen aufgrund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung bei den Bundesländern liegen, tritt der Bund im Sportbereich über die allgemeine Sportförderung in erster Linie als Fördergeber auf. Die Hauptaufgabe der Sektion Sport ist die Förderung des Spitzen-, Leistungs- und Nachwuchssports, des Behindertensports, des Gesundheits-, Schul- und Breitensports, von Großsportveranstaltungen, Sportinfrastruktur und Sportstätten, der Sportmedizin und der Sportwissenschaft. Gefördert werden zudem Institutionen von gesamtösterreichischer Bedeutung im Sport. Die Sektion vergibt darüber hinaus direkt Förderungen u.a. für Projekte im Bereich Sport und Gesellschaft (Gleichstellung, Inklusion, Integration und Nachhaltigkeit; aktuelle Schwerpunkte sind Extremismusprävention und Entwicklungszusammenarbeit).

Die Sektion II kann die Vergabe ihrer Fördermittel an die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen knüpfen, um strategische Zielsetzungen für den Sport zu entwickeln. 2018 wurde die Bundes-Sport GmbH (BSG) gegründet. Sie ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung der Republik Österreich und vergibt im Auftrag des BMKÖS Förderungen an Sportverbände, -organisationen und -institutionen. Außerdem führt sie die damit verbundenen Förderkontrollen durch. Die Ausübung der Gesellschafterrechte für den Bund obliegt dem Bundesminister für Sport.

Die Aufteilung der Mittel der besonderen Sportförderung ist im Wesentlichen durch das Bundes-Sportförderungsgesetz (BSFG) 2017 vorgegeben. Im Bereich des Leistungs- und Spitzensports werden die Fachverbände gefördert, im Breitensport die drei Dachverbände ASKÖ, ASVÖ und SPORTUNION sowie der ÖFB und der Verband Alpiner Vereine Österreichs. Des Weiteren gibt es Fördermittel, die der Förderung der gesamtösterreichischen Organisationen mit besonderer Aufgabenstellung dienen (Sport Austria, Österreichisches Olympisches Comité, Österreichisches Paralympisches Comité, Österreichischer Behindertensportverband und Special Olympics).

8.2 Maßnahmen

Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

Maßnahme 12: Rassismuskritische und diversitätssensible Begleitung des Personalmanagements in der Sektion Sport.

Wie schon unter dem Diversitätsmanagement der Präsidiale erwähnt worden ist, zieht sich das rassismuskritische und diversitätssensible Personalmanagement durch das gesamte BMKÖS. Das heißt, dass auch in der Sektion II, darauf geachtet wird, dass Hürden bei Bewerbungsverfahren abgebaut und Diskriminierungen sowie Ungleichbehandlung in Personalangelegenheiten verhindert werden. Weiterbildungen, Leitlinien und andere Werkzeuge dafür, die in der Präsidiale ausgearbeitet werden, finden auch in der Sektion II Anwendung.

Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

Maßnahme 13: Einsatz von Sport als Potenzial, um Diversitätskompetenzen zu stärken, Antirassismus-Arbeit zu erweitern und somit auch Netzwerke und Synergien zu fördern.

Die fairplay Initiative am Vienna Institute for Dialogue and Cooperation (VIDC) vernetzt den organisierten Sportbereich in Österreich untereinander und mit Expert:innen über die Arbeitsgruppe „Sport und Menschenrechte“. Sie wird vom BMKÖS gefördert. Es stehen immer wieder Diversitätsthemen im Mittelpunkt des Austauschs zwischen den Sportakteur:innen und Expert:innen. Der Dialog stärkt die Diversitätskompetenz im österreichischen Sport. Unterstützend steht das 2021 vom VIDC publizierte und vom BMKÖS geförderte Handbuch „Internationale Sportereignisse & Menschenrechte“ dem österreichischen Sport zu Verfügung. Durch die seit 2022 bestehende Mitgliedschaft des BMKÖS im Advisory Board des Centre for Sport and Human Rights vernetzt sich Österreich mit anderen europäischen Staaten, die Erkenntnisse fließen direkt in die Arbeit mit den Stakeholder:innen in Österreich ein.

Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

Maßnahme 14: Nutzung von Sportveranstaltungen und Kampagnen als Katalysator für Antirassismus und Antidiskriminierung.

Das BMKÖS achtet sowohl bei Eigenveranstaltungen als auch bei geförderten Veranstaltungen sowie bei Kampagnen auf Diversitätsförderung. Das heißt, dass einerseits bei Veranstaltungen, wie dem Tag des Sports, Aktionswochen, bei Sportangeboten oder Workshops, sichergestellt wird, dass diverse Stimmen gehört und Perspektiven mitgedacht werden. Dabei wird auf diverse Besetzungen von Schlüsselrollen, inklusive, diskriminierungsfreie Organisation und Umsetzung der Veranstaltungen sowie Sensibilisierung durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, wie Positivkampagnen (z.B. Testimonials, Vorbilder, etc.), gesetzt.

Strategischer Schwerpunkt 4: Förderung von Antirassismus und Diversität im Sport

Maßnahme 15: Leistung von Antirassismus-Arbeit durch BMKÖS-Förderungen von Vielfalt und Antidiskriminierung im Sport.

Die vom BMKÖS geförderte **fairplay-Servicestelle Diversität & Inklusion**⁴³ versteht sich als Kompetenzzentrum für Vielfalt, Inklusion und Antidiskriminierung im österreichischen Sport. Zentrales Anliegen der fairplay Initiative ist die proaktive Bekämpfung von Diskriminierung (Rassismus, Homophobie, Sexismus) im Sport und die Förderung von Vielfalt und gleichberechtigter Teilhabe von Migrant:innen, LGBTQIA+ und weiteren marginalisierten Personen sowie Frauen auf allen Ebenen des Sports.

Maßnahme 16: Förderung von Antirassismus durch Extremismusprävention im Sport.

Im Rahmen des Förderprogramms zur Extremismusprävention fördert das BMKÖS von 2022 bis 2025 Projekte, die sich im Besonderen auch an von Rassismus und Diskri-

⁴³ fairplay: <https://www.fairplay.or.at/>

minierungen betroffene Zielgruppen richten. Die Ausgrenzungen und Abwertungen von Menschen können zu deren Radikalisierung führen. Durch die Verbindung von sportlichen und persönlichkeitsentwickelnden Angeboten soll hier entgegengewirkt werden.

Bei „**Play fair!**“ geht es um ein fußballbasiertes Training für Persönlichkeitsentwicklung. Das BMKÖS kofinanziert den Verein „Kicken ohne Grenzen“, um Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Communitys durch die verbindende Kraft des Fußballs bei ihrer Entwicklung von mentalen, sozialen und emotionalen Kompetenzen zu unterstützen. Der Verein verfügt über jahrelange Erfahrung in diesem Bereich. In österreichweiten Workshops werden einzelne Kompetenzen (z.B.: Interkulturelle Kompetenz, Respekt, Frustrationstoleranz, Zielsetzung, etc.) im Rahmen eines Fußballtrainings erarbeitet und in einer anschließenden Reflexionsrunde in den Alltag der Jugendlichen transferiert. Soft-Skills sowie eigene Stärken und Fähigkeiten werden spielerisch und praktisch gefördert.

Das vom BMKÖS kofinanzierte Projekt „**Sport-Freunde durch Sport zu gesellschaftlicher Inklusion von Menschen mit Migrationsbiografie bzw. Fluchthintergrund**“ vom Verein Fremde werden Freunde ist eine Initiative zur gesellschaftlichen Inklusion benachteiligter Menschen. Die Vision dieses gemeinnützigen Vereins ist es, Diversität in allen Bereichen sichtbar zu machen und Potentiale zu stärken. Das Projekt „Sport-Freunde“ inkludiert durch gemeinsame Sportaktivitäten, diverse Sportangebote, Freiwilligenengagement, präventive psychologische Begleitmaßnahmen und Vernetzung von Menschen mit Migrationsbiografie bzw. Fluchthintergrund in die Mehrheitsgesellschaft. Die Teilnehmer:innen festigen dabei ihre körperliche und psychische Widerstandsfähigkeit, erleben ein Gemeinschaftsgefühl und nehmen sich als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft wahr.

Der gemeinnützige Verein Asylkoordination Österreich organisiert seit Jahren erfolgreich den „**Lebenslauf: gemeinsam trainieren, gemeinsam laufen**“. Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, Organisationen, Initiativen und Freiwillige bei der Beratung und Betreuung von geflüchteten Menschen zu unterstützen. Die Asylkoordination Österreich kann auf ein gut etabliertes österreichweites Netzwerk zurückgreifen. Mit diesem, vom BMKÖS unterstützten, Projekt werden in mehreren Bundesländern professionell geführte Trainings organisiert. Geflüchtete Menschen, die in Österreich neu ankommen, werden niederschwellig und vor Ort durch ausgebildete Trainer:innen oder Übungsleiter:innen in sportliche Aktivitäten eingebunden.

Das BMKÖS unterstützt die österreichweite Anlaufstelle „**Präventionsstelle Extremismus im Sport**“ der fairplay Initiative für Vielfalt & Antidiskriminierung am Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC). Die Initiative spricht insbesondere Organisationen aus dem Bereich Sport und Jugend, pädagogische Multiplikator:innen, Angehörige oder Vertrauenspersonen von Jugendlichen, die gefährdet sind, in Extremismus abzugleiten und Jugendliche im Sinne der primären/universellen Prävention an. Dazu gehören Bildungsmaßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen. Die Arbeit mit Vorbildern aus dem Sport und die Sichtbarmachung von Handlungsoptionen ist hier besonders hervorzuheben.

Der Österreichische Fußball-Bund (ÖFB) ist die gemeinnützige Vereinigung der Fußball-Landesverbände in Österreich und nimmt als größter Sportfachverband Österreichs eine wichtige Rolle in der Gesellschaft ein. Das vom BMKÖS finanzierte Projekt **„Extremismus-Prävention in Kooperation mit der österreichischen Bundesliga“** besteht aus mehreren Komponenten. Durch eine österreichweit angelegte Kampagne, wird Aufmerksamkeit geschaffen und Aufklärung geleistet. Darüber hinaus wird durch die Ausweitung des ÖFB-Projekts „Lernkurve Stadion“ sowie durch Veranstaltungen Extremismuspräventionsarbeit geleistet. Dies hat dementsprechend einen positiven Einfluss auf die Festigung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, der Vermittlung von sozialer Zugehörigkeit und der Stärkung der Resilienz gegenüber religiös und/oder politisch begründeten Ideologien.

Die Muslimische Jugend Österreich (MJÖ) ist die größte, deutschsprachige muslimische Jugendorganisation in Österreich, die es sich zum Ziel gesetzt hat, sich mit den Herausforderungen junger Muslim:innen in Österreich auseinanderzusetzen. Neben den Themen **Geschlechtergleichstellung, Rassismus und Bildung steht die Präventionsarbeit im Fokus**, bei der insbesondere die eigene Identität gestärkt wird. 2022 und 2023 soll im Rahmen von Wintercamps und einem Wintersportangebot mit Workshops, Sportangeboten, Podiumsdiskussionen und Seminarangeboten ein Raum geschaffen werden, in dem sich junge Menschen mit den Themen der Demokratiebildung, Partizipation, Identität, Inklusion, Macht & Gewalt und Rassismus auseinandersetzen können. Das BMKÖS unterstützt dabei.

Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

Maßnahme 17: Datenerfassung bei den Anlaufstellen „100 % Sport“ – Zentrum für Genderkompetenz im Sport, „fairplay“ Initiative für Vielfalt und Antidiskriminierung und „fairplay prevention“ gegen menschenfeindliche Ideologien im Sport.

Das BMKÖS fördert Institutionen von österreichweiter Bedeutung, die als Anlaufstellen zu konkreten Themengebieten fungieren. „100 % Sport“ im Bereich der Gleichstellung und Gender Diversity, sowie die beim VIDC (Vienna Institute for Dialogue and Cooperation) angesiedelten Anlaufstellen „fairplay“ für Vielfalt und Antidiskriminierung sowie „fairplay prevention“ gegen menschenfeindliche Ideologien im Sport (Extremismusprävention) dokumentieren die bei ihnen einlangenden Fälle und Meldungen und fassen diese in ihren Jahresberichten zusammen. Darüber hinaus findet auch ein Monitoring statt, um auch Entwicklungen und Fälle zu beobachten, zu denen keine konkreten Meldungen bei den Anlaufstellen eingehen, zu denen aber mediale Berichterstattung erfolgt und sich Debatten in den Sozialen Medien entwickeln.

9 Kunst und Kultur

9.1 Wirkungsbereiche

Aufgrund des Bundes-Verfassungsgesetzes, in dem die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern festgeschrieben ist, sind in Österreich primär die Länder für Kunst und Kultur zuständig. Der Bund wird daher nur subsidiär tätig und in den explizit angeführten Bereichen, wie zum Beispiel den Bundestheatern, den Bundesmuseen und dem Denkmalschutz. Aufgrund der Bedeutung der Kunst für das Ansehen Österreichs als Kunst- und Kulturnation, engagiert sich der Bund jedoch im Wege der Privatwirtschaftsverwaltung im Bereich der Kunstförderung subsidiär zur primären hoheitlichen Zuständigkeit der Länder.

Die Förderungstätigkeit des Bundes wird durch sogenannte Selbstbindungsgesetze wie dem Kunstförderungsgesetz geregelt. Dem föderalistischen Subsidiaritätsprinzip folgend, bindet sich der Bund dahingehend, dass er nur Leistungen und Vorhaben fördert, „die von überregionalem Interesse oder geeignet sind, beispielgebend zu wirken, innovatorischen Charakter haben oder im Rahmen eines einheitlichen Förderungsprogramms gefördert werden“. Die Förderprogramme der Sektion umfassen u.a. die Sparten Bildende Kunst, Architektur, Design, Mode, Fotografie und Medienkunst, Musik und darstellende Kunst, Film, Literatur und Verlagswesen sowie Kulturinitiativen.

Für einige österreichische Kulturinstitutionen kommt dem Bund aus historischen bzw. vertraglichen Gründen direkt oder indirekt die Rolle des Eigentümers, wie z.B. bei den Bundestheatern und den Bundesmuseen zu. Im Beteiligungsmanagement der Sektion für Kunst und Kultur sind Kultureinrichtungen zusammengefasst, die unterschiedliche Rechtspersönlichkeit haben. Das Spektrum reicht von der Wiener Hofmusikkapelle, den Bundesmuseen und der Österreichischen Nationalbibliothek über die Bundestheatergesellschaften und das MuseumsQuartier bis zum Salzburger Festspielfonds und diversen Stiftungen wie der Leopold Museum-Privatstiftung. Diese Bundeskulturinstitutionen agieren in ihrer künstlerischen und organisatorischen Gestaltung eigenständig, erhalten aber zur Aufrechterhaltung ihrer Leistungen für die Öffentlichkeit substantielle Mittel aus dem Bundesbudget. Für das Bundesministerium bedeutet dies in erster Linie die Wahrnehmung der Kontrolle der wirtschaftlichen Gebarung und der Einhaltung der rechtlichen Vorgaben im Interesse der Republik, aber auch die Verantwortung für die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. Als weitere wesentliche Handlungsfelder der Sektion für Kunst und Kultur sind die Provenienzforschung sowie die europäische und internationale Kulturpolitik zu nennen.

9.2 Maßnahmen

Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

Maßnahme 18: Schaffung bzw. Erweiterung von Leitlinien und Regelwerken als Werteorientierung zur weiteren Förderung eines diskriminierungsfreien und rassismuskritischen Klimas in Kunst und Kultur.

Wie schon unter dem Diversitätsmanagement der Präsidiale erwähnt worden ist, zieht sich das rassismuskritische und diversitätssensible Personalmanagement durch das gesamte BMKÖS. Das heißt, dass auch in der Sektion IV, darauf geachtet wird, dass Hürden bei Bewerbungsverfahren abgebaut und Diskriminierungen sowie Ungleichbehandlung in Personalangelegenheiten verhindert werden. Weiterbildungen, Leitlinien und andere Werkzeuge dafür, die in der Präsidiale ausgearbeitet werden, finden auch in der Sektion IV Anwendung.

Im Rahmen der Bundesbeteiligung werden **Compliance-Regelwerke von Bundestheatern, Bundesmuseen und Österreichischer Nationalbibliothek rassismuskritisch** überarbeitet und das Thema Antirassismus darin platziert. Dabei soll gewünschtes bzw. unerwünschtes Verhalten von Mitarbeiter:innen klargestellt werden und die Regelungen sprachlich angepasst werden. Damit soll eine Erhöhung des Verantwortungsgefühls für den Schutz vor Diskriminierungen jeglicher Art erreicht werden.

Im Rahmen des Fairness-Prozesses⁴⁴ wurden von Vertreter:innen des Bundes, der Länder und der Interessengemeinschaften gemeinsame Leitlinien für eine verbesserte Zusammenarbeit aller, die an Kunst und Kultur in Österreich beteiligt sind, erstellt. Als Ergebnis des einjährigen kooperativen Prozesses stellt der **Fairness Codex**⁴⁵ eine wertebasierte Grundlage für künftige **Fairness-Maßnahmen** und strategische Leitlinien für die Organisationsentwicklung in Kunst und Kultur dar. Dieser Fairness Prozess wird unter dem Schwerpunkt „Stärkung der Diversitätskompetenz“ genauer erläutert.

Der **Code of Ethics**⁴⁶ ist eine verbindliche Vorgabe für berufliches Verhalten bei Produktionen, die vom **Österreichischen Filminstitut** gefördert werden. Er fordert

44 Fairness Prozess: <https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness-Fair-Pay/Fairness-Prozess.html>

45 Fairness Codex – Kunst und Kultur in Österreich: <https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness-Fair-Pay/Codex.html>

46 Code of Ethics - Österreichisches Filminstitut: <https://filminstitut.at/code-of-et-hics#:~:text=Die%20Meinungen%20anderer%20sind%20zu,Kolleg%20Finnen%20ist%20zu%20respektieren.>

dazu auf, wirksame Maßnahmen gegen jede Form von Diskriminierung, Belästigung, Missbrauch, Einschüchterung, Entwürdigung oder Beleidigung zu setzen. Dieses Leitbild für berufliches Verhalten ergänzt die bereits im Statement der Projektkommission zum Ausdruck gebrachten Positionen, insbesondere zu den Bereichen Diversität, Repräsentation und Gleichstellung von Geschlecht und stellt eine Festschreibung von Prinzipien, Werten und Grundsätzen dar, die das Österreichische Filminstitut in Bezug auf die eigene Organisation nach innen pflegt und nach außen im Rahmen der Produktion geförderter Filme als Verpflichtung gemäß Förderungsvertrag voraussetzt.

Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

Maßnahme 19: Implementierung von Fortbildungs- und Gesprächsformaten zu den Themen Rassismus- und Diskriminierungsprävention sowie Diversitätsorientierung.

Mit den folgenden vier Programmen werden alle relevanten Bereiche, die unter der Kompetenz des BMKÖS liegen – Bundeseinrichtungen, nationale Kunst- und Kulturförderung sowie der internationale Kontext – abgedeckt:

Das BMKÖS setzt als explizit zuständige Instanz auf die **Weiterbildung im Bereich Antirassismus und Diversität für Beschäftigte der Bundestheater**. Als verwaltungsinterne Maßnahme werden die Beschäftigten durch Fortbildungsformate neben anderen Diskriminierungsformen verstärkt für Rassismuskritik sensibilisiert.

In den **Workshops „Perspektiven der Öffnung – Diversität und Diskriminierungskritik im Museum“** der Museumsakademie werden Inhalte zur kritischen Hinterfragung von Institutionen hinsichtlich Diskriminierung und Diversität angeboten. Prozesse der Öffnung bilden aktuell auf allen Ebenen – Personal, Programm und Publikum – die zentrale Agenda all jener Museen, die ihre Aufgabe und Relevanz im Kontext heterogener Gesellschaften neu entfalten möchten. Angesichts der demografischen Realitäten werden im Workshop neue strukturelle Ansätze und Strategien kuratorischer Arbeit sowie vermittlerischer Praxis diskutiert.

Als Reaktion auf die COVID-Pandemie wurde im Herbst 2020 der **nationale Fairness Prozess** gestartet. Es handelt sich hierbei um Gesprächsformate, die im Rahmen des bisher größten partizipativen österreichweiten Prozesses im Bereich Kunst und Kultur zum Thema Fairness, entwickelt wurden. Bund, Länder und Interessengemeinschaften stellen sich gemeinsam den Fragen, wie fairer Umgang miteinander aussieht, was faire Bezahlung bedeutet und welche Maßnahmen gesetzt werden können, um Fairness in Kunst und Kultur zu vergrößern. Der gleichberechtigte Zugang zur künstlerischen Produktion sowie zum kulturellen Leben ist zentral für die innovative Weiterentwicklung der Kunst und Kultur. Das Ziel ist es, den intensiven Austausch, der seit 2020 in partizipativen Formaten

stattfindet zu Themen wie Transparenz und Kooperation, Nachhaltigkeit, respektvolles Miteinander, Fair Pay, Diversifizierung sowie soziale und rechtliche Rahmenbedingungen weiterzuführen.

Auf **internationaler Ebene** hat sich Österreich mit dem Beitritt zum UNESCO-Übereinkommen über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen dazu verpflichtet, Rahmenbedingungen zu schaffen, in dem sich eine Vielfalt kultureller Ausdrucksformen frei entfalten kann und in denen Bedürfnisse verschiedener gesellschaftlicher Gruppen berücksichtigt werden. Die Veranstaltungsreihe der Österreichischen UNESCO-Kommission und des Vereins kulturen in bewegung öffnet in diskursiven Formaten den Raum zu kritischem Diversitätsverständnis und Antirassismus. In Workshops werden Themen wie Current Challenges of International Cultural Exchange, Radical Diversity im Kultursektor, Dekoloniale Strategien für faire Kulturpolitik, Kritische Diversität im Kultursektor oder Mobilität & globale Asymmetrien in Kunst & Kultur verhandelt. Das Forum Fair Culture soll dazu beitragen, Ungleichheitsstrukturen im österreichischen Kunst- und Kulturkontext entgegenzuwirken. Es wird dem Diskurs zu kritischem Diversitätsverständnis und Antirassismus Raum gegeben, und die Möglichkeit geschaffen, die in der UNESCO Konvention zur kulturellen Vielfalt verankerte Vorzugsbehandlung als Verpflichtung wahrzunehmen.

Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

Maßnahme 20: Praktische Anwendung der Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz sowie Unterstützung von Betroffenen.

Die Sektion für Kunst und Kultur ist sich ihrer Vorbildwirkung und Verantwortung für gewaltfreie Kommunikation bewusst und daher stets bemüht, diskriminierungsfreie Sprache und Kommunikation zu fördern und weiter zu verankern. Die Mitarbeiter:innen der Sektion werden durch Leitfäden dabei unterstützt, im Schriftverkehr und allen anderen Kommunikationsarten stets rassismuskritisch und inklusiv zu agieren.

Bei Beratungs- und Serviceangeboten sowie Leistungen für Stakeholder:innen und die Bevölkerung wird darauf geachtet, auf deren Bedürfnisse ausgerichtet zu arbeiten. Im Fokus steht dabei stets – durch serviceorientierte und diskriminierungsfreie Kommunikation – zu erreichen, dass sich die Gesellschaft in ihrer Vielfalt von den Angeboten angesprochen fühlt und davon profitieren kann.

Mit **vera*** – **Die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport** wurde 2022 eine Vertrauensstelle eingerichtet, die von zwei unabhängigen Vereinen der Kompetenzbereiche Kunst und Kultur sowie Sport betrieben wird. Ziel ist, dass Künstler:innen, Kulturarbeiter:innen und Sportler:innen ihre Fähigkeiten

gewaltfrei und sicher ausleben und entwickeln können. **vera*** unterstützt Betroffene bei Belästigungs- und Gewalterfahrung, zeigt ihnen Handlungsmöglichkeiten auf und begleitet sie bei den nächsten Schritten.

Die weisungsfreie Anlaufstelle **#we_do!** entstand bereits 2019 im Auftrag des Dachverbands der österreichischen Filmschaffenden und dient zur Meldung und Dokumentation von Übergriffen, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen in allen Bereichen der Filmbranche. Als Beratungsstelle steht sie sowohl Betroffenen als auch Personen mit Fragen zu Präventionsmöglichkeiten und Sonstigem zur Verfügung. Langfristig sollen strukturelle Lösungsvorschläge für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in der Filmbranche erarbeitet werden.

Strategischer Schwerpunkt 4: Förderung von Antirassismus und Diversität in Kunst und Kultur

Maßnahme 21: Förderung von Diversität und Antirassismus in Kunst und Kultur.

In den **Auswahlprozessen** für Förderungen wird Diversität als Beurteilungskriterium berücksichtigt. Die Förderprogramme der Kunst- und Kultursektion sind durch einen umfangreichen Kriterienkatalog definiert, die einerseits die gesetzlichen Voraussetzungen und Bedingungen widerspiegeln und andererseits die inhaltliche Ausrichtung eines Programms bestimmen. Im Hinblick auf eine Förderung der Vielfalt in Kunst- und Kultur und die Repräsentation der Gesellschaft in Kunst und Kultur wird Gender und Diversität als Thema in Förderprogrammen aufgenommen. So wurde zum Beispiel mit einem Sondercall gezielt die **Entwicklung von Vermittlungsprojekten** unterstützt, die inklusive Zugänge und kulturelle Teilhabe schaffen und gestalterisch den Fokus auf Partizipation, Interdisziplinarität, Chancengleichheit legen oder das Programm zur Förderung von **Diversität im Film** mit Schwerpunkt Black and People of Colour (BPoC) unterstützt. Der Verein Gewächshaus schafft im deutschsprachigen Raum ein Forum für Austausch, Vernetzung und Weiterbildung für BPoC-Filmschaffende. Die Initiative findet in Kooperation mit dem Österreichischen Filminstitut statt.

Die von ICOM 2022 angenommene neue **Museumsdefinition** ist richtungsweisend für das Selbstverständnis von Museen weltweit, so auch in Österreich. Die neue Definition bildet die großen Veränderungen in der Rolle der Museen ab und zeigt die Wichtigkeit von Inklusivität, Partizipation und Nachhaltigkeit auf. An dem 18 Monate langen partizipativen Prozess haben sich Museumsexpert:innen und ICOM-Mitglieder aus 126 National Committees aus aller Welt beteiligt. Österreich ist durch das ICOM Österreich vertreten. "A museum is a not-for-profit, permanent institution in the service of society that researches, collects, conserves, interprets and exhibits tangible and in-

tangible heritage. Open to the public, accessible and inclusive, museums foster diversity and sustainability. They operate and communicate ethically, professionally and with the participation of communities, offering varied experiences for education, enjoyment, reflection and knowledge sharing.” Die Museumsdefinition ist die Grundlage für den Prozess der Museumsregistrierung und die Vergabe des Gütesiegels in Österreich.

Die Antirassismus-Arbeit im Sinne einer historischen Bearbeitung kolonialer Strukturen und letztlich damit verbundener Erwerbskontexte wird auch im Bereich der **postkolonialen Provenienzforschung** in den Österreichischen Bundesmuseen verrichtet. Ethnographische, naturkundliche, technische und Kunst-Museen sehen sich mit intensiven Debatten darüber konfrontiert, wie mit Sammlungsobjekten aus kolonialen Erwerbskontexten umzugehen ist. 2022 wurde ein international besetztes Expert:innengremium eingesetzt, um Empfehlungen für einen zeitgemäßen Umgang mit betroffenen Objekten zu erarbeiten. Diese Empfehlungen wurden im Juni 2023 vorgelegt und von Staatssekretärin Andrea Mayer gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Gremiums und Direktor des Weltmuseums Wien, Jonathan Fine, im Zuge einer Pressekonferenz am 20. Juni 2023 präsentiert. Die Schaffung eines Rahmens zur Rückgabe von zu Unrecht erworbenen Kulturgütern aus kolonialen Kontexten sowie eine kooperative Provenienzforschung als Entscheidungsgrundlage sind die Kernpunkte. Insgesamt hat das Gremium 20 Empfehlungen vorgelegt. Bis Ende des ersten Quartals 2024 soll auf Basis der Empfehlungen ein entsprechender Gesetzesentwurf erarbeitet werden, auf dessen Basis Rückgaben von Objekten aus Bundeseigentum bei Vorliegen eines kolonialen Unrechtskontextes ermöglicht werden. Außerdem sollen die Mittel für die postkoloniale Provenienzforschung aufgestockt werden.

Maßnahme 22: Repräsentation der diversen Zusammensetzung der Gesellschaft in Gremien.

In der **Kunst- und Kulturförderung des BMKÖS ist die diverse Besetzung von Jurys und Beiräten** unerlässlich. In Übereinstimmung mit § 9 Kunstförderungsgesetz 1988 idgF werden in den jeweiligen Abteilungen der Sektion für Kunst und Kultur des BMKÖS Beiräte und Jurys zur Vorbereitung von Entscheidungen hinzugezogen. Jurys und Beiräte geben Empfehlungen zur inhaltlichen Förderungswürdigkeit über die ihm vorgelegten Förderanträge ab bzw. erstellen Vorschläge für die Vergabe von Preisen und Stipendien. In der Geschäftsordnung für Beiräte und Jurys wird festgehalten, dass bei der Zusammensetzung der Jurys und Beiräte nach Maßgabe der Möglichkeit alle gesellschaftlichen Gruppen hinsichtlich Gender und Diversität berücksichtigt werden und unter Ausschluss von Diskriminierung eine ausgeglichene Besetzung angestrebt wird. Dies wird hinsichtlich Diversität erweitert.

Das BMKÖS achtet auf eine **diverse Besetzung von Fachbeiräten bei der Österreichischen UNESCO-Kommission**. Es hat ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Fachbeiräte in seinem Zuständigkeitsbereich (v.a. immaterielles Kulturerbe, kulturelle Vielfalt). Die Entscheidung wird im Vorstand der Österreichischen UNESCO-Kommission getroffen. Die Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur ist ein Forum für die internationale Zusammenarbeit und für den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Ideen. Ziel der UNESCO ist es u.a., durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Nationen in Bildung, Wissenschaft und Kultur zur Wahrung des Friedens und der Sicherheit beizutragen. Die österreichische UNESCO-Kommission ist ein Bindeglied der innerösterreichischen Koordination, insbesondere zwischen den Ressorts, sie ist aber auch in der Koordination zwischen dem Sekretariat der UNESCO und österreichischen Institutionen tätig.

Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

Maßnahme 23: Beauftragung wissenschaftlicher Studien im Kunst- und Kulturbereich.

Mit dem **Genderreport** soll die Verteilung der Geschlechter (m/w/x) im institutionellen, professionellen und vom Bund bzw. den Bundesländern geförderten Kunst- und Kulturbereich im Zeitraum 2017–2021 untersucht werden. Die Studie wird in den Jahren 2023 und 2024 durchgeführt. Der Blick wird vor allem auf folgende Aspekte gelegt: Finanzierung und Verteilung der Fördermittel, Preise, Stipendien und Auszeichnungen, Zusammensetzung von Gremien, Organisationshierarchie, Bezahlung, Urheber:innenschaft und berücksichtigt einen weiten Genderbegriff. Im Hinblick auf die Komplexität derartiger Studien, sollen die gewonnenen Erfahrungen für künftige Studien im Hinblick auf eine Erweiterung des Diversitätsbegriffs genutzt werden.

In Planung ist eine neue Studie des Österreichischen Filminstituts sowie die Erarbeitung von konkreten Zielen im Bereich BPoC im Kontext der Filmförderung. Die Studienbeauftragung und Strategieerarbeitung wird seitens des Österreichischen Filminstituts erfolgen. Ziel ist es, evidenzbasierte **Daten zu Diversität und Inklusion im Filmbereich** zu erheben und die Erarbeitung von BPoC-sensiblen Förderkriterien im Filmbereich zu unterstützen.

Die österreichische Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm **postkoloniale Provenienzforschung und den Umgang mit Human Remains** als wichtiges Arbeitsfeld definiert und damit den Ausbau der Provenienzforschung verstärkt. Vom BMKÖS lanciert und gefördert, starteten Forschungsprojekte an österreichischen Bundesmuseen mit potenziell aus kolonialen Erwerbskontexten stammendem Sammlungsgut. Ergänzt wird das Programm mit Veranstaltungen zu Awareness Raising und Visibilisierung

von (historischen) Unrechtskontexten, Offenlegung von asymmetrischen Strukturen und deren Kontinuitäten, Bearbeitung von musealer Beschlagwortung, Dekolonisierungsworkshops sowie Auseinandersetzung mit Betroffenen und Zusammenarbeit mit Source Communitys wie etwa der afrikanischen Diaspora in Österreich.

Abkürzungsverzeichnis

ABI. EU	Amtsblatt der Europäischen Union
ARS	Anti-Rassismus-Strategie
ASKÖ	Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich
ASVÖ	Allgemeiner Sportverband Österreichs
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BGBI	Bundesgesetzesblatt
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BMKÖS	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
BPoc	Black and People of Colour (sing. Black and Person of Colour)
BSFG	Bundes-Sportförderungsgesetz
BSG	Bundes-Sport GmbH
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
CAF	Common Assessment Framework
COVID	Coronavirus-Erkrankung
ECRI	Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz
EK	Europäische Kommission
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EU	Europäische Union
EU-MIDIS II	Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierungen
EVS	Europäische Wertestudie
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
GAW	Gleichbehandlungsanwaltschaft
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
ICERD	Internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung
idgF	in der geltenden Fassung
IKG	Israelitische Kultusgemeinde
KDA	Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung
LGBTQIA+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual, Asexual Plus

NAP	Nationaler Aktionsplan
ODIHR	Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte der OSZE
ÖFB	Österreichischer Fußball-Bund
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
PoC	People of Colour (sing. Person of Colour)
RL	Richtlinie
UN	United Nations / Vereinte Nationen
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VAB	Verwaltungsakademie des Bundes
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
VICD	Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation

Beratungs- und Beschwerdesstellen

Individuelle Diskriminierung im Bundesdienst

Unterstützung erhalten Betroffene bei den nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eingerichteten Anlaufstellen:

Gleichbehandlungsbeauftragte und die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in den jeweiligen Ressorts.

Bundes-Gleichbehandlungskommission

E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Frau Gojakovich

Tel.: +43 1 531 15-63 2433

Frau Ulrich

Tel.: +43 1 531 15-63 2438 (Frau Ulrich)

Website: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html>



Individuelle Diskriminierung in der Privatwirtschaft

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Beratung und Unterstützung bei Diskriminierungssituationen in der Privatwirtschaft.

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Tel.: +43 (0) 800 206 119

Website: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at



Individuelle Diskriminierung bei Problemen mit Behörden

Volksanwaltschaft

Die Volksanwaltschaft kümmert sich um Beschwerden von Bürger:innen und prüft, ob die Verwaltung im Rahmen der Gesetze handelt und dabei Menschenrechtsstandards einhält.

E-Mail: post@volksanwaltschaft.gv.at

Tel.: + 43 1 515 05-0

Website: <https://volksanwaltschaft.gv.at/>



Individuelle Diskriminierung im Sport

vera* - Die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

Kontakt Sport:

E-Mail: safesport@100prozent-sport.at

Tel.: +43 1 39 39 100

SMS oder Signal: +43 664 9650022

Website: <https://vera-vertrauensstelle.at/kontakt-sport/>



Fairplay prevention

Anlaufstelle menschenfeindlicher Vorfälle und Verdachtsmomente im Sport.

Michael Schmied

Tel: +43 1 713 35 94 DW 84

Email: schmied@vidc.org

Anna Traninger

Tel: +43 1 713 35 94 DW 83

Email: traninger@vidc.org

Meldeformular: <https://www.fairplay.or.at/fairplay-prevention>



Individuelle Diskriminierung in Kunst und Kultur

vera* - Die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

Kontakt Kunst & Kultur:

E-Mail: kontakt@vertrauensstelle.at

Tel.: +43 1 39 39 900

Website: <https://vera-vertrauensstelle.at/kontakt-kunst-kultur/>



#we_do

Anlauf- und Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuelle Übergriffe und Verletzungen im Arbeitsrecht – für alle, die in der österreichischen Film- und Fernsehbranche tätig sind.

E-Mail: we-do@filmschaffende.at

Tel.: +43-680-11 82 570 (Meike Lauggas)

Tel.: +43-681-20 137 433 (Daniel Sanin)

Website: <https://we-do.filmschaffende.at/>



Weitere Beratungs- und Beschwerdestellen

Afro Rainbow Austria (ARA)

Anlaufstelle von und für LGBTQIA+- Migrant*innen aus afrikanischen Ländern in Österreich.

E-Mail: office@afrorainbow.at

Website: www.afrorainbow.at



Antisemitismus-Meldestelle der Israelitischen Kultusgemeinde Wien

Dokumentiert und berät Betroffene und Zeug*innen bei antisemitischen Vorfällen.

E-Mail: meldung@ikg-wien.at

Tel.: +43 (1) 531 04-777 oder +43 (1) 369 85 26 (bei Gefahr im Verzug)

Website: www.antisemitismus-meldestelle.at



Dokustelle Islamfeindlichkeit & antimuslimischer Rassismus

Dokumentations- und Beratungsstelle für Personen, die Islamfeindlichkeit und antimuslimischen Rassismus erfahren.

E-Mail: office@dokustelle.at

Tel.: +43 676 40 40 005

Website: www.dokustelle.at



helping hands

Unterstützt bei (fremden-)rechtlichen, integrativen und Rassismus betreffenden Problemen durch konkrete und individuelle Lösungsangebote.

E-Mail: info@helpinghands.at

Tel.: +43 1 310 88 80 10

Website: www.helpinghands.at



Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz

Für Betroffene von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Herkunft oder Religion.

E-Mail: antidiskriminierung@bka.gv.at

Tel.: +43 (0) 800 222 666

Website: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/hotline-gegen-diskriminierung-und-intoleranz.html>



Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen (IDB)

Dokumentiert Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich (anonym).

E-Mail: office@diskriminierungsfrei.at

Website: www.diskriminierungsfrei.at



Romano Centro

Setzt sich gegen Diskriminierung von Rom*nja und Sinti*zze ein und bietet Lebens- und Sozialberatung speziell für Frauen an.

E-Mail: office@romano-centro.org

Tel.: +43 1 749 63 36 15

oder +43 699 18 200 555

Website: www.romano-centro.org



ZARA Beratungsstelle gegen Hass im Netz & Rassismus

Tel.: +43 1 929 13 9

Website und Meldeformular: <https://www.zara.or.at/de/beratungsstellen/GegenHassimNetz>



Glossar

Alltagsrassismus: Mit dem Wort „Alltagsrassismus“ werden alltägliche Formen von Benachteiligung und Ausgrenzung bezeichnet, die viele Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Herkunft oder Religion, ihres Aussehens oder sonstiger Zuschreibungen in vielen Situationen im Alltag erfahren. Ob auf der Straße, in der U-Bahn, im Café, bei der Wohnungssuche oder im Sportverein – neben sehr offen gezeigtem rassistischen Verhalten kann Alltagsrassismus manchmal für andere kaum wahrnehmbar, erkennbar oder überhaupt greifbar sein. Ein Beispiel dafür ist die ständige Frage nach der Herkunft: „Woher kommst du (aber wirklich)?“ Menschen ohne Rassismuserfahrung fassen solche Handlungen teilweise auch nicht als Rassismus auf. Unbewusste Vorurteile (unconscious biases) spielen hier eine Rolle. Oft handeln die Personen aber auch innerhalb von bestehenden Strukturen, die (möglicherweise unbeabsichtigt) Rassismus festigen.^I

Altersdiskriminierung (engl.: Ageism, dt. auch: Ageismus) bezeichnet allgemein die Diskriminierung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres zugeschriebenen Lebensalters. Altersdiskriminierung und Ageismus dienen in diesem Sinne als Oberbegriffe für Altdiskriminierung und Adulthoodismus.^{II}

Antimuslimischer Rassismus: Trotz der großen Vielfalt ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, Sprache und Staatsbürgerschaft sowie der religiösen Orientierung und Praxis werden Muslim:innen heute allgemein als eine homogene, monolithische Gruppe dargestellt. Die Konstruktion dieser reduzierenden und statischen »muslimischen« Identität hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen. In den meisten antimuslimischen Diskursen in ganz Europa, wird das Stereotyp der »Muslime« weitgehend mit vier wesentlichen und miteinander verbundenen Merkmalen in Verbindung gebracht: Fremdheit, Rückständigkeit, Bedrohung und kulturelle Unvereinbarkeit mit europäischen Grundwerten wie Menschenrechten und Demokratie. Solche Stereotypen können leicht in antimuslimischen Rassismus und Diskriminierung umschlagen, wenn sie implizieren, dass bestimmte Gemeinschaften als so verschieden voneinander dargestellt werden, dass sie nicht zusammenleben können. Ideologien, die auf der Unvereinbarkeit nationaler/ethnischer oder religiöser Gruppen beruhen, stellen eine ähnlich große Gefahr für den sozialen Zusammenhalt dar wie Ideologien, die auf einer »rassistischen« Überlegenheit beruhen. Antimuslimischer Hass und Diskriminierung wird daher auch als Rassismus eingestuft.^{III}

Antirassismus (siehe unten Begriffserklärung zu Rassismus): Dieser wurde als Begriff zum ersten Mal in den 1940er-Jahren im Kampf gegen Faschismus verwendet. Auf wissenschaftlicher Ebene wendeten sich antirassistische Ansätze zunächst gegen die Hierarchisierung und dann auch gegen die biologistische Auffassung von „Rassen“. Der Begriff ist jedoch sehr umstritten, weil es keine allgemein anerkannte Definition von Rassismus gibt und sich Rassismen historisch und kontextspezifisch unterschiedlich

entwickelt und herausgebildet haben. Relevant ist auch, ob Rassismus aus der Perspektive der Mehrheitsgesellschaft oder von minorisierten Menschen thematisiert und bekämpft wird. Dementsprechend lassen sich antirassistische Praxen auch nicht zu einem Programm zusammenfassen. Sie können sich auf strukturell-institutionellen Rassismus, auf rassistische Wissensbestände, auf rassistische Übergriffe oder auf die Bekämpfung von Stereotypen beziehen.^{IV}

Antisemitismus: Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden und Jüdinnen, die sich als Hass gegenüber Juden und Jüdinnen ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort und Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen und religiösen Einrichtungen. Diese Definition entspricht der Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA).^V

Barrierefreiheit: Barrierefreiheit bedeutet die einfache Zugänglichkeit für alle Menschen unabhängig ihrer körperlichen und geistigen und psychischen Fähigkeiten. Barrierefreiheit umfasst sowohl räumliche Anforderungen in Gebäuden und Verkehrsanlagen, als auch technische und grafische Anforderungen in der Kommunikation und Informationsvermittlung. Im deutschen Sprachgebrauch ersetzt der Begriff zunehmend die Bezeichnung „behindertengerecht“. So sollen weniger die medizinischen Diagnosen von Menschen als vielmehr die soziale Perspektive von Behinderung (menschengemachten Barrieren) in den Fokus genommen werden.^{VI}

Behinderung(en): Laut der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen, zählen zu den Menschen mit Behinderungen Menschen, die langfristige körperliche, psychische, intellektuelle Lernschwierigkeiten oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe, gleichberechtigt mit anderen, an der Gesellschaft hindern können.^{VII}

Black Lives Matter Bewegung: Black Lives Matter bedeutet in englischer Sprache „Schwarze Leben zählen“. Die Bewegung gegen strukturelle Gewalt an Schwarzen Menschen und PoC begann 2013 in den USA. Doch vor allem das Jahr 2020 hat diese Bewegung stark geprägt. Der Auslöser dafür war der Mord an George Floyd, der von vier *weißen* Polizisten so lange auf den Boden gepresst wurde und somit nicht atmen konnte, bis er das Bewusstsein verlor und kurz danach verstarb. Dass Schwarze Personen aufgrund rassistischer Polizeigewalt ihr Leben verlieren, ist nicht nur in den USA, sondern weltweit eine der härtesten Ausprägungen von Rassismus.^{VIII}

(B)PoC: Dieses Akronym steht für **People of Color** (sing. Person of Color) und kommt aus den USA. Es ist eine positive Umdeutung der abwertenden Zuschreibung „colored“ sowie eine ermächtigende Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren. In

dieser Bedeutung wird der Begriff seit der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung in den 1960er-Jahren verwendet.^x

Die erweiterte Selbstbezeichnung **Black and People of Color (BPoC)** soll Schwarze Menschen mit Rassismuserfahrungen mit einschließen und sie explizit benennen. Der Begriff wird jedoch kritisiert, weil darin sehr heterogene Gruppen ohne Differenzierung vermengt werden.^x

Chancengleichheit: Dies wäre gegeben, wenn alle Menschen die gleichen Chancen auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hätten – ungeachtet ihres Geschlechts, Alters, ihrer ethnischen Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexuellen Identität oder Behinderungen. Dabei gilt es, geschichtshistorisch gewachsene Diskriminierungen bestimmter Gruppen abzubauen oder zu verhindern und ein neues gesellschaftliches Bewusstsein im Umgang mit Vielfalt zu fördern. Der Grundgedanke ist, sich von einer naturalistisch-essentialistischen Auffassung von der „Macht der Stärkeren“ dahingehend zu bewegen, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse aktiv durch die Gesellschaft konstruiert und rekonstruiert werden und ihnen somit durch sozialpolitische Rahmenbedingungen und soziales Handeln entgegengewirkt werden kann. Die Herstellung von Chancengleichheit ist daher auch ein übergeordnetes Ziel von und für Verwaltungen in ihren Funktionen als Arbeitgeberin, Auftraggeberin und Dienstleisterin. Das übergeordnete Ziel der Herstellung von Chancengleichheit sollte die Herstellung tatsächlicher Gleichstellung sein.^{xi}

Diskriminierungskritisch/Rassismuskritisch: Der Begriff Diskriminierungskritik wird analog zum Begriff Rassismuskritik verwendet. Er berücksichtigt, dass alle Menschen durch eine Vielzahl von Diskriminierungsformen sozial positioniert werden. Er geht von der Annahme aus, dass eine Gesellschaft ohne Diskriminierung nicht besteht und wir alle mit der Selbstverständlichkeit von Diskriminierung aufgewachsen und vertraut sind. Dies bedeutet auch, dass Diskriminierung nicht nur beabsichtigte und bewusste Benachteiligungen umfasst, sondern auch strukturelle, unbewusste und unbeabsichtigte Formen von Diskriminierung.^{xii}

Diversität (Diversity) oder Vielfalt: In der Übersetzung bedeutet Diversity zunächst einfach Diversität, also Vielfalt bzw. Pluralität und Heterogenität. Mit der Benutzung des englischen Begriffs Diversity wird jedoch gleichzeitig auf ein Konzept von Diversität verwiesen, welches für Unternehmen und Organisationen entwickelt, weltweit übernommen, adaptiert und weiterentwickelt wurde und wird. Diversität/Diversity ist darüber hinaus vor allem auch ein gesamtgesellschaftliches Konzept bzw. eine Vision, bezogen auf gesellschaftliche Pluralität, verbunden mit den politischen Ideen und Zielen der Chancengleichheit und der sozialen Gerechtigkeit. Pluralität und Heterogenität sind dabei nicht beliebig, sondern grundsätzlich immer menschenrechtsbasiert zu verstehen.^{xiii}

Diversitätsmanagement (Diversity Management): Ist ein strategischer Managementansatz zur gezielten Wahrnehmung und Nutzung der Vielfalt von Personen und relevanten

Organisationsumwelten bzw. Stakeholder:innen, um strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zum Vorteil aller Beteiligten und zur Steigerung des Organisationserfolges entwickeln und entfalten können.^{xiv}

Diversitätssensibel: Diversitätssensibles Handeln bedeutet also „Personen in ihrer Unterschiedlichkeit [und in ihren Gemeinsamkeiten] anzuerkennen und allen gleiche Rechte zu gewähren“ sowie erstens ungewollte Zuschreibungen, Stereotypisierungen, Stigmatisierungen und Diskriminierungen zu erkennen und diesen entgegen zu wirken; zweitens bestehende Ungleichheiten wahrzunehmen, zu benennen und schließlich abzubauen.^{xv}

Ethnische (oder kulturelle) Zugehörigkeit: Ethnizität ist die Überzeugung von Menschen, einer bestimmten „Ethnie“ anzugehören oder andere „Ethnien“ als separat zu empfinden. Sie ist eine Form kollektiver Identität. Der britische Soziologe Stuart Hall betont in seiner Definition, dass Ethnizität keine feststehende natürliche Eigenschaft ist, sondern als dynamisch und kontextabhängig zu betrachten ist: „Es ist eher eine Überzeugung, eine Vorstellung, eine Bewusstseinsform, die weder natürlich noch ewig ist, sondern zu einem bestimmten Zeitpunkt durch die Umstände hervorgebracht wird. Es ist ein Halt, der dem Individuum das Gefühl gibt, irgendwo in der Welt einen Platz und eine Position zu haben. (...) Ethnizität erinnert uns daran, dass jede:r „irgendwo“ herkommt – ob real oder eingebildet – und dass jede:r das Bedürfnis hat, sich mit etwas zu identifizieren und bei was auch immer zugehörig zu fühlen.“^{xvi}

Gender (soziales Geschlecht): Das soziale Geschlecht beschreibt die psychosozialen Geschlechtscharakteristika. Im Englischen wird das soziale Geschlecht mit dem Begriff „Gender“ beschrieben. In dieser Bedeutung wurde „Gender“ erstmals vom Psychologen Robert Stoller in seinem Buch *Sex and Gender* (Stoller, 1968) als Abgrenzung zum biologischen Geschlechterbegriff „Sex“ verwendet. Die Unterscheidung zwischen „Sex“ und „Gender“ als konstituierende Begriffe für „Geschlecht“ ist nicht immer eindeutig und in der Geschlechterforschung teils umstritten (siehe z.B.: Judith Butler, die das körperliche Geschlecht auch als Produkt eines normierenden Diskurses über „Gender“ deutet).^{xvii}

Geschlecht (engl. sex): Das biologische Geschlecht beinhaltet alle körperlichen Geschlechtscharakteristika; sowohl reproduktive Strukturen als auch Funktionen, die sich in Phänotyp als auch Genotyp darstellen. Im Englischen wird dafür in Abgrenzung zum sozialen Geschlecht „Gender“ der Begriff „Sex“ verwendet.

Medizinisch setzt sich das „biologische“ Geschlecht aus folgenden Bestandteilen zusammen: dem chromosomalen Geschlecht (Karyotyp XX, XY, XXY, XO, ...), dem gonadalen Geschlecht (die Keimdrüsen betreffend: Eierstöcke, Hoden), dem hormonellen Geschlecht, dem inneren genitalen Geschlecht (Vagina, Uterus und Eileiter; Prostata und Samenleiter) sowie dem äußeren genitalen Geschlecht (Klitoris, kleine und große Vulvalippen; Penis und Skrotum)^{xviii}

Geschlechtsidentität: In der Geschlechtsidentität drückt sich aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.^{XX}

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung: Dies bedeutet die Vermeidung von direkter oder indirekter Diskriminierung von Personen ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in allen Lebensbereichen.^{XX}

Gleichberechtigung: formale Rechte in einem Rechtssystem („de jure“).^{XXI}

Gleichstellung: Dies bedeutet die Herstellung von gerechten Verhältnissen für alle innerhalb definierter Systeme (Finanzmarkt, Umwelt, Bildung etc.), oder die Förderung abgrenzbarer Personengruppen ausgehend von einer bestehenden Diskriminierung, die Herstellung von Rahmenbedingungen, welche Anerkennung, Respekt und Würde für Personen und Personengruppen garantieren.^{XXII}

Inklusion: Inklusion fokussiert vor allem auf die machtkritische Veränderung von Strukturen und den Abbau von Barrieren. Erst das aktive Einbeziehen marginalisierter und bislang ausgeschlossener Perspektiven, das Infragestellen dominanter Positionen und das Teilen von Macht ermöglicht gleichberechtigten Zugang, sowie Teilhabe und Repräsentation aller Menschen in ihrer Pluralität. Dadurch soll der, bei der Integration auftretenden „Etikettierung“, vorgebaut werden.^{XXIII}

Interkulturelle Kompetenz: Die Diskussion um die „interkulturelle Kompetenz“, die in den USA bereits seit den 1960er Jahren geführt wird, wurde in Deutschland und Österreich erst Anfang der 1990er Jahre aufgegriffen. Der Hintergrund dieser Diskussion ist aufgrund unterschiedlicher politischer und geschichtlicher Hintergründe und Entwicklungen im angloamerikanischen Raum ein anderer als im (deutschsprachigen) EU-europäischen. Im deutschsprachigen Raum geht es bei der Diskussion zentral um die Infragestellung bisher selbstverständlich eingenommener Rollen, um die Offenlegung und Hinterfragung bestehender Vorurteile, Stereotypen und gegebenenfalls Rassismen, um den Abbau von Konkurrenzvorteilen bei Bewerbungen um Arbeitsplätze, um Prozesse der Kommunikation und Kooperation in interkulturellen Teams etc. Die meisten Ansätze gehen daher von Fähigkeiten, Haltungen und Einstellungen aus, die aus einem speziellen Wertehintergrund erwachsen sind und die sich immer wieder an den Anforderungen, die aus der gesellschaftlichen Realität und der sich wandelnden Berufssituationen resultieren, zu orientieren haben. Als solche bezieht sich interkulturelle Kompetenz nicht nur auf den Umgang mit „Fremdheit“ aus anderen Herkunftskulturen (ethnisierend), sondern auch auf den Umgang mit biographischer, milieuspezifischer und (sub-)kultureller „Fremdheit“.^{XXIV}

LGBTQIA+: Das ist eine Abkürzung für die englische Bezeichnung von Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter*, Queer, Asexual. Auf deutsch: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter*, Queer, Asexuelle. Das + (manchmal auch *) dient als Platzhalter für weitere Geschlechtsidentitäten. Diese Bezeichnungen sollen nicht suggerieren, dass es sich hierbei um lebenslang und universell gültige Identitätsformen handelt. Sie werden vielmehr strategisch benutzt, um über die unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten über alle kulturellen, geographischen, sprachlichen und zeitlichen Grenzen hinweg sprechen zu können.^{XXV}

Mainstreaming (der Nichtdiskriminierungs- / Gleichstellungsthematik): bedeutet die systematische Einbeziehung der Belange der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung in alle Stufen eines Prozesses. Das Mainstreaming wird in der Gestaltung, Durchführung und Überprüfung der Politik, der Verwaltung und anderen Bereichen angewendet.^{XXVI}

Marginalisierung: bezeichnet die Verdrängung von Individuen oder Bevölkerungsgruppen an den Rand der Gesellschaft. Die Verdrängung kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen, also zum Beispiel geografisch, wirtschaftlich, sozial oder kulturell sein; meist spielt sie sich auf mehreren Ebenen gleichzeitig ab.^{XXVII}

Mehrdimensionale Diskriminierung/Mehrfachdiskriminierung: Alle Menschen haben unterschiedliche Geschlechter, sexuelle Orientierungen, soziale oder ethnische Herkunft etc. und nehmen entlang dieser Achsen hinsichtlich aller Kategorisierungen unterschiedliche soziale Positionen ein. So hängen z. B. an der Benachteiligung von alten Menschen Vorstellungen über Beweglichkeit, aber auch über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten; und Benachteiligungen von Frauen hängen eng mit Alter oder auch Ethnizität oder auch Behinderung zusammen. Daher ist von mehrdimensionaler Diskriminierung als Regelfall auszugehen. In der wissenschaftlichen Diskussion werden teilweise unterschiedliche Formen mehrdimensionaler Diskriminierung begrifflich abgegrenzt: Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander“. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit lässt sich das aber nicht klar trennen.^{XXVIII}

Rassismus (siehe oben Begriffserklärung zu Rassismus): Der Begriff umfasst rassistische Ideologien, voreingenommene Haltungen, diskriminierendes Verhalten sowie strukturelle Maßnahmen und institutionalisierte Praktiken, die eine Ungleichbehandlung zur Folge haben. Da sich diese Ungleichbehandlungen und sozialen Hierarchien in unterschiedlichen historischen Kontexten herausgebildet haben, gibt es nicht den einen Rassismus, sondern unterschiedliche Rassismen. Diese sind maßgeblich getragen von Fremdenkonstruktionen, die mithilfe der Biologisierung konstruierter religiöser, kultureller und sozialer Differenzen entsprechende Markierungen vornehmen, unterschiedliche Kollektive von rassifizierten „Anderen“ hervorbringen und diese hierarchisieren.^{XXIX}

Rom:nja und Sinti:zze: Mit etwa 14 Millionen Angehörigen bilden Rom:nja und Sinti:zze die größte ethnische Minderheit Europas. Seit ca. 600 Jahren leben sie in Österreich, seit 1993 als anerkannte Volksgruppe. Die Geschichte der Rom:nja und Sinti:zze ist von jahrhundertelanger Diskriminierung und Verfolgung geprägt. Während des 2. Weltkrieges wurde eine halbe Million Rom:nja und Sinti:zze von Nationalsozialisten ermordet. Trotz der jahrhundertelangen Diskriminierung haben Rom:nja und Sinti:zze die Kultur und Gesellschaft Europas stark geprägt und mitgestaltet.^{xxx}

Schwarz: Schwarz wird in jedem Kontext mit großem „S“ geschrieben. Dadurch wird sichtbar gemacht, dass es sich nicht um das Adjektiv „schwarz“ handelt und somit nicht auf die Farbe schwarz bezieht, sondern es eine politische Selbstbezeichnung ist. Soll nie als „Schwarze“ verwendet werden, sondern immer z.B. als Schwarze Menschen, Schwarze Kinder, ... Der Begriff ist der Versuch auszudrücken, welche sozialen Gemeinsamkeiten aus dem Konstrukt Rassismus entstanden sind. Es geht also um Erfahrung und nicht vermeintlich biologische Gemeinsamkeiten. Der Begriff bezeichnet Menschen, die Rassismuserfahrungen machen.^{xxxii}

Sexuelle Orientierung: Die sexuelle Orientierung ist ein Teil der sexuellen Identität jedes Menschen und zählt zu den sogenannten Kerndimensionen von Diversität. Sie bezeichnet einerseits die emotionale und andererseits die sexuelle Anziehung zwischen Menschen des gleichen und/oder unterschiedlichen Geschlechts.^{xxxiii}

Soziale Herkunft: Soziale Herkunft als Diversity-Merkmal bezeichnet das soziokulturelle und auch ökonomische Erbe, das jeder Mensch durch Geburt und Sozialisation mit sich trägt. Aus diskriminierungskritischer Perspektive ist die soziale Herkunft geprägt von ungleicher Ressourcenverteilung. Soziale Herkunft wird zum Diskriminierungsmerkmal, wenn Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft und Position Vorurteilen ausgesetzt sind, herabwürdigend behandelt, benachteiligt oder ausgeschlossen werden.^{xxxiiii}

Struktureller (oder institutioneller) Rassismus (siehe oben Begriffserklärung zu (Anti) Rassismus): wird definiert als Rassismus, der in den Strukturen öffentlicher und privater Organisationen verankert ist. Diese Strukturen haben sich aufgrund historischer und gesellschaftlicher Macht- und Gewaltverhältnisse entwickelt und sind im ökonomischen, kulturellen und politischen Aufbau einer Gesellschaft und deren Institutionen manifestiert und institutionalisiert. Unsichtbar in ihrer Wesensart beeinflussen diese Strukturen bewusst und unbewusst das Verhalten, die Sicht und Denkweise der Individuen, die in den Institutionen handeln.^{xxxv}

Weltanschauung: Der Begriff der Religion umfasst religiöse Bekenntnisse, Konfessionen und Glaubensgemeinschaften. Der Schutz der Gleichbehandlungsgesetze umfasst Religion und Weltanschauung. Der Begriff der Weltanschauung beinhaltet alle nichtreligiösen allumfassenden Leitauffassungen und Lebenskonzepte von Menschen.^{xxxvi}

- I Charta der Vielfalt, DIVERSITY.Glossar: https://www.diversity-challenge.de/diversity-aktionsbox/diversitywissen/diversityglossar/?tx_dpnglossary_glossarylist%5B%40wid-get_0%5D%5Bcharacter%5D=B&cHash=c3426019e8171f6e3d9b2bba27ad42bb
- II Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. (IDA), Glossar: https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=175&cHash=9a65a650c1650b5caa0efdcc5bd8f23a
- III Vgl. Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) General Policy Recommendation No. 5 (revised) on preventing and combating anti-Muslim racism and discrimination: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-5-revised-on-preventing-and-comb/1680a5db32>
- IV Vgl. Diversity Mainstreaming für Verwaltungen, Antidiskriminierungsstelle. Leitfaden (2015): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- V International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) Arbeitsdefinition: <https://holocaustremembrance.com/resources/working-definition-antisemitism>
- VI Charta der Vielfalt, DIVERSITY.Glossar: https://www.diversity-challenge.de/diversity-aktionsbox/diversitywissen/diversityglossar/?tx_dpnglossary_glossarylist%5B%40wid-get_0%5D%5Bcharacter%5D=B&cHash=c3426019e8171f6e3d9b2bba27ad42bb
- VII UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK): RIS - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie Fakultativprotokoll - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 20.04.2023: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20006062>
- VIII Vgl. Hamoudah, Mugtaba (2020) in ZARA Rassismus Report 2020: https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA-Rassismus_Report_2020.pdf
- IX Vgl. Diversity Arts Culture, Glossar: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch>
- X Neue Deutsche Medienmacher (NDM) Glossar: <https://glossar.neuemedienmacher.de/>
- XI Vgl. Diversity Mainstreaming für Verwaltungen, Antidiskriminierungsstelle. Leitfaden (2015): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- XII Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. (IDA), Glossar: https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=175&cHash=9a65a650c1650b5caa0efdcc5bd8f23a
- XIII Lummerding, Susanne & Wiedmann, Sybille (2022): mini-handbuch Diversity. Impulse für Beratungspraxis; Beltz Verlag.
- XIV Österreichisches Normungsinstitut (ÖNORM): <https://www.austrian-standards.at/de/standardisierung/warum-standards/grundbegriffe/oenorm>
- XV Eickhoff, Verena & Schmitt, Lars (2016) Herausforderungen hochschulischer Diversity-Politik. Für einen reflexiven, differenz- und ungleichheitssensiblen Umgang mit einem deutungsoffenen Phänomen. In K. Fereidooni & A. P. Zeoli (Hrsg.), Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung (S. 199–228). Wiesbaden: Springer Verlag.

- XVI Hall, Stuart (1989) Ethnicity: Identity and Difference. Radical America 23 (4): 9–20 und Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), Glossar: https://www.idaev.de/researchtools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=175&cHash=9a65a650c1650b5caa0efdcc5bd8f23a
- XVII Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Empfehlungen zu Varianten der Geschlechtsentwicklung: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaetssicherung/Planung-und-spezielle-Versorgungsbereiche/Empfehlungen-zu-Varianten-der-Geschlechtsentwicklung.html>
- XVIII *ibid.*
- XIX Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) Gleichstellung und Diversität Glossar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet%20Wissenswertes/Glossar.html>
- XX Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>
- XXI Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) Gleichstellung und Diversität Glossar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet%20Wissenswertes/Glossar.html>
- XXII Vgl. Wirkungsorientierte Verwaltung, Öffentlicher Dienst, Glossar: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/glossar/>
- XXIII Vgl. Lummerding, Susanne & Wiedmann, Sybille (2022): Mini-handbuch Diversity. Impulse für Beratungspraxis; Beltz Verlag.
- XXIV Institut für Organisationsberatung Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching. Glossar Gender & Diversity Im Kontext: <https://www.imkontext.at/>
- XXV Sauer, A. (2018) LSBTIQ-Lexikon. Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lgbtiq-lexikon>
- XXVI Vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz, Praxiskompodium zum Thema mainstreaming der nichtdiskriminierungs-/Gleichstellungsthematik, Publications Office (2011): <https://data.europa.eu/doi/10.2838/40508>
- XXVII Vgl. Diversity Arts Culture, Glossar: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch>
- XXVIII Vgl. Diversity Mainstreaming für Verwaltungen, Antidiskriminierungsstelle. Leitfaden (2015): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- XXIX *ibid.*
- XXX Hochschul*innenschaft österreichischer Roma und Romanja (HÖR) Der Grundgedanke: <https://www.hoer-info.at/der-grundgedanke/>
- XXXI Bla*Sh Sprachmächtig. Glossar gegen Rassismus: https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Glossar_RACE.pdf
- XXXII Diversity Management. Diversität im Unternehmen managen. Sexuelle Orientierung: <https://www.vielfalt-managen.at/sexuelle-orientierungen/>
- XXXIII Universität Heidelberg. Themenseite Soziale Herkunft: <https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitesozialeherkunft.html>
- XXXIV Bla*Sh Sprachmächtig. Glossar gegen Rassismus: https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Glossar_RACE.pdf
- XXXV Vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) Religion & Weltanschauung: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Religion-Weltanschauung.html>

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)

Radetzkystraße 2, 1030 Wien

kompetenzzentrum@bmkoes.gv.at

bmkoes.gv.at