

**Intersektion
mit den Schwerpunkten Gender, Alter,
Behinderung, Migration, sexuelle
Orientierung und sozialer Status**



Das Land
Steiermark

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter , Behinderung, Migration, Sexuelle Orientierung und sozialer Status

Gefördert von Herrn Landeshauptmann Mag. Franz Voves
Land Steiermark - Amt der Steiermärkischen Landesregierung



**Gemeinschaftsprojekt der steirischen NGO-Plattform
2007 – 2008**

Mitwirkende Projektpartnerinnen und Projektpartner:
ETC Graz, Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für
Menschenrechte und Demokratie
ISOP, Innovative Sozial Projekte
Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt Graz



Projektteam:

Brigitte Hinteregger (UFB) . Johanna Ilkow (UFB) . Michael Kern (ISOP)
Alexandra Stocker (ETC) . Veronika Bauer (ETC) . Klaus Starl (ETC)

Inhalt

Teil I (Brigitte Hinteregger und Johanna Ilkow, Büro Unabhängige Frauenbeauftragte Graz, Mai 2004 - Juni 2008):

Motivation zum Projekt „Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, Sexuelle Orientierung und Sozialer Status

Begriffsklärungen

Theoretische Perspektiven zur Intersektionsforschung

„Diversity in Gender“ - Ansatz in der Beratung, um intersektionelle Diskriminierung abzubauen

Teil II (Klaus Starl, Alexandra Stocker, Veronika Bauer, ETC):

Good Practices-Sammlung – Empfehlungen

Teil III (Michael Kern, ISOP):

Leitfaden zur Implementierung von Partizipation in Organisationen (Verwaltungseinrichtungen, Unternehmen, NGO's, Einrichtungen)

Teil IV

Kurzfilm VisAbility III auf DVD (Sichtbarmachen bestehender Lücken und Möglichkeiten zur Veränderungen werden aufgezeigt)

**Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration,
sexuelle Orientierung und sozialer Status**

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Projekt – eingereicht von:

Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt Graz
Brigitte Hinteregger, MA
und Mag.^a Johanna Ilkow (Mitarbeiterin Büro Unabhängige Frauenbeauftragte)

Projekttitlel

**Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter , Behinderung, Migration,
Sexuelle Orientierung und sozialer Status**

Ziele 1 und 1a (= Teil 1):

Bereitstellung einer professionellen Expertise in Form einer diversitätsgerechten Behörden- und Politikberatung, um bestehende Lücken in Bezug auf Intersektion aufzuzeigen und zu schließen.

Am Beispiel einer Beratungseinrichtung (Büro der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz), die an der Schnittstelle zwischen Politik, NGO's und Bürger/Bürgerinnen arbeitet wurde im Rahmen des Projektes die Notwendigkeit der Berücksichtigung des Auftretens von Überschneidungen persönlicher Merkmale wie unter anderen Geschlecht, Herkunft, Alter, soziale Klasse, Behinderung, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, Bildungsmöglichkeit, Einkommen usw. die für die betreffenden Personen zu benachteiligenden Ergebnissen führen können (Intersektionalität), aufgezeigt und Lösungswege und Beispiele "guter Praxis" unter Einbeziehung aller Beteiligten erarbeitet und diskutiert.

Die Ausarbeitung erfolgte durch die Zusammenarbeit von betroffenen Personen einerseits und die Berücksichtigung der rechtlichen Lage andererseits. So können eventuelle Lücken sichtbar gemacht werden.

Arbeit mit der Zielgruppe:

- Gespräche mit VertreterInnen der Öffentlichen Verwaltung
- Gespräche mit AMS-BeraterInnen
- Fokus-Gruppen, Workshops und Einzelinterviews mit Menschen, die von Intersektioneller Diskriminierung betroffen sind → Erhebung der Bedarfe

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Ergebnisse:

- **Ansatz: „Diversity in Gender“ - Theoretischer und praktischer Grundlagentext mit Beispielen aus der Beratungspraxis – um intersektionelle Diskriminierung(en) sichtbar zu machen und aufzulösen**
- **Kurzfilm VisAbility III auf DVD (Sichtbarmachen bestehender Lücken und Möglichkeiten zur Veränderungen werden aufgezeigt)**

Anmerkung: VisAbility steht für: Visible (sichtbar) und Ability (Fähigkeit) – Diskriminierungsformen sichtbar zu machen (hier: intersektionelle Diskriminierung) und die Fähigkeit entwickeln, diese sichtbar gewordenen Aspekte positiv zu transformieren und zum Abbau von Diskriminierung beizutragen.

Erstellung durch: Brigitte Hinteregger und Johanna Ilkow (Büro Unabhängige Frauenbeauftragte Stadt Graz 1.5.2004 – 30.6.2008)

Ziel 2 = (Teil 2):

Erarbeitung von Partizipationsmodellen im Schnittstellenbereich von Politik – NGOs – Selbstorganisationen - Gleichstellungseinrichtungen Universität und Bürgerinnen/ Bürgern. → **Ergebnis: Leitfaden**

Erstellung durch: ISOP

Ziel 3)

Anwendungsorientierte Verknüpfung von Erkenntnissen aus der Forschung mit Beispielen aus der Praxis von Unternehmen, NGOs... **Ergebnis: Good Practice-Sammlung**

Erstellung durch: ETC

Ziel 4 = (eingearbeitet in Teil 1, 2 und 3)

Vorschläge für einen Diversitybeirat

In diesem Projekt werden Expertisen von NGos, Universitäten, und Gleichstellungseinrichtungen zum Thema Diversität und Gleichbehandlung für die Einrichtungen des Landes Steiermark aufbereitet, entwickelt und konkret nutzbar gemacht.

Methoden

Recherche, Vernetzung, Roundtables, Workshops

Inhaltsverzeichnis

Motivation zum Projekt „Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status.....	7
„Diversity in Gender“ - Ansatz in der Beratung, um intersektionelle Diskriminierung abzubauen	7
Ziele der Geschlechterdemokratie mit Berücksichtigung einer Diversitäts- und Intersektionsperspektive	13
Theoretische Perspektiven zur Intersektionsforschung.....	15
„Diversity in Gender“ für die Beratungspraxis.....	16
Begriffsklärung.....	16
Unmittelbare Diskriminierung	16
Mittelbare Diskriminierung	16
Primäre Diskriminierungsgründe:	16
Sekundäre Diskriminierungsgründe	17
Mehrfachdiskriminierung.....	17
Intersektionelle Diskriminierung.....	17
Diversity	17
„Diversity in Gender“.....	17
Rechtliche Ausgangssituation ausgehend vom EU-Recht.....	18
Österreichische rechtliche Rahmenbedingungen in der Bekämpfung von Diskriminierung und Kritikpunkte	18
Die Institution der Unabhängigen Frauenbeauftragten – Tätigkeitsfeld der Beratung.....	19
Tätigkeitsprofil der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz.....	19
Der gesellschaftspolitische Auftrag einer unabhängigen Frauenbeauftragten.....	20
5-Säulen Modell der Unabhängigen Frauenbeauftragten Graz (entwickelt von Johanna Ilkow, Susanna Ecker, Judith Oberzaucher und Brigitte Hinteregger)	21
Diversitätsbedingungen in der Beratung.....	24
Rechtliche Inhalte der Beratungen	25
Soziale Rahmenbedingungen für Klientinnen.....	25
Wahrnehmung der Beratungsstelle durch Klientinnen.....	26
Diversitäts- und Intersektionelle Aspekte im Beratungskontext anhand von Beispielen.....	27
Wahrnehmung von Diskriminierungsgefahren durch uns als Beraterinnen	28
Beispiel-Fall Intersektion: Gender, psychischer Beeinträchtigung und soziales Umfeld.....	29
Kommunikation und Sprache.....	30
Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Elternschaft und Bildungsstatus	31
Cultural Awareness bei Beratungsgesprächen	32

**Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration,
sexuelle Orientierung und sozialer Status**

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Psychische Beeinträchtigung	32
Gender-/Diversitäts- und Intersektionsgerechte Beratung	33
Frauenspezifische Beratung.....	34
Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Alter, Religion, und sozialer Status	34
Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Alter, und sozialer Status.....	36
Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Bildung Elternschaft.....	37
Abbau intersektioneller Diskriminierung durch den Ansatz „Diversity in Gender“	38
Implementierung von „Diversity in Gender“	38
Einführung von „Diversity in Gender“	39
Bottom-Up.....	41
Möglichkeiten der Weiterentwicklung bisheriger Verwirklichungs-versuche durch den „Diversity in Gender“ Ansatz	42
Analytische Instrumente durch den Ansatz Diversity in Gender erweitert	43
„Diversity in Gender“ Impact-Assessment	43
„Diversity in Gender“-Budgeting	47
„Diversity in Gender“ Bildungsinstrumente	54
Social und “Diversity in Gender” Justice Training	55
Partizipatorische und Konsultationsinstrumente durch den Ansatz „Diversity in Gender“ erweitert.....	56
Diversitybeirat	57
Schlussbetrachtung	62
Literatur.....	64

Motivation zum Projekt „Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Als Team im Büro der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz verfolgten wir den feministischen Anspruch auf reale Gesellschaftsveränderung in Abgrenzung zur ausschließenden Modernisierung der Geschlechterhierarchie. Wir sahen es als unsere Aufgabe, Impulse der Frauenbewegung, der sozialen Bewegungen mit dem Focus auf Menschenrechte und Gender-/Ethnic-/Queerstudies aufzugreifen und Ansätze aufzuzeigen, um innovative Geschlechterdemokratie mit einem Diversitäts- und Intersektionsansatz auf kommunaler Ebene zu implementieren.

Aus diesem Gedanken heraus ist im Rahmen der Gemeinschaftsprojekte der Steirischen NGOs gemeinsam mit unseren Projektpartnern, dem ETC (Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie) und ISOP (Innovative Sozialprojekte) der Projektantrag und das Projekt entstanden und im Zeitraum Jänner 2007 – Dezember 2008 durchgeführt worden.

„Diversity in Gender“ - Ansatz in der Beratung, um intersektionelle Diskriminierung abzubauen

Der Begriff „Geschlechterdemokratie“ ist Anfang der neunziger Jahre in der Frauenbewegung als Gegenbegriff zum - scheinbar neutralen, tatsächlich aber Frauen und Minderheiten ausgrenzenden - westlichen "Demokratieverständnis" geprägt worden. Der Begriff wird heute in Politik und Wirtschaft, insbesondere von Gewerkschaften und politischen Organisationen, genutzt, wobei im Begriff "Geschlechterdemokratie" eine Vision des Ziels von Gleichstellung enthalten ist. Geschlechterdemokratie bedeutet insgesamt, ähnlich wie Gleichstellung, dass Interessen aller Geschlechter gleich berücksichtigt und gleich bewertet werden. Mit dem Wort "Demokratie" wird ausgedrückt, dass es um einen nach demokratischen Regeln gestalteten *Aushandlungsprozess* zwischen den Geschlechtern geht, in dem die Vorstellung von Gleichstellung gemeinsam und kontrovers entwickelt und verwirklicht wird. Mit Geschlechterdemokratie wird ein Zustand gleicher Chancen, Rechte und Pflichten der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen beschrieben. Um auch primäre und sekundäre Diversitätsdimensionen zu berücksichtigen muss die Vision Geschlechterdemokratie mit dem Fokus Diversität verknüpft werden.

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Kritisch hinterfragt wird, ob damit Feminismus, Frauenpolitik und deren Protagonistinnen, die in den letzten Jahren gesellschaftlich an Bedeutung und Akzeptanz verloren hatten, endgültig ins Abseits oder Aus befördert werden. Und, ob unter dem Deckmäntelchen dieses Konstrukts die Legitimation für Männer geschaffen wird, sich nun auch diese Bereiche, die Frauen für sich reklamiert und erobert hatten, wieder zu vereinnahmen. Zu hinterfragen ist auch das theoretische Konzept, bzw. Suggestion einer gesellschaftlichen Gleichheit zwischen den Geschlechtern, denn die Gefahr, dass erneut Hierarchien der Geschlechterverhältnisse verharmlost werden, liegt auf der Hand. Wird das Konzept der Geschlechterdemokratie – als Zielorientierung verstanden – so ist zwingend auch die Diversität der Menschen und die Pluralität einer Gesellschaft mit einzubeziehen um Menschen nicht erneut auf ihr Geschlecht zu reduzieren, was erneut die Reduktion auf eine Identitätspolitik bedeutet.

Zielsetzung unseres Projektes ist es, die Risiken und Chancen von geschlechterdemokratischen Konzepten aufzuzeigen und sie um die Intersektions- und Diversity-Perspektive zu erweitern. Dabei wird davon ausgegangen, dass Gruppen innerhalb einer Gesellschaft *nicht homogen* sind und es zwischen und innerhalb der Gruppen Gemeinsamkeiten und individuelle Verschiedenheiten gibt, dass bestimmte durch die Gesellschaft benachteiligte und diskriminierte Gruppen in die Nichtwahrnehmung gedrängt werden, dass viele Institutionen mit einzelnen Gruppen arbeiten und von einer Homogenität der Gruppe ausgehen, und daher oftmals nur einen eingegrenzten Diskriminierungstatbestand sehen. In der Konsequenz wird oftmals die Genderperspektive nicht eingenommen, auch werden viele primäre¹ und sekundäre² Diversitätsdimensionen weder beachtet noch in die Planung der Politik, Konzepte usf. einbezogen. **Hier setzt unser Ansatz „ Diversity in Gender“ an. Es handelt sich um eine Strategie, Diversity UND Intersektionalität in den politischen und gesellschaftlichen Mainstream zu bringen UND einen geschlechtergerechten Blick auf alle Dimensionen von Diversität zu integrieren.** Damit wird der Blick von Gender um eine Vielzahl von Dimensionen erweitert und es wird sichtbar, dass in einer Person das soziale Merkmal „Gender“ immer mit anderen Merkmalen wie Ethnizität, körperliche Fähigkeiten, Alter,

¹ Alter, Geschlecht, Ethnizität, Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung, Körperliche/ psychische Fähigkeiten

²Ökonomische Situation, Ökologische Bedingungen, Einkommen und betriebliche Vereinbarungen, Bildung(schancen), Freizeitverhalten (Freizeitmöglichkeiten), Soziales Umfeld, Mobilität/ Infrastruktur, Ehrenamtliche Erfahrungen, Zugang zu Kommunikations - Technologien (Internet, E-Mail) und Informationsmedien, Familienstand, Elternschaft, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitbedingungen, Arbeitsinhalte/Arbeitsfeld, Arbeitsort, Beruflicher Werdegang, Horizontale und Vertikale Segregation am Arbeitsmarkt, Vorhandene/nicht vorhandene Zeitressourcen, usw.

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Religion, Hautfarbe, Einkommen, Bildung und sozialer Status, uvm. in Verbindung gebracht werden muss. Der Begriff Diversität in diesem Ansatz lehnt sich an die Definition von Krell³ „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ an. Damit soll sichergestellt sein, dass Stereotypisierungen und Rollenzuschreibungen möglichst weit draußen gehalten werden und Menschen in ihrer Individualität und Einzigartigkeit wahrgenommen werden.

Derzeit werden Gender Mainstreaming und Diversity Management als Handlungsstrategien auf politischer und unternehmerischer Ebene eingesetzt, mit dem Ziel Chancengleichheit zu erreichen. In unserer feministisch politischen Arbeit sehen wir zwar die Möglichkeiten beider Ansätze aber auch Grenzen und Gefahren. Das Konzept der Intersektionalität berücksichtigt nicht nur vielfältige Dimensionen der Diskriminierung sondern auch deren Überschneidungen. Zusätzlich ist es wichtig, ständig wachsam und kritisch gegenüber Machtprinzipien zu sein, damit alte und bestehende Herrschaftsprinzipien wie Sexismus, Rassismus, Klassenherrschaft, Antisemitismus, Ethnozentrismus, Heterosexismus, Nationalismus, Kolonialismus, Imperialismus, sowie Herrschaft über die Natur nicht in der Verdrängung münden. Und genau hier setzen die Bildungs-, Beratungs-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsinstrumente von „Diversity in Gender“ an. Ziel soll es sein, strukturelle Barrieren sichtbar zu machen und diese durch entsprechende Ansätze aufzulösen. Derzeitig gelebte Demokratie privilegiert den Zugang zu politischen Entscheidungen für eine spezifische gesellschaftliche Gruppe: primär männlich, fast ausschließlich weiß, meist gut ausgebildet. Privilegierung findet also nach sexistischen, rassistischen und klassenherrschaftlichen Strukturen statt. So soll der Ansatz des „Diversity in Gender“ strukturelle Ursachen von Macht-, Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen aufgreifen und eine neue Möglichkeit zur Herstellung von Geschlechterdemokratie mit einem Diversityfokus bieten.

„Diversity in Gender“ erweitert den Blick von Gender um eine Vielzahl von Diversitätsdimensionen. Durch die Implementierung dieses Ansatzes in den Mainstream soll es zu einer gender- und diversitätsgerechten Politik kommen, was bedeutet, dass

- 1) nicht mehr „nur“ von Frauen und Männern ausgegangen wird, sondern alle Geschlechter in politischen Maßnahmen**

³ vgl. Krell 2004, S. 42

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Berücksichtigung finden (z.B. Transsexuelle, TransGender, Lesben, Schwule, Asexuelle, Intersexuelle, Heterosexuelle usf.)

2) primäre und sekundäre Diversitätsdimensionen (Alter, Religion/Weltanschauung, körperliche Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Ethnizität sowie Hautfarbe, ökonomische Bedingungen, Klasse usf.) einem Genderscreening unterzogen werden

3) der politische Wille vorhanden ist, Macht- und Herrschaftsstrukturen auf der strukturellen Ebene aufzulösen

„Diversity in Gender“ geht von der Tatsache aus, dass

- die Gruppen innerhalb einer Gesellschaft nicht homogen sind und es zwischen und innerhalb der Gruppen Gemeinsamkeiten und individuelle Verschiedenheiten gibt
- bestimmte durch die Gesellschaft benachteiligte und diskriminierte Gruppen in die Unsichtbarkeit bzw. Nichtwahrnehmung gedrängt werden
- viele Institutionen mit einzelnen Gruppen arbeiten und von einer Homogenität der Gruppe ausgehen, und daher oftmals nur einen eingegrenzten Diskriminierungstatbestand sehen. Das bedeutet, dass oftmals die Genderperspektive nicht eingenommen wird, aber auch viele primäre und sekundäre Diversitätsdimensionen nicht beachten und in die Planung der Politik, Konzepte usf. einbezogen werden
- das androzentrische Weltbild, das Männliche als Normgeschlecht (weißer Mann, um die 30 Jahre alt, Westeuropäer), ist tief in nahezu allen Gesellschaften und daher auch im Politikbereich stark verankert
- die Menschenrechte, wie Freiheit, Gleichheit und Inklusion noch immer nicht für alle Menschen Gültigkeit haben
- nicht alle Geschlechter jeder Gesellschaftsgruppe die gleichen Chancen auf politische Partizipation haben

Ungleichbehandlung und Diskriminierung ist eine durch die Gesellschaft willkürlich gesetzte Größe, die sogar noch an Gewicht gewinnen kann, wenn diese als Maßstab verwendet wird.

„Diversity in Gender“ bezieht Erkenntnisse der Gendertheorien mit ein und basiert auf einem theoretischen Konstrukt, das Gleichheit in der Differenz trotz Differenz anerkennt. In diesem Konzept geht es darum, Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit mit dem Ziel einer Gleichstellung zwischen und aber auch innerhalb der Geschlechter unter Einbeziehung aller Diversitätsdimensionen – so komplex das auch sein mag - zu erreichen und jene, die sich in der Dichotomie Mann/Frau nicht wieder finden, sind schon durch die Begriffswahl „Geschlechter“ mit berücksichtigt

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

(Intersexuelle, Transsexuelle, Transgender Personen, Asexuelle). Aller Felder von Differenzen werden umrissen und die Diversitätskategorien sind offen und lassen sich jederzeit neu verhandeln. Es werden zwar Kollektive Identitäten verwendet, allerdings ständig hinterfragt und können immer wieder neu konstituiert werden. Unterscheidungen werden nach und nach aus ihrer vermeintlichen Eindeutigkeit gelöst und verschoben. Um Menschen würdevoll und respektvoll zu begegnen, ist es wichtig, Wissen um unterschiedliche Voraussetzungen, Bedingungen und komplexe Verknüpfungen zwischen und innerhalb primärer und sekundärer Diversitätsdimensionen mit Gender als übergeordnete Dimension zu haben und in täglichen Auseinandersetzungen auch immer wieder zu reflektieren. Daneben ist es nicht weniger von Bedeutung, real gegebenen Macht- und Herrschaftsmechanismen zu begreifen und zu durchbrechen. „Diversity in Gender“ darf zu keiner Ressortpolitik werden, sondern muss als Querschnittspolitik betrieben werden und patriarchale Hegemonien bis in das „Private“ hinein in Frage stellen können.

Dieses Konzept ist so ausgerichtet, dass es nicht um „die Frauen“ bzw. „die Männer“ geht. Die Norm sind weder Frauen noch Männer. Ausgangspunkte sind Besitz, Reichtum, Armut, Einkommen, Bildungschancen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsfelder, hierarchische Positionen und ökologische Verhältnisse. Es geht um eine gerechte Verteilung bzw. um eine Umverteilung der jetzigen Ist-Situation.

„Diversity in Gender“ ist eine Strategie, Diversity in den Mainstream zu bringen UND einen geschlechtergerechten Blick auf ALLE Dimensionen von Diversität zu richten. Damit wird der Begriff Gender um eine Vielzahl von Dimensionen erweitert. Dieser Ansatz berücksichtigt, dass in einer Person das soziale Merkmal „Gender“ immer mit anderen Merkmalen wie Ethnizität, körperliche Fähigkeiten, Alter, Religion, Hautfarbe, Einkommen, Bildung und sozialer Status in Verbindung gebracht werden muss. Der Begriff Diversität in diesem Ansatz lehnt sich an die Definition von Krell⁴ „*Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten*“ an. Damit werden Stereotypisierungen und Rollenzuschreibungen möglichst weit draußen gehalten werden und Menschen werden in ihrer Individualität und Einzigartigkeit wahrgenommen.

„Diversity in Gender“ ist keinesfalls als Sparmaßnahme zu verstehen, auch sind weiterhin entsprechende Frauen- und Gleichstellungsmaßnahmen wie Frauenförderung und Quoten anzuwenden, bis eine tatsächliche Gleichstellung zwischen und innerhalb der Geschlechter erreicht ist.

⁴ vgl. Krell 2004, S. 42

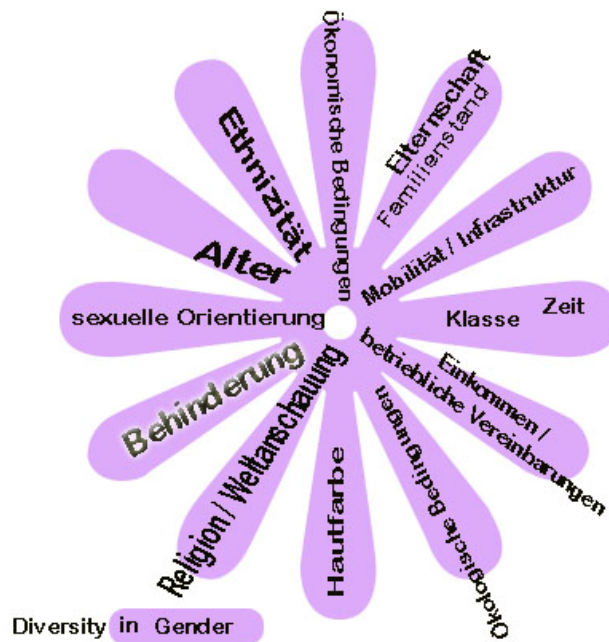


Abbildung 1: Diversity in Gender

Abbildung 1 zeigt, dass die Kategorie „Gender“ in allen Dimensionen von Diversity steht und ist deshalb den primären und sekundären Diversitätsdimensionen übergeordnet ist. Ziel soll es sein, dass eine weit gefasste Mainstream-Politik implementiert wird und die unterschiedlichsten Diskriminierungstatbestände, die im Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages genannt sind und durch die sekundären Diversitätsdimensionen erweitert werden, mit dem Fokus Genderscreening aufgegriffen werden und in die politische Arbeit einfließt.

Durch diese Strategie kann es besser gelingen, die kollektiven Erfahrungen gesellschaftlich benachteiligter und diskriminierter Gruppen sowie die sich entwickelten (sub)kulturellen Werte und Besonderheiten zu vermitteln und die Grundlage für Akzeptanz zu schaffen.

Die Gleichstellung zwischen und innerhalb der Geschlechter unter Berücksichtigung aller primären und sekundären Diversitätsdimensionen muss zu einem gängigen Leitprinzip auf höchster politischer Ebene werden und soll zukünftig bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen aller Politikbereiche beachtet und gefördert werden.

Ziele der Geschlechterdemokratie mit Berücksichtigung einer Diversitäts- und Intersektionsperspektive

Die Ziele der Geschlechterdemokratie mit dem Fokus einer Diversitäts- und Intersektionsperspektive lassen sich als „politische Visionen“ an Blickhäuser⁵ anlehnen und folgendermaßen zusammenfassen:

- Es herrscht Pluralismus und es besteht die Bereitschaft, Differenzen auszuhalten und sich produktiv mit ihnen auseinander zu setzen.
- Frauen und Männer unabhängig von Alter, Ethnie, sozialer Klasse, psychischen und physischen Bedürfnissen, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, sexueller Orientierung sind strukturell vollständig integriert in allen Positionen und in allen Hierarchiebereichen gleichmäßig vertreten.
- Frauen und Männer unabhängig von Alter, Ethnie, sozialer Klasse, psychischen und physischen Bedürfnissen, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, sexueller Orientierung sind vollständig in die informellen Netzwerke integriert.
- Es gibt weder Vorurteile noch Diskriminierung. Das Verhalten von Männern und Frauen ist weder sexistisch noch rassistisch und nicht auf die heterosexuelle Norm festgelegt.
- Alle Beschäftigten identifizieren sich gleichermaßen mit der Organisation; das Ausmaß der Identifikation ist nicht abhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.
- Zwischen Frauen und Männern unabhängig von Alter, Ethnie, sozialer Klasse, psychischen und physischen Bedürfnissen, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, sexueller Orientierung gibt es nur wenige bzw. schwach ausgeprägt Konflikte, die sich auf Geschlechtszugehörigkeit bzw. anderer primärer und sekundärer Diversitätsdimensionen gründen. Sie tragen Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert aus, handeln rücksichtsvoll gegenüber anderen und sind kompromissbereit.
- Die Organisation übernimmt in ihrer Außendarstellung und in Beziehung zu Kunden und Kundinnen die Verantwortung für das Ziel Geschlechterdemokratie. Frauen und Männer unabhängig von Alter, Ethnie, sozialer Klasse, psychischen und physischen Bedürfnissen, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, sexueller Orientierung sind bereit, offen und öffentlich darüber zu berichten und die Umsetzung des Leitbildes regelmäßig zu überprüfen.

⁵ Blickhäuser 2000, S. 5 - 9

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Feministische Positionen: Gleichheit – Differenz – Dekonstruktion - Intersektion

Phase/Ansatz	Diskriminierung	Auflösung von Diskriminierungen
Gleichheits-Ansatz	Differenzierung	Gleichheit erzeugen durch Frauenförderprogramme, Quoten, positive Diskriminierung. Frauenprojekte mit entsprechenden finanziellen Ressourcen und Kompetenzen ausstatten. Forderungen auf politischer Ebene (aktives und passives Wahlrecht)
Differenz-Ansatz	Biologische Erklärung von „männlich“ und „weiblich“. Abwertung von Weiblichkeit	Aufwertung weibliche Werte und Arbeitsbereiche durch gesellschaftliche Umstrukturierung und Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildende Maßnahmen.
Dekonstruktion	Sowohl „sex“ und „gender“ sind konstruiert	Setzt am Macht- und Herrschaftssystem an. Aufbruch des Systems durch Sichtbarmachung
Intersektion⁶	Mehrfachdiskriminierungen durch das Ineinandergreifen von Rassismus, Sexismus und Klassenunterdrückung als Bestandteil der Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen	Den Fokus auf das Ineinandergreifen verschiedener Diskriminierungsformen richten und auf real gegebene Bedingungen und Lebensentwürfen richten. Diese Berücksichtigung wird durch die Einbeziehung von Diversitätskriterien erzielt. Zusätzlich muss es möglich sein, einen achtsamen und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit auf gleichwertiger Ebene zu gewährleisten.

Abbildung 2: Feministische Positionen: Gleichheit – Differenz – Dekonstruktion - Intersektion

⁶ Begrifflichkeit, um eine Perspektive einzunehmen, die gesellschaftliche Positionen nicht auf subjektive Identitäten reduziert und gesellschaftliche Strukturen mit den reproduzierenden oder widerstehenden Individuen denkt. Vgl. Knapp; Wetterer, 2003. Achsen der Differenz

Theoretische Perspektiven zur Intersektionsforschung

Intersektionalität beschreibt die Kreuzung bzw. die Überschneidung (engl. intersection = Schnittmenge) von verschiedenen Diskriminierungstatbeständen und Diskriminierungs-merkmalen in einer Person. Intersektionelle Diskriminierung wird erlebt, *„wenn – beeinflusst durch den Kontext und die Situation - eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.“*⁷

Ein Intersektions-Ansatz zeigt auf, dass Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse nicht ausschließlich auf ein Diskriminierungsmerkmal zu reduzieren sind. Geschlecht, soziale Klasse, ethnische Zugehörigkeit und Herkunft sowie Hautfarbe gelten in der Geschlechter-, Ungleichheits- und Migrationsforschung als zentrale Komponenten der Unterdrückung.

Bereits in den 1970er und 1980er Jahren kritisierten Schwarze Feministinnen das zu enge Verständnis von *global sisterhood* ihrer Weißen Kolleginnen: Das viel zitierte „Ain't I A Woman?“ aus dem Mund der Schwarzen Sklavin Sojourner Truth im 19. Jahrhundert (vgl. Brah/Phoenix 2004:75f, Crenshaw 1989) benennt ein zentrales Element und Problem der Intersektionalitätsdebatte: Wer gehört aufgrund welcher Eigenschaften zu unterdrückten sozialen Gruppen? Gesellt sich zum Frausein das Schwarzsein als *add-on*, oder – und in diese Richtung geht schließlich auch die Diskussion – ist die Existenz verschiedener Unterdrückungsformen anders als additiv zu fassen?⁸

Während in den 1980er und 1990er Jahren bereits die Verknüpfung der drei großen Unterdrückungsformen "Race, Class und Gender" (ethnische, klassenspezifische und geschlechtliche Gruppenzugehörigkeit) in der Triple Oppression-Theorie diskutiert wurde, wird in der Intersektionalitätsforschung von mehr als zehn verschiedener Diskriminierungsformen ausgegangen. Ende der 1980 Jahre benutzte die amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw zum ersten Mal den Begriff Intersectionality (oder auch Intersectional Analysis).

⁷ Judy Gummich (2004): Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung?

⁸ http://www.tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf
(Nina Degele, Gabriele Winkler), Juli 2007

„Diversity in Gender“ für die Beratungspraxis

Dieser Leitfaden soll politisch Verantwortlich und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst und aber auch alle im Beratungsbereich tätigen (politische Beratung, soziale Beratung, rechtliche Beratung usw.):

- unterstützen, um
 - Diskriminierung(en) (v.a. sich überschneidende Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen) sichtbar zu machen UND
- Möglichkeiten und Handlungsstrategien aufzeigen, wie Intersektionelle Diskriminierungen reduziert werden können

Begriffsklärung

Unmittelbare Diskriminierung

Eine Person wird aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt als eine andere Person.

Mittelbare Diskriminierung

Hier erfolgt die Ungleichbehandlung nicht offensichtlich wegen einem der oben aufgezählten Diskriminierungsgründe, sondern eine an sich neutrale Regelung beinhaltet benachteiligende Auswirkungen.⁹

Primäre Diskriminierungsgründe:

Diese können aus rechtlichen Bestimmungen, wie etwa dem Art 13 des EG – Vertrags(siehe unter: Rechtliche Ausgangssituation ausgehend vom EU-Recht) abgeleitet werden, und umfassen die Diskriminierungsgründe des Geschlechts, der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu ergreifen.

⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion III, Bereich Arbeitsrecht, Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Sektion IV, Abteilung 7, www.chancengleichheit.at, (8.5.2008)

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Sekundäre Diskriminierungsgründe

orientiert an den sekundären Diversitätsdimensionen sind etwa die Ökonomische Situation, Ökologische Bedingungen, Einkommen, Bildung(schancen), Soziales Umfeld, Mobilität/Infrastruktur, Zugang zu Kommunikations- Technologien, Familienstand und Elternschaft. Es besteht die Gefahr, die Komplexität nicht in dieser Form wahrzunehmen und eine Einschränkung der Dimensionen vorzunehmen, z.B. sich nur auf die primären Diversitätsdimensionen zu beschränken.

Mehrfachdiskriminierung

Mehrfachdiskriminierung beschreibt eine Situation, in der Diskriminierung aus mehreren, separat zum Tragen kommenden Gründen stattfindet.

Intersektionelle Diskriminierung

Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind. Das Problem der Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität wurde erstmals in den späten 1980iger Jahren, hauptsächlich in den USA von afro-amerikanischen feministischen Forscherinnen thematisiert.¹⁰

Diversity

bedeutet aus dem Englischen übersetzt Vielfalt. Als Management- Konzept soll es die bewusste Integration von Vielfalt (Geschlecht, Alter, ethnischer Hintergrund, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion) in Unternehmen und Organisationen fördern. In der Literatur werden häufig die Begriffe „Diskriminierungsgründe“ und „Diversitätsdimensionen“ als Synonym verwendet. Im vorliegenden Text wird bewusst der Begriff Diversitätsdimension eingesetzt, um der Tatsache der Vielfalt von Lebenshintergründen und Lebensformen in einer positiven Ausdrucksweise gerecht zu werden.

„Diversity in Gender“

Vielfalt wird in der Anerkennung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten gelebt. Der Begriff Gender ist als dynamisch zu verstehen wird isoliert von ‚sex‘ betrachtet und

¹⁰ Makkonen, Timo: Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized into force, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002, 2.

nimmt je nach sozialem Kontext andere Interaktionsformen an. Es gibt Unterschiede zwischen und innerhalb der Geschlechter. Der Begriff Geschlechter umfasst auch Transsexuelle, TransGender, Intersexuelle, Asexuelle usf.

Rechtliche Ausgangssituation ausgehend vom EU-Recht

Schon seit 1957 ist der Grundsatz Gleicher Lohn für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht Inhalt des EG-Vertrags. In den 70er Jahren wurden die ersten EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern erlassen.

1999 trat Artikel 13 des EG-Vertrags in Kraft, der die EU ermächtigt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu ergreifen. Auf Grundlage der Artikel 13 und 141 des EG-Vertrags wurde eine Reihe von EU-Richtlinien erlassen, deren Ziel es ist, europaweit Mindeststandards gegen Diskriminierung zu gewährleisten und die in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Österreichische rechtliche Rahmenbedingungen in der Bekämpfung von Diskriminierung und Kritikpunkte

Diese Umsetzung erfolgte in Österreich durch mehrere Gesetze, sowohl auf Bundes- als auch auf -Landesebene, wie dem Gleichbehandlungsgesetz, dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, dem Behinderteneinstellungsgesetz, dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, den Landes- Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen.

Die Umsetzung der Gender- Güter- Dienstleistungsrichtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist als Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit 1. August 2008 in Kraft getreten. Durch diese Änderung wurde der Notwendigkeit, auch Mehrfachdiskriminierungen rechtlich zu bewerten Rechnung getragen.

Es wurde eine neue Grundsatzbestimmung eingeführt, die für alle Teile des Gleichbehandlungsgesetzes ab 1.8.2008 gilt:

„Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

Die Möglichkeit, dass eine Person nicht nur aus einem einzigen Grund Opfer von Diskriminierung wird, sondern es aus mehreren Gründen zu einer neuen Form der Diskriminierung kommt (Intersektionelle Diskriminierung), findet in der neueren österreichischen Gesetzgebung langsam Beachtung.

Kritikpunkte an diesen insgesamt über 30 österreichischen Gesetzen sind im Wesentlichen die Unübersichtlichkeit, die Unterschiede im Diskriminierungsschutz und die unterschiedlichen Möglichkeiten einer Durchsetzung von Recht für die/den Einzelnen im Falle von Diskriminierung.

Weiters sind die Diskriminierungsgründe beschränkt auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuellen Orientierung. Es fehlen sekundäre Diskriminierungsgründe, wie zum Beispiel die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht oder der ökonomische Status von Personen, obwohl diese Gründe sehr häufig wesentliche Potentiale für Diskriminierbarkeit beinhalten.

Die Institution der Unabhängigen Frauenbeauftragten – Tätigkeitsfeld der Beratung

Tätigkeitsprofil der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz

Seit 1986 gibt es in der Stadt Graz – nach wie vor als einzige Stadt in Österreich – eine Unabhängige, eigenständige Interessenvertretung für Frauen, durch die Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt Graz.

Anmerkung der amtierenden Frauenbeauftragten vom 1.5.2004 – 30.6.2008, Brigitte Hinteregger: Mit 30.6.2008 wurde das Büro aus Spargründen (vorübergehend?) geschlossen (zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Berichts (31.12.2008) war noch keine Nachfolgerin von Frau Hinteregger bestimmt bzw. wurde die Stelle noch nicht neu ausgeschrieben).

Um den innovativen Charakter der Einrichtung einer Unabhängigen Frauenbeauftragten für die Stadt weiterzuführen, ist es notwendig, den gesellschaftspolitischen Auftrag und somit die Aufgabenstellung im Gender- und Diversitykontext zu überdenken.

Der gesellschaftspolitische Auftrag einer unabhängigen Frauenbeauftragten

liegt im Wesentlichen darin,

- für Frauen in gesamtgesellschaftlichen Partizipations- und Demokratisierungsprozessen Verantwortung zu übernehmen
- das Wissen aus der Basisarbeit mit Frauen einerseits, ExpertInnenwissen aus interdisziplinärer Zusammenarbeit andererseits zur Verfügung zu stellen, um am politischen Meinungs- und Willensbildungsprozess mitzuwirken
- in gesellschaftliche Wandlungsprozesse, die Interessen von Frauen betreffen aktiv einzugreifen.

Tätigkeitsprofil der Unabhängigen Frauenbeauftragten

Beratungstätigkeit

Für Frauen und Mädchen,

- die Rechtsauskunft benötigen
- die Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte brauchen
- die sich über Benachteiligungen und Diskriminierungen beschweren wollen
- die Information und Auskünfte benötigen
- die Anregungen und Wünsche zur Verbesserung der Situation von Frauen und Mädchen haben

Politische Beratungsarbeit

- Erstellung eines unabhängigen Frauenberichts der Stadt Graz

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Stellungnahmen zur Beschlussfassung anstehender Gemeinderats- und Stadtsenatsbeschlüsse, die Fraueneinrichtungen oder frauenspezifische Anliegen betreffen
- Mitwirkung in den Gremien für Förderungsprogramme zur Ressourcenverteilung (Genderbudgeting)
- Konzepte zum Abbau bestehender struktureller Barrieren, in der Verwaltung die sich benachteiligend auswirken

Vernetzung

- Entwicklung einer Kommunikationsstruktur, die den Austausch von Frauenservicestellen untereinander stärkt
- Initiierung, Begleitung und Stärkung von Frauennetzwerken, um eine Plattform zum Interessens- und Erfahrungsaustausch zu bieten
- Bildung von Netzwerken mit anderen Frauenbeauftragten in Österreich auf Städte- und Länderebene
- Bündelung von Kompetenzen und Ressourcen durch ExpertInnenvernetzung im europäischen Raum mit vor allem im Hinblick auf die EU-Erweiterung

Öffentlichkeitsarbeit

- Organisation von Fachtagungen und Veranstaltungen mit inhaltlichen Schwerpunkten
- Professionelle Expertise in frauenpolitischen Fragen
- Projektarbeit mit gesellschaftspolitischen Schwerpunktsetzungen

5-Säulen Modell der Unabhängigen Frauenbeauftragten Graz (entwickelt von Johanna Ilkow, Susanna Ecker, Judith Oberzaucher und Brigitte Hinteregger)

Unsere Arbeit lässt sich in 5 wesentliche Säulen unterteilen, die aber nicht für sich alleine stehen sondern die individuelle Ebene mit der strukturellen Ebene sich immer wieder treffen und alle Ebenen stehen in ständiger Beziehung und Interaktion.

- **Individuelle Ebene:** Information, Beratung und Unterstützung von Mädchen und Frauen

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- **Kommunale Ebene:** Schnittstellenfunktion zwischen Bürgerinnen, Verwaltung und Politik
- **Regionale und überregionale Ebene:** Abbau von Frauen- und Mädchendiskriminierende Denkstrukturen
- **Gesellschaftliche Ebene:** Erstellung einer Gesellschaftsanalyse nach feministischen Gesichtspunkten
- **Vernetzungspolitische Ebene:** konzertierte und solidarische Zusammenarbeit mit VertreterInnen aus verschiedensten frauen-, sozial- und gesellschaftspolitischen Gremien in Hinblick auf eine diversitäts- und gendergerechte Stadtpolitik. Nennenswert sind her. Grazer Frauenrat, 8. März Komitee, Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz, Steirische Sozialplattform, Aktionsplattform gegen strukturelle Gewalt (eingerrichtet durch die Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt Graz), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Integrationsbeauftragte auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene, Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt usf.

Wie viele andere beratende Institutionen ist auch die Stelle der Unabhängigen Frauenbeauftragten immer wieder Anlaufstelle- und Vertrauensstelle für Frauen, die im täglichen Leben verschiedenen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Die Institution der Unabhängigen Frauenbeauftragten sieht es auch als ihre Aufgabe, sich für die Interessen von diskriminierten oder der Gefahr von Diskriminierung ausgesetzten Gruppen der Gesellschaft in struktureller Hinsicht einzusetzen.

Im Folgenden werden ausgehend vom Tätigkeitsfeld der Beratung von Frauen Überlegungen zu den wesentlichen Aspekten einer im Hinblick auf Mehrfachdiskriminierungen sensibilisierten Beratung der Unabhängigen Frauenbeauftragten als Interessensvertretung für Frauen angestellt.

Das Rechtsberatungsservice der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz wird von Frauen aus Graz und der Umgebung von Graz genutzt. Die Frauen erhalten Rechtsauskunft, sowie Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte und werden, wenn es die Situation erfordert und der Wunsch seitens der Frauen besteht zeitgleich in psychosozialer Hinsicht durch Beratung unterstützt.

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Dies ist aufgrund der besonderen Konstellation im Team möglich, das sich aus zwei Juristinnen mit unterschiedlichen Zusatzqualifikationen (Rechtsanwältin bzw. Mediatorin), die auch im Rahmen der Beratungstätigkeit eng mit der Unabhängigen Frauenbeauftragten selbst, sowie den weiteren Mitarbeiterinnen aus dem interdisziplinär zusammengesetzten Team zusammenarbeiten.

Rechtliche Beratungen erfolgen in den meisten Fällen mit Terminvereinbarung in den Räumlichkeiten der Unabhängigen Frauenbeauftragten in angenehmer, ruhiger Atmosphäre.

Durchschnittlich dauert eine Beratungseinheit eine Stunde (60 Min.), dies ist allerdings von Umfang und Inhalt der Beratung abhängig, was auch zu Beratungseinheiten von ca. 1,5 Stunden führen kann.

Telefonische Beratungen sind ebenso möglich und werden zunehmend in Anspruch genommen, auch Anfragen über E-Mail werden von den Juristinnen regelmäßig beantwortet.

Alle Beratungen erfolgen kostenlos und anonym, Inhalte werden nach der Häufigkeit gestellter Anfragen, jedoch evident gehalten, um brisante Themen in Form von Artikeln im Newsletter oder Fachvorträgen für alle Frauen zugänglich zu machen. (siehe Öffentlichkeitsarbeit: Themenschwerpunkte).

Ausgehend vom Konzept der Beratung von Frauen muss in diesem Konzept auf Überlegungen zur Beratung von Männern weitgehend verzichtet werden, wiewohl auch dies in Einzelfällen der Beratung eine Rolle spielt, bei denen auch Männer als Klienten in das Beratungssetting einbezogen werden, weil es aus fallspezifischen Erwägungen geboten ist.

Aufgrund des Anstiegens der Beratungen im interkulturellen Kontext in den letzten Jahren wird in den Beispielen immer wieder auf Fallkonstellationen mit interkulturellem Hintergrund hingewiesen.

Im Bezug auf Intersektionelle Diskriminierung ist es in der Beratungspraxis besonders evident geworden, dass die Verknüpfung der Dimension Gender mit anderen primären Diskriminierungsgründen, wie der Herkunft der Klientinnen, sowie sekundären

Diskriminierungsgründen wie Bildung und sozialer Status (Klasse) potentiell große mittelbare und unmittelbare Diskriminierungsgefahr birgt.

Aus diesem Grund liegt ein Schwerpunkt dieser Arbeit darin, das Instrument „Diversity in Gender“ zu erklären, das geeignet ist intersektionelle Diskriminierung unter dem Blickwinkel Gender zu erfassen.

Diversitätsbedingungen in der Beratung

Einleitend ist an dieser Stelle festzuhalten, dass im Rahmen der statistischen Erhebungen für das Büro der Unabhängigen Frauenbeauftragten an primären Diversitäts- Dimensionen lediglich das Alter und Nationalität (Herkunftsland) von den Frauen erfragt und festgehalten werden.

Die primären Dimensionen der sexuellen Orientierung, der Religion- und Weltanschauung, werden in der Statistik nicht erfasst, da sie diesbezüglich nicht relevant ist, sehr wohl wird sie aber im Beratungszusammenhang immer mitgedacht. Es ist in Beratungsfällen und für unsere Öffentlichkeitsarbeit (Aussendungen, Workshops, Frauengruppen) ein wesentlicher Aspekt rechtliche und gesellschaftspolitische Zusammenhänge für Frauen zu bearbeiten und Benachteiligungen auch in geeigneter Form in der Öffentlichkeit aufzuzeigen.

An sekundären Dimensionen werden im Zuge der Beratung je nach Einzelfall zumeist Familienstand und Elternschaft, das Einkommen, das Arbeitsfeld, und der Bildungsgrad im Hinblick auf den Arbeitsmarkt thematisiert.

Der Beratungsanteil von Zuwanderinnen im Rahmen der kostenlosen und anonymen Rechts- und psychosozialen Beratung betrug für das vergangene Jahr (2007) etwa 14% und wird stetig mehr.

Zu den Herkunftsländern ist davon auszugehen, dass der größte Anteil an ZuwanderInnen aus den Herkunftsländern Bosnien und Herzegowina, Kroatien und der Türkei, sowie Serbien stammt.

Obgleich der Hauptanteil der Klientinnen aus diesen Ländern zugewandert ist, nehmen auch Frauen aus Westafrika, aus Südostasien (Indonesien), Zentralasien (Indien, Iran) aus Tschetschenien, und aus andern Ländern Osteuropas (Tschechien, Ungarn) Beratungen bei der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz in Anspruch.

Rechtliche Inhalte der Beratungen

Der Hauptanteil der rechtlichen Beratungen betrifft das Thema Scheidung in den juristischen Voraussetzungen und Konsequenzen. Für Zuwanderinnen ist dieses Thema nach der geltenden Rechtslage häufig mit aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen verknüpft. Aus diesem Grund ist deren Rechtslage in Zusammenhang mit den Bestimmungen des Niederlassungsgesetzes, Fremdenpolizeigesetzes und des Ausländerbeschäftigungsgesetzes vielfach prekärer, als die einer Österreicherin, die sich von ihrem Partner scheiden lassen möchte. In diesem Zusammenhang ist einerseits eine gute Zusammenarbeit mit auf das Fremdenrecht spezialisierten Einrichtungen zu verstärken, andererseits ist auch eine konstante, gediegene rechtliche Fortbildung von uns als Beraterinnen unerlässlich, um den Frauen umfassend Unterstützung anbieten zu können. Zusätzlich ist eine intensive Vernetzungsarbeit mit Organisationen, die in der MigrantInnenarbeit tätig sind eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Beratungsarbeit.

Zuwanderungsgründe und Aufenthaltstitel variieren bei den Klientinnen, so dass die Bandbreite der rechtlichen und sozialen Ausgangssituation für Frauen sehr groß ist.

An Rechtsfolgen infolge einer Scheidung sind der Unterhalt, der Kindesunterhalt, die Obsorge und das Besuchsrecht Thema von Beratungen.

In Bezug auf Klientinnen die älter sind als 50 Jahre sind ist in rechtlicher Hinsicht im Falle der Scheidung oder Trennung besonders auf Aspekte der Pensionsversicherung und des Unterhalts Bedacht zu nehmen.

Soziale Rahmenbedingungen für Klientinnen

Die sozialen Rahmenbedingungen der Klientinnen widerspiegeln die Vielfalt der Frauen, die Beratung in Anspruch nehmen: Sehr häufig ist die soziale Situation geprägt durch einen längere familienbedingte Erwerbslosigkeit, den Wiedereinstieg ins Berufsleben, und geringem Einkommen. Vom Bildungsgrad der Klientinnen gesehen, ist festzustellen, dass Frauen unterschiedlichsten Bildungsgrades unsere Beratungen besuchen. Die Motivation ist für viele Frauen, das Angebot der kostenlosen Beratung, für andere aber steht die Anonymität der Beratung im Vordergrund, die in ihrem eigenen sozialen Umfeld nicht in dieser Form gewährleistet ist.

Die Beratung von Zuwanderinnen bedeutet von den sozialen Rahmenbedingungen, dass auf die Absicherung von Wohnsituation und Transferleistungen Bedacht genommen werden muss besonders Bedacht genommen werden muss.

Für den Fall einer Scheidung oder Trennung bei Zuwanderinnen muss im Rahmen der rechtlichen Beratung besonders auf die Wohnungssituation und auch die Absicherung in einem Arbeitsverhältnis Bedacht genommen werden.

Häufig ist die Wohnsituation für die Frauen abhängig von der aufrechten Ehe- oder Lebensgemeinschaft, sei es aus rechtlichen Gründen, aber auch aufgrund der Leistbarkeit, es ist wesentlich, sich darüber mit den Klientinnen Klarheit zu verschaffen, auf wen ist ein Mietvertrag ausgestellt worden, wie viele Personen leben tatsächlich in der Wohnung und wer bezahlt welchen Anteil, was sind bestehende Möglichkeiten im Falle einer Trennung oder Scheidung.

Zu den Arbeitsverhältnissen ist festzustellen, dass Zuwanderinnen sehr oft in Schichtdiensten mit hoher körperlicher Anstrengung, schlecht bezahlt und mit äußerst unsicheren Arbeitsverträgen beschäftigt sind. Aufgrund der vergleichsweise extrem prekären Situation der Frauen ist auf möglicherweise bestehende Unterhaltsansprüche aus der Ehe, auf Unterhaltsansprüche der Kinder oder Transferleistungen, die zu beziehen sind, ganz besonders zu achten, auch weil die Klientinnen aufgrund sehr schwer zu den nötigen Informationen gelangen.

Wahrnehmung der Beratungsstelle durch Klientinnen

Zum Teil werden Klientinnen von anderen Einrichtungen an uns vermittelt, zu einem nicht unwesentlichen Teil werden sie aber auch durch die Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Vorträge, Veranstaltungen) auf uns aufmerksam.

Vor allem bei von Behörden oder anderen NGOs vermittelten Frauen wird häufig klar, dass unsere Selbstverständlichkeit als frauenspezifische Einrichtung, von Klientinnen unterschiedlich wahrgenommen wird.

Für zugewanderte Frauen, die erstmals eine eigene Beratung in Anspruch nehmen, bedeutet dies, dass der erste Kontakt mit uns als Beraterinnen noch davon geprägt ist, Vertrauen aufzubauen und Ängste zu reduzieren.

Das ist ein Grund dafür, dass im ersten Gespräch nicht unbedingt eine konkrete Fragestellung vorrangig ist, vielmehr auch ein Abtasten unserer Einrichtung, unserer

Angebote nach Möglichkeiten zu einer Hilfestellung, die erst bei weiteren Terminen in Anspruch genommen wird.

Häufig kommt es zu ein bis zwei Terminen in psychosozialer Beratung, und erst in weiterer Folge zur rechtlichen Fragestellung.

Die zu Beginn noch nicht klare Erwartungshaltung der Klientinnen an uns als Institution, kann durch die Inanspruchnahme mehrere Termine stabilisiert werden, andererseits bietet sich dadurch auch für uns als Team die Gelegenheit unsere Einschätzungen und Erwartungen zu reflektieren, gegebenenfalls zu hinterfragen und zu besprechen.

In diesem Zusammenhang wirkt sich die enge Zusammenarbeit der einzelnen Beraterinnen im Team als Vorteil für die Klientinnen aus. Es gibt keine formalen Hierarchien, lediglich aufgrund variierender Schwerpunkte als Beraterinnen verteilte Rollen, die es uns ermöglichen den gesamten sozialen Kontext unserer Klientinnen von verschiedenen Seiten zu verstehen und fallweise auch im gemischten Setting (juristische und psychosoziale Beraterin und Klientin) zu arbeiten.

Diversitäts- und Intersektionelle Aspekte im Beratungskontext anhand von Beispielen

Neben der rechtlichen Komplexität, und den sozialen Rahmenbedingungen, die Beratungssituationen voneinander unterscheiden, liegt ein Fokus unserer Beratung darauf, Diversitätsaspekte im Rahmen der Beratungssituation bewusst wahrzunehmen und sie unter dem Blickwinkel „diversity in gender“ für unsere Klientinnen und uns als Beraterinnen nutzbar zu machen.

Das Fundament dafür bilden, wie für unser gesamtes Tätigkeitsprofil in den speziell in unserer Arbeit für und mit Frauen geltenden Grundwerte unseres Mission Statements der Selbstbestimmtheit, Gerechtigkeit, Respekt Wertschätzung und Mut.

„Diversity in Gender“ als Beratungsansatz sowohl in rechtlicher, als auch in psychosozialer Hinsicht bedeutet primäre und sekundäre Diversitätsdimensionen (Alter, Religion/Weltanschauung, körperliche Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Ethnizität sowie Hautfarbe, ökonomische Bedingungen, Klasse usf.) einem

Genderscreening zu unterziehen, das heißt diese Dimensionen immer auch unter dem Blickwinkel des Geschlechtes zu sehen und zu bearbeiten. Dieser Ansatz soll im Folgenden konkret anhand einiger wesentlicher Beratungsansätze dargestellt werden.

- Wahrnehmung von Diskriminierungsgefahren durch uns als Beraterinnen
- Kommunikation und Sprache
- Cultural Awareness bei Beratungsgesprächen
- Frauenspezifische Beratung
 - Das Persönliche ist Politisch
 - Das Politische ist Persönlich

Wahrnehmung von Diskriminierungsgefahren durch uns als Beraterinnen

Unser Bewusstsein als Beraterinnen ist geprägt durch unsere Erwartungen an die Klientinnen. Bei Klientinnen, die in unserer Beratungspraxis einer Minorität angehören, wie bspw. Frauen muslimischen Glaubens wird unsere Sensibilität zum Teil bewusst, aber auch unbewusst erhöht. Diese Form der Verschiebung der Wahrnehmung hervorgerufen durch Stereotypisierung kann in Beratungsgesprächen dazu führen, dass im Empfinden der Beraterin sonst Übliches nun außergewöhnlich scheint.¹¹ Die Übersteigerung der Aufmerksamkeit wirkt sich im Verhalten auch auf die Klientin aus, die sich dadurch unter größerem Druck und vergleichsweise zu anderen Klientinnen in einer exponierten Situation in der Beratung fühlt.

Eine damit zusammenhängende wesentliche Aufgabe im Zuge der Beratung sehen wir darin Unsicherheiten von Klientinnen, die aufgrund von sehr sensibilisierten Abwehrmechanismen, entstanden sind, konstruktiv entgegen zu treten. Es gilt bei Diskriminierungsgefahren ausgesetzten Klientinnen, - wie zum Beispiel aufgrund einer akuten Belastungssituation psychisch verunsicherte Frauen - , schwierige Situationen in der Beratung offen anzusprechen und eine Atmosphäre zu schaffen, die den Klientinnen die Möglichkeit zu gibt, sich von ihren Abwehrmechanismen zu befreien. Beiden Konstellationen ist gemeinsam, dass sie Fälle betreffen, in denen es ungewollt zu einer Form der Diskriminierung kommen kann, die bei Nichtbearbeitung der

¹¹ Vgl. auch Nils Henrik Jent in Learning from Diversity, S72

psychologischen Faktoren auch wiederholt auftreten kann und zu einem in der Qualität schlechterem Beratungsergebnis führen kann.

Wesentlich für uns als Beratungsteam ist daher, dass sich jede einzelne Beraterin der eigenen Identitätsdimensionen, die sie auch in ihrer Arbeit als Beraterin prägen, bewusst ist, und sich mit daraus ergebenden Diskriminierungsgefahren auseinandersetzt.

Eine Supervisionsmöglichkeit für die Beraterinnen wäre in diesem Zusammenhang wünschenswert, um die individuelle Kompetenz der Beraterinnen zu erhöhen, eigene Stereotypen und Muster im Bezug zur Beratungssituation regelmäßig zu hinterfragen und zu bearbeiten. Für die häufig von akuten Krisensituationen geprägten Beratungen wäre Supervision eine nachhaltige Form der Qualitätssicherung.

Wie oben erwähnt, beobachten wir in unserer Beratungspraxis das häufige Zusammenwirken des Diskriminierungsgrundes Gender mit einem weiteren primären/und oder sekundären Diskriminierungsgrund. Zur Wahrnehmung intersektioneller Diskriminierung sei folgendes Beispiel erwähnt, bei dem die Überschneidung von Gender, psychischer Beeinträchtigung und soziales Umfeld zu einer gesellschaftspolitischen Verletzbarkeit der Klientin führte, die sie beinahe davon abgehalten hätte, von ihrem Recht einen Straftatbestand anzuzeigen Gebrauch zu machen.

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, psychischer Beeinträchtigung und soziales Umfeld

Eine junge Frau, die schon seit mehreren Jahren aufgrund schwerer psychischer Belastungssituationen „geritzt“ hatte und auch zeitweise Psychopharmaka einnehmen musste, wurde von ihrem ehemaligen Lebensgefährten, der aus dem Zuhältermilieu stammte bestohlen. Er hatte gut ein Drittel ihres Schmucks gestohlen. Die Frau hatte ein Monat zuvor die Beziehung beendet, um sich vor der Einflussnahme des Mannes zu schützen.

Die erste Beratungssituation war geprägt davon, dass die Frau wenig erzählen wollte, und es dauerte eine Weile bis diese Angst, die eigene Geschichte zu erzählen, ohne erneut einer Form der Demütigung ausgesetzt zu sein überwunden war. Es stellte sich heraus, dass sie den Diebstahl noch nicht angezeigt hatte, weil sie sich schon im voraus selbst zu stigmatisiert empfand, um in einem Wachzimmer vor männlichen Polizisten eine Anzeige zu erstatten. Dies, aufgrund der Tatsache, dass sie als Frau in diesem Milieu gelebt hatte und zudem schon in psychiatrischer Behandlung gewesen war.

Erst das konkrete Bearbeiten dieser Angst und die Begleitung bei der Anzeige konnten ihr die nötige Unterstützung geben, um trotz ihrer Ängste vor Diskriminierung von ihrem Recht Gebrauch zu machen.

Wesentlich in diesem Fall war, dass das Zusammenspiel der Dimensionen Gender (Frau), Beeinträchtigung (psychiatrischer Behandlung) und soziale Zugehörigkeit (Zuhältermilieu) einen ganz eigenen Diskriminierungsgrund für sie geschaffen hatte, der vor allem in Bezug auf männliche Beamte zum Tragen kommen könnte, und für sie das reale Problem der Glaubwürdigkeit beinhaltete.

Kommunikation und Sprache

Im Rahmen der Beratungsleistungen in rechtlicher, wie in psychosozialer Hinsicht ist bei interkulturellen Beratungen die Situation deutlich geprägt von der mangelnden Möglichkeit, Frauen in ihrer Muttersprache zu beraten.¹²

In rechtlichen Beratungen zum Thema Scheidung beispielsweise ist es bei jeder Frau, unabhängig von ihrer Herkunft von Bedeutung die ganze Geschichte (in jenem Ausmaß, das die Klientin für wichtig hält) zu verstehen und auch nachfragen zu können, da sich in dem wesentlichen Teil der Biografie der Frau zum einen ein Konfliktverlauf, Wendepunkte im Leben, wie im Konflikt, Belastungssituationen aber auch Ansätze zu denkbaren Lösungen befinden.

Umso bedeutender ist es für die Klientin mit Migrationshintergrund und ihre Beraterin, ohne sprachliche Barrieren kommunizieren zu können, da es für die Beraterin gilt noch viel mehr aufzunehmen und wirklich zu verstehen. Die Geschichte der Klientin muss gemeinsam eingebettet werden in soziale Beziehungen, Strukturen und Einflussfaktoren, so dass die Beraterin Überlegungen und Entscheidungen der Klientin realitätsbezogen nachvollziehen kann.

Diese Idealform ist in der Praxis kaum zu erreichen, und selbst wenn Beraterin und Klientin auf eine gemeinsame Sprache zurückgreifen können, wie Englisch geht Vieles an Inhalten und Nuancen verloren.

Das Zurückgreifen auf DolmetscherInnen ist für nicht wenige der Frauen, die von uns individuell beraten werden möchten keine Lösung des Problems, da muttersprachliche

¹² Vgl auch **Arist von Schlippe/ Mohammed El Hachimi** in Konzepte interkultureller Systemischer Therapie und Beratung, S94 f

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

DolmetscherInnen, häufig aus derselben Community kommen, wie die Frauen selbst, und befürchtet wird, dass so Inhalte aus der Beratung nach außen dringen.

Da die Beratungen meistens ganz persönliche Themen beinhalten, ist es in unserem Kontext auch kontraproduktiv, Familienmitglieder insbesondere Verwandte des Ehemannes oder Kinder Beratungsgespräche übersetzen zu lassen. In unserer derzeitigen Situation nehmen die Frauen, wenn es notwendig ist, enge Vertraute oder Freundinnen als Übersetzerinnen zur Beratung mit.

Für unsere und auch andere frauenspezifische Einrichtungen wäre es sinnvoll auf Netzwerke von Frauen mit sprachlicher und auch sozialer Kompetenz als Übersetzerinnen zurückgreifen zu können.

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Elternschaft und Bildungsstatus

Frauen mit Migrationshintergrund und Familienpflichten stehen unter anderem im sprachrechtlichen Zusammenhang vor einer verschärften mittelbaren Diskriminierung durch das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. Sie stehen vor dem Problem, dass die Erlernung der deutschen Sprache, und somit die Erfüllung der Integrationsvereinbarung, aufgrund des hohen Anteils an zu tragenden Eigenkosten für sie nicht leistbar ist, solange sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Einer türkischen Klientin, die im Wege des Familiennachzuges mit zwei Kindern nach Österreich gekommen war, und das jüngste Kind in Österreich zur Welt brachte, war der Weg zur deutschen Sprache verwehrt. Im Zuge der Trennung von ihrem Mann, der sie durch Schulden existenziell gefährdet hatte, war sie gezwungen, alle Beratungs-, Behörden- und Gerichtswege und den damit anfallenden Schriftverkehr zu bewältigen, ohne Deutsch zu sprechen. Die Tatsache der Mehrfachdiskriminierung im Hinblick auf die Diversitätskriterien Gender und Herkunft sowie der sekundären Diversitätsmerkmale Elternschaft und Bildungsstatus, im Sinne der Sprachkompetenz hatten unter anderem Auswirkungen auf den Zugang zur Gerichtsbarkeit (Fristen in Schriftstücken), sowie auf den Bezug zur staatlichen Transferleistung des Kindergeldes, das der Klientin für die Betreuung ihres jüngsten Kindes zeitlich rückwirkend zugestanden wäre. Diesen Bezug konnte sie nicht realisieren, da sie sich nicht informieren konnte, wie ein diesbezüglicher Antrag zu stellen gewesen wäre. Hinzu kam, dass - aufgrund eines Erlasses des zuständigen Ministeriums - auch die Gebietskrankenkasse Klientinnen nicht von der Möglichkeit der rückwirkenden Inanspruchnahme in Kenntnis setzte.

Cultural Awareness bei Beratungsgesprächen

Zur **Cultural Awareness** („Wahrnehmung der Unterschiede zwischen den Kulturen, der Nuancen innerhalb einer Kultur und Wahrnehmung der Kulturgebundenheit eigener Wertungen und Routinen“¹³) ist aus der Beratungspraxis eine Dimension besonders hervorzuheben. Dies ist die der kollektiven Wahrnehmung von politischen Konflikten, vor allem bewaffneten Konflikten und deren Folgen. Der erste Schritt, um jene Diskriminierungsgefahr auszuschließen ist die Kenntnis des Zuwanderungsgrundes, und das Bewusstsein, dass bei AsylwerberInnen, anerkannten Flüchtlingen nach der Genfer Flüchtlingskonvention und subsidiär Schutzberechtigten Personen der Tatbestand der Verfolgung im Heimatland in schon erfolgter Form oder in drohender Form gegeben ist. Dies ist von großer Bedeutung in jeder Beratungssituation, da Personen dadurch physisch beeinträchtigt und psychisch schwer belastet sein können. In einer individuellen Beratungssituation ist es nicht auszuschließen, dass die Unkenntnis der politischen Zusammenhänge im Herkunftsland seitens der Beraterin zu schweren Störungen im Beratungsgespräch führen kann. In diesem Zusammenhang wird besonders Bedacht zu nehmen sein, das Wissen über Migrationszusammenhänge durch Recherchen und Fortbildungen immer wieder zu aktualisieren.

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Psychische Beeinträchtigung

Eine Klientin aus Tschetschenien, die als anerkannter Flüchtling schon einige Zeit in Österreich lebte, wollte sich von ihrem Mann trennen. Die Fallkonstellation erwies sich als sehr komplex, da aufgrund der Wohnsituation die gesamte Familie des Mannes von einer Trennung betroffen war, und aus diesem Grund großer Druck auf die Klientin ausgeübt wurde.

Die persönliche Geschichte der Klientin war geprägt von nie bearbeiteten Traumata aus der Zeit des Krieges in ihrer Heimat, in der sie ihren ersten Mann und ihre Kinder verloren hatte. Es war daher dringend erforderlich der Klientin zusätzlich zu einer rechtlichen Trennungs- und Scheidungsberatung psychologische und psychosoziale Unterstützung anzubieten, da die Klientin aufgrund ihrer traumatisierten Vergangenheit für diese neuerliche akute Belastungssituation professionelle Hilfe benötigt.

¹³ **Barbara Heimannsberg** in Interkulturelle Beratung. Ein Leitfaden für Prozessbegleitung, S86

Die psychische Beeinträchtigung ausgelöst durch persönliche Erfahrungen im Krieg in ihrem Heimatland bildeten für die Klientin einen zusätzlichen potentiellen Diskriminierungsgrund, der untrennbar mit dem der Herkunft sowie mit Gender verknüpft war, sodass sie aus sozialer und gesellschaftspolitischer Sicht einer neuen intersektionellen Diskriminierbarkeit ausgesetzt war.

Gender-/Diversitäts- und Intersektionsgerechte Beratung

Das Konzept, ausgehend von bestehenden Theorien zu „Gender“ und unter Berücksichtigung der Diversitätskriterien und Intersektioneller Diskriminierung eine neuen Strategie „Diversity in Gender“ zu entwickeln, ist primär ein vom politischen Gleichstellungsgedanken zwischen und innerhalb der Geschlechter geprägtes Konzept, dennoch ist es auch auf das Tätigkeitsfeld der Beratungssituation anzuwenden, was sich anhand von Beratungssituationen im interkulturellen Kontext besonders deutlich zeigt.

Der Ansatz „Diversity in Gender“ ist vom Gedanken geprägt, dass in einer Person das soziale Merkmal „Gender“ immer mit anderen Merkmalen wie Ethnizität, sexuelle Orientierung, körperliche Fähigkeiten, Alter, Religion, Hautfarbe, Einkommen, Bildung und sozialer Status in Verbindung gebracht werden muss

Das Büro der Unabhängigen Frauenbeauftragten, als Interessensvertretung für Frauen versteht sich in der Beratungsarbeit mit der Zielgruppe „Frauen“ nicht nur als Anlaufstelle für ratsuchende Frauen, sondern auch als Hilfe zur Selbsthilfe. Im Sinne der Nürnberger Frauenbeauftragten¹⁴ heißt das „den Frauen Wege einer eigenständigen Interessenvertretung aufzuzeigen und sie dazu zu ermutigen diese auch durchzusetzen“

Ziel ist es, geschlechter- und gesellschaftsdiskriminierende Strukturen, aus den Beratungsinhalten mit Migrantinnen, auch Diskriminierungserfahrungen, die sich aus dem „Frausein“ und zusätzlich aus dem „Fremdsein“ ergeben haben zu, erkennen, und abzubauen.

Das bedeutet für die Beratung, dass die Diversitätskriterien nicht hinter einer feministischen Haltung zurückstehen müssen oder übergangen werden. Vielmehr

¹⁴ **Ida Hiller / Eva Löhner** in Frauenbeauftragte, „Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes“, S129

müssen genau jene Kriterien, wie Ethnizität, sexuelle Orientierung, körperliche Fähigkeiten, Alter, Religion, Hautfarbe, Einkommen, Bildung und sozialer Status mit dem gendergerechten Blick durchleuchtet und gesehen werden.

Frauenspezifische Beratung

Nach den Grundlagen der feministischen Therapie, die grundlegend durch die Frauenbewegung der 70er Jahre geprägt wurde und Gültigkeit für frauenspezifische Gesundheitsberatung, Therapie, psychosoziale und rechtliche Beratungsansätze hat, ist frauenspezifische Arbeit durch zwei Grundsätze geprägt, die im Rahmen der frauenspezifischen Beratung stets mit dem Prinzip der Parteilichkeit für Frauen korrespondieren.

- Das Persönliche ist Politisch
- Das Politische ist Persönlich

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Alter, Religion, und sozialer Status

Eine 55-jährige Frau türkischer Herkunft und muslimischen Glaubens wurde von ihrem Ehemann in regelmäßigen Abständen mit körperlicher Gewalt bedroht. Bei der in der österreichischen Rechtsordnung vorgesehenen Möglichkeit der Inanspruchnahme des Wegweiserechts, hätte die Klientin mit zumindest sozial strafenden Konsequenzen seitens der eigenen Familie und der Familie des Mannes zu rechnen gehabt.

Ais diesem Grund stellten sich die Fragen nach der adäquaten Lösung für eine Frau, die sich in einem anderen gesellschaftlichen System und in anderen religiösen Werthaltungen befand und aufgrund ihres Alters nicht jede Möglichkeit hatte, sich durch Erwerbstätigkeit von Abhängigkeiten zu befreien.

Was bedeutet die Inanspruchnahme des Wegweiserechts als Mittel um ständigen Drohungen mit körperlicher Gewalt entgegenzuwirken für eine muslimische Frau im Alter von 55 Jahren mit türkischer Herkunft? Welche Konsequenzen hat sie für sich und ihre Kinder zu tragen? welche Ängste sind damit verbunden? Ist es ein probates Mittel vor dem Hintergrund ihrer sozialen Beziehungen und deren Bedeutung für sie?

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Was sind andere Möglichkeiten für die Frau persönlich?
- Was könnte zu einem Empowerment der Frauen beitragen, sich zu erlauben, bestehende rechtliche Mittel gegen ständige Drohungen zu ergreifen?

Als Alternativen zur Inanspruchnahme des Wegweiserechts wurde eine Zusammenarbeit mit der Männerberatungsstelle in Form von gewaltpräventiven Maßnahmen gefunden, die allerdings an der freiwilligen Mitarbeit des Ehemannes gehangen war.

Zum anderen sahen wir als Beraterinnen unsere Aufgabe darin, die Klientin zu bestärken, im Falle der anhaltenden Drohungen Schutz zu suchen in Form der rechtlichen bestehenden Instrumente, wie auch der zuständigen Einrichtung des Frauenhauses.

„Parteilichkeit für Frauen“ bedeutet zum einen den Fokus in der Beratung auf die individuellen Interessen der Klientin zu richten, das heißt, in erster Linie darauf zu achten, was die Frau für sich und ihre Situation braucht.

Zum anderen bedeutet es aber auch, eine reflektierte Haltung einzunehmen, und sich ganz klar hinter jene Wünsche oder Tendenzen der Klientin zu stellen, die zu einem Entkommen aus Zwängen der patriarchalischen Lebensrealität führen.¹⁵

Die Erkenntnis **„Das Persönliche ist Politisch“** beruht auf den Erfahrungen der Selbsterfahrungsgruppen von Frauen in den 70er Jahren. Frauen bewerteten ähnliche Gefühle oder Erfahrungen, wie die Kritik an Beziehungsformen, sexuelle Unlustgefühle, Kränkungen, berufliche Hürden, die sie bisher als ihre privaten Probleme gesehen hatten, anders, nämlich als kollektive Erfahrung. Das Persönliche war somit nicht mehr nur privat, sondern wurde zunehmend im System einer patriarchal politischen Herrschaft als Mittel zur Aufrechterhaltung der Untergeordnetheit der Frauen entlarvt. Feministische Beratung und Therapie bedeutet eigentlich, Beratung und Therapie mit Frauen immer auch unter dem Vorzeichen der Gesellschaftskritik an Bereichen, die Frauen zurücksetzen oder ausschließen zu sehen.¹⁶

¹⁵ **Gabriele Freytag** in „Grundlagen der feministischen Therapie“, Frauentherapiehandbuch 1992

¹⁶ **Gabriele Freytag** ebenda

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Alter, und sozialer Status

Trotz vieler Reformen bietet auch das geltende Pensionsrecht keinerlei Sicherheit für Frauen, die sich viele Jahre der Kindererziehung gewidmet haben und zudem in ländlicher Region an der Aufrechterhaltung und Bewirtschaftung einer Landwirtschaft gemeinsam mit ihren Ehepartner gearbeitet haben. Eine 55-jährige Klientin, die seit über 30 Jahren gemeinsam mit ihrem Mann ein kleines bäuerliches Unternehmen betrieben hatte und drei Kinder großgezogen hat, wollte sich nun scheiden lassen. Das bäuerliche Unternehmen war von beiden auf Leibrente erworben und reichte aus um ihnen ein bescheidenes Einkommen zu sichern. Während es für den Mann möglich gewesen war einer Nebenerwerbstätigkeit nachzugehen, und sich auf diese Weise zumindest einen Pensionsanspruch zu sichern, besaß die Klientin keinerlei pensionsrechtliche Absicherung. Ein Verkauf des Bauerngutes hätte der Klientin die Existenzgrundlage entzogen, eine Teilung war nicht möglich. Selbst, wenn der Mann im Zuge einer einvernehmlichen Scheidung bereit gewesen wäre, Unterhalt für seine Frau zu zahlen, hätte der errechnete Anteil seiner Pension nicht ausgereicht, um die Lebenshaltungskosten der Klientin zu decken.

Aufgrund der mittelbaren Diskriminierung durch die benachteiligende Wirkung der Pensionsgesetze für ältere Frauen und aufgrund des zusätzlichen sekundären Diversitätsmerkmals des bäuerlichen sozialen Status war die Klientin rechtlich diskriminiert. Die Möglichkeit sich scheiden zu lassen, bestand für sie nur mit unzumutbaren Konsequenzen und Verlusten. Auch aus gesellschaftskritischer Sicht bestehen aufgrund dieser intersektionellen Diskriminierung drastische Konsequenzen. Ein selbstbestimmtes Leben mit der Möglichkeit über Zeit- und Geldressourcen selbst zu verfügen, Freizeit zu gestalten, ein Lebenswunsch dieser Klientin, ist in unserer Gesellschaft nur bedingt für eine Frau dieses Alters mit dieser Arbeitsbiografie erfüllbar.

„Parteilichkeit für Frauen“ bedeutet zum einen den Fokus in der Beratung auf die individuellen Interessen der Klientin zu richten, das heißt, in erster Linie darauf zu achten, was die Frau für sich und ihre Situation braucht.

Zum anderen bedeutet es aber auch, eine reflektierte Haltung einzunehmen, und sich ganz klar hinter jene Wünsche oder Tendenzen der Klientin zu stellen, die zu einem Entkommen aus Zwängen der patriarchalischen Lebensrealität führen.¹⁷

¹⁷ **Gabriele Freytag** ebenda

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Der dritte Grundsatz für frauenspezifische Arbeit **Das Politische ist persönlich** beruht auf der Grundlage feministischer Wissenschaftskritik, nämlich „scheinbar Objektives, Rationales und Wissenschaftliches in seiner Geschlechtergebundenheit zu entlarven.“¹⁸

Das heißt politische Gegebenheiten sind nicht etwa aufgrund objektiver Maßstäbe entwickelte Grundlagen der Gesellschaft, sondern primär aufgrund männlicher Maßstäbe geschaffener gesellschaftlicher Strukturen oder Normen.

Unter diesem kritischen Aspekt ist ein nicht geringer Teil einschlägiger Rechtsvorschriften zu sehen, wie etwa das abgeleitete Aufenthaltsrecht von Familienangehörigen, die im Rahmen des Familienzusammenführung nach Österreich eingewandert sind und für die Dauer von fünf Jahren ein vom Zusammenführenden abgeleitetes Aufenthaltsrecht haben (Abgeleitete Aufenthaltsbewilligung zur Aufrechterhaltung der Familiengemeinschaft mit Drittstaatsangehörigen nach §27 NAG).

Wenn in diesen Fällen das Aufenthaltsrecht des Zusammenführenden in den ersten fünf Jahren untergeht, etwa durch ein Aufenthaltsverbot, oder die Angehörigeneigenschaft wegfällt (Scheidung), endet auch das Aufenthaltsrecht der Ehegattin. Eigenständig wird deren Aufenthaltsrecht in solchen Fällen nur dann, wenn Unterhalt, Unterkunft und Krankenversicherung aus eigenem erbracht werden können. Dies ist oft für Frauen nicht möglich, da sie noch Betreuungspflichten haben oder/und an sprachlichen Barrieren scheitern. Ausnahmen von dieser Regelung sieht das Gesetz nur vor, wenn ein Ehegatte oder Elternteil stirbt oder wenn die Scheidung aus überwiegenden Verschulden des Zusammenführenden geschieden wurde, oder aber beim Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe. Für den Fall der Scheidung ist hier kritisch anzumerken, dass die einvernehmliche Scheidung die kostengünstigste Möglichkeit ist, diese enthält aber keinen Ausspruch zum Verschulden. Mit solchen Vorschriften werden Frauen, die nach Österreich zugewandert sind von Beginn an in Abhängigkeiten gedrängt, die in manchen Fällen zu drastischer Isolierung und Unterdrückung in ihren Familiensystemen führen kann.

Beispiel-Fall Intersektion: Gender, Herkunft, Bildung Elternschaft

Eine Klientin aus dem Iran war seit drei Jahren verheiratet, hatte zwei Kinder im Alter von 18 Monaten und drei Jahren und ließ sich von ihrem Mann einvernehmlich

¹⁸ Gabriele Freytag ebenda

scheiden. Im Rahmen der Scheidung musste darauf geachtet werden, dass die Klientin Unterkunft und Einkommen zumindest in Form des Ehegattinnenunterhalts bekam und weiterhin eine Krankenversicherung vorlag, ansonsten wäre ihr Aufenthaltsrecht in Österreich stark gefährdet gewesen.

Wiederum entsteht aus dem Vorliegen der Dimensionen Migrationshintergrund, Betreuungspflichten und auch Bildung eine neue intersektionelle Dimension, die die junge Frau sowohl gesellschaftlich als auch rechtlich der Gefährdung einer Diskriminierung aussetzt.

An diesem Grundsatz ist auch festzumachen, dass die Beratungsarbeit unter dem Ansatz „Diversity in Gender“ von politischer Relevanz ist, denn sie dient dazu Unterdrückungsmechanismen einer Gesellschaft zu erkennen, aufzuzeigen und zu verändern.

Abbau intersektioneller Diskriminierung durch den Ansatz „Diversity in Gender“

Leitfäden – Handlungsanweisungen für Nichtregierungsorganisationen (NGO's) und Regierungsorganisationen (RO)

Implementierung von „Diversity in Gender“

Um eine erfolgreiche Implementierung zu gestalten ist es notwendig, die beiden Ansätze „Top-Down“ und „Bottom-Up“ miteinander zu verknüpfen. Zwischen diesen beiden Ansetzen ist die Installierung von Watch-Groups bzw. Diversitätsbeirates¹⁹ notwendig. Bevor die Implementierung von „Diversity in Gender“ stattfinden kann, sollen politisch Verantwortliche sich über eine langfristige Strategie sowie über aktuelle politische Maßnahmen und über den Betroffenenkreis zu diesen Maßnahmen bewusst sein.

Um „Diversity in Gender“ als „neue Grundhaltung“ auf politischer Ebene einzuführen bieten sich zwei parallele Implementierungsansätze an.

¹⁹ Watch-Groups sind unabhängige Gremium, bestehend aus Experten und Experten, die Indikatoren für die Implementierung festsetzen und den Prozess von Beginn an bis zur Evaluierung begleiten und beobachten.

„Diversity in Gender“ Einführung

Einbringung und Einführung eines neuen Konzepts in die politische Organisation mittels Herbeiführung geschlechterspezifischer und kultureller Veränderungen.

„Diversity in Gender“ Mainstreaming

Das Prinzip Diversity in Gender wird in bestehende Strukturen der Organisation integriert und die Geschäftstätigkeit nachhaltig auf Nutzung von Diversity ausgerichtet.

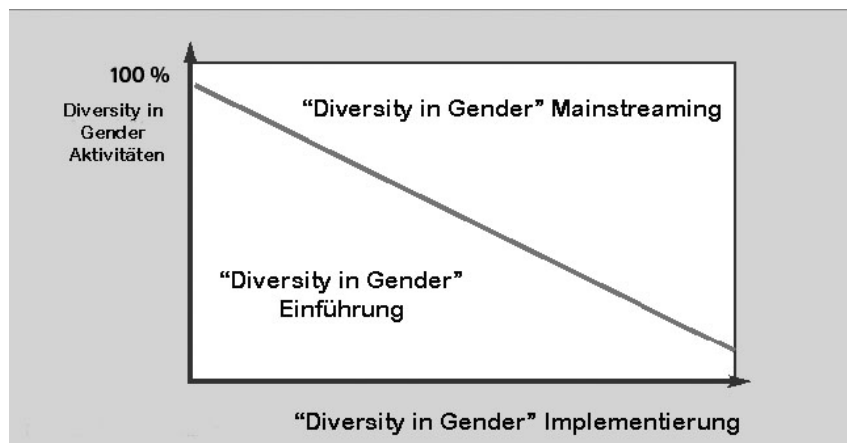


Abbildung 3: Implementierung von „Diversity in Gender“

Wie aus der Abbildung 3 entnommen werden kann, nehmen die Anteile der Einführungsaktivitäten im Laufe der Zeit zwar ab, sind aber immer unterstützend vorhanden, während später die Mainstreaming-Anteile überwiegen.

Einführung von „Diversity in Gender“

Essentiell für die Einführung von „Diversity in Gender“ ist die Unterstützung von Seiten der politisch Verantwortlichen auf allen Ebenen. Dies setzt voraus, dass die oberste politische Ebene geschult und gewillt ist für den Umgang mit „Diversity in Gender“. Dafür bieten sich aus den Bildungsinstrumenten von „Diversity in Gender“ geeignete Schulungskonzepte an.

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Die Einführung erfolgt zuerst auf der oberen politischen Ebene („*Top-Down*“) – quer durch alle Politikbereiche. Dies kann in Form von Zielvereinbarungen geschehen. Noch

während sich dieser Prozess fortsetzt, beginnt parallel dazu die Einführung der sogenannten „*Bottom-up-Aktivitäten*“, um die Einbeziehung der Bürger/Bürgerinnen entsprechend zu berücksichtigen und aber auch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der politischen Organisationen mit der neuen Strategie vertraut zu machen und für die Wertschätzung von Vielfalt zu sensibilisieren. Bei der Einführung von Netzwerken, Diskussionsforen und sonstigen Veranstaltungen wird großen Wert auf Anregungen von Seiten der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sowie der Bürger/Bürgerinnen gelegt.

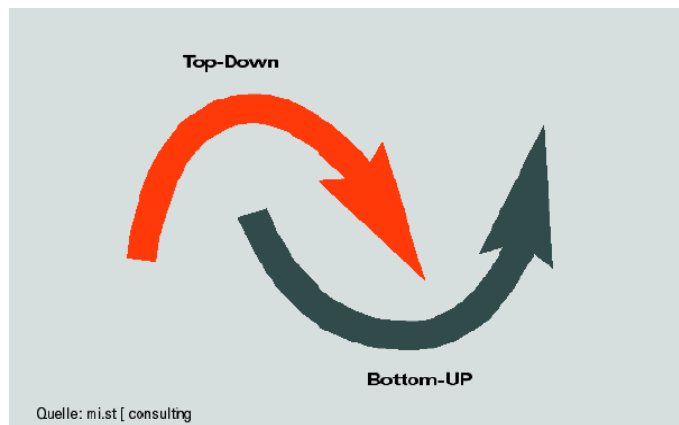


Abbildung 4: Verknüpfung von Top-Down und Bottom-Up²⁰

Top-Down:

Ziel: „Diversity in Gender“ in den Mainstream bedeutet eine klare Verankerung auf der rechtlichen Ebene. So soll auf EU-Ebene diese Strategie in den Verträgen verankert werden (rechtliche Umsetzung im Primärrecht) und gesetzliche Umsetzungspflicht für Nationalstaaten. Im Anschluss an die gesetzliche Verankerung ist es wichtig, dass Politiker und Politikerinnen diese Strategie glaubhaft vertreten und in alle Politikbereiche und in alle strategischen Entscheidungen der Politik integrieren.

²⁰ Quelle: mi.st consulting in Artikel „Diversity Mainstreaming“ in Personal Nr. 3, 01.03.2002, S. 48ff. sowie Website mi.st consulting www.ungleich-besser.de

Von Seiten der Politik bedarf es einer klaren Zielformulierung und daraus erfolgenden Umsetzungsstrategie, die folgende Punkte beinhaltet:

- Vorgabe und Vorleben durch politisch Verantwortliche – in alle Politikbereiche
- „Diversity in Gender“ sind integrierter Bestandteil der Sensibilisierungs- und Bewusstseinstrainings quer durch alle Verwaltungsbereiche
- Bindung von Fördermitteln an der Umsetzung von „Diversity in Gender“
- Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung
- Quotenregelung auf EU und nationaler Ebene

Bottom-Up

Ziel: Inklusion und Partizipation der Bürger und Bürgerinnen. Dies kann stattfinden durch:

- Bildung von Watch Groups bzw. eines Diversitätsbeirates
- Fokusgruppen einrichten – diese haben sich im Rahmen des Projektes besonders positiv bewertet
- Informationsmaterial erstellen, die „Diversity in Gender-Kriterien“ erfüllen
 - Barrierefreiheit
 - Mehrsprachigkeit
 - Zielgruppengerecht aufbereitet (Material muss z.B. für Menschen mit Alphabetisierungsdefiziten genauso zugänglich sein, wie für Universitätsangehörige)
- Bildung von formellen und informellen Netzwerken, die keine Ausschlusskriterien zulassen
- Veranstaltungen (in der Stadt und auf dem Land)
- Wettbewerbe ausschreiben, Preise, Auszeichnungen
- Trainings anbieten, deren Preise sozial gestaffelt sind

Die Verbindung dieser beiden Ansätze werden von so genannten „Diversity in Gender“ – Watch-Groups/Diversitätsbeirates begleitet und evaluiert. Die Aufgabe dieser Watch-Groups des Diversitätsbeirates ist es, im Vorfeld Indikatoren für eine messbare,

erfolgreiche Umsetzung zu definieren, Umsetzungstools zu entwickeln und dann die Umsetzung auf der politischen Ebene voranzutreiben, zu begleiten und zu evaluieren.

Möglichkeiten der Weiterentwicklung bisheriger Verwirklichungs-versuche durch den „Diversity in Gender“ Ansatz

Da das vorrangige Ziel dieses Projektes die Erreichung einer Geschlechterdemokratie durch den Ansatz „Diversity in Gender“ ist, beziehen sich alle Strategien auf die Umsetzung auf der politischen Ebene (Politik, öffentliche Verwaltung, Gerichte, Sozialpartner/innen). Personalentscheidung auf allen politischen Ebenen ist hier natürlich mitzudenken. Es würde den Rahmen sprengen, diese Umsetzungsstrategien auch für private Unternehmen zu entwickeln. Die Gleichstellung von zwischen und unter Frauen und Männern unter Berücksichtigung aller primären und sekundären Diversitäts-Dimensionen muss zu einem gängigen Leitprinzip auf höchster politischer Ebene werden und soll zukünftig bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen aller Politikbereiche beachtet und gefördert werden.

Im Anschluss werden speziell für die praktische Anwendung und Umsetzung Teile einer Knowledge-Box vorgestellt. Diese Instrumente bieten Interessierten die Möglichkeit, erste Einblicke in die praktische Arbeit mit „Diversity in Gender“ zu bekommen. Das vorliegende Projekt soll einen Impuls für die praktische Umsetzung geben. Einige Beispiele werden hier exemplarisch vorgestellt:

- **Analytische Instrumente**
 - „Diversity in Gender“ Impact Assessment
 - „Diversity in Gender“ Budgeting

- **Bildungsinstrumente**
 - Social Justice Training in Verbindung mit „Diversity in Gender“ Training
 - „Diversity in Gender“ Beratung

- **Partizipatorische und Konsultationsinstrumente**
 - Netzwerke
 - Watch Groups bzw. Diversitätsbeirat

Analytische Instrumente durch den Ansatz Diversity in Gender erweitert

Wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung von „Diversity in Gender“ sind eine genaue und klare Definition der Begriffe Gender und Intersektionelle Diskriminierung aus der feministisch-wissenschaftlichen Forschung, Wissen über Ungleichheiten zwischen und innerhalb der Geschlechter und Wissen über die Komplexität von Diskriminierungsformen. Weitere wesentliche Punkte sind eine reflektierte Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Stereotypisierungen und Rollenzuschreibungen und die Auseinandersetzungen mit hegemonialen Macht- und Herrschaftsstrukturen.

Auf diesen Wissenserwerb bzw. auf diese Reflexion und Auseinandersetzung folgt die Planung konkreter Maßnahmen. Das erfordert eine Ist-Analyse der Ausgangssituation, ausgehend von der Genderfrage und dann die Berücksichtigung primärer und sekundärer Diversitätsdimensionen.

Um die strukturelle Ebene entsprechend zu berücksichtigen, ist es notwendig, dass darauf geachtet wird, dass die Entscheidungs-, Steuerungs- und Umsetzungsteams den Kriterien von „Diversity in Gender“ entsprechen.

„Diversity in Gender“ Impact-Assessment

Das „Diversity in Gender“ Impact Assessment soll die Einführung des „Diversity in Gender“-Ansatzes natürlich unter Berücksichtigung des Intersektions-Ansatzes in die Politik unterstützen. Durch das „Diversity in Gender“ Impact-Assessment wird eine differenzierte Betrachtung von Maßnahmen im Politikbereich möglich gemacht. Damit werden Effekte geplanter Gesetzesvorhaben auf das Geschlechterverhältnis unter Berücksichtigung der primären und sekundären Diversitätsdimensionen. Gesetze, Verordnungen und andere legislative Maßnahmen werden dahingehend untersucht, ob und wie „Diversity in Gender“ Aspekte berücksichtigt werden und, ob sie dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot und der Antidiskriminierungsrichtlinie entsprechen.

Das Prüfverfahren ist dreistufig aufgebaut:

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Relevanzprüfung
 - Bewertung der Relevanz der vorgeschlagenen Maßnahme für Männer und Frauen. Weiters wird diese Relevanzprüfung unter Einbeziehung der primären und sekundären Diversitätsdimensionen durchgeführt
 - Beschreibung des Ist-Zustandes und des Soll-Zustandes in Bezug auf die betreffende Entscheidung
- „Diversity in Gender“-Hauptprüfung
 - Analyse der Strukturen und Prozesse
 - Analyse des Vorschlags anhand der Vorgaben
- Bewertung
 - Positive und negative Bewertung der Maßnahme in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung

Checklist für „Diversity in Gender“ Impact Assessment

1. Relevanzprüfung

Fragestellungen zur: Festlegung der Relevanz von „Diversity in Gender“- Fragen für jeweilige politische Maßnahmen

- Wer ist unmittelbar²¹ von dieser Maßnahme (oder von einem Teilbereich) betroffen
 - In welcher Art sind Männer und Frauen betroffen
 - Nach welchen primären Diversitätsdimensionen setzen sich die Betroffenen zusammen
 - Wo greifen Diversitätsdimensionen ineinander/wo gibt es Verschränkungen
 - Welche sekundären Diversitätsdimensionen müssen regional und speziell für diese Maßnahme zusätzlich berücksichtigt werden
- Wer ist mittelbar²² von dieser Maßnahme (oder von einem Teilbereich) betroffen
 - In welcher Art sind Männer und Frauen betroffen
 - Nach welchen primären Diversitätsdimensionen setzen sich die Betroffenen zusammen
 - Wo greifen Diversitätsdimensionen ineinander/wo gibt es Verschränkungen
 - Welche sekundären Diversitätsdimensionen müssen regional und speziell für diese Maßnahme zusätzlich berücksichtigt werden

²¹ Unmittelbare Betroffenheit: z.B. Zielgruppen einer Maßnahme

²² Mittelbare Betroffenheit: z.B. Personengruppen, die nicht Zielgruppe einer Maßnahme sind, auf die die Maßnahme jedoch Auswirkungen im täglichen Leben hat oder an deren Umsetzung sie beteiligt sind

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Welches Ausmaß hat die Betroffenheit und welchen Grad hat die Betroffenheit
 - Zahl der Betroffenen Männer und Frauen
 - Zahl der Betroffenen aus der Gruppe der primären Diversitätsdimensionen

 - In welchem Ausmaß und zu welchem Grad sind Frauen und Männer unter Berücksichtigung der primären Diversitätsdimensionen unterschiedlich betroffen?
 - Worin bestehen die Unterschiede

- Falls keine Statistiken vorhanden sind: Wäre es vorstellbar, dass die Maßnahme Frauen und Männer unter der Berücksichtigung der primären Diversitäts-Dimensionen unterschiedlich trifft?

Notwendige Voraussetzungen und Berücksichtigungen in dieser Phase:

Mittelbare/Unmittelbare Betroffenheit: Hier beginnt die Ausformulierung der Ausgangslage der betroffenen Menschen und bereits ab der Relevanzprüfung müssen das Genderscreening und alle primären und dann sekundären Diversitätsdimensionen einbezogen werden. Hier ist es wichtig, alle sekundären Diversitäts-Dimensionen anhand einer Checklist zu bearbeiten und jeweils aufzuschreiben, warum, wie und in welcher Form diese Diversitätsdimensionen eine Berücksichtigung finden müssen oder klar zu definieren, warum es keine Berücksichtigung notwendig ist.

Ausmaß der Betroffenheit: Zahl der betroffenen Personen. Hier sollte transparent gemacht werden, worauf die Abschätzung beruht, ob es Statistiken gibt, welche Statistiken herangezogen wurden. Wenn keine Statistiken vorliegen oder nur unzureichend ist es notwendig, hier einen Vermerk zu machen, was zu tun ist, und wie die Schritte eingeleitet werden können, dass entsprechende Statistiken vorliegen.

Grad der Betroffenheit: Hier sollte erläutert werden, wie gravierend die Auswirkungen der Maßnahme im Genderbereich und im Bereich der primären/sekundären Diversitätsdimensionen voraussichtlich sein wird, z.B. Schwere und Dauer der Auswirkungen. Auch muss hier transparent gemacht werden, worauf die Abschätzung beruht, ob es Statistiken gibt, welche Statistiken herangezogen wurden. Wenn keine Statistiken vorliegen oder nur unzureichend ist es notwendig, hier einen Vermerk zu machen, was zu tun ist, und wie die Schritte eingeleitet werden können, dass entsprechende Statistiken vorliegen.

Allgemein: Bei allen Fragestellungen sind nach dem Genderscreening die primären und sekundären Diversitätsdimensionen von großer Bedeutung. (Arbeitsteilung, Zeitbudget, nimmt diese Maßnahme Einfluss auf Bildungschancen/-Zugang, Auswirkungen auf Mobilität, Einbeziehung in Entscheidungsprozesse, Zugang zu Informationstechnologien und Medien)

Folgende Fragen spielen eine wesentliche zusätzliche Rolle:

- Kommt es durch die Maßnahme zu Rollenzuschreibungen
- Hält diese Maßnahme Stereotypisierungen fest
- Kommt es zu einer geschlechterspezifischen Arbeitsteilung oder zu einer ungleichen Arbeitsverteilung innerhalb der Geschlechter, wenn die primären Diversitätsdimensionen mit berücksichtigt werden

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Muss auf Barrierefreiheit geachtet werden (z.B. bei Einsatz einer Website, dass die auch in Brailleschrift lesbar ist, findet Vielsprachigkeit eine Berücksichtigung usf.

2. „Diversity in Gender“-Impact Assessment (Hauptprüfung)

Fragestellungen zur: Beschreibung der Maßnahme - detaillierte Zielformulierung vorlegen

- Welche Daten und/oder Forschungsergebnisse liegen der Maßnahme zugrunde
- Welche Instrumente dienen der Zielerreichung
 - Detaillierte Beschreibung der vorgesehenen Instrumente
- Wer sind die Akteure/Akteurinnen bei der Gestaltung der Maßnahme?
 - In welchen Funktionen und Arbeitsverhältnissen sind die Akteure und Akteurinnen beschäftigt
- Wer hat welche Einflussmöglichkeiten
 - Hier ist eine genaue Darstellung des gesellschaftlichen Kontextes der Maßnahme einschließlich der gestaltenden Personenkreise und Einflussmöglichkeiten notwendig
- Welche Alternativen sind mit welchem Ergebnis geprüft worden
 - Wie genau sehen die Schritte zu diesen Lösungen aus
- Werden von der Maßnahme geschlechterdemokratische und gleichstellungspolitische Ziele berührt
 - Formulierung der geschlechterdemokratischen und gleichstellungspolitischen Ziele
- Welche Auswirkungen wird die geplante Maßnahme auf die Geschlechter haben und welche Maßnahme wird sie unter Einbeziehung der primären Diversitätsdimensionen auf die Geschlechter haben
 - Hier ist es auch notwendig, die Auswirkungen mit dem Fokus der sekundären Diversitätsdimensionen zu begutachten
- Welche Personengruppen sind unmittelbar und mittelbar betroffen.
 - Diese Frage bezieht sich auf den Personenkreis, der schon in der Relevanzprüfung festgestellt wurde, doch hier ist eine genaue Beschreibung notwendig, ob und in welcher Form geschlechts- und diversitätsspezifische Lösungen erforderlich sind.
- Welche relevanten Gruppen, Gremien und Interessensvertreter/Interessensvertreterinnen sind in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt hinsichtlich der Gender- und Diversitätsaspekte (primärer und sekundärer) einzubeziehen

Notwendige Voraussetzungen und Berücksichtigungen in dieser Phase:

- Sind diese Daten geschlechtsspezifisch und nach primären Diversitätsdimensionen differenziert
- Welche Auswirkungen haben die Daten auf die sekundären Diversitätsdimensionen

- Hat Vernetzung mit verschiedensten Gremien statt gefunden.
 - Wie waren diese Gremien besetzt. Ist auf Genderaspekte und primäre Diversitätsdimensionen Rücksicht genommen worden
 - Wurde die inner- und außeruniversitäre Forschung berücksichtigt und einbezogen (wie weit wurde Migrationsforschung, Genderforschung, Generationenforschung, Religionsforschung, Public Health mitberücksichtigt)
 - Wurden NGOs miteinbezogen, die mit mittelbar und unmittelbar Betroffenen arbeiten
- Fand eine Einbeziehung von mittelbar und unmittelbar Betroffenen statt, wie und in welcher Form

3. Bewertung

Abwägung der Maßnahmenziele einschließlich der geschlechterdemokratischen und gleichstellungspolitischen Ziele

- Bewertung der Alternativen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Datenlage
- Gesamtbewertung einschließlich Lösungsvorschläge
- Benennung von Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Maßnahme

„Diversity in Gender“-Budgeting

Der Grundgedanke des „Diversity in Gender“ - Budgeting besteht darin, dass es keine geschlechtsneutrale Haushaltspolitik gibt und dass politische Entscheidungen über eine finanzielle Ressourcenverteilung immer Auswirkungen auf die Geschlechter nach sich ziehen. Jeder Euro, der ausgegeben und eingenommen wird und auch jeder Euro, der gespart wird, hat eine geschlechtsspezifische Komponente.²³ Es ist nicht damit getan, zu untersuchen, wie viele Männer und wie viele Frauen (resp. Mädchen oder Jungen) direkt von staatlichen Ausgaben profitieren. Es geht beim Gender-Budgeting auch und gerade darum, die politischen Regelsysteme (Steuerpolitik, Sozialversicherung,

²³ Vgl. <http://www.gender-budgets.de/> (Zugriff: 25.9.2008)

Pensionssysteme etc.) zu durchdringen und sie auf ihre Implikationen bezüglich der Geschlechter-disparitäten hin zu untersuchen und zu bewerten.

„Diversity in Gender“ Budgeting soll als das finanzpolitische Instrument des „Diversity in Gender“ Ansatzes sein. Ziel ist es, eine gender- und diversitätsrelevante Bewertung der Budgets durch Anwendung eines Genderscreenings unter Berücksichtigung der primären und sekundären Diversitätsdimensionen in allen Stadien der Budgeterstellung, in den staatlichen Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der

Geschlechterdemokratie.²⁴ Unbezahlte Arbeit (z. B. Sorge um Pflegebedürftige oder Hausarbeit) wird bis heute zum größten Teil von Frauen geleistet. Gleichzeitig weisen Studien darauf hin, dass Männer insgesamt in stärkerem Maße von staatlichen Ressourcen profitieren. Dies bleibt bis heute bei der Verteilung öffentlicher Mittel unberücksichtigt. Benachteiligungen zwischen Frauen und Männer und aber auch innerhalb der Genusgruppen können unter anderem durch eine „Diversity in Gender“ - Analyse der Haushalts-/Finanzpolitik aufgespürt und angegangen werden. Mit „Diversity in Gender“ - Budgeting haben sich erst einige wenige öffentliche Verwaltungen beschäftigt – dies wird aber eine wichtige Aufgabe für die Zukunft sein.

Ausgangspunkt für „Diversity in Gender“ - Budgeting sind folgende Annahmen²⁵:

- Haushaltspolitische Entscheidungen sind nicht geschlechtsneutral. Das Ausmaß der Betroffenheit und der Grad ihres Einflusses auf die Verhältnisse kann in drei Kategorien unterteilt werden:
 - *Gender-diversityblinde Budgets*: diese ignorieren die unterschiedlichen, sozial determinierten Rollen und Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern und innerhalb der Genusgruppen völlig → dieser Ansatz führt zu einer Vergrößerung der Genderdisparitäten in den verschiedensten Lebensbereichen
 - *Gender-diversityneutrale Budgets*: diese zielen darauf ab, bestehende geschlechts-, alters- und migrationspezifische Rollen und Aufgabenverteilungen nicht festzuschreiben oder zu verstärken
 - *Gender-diversitybewusste Budgets*: sie ermöglichen es, die genderspezifischen Voraussetzungen und Auswirkungen unter Berücksichtigung der primären und sekundären Diversitätsdimensionen von öffentlichen Haushalten einzuschätzen.

²⁴ vgl. http://www.unifem.org/about/fact_sheets.php?StoryID=299 (Zugriff: 27.9.2008)

²⁵ vgl. Frey 2003, S. 17 ff.

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Grundlage und Voraussetzung von diversitäts- und genderensibler Haushaltspolitik sind die Erhebung und laufende Aktualisierung von nach Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Klasse, Einkommensverhältnisse, Beschäftigungsverhältnisse, Berufszweig, freie Zeitressourcen usf. aufgeschlüsselten Daten und Informationen. Zusätzlich ist noch folgender Punkt wesentlich:
 - Budgets müssen stets auf der Grundlage von Einzelpersonen und von Haushalten untersucht werden (d.h. es muss sowohl ein Vergleich zwischen einkommensschwachen und einkommensstarken Haushalten, sowie von Frauen und Männern vorgenommen werden).

„Diversity in Gender“ Budgeting macht diversitäts- und genderspezifische Auswirkungen von Haushaltspolitik sichtbar und unterstützt bei einem Umsteuern des Haushalts und dient als ein Steuerungsinstrument für eine gerechte Geschlechterdemokratie.

„Diversity in Gender“ Budgeting bedeutet NICHT:

- Mittel zur Sparpolitik, sondern fordert eine neue und diversitäts- und gendergerechte Prioritätensetzung.
- Den Ersatz von frauenspezifische Maßnahmen, diese sind zur Erreichung von Geschlechterdemokratie weiterhin parallel notwendig.

„Diversity in Gender“ Budgeting und Geschlechterdemokratie

Um Gender Equality – zwischen den Geschlechtern und aber auch innerhalb der Genus-gruppen – zu erreichen, sind Transparenz, Partizipation und Nachhaltigkeit wesentliche Faktoren, die ich kurz erläutern möchte.

Transparenz

Dazu ist eine Darstellung des zu analysierenden Budgets notwendig, die für Bürger/ Bürgerinnen Ausgaben und Einnahmen nachvollziehbar macht. Um die Darstellung des Haushalts und Umverteilungskriterien auch nachvollziehbar zu machen, sind folgende Kriterien notwendig:

- Klarheit über die Rollen und Verantwortlichkeiten
- öffentliche barrierefreie Verfügbarkeit der Informationen
- offene Budgeterstellung, Durchführung und Berichterstattung

Partizipation

„Diversity in Gender“ - Budgeting soll kein technokratisches Instrument sein. Ziel muss es sein, eine möglichst breite Öffentlichkeit zu erreichen und das Verhandlungs-, Planungs-, und Entscheidungsgremium soll durch Experten/Expertinnen aus Vertreter/Vertreterinnen von NGOs, außer- und inneruniversitären Einrichtungen aus den Bereichen Public Health, Altersforschung, Migrationsforschung und Genderstudies usf., Interessensvertreter/-vertreterinnen von gesellschaftlich marginalisierten Gruppen ergänzt werden. Die Besetzung des Gremiums soll unter Berücksichtigung einer gerechten und ausgeglichenen Gender- und Diversitätsparität stattfinden.

Nachhaltigkeit

Erfolg und Geschlechterdemokratie stellt sich nicht nach einer einmaligen Projektumsetzung bzw. nach einmalig durchgeführtem Pilotversuch. Deshalb soll eine Begleitevaluierung fixer Bestandteil des Budgetprozesses werden, die alle Aufgabenbereiche und staatlichen Ebenen umfassen. Dazu ist es wesentlich, dass „Diversity in Gender“ – Budgeting nicht alleinig als diversitäts- und gendergerechte Haushaltsführung zu definieren ist, sondern zusätzlich als:

- Sensibilisierung der Regierung/Kommune/Organisation bezüglich der unterschiedlichen Auswirkungen von Haushaltsentscheidungen auf Frauen und Männer
- Informationen der Bürger/Bürgerinnen über Haushaltsentscheidungen und Ermöglichung von Partizipation

Checkliste Möglichkeiten zur Umsetzung von „Diversity in Gender“ Budgeting²⁶

- **Analyse eines Budgetkapitels:**

Ziel: es geht darum, unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer unter Berücksichtigung von primären und sekundären Diversitätsdimensionen von so genannten geschlechtsneutralen Maßnahmen aufzuspüren.

Einsatz: Dieser Ansatz eignet sich dann, wenn keine Vorkenntnisse über diversitäts- und geschlechterspezifische Wirkungen von Maßnahmen in einem Politikbereich vorliegen und diversitäts- und genderspezifische Ungleichheitsstrukturen erst identifiziert werden müssen.

Fragestellung: Wer sind mittelbar/unmittelbar Betroffene der jeweiligen Maßnahme?

- **Zielorientierte Budgetanalyse:**

²⁶ vgl. Bergmann/Gubitzer/Klatzer/Klawatsch-Treitl/Neumayr 2004, S. 35 - 54

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Ziel: „Mit der zielorientierten Budgetanalyse wird explizit gemacht, welche gesellschaftspolitischen bzw. frauenpolitischen Vorstellungen den Budgetarbeiten zugrunde liegen“.²⁷Nicht alleinig die Verteilung von Geldern zwischen einzelnen Politikbereichen bzw. Maßnahmenpakete werden sichtbar und einem Änderungsprozess unterzogen sondern es geht auch um einen grundlegenden Sensibilisierungs- und Bewusstseinsprozess innerhalb der Politikbereiche und der verantwortlichen Politiker/Politikerinnen.

Einsatz: Kombinationsansatz. Dieser Ansatz ist mit den hier vorgestellten zu kombinieren. Besonders geeignet ist dieser Ansatz aber dann, wenn die Ergebnisse der Budgetanalyse einem breiten Publikum vorgestellt werden sollen und Prioritätensetzungen zur Diskussion gestellt werden.

Fragestellungen: wo wird gespart/wo kann gespart werden und welche Auswirkungen hat dies auf unmittelbar und mittelbar Betroffene?
Für welche Politikbereich soll mehr Budget zur Verfügung gestellt werden und mit welchem Ziel?

▪ **Analyse der Entscheidungsprozesse**

Ziel: da formelle Entscheidungsprozesse gesetzlich geregelt sind, ist anhand gesetzlicher Grundlagen eine Analyse durchzuführen, wer welche Entscheidungsbefugnisse hat.

Einsatz: dieser Ansatz findet dann statt, wenn Transparenz und Partizipation in der Werteskala ganz oben stehen. Hier wird ermöglicht, dass alle wissen, wer wann für welche Entscheidungen zuständig ist und wer in welchen Entscheidungsprozessen mitarbeitet. Damit finden der Budgetvoranschlag und der Rechnungsabschluss unter einer geschlechterdemokratischen Einflussnahme statt.

Fragestellungen: wer hat formelle und informelle Entscheidungsbefugnisse? Wer hat Zugang zur Vorbereitungsebene, zu Verwaltung und Regierung, wer hat Entscheidungsmacht und was greifen Medien auf? Wer ist an der Initiierung und an der Durchführung der Haushaltsanalyse beteiligt?

▪ **Diversitäts- und genderspezifische Zeitanalyse**

Ziel: es geht darum, die wirtschaftliche Bedeutung des informellen, unbezahlten Sektors zu analysieren und aufzuzeigen, wie viel Zeit Frauen und Männer unter Berücksichtigung der primären und sekundären Diversitätsdimensionen für jeweils bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten verwenden. Dadurch soll es gelingen, dass vor allem jene Personen, die unbezahlte und unterbezahlte Tätigkeiten verrichten, bei wirtschaftspolitischen Fragestellungen nicht länger ausgeblendet werden.

²⁷ Bergmann/Gubitzer/Klatzer/Klawatsch-Treitl/Neumayr 2004, S. 40

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Einsatz: dieser Ansatz zeigt sich besonders sinnvoll, wenn der politische Wille vorhanden ist und der direkte Einfluss der Budgetgestaltung auf die Zeit- und Lebensgestaltung von Frauen und Männer unter Berücksichtigung primärer und sekundärer Diversitätsdimensionen aufgezeigt werden soll. Budgetkürzungen haben häufig zur Folge, dass bis dahin öffentlich angebotene Leistungen nun vorwiegend bzw. noch mehr von Frauen, als strukturelle Gruppe, geleistet werden müssen (Care Arbeit). *„Über Zeitbudgetanalysen kann einerseits das Ausmaß der im informellen Sektor geleisteten Arbeit aufgezeigt und dieser selbst aufgewertet werden. Andererseits kann gezeigt werden, dass die von Frauen unentgeltlich zur Verfügung gestellte Arbeitszeit nicht unendlich ausdehnbar ist und dass daher nicht dauerhaft zu Lasten von Frauen [als strukturelle Gruppe] gespart werden kann“.*²⁸

Fragestellungen: Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit und Auswirkungen auf Budgetposten? Wirtschaftliche Bedeutung von unbezahlter Arbeit?

Checkliste: Konzeptionierung eines „Diversity in Gender“ Budgeting Vorhabens

- **Motivation und Zielsetzung**
 - Politische Motivation für die Umsetzung von „Diversity in Gender“ Budgeting
 - Aus welcher Ist-Situation heraus folgt die Zielsetzung
 - Wie wird die Ist-Situation erhoben (gibt es entsprechende Statistiken bzw. wie kann auf entsprechende Statistiken zurück gegriffen werden
 - Was soll herauskommen? Wie genau ist die Zieldefinition - was soll erreicht werden

- **Vorhandenes Wissen und Know-How**
 - Wer kann entsprechendes juristisches, ökonomisches und gender-/diversitätsgerechtes Wissen einbringen
 - Welches Verständnis von Gender und Diversity ist vorhanden
 - Welche Rahmenbedingungen für entsprechende Auseinandersetzungen zu den Themen Gleichstellung und Geschlechterdemokratie sind vorhanden

- **Rahmenbedingungen für den Budgeterstellungprozess**
 - Möglichkeiten und Grenzen aus der eigenen Position und daraus resultierender Zugang zu Informationen
 - Wie kann die Datenbeschaffung für die Vorarbeit der Analyse erfolgen

²⁸ Bergmann/Gubitzer/Klatzer/Klawatsch-Treitl/Neumayr 2004, S. 45

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Entscheidungskompetenzen
- Netzwerke und Gremienarbeit
 - Wird in der Netzwerke und Gremienarbeit auf diversitäts- und gendergerechte Partizipation geachtet. Wie und in welcher Form
- Zeitlicher und finanzieller Rahmen
- Wer sind wichtige Partner/Partnerinnen
- Erwartete Widerstände und Möglichkeiten, diese zu überwinden
- Wer kann Argumentationsleitfäden entwickeln, um möglichen Widerständen entgegenzuwirken
- **Analyse der Ausgangssituation nach der 4-R Methode**
 - **Repräsentation**
 - Wie ist die Repräsentanz von Frauen und Männer unter Berücksichtigung der primären Diversitätsdimensionen
 - Welche sekundären Diversitätsdimensionen sind von wesentlicher Bedeutung in Hinblick auf die Zielgruppe
 - Grad und Ausmaß der angesprochenen Zielgruppe (wie ist hier die Verteilung von Frauen und Männer unter Berücksichtigung der primären und sekundären Diversitätsdimensionen)
 - **Ressourcen**
 - Wie sind die Ressourcen (Finanzen, Räumlichkeiten, Personal, Zeit) zwischen Frauen und Männer unter Einbeziehung der primären Diversitätsdimensionen verteilt
 - **Regeln**
 - Welche gender- und diversitätsspezifische Rollenbilder und -erwartungen sind erkennbar. Wie wird damit umgegangen. Welche Auseinandersetzung findet statt bzw. wird einer Auseinandersetzung Platz und Raum gegeben. Wird sich diesbezüglich entsprechendes Wissen und Know-How von außen geholt
 - Werden Rollenzuschreibungen und Stereotypisierungen durch politische Maßnahmen und Handlungen verstärkt bzw. aufgelöst
 - Mit welchem Erfolg können beteiligte Personen ihre Bedürfnisse und Wünsche einbringen
 - Wie wird in dieser Phase mit Widerständen umgegangen
 - **Recht**
 - Welches Verständnis ist zur rechtlichen Situation vorhanden
 - Welche Ansätze werden gewählt, um mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung entgegenzuwirken

▪ **Auswertung, Evaluierung, Controlling**

- Nach welchen Kriterien erfolgt die Methodenauswahl
- Welche messbaren Indikatoren zur Erreichung von Geschlechterdemokratie wurden ausgearbeitet
- Auf welche Studien und Methoden bezieht sich der Evaluierungsprozess
- Welche weiteren Strategien sollen aus den erarbeiteten Ergebnissen abgeleitet werden
- Wie kann eine möglichst breite Öffentlichkeit über die Ergebnisse erreicht werden
- Wie werden weitere Schritte eingeleitet
- Welche Schritte können unternommen werden, damit der Prozess nicht zum Stillstand kommt

„Diversity in Gender“ Bildungsinstrumente

Beim Einsatz von Bildungsinstrumenten soll der Fokus auf Diversity und Genderkompetenz gelegt werden. Durch entsprechende Methoden soll der angesprochene Personenkreis für Gender- und Diversitätsfragen sensibilisiert werden, gender- und diversitätsspezifische Auswirkungen sollen bewusst gemacht werden und die eigene Analysefähigkeit und Handlungskompetenz soll erweitert werden.²⁹

Diese Trainings sollen unter anderem Kenntnisse über die Vielfalt von Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, körperlicher Fähigkeiten, sexueller Orientierung und Alter wecken. Darüber hinaus soll jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin sekundäre Diversitätsdimensionen für den eigenen Arbeitsbereich definieren können und entsprechende Handlungsanleitung für die Praxis um Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen auf struktureller Ebene entgegen wirken zu können. Besonders sollen auch persönliche Werte und Einstellungen gegenüber Anderen und deren impliziten Verhaltensbeeinflussungen aufgespürt werden.³⁰

Wie aus der Analyse zu bereits erwähnten Handlungsstrategien aus dem Kapitel 3 hergeleitet werden kann, ist es wichtig, das Bildungsinstrumente auf zwei Ebenen

²⁹ vgl. Wesely 2000, S. 305

³⁰ vgl. Wesely 2000, S. 305

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

ansetzen: Erstens die gesellschaftliche und strukturelle Ebene, der Aspekt der Interessen von Einzelnen und Gruppen, und zweitens die individuelle Ebene, auf der Identitäten konstruiert, das heißt in der alltäglichen Zusammenarbeit hergestellt und gestaltet werden. Vermittelt werden muss ein fundiertes Wissen über das Entstehen von Geschlechterdifferenzen, über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen und die Konstruktion von Geschlecht. „Diversity in Gender“ Kompetenz ermöglicht ein Know-How für differenzierte Analysen, wie über gesellschaftliche, organisationsbezogene und persönliche Machtzugänge sowie über Ressourcenverteilung und gesellschaftliche Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Genusgruppen.

Gerade deshalb wird als Beispiel das „Social und ‚Diversity in Gender‘ Justice Training“ beschrieben, da hier die Auseinandersetzung mit alltäglichen Diskriminierungen statt findet und zusätzlich ein Basiswissen über Macht-, Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen vermittelt wird. Dadurch wird die demokratische und politische Handlungskompetenz der Teilnehmenden erweitert.

Social und „Diversity in Gender“ Justice Training

Ziel dieses Trainings ist es, sich mit eigenen Vorurteilen, Macht- und Herrschaftsstrukturen auseinander zu setzen. Zusätzlich ist es notwendig, qualifiziertes Wissen über bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Lesben, Schwule, TransGender Personen, Intersexuelle, ältere/jüngere Menschen, Menschen mit verschiedensten Formen einer körperlichen und/oder psychischen Behinderung, MigrantInnen/Migrantinnen usw.) zu erhalten um eine Grundlage für ein Verständnis von individuellen Lebenssituationen zu haben. Das Ziel dieses Trainings ist der Erwerb einer „Social und „Diversity in Gender“ Justice – Reife“ (soziale Gerechtigkeit und Anerkennung von Verschiedenheiten und Gemeinsamkeiten unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive). Social und „Diversity in Gender“ Justice Trainings gehen davon aus, dass Menschen Täter/Täterinnen und Opfer zugleich sind und, dass es wichtig ist, die Komplexität, die Institutionalisierung, die Internalisierung und die Geschichte von Strukturen gesellschaftlicher Unterdrückung und Diskriminierung zu analysieren“.³¹

Darüber hinaus ist die Einbeziehung gesellschaftspolitischer Aspekte notwendig und die Auseinandersetzung mit der Warum-Frage: „wie Menschen in bestimmten

³¹ Angelehnt an Leah C. Czollek und Heike Weinbach, [Social Justice Diversity Trainings.pdf](#), (Stand: 16.4.2006)

Situationen reagieren als Folge oder Nicht-Folge ihrer Personenimmanenten Eigenschaften³² (z.B. ethnische Zugehörigkeit, Bildungsgrad, Alter, sexuelle Orientierung, Familienstand, Einkommen, Klasse)

Als politisches Ziel steht die Erweiterung des eigenen Handlungsspektrums in der Auseinandersetzung mit komplexen und mehrdimensionalen Strukturen von Macht und Herrschaftsverhältnissen und Abläufen im Vordergrund. Neben praktischen Inhalten sollen Handlungsstrategien ausgearbeitet werden, um Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen auf struktureller Ebene entgegen wirken zu können.

Partizipatorische und Konsultationsinstrumente durch den Ansatz „Diversity in Gender“ erweitert

Das Wissen über Geschlechterverhältnisse, Ungleichbehandlungen und verschiedenste Formen und Auswirkungen von sich überschneidenden Diskriminierungen ist nicht nur in Forschungsergebnissen und wissenschaftlichen Abhandlungen vorhanden, sondern auch Männer und besonders Frauen (beide hier als strukturelle Gruppe) können in

ihren Lebensbedingungen die Folgen der hierarchischen Geschlechterverhältnisse sowie Auswirkungen von Macht- und Herrschaftsstrukturen spüren. Mittelbar und unmittelbar Betroffene können somit laut Stiegler ihre Erkenntnisse über die erlebte Diskriminierungen und Ausgrenzungen formulieren.³³ Dafür gibt es bereits eine Reihe von Nichtregierungsorganisationen, aber auch Regierungsorganisationen bzw. regierungsnahe Organisationen die spezifische Interessen bündeln. Neben NGO's die ihre Angebote zielgruppengerecht aufbereiten, gibt es speziell für Gleichstellungs- und Integrationsfragen z.B. (Unabhängige) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Integrationsbeauftragte, Regionalanwaltschaften für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, Behindertenbeauftragte, Menschenrechtsbeauftragte, Bürger-/Bürgerinnenbeauftragte usw. die öffentliche Veranstaltungen durchführen, um die Sichtweisen von diskriminierten und marginalisierten Personen und Personengruppen kennen zu lernen und ihnen somit politisches Gewicht und Gehör zu verleihen.³⁴

Im Anschluss sollen anhand eines partizipatorischen Instruments – nämlich Diversitybeirat - folgende Fragen beantwortet werden:

³² Thomas 2001, S. 40

³³ vgl. Stiegler 2002, S. 31

³⁴ vgl. Stiegler 2002, S. 31

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Welche Möglichkeiten und Restriktionen der politischen Einflussnahme ergeben sich in Netzwerken (wie z.B. eines Diversitybeirates) und Interessensvertretungen von marginalisierten Gruppen?
- Welche Ziele verfolgen Vernetzungsgremien und Interessensvertretungen von marginalisierten Gruppen?
- Wie lässt sich der Grad ihrer Teilnahme am politischen Entscheidungsprozess erklären?

Diversitybeirat

Ein Diversitybeirat kann als Interessensvertretung von marginalisierten/nicht sichtbaren Gruppen gesehen werden und stellt eine Form eines gesellschafts- und sozialpolitischen Interessensverbandes dar. Als Gemeinsam für dieses Netzwerk gilt eine gesellschafts- und sozialpolitische Orientierung und der Wunsch nach einer gerechten Teilhabe an Politikprozessen.³⁵

Zuerst ist es notwendig, die Kennzeichen, die Vernetzungsgremien und Interessensvertretungen von marginalisierten Gruppen aufgewiesen zu erläutern. Anschließend werden Anforderungen, Schwierigkeiten und Grenzen von Watchgroups bzw. eines Diversitybeirates und Interessensvertretungen von marginalisierten Gruppen

dargestellt. Abschließend werden Macht- und Einflussmöglichkeiten von einem Diversitybeirates bzw. anderen gesellschaftspolitischen Vernetzungsgremien und Interessensvertretungen aufgezeigt.

Kennzeichen Vernetzungsgremien und Interessensvertretungen

Netzwerke gewinnen an Bedeutung und Vernetzung wird als „zeitgemäße Variante politischer Einmischung gesehen“.³⁶ Was ist nun aber das Besondere an Vernetzung und an Interessensvertretungen für marginalisierte Gruppen? Und welcher Unterschied zu anderen Netzwerkformen (z.B. Frauenorganisationen, politische Parteien) ist zu beobachten?

Netzwerke zeichnen dadurch aus, dass einerseits autonome und dennoch aufeinander angewiesene Akteure/Akteurinnen mit ähnlichen Interessen ein gemeinsames Ziel erreichen wollen. Sie arbeiten auf der Basis von Vertrauen und Konsensorientierung zusammen und tauschen Wissen aus, wobei das gemeinsame Netzwerk in der Regel

³⁵ vgl. Frerichs/Wiemert 2002, S. 13

³⁶ Frerichs/Wiemert 2002, S. 58

horizontal und eher lose geknüpft ist.³⁷ Ein Diversitybeirat kann über diese generelle Form von Netzwerken aber noch zusätzliche Eigenschaften aufweisen:

- freiwilliger Zusammenschluss von politischen Akteure/Akteurinnen, die in sich eine hohe Form von Diversität und Interdisziplinarität aufweisen
- Ausrichtung nach Innen: soziales Netzwerk, Austausch, Aufbereitung von Lobbying und Campaigning-Aktivitäten³⁸
- Ausrichtung nach Außen: gesellschafts-, sozialpolitisches Gremium und strategische Vertretung gemeinsamer Interessen³⁹

Möglichkeiten und Grenzen von Interessensvertretungen bzw. eines Diversitybeirates

Wie bereits erwähnt, zielen Netzwerke, Watchgroups, ein Diversitätsbeirat und Interessensgruppen zum einen auf die Stärkung der öffentlichen Präsenz und Teilhabe von marginalisierten Gruppen/Personen in der Region bzw. auf Bundesebene ab, sowie zum anderen auf die Umsetzung geschlechter-, sozial-, migrations-/integrationspolitischer Inhalte in regional- und/oder national- bzw. bundespolitische Handlungsfelder. Die Bewältigung der Schwierigkeiten, die durch diese Zielsetzung auftauchen, bezeichnet Bock als „*Kunst der Vernetzung*“.⁴⁰

So bietet ein Diversitybeirat und Interessensvertretungen von marginalisierten Gruppen einerseits ein offenes Partizipationsangebot an regionale Interessenten/Interessentinnen, sollen aber andererseits höchst qualifizierte, wissenschaftliche (oder zumindest dem wissenschaftlichen Diskurs angepasste) Ergebnisse liefern. Ihrer „*verbindlichen Mitwirkung an möglichst vielen regionalpolitischen Prozessen steht eine freiwillige und unverbindliche Mitarbeit wechselnder Akteuren und Akteurinnen gegenüber*“.⁴¹ Die Förderung von Weiterbildung und Informationsaustausch kollidiert zum Teil mit fehlenden finanziellen Ressourcen (die Arbeit in diesen Gremien ist fast immer unentgeltlich und findet zum Großteil in der Freizeit statt), wie z.B. eine finanzierte Person, der/die bezahlte Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer betreibt.⁴² Da beschriebene Netzwerke sowohl soziale Beziehungsnetze als auch strategische gesellschafts- und sozialpolitische Zusammenschlüsse in der Region oder auch auf nationaler Ebene bzw.

³⁷ vgl. Frerichs 2000, S. 121

³⁸ vgl. Bock 2002, S. 33

³⁹ vgl. Bock 2005, S. 243

⁴⁰ Bock 2002, S. 180

⁴¹ Bock 2002, S. 180

⁴² vgl. Bock 2002, S. 180

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

auf Bundesebene darstellen, hängen politische Partizipation und Kooperation auch von beruflichen und politischen Eigeninteressen der Akteure/Akteurinnen ab. Daraus ergeben sich zwei wesentliche Ziele: erstens die Verwirklichung der eigenen beruflichen, privaten und/oder politischen Interessen und zweitens die Ausweitung des regionalen/nationalen Einflusses von Frauen und marginalisierten Gruppen/Personen allgemein.⁴³ Aus dieser „Zweigleisigkeit“ heraus ist ein „*Drahtseilakt zwischen gemeinsamen Konsens und Konflikten zwischen Einzelinteressen*“⁴⁴ zu bewältigen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass institutionalisierte Organisationsmodelle (z.B. Parteien, Gewerkschaften) über bessere finanzielle und personelle Rahmenbedingungen verfügen und, dass je stärker die Institutionalisierung der Strukturen ist, desto verbindlicher sind die Kooperationsformen. Damit auch autonome Gruppen diese Vorteile nutzen können, ist eine Anbindung an institutionalisierte Akteure und Akteurinnen dringend erforderlich.⁴⁵

Macht- und Einflussmöglichkeiten eines Diversitybeirates

Abschließend geht es um die Frage, ob ein Diversitybeirat und Interessensvertretungen eine Strategie zur Gestaltung von Geschlechterdemokratie sein können. Dazu muss die Wirkungsweise und der Aktionsradius der Netzwerke anhand von fünf Kriterien überprüft werden⁴⁶:

- inhaltlicher Bezug zum Interessenfeld regionaler und nationaler Politik
- organisatorische, personelle und finanzielle Ressourcen
- der Zugriff und die Nutzung formeller und informeller Informationskanäle
- Zusammenarbeit mit politischen Vertreterinnen und Vertretern
- Politischer Wille

Der inhaltliche Bezug zu regionalen und nationalen Themen ist Grundlage für die Gründung eines Diversitybeirates bzw. Interessensvertretungen von marginalisierten Gruppen, so dass diese Voraussetzung als gegeben angesehen werden kann. Der Schwerpunkt der Themensetzung liegt dabei auf gesellschafts-, sozial-, migrations- und geschlechterpolitischen Anliegen (je nach Vernetzungs-/Interessensgremium). Die Themensetzung ist aber meist nur abstrakt und allgemein formuliert, um interne Konflikte zu vermeiden. Daher werden Stellungnahmen zu politisch brisanten Themen

⁴³ vgl. Bock 2002, S. 180f

⁴⁴ Bock 2002, S. 182

⁴⁵ vgl. Bock 2002: 182f

⁴⁶ vgl. Bock 2002, S. 174ff

für gewöhnlich umgangen. Auch fehlt oftmals die Vernetzung untereinander – das bedeutet zwischen den einzelnen Vernetzungsgremien - dadurch könnte eine höhere und breitere Öffentlichkeit zu bestimmten Themen geschaffen werden. Aufgrund der in Netzwerken und Interessensvertretungen schwach ausgeprägten Institutionalisierung und der Organisation von Akteuren/Akteurinnen ohne institutionelle Verankerung und Anbindung sind die Ressourcen meist eher gering und führen häufig zu einer Einschränkung der Aktivitäten.⁴⁷ Die Notwendigkeit des Zugangs zu formellen und informellen Informationskanälen als Erfolgskriterium für Vernetzung stellt eine problematische Anforderung dar. Die Akteure und Akteurinnen sind meist nur schwach in informelle entscheidungsrelevante regionale und nationale Politiknetzwerke und Entscheidungsverläufe eingebunden und besitzen nicht ausreichend bedeutende Kontakte. Vertreter/Vertreterinnen dieser Netzwerke werden oftmals nicht als relevante regional- bzw. nationalpolitische Akteure/Akteurinnen gesehen.⁴⁸ Akteure und Akteurinnen vertreten keine Institutionen und sind somit nicht legitimiert in deren Namen zu agieren und zu reagieren. Zur Einbindung in regionale Aktionsnetze ist aber eine solche Legitimierung unabdingbar. Über diese verfügen allerdings nur kommunale (Unabhängige) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, in die öffentliche Verwaltung eingebundene Integrationsbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Bürger-/Bürgerinnenbeauftragte, Regionalanwaltschaften für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer usf. deren Handlungsfeld jedoch oft kommunal beschränkt ist (ausgenommen sind hier die Regionalanwaltschaften für die Gleichbehandlung).⁴⁹

Was kann getan werden – und wie könnte es funktionieren?

Vertreterinnen und Vertreter eines Diversitybeirates, von Netzwerken und Interessensvertreter/Interessensvertreterinnen von marginalisierten Gruppen stoßen oftmals an Grenzen der vorherrschenden Macht- und Unterdrückungsstrukturen, indem sie als relevante politische Akteure/Akteurinnen nicht anerkannt werden. Beschriebene Vernetzungsgremien werden kaum ernst genommen. Das Beste, was ihnen passieren kann ist, dass ihren Überlegungen und Ideen Raum gegeben wird, aber diese finden sich der politischen Praxis nicht wieder. Aber es gibt Strategien, um diesen Mechanismen entgegen zu wirken. Wesentliche Voraussetzungen dafür sind:

⁴⁷ vgl. Bock 2002, S. 175f

⁴⁸ vgl. Bock 2002, S. 176

⁴⁹ vgl. Bock 2002, S. 176

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

- Der Solidaritätsgedanke zwischen den einzelnen Vernetzungsgremien – ganz nach dem „Diversity in Gender“ Ansatz muss wieder an Bedeutung gewinnen. Je größer und stärker die Basis und das Netzwerk, desto größer der politische Einflussbereich.
- Klare Zieldefinitionen und politische Verhandlungsstrategien müssen gemeinsam ausformuliert und erprobt werden
- Der Harmoniefalle entkommen. Wenn es um politische Verhandlungen und um bare Euros geht, dann sind intensive Kommunikation, Auseinandersetzung, Mut zu Konflikten und Selbstreflexion angesagt
- Eine Zusammenarbeit mit institutionalisierten Akteuren und Akteurinnen und Vertretern/Vertreterinnen der Parteien bietet wesentlich größere Chancen zur politischen Einflussnahme
- Bestehende Netzwerke nutzen, sich an Bürger-/Bürgerinneninitiativen, Public Interest Groups, Watsch Groups, Aktionsgruppen usw. beteiligen und eventuelle Dachorganisationen gründen
- Subventionslandschaft durchforsten – reden Sie mit institutionalisierten Gruppen übers Geld, über Fördermöglichkeiten und über Möglichkeiten einer bezahlten Zusammenarbeit (über Mitgliedsbeiträge und Subventionen lassen sich Weiterbildungen, Fortbildungen aber auch ein Vertreter/ eine Vertreterin z.B. für die Öffentlichkeitsarbeit finanzieren)
- Bei konsequentem Druckausüben gelingt es den so genannten Dachorganisationen (Zusammenschluss von Vernetzungsgremien auf Bundes- oder sogar Landesebene → das kann bis auf die EU-Ebene gehen) manchmal zumindest partiell ihre politischen Forderungen durchzusetzen
- Hohe Präsenz bei kleinen und großen Veranstaltungen zeigen
- Erfahrene Mitglieder/Mitfrauen in Netzwerken sollten verstärkt als Mentoren/Mentorinnen Personen aus marginalisierten Gruppen coachen, um sie gleichsam für chancenpolitische Fragen zu sensibilisieren
- Interdisziplinarität in Netzwerken erhöht den Wirkungsgrad
- Zur Erhöhung der Durchsetzungskraft und Effizienz müssen sich Netzwerke professionalisieren – dazu gehört: überzeugender Internetauftritt, Einsatz von neuen Technologien für das Projektmanagement, klare Entscheidungsstrukturen und Verantwortlichkeiten und eine strategische und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit. Bei der Bereitstellung und Nutzung virtueller Plattformen müssen die Mitglieder verstärkt mit eingebunden werden.
- Macht- und Herrschaftsstrukturen und Unterdrückungsmechanismen immer wieder zum Thema machen

Schlussbetrachtung

Ausgangspunkt dieses Projektes war die Frage, inwiefern „Diversity in Gender“ als ein neuer Ansatz zur Erreichung von Geschlechterdemokratie genutzt werden kann, um Intersektionelle Diskriminierung sichtbar zu machen und entsprechend abzubauen.

Hierbei zeigten sich Probleme und Schwierigkeiten, die Grenzen beider Konzepte sichtbar machten.

Geschlechterdemokratie kann nur gelingen, wenn der Transfer in die Politik tatsächlich stattfinden kann. Weiters sollte die feministische Debatte um Hierarchie, Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion auch weiterhin nicht unberücksichtigt gelassen werden, da hier die Fragen nach dem Verhältnis von Differenz und Diskriminierung gestellt werden.

Vor allem wurde deutlich, dass Gender Mainstreaming als Strategie Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormierung aufrecht erhält und Rollenzuschreibungen sowie Stereotypisierung weiter fest schreibt. Diversity Management ist nach wie vor nicht auf einer strukturellen Ebene verankert und basiert nur auf einer Freiwilligkeit. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Diversity Management auf der strukturellen Ebene Diskriminierungen auflöst. Außer Acht gelassen wird in beiden Konzepten, dass Diskriminierungsformen sich immer wieder überschneiden und überkreuzen. Alle Diskriminierungen sind strukturell verankert und so müssen analytische Instrumente, Bildungsinstrumente und partizipatorische und Konsultationsinstrumente entsprechende Tools und Maßnahmenpakete anbieten, die

- 1) primäre und sekundäre Diversitätsdimensionen ein effizientes Genderscreening durch alle Diversitätsdimensionen berücksichtigen
- 2) in Kombination mit Frauen- und Gleichstellungsinstrumenten stattfinden. Zusätzlich ist gerade hier zu berücksichtigen, dass Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen nicht aus einem Defizitkonstrukt der Frauen und Minderheiten entstehen, sondern aus dem Defizitkonstrukt struktureller Gesellschaftsnormen entsteht.
- 3) Erfahrungen und Erkenntnisse von NGOs, zivilgesellschaftlichen Akteuren und Akteurinnen und außer- und inneruniversitärer Genderforschung,

Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Mitwirkende ProjektpartnerInnen: ETC, ISOP, Unabhängige Frauenbeauftragte

Migrationsforschung, Generationenforschung, Religionsforschung usf. beinhalten

- 4) Auseinandersetzung mit Macht-, Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen inkludieren und eine Auflösung derer zum Ziel haben

Es zeigt sich sehr deutlich, dass feministische Ansätze, Analysen und Perspektiven auch nicht durch ein Konzept der Geschlechterdemokratie abgelöst werden können. Vielmehr ist es notwendig, bestehende Konzepte zu erweitern und eine enge Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis und umgekehrt voranzutreiben. Denn nur, wenn auch politische Verantwortliche und alle Akteure/Akteurinnen, die sich für eine Geschlechterdemokratie einsetzen, ihren Handlungsspielraum erweitern und beginnen, Macht-, Herrschafts- und Unterdrückungsmechanismen aufzulösen, kann das Ziel einer Gleichstellung zwischen und innerhalb der Geschlechter erreicht werden.

Durch den Ansatz von „Diversity in Gender“, der auf folgende Definition basiert

„Vielfalt wird in der Anerkennung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten gelebt. Der Begriff Gender ist als dynamisch zu verstehen wird isoliert von ‚sex‘ betrachtet und nimmt je nach sozialem Kontext andere Interaktionsformen an. Es gibt Unterschiede zwischen und innerhalb der Geschlechter. Der Begriff Geschlechter umfasst auch Transsexuelle, TransGender, Intersexuelle, Asexuelle usf.“

bietet sich vielleicht eine Möglichkeit, Geschlechterdemokratie herzustellen. Durch diesen Ansatz wird der Blick von Gender um eine Vielzahl von Dimensionen – nämlich der primären und sekundären Diversitätsdimensionen – erweitert. Eine gender- und diversitätsgerechte Politik darf nicht mehr „nur“ von Frauen und Männern ausgehen, sondern muss alle Geschlechter einbeziehen (z.B. Transsexuelle, TransGender, Lesben, Schwule, Asexuelle, Intersexuelle usf.). Zusätzlich ist eine kritische Auseinandersetzung mit angewandten Strategien der politischen Praxis, die Berücksichtigung feministischer Herrschaftskritik und Kapitalismuskritik notwendig und nur so kann gemeinsam Geschlechterdemokratie erreicht werden. Als Grundvoraussetzung dafür ist aber der politische Wille notwendig, Macht- und Herrschaftsstrukturen auf einer strukturellen Ebene aufzulösen.

Literatur

Arist von Schlippe/ Mohammed El Hachimi: Konzepte interkultureller Systemischer Therapie und Beratung. Ein Beitrag zur interkulturellen Kompetenz

Barbara Heimannsberg: Interkulturelle Beratung. Ein Leitfaden für Prozessbegleitung

Beauvoir, Simone de (1999): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. rororo. Erstausgabe der deutschen Übersetzung 1951.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom Dasein für andere zum Anspruch auf ein eigenes Stück Leben. In: Soziale Welt 34, S. 307 - 340

Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main und New York

Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Feministische Theorien zur Einführung. 2. Auflage. Hamburg 2000

Bergmann, Nadja; Gubitzer, Luise; Klatzer, Elisabeth; Klawatsch-Treitl, Eva ; Neumayr, Michaela (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung.. Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik, Abteilung für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie (Hrsg.). VWL 3, Wien

Bilden, Helga (1992): Das Frauentherapiehandbuch. Verlag Frauenoffensive. Erste Auflage 1992: **Freytag Gabriele:** Grundlagen der feministischen Therapie

Blickhäuser, Angelika (2000): Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie, Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin

Blickhäuser, Angelika (2002): Gender-Orientierung in Organisationen, Gender-Beratung und Gender-Trainings – Instrumente zur Umsetzung geschlechterpolitischer Strategien in Organisationen, in: Baaken, U.; Plöger, L.: Gender Mainstreaming, Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen, Bielefeld

Bock, Stephanie (2002): Regionale Frauennetzwerke. Frauenpolitische Bündnisse zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen. Kassel

Bock, Stephanie (2005): Karriere und Engagement im Zusammenspiel von Strukturen und Akteurinnen. Chancen und Restriktionen frauenpolitischer Netzwerke. In: Henninger, Annette; Ostendorf, Helga (Hrsg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen, Wiesbaden, S. 139 - 161

Bourdieu, Pierre (1997): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik und Kultur 1, Hamburg

Braun, Christina von; Stephan, Inge (2000): Gender Studien. Eine -Einführung. Stuttgart und Weimar

Bublitz, Hannelore (2002): Judith Butler zur Einführung. Hamburg

Butler, Judith (2003): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M. Erstausgabe der deutschen Übersetzung 1991.

Castro Varela, María do Mar (2003): Vom Sinn des Herum-Irrrens. Emanzipation und Dekonstruktion.vIn: Koppert, Claudia/Selders, Beate (Hg.): Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/ Taunus., 116-149.

Cordes, Mechthild (1995): Die ungelöste Frauenfrage. Eine Einführung in die feministische Theorie. Frankfurt

Dietzen, Agnes (1993): Soziales Geschlecht. Dimensionen des Gender-Konzepts. Opladen

Döge, Peter: „Managing Gender“. Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Bonn B33-34 2002, S. 9-17

Duden, Barbara (1987): Geschichte unter der Haut. Stuttgart

Erhardt, Angelika (2003): Gender Mainstreaming – wo es herkommt, was es will und wie es geht. In: Jansen, Mechthild M.; Röming, Angelika; Rhode, Marianne: Gender Mainstreaming: Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München, S. 13 - 34

Felden, Heide von (2003): Bildung und Geschlecht zwischen Moderne und Postmoderne. Zur Verknüpfung von Bildungs-, Biographie- und Genderforschung. Opladen

Frerichs, Petra (2000): Frauennetzwerke im sozialen Raum. In: Heinz, Walter R.; Kotthoff, Hermann; Peter, Gerd (Hrsg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien – Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft? Münster, S 118 – 136

Frerichs, Petra; Wiemert Heike (2002): „Ich gebe, damit Du gibst“. Frauennetzwerke – strategisch, reziprok, exklusiv, Köln

Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs. Königstein

Frevert Ute (1986): Frauen-Geschichte Zwischen Bürgerlicher Verbesserung und Neuer Weiblichkeit. Neue Historische Bibliothek. Edition Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main, S. 15 – 62; S. 288 – 313

Geiger, Gabriele (2003): Postmoderner Feminismus: über die blinden Flecken in Theoriebildung und Alltagshandeln. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 11. Jg. Heft 1+2 . Bielefeld 1993, S. 133 - 160

Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Traditionen. Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg, S. 201-254

Gildemeister, Regine (1992): Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit. In: Ostner, Illona; Lichtblau, Klaus (Hrsg.): Feministische Vernunftkritik. Ansätze und Traditionen. Frankfurt am Main und New York, S. 220 - 239

Haas, Erika (1995): „Verwirrung der Geschlechter“, Dekonstruktion und Feminismus. München und Wien

Hagemann-White, Carol (1988): Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren. In: Hagemann-White, Carol / Rerrich, Maria (Hrsg.): FrauenMännerBilder. Männer und Männlichkeit in der feministischen Diskussion. Bielefeld, S. 224 – 235

Hagemann-White, Carol (1995): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht. In: Pasero, Ursula; Braun, Friederike: Konstruktionen von Geschlecht. Pfaffenweiler, S. 182 – 198

Hansen Katrin/ Dolff Margarete (2000): Von der Frauenförderung zum Managing Diversity, in: Cottmann, Angelika; Kortendiek, Beate; Schildmann, Ulrike (Hrsg.) Das undisziplinierte Geschlecht, Opladen

Heimannsberg, Barbara; Schmidt-Lellek J., Christoph (2000) Interkulturelle Beratung und Mediation: Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Köln:Ed. Humanist.Psychologie

Heintz, Bettina (1993): Die Auflösung der Geschlechterdifferenz, Entwicklungstendenzen in der Theorie der Geschlechter. In: Bühler, Elisabeth/Meyer, Heidi/Reichert, Dagmar/Scheller, Andrea (Hrsg.): Ortssuche. Zur Geographie der Geschlechterdifferenz. Zürich, S. 17-48

Helwig, Gisela (2002): Weg zur Gleichberechtigung. In: Informationen zur Politischen Bildung. Nr. 254, 1. Quartal 1997, S. 3 - 15

Hirschauer, Stefan (1989): die interaktive Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit. In: Zeitschrift für Soziologie, 18. Jg. Heft 2, S. 100 - 118

Hof, Renate (1995): Die Entwicklung der Gender Studies. In: Bußmann, Hadumod/Hof, Renate (Hrsg.): Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften. Stuttgart, S. 3-28

Holland-Cunz, Barbara (1998): Feministische Demokratietheorie – Thesen zu einem Projekt, Opladen

Holland-Cunz, Barbara (2004):Demokratiekritik: Zu Staatsbildern, Politikbegriffen und Demokratieformen in: Becker, Ruth; Kortendieck, Beate (Hrsg.): Handbuch

Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie, 1. Auflage, Wiesbaden, S. 468 - 475

Huschke, Jenny (2002): Gender Mainstreaming. Eine frauenpolitische Initiative der EU oder nur ein weiteres Schlagwort? Osnabrück.

Jent, Nils Henrik (2003): Learning from Diversity: Gleichwertigkeit ungleich Gleichartigkeit

Krauß, Andrea (2001): Identität und Identitätspolitik bei Judith Butler. Berlin

Krause, Ellen (2003): Einführung in die politikwissenschaftliche Geschlechterforschung, Opladen

Krell, Gertraude (2002): Diversity Management. Optionen für (mehr) Frauen in Führungspositionen? In: Peters, Sibylle, Bensel, Norbert (Hrsg.). Frauen und Männer im Management. Diversity im Diskurs und Praxis. Wiesbaden: Gabler Verlag

Krell, Gertraude (2004): Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: Gertraude Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Gabler Verlag, 4. Auflage, 2004, S.43

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000): Gender Mainstreaming -Informationen und Impulse. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales

Krell/Mückenberger/Tondorf: Gender Mainstreaming (2004): Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung, in: KRELL, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 4. Auflage. Wiesbaden, Gabler, S. 75-92

Kroker, Britta (1994): Sexuelle Differenz. Einführung in ein feministisches Theorem. Pfaffenweiler

Leitner, Andrea (2005): Gender als mainstream. Doing gender in Theorie und politischer Praxis. Institut für Höhere Studien (IHS), Wien Reihe Soziologie, 70

Lorey, Isabel (1993): Der Körper als text und das aktuelle Selbst: Butler und Foucault. In: Feministische Studien. Köln, S. 10 - 23

Lukoschat, Helga (1997): Vorschläge zu einer Verankerung Feministischer Politik in der reformierten Stiftung, in: Susanne, Thoma; Christine, Scherer; Martina, Kretschmann: Geschlechterdemokratie als neues Konzept?, Berlin: Bildungswerk der Heinrich-Böll-Stiftung, S. 28 – 41

Lukoschat Helga (2000): Idee und Theorie von Geschlechterdemokratie in Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung,(2002): Geschlechterdemokratische Dialoge Nr.6 . Dokumentation einer Veranstaltungsreihe. Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung; trigger, Berlin, S. 7 – 11

Makkonen, Timo (2002): Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized into force, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University

Metz-Göckel, Sigrid (1987): Die zwei (un)geliebten Schwestern. Zum Verhältnis von Frauenbewegung und Frauenforschung im Diskurs der neuen sozialen Bewegungen. In: Beer, Ursula (Hrsg.): Klasse Geschlecht: feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld, S. 28 - 66

Mitscherlich, Margarete (1990): Die Zukunft ist weiblich. München

Nicholson, Linda (1994): Was heißt gender? In: Institut für Sozialforschung (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse und Politik. Frankfurt am Main, S. 188 – 219

Nickel, Hildegard Maria (2000): Sozialwissenschaften. In: Braun, Christina von; Stephan, Inge (Hrsg.): Gender-Studien. Eine Einführung. Stuttgart und Weimar

Ostner, Ilona (1997): Frauenforschung. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Frankfurt am Main

Pasero, Ursula; Braun, Friederike (1995): Konstruktion von Geschlecht.

Pfaffenweiler

Pateman, Carole (1992): Gleichheit, Differenz, Unterordnung. Die Mutterschaftspolitik und die Frauen in ihrer Rolle als Staatsbürgerinnen. In: Feministische Studien. 10. Jg., Nr. 1, 54-69

Pauer-Studer, Herlinde (2003): Zivilgesellschaft – Was kann und soll es bedeuten) in: Appel, Margit; Gubitzer, Luise, Sauer Birgit (Hrsg.) (2003): Zivilgesellschaft – ein Konzept für Frauen? Frauen, Forschung und Wissenschaft, Band 13 . Peter Lang Verlag, S. 73 - 85

Pinl, Claudia (1998): Vom schwachen Geschlecht zum starken Geschlecht bis hin zu gar keinem Geschlecht. In: Mues, Ingeborg: Modewellen der feministischen Theorie: Was Frauen bewegt und was sie bewegen. Frankfurt, S. 103 - 113

Rendtorff, Barbara; Moser, Vera (1999): Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung. Opladen

Sepehri, Paivand; Dieter Wagner (2002): Diversity und Managing Diversity. Verständnisfragen, Zusammenhänge und theoretische Erkenntnisse. In: Peters, Sibylle; Bense, Norbert (Hrsg.) (2002). Frauen und Männer im Management. Diversity im Diskurs und Praxis. Wiesbaden: Gabler – Verlag

Simson, George; Abramms, Bob; Hopkins, Ann (2004): Managing Diversity in Stressful. Cultural Diversity Handbook, S. 15-18

Stiegler, Barbara. (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt. In: Bothfeld, Silke; Gronbach, Sigrid; Riedmüller, Barbara (Hrsg.). Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der Praxis. Frankfurt/New York: Campus. S. 19-40.

Stiegler, Barbara (2005): Kontroversen und Notwendigkeiten. In: Behning, Ute; Sauer, Birgit (Hrsg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Ansätze der Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt/M./New York . Campus Verlag, S. 28 - 43

Stuber, Michael (2004): Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand

Thomas, R. Roosevelt Jr. in Zusammenarbeit mit Marjorie I. Woodruff (2001): Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen, Wiesbaden.

Thürmer-Rohr, Christina (1995): Denken der Differenz. Feminismus und Postmoderne. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 18 (39), S. 87-97.

Thürmer-Rohr, Christina (2001): Gleiche unter Gleichen? Kritische Fragen zu Geschlechterdemokratie und gender Mainstreaming. In: Forum Wissenschaft (Hrsg.): Alles Gute kommt von oben? Gender Mainstreaming in Diskussion. Heft 2-2001, S. 34 - 37

Tondorf, Karin (2000): Gender Mainstreaming – eine verbindliche Handlungsmaxime für Politik und Verwaltung. Qualitätspotenziale einer integrierten Gleichstellungspolitik. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover 2000, S. 9 – 21

Treibel, Annette (1993): Geschlecht als soziale Konstruktion. Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. Opladen, S. 131 – 152

Voss, Boris (1998): Intercultural Management. A Journey towards Cultural Diversity in the workplace. IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation. Frankfurt/Main.

Wesely, Sabine (Hrsg.), 2000:: Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften: Eine Einführung und neuere Erkenntnisse auf Forschung und Praxis. Bielefeld 2000

Wetterer, Angelika (1995): Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Haas, Erika (Hrsg.): „Verwirrung der Geschlechter“. Dekonstruktion und Feminismus. München und Wien, S. 123 - 157

Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 20, Heft 3, S. 129 - 148

Wetterer, Angelika (2003): Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik.

In: Schacherl Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming Kritische Reflexionen. Innsbruck, 131-151.

Wilken, Linda (1992): Einmischung erlaubt? Kommunale Frauenbüros in der Bundesrepublik Deutschland. Hamburg



Intersektion mit den Schwerpunkten Gender, Alter, Behinderung, Migration, sexuelle Orientierung und sozialer Status

Good Practices-Sammlung – Empfehlungen

Zusammengestellt von:

ETC Graz

Schubertstraße 29

8010 Graz

<http://www.etc-graz.at>

office@etc-graz.at

AutorInnen:

Alexandra Stocker

Veronika Bauer

Fachliche Begutachtung:

Klaus Starl

Das ETC befasst sich seit seiner Gründung im Jahr 1999 intensiv auf wissenschaftlicher und praktisch-politischer Ebene mit dem Diskriminierungsverbot und in diesem Zusammenhang mit dem Problem der Mehrfachdiskriminierung. Im Jahr 2003 wurde in der ersten Auflage des Handbuchs „Menschenrechte verstehen“, das inzwischen in zweiter Auflage in 14 Sprachen vorliegt, ein Schwerpunktkapitel der rassistischen Diskriminierung gewidmet, das auch auf Fragen der intersektionalen Diskriminierung eingeht. In Zusammenarbeit mit dem Grazer Büro für Frieden und Entwicklung wurde ein Konzept für die Einrichtung einer Ombudsstelle für Menschenrechte und gegen Diskriminierung erstellt, das auf lokaler Ebene insbesondere dem Problem der Mehrfachdiskriminierung Rechnung trägt. Im Jahr 2005 wurden vom ETC im Auftrag der UNESCO zwei Studien zu politischen Ansätzen in der Bekämpfung von Diskriminierung in Städten durchgeführt. Auch hier wurde die Besonderheit der Mehrfachdiskriminierung im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft berücksichtigt. Seit 2003 führt das ETC im Auftrag des Justizministeriums und des Oberlandesgerichts Graz Seminare für RichterInnen, StaatsanwältInnen und für RichteramtswärterInnen in den Bereichen Nicht-Diskriminierung, Interkulturelle Kompetenz und Grundrechte durch. Bereits vor Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2008, in der die Berücksichtigung eines mehrfachdiskriminierenden Sachverhalts in der Bemessung des Schadenersatzes normiert wurde, haben die TrainerInnen des ETC auf die Problematik hingewiesen und eine Berücksichtigung des Umstandes in der Schadenersatzentscheidung empfohlen. Im Rahmen des EU Projektes „PROMISE“ von 2005 bis 2007 wurde das Problem der intersektionalen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und des sozialen Status explizit wissenschaftlich und praktisch im Bildungssektor bearbeitet. Ein ausschließlich dem Problem der intersektionalen Diskriminierung gewidmetes Kapitel im Buch „Science Education Unlimited – Approaches to Equal Opportunities in Science Education“ beschäftigt sich mit den Schwierigkeiten von Migrantinnen im Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren (Veröffentlichung im Herbst 2008). Ebenfalls im Jahr 2007 wurde ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Ist das Gleichbehandlungsrecht diskriminierend – der Fall der intersektionalen Diskriminierung“ beim Wissenschaftsfonds eingereicht. Das Projekt befasst sich insbesondere mit der Problematik, dass für Mehrfachdiskriminierungsopfer der Rechtsschutz versagt, weil es an einer vergleichbaren Person mangelt und so eine ungewollte, menschenrechtlich untersagte Hierarchie von Diskriminierungsgründen entsteht. Im Rahmen des vom Bildungsministerium beauftragten Berichts an die UNESCO zum Beitritt Österreichs zur Konvention gegen Diskriminierung in der Bildung wurde die Schwierigkeit des österreichischen Bildungssystems im Umgang mit beziehungsweise dem Schutz vor Mehrfachdiskriminierung diskutiert. In einer wiederum von UNESCO beauftragten Studie zum Schutz des Rechts auf Bildung „verletzlicher Gruppen“ wurde unter anderem herausgearbeitet wie aufgrund des Zusammentreffens von persönlichen

Eigenschaften eine besondere Verletzlichkeit des Menschenrechts auf Bildung entstehen kann. Zudem nehmen KollegInnen des ETC seit mehreren Jahren an den meisten relevanten internationalen Kongressen zum Thema Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung teil.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
1.1. Zielsetzung	4
1.2. Methodik und Auswahl	4
1.3. Auswertung der Rechercheergebnisse	6
2. DOKUMENTATION DER GOOD PRACTICES	9
2.1. Nationale und Internationale Good Practices	9
2.1.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe	9
2.1.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe	10
2.1.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen	12
2.2. Regionale Good Practices in der Steiermark	14
2.2.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe	14
2.2.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe	14
2.2.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen	16
3. EMPFEHLUNGEN	18
3.1. Empfehlung Nr. 1: Kooperationen/Netzwerke	18
3.2. Empfehlung Nr. 2: Studien und Forschung als notwendige Voraussetzung	19
3.3. Empfehlung Nr. 3: Bessere Unterstützung für Opfer von Mehrfachdiskriminierung	20
3.4. Empfehlung Nr. 4: Sensibilisierungsmaßnahmen bei „Opfern“ und „Tätern“	21
3.5. Empfehlung Nr. 5: Schulung und Training	22
3.6. Empfehlung Nr. 6: Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung bei der Entwicklung und Umsetzung von Nicht-Diskriminierungs-Strategien	22
3.7. Empfehlung Nr. 7: Positive Maßnahmen	23

1. Einleitung

1.1. Zielsetzung

Die vorliegende Sammlung an Good Practices diene dem Projektteam zur Erarbeitung von Empfehlungen (als Arbeitsgrundlage) für politische EntscheidungsträgerInnen und PraktikerInnen (NGOs, Selbstorganisationen, Gleichbehandlungsstellen, etc.). Anhand der identifizierten positiven Beispiele sollen Lösungswege aufgezeigt werden, die bereits auf nationaler oder internationaler Ebene besprochen wurden, um intersektionale Diskriminierung zu vermeiden oder dieser gezielt entgegenzutreten. Weiters sollen die Beispiele illustrieren welche Faktoren intersektionale Diskriminierung bestimmen und wo die speziellen Herausforderungen im Zusammenhang mit diesen Fällen liegen.

Zudem soll diese Sammlung von Good Practices der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, diese über bereits vorgenommene Aktionen auf internationaler und nationaler Ebene informieren und so das Konzept der Intersektionalität bekannt machen.

1.2. Methodik und Auswahl

Die Datensammlung erfolgte einerseits durch eine breite Internetrecherche zu den einzelnen Diskriminierungsgründen und Durchsicht allgemeiner Berichte zum Diskriminierungsrecht. Da Mehrfachdiskriminierung insbesondere (am häufigsten) am Arbeitsmarkt auftritt¹, wurden andererseits neben der Durchsicht von CSR²-Berichten, Unternehmensnetzwerke im Bereich Corporate Social Responsibility (wie beispielsweise CSR Europe, respACT Austria), CSR-Consultants sowie ausgewählte Unternehmen direkt kontaktiert, um hinsichtlich der Bekanntheit des Konzeptes der Mehrfachdiskriminierung, der Berücksichtigung (beispielsweise in Leitlinien, Unternehmenspolitik) und tatsächlichen Anwendung (Projekte) am privaten Arbeitsmarkt Einblick zu erhalten.

Die Auswahl der Beispiele wurde anhand zuvor definierter Kriterien vorgenommen. Diese umfassen:

- Relevanz (muss zum Thema passen, mindestens 2 Diskriminierungsgründe abdecken)

¹ Vgl. European Commission, Tackling Multiple Discrimination S.5.

² CSR = Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen)

- Adaptabilität (Möglichkeit der Nachahmung)
- Effektivität (Potential muss vorhanden sein, auch wenn noch nichts evaluiert...)
- Anwendung eines horizontalen Ansatzes (Berücksichtigung aller/mehrerer Diskriminierungsgründe), aber nicht zwingend (auch direkter Ansatz möglich)
- Netzwerke/Kooperationen (Förderung von Verständnis durch Erfahrungsaustausch)
- Nachhaltigkeit der `Maßnahme`
- Partizipation

Eine `Good Practice` ist daher eine bestimmte Maßnahme oder eine Reihe von Maßnahmen mit nachweisbaren Ergebnissen mit quantitativ und/oder qualitativ messbaren Auswirkungen sowie dem Potential zur erfolgreichen Nachahmung.³

Die Beispiele wurden aufgelistet und dokumentiert. Als Good Practices wurden Beispiele aus einer Vielzahl an Bereichen ausgewählt, einerseits von öffentlichen oder halb-öffentlichen Stellen, andererseits von Unternehmen und auch von Nichtregierungsorganisationen. Bei den einzelnen Beispielen kann es sich um gezielte Maßnahmen, Einzelaktionen, Kampagnen, Projekte oder auch Institutionen handeln. Eine Kategorisierung wurde anhand der Breite/Reichweite des Ansatzes der jeweiligen Beispiele vorgenommen (siehe dazu Kapitel 2).

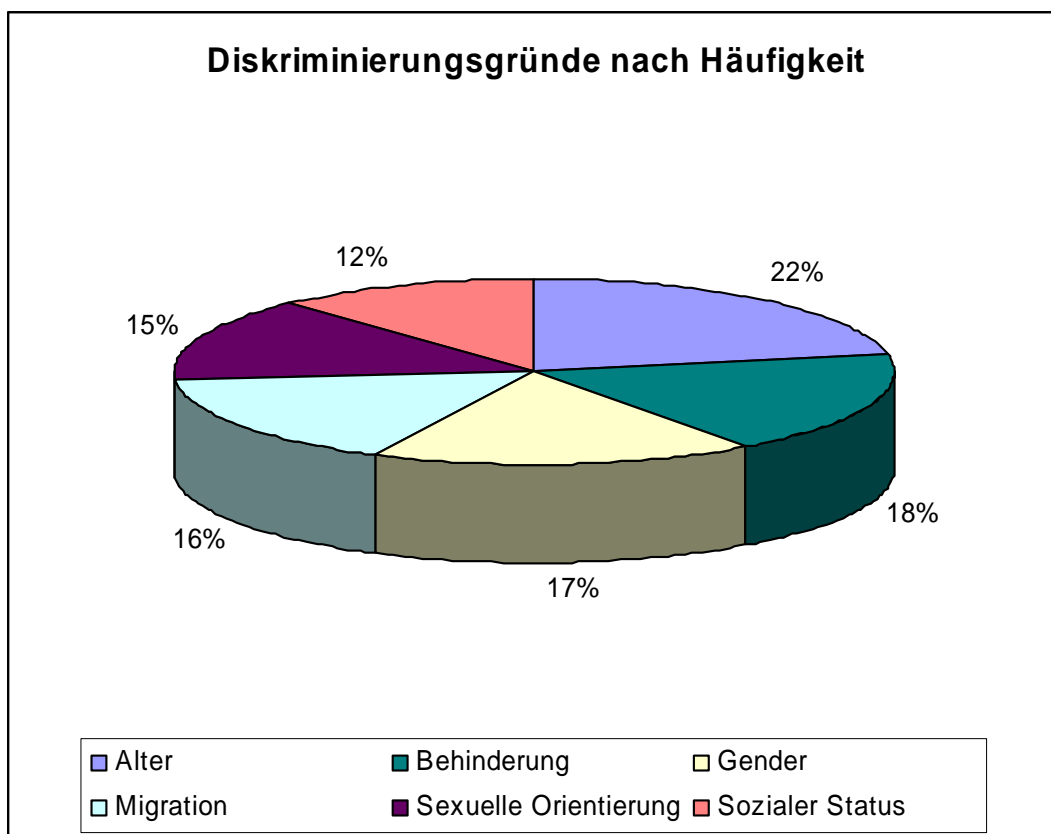
Die Sammlung soll als Nachschlagewerk dienen, welches jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, und Denkanstöße bieten für etwaige eigene Initiativen im Bereich der Prävention und Bekämpfung intersektionaler Diskriminierung.

³ Vgl. OCHR/ADU, Concept Paper on the Development of a Good Practice Database in the Fight against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, S. 4.

1.3. Auswertung der Rechercheergebnisse

Insgesamt wurden 55 Beispiele guter Praxis dokumentiert. Eine Kategorisierung wurde anhand der Breite/Reichweite des Ansatzes der jeweiligen Beispiele vorgenommen. Die erste und breiteste (im Sinne des Ansatzes) Gruppe umfasst Beispiele, die sich horizontal mit allen Diskriminierungsgründen beschäftigen. Die zweite Gruppe enthält all jene Good Practices die mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe berücksichtigen, nicht jedoch alle genannten Gründe umfassen. Die dritte Gruppe schließlich umfasst Beispiele, welche sich mit nur zwei der Diskriminierungsgründe und deren Zusammenspiel auseinandersetzen.

Bei der Auswertung der Beispiele hinsichtlich der Häufigkeit der Berücksichtigung der einzelnen Diskriminierungsgründe ergibt sich folgendes Bild:



Kombinationen mit dem Diskriminierungsgrund Alter kommen mit 22% am häufigsten vor, gefolgt von Behinderung mit 18% und Gender mit 17%.

Die Zuordnung der Beispiele in die drei Kategorien zeigt folgendes Ergebnis, gereiht nach Häufigkeit (aufsteigend): Der ersten Gruppe (horizontaler Ansatz) konnten 8 der 55

Beispiele zugeordnet werden. Die zweite Gruppe (mehr als zwei Diskriminierungsgründe, aber nicht alle) umfasst 13 und die dritte Gruppe (zwei Diskriminierungsgründe) 34 Beispiele. Da das Konzept der Diskriminierung auf Grund von mehr als einem Diskriminierungsgrund (insbesondere auch in der Praxis) relativ neu ist, beschränkt sich die Mehrheit der Beispiele (über 60%) auf ausschließlich zwei Diskriminierungsgründe. Zudem stammt ein Teil der dokumentierten Good Practices aus Einrichtungen, die sich ursprünglich nur mit einem persönlichen Identitätsmerkmal auseinandersetzen und auf Grund der Anliegen und Bedürfnisse ihrer KlientInnen ihren Anwendungsbereich erweiterten. So ist es beispielsweise wahrscheinlicher, dass ein Homosexueller mit Migrationshintergrund vor mehreren Problemen steht als ein Homosexueller der der Aufnahmegesellschaft angehört: Nichtakzeptanz innerhalb des eigenen kulturellen Kreises auf Grund der sexuellen Orientierung (insbesondere in Kombination mit Glauben), Zugehörigkeitsprobleme in Homosexuellengruppen auf Grund der ethnischen Herkunft und möglicherweise doppelte Diskriminierung in der Aufnahmegesellschaft, einmal auf Grund der Herkunft und einmal auf Grund der sexuellen Orientierung.

Intersektion von 2 Diskriminierungsgründen (Gruppe zwei) gereiht nach der Häufigkeit an Beispielen ergibt folgendes Bild:

Migration/ Sexuelle Orientierung	5
Gender/ Behinderung	5
Alter/ Sexuelle Orientierung	5
Alter/ Behinderung	4
Gender/ sozialer Status	3
Alter/ Migration	3
Alter/ Sozialer Status	2
Behinderung/ Sexuelle Orientierung	2
Gender/ Alter	1
Gender/ Migration	1
Gender/ sexuelle Orientierung	1
Behinderung/ Migration	1
Migration/ sozialer Status	1
Sexuelle Orientierung/ sozialer Status	0
Behinderung/ sozialer Status	0
	34

Hinsichtlich der Bekanntheit und Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung am Arbeitsmarkt ist anzumerken, dass im Zuge der Internetrecherche einzelne positive Maßnahmen in Form von Beschäftigungsprojekten für verletzte Personengruppen (meist in Kombination mit dem Diskriminierungsgrund der Behinderung) identifiziert und dokumentiert wurden, die kontaktierten Unternehmen und CSR-Unternehmensnetzwerke jedoch rückmeldeten, dass das Konzept kaum praktische Anwendung findet.

Anhand der Aufgliederung in die drei genannten Untergruppen von Good Practices wird ein strukturierter Überblick geboten und somit dezidierte Beispiele für die unterschiedlichen Herangehensweisen an intersektionale Diskriminierung.

2. Dokumentation der Good Practices

2.1. Nationale und Internationale Good Practices

2.1.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe

1. Aktionsplan für eine integrative Gesellschaft, Dänemark⁴

In Dänemark hat das Danish Institute for Human Rights 2003 das 'Equal Treatment Committee' gegründet, in welchem die Zivilgesellschaft und Regierungsorganisationen die sechs Diskriminierungsgründe vertreten. Mit diesem Komitee soll die übergreifende Befassung mit den Diskriminierungsgründen ermöglicht werden. 2006 wurde von dem Komitee ein Aktionsplan für eine inklusive Gesellschaft verfasst. Schließlich wurde eine Deklaration für eine inklusive Gesellschaft von 22 NGOs unterzeichnet.

2. Antidiskriminierungsbüro (ADB), Leipzig, Deutschland⁵

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen besteht seit 2004 als zentrale Anlaufstelle für Diskriminierungsopfer. Das ADB verfolgt in seiner Tätigkeit (Weiterbildung, Beratung, Information, etc.) den horizontalen Ansatz und bildet somit bundesweit die einzige Anlaufstelle für alle Diskriminierungstatbestände (Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion bzw. Weltanschauung, ethnische Herkunft). Weiters bietet das Büro ein Onlineformular an mit dem Diskriminierungen (auch aufgrund mehrerer Gründe) berichtet werden können.

3. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin, Deutschland⁶

Bei ihren Tätigkeiten verfolgt die ADS einen horizontalen Ansatz (zielgruppenübergreifende Herangehensweise), wodurch einerseits jeder Form von Diskriminierung die gleiche Aufmerksamkeit zu teil wird und andererseits ein besserer Schutz vor Mehrfachdiskriminierung erzielt werden soll.

4. Gleichstellungsbehörde, Irland⁷

In Irland hat die Equality Authority, die sich laut ihren Statuten mit neun Diskriminierungsgründen beschäftigt, ebenfalls das Problem der Intersektionalität erkannt und als Fokus ihrer Arbeit definiert. Die Authority hat so z.B. Seminare für Lesben und Schwule mit Behinderung veranstaltet. 2003 hat die Authority ein

⁴ Vgl. European Commission, Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws, S. 50.

⁵ Vgl. <http://www.adb-sachsen.de/>

⁶ Vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/antidiskriminierungsstelle.html>

⁷ Vgl. European Commission, Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws, S. 49.

Rechercheprojekt mit dem Namen Re-thinking Identity zum Thema der Mehrfachidentitätsgruppen durchgeführt.

5. Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, Wien, Österreich⁸

Der Klagsverband wurde 2004 als Dachverband von NGOs gegründet. Die Mitglied-NGOs befassen sich mit Diskriminierung aus den unterschiedlichen Bereichen (Behinderung, sexuelle Orientierung, etc.) und arbeiten im Klagsverband zusammen, um Erfahrungen und Fähigkeiten aus den unterschiedlichen Bereichen zu sammeln und sich dadurch übergreifend mit verschiedenen Diskriminierungsgründen zu befassen. (horizontaler Ansatz)

2.1.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe

1. LesMigras, Berlin, Deutschland⁹

(Sexuelle Orientierung, Migration und Gender)

LesMigraS (**Lesbische Migrantinnen** und **Schwarze Lesben**) wurde im Jahr 1999 als Arbeitsbereich von der Lesbenberatung Berlin e.V. gegründet und setzt sich gegen mehrdimensionale Diskriminierung lesbischer Migrantinnen und Schwarzer Lesben ein.

2. Safra Project, Vereinigtes Königreich¹⁰

(Sexuelle Orientierung, Gender und Migration)

Das Safra Project startete im Oktober 2001 und konzentriert sich auf relevante Themen rund um die Zielgruppe muslimischer LBT-Frauen. Die Vorurteilkombination, der muslimische LBT-Frauen auf Grund der unterschiedlichen Merkmale wie sexuelle Orientierung, Gender, Gender Identity Religion, ethnische Herkunft, kultureller- und Zuwanderungsstatus, ausgesetzt sind, findet zu wenig Berücksichtigung. Im Sinne des `Empowerments´ muslimischer LBT-Frauen, der Bewusstseinsbildung hinsichtlich deren Bedürfnisse, sowie der Bekämpfung von Vorurteilen und (Mehrfach-)Diskriminierung wurden auszugsweise folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Recherche und Identifizierung der Bedürfnisse von muslimischen LBT-Frauen in der UK (im Besonderen im Zusammenhang mit einem adäquaten Zugang zu sozialen Diensten und Rechtsdiensten)
- Meetings mit Providern der oben genannten Services
- Online-Netzwerk für muslimische LBT-Frauen

⁸ Vgl. <http://www.klagsverband.at/>, <http://www.bizeps.or.at/news.php?nr=6880>

⁹ Vgl. <http://www.lesmigras.de/lesbber.html>

¹⁰ Vgl. <http://www.safraproject.org/aboutus.htm>

- Informationsaufbereitung und Bewusstseinsbildung
- Beratung und Training

3. XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt, Deutschland¹¹

(Gender, Alter (Jugend) und Migration; Alter, Behinderung und Migration)

XENOS ist ein bundesweites Programm zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus durch Förderung von nachhaltigen und präventiven Projekten in ganz Deutschland. Die Umsetzung erfolgt über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Kofinanzierungen von Bund, Ländern und Gemeinden (insg. EUR 160 Mio.). Das Bundesprogramm endete mit 2007, ein Nachfolgeprogramm wurde aufgelegt (Beginn Mitte 2008). Dieses Nachfolgeprogramm (XENOS – Integration und Vielfalt) hat ebenfalls den Abbau von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung und die Integration von Jugendlichen/jungen Erwachsenen in die Gesellschaft zum Ziel. Zielgruppe sind dabei ausdrücklich Jugendliche und junge Erwachsene (Alter), vor allem ohne Schulabschluss (sozialer Status) und mit Migrationshintergrund (ethnische Herkunft).

Von den im ersten Bundesprogramm 250 Projekten werden im Folgenden auszugsweise zwei Projekte, die mehr als zwei Diskriminierungsgründe berücksichtigen, vorgestellt:

- *Mädchen sind stark¹²*

Zielgruppe des Projektes sind insbesondere Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund mit dem Ziel durch diverse Aktivitäten (beispielsweise Berufsvorbereitung, Betreuungs- und Beratungsangebote, Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und Praktika, Förderung der deutschen Sprache) ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

- *Bin ich ein anderer Deutscher? – Bin ich als Deutscher ein Fremder?!¹³*

Zielgruppe des Projektes sind Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf, darunter Spätaussiedler und MigrantInnen mit dem Ziel durch Aktivitäten wie Mediation, Interkulturelles Training, etc. Fremdenfeindlichkeit und jegliche Art von Diskriminierung abzubauen.

¹¹ Vgl. <http://www.xenos-de.de/>

¹² Vgl. <http://www.xenos-de.de/Xenos/Navigation/Projekte/projektrecherche,did=54550.html>

¹³ Vgl. <http://www.xenos-de.de/Xenos/Navigation/Projekte/projektrecherche,did=85936.html>

2.1.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen

1. Deaf Rainbow, Österreich¹⁴

(Sexuelle Orientierung und Behinderung)

Deaf Rainbow ist die 1. Schwules/Bischo/Trans-Gehörlosen/Schwerhörigengruppe in Österreich. Die Gruppe kommt regelmäßig zum Informationsaustausch, zu Vorträgen und/oder zur gemeinsamen Freizeitgestaltung zusammen.

2. Disability World, International¹⁵

(Behinderung und Gender (Frauen), Behinderung und Alter (Kinder))

Disability World ist ein internationales Online-Magazin zum Informationsaustausch. Der Fokus im Jahr 2000-2005 lag u. a. bei den Themenbereichen (1) Behinderung und Frauen und (2) Behinderung und Kinder.

3. Forum Seniorenarbeit NRW¹⁶

(Alter und Migration)

Das Forum Seniorenarbeit NRW hat im Jahr 2006 als Themenschwerpunkt 'Gesundheitsförderung für ältere Menschen mit Migrationsgeschichte' gewählt. Dabei wurde eine Verbindung unterschiedlicher Bereiche (Seniorenarbeit, Gesundheitsförderung, Migrationsarbeit und Selbsthilfe) geschaffen, mit dem Ziel die speziellen Bedürfnisse der Personengruppe der „älteren MigrantInnen“ in Gesundheitskonzepten zu berücksichtigen.

4. Iranian Queer Organisation, Kanada¹⁷

(Sexuelle Orientierung und Migration (ethnische Herkunft))

Die Iranian Queer Organisation ist eine internationale, non-profit-Organisation, mit Hauptsitz in Toronto, Kanada und Niederlassungen in Europa und im Iran. Hauptziel ist es für die Grundrechte der iranischen Homosexuellen weltweit zu kämpfen.

5. Lesben und Schwulenverband (LSVD), Deutschland¹⁸

(Sexuelle Orientierung und Migration; Sexuelle Orientierung und Alter; Sexuelle Orientierung und Behinderung)

Der Lesben und Schwulenverband bemüht sich durch diverse Projekte und Kampagnen um den Abbau der doppelten Diskriminierung. Dabei werden insbesondere folgende Diskriminierungsgründe übergreifend berücksichtigt:

¹⁴ Vgl. <http://www.manny.at/deafrainbow/>, <http://www.villa.at/lilatip/modules/content/index.php?id=18>

¹⁵ Vgl. <http://www.disabilityworld.org/aboutus.html#contacts>

¹⁶ Vgl. <http://www.forum-seniorenarbeit.de>

¹⁷ Vgl. <http://www.pglo.net/>, <http://www.irqo.net/IRQO/English/aboutus.htm>

¹⁸ Vgl. <http://www.lsvd.de/>

- Sexuelle Orientierung und AusländerInnen (z.B. Sensibilisierungskampagne mit dem Titel „Kai ist schwul, Murat auch! Sie gehören zu uns. Jederzeit“.)
- Sexuelle Orientierung und Alter
- Sexuelle Orientierung und Behinderung

6. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin, Deutschland¹⁹

(Sexuelle Orientierung und Migration)

In Berlin hat die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport die Broschüre Homo Migrans - Zur Situation binationaler lesbischer und schwuler Partnerschaften 2006 herausgegeben und somit das intersektionale Problem von sexueller Orientierung und ethnischer Zugehörigkeit thematisiert.

7. SoHo (Sozialdemokratische Homosexuellenorganisation), Wien, Österreich²⁰ **„Allah-Kampagne“**

(Sexuelle Orientierung und Migration)

SoHo startete 2006 eine Integrationskampagne mit verschiedenen Sujets. U.a. wurde die Situation von lesbischswulen und transidenten MigrantInnen unter dem Slogan „Allah hat mich so gemacht wie ich bin – Du gehörst zu uns“ aufgegriffen. Ziele der Kampagne sind beispielsweise: Zugehörigkeit zur österreichischen Gesellschaft, Homosexualität und Religion stellen keinen Widerspruch dar, stärkere Einbringung von lesbischswulen MigrantInnen in die Community.

8. „ViennaMix“ für MigrantInnen, Wien, Österreich²¹

(Sexuelle Orientierung und Migration)

„ViennaMix“ wurde im Jahre 2004 als erster Verein für LesBiSchwule&Transgender MigrantInnen in Österreich gegründet. Ziele des Vereins waren: fachspezifische Information, mehrsprachige Beratung, Raum für Kommunikation, Vernetzung österreichischer LesBiSchulen-Vereine mit Organisationen aus der MigrantInnenszene (SoHo, HOSI, etc.). Auf Grund fehlender Ressourcen (öffentlicher Förderungen) musste der Verein jedoch 2006 aufgelöst werden.

In der Rosa Lila Villa²², dem ersten Lesben und Schwulen Haus in Wien, wird die Gruppe der „Vienna Mixed“ seit über einem Jahr weitergeführt.

¹⁹ Vgl. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/doku23_homo_migrans.pdf

²⁰ Vgl. <http://www.soho.or.at/allah/kampagne.html>

²¹ Vgl. <http://diepresse.com/home/politik/integration/362480/print.do>

²² Vgl. <http://www.villa.at>

2.2. Regionale Good Practices in der Steiermark

2.2.1. Horizontaler Ansatz über alle Diskriminierungsgründe

1. Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark²³

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark bietet einerseits allen Bediensteten und andererseits allen Personen die durch Maßnahmen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbänden diskriminiert werden Unterstützung und rechtliche Beratung. Die Gleichbehandlungsbeauftragte beschäftigt sich mit den Diskriminierungsgründen des Geschlechts, der Rasse und Abstammung, der Religion, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Im Zuge des Jahres der Chancengleichheit 2007 wurde auf das Thema der Mehrfachdiskriminierung hingewiesen und Betroffene werden im Einzelfall auf die Problematik aufmerksam gemacht.

2.2.2. Beschäftigung mit mehr als zwei der angeführten Diskriminierungsgründe

Die in diesem Kapitel angeführten Beispiele finden im Rahmen der JobAllianz statt. Dies ist eine Kommunikations- und Kooperationsinitiative des Bundessozialamtes Steiermark mit der Unterstützung vom Arbeitsmarktservice, der Wirtschaftskammer Steiermark, dem Sozial- und Wirtschaftsressort des Landes und der Stadt Graz. Ziel der JobAllianz ist es langfristig eine Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung zu erreichen²⁴. Die folgenden Beispiele berücksichtigen jedoch mehr als nur den Diskriminierungsgrund der Behinderung und können daher in die zweite Kategorie eingeordnet werden.

1. frau2 - Frauen fördern Frauen²⁵

(Gender, Sozialer Status und Behinderung)

Die Zielgruppe des Projektes sind beschäftigte, jedoch ungelernte oder gering qualifizierte Frauen mit Behinderung. Projektträger ist die Jugend am Werk Steiermark GmbH. Im Rahmen des Projektes wird den betroffenen Frauen, Begleitung, Motivation und Förderung durch qualifizierte Mentorinnen geboten mit dem vorrangigen Ziel Arbeitslosigkeit in der genannten Zielgruppe zu vermeiden.

²³ Vgl. <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10041524/8535/>

²⁴ Vgl. www.joballianz.at

²⁵ Vgl. www.jaw.or.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Frau2>

2. Job Integration 45+²⁶

(Alter, Behinderung, Sozialer Status)

Der Träger des Projektes `Job Integration 45+´ ist die SIP Personalservice GmbH, die die Arbeitsmarktintegration arbeitsloser Männer und Frauen ab einem Alter von 45 Jahren mit einem Behinderungsgrad von mind. 30% fördern. Das Ziel soll durch das Instrument der geförderten gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung erreicht werden. Unternehmen können geeignete Personen aus der genannten Zielgruppe ohne Risiko erproben und gegebenenfalls in ihren Personalstamm übernehmen. Derzeit werden 10 Transitarbeitsplätze angeboten; die Beschäftigungsdauer beträgt bis zu 36 Monate.

3. Joblos²⁷

(Behinderung, Alter und Sozialer Status)

Die Zielgruppe des Projektes `Joblos´ der Lebenshilfe Feldbach sind Frauen und Männer bis 24 Jahre mit sonderpädagogischem Förderbedarf, mit emotionalen oder sozialen Behinderungen, mit körperlichen Behinderungen, sowie mit anderen Einschränkungen, die eine Vermittlung auf den Arbeitsmarkt schwierig gestalten. Die Angebote des Projektes umfassen eine umfangreiche berufliche Vorbereitung in den Bereichen Technik/Handwerk, Küche/Service, Hauswirtschaft und Büro, sowie unterstützende Begleitung bei der Berufsorientierung, der beruflichen Qualifizierung und beim Einstieg in ein Lehr- oder Anstellungsverhältnis. Neben den fachlichen Inhalten wird auf das Erlernen einer entsprechenden Arbeitshaltung und der nötigen sozialen Fertigkeiten besonders Wert gelegt.

²⁶ Vgl. www.sip.or.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Job%20Integration%2045>

²⁷ Vgl. www.lebenshilfe-feldbach.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Joblos>

2.2.3. Berücksichtigung von zwei Diskriminierungsgründen

1. Argus Sicherheitsteam²⁸

(Alter und Behinderung)

Projektträger dieses Beschäftigungsprojektes ist die LEO – Lern- und Entwicklungswerkstätte Oststeiermark GmbH. Im Rahmen dessen wird der Zielgruppe der älteren Frauen und Männer (über 45 Jahre) mit Einschränkungen ein zweijähriges Transitedienstverhältnis im Sicherheitsbereich geboten.

2. Caritas, Steiermark²⁹

(Gender und Sozialer Status)

29.400 Frauen in der Steiermark (200.000 österreichweit) leben in akuter Armut. Die Caritas hat eine eigene Spendenkampagne für Frauen in Not ins Leben gerufen. Mit Hilfe dieser Gelder soll Frauen aus der Armut geholfen werden und eine bessere Integration in das soziale Leben ermöglicht werden.

3. Mohren Apotheke Mag. Christian Müller KG, Graz³⁰

Healthy Access

(Alter und Behinderung)

Die Mohren-Apotheke wurde als behindertenfreundliche und auf ältere Menschen abgestimmte Apotheke eingerichtet. Neben baulichen Veränderungen für einen erleichterten Zugang (stufenloser Eingang, kontrastreicher Boden und akustische Signale), wurden auch in der Information und Betreuung neue Maßnahmen gesetzt: sämtliche Informationen (z.B. Öffnungszeiten, Arzneimittel) sind mit Braille-Schrift versehen, Beipackzettel sind für sehbehinderte Menschen als Audio-CD erhältlich, eine Induktionsanlage wurde für Hörgeräteträger eingerichtet und alle MitarbeiterInnen beherrschen die Gebärdensprache.

4. Mosaik Konditorei und Cafe³¹

(Alter und Behinderung)

Der Projektträger ist die Mosaik GmbH. Im Rahmen des Projektes sollen Menschen mit Handicap ab Beendigung der Schulpflicht, vorrangig Jugendliche und Frauen, auf den Arbeitsmarkt (in den Bereichen Konditorei und Service) vermittelt werden. Dabei stehen

²⁸ Vgl. www.leo-gmbh.com, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Argus>

²⁹ Vgl. <http://caritas-graz.at/home.php?arjahr=&armonat=&cakt=newsdetail&einrakt=&einrid=&ibhid=&id=751&mitid=&narchiv=&suche=>

³⁰ Vgl. <http://www.mohren-apotheke.at>, <http://www.respect.at/content/site/praxisbeispiele/database/260.html>

³¹ Vgl. www.behindert.or.at, <http://www.joballianz.at/seite.php?name=Projekt%20Mosaik%20Konditorei>

ihnen BehindertenbetreuerInnen, PädagogInnen, KonditorInnen und Gastronomiefachpersonal zur Seite.

5. RosaLilaPantherInnen Graz, Österreich³²

(Sexuelle Orientierung und Gender (Frauen); Sexuelle Orientierung und Alter (Jugend))

Die RosaLilaPantherInnen sind ein Schwulen- und Lesbenverein in der Steiermark, gegründet 1991. Obwohl Mehrfachdiskriminierung nicht explizit angesprochen wird, so gibt es doch Beratungs- und Kommunikationszentren, wie das Frauencafé oder die Schwul-lesbische Jugendgruppe, die je zwei persönliche Identitätsmerkmale berücksichtigen.

6. Zebra Graz, Österreich³³

(Alter und Migration)

Das interkulturelle Therapie- und Beratungszentrum, Zebra, beschäftigt sich in ihrem Projekt `Aktive SeniorInnen´ mit der Intersektion von Alter und Migration und den daraus resultierenden Problemen, wie beispielsweise Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt, geringe Deutschkenntnisse, ungenügende soziale Versorgung, Kriegstraumata, etc. Auf Grund dieser spezifischen Probleme initiierte Zebra Ende 2003 eine Selbsthilfegruppe für ältere MigrantInnen, welche einmal pro Monat zusammen kommt. Dabei können sie sich untereinander austauschen oder ihre Freizeit gemeinsam gestalten (Ausflüge, Sommerfeste, etc.). Gelegentlich finden ExpertInnenreferate und Informationsveranstaltungen über bestimmte Themen (z.B. österreichisches Pensionssystem, österreichisches Arbeitsmarktservice) statt.

³² Vgl. <http://www.homo.at/nrlp/>

³³ Vgl. <http://www.zebra.or.at/>

3. Empfehlungen

Auf Basis der Good Practice-Sammlung können 7 Empfehlungen an politische EntscheidungsträgerInnen sowie PraktikerInnen (NGOs, Selbstorganisationen, Gleichbehandlungsstellen, etc.) abgegeben werden. Die folgenden Empfehlungen beziehen sich auf Mehrfachdiskriminierung im weiteren Sinne (dies umfasst die Formen: Mehrfachdiskriminierung im e.S., verstärkende Diskriminierung und intersektionale Diskriminierung)

3.1. Empfehlung Nr. 1: Kooperationen/Netzwerke

zur/zum

- Effektivitäts- und Effizienzsteigerung
- Erfahrungs- und Wissensaustausch
- Bündelung von Ressourcen
- Nutzung von Synergien

durch

- aktives Initiieren von Kooperationen/Netzwerken durch politische EntscheidungsträgerInnen
- Förderung der Kooperation mit und unter NGOs, öffentlichen Einrichtungen, etc. (wie z.B. Zusammenarbeit mit Steir. Integrationsplattform – bestimmte Bereiche verbinden z.B. Migrationsarbeit mit Seniorenarbeit)
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit von NGOs, die sich mit Diskriminierung aus den unterschiedlichen Bereichen befassen, um das Wissen über den Umgang mit den anderen Diskriminierungsgründen zu vergrößern und eine umfassendere und übergreifende Sichtweise zu generieren
- Einbindung von Betroffenen
- Vernetzung einzelner Gruppen von Betroffenen zum Erfahrungsaustausch, Stärkung und `Selbsthilfe`
- eine Spezialisierung auf Diskriminierungen die auf 2 Gründen beruht. Dies kann für die Betroffenen von hohem Nutzen sein, da diese für ihr spezielles ‚Problem‘ qualifizierte AnsprechpartnerInnen vorfinden.

Beispiele

- Zusammensetzung eines Gleichbehandlungsgremiums aus VertreterInnen der Zivilgesellschaft und Regierungsorganisationen³⁴;
- Gründung eines Dachverbandes von NGOs, die sich mit Diskriminierung aus den unterschiedlichsten Bereichen befassen³⁵;
- Vernetzung von Betroffenengruppen aus den Bereichen Behinderung und sexuelle Orientierung³⁶;
- Verknüpfung der Bereiche Seniorenarbeit, Gesundheitsförderung, Migrationsarbeit und Selbsthilfe³⁷ oder LesBiSchwulen Vereine mit Organisationen aus der MigrantInnenszene³⁸;
- Initiierung von Selbsthilfegruppen über verschiedene Disziplinen hinweg wie z.B. Alter und Migration³⁹.

3.2. Empfehlung Nr. 2: Studien und Forschung als notwendige Voraussetzung

zur

- Bewertung der regionalen Situation (gibt es Probleme, in welchen Bereichen, wer ist davon betroffen?)
- Entwicklung konkreter Empfehlungen für die spezifische Situation basierend auf den Ergebnissen der Studien
- Umsetzung gezielter Maßnahmen/Aktionen

durch

- Aufträge an Forschungseinrichtungen und/oder im Themenfeld arbeitende Organisationen
- Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Mittel zur Qualitätssicherung

³⁴ Vgl. Good Practice Nr. 1, Kapitel 2.1.1., S. 9.

³⁵ Vgl. Good Practice Nr. 5, Kapitel 2.1.1., S. 10.

³⁶ Vgl. Good Practice Nr. 1, Kapitel 2.1.3., S. 12.

³⁷ Vgl. Good Practice Nr. 3, Kapitel 2.1.3., S. 12.

³⁸ Vgl. Good Practice Nr. 7, Kapitel 2.1.3., S. 13.

³⁹ Vgl. Good Practice Nr. 6, Kapitel 2.2.3., S. 17.

Beispiele

- Die Gleichstellungsbehörde führt ein Rechercheprojekt über Mehrfachidentitätsgruppen durch⁴⁰;
- Forschungsprojekte über bestimmte Gruppen von Betroffenen, um Spezifika und Bedürfnisse benennen zu können⁴¹.

3.3. Empfehlung Nr. 3: Bessere Unterstützung für Opfer von Mehrfachdiskriminierung

zum/zur

- Schutz potenzieller Opfer von Mehrfachdiskriminierung
- Bereitstellung eines adäquaten Angebotes für Opfer von Mehrfachdiskriminierung zur Rechtsdurchsetzung
- Schutz der Persönlichkeitsrechte (privacy) im Zivilverfahren analog zum Strafverfahren
- Abfederung des Kostenrisikos im gerichtlichen Verfahren

durch

- Adäquate Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen
- Schaffung oder Ausbau einer Antidiskriminierungsstelle mit gebündelter Kompetenz und Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Mittel
- Starke und niederschwellige Rechtsschutzmechanismen
- Die Einrichtung eines Fonds für Verfahrenskosten
- Zusatzdienst der Rechtsanwaltskammer im Bereich der Verfahrenshilfe
- Anwendung des horizontalen Ansatzes (Beschäftigung mit mehr als einem Diskriminierungsgrund) im Sinne einer Ergänzung, jedoch nicht als Ersatz für die notwendige zielgruppenorientierte Antidiskriminierungsarbeit, da der Fokus auf Gemeinsamkeiten nicht die Spezifika der einzelnen Gruppen überdecken soll
- Vermeidung der Hierarchisierung von Diskriminierungsgründen
- Zusammenarbeit von und mit PraktikerInnen

⁴⁰ Vgl. Good Practice Nr. 4, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴¹ Vgl. Good Practice Nr. 2, Kapitel 2.1.2., S. 10.

Beispiele

- Einrichtung/Ausbau von Antidiskriminierungsbüros/-stellen als Anlaufstelle für alle Diskriminierungsgründe⁴²;
- Möglichkeit der Berichterstattung bei Fällen der Diskriminierung (auch auf Grund mehrerer Gründe) in Form von Onlineformularen⁴³;
- Die Gleichstellungsbehörde definiert Intersektionalität als Fokus ihrer Arbeit⁴⁴;
- Initiierung von Selbsthilfegruppen über verschiedene Disziplinen hinweg wie z.B. Alter und Migration⁴⁵.

3.4. Empfehlung Nr. 4: Sensibilisierungsmaßnahmen bei „Opfern“ und „Tätern“

zur

- Bekanntmachung des Konzepts der Mehrfachdiskriminierung
- Politische Bewusstseinsarbeit
- Stärkung des öffentlichen Bewusstseins
- Stärkung des Bewusstseins der Betroffenen

durch

- Durchführung von Nicht-Diskriminierungskampagnen mit besonderem Schwerpunkt auf Mehrfachdiskriminierung
- Aufbereitung und Verbreitung von Information
- Bereitstellung finanzieller Unterstützung für Kampagnen, Seminare und Aktivitäten

Beispiele

- Plakatkampagne zur Sensibilisierung der Intersektion der Diskriminierungsgründe sexuelle Orientierung und ethnische Herkunft (Titel: `Kai ist schwul, Murat auch! Sie gehören zu uns. Jederzeit.´)⁴⁶;

⁴² Vgl. Good Practice Nr. 2, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴³ Vgl. Good Practice Nr. 3, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴⁴ Vgl. Good Practice Nr. 4, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁴⁵ Vgl. Good Practice Nr. 6, Kapitel 2.2.3., S. 17.

- Informationsbroschüre zur Situation binationaler lesbischer und schwuler Partnerschaften⁴⁷;
- Integrationskampagne über die Situation lesbischer und transidenter MigrantInnen⁴⁸.

3.5. Empfehlung Nr. 5: Schulung und Training

zum/zur

- Sicherung eines umfassenden Verständnisses des Konzeptes der Mehrfachdiskriminierung als Grundvoraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Betroffenen und deren Fällen

durch

- Schulung von Arbeitgebern
- Schulung von RichterInnen und RechtsanwältInnen
- Schulung von MultiplikatorInnen
- Schulung von Sozialpartnern
- Schulung von Rechtsschutzeinrichtungen
- Schulung von Behörden/Verwaltung

3.6. Empfehlung Nr. 6: Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung bei der Entwicklung und Umsetzung von Nicht-Diskriminierungs-Strategien

zur

- umfassenden Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, inklusive Mehrfachdiskriminierung

⁴⁶ Vgl. Good Practice Nr. 5, Kapitel 2.1.3., S. 12.

⁴⁷ Vgl. Good Practice Nr. 6, Kapitel 2.1.3., S. 13.

⁴⁸ Vgl. Good Practice Nr. 7, Kapitel 2.1.3., S. 13.

durch

- Gründung von Arbeitsgruppen, ExpertInnengremien, etc. in dem die unterschiedlichsten Akteure der Gesellschaft vertreten sind
- Einbeziehung von PraktikerInnen (NGOs, etc.)
- Einbeziehung verletzlicher und betroffener Personen
- Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Mittel zur Qualitätssicherung

Beispiele

- Aktionsplan für eine inklusive Gesellschaft des Gleichbehandlungsgremiums⁴⁹.

3.7. Empfehlung Nr. 7: Positive Maßnahmen

zur

- gezielten Förderung und Unterstützung verletzlicher Personengruppen

durch

- explizite Berücksichtigung von mehrfach diskriminierten Personengruppen bei der Formulierung von positiven Maßnahmen
- Ausweitung des Anwendungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes
- Förderpläne für häufige Intersektionalitäten
- Berücksichtigung in Stellenplänen
- Adäquate Stellenausschreibungen

Beispiele

- Ausschreibung und Förderung von positiven Maßnahmen/Projekten für besonders verletzte Personengruppen zum Abbau jeglicher Form von Diskriminierung⁵⁰;
- Beschäftigungsprojekte für verletzte Personengruppen⁵¹.

⁴⁹ Vgl. Good Practice Nr. 1, Kapitel 2.1.1., S. 9.

⁵⁰ Vgl. Good Practice Nr. 3, Kapitel 2.1.2, S.11.

⁵¹ Vgl. Good Practices Nr. 1-3, Kapitel 2.2.2., S. 14f und Good Practices Nr. 1 und 4, Kapitel 2.2.3., S. 16f.



Leitfaden

zur Implementierung von Partizipation in Organisationen (Verwaltungseinrichtungen, Unternehmen, NGO's, Einrichtungen)

Ziel 2

der Fördervereinbarung
zwischen dem Land Steiermark und Brigitte Hinteregger

Erstellt von Mag. Michael Kern (ISOP)
michael.kern@isop.at

November 2008

Inhalt

Einleitung	3
Partizipation als Gleichstellung	4
Die Umsetzung von Partizipation/Gleichstellung	6
1. Bekenntnis der Einrichtung zum Ziel der Gleichstellung	6
2. Strukturanalyse der Organisation nach Diskriminierungsmerkmalen	7
Schritt 1: Sichtbar Machen der Hierarchieebenen	7
Schritt 2: Definition diskriminierender bzw. privilegierender Merkmale in der Organisation	7
Merkmal „Geschlecht“	8
Merkmal „Ethnische Zugehörigkeit“	8
Merkmal „Alter“	9
Merkmal „Sexuelle Orientierung“	9
Merkmal „Religion & Weltanschauung“	10
Merkmal „Behinderung“	10
Schritt 3: Zuordnung der Merkmale zu den MitarbeiterInnen und den Hierarchieebenen der Organisation	11
Ein Beispiel für Datenerhebung: Ethnic Monitoring	12
Ein Beispiel für eine Strukturanalyse	14
3. Definition von Equality Targets (Gleichstellungszielen)	16
4. Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der definierten Ziele	18
5. Sensibilisierung der MitarbeiterInnen	19
Die Auswahl der richtigen Sensibilisierungsmaßnahme	20
Implementierungsbeispiel: Die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung	22
Die Ziele der ABV	23
Der Begriff „Diskriminierung“ in der ABV	24
Die Wirkungsweise der ABV	24
Persönlicher Geltungsbereich der ABV	25
Sachlicher Geltungsbereich der ABV	25
Gleichstellungsmaßnahmen (Beispiele)	25
Verantwortliche Stellen	26
Das Antidiskriminierungsverfahren	26

*Es ist paradox, Partizipation zu „fördern“.
Hier verhält es sich ähnlich wie mit dem Empowerment-Ansatz,
der eigentlich davon ausgeht,
dass sich von sozialer Ausgrenzung Betroffene organisieren
und gegen Diskriminierung selber aktiv vorgehen.
(María do Mar Castro Varela, Nikita Dhawan)*

Einleitung

Gängige Partizipationsmodelle, die Partizipation als Teilhabe verstehen, enthalten als wesentliches Strukturelement eine klare Machtasymmetrie zwischen denen, die Teilhabe zulassen und denen, deren Teilhabe zugelassen wird.

Bei bestimmten Partizipationskonzepten ist diese Machtasymmetrie genuiner, unänderlicher Bestandteil des Verhältnisses zwischen den beteiligten Seiten: dies gilt für alle Partizipationskonzepte, die von Behörden, Ministerien und anderen staatlichen Einrichtungen ausgehen. Das Machtgefälle zwischen diesen staatlichen Einrichtungen und den Personen oder Organisationen, die diese Einrichtungen in Anspruch nehmen, entspricht dem „natürlichen“ Machtgefälle zwischen Staat und BürgerInnen. Aufgabe und Ziel der Partizipationsmaßnahmen ist daher die Demokratisierung des Verhältnisses zwischen Behörde und BürgerIn. Eine strukturelle Veränderung dieser asymmetrischen Beziehung im Sinn eines Abbaus dieser Machtasymmetrie ist dagegen weder erwünscht noch möglich.

Bei anderen Partizipationskonzepten ist diese Machtasymmetrie dagegen kein genuiner Bestandteil des Verhältnisses zwischen den beteiligten Elementen, sondern Ergebnis gesellschaftlich-systematisch gewachsener Machtungleichheiten. Das heißt, die Zielgruppen bzw. die Gruppen, die durch etwaige Partizipationsmaßnahmen begünstigt werden sollen, sind dieselben Gruppen, die über ein oder mehrere Merkmale als potentiell diskriminierte Gruppen definiert sind. Bei diesen Merkmalen handelt es sich um die im Gleichbehandlungsgesetz als zu schützende Merkmale definiert sind: Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung.

Partizipation von Kindern und Jugendlichen:

ARGE Partizipation (<http://www.jugendbeteiligung.cc/index.php?id=7>): „Da Jugendarbeit ohne Mitbestimmung bzw. Beteiligung nicht denkbar ist, soll durch die Arbeit der ARGE Partizipation das Thema Mitbestimmung und Beteiligung von jungen Menschen in Österreich bearbeitet, bewusstseinsbildende Maßnahmen gesetzt und neue Formen und Erfahrungswerte in die allgemeine Diskussion eingebracht werden.“

Netzwerk Kinderrechte (<http://www.kinderhabenrechte.at/index.php?id=28>): „Partizipation ist Basis und Fundament jeder Demokratie. Grundlage einer Demokratie ist die Beteiligung der Betroffenen; spätestens die Kinderrechtskonvention legt das nun auch für Kinder fest!“

Partizipation älterer Menschen:

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: (<http://www.bmsk.at/cms/site/liste.html?channel=CH0170>): „Zentrales Anliegen der österreichischen Seniorenpolitik ist die Sicherung von politischen Mitspracherechten und die Schaffung von Möglichkeiten für ältere Menschen, in allen Fragen und Anliegen, die sie betreffen, gleichberechtigt mitreden zu können.“

Partizipation als Gleichstellung

Im folgenden Leitfaden wird Partizipation als strukturelle Maßnahme zur Gleichstellung der Gruppen verstanden, die aufgrund eines oder mehrerer Merkmale, die im GIBG als diskriminierte Merkmale definiert sind, gesellschaftlich systematisch benachteiligt und daher in bestimmten Bereichen von Organisationen unterrepräsentiert sind. Maßnahmen zum Abbau dieser Unterrepräsentanzen sind vergleichbar mit Mainstreamingprozessen, wie sie im Rahmen Gender-Mainstreamings bereits jahrelange Tradition haben.

Der Begriff „Diskriminierung“ bedeutet in diesem Text entsprechend seiner Bedeutung in der Gleichstellungsarbeit eine effektive Schlechterstellung von Personen aufgrund einer Machtasymmetrie. Diese Machtasymmetrien sind traditionell über Jahrzehnte gewachsen und sind gebunden an bestimmte Merkmale, denen negative Eigenschaften zugeschrieben werden.

Das heißt, Menschen, die diese diskriminierten Merkmale tragen, sind schon allein durch die Gruppenzugehörigkeit als diskriminiert zu bezeichnen, auch wenn sie möglicherweise selbst keine Erfahrungen gemacht haben, die sie als diskriminierend empfunden haben. Dies hängt damit zusammen, dass der Begriff „Diskriminierung“ im Sinne der Partizipations- und Gleichstellungsarbeit nicht nur die Benachteiligungen umfasst, die mit unmittelbarem, beobachtbarem und auch als benachteiligend empfindbarem Handeln zwischen Personen zu tun hat, sondern auch die Benachteiligungen, die auf gewachsene Strukturen zurückzuführen sind und deren Auswirkungen nicht unmittelbar beobachtbar sind, sondern nur durch aufwendige Analysen nachgewiesen werden können (z.B. die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern, das Ausmaß an Dequalifizierung unter Beschäftigten nichtösterreichischer Herkunft, die verhältnismäßig geringe Beteiligung Älterer am Erwerbsleben). So verstanden können Menschen mit diesen diskriminierten Merkmalen speziell als MitarbeiterInnen von Organisationen als diskriminierte Personen bezeichnet werden, auch wenn sie als Individuen nicht durch unmittelbares Handeln von privilegierten Individuen benachteiligt wurden.

Das Handlungspotential gegen diese Form der langjährig gewachsenen strukturellen Diskriminierungen liegt im Konzept der Gleichstellung und zielt auf den Abbau der strukturellen Diskriminierungen durch strukturelle Gegenmaßnahmen. Das bedeutet konkret, dass Maßnahmen getroffen werden müssen, die die Gruppen, die zugunsten privilegierter Gruppen strukturell benachteiligt wurden, durch die Gleichstellungsmaßnahmen gegenüber den privilegierten Gruppen bevorzugt werden.

Gleichstellung unterscheidet sich daher von bloßer Gleichbehandlung also dadurch, dass im Rahmen der Gleichstellung bestimmte Gruppen bevorzugt werden. Die Gruppen werden über die diskriminierten Merkmale definiert. Die Merkmale erhalten demnach eine besondere Bedeutung insofern, als sie zur Bevorzugung von Menschen verwendet werden, die eines oder mehrere dieser Merkmale tragen. Im Gegensatz dazu geht es bei Gleichbehandlung darum, die diskriminierten Merkmale bei Entscheidungen eben nicht zu berücksichtigen und sich nicht von diesen Merkmalen bzw. von den mit diesen Merkmalen verknüpften Zuschreibungen beeinflussen zu lassen.

Gleichstellungs- und Partizipationsarbeit funktioniert also als identitätspolitisches Konzept, indem über die diskriminierten Merkmale Gruppenzugehörigkeiten zugeschrieben werden und indem teilweise über Quoten quantitative Unterrepräsentanzen abgebaut werden. Identitätspolitische Konzepte werden zu recht kritisiert, da sie eher zur Gruppenbildung beitragen als die Gruppengrenzen abzubauen, dennoch erscheint eine identitätspolitische Vorgangsweise für den Zweck des Abbaus struktureller Diskriminierungen so lange sinnvoll, als es diskriminierende Strukturen und Unterrepräsentanzen gibt. Das gleiche gilt für die Verwendung von Quoten im Rahmen der Gleichstellungsarbeit. Die

Reservierung von Plätzen für bestimmte Gruppen mittels Quoten hat weder unter den diskriminierten noch unter den privilegierten Gruppen einen „guten Ruf“. Dies hängt damit zusammen, dass bei der Verwendung von Quoten häufig einerseits die derart geförderten Personen sich als zu Quotenpersonen degradiert wahrnehmen, andererseits auch die durch die Quoten benachteiligten Personen sich diskriminiert fühlen und kein Verständnis für die strukturelle Wirksamkeit einer Quotierung haben und stattdessen die fachliche Qualifikation der geförderten Person in Frage stellen.

Aus der Sicht des vorliegenden Leitfadens für Partizipation sind Quoten grundsätzlich ein durchaus adäquates Mittel, um Unterrepräsentanzen von diskriminierten Gruppen in absehbarer Zeit abzubauen. Über den Weg der bloßen Gleichbehandlung würde der Abbau dieser Unterrepräsentanzen genauso lange dauern wie der Aufbau dieser Unterrepräsentanzen: Also viele, viele Jahrzehnte. Der wesentliche Punkt bei der Verwendung von Quoten ist also, dass bei allen Beteiligten Klarheit darüber herrscht, welchem Ziel die Quoten dienen und dass eine Quotierung eine temporäre Maßnahme bis zur Herstellung von wirklicher Chancengleichheit ist. Daher bedarf diese Maßnahme intensiver Begleitmaßnahmen wie z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen sowohl für die „neuen Privilegierten“ als auch ganz besonders für die „alten Privilegierten“.

Die Umsetzung von Partizipation/Gleichstellung

Im Folgenden wird versucht, die Eckpunkte bzw. die wesentlichen Elemente bei der Implementierung von Gleichstellung mit dem Ziel der Partizipation gesellschaftlich systematisch diskriminierter Menschen in Organisationen darzustellen.

1. Bekenntnis der Einrichtung zum Ziel der Gleichstellung

Prozesse zur Partizipation diskriminierter Gruppen in Organisationen liegen grundsätzlich in der Verantwortung der Führungsebenen einer Organisation. Als Querschnittsthema wird ein Mainstreaming-Prozess idealerweise im Sinn eines Top-Down-Prozesses von der obersten Ebene einer Organisation initiiert und als verbindliche Vorgabe an die nächsten Ebenen der Organisation weitergegeben. Deren Bedürfnisse, Erfahrungen und Ideen bei der Auseinandersetzung mit konkreten Maßnahmen zur Gleichstellung einfach oder mehrfach diskriminierter Personen in der Organisation werden ihrerseits quasi als Bottom-Up-Prozess wieder an die oberste Führungsebene zurückgespielt, was möglicherweise zu Veränderungen und/oder Konkretisierungen der ursprünglichen Intention der obersten Führungsebene führt. Diese werden implementiert und wiederum an die nächsten Ebenen der Organisation weitergegeben, was sich letztlich als kontinuierlicher Entwicklungsprozess darstellt.

Die Hauptverantwortlichkeit der obersten strategischen Ebene und die kontinuierliche Einbindung der operativen Ebenen der Organisation sind somit wesentliche Elemente eines solchen Mainstreaming-Prozesses.

Da die Partizipation bzw. Gleichstellung diskriminierter Personengruppen in der Organisation nicht nur Ziel der umgesetzten Maßnahmen ist, sondern auch Teil der Planung und Umsetzung der Maßnahmen selbst, ist es von besonderer Bedeutung, dass auch während der Entwicklungsprozesses diskriminierte Personen maßgeblich an dieser Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen beteiligt sind. Dies muss seinerseits wieder durch strukturelle Maßnahmen sichergestellt werden. Da davon ausgegangen werden muss, dass die personelle Ausgangssituation in allen Mainstreamorganisationen Österreichs Ergebnis klassischer Ausgrenzungsmechanismen ist – was konkret bedeutet, dass nicht oder kaum diskriminierbare Menschen in den jeweiligen Entscheidungsgremien sitzen –, müssen spezielle Instrumente entwickelt werden, die die Beteiligung diskriminierter Menschen sicherstellt.

Für eine glaubwürdige Kommunikation der zu entwickelnden intersektionellen Partizipations- und Gleichstellungsmaßnahmen ist es in einem ersten Schritt notwendig, dass sich die strategischen Ebenen der Organisation mit der Notwendigkeit und der Sinnhaftigkeit dieser Maßnahmen auseinandersetzen. Dieser Schritt erscheint auf den ersten Blick nicht der expliziten Erwähnung wert, scheint dies doch eine Selbstverständlichkeit zu sein. Hält man/frau sich auf einen zweiten Blick vor Augen, worum es bei den Maßnahmen zur intersektionellen Partizipation bzw. Gleichstellung tatsächlich geht, wird klar, dass diese explizite Erwähnung gar nicht wichtig genug bewertet werden kann: Intersektionelle Partizipation bzw. Gleichstellung zielt auf strukturelle Veränderungen in einer Mainstreamorganisation ab. Diese strukturellen Veränderungen meinen Veränderungen in Bezug auf die Unterrepräsentanz aufgrund jahrzehntelanger Benachteiligung bestimmter Gruppen in diesen Organisationen. Diese strukturellen Veränderungen können niemals konsequent verwirklicht werden, ohne dass sich dies auf die jahrzehntelang bevorzugten, nicht oder kaum diskriminierten Gruppen in der Organisation auswirkt. Da, wie bereits gesagt,

Menschen dieser bevorzugten Gruppen mit höchster Wahrscheinlichkeit auch in den strategischen Ebenen sitzen, sind diese Personen ganz persönlich von Maßnahmen zur intersektionellen Partizipation bzw. Gleichstellung betroffen. Diese Maßnahmen wirken sich also nicht nur zum unmittelbaren Vorteil diskriminierter Personen in der Organisation aus, sondern letzten Endes als systemrelevante Maßnahmen auch benachteiligend auf die ursprünglich bevorzugten Personen. Die Benachteiligung ist eine Konsequenz der veränderten Mechanismen zur Verteilung von Macht und Ressourcen, die sich aus den Partizipationsmaßnahmen ableiten.

Die strategischen Ebenen formulieren die Gründe, den geplanten Prozess und das Ziel des Prozesses und geben dies an die anderen Ebenen der Organisation weiter, die sich ihrerseits mit diesen Gründen und Zielen auseinandersetzen. Letzten Endes muss klar sein, dass die EntscheidungsträgerInnen der Organisation das Ziel der intersektionellen Partizipation konsequent verfolgen und die großen Ziele dieses Prozesses nicht zur Diskussion stehen.

2. Strukturanalyse der Organisation nach Diskriminierungsmerkmalen

Um Maßnahmen und Ziele zur Herstellung von Gleichstellung und Partizipation definieren zu können, braucht die Organisation möglichst präzise Daten über die personelle Verteilung der potentiell diskriminierten Merkmale in der Organisation. Das heißt, die Personalstruktur der Organisation muss derart analysiert werden, dass im Idealfall vollständig, das heißt unter Berücksichtigung aller MitarbeiterInnen und aller Hierarchieebenen, offen gelegt und offenkundig wird, welche Personen mit welchen Diskriminierungsmerkmalen welche Funktionen in welchen Hierarchieebenen einnehmen. Ziel dieses Schrittes ist es, die Diskriminierungen von gesellschaftlich systematisch diskriminierten Gruppen in der Organisation sichtbar zu machen. Diese Diskriminierungen äußern sich in der Personalstruktur, in den Aufgabenverteilungen und Machtpotenzialen jeder Mainstreamorganisation und sind somit Teil der Normalität dieser Organisationen und in weiterer Folge nicht sichtbar, solange sie nicht durch einen expliziten Schritt sichtbar gemacht werden.

Schritt 1: Sichtbar Machen der Hierarchieebenen

Darunter ist eine vollständige Auflistung der einzelnen Hierarchieebenen und Funktionsbereiche der Organisation zu verstehen:

Z.B.:

- EigentümerIn
- Vorstand
- Geschäftsführung
- AbteilungsleiterInnen
- BeraterInnen, ProduktionsarbeiterInnen
- Administration
- Instandhaltung
- usw.

Schritt 2: Definition diskriminierender bzw. privilegierender Merkmale in der Organisation

In diesem Schritt geht es darum, möglichst genau zu definieren, durch welche Merkmale die MitarbeiterInnen der Organisation diskriminiert bzw. privilegiert sind und ebenso möglichst genau zu definieren, was die Merkmale bedeuten. Den Rahmen für die Ausein-

andersetzung mit den diskriminierenden bzw. privilegierenden Merkmalen bilden die Kategorien des Gleichbehandlungsgesetzes:

	Ge schlecht	Ethn. Zugehörig	Religion / Weltansch.	Alter	Sexuelle Orient.	Behinderung
Diskr. Merkmal	Weiblich / Trans- gender	Nicht österreich. Herkunft	Nicht christl. / keine Religionszugeh.	Älter als 45/50	Homosexuell / Bisexuell	Mit Behind.
Privileg. Merkmal	Männlich	Österreich. Herkunft	Christl. Religionszugeh.	Jünger als 45/50	Heterosexuell	Ohne Behind.

Merkmal „Geschlecht“:

Die Kategorie „Geschlecht“ teilt das Personal einer Organisation in eine sexistisch diskriminierte und eine sexistisch privilegierte Gruppe. Die Benennung dieser beiden Gruppen ist relativ einfach: Die diskriminierte Gruppe wird von Frauen gebildet, die privilegierte Gruppe von Männern. Abseits dieser gemeinhin anerkannten Zweiteilung ist jedoch auch die Kategorie „Geschlecht“ tatsächlich vielfältiger: Transgenderpersonen unterliegen ebenfalls einer gesellschaftlich-systematischen Diskriminierung, werden jedoch üblicherweise nicht explizit berücksichtigt. Konsequenterweise partizipativ gedacht, muss also die Kategorie „Geschlecht“ um das Merkmal „Transgender“ erweitert werden.

Merkmal „Geschlecht“:	privilegiert	diskriminiert
	Männer	Frauen
		Transgenderpersonen

Merkmal „Ethnische Zugehörigkeit“:

Die Kategorie „Ethnische Zugehörigkeit“ teilt das Personal einer Organisation in eine rassistisch diskriminierte und eine rassistisch privilegierte Gruppe. Die Benennung dieser beiden Gruppen bedarf einer intensiven Auseinandersetzung innerhalb der Organisation: Sie muss sich die Frage stellen, wer wird als Person definiert, die aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit privilegiert ist, und wer wird als Person definiert, die aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert ist. Die einfachste Zweiteilung bieten gemeinhin die Begriffe „InländerInnen“ und „AusländerInnen“. In der Realität sind diese Begriffe jedoch nicht sinnvoll, da sie Menschen sachlich nur nach der Staatsangehörigkeit einteilen. Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft wären demnach rassistisch bzw. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, Menschen mit österreichischer Staatsangehörigkeit wären demnach rassistisch bzw. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit privilegiert. Da aber durch viele Untersuchungen und Erfahrungsberichte nachgewiesen ist, dass rassistische Diskriminierung auch Menschen betrifft, die vormalig „AusländerInnen“ waren und nunmehr durch Einbürgerung „InländerInnen“ sind, wird klar, dass lediglich der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht geeignet ist, rassistische Diskriminierungen zu beenden oder zu verhindern. Neben der Staatsbürgerschaft sind auch Merkmale wie Sprache, Hautfarbe, Namen u.a. dafür verantwortlich, dass Menschen rassistisch diskriminiert sind. Daher bieten sich die Begriffspaare „Menschen mit Migrationshintergrund / Menschen ohne Migrationshintergrund“ bzw. „Menschen nicht-österreichischer Herkunft / Menschen österreichischer Herkunft“ als nicht ideale, aber weitaus bessere, weil sachlichere Begriffspaare an. Auch hier muss seitens der Organisation definiert werden, bis wann Menschen Migrationshintergrund haben bzw. nicht-österreichischer Herkunft sind und unter welchen Bedingungen Menschen rassistisch diskriminiert sind. Als sachlich umsetzbar hat sich in diesem Zusammenhang folgender Rahmen erwiesen: Rassistisch diskriminierte Menschen sind Menschen mit oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft,

- die nicht in Österreich geboren wurden und selbst eingewandert sind, oder
- die selbst in Österreich geboren sind, aber deren Eltern eingewandert sind oder
- Menschen, die aufgrund sichtbarer Körpermerkmale rassistisch diskriminiert sind (z.B. Hautfarbe)

Merkmal „ethnische Zugehörigkeit“:	privilegiert	diskriminiert
		Menschen, die in nicht in Österreich geboren wurden und selbst nach Ö. eingewandert sind
	Menschen, die selbst in Ö. geboren wurden und deren Eltern auch in Ö. geboren wurden	Menschen, die selbst in Ö. geb. wurden, deren Eltern aber nach Ö. eingewandert sind
	Menschen, die aufgrund keines sichtbaren Körpermerkmals, dem eine fremde Herkunft zugeschrieben wird, diskriminiert sind	Menschen, die aufgrund eines sichtbaren Körpermerkmals, dem eine fremde Herkunft zugeschrieben wird, diskriminiert sind

Merkmal „Alter“:

Die Kategorie „Alter“ teilt das Personal einer Organisation in eine aufgrund des Alters privilegierte Gruppe und in zwei aufgrund des Alters diskriminierte Gruppen. Ausgehend von den arbeitsmarktpolitischen Zielen der österreichischen Regierung (Förderung der Chancengleichheit von Älteren und Jugendlichen als Zielvorgabe an das AMS laut Bericht des BMWA: Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2007, S. 7) kann es ein entsprechendes Partizipationsziel einer Organisation sein, sowohl Jugendliche durch Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern als auch Ältere. Die Frage, die sich daran knüpft, ist, welche Altersgrenzen die jeweiligen Gruppen definieren. Unabhängig von organisations-spezifischen Bedingungen, die bei der tatsächlichen Analyse zu berücksichtigen wären, bietet es sich an, sich an den Altersgrenzen des Arbeitsmarktservice für die Umsetzung der oben genannten Zielvorgaben zu orientieren. Danach gelten Menschen zwischen 15 und 25 als Jugendliche, Frauen ab 45 und Männer ab 50 als Ältere. Für die Analyse der Organisation heißt das, dass alle weiblichen Beschäftigten zwischen 25 und 45 und alle männlichen Beschäftigten zwischen 25 und 50 nach dem Alter privilegiert sind. Alle Beschäftigten zwischen 15 und 25 bzw. alle weiblichen Beschäftigten, die älter als 45 sind und alle männlichen Beschäftigten, die älter als 50 Jahre sind, sind demzufolge nach dem Alter diskriminiert.

Merkmal „Alter“:	privilegiert	diskriminiert
	Frauen zwischen 25 und 45 Jahren	Frauen und Männer zwischen 15 und 25 Jahren
	Männer zwischen 25 und 50 Jahren	Frauen, älter als 45 Jahre
		Männer, älter als 50 Jahre

Merkmal „Sexuelle Orientierung“:

Die Kategorie „sexuelle Orientierung“ teilt das Personal einer Organisation in eine aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminierte Gruppe und in eine aufgrund der sexuellen Orientierung privilegierte Gruppe. Von der gesellschaftlichen Praxis ausgehend bedeutet dies, dass Personen in der Organisation, die heterosexuell sind, privilegiert sind, Personen in der Organisation, die homosexuell bzw. bisexuell sind, diskriminiert sind. Das Merkmal der sexuellen Orientierung ist unter allen diskriminierten Merkmalen das wohl noch am meisten tabuisierte. Das äußert sich nicht zuletzt darin, dass es undenkbar ist, die sexuelle Orientierung der MitarbeiterInnen zu erfragen. Auf der einen Seite gibt es die begründete Angst, nach einem Outing verstärkt Benachteiligungen ausgesetzt zu sein,

auf der anderen Seite verbietet es sich der Organisation, nach der sexuellen Zugehörigkeit zu fragen, da dies – wie bei anderen Merkmalen, wie z.B. Religion & Weltanschauung – dem Gebot der Gleichbehandlung widersprechen würde. Die Folge davon ist, dass es in Organisationen kein Wissen darüber gibt, wie viele MitarbeiterInnen heterosexuell sind und wie viele homosexuell. Dieses Wissen ist aber für die Planung und Umsetzung von Partizipationsmaßnahmen für MitarbeiterInnen, die aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert sind, unbedingt notwendig. Die Möglichkeiten, Gleichstellungsmaßnahmen für die aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminierte Gruppe zu planen, sind dementsprechend beschränkt. Im Bereich des Diversity Managements findet sich als häufige Maßnahme, dass Organisationen sich nach außen und nach innen als „lesben- und schwulenfreundlich“ (gay-friendly) darstellen, um auf einer sehr oberflächlichen Ebene einen ersten Schritt zu setzen, durch den idealerweise ein Klima geschaffen wird, in dem sich MitarbeiterInnen und/oder BewerberInnen, die aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert sind, nicht vor unmittelbaren Diskriminierungen, Belästigungen und Übergriffen fürchten müssen und sich dadurch im Rahmen einer Gleichstellungspolitik für ein Outing entscheiden.

Merkmal „sexuelle Orientierung“:	privilegiert	Diskriminiert
	Heterosexuelle Personen	Homosexuelle Personen Bisexuelle Personen

Merkmal „Religion & Weltanschauung“:

Die Kategorie „Religion & Weltanschauung“ teilt das Personal einer Organisation in eine aufgrund der Religionszugehörigkeit oder aufgrund einer Weltanschauung diskriminierte Gruppe und in eine aufgrund der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung privilegierte Gruppe. Obwohl im Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes sowohl der Begriff „Religion“ als auch der Begriff „Weltanschauung“ sehr breit gefasst ist und daher Kirchen, anerkannte Religionsgemeinschaften und andere religiöse Bekenntnisse sowie areligiöse, „ideologische und politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinn Ganzen“ (GIBG. Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar. Hrsg. von Robert Rebhahn. Springer, Wien 2005, S. 435.) gemeint sind, sind in der Realität der Diskriminierung und damit auch in der Realität der Partizipationsmaßnahmen in erster Linie folgende Gruppen zu berücksichtigen: Menschen nicht-christlicher Religionszugehörigkeit, wobei auch hier noch weiter konkretisiert werden kann: Muslime und Musliminnen sind nicht zuletzt seit 09/11 Ziel besonderer Benachteiligung (Islamophobie) und insofern auch Zielgruppe besonderer Partizipationsmaßnahmen.

Merkmal „Religion & Weltanschauung“:	privilegiert	Diskriminiert
	Menschen christlicher Religionszugehörigkeit	Menschen nicht-christlicher Religionszugehörigkeit Menschen ohne Religionszugehörigkeit

Merkmal „Behinderung“:

Die Kategorie „Behinderung“ teilt das Personal einer Organisation in eine aufgrund einer Behinderung diskriminierte Gruppe und in eine mangels Behinderung privilegierte Gruppe. Behinderung wird in § 3 des Behinderteneinstellungsgesetz wie folgt definiert: „Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“ Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird für Unternehmen mit über 25 MitarbeiterInnen über das Behinderteneinstellungsgesetz geregelt:

„§ 1. (1) Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer (§ 4 Abs. 1) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten (§ 2) einzustellen.“ Als begünstigte Behinderte gelten nach §2 dieses Gesetzes „österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH. Österreichischen Staatsbürgern sind Flüchtlinge mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH, denen Asyl gewährt worden ist, gleichgestellt, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind. Österreichischen Staatsbürgern sind weiters Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH gleichgestellt.“ Problematisch erscheint aus der Sicht eines konsequenten Partizipationskonzeptes, dass sich die Schutzwirkung bzw. die Förderwirkung dieses Gesetzes auf Menschen mit Behinderung beschränkt, die entweder österreichische StaatsbürgerInnen oder Asylberechtigte oder EU-BürgerInnen sind. Alle – auch langfristig in Österreich niedergelassenen – Menschen, die aus Nicht-EU-Staaten nach Österreich eingewandert sind, bleiben von den Regelungen dieses Gesetzes ausgeschlossen.

Merkmal „Behinderung“:	Privilegiert	diskriminiert
	Menschen ohne Behinderung	Menschen mit Behinderung

Schritt 3: Zuordnung der Merkmale zu den MitarbeiterInnen und den Hierarchieebenen der Organisation:

Das Ziel dieses Schrittes ist es, die tatsächliche Verteilung der diskriminierten und privilegierten MitarbeiterInnen der Organisation sichtbar zu machen. Durch diese Zuordnung der diskriminierten bzw. privilegierten Merkmale zu den konkreten Personen der Organisation und damit auch zu deren Beschäftigung in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern der Organisation wird offensichtlich, wie gesellschaftlich systematisch privilegierte MitarbeiterInnen und gesellschaftlich systematisch diskriminierte MitarbeiterInnen in den verschiedenen Ebenen repräsentiert sind. Im Sinn der intersektionellen Antidiskriminierung ist in diesem Schritt besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob eine Person möglicherweise mehrere diskriminierende Merkmale trägt (z.B. eine Frau österreichischer Herkunft mit einer Behinderung oder ein älterer Mann nicht österreichischer Herkunft) und deshalb auch einer mehrfachen Diskriminierung ausgesetzt ist.

Die Zuordnung der Merkmale zu den MitarbeiterInnen stellt eine nicht geringe Herausforderung dar: Wie bereits in der Einleitung erwähnt, funktioniert das vorliegende Partizipationskonzept nur über die Unterscheidung zwischen diskriminierten und privilegierten Gruppen sowie über die möglichst genaue Definition der Diskriminierungsmerkmale. Es werden also klar voneinander abgrenzbare Gruppen geschaffen. Dies ist vor dem Hintergrund verschiedener antidiskriminatorischer Positionen sehr leicht kritisierbar: So ist die Definition von Gruppen über Gruppenmerkmale auch die Voraussetzung für jede Form von Diskriminierung, insofern, als eine hegemoniale Gruppe (Mehrheitsgruppe, privilegierte Gruppe) die Macht besitzt die minorisierte Gruppe (Minderheitsgruppe, diskriminierte Gruppe) zu beschreiben. (Männer definieren die Rolle der Frau, Weiße definieren die Eigenschaften von Schwarzen, Heterosexuelle beschreiben Homosexuelle usw.). Das entsprechende Gegenmodell besagt daher, dass die diskriminierten Gruppen sich selbst definieren und die bestehenden Definitionen der hegemonialen Gruppen systematisch dekonstruiert werden.

Das vorliegende Konzept geht davon aus, dass die über Gruppenebenen entstandenen diskriminierenden Unterrepräsentanzen nur abgebaut werden können, indem diese Unterrepräsentanzen sichtbar gemacht werden und systematisch über Gleichstellungsmaßnahmen abgebaut werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die Gruppengrenzen bis zur Herstellung der Gleichstellung bestehen bleiben. Ein wesentlicher Punkt ist dabei,

dass die diskriminierenden Gruppenzuschreibungen der hegemonialen Gruppen gleichzeitig konsequent abgebaut werden und die Eigendefinition der diskriminierten Gruppen die Basis für die Gruppengrenzen bildet.

Bei der Zuordnung der Merkmale zu den MitarbeiterInnen der Organisation steht die Organisation also vor der Schwierigkeit, dass es kein lückenloses Wissen darüber gibt, welche der sichtbar zu machenden Merkmale die MitarbeiterInnen in der Organisation tatsächlich tragen. Damit wird die Frage nach der Sichtbarkeit bzw. die Erfragbarkeit bestimmter privilegierender/diskriminierender Merkmale thematisiert. Bestimmte Merkmale sind relativ eindeutig sichtbar, andere wiederum nicht sichtbar. Von diesen nicht sichtbaren sind einige erfragbar, andere wiederum nicht erfragbar.

Sowohl die Sichtbarkeit der Merkmale als auch die Erfragbarkeit der Merkmale sind Bereiche in der Gleichstellungs- bzw. Partizipationsarbeit, die ein hohes Maß an Sensibilität von den Verantwortlichen verlangen, da ein „falscher“ Umgang mit diesen Bereichen sehr leicht dazu führen kann, dass die Gleichstellungsmaßnahmen zu Stigmatisierungen und damit zu weiteren Ausschlussmaßnahmen werden.

Die Erfragung bestimmter nicht sichtbarer Merkmale ist insofern problematisch, als es dem Prinzip des Diskriminierungsverbotes nach dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht, bei Entscheidungen diese Merkmale eben nicht zu berücksichtigen. Eine konkrete Konsequenz dieses Prinzips ist, dass z.B. bei Bewerbungs- oder Einstellungsgesprächen diese Merkmale auch nicht erfragt werden. Daher haben viele Organisationen auch keine Informationen zu den Zusammenhängen zwischen diesen Merkmalen und ihren MitarbeiterInnen. Da diese Information für Gleichstellungs- und Partizipationsmaßnahmen jedoch von wesentlicher Bedeutung ist, steht die Organisation vor der nicht geringen Herausforderung, den Spagat zwischen Gleichbehandlung und Gleichstellung zu schaffen. Hinzu kommt noch, dass auch für den Fall, dass die Merkmale trotz eines drohenden Konfliktes mit dem GIBG erfragt werden, etliche der zu erfragenden Merkmale einer Tabuisierung unterliegen, so dass auch im Fall einer Erfragung offen bleibt, ob die der Wirklichkeit entsprechenden Antworten gegeben werden. So erscheint es völlig absurd, MitarbeiterInnen einer Organisation nach deren sexueller Orientierung zu befragen. Gleichzeitig wäre aber ein Wissen um die Repräsentanz homosexueller Menschen in der Organisation ein ebenso relevantes Wissen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen wie das Wissen um die Repräsentanz von Frauen und anderen diskriminierten Gruppen in der Organisation. Ähnlich, wenn auch weniger tabuisiert, verhält es sich mit dem Merkmal der Religionszugehörigkeit.

Ein Beispiel für Datenerhebung: Ethnic Monitoring:

Für den Bereich der rassistischen Diskriminierung gibt es das Konzept des Ethnic Monitoring, das in Großbritannien von öffentlichen Einrichtungen, aber auch von Unternehmen verwendet wird, um Ungleichbehandlungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit aufzudecken und zu beseitigen.

Ethnic Monitoring „bezeichnet grundsätzlich die statistische Erfassung der ethnischen Gruppenzugehörigkeit bzw. Herkunft (auf freiwilliger Basis und Selbsteinschätzung) in Volkszählungen und Mikrozensen, sowie bei Einstellungen, Beförderungen, Wohnungsvergaben, Aufnahmetests in höheren Bildungseinrichtungen, etc. Ethnic Monitoring dient dazu, Ungleichheiten aufzudecken, die Ursachen dafür zu analysieren, mit dem Ziel jede Ungleichbehandlung zu beseitigen. Ethnic Monitoring ist auch ein Mittel, um die Effektivität von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen zu evaluieren, sowie die Notwendigkeit und Wirksamkeit spezifischer Fördermaßnahmen für ethnische Minderheiten oder MigrantInnen zu überprüfen.“

(In: http://www.gleiche-chancen.at/manual/equal_manual/EthnicMonitoring.html)

In Österreich hat die laufende statistische Erfassung ethnischer Zugehörigkeiten genauso wenig Tradition, wie die Erhebung anderer Diskriminierungsmerkmale. Die Bedenken

gegenüber etwaigen Verletzungen der Privatsphäre, Datenschutzverletzungen und Verletzungen des Gleichbehandlungsprinzips haben bislang eine Annäherung an eine solche Art der antidiskriminatorischen Datenerhebung verhindert. Tatsächlich bedarf eine laufende Datenerhebung zu den Diskriminierungsmerkmalen einer sehr behutsamen Vorbereitung und Vorgangsweise.

- Die Sinnhaftigkeit des Monitorings und der Verwendung der Daten für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen müssen von oberster Ebene in die Organisation und nach außen kommuniziert werden.
- Eine authentische freiwillige Datenabgabe setzt voraus, dass die (potentiellen) MitarbeiterInnen der Organisation Vertrauen haben in das Vorhaben, Gleichstellung und Partizipation konsequent in den Strukturen der Organisation zu verankern. Da konsequente Gleichstellungspolitik für alle diskriminierten Gruppen in Organisationen nicht der Erfahrung diskriminierter Gruppen in österreichischen Mainstreamorganisationen entspricht, kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieses Vertrauen leicht und/oder schnell herzustellen ist.
- Die Abgabe der Daten muss freiwillig passieren
- Die Zuordnung zu den privilegierten/diskriminierten Gruppen passiert auf Basis einer Selbsteinschätzung
- Sicherstellung des Datenschutzes. Die Daten dürfen ausschließlich intern und für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden.

Ein Beispiel für eine Strukturanalyse

Bei der folgenden Strukturanalyse einer (fiktiven) Organisation werden auf der einen Seite der Tabelle alle Organisationsebenen aufgezählt, auf der rechten Seite die Personen mit den entsprechenden privilegierten/diskriminierten Merkmalen. Es werden folgende Abkürzungen verwendet:

- M = Aufgrund des Geschlechts privilegiert**
- F = Aufgrund des Geschlechts diskriminiert**
- W = Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit privilegiert**
- S = Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert**
- J = Aufgrund des Alters privilegiert**
- A = Aufgrund des Alters diskriminiert**
- G = Mangels Behinderung privilegiert**
- B = Aufgrund einer Behinderung diskriminiert**
- H = Aufgrund der sexuellen Orientierung privilegiert**
- L = Aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert**
- K = Aufgrund der Religionszugehörigkeit privilegiert**
- I = Aufgrund der Religionszugehörigkeit diskriminiert**

Organisationsebene	Personen + Merkmale
Vorstand:	1. Person: m, w, a, g, k, ? 2. Person: f, w, j, g, k, ? 3. Person: m, w, a, g, k, ? 4. Person: f, w, j, g, k, ? 5. Person: f, w, j, g, k, ?
Geschäftsführung:	1. Person: m, w, j, g, k, ? 2. Person: f, w, a, g, k, ? 3. Person: f, w, j, g, k, ?
Betriebsrat:	1. Person: m, w, j, g, k, ? 2. Person: f, w, j, g, k, ? 3. Person: f, w, j, g, k, ?
Abteilungsleitungen:	4. Person: f, w, j, g, k, ? 5. Person: m, s, j, g, i, ? 6. Person: m, w, j, g, k, ? ... 12. Person: m, s, j, g, k, ?
ProjektmitarbeiterInnen:	1. Person: m, w, j, g, k, ? 2. Person: f, w, j, g, k, ? ... 53. Person: m, s, a, g, i, ?
Instandhaltung:	1. Person: f, s, j, g, i, ? 2. Person: f, s, a, g, k, ? 3. Person: f, s, j, g, i, ? 4. Person: f, s, a, g, k, ?
Büroorganisation:	1. Person: f, w, j, g, k, ? 2. Person: f, w, a, g, k, ? 3. Person: f, w, j, b, k, ? 4. Person: f, w, a, g, k, ?

Auch wenn das Analysebeispiel nur eines von unzähligen denkbaren Organisationsanalysen ist, kann davon ausgegangen werden, dass Strukturanalysen von Mainstreamorganisationen nach den diskriminierten Merkmalen einander sehr ähneln. Dies

bestätigen jedenfalls die Analysen, die von ISOP im Rahmen verschiedener Trainings mit Personen aus steirischen Organisationen gemacht wurden.

Durch diese exemplarische Strukturanalyse einer Organisation, in der aufgrund des Platzmangels nicht alle Personen einzeln nach den diskriminierten bzw. privilegierten Merkmalen aufgelistet sind, sollte dennoch folgendes sichtbar werden:

- Die Häufigkeit der diskriminierten Merkmale (blau markiert) nimmt mit der Höhe der Hierarchieebene und damit mit zunehmendem Entscheidungspotential ab.
- Dagegen sind die diskriminierten Merkmale in den mit wenig Macht ausgestatteten Organisationsebenen vergleichsweise häufig vertreten.
- Die einzigen diskriminierten Merkmale in den oberen Hierarchieebenen dieses Beispiels sind „Geschlecht“ und „Alter“.

Zu den beiden in den höchsten Hierarchieebenen vertretenen Diskriminierungsmerkmalen ist zudem folgendes zu sagen:

- Frauen sind in den höchsten Hierarchieebenen vertreten, weil es für diese Gruppe – verglichen mit den anderen diskriminierten Gruppen – die längste Tradition an Gleichstellungsbemühungen und –maßnahmen gibt. Spät, aber doch scheinen konsequente Gleichstellungsmaßnahmen zu greifen, auch wenn an dieser Stelle klar gesagt werden muss, dass Frauen als diskriminierte Gruppe in den höchsten Hierarchieebenen zwar vorkommen, jedoch nach wie vor eklatant unterrepräsentiert sind!
- Ältere sind ebenfalls in den höchsten Hierarchieebenen vertreten. Das Besondere an dieser Situation besteht darin, dass in vielen dieser Fälle eine direkte Korrelation zwischen dem Lebensalter der betroffenen Personen und deren Dienstalter in der Organisation besteht. Dienstälteste Personen einer Organisation sind meist in einer weitaus privilegierteren Position als dienstjüngere KollegInnen. Dies liegt an dem (nicht nur) in Österreich weit verbreiteten und angewendeten Senioritätsprinzip, was nichts anderes bedeutet als MitarbeiterInnen zu begünstigen, je länger sie in einer Organisation arbeiten. Konkret wirkt sich das z.B. im Gehaltsschema aus, das unabhängig von anderen Leistungen ein Ansteigen des Gehalts an die Verweildauer in der Organisation bindet. Ein anderer Bereich, in dem Dienstältere gegenüber Dienstjüngeren begünstigt sind, ist der Schutz vor Kündigungen. Üblicherweise werden im Fall von organisationsbedingten Kündigungen, wie z.B. Sparmaßnahmen, zuerst diejenigen gekündigt, die eine geringere Bindung an die Organisation haben. Gleichzeitig gibt es auch die Praxis von Wirtschaftsunternehmen, dienstältere Mitarbeiter, die aufgrund ihres hohen Gehaltes ein finanzieller Belastungsfaktor für das Unternehmen sind, gegen neue und junge BewerberInnen auszutauschen, die mit einem weitaus geringeren Gehalt in das Unternehmen einsteigen. Das heißt für die Formulierung von Gleichstellungszielen für die Gruppe der Älteren, dass die Organisation sehr genau darauf achten muss, welche konkreten älteren Personen durch eine solches Ziel und eine solche Maßnahme gefördert werden. Kontraproduktiv wäre es jedenfalls, bereits durch das Dienstalter privilegierte Personen durch Partizipationsmaßnahmen weiter zu privilegieren.

3. Definition von Equality Targets (Gleichstellungszielen)

Nachdem die Strukturanalyse der Organisation die quantitativen Repräsentanzen gesellschaftlich-systematisch diskriminierter Personen (wie viele diskriminierte Menschen arbeiten in der Organisation?) und auch die qualitativen Repräsentanzen diskriminierter Personen (in welchen Hierarchieebenen der Organisation arbeiten sie?) sichtbar gemacht hat, bedarf es nun einer intensiven Auseinandersetzung mit den Veränderungen, die die Organisation an dieses Analyseergebnis knüpft. Diese Veränderungen werden in einem nächsten Schritt als Gleichstellungsziel oder Equality Target definiert.

„Equality targets kommen insbesondere dann zum Zug, wenn neue Ressourcen erschlossen werden oder Ressourcen frei werden. Sobald neue finanzielle Möglichkeiten in Aussicht stehen, etwa bei Stellung eines Förderungsansuchens, bei Durchführung von Fundraisingevents, bei der Akquisition neuer Aufträge, sollten auch schon equality targets für den Fall der Realisierung der entsprechenden Projekte formuliert sein. Die Vergabe der neuen oder frei gewordenen Ressourcen erfolgt dann anhand der Gleichstellungskriterien in Verbindung mit den anderen, für die jeweilige Ressourcenvergabe ausschlaggebenden Kriterien.“ (Zitiert aus: Andreas Görg: Equalita-Targets Leitfaden. Wien 2006. erstellt im Rahmen von MobSTOP. http://work-in-process.at/html/dummy-3.8.1/uploads/media/EqualityTargets_01.pdf)

Partizipation in diesem Zusammenhang meint die Aufhebung von Unterrepräsentanzen. Dies wiederum bedeutet, dass gesellschaftlich systematisch diskriminierte MitarbeiterInnen verstärkt in den Bereichen beschäftigt werden, in denen üblicherweise gesellschaftlich systematisch privilegierte MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Und es bedeutet, dass gesellschaftlich systematisch diskriminierte MitarbeiterInnen verstärkt an den Ressourcen teilhaben werden, an denen üblicherweise gesellschaftlich systematisch privilegierte MitarbeiterInnen teilhaben und dadurch ihre privilegierte Position in der Organisation verfestigen. Im Zusammenhang mit der intersektionellen Antidiskriminierungsarbeit bedeutet Partizipation schließlich, dass Menschen mit mehreren Diskriminierungsmerkmalen auch stärker von diesen Gleichstellungsmaßnahmen profitieren müssen.

Die erste Frage, der sich die Organisation nach der Analyse stellen muss, lautet also: **Wollen wir, dass die im Rahmen der Strukturanalyse sichtbar gewordenen Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen aufgehoben werden?**

Natürlich wird kaum jemand bewusst wollen, dass Diskriminierungen bestehen bleiben, in Zusammenhang mit dem Abbau der hier sichtbar gewordenen Diskriminierungen existiert jedoch üblicherweise kein ausgeprägtes Empfinden davon, dass es sich dabei überhaupt um Diskriminierungen handelt. Unter Diskriminierung wird gemeinhin in erster Linie bewusstes aus moralischer Sicht zu verurteilendes Handeln gegenüber Menschen aus bestimmten Gruppen verstanden (Frauen, MigrantInnen, Menschen mit Behinderungen...). Die strukturellen Auswirkungen langjähriger systematischer und gesellschaftlich verankerter Ungleichbehandlung bestimmter Gruppen dagegen werden kaum auf den ersten Blick als Diskriminierung wahrgenommen und bezeichnet. Ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern sexistisch? Nein? Oder doch? Wenn ja, dann ist die Tatsache, dass MigrantInnen statistisch betrachtet überproportional stark im Niedriglohnsegment des österreichischen Arbeitsmarktes beschäftigt sind, wohl auch rassistisch! Und dass viele von diesen MigrantInnen, Frauen sind, dann sexistisch-rassistisch usw.

Entscheidet sich die Organisation dafür, an der Gleichstellung diskriminierter MitarbeiterInnen in der Organisation zu arbeiten, knüpft sich daran die nächste Frage:

Welche Gruppen sollen Zielgruppen der Partizipationsmaßnahmen sein?

Grundsätzlich gilt, dass es keine Konkurrenz zwischen den diskriminierten Gruppen geben darf und es daher auch keine Hierarchisierung der diskriminierten Gruppen geben darf. Allen Gruppen ist eines gemeinsam: die gesellschaftlich-systematische Diskriminierung.

Jedes Merkmal teilt die jeweilige Gesellschaft in zwei Gruppen, eine aufgrund des Merkmals diskriminierte Gruppe und eine aufgrund des Merkmals privilegierte Gruppe. Wie viele konkrete Personen von der Diskriminierung aufgrund eines Merkmals potentiell betroffen sind, ist für die Bewertung des Merkmals gegenüber den anderen Merkmalen unerheblich und darf weder zu einer Ab- bzw. Aufwertung gegenüber den anderen Merkmalen – im Sinn von „je mehr Menschen dieses Merkmal tragen, umso dringlicher ist die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen“ – führen. Die Anzahl an Personen in einer Gesellschaft oder Organisation, die aufgrund eines bestimmten Merkmals diskriminiert sind, sagt nichts darüber aus, welchen „Rang“ dieses Merkmal unter allen diskriminierten Merkmalen einnimmt.

Die einzige sinnvolle Hierarchisierung ergibt sich analog zur intersektionellen Diskriminierung durch die mehrfache Diskriminierbarkeit. Dies bedeutet, dass Personen, die mehrere diskriminierte Merkmale tragen (z.B. ethnische Minderheit + Behinderung + Frau) stärker bei den Partizipationsmaßnahmen zu berücksichtigen sind als Personen mit weniger oder gar „nur“ einem Diskriminierungsmerkmal.

Wenn die Unterrepräsentanzen von diskriminierten Personen in privilegierten Bereichen abgebaut werden sollen, kann dies auf zwei Arten geschehen: durch Einstellung neuer Personen mit den entsprechenden Diskriminierungsmerkmalen oder durch veränderte interne Personalentwicklungsmaßnahmen. Davon ausgehend könnten Equality-Targets wie folgt lauten:

1. Innerhalb der nächsten zwei Jahre erhöht sich der Anteil an diskriminierten Personen in leitenden Funktionen auf XX%.
2. Innerhalb des nächsten Jahres wird um XX% mehr Geld für die interne Weiterbildung von diskriminierten MitarbeiterInnen ausgegeben als im laufenden Jahr.
3. Innerhalb der nächsten zwei Jahre erhöht sich der Anteil an diskriminierten MitarbeiterInnen bei öffentlichen Auftritten der Organisation und Repräsentationsveranstaltungen auf XX%.
4. Bei zukünftigen Bewerbungsverfahren erreichen gleich viele diskriminierte Menschen die Ebene des Vorstellungsgesprächs wie privilegierte Menschen.

Bei diesen exemplarisch angeführten Equality Targets wurden weder konkrete diskriminierte Gruppen genannt noch konkrete Prozentzahlen. In der Realität der Umsetzung von Equality Targets werden wohl bestimmte diskriminierte Gruppen mit bestimmten Equality Targets gefördert. Dies setzt voraus, dass die Organisation ein Wissen darüber hat, welcher Prozentsatz ein wirkliches herausforderndes Ziel darstellen kann. Um das definieren zu können braucht die Organisation einerseits den aktuellen Prozentsatz bzgl. der jeweiligen Gruppe in der Organisation und einen Vergleichswert, der die Differenz zum tatsächlich erreichten Prozentsatz sichtbar macht und dadurch die Definition eines Gleichstellungszieles ermöglicht. Der aktuelle Prozentsatz ergibt sich aus der oben beschriebenen Strukturanalyse, der Vergleichswert kann einerseits die Repräsentanz der diskriminierten Gruppe in der österreichischen Wohnbevölkerung sein oder die Repräsentanz der diskriminierten Gruppe unter der KundInnen-/KlientInnen-/TeilnehmerInnengruppe.

An dieser Stelle soll ein weiteres Mal darauf hingewiesen werden, dass die oben genannten Beispiele sehr stark über Quantitäten funktionieren, indem die Zielgrößen einfach Prozentsätze sind, die in einem bestimmten Zeitraum zu erreichen sind. Dies entspricht dem aus der Frauenförderung bekannten Quotensystem. Es wurde bereits in der Einleitung darauf hingewiesen, dass Quoten nicht grundsätzlich schlecht für die Umsetzung von Partizipationsmaßnahmen sind, jedoch sich schlecht auf die intendierten Prozesse auswirken, wenn sie ohne Begleitmaßnahmen und ohne Berücksichtigung der qualitativen Veränderungen für die geförderten Personen umgesetzt werden.

4. Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der definierten Ziele

Zu den definierten Zielen werden in einem nächsten Schritt entsprechende Maßnahmen entwickelt, die die Zielerreichung und Evaluierbarkeit der Ziele sicherstellen. Im Folgenden werden zu der oben genannten Auswahl an Equality Targets wiederum exemplarisch einige Maßnahmen vorgeschlagen:

Ziel 1: Innerhalb der nächsten zwei Jahre erhöht sich der Anteil an diskriminierten Personen in leitenden Funktionen auf XX %.

Maßnahme(n):

- Analyse der in den nächsten zwei Jahren geplanten Stellenausschreibungen für leitende Funktionen
- Erhebung möglicher diskriminierter MitarbeiterInnen, die aufgrund ihrer Position in der Organisation an diesen Stellen interessiert sind und auch für diese Stellen in Frage kommen.
- Einbindung dieser Personen in das geplante Gleichstellungsziel. Was brauchen sie, um sich ernsthaft um diese Stelle bewerben zu können?
- Anpassung des aktuellen Bewerbungsverfahrens an die Vorgabe der verstärkten Aufnahme von diskriminierten Personen in leitenden Funktionen.
- Hinweis auf die besondere Erwünschtheit von Bewerbungen durch Personen aus diskriminierten Gruppen in den Stellenbeschreibungen.

Ziel 2: Innerhalb des nächsten Jahres wird um XX% mehr Geld für die interne Weiterbildung von diskriminierten MitarbeiterInnen ausgegeben als im laufenden Jahr.

Maßnahme(n):

- Evaluierung der Ausgaben für interne Weiterbildung im vorangegangenen Jahr. Welche Personen haben wie viel vom Weiterbildungsbudget erhalten? Wie viele dieser Personen waren diskriminierte Personen?
- Festsetzung des Betrages in absoluten Zahlen, der für diskriminierte Personen ausgegeben werden muss.
- Aktive Bewerbung des Weiterbildungsangebotes bei den diskriminierten MitarbeiterInnen der Organisation.
- Entwicklung möglichst adäquater Weiterbildungsangebote für diskriminierte MitarbeiterInnen in der Organisation, um sicherzustellen, dass das Weiterbildungsangebot auch tatsächlich einen verwertbaren Erfolg für die persönliche Weiterentwicklung in der Organisation bewirkt.

Ziel 3: Innerhalb der nächsten zwei Jahre erhöht sich der Anteil an diskriminierten MitarbeiterInnen bei öffentlichen Auftritten der Organisation und Repräsentationsveranstaltungen auf XX%.

Maßnahme(n):

- Analyse der geplanten Veranstaltungen und ÖA-Aktionen. Wie viele und welche Personen sind nach der üblichen Vorgangsweise dafür geplant?
- Erhebung unter den diskriminierten MitarbeiterInnen, wer unter welchen Bedingungen Interesse an Repräsentationsaufgaben hat.
- Einbindung der interessierten diskriminierten MitarbeiterInnen in die Planung der zukünftigen Repräsentationsveranstaltungen.

Ziel 4: Bei zukünftigen Bewerbungsverfahren erreichen gleich viele diskriminierte Menschen die Ebene des Vorstellungsgesprächs wie privilegierte Menschen.

Maßnahme(n):

- Analyse des aktuellen Bewerbungsszenarios: Wie viele und welche diskriminierte Personen schaffen es üblicherweise bis zur Ebene des Vorstellungsgesprächs. Was sind die Barrieren für welche diskriminierten Gruppen, um sich für offene Stellen zu bewerben bzw. um bis zu der Ebene des Vorstellungsgesprächs zu gelangen.
- Erschließung neuer und anderer Ausschreibungsmedien, um die diskriminierten Gruppen auch wirklich zu erreichen.
- Anpassung der Ausschreibungstexte an mögliche spezifische, für die jeweilige diskriminierte Gruppe besonders attraktive Bedingungen (Gendersensible Sprache, fremd- oder mehrsprachige Texte, Bildgestaltung).

5. Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

Parallel zur den Schritten „Analyse“, „Zieldefinition“, „Maßnahmenentwicklung“ bedarf eine konsequente Partizipationsarbeit umfassender Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung der gesamten MitarbeiterInnenschaft in der Organisation.

Im Rahmen eines EU-Fragebogens zum „Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz“ (http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_de.pdf) wurden unter europäischen Unternehmen, die verschiedene Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben, u.a. erhoben, auf welchen Bereich sich die eigene Maßnahme bezog. Es standen 21 Bereiche zur Auswahl. Am häufigsten wurde der Bereich der Personaleinstellung, -auswahl und -bindung genannt, bereits am zweithäufigsten wurde der Bereich der MitarbeiterInnenschulung genannt. Und im Rahmen eines Fragebogens des Europäischen Unternehmenstestpanels (http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_de.pdf) antworteten auf die Frage, wo ihrer Ansicht nach die **größte** Herausforderung bei der Behandlung von Fragen der Vielfalt und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz liege, 20,2%, dass sie die größte Herausforderung im Mangel an Informationen und im fehlenden Bewusstsein der MitarbeiterInnen des Unternehmens sehen, auf die Frage, wo ihrer Ansicht nach die **zweitgrößte** Herausforderung bei der Behandlung von Fragen der Vielfalt und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz liege, antworteten 20,4% der Unternehmen, dass sie dies im Mangel an Informationen und im fehlenden Bewusstsein sähen. **Das heißt, fast 41% der antwortenden Unternehmen sehen in der mangelnden Information und im mangelnden Bewusstsein der MitarbeiterInnen zum Thema Vielfalt und Nicht-Diskriminierung die größte bzw. zweitgrößte Herausforderung.** Auch dies zeigt aus einer sehr praxisnahen Sicht von Unternehmen mit Erfahrung in der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, wie wichtig die entsprechende Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für die MitarbeiterInnen einer Organisation ist, wenn die Organisation Diversity-Maßnahmen umsetzen will.

- Gleichstellungsmaßnahmen bewirken strukturelle Veränderungen in der Organisation. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese strukturellen Veränderungen von allen MitarbeiterInnen und Ebenen der Organisation als positive Veränderungen empfunden werden, weshalb ohne entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen mit massivem Widerstand gegen die Partizipationsmaßnahmen zu rechnen ist.

Im wesentlichen sind folgende Dynamiken in diesem Zusammenhang zu bedenken:

- Die partizipationsbedingten strukturellen Veränderungen führen dazu, dass sich die gewohnten Verteilungsmechanismen ändern, was seinerseits wiederum von den privilegierten MitarbeiterInnen als Benachteiligung empfunden wird.

Dadurch, dass sich privilegierte MitarbeiterInnen selbst nicht als diskriminierende Personen erleben, ist ihnen auch nicht unmittelbar einsichtig, warum sie als Einzelpersonen durch die Gleichstellungsmaßnahmen zugunsten von bestimmten Personengruppen benachteiligt werden.

- Die Maßnahmen, die sich aus den Gleichstellungszielen ergeben, verlangsamen die gewohnten Abläufe. Wenn beispielsweise ein gewohntes und erprobtes Recruiting-Szenario an die Gleichstellungsziele angepasst werden muss, bedeutet dies konkret, dass andere und mehrere Schritte getan werden müssen, um bestimmte erprobte Ausschließungsmechanismen zu verhindern. Eine Verlangsamung von gewohnten und erprobten Organisationsabläufen widerspricht grundsätzlich dem Organisationsziel von Effektivität und Effizienz. Auch dies wird bei den für die Abwicklung dieser Prozesse Verantwortlichen auf wenig Verständnis stoßen, wenn es vorher keine ausreichende Auseinandersetzung mit dem Hintergrund für diese Maßnahmen gegeben hat.
- Die unterschiedlichen Ebenen und Funktionen der Organisation sind unterschiedlich an den Veränderungsprozessen beteiligt und auch unterschiedlich verantwortlich.
- Eine adäquate Beteiligung möglichst aller Ebenen der Organisation setzt ein entsprechendes Bewusstsein und eine entsprechende Sensibilität für die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen voraus.
- Dieses Bewusstsein und diese Sensibilität werden durch Sensibilisierungsmaßnahmen hergestellt.

Die Auswahl der richtigen Sensibilisierungsmaßnahme

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen und der Partizipation der durch diese Merkmale diskriminierten Gruppen bieten sich verschiedene Trainingsmaßnahmen an:

- **Interkulturelles Training**
 - Zielgruppe:
 - Mehrheitspersonen mit Kontakt zu migrantischen KundInnen- bzw. migrantischen KollegInnen; → Migrationszusammenhang
 - „Österreichisch kulturalisierte“ Betriebsangehörige mit Kontakt zu Betriebsangehörigen aus anderen „Kulturkreisen“ → Globalisierungszusammenhang
 - Ziel: Sensibilisierung für den Umgang mit tatsächlichen und scheinbaren kulturellen Unterschieden
 - Gefahr der Kulturalisierung und Stabilisierung von Fremdheitskonstruktionen
- **Antidiskriminierungstraining / Antirassismustraining**
 - Zielgruppe:
 - Personen, die in irgendeinem Merkmal als Mehrheitspersonen sozialisiert sind → also alle!!!
 - Ziel: Sensibilisierung für die Funktionsweisen von Diskriminierung, für antidiskriminatorische Praxen (individuell, strukturell)
 - Gefahr: Reduktion des Modells zur Erklärung von Diskriminierung auf einen bestimmten Aspekt, z.B. „Rassismus als irrationales Vorurteil“
- **Empowerment-Training**
 - Zielgruppe:
 - (Ursprünglich) Rassistisch diskriminierbare Menschen → Black-Consciousness-Training; → erweiterbar auf alle Menschen, die aufgrund eines bestimmten Merkmals diskriminierbar sind.

- Ziel: Entwicklung von Ansätzen zu einem selbstbewussten, aktionsfähigen Leben als rassistisch diskriminierte Person in einer rassistisch diskriminierenden Mehrheitsbevölkerung
- Spezifikum: weg von der Opferrolle, hin zu einer gestaltenden Rolle
- **Diversity-Training**
 - Zielgruppe:
 - MitarbeiterInnen der verschiedenen Funktionsebenen einer Organisation
 - Ziel: Aufbau von Diversity-Kompetenz entsprechend dem funktionsbezogenen Bedarf
 - Beispiele:
 - Kulturspezifische Trainings für ins Ausland entsandte Führungskräfte
 - Kulturuniverselle Trainings für MitarbeiterInnen multikultureller Teams
 - Personalmanagement-Trainings
 - Diversity-Selling: Verkaufstrainings
 - Diversity-Lead: Führungskräfte-Training

Welches Training für die Organisation am besten geeignet ist, hängt nicht zuletzt davon ab, welche Ziele die Organisation grundsätzlich verfolgt (unternehmerisches Handeln, öffentliche Dienstleistung, soziale Dienstleistung). Am wirkungsvollsten wird eine Mischung aus den verschiedenen Trainingsangeboten sein, um möglichst viele Zielgruppen mit ihren spezifischen Bedürfnissen zum Thema Gleichstellung / Partizipation zu erreichen.

Implementierungsbeispiel: Die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung

Eine Möglichkeit, Gleichstellung im Sinn einer Partizipation diskriminierter Gruppen in einer Organisation **verbindlich** in der Organisation zu verankern, besteht darin, ein umfassendes Gleichstellungs- und Partizipationskonzept als Betriebsvereinbarung zu formulieren. Die folgenden Ausführungen und Bemerkungen zu einer antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung (im Folgenden: ABV) basieren auf den Erfahrungen, die der Verfasser dieses Textes als ISOP-Mitarbeiter und Beteiligter im Zusammenhang mit der Entwicklung einer antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung in ISOP – Innovative Sozialprojekte gemacht hat. Die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung von ISOP geht zurück auf eine Netzwerkkooperation mit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Open Up. In dieser Entwicklungspartnerschaft wurde von einer Trägerorganisation, dem Verein „Initiative Minderheiten“ (http://minderheiten.at//index.php?option=com_frontpage&Itemid=1), ein Mustertext für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung verfasst, der schließlich auch mit ExpertInnen der AK Wien diskutiert wurde. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat von ISOP entschieden sich schließlich – als VertragspartnerInnen der Betriebsvereinbarung – für die Entwicklung einer ISOP-eigenen antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung auf Basis dieses Mustertextes.

Bevor auf die Inhalte der ABV eingegangen wird, werden einige andere Konzepte skizziert, die auf die Implementierung von Diversity-Gerechtigkeit abzielen, sich jedoch deutlich von einer ABV unterscheiden:

Diversity Management:

„Als Instrument der Unternehmensführung beschreibt Diversity („Managing Diversity“) die Gesamtheit der Maßnahmen, die dazu führen, dass Unterschiedlichkeiten in und von einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und **als positive Beiträge zum Erfolg** genutzt werden. Es geht also um die gezielte interne und externe Berücksichtigung sowie die bewusste Einbeziehung und Förderung aller unterschiedlichen Stakeholder **zur Steigerung des Erfolges eines Unternehmens oder einer Organisation**“ (Michael Stuber: Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Wolters Kluwer Deutschland GmbH 2004, S.20. Hervorhebungen von M.K.)

Diversity Management ist ein Konzept, das sich auf alle hier diskutierten diskriminierten Merkmale (innere Dimension von Diversity) bezieht, darüber hinaus aber noch auf viele andere Merkmale beziehen kann (äußere Dimension: Gewohnheiten, Ausbildung, Familienstand u.a.; organisationale Dimension: Arbeitsort, Dauer der Zugehörigkeit zur Organisation, Funktion in der Organisation u.a.).

Der wesentliche Unterschied zur ABV besteht darin, dass DM – wie der Begriff klar ausdrückt – eine Managementstrategie ist. Das Ziel von DM ist es, die Unterschiedlichkeiten aller MitarbeiterInnen über das Steuerungsinstrument des Managements optimal zu fördern, um letzten Endes den Unternehmenserfolg zu steigern. Durch eine ABV werden Prozesse zur Erreichung von Gleichstellung zwar auch gesteuert, jedoch werden die verantwortlichen Managementebenen zur Steuerung (z.B. Zielformulierung, Maßnahmenentwicklung usw.) verpflichtet. Nicht der Geschäftsnutzen ist das eigentliche Ziel der Maßnahmen, sondern der Abbau von gesellschaftlich systematischen Diskriminierungen.

Diversity-Mainstreaming:

Diversity-Mainstreaming hängt eng mit dem Konzept von Diversity Management zusammen und meint den Prozess der Implementierung von diversity-orientiertem Handeln in die Strukturen einer Organisation. Wie bei Gender-Mainstreaming geht dieser Prozess

von den obersten Hierarchieebenen aus (Top-Down) und wird von Maßnahmen auf den unteren Hierarchieebenen der Organisation begleitet (Bottom-Up).

Auch hier besteht der Unterschied zur ABV darin, dass auch Diversity Mainstreaming letzten Endes auf eine freiwillige Auseinandersetzung der Organisation mit Diversity zurückgeht. Der Unternehmens- bzw. Organisationserfolg steht auch hier im Mittelpunkt.

Equality-Mainstreaming:

„Equality mainstreaming is the systematic integration of equality into our daytoday working practices. Equality needs to be mainstreamed into our service delivery and employment and will involve staff responsible for developing our policies, procedures and services, as well as stakeholders and external partners.“

([http://www.sqa.org.uk/files_ccc/Equality_Mainstreaming_Policy_\(effective_from_Sept_2007\).pdf](http://www.sqa.org.uk/files_ccc/Equality_Mainstreaming_Policy_(effective_from_Sept_2007).pdf))

Equality-Mainstreaming ist bezüglich der Inhalte sehr gut mit der ABV vergleichbar, die ja auch auf Einführung von Gleichbehandlung und Gleichstellung in einer Organisation abzielt. Der Unterschied zur ABV ist ein weiteres Mal die Verbindlichkeit der Umsetzung. Der Equality-Mainstreaming-Prozess geht zurück auf die freiwillige Entscheidung einer Organisation, sich auf der strukturellen Ebene der Organisation mit Equality auseinanderzusetzen. Der Grad der Verpflichtung ergibt sich im besten Fall aus gesetzlichen Vorgaben.

Betriebsvereinbarungen sind im Arbeitsverfassungsgesetz gesetzlich geregelt:

Gemäß §29 Arbeitsverfassungsgesetz sind Betriebsvereinbarungen „schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.“

Gemäß § 31 Arbeitsverfassungsgesetz sind die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung, „soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.“

Die Besonderheit, Partizipation und Gleichstellung in einer Organisation über eine Betriebsvereinbarung einzuführen, besteht also im Grad der Verpflichtung, die die beteiligten VertragspartnerInnen (Geschäftsführung und Betriebsrat) zum Thema eingehen. Nach Inkrafttreten der ABV gilt die Vereinbarung für alle MitarbeiterInnen der Organisation, soweit Betriebsvereinbarungen für MitarbeiterInnen Geltung haben können, und sie unterliegen auch den Konsequenzen bei Zuwiderhandeln gegen diese Vereinbarung.

Die Ziele der ABV

- Die ABV ist ein **Instrument der Gleichstellungspolitik**, das klare Verpflichtungen zur Umsetzung von Nicht-Diskriminierung enthält.
- Die ABV ist eine **strukturelle Maßnahme**, die dafür sorgen soll, dass die Rechte von diskriminierten Menschen innerhalb der Organisation gewahrt werden und bleiben.
- Die Vertragsparteien betrachten die ABV als **öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung**.
- Durch die ABV soll trotz der bestehenden Machtungleichheiten eine **faire Auseinandersetzung** zwischen den verschiedenen Menschen innerhalb der Organisation ermöglicht werden.

In der Präambel der ABV wird definiert, was durch diese Vereinbarung erreicht werden soll. Entsprechend der oben zitierten Ziele ist klar, dass der Aspekt der Verpflichtung zur

Nichtdiskriminierung an oberster Stelle steht, wobei ein weiteres Mal betont werden muss, dass Nicht-Diskriminierung nicht nur Gleichbehandlung, sondern auch Gleichstellung bedeutet. Daher ist es auch so wichtig, dass die ABV als strukturelle Maßnahme verstanden wird, die sich gegen die strukturellen Verankerungen von gesellschaftlich systematischer Diskriminierung wendet. Wie Diversity-Management ist auch eine ABV ein Instrument der Öffentlichkeitsarbeit einer Organisation. Die Kommunikation des Bekenntnisses zur Partizipation und Gleichstellung nach außen ist auch für sich betrachtet ein Mittel zur Beförderung von Gleichstellung und Partizipation, da dadurch diskriminierte Gruppen dezidiert angesprochen werden.

Der Begriff „Diskriminierung“ in der ABV

Diskriminierung bedeutet nicht einfach Ungleichbehandlung, wie sie zwischen allen Personen und Gruppen ständig vorkommt. Diskriminierung bedeutet effektive Schlechterstellung aufgrund von Machtasymmetrien. Eine Person oder Gruppe kann also nur bei ausgeprägter Ungleichheit der Ausgangsbedingungen eine andere Person diskriminieren. Verhaltensweisen, wie Belästigungen, Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Beleidigungen oder Verletzungen der Würde der Person gelten nur dann als Diskriminierung, wenn sie auf einer Machtungleichheit beruhen, die es der angegriffenen Person erschwert oder unmöglich macht, sich eigenständig effektiv gegen diese Verhaltensweisen zu wehren.

In Bezug auf Gleichstellung geht es um die bereits genannten gesellschaftlich systematischen Machtasymmetrien, aus denen sich folgende Gruppen ergeben, die sich auf die ABV berufen können: Frauen, Transgenderpersonen, Ältere, Jüngere, Homosexuelle, Bisexuelle, Menschen nichtösterreichischer Herkunft, Menschen mit einer Behinderung, Menschen ohne oder mit einer nicht-christlichen Religionszugehörigkeit.

Die Wirkungsweise der ABV

Die ABV wirkt in zwei Richtungen: Einerseits schützt sie die MitarbeiterInnen aller Hierarchieebenen vor Ungleichbehandlung im Sinn einer unmittelbaren Diskriminierung, einer mittelbaren Diskriminierung, einer Anweisung zur Diskriminierung sowie vor den verschiedenen Formen von Belästigung (sexuelle Belästigung, Belästigung, Mobbing, Staffing, Bossing). Dieses Wirkungsfeld entspricht der Wirkung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes, das in erster Linie und hauptsächlich die Gleichbehandlung von Menschen schützt. Das heißt, durch das Diskriminierungsverbot des GIBG werden keine zu schützenden Gruppen geschaffen, sondern es wird lediglich sichergestellt, dass bei Entscheidungen und im Umgang mit Personen in der Arbeitswelt und in sonstigen Bereichen bestimmte Merkmale keine Rolle für Entscheidungen spielen.

Andererseits zielt die ABV auf die Gleichstellung bestimmter gesellschaftlich systematisch diskriminierter Gruppen, indem sie durch konkrete Maßnahmen gefördert werden, bis ein Ausgleich im Vergleich zu den gesellschaftlich systematisch privilegierten Gruppen erreicht wurde.

Das GIBG sagt zum Thema Gleichstellung folgendes:

- § 2 GIBG: „Ziel dieses Abschnitts ist die Gleichstellung von Frauen und Männern“
- § 8 GIBG: „Die in Gesetzen [...] oder Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern [...] gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes.“
- § 22 GIBG: „Die in Gesetzen [...] oder Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben [...] gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes.“

Abgesehen von diesen grundsätzlichen Bestimmungen bleibt das Gesetz jedoch unklar, weswegen es für den/die RechtsanwenderIn schwierig ist, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen einzuführen, ohne mit dem Diskriminierungsverbot in Konflikt zu geraten. Die §8 und §22 sprechen undifferenziert und allgemein von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Das Gemeinschaftsrecht (EG) erlaubt dies auch, es bedarf allerdings der Anordnung durch den nationalen Gesetzgeber. Das heißt, der Gesetzgeber müsste spezifische Vergünstigungen benennen und anordnen.

Die ABV wird in diesem Punkt weitaus konkreter, indem ein Gutteil der Vereinbarung darin besteht, alle Ebenen der Organisation dahingehend zu verpflichten, Gleichstellungsziele zugunsten der diskriminierten Gruppen zu definieren, davon Maßnahmen abzuleiten und diese innerhalb eines bestimmten Zeitraumes auch umzusetzen.

Persönlicher Geltungsbereich der ABV:

Durch die ABV werden folgende Personengruppen geschützt:

- MitarbeiterInnen der Organisation
- BewerberInnen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle hin bewerben
- Ex-MitarbeiterInnen bzw. Ausscheidende (innerhalb einer bestimmten Frist)
- Von der Organisation Gekündigte und Entlassene (innerhalb einer bestimmten Frist)

Sachlicher Geltungsbereich der ABV:

Durch die ABV sind die oben genannten Personengruppen in folgenden Bereichen der Organisation geschützt (Auszug):

- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Beendigung des Dienstverhältnisses
- Entlohnung
- Mehrstunden- und Urlaubsregelungen
- Personalentwicklung
- Soziale Maßnahmen der Organisation
- Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Gleichstellungsmaßnahmen (Beispiele):

- **Informelle Nostrifizierung:** Bei allen personellen Maßnahmen (Aufnahme und Aufstieg), für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Österreich bzw. EU-Ländern erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen unabhängig von formellen Nostrifizierungen zu berücksichtigen.
- **Bevorzugung bei annähernd gleicher Qualifikation:** Bei annähernd gleicher Qualifikation sind Personen aus systematisch diskriminierten Gruppen, die in der Organisation bzw. in dieser Position noch nicht überproportional vertreten sind, jedenfalls zu bevorzugen.
- **Individuelle Förderpläne:** Wenn die finanziellen Mittel für Fortbildungen knapp sind, sind die Beschäftigten aus systematisch diskriminierten Gruppen bei der Fortbildung zu bevorzugen. Bei der Erstellung ihrer Ausbildungs- und Förderpläne ist darauf zu achten, dass sie sich insbesondere jene Qualifikationen aneignen, die nicht nur für die Erledigung ihres gegenwärtigen Jobs, sondern auch für die Wahrnehmung ihrer konkreten innerbetrieblichen Aufstiegschancen wichtig sind.
- **Teamzusammensetzung:** Alle Projektbereiche, Tätigkeitsfelder, Teams und Gremien der Organisation sollen generell und auf allen Hierarchieebenen so zusammengesetzt werden, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren und dabei die historisch gewachsenen systematischen Diskriminierungen überwinden.

- **Sonstige Gleichstellungsmaßnahmen:** Neben diesen Maßnahmen sind alle Ebenen verpflichtet, für den eigenen Bereich spezifische Gleichstellungsziele und -maßnahmen zu formulieren und umzusetzen.

Verantwortliche Stellen:

Neben einer allgemeinen Zuständigkeit aller MitarbeiterInnen für die Umsetzung der Nicht-Diskriminierung in der Organisation gibt es bestimmte verantwortliche Stellen, die für die detaillierte Auseinandersetzung mit Gleichbehandlung und Gleichstellung verantwortlich sind. Dies sind:

- Die Gleichstellungskommission (muss in den meisten Organisationen durch eine Wahl neu geschaffen werden)
- Der Betriebsrat
- Die Personalabteilung
- Die Geschäftsführung

Das Antidiskriminierungsverfahren

Durch ein klar vorgegebenes Verfahren im Fall einer erlebten oder beobachteten Diskriminierung im Sinn dieser Betriebsvereinbarung sollen folgende Ziele in der Organisation erreicht werden:

- die dauerhafte Beendigung der Diskriminierung,
- die Wiederherstellung eines guten Betriebsklimas, was aus der Sicht der diskriminierten Person zumeist einen Ausgleich für die erlittene Diskriminierung erfordert.
- die Entwicklung einer Best Practice gegen Diskriminierungen sowie Anregungen für die Implementierung positiver Maßnahmen.
- die Entfernung von Personen aus der Organisation, die auf ihrem diskriminierenden Verhalten beharren, wobei das Verfahren viele Möglichkeiten des Einlenkens bieten soll.

Mitwirkende Projektpartnerinnen und Projektpartner:

ETC Graz, Europäisches Trainings- und Forschungszentrum
für Menschenrechte und Demokratie
ISOP, Innovative Sozial Projekte
Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt Graz

Projektteam:

Brigitte Hinteregger (UFB) . Johanna Ilkow (UFB) . Michael Kern (ISOP)
Alexandra Stocker (ETC) . Veronika Bauer (ETC) . Klaus Starl (ETC)

Finanzmanagement:

ARGE Müllvermeidung Förderprogramm Management GmbH

