



Sonja Wehsely, Karl-Georg Douthik, Daniela Knieling

Für Vielfalt - gegen Diskriminierung Kampagne der EU 2005

Maßnahmen gegen Diskriminierung wurden zuerst meist gesetzt, um die häufigste Form der Benachteiligung einzubremsen, jene aufgrund des Geschlechts. Heute ist jedoch längst klar, dass auch wegen sexueller Orientierung, Herkunft, Religion, Behinderung oder Alter diskriminiert wird. Damit die Menschen in der EU mit einer anderen Haltung ihren Mitmenschen gegenüber auch einen persönlichen Gewinn verbinden, wird betont, dass Vielfalt (meist als Diversität oder diversity bezeichnet) für alle Vorteile bedeutet. Karl-Georg Douthik, Leiter der Vertretung der EU-Kommission in Österreich, lud am 19. Jänner 2005 MedienvertreterInnen zur Vorstellung der Kampagne für heuer.

Dazu gehören unter anderem Faltblätter, in denen erklärt wird, was Diskriminierung ist, was indirekte Opfer einschließt, die gegen die Diskriminierung anderer aufstehen und dann gemeinsam mit diesen stigmatisiert werden. Dabei wird auch darauf eingegangen, dass Menschen gerne annehmen, SIE würden doch niemals diskriminieren, und gezielt versucht, sie zu einer kritischeren Betrachtung eigener Haltungen und Verhaltensweisen anzuregen. Basis für derlei EU-Aktivitäten ist unter anderem die EU-Verfassung, die vom Parlament mehrheitlich angenommen wurde und nun (teils mit Referenden) von den Staaten ratifiziert werden muss. Manchen der Anwesenden ist ein Rätsel, in welcher Reihenfolge in EU-Texten Diskriminierungsgründe aufgezählt werden.

Diese Frage wurde hier auch nicht beantwortet, doch stellt es sicher keine Wertung dar. Was hier als EU-Verfassung vorliegt, deren Formulierungen in einzelnen Bereichen dann Grundlage für derlei an die Bevölkerung gerichtete Folder sind, ist ja Ergebnis eines langen Prozesses mit Entwürfen und unendlich vielen Abänderungsanträgen, langer Abstimmungen im Konvent und letztlich noch von Veränderungen bei einer Regierungskonferenz (was im Übrigen von Konventsmitgliedern aus den Reihen der ParlamentarierInnen kritisiert wurde). Ein Resultat der langen Debatten unter Menschen mit unterschiedlichem Background (nur 16% Frauen, bei den Männern eben nicht nur jene, denen Gleichstellung ein Anliegen ist) ist eine relativ geringe Berücksichtigung von Fragen der Gleichbehandlung von Frauen.



Volker Frey, Sonja Wehsely, Karl-Georg Doutlik

Jedenfalls legen die Richtlinien 2000/43/EC und 2000/78/EC neben der die künftige europäische Verfassung das Prinzip der Gleichbehandlung für alle Menschen ungeachtet des Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, von Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung fest. Hierzulande fehlt im Bundesgesetz etwa der "Diskriminierungsgrund" der Behinderung. Die Umsetzung soll durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und einer Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz erfolgen. Die Kampagne wird unter anderem mit einem Truck beworben, der durch Europa tourt und als Abschluss am 2. Juli 2005 bei der Regenbogenparade dabei ist. Weiters gibt es einen Run for Diversity am 18.9. beim Wachau-Marathon in Krems. Doutlik verschweigt nicht, dass in manchen Staaten, unter anderem in Österreich, Probleme bei der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien bestehen.

Dies gilt jedoch nicht generell, das es hierzulande einzelne Bundesländer gibt, die sehr weit sind und viele Initiativen setzen. Beispielsweise Wien, das bei der Pressekonferenz durch Frauenstadträtin Sonja Wehsely vertreten war. Im Juli 2004, als sie Stadträtin Brauner ablöste, beschloß der Wiener Landtag eine

Antidiskriminierungsrichtlinie, die jedoch nicht das einzige ist, was Wien unternimmt. Im Wirkungsbereich der Stadtverwaltung, die immerhin größter Arbeitgeber und größter Wohnungsvermieter ist, sind alle Lebensgemeinschaften längst gleichgestellt. Homosexuelle MitarbeiterInnen des Magistrats bekommen Pflegefreistellung, und homosexuelle Paare können gemeinsam eine Gemeindewohnung mieten und erhalten Jungfamilienförderung.

Die Stadtverwaltung soll, meint Wehsely, die Wohnbevölkerung und ihre Bedürfnisse widerspiegeln, und da sind nun einmal 30% MigrantInnen oder österreichische StaatsbürgerInnen als MigrantInnen der zweiten und dritten Generation. Ging es früher um Integration, wofür Einrichtungen wie der Integrationsfonds gegründet wurden, ist heute Diversität angesagt, was als ständiger Prozeß verstanden wird. Ein Schritt in diese Richtung ist die Gründung der Magistratsabteilung 17 für Integration und Diversität. Für Wehsely ist klar, dass Maßnahmen für Frauen nicht durch derlei Aktivitäten ersetzt und überflüssig werden. Sie bemüht sich auch darum, dass die Bedürfnisse muslimischer Frauen stärker berücksichtigt werden, mit denen sie sich in ständigem Dialog befindet. Volker Frey beschreibt die Erfahrungen im EQUAL-Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb", für das erstmals erhoben wurde, welche rassistische Diskriminierungen es auf dem Wiener Arbeitsmarkt gibt. Freilich stieß dies bei vielen zuerst auf Ablehnung, da man annahm, derlei komme vielleicht in Frankreich oder Großbritannien, aber doch nicht bei uns vor. Dann wurde zusammengestellt, welche antidiskriminierenden Maßnahmen anderswo in Europa auf betrieblicher Ebene ausprobiert wurden.



Schließlich wurden Unternehmen gesucht, die sich auf die Erstellung eines jeweils individuellen Code of Conduct einlassen. Aus 270 angesprochenen Betrieben, Einrichtungen, NGOs, Abteilungen der öffentlichen Verwaltung ergaben sich dann sechs Teilnehmende, von einer Magistratsabteilung über ein PensionistInnenheim bis zur Schuhhandelskette. In betriebsinternen Seminaren wurde festgestellt, dass Diskriminierung alle persönlich betrifft und niemanden kaltläßt,

und dass Lösungsansätze auch dem jeweiligen Unternehmen/der Einrichtung helfen. Wenn beispielsweise die überwiegende Anzahl der KundInnen Deutsch nicht als Muttersprache hat, sollte das Personal sich durch Sprachkurse ein wenig darauf einstellen können, was die interkulturelle Kommunikation stark verbessert. Vielfach geht es auch nicht um Mobbing und geschmacklose Witze unter Angestellten, sondern um Gedankenlosigkeit bei Firmentraditionen.

Als Beispiel wird hier ein Unternehmen genannt, wo die Firmenleitung zu Weihnachten immer Rotweinflaschen verschenkt - ungeachtet der Tatsache, dass längst die Mehrheit der MitarbeiterInnen aus Glaubensgründen keinen Alkohol trinkt. Unter den BesucherInnen der Präsentation waren auch MitarbeiterInnen von NGOs, die sich gegen Diskriminierung einsetzen und die ernüchternde Erfahrungen ihrer Klientel, aber auch von FreundInnen und Bekannten zu berichten wußten. Rein rechtlich wäre hier in den allermeisten Fällen auf der Ebene von Bundesgesetzen bzw. durch Aktivitäten von MinisterInnen (etwa gegen rassistische Übergriffe seitens der Polizei) Handlungsbedarf. Allerdings kann und darf es weder dies noch eine EU-Kampagne allein sein, da Beschwerdemöglichkeiten auch bei verbesserter Rechtslage wohl nur selten in Anspruch genommen werden.

Menschen, die sich aufgrund eines Merkmals, dessentwegen sie nicht diskriminiert werden dürfen, in einer Minderheitenposition gegenüber der Mehrheit befinden, die dieses Merkmal nicht aufweist, brauchen den Schutz der Mehrheitsgesellschaft. Ihre Chancen, sich zur Wehr zu setzen, Recht zu bekommen, Wiedergutmachung zu erhalten, sind von vornherein schlechter, eben weil Mehrheiten meist sich selbst als Norm nehmen, die auch für andere gilt. Solange sich dies aber nicht als allgemeine Haltung durchgesetzt hat, wird es nahezu alltäglich passieren, dass Menschen wegen ihrer Herkunft mit Unterstellungen konfrontiert sind, dass Homosexuelle aus Lokalen verwiesen werden, dass Menschengruppen kriminelles Verhalten von vornherein nachgesagt wird oder dass Angehörige einer einst verfolgten Bevölkerungsgruppe es nicht wagen, über ihre Sicht der Gedenkfeiern zu 60 Jahre Ende des Zweiten Weltkriegs zu sprechen. Eben weil in all diesen Fällen die Mehrheitsgesellschaft nur zu selten gegen diskriminierendes Verhalten aus ihrer Mitte heraus einschreitet....

Text & Bilder: [Alexandra Bader](#)

Infos:

[stop discrimination](#)

[Gleiche Chancen im Betrieb](#) (das erwähnte Projekt in Wien, das am 20. und 21.1. auch eine Konferenz in Wien veranstaltet)

- [weitere Berichte 2004](#)

Wir sind ein Non-Profit-Medium freuen uns über jede finanzielle Unterstützung unter dem Stichwort "**CeiberWeiber**" auf das Konto unseres Trägervereins **Mountain Unlimited**, Kontonummer **110-240 80 5** Bank für Tirol und Vorarlberg, BLZ **16000**. Herzlichen Dank! Ausserdem besteht die Möglichkeit, bei uns Werbungen zu schalten. Preise auf Anfrage bei [**redaktion@ceiberweiber.at**](mailto:redaktion@ceiberweiber.at)
