

Von der Integrations- zur Diversitätspolitik am Beispiel der Wiener Stadtverwaltung



Edeltraud Hanappi-Egger, Alexander Fleischmann,
Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement

Alexander von Dippel, Helga Eberherr
Forschungsinstitut Gender und Diversität in Organisationen



Agenda

- **Diversitätspolitik**
- **Soziodemographie Wien**
- **diversitätspolitische Strategie der Stadt Wien**
- **organisationale Verankerung**
- **Fallbeispiel Bezirk Mariahilf**
- **Conclusio**



Diversitätspolitik

zielt auf Aufhebung von Ausschließungs- und Benachteiligungsmechanismen

- Abbau struktureller Ungleichheiten (vs. individualisierter Förderung)
- Auflösung hegemonialer Dominanzstrukturen

3 Ebenen von Diversitätspolitik (vgl. Hanappi-Egger 2006):

- deskriptive Ebene
- moralisch-ethische Ebene
- funktionale Ebene (im Sinne von Diversitätsmanagement)



Soziodemographie Wien



- **Bevölkerung derzeit:**
 - 1.7 Mill., davon 17 % mit Nicht-Österreichischer StaatsbürgerInnenschaft
 - rund 40% Migrationshintergrund
 - **Bevölkerungsprognosen bis 2025: Wachstum um 21% (insbes. durch Migration)**
- ⇒ **Bevölkerung wird vielfältiger nach:**
- Herkunft, Alter, Bildung, soziale Stellung, Lebensformen...**
- ⇒ **Diversitätspolitik – Antwort auf Zunahme ethnischer Diversität**

Paradigmenwechsel: von der Integrations- zur Diversitätspolitik



Integrationspolitik:

- orientiert am Beratungs- und Betreuungsparadigma
- Assimilations- und Inklusionsprinzip

Diversitätspolitik:

- nicht mehr primär eine Zielgruppe sozialpolitischer Maßnahmen
- Vielfalt verstanden als kulturelle und wirtschaftliche Ressource

Organisationale Strategie

- **MA 17 „Integrations- und Diversitätsangelegenheiten“**
 - Schnittstelle zwischen MigrantInnenorganisationen, Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und der Stadt Wien.
 - Wissenstransfer innerhalb der Fachabteilungen
 - Verankerung als Querschnittsmaterie
- **Vielfalt soll sich widerspiegeln in:**
 - Extern: den Dienstleistungen der Stadt Wien
 - Intern: der Personalstruktur
- **Diversität = Reduktion auf ethnische Diversität**

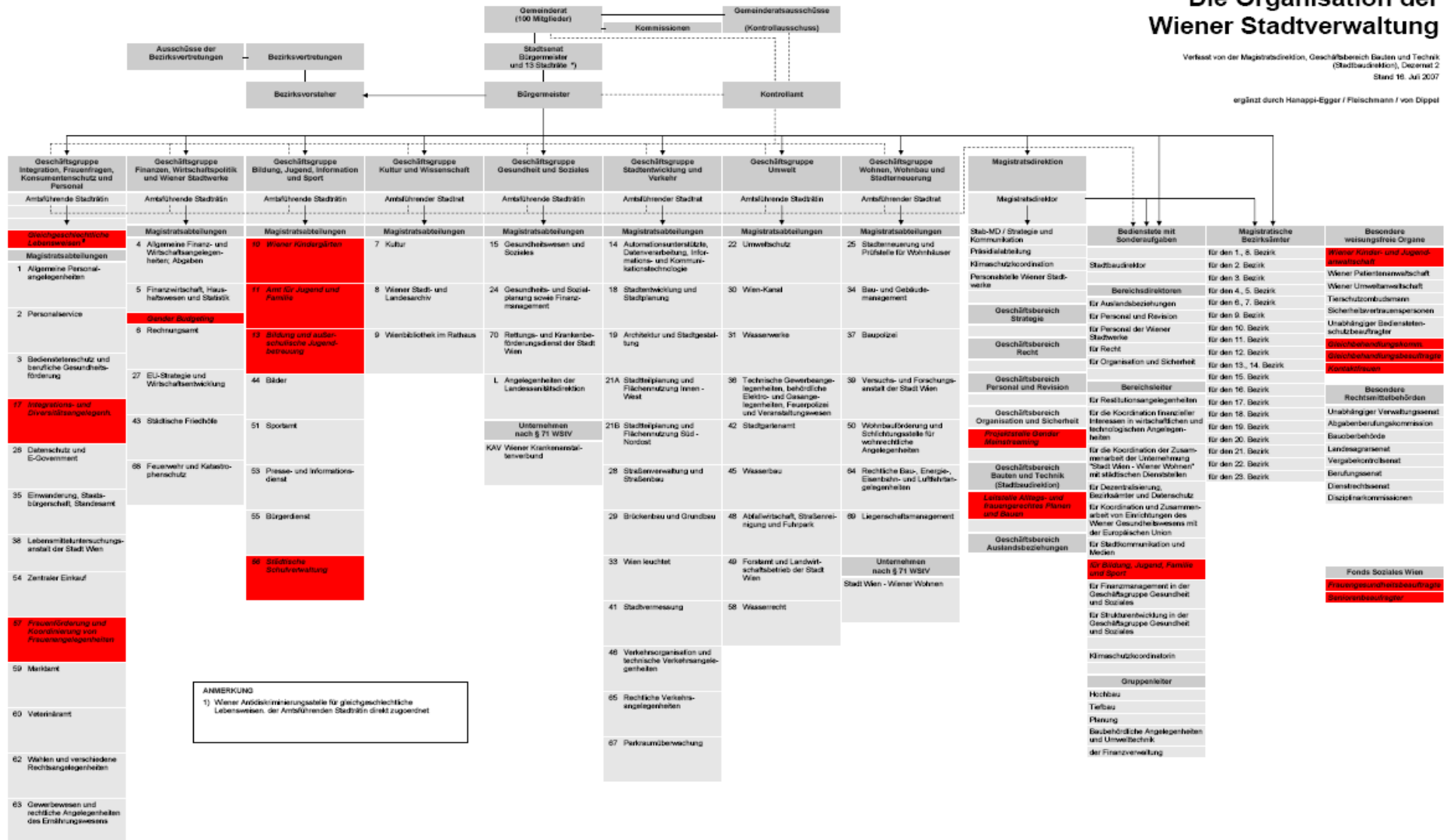


Organigramm der Stadt Wien

Die Organisation der Wiener Stadtverwaltung

Verfasst von der Magistratsdirektion, Geschäftsbereich Bauen und Technik (Stadtbaudirektion), Dezernat 2
Stand 16. Juli 2007

ergänzt durch Henappi-Egger / Fleischmann / von Dippel



Herausforderungen für die Verwaltungsstruktur

- **unterschiedliche organisationale Verankerung der einzelnen Diversitätsdimensionen**
- **Postulat der Querschnittsmaterie von Linienstellen**
 - z.B. MA 17 „Integrations- und Diversitätsangelegenheiten“, Anti-Diskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- **lediglich Gender Mainstreaming als Stabsstelle in der Magistratsdirektion eingerichtet**
 - Beispiel Gender Budgeting



Fallbeispiel 6. Bezirk



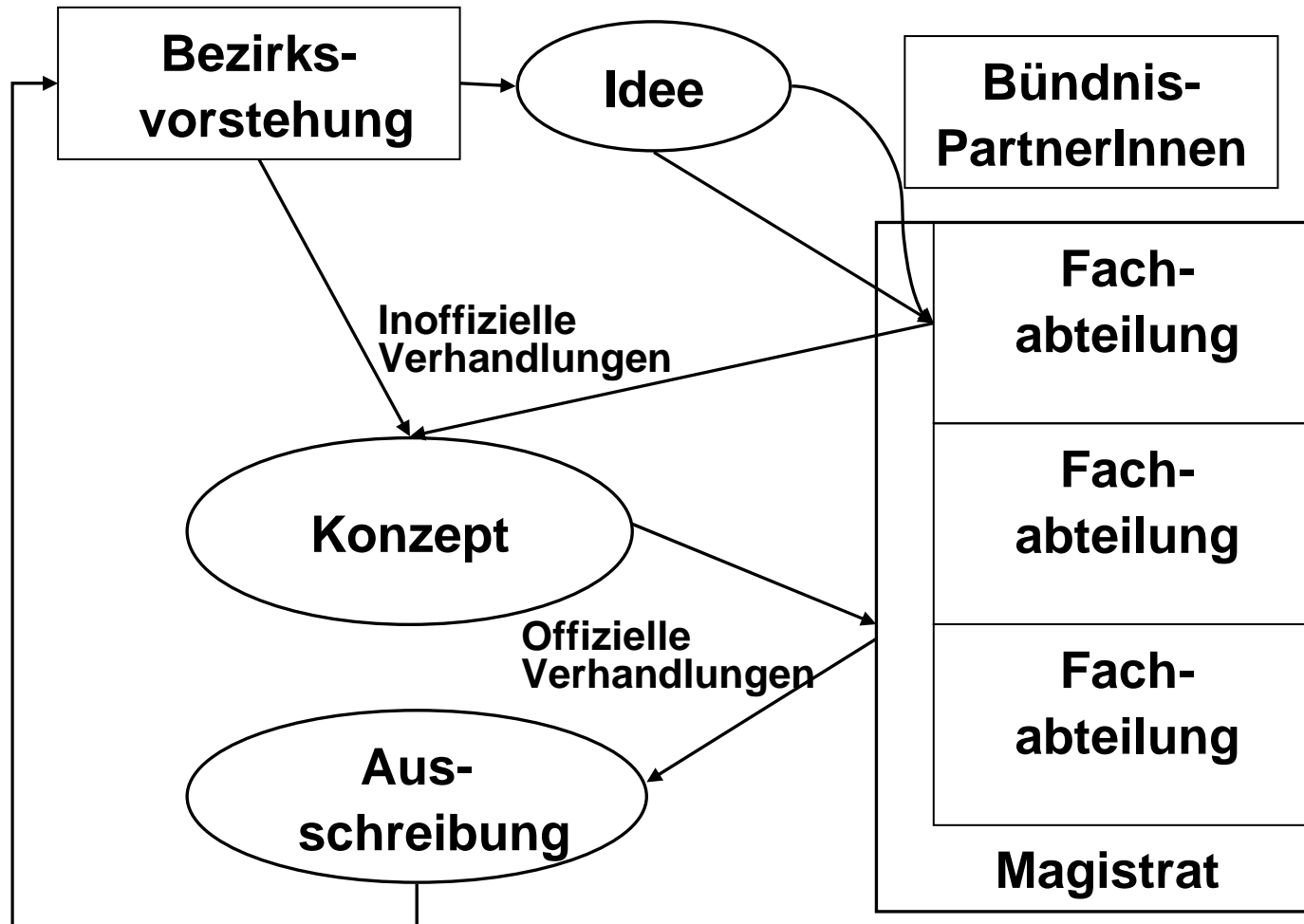
- **Top-Down**

- Projektideen der Bezirksvorstehung
 - Umsetzung mit Hilfe der Fachabteilungen
- Projekte der Magistratsabteilungen
 - direkte Umsetzung ohne Involvierung der Bezirksvorstehung

- **Bottom-up**

- Projekte von gemeinnützigen Vereinen

Projektgenese Top-Down: Projektideen der Bezirksvorsteherung



Genehmigung der Ausgaben



2007/04/26 10:56

Weiterentwicklung der Diversitätspolitik

Intersektionalität

- 'Barrierefreiheit' als Möglichkeit, statische Fest-schreibungen zu vermeiden
- Herausforderung: Überwindung von Stereotypisierungs- und Essentialisierungsprozessen



Conclusio

- **Diversität wird auf Ebene der Stadt meist mit Ethnizität und Migration verbunden**
 - Überwindung defizitorientierter Ansätze
- **vielschichtige Verankerung (weiterer) Diversitätskategorien**
- **lediglich Gender breit implementiert**
- **auf Bezirksebene komplexe offizielle und inoffizielle Prozesse**
- **Intersektionalität als Weiterentwicklung**





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

