

# **Umsetzungsbericht 2023-2024**

## **Antirassismus-Strategie (ARS)**

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

## Inhalt

<b>1 Wirkungsorientierte Steuerung</b> .....	4
1.1 Strategische Schwerpunkte .....	5
<b>2 Maßnahmenübersicht</b> .....	6
<b>3 Öffentlicher Dienst &amp; Verwaltungsinnovation</b> .....	9
3.1 Maßnahmenumsetzung .....	9
<b>4 Präsidium</b> .....	13
4.1 Maßnahmenumsetzung .....	13
<b>5 Sport</b> .....	19
5.1 Maßnahmenumsetzung .....	19
<b>6 Kunst und Kultur</b> .....	24
6.1 Maßnahmenumsetzung .....	24
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	30

### Impressum

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

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

Wien, 2024

# 1 Wirkungsorientierte Steuerung

Unter wirkungsorientierter Steuerung wird ein Instrument der systematischen Beobachtung und des Monitorings verstanden. Mithilfe einer strukturierten und kriteriengeleiteten Protokollierung von Vergleichsdaten, können Steuerungsbedarfe erkannt werden.<sup>1</sup> Um sicherzustellen, dass die Maßnahmen die gewünschte Wirkung erzielen, ist ein Monitoring wesentlich. Somit können auch zeit- und kostenintensive Nachbesserungsarbeiten vermieden werden.<sup>2</sup>

Dieser Umsetzungsbericht 2023-2024 der Antirassismus-Strategie (ARS) des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) zeigt den Fortschritt der Maßnahmenumsetzung in den jeweiligen Kompetenzbereichen des Ministeriums. Eine sektionsübergreifende interne Steuerungsgruppe unter Federführung des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung (KDA) hat adäquate Indikatoren zu den einzelnen Maßnahmen formuliert und anhand eines Monitoringplans deren Implementierung gemessen. Diese Arbeit wurde von folgendem **Gesamtziel** geleitet:

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

## 1.1 Strategische Schwerpunkte

- **Strategischer Schwerpunkt 1:** Diversitätsmanagement im Personalwesen
- **Strategischer Schwerpunkt 2:** Stärkung der Diversitätskompetenz
- **Strategischer Schwerpunkt 3:** Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation
- **Strategischer Schwerpunkt 4:** Förderung von Antirassismus und Diversität in Sport, Kunst und Kultur
- **Strategischer Schwerpunkt 5:** Erhebung von Diversitätsdaten

Mehr über die Teilziele der Sektionen sowie strategischen Schwerpunktsetzung ist in der [Antirassismus-Strategie](#) zu finden.

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

2 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte. [antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity\\_Mainstreaming/handreichung\\_diversity\\_mainstreaming\\_verwaltung\\_20120412.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](#)

## 2 Maßnahmenübersicht

### Öffentlicher Dienst

**Maßnahme 1:** Ausarbeitung einer Strategie zum Diversitätsmanagement im Bundesdienst.

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

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

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

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

### Präsidium

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

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

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

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

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

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

### Sport

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

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

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

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

**Maßnahme 16:** Förderung von Antirassismus durch Extremismusprävention im Sport.

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

### Kunst und Kultur

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

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

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

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

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

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

## 3 Öffentlicher Dienst & Verwaltungsinnovation

### 3.1 Maßnahmenumsetzung

#### Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

**Maßnahme 1:** Ausarbeitung einer Strategie zum Diversitätsmanagement im Bundesdienst.

Diversitätsmanagement bedeutet für den öffentlichen Dienst, die vorhandene Diversität der Mitarbeiter:innen als wertvolle Ressource anzuerkennen und aktiv ein diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld zu schaffen. Das Ziel dabei ist eine Kultur der Vielfalt und Wertschätzung zu entwickeln, sodass alle Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes ihr Potential entfalten können. Diversitätsmanagement bedeutet somit die Wahrnehmung sozialer Verantwortung.<sup>3</sup>

- Das Projekt „**Diversitätsmanagement im Bundesdienst**“ wurde mit **30. Juni 2024 plangemäß abgeschlossen**. Die Arbeitspakete des ressortübergreifenden Projekts umfassten mit den Bereichen Organisationsentwicklung, Personal, Arbeitsorganisation und Führung wesentliche Handlungsfelder von Diversitätsmanagement. Sektion III bietet Informationen und Unterstützung im Bereich Diversitätsmanagement im Bundesdienst.
- Die Ergebnisse des Projekts „Diversitätsmanagements im Bundesdienst“ beinhalten unter anderem einen „**Leitfaden Diversitätsmanagement im Bundesdienst**“, einen digitalen „**Diversitätskompetenz-Check**“ für Führungskräfte sowie eine nach den aktuellen Bedarfen gestaltete „**Plattform Diversität**“ als zentrales, in der Sektion III verankertes Vernetzungsformat für Diversitätsmanagement im Bundesdienst. Die Ergebnisse sind aktuell in Ausarbeitung bzw. Umsetzung (September 2024).

<sup>3</sup> Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw) [Diversität | Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität \(GGD\) \(mdw.ac.at\)](https://www.mdw.ac.at/diversitaet-stabstelle-gleichstellung-gender-studies-und-diversitaet-ggd).

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

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

- Es wurden **Schärfungen von Gesetzesstellen zum Schutz vor Diskriminierungen** erarbeitet und vorgeschlagen. Dies umfasste Novellierungen des B-GIBG und eine explizite Verankerung eines allgemeinen Diskriminierungsverbots im Beamten-Dienstrecht bei den Dienstpflichten (Ergänzung des §43 BDG um einen Abs. 4). Dieser Vorschlag wurde am 18.9.2024 im Nationalrat beschlossen und passierte den Bundesrat. Es wird am Tag nach der Kundmachung in Kraft treten (Stand Oktober 2024).
- Informationen zum B-GIBG stehen zur Verfügung, **regelmäßige Schulungen für Gleichbehandlungsbeauftragte** finden statt. Auf der [Website der Sektion III](#) stehen Informationen zum B-GIBG zur Verfügung, über Novellierungen wird regelmäßig durch Rundschreiben informiert. Die [Verwaltungsakademie des Bundes](#) bietet regelmäßig Schulungen an, die sich spezifisch an Gleichbehandlungsbeauftragte richten.

### **Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz**

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

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

- Gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) hat das KDA das **E-Learning: Das Recht auf Gleichbehandlung, Respekt, Würde und Anerkennung am Arbeitsplatz** entwickelt. Dieses E-Learning gibt einen Einblick in das Gleichbehandlungsrecht. Man erfährt anschaulich mit vielen Beispielen, wer in welchen Situationen vor Diskriminierung und Belästigung geschützt ist. Zudem erhält man die Möglichkeit, die eigene Position in Bezug auf Diskriminierung und Privilegierung zu reflektieren sowie mehr über Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, Führungskräfte und Beobachter:innen zu erfahren. Das E-Learning wird den Bundesbediensteten u.a. im elektronischen Bildungsmanagement zur Verfügung gestellt.
- Das Kursprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes enthält ein **breites Aus- und Fortbildungsangebot im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion**. Es wird regelmäßig evaluiert und angepasst. In diesem Rahmen werden bzw. wurden u.a. Kurse, wie „Rassismus erkennen und benennen“, „Kulturelle Kompetenzen entwickeln“, „Diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit“, „Kritische Diversitätspraxis – Ansätze, Strategien und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Kompetente Reaktionen auf fehlerhaftes Verhalten in einer Kultur der Diversität“, etc. angeboten.
- Damit Vortragende eines Kurses an der Verwaltungsakademie des Bundes diskriminierungsfreie Grundsätze in Ihren Kursen umsetzen sowie adäquat auf Diskriminierungen oder Belästigungen in ihren Kursen reagieren können, hat das KDA einen Folder mit dem Titel **Leitfaden zur Prävention von und zum Umgang mit diskriminierenden Vorfällen** erarbeitet. Auch dieses Dokument ist auf der Website der Verwaltungsakademie für alle zum Herunterladen bereitgestellt.

### **Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation**

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

Es wird im Rahmen des Diversitätsmanagements in der Bundesverwaltung darauf geachtet, dass keine diskriminierenden Stereotype in der Kommunikation durch die vorhandenen Kanäle nach innen sowie nach außen reproduziert werden; wenn möglich werden Selbstbezeichnungen von (marginalisierten) Gruppen verwendet. Die gesellschaftliche

Vielfalt wird durch eine ausgewogene Bildauswahl dargestellt (z.B. bei Berufsmessen, in den Sozialen Medien oder in Broschüren). Das Ziel ist es mit einer bürger:innennahen und diskriminierungskritischen Kommunikation möglichst alle Zielgruppen anzusprechen sowie strukturelle Diskriminierung zu verhindern.

- Ein **Diversitätskompetenz-Check** für Führungskräfte, der niederschwellig einen Rahmen bieten soll, eigene Kompetenzen im Bereich Diversität und Diversitätsmanagement zu reflektieren, ist aktuell in Ausarbeitung (September 2024). Dies ist eins der Ergebnisse des Projekts Diversitätsmanagement im Bundesdienst.
- Die Medien der Sektion III werden nach Bedarf evaluiert und neu veröffentlicht. Bei Neugestaltung von Medien werden **Aspekte der Diversität und Inklusion berücksichtigt**.

#### Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

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

Daten sind wesentlich für Steuerungsprozesse. Gewisse Basisdaten (quantitativ und qualitativ) werden benötigt, um die Frage zu untersuchen, ob und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien Ausschlussmechanismen beim Zugang zu Angeboten des öffentlichen Dienstes bestehen. Ein professioneller und kompetenter Umgang mit diesen Daten ist erforderlich für ein faktenbasiertes Vorgehen.

- Es ist ein „**Leitfaden Diversitätsmanagement im Bundesdienst**“ in Ausarbeitung. Dieser wird als Ausgangspunkt für weitere Schritte bzgl. Datenerhebungen auf Ressortebene herangezogen. Für eine umfassende bundesweite Datenerhebung liegt derzeit noch kein Konzept vor.
- **Die Bundes-Mitarbeiter:innen-Befragung 2023** (B-MAB) fand zwischen Oktober und November 2023 statt. Die bundesweite Erhebung wurde als Online-Befragung durch die Statistik Austria umgesetzt, welche auch die Auswertung durchführte. An der Befragung nahmen Bundesmitarbeiter:innen der Zentralleitungen und nachgeordneten Dienststellen (Beam:innen und Vertragsbedienstete), Verwaltungspraktikant:innen und Lehrlinge teil. Bundesweit waren dies 27.759 Personen (27.752 Fragebögen konnten inhaltlich ausgewertet werden), das einer Rücklaufquote von 19,6% entspricht.

## 4 Präsidium

### 4.1 Maßnahmenumsetzung

#### Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

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

Das BMKÖS folgt einer gesamthafter Herangehensweise, um ein rassismuskritisches und diversitätssensibles Recruiting in allen Phasen des Prozesses (z.B. Ausschreibung, Bewerbungsverfahren, Onboarding, etc.) sicherzustellen. Folgende konkrete Maßnahmen wurden hier umgesetzt:

- Die **Ausschreibungstexte** wurden analysiert und Änderungen erarbeitet, um diese diskriminierungskritischer und inklusiver zu formulieren. Seit Mai 2024 werden diese adaptierten Ausschreibungstexte veröffentlicht. Um dessen Wirkung zu überprüfen, wurde ein Monitoring eingerichtet (siehe Maßnahme 11 für Details).
- Die Personalabteilung führte gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung ein Organisationsentwicklungsprojekt durch. Ziel dieses Projekts war die **nachhaltige Verankerung von Diversitätsmanagement** in der Personalabteilung. Dabei wurde gemeinsam erhoben, welche Diversitätsmaßnahmen von Seiten der Personalabteilung bereits gesetzt werden. Aus der Erhebung und systematischen Betrachtung der bereits gesetzten Maßnahmen wurden auch einzelne Lücken sichtbar. Um diese zu schließen wurden konkrete Maßnahmen zur Diversitätsförderung erarbeitet und nun umgesetzt.
- Im Rahmen des Projekts „nachhaltige Verankerung von Diversitätsmanagement“ wurden Diversitätsziele für die Personalabteilung erarbeitet.
- Das BMKÖS stellt **zeitliche und personelle Ressourcen** zur Umsetzung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsmaßnahmen zur Verfügung. Das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung arbeitet hier auf strategischer Ebene und die Personalabteilung kümmert sich um die **rassismuskritische und diversitätskompetente Begleitung des Recruiting-Prozesses**. Unter

anderem wird den jeweiligen Führungskräften Feedback zu Ausschreibungstexten gegeben und Bewerbungsgespräche werden durch die Personalabteilung begleitet. Dies führt zu einer Qualitätssicherung der Personalgewinnung und -auswahl und einem Auswahlprozess, in dem gleichbehandlungsrechtliche Standards eingehalten werden.

### Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

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

Das Ziel dieser Aus- und Weiterbildungen ist es, Diversitätskompetenzen zu erhöhen. Dabei werden Strategien und Handwerkszeug für kritische Kommunikationssituationen gelehrt und u.a. die Rolle der Gleichbehandlungsbeauftragten; Selbst- und Fremdbild, Chancen und Grenzen, Rechtliche Grundlagen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die Arbeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission thematisiert. Konkret wurden hier folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Um Diversitätskompetenz als festen Bestandteil im BMKÖS zu etablieren, wurde im „**BL-500 Lehrgang Personal**“ für Mitarbeitende, die neu in Personalabteilungen zu arbeiten beginnen, Diversitätsmanagement als Thema aufgenommen.
- Das Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung (KDA) veranstaltet gemeinsam mit der Abteilung I/3 Rechtskoordination, Personalentwicklung und Verwaltungsmanagement eine **ressortinterne Vortragsreihe** mit Austauschmöglichkeiten für Mitarbeiter:innen zu den Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung. In Kooperation mit externen Vortragenden werden regelmäßig kurze Impulse zu den oben genannten Themen konzipiert. Dazu gibt es regelmäßige ressortinterne Bedarfserhebungen, um passende Vorträge vorzubereiten. Folgende Vorträge haben stattgefunden:
  - **... und was ist deine Rolle? Respekt, Würde & Anerkennung am Arbeitsplatz.** Vortragende: Myassa Kraitt, Bildungsanthropologin, Performerin, und Aktivistin (2023)
  - **Vielfalt schätzen – Rassismus bekämpfen: Impulse für eine inklusive Gesellschaft.** Vortragende: DISRUPT, Verein für diskriminierungs- & rassismuskritische Bildungsarbeit. (2024)
- Wie schon unter Maßnahme 3 im Bereich des öffentlichen Dienstes erwähnt, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) gemeinsam mit dem KDA ein **E-Learning für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung** entwickelt. Dieses E-Learning steht allen Mitarbeiter:innen des BMKÖS zur Verfügung. Dadurch wird das

Bewusstsein für Diskriminierung geschärft und entsprechendes Wissen über die Rechtslage, gesellschaftliche Bedeutung und Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

- Es wurden zwei **Workshops mit den Mitarbeiter:innen der Personalabteilung** durchgeführt, in denen diese unter anderem zu Diversitätsmanagement und diskriminierungskritischer Ausdrucksweise geschult wurden. Geplant ist ein weiterer Workshop mit den Mitarbeiter:innen der Abteilung I/3.
- 5 Mitarbeiter:innen des BMKÖS haben einen umfassenden Kurs zu „**rassismuskritisch Veranstalten**“ von Noah Sow absolviert.
- Im Rahmen einer verpflichtenden zweitägigen Veranstaltung der **Grundausbildung des BMKÖS** stellen sowohl das KDA als auch die Gleichbehandlungsbeauftragten ihre Tätigkeitsbereiche vor und geben Input zu Diversitätsmanagement und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Den neuen Mitarbeiter:innen sind somit die Anlaufstellen und Möglichkeiten bekannt.
- Für die Mitarbeiter:innen der Abt. I/1, die Personal auswählen oder direkten Kontakt zu Bewerbenden haben, ist eine **Schulung zu vorurteilsbedingten Bewertungsfehlern** in Vorbereitung und wird im Frühjahr 2025 durchgeführt.
- Es wurden gemeinsam mit dem BMK **Schulungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten** angeboten.

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

- Beratung und Unterstützung seitens des KDA hinsichtlich der **praktischen Umsetzung von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsthematiken.** Dies betrifft unter anderem Unsicherheiten und Fragen zu Diversitätsorientierung in Texten sowie im Schriftverkehr allgemein. Das Ziel ist dabei, eine Kultur von Respekt, Würde und Anerkennung für alle Mitarbeiter:innen zu pflegen.
- Zudem wird regelmäßig durch das KDA **Informationsmaterial zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung** erarbeitet und allen neuen Mitarbeiter:innen des BMKÖS als Teil einer Willkommens-Mappe überreicht. Dieses Informationsmaterial wird auch anderen Ressorts zur Verfügung gestellt werden.
- Darüber hinaus hat das KDA ein **Plakat sowie ein Folder zu Anlaufstellen bei Diskriminierungsfällen** im BMKÖS sowie dessen Kompetenzbereichen mit dem Titel [Benachteiligt, diskriminiert oder belästigt?](#) erstellt. Das Plakat wurde in den Standorten des BMKÖS aufgehängt und es ist gemeinsam mit dem Folder auf der BMKÖS-Website zum Herunterladen zugänglich.



### Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

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

Wie schon bei den vorhergehenden Maßnahmen (7, 8) erwähnt, werden auch Mitarbeiter:innen u.a. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit mittels auf sie zugeschnittene hausinterne Schulungen sowie mit Leitlinien und Checklisten direkt in ihrer Arbeit unterstützt. Konkret wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die **Diversitätskompetenz** des KDA wurde regelmäßig im Rahmen der Ausarbeitungen von **BMKÖS-Kampagnen** von Mitarbeiter:innen des BMKÖS herangezogen.
- Von Seiten der Abteilung I/6 Öffentlichkeitsarbeit wurden **Richtlinien für Soziale Medien<sup>4</sup>** erarbeitet. In diesen befinden sich Anregungen, worauf im Rahmen der Kommunikation in Sozialen Medien in Bezug auf Diversität zu achten ist. Zu einer **diversitätssensiblen Öffentlichkeitsarbeit** gehört auch die Verwendung von inklusiven und diskriminierungsfreien bildlichen Darstellungen. Vermieden werden jegliche Stereotype und klischeehafte Stockfotos. Durch Netiquetten auf Kanälen sozialer Medien wird Bewusstsein geschaffen.
- Darüber hinaus achtet das Servicebüro des BMKÖS auf **Sensibilität beim Kund:innenkontakt** sowie in der Online- und Printkommunikation.

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

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

- Das BMKÖS hat 2022 die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet und ist somit der Informations- und Dialogplattform zur Entwicklung und Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen, beigetreten. Dabei nimmt das KDA an den regelmäßigen Ver-

<sup>4</sup> Link kann nur über das Intranet geöffnet werden.

netzungstreffen teil und ist im Austausch mit unterschiedlichen Akteur:innen in diesem Bereich.

- Des Weiteren ist das Ministerium seit 2023 Mitglied des **Nationalen No Hate Speech Komitees**, um sich in Kooperation mit anderen Stakeholder:innen stärker gegen Hassrede einzusetzen. Förderung und Verankerung von diskriminierungsfreier Sprache und Kommunikation sowie ein starkes Auftreten gegen Hassrede in den sozialen Medien und auf der Website des BMKÖS sind Maßnahmen, die im Rahmen dessen gesetzt werden. Das KDA nimmt an den regelmäßig stattfindenden Komitee-Sitzungen teil und vertritt das BMKÖS vor Ort.

### Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

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

- Im Rahmen der Diversitätsförderung, hat das KDA eine **qualitative Datenerhebung mit dem Titel „Gerechtigkeit im Arbeitsumfeld. Respekt, Würde und Anerkennung in BMKÖS und BMK“** in Auftrag gegeben, die 2024 im BMKÖS sowie im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) durchgeführt wurde. Diese qualitative Datenerhebung hat das Ziel, die Debatte rund um Diversität zu versachlichen und darauf aufbauend zielgerichtete Strategien und Maßnahmen im Rahmen des Diversitätsmanagements zu entwickeln. Die beiden Ministerien stellen sich dieser Aufgabe, um in Zukunft weiterhin ein gerechtes und attraktives Arbeitsumfeld zu sein, in dem alle Mitarbeiter:innen Respekt, Würde und Anerkennung erfahren. Diese Datengrundlage ist für eine aktive Steuerung von Diversität, sowie das Monitoring und die Evaluierung von Maßnahmen erforderlich, sodass Veränderungen messbar sind und die Wirksamkeit überprüfbar ist. Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie sollen u.a. die Möglichkeit bieten, auf einer fundierten Basis, Hypothesen und Fragestellungen für etwaige nachfolgende quantitative Erhebungen zu entwickeln. Der Studienbericht wird demnächst veröffentlicht.
- Diese Maßnahme beinhaltet eine Umfrage, welche sich auf die Maßnahme zu diversitätssensiblen **Stellenausschreibungen des diversitätssensiblen Recruitings** (Maßnahme 6) bezieht. Die Ausschreibungstexte wurden analysiert und Änderungen erarbeitet, um diese diskriminierungskritischer und inklusiver zu formulieren. Seit Mai 2024 werden diese adaptierten Ausschreibungstexte veröffentlicht. Um die Wirkung zu überprüfen, wurde ein Monitoring eingerichtet. Dabei wird eine Erhöhung von Diversität der Bewerber:innen sowie die Repräsentation marginalisierter Gruppen im öffentlichen Dienst erzielt. Dies wird gleichzeitig auch

die Anzahl der qualifizierten Bewerber:innen, die Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als wichtig erachten und zugleich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, erhöhen. Schließlich wurden somit auch die Diversitätsdaten des BMKÖS in Form einer anonymisierten Befragung erweitert.

- Fokussiert man sich in der Bundes-Mitarbeiter:innen-Befragung 2023 auf das BMKÖS, nahmen an der Befragung 216 Personen teil (Teilnahmequote: 35,5%). Um datenbasiertes Diversitätsmanagement zu stärken, wurden erstmals drei soziodemographische Ergänzungen und zwei diversitätsspezifische Fragen in die B-MAB 2023 aufgenommen. Die Analyse dieser Daten wurde in einem Factsheet zu Diversität vom KDA zusammengefasst, welches den Führungskräften zu Verfügung gestellt wird.

## 5 Sport

### 5.1 Maßnahmenumsetzung

#### *Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen*

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

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

#### *Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz*

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

- Als Service- und Kompetenzstelle in Sachen Diversität und Antidiskriminierung ist die 1997 gegründete „**fairplay Initiative**“ am VIDC (Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation) ein „Think Tank“ für Vielfalt und soziale Inklusion im Sport. Diese Initiative vernetzt den organisierten Sportbereich in Österreich untereinander und mit Expert:innen über die Arbeitsgruppe „Sport und Menschenrechte“. Sie wird vom BMKÖS gefördert. Es stehen immer wieder Diversitätsthemen im Mittelpunkt des Austauschs zwischen den Sportakteur:innen und Expert:innen. Es wurden 2023 drei Sitzungen der AG Sport und Menschenrechte abgehalten, im Rahmen derer 18 verschiedene österreichische, sowie europäische und internationale Sportverbände mit Sitz in Österreich teilgenommen haben.

### Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

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

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

- Im Rahmen der **fairplay Initiative**, war die erste Jahreshälfte geprägt von Veranstaltungen im Rahmen der EU- und Balkanprojekte „**Sport Together**“ und „**Football Zajedno**“. Der Herbst stand ganz im Zeichen der fairplay Aktionswochen unter dem Motto „**Gegen Hass und Hetze**“. Dieses Mal nicht nur im Fußball, sondern auch im Kampfsport.
- Eine **Podiumsdiskussion** fand im Mai 2023 in der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU in Brüssel statt. Bei der Veranstaltung kamen mehr als 60 zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure sowie Vertreter:innen der EU-Mitgliedstaaten zusammen, um sich über die Förderung der Menschenrechte im Zusammenhang mit Sportgroßereignissen auszutauschen und nächste Schritte nach der umstrittenen FIFA-WM in Katar ins Auge zu fassen.

### Strategischer Schwerpunkt 4: Förderung von Antirassismus und Diversität im Sport

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

Die vom BMKÖS geförderte **fairplay-Servicestelle Diversität & Inklusion**<sup>5</sup> versteht sich als Kompetenzzentrum für Vielfalt, Inklusion und Antidiskriminierung im österrei-

<sup>5</sup> fairplay: <https://www.fairplay.or.at/>

chischen Sport. Zentrales Anliegen der fairplay Initiative ist die proaktive Bekämpfung von Diskriminierung (Rassismus, Homophobie, Sexismus) im Sport und die Förderung von Vielfalt und gleichberechtigter Teilhabe von Migrant:innen, LGBTQIA+ und weiteren marginalisierten Personen sowie Frauen auf allen Ebenen des Sports.

- In maßgeschneiderten Formaten für verschiedene Alters- und Zielgruppen arbeitet die fairplay Initiative mit Sportverbänden und -vereinen ebenso wie mit Schüler:innen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (z.B. angehende Sportlehrer:innen) zusammen. 2023 wurden in über 70 Workshops, Trainings, Jugendcamps, Seminaren, Schulungen, Touren und Events, die Kernthemen Antidiskriminierung, soziale Inklusion, Nachhaltigkeit, Menschenrechte und Entwicklung vermittelt.

**Maßnahme 16:** Förderung von Antirassismus durch Extremismusprävention im Sport.

Im Rahmen des Förderprogramms zur Extremismusprävention fördert das BMKÖS von 2022 bis 2025 Projekte, die sich im Besonderen auch an von Rassismus und Diskriminierungen betroffene Zielgruppen richten. Die Ausgrenzungen und Abwertungen von Menschen können zu deren Radikalisierung führen. Durch die Verbindung von sportlichen und persönlichkeitsentwickelnden Angeboten soll hier entgegengewirkt werden.

- Bei „**Play fair!**“ geht es um ein fußballbasiertes Training für Persönlichkeitsentwicklung. Das BMKÖS fördert den **Verein „Kicken ohne Grenzen“**, um Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Communitys durch die verbindende Kraft des Fußballs bei ihrer Entwicklung von mentalen, sozialen und emotionalen Kompetenzen zu unterstützen. In **österreichweiten Workshops** wurden einzelne Fähigkeiten (z. B.: interkulturelle Kompetenz, Respekt, Frustrationstoleranz, Zielsetzung, etc.) im Rahmen eines Fußballtrainings erarbeitet und in einer anschließenden Reflektionsrunde in den Alltag der Jugendlichen transferiert. Soft-Skills sowie eigene Stärken und Fähigkeiten wurden spielerisch und praktisch gefördert. Die gemeinsamen Trainings stärken das Selbstvertrauen sowie das Gefühl von Gruppenzugehörigkeit der Teilnehmenden und unterstützen sie somit bei Herausforderungen in Schule, Beruf und Alltag. Von 16.11.2022 bis 15.11.2023 wurden 70 Soft-Skill Workshops mit 280 Teilnehmer:innen und 15 Multiplikator:innen-Workshops mit 225 teilnehmenden Pädagoginnen und Pädagogen durchgeführt.
- Das vom BMKÖS geförderte Projekt „**Sport-Freunde durch Sport zu gesellschaftlicher Inklusion von Menschen mit Migrationsbiografie bzw. Fluchthintergrund**“ vom Verein Fremde werden Freunde ist eine Initiative zur gesellschaftlichen Inklusion benachteiligter Menschen. Im Projektzeitraum wurden unter anderem zahlreiche Sportaktivitäten, wie Lauftrainings, Schwimmausflüge, Basketball,

Schach, Aerobic, Yoga und Radfahren sowie Workshops zu den Themen Sport, psychische Gesundheit und Extremismusbekämpfung angeboten. Begleitend zum Sportangebot soll psychosoziale Präventionsarbeit einerseits durch das Angebot einer mehrsprachigen psychologischen Beratung und andererseits durch die Integration von psychosozialen Inhalten in die Sportangebote geleistet werden. Die Nachfrage war sehr hoch und es konnten sogar mehr Angebote umgesetzt werden als ursprünglich geplant. Nachdem die Pilotphase in Wien sehr erfolgreich lief, soll das Projekt nun auf die Bundesländer Kärnten und Niederösterreich ausgerollt sowie das Angebot verbessert und erweitert werden.

- Der gemeinnützige **Verein Asylkoordination Österreich** organisiert seit Jahren erfolgreich den **„Lebenslauf: gemeinsam trainieren, gemeinsam laufen“**. Mit diesem Projekt wurden in mehreren Bundesländern professionell geführte Trainings organisiert. Das Ziel des Projektes ist es, Menschen mit Fluchterfahrungen in ganz Österreich in den österreichischen Laufsport einzubinden. Sie sollen sich das ganze Jahr über durch die Trainings unter anderem für den Lebenslauf vorbereiten und dort zahlreich an den Start gehen. Neben dem Laufsport konnten auch andere Sportarten, wie Schwimmen, Reiten, Parkour und Wintersport getestet werden. Als Trägerorganisation arbeitet die asylkoordination österreich mit regionalen Partner:innen (ehrenamtliche Initiativen, NGOs) zusammen, die Sportangebote in den Bundesländern umsetzen.
- Die Anlaufstelle **„Präventionsstelle Extremismus im Sport“** der **fairplay – Initiative für Vielfalt & Antidiskriminierung** am Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC) wird von einem Projektbeirat fachlich und kritisch begleitet. Der Beirat setzt sich aus Expertinnen und Experten aus den Feldern Sport, Jugend, Prävention, Forschung und Dokumentation zusammen. Ziele der Zusammenarbeit sind die inhaltlich-fachliche Unterstützung des Projektteams sowie eine nachhaltige Verbreitung und Sicherung der Projektinhalte von fairplay prevention. Mitglieder im Projektbeirat: Beratungsstelle Extremismus, Dokustelle Antimuslimischer Rassismus, Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstands, Sport Austria und Vollkontakt.
- Im Rahmen des vom BMKÖS finanzierte Projekt **„Extremismus-Prävention in Kooperation mit der österreichischen Bundesliga (Österreichischer Fußball-Bund – ÖFB)“** fanden zu Beginn des Jahres 2023 Sensibilisierungs- und Evaluierungsworkshops mit den wichtigsten Funktionärinnen und Funktionären der Landesverbände statt. Darüber hinaus wurde ein erstes Konzept für ein neues Modul in der Trainer:innenausbildung (D- und C-Lizenz) mit dem Titel **„Wir lieben Fair Play!“** entwickelt. Ein Highlight war die Veranstaltung **„Let’s play fair!“** im März 2023, bei der bis zu 160 Trainer:innen, Nachwuchsleiter:innen, Spieler:innen und Eltern aus der Region teilnahmen. Es wurde über Präventionsstrategien und Fair Play am Fußballplatz diskutiert und gemeinsame Handlungsanweisungen für die Zukunft erarbeitet. Bis Ende 2023 fanden im Rahmen des Projekts bislang 21 Workshops für Schulklassen und außerschulische Jugendgruppen zu den Themen Extremismus, Rassismus und andere Abwertungsideologien statt – ein Großteil

davon in Wien im Ernst-Happel-Stadion sowie erstmals auch in den Stadien von SK Rapid Wien und dem Wiener Sportclub.

- **Die Muslimischen Pfadfinderinnen und Pfadfindern Österreichs** sind eine bunt gemischte Truppe aus jungen, engagierten und aktiven Jugendlichen, die die Natur gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen erleben und schützen wollen. Mit dem Projekt **„Gemeinsam extrem sportlich“** verfolgen sie das Ziel, Kindern und Jugendlichen zwischen sieben und siebzehn Jahren im Rahmen der Snowdays ein gesundes und vielfältiges Umfeld zu ermöglichen, in dem sie Akzeptanz, Anerkennung und Zugehörigkeit erfahren und somit Diskriminierung und Ausgrenzung vorbeugen. Bei den Snowdays handelt es sich um fünftägige Wintercamps in den Ferien, die einerseits ein altersadäquates, bewegungsförderndes Wintersportangebot in den Bergen und andererseits Workshops, Expert:innenvorträge, Gruppenübungen, Präsentationen mit inhaltlichen Schwerpunkten wie Demokratiebildung, Partizipation, Resilienzförderung sowie Persönlichkeitsstärkung anbieten. Im Dezember 2023 fanden die ersten Snowdays mit 94 teilnehmenden Kindern und Jugendlichen statt.

#### Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten

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

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

# 6 Kunst und Kultur

## 6.1 Maßnahmenumsetzung

### Strategischer Schwerpunkt 1: Diversitätsmanagement im Personalwesen

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

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

- **Die Bundestheater haben ihren Compliance-Kodex 2023 überarbeitet.** Dieser Kodex dient als Leitfaden für richtiges Verhalten und als Wegweiser für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften. Er legt die Grundprinzipien und Werte fest auf denen die Bundestheater aufbauen wollen. Zu Antidiskriminierung und Antirassismus macht der Kodex folgende Ausführungen (Zitat aus dem Compliance-Kodex):

*Das Ziel von Antidiskriminierung ist, alle Menschen gleich zu behandeln, unabhängig von individuellen Merkmalen. Vorurteile sollen abgebaut, Barrieren beseitigt und gerechte Bedingungen für alle geschaffen werden. Daher ist jegliche Diskriminierung, unangemessene Begünstigung, sexuelle Belästigung oder Ausgrenzung im Arbeitsverhältnis, bei Beförderung oder Entlohnung von Mitarbeiter:innen aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlechtsidentität, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Schwangerschaft, Familienstand, Elternschaft oder Staatsangehörigkeit untersagt. Wir fördern einen toleranten, respekt- und vertrauensvollen Umgang sowie Aufgeschlossenheit und Sensibilität untereinander wie auch gegenüber Dritten. Wir verstehen uns als Gemeinschaft, in der Rassismus, stereotypen Vorurteilen und Zuschreibungen entschieden widersprochen wird. Unser Erfolg baut auf Vielfalt, Inklusion, Diversität, Wissen*

*und Kreativität auf. Jegliche Form von Rassismus ist an den Österreichischen Bundestheatern verboten und wird mit Disziplinarmaßnahmen belegt.*

- Die **Bundesmuseen** und die **Österreichische Nationalbibliothek** haben gemäß § 5 Abs. 7 Bundesmuseen-Gesetz 2002 idgF und § 8 Abs. 8 der Museumsordnung/Bibliotheksordnung eine Rahmenzielvereinbarung für die Jahre 2023 bis 2025 abgeschlossen. Inhalt der Rahmenzielvereinbarung sind qualitative und quantitative kulturpolitische Ziele, durch die der sehr langfristige Auftrag der wissenschaftlichen Anstalten kurz- und mittelfristig präzisiert wird.
- In der Rahmenzielvereinbarung wurde unter anderem das Ziel vereinbart, dass alle wissenschaftlichen Anstalten eine gemeinsame Strategie entwickeln, um die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen im Sinne einer positiven Wertschätzung hervorzuheben und diese Vielfalt für die Bundesmuseen und ÖNB nutzbar zu machen. Dies soll im Sinne einer beispielgebenden Innen- und Außenwirkung, wie **Bewusstseinsbildung für diversitätsrelevante Themen**, Human Resources, genderbewusste Mittelverteilung auf Themen und Organisation, Kommunikation u.a.m. erfolgen. Im Personalbereich soll die Antirassismus-Strategie explizit berücksichtigt werden. In Kooperation aller Bundesmuseen sowie der Österreichischen Nationalbibliothek wurde daraufhin das **gemeinsame Strategiepapier „Managing Diversity – Leitbild zu Diversität für die Bundesmuseen und die Österreichische Nationalbibliothek als Arbeitgeber:innen“** erarbeitet.

Folgende Umsetzungsstrategien wurden verankert:

- Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess
- Chancengleichheit in der Entlohnung
- Berücksichtigung familiärer Hintergründe
- Sensibilisierung für Diversität durch Weiterbildung
- Gendergerechte Sprache
- Individuelle Wertschätzung
- Antidiskriminierung
- Unternehmenskultur und Diversity Management
- Zusammenarbeit mit externen Netzwerken/Organisationen

### Strategischer Schwerpunkt 2: Stärkung der Diversitätskompetenz

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

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

- Das BMKÖS setzt auf die **Weiterbildung im Bereich Antirassismus und Diversität** für Beschäftigte der Bundestheater.
- Das Thema wurde in die **Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Österreichischen Bundestheatern**, die jeweils auf einen Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen werden, aufgenommen. Die Beschäftigten sollen durch **Fortbildungsformate für Rassismuskritik und andere Diskriminierungsformen** sensibilisiert werden. Die Bundestheater nehmen passende Workshops in ihr dauerhaftes Fortbildungsangebot auf.
- Die **Museumsakademie Joanneum** bietet seit zwei Jahrzehnten einen Ort der Fortbildung, der Vernetzung, des Austausches und des Museumsdiskurses auf gesamtösterreichischer Ebene und wird dafür aus Bundesmitteln unterstützt. Diskriminierungssensibilität innerhalb der musealen Handlungsspielräume begleitet die Museumsakademie als konstante Fragestellung. Dieser Schwerpunkt wurde **insbesondere im Hinblick auf diskriminierungs- und rassismussensible Praktiken weiterentwickelt**, die auf unterschiedliche Bereiche musealer Tätigkeit Einfluss nehmen. Neuen Formen der Vermittlungsarbeit, die eine breite Teilhabe ermöglichen und dabei in ihrer Theorie und Praxis Impulse für inklusive Begegnung und diversitätsbewusste Wissenskommunikation in Museen setzen sind dabei ebenso Thema, wie eine grundsätzliche Methodendiskussion sowie Sammlungsarbeit bis hin zu historisch-überkommene, oftmals stark diskriminierende Zuschreibungen über Verschlagwortungen und Objektbezeichnungen.
- So wurde zum Beispiel in der Veranstaltung **„Kein neutraler Ort. Dekoloniale Handlungsräume in österreichischen Museen und Archiven“** behandelt, wie internationale Debatten zur Dekolonisierung von musealen Sammlungen in Österreich ihren Niederschlag finden. In einem Land, das gemeinhin nicht als „Kolonialmacht“ gesehen wurde, liegt es nun auch an den Museen, den „österreichischen Kolonialismus ohne Kolonien“ (Walter Sauer) sowie die Rolle von österreichischen Museen als strukturelle Verstärker von rassistischen Machtverhältnissen und als Akteure in kolonialen Netzwerken zum Thema zu machen. Der Workshop lenkte den Fokus dabei weniger auf die – zweifellos zentrale – Frage der Restitution, sondern nahm die vorab zu leistende Erschließungsarbeit von Museen und Archiven in den Blick.

### Strategischer Schwerpunkt 3: Rassismuskritische und diversitätsfördernde Kommunikation

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

Die Sektion für Kunst und Kultur ist sich ihrer Vorbildwirkung und Verantwortung für gewaltfreie Kommunikation bewusst und daher stets bemüht, diskriminierungsfreie Sprache und Kommunikation zu fördern und weiter zu verankern. Bei Beratungs- und Serviceangeboten sowie Leistungen für Stakeholder:innen und die Bevölkerung wird darauf geachtet, auf deren Bedürfnisse ausgerichtet zu arbeiten. Im Fokus steht dabei stets – durch serviceorientierte und diskriminierungsfreie Kommunikation – zu erreichen, dass sich die Gesellschaft in ihrer Vielfalt von den Angeboten angesprochen fühlt und davon profitieren kann.

- **vera\*** – Die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport unterstützt weiterhin Betroffene bei Belästigungs- und Gewalterfahrung, zeigt ihnen Handlungsmöglichkeiten auf und begleitet sie bei den nächsten Schritten. Ziel ist, dass Künstler:innen, Kulturarbeiter:innen und Sportler:innen ihre Fähigkeiten gewaltfrei und sicher ausleben und entwickeln können.
- Die weisungsfreie **Anlaufstelle #we\_do!** dient weiterhin zur Meldung und Dokumentation von Übergriffen, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen in allen Bereichen der Filmbranche. Als Beratungsstelle steht sie sowohl Betroffenen als auch Personen mit Fragen zu Präventionsmöglichkeiten und Sonstigem zur Verfügung. Langfristig sollen strukturelle Lösungsvorschläge für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in der Filmbranche erarbeitet werden.

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

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

In den Auswahlprozessen für Förderungen wird **Diversität als Beurteilungskriterium berücksichtigt**. Die Förderprogramme der Kunst- und Kultursektion sind durch einen umfangreichen Kriterienkatalog definiert, die einerseits die gesetzlichen Voraussetzungen und Bedingungen widerspiegeln und andererseits die inhaltliche Ausrichtung eines Programms bestimmen.

- Die Kunstsektion bietet rund **120 verschiedene Fördermaßnahmen** an. Als strukturelle Maßnahme wurde **Diversität in allen Kriterienkatalogen** implementiert.
- Gerade in den letzten Jahren zeichnete sich – auch auf internationaler Ebene – eine konstruktive Transformation der Museumslandschaft ab. Die Institution an sich wurde und wird produktiv infrage gestellt und diskutiert. Der Museumsdiskurs spiegelt dabei das Bedürfnis wider, alte Konzepte auf ihre zeitgemäße Bedeutung zu hinterfragen, sie aufzubrechen und auf sich verändernde Bedürfnisse zu reagieren. Diese grundlegende Auseinandersetzung wird auch an der **neuen ICOM-Definition für Museen** sichtbar, in welche die Betonung von Zugänglichkeit, Inklusion, Diversität und Nachhaltigkeit Eingang gefunden hat. Die neue Definition bildet die großen Veränderungen in der Rolle der Museen ab und zeigt die Wichtigkeit von Inklusivität, Partizipation und Nachhaltigkeit auf.
- Die **Antirassismus-Arbeit** im Sinne einer historischen Bearbeitung kolonialer Strukturen und letztlich damit verbundener Erwerbskontexte wird auch im Bereich der **postkolonialen Provenienzforschung** in den Österreichischen Bundesmuseen verrichtet. Ethnographische, naturkundliche, technische und Kunst-Museen sehen sich mit intensiven Debatten darüber konfrontiert, wie mit Sammlungsobjekten aus kolonialen Erwerbskontexten umzugehen ist. Die Schaffung eines Rahmens zur Rückgabe von zu Unrecht erworbenen Kulturgütern aus kolonialen Kontexten sowie eine kooperative Provenienzforschung als Entscheidungsgrundlage sind die Kernpunkte. Die Mittel wurden für die wissenschaftliche Grundlagenforschung auf 320.000 EUR verdoppelt. Im Frühjahr 2025 soll ein Sammelband mit einzelnen Forschungsergebnissen erscheinen, weitere Publikationen sind angedacht.

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

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

- Jährlich beraten rund 70 Beiräte und Jurys bei der Vergabe von Förderungen. Mit der Implementierung des Kriteriums Diversität bei der Neubesetzung von Gremien wurde eine langfristig wirksame Rahmenbedingung geschaffen.

#### **Strategischer Schwerpunkt 5: Erhebung von Diversitätsdaten**

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

- Im Rahmen der Diagonale 2024 präsentierte das **Österreichische Filminstitut** die Publikation „**Perspektiven auf Rassismus im österreichischen Film**“ der Autorin Dina Yanni. Anhand von 15 Fallbeispielen führte Yanni eine qualitativ-essayistische Analyse durch. Die Studie wurde von Teilen der Filmbranche überaus kontrovers diskutiert und es kam zu einer kritischen Auseinandersetzung mit der von der Autorin gewählten Methodik. Das Österreichische Filminstitut (ÖFI) reagierte auf die Kontroverse mit der Ankündigung, im Herbst 2024 eine Veranstaltung zum Thema abhalten zu wollen.

## Abkürzungsverzeichnis

<b>ARS</b>	Anti-Rassismus-Strategie
<b>ASKÖ</b>	Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich
<b>ASVÖ</b>	Allgemeiner Sportverband Österreichs
<b>BDG</b>	Beamten-Dienstrechtsgesetz
<b>B-GIBG</b>	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
<b>B-MAB</b>	Bundes-Mitarbeiter:innen-Befragung
<b>BMKÖS</b>	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
<b>BMK</b>	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
<b>BPoC</b>	Black and People of Colour (sing. Black and Person of Colour)
<b>BSFG</b>	Bundes-Sportförderungsgesetz
<b>BSG</b>	Bundes-Sport GmbH
<b>B-VG</b>	Bundes-Verfassungsgesetz
<b>GAW</b>	Gleichbehandlungsanwaltschaft
<b>idgF</b>	in der geltenden Fassung
<b>KDA</b>	Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung
<b>LGBTQIA+</b>	Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual, Asexual Plus
<b>NGOs</b>	Non-Profit Organisationen
<b>ÖFB</b>	Österreichischer Fußball-Bund
<b>ÖFI</b>	Österreichisches Filminstitut
<b>ÖNB</b>	Österreichische Nationalbibliothek
<b>VAB</b>	Verwaltungsakademie des Bundes
<b>VIDC</b>	Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation



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

Radetzykstraße 2, 1030 Wien

[kompetenzzentrum@bmkoes.gv.at](mailto:kompetenzzentrum@bmkoes.gv.at)

[bmkoes.gv.at](http://bmkoes.gv.at)