universität wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Buntes Wien? Die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten im Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor"

verfasst von / submitted by

Gloria Halder BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2015/ Vienna 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme code as it appears on the student record sheet:	A 066 589
Studienrichtung lt. Studienblatt / degree programme as it appears on the student record sheet:	Internationale Entwicklung
Betreut von / Supervisor:	Univ.-Prof. Dr. Petra Dannecker, M.A.

Inhalt

I Einleitung 4

1.1. Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage 5

1.2. Relevanz 6

II Theoretischer Rahmen zu Diversity-Debatten 10

1. Diversity als theoretisches Konzept 10

1.1. Allgemein 11

1.2. Ebenen von Diversity 12

1.3. Die Kategorien von Diversity 13

1.4. Diversity und Antidiskriminierung 17

1.5. Der Diversity-Diskurs in der Frauen- und Geschlechterforschung 21

1.6. Diversity und Multikulturalismus 25

1.7. Kritik am Diversity-Konzept 28

1.7.1. Naturalisierung von Differenz und Differenzkategorien 28

1.7.2. Individualisierung von Differenzen 29

1.7.3. Vermarktung von Differenzen als soziales Kapital 30

1.7.4. Plurale Identitätszugehörigkeiten 35

2. Diversity als politische Strategie 37

2.1. Diversity Management in Unternehmen 38

2.2. Diversity Abteilungen und Dokumente 40

3. Diversity in der Stadt Wien 45

3.1. Migration in Österreich mit Fokus auf Wien 45

3.2. Die Entwicklung der MA 17 und ihrer Diversitätspolitik 51

III Methoden 54

1. Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring 55

1.1.Vorannahmen 57

1.2. Vorgehensweise 57

2. Zu den Kategorien 58

2.1. Revision und Reflexion 61

IV Analyse des Integrations- und Diversitätsmonitors 63

1. Messen von Migration, Integration und Diversität 63

2. Relevante Differenzkategorien 66

3. Diversity als Migrationstool 78

4. Diversity in der Organisationsstruktur 83

5. Positive Rhetorik von Diversity 87

6. Business Case von Diversity 89

7. Individualisierung von Differenzen 92

V Conclusio 94

VI Bibliographie 98

VII Anhang 104

I Einleitung

Diversity stellt die neue Norm dar. Debatten rund um die Thematik der Diversität haben in den letzten Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs erhalten. Das Konzept wird in wissenschaftlichen Debatten unterschiedlicher Disziplinen diskutiert und findet in gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Themenfeldern Anwendung. Die Attraktivität des Konzepts baut einerseits auf der positiven, potenzialorientierten Rhetorik, die im Zuge von Diversity-Strategien eingesetzt wird, auf. Anderseits werden von dem Konzept alle angesprochen, da der Begriff die grundsätzliche Vielfalt und Diversität umfasst, und nicht die Defizite und Andersartigkeit Einzelner problematisiert. In den letzten Jahrzehnten wurden Konzepte rund um die Thematik von Diversity zum wesentlichen Bestandteil von Unternehmen und Organisationen und finden sich vermehrt in öffentlichen Institutionen. Im privatwirtschaftlichen Kontext spielt der effiziente Einsatz von Differenzen, die als Humankapital und damit als Ressourcen wahrgenommen werden, eine wesentliche Rolle. Aber auch hier, und vor allem im öffentlichen Sektor werden Diversity-Strategien mit dem Ziel der Anti-Diskriminierung implementiert.

In der Stadt Wien wurde das Diversitätsmanagement von der Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität (MA 17) eingeführt, um Vielfalt in der Wiener Bevölkerung gezielt Nutzen zu können und gleichzeitig Antidiskriminierungsarbeit zu leisten. Im Zuge einer vorhergehenden Forschungsarbeit wurde das zentrale Instrument dieser Magistratsabteilung, der Integrations- und Diversitätsmonitor, von mir bereits in Bezug auf UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund untersucht. Auf Grund dieser Analyse kam es erstmals zu einer theoretischen Auseinandersetzung mit Diversity. In diesem Prozess tauchten Fragen zur Wiener Diversitätspolitik auf, denen ich mit Hilfe der vorliegenden Arbeit nachgehen möchte. Ein besonderer Reiz dieses Forschungsgegenstandes liegt für mich darin, direkt im Forschungsumfeld zu sein und wissenschaftliche Konzepte im eigenen Lebensraum anzuwenden. Dadurch ergeben sich neue Herausforderungen, im Hinblick auf meine Rolle als Forscherin und die Thematik der Intersubjektivität.

Der Titel dieser Arbeit - Buntes Wien - wurde von einer Publikation der MA 17 (vgl. MA 17 2014) inspiriert, die anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Magistratsabteilung herausgegeben wurde. Darin erkennt man die positive Rhetorik der Diversity-Strategie, wo Vielfalt als etwas Freudebereitendes dargestellt wird. Wien wird somit als vielfältige, heterogene und weltoffene Stadt symbolisiert. Gleichzeitig können durch diese glänzende Oberfläche, die der Stadt damit verliehen wird, Ungleichheiten verdeckt werden. Diese werden somit reproduziert und alles was von Diversity bleibt ist die positive Hülle, die zum Systemerhalt dienen soll.

In Wien wurde das Diversitätsmanagement vorrangig im Feld der Migrationspolitik implementiert. Dadurch soll Versäumtes der Migrationspolitik der letzten Jahrzehnte aufgeholt und Vielfalt gestaltet werden. Im Zuge dieser Gestaltung bzw. Lenkung nimmt vor allem das Messen von Migration, Integration und Diversität einen hohen Stellenwert ein. Nachdem sich in Österreich, aber auch in anderen europäischen Ländern wie Deutschland, das Eingeständnis ein Einwanderungsland zu sein, durchgesetzt hat, wird Zuwanderung nicht mehr als bloßes Hindernis, sondern auch als Vorteil im internationalen Wettlauf „um die besten Köpfe" wahrgenommen. Im Zuge dieses Prozesses hat sich in der Stadt Wien ein Paradigmenwechsel von einer defizitorientierten, zu einer potenzialorientierten Migrationspolitik vollzogen. Vielfalt soll als Ressource optimal gelenkt werden und so die Stadt bereichern. Außerdem soll es durch eine inklusive Politik zu einem gesellschaftlichen Miteinander auf der Basis von Gleichheit und Antidiskriminierung kommen.

Diese Ambivalenz zwischen unternehmerischer Leistungsoptimierung und Gerechtigkeitsanspruch, die sich im Diversitätsmanagement der Stadt Wien, aber auch in wissenschaftlichen Debatten zeigt, trägt zur Allgegenwärtigkeit von Diversity bei. Auf Grund dieses breiten Feldes werden Diversity-Strategien von EntscheidungsträgerInnen gerne eingesetzt. Mit diesen zwei Zielen, Effizienzsteigerung und Gleichheitsgedanken, können Diversity-Maßnahmen sowohl unternehmerisch, als auch politisch antidiskriminierend legitimiert werden. In dieser Ambivalenz liegen jedoch auch die Gefahren des Konzeptes. Der Lenkungs- bzw. Optimierungsgedanke verdrängt oftmals das antidiskriminierende Ziel von Diversity-Strategien und wird so zum reinen Management-Instrument. Dadurch wird das Konzept in seiner Bedeutung als Antidiskriminierungsmaßnahme zu einer leeren Phrase. Im wissenschaftlichen Diskurs um Diversity gibt es weitere Kritikpunkte, die in der Naturalisierung, Vermarktung und Individualisierung von Differenzen, die Verdeckung struktureller Machtverhältnisse und sozialer Ungleichheit sehen.

1.1. Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage

In der Stadt Wien stellt die Diversitätspolitik im Kontext der Migrationspolitik ein relativ neues Konzept dar. Fehlentwicklungen und Versäumnisse der Migrationspolitik der letzten Jahrzehnte sollen behoben werden und durch den potenzialorientierten Ansatz der Diversity-Strategie, das Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund effizient eingesetzt werden. Gleichzeitig sollen Ungleichheiten und Diskriminierungen durch das Konzept abgebaut werden.

Mein Erkenntnisinteresse betrifft die Frage, inwieweit die Diversity-Strategie tatsächlich antidiskriminierend und gerechtigkeitsfördernd wirkt. Im wissenschaftlichen Diskurs wird Diversity grundsätzlich das Potenzial bezüglich der Erreichung von Gleichstellung zugeschrieben, da viele

Differenzkategorien berücksichtigt werden, wodurch es den heutigen politischen, sozialen und ökonomischen Bedingungen gerecht wird. Kritische TheoretikerInnen (vgl. bspw. Ahmed 2007; Faist 2010; Zanoni 2010) verbinden Diversity-Konzepte hingegen mit der Reproduktion von Ungleichheiten. Durch unternehmerisches Optimierungsdenken rücke der Gleichheitsgedanke in den Hintergrund. Weiters würden Differenzen naturalisiert und dadurch nicht in ihren historischen und sozialen Kontext gesetzt werden. Dadurch könnten Ungleichheiten zu bloßen Unterschieden werden. Diese Naturalisierung könne außerdem zur Verfestigung von Differenzen und daran anknüpfenden Machtungleichheiten führen. Durch die individualisierende Perspektive des Konzepts könne Misserfolg Einzelner als persönliches Scheitern verstanden und nicht in Verbindung mit strukturellen Machtverhältnissen gesetzt werden. Ausgehend von dieser Kritik lautet meine primäre Forschungsfrage folglich:

Werden soziale Ungleichheiten und Ungleichheitsmechanismen im Integrations- und Diversitätsmonitor der MA 17 produziert bzw. reproduziert?

- Welche Ungleichheitsmechanismen (sowie Individualisierung von Differenzen, Vermarktung von Differenzen, Deklassierung etc.) werden durch das Diversity-Konzept verdeckt?
- Verändern sich Begriffe und Strategien im Laufe der Monitore?
- Werden durch die Begrifflichkeiten bzw. die Rhetorik der Diversity-Strategie soziale Ungleichheiten erzeugt?

1.2. Relevanz

Wie bereits erwähnt finden Debatten um das Diversity-Konzept momentan in vielen Bereichen Beachtung. Durch diese Präsenz wird der Eindruck vermittelt, Diversity-Strategien stellen eine Art „Wundermittel“ für bisher vernachlässigte oder unlösbare Problematiken dar. Im Wiener Kontext wird dieses Konzept nun im Bereich der Migration bzw. Integration eingesetzt, also in einem Themenfeld, das von der Stadtpolitik lange Zeit vernachlässigt wurde. Nun soll mit dieser „neuen“ Strategie Versäumtes nachgeholt und die Wiener Integrationspolitik besser gestaltet werden. Deshalb ist es notwendig hinter die „glänzende Fassade“ von Diversity zu blicken und tatsächliche Qualitäten und Chancen des Konzeptes, aber auch mögliche Gefahren offenzulegen.

Auch für die Entwicklungsforschung ist Diversity – unter anderem verstanden als Migrationskonzept – relevant: Die Thematisierung der Verbindung von Migration und Entwicklung ist nicht neu, allerdings wird erst seit kurzer Zeit in diesem Zusammenhang vom „Migrations- Entwicklungsnexus“ gesprochen.

Innerhalb der Migrationsforschung findet momentan das Migrations-Management viel Beachtung. Diversity Management wird in der Praxis teilweise auf ein „Migrations-Tool“ reduziert, wodurch Menschen mit Migrationshintergrund in die Aufnahmegesellschaft optimal eingefügt werden sollen. Integration kann in diesem Kontext somit als die Schnittstelle von Diversity Management und Migrationsmanagement verstanden werden (vgl. De Jong 2015: 6). Des Weiteren haben Migrationsmanagement und Diversity Management eine ähnliche Logik: Beide Strategien stellen Migration bzw. Diversity als die Norm dar. Gleichzeitig betonen sie die Potentiale dieser Prozesse (vgl. De Jong 2015: 11).

Seit Anfang des 21. Jahrhunderts wird die Schnittstelle von Migration und Entwicklung sowohl in der Migrationsforschung als auch in der Entwicklungsforschung vermehrt debattiert und auch die Perspektive auf diese Thematik hat sich in den letzten Jahren geändert: Einerseits wird der Fokus verstärkt auf Individuen gelegt und andererseits werden die Effekte von Migration auf Entwicklung vermehrt als positive beurteilt. Im Zuge dieser Verschiebung wird jedoch die strukturelle Ebene vernachlässigt: Es zeichnet sich seit den 1990ern der Trend des wachsenden Gewichtes des Marktes ab, der mit einer geringeren Bedeutung des Staats einhergeht (vgl. Faist 2008: 24). Im Zuge dieses Prozesses wird auch die Thematik der Entwicklung, vormals als Staatsaufgabe gesehen, vermehrt in die Verantwortung von Individuen, aber auch in die der Diaspora gelegt (vgl. ebd.). So wurde Migration vom globalen Süden in den globalen Norden in den 1990er Jahren bereits als „Brain Gain“ und nicht mehr länger als „Brain Drain“ wie in den 1960er Jahren gesehen. Heute werden diese Bewegungen meist als „Brain Circulation“ gesehen (vgl. Faist 2008: 32). Unter diesem neutralen Begriff versteht man eine „Win-Win-Situation“ für alle Involvierten, d.h. für die MigrantInnen selbst, aber auch für das Herkunfts- und Aufnahmeland. (vgl. Faist 2008: 22). Diese „Brain Circulation“ wird auch dann angenommen, wenn es nie zu einer Rückkehr der Migrantinnen in ihre Heimatländer kommt, da sich ihre sozialen und finanziellen Ressourcen, die sie im Aufnahmeland angesammelt haben, auch durch Bildung und Wirkung von Diaspora-Wissens-Netzwerken auf die Entwicklung ihrer Heimatländer auswirken (vgl. Faist 2008: 27).

Im Zuge dieser Bewertung spielen nicht mehr nur finanzielle Rücksendungen und soziales Kapital eine Rolle, sondern generell der Austausch von Wissen und sozialen Kontakten (vgl. Faist 2008: 26). Konzepte, wie das des sozialen Kapitals, wurden erst durch die Individualisierung der Entwicklungspolitik von internationalen Institutionen aufgegriffen, um mit Hilfe dieser Entwicklungsprozesse zu fördern, da diese Konzepte die Prinzipien des Marktes und der Gemeinschaft vereinbaren (vgl. Faist 2008: 24): „Resources inherent in social ties – such as reciprocity and solidarity – are thought to constitute capital which yields interest, for example, access to financial and other social resources” (ebd.). Konzepte wie das des Sozialkapitals und damit einhergehend die Frage des

optimalen Einsatzes von Ressourcen spielen auch in der praktischen Anwendung von Diversity-Strategien eine maßgebliche Rolle. Hier sollen Vielfalt und diverse Ressourcen optimal eingesetzt werden um „Brain waste“ zu vermeiden (vgl. Kraler/Noack 2014: 29).

Betont werden muss in diesem Kontext jedenfalls, dass der Fokus auf Individuen nicht nur als eine Veränderung innerhalb des Migrations-Entwicklungsnexus, sondern im Kontext einer generellen neoliberalen Dominanz gesehen werden muss. „Das rezente Interesse an Entwicklung von unten durch MigrantInnen […kann…] als Echo auf die neoliberale Kritik am Staat und die Zelebration des Individuums als selbstbestimmt auftretender Akteur“ (Kraler et al. 2014: 9) interpretiert werden - dieser Prozess der Individualisierung zeigt sich auch in anderen Feldern.

Vor diesem Hintergrund, in dem einzelne MigrantInnen als HoffnungsträgerInnen für eine erfolgreichere Migrations- und Entwicklungspolitik gesehen werden, findet auch Diversity Management als Migrationstool Beachtung. Der Migrations-Entwicklungsnexus „is linked to both migration control and the incorporation of migrants” (Faist 2008: 37). Wobei von Seiten der Staaten des globalen Nordens eine vordergründige Aufgabe in der Selektion der gewünschten MigrantInnen, und der Abgrenzung von sozial und kulturell unerwünschten Migrantinnen besteht (vgl. ebd.). Im Zuge dieser Migrationskontrolle aber auch für den Eingliederungsprozess der MigrantInnen in die Wiener Gesellschaft, wird der integrationsbezogenen Diversitätspolitik eine maßgebliche Rolle zugeschrieben.

In der Debatte um die Individualisierung von MigrantInnen und MigrantInnen als EntwicklungsakteurInnen wird deutlich, dass „[n]eoliberale Programme sozialer Umstrukturierung […] Änderungen der Regierungsrationalitäten und neoliberale Subjektivitäten hervor[rufen]. Dabei werden >>soziale Risiken<< wie Krankheiten, Arbeitslosigkeit und Armut in individuell handhabbare Unsicherheiten verwandelt, welche der Eigenverantwortung von Individuen und Kollektiven (*self care*) zugeschrieben werden“ (Kunz/Schwenken 2014: 87). Das Konzept dieser Individualisierung, wobei Individuen von der Masse getrennt werden und durch Identitätszuschreibungen mit bestimmten Fähigkeiten und Bedürfnissen in Subjekte transformiert werden, ist auch im Zuge von Diversity-Debatten von großer Relevanz: „Subjekte sind also abhängig von der Anrufung, welche sie kreiert, besitzen aber zugleich einen Handlungsspielraum, um kreativ mit dem Prozess der Subjektivation umzugehen. Subjekte können sich zugewiesenen sozialen Identitäten widersetzen, oder diese (strategisch) annehmen und kreativ in Formen des Widerstands umwandeln“ (Kunz/Schwenken 2014: 88).

Sowohl im Kontext von Migrationsdebatten, als auch innerhalb anderer Diskurse werden Diversity-Konzepte in der praktischen Anwendung oft mit dem Ziel der Gleichstellung diskriminierter Gruppen implementiert. Dabei spielt die Konstruktion der Differenzlinien, die für diese Strategien herangezogen

werden eine wichtige Rolle. Die Auseinandersetzung mit diesen Konstruktionen und daraus entstehenden Ungleichheiten hat unter anderem in der Entwicklungsforschung eine lange Tradition (vgl. u.a. Said 1981) und steht in Bezug auf Diversity-Debatten im Mittelpunkt der folgenden Analyse.

Die Diskursstränge zu Diversity haben sich in den verschiedenen Disziplinen bzw. „Problemfeldern" lange Zeit fast unabhängig bzw. unberührt voneinander vollzogen. Auf Grund des aktuellen Forschungsstandes, wo viele Diskussionen zu Diversity noch immer „Disziplin-spezifisch" geführt werden (vgl. Alleman-Ghionda/Bukow 2011: 10) , ist es meiner Meinung nach relevant, vor allem für eine Abschlussarbeit des interdisziplinären Studiums der Internationalen Entwicklung, die Diskussions- bzw. Forschungsstränge zu verknüpfen. Das heißt Diversity-Konzepte sollen von mehreren Perspektiven unterschiedlicher Disziplinen analysiert werden und deren Berührungspunkte in den Mittelpunkt gestellt werden. Deshalb soll die folgende Analyse nicht nur in Bezug auf „Diversity als Migrationstool" erfolgen, sondern jedenfalls darüber hinausgehen.

Generell stellt sich bezüglich Diversity-Konzepten sowohl in der Entwicklungsforschung, als auch in anderen Bereichen, in denen diese momentan diskutiert werden, folgende Frage: Ist Diversity als das „Wundermittel" als das es momentan propagiert wird überhaupt relevant oder stellt es nur einen weiteren Versuch dar, durch neue Begrifflichkeiten bestehende Probleme zu verschieben bzw. zu verdecken? Die Stadt Wien bzw. die MA 17 will durch das Einbringen des neuen Diversity-Konzepts in die Wiener Integrationspolitik die Vernachlässigung der Thematik, aber auch falsche Entwicklungen aufarbeiten bzw. vermeiden. Für diese Analyse ist folglich relevant, ob durch die Implementierung von Diversity-Strategien Probleme tatsächlich gelöst werden oder Ungleichheiten unter neuen Begrifflichkeiten verdeckt werden.

II Theoretischer Rahmen zu Diversity-Debatten

Durch die breite Fächerung von Diversity ist es notwendig, Konzepte verschiedenster Perspektiven zu berücksichtigen, um meine folgende Analyse nicht zu reduziert und damit einseitig werden zu lassen. Ich werde daher zuerst auf Diversity als theoretisches Konzept im wissenschaftlichen Diskurs eingehen. Dabei veranschauliche ich die Differenzkategorien, auf denen das Konzept aufbaut und deren Konstruktion und beschreibe die Ebenen, auf denen Diversity wirkt. Weiters werde ich auf die ursprüngliche Gleichstellungsidee des Konzeptes und deren Antidiskriminierungs-Anspruch eingehen. Anschließend werde ich Diversity von anderen Konzepten wie dem Multikulturalismus und der Intersektionalität abgrenzen, da es trotz einiger Gemeinsamkeiten zwischen den Konzepten auch grundliegende Unterschiede gibt. Abschließend werde ich auf Kritik an der Diversity-Debatte eingehen.

Nach dieser theoretischen Annäherung an das Konzept werde ich dessen praktische politische Umsetzung in Form von Diversity- Management in Unternehmen und Diversity Abteilungen in Organisationen und der Verwaltung darlegen. Schließlich werde ich das konkrete Umfeld meiner Analyse besprechen und konkret auf die Diversity-Strategie der Stadt Wien eingehen. Da innerhalb dieser Strategie die Themen Migration und Integration eine wesentliche Rolle einnehmen, werde ich auch den österreichischen Kontext dieser Felder kurz umreißen.

1. Diversity als theoretisches Konzept

Das Diversity-Konzept hat Ursprünge in verschiedenen wissenschaftlichen Debatten und hat auch in geographischen Regionen mit unterschiedlichen Hintergründen an Relevanz gewonnen. Einerseits wurde es im Zuge des Gleichstellungsdiskurses im Bereich der Antidiskriminierung - *affirmative action* in den USA und der *equal opportunities* im Vereinigten Königreich - diskutiert, andererseits wurde es in der Genderforschung oft auch in Verbindung mit der Kategorie Gender und dem Gender Mainstreaming früh thematisiert. Gemeinsam ist diesen Diskussionen, dass Diversity als eine Strategie gesehen wird, die soziale Gerechtigkeit erzielen soll bzw. als Konzept, dem dieses Potenzial zugeschreiben wird. Ausgehend von diesem Hintergrund wird deutlich, dass „Diversity“ alleine bedeutungslos ist und daher stets mit der Frage „for what purpose?“ (Lawrence, Ch. 1997: 765 zit. nach Ringelheim 2008: 38) einhergehen sollte. Folgend werde ich die unterschiedlichen Ursprünge der Diversity Debatte darstellen, da sich diese einerseits darauf auswirken, wie Diversity heute verstanden bzw. eingesetzt wird und andererseits zeigen, wie sich ein Konzept je nach Kontext verändert. Es ist notwendig, die Reise des Diversity-Konzepts darzulegen und in die Analyse einzubeziehen, da sich

gemäß Edward Saids Konzept der „Traveling Theory“ Prozesse der Darstellung von Theorien in neuen Kontexten vom ursprünglichen Kontext unterscheiden (vgl. Said 1983: 226f.).

1.1. Allgemein

Bevor ich auf einzelne Aspekte des Diversity-Konzepts eingehe, möchte ich grundlegende Annahmen, auf denen die folgenden Diskussionen aufbauen, umreißen. Das Diversity-Konzept bezieht sich auf die vielfältigen Differenzen von Individuen. Deshalb spielt hier auch das Konzept der Identität des Subjekts eine wichtige Rolle: So sei, nach Hall, das postmoderne Subjekt ohne eine anhaltende Identität konzipiert (vgl. Hall 1994: 183). Die Identität werde „im Verhältnis zu den verschiedenen Arten, in denen wir in den kulturellen Systemen, die uns umgeben, repräsentiert oder angerufen werden […] kontinuierlich gebildet oder verändert“ (ebd.). Der Mensch habe keine einzelne Identität mehr und somit definieren die Menschen ihre Identitäten auch nicht mehr nur an *einer* Kategorie, wie z.B. der Klasse und identifizieren ihre sozialen Interessen nicht mehr ausschließlich in Begriffen der Klasse (vgl. Hall 1994: 186f.). So wie es verschiedene Identitäten gibt, ist es auch allen Merkmalen der Differenz gemein, dass sie nicht isoliert, sondern kumuliert auftreten. Das bedeutet, dass der Begriff der Differenz fließend ist „und dass Zugehörigkeit und Differenzen durch persönliche Identitätsbildung, durch soziale Interaktion (individuelles oder Gruppenverhalten) sowie durch die Praxis der Institutionen zum Thema gemacht wurden“ (Allemann-Ghionda/Bukow 2011: 26). Im Diversity-Ansatz wird versucht die Wechselwirkungen verschiedener Differenzkriterien zu beobachten um sich von bipolaren Differenzlinien zu lösen. Dabei dienen nach wie vor Kategorien wie z.B. Gender und Klasse als Differenzlinien, die jedoch in diesem Kontext in einer Pluralisierung wahrgenommen werden. „>>Diversity<< schwächt das Identitätsdenken durch Relativierung der Identitätspositionen und stärkt es zugleich durch Identitätsvervielfältigung“ (Mecheril o.J.). Das bedeutet, dass es zu einer Vervielfältigung von Identitätsfixierung kommt. Diese Fixierung auf Differenzen macht es jedoch auch notwendig mit Differenz*kategorien* zu arbeiten. Deshalb ist es in Diversity Debatten auch notwendig zu hinterfragen, welche Kategorien dafür herangezogen werden, wie diese entstehen und diese nicht als natürlich vorhandene Einteilungen zu sehen – zur Konstruktion von Differenzkategorien jedoch später mehr. Die Differenzen, die den Hauptgegenstand von Diversity-Konzepten bilden, sind jedoch nicht vollkommen wertneutral zu verstehen: An viele Eigenschaften und Kategorien knüpfen Hierarchien an, es kann zur Stereotypenbildung und zu Diskriminierungen kommen (vgl. Allemann-Ghionda 2011: 26). Das bedeutet, dass Diversity als Konzept je nachdem wie es in einem spezifischen Kontext umgesetzt wird bzw. wie gewisse Differenzmerkmale bewertet werden, zu Antidiskriminierung Benachteiligter oder zur Reproduktion sozialer Ungleichheiten beitragen kann.

Dieser Antidiskriminierungs- bzw. Gleichstellungsaspekt von Diversity variiert je nachdem auf welcher gesellschaftlichen Ebene das Konzept behandelt wird. Deswegen werde ich nun auf die verschiedenen Ebenen des Konzeptes eingehen und darlegen, welche Ebene im Zuge meiner Analyse relevant ist.

1.2. Ebenen von Diversity

Die Bedeutung des Begriffs „Diversity" variiert je nachdem auf welcher gesellschaftlichen Ebene er eingesetzt wird (vgl. Faist 2010: 300). Diversity kann als individuelles, aber auch als kollektives Konzept verstanden werden (Ewijk 2011: 687). Verstanden als individuelles Konzept, bezieht sich Diversity immer nur auf Einzelpersonen. Die Individuen sind auf Grund ihrer vielen Differenzen zu unterschiedlich um sie zu einer Gruppe zusammenzufassen (vgl. ebd.). Die Erfahrungen der Individuen im Gefühl „divers zu sein" ist einzigartig, wodurch nie genug Gemeinsamkeiten vorhanden sein werden, um Gruppen bilden zu können(vgl. ebd.). Auf dieser individuellen Ebene wird Diversity auf Kompetenzen und Eigenschaften der Individuen einer Gesellschaft, einer Organisation oder auch eines Unternehmens bezogen. Dabei spielen meist Differenzkriterien wie z.B. die Sprache eine wesentliche Rolle (vgl. Faist 2010: 301). Im Gegensatz dazu können auf zweiter Ebene und dritter Ebene, auf denen Diversity als kollektives Konzept verstanden wird, Gruppen auf Grund einer spezifischen Charakteristik gebildet werden, wobei die Mitglieder durch diese verbindende Charakteristik auf die gleiche Weise vom „anders sein" betroffen sein müssen (vgl. Ewijk 2011: 687). Auf der zweiten Ebene bezieht sich Diversity auf Organisationen, wobei hier Diversity vor allem als Strategie zur Nicht-Diskriminierung von Minderheiten durch Organisationen der Mehrheits-Gesellschaft dient (vgl. Faist 2010: 301). Es geht nicht mehr nur, wie dies im Multikulturalismus der Fall war, um die Rechte von Minderheitengruppen, sondern um die Kommunikation zwischen dem nationalen Mainstream und einzelnen. Diese Kommunikation findet durch Organisationen statt (vgl. Faist 2010: 298f.). Gleichzeitig sollen Organisationen als vermittelnde Akteure für einen effizienten Einsatz von vorhandener Diversität sorgen. Auf der dritten Ebene verwendet man den Begriff als Charakteristik einer Gesellschaft. Unter einer „diversen Gesellschaft" versteht man meist ein Synonym für „Kulturpluralismus" – woran man auch den Multikulturalismus als „Vorgänger" des Konzeptes erkennen kann. In diesem Sinne wird von einer diversen Gesellschaft gesprochen, wenn sich die Bevölkerung aus Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen zusammensetzt, oder auch, wenn sie sich in ihren Herkunftsländern unterscheiden (vgl. Faist 2010: 300).

In meiner Analyse beziehe ich mich vor allem auf die zweite Ebene, die Ebene der Organisationen. Hierbei nimmt die MA 17 als städtische Organisation eine Sonderstellung ein. Der Grund für ihr Bestehen liegt auf der dritten Ebene: Weil Wien von den politischen Institutionen als diverse

Gesellschaft wahrgenommen wird, soll die MA 17 diese Diversität steuern und optimieren. Die MA 17 bezieht sich in ihrem Integrations- und Diversitätsmonitor auf die individuelle Ebene des Konzeptes, indem sie auf die Erfahrungen und Kompetenzen der einzelnen WienerInnen und ihrer ArbeitnehmerInnen eingeht. Aber auch Gruppen, die meist anhand des Differenzkriteriums des Migrationshintergrundes oder der Nationalität gebildet werden, spielen im Monitor eine wesentliche Rolle. Auf dieser individuellen Ebene, auf die sich der Monitor bezieht, besteht eine Gefahr des Diversity-Konzepts: Wenn Differenzmerkmale als bloße Unterschiede zwischen Menschen wahrgenommen werden, wird oft die strukturelle Ebene vernachlässigt. Die Tatsache, dass Differenzen oft eben nicht nur Unterschiede sind, sondern in Form von Diskriminierung und Ungleichheiten an bestimmte Differenzkriterien anknüpfen, gerät aus dem Blickfeld der Analyse [mehr zu dieser Individualisierung von Differenzen folgt im Kapitel 1.3. Kritik am Diversity-Konzept].

Sowohl als individuelles Konzept, als auch als kollektives Konzept baut das Diversity-Konzept jedoch auf spezifischen Differenzkriterien von Individuen auf. Sowohl wenn man ein Differenzkriterium als spezifische Kompetenz bzw. Eigenschaft eines Individuums sieht, als auch wenn man Menschen, denen ein Differenzkriterium gemein ist, in der Analyse zu Gruppen zusammenfasst, bilden dieselben Differenzkriterien die Grundlage der Diversity-Strategie. Deshalb werde ich nun auf die relevanten Differenzkriterien des Diversity-Konzepts und deren Konstruktion eingehen.

1.3. Die Kategorien von Diversity

Da sich Diversity auf die Unterschiede zwischen Menschen bezieht, ist es notwendig, dass es Unterscheidungskriterien gibt (vgl. Ewijk 2011: 684). Diese Unterscheidungskriterien sind Mittel, derer sich Menschen bedienen, um je nach Kontext sich selbst oder andere als unterschiedlich bzw. anders zu markieren (vgl. Ewijk 2011: 685). Der Begriff „unterschiedlich“ ist per se wertfrei bzw. stellt noch keine Hierarchisierung her. Allerdings wird durch Unterscheidungskriterien oft nicht nur „Unterschiedlichkeit“ demonstriert, sondern „Andersartigkeit“ erzeugt. Das heißt es gibt eine Norm, von der es Abweichungen gibt. Durch diese Konstruktion wird daher eine Art Hierarchie hergestellt. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig sich vor Augen zu führen, dass Diversity eine soziale Konstruktion ist und auch die Differenzkriterien, derer sich der Ansatz bedient, konstruiert und somit veränderbar sind (vgl. ebd.).

Im Zusammenhang von Diversity wird oft von den „Big 6“ Differenzkriterien gesprochen, diese werden auch als die „Primärdimensionen“ gesehen (vgl. Stadelmann 2013: 26f). Dazu zählen folgende, als angeboren und auch unveränderbar verstandene Merkmale: Gender, Rasse bzw. Ethnie, Alter,

Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung (vgl. ebd.). Diese Kriterien werden durch sogenannte „Sekundärdimensionen“, sowie dem sozioökonomischen Hintergrund ergänzt (vgl. ebd.).

Auch wenn die Big 6 als angeborene Kriterien bezeichnet werden, sind diese Unterscheidungskriterien ausgewählt und daher nicht als allgemein gültig zu betrachten: „these distinctions are choices, not truths“ (Ewijk 2011: 687). Die sekundären, veränderbaren Merkmale, werden in der Praxis sogar öfter zur Unterscheidung herangezogen als die primären (vgl. ebd.). So dient die Nationalität, und damit der Aufenthaltsstatus oder die Sprache in der praktischen Umsetzung, öfter als Unterscheidungskriterium als die Hautfarbe oder die ethnische Zugehörigkeit. Zu dieser Unterscheidung gibt es mehrere Kritikpunkte. Einerseits wird durch diese Darstellung ganz generell der Eindruck erweckt, dass diese Differenzen grundsätzlich bestehen und relevant sind, und nicht, dass sie diese Relevanz erst durch die unterschiedlich Bewertung der Differenzkriterien erhalten. Das heißt sie werden naturalisiert und es wird verdeckt, dass sie das Produkt wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Debatten sind [vgl. Zanoni 2010; Näheres dazu im Kapitel 1.3.1. zur Kritik am Diversity-Konzept). Außerdem ist auch die Unterscheidung zwischen „veränderbaren“ und „angeborenen“ Merkmalen oft nicht so offensichtlich bzw. eindeutig, wie dies dargestellt wird, sowie es z.B. das Kriterium der „Sexuellen Orientierung“ veranschaulicht (vgl. Ewijk 2011: 687). Die sexuelle Orientierung kann z.B. als Kategorie verstanden werden, als etwas mit dem eine Person geboren ist oder auch als „transgressive phenomenon“ (ebd.), um die scharf gezogene Differenzlinie zwischen Heterosexualität und Homosexualität aufzubrechen (vgl. ebd.).

Grundsätzlich ist eine Diskriminierung anknüpfend an die sogenannten Primärdimensionen rechtlich durch gemeinschaftsrechtliche und nationale Gesetzgebung untersagt (vgl. GlBG). Wogegen Sekundärdimensionen rechtlich als Unterscheidungskriterien dienen können sowie beispielsweise Nationalität als wesentliches Kriterium für die Rechtsposition von MigrantInnen verstanden werden kann.

Abgesehen von dieser grundsätzlichen Diskussion über die Naturalisierung bzw. Konstruktion von Differenzen, wird im wissenschaftlichen Diversity Diskurs auch thematisiert, welche Differenzkriterien relevant sind und ob deren Relevanz je nach Kontext variiert. In der praktischen Anwendung von Diversity-Konzepten ist es jedenfalls wichtig zu analysieren, welche Kategorien im konkreten nationalen und organisatorischen Kontext relevant sind (vgl. Zanoni 2010: 19). Vinz weist darauf hin, dass die Kategorie Klasse bei den Mainstream Konzepten von Diversity fehle. So fehlt sie z.B. in der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung. Die Ursache davon liege jedoch nicht nur in der „neoliberalen Ausrichtung des europäischen Vergemeinschaftungsprozesses“ (Vinz: 2013: 61), sondern in der andersartigen Funktionsweise der Kategorie Klasse (vgl. ebd.). Klasse sei veränderbar

und man sehe sie der Person auch nicht an. Allerdings sind auch primäre Differenzkriterien in vielen Fällen nicht äußerlich sichtbar wie auch die religiöse oder die sexuelle Orientierung.

Während sich im kontinentaleuropäischen Raum die Kategorie „ethnicity“ statt „race“ verstärkt durchgesetzt hat (vgl. Hofbauer/Krell 2013: 80), sind im österreichischen Kontext vor allem die Kategorien „Migrationshintergrund“ bzw. „Nationalität“ relevant. Im Integrations- und Diversitätsmonitor dienen die Kategorien Migrationshintergrund und Nationalität als wichtigste und teilweise als die einzig beachteten Unterscheidungskriterien. Weiters wird das Differenzkriterium der Sprache als Markierung der „unterschiedlichen“ Herkunft herangezogen. In diesem Fall ist es wichtig diese drei Kriterien, als national relevante Kriterien für die Analyse heranzuziehen, und sie sind „a priori“ definierten Diversity Kategorien vorzuziehen (vgl. Zanoni 2010: 19).

Die Differenzkategorie Staatsbürgerschaft hat in Österreich durch dessen EU-Mitgliedschaft und damit einhergehend mit Arbeitnehmerfreizügigkeit, Antidiskriminierungsgesetzgebung und Rechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof, zunehmend an Bedeutung verloren (vgl. Perchinig/Troger 2011: 8f.). Allerdings sind nun relevante Trennlinien, wie der freie Zugang zum Arbeitsmarkt und Leistungen des Wohlfahrtsstaates „der Staatsbürgerschaft vorgelagert und betreffen den Zugang zum Status des langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen“ (Perchinig/Troger 2011: 10). Den EU-Mitgliedsstaaten wurde die Entscheidung überlassen, „den Zugang zu diesem Status vom Erfüllen von Integrationsbedingungen abhängig zu machen. Dort, wo diese eingeführt wurden, ist eine kontinuierliche Verschärfung der Zugangsbedingungen zu beobachten“ (ebd.).

Die abnehmende Relevanz des Kriteriums der Staatsbürgerschaft seit den späten 1990er Jahren geht mit einer steigenden Bedeutung der Differenzkategorie Migrationshintergrund einher. Der ursprünglich aus Deutschland stammende Begriff wurde dort eingeführt, da die Kategorie der Staatsbürgerschaft nicht mehr den Gegebenheiten entsprach (vgl. Perchinig/Troger 2011: 13), und kam im weiteren mit dem Mikrozensus 2008 nach Österreich (vgl. Perchinig/Troger 2011: 16f.). Bezüglich der Definition hielt sich Österreich auf Bundesebene an die Empfehlung der UNO: Ein Migrationshintergrund wird konstatiert, sobald eine Person selbst oder beide Elternteile im Auslandgeboren sind (vgl. ebd.). Die Stadt Wien geht von einer erweiterten Definition aus, indem sie auch Personen mit nur einem im Ausland geborenen Elternteil einbezieht (vgl. Perchinig/Troger 2011: 17). Durch diese erweiterte Kategorie wollte die Stadt Wien „die Selbstverständlichkeit der Zuwanderung kommunizieren und verwies in der Vorstellung des Berichts immer wieder darauf, dass bereits mehr als ein Drittel der Wiener Bevölkerung >>Migrationshintergrund<< habe, ohne die extreme Kategorienbreite auch nur ansatzweise anzusprechen“ (Perchinig/Troger 2011: 18). Im Gegensatz zur Staatsbürgerschaft die im Laufe des Lebens geändert werden kann, wirkt der Migrationshintergrund somit als angeborenes und damit unveränderbares Differenzkriterium.

Der Begriff hat eine hohe Relevanz sowohl in wissenschaftlichen als auch in gesellschaftlichen und politischen Debatten. Dennoch wird er auch teilweise kritisiert, da auf Grund seiner Breite und Umfassung einer äußerst heterogenen Gruppe umstritten ist, welchen Erklärungswert der Begriff aufweist (vgl. Perchinig/Troger 2011: 34). Es ist fraglich, ob dieser offene Begriff eine relevantere Kategorie, also konkretere Differenzkriterien wie sozioökonomischer Hintergrund oder Bildung darstellen sollte (vgl. Perchinig/Troger 2011: 19). Weitere Kritik an der Kategorie besteht darin, dass durch den Begriff die Praktik des „Otherings" fortsetzt wird. Der Begriff differenziert in „Wir" und „Andere" differenziert und biologisiert diese Differenz beinahe (vgl. Perchinig/Troger 2011: 21). Von Biologisierung wird gesprochen, da der Migrationshintergrund nur von der Abstammung abhängig gemacht wird, und so ein unveränderbares Differenzkriterium darstellt (vgl. ebd.).

> *Diese Form des >>Othering<< konstruiert einen neuen >>inneren Fremden<<, der zwar rechtlich gleichgestellt ist, aber dennoch nicht wirklich dazugehört. Damit wird auch das >>Wir<< der Zugehörigkeit von der rechtlichen auf die biologische Ebene der Abstammung rückverwiesen, die Legitimität der rechtlichen Gleichstellung durch die Staatsbürgerschaft bestritten und eine Kategorie von zweitklassigen Staatsbürgern geschaffen" (Perchinig/Troger 2011: 21)*

Andere ForscherInnen weisen darauf hin, dass die Differenzkategorie Migrationshintergrund derzeit noch benötigt wird, um Ungleichheiten bzw. Diskriminierungen von MigrantInnen und deren Nachfahren erfassen zu können. Dadurch bleibt die Differenzkategorie „auch bei Kontrolle anderer möglicher Einflussgrößen relevant. Die Erklärungskraft von >>Migrationshintergrund<< lässt sich also nicht einfach auf soziodemographische Unterschiede, wie Schichtzugehörigkeit, oder etwa Unterschiede in der Religiosität zurückführen" (Perchinig/Troger 2011: 34).

Im Zuge von Diversity ist, wie bereits erwähnt wurde, zu hinterfragen, wie Kategorien konstruiert und positioniert werden, aber auch wie das Diversity-Konzept in diesem Kontext Grenzen produziert und nachzeichnet (vgl. Ewijk 2011: 388). Damit einhergehend ist zu fragen, wer, zu welchem Zweck und mit welchen Konsequenzen als divers konstruiert wird (vgl. Ewijk 2011: 389). Also auch ob tatsächlich Diversität dargestellt wird oder ob Abweichungen von der Norm konstruiert werden. In einem Konzept in dem es allein um die Wahrnehmung von Unterschieden geht, hat der Umgang mit diesen Unterschieden, aber auch mit den zugeschriebenen Bewertungen, immer einen historischen gesellschaftlichen Kontext (vgl. Diewald/Faist 2011: 105). „Welche Bedeutung eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit, ein bestimmtes Geschlecht, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte Religionszugehörigkeit haben, ergibt sich […] aus dem jeweiligen sozialen und kulturellen Kontext und variiert dementsprechend bei ein und demselben Merkmal zwischen verschiedenen sozialen Kontexten" (ebd.).

Sowohl im Kontext der Konstruktion von Differenzlinien, als auch in der Bewertung von Differenzen und Diskriminierungen die an Differenzlinien anknüpfen, ist der Gleichstellungsaspekt des Diversity-

Konzepts relevant. Dieser Aspekt findet sich bereits im Ursprung des Diversity-Diskurses, der folgend behandelt wird.

1.4. Diversity und Antidiskriminierung

Die Ursprünge des Diversity-Diskurses können bei einer genauen Betrachtung dieser, nicht losgelöst von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbewegungen gesehen werden.

In den USA sind die Ursprünge des Konzepts stark an die Bürgerrechtsbewegung geknüpft. In diesem Zusammenhang sollen hier vor allem *Equal Employment Opportunity* und *Affirmative Action* genannt werden: Beide Ansätze sind Auswirkungen des 1964 verabschiedeten „Title VII of the Civil Rights Act", dem Gesetz, das jegliche Diskriminierung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht oder Herkunft untersagt (vgl. Vedder 2009: 118). Bis heute können Diskriminierungen bei Personalauswahl, Entlohnung, etc. bei der „Equal Employment Opportunity Commission" angezeigt werden und seit 1968 müssen Unternehmen „Affirmative action plans" vorlegen, in denen Strategien zur Reduktion von Benachteiligungen Angehöriger von Minderheitengruppen dargelegt werden (vgl. Vedder 2009: 119).

Dieser geschichtliche Kontext wirkt sich einerseits auf das Diversity Management als Business Strategie aus, das ich im Kapitel 2.1. noch näher erläutern werde, andererseits ist er auch für das prinzipielle Aufkommen des „Diversity-Arguments" nicht unerheblich: Das „Diversity-Argument" kam erstmals am U.S. Supreme Court im Fall „Regents of the University of California vs. Bakke" (1978) auf. Damals klagte der Bewerber „Bakke" die Universität, weil diese 16 von 100 Studienplätzen über ein gesondertes „special admission program" regelte (vgl. Beyerlin 1979: 512). Während die normale Zulassung über Notendurchschnitt und Tests geprüft wurde, wurden beim Sonderzulassungsverfahren durch einen Ausschuss die Bewerbungen von ökonomisch bzw. ausbildungsmäßig benachteiligten KandidatInnen geprüft, die Mitglieder von Minderheitengruppen waren (vgl. Beyerlin 513). „Bakke" erhob Klage, da dieses Sonderverfahren gegen die amerikanische Verfassung sei, da dies dem Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz entgegenstünde (Ringelheim 2008: 32f.) und er auf Grund seiner Rasse vom Studium ausgeschlossen werde (vgl. Beyerlin 1979: 513). Der Supreme Court entschied, dass das Sonderzulassungsverfahren gegen die „Equal Protection Clause" verstoße, da es nicht das mildeste Mittel zur Erreichung der Gleichstellungsziele darstelle (vgl. Beyerlin 1979: 514).

Bei der Entscheidung fiel vor allem die Position des Richters Powell auf, der zwar bekräftigte, dass dieses Vorgehen nicht rechtens sei, die Universität zum Wohl der höheren Bildung jedoch einen legitimen Anspruch auf Diversität hätte, da diese die Universität positiv beeinflussen würde (Ringelheim 2008: 33). In diesem Argument wird Diversity folglich als Vorteil für die

Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen und deswegen, und nicht auf Grund moralischer Ideale, als zulässig angesehen (Ringelheim 2008: 32). Ringelheim sieht den Grund für das Aufkommen des „Diversity Arguments“ in „the influence of notions such as multiculturalism, identity recognition and valuing differences, which became increasingly popular in the 1980s and 1990s“ (Ringelheim 2008: 33). Powell war der Meinung, dass die Zuteilung einer festen Quote an Minderheiten nicht notwendig sei, um eine gewisse Diversität zu erreichen, sondern es genüge die „Berücksichtigung der Rasse als ein Faktor unter vielen” (Beyerlin 1979: 519). Das zeigt, dass Powell bereits über den ethnischen Aspekt von Diversity hinausgeht und sagt, dass auch durch das Einbringen anderer Identitätsmerkmale die Heterogenität der Universität vergrößert werden könne“ (vgl. Ringelheim 2008: 35). Dies entspricht einer grundlegenden Aussage der wissenschaftlichen Diversity-Ansätze, nämlich dass der Fokus „focusing solely on ethnic diversity hinder rather than furthers attainment of >>genuine diversity<<“ (ebd.).

Das Argument, dass eine diverse Studierendenschaft sich durch das Zusammenkommen unterschiedlicher Erfahrungen und Ideen positiv auf die höhere Bildung auswirkt, impliziert, dass der “nicht-weiße” Hintergrund eine maßgebliche Rolle für die Universität spielt (vgl. Ringelheim 2008: 34) und dass davon die „Mehrheit“ profitiert. Ebendas war neu an dem Argument: Differenz bzw. Heterogenität wird nicht mehr länger als Defizit gesehen, sondern als Potenzial, das es zu nützen gilt.

In Großbritannien hat der Diversity-Diskurs einen ähnlichen Ursprung, der nicht weniger von einem Gleichstellungsaspekt geprägt ist. In Großbritannien wurde 1965 der erste „Race Relations Act“ erlassen, der Diskriminierung auf Grund von Rasse, Hautfarbe bzw. nationaler oder ethnischer Herkunft untersagt (vgl. Wenty 2002: 119). 1968 wurden diese Antidiskriminierungsbestimmungen auf den Arbeitsmarkt, Bildung und andere Bereiche ausgeweitet. Der grundlegende Gedanke hinter diesen Prozessen ist der Komplex der *equal opportunities*, der auch Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen, älteren Menschen etc. umfasst. Der Gedanke hinter dieser Strategie ist, dass „durch gesetzliche Regelungen und durch Bildung Einstellungen veränder[t werden] und positive Handlungen zu einer Verbesserung der gesellschaftlichen Position benachteiligter Gruppen führen“ (Wenty 2002: 120) können. Weiters gilt der Gleichheitsgrundsatz der Menschenrechte als weiterer Anknüpfungspunkt der Antidiskriminierungsgesetzgebung. 1976 wurde der dritte „Race Relation Act“ erlassen, der bis heute zu großen Teilen in Kraft ist. Dieser verbietet Diskriminierung auf Grund von Hautfarbe, Rasse, Nationalität, Staatsbürgerschaft und nationaler bzw. ethnischer Herkunft in den Bereichen „Arbeit, Wohnen, Bildung, Schulung, öffentliche Verkehrsmittel, Sozialleistungen und sonstige öffentliche Güter“ (Wenty 2002: 121). Vor diesem Hintergrund ist zu erwähnen, dass in Großbritannien wenig aktive staatliche Integrationspolitik verfolgt wurde und vor allem der halbstaatlichen *Commission for Racial Equality* (CRE) eine „aufklärerische Rolle“ zukam (vgl.

Schönwälder 2007: 169f.). Während sich die Tätigkeit der CRE bis Mitte der 1980er Jahre v.a. auf eingebrachte Klagen von Individuen konzentrierte, kam es dann zu gezielten Kampagnen: Unternehmen sollten dazu gebracht werden, Maßnahmen zur Gleichstellung zu implementieren. So wurde z.B. Mitte der 1990er Jahre die „Leadership Challenge" eingeführt. Dabei handelt es sich um eine Kampagne, bei der sich die CRE darum bemüht Prominente dazu zu bringen sich selbst zu verpflichten, in den Unternehmen die sie leiten, Gleichstellung zu erreichen. Kampagnen wie diese zeigen, dass der Fokus der Gleichstellungspolitik immer mehr auf Unternehmen gesetzt wurde (vgl. Schönwälder 2007: 171f.). Die Kritik an dieser Entwicklung äußerte sich vor allem darin, dass die Gefahr groß sei, dass sich Unternehmen zwar formell zur Gleichstellung verpflichten aber diese Maßnahmen nicht tatsächlich umsetzen würden (vgl. ebd.). Daran zeigt sich jedenfalls, dass der Fokus der Gleichstellungs- bzw. Antidiskriminierungspolitik bereits vor dem Durchsetzen von Diversity-Strategien von staatlichen Institutionen in Richtung Unternehmen verschoben wurde. Allerdings waren diese Maßnahmen zuvor in den rechtlichen Rahmen gebettet, in dem Unternehmen zumindest zu wenigen verbindlichen Maßnahmen verpflichtet werden konnten (vgl. Schönwälder 2007: 173f.). Im Zuge dieser Verschiebung gab es auch Kampagnen, wie sich gute Unternehmensführung in der Belegschaft widerspiegelt, wenn dafür auch noch nicht die Rhetorik der Diversity-Strategien herangezogen wurde (vgl. Wrench 2002: 38).

Im Gegensatz zu den USA und der langen Tradition der Antidiskriminierungsgesetzgebung und Großbritannien als „traditionelles Einwanderungsland" und der dort dominanten *equal opportunities* Gesetzgebung, wo Diversity als „nächster Schritt" ebendieser Gesetzgebungen gesehen wird, ist in Kontinentaleuropa das „Ankommen" des Diversity-Ansatzes anders verlaufen (vgl. Ewijk 2011: 680). Da es hier keine so stark verankerten Antidiskriminierungsrechte gab und dieses Bewusstsein auch in Unternehmen nicht besonders ausgeprägt war, wurde Diversity vor allem von der EU als politische Priorität unterstützt.

In Kontinentaleuropa wird, im Gegensatz zu den USA und Großbritannien, Diversity Management vermehrt auf „neue" MigrantInnen bezogen: „the European context is one of nation-states and Europe's dominant focus is on the >>problems<< of migrant workers and strategies to >>integrate<< immigrants into the existing labour market and employment structures of individual countries" (Ewijk 2011: 683). Die EU hat Diversity insoweit in ihre Gesetzgebung aufgenommen, als dass sich nun die „Big 6" (Ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität) in deren Antidiskriminierungsgesetzgebung widerfinden (vgl. Ewijk 2011: 682).

Diversity wurde in Europa einerseits von amerikanischen Prozessen beeinflusst, gleichzeitig gibt es auch Ausprägungen die „rein europäisch" bzw. speziell für einzelne Nationalstaaten sind (vgl. Wrench 2007: 27). Während in den USA Diversity Management vor allem verfolgt wurde um einen gerechten

Arbeitsmarkt ohne Diskriminierungen zu schaffen, war die Motivation der RegierungsvertreterInnen Europas mehr die Einsicht der Notwendigkeit „Integration“ von MigrantInnen zu verbessern indem kulturellen Unterschieden mehr Wert beigemessen wurde (vgl. Wrench 2007: 28). Die Entwicklungen hinsichtlich Diversity bzw. Diversity Management haben sich innerhalb Europas je nach nationalstaatlichem Kontext, trotz Antidiskriminierungsrichtlinien der EU unterschiedlich vollzogen. Da Diversity in Europa stark an die Thematik der Migration gebunden ist, zeigt dieser unterschiedliche Umsetzungsstand, dass die Integration ein heikles Thema ist, das die Nationalstaaten nicht der gemeinschaftlichen Gesetzgebung überlassen wollen.

So sieht man am Beispiel Frankreichs, dass die Etablierung des Diversity-Konzepts nicht wie im britischen oder amerikanischen Kontext als Nachfolger von Antidiskriminierungspolitik entwickelt wurde, sondern gleichzeitig mit ebendieser (vgl. Klarsfeld 2009: 366). Wobei sich die Antidiskriminierungspolitik, die parallel zu Diversity-Charta u.ä. implementiert wurde, weniger als z.B. in Deutschland auf MigrantInnen bezogen wird, sondern mehr auf andere Differenzkriterien, wie Gender oder auch Dis-Ability (vgl. ebd.), und somit weitestgehend der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entspricht.

In Schweden hingegen wird die Diversity-Strategie ganz klar im Bereich der Migrationspolitik eingesetzt. Dabei spielt der Begriff der „social diversity“ eine wesentliche Rolle (vgl. Omanovic 2009: 355). Die Etablierung dieses Begriffes und die Gesetze, in denen dieser eingesetzt wurde markieren einen Bruch in der schwedischen Migrationspolitik (vgl. ebd.). Die Diskriminierung von Migrantinnen am Arbeitsmarkt der frühen 1990er Jahre wurde noch vor der Jahrtausendwende beendet. Mit diesem Wandel ging auch die Veränderung der Begrifflichkeiten einher: Aus „multicultural“ wurde „social diversity“, was sich auf kulturelle, ethnische, religiöse und sprachliche Diversität bezieht (vgl. ebd.).

Auch in Deutschland wurde das Konzept des Multikulturalismus nicht mehr länger verfolgt. Im Jahrzehnt nach der Jahrtausendwende haben die politischen Akteure Deutschlands nach und nach offiziell anerkannt, dass das Land von Ein- und Auswanderung geprägt ist und auch zukünftig Zuwanderung brauchen wird (vgl. Mannitz/Schneider 2014: 70). Mit dieser Anerkennung hat die Regierung das vorangegangene Jahrzehnte lange Leugnen des Einwanderungsgeschehens beendet (vgl. Mannitz/Schneider 2014: 72). Vergleichbar mit der österreichischen Situation, wurde diese Tatsache auch erst in den 1990er Jahren anerkannt und die GastarbeiterInnenmigration nicht mehr länger als temporäres Phänomen bezeichnet (vgl. ebd.). Im Zuge dieses Wandels hat sich Deutschland auch vom (gescheiterten) Konzept des Multikulturalismus verabschiedet und im Bereich der Migrationspolitik gewinnen Diversity-Ansätze immer mehr Beachtung. (vgl. Kosnick 2014: 298f).

Diese Veränderungen der Ausprägungen von Diversity je nach (geographischem) Kontext zeigen die Notwendigkeit „to refrain from universalizing ideas and knowledge and focus on the context at hand instead to gain more insight into the matter“ (Ewijk 2011: 683). Deshalb werde ich im Kapitel 3 noch näher auf den Österreichischen bzw. Wiener Kontext und die Implementierung von Diversity in ebendiesen Kontext eingehen.

Der Gleichstellungsaspekt als ursprüngliches Ideal des Diversity-Konzeptes zeigt sich jedoch nicht nur in der Antidiskriminierungsgesetzgebung in den verschiedenen geographischen Kontexten, sondern auch in der Diversity-Debatte in der Geschlechterforschung.

1.5. Der Diversity-Diskurs in der Frauen- und Geschlechterforschung

Konkret kam die Forderung nach Gleichstellung *innerhalb* der feministischen Debatte von schwarzen und postkolonialen Autorinnen bereits in den 1980er Jahren (vgl. (Rodríguez 2010: 269). Sie richteten ihre Forderung an die Feministinnen des Westens, die die „Dritte Welt Frauen“ als eine homogene machtlose Gruppe konstruierten, die Opfer spezifischer sozio-ökonomischer Verhältnisse seien (vgl. Mohanty 1984: 338). Gleichzeitig wurde kritisiert, dass der Erfahrungshintergrund „weißer, heterosexuell lebender Mittelschichtfrauen“ (Rodríguez 2010: 269) zur „universelle[n] weiblichen Erfahrung“ (ebd.) verallgemeinert wird und dadurch die Erfahrungen und Kämpfe von Frauen aus dem globalen Süden unsichtbar werden (vgl. ebd.). So wurde der Begriff des Rassismus in die feministische Debatte eingebracht (vgl. Räthzel 2010: 276). Im Zuge dieser Debatte kommt das Argument auf, dass die Differenzkategorie Rasse für alle Frauen relevant sein sollte, da auch die Begriffe Rasse und Gender eine ähnliche Logik besitzen, indem beide das Verhältnis, und auch die Hierarchie, zwischen Rassen und Gendern in den Vordergrund stellen (vgl. Mohanty 2003: 55). Mohanty geht sogar so weit zu sagen, dass Rasse genauso relevant für das „Frau sein“ sei, wie das Geschlecht selbst:

> *To define feminism purely in gendered terms assumes that our consciousness of being >>women<< has nothing to do with race, class, nation, or sexuality, just with gender. But no one >>becomes a woman<< (in Simone de Beauvoir's sense) purely because she is female. Ideologies of womanhood have as much to do with class and race as they have to do with sex (Mohanty 2003: 55).*

Als ein möglicher Ausweg aus dieser Problematik wurde der Begriff der Differenz herangezogen (vgl. Räthzel 2010: 280). Mit Hilfe dieses Begriffes werden Frauen nicht mehr länger zu einer homogenen Gruppe vereint und andere relevante Differenzkategorien, sowie Rasse oder Klasse, können nun in die feministischen Analysen einbezogen werden (vgl. ebd.). Seit den 1980er Jahren werden die verschiedenen Kriterien additiv begriffen, während seit den 1990er Jahren auch das Zusammenwirken verschiedener Herrschaftsstrukturen unter dem Namen „Intersectionality“ bzw. „Intersektionalität“ debattiert wird (vgl. Räthzel 2010: 281).

Im Zuge dieser Arbeit ist es notwendig den Intersektionalitätsansatz zu besprechen, da er auf der gleichen Basis aufbaut wie das Diversity-Konzept (Differenzen) und mittlerweile auch häufig verknüpft mit Diversity-Debatten oder sogar als Synonym dafür diskutiert wird (vgl. Smykalla/Vinz 2011: 19f.). Deswegen ist es einerseits notwendig die Konzepte voneinander abzugrenzen und gleichzeitig gibt es einige Aspekte aus der Intersektionalitätsforschung, die auch für die Diversity-Debatte relevant sind, die ich folgend darlegen werde.

Bevor ich näher auf das Konzept der Intersektionalität eingehe, möchte ich die Konzepte Intersektionalität und Diversity auf Grund ihrer oberflächlichen Ähnlichkeit zuerst voneinander abgrenzen. Solch eine Abgrenzung bzw. Trennung ist meiner Meinung nach für das Verständnis und die Argumentationsführung notwendig, auch wenn sie immer künstlich ist, da sich die Konzepte durch Anwendung entwickeln und auch an gewissen Punkten verschmelzen (vgl. Smykalla/Vinz 2013: 11). Die Gemeinsamkeit der beiden Konzepte der Intersektionalität und Diversity sind, dass sie beide die „Pluralisierung und Differenzkomplexität moderner, globalisierter Gesellschaften“ (Hardmeier; Vinz 2007: 23) fassen wollen. Dennoch unterscheiden sie sich grundlegend: Während die Intersektionalität ein Konzept darstellt, dass von TheoretikerInnen der Genderforschung entwickelt wurde und das Zusammenspiel pluraler Ungleichheiten thematisiert und analysiert, geht es beim Diversity-Konzept wie bereits dargelegt wurde auch um Gleichstellung, wobei dieses Ziel meist durch die positive Konnotation jeglicher Differenzen in der praktischen Anwendung erreicht werden soll (vgl. Hardmeier; Vinz 2007: 27). So fordern feministische Diversity VertreterInnen die „Pluralisierung von Gender und seine systematischen Verschränkung mit anderen identitätsbestimmenden Kategorien“ (Voß 2007: 14f.), was durch „Bindung einer kritischen Öffentlichkeit, die ein Problembewusstsein für die Heterogenität von Frauen und die Widersprüchlichkeit monolithischer Identitätszuordnung“ (ebd.) geschaffen werden soll.

Die intersektionelle Analyse untersucht Diskriminierungen an Kreuzungspunkten (*intersections*) verschiedener Ungleichheitskategorien. Obwohl, wie bereits erwähnt, in feministischen und rassismuskritischen Theorien seit Jahrzehnten die „Wechselwirkungen und Zusammenhänge zwischen ungleichheitsgenerierenden (Differenz-)Kategorien“ (Klapeer 2014: 55) diskutiert werden, bleibt es beim Großteil der Analysen dennoch bei einer „Aneinanderreihung von verschiedenen Achsen der Ungleichheit“ (ebd.). Intersektionelle Analysen wollen hingegen gerade das Vergleichen bzw. Gegenüberstellen sozialer Ungleichheiten (und das Schaffen daraus resultierender „Rangordnungen“) vermeiden und diese sozialen Ungleichheiten nicht schlicht addieren (vgl. Klapeer 2014: 57). Die Intersektionalitätsforschung beschäftigt sich von Beginn an vor allem mit den „Effekten und Wirkungsweisen der Verwobenheit von Differenz- und Ungleichheitskategorien auf konkrete Subjekte“ (Klapeer 2014: 60). Im Zuge dieser anfänglichen Untersuchungen führte die

Rechtswissenschaftlerin und Autorin der critical race theory Kimberlé Crenshaw 1989 den Begriff „Intersectionality“ für die „Durchkreuzung von Differenz- und Ungleichheitskategorien“ (Klapeer 2014: 60) ein:

> *I argue that Black women are sometimes excluded from feminist theory and anti-racist policy discourse because both are predicated on a discrete set of experiences that often does not accurately reflect the interaction of race and gender (…) Yet often they [black women] experience double-discrimination (…). And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination (Crenshaw zit. nach Hardmeier; Vinz 2007: 23).*

Intersektionalität bedeutet somit vor allem im Kontext der Entwicklungsforschung, angepasst an den jeweiligen Kontext nur die Kategorien einzubeziehen, „durch welche >>asymmetrische Einteilungen und Strukturierungen in der Gesellschaft vorgenommen und dabei Lebensvoraussetzungen und soziale Ressourcen (ungleich) verteilt werden<<“ (Klapeer 2014: 58f.). Durch dieses Vorgehen könne in der Analyse gezeigt werden, dass durch die Kreuzung spezifischer Kategorien Individuen positioniert werden und diesen dadurch auch Fähigkeiten und Bedürfnisse zugeschrieben werden (vgl. Klapeer 2014: 62). Welche Kategorien relevant bzw. in welchem Ausmaß relevant und verwoben sind, ist kontextabhängig (vgl. Klapeer 2014: 57).

Genau diese Frage, welche Kategorien in welchem Kontext relevant sind, mit der sich der Intersektionalitäts-Ansatz unter anderem befasst, ist für meine Analyse relevant. Im US-amerikanischen Kontext definiert u.a. Kimberlé Crenshaw (1989) die Trias von „gender, race and class“ als dominante Machtstrukturen (vgl. Stadelmann 2013: 32). Dadurch, dass diese Kategorien jedoch Produkte sozialer Konstruktionsprozesse sind, sind diese auch immer in ihrem spezifischen Kontext zu sehen und können somit nicht einfach in einen anderen Kontext übertragen werden, wie ich bereits im Kapitel 1.3. dargelegt habe. Diese relevanten Kategorien sollen dann nicht als gesammelte Eigenschaften von Individuen“ (Hagemann-White 2013: 26) nach Differenz abgearbeitet werden, sondern es „soll sich ein gesellschaftliches Verhältnis als Strukturzusammenhang zeigen“ (ebd.).

Die Forschungen der zusammenspielenden Machtverhältnisse haben jedoch auch zu einer Kritik am Begriff der Differenz geführt. „Er habe zur Vorstellung eines beliebigen Nebeneinander aller möglichen Unterschiede geführt und so die Machtverhältnisse unsichtbar gemacht“ (Räthzel 2010: 281). Dieses „unsichtbar Machen“ liegt einerseits an der undifferenzierten bzw. ungenauen Interpretation von Crenshaws Argumenten vor allem im deutschsprachigen Raum (vgl. Chebout 2013: 55). Andererseits ist es dadurch begründet, wenn die eben beschriebene Filterung der relevanten Kriterien im spezifischen Kontext nicht vorgenommen wird. Dieses Verdecken von Machtverhältnissen ist in Bezug auf meine Forschungsfrage von hoher Relevanz. Die Frage ist, ob bestehende Ungleichheiten, die durch Machtverhältnisse erzeugt werden, durch das Diversity-Konzept zu einem Nebeneinander bloßer Unterschiede werden. Aus intersektioneller Perspektive ist es somit für mich von Bedeutung die relevanten Differenzkriterien für den Wiener Kontext herauszufiltern, um einerseits nicht selbst durch

die unscharfe Verwendung den kritischen Gehalt dieser Differenzen zu verdecken und andererseits um analysieren zu können, welche Ungleichheiten in der konkreten Anwendung des Diversity-Konzeptes zu Ungleichheiten werden. Welche Relevanz diese Herangehensweise auf mein methodisches Vorgehen hat, werde ich im Methoden-Teil dieser Arbeit (III) darlegen.

Einen weiteren Berührungspunkt von Diversity-Debatten und der Geschlechterforschung stellt die soziale Konstruktionen von Differenzkriterien und auch die Hierarchisierung ebendieser dar. Der Begriff *doing gender* bezeichnet die „kontinuierliche Hervorbringung von gender, durch soziale, kulturelle Konstruktionsprozesse innerhalb einer Gesellschaft" (Stadelmann 2013: 16). Hier kann *doing diversity* als Erweiterung gesehen werden, wo der Blick auch auf andere Differenzverhältnisse gelenkt wird, mit dem Bewusstsein der sozialen Konstruktion ebendieser (vgl. Stadelmann 2013: 17). Allerdings ist die Beziehung von Diversity Management und Feminismus nicht ganz so direkt, wie die von Gender Management: Unternehmen (in den USA und dem Vereinigten Königreich) bezogen Diversity Management Konzepte nicht wegen externen Drucks in die Unternehmensstrategie ein, sondern weil sie auf Grund von Gesetzen dazu gezwungen wurden (vgl. Prügl 2011: 75). Auch in diesem Kontext muss Diversity in Berücksichtigung von Diskriminierung bzw. Gerechtigkeit gesetzt werden, um aussagekräftig zu sein. Diversity per se ist aussagelos. Die Wahrnehmung pluralistischer Identitätszuordnungen, ergibt nur mit dem Grundgedanken, dass diese Kategorien konstruiert und somit veränderbar sind und dass an diese Diskriminierungen und Ungleichheiten anknüpfen können, Sinn.

Der Gleichstellungs- bzw. antidiskriminierende Gedanke auf dem die in den letzten zwei Kapiteln dargelegten Diversity-Debatten aufbauen, ist auch im folgenden Kapitel zu finden, welches das Diversity-Konzept und sein Verhältnis zum Multikulturalismus behandelt. Wie im Kapitel 1.2. erwähnt, wird Diversity auf gesellschaftlicher Ebene meist als „Kulturpluralismus" verstanden. In diesem Kontext werden Diversity-Strategien oft als die Nachfolge von Multikulturalismus-Maßnahmen implementiert. Wenn der Multikulturalismus in Österreich auch nie Beachtung gefunden hat, spielt das Konzept im Wiener Diversitätsverständnis dennoch eine Rolle: Die Wiener Diversity-Strategie ist nicht unbeeinflusst von, Diversity-Konzepten multikulturalistischer Gesellschaften, wie der Großbritanniens. Der Gleichstellungsgedanke ist in diesem Kontext insofern relevant, als dass das Konzept hier mit dem Ziel implementiert wird, Ungleichheiten, die in einer durch Migration heterogenen Bevölkerung auftreten können, durch Steuerung zu vermeiden.

1.6. Diversity und Multikulturalismus

Das Diversity-Konzept wird vor allem im deutschsprachigen Raum als „Migrations-Tool“ verstanden, indem es ermöglichen soll Differenzen und Vielfalt, die durch Migration entstanden sind, optimal zu lenken. Dieses Verständnis zeigt sich nicht zuletzt in der Wiener Stadtverwaltung: Hier wurde die Diversitätsabteilung nicht nur in das Magistrat für Integration eingegliedert, sondern es wird auch dezidiert von einem „integrationsorientierten Diversitätsbegriff“ (MA 17 2014: 10) gesprochen, den ich im Kapitel 3 besprechen werde. Insofern ist es notwendig darzulegen, in welchem historischen Kontext Diversity als Migrationstool herangezogen wurde. Deshalb werde ich zunächst auf den Multikulturalismus und dann erst auf Diversity als „neues“ Migrationstool eingehen.

Vor dem Hintergrund, dass in Europa und auch in Österreich das „Eingeständnis“ erfolgte, dass es keine homogenen Nationalstaaten gäbe, spielen auch Konzepte wie der Multikulturalismus und Diversity eine immer größere Rolle im Bereich von Migrationsmaßnahmen (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010a: 176f.). In Österreich, wo der Multikulturalismus an sich nie als politische bzw. gesellschaftliche Ausprägung existiert hat, kreisen Diskussionen diesbezüglich vor allem um das kanadische Modell (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010a: 177): Die beiden Kanadier Will Kymlicka und Charles Taylor gelten als die Entwickler der Multikulturalismus-Theorien (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 87). Beide stützen diese Theorien auf den „nationalen Mythos, der ihnen [den Nationalstaaten bzw. der „Mehrheitsbevölkerung“] die Machtposition verleiht, über die Zuerkennung von Rechten zu entscheiden“ (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 89): MigrantInnengruppen müssen sich wegen ihres „Zuspätkommens“ und ihrer „rückständigen Kultur“ in die bestehenden Verhältnisse einpassen (vgl. ebd.). In dieser Darstellung werden verfestigte koloniale Bilder mit der „missionarischen Rechtfertigungsstrategie des Liberalismus“ (ebd.) verbunden. Auch die Theoretikerin Phillips presst in ihrer liberalen Multikulturalismustheorie „die >>multikulturelle Frage<< in einen nationalstaatlichen Rahmen und theoretisiert diese als von ökonomischen Entwicklungen losgelöstes >>Problem<< des globalen Nordens“ (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 90). Sie thematisiert in ihrer Theorie zwar die restriktiven Einwanderungsgesetze des globalen Nordens, übt jedoch keine Kritik an diesen Migrationsregulierungen (vgl. ebd.).

Weiters wird am Multikulturalismus kritisiert, dass erst durch dieses Konzept kulturelle Differenzen als gesellschaftliches Problem staatlich institutionalisiert wurden (vgl. Neuhold, Scheibelhofer 2010b: 91). Durch die Problematisierung von Differenzen „wurde der Blick auf strukturellen Rassismus und die Zunahme sozialer Ungleichheiten infolge neoliberaler Restrukturierungsmaßnahmen verstellt“ (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 91). Im Kontext kolonialer Verstrickungen ist es folglich notwendig die „konkreten sozialen Verhältnisse, in denen bestimmte Differenzen *kulturalisiert und politisch*

aufgeladen werden, zu benennen“ (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 95), anstatt das „Ausmaß“ kultureller Differenzen zu erforschen. So ist es im deutschsprachigen Raum unabdingbar unter anderem auch postnationalsozialistische Kontinuitäten sichtbar zu machen sowie Zusammenhänge zu Migrationsregimen aufzudecken (vgl. ebd.).

Die populären Multikulturalismuskritiken der letzten Jahre führten im deutschsprachigen Raum, obwohl dort der Multikulturalismus nie eine staatstragende Rolle gespielt hat, zu einer Lösungssuche im Diversity Management. Die Idee des kulturell homogenen Nationalstaats ist in Europa aus der Mode gekommen. Vielfalt wird als Normalität angesehen. Diese Normalität wird jedoch als eine durch Migration neu entstandene Situation verstanden (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 85). In diesem Kontext gilt „Diversitätsmanagement“ als geeignete Gestaltungsmethode der Vielfalt, die bereits durch Migration entstanden ist, aber auch der, die durch künftige Migration entsteht. Diese Herangehensweise führte zu einem Diskurs „zwischen Anerkennung von Differenz und disziplinierendem Integrationsimperativ“ (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 93). Durch die differenzierende Herangehensweise können „erfolgreiche“ MigrantInnen nun als Bereicherung für den Nationalstaat gefeiert werden, wogegen die breiten Masse der „Menschen mit Migrationshintergrund“ wegen mangelnder Integration als Gefahr für den Frieden des Nationalstaates gesehen werden (vgl. ebd.).

Auf Grund dieses „neuen Konzepts“ wird kulturelle Diversität jedoch oft auch als ein „neues Phänomen“ dargestellt, was irreführend ist, da dieser „Zustand“, wie oben beschrieben, weder neu, noch außergewöhnlich ist (vgl. Faist 2010: 298) – aber eben genau durch diese Darstellung wiederum eine „Andersartigkeit von außen“ generiert wird.

Anders als im Multikulturalismus wird im Zuge des Diversity Managements der Fokus auf Einzelpersonen gelegt und in Bezug auf MigrantInnengruppen, die vormals als homogen gesehenwurden, differenziert: „An die Stelle der platten Reden über >>die Ausländer<< tritt dabei ein abwägender Diskurs über bedürftige und bedrohliche, tüchtige und betrügerische, erfolgreiche und unterstützenswerte Migrant_innen. Während weiterhin *alle* Migrant_innen, die in den Fokus dieses Diversitätsdiskurses geraten, als Träger_innen von Differenz erscheinen, fächert sich die Bewertung dieser Differenz auf“ (Neuhold, Scheibelhofer 2010b: 92). Dadurch verspricht das Diversity-Konzept, ganz nach den traditionellen Werten Europas - dem kulturellen Reichtum, der Toleranz und der Freiheit - diese Diversität nun auch innerhalb dieser „homogenen Gruppen“, aber auch in der Mehrheitsgesellschaft zu sehen und zu akzeptieren. Anderseits soll es dazu dienen, mit Schäden, wie Armut, Rassismus und Fremde-, die durch die Geschichte Europas (vgl. Lentin/Titley 2008: 14) und durch das leugnen der Heterogenität der Nationalstaaten durch imaginierte Homogenität entstanden sind (vgl. Lentin/Titley 2008: 11), umzugehen.

Im Gegensatz zu Assimilierungskonzepten, baut der Diversity Diskurs auf Fähigkeiten von MigrantInnen auf und interpretiert diese als Kompetenzen, die von der Verwaltung oder von Unternehmen verwertet werden können. Das bedeutet, dass sich auch die Aufnahmegesellschaft bzw. dort ansässigen Organisationen anpassen müssen, wenn diese Anpassung auch asymmetrisch ist (vgl. ebd.). Der Multikulturalismus hingegen baut auf dem Erkennen von kulturellen Differenzen auf und erkennt Minderheitengruppen Rechte zu, in deren Rahmen die kulturellen Minderheiten dann leben können (vgl. ebd.). Diversity sollte jedoch nicht einfach als Nachfolger von Assimilierungs- oder Multikulturalismuskonzepten gesehen werden. Stattdessen sollte von „continuing vibrancy of multicultural sensitivities" (Faist 2009: 177) gesprochen werden.

Dadurch dass sich der Diversity-Diskurs jedoch nicht nur an *kulturellen* Differenzen orientiert, sondern auch an anderen Kategorien (und dadurch auch nicht nur MigrantInnen per se in seinem Fokus hat), können auch andere Programme, sowie Gender Mainstreaming, berücksichtigt werden bzw. die Konzepte können miteinander verbunden werden (vgl. Faist 2009: 175). Allerdings werden in Diversity-Konzepten, die als Migrationsmaßnahmen eingesetzt werden, oft nur herkunftsspezifische Differenzkategorien (Nationalität, Migrationshintergrund, Kultur) beachtet. Besonders im Hinblick auf das Schlagwort „Integration" finden sozioökonomische Indikatoren meist keine Beachtung, wogegen Integrationsfähigkeit und -willigkeit vor allem an kulturellen Aspekten festgemacht werden (vgl. ebd.). Im Zuge dieser Praxis wird oft auf die Thematisierung des „Anderen" zurückgegriffen. Deshalb können Diversity-Debatten nicht losgelöst von postkolonialen Machtverhältnissen betrachtet werden (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 87). „Denn es ist der Prozess des >>Erkennens<< der Fremden und das, in diesem Prozess eingelagerte Wissen um Fremdheit und Eigenheit, das bestimmte Personen(-gruppen) als >>fremd<< konstituiert und als solche fetischisiert" (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 93). Im Zuge der Konstruktion des „Fremden" wird auch das „Eigene" definiert, das oft als „unbeeinträchtigt von kulturellen Einflüssen" gesehen wird (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 93f.). Wie bereits erwähnt ist die Konstruktion von Differenzkategorien nicht nur von Seiten postkolonialer TheoretikerInnen ein Kritikpunkt, sondern wird auch von TheoretikerInnen anderer Strömungen in Bezug auf Diversity debattiert.

Während ich in den vorangegangenen Kapiteln themen-spezifische Kritik am Diversity-Konzept bereits in die jeweilige Diskussion einbezogen habe, findet sich in der wissenschaftlichen Diversity-Literatur auch Kritik, die sich auf mehrere oder grundlegende Aspekte des Konzepts bezieht und somit nicht themen-spezifisch besprochen werden kann. Diese Kritikpunkte werde ich im folgenden Kapitel darlegen und wenn nötig auf bisher erwähnte Aspekte verweisen.

1.7. Kritik am Diversity-Konzept

Bereits im Kapitel 1.3. habe ich dargelegt, dass Differenzkategorien die Grundlage des Diversity-Konzepts bilden. Im Zuge der Debatte werden diese Differenzlinien oft als „naturgegeben" gesehen bzw. deren kontextabhängige Konstruktion verdeckt. Ebendiese Naturalisierung von Differenzen stellt einen wesentlichen Kritikpunkt an dem Konzept dar. An diese Problematik anknüpfend findet sich ein ebenso viel diskutierter Aspekt: Die individualisierende Wirkung des Diversity-Diskurses, wenn in diesem die individuelle Ebene allzu sehr im Fokus steht. In dieser Diskussion stehen Eigenschaften, Kompetenzen und Erfahrungen einzelner im Fokus, wodurch diese Thematik auch mit der Vermarktung von ebendiesen verbunden ist. Zur Annäherung an diese Fragestellung werde ich das Konzept des sozialen Kapitals erläutern und auch die Kritik an diesen Prozessen darlegen. Im Zuge der Vermarktung bzw. Bewertung von Differenzen werden diese oft nur reduziert wahrgenommen. Das heißt eine gewisse Eigenschaft, die im jeweiligen Kontext einen hohen Wert hat, wird betont, während alle anderen Differenzen, auch wenn diese für die DifferenzträgerInnen selbst wichtiger sind, ausgeblendet werden. Durch diese reduzierte Wahrnehmung kann es zu einer künstlichen Distanz zwischen Gruppen kommen, gleichzeitig können Menschen dadurch in ihren Möglichkeiten stark eingeschränkt werden. Im Zuge dieser Thematik werde ich auf Amartya Sens Identitätskonzept eingehen.

1.7.1. Naturalisierung von Differenz und Differenzkategorien

Diversity vermittelt den Eindruck, dass die Differenzen, auf die sich der Ansatz bezieht, natürlich gegeben sind. Doch diese sind, genauso wenig wie Diversität, nicht „einfach gegeben", sondern das Ergebnis interpretativer (Differenz-)Handlungen (vgl. Fuchs 2007: 17). Wobei hier der Begriff der „Handlungen" auch schon darauf hinweist, dass diese Differenzen festgelegt werden und sich auch verändern können (d.h. ebenfalls nicht einfach gegeben sind), und somit auch einen „Schaffensakt" verlangen. Durch Diversity Ansätze werden Identitäten und Differenzen naturalisiert und dadurch die Aufmerksamkeit davon abgelenkt, dass die zugrunde liegenden Differenzkategorien konstruiert sind (vgl. Zanoni 2010: 13f.). Die dadurch konstruierten Identitäten werden dann als unveränderbar bzw. als statisch angenommen (vgl. Bendl 2008: 83). Die Gruppen, die durch diese Unterscheidungen gebildet werden, werden außerdem nicht differenziert betrachtet. Auch der Titel „Diversity" führe in die Irre, da es nicht darum ginge Heterogenitäten darzustellen, wie der Name vermuten ließe, sondern es wird damit noch immer die Abweichung von der Norm, dem „weißen, Mittelklasse Mann" – also „Andersartigkeiten", nicht Unterschiedlichkeiten - dargestellt (vgl. Zanoni 2010: 13f.). Weiters wird der Einfluss von Organisationen bzw. der gesellschaftliche Einfluss vernachlässigt, der das Verständnis von

Diversität formt (vgl. Zanoni 2010: 14). Es wird angenommen „that identities are pre-defined and the focus is rather on which identity becomes salient in the categorization process, neglecting the role of context in shaping the meaning of identities self“ (ebd.).

In Bezug auf meine Analyse bedeutet das, dass es notwendig ist, herauszufiltern, welche Kategorien eine hohe Relevanz im Integrations- und Diversitätsmonitor haben und im nächsten Schritt zu hinterfragen, wie es zu diesen Kategorien kommt und warum diese eine so wichtige Rolle spielen. Weiters ist interessant, ob die Auswahl der Differenzlinien begründet wird bzw. ob die Kategorien debattiert oder als selbstverständlich gesehen werden.

1.7.2. Individualisierung von Differenzen

Aus dieser individuellen Perspektive, wo der Fokus auf einzelne Differenzkategorien, auf individuelle Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnisse gelegt wird, entsteht vermehrt der Eindruck, dass Individuen bzw. deren Lebensweg nicht von Ungleichheiten, die an Kategorien wie der Herkunft oder der Klassenzugehörigkeit anknüpfen, beschränkt wird. Menschen werden als vollkommen eigenverantwortlich für die eigene Lage betrachtet. Somit kommt es zu einer Individualisierung von Differenzen und dadurch zu einem Ausblenden von Machstrukturen oder strukturellen Diskriminierungen. „Das Individuum, das nicht fremd-, sondern selbstbestimmt leben und arbeiten will, kann und soll sich seinen Erfolg selbst zurechnen und mit Stolz auf die eigene Leistung blicken. Auf der Kehrseite der Medaille heißt das freilich auch, dass die Akteure auch für Misserfolge, Scheitern wie auch (erwerbs-)biographische Einbrüche umfassend verantwortlich zeichnen müssen“ (Voswinkel/Wagner 2011: 77). Im Zuge der Individualisierung wird von den Menschen verlangt sich die Verantwortung selbst zuzuschreiben, unabhängig davon, ob dies in dem jeweiligen strukturellen Kontext überhaupt möglich ist (vgl. Voswinkel/Wagner 2011: 78). Wenn dadurch jedoch die Erfahrung von Ungerechtigkeit nicht mit dem strukturellen Kontext bzw. sozialen Mechanismen verbunden wird, wird sie an persönliches Fehlverhalten geknüpft (vgl. ebd.). Als Ausweg aus dem Scheitern wird dann oft eine andere persönliche Haltung gesucht, das positive Denken, womit „wiederum der Prozess der semantisch-normativen Individualisierung verstärkt“ (Voswinkel/Wagner 2011: 79) wird.

Es zeigt sich, dass es sich um eine Individualisierungspolitik handelt, die darauf abzielt, Erfahrungen sozialer Lebensbedingungen zu individualisieren und dadurch die Identifizierung sozialen Unrechts zu erschweren (vgl. Voswinkel/Wagner 2011: 78). Indem ungleichheitsgenerierende Kategorien zu schlichten Differenzen werden, werden Machtstrukturen nicht berücksichtigt.

So problematisch Verallgemeinerungen und Stereotypisierungen auch sein können, spielen sie gleichzeitig auch eine Rolle im Kampf gegen Unrecht: „Die Kämpfenden betonen damit, dass auch eine vorgeblich liberale Gesellschaft nicht nur aus freien und gleichen Individuen besteht. Auch sie teilt

Menschen nach Maßnahme geteilter Merkmale Positionen in Ungleichheitsgefügen zu. Der auf Differenz zugeschnittene Ansatz der Intersektionalität [und teilweise eben auch der Diversity-Ansatz, Anm. der Verfasserin] darf darum nicht ins Extrem einer nur mehr individualisierenden Betrachtung getrieben werden“ (Ladwig 2013: 34). Es ist notwendig, nicht nur die Differenzen, sondern auch die Gemeinsamkeiten im Blick zu behalten. Denn vor allem durch Gemeinsamkeiten und sich daraus bildende Gruppen, kann kollektives Handeln gegen Ungleichheiten ermöglicht werden. Wenn sich alle als einzigartige Individuen sehen, die die soziale Stellung auf persönliche Eigenschaften und Entscheidungen zurückführen, wird kollektives Handeln gegen Unrecht nahezu unmöglich: Es ist notwendig die Herrschaftsmatrix zu betrachten, „in der die wichtigsten Relationen der Ungleichheit zusammenlaufen“ (Ladwig 2013: 36).

Für die Analyse sozialer Ungleichheiten im Kontext von Diversity-Strategien bedeutet dies offenzulegen, ob im Monitor durch einen individuellen Fokus strukturelle Ungleichheiten als individuelle Unterschiede gesehen werden. Wird der Erfolg bzw. Misserfolg Einzelner durch ungleiche Machtverhältnisse begründet oder der Eigenverantwortung von Individuen zugeschrieben?

Dadurch, dass Selbstverantwortung und individueller Handlungsfähigkeit immer mehr Bedeutung zugemessen wird, steigt die Bedeutung individueller Persönlichkeitseigenschaften für den Arbeitsmarkt und damit für den persönlichen Erfolg (vgl. Diewald/Faist 2011: 96). Dieser Aspekt ist auch im folgenden Kapitel relevant, da es im Diversity-Konzept unter anderem um die Vermarktung von Differenzen, also um den Einsatz des kulturellen bzw. sozialen Kapitals am Arbeitsmarkt, geht. Wenn jedoch, wie soeben beschrieben, persönliche Eigenschaften immer mehr Bedeutung am Arbeitsmarkt bekommen, wird nicht mehr länger nur arbeitsbezogenen Kompetenzen ein Wert gegeben, sondern eben auch dem „Tragen“ gewisser Differenzkriterien.

1.7.3. Vermarktung von Differenzen als soziales Kapital

Im Kontext pluraler Differenzen, d.h. wo alle TrägerInnen von Differenzmerkmalen sind, stellt sich im Zuge der Bewertung ebendieser die Frage, wie diese Differenzen, die am Markt relevant sind hergestellt werden, welche Differenzen, was für einen Wert haben und wie dieser Wert bestimmt wird. Zur Annäherung an diese Fragestellungen wird in einigen Diversity-Debatten die Kapitaltheorie von Pierre Bourdieu (vgl. Bourdieu 1983) aber auch daran anknüpfende Theorien anderer AutorInnen, herangezogen.

Konzepte zu sozialem und kulturellem Kapital haben im Kontext der Migrationsforschung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Einerseits, da diese Konzepte ein möglicher Weg seien, den Erfahrungen und Strategien von MigrantInnen einen *Sinn* zu geben (vgl. Cederberg 2012: 60). Im Kontext des Arbeitsmarktes sind sie womöglich wichtig um ebendiesen Erfahrungen einen *Wert* zu

geben. Andererseits werden sie als Lösungsvorschlag seitens der Politik gesehen um soziale Ungleichheiten in Bezug auf MigrantInnen zu beseitigen (vgl. ebd.).

Wichtig ist in diesem Kontext, dass die Bewertung, welche Eigenschaften bzw. Differenzen kulturellen bzw. sozialen Kapitals, das vermarktet werden kann, darstellen, nicht im luftleeren Raum entstehen, sondern in einen Kontext eingebettet zu sehen sind. Das bedeutet, dass diese Bewertung auch oft durch soziale Mechanismen, wie die Deklassierung, entsteht. So ist die Bewertung, ob die Muttersprache als wertvolle Ressource von MigrantInnen gesehen wird oder nicht, nicht als neutrale Tatsache zu betrachten. „The very act of migration disrupts ideas of linear reproduction of cultural capital, since migration means that >>the conditions of production of habitus<< are *not* >>homologous to its conditions of functioning<<" (Bourdieu 1990 zit. nach: Erel 2010: 648).

Ein dominantes Konzept in der Migrationsforschung bezüglich des kulturellen Kapitals von MigrantInnen ist der „rucksack approach": Dieser besagt, dass MigrantInnen ein Paket an sozialen Ressourcen mit sich bringen, die entweder zur „Kultur" des Aufnahmelandes passen oder auch nicht (vgl. Erel 2010: 645). Problematisch an diesem Konzept ist, dass einerseits Kultur als etwas Einheitliches verstanden wird, etwas das innerhalb von Gruppen nicht variiert. Weiters geht es nicht darauf ein, dass kulturelles Kapital auch unterschiedlich bewertet werden kann (z.B. abhängig von Klasse oder Geschlecht (vgl. Erel 2010: 656).

Ein weiteres Konzept ist das Soziale Kapital nach Robert Putnam. In seinem Konzept wird der Wert sozialer Netzwerke betont, wodurch es Gruppen und Individuen möglich ist, durch das Stützen auf soziale Netzwerke, denen sie angehören, Nachteilen zu entkommen (vgl. Cederberg 2012: 61). Putnam entscheidet zwischen „bonding forms" des Sozialkapitals, das zwischen Menschen besteht, die einander ähnlich sind und „bridging forms", die zwischen verschiedenartigen Menschen bestehen. Dabei sei ersteres nützlich, um in der Gesellschaft voran zu kommen, wogegen zweiteres zum Durchkommen notwendig sei (vgl. Cederberg 2012: 65). In diesem Konzept wird Identität jedoch eindimensional dargestellt. Es wird impliziert, dass sich Menschen mit der gleichen Herkunft per se ähnlich seien, wogegen sich Menschen mit unterschiedlicher Herkunft stets unterscheiden. Es wird nicht berücksichtigt, dass Gruppenzugehörigkeiten, die sich auf andere Identitätsmerkmale stützen als auf die Herkunft ebenso verbindend bzw. differenzgenerierend sein können. Weiters wird die Unterschiedlichkeit innerhalb von Gruppen nicht berücksichtigt, wodurch Hierarchien innerhalb von Gruppen und Machtverhältnisse ignoriert werden (vgl. Cederberg 2012: 68). Seine Theorie des Sozialen Kapitals hat einen großen Einfluss auf die Migrationsforschung, wurde jedoch auch von vielen AutorInnen kritisiert, da es nicht auf die Differenzierungen eingeht, die innerhalb von MigrantInnengruppen bestehen und da Putnam Machtmechanismen, die entlang der Kriterien Gender und Klasse bestehen, in Bezug auf den Aufbau und den Nutzen von Netzwerken nur unzureichend

berücksichtigt (vgl. Erel 2010: 646). Putnam selbst grenzt das soziale Kapital vom physischen Kapital, das sich Objekte bezieht und dem Humankapital, das sich auf die Eigenschaften von Menschen bezieht ab. Er definiert das soziale Kapital als Kapital, das sich auf Verbindungen zwischen Menschen bezieht und aus daraus entstehenden Netzwerken und Prinzipien der Reziprozität und des Vertrauens. Er verortet das soziale Kapital im Bereich der „civic virtue" (Putnam 2000: 19).

Ein weiterer verbreiteter Zugang zu der Thematik ist der „Human capital approach". Es wird hier davon ausgegangen, dass MigrantInnengruppen kulturelle Praktiken und Werte, aber auch soziale Netzwerke haben, die in den Herkunftsländern aufgebaut wurden und mit kleinen Anpassungen von den Migrantinnen in den Aufnahmeländern wiederaufgegriffen wurden und so auch an künftige Generationen weitergegeben werden (vgl. Erel 2010: 645). Diese Herangehensweise sieht die zugeschriebene Kultur der ethnischen Gruppe als einen erklärenden Faktor, wie die Gruppe bei Integrationsmaßnahmen und Maßnahmen der sozialen Mobilität „abschneidet" (vgl. Erel 2010: 645). Nee und Sanders versuchen Humankapital Ansätze mit der Kapitaltheorie von Bourdieu zu vereinen, indem sie die Vorstellung von Human-Kulturkapital, das im Aufnahmeland austauschbar ist, bilden. Aber die Austauschbarkeit von Human-Kulturkapital hängt davon ab, wie viele Praktiken vom Herkunftsland der sozialen Mobilität im kulturellen Kontext vom Aufnahmeland dienen. Dies setzt voraus, dass der Wert von kulturellen Ressourcen von MigrantInnen im Aufnahmeland neutral bewertet wird. Dies verleugnet, dass der Wert des Kulturkapitals von politischen Konstruktionen des nationalen ökonomischen Interesses abhängt (Erel 2010: 646). Weiters sei dieser Ansatz, nach Erel, vom methodologischen Nationalismus geprägt – dabei werden soziale Phänomene mit Blick auf das Interesse des Nationalstaates analysiert. Das Problem am „Human capital approach" ist, dass aus den „kulturellen Aspekten" einer ethnischen Gruppe ein Kapital erstellt wird, ohne den Prozess zu erforschen, wodurch Ressourcen konvertibel gemacht werden. Es wird nicht zwischen verkörpertem, institutionalisiertem und objektiviertem Kulturkapital differenziert (vgl. ebd.: 645f.), wie dies Bourdieu in seiner Kapitaltheorie macht.

Bourdieus Kapitaltheorie unterschiedet sich von anderen Sozialkapital-Theorien, da diese zeigt, wie ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital interagieren. Außerdem differenziert er zwischen den verschiedenen Formen von kulturellem Kapital (inkorporiert, objektiviert und institutionalisiert), wodurch eine tiefergehende Analyse der Kapitalformen möglich wird (vgl. Erel 2010: 646f). Bourdieu und Wacquant betonen zudem, dass es wichtig sei, das gesamte Kapital zu berücksichtigen, da eine Kapitalart alleine auf Grund der Konvertierbarkeit noch keine Aussage hat. Bourdieu sieht das Sozialkapital in seiner Kapitaltheorie nur als eine Kapitalform neben anderen, die untereinander konvertiert werden können. In diesem Konzept gilt Sozialkapital als die Ressource, die man in Verbindung mit sozialen Netzwerken erhält, zu denen manche Menschen Zutritt haben und andere

nicht (vgl. Cederberg 2012: 61). Das bedeutet, dass die Art der Netzwerke und die Art der Ressourcen, die diese bereitstellen, entscheidet, ob bzw. inwieweit sie als soziales Kapital gelten (vgl. ebd.). Dadurch wird deutlich, dass soziale Netzwerke auch Aspekte der Exklusion aufweisen: „>>othering<< practices and racialization imply that (certain) migrant and minority ethnic groups are excluded from different networks and related resources. Furthermore, the fact that valued characteristics are perceived as embodied in particular social identities implies the exclusion of those who do not (appear to) conform“ (Cederberg 2012: 61).

Dieses allgemeine Konzept des kulturellen und sozialen Kapitals von Bourdieu kann auch migrationsspezifisch angewandt werden: Bourdieu sieht das kulturelle Kapital von MigrantInnen in Form von Sprachfähigkeiten und anderen beruflichen Qualifikationen als einen Schatz, der wie bei anderen migrationsbezogenen Kapitaltheorien, im Fall einer Migration in einen Rucksack gepackt wird. Im Gegensatz zum klassischen „rucksack approach“, müssen MigrantInnen jedoch nicht nach passenden Anknüpfungspunkten für ihr Kapital suchen, sondern handeln mit Institutionen (Unternehmen, Universitäten, staatliche Organisationen) im Aufnahmeland den Wert ihres Kapitals aus, wobei in diesem Prozess der Wert oft unterbewertet wird, was vor allem an der schwächeren Machtposition der MigrantInnen liegt (vgl. Erel 2010: 649).

Kulturelles Kapital von MigrantInnen wird eben nicht nur unverändert entpackt: In den jeweiligen Aufnahmeländern wird eine neue Form des kulturellen Kapitals entwickelt, welches dadurch eben nicht unabhängig von dem Aufnahmeland entsteht (vgl. Erel 2010: 649): Es werden „mitgebrachte“ Ressourcen mit neu entwickelten bzw. angeeigneten Eigenschaften verbunden. Weiters sind MigrantInnen in den Prozess der Bewertung ihres kulturellen Kapitals involviert, sowohl durch den Austausch mit dominanten Institutionen des Aufnahmelandes als auch mit MigrantInnen-Netzwerken (vgl. ebd.). Durch diese Aushandlungsprozesse werden auch Unterscheidungs- bzw. Abgrenzungskriterien teilweise neu verhandelt, wodurch eine Alternative zur Bewertung anhand des nationalen Kapitals entsteht (vgl. Erel 2010: 650). Wobei Erel unter nationalem Kapital Eigenschaften und Ressourcen zusammenfasst, die die Zugehörigkeit zu einem Nationalstaat legitimieren (vgl. Erel 2010: 644). Dieses nationale Kapital spielt im Kontext der Migrationsforschung vor allem zur Beantwortung folgender Frage eine wesentliche Rolle: Ob bzw. inwieweit macht es das inkorporierte Kulturkapital möglich, auf eine sehr subtile Weise durch Verhaltensweisen und Eigenschaften den Zugang von Personen zu sozialen Feldern zu bestimmen. So beeinflusst das nationale Kapital z.B. auch die Möglichkeiten zum Zugang zum Arbeitsmarkt für MigrantInnen, da es ermöglich durch das kulturelle Kapital Linien zu ziehen, anhand derer inkludiert bzw. exkludiert werden kann (vgl. Cederberg 2012: 68). In gleicher Weise gibt es dieses nationale Kapital auch bezogen auf Unternehmen, wo wegen bestimmter (nicht) vorhandener Eigenschaften der Zugang zu bestimmten

Positionen unmöglich ist: „Wer […] den >>Organisationshabitus<< […] nicht (glaubwürdig, überzeugend) verkörpert, ist bzw. wird benachteiligt. Das erklärt auch die Barrieren für Frauen und Männer mit der >>falschen<< sozialen Herkunft beim Zugang zu Top-Führungspositionen“ (Hofbauer/Krell 2013: 86).

Die Akkumulation und auch der Verlust von kulturellem Kapital liegt jedoch nicht nur an Einzelpersonen und deren Ressourcen, sondern ist an gesellschaftliche und politische Prozesse gebunden (vgl. Erel 2010: 654). Prinzipiell gilt jedoch, dass die Möglichkeit Eigenschaften oder Ressourcen in Kapital zu verwandeln von dem sozio-politischen Status der AkteurInnen abhängt und davon, ob diese die Macht haben Grenzen zu verhandeln und zu verändern (vgl. ebd.: 655).

Neben MigrantInnen, die durch Aushandlungsprozesse einen Wert ihres kulturellen Kapitals generieren können, kann auch durch Diversity-Strategien ein Wert geschaffen werden: Wenn Diversität prinzipiell geschätzt und als wertvoll (und vermarktbar) angesehen wird, wird für “Andersartigkeit an sich” ein Wert erzeugt. Dies gilt dann auch nicht nur für diverses kulturelles Kapital, das aus Migration generiert wird, sondern auch für Kapital das aus anderen Gründen als divers gilt. Im Zuge von „Managing Diversity“ wird Humankapital gezielt rekrutiert und menschliche Leistungspotenziale nach dem Motto „difference sells“ maximiert. Vom Diversity-Konzept geht eine subtile Macht aus, die beinahe unmerklich „Selbstverständnisse und soziale Praxen konstituiert“ (Mecheril 2007). So sollte eine vordergründige Frage in diesem Feld stets sein: „Welche machtvollen Ausschlüsse und welche machtvollen Festlegungen werden durch >>Diversity<< produziert?“ (ebd.), ebendiese Frage ist auch im Zuge meiner Analyse relevant. Es kann sein, dass MigrantInnen gerade wegen der Wertschätzung ihrer Diversität (Sprachkenntnisse, kulturelle Kompetenzen etc.) einen Job im „interkulturellen Bereich“ bekommen, allerdings stellen diese Jobs oft Deklassierungen dar, die unter der Qualifikation der betroffenen Person liegen und wenig Mobilität nach oben aufweisen (vgl. Erel 2010: 648).

Menschen werden zu UnternehmerInnen des Selbst, deren größtes Vermögen das eigene Humankapital ist, das vermehrt werden kann, wenn es aufgewertet wird (vgl. Prügl 2011: 83). Das heißt, dass Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt verkauft werden, die bisher nicht arbeitsbezogen, sondern rein persönlich waren, was zugleich neue Chancen, wie Risiken darstellt. Unterschiedliche Präferenzen der Lebensgestaltung bzw. die Pluralisierung von Wertemilieus „stehen […] nicht nur neben arbeitsmarktbezogenen Ungleichheiten, sondern beeinflussen die dortigen Chancen und Risiken, indem sie für Rekrutierung und Beförderung bedeutsam werden, obwohl sie nicht direkt im Zusammenhang mit Arbeitsplatzanforderungen stehen“ (Diewald/Faist 2011: 95f.).

Auch hier sieht man den bereits erwähnten Fokus auf Einzelpersonen innerhalb des Diversity-Konzepts: Die Differenzen von Individuen können in Form von Mehrsprachigkeit, interkulturellen Kompetenzen und ähnlichem kulturelles Kapital bedeuten, das unter anderem in ökonomisches Kapital gewandelt werden kann (vgl. Bourdieu 1986). Allerdings ist eine Differenz nicht *an sich* kulturelles Kapital, sondern nur, wenn dies in einem spezifischen Kontext als dieses gewertet wird. So kann z.B. Türkisch als Sprachfähigkeit in Wien kulturelles Kapital bedeuten, wenn dies aufgrund der Rahmenbedingungen in der Stadt gerade als eine positive Kompetenz gewertet wird, in einem anderen Kontext kann die Sprachfähigkeit jedoch auch weniger bzw. kein Kapital darstellen. Obwohl der Wert von Differenzen und Fähigkeiten folglich nicht nur von der jeweiligen Person ausgeht, sondern auch von der Wertschätzung anderer abhängt, wird durch das Diversity-Konzept impliziert, dass allein durch das Bestehen von Differenzen ein Potential besteht und es am Individuum selbst liegt, dieses auch zu nutzen bzw. zu vermarkten.

Die Kapitaltheorie nimmt im Zuge meiner Analyse insofern eine wichtige Rolle ein, als dass es wichtig ist herauszufinden, ob und wie im Monitor Differenzen bewertet werden. Weiters ob von einem generellen Wert aller Differenzen gesprochen wird und ob diese positive Rhetorik die Verantwortung über den Erfolg wiederum in die Hände der Individuen gelegt wird. In Bezug auf Mecheril scheint noch relevant, ob im Monitor Ausschlüsse bzw. Festschreibungen vorgenommen werden, von denen eine hohe Macht ausgeht.

1.7.4. Plurale Identitätszugehörigkeiten

Im Zuge der Bewertung bzw. Vermarktung einzelner Differenzkategorien kann ein wesentlicher Aspekt des Diversity-Konzeptes verloren gehen: grundsätzlich werden hier alle Menschen als TrägerInnen pluraler Differenzmerkmale gesehen. Es geht gerade darum, Auswirkungen mehrerer Differenzen aufeinander zu beziehen. Differenzen werden dabei nicht in Hierarchien gesetzt und grundsätzlich gibt es keine Norm und Abweichungen von dieser, sondern bloße Unterschiede.

Durch die Bewertung einzelner Differenzen, kann es jedoch zu einer reduzierten Sicht ebendieser kommen. Unabhängig von Diversity-Debatten stellt Amartya Sen diese reduzierte Betrachtung als problematisch dar. Er stellt die pluralen Zugehörigkeiten des Individuums in den Vordergrund und spricht sogar davon, dass das „Menschsein“ in Frage gestellt werde, „wenn man die vielfältigen Teilungen in der Welt auf ein einziges, angeblich dominierendes Klassifikationsschema reduziert, sei es der Religion, der Gemeinschaft […] – ein Schema, dem in Sachen Krieg und Frieden jeweils einzigartige Wirkung zugeschrieben wird” (Sen 2007: 9).

Mit der Reduktion auf ein Unterscheidungskriterium und damit die Erzeugung eines exklusiven Gefühls der Zugehörigkeit, gehe oftmals die „Wahrnehmung einer Distanz und Divergenz zu anderen Gruppen

einher […]“ (Sen 2007: 17). So sagt auch Stuart Hall, dass sich Identität (und Gruppenidentität) nicht nur durch einen internen Prozess, sondern auch durch das Bewusstsein über die Verschiedenheit von anderen bildet (vgl. Hall 1994: 141). Dies ist vor allem in Kontext des Diversity-Konzepts als Integrations-Tool relevant: Indem der Migrationshintergrund als einziges Unterscheidungskriterium herangezogen wird, werden Gruppen geschaffen, die einerseits stark reduziert sind („Aufnahmegesellschaft“ und „MigrantInnen“) und keine Differenzen innerhalb der Gruppen zulassen. Und andererseits werden andere Identitätszuordnungen, Gemeinsamkeiten bzw. Differenzkriterien nicht weiter berücksichtigt. Durch das Schaffen einer Gruppe durch die Selektion anhand eines Identitätsmerkmals kann eine starke Bindung und Loyalität der einzelnen gegenüber der Gruppe begründen, wie dies z.B. in Bezug auf Nationalstaaten oft der Fall ist. Diese Loyalität erleichtert einerseits die Regierbarkeit der Gruppe (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 86f.), andererseits kann die Gruppenzugehörigkeit dazu beitragen „uns aus unserer egozentrischen Lebensführung zu befreien“ (Sen 2007: 18). Der Exklusion kann durch die Macht konkurrierender Identitäten entgegengewirkt werden. Durch die Einsicht, dass Menschen viele Identitäten gleichzeitig haben, wird die Möglichkeit beschränkt, eine besonders aggressive Anwendung einer bestimmten (exklusiven) Einteilung auszubeuten (vgl. ebd.: 19).

Bezüglich der mehrfachen Identitätszugehörigkeiten ist auch die Freiheit, selbst über die eigenen Loyalitäten und über die relative Bedeutung bzw. Rangfolge dieser Identitäten zu entscheide wichtig. Diese Freiheit kann durch Zwänge eingeschränkt werden. Aber selbst wenn man in den Augen anderer unausweichlich einer Gruppe angehört, muss man immer auch selbst entscheiden, welche Bedeutung man dieser Identität selbst beimisst (vgl. ebd.: 21f.). Sen spricht von einer zunehmenden Tendenz, Menschen eine exklusive, willkürliche Identität aufzuzwingen, wodurch die Freiheit eigene Zugehörigkeiten zu wählen und vor allem auch Prioritäten zu setzen verwehrt wird (vgl. Sen 2010: 274f.). Dies könnte im Integrations- und Diversitätsmonitor zu beachten sein. Einer sehr breiten Gruppe von Personen wird das Differenzkriterium „Migrationshintergrund“ zugeschrieben. Dabei haben die Betroffenen nicht die Möglichkeit zu entscheiden, ob diese Identitätszugehörigkeit für sie relevant ist. Außerdem geraten dadurch oft andere Differenzkriterien, die beachtlich sein könnten aus dem Blick. Gerade bei der breiten Kategorie „Migrationshintergrund“, die fast die Hälfte aller WienerInnen betrifft, stellt sich die Frage, wie oft dieser für die Betroffenen tatsächlich relevant ist. Gleichzeitig können Differenzkategorien, als Ausdruck gesellschaftlichen Handelns, auch dazu beitragen, dass ein Unterschied erzeugt werden kann, wo keiner existierte, einzig dadurch, dass dieser benannt wurde (vgl. Sen 2007: 41f.).

Somit ermöglicht Diversity singuläre und auch biopolare Differenzlinien zu überwinden und unterschiedliche Differenzen aufeinander zu beziehen zu können (vgl. Mecheril 2007). Gleichzeitig werden im Zuge von Diversity-Debatten oft nur die „Big 6“ als Differenzkriterien herangezogen, unabhängig davon, ob diese im konkreten Kontext relevant sind oder um andere Kategorien ergänzt werden sollten (vgl. ebd.). Durch den Fokus auf einzelne Differenzen oder auch durch den Fokus auf die falschen Differenzen im jeweiligen Kontext, können tatsächlich relevante Differenzmerkmale verdeckt und dadurch reproduziert werden (vgl. Diewald/Faist 2011: 97).Wenn dies unter dem Titel Diversity geschieht, wird Diversity, vor allem verstanden als Antidiskriminierungs-Strategie, zu einer leeren Hülle.

Im Kontext meiner Analyse ist die Frage der pluralen Identitätszugehörigkeiten insofern relevant, als dass es zu untersuchen gilt, ob bzw. inwiefern durch den Fokus auf einzelne Differenzmerkmale, andere nicht beachtetet und Menschen dadurch nur einer Gruppe zugeordnet werden. Durch das Hervorheben nur eines Kriteriums verlieren die Betroffenen die Möglichkeit zu entscheiden, ob dieses Kriterium für sie überhaupt relevant ist. Weiters können durch diese Festschreibung andere Differenzkriterien, an die strukturelle Ungleichheiten anknüpfen verdeckt werden, indem sie als „weniger relevante Kriterien“ nicht beachtet werden.

2. Diversity als politische Strategie

Neben dem eben dargelegten wissenschaftlichen Diversity-Diskurs, findet Diversity auch als politisches Konzept in der Praxis Anwendung. Dabei dominiert der „business-case“ Ansatz von Diversity, das Diversity- Management. Hier steht weniger der Gerechtigkeitsgedanke im Vordergrund, als die optimale Lenkung einer vielfältigen Belegschaft oder auch Bevölkerung. In der Praxis treten diese „zwei Seiten“ von Diversity jedoch nicht klar abgetrennt auf: Auch in Gerechtigkeitsdebatten wird im Zuge von Diversity-Maßnahmen von Potenzialsteigerung gesprochen und auch in Unternehmen spielt Chancengleichheit eine Rolle beim Diversity Management. Im Folgenden werde ich zuerst das Diversity Management in Unternehmen darlegen. Dann werde ich auf Diversity-Abteilungen von Unternehmen und Organisationen eingehen, die oft typische Charakteristika aufweisen. Im Zuge dessen werde ich ebenso Dokumente diskutieren, debattieren die im Zuge von Diversity Management Strategien geschaffen werden und oft in einer Diversity-spezifischen Rhetorik verfasst sind, auf die ich ebenfalls eingehen werde.

2.1. Diversity Management in Unternehmen

Im Gegensatz zu den eben beschreiben Ursprüngen von den Debatten um Diversity, spielt beim Diversity Management als Business-Strategie die Antidiskriminierung nur eine untergeordnete Rolle. Wie oben bereits erwähnt, kann jedoch auch Diversity Management nicht völlig losgelöst von *Equal Employment Opportunities* und *Affirmative Action* gesehen werden. Auch wenn der Gerechtigkeitsanspruch bei der Business Ausprägung von Diversity in den Hintergrund geraten ist, hat es diese ursprünglich beeinflusst. Im Vordergrund steht heute der optimierte Einsatz von Differenzen und daraus resultierenden Potenzialen. Diversity Management wurde in den 1980er Jahren in den USA von mehreren BeraterInnen und WissenschaftlerInnen (mehr oder weniger unabhängig voneinander), als Business Strategie entwickelt. Als ein Auslöser dafür wird der „Workforce 2000" Report gesehen, der prognostiziert hat, dass im Jahr 2000 die arbeitsfähige Bevölkerung in den USA wesentlich heterogener sein würde und Frauen, Minderheiten und MigrantInnen einen größeren Teil der ArbeitnehmerInnen ausmachen würden, als „weiße, einheimische Männer" (vgl. Zanoni 2010: 12). Deshalb werde es nötig sein, diese „neuen Anteile" der Belegschaft einzubinden und deren vielfältiges Potenzial zu Gunsten des Unternehmens einzusetzen. Es gibt daher viele verschiedene Diversity Management Modelle und Ansätze (vgl. Vedder 2009: 112). Gemeinsam ist diesen Ansätzen jedoch, dass sie die im Zuge von Globalisierung – der internationalen Vernetzung von Unternehmen und Migration – heterogener werdenden Belegschaft (und auch VerbraucherInnen) und die damit einhergehende Vielfältigkeit bewusst in die Unternehmen integrieren. Diese Vielfalt zeigt sich an verschiedenen Differenzkriterien, wie der Herkunft, dem Alter, der Kultur oder der Klasse. Diese menschliche Vielfalt wird positiv bewertet unter dem Begriff „Diversity" zusammengefasst, und der Fokus auf die vielfältigen Potenziale und Kompetenzen der einzelnen Menschen gerichtet (vgl. Berninghausen/Hecht-El Minshawi 2011: 217). Doch diese vielfältige Belegschaft braucht zur optimalen Nutzung dieses vielfältigen Potentials auch ein spezifisches Management (vgl. ebd.: 213). Diversity Management wird dabei als Konzept zur Lenkung und zum planmäßigen strategischen Einsatz dieser Differenzen gesehen. Dabei soll es auf Grund der Verschiedenheit nicht zu Diskriminierung kommen, sondern es wird der „Wert der Vielfalt anerkannt und im positiven Sinne mit seinen Synergieeffekten" (ebd.: 217) eingesetzt.

Als Gründe für die Entwicklung von Diversity (Management) sehen Lorbiecki und Jack einerseits den bereits erwähnten Workforce 2000 Report. Aber auch die politische Unterstützung, die das Konzept in der Reagan-Ära hatte, als sich abzeichnete, dass Diversity Management als Alternative zu *affirmative action* Akzeptanz finden würde, hat zu dessen Verbreitung beigetragen (vgl. Wrench 2007: 22). Dabei werden als Kernbereiche des Diversity Managements in Unternehmen „die Vermeidung von Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Gruppen zum Beispiel in der Personalauswahl,

Personalentwicklung, in der Erweiterung der Kundenkreise und der Erschließung neuer Marktsegmente“ (ebd.) gesehen. Im Idealfall wirkt Diversity Management somit sowohl Antidiskriminierend, als auch effektivitätssteigernd (vgl. Berninghausen/Hecht-El Minshawi 2011: 218).

Innovativ an dem Konzept war jedenfalls, dass Differenzen bzw. Heterogenität erstmals positiv bewertet wurde und somit ein Potenzial darstellt, wodurch Vorteile für alle entstünden (vgl. Zanoni 2010: 12).

Für Unternehmen wird die Anpassung und Einbeziehung kultureller Aspekte und damit einhergehend die Nutzung der individuellen Kompetenzen als „soft skills“ immer wichtiger. So möchten Unternehmen ihre Effizienz intern steigern, indem sie von den vorhandenen Differenzen profitieren und andererseits soll durch die interne Diversität eine kulturell heterogene Zielgruppe angesprochen werden können. „DM [Diversity Management] employs a neoliberal logic that seeks to change the conduct of workes conceived as >>entrepreneurs of the self<< so that difference becomes a positive source of productivity“ (Prügl 2011: 74). Diversity wird im Kontext von Unternehmen und Organisationen vor allem als ein Begriff des Managements gesehen: “Diversity” kann, verstanden als Humanressource, gelenkt und vermarktet werden (vgl. Ahmed 2012: 52f.). Wobei Diversity in diesem Zusammenhang bzw. im Kontext der Migration meist auf die Pluralität von Sprachen, Religionen und ethnischen Gruppen reduziert wird (vgl. Faist 2010: 300).

In diesem Punkt birgt das Diversity-Konzept jedoch auch eine Gefahr: Kulturelle Differenzen können von sozialen Ungleichheiten, die z.B. entlang der Kriterien Klasse und Gender bestehen, getrennt werden, um durch das Management dieser „individuellen Kompetenzen“ die organisatorische Effizienz zu steigern (Faist 2010: 303f.). Transnationale Unternehmen sehen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen als positive Fähigkeiten einzelner und suchen nach potentiellen ArbeitnehmerInnen, die über diese Fähigkeiten verfügen. Gleichzeitig wird angenommen, dass höher qualifizierte MigrantInnen, stets über Netzwerke mit großer geographischer Reichweite verfügen und intensiven grenzüberschreitenden Kontakt hätten. Bei Flüchtlingen und irregulären MigrantInnen, also sozial niedriger gestellten MigrantInnen, werden hingegen transnationale Verbindungen und Aktivitäten oft als „Integrations-Hindernisse“ oder sogar als fehlgeschlagene Integration gesehen (vgl. Faist 2010: 311).

Eben dieser wirtschaftliche Zugang, der unternehmerisch reizvoll erscheint, da er Optimierung und Effizienz verspricht, wird oft als einer der Gründe gesehen, weshalb sich Diversity Management (und damit Diversity generell), in den letzten Jahren etabliert hat (vgl. ebd.). Die Thematisierung der Konstruktion dieser Differenzkategorien erfolgt in dieser Ausprägung der Diversity Debatte nicht. Die

Kategorien werden hier als naturgegeben determinierend nicht diskutiert. Da Diversity als Effizienz steigernde Maßnahme sehr gerne von Unternehmen aufgegriffen wird und deshalb weit verbreitet ist, wird unter „Diversity“ oftmals nur noch diese Management-Ausprägung des gesamten Konzepts verstanden. Dadurch gerät der Gleichstellungsaspekt oft in den Hintergrund, was sich teilweise auch auf wissenschaftliche Diversity Debatten auswirkt.

Jedenfalls kann Diversity Management nicht mit Diversity gleichgesetzt werden, sondern höchstens einen Teil der Diversity Debatte darstellen. Die Reduktion auf Diversity Management blendet den Ursprung der Diversity-Debatte im Bereich der Antidiskriminierung und Feminismus-Theorie aus. Weiters werden die damit einhergehenden Diskussionen über die Konstruktion von Differenzen und „Othering“ dabei nicht berücksichtigt (vgl. Riedmüller/Vinz 2009: 69).

Bezüglich meiner Analyse ist es deswegen relevant auch diesen Aspekt des Diversity-Konzepts darzulegen, da Wien aus ähnlichen Gründen wie die Unternehmen in den 1980ern in den USA das Diversity-Konzept aufgegriffen hat. Auf Grund der immer vielfältigeren Wiener Bevölkerung ist es notwendig, diese Differenzen zu berücksichtigen und sie für eine optimale Stadtentwicklung einzusetzen. Allerdings hat die Stadtverwaltung als politischer Akteur auch eine Aufgabe hinsichtlich des Abbaus von Diskriminierungen, weswegen der Gleichstellungsgedanke des Diversity-Konzepts neben dem Management-prinzip nicht in den Hintergrund geraten darf. Deswegen ist es notwendig im Monitor herauszufiltern, welchen Stellenwert dieser Business-Ansatz einnimmt und ob darunter der Gleichstellungsgedanke leidet.

2.2. Diversity Abteilungen und Dokumente

Auf Grund der Popularität von Diversity (Management) werden momentan in vielen Unternehmen und Organisationen Diversity-Abteilungen oder –Beauftragte gegründet bzw. ernannt, damit diese eine Diversity-Strategie implementieren. In der Art und Weise wie diese Prozessen vollzogen werden, kann sich zeigen mit welchem Ziel diese Abteilungen implementiert werden. Durch die Beobachtung, wo Diversity-Abteilungen innerhalb einer Organisation angesiedelt werden oder wer dort beschäftigt wird, können Aussagen über das Diversitätsverständnis der Organisation getroffen werden. Dasselbe gilt für Diversity Dokumente: Relevant ist nicht nur was darin steht, sondern auch wie diese innerhalb der Organisation und nach außen kommuniziert werden und was für eine Wirkung sie in den Organisationen haben. Auf diese zwei wichtigen Facetten des „Diversity-Aufbaus“ werde ich deshalb folgend eingehen.

Zur Zeit sind innerhalb von Unternehmen und Organisationen Diversity Managements weit verbreitet. So stellt sich die Frage, ob diese Abteilungen eine Notwendigkeit oder eine Mode darstellen. Nach Sara

Ahmed sei es zur Zeit von größerer Bedeutung, ein Diversity Management zu haben, als dass dieses auch tatsächlich Maßnahmen setzt: „Having an institutional aim to make diversity a goal can even be a sign, that diversity is not an institutional goal. We could say that practitioners are given the goal of making diversity a goal" (Ahmed 2012: 23).

Relevant ist auch, wo Diversität besprochen wird. Es macht einen Unterschied, ob Diversity in den bestehenden Teil eines Unternehmens bzw. einer Organisation oder auch eines Dokuments integriert wird oder es als ein „besonderer Teil" an etwas Bestehendes angehängt wird. „So the circulation of words like >>diversity<< has different effects depending on who is saying them. Expressions of commitment to diversity can allow such terms to accumulate affective value" (Ahmed 2007a: 253). So macht es in meinem konkreten Beispiel einen Unterschied, ob Diversität in Bezug auf UnternehmerInnen vom Magistrat für Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23) oder vom Magistrat für Integration und Diversität (MA 17) angesprochen wird. Weiters kann durch eine zusätzliche Abteilung der Eindruck erzeugt werden, dass Diversity als etwas Neues, von der Norm abweichendes dem bereits bestehenden Teil hinzugefügt wird: „The very idea that diversity is about those who >>look different<< shows us how it can keep whiteness in place. If diversity becomes something that is added to organizations, like color, then it confirms the whiteness of what is already in the place" (Ahmed 2012: 33). Dadurch wird Diversity zu einer Strategie zum Umgang mit allem von der Norm abweichende, anstatt einem Konzept, wo es eben keine Hierarchisierung der Differenzen gibt. Bei der Frage wo man Diversity innerhalb einer Organisation verankern möchte, müssen folgende zwei Seiten berücksichtigt werden: „[H]aving an equity unit can allow the refusal of a more collective sense of responsibility: if the unit does diversity, then it might follow that others within the organization do not have to do it" (Ahmed 2007a: 250). Gleichzeitig besteht die Gefahr, wenn es keine eigene Diversity Abteilung gibt und dadurch alle für Diversity verantwortlich sind, dass sich schon bald niemand mehr dafür verantwortlich fühlt (vgl. Ahmed 2007a: 250f.): „the success of mainstreaming is limited by the lack of >>attention<< given to diversity and equity" (ebd.: 251). Daran erkennt man eine grundsätzliche Problematik des „mainstreaming", die Praktik kann zum Problem werden wenn sie in der Organisation falsch bzw. von den Falschen implementiert wird: „It is because diversity and equality are not mainstream that we need to have support, specialism and drivers" (ebd.: 252). So kann vergleichsweise im Bereich des „gender mainstreaming" festgehalten werden, dass es meist eine „systematische Kluft zwischen erklärter Politik und der tatsächlichen Implementierung" (vgl. Stadelmann 2013: 56) gibt. Es zeigt sich, dass in der Alltagspraxis Behörden und ähnliche Einrichtungen oft nur „mit einer mehr oder weniger und oft nur sektoriell praktizierten Anerkennung von Differenzen und ihrer Konstruiertheit" (Alleman-Ghionda/Bukow (2011): 9) arbeiten und „dass es an konturierten Vorstellungen darüber fehlt, was nun eigentlich die konkreten Herausforderungen von Diversität sind. So besteht die Gefahr,

dass […] Ansätze […] mangels theoretischer Schärfe alsbald wieder versanden oder zu einer reinen Floskel mit Marketingeffekt verblassen“ (ebd.). So können auch Dokumente der bloßen „Pflichterfüllung“ dienen und im Folgenden nicht mehr beachtet werden (vgl. Ahmed 2012: 119). Problematisch ist dabei, dass innerhalb von Organisationen Diversity-Strategien oft von Programmen, die Ungleichheiten in ebendiesen beseitigen wollen, abgetrennt werden oder diese Programme sogar ersetzen (vgl. Ahmed 2007a: 236). So werden Diversity Programme von KritikerInnen als „a sign of the lack of commitment to change […] systematic inequalities under the banner of difference“(ebd.) wahrgenommen.

Durch Diversity-Strategien wird Diversity innerhalb von Organisationen oft an Begriffe bzw. Werte geknüpft, die die Organisationen schätzen: „they make diversity appealing by associating the term with the ideal image the university [oder anderen Organisationen, Anm. der Verfasserin] has of itself“ (Ahmed 2007a: 242). Diversity wird so einerseits dazu verwendet, die Organisationen attraktiver zu machen und andererseits um mit Differenzen innerhalb einer Organisation umzugehen: „Diversity here is not associated with challenging disadvantage, but becomes another way of >>doing advantage<< within the context of globalization“ (ebd.: 244). In diesem Kontext wird Diversity gänzlich von sozialer Gerechtigkeit entkoppelt und dient ausschließlich dem Erhalt sozialer Vorteile (vgl. ebd.: 244).

Neben dieser Verknüpfung von Diversity mit bereits etablierten Werten einer Organisation bzw. eines Unternehmens zur Steigerung der Beliebtheit des Konzepts, wird hier vor allem eine positive Rhetorik herangezogen. Durch diese Rhetorik erscheinen Diversität und einzelne Differenzen als etwas rein Positives und absolut Erstrebenswertes. Diese Sprache dient vor allem dazu Diversity attraktiver zu machen, die darauf aufbauenden Maßnahmen können jedoch über dieses Ziel hinausgehen (vgl. Ahmed 2007a: 245). Die Sprache, die von Diversity-Beauftragten verwendet wird, drückt oft nicht genau deren Standpunkt aus, sondern soll dazu dienen, gehört zu werden: „So strategy means using the terms that would allow us to be heard, even when we might critique such terms. The hope […] is […] that we can >>take on<< such terms temporarily to challenge the distribution of power within organizations, but not to be taken in by them“(ebd.: 247). Dieser Aspekt ist für meine Analyse besonders relevant, da ich meine Analyse auf ein Dokument der MA 17 beziehe. So wie es bei der interpretativen Sozialforschung üblich ist, muss man sich die Frage stellen, wieso etwas auf eine bestimmte Art und Weise ausgedrückt wird. Wenn in Diversity Dokumenten eine bestimmte Sprache eingesetzt wird, um zu „täuschen“ muss diese Ebene unbedingt in der Analyse berücksichtigt werden. So kann die Diversitäts-Sprache, die im Monitor eingesetzt wird in Form von Begriffen, aber auch Beispielen, die genannt werden, eine wichtige Rolle bei der Beantwortung meiner Forschungsfrage spielen. In der positiven Rhetorik kann man außerdem den Fokus auf Individuen erkennen. Sprachlich

werden alle potentiell einbezogen indem das Konzept auf die Singularität aller eingeht und herausstreicht, was im Zeitalter des Individualismus noch speziell bzw. außergewöhnlich an jedem/r einzelnen ist und es gleichzeitig eine ruhige Koexistenz aller verspricht (vgl. Lentin/Titley 2008: 19), entspricht es dem Zeitgeist. Diese breite Zielgruppe des Konzepts wird vor allem dadurch erreicht, indem es meist recht reduziert vermittelt wird und somit leicht zu konsumieren ist. Dabei besteht jedoch die Gefahr, dass der historische und politische Kontext in dem das Konzept entstanden ist und besteht, aber auch die Möglichkeiten auf diese Umstände zu reagieren, verloren gehen (bzw. reduziert werden) (vgl. Lentin/Titley 2008: 13). Noch sind die Phrasen jedoch nicht „ausgehöhlt" und das Konzept wird als positiv wahrgenommen, da es als etwas Proaktives gesehen wird, das ohne konkrete Regeln und Pflichten verfolgt werden kann (vgl. Ahmed 2010: 68).

Diese positive Rhetorik findet sich vor allem in Dokumenten, die im Zuge von Diversity-Strategien geschaffen werden, wider. Diese Dokumente sind momentan so sehr in Mode, dass es scheint, als wäre es wichtiger solche zu haben, als den Inhalt dieser in der Unternehmenskultur tatsächlich zu berücksichtigen bzw. umzusetzen. Dokumente sind hierbei als Dinge zu verstehen, die innerhalb von Organisationen zirkulieren, wodurch die Grenzen ebendieser geformt werden (vgl. Ahmed 2007b: 591). Durch Diversity-Dokumente soll der Eindruck erzeugt werden, dass Unternehmen bzw. Organisationen bereits nur auf grund dieser Dokumente näher an ihren Diversity-Zielen sind. (vgl. ebd. 594). Allein durch diese Dokumente kann das Bild erzeugt werden, dass die Organisation den richtigen Prozess durchmacht. Dabei ist der tatsächliche prozess bzw. Ob überhaupt Verändeurngen stattfinden oft nur zweitrangig (vgl. ebd. 597). Dokumente, die Diversity oder Gleichstellung innerhalb einer Organisation dokumentieren, werden als „good performance" interpretiert, sogar wenn sie Missstände dokumentieren: „its very existence is taken as evidence that the institutional world documented by the document (racism, inequality, injustice) has been overcome" (ebd.). Dadurch werden Dokumente und Strategiepapiere zum Ersatz für tatsächliche Maßnahmen. Die Organisation wird folglich nicht mehr anhand ihrer Maßnahmen, sondern anhand ihrer Dokumente beurteilt (vgl. ebd.: 599). Dadurch könnten tatsächliche Maßnahmen durch Strategiepapiere und Ähnliches ersetzt werden (vgl. Ahmed 2012: 11) - wobei innerhalb von Organisationen Dokumente wie Strategiepapiere, je nachdem wie sie zirkulieren, vertikale und horizontale Linien der Kommunikation schaffen (vgl. Ahmed 2012: 85). Obwohl Diversity Dokumente manchmal vielleicht sogar darauf abzielen, Maßnahmen zu ersetzen und durch ihr bloßes Sein ihren Zweck erfüllen, können sie dennoch als „statements of commitments" (Ahmed 2007b: 599) fungieren. Dadurch, dass Dokumente oft Prinzipien beschreiben, die die Organisation (noch) nicht hat, werden durch diese Dokumente „unwahre Behauptungen" aufgestellt. Diese Behauptungen können jedoch dazu beitragen, diese Prinzipien wie „selbsterfüllende Prophezeiungen" tatsächlich zu etablieren. Das heißt Dokumente

erzeugen Bilder von Organisationen, die sie beschreiben. Einerseits können diese Bilder als Druckmittel dazu dienen, diese Bilder tatsächlich zu erreichen und andererseits muss hinterfragt werden, wie sich Organisationen beschreiben, weil das Schreiben an sich noch nichts mit der Realität bzw. mit tatsächlichen Maßnahmen zu tun hat (vgl. ebd.: 607). Außerdem können diese Dokumente und auch Monitore, die gegebene Maßnahmen evaluieren sollen, dazu dienen, dass diese Maßnahmen und Ziele ernst genommen werden, da Daten, im Vergleich zu bloßen Maßnahmen als Fakten erscheinen und weniger angezweifelt werden. Dadurch kommt den Zuständigen mehr Macht zu: „Data are assumed to be >>hard<<, as a form of evidence whose >>truth<< is detached from an emotional orientation to the world“ (Ahmed 2007a: 247). Durch diese Daten können auch Ziele leichter festgelegt werden und somit das Vorhandensein von Diversity- Abteilungen, -Dokumenten und –Maßnahmen legitimiert werden. Daten können dazu eingesetzt werden, Druck auf die Organisationen auszuüben, die es sich nicht leisten können als ungerecht bzw. nicht divers gesehen zu werden: „Practitioners use data as a public form of exposure“ (ebd.: 245). Dadurch kann es von „Schein-Dokumenten“ zu tatsächlichen Veränderungen kommen.

Obwohl Diversity also zum Verdecken und Erhalten von Ungleichheiten dienen kann, bedeutet das nicht, dass diese Programme nicht darüber hinaus wirken können (vgl. Ahmed 2007a: 237). Das heißt man kann, wenn man Diversity-Dokumente untersucht, entweder analysieren was diese Dokumente aussagen oder was diese Dokumente bewirken, wenn sie geschrieben und veröffentlich werden und in den Organisationen zirkulieren (vgl. Ahmed 2007a: 237). Im Zuge meiner Analyse werde ich mich auf die Aussage des Monitors beziehen und dabei die positive Rhetorik beachten. Es ist folglich relevant zu hinterfragen, ob Missstände bzw. Ungleichheiten im Monitor durch die positive Rhetorik von Diversity „weggeredet“ werden oder durch diese Rhetorik Ungleichheiten zu bloßen Unterschieden werden. Auf Grund der Art des Dokuments (Monitor) ist es wahrscheinlich nicht möglich herauszulesen, ob die Maßnahmen nur erledigt werden, oder ob sie mit dem Ziel einer tatsächlichen Veränderung umgesetzt werden. Dennoch werde ich diese Thematik berücksichtigen, falls im Monitor eine diesbezügliche Erwähnung aufkommen sollte.

Nachdem ich nun sowohl Diversity als theoretisches Konzept besprochen habe und auf die konkrete Anwendung des Diversity Managements und seine Auswirkungen auf Organisationen eingegangen bin, werde ich diese Erkenntnisse in den konkreten Kontext meiner Forschungsarbeit übertragen.

3. Diversity in der Stadt Wien

Zur Übertragung in den Wiener Kontext werde ich auf die Gegebenheiten, die im Zuge der Etablierung der Diversity-Strategie in Wien relevant sind und auf die konkreten Ausprägungen des Diversitäts-Konzepts der MA 17 eingehen. Da das Diversity-Konzept in Wien vor allem an den Begriff der Integration geknüpft wird, ist es notwendig, den österreichischen Hintergrund bezüglich Migration und Integration darzulegen, um das neue Konzept darin verorten zu können. Deshalb möchte ich zuerst die Migrationsgeschichte der Österreichischen Republik und Wiens umreißen und die Problematik der nationalen Identität erläutern. Anschließend werde ich auf die Thematik von Migration, Rassismus und Integration eingehen und einige Aspekte mit der Thematik in Großbritannien vergleichen, wo das Diversity-Konzept momentan ebenso relevant ist. Abschließend werde ich noch die Geschichte der Magistratsabteilung für Integration und Diversität, die nicht unabhängig von dem zuvor geschriebenen Kontext gesehen werden kann, darlegen und damit auch die Einbettung des Integrations- und Diversitätsmonitors erklären. Schließlich werde ich auf grundlegende Aspekte von Diversity in der Stadt Wien bzw. der MA 17 eingehen.

3.1. Migration in Österreich mit Fokus auf Wien

Bezüglich der Migration in Österreich möchte ich zunächst die Migrationsgeschichte des 20. Jahrhunderts zusammenfassen um dann auf die daraus resultierende nationale Identität Österreichs, den Umgang mit MigrantInnen und die Thematik des Rassismus in Österreich einzugehen. Diese Aspekte sind notwendig um das heutige Integrations- und Diversitätskonzept in Wien richtig einordnen zu können.

Im Zuge der Bildung von Nationalstaaten im späten 19. Jahrhundert und gegen Ende des ersten Weltkrieges kam es in ganz Europa zu Umsiedelungen und Vertreibungen, die ethnische Homogenität (teilweise durch gewaltsame Herstellung) zum Ziel hatten (vgl. Weigl 2009: 23). Mit der Machtergreifung der Nationalsozialisten in Deutschland und durch den Ausbruch des Zweiten Weltkrieges kam es jedoch zu Zwangswanderungen, die es in diesem Ausmaß in ganz Europa noch nicht gegeben hatte. Als Vielvölkerstaat zur Zeit der Monarchie war Österreich seit Jahrhunderten ein kulturell, sprachlich und ethnisch vielfältiger Staat. Zusätzlich prägten ebendiese Zwangswanderungen auch die frühe Zweite Republik (vgl. ebd.).

Unmittelbar nach Kriegsende waren schätzungsweise 3,7 Millionen Fremde im Land, davon rund 1,65 Millionen ZivilistInnen, die sich aus ZwangsarbeiterInnen, Vertriebenen und KZ-Überlebenden zusammensetzten (vgl. ebd.). Für diese stellte Österreich oft nur ein Transitland bzw. eine „Heimat auf

Zeit“ dar. Später folgten weitere Zuwanderungsphasen wie die Ungarnkrise 1956, der Prager Frühling 1968 oder die Verhängung des Kriegsrechts in Polen in den 1980ern. Für diese Flüchtlinge stellte Österreich in Zeiten des Kalten Krieges das „Tor zum Westen“ dar (vgl. Weigl 2009: 27ff.). All diesen Migrationswellen war jedoch gemeinsam, dass sie nur eine geringe Nachhaltigkeit bezüglich der demografischen Entwicklung Österreichs aufwiesen: Nur ein kleiner Teil blieb in Österreich, für den Großteil war Österreich nur ein Aufnahmeland für begrenzte Zeit (vgl. Weigl 2009: 33f.).

„Mit dem Fall des >>Eisernen Vorhangs<< trat jedoch eine Zäsur ein. Österreich wurde vom Transit- zum Einwanderungsland“ (Weigl 2009: 34). Zusätzlich zu der Flüchtlingsmigration in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, setzte in den 1950er Jahren die „GastarbeiterInnenmigration“ ein. Am Beginn dieser Wanderungsprozesse kam es zu „Anwerbeabkommen“ zwischen den Ziel- und Herkunftsländern (vgl. Weigl 2009: 35). „In diesen Abkommen trafen sich die bilateralen Interessen an billigen Arbeitskräften auf der einen und am Export vom zum Teil unterdurchschnittlich qualifizierten Erwerbslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten >>Devisenbringern<< auf der anderen Seite“ (Weigl 2009: 35f.). Bald kam es jedoch neben dieser institutionalisierten Form der Migration auch zu Familiennachzug und Kettenwanderungen, auf die es alle beteiligten Staaten nicht abgezielt hatten (vgl. ebd.). „Die Migrationsgeschichte der Zweiten Republik ist zwar hinsichtlich der Kontinuität des Zuwanderungsstroms nicht unbedingt mit jener klassischer Einwanderungsländer wie Kanada oder Australien zu vergleichen, […] jedoch durchaus mit anderen (de facto) Einwanderungsländern – unter ihnen die USA und die BRD“ (Weigl 2009: 14). Auch wenn sich die Entstehung und die derzeitigen Verhältnisse Österreichs bezüglich Migration und Migrationspolitik von der kanadischen Situation unterscheiden, wird z.B. in Bezug auf die ehemaligen GastarbeiterInnen eine ähnliche Argumentation angewandt, wie auf MigrantInnen in Kanada: Da diese als „Gäste“ nach Österreich gekommen sind, haben sie und ihre Nachkommen sich an die österreichische Gesellschaft anzupassen. Mangelnde Maßnahmen seitens der österreichischen Politik bezüglich einer Gleichstellung oder Inklusion werden meist nicht thematisiert. Das heißt, dass Bedingungen nur an eine Seite gestellt werden und auch Integration, auf die ich im nächsten Kapitel eingehen werde, in diesem Kontext als einseitige Aufgabe der MigrantInnen verstanden wurde.

Österreich sieht sich bis heute nicht als Einwanderungsland obwohl seit Jahrhunderten Menschen verschiedenster Herkunft zuwanderten. Prägend für die österreichische Bevölkerung ist bis heute der Vielvölkerstaat zur Zeit der Monarchie. Durch die sich verändernden Grenzen und die Zuwanderung aus anderen Teilen des Reiches war Österreich, und vor allem der „Schmelztiegel Wien“, immer in sprachlicher, kultureller und nationaler Hinsicht heterogen. Am Anfang des 19. Jahrhunderts war die Zugehörigkeit an die Region und an die soziale Stellung gebunden, wogegen gegen Ende des Jahrhunderts Sprache und Nationalität ein immer wichtigeres Definitionskriterium wurden. Die Idee

von „ethnisch-national homogenen Nationalstaaten“ (Wenty 2002: 60) hatte Europa ergriffen und Mehrfachloyalitäten, vor allem in rechtlicher Form der Staatsbürgerschaft, wurden mit einigen Ausnahmen nicht mehr zugelassen. Dadurch hatten mehr und mehr Menschen Identitätsprobleme (vgl. ebd.), die in einer Identitätskrise, veranlasst durch den Zusammenbruch der Habsburgermonarchie, gipfelten (vgl. Wenty 2002: 63). Neben dieser Krise kam es auch zu einer rechtlichen Schlechterstellung für Menschen aus ehemaligen Teilen der Monarchie: Diese wurden 1918 in Österreich zu AusländerInnen erklärt. „Die deutschsprachigen ÖsterreicherInnen sahen die neue Republik als Überbleibsel der Monarchie, die aus den deutschsprachigen Gebieten bestand“ (Wenty 2002: 167f.). Anfangs wurden nur den TschechInnen Minderheitenrechte eingeräumt, wogegen den anderen „Gebliebenen“ erst im Zuge des Staatsvertrags 1955 besondere Rechte eingeräumt wurden. Gebietsstreitigkeiten und Nationalitätenkonflikte, die bereits zur Zeit der Monarchie bestanden, hinderten die Nationen an „freundschaftlichen“ Beziehungen (vgl. ebd.).

In den 1930er Jahren wurde ein österreichisches Nationalbewusstsein propagiert, das mit dem Anschluss an Deutschland 1938 jedoch von einer deutsch-österreichischen Identität verdrängt wurde (vgl. Wenty 2002:63f.). Der darauffolgende Nationalsozialismus rottete durch Ermordungen, Vertreibungen und Demütigungen das multikulturelle Wien größtenteils aus. Durch die Geschichte Österreichs und dem damit verbundenen Identitätsfindungsprozess gibt es zwar bis heute viele multikulturelle Einflüsse in Österreich, dennoch beziehen die ÖsterreicherInnen ihre kulturelle Vielfalt nicht in ihre Identität ein (vgl. Wenty 2002: 168). Die beiden Weltkriege haben doppelt für einen Bruch der österreichischen Identität gesorgt. Die Berufung auf eine gemeinsame ethnische Herkunft, wie es in anderen europäischen Nationalstaaten praktiziert wurde, war aufgrund der heterogenen Bevölkerung des ehemaligen Vielvölkerstaates nicht möglich. Obwohl diese Heterogenität eine Offenheit erwarten ließe, wurde mit diesem Hintergrund eine enge nationale Kollektivität gebildet: Die Kriterien wie Aussehen, Sprache, Religion und Dauer des Aufenthaltes wurden größtenteils so internalisiert, dass die zugrundeliegenden Exklusionsverfahren und der Rassismus unbewusst blieben (vgl. Wenty 2002: 79). Durch diese Nichtauseinandersetzung mit dem Rassismus fehlen der Gesellschaft, aber auch den PolitikerInnen, konkrete Handlungsstrategien gegen Rassismus (vgl. Wenty 2002: 83). Neben der an sich „vorhandenen“ Heterogenität Österreichs mit seinen sechs autochthonen Minderheiten (von denen zwei in Wien beheimatet sind), den „Gebliebenen“ diverser Flüchtlingsströme aus Ungarn, Tschechien und der Slowakei und auch den GastarbeiterInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei erscheint es geradezu lächerlich, dass Österreich seinen Status als Einwanderungsland bis heute leugnet.

Die Wörter „Rasse“ und „Rassismus“ sind seit dem Holocaust weitestgehend aus dem deutschen Vokabular und somit aus der Österreichischen Gesellschaft verschwunden (vgl. Wenty 2002: 36).

Rassismus wird seitdem mit extremen Phänomenen, wie dem Apartheid-Regime in Südafrika und Nazi-Ideologien in Verbindung gebracht. Dadurch macht es den Anschein, als wäre es ein Phänomen, das nicht im (österreichischen) Alltag vorkomme. In Österreich wird „Rassismus" mit den Termini „Ausländerfeindlichkeit" oder „Fremdenangst" umschrieben, wodurch es zu einer Bagatellisierung von Ausschlusspraktiken kommt. Es entsteht der Anschein, dass einzelne Individuen von dieser „Angst" betroffen seien, nicht jedoch, dass es strukturelle Ausschlusspraktiken und eine kollektive Abwertung von Fremden gäbe (vgl. Wenty 2002: 36). Auch der Begriff der „Ethnizität", der oft statt dem Begriff „Rasse" verwendet wird, spielt in Österreich kaum eine Rolle. Ethnizität ist jedenfalls etwas, was ÖsterreicherInnen „eher anderen zu[schreiben], als sich selbst" (Wenty 2002: 31).

Trotzdem stellt Rassismus in Österreich ein Problem dar, das als gesellschaftliches Randphänomen, als eine Überzeugung „der Extremen" gesehen wird (vgl. Wenty 2002: 42). Dabei wird bereits beim gebräuchlichen Begriff der „AusländerInnen" deutlich, dass ein Ausschluss ebendieser großflächig praktiziert wird. Auch wenn mit diesem Begriff ursprünglich der rechtliche Status einer Person beschrieben wird und somit neutral erscheint, impliziert er vor allem eine Wertung, die zur Exklusion von Menschen führt. In den letzten Jahren wird der Begriff oft durch die Termini „MigrantInnen" und „Menschen mit Migrationshintergrund" ersetzt. Auch wenn diesen Begriffen an sich keine Ablehnung bzw. Ausschluss eingelagert sind und sie neutral erscheinen, sieht man in ihrer Verwendung, dass auch sie eine Wertung implizieren: So wird mit dem Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund" vor allem von „schwerintegrierbaren AusländerInnen" gesprochen, nicht jedoch z.B. von deutschen EinwandererInnen die von positiven Zuschreibungen profitieren.

Im Gegensatz zu den „neuen ZuwanderInnen" werden autochthonen Minderheiten mehr Rechte zugestanden, darunter vor allem die „Legitimität der Tradierung ihrer eigenen Kultur und Sprache" (Wenty 2002: 92). Diese gesetzliche Lage der ZuwanderInnen erklärt „warum die ZuwanderInnen und deren Nachkommen […] so wenig für sich selbst und ihre Rechte sprechen. Sie sind von der politischen Partizipation weitgehend ausgeschlossen" (Wenty 2002: 99).

Auch wenn der Multikulturalismus in Österreich keine Rolle gespielt hat, gibt es Dinge, die man aus dessen Geschichte auch für österreichische Migrationsmaßnahmen lernen kann. So betonen Neuhold und Scheibelhofer, dass der methodologische Nationalismus nicht dahingehend wiederholt werden darf „die >>repressive Toleranz des Multikulturalismus<< als losgelöst von der *repressiven Selektion* an den Nationalstaats- und EU-Außengrenzen zu betrachten" (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 91). Dass dieses kanadische Modell auf österreichische Verhältnisse übertragbar bzw. anwendbar wäre, ginge jedoch nur unter Nicht-Berücksichtigung des historischen Kontexts, in dem dieses System gewachsen ist, wodurch es nur noch eine leere (problematische) Hülle darstellt (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010a: 177). In Österreich wird „Multi-Kulti" dennoch oft als Schlagwort aufgegriffen und es wird vor

der Bildung von Parallelgesellschaften gewarnt. Gleichzeitig gibt es einen Konsens darüber, dass die „Multi-Kulti"-Realität Österreichs, also die Migrationsrealitäten anerkannt werden. Vor diesem Hintergrund wird auf manchen Seiten auch nicht mehr nur von den „hinderlichen GastarbeiterInnen", sondern von MigrantInnen als PotenzialträgerInnen gesprochen – gleichzeitig wird die restriktive Einwanderungspolitik, die diese Debatten schon immer begleitet hat, fortgeführt (vgl. ebd. 178f.). Eine Gemeinsamkeit der österreichischen Auffassung von Migration mit dem Multikulturalismus Großbritanniens ist, dass Differenzen durch „andere" in einen Nationalstaat gebracht werden Diese Differenzen kann die Aufnahmegesellschaft durch Annahme und Integration aufnehmen, nach dem Motto „if difference is something >>they are<<, then it is something >>we can have<<" (Ahmed 2007a: 235). Diese Ansicht ist ein wesentlicher Kritikpunkt feministischer und postkolonialer TheoretikerInnen am Multikulturalismus.

Im österreichischen Kontext spielte der GastarbeiterInnen-Ansatz eine wesentliche Rolle: In diesem System werden den Angehörigen von Drittstaaten verschiedene Formen der Niederlassungs- bzw. Beschäftigungserlaubnis auf bestimmte Zeit erteilt. Durch diese Vorgangsweise, in der den österreichischen Autoritäten die Macht obliegt diese Erlaubnisse zu verlängern bzw. zu entziehen, gibt es ein ständiger Pool an „migrantischer Arbeitskraft" ohne dadurch einheimische ArbeitnehmerInnen bzw. deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu „gefährden". Durch diese unstetigen Verhältnisse haben Drittstaats-Angehörige wesentlich unsicherere Verhandlungspositionen als österreichische ArbeitnehmerInnen. Erst um 2000 hat sich in Österreich das Bewusstsein durchgesetzt, dass es sich bei den MigrantInnen doch nicht nur um GastarbeiterInnen handle und Österreich doch mehr Einwanderungsland ist, als bisher eingestanden werden wollte (vgl. Wrench 2007. 73).

„Ziel der integrativen Maßnahmen in Wien ist ebenso Chancengleichheit wie das der britischen „anti-discrimination legislation" (Wenty 2002: 114). Der Unterschied ist, dass die Gleichstellung in Österreich durch Sozialleistungen erfolgt, wogegen dies in Großbritannien durch individuelle Rechte auf faire Behandlung zu erreichen versucht wird. Wobei dies durch das österreichische Gleichbehandlungsgesetz nicht mehr in einer solchen Form getrennt ist. Dadurch dass in Österreich die Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung nicht so eine Geschichte hat wie z.B. in Großbritannien, gibt es auch keine politischen Strategien die mit den britischen *equal opportunities* verglichen werden können. Das ist in Bezug auf die Implementierung des Diversity-Konzepts zu beachten, da gleichstellungsfördernde Maßnahmen, an die Diversity-Maßnahmen anknüpfen könnten, in Österreich keine Tradition haben.

Der Begriff, der die österreichische Migrations-Debatte in den letzten Jahren dominiert hat ist jedenfalls der der „Integration". Heute wird „Integration" vorrangig mit MigrantInnen assoziiert – wobei die genaue Bedeutung je nach Kontext variiert. Noch vor ca. 15 Jahren wurde der Begriff der

Integration vor allem im Zusammenhang von Menschen mit Behinderung verwendet. Doch seitdem hat der Begriff, im Zuge eines politischen Diskurses, einen Bedeutungswandel von der Integration von Menschen mit Behinderung hin zur Integration von MigrantInnen und Menschen mit Migrationshintergrund, durchgemacht (vgl. Partizipation 2013: 1). Vor diesem Hintergrund reicht die Bedeutung des Begriffes von einem chancengleichheitsorientierten bis hin zu einem defizitorientierten assimilierungs-fordernden Blick auf Migration. Jedenfalls werden durch die Begriffswahl MigrantInnen als Sonderfall mit besonderen Bedürfnissen dargestellt. Obwohl der Begriff an sich Forderungen an beide Seiten stellt, also an Aufnahmeland und MigrantInnen, wird er in der Praxis oft als einseitige Forderung, vergleichbar mit dem Begriff der Assimilierung, eingesetzt.

Die Transnationalität, die MigrantInnen zugeschrieben wird, wird als ein wichtiges Charakteristikum in vielen Bereichen gesehen, und bedeutet somit ein potentiell hohes Kapital Einzelner. Während transnationale Beziehungen z.B. im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit als positiv gesehen werden, werden grenzüberschreitende Bindungen und Verpflichtungen von ArbeitsmigrantInnen und soziale Praktiken wie Heirat mit Personen aus dem Herkunftsland und dem Konsum von Heimat Fernsehprogrammen teilweise auch als negative Aspekte bzw. gescheiterte „Integration“ gesehen (vgl. Faist 2010: 314). Gleichzeitig wird die gescheiterte Integration(spolitik) dafür verantwortlich gemacht, dass sich MigrantInnen weiterhin in Richtung Heimat orientieren (Faist 2010: 314). Durch diese doppelte Bedeutung von Transnationalität „können ökonomisch oder anderswie erfolgreiche Migrant_innen als wichtige Bereicherung der sich liberal gebenden Stadt propagiert werden, während breite Bevölkerungsschichten >>mit Migrationshintergrund<< aufgrund attestierter kulturellreligiöser Andersartigkeit und mangelnder Integration unter den Verdacht geraten, eine Gefahr für nationalen Wohlstand und Frieden darzustellen“ (Lanz 2007, zit. nach Neuhold, Scheibelhofer: 93). Was wiederum zeigt, dass Kompetenzen nicht an sich von Wert sind, sondern die Wertschätzung vom Gegenüber den Wert auf dem Markt ausmacht. Thomas Faist vergleicht in dieser Debatte die Grenzen Europas mit den mittelalterlichen Stadtmauern:

> Contemporary international borders are much more akin to sieves than to medieval brick walls. Their principal function is to protect the integrity of the socio-economic, political and cultural cohesion of the population which lies behind them. One important measure is to filter unacceptable or illegitimate migrants and to welcome those which increase the competitiveness of the economy (Faist 2008: 37).

Diesen Leistungsgedanken, den die Aufnahmegesellschaft an MigrantInnen richtet, sieht man unter anderem auch an der Integrationsdefinition des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres, die Integration als einen Prozess beschreibt, dessen „Ziel ist es >>Integration durch Leistung<< möglich zu machen“ (BMEIA 2015).

3.2. Die Entwicklung der MA 17 und ihrer Diversitätspolitik

So wie sich Österreich nie als Einwanderungsland gesehen hat und das Thema der Integration vor allem mit Hinweis auf die GastarbeiterInnen kaum Beachtung gefunden hat, wurde auch in Wien das Thema der Integration bis in die 1990er Jahre vernachlässigt (MA 17 2014: 15). Die Stadt Wien hat 1992 die Notwendigkeit einer Integrationspolitik erkannt und u.a. den Wiener Integrationsfonds ins Leben gerufen (vgl. ebd.). Im Jahr 2002 wurde eine von der MA 18 in Auftrag gegebene Studie veröffentlicht, die Vorschläge für die Weiterentwicklung Wiens bezüglich der Politik und Bedarfslagen der Einwanderungsgesellschaft enthielt. Diese betonte, dass Zuwanderung und damit einhergehend Vielfalt die Normalität Wiens darstelle. Weiters wurde festgehalten, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine extra zu betreuende Gruppe seien und deren Bedürfnisse ebenso berücksichtigt werden sollten, wie die der „alteingesessenen" WienerInnen (vgl. ebd.). Dies würde umso besser gelingen „je mehr auch die städtische Verwaltung in ihrer Zusammensetzung ein Spiegelbild der Bevölkerung ist" (ebd.). Mit dieser Studie kam es somit zu einem Paradigmenwechsel: Es kam zu einer Integrations- und Diversitätspolitik, die die Vielfalt der Bevölkerung als Normalität wahrnimmt (vgl. MA 17 2014: 16), wobei dieser Gedanke von der Gesellschaft noch nicht aufgenommen wurde.

Dieser Prozess sollte jedoch vor dem Hintergrund der europäischen und österreichischen Gesetzgebung gesehen werden. Wie man an den EU Gleichbehandlungsrichtlinien und dem daraus resultierenden österreichischen Gleichbehandlungsgesetz sehen kann, wurden die verbotenen Diskriminierungsmerkmale mittlerweile auf die Merkmale „Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuellen Orientierung" erweitert, womit sie mit den „Big 6" der Diversitäts-Debatte deckungsgleich sind (vgl. GlBG; Hardmeier; Vinz 2007:29). Das heißt bisher nicht berücksichtigte Merkmale der Diskriminierung wurden zum Rechtstatbestand, was zeigt, dass der Diversitäts-orientierte Ansatz der Vielfalt bzw. der „non-hierarchical diversity" (ebd.) in der europäischen (und nationalen) Rechtsordnung bereits Beachtung findet. Dadurch wird offensichtlich, dass die Gesetzgebung und die Dominanz der Diversity-Debatte auch Einfluss auf die Stadtpolitik hat und somit als eine Ursache der Wiener Diversity-Policies verstanden werden kann.

Im Kontext der Wiener Stadtverwaltung bzw. der MA 17 wird Vielfalt vor allem (wenn nicht sogar ausschließlich) auf die Herkunft der BewohnerInnen Bezug bezogen, nicht jedoch auf andere Differenzmerkmale. Auf Grund dieser Vielfalt, wurde die Notwendigkeit gesehen, „die MitarbeiterInnen der Verwaltung, aber auch alle Organisationen und letztendlich alle BürgerInnen" (MA 17 2014: 16) dabei zu unterstützen, „sich mit der wachsenden Internationalisierung ihrer Stadt zurechtzufinden" (ebd.). Diese Aufgabe konnte nicht mehr vom Integrationsfonds, als „externe

Institution“ erfüllt werden, sondern musste in das Innere der Stadtverwaltung integriert werden. Deshalb wurde im Juli 2004 die Magistratsabteilung 17 für Integration und Diversität gegründet. Unter dem Paradigma der „integrationsorientierten Diversitätspolitik“ sollen nun Integration (Inklusion und Zugangs- und Teilhabechancen) und Diversität (Chancen und Potentiale durch die kulturelle und soziale Pluralisierung) zusammengeführt werden (vgl. MA 17 o.J.: 1). Wobei auch in diesem Kontext „Integration“ auf Menschen mit Migrationshintergrund bezogen wird. Die MA 17 sieht als „Kerndimension des Diversitätsverständnisses der Stadt“ (MA17 2012: 8) die „soziokulturelle[…] Herkunft, die aus einer durch Migration pluralisierten Gesellschaft resultiert“ (ebd.) wobei diese Kerndimension „aber auch im Zusammenhang mit anderen Dimensionen, wie etwa Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, soziale Zugehörigkeit und vieles mehr“ (ebd.) betrachtet werden.

Beim Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien handelt es sich um ein „Instrument, das es ermöglicht, mithilfe von Indikatoren, Benchmarks, Datenerfassungen und Befragungen Einflüsse und Auswirkungen von Zuwanderung sowie die Relevanz von Integration und Diversität für Gesellschaft, Politik und Verwaltung empirisch transparent zu machen und sachlich zu analysieren“ (MA 17 2014: 10). Nach 2010 (Untersuchungszeitraum 2009) und 2012 (Untersuchungszeitraum 2009-2011) wurde das Dokument nun 2014 (Untersuchungszeitraum 2011-2013) zum dritten Mal von der „Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität“ herausgegeben. Der aktuelle Monitor berichtet wie die vorausgegangenen Dokumente „über Inklusion und Gleichstellung der Wiener Bevölkerung in den verschiedenen Lebensbereichen sowie über die Umsetzung einer integrationsorientierten Diversitätspolitik innerhalb der Stadtverwaltung“ (MA 17 2014: 10). Zum ersten Mal kam es jedoch auch zu einer „Erhebung zu diversitätsrelevanten Aspekten“ (ebd.) beim Personal der Wiener Stadtverwaltung, die einen „empirischen Überblick über mehr als 40.000 Bedienstete liefert“ (ebd.). Neben der Erklärung der Methode der Erhebung stellt das Monitoring in folgenden Themenfeldern, das Kernstück des Berichts dar: „Gleichstellung &Partizipation“, „Bildung, Aus-& Fortbildung“, „Beschäftigung& Arbeitsmarkt“, „Einkommen& soziale Sicherung“, „Gesundheit& Pflege“, „Wohnen“, „Infrastruktur“ und „Öffentlicher Raum, Zusammenleben& soziales Klima“. Weiters enthält der Monitor 2014, wie bereits erwähnt, die Ergebnisse der Personalerhebung.

Ein wesentlicher Begriff der Diversity-Strategie der MA 17, der sowohl im Integrations- und Diversitätsmonitor als auch in anderen Dokumenten Anwendung findet ist „integrationsorientierten Diversitätspolitik“. Unter diesem Terminus versteht die MA 17 die Zusammenführung zweier gesellschaftlich relevanter Begriffe:

> Während der Begriff der Integration sich auf den Inklusions- bzw. Einbindungsprozess in einer Gesellschaft bezieht und auf die zentralen Fragen des Zugangs und der Teilhabechancen fokussiert, macht der Diversitätsbegriff den Blick für die Chancen und Potenziale frei, die mit der zunehmenden sozialen und kulturellen Pluralisierung unserer Stadtgesellschaft einhergehen (MA 17 o.J.: 1).

Dies zeigt den Fokus der Diversity-Strategie der Stadt Wien auf die Thematik der Migration bzw. Integration. Was dieser Begriff konkret über das Diversity-Verständnis der Stadt Wien aussagt, werde ich im Zuge der Analyse erläutern, vorerst werde ich jedoch die Methoden darlegen, anhand derer ich die Thematik analysieren werde.

III Methoden

Das Herangehen an die Forschung ist als „prozesshaft“ zu verstehen. Die Theorielektüre im Vorfeld der Analyse hat der Orientierung im Forschungsfeld und der Präzision der Forschungsfrage gedient. Das Gelesene und meine u.a. dadurch entstandenen Vorannahmen, konnten als „vorläufig“ gesehen werden und wurden schrittweise im Zuge des zirkulären Forschungsprozesses (Datenerhebung- und Analyse) widerlegt bzw. geschärft. Das Ziel der Lektüre von Theorie vor der eigentlichen Forschung diente jedenfalls dazu, den Blick für bestimmte Forschungsaspekte zu schärfen und es war nicht das Ziel, die Theorie durch meine Forschung zu bestätigen (oder zu widerlegen). Anschließend habe ich den „Integrations- und Diversitätsmonitor 2011-2013“ der Magistratsabteilung 17 der Stadt Wien in Bezug auf meine Forschungsfragen anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert.

Begründet wird die Auswahl dieses Dokuments dadurch, da es ein zentrales Instrument der MA 17 darstellt, mit dem die Organisation ihr Verständnis von Integration und Diversität verbreitet und auf dem ihre Maßnahmen aufbauen (und anhand dessen diese zugleich überprüft werden). Somit ist der Inhalt sowohl direkt (für die Institutionen) als auch indirekt (für die Zielgruppe dieser Dokumente und andere Magistratsabteilungen der Stadt Wien) relevant.

Grundsätzlich gilt, dass schriftliche Quellen kritisch zu behandeln sind, das heißt: „sie als Texte zu verstehen, die in bestimmten Kontexten von bestimmten Menschen aus bestimmten Motiven für bestimmte Zwecke auf bestimmte Weise produziert wurden und in anderen bestimmten Kontexten von bestimmten Menschen aus bestimmten Motiven für bestimmte Zwecke auf bestimmte Weise gelesen werden“ (Sonderegger/Pfeffer 2014: 229). Weiters ist die „Sprache von Diversität“ zu berücksichtigen, die ich oben bereits erwähnt habe und diese Ebene zusätzlich in die Interpretation einzubeziehen. Zur Analyse dieses Dokuments eignet sich ein Vorgehen mit der qualitativen Inhaltsanalyse. Dabei wird das Material von Kommunikation analysiert, wobei nicht nur der Inhalt der Kommunikation Beachtung findet, sondern auch formale Aspekte und ihr latenter Gehalt (vgl. Mayring 2010: 12). Das Ziel der Inhaltsanalyse ist es, das Material als Teil des Kommunikationsprozesses zu analysieren, d.h. durch dessen Analyse sollen auch Schlüsse bezüglich des Senders getroffen werden (vgl. Mayring 2010: 14): Für meine Fragestellung bedeutet das, durch das systematische Analysieren und Interpretieren des Integrations- und Diversitätsmonitors Schlüsse über Absichten der MA 17 ziehen zu können.

Die qualitative Inhaltsanalyse eignet sich für die Beantwortung meiner Forschungsfrage auf Grund ihres Bezugs zur Kommunikationswissenschaft: Das Material wird in seinem Kommunikationszusammenhang analysiert. Dadurch kann der Inhalt in seinem ursprünglichen Kontext interpretiert werden (vgl. Rust 1981: 48ff.). Weiters bietet sie auf Grund ihres systematischen Aufbaus

die Möglichkeit der Nachvollziehbarkeit (vgl. Rust 1981: 196f.). Dieses systematische Vorgehen werde ich im folgenden Kapitel darlegen.

1. Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Im Zuge der qualitativen Inhaltsanalyse folge ich dem Modell der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2007: 59ff.). Theoriegeleitet und mit Hinblick auf mein Forschungsinteresse wurden deduktive Kategorien definiert.

Theoriegeleitet bedeutet hier vor allem den Stand der Forschung zum Forschungsgegenstand im Zuge der Entwicklung von Kategorien und ähnlichen Prozessen systematisch heranzuziehen (vgl. Deutschmann 2014: 97). Dabei darf der Forschungsprozess so offen bleiben, dass die deduktiven Kategorien bei einem ersten Materialdurchgang überprüft werden und falls nötig geändert oder durch induktive Kategorien ergänzt werden können (vgl. Deutschmann 2014: 102). Diese Vorgehensweise erscheint mir in Hinblick auf die Beantwortung meiner Forschungsfrage als besonders passend, da bei der deduktiven Kategorienbildung die „makro-theoretische Perspektive an Prominenz" (Hardmeier; Vinz 2007: 26) gewinnt, wodurch es möglich ist „ein Raster >>strukturierter Ungleichheit<< zu präsentieren oder […] die >>organising principles of inequality<< zu identifizieren" (ebd.). Weiters möchte ich intersektionelle Aspekte in meine Forschung einbeziehen. Dafür empfiehlt Klapeer, mit Bezugnahme auf Winker und Degele, eine Verbindung deduktiver und induktiver Verfahren, da es dadurch möglich sei, dass „(relevante) Kategorien entweder erst während und im Forschungsprozess selbst identifiziert werden oder eben Kategorien, von denen eine strukturierende Wirkung angenommen wird, in ihrer Relevanz unter anderem vom Subjekt selbst dezentriert werden" (Klapeer 2014: 62f.). Durch die Auseinandersetzung mit Ungleichheitskategorien in sozialen Strukturen können Wechselwirkungen von Machtverhältnissen aufgedeckt werden (vgl. Klapeer 2014: 65f.).

Im Zuge meiner Analyse ist es notwendig die „homogenisierende Setzung in Bezug auf soziale Gruppen" (Klapeer 2014: 67) derer sich die MA 17 in ihrem Monitor bedient zu übernehmen, wodurch jene Kategorien herausgefiltert werden sollen, die einen strukturierende Wirkung besitzen (vgl. ebd.), wie in diesem konkreten Fall beispielsweise die Kategorien „Nationalität" und „Staatsbürgerschaft".

Obwohl der Schwerpunkt der Untersuchung auf der qualitativen Inhaltsanalyse liegt, habe ich auch quantitative Aspekte berücksichtigt. Manchmal ist es nicht möglich eine Grenzlinie zwischen diesen beiden Vorgehen zu ziehen, da die Verfahren sich einigen Aspekten des Vorgehens überschneiden (vgl. Deutschmann 2014: 96). Auch Mayring sieht das kombinieren von qualitativen und quantitativen Ansätzen als durchaus sinnvoll, da so beispielsweise demonstriert werden kann, dass ein bestimmter

Begriff o.ä. besonders häufig vorkommt und ihm deshalb eine hohe Relevanz zukommt. Ebenso kann dies auf Kategorien zutreffen, wenn diesen besonders viele Zitate zugeordnet werden können (vgl. Mayring 2007: 45).

Die Codierung und auch das Zusammenfassen der codierten Stellen zu Kategorien habe ich mithilfe des Programmes ATLAS/ti durchgeführt. Dieses Programm eignet sich vor allem dafür, den Überblick über bereits codiertes Textmaterial zu behalten und so die Analyseschritte systematisch vollziehen zu können (vgl. Mayring 2008: 475). Weiters ermöglicht das Programm durch das Verknüpfen von Memos mit Zitaten die Dokumentation des Forschungsprozesses, wodurch eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit erhöht werden kann.

Änderungen, die sich im Zuge der Analyse des Dokuments als notwendig herausgestellt haben, wurden im Abschnitt „Revision und Reflexion“ vermerkt, um deutlich zu machen, dass diese nicht im Zuge der deduktiven Kategorienbildung entstanden sind. Durch die Revisionen des Kategorien- bzw. Codiersystems, wurde nach der Bearbeitung des ersten Teils des Materials überprüft, „ob die Kategorien [und Codes, Anm. der Verfasserin] dem Ziel der Analyse nahe kommen, ob das Selektionskriterium und das Abstraktionsniveau vernünftig gewählt worden sind“ (Mayring 2007: 76). Auch hier wurden Ergänzungen und Änderungen im Sinne der Transparenz gekennzeichnet.

Bezüglich der Gütekriterien, wurden nicht die klassischen Gütekriterien der sozialwissenschaftlichen Methodenlehre – Reliabilität und Validität (vgl. Mayring 2010: 116f.) – berücksichtigt, da diese in Bezug auf die qualitative Inhaltsanalyse nur sehr schwierig anzuwenden sind und in diesem Rahmen kaum ihre tatsächliche Beabsichtigung (z.B. Messung der Objektivität) erreichen (vgl. Mayring 2010: 116ff.). So ist z.B. die Konstruktvalidität, bei der die Ergebnisse der Analyse anhand bewährter Theorien auf ihre Plausibilität hin überprüft werden (vgl. Mayring 2010: 117), gerade im Fall der deduktiven Kategorienbildung, meiner Meinung nach, problematisch. Wenn die Kategorien bereits von Theorien abgeleitet werden, und dann die Plausibilität der Ergebnisse anhand derselben Theorien überprüft wird, ist die Gefahr groß, dass die Analyse schlussendlich nur der Untermauerung der Theorien dient, oder ihrer absoluten Widerlegung. Folglich wurden meine Kategorien anhand der Intracode Reliabilität (vgl. Mayring 2010: 117) geprüft, in dem derselbe Abschnitt mehrmals codiert und die Ergebnisse verglichen wurden. Dadurch, dass ich dieselben Stellen annähernd mit denselben Codes codiert habe, ist belegt, dass die Codes aussagekräftig sind. Allerdings ist es, bei Anwendung dieses Gütekriteriums, umso wichtiger, die eignen Vorannahmen sowie Reflexionen über den Forschungsprozess darzulegen, um Objektivität gewährleisten zu können.

1.1.Vorannahmen

Im Zuge meiner Forschungsarbeit zum Thema „UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund“ habe ich bereits einige Kapitel des Integrations- und Diversitätsmonitors analysiert. Im Laufe dieser Analyse und vor allem wegen dem Begriff der „integrationsbezogenen Diversitätspolitik“ wurde deutlich, dass Diversität vor allem als Resultat von Migration gesehen wird und dass die wichtigste Differenzkategorien „Migrationshintergrund“ bzw. „Staatsbürgerschaft“ sind. Dadurch wurde es erschwert, das Feld weiterhin offenzuhalten und nicht selbst nur noch dieses Kriterium zu sehen bzw. das Dokument nicht durch die Brille „Diversität durch Migration“ zu analysieren. In Verbindung mit dieser Vorannahme und auch in Berücksichtigung der Geschichte des Monitors erwarte ich mir vor allem im ersten Monitor einen hohen Stellenwert des Datensammelns an sich. Der Monitor wurde mit dem Ziel des „Messbar Machens“ von Migration und Diversität implementiert und so denke ich, dass vor allem die Notwendigkeit und die Vorzüge des Daten Erhebens besprochen werden. Ich denke, dass dies sogar eine aus dem Dokument entstehende Kategorie werden könnte, die angelehnt an das Datensammeln im Migrationsmanagement besprochen werden kann. Dies habe ich bisher im theoretischen Rahmen nicht viel erwähnt, da es in der Diversity Literatur kaum Beachtung findet (außer z.B. de Jong 2015).

Es war schwierig, mit meinem durch die Theorie entstandenen Vorannahmen, die durch die vielen Kritikpunkte an Diversity-Strategien in der Praxis geprägt waren, die Herangehensweise der Stadt Wien neutral zu betrachten. Erschwert wurde das dadurch, dass es sich um einen Monitoring-Bericht handelt. Dabei soll ein Überblick über Maßnahmen und Veränderungen gegeben werden, es ist also kein Tätigkeitsbericht der einzelnen Magistrate. Somit werden die Maßnahmen natürlich nicht in ihrem ganzen Umfang beschrieben. Dabei darf man nicht in das Muster fallen, diese Maßnahmen bloß als „leere Phrasen“ zu sehen, lediglich weil sie nicht näher dargestellt werden. Mit meinen aus der Theorie resultierenden Vorannahmen liegt die Schwierigkeit für mich jedenfalls darin, diese nicht näher ausgeführten Aufzählungen nicht automatisch, als „Nicht-Maßnahmen“ zu wahrzunehmen.

1.2. Vorgehensweise

Im Zuge der qualitativen Forschung ist es notwendig das Verfahren zu beschreiben und sich an begründeten Regeln zu orientieren. Nur über die Beschreibung des eigenen Vorgehens wird der Weg, der zu den Erkenntnisprodukten geführt hat, intersubjektiv nachvollziehbar (Mayring 2002: 29). Dies bedeutet jedoch nicht, dass das konkrete Vorgehen bereits im Vorfeld der Forschung genau feststehen muss, sondern nur, dass der Forschungsablauf exakt dokumentiert werden sollte. Dieses transparente Vorgehen steht einer „Offenheit“, die der Prozess haben sollte nicht entgegen. Neben theoretischen

Vorstrukturierungen sollten Revisionen und Ergänzungen der Annahmen und Methoden jederzeit möglich sein – jedoch ebenso wie die Vorannahmen, die die Interpretation beeinflussen, mit entsprechender Offenlegung (Mayring 2002: 28ff.).

Wie bereits erwähnt werde ich zur Analyse den ersten und den dritten Integrations- und Diversitätsmonitor heranziehen. Dabei beschränke ich mich beim ersten Monitor (2010) auf das „Vorwort" (3-5) und das Überkapitel „Integration messbar machen, Diversität gestalten" (6 -32), da ich hier vor allem am allgemeinen Integrations- und Diversitätsverständnis der MA 17 interessiert bin. Im dritten Integrations- und Diversitätsmonitor (2014) werde ich folgende Kapitel analysieren: „Vorwort" (6-8), „Integration messen. Diversität gestalten. 2011-2013" (9-53), „Gleichstellung & Partizipation" (57-76), „Bildung, Aus- & Fortbildung" (77-100) und „Beschäftigung & Arbeitsmarkt" (101-120).

Neben den Kapiteln zum allgemeinen Diversitäts- und Integrationsverständnis, scheinen mir die Kapitel zu Bildung, Arbeit und Partizipation im Hinblick auf die Forschungsfrage auf Grund der „Erwerbszentriertheit" (Diewald, Faist 2011: 98) von Ungleichheitssystemen passend. Das heißt Positionen der Erwerbsarbeit definieren „wesentlich den Zugang zu den klassischen Ungleichheiten hinsichtlich Macht […] und Einkommen" (ebd.). Im Zuge von modernen Ungleichheitssystemen müssen auch andere Lebensbereiche neben der Erwerbsarbeit einbezogen werden. Hier spielt vor allem die Frage der sozialen und politischen Partizipation eine wesentliche Rolle (vgl. ebd.).

2. Zu den Kategorien

Im Mittelpunkt des eben beschriebenen Analyseprozesses werden die folgenden theoriegeleitet entwickelten Kategorien stehen, anhand derer ich das Dokument analysiere. Weiters finden sich bei den jeweiligen Kategorien die entsprechenden Codes, die sich aus den Kategorien ergeben. Zu jeder Kategorie findet sich auch eine Zusammenfassung, von welcher Theorie bzw. von welchem Ansatz ausgehend ich zu dieser Kategorie gekommen bin und warum sie mir zur Beantwortung meiner Fragestellung notwendig erscheint.

Relevante Differenzkategorien

Die Thematik welche Differenzkategorien angesprochen werden bzw. wie diese konstruiert und debattiert werden, hat einen hohen Stellenwert in wissenschaftlichen Diversity-Debatten. Werden diese, wie in anderen Diversity-Konzepten, als natürlich gegeben oder als konstruiert verstanden (vgl. Zanoni 2010 et al.)? Welche Differenzkategorien finden Beachtung, welche sind besonders dominant (vgl. Ewijk 2011 et al.)? Finden sich intersektionelle Ansätze im Monitor wieder (vgl. Hagemann-White 2013 et al.)? Führen die Ausformungen dieser Differenzkategorien bzw. deren Bewertung zu

Ungleichheiten (vgl. Faist 2010 et al.)? Aus diesen Diskussionen leite ich die Kategorie der „Relevanten Differenzkategorien“ ab, wodurch ich die Fragen beantworten möchte, welche der in der Literatur besprochenen Differenzkategorien im Monitor in welcher Weise Beachtung finden und wie bzw. ob diese Auswahl begründet wird? Weiters wie die daraus entstehenden Gruppen begründet werden und ob diese Kategorien als natürlich gegeben dargestellt werden? In welcher Reihenfolge werden sie aufgezählt? In welchem Kontext werden welche genannt? Kommt es auch zu einer intersektionellen Betrachtung? Aus dieser Kategorie ergeben sich folgende Codes (angelehnt an Differenzkategorien, die in der Literatur diskutiert werden): „Gender“, „Rasse“, „Klasse“, „Dis-Ability“, „Migrationshintergrund“, „Ethnische Zugehörigkeit“, „Staatsangehörigkeit/Nationalität“, „Sprache“, „sozio-ökonomischer Hintergrund“, „Kultur“, „Alter“, „sexuelle Orientierung“, „Religion/Weltanschauung“ und „Aufzählung mehrerer Differenzkategorien“.

Diversität in der Organisationsstruktur

In der wissenschaftlichen Debatte zu Diversity diskutiert vor allem Sara Ahmed die Rolle von Diversity Abteilungen. Die Tatsache ein Diversitätsmanagement zu haben, sei momentan eine wichtige Organisationscharakteristik. Dabei ist relevant, wo Diversität besprochen wird und wie die Thematik in der Organisation verankert bzw. umgesetzt wird. Die Gefahr sieht Sara Ahmed darin, dass das Ziel ist, Diversität zu einem Ziel zu machen und nicht dieses tatsächlich umzusetzen (vgl. Ahmed 2012: 23). Aus diesem Aspekt leite ich die Kategorie „Diversität in der Organisationsstruktur“ mit den Codes „Diversitätsbeauftragte“, „Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen“, „Diversität in der Personalentwicklung“, „Diversitätsmanagement als Teil der Organisationsstrategie/-entwicklung“ und „Vorbildrolle der MA 17“ ab.

Diversity als Migrations- bzw. Integrationstool

In der Diversity Literatur wird oft die Rolle von Diversity-Konzepten als Migrationstool besprochen. Hier wird Diversity Management zur Lenkung von (durch Migration entstandene) Diversität eingesetzt. Dabei soll dieses verhältnismäßig neue Konzept zum Nachholen vernachlässigter Maßnahmen im Bereich der Migration dienen. Inwiefern werden soziale Verhältnisse, in denen Differenzbegriffe und der Begriff der Integration politisch aufgeladen werden, fortgeführt (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010 et al.)? Wird Heterogenität als etwas ursprünglich gegebenes oder als etwas durch Migration entstandenes verstanden (vgl. Lentin/Titley 2008 et al.) und wie wirkt sich das auf das Konzept aus? Wird MigrantInnen das „Anderssein“ zugeschrieben, durch das Wien divers wird (vgl. Ahmed 2012 et al.)? Aus diesem Aspekt ergibt sich die Kategorie „Diversity als Migrations- bzw. Integrationstool“ mit den Codes „Diversität durch Migration“, „Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft“, „Anpassung“,

„Integration verstanden als Begriff der Migration“ und „Integrationsbezogener Diversitätsbegriff / Diversitätspolitik.“

Individualisierung von Differenzen

Aktuelle Diversity-Debatten diskutieren den individualisierenden Effekt, den das Diversity-Konzept hat: durch den Fokus auf individuelle Eigenschaften von Einzelpersonen wird einerseits verdeckt, dass diese „Eigenschaften“ durch konstruierte Differenzlinien entstehen und gleichzeitig werden Ungleichheiten die an diese Kategorien anknüpfen nicht in ihren strukturellen Kontext gesetzt. Dadurch werden Ungleichheiten zu bloßen Unterschieden, wodurch die Verantwortung auf Einzelpersonen übertragen wird und Auswirkungen auf diese nicht mehr als Folgen systematischer Prozesse gesehen werden (vgl. Faist 2010 et al.). Inwiefern werden im Monitor Eigenschaften von Personen angesprochen und über deren Veränderbarkeit gesprochen? Werden Eigenverantwortung bzw. strukturelle Ungleichheitsverhältnisse thematisiert? Daraus leite ich die Kategorie „Individualisierung von Differenzen“ mit den Codes „Eigenverantwortung“, „Beschreibung von >>Einzelschicksalen<<“, „Persönliche Erfahrungen“, „Charakter-Eigenschaften“, „Potenzial einzelner“ und „Kompetenzen einzelner“ ab.

Business Case von Diversity

Aus dem Ursprung des Diversity-Konzepts und der Dominanz des „Diversity Managements“ ergibt sich ein Fokus auf den Business Ansatz des Konzepts. Dabei spielt Gerechtigkeit nur eine untergeordnete Rolle und die Steuerung und der optimierte Einsatz von Differenzen stehen im Mittelpunkt (vgl. Zanoni 2010 et al.). Spielt im Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor die Thematik Wien als internationaler Wirtschaftsstandort eine Rolle? Wie wird hier von Potenzial gesprochen (vgl. Wrench 2007 et al.)? Wie werden Differenzen bewertet bzw. wie kommt es zu einer solchen Bewertung (vgl. Erel 2010 et al.)? Aus dieser Perspektive des Diversity-Konzepts ergibt sich die Kategorie „Business Case von Diversity“ mit den Codes „Marktwert von Differenzen“, „Potential von Diversität“ und optimale Lenkung“.

Gerechtigkeitsaspekt von Diversity / Gleichstellung

Dadurch, dass Diversity von der Ambivalenz zwischen Management und Gerechtigkeit gekennzeichnet ist, stellt sich auch die Frage, ob in der konkreten Anwendung beide Hintergründe relevant sind. Die MA 17 betont in ihren Dokumenten den Gerechtigkeitsaspekt ihres Diversity-Konzepts (vgl. MA 17 2014 et al.). Wie stellt sich das Verhältnis der beiden Ziele im Monitor da, finden sie gleichermaßen Berücksichtigung? Daraus ergibt sich (mit Berücksichtigung der vorangegangenen Kategorie) die Kategorie „Gerechtigkeitsaspekt von Diversity / Gleichstellung“ mit den Codes: „Chancengleichheit“, „Gleichstellung“, „Gerechtigkeit“ und „Antidiskriminierung“.

Positive Rhetorik von Diversity

In der Literatur wird den Diversity Debatten einerseits nachgesagt, dass durch deren positive Rhetorik Missstände „schön geredet“ und damit „weggeredet“ werden. Gleichzeitig ergeben sich aus dieser positiven Rhetorik die hohe Akzeptanz gegenüber dem Diversity-Konzept und auch das Potenzial des Konzepts auf Grund seiner momentanen „Unentbehrlichkeit“. Das Diversity-Konzept funktioniert gerade durch die wertschätzende Rhetorik bezüglich Differenzen (vgl. Ahmed 2007 et al.). Dadurch entsteht auch die Gefahr, dass Ungleichheiten, die an Differenzen anknüpfen, nicht angesprochen werden. Aus dieser Perspektive leite ich die Kategorie „Positive Rhetorik von Diversity“ mit den Codes „Notwendigkeit von Diversity Management“, „Wertschätzung der Vielfalt“, „Buntes Wien“ und „Vielfalt als Potenzial“ ab.

2.1. Revision und Reflexion

Meine Vorannahme bezüglich des hohen Stellenwerts des Messens von Migration, die ich im Kapitel 1.1. dargelegt habe, hat sich im Zuge der Analyse des ersten Monitors bestätigt. Somit habe ich die deduktiven Kategorien um die induktive Kategorie „Messen von Migration, Integration und Diversität ergänzt“. Diese Kategorie setzt sich aus den Codes „Management zur Versachlichung“ und „Integration/ Diversität als lineare Prozesse“ zusammen. Im Kapitel IV werde ich die Bedeutung dieser induktiv entstandenen Kategorie erläutern. Im Zuge der Analyse dieser Kategorie wurde auch Literatur herangezogen, die bisher in der Arbeit noch nicht berücksichtigt wurde. In der Analyse des dritten Monitors wurde diese Kategorie jedenfalls von Anfang an berücksichtigt.

Weiters habe ich im Zuge der Analyse des ersten Monitors die Kategorie „Gerechtigkeitsaspekt von Diversity“ um den Code „Ungleichheit zwischen Menschen mit bzw. ohne Migrationshintergrund“ erweitert. Dieser Code war nicht von Anfang an vorhanden, da er Diversität nur eindimensional bezogen auf das Differenzkriterium des Migrationshintergrundes versteht und dies nicht dem eigentlichen Sinn von Diversity entspricht. Allerdings hat sich im Zuge der Analyse herausgestellt, dass diese Unterscheidung als wesentliche im Monitor gesehen wird, weshalb ich diese im Zuge der Gerechtigkeitsperspektive von Diversity diskutieren möchte. Der Code passt insofern zu dieser Kategorie, da er auch die Thematik der Gerechtigkeit bzw. der Gleichstellung behandelt, aber diese auf das Differenzkriterium „Migrationshintergrund“ konkretisiert bzw. reduziert. Wieso diese Reduktion durchgeführt wird bzw. welche Aussage sich daraus ableiten lässt, werde ich in der Analyse dieser Kategorie diskutieren.

Nachdem nun die Methode meiner Analyse veranschaulicht wurde, werde ich nun die daraus gewonnenen Ergebnisse darlegen und anhand der aktuellen Literatur des wissenschaftlichen Diversity-Diskurses diskutieren.

IV Analyse des Integrations- und Diversitätsmonitors

In der folgenden Analyse beziehe ich mich, wenn nicht anders angeben, auf den ersten und den dritten Diversitäts- und Integrationsmonitor gleichermaßen. Die Analyse der beiden Dokumente wurde getrennt durchgeführt. Auf Grund der ähnlichen Ergebnisse werden sie im Folgenden jedoch gemeinsam anhand der zuvor dargelegten Literatur diskutiert. Falls eine gegenüberstellende bzw. vergleichende Analyse sinnvoll bzw. notwendig ist, oder eine Veränderung vom ersten zum dritten Monitor beobachtet werden kann, werden die Dokumente getrennt diskutiert und dies auch im Zuge der Analyse vermerkt. Da es bei der Analyse des ersten Monitors nur um das grundsätzliche Diversitätsverständnis der MA 17 ging und deswegen nur die allgemeinen Teile analysiert wurden, kann nur in diesem Bereich eine vergleichende Analyse durchgeführt werden. Das heißt, dass in Bezug auf die spezifischen Handlungsfelder nur die Analyseergebnisse des dritten Monitors berücksichtigt werden.

1. Messen von Migration, Integration und Diversität

Im Zuge der Analyse des ersten Monitors habe ich, wie bereits im Methoden-Kapitel erwähnt, eine neue Kategorie entwickelt: „Messen von Migration, Integration und Diversität“. Die Thematik der Messbarkeit von Integration und Migration wurde in der zuvor dargestellten Theorie kaum berücksichtigt, deshalb gab es keine theoriegeleitete Kategorie dazu. Dass diese Thematik im Monitor wesentlich sein könnte, hatte ich jedoch bereits im Zuge der Offenlegung meiner Vorannahmen erwähnt: Auf Grund der Geschichte des Monitors war es zu erwarten, dass das Messen von Integration und Diversität einen hohen Stellenwert einnehmen würde (und natürlich auf Grund der Tatsache, dass genau das den Zweck eines Monitors darstellt). Die MA 17 hat den Integrations- und Diversitätsmonitor eingeführt, da das Thema der Migration in der Wiener Stadtpolitik viel zu lange vernachlässigt wurde. Mit Hilfe des Monitors sollte die Migration bzw. der Stand der Integration und Diversität der Wiener Bevölkerung und Stadtverwaltung erfasst werden, um diese dann gestalten zu können. Die Relevanz des Daten Erhebens bzw. des Messbar Machens der Migration wird bereits im Untertitel des Monitors sichtbar: „Integration messbar machen, Diversität gestalten“ (MA 17 2009: 5). Dieses Messbar Machen von Daten im Bereich der Migration legt eine mögliche Gemeinsamkeit zwischen Diversity Management und Migrationsmanagement offen. Sara de Jong ist eine der wenigen AutorInnen, die diese gemeinsame Logik der beiden Konzepte debattiert: „Hence, both diversity and migration management rely on the assumption that migration and diversity are not problematic per se, and could even hold positive value when ‘properly’ managed” (De Jong 2015: 7). In diesem

Zusammenhang ist es verwunderlich, wieso diese beiden Ansätze in der wissenschaftlichen Debatte kaum miteinanderbesprochen werden (vgl. De Jong 2015: 2). Das Diversitätsmanagement wurde in Wien als Strategie im Bereich der Migrationspolitik implementiert, um Vernachlässigtes aufzuholen. Lange Zeit wurde die Thematik Migration in Wien kaum diskutiert. Im Zuge der Umsetzung des Diversity Managements spricht die MA 17 von einem Paradigmenwechsel hin zu einem potenzialorientierten Ansatz hinsichtlich Migration. Im Zuge dieses Paradigmenwechsels spielt das Erfassen und Messen eine wesentliche Rolle, da die Vielfalt dadurch gesteuert und kontrolliert werden kann. Dieses „Messbar Machen" von Integration, das das Ziel des Monitors darstellt (vgl. MA 17 2009: 5) könnte auch durch einen weiteren Aspekt des Migrationsmanagements begründet sein. Durch das „richtige Managen" können Einwanderungsländer die positiven Auswirkungen von Migration ökonomisch maximieren „in attracting the highly skilled and keeping out the migrants who allegedly do not contribute to the welfare of immigration states" (Faist 2008: 38).

Als ein wichtiger Aspekt bzw. Auswirkung des Messens von Integration und Diversität wird die Versachlichung gesehen: Durch den Monitor komme es zu einer „Versachlichung der sogenannten Zuwanderungs- und Integrationsdebatte" (MA 17 2009: 18), wodurch „Ängste abgebaut und Maßnahmen und Strategien auf eine rationalere Entscheidungsgrundlage gestellt werden" (ebd.: 3) können. Das bedeutet, dass durch das „Messbarmachen" von Integration (vgl. ebd.) eine Grundlage für Handlungen seitens der Stadtpolitik bzw. –verwaltung geschaffen wird (vgl. ebd.: 9). Dieser Gedanke spiegelt sich auch in der Entwicklung der Monitore wider: Während die Versachlichung der Debatte im ersten Monitor betont wird, findet diese Thematik im dritten Monitor kaum noch Erwähnung. Es wird der Eindruck erzeugt, dass der Monitor selbst schon ausreichend Versachlichung geschaffen und die Messbarkeit von Integration und Diversität ermöglicht hat, und nun die Verbesserung und Professionalisierung dieses Instruments im Vordergrund steht. So wird an mehreren Stellen auf die „zunehmende Qualität" (MA 17 2014: 7) des Monitors hingewiesen. Dies zeigt wiederum den Einfluss des Migrationsmanagement Paradigmas. Es geht vor allem um die Optimierung der Messbarkeit und darum, eine optimale Lenkung zu erreichen. Hierzu passen auch die Begriffe der Versachlichung und der Ent-Emotionalisierung: Der Prozess der Integration wird als ideologiefrei und rational berechenbar verstanden. Auch in diesem Wunsch nach Versachlichung findet sich eine gemeinsame Logik von Migrationsmanagement und Diversity Management. Beide Konzepte haben einen starken Bezug zu technokratischen Ansätzen, wodurch es zu einer Depolitisierung an sich stark politisch aufgeladener Themen kommt (vgl. De Jong 2015: 7). Die Wiener Diversitätspolitik baut auf dem Messen und daran anknüpfenden Schulungen und Maßnahmen auf. Im Mittelpunkt dieses Prozesses steht der Integrations- und Diversitätsmonitor. Auf Grund dieses Fokus auf das Messen, bekommt dieses einen immer höheren Stellenwert. Dadurch rückt die Thematik, die ursprünglich

gemessen werden sollte, immer mehr in den Hintergrund und die Verbesserung wird in der Tätigkeit des Messens angestrebt: „you can become good at audit by producing auditable documents“ (Ahmed 2007b: 597). Durch dieses Vorgehen löst sich technischer Fortschritt von den ursprünglichen politischen Zielen (vgl. De Jong 2015: 8).

Auffallend ist, dass im Dokument einige Metaphern bzw. Begriffe verwendet werden, die aus den Naturwissenschaften stammen, sowie der Begriff „Kompass“ (MA 17 2014: 10). Dadurch erscheint der Monitor bzw. die Erhebungen noch rationaler und geben den Anschein allgemein gültig und unangreifbar zu sein. Weiters werden viele Begriffe verwendet, die sich auch im Bereich der Entwicklungstheorien (vgl. u.a. Rostow 1966) wiederfinden und auch dort impliziert hatten, dass es einen idealen Pfad mit optimalem Endziel gibt, Beispiele hierzu wären die Begriffe: „Gradmesser“ (vgl. MA 17 2009: 3), „Entwicklungspfade“ (MA 17 2014: 14), „4 Entwicklungsphasen“ (ebd.: 14). Das Erreichen des optimalen Endzustandes wird auch explizit ausgedrückt, indem gesagt wird, dass die Benchmarks aus „Perspektive des Diversitätsmanagements einen anzustrebenden Idealzustand“ (vgl. ebd.: 14) markieren. Allerdings ist aus dem Monitor nicht klar abzulesen, wie dieser Idealzustand konkret aussieht. Lediglich durch die Beschreibung der Benchmarks wird angedeutet, dass der Idealzustand durch eine diverse Belegschaft der Magistratsabteilungen (in Form von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund), Bedarfsanalysen der KundInnenstrukturen, interkulturellen Kompetenzen und der Verankerung von Diversity im Leitbild der Abteilungen erreicht wird (vgl. MA 17 2009: 14). Auch das Einsetzen eines Monitors an sich drückt das Verständnis der MA 17 von Integration als auch Diversität als lineare Prozesse aus. Woran jedoch der Idealzustand gemessen wird, zeigt, dass das Erreichen des optimalen Diversitätsstands noch nichts per se über die Qualität der Dienstleistungen aussagt, vor allem da sich dieser Diversitätsbegriff nur auf das Differenzkriterium des Migrationshintergrundes bezieht. Dies entspricht einer häufig zu beobachtenden Logik im Zuge von Diversity Managements: Das Messen von Prozessen und das Erfüllen von Meilensteinen wird mehr als Ziel gesehen, als die tatsächlichen Veränderungen (vgl. Ahmed 2007b: 602).

Nicht nur wegen der ähnlichen Logik von Migrationsmanagement und Diversitätsmanagement werden die beiden Thematiken Integration und Diversität in Wien miteinander besprochen, sondern auch, weil Diversität als Folge der Zuwanderung gesehen wird und Diversitätsmanagement erst dadurch notwendig wird: „Der Integrationsmonitor stellt […] den gesellschaftlichen Integrationsstand in Wien unter dem Aspekt von Zuwanderung und der daraus resultierenden Pluralisierung dar“ (MA 17 2009: 10). Eine konkrete Besprechung der Annahme von Diversität als ein durch Migration entstandener Gesellschaftszustand, erfolgt im Kapitel „Diversity als Migrationstool“.

Diversity Management soll in Wien die Lösung für die Krise der Migrationspolitik sein, vergleichbar dazu kann die globale Entwicklung des Migrationsmanagements als Antwort auf die Krise der

Migrationspolitik verstanden werden (vgl. Georgi 2009: 83). Beide Strategien haben als liberale Konzepte eine positive Einstellung gegenüber Migration bzw. Diversität. Dennoch dienen die Konzepte mehr der ökonomischen Nützlichkeit ebendieser Phänomene und stellt ihren ökonomischen Nutzen über individuelle Rechte und Interessen von MigrantInnen bzw. DifferenzträgerInnen (vgl. ebd.). Indem beiden Konzepten die Verfolgung des Wohls aller unterstellt wird, werden „die fundamentalen Widersprüche und ungleichen Machtverhältnisse aus[geblendet], die erst zu den massiven Unterschieden in Lebensbedingungen und individuellen Rechten führen" (ebd.). Die Analyse des Monitors macht das Verständnis der MA 17 bezüglich ihrer Migrationspolitik deutlich: Durch das Sammeln von Daten soll eine optimale Steuerbarkeit der Integrations- und Migrationsprozesse ermöglicht werden. Wenn es in diesem Konzept jedoch nur um die optimale Steuerung und das Datenerheben bereits vorhandener Differenzen geht, die der Steuerung der Migration dienen soll, hat das Diversitäts-Konzept in Wien keinerlei Auswirkung auf Gerechtigkeit. Ganz im Gegenteil: Wenn im Zuge des Diversitätsmanagements die Filterung von hochqualifizierten von „unverwertbaren" MigrantInnen unterstützt werden soll, um das Potential der städtischen Arbeitskräfte zu optimieren, werden Menschen zu bloßen Mitteln. Der ökonomische Nutzen von MigrantInnen wird dabei, einer neoliberalen Logik folgend, über die Rechte ebendieser gestellt (vgl. Georgi 2009: 83), wodurch soziale Ungleichheiten fortgeführt werden.

2. Relevante Differenzkategorien

Wie bereits in der Diskussion der ersten Kategorie zu sehen war, reduziert die MA 17 den Begriff der Diversität im Wesentlichen auf Kriterien, die im Bereich der Wiener Migrationspolitik als relevant erachtet werden. Von allen Differenzkategorien, die in wissenschaftlichen Diversity Debatten diskutiert werden, finden folgende in beiden Integrations- und Diversitätsmonitoren überhaupt keine Beachtung bzw. werden nicht thematisiert: „Dis-Ability", „Sexuelle Orientierung", „Rasse" und „Klasse". Andere Kategorien wie „Kultur", „Religion bzw. Weltanschauung" oder „sozioökonomischer Hintergrund" werden zwar erwähnt, jedoch in keinem der beiden Monitore als relevante Kriterien betrachtet bzw. diskutiert. Auffallend ist bezüglich der relevanten Differenzkategorien die Dominanz der Kategorie „Migrationshintergrund" mit einer Nennung von 193 Mal in beiden Monitoren und auch der Kategorie der „Nationalität" mit 113-facher Erwähnung. Lediglich die Kategorie „Sprache" mit 118-facher Nennung weist eine ähnliche Häufigkeit auf. Durch dieses auffallende Gefälle (die nächst häufige Kategorie ist „Sozioökonomischer Hintergrund" mit 55-facher Nennung) wird der Fokus des Monitors sehr deutlich und es zeigt sich, dass der Diversity Begriff der Stadt Wien tatsächlich sehr eingeschränkt auf migrationsspezifische Diversität verstanden wird. Allein auf Grund der Häufigkeit

gewisser Differenzkategorien ergibt sich ein Bild davon, welche Kategorien im Monitor wesentlich sind (vgl. Mayring 2007: 45), welches sich auch im Zuge der qualitativen Analyse bestätigt. An dieser Verteilung sieht man, dass die in der wissenschaftlichen Debatte als primäre Differenzkategorien – oder auch Big 6 – in der praktischen Umsetzung nicht unbedingt am meisten, oder sogar gar nicht, einbezogen werden (vgl. Ewijk 2011: 687). Deutlich wird, dass je nach Kontext andere Kategorien relevant sein können (vgl. Klapeer 2014: 57). Im Zuge der Analyse hat sich herausgestellt, dass all jene Kriterien als relevant betrachtet werden können, die an die Herkunft anknüpfen. In der wissenschaftlichen Debatte häufig diskutierte Kriterien, sowie die Trias von „Rasse, Gender und Klasse" (vgl. Stadelmann 2013: 32) findet im Monitor keine Beachtung. Dies liegt an dem Verständnis der MA 17 gegenüber der Diversity-Strategie: Sie wird im Wiener Kontext als Tool der Migrationspolitik verstanden. Andere Differenzkriterien werden insofern nur beachtet, wenn diese Auswirkungen auf die Integrations-, bzw. auf die Migrationspolitik haben könnten. Wie angenommen hat im Wiener Kontext die Kategorie „Migrationshintergrund" eine hohe Relevanz.

Neben der Häufigkeit einzelner Kriterien fällt auf, dass es nicht oft zur Aufzählung mehrerer Differenzkategorien und auch kaum zum „Verlegenen et cetera" (vgl. Klapeer 2014) kommt. Wenn es doch zu einer Diskussion mehrerer Kriterien kommt, ist deren Reihung außergewöhnlich. So wird in Bezug auf gesicherte Arbeit als „Grundvoraussetzung für soziale und gesellschaftliche Integration" (MA 17 2009: 24) auf deren Einflussfaktoren folgendermaßen Bezug genommen: „Einflussfaktoren bilden neben dem aufenthaltsrechtlichen Status die Staatsbürgerschaft, das Geburtsland, der Bildungsabschluss sowie das Land des Bildungsabschlusses, der Bildungsstand, die sozioökonomische Position sowie das Geschlecht und Alter" (MA 17 2009: 24). Abgesehen davon, dass Integration hier als migrationsspezifischer Begriff verwendet wird, d.h. dass die Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund thematisiert wird, was ein häufiges Phänomen im Monitor darstellt, das ich im Zuge der Kategorie „Diversity als Migrations- bzw. Integrationstool" besprechen werde, fällt an diesem Zitat die Aufzählung der Kategorien auf. Es werden nicht zuerst jene Differenzkategorien aufgezählt, die für die gesamte arbeitsfähige Bevölkerung als Differenzkriterien bezüglich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt relevant sind („Bildungsstand, „sozioökonomische Position", „Geschlecht" und „Alter"), sondern es wird zuerst auf den „Sonderfall des Migrationshintergrundes" eingegangen. Jedenfalls entsteht dadurch der Eindruck, dass die aufgezählten Differenzkriterien nur für den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Migrationshintergrund relevant sind. Dabei wird verdeckt, dass sich die sozioökonomische Position, das Geschlecht und andere Kategorien bei sämtliche Personen bezüglich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt auswirken. Diese Reihung seitens der MA 17 zeigt sich auch daran, wenn es doch zu einem „etc." kommt, da Migrationshintergrund immer aufgezählt wird, demgegenüber andere Differenzkriterien als „andere[…] relevante[…] Variablen" (MA 17 2014: 20)

zusammengefasst werden. Wie ich bereits beim theoretischen Hintergrund erläutert habe, ist eine grundlegende Annahme der TheoretikerInnen, „dass jegliche […] Identitäten sich immer schon an der Schnittstelle verschiedener Machtvektoren befinden, darunter neben dem Geschlecht die ethnische Herkunft, das Alter oder die ökonomische Situation. […]. Sie [sprechen] sich daher für eine *Destabilisierung* von Identitäten als solchen aus“ (Strasser; Holzleithner 2010: 311). Obwohl in der Einleitung des Kapitels „Arbeitsmarkt & Beschäftigung“ angekündigt wird, die Wechselwirkung unterschiedlicher Faktoren darlegen zu wollen (vgl. MA 17 2014: 103), erfolgt dieser Schritt nicht. Lediglich eine Darstellung der prozentuellen Anteile der jeweiligen Kategorien, zeigt noch keine Auswirkungen von Machtgefügen bzw. Wechselwirkungen dieser Kategorien. Dadurch werden Zusammenhänge nicht hinterfragt oder offengelegt, sondern Differenzkriterien bloß additiv betrachtet (vgl. Markom/Rössl 2010: 325). Durch diese Reduktion auf ein Unterscheidungskriterium kann ein exklusives Gefühl der Zugehörigkeit erzeugt werden, das oftmals mit der „Wahrnehmung einer Distanz und Divergenz zu anderen Gruppen einher […]“ (Sen 2007: 17) geht. Im dritten Monitor findet sich die Aussage, dass die Stimmung in der Öffentlichkeit neben den Lebensbedingungen der EinwohnerInnen „die Kontakte mit Gruppen anderer Herkunft, mit mehrsprachigen Menschen und die Beziehungen zwischen den Generationen und Geschlechtern“ (MA 17 2014: 23) seien. Auch an dieser Stelle kommt die Frage auf, warum nicht zuerst die allgemeinen Differenzmerkmale wie die Generationen und die Geschlechter als die Stimmung der Öffentlichkeit beeinflussenden Aspekte genannt werden.

Wie bereits erwähnt, findet das Differenzkriterium der „ethnischen Zugehörigkeit“ in den Monitoren kaum Beachtung. Viele Punkte, die in einem anderen Kontext vielleicht in Bezug auf dieses Kriterium diskutiert werden würden, werden hier dem breiten Kriterium des „Migrationshintergrundes“ unterstellt. Die MA 17 bezeichnet im Glossar des dritten Monitors die Differenzkategorien „Ethnie/ soziokulturelle Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht“ (MA 17 2014: 219) als Kerndimensionen ihres (integrationsorientierten) Diversitätsmanagements. Interessant daran ist, dass ansonsten die Kategorie „Ethnie“ kaum Beachtung findet und es so scheint, als wäre die Kategorie „Migrationshintergrund“ weitaus relevanter und nicht gleichgesetzt mit der Kategorie „ethnischer Hintergrund“. Ausgehend von dieser Klarstellung seitens der MA 17 entsteht schließlich doch der Eindruck, dass diese Differenzkategorien nicht nebeneinanderbestehen, sondern die Kategorie „Ethnie“ mit neuer Namensgebung eingesetzt wird. An den Stellen, an denen dennoch konkret von ethnischer Zugehörigkeit gesprochen wird, fällt einerseits auf, dass im Kontext des ethnischen Hintergrundes auch die Diversity-typische positive Rhetorik angewandt wird, indem gefragt wird, „wie Politik und Verwaltung den Bedürfnissen einer ethnisch und soziokulturell vielfältigen BewohnerInnenschaft bedarfs- und potenzialbezogen entsprechen“ (MA 17 2014: 10; vgl. MA 17 2009: 7) können. Allerdings ist fraglich, ob es überhaupt sinnhaft ist, wenn man von spezifischen Potentialen

einzelner Ethnien spricht. Diese Annahme geht sogar über die des „Human capital approach“ hinaus, da nicht nur davon ausgegangen wird, dass die zugeschriebene Kultur einer ethnischen Gruppe die Integrationsbedürfnisse und –fähigkeit, aber auch deren soziale Mobilität begrenzt (vgl. Erel 2010: 645), sondern, dass sogar die ethnische Zugehörigkeit an sich Einfluss auf die Potenziale und Bedürfnisse hat. Wenn vom Potenzial einer ethnischen Gruppe gesprochen wird, wird der Eindruck erzeugt, dass der Wert im Aufnahmeland neutral bewertet wird und einzig von den Ressourcen der MigrantInnen abhängt. Dabei wird jedoch verdeckt, dass dieser Wert bzw. das Potenzial des kulturellen Kapitals je nach nationalem ökonomischem Interesse konstruiert wird (vgl. Erel 2010: 646). An einer anderen Stelle wird betont, dass die Bemühungen in der Personalpolitik der Kinderbetreuungsstätten notwendig seien und fortgesetzt werden sollen, „[i]n Anbetracht der sprachlichen und ethnischen Vielfalt der betreuten Kinder“ (MA 17 2014: 94). Aber ist es nicht offensichtlich, inwiefern es auf Grund ethnischer Vielfalt von Kindern einer besonderen Personalpolitik bedarf, bzw. welche besonderen Bedürfnisse damit gemeint sind oder ob damit etwas umschrieben werden soll.

Meist wird bezüglich der besonderen Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund von „mehrsprachigen Services“ seitens der Stadt Wien gesprochen. Allerdings wird die Diversität an manchen Stellen auch an der kulturellen Vielfalt festgemacht, und dadurch die Vermittlung interkultureller Kompetenzen an die MitarbeiterInnen als notwendig erachtet: „Zum einen gilt es, MitarbeiterInnen interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln, sie also angesichts der demografischen Realität dabei zu unterstützen, unterschiedliche KundInnenbedürfnisse wahrzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen“ (MA 17 2009: 7). Dadurch wird konstatiert, dass die Kultur an sich Bedürfnisse entstehen lässt und dass sich diese von Menschen mit Migrationshintergrund automatisch von denen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Dadurch werden Differenzlinien verstärkt und als statisch festgeschrieben (vgl. Bendl 2008: 83). Wenn im Diversity Management Kultur und damit verbunden vor allem interkulturelle Fähigkeiten einen so hohen Stellenwert einnehmen, wird das Bild der Unveränderlichkeit von Kultur verfestigt (vgl. Wrench 2005: 76f.).

Insgesamt spielt die Differenzkategorie „Gender“ in den analysierten Seiten des ersten Monitors kaum eine Rolle. Es wird an wenigen Stellen erwähnt, dass Männer und Frauen nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt nicht gleichgestellt sind bzw. dass Frauen auf dem Bildungsweg benachteiligt sind (vgl. MA 17 2014: 105), allerdings bleibt auch in diesen Zitaten der Migrationshintergrund das entscheidende Differenzkriterium, und die Ursachen für das Gefälle bzw. dessen Auswirkungen finden keine Beachtung. So wird in Bezug auf Leitungsfunktionen prozentuell aufgezeigt, dass es eine Ungleichheit zwischen Personen mit bzw. ohne Migrationshintergrund gibt, und auch erwähnt, dass es „zwischen den Geschlechtern […] in beiden Personengruppen erhebliche Anteilsunterschiede“ (MA 17 2009: 24) gibt, allerdings scheint es so, als würde dies als unveränderbare Tatsache hingenommen

werden. Eine Konstruktion dieser Kategorie wird nicht thematisiert und die Unterscheidungen basieren auf einem Geschlechterdualismus, der keine Positionierung außerhalb dieser Zugehörigkeit zulässt (vgl. Stadelmann 2013: 16).

Sowie die Kategorie „Gender", wird die Differenzkategorie „Alter" nur in Verbindung mit der Kategorie „Migrationshintergrund" besprochen, wobei „Alter" gemäß dem ersten Monitor ein „zentrales Thema für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik" (MA 17 2009: 20) darstelle. Die Frage, in welchem Alter Menschen nach Wien einwandern ist im Zuge des Diversitätsmanagements relevant, da die Bedürfnisse und Potenziale je nach Altersverteilung variieren. Die Relevanz der Thematik Alter in Verbindung mit der Differenzkategorie „Migrationshintergrund" ergibt sich einerseits daraus, dass nun die Angehörigen der ersten Zuwanderungsgeneration (1960er rund 1970er Jahre) aus dem Erwerbsleben ausscheiden (vgl. ebd.) und dadurch das Thema Migration im Bereich der Pensionen hat Relevanz gewinnt (vgl. MA 17 2014: 37). Allerdings wird hier nicht erwähnt, dass die Differenzkategorie „Alter" grundsätzlich in der Gesellschaft an Bedeutung gewinnt, da der Anteil der über sechzig Jährigen generell wächst und die Verwaltung dadurch vor neue Herausforderungen gestellt wird. Hier werden zwar zwei Differenzkriterien in Bezug aufeinander gesprochen, was jedoch die konkrete Herausforderung in Bezug auf PensionistInnen mit Migrationshintergrund ist bzw. was die generell steigende Anzahl von PensionistInnen bedeutet, wird nicht erwähnt. Es wird dadurch der Anschein erzeugt, dass sich die Gesellschaft in Bezug auf das Differenzkriterium „Alter" aufgrund der Zuwanderung demografisch verändert (wobei hier neue Zuwanderung als auch die Zuwanderung der 1960er Jahre als auch der 199970er Jahre einbezogen wird) (vgl. MA 17 2014: 6). Das heißt, Diversität wird wieder als etwas von außen Kommendes beschrieben und somit erscheint Zuwanderung als exklusiver Grund für eine sich verändernde Gesellschaft. Es wird jedoch auch betont, dass der Großteil der EinwanderInnen im erwerbsfähigen Alter ist und dies einerseits den Migrationsgrund offenlegt, nämlich die Ausbildung oder Erwerbstätigkeit, andererseits spiegelt dies die Einwanderungsmöglichkeiten wider (vgl. MA 17 2014: 35). Durch diese Formulierung wird das Potenzial der EinwanderInnen für die Wiener Gesellschaft betont: Sowohl deren Arbeitskraft, als auch deren hoher Anteil von Menschen im erwerbsfähigen Alter, die die zunehmend alternde, kinderarme Aufnahmegesellschaft entlasten. Diese positive Wertschätzung der Diversität der Bevölkerung entspricht der durchwegs potenzialorientierten Rhetorik des Diversity-Konzepts (vgl. Ahmed 2007a). Zudem wird in diesem Zusammenhang nicht erwähnt, dass für ZuwanderInnen aus Drittstaaten auf Grund der Auflagen, eine Einwanderung auch fast nur im erwerbsfähigen Alter möglich ist, und dass dies dem Ziel der Steuerung der Migration entspricht. Die Relevanz von Alter in Bezug auf Migration im Bereich von Ausbildung und Arbeitsmarkt zeigt, dass diese Thematik einen hohen Stellenwert für die Stadt Wien hat. Auf Grund der alternden österreichischen Bevölkerung stellen junge, arbeitsfähige

Menschen „willkommene MigrantInnen“ dar (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 92). Die Möglichkeit dieser differenzierten Betrachtungsweise stellt einen Vorteil des Diversity-Konzepts für die Stadtverwaltung dar. An dieser Separierung „willkommener“ von „unwillkommenen“ MigrantInnen und der positiven Bewertung des dadurch entstandenen Potenzials (vgl. Faist 2008: 37), macht wiederum die Verbindung zwischen Migrationsmanagement und Diversitätsmanagement deutlich. Während also auf der einen Seite vom Potenzial der Arbeitskraft erwerbsfähigen Migrantinnen gesprochen wird, wird im Bereich der Beschäftigungsbeteiligung ein weit defizitorientierteres Bild von Beschäftigungsfähigen mit Migrationshintergrund gezeichnet. Es wird verdeutlicht, dass die Beschäftigungsquote von Personen mit Ausbildungsabschluss und Herkunft aus Drittstaaten am niedrigsten ist, und davon Jüngere noch mehr betroffen seien als ältere Erwerbsfähige (vgl. MA 17 2014: 105). In diesem Kontext wird auch erwähnt, dass Frauen von dieser Bildungsabwertung mehr betroffen sind als Männer (vgl. ebd.), wobei an dieser Stelle die Zusammenhänge bzw. mögliche Gründe nicht weiter diskutiert werden. Auch bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit bzw. dem Indikator NEET („Jugendliche nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training“) (MA 17 2014: 106) wird konstatiert, dass dieser „zumeist mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht wird“ (ebd.). Durch diese Formulierung wird jedoch nicht das betont, was bereits weiter oben erwähnt wurde, nämlich dass jüngere Erwerbsfähige besonders von der Bildungsabwertung betroffen sind und durch diese Abwertung eine wesentlich Rolle in diesem Indikator spielt. Indem dieser Unterschied nicht in seinen Kontext von Machtverhältnissen gesetzt wird, erscheint er als bloße Differenz, nicht als Ungleichheit.

Im Zuge des ersten Monitors wird der sozioökonomische Hintergrund vorwiegend in der Ausprägung des Bildungsstandes besprochen. Dabei wird das Augenmerk vor allem auf den höchsten Schulabschluss gelegt, bzw. erhoben welchen Anteil SchülerInnen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Schultypen ausmachen. Aber auch dieses Kriterium wird nur im Zusammenhang mit dem „Migrationshintergrund“ bzw. verschiedenen Nationalitäten besprochen. So wird beispielsweise aufgezeigt, dass „die aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien zugewanderten WienerInnen im Durchschnitt zwar geringere formale Schulabschlüsse haben als der Wiener Durchschnitt, jedoch zu höheren Anteilen als alle anderen Herkunftsgruppen den BildungsaufsteigerInnen zuzuordnen sind, also einen höheren formalen Schulabschluss erreichen als ihre Eltern“ (MA 17 2009: 23). Diese Aussage lässt jedoch offen, ob es sich tatsächlich um BildungsaufsteigerInnen handelt oder ob die Kinder nur auf Grund der Nicht-Anerkennung der Ausbildung ihrer Eltern, als BildungsaufsteigerInnen gewertet werden. Dadurch entsteht jedenfalls das Bild, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bezüglich der eigenen Chancen, nicht stark von ihrem Hintergrund abhängig sind. Dabei sind sie das in doppelter Weise: Einerseits ist ihr sozioökonomischer Hintergrund teils durch die Dequalifizierung ihrer Eltern

bestimmt, wodurch ihr Bildungsweg beschränkt ist (da sich der sozioökonomische Hintergrund wie auch bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund auf den Bildungsweg auswirkt). Der Unterschied in der Bildungsbeteiligung gibt jedenfalls Aufschluss darüber, dass es Ungleichheiten entlang des Kriteriums des Migrationshintergrundes gibt. Es handelt sich dabei nicht um bloße Unterschiede sondern es sind „Unterschiede […], die zu sozial relevanten Unterschieden werden. Es sind sozioökonomische Unterschiede, die auf soziale Ungleichheit verweisen und die auch wiederum Unterschiede in den Möglichkeiten der Lebensführung nach sich ziehen“ (Spindler 2011: 130f.) Vor allem wenn man beachtet, dass es sich bei den Nationen „ehemaliges Jugoslawien“ und Türkei (vgl. MA 17 2009) um die traditionellen Herkunftsländer der GastarbeiterInnen handelt, wird klar, dass sich in der Bildungsbeteiligung der 2. Generation Ungleichheiten zeigen, die am Kriterium ebendieses Migrationshintergrundes anknüpfen. In diesem Kontext ist Österreichs Migrationsgeschichte und damit die Beachtung der GastarbeiterInnen höchst relevant. In diesem System wurden (und werden) Drittstaaten-Angehörigen verschiedene Formen der Niederlassungs- bzw. Beschäftigungserlaubnis auf bestimmte Zeit erteilt (vgl. Wrench 2007: 73). Durch diese Vorgangsweise, in der den österreichischen Autoritäten die Macht obliegt diese Erlaubnisse zu verlängern bzw. zu entziehen, gibt es einen ständigen Pool an „migrantischer Arbeitskraft“ ohne dadurch einheimische ArbeitnehmerInnen, bzw. deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu „gefährden“. Durch diese unstetigen Verhältnisse haben Drittstaats-Angehörige wesentlich unsicherere Verhandlungspositionen als österreichische ArbeitnehmerInnen (vgl. ebd.). Wie bereits erwähnt, hat sich seit 2000 das Bewusstsein durchgesetzt, dass es sich nicht nur um Gäste handle. Aber Ungleichheiten die durch diese Vorgehensweise produziert wurden, bestehen weiter: „Where inequality has been historically structured into social and employment relationships, and where a group has been systematically confined into low-paying jobs for generations, then group-structured inequalities in education and employment will simply persist over time” (Wrench 2005: 81). Daran kann der “>>celebrating diversity<< approach” (ebd.) nichts ändern, da der Glaube an die Prinzipien des freien Marktes das Eingreifen des Staates verhindert (vgl. ebd.).

Anknüpfend an die Herkunfts-betreffenden Kriterien, wird die Kategorie „Sprache“ als eine der vier Säulen des Wiener Integrationskonzeptes gesehen (vgl. MA 17 2009: 3). Als Indiz für die relevanten Kriterien „Migrationshintergrund“ und „Nationalität“ wird oft die Muttersprache herangezogen. Somit spielt dieses Kriterium eine wichtige Rolle im Zuge der Migrationspolitik. So wird im Monitor das integrationspolitische Ziel der Stadt Wien folgend beschrieben: „In Vielfalt respektvoll zusammenleben und eine gemeinsame Sprache sprechen, getragen von einer klaren Haltung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ (ebd.). Natürlich kann hier die gemeinsame Sprache metaphorisch verstanden werden, als gemeinsame Wertebasis, die ein respektvolles Miteinander ermöglicht. Allerdings wird im

Satz davor von Sprache als eine der vier Säulen des Wiener Integrationskonzepts gesprochen, das heißt, hier soll Sprache sicherlich nicht nur metaphorisch, sondern als ein Integrations*muss* verstanden werden. Dies entspricht dem weit verbreiteten Verständnis von „Integration durch Sprache" (vgl. Strasser/Tošić 2014: 127)

Wie bereits erwähnt, finden die Unterscheidungskriterien „Nationalität" und „Migrationshintergrund" im Integrations- und Diversitätsmonitor sowohl quantitativ als auch inhaltlich die größte Beachtung. Dabei stellt das Differenzkriterium „Migrationshintergrund" sowohl für die MA 17 selbst den „zentrale[n] Bezugspunkt" (MA 17 2009: 16) dar, aber auch in der Analyse wurde deutlich, dass dieses Kriterium strukturell die größte Relevanz hat und sich auch alle anderen Differenzkriterien nur in Bezug auf den „Migrationshintergrund" im Dokument wiederfinden. Das Kriterium „Nationalität" hingegen wird vor allem für Vergleiche der jeweiligen Staatsangehörigen in verschiedenen Bereichen bzw. Themenfeldern herangezogen, aber auch um die unterschiedliche Rechtsstellung der MigrantInnen (EU-Bürgerschaft, Drittstaatsangehörige etc.) und damit einhergehend deren rechtliche Gleichstellung zu veranschaulichen. Im Integrations- und Diversitätsmonitor werden diese beiden Kriterien auch als wesentlich beschrieben, da entlang dieser Differenzkriterien viele Ungleichheiten in verschiedenen Bereichen bestehen (vgl. MA 17: 19), wobei auch an dieser Stelle betont wird, dass es sich nicht um eine „Monokausalität" (ebd.) handle und gemäß der Idee des Diversity-Konzepts immer auch andere Differenzkriterien berücksichtigt werden müssen (vgl. ebd.).

Das Unterscheidungskriterium der „Nationalität" ist wesentlich enger gefasst, als das des „Migrationshintergrundes", da es einzig durch den Indikator der Staatsbürgerschaft definiert wird. Allerdings dient die Staatsbürgerschaft im Monitor nicht allein dazu, zwischen ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen, also „InländerInnen und AusländerInnen" zu unterscheiden, sondern im Monitor werden damit Vergleiche zwischen jeweiligen Nationalitäten veranschaulicht (vgl. MA 17 2009: 16). So wird einerseits von der annähernden rechtlichen Gleichstellung von EU-BürgerInnen gesprochen, bzw. von den verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen Angehöriger von Drittstaaten (vgl. MA 21 2009: 21). Andererseits wird die Rechtsstellung bzw. Entwicklung von MigrantInnen unterschiedlicher Herkunftsländer, z.B. im Bereich der Bildung, dargelegt. Dabei wird zwischen „traditionellen" Zuwanderungsländern und neuen Herkunftsländern verglichen (vgl. MA 17 2009: 20). Hier sieht man den Einfluss der EU-Gesetzgebung. Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit sind sämtliche EU-StaatsbürgerInnen den ÖsterreicherInnen rechtlich gleichgestellt. Dadurch ist das Differenzkriterium der Nationalität zwischen diesen Gruppen nicht von hoher Relevanz. Anders ist das jedoch in Bezug auf Drittstaatenangehörige. Hier wird zwar nicht mehr von hinderlichen MigrantInnen, sondern von PotenzialträgerInnen gesprochen, aber die integrationshinderliche restriktive Einwanderungspolitik, die an den Nationalstaats- und EU-Außengrenzen fortgesetzt wird, wird an

dieser Stelle nicht debattiert sondern als selbstverständlich verstanden (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 93). Die Zuweisung unterschiedlicher Aufenthalts- und Beschäftigungstitel führt „zu einem differenzierten System der Entrechtung und der politischen Prekarisierung der Mirant_Innen“ (ebd.: 91f.). Weiterführend dienen diese differenzierenden Praktiken als Basis für eine ebenso differenzierte Diversitätspolitik. So erscheinen nach wie vor alle MigrantInnen als TrägerInnen von Differenzen und geraten so in den Fokus der Diversity Debatte, wo die Die Bewertung dieser Differenzen nun aufgefächert wird (vgl. ebd.: 92).Gleichzeitig sieht man an der Erweiterung der rechtlichen Stellung der österreichischen NationalbürgerInnen auf EU-BürgerInnen den Prozess des „boundary shifting“ (vgl. Faist 2010: 304). Dabei wird die Grenze zwischen Staatsangehörigen so verschoben, dass vormals Fremde bzw. Andere (also StaatsbürgerInnen anderer EU-Staaten) nun als „Dazugehörige“ angesehen werden, wogegen andere Staatsangehörige (z.B. der Türkei) nach wie vor als Fremde konstatiert werden (vgl. ebd.). Dieser Prozess wirkt sich neben der Frage der Ressourcenverteilung stark auf die Position von Migrantinnen in einer Gesellschaft auf, und somit auch auf Fragen von Ungleichheiten, die an diese Kriterien anknüpfen (vgl. ebd.). Allerdings ist, gerade für ein Dokument wie den Monitor, wo Entwicklungen über Jahre beobachtet werden sollen, das Kriterium der Staatsbürgerschaft nicht weitreichend genug. Vor allem hinsichtlich der Implementierung der Diversitätspolitik reicht das Kriterium nicht aus: Es geht darum Versäumnisse aufzuholen. Im Zuge dessen ist oft die „2. Generation“, die selbst keine Migrationserfahrung hat, und somit nicht mehr unter den Begriff „MigrantIn“ fällt, eine wesentliche Zielgruppe. Die Staatsbürgerschaft kann sich schneller verändern als der Migrationshintergrund. Vor allem kann nicht von Seiten der beobachteten Institution entschieden werden, wann dieses Kriterium (Nationalität) nicht mehr relevant ist, da klar geregelt ist, wann sich dieses Kriterium verändert (ab dem Zeitpunkt der österreichischen Staatsbürgerschaft). Im Monitor wird jedenfalls betont, dass das Differenzkriterium der „Nationalität“ und dessen direkte rechtliche und indirekte Auswirkungen nicht von der MA 17 bzw. der Stadt Wien bestimmt werden, sondern allein durch die österreichische Gesetzeslage definiert werden. Erst durch die Einbürgerung, also durch den Erhalt der österreichischen Staatsbürgerschaft, werden EinwandererInnen österreichischen StaatsbürgerInnen rechtlich vollkommen gleichgestellt (vgl. MA 17 2009: 21), wobei die Einbürgerung dem österreichischen Gesetz unterliegt und somit nicht in der Verantwortung der Stadt Wien liegt. Das Differenzkriterium der „Nationalität“ wird folglich gerne als Grund für die Nicht-Gleichstellung angegeben und betont, dass die Gleichstellung erfolgt, sobald es zum Erhalt der Staatsbürgerschaft kommt: „Der aufenthalts-, beschäftigungs-, sozial- und bürgerrechtliche Status ausländischer Staatsangehöriger bestimmt wesentlich ihre Möglichkeiten und Chancen zur Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben“ (ebd.). Dies entspricht jedoch nur der rechtlichen Wahrheit, wohingegen selbst bei „Angleichung“ im Kriterium der Nationalität nach wie vor das

Differenzkriterium des Migrationshintergrundes Auswirkungen auf das soziale und wirtschaftliche Leben hat, was im Monitor auch an anderer Stelle in Form von dargestellten Ungleichheiten aufgezeigt wird. Das heißt rhetorisch wird bezüglich der Ungleichheiten entlang des Kriteriums der Staatsbürgerschaft auf die österreichische Gesetzeslage verwiesen und Besserung zugesagt, sobald „deren" Kriterien erfüllt sind. Die Tatsache, dass Ungleichheiten aber auch unabhängig davon fortbestehen wird in diesem Zusammenhang nicht erwähnt. Hier wird wiederum durch den Fokus auf ein einziges Differenzmerkmal von anderen, ungleichheitsgenerierenden Merkmalen abgelenkt (vgl. Spindler 2011: 131).

Der Ausdruck „Migrationshintergrund" umfasst in den Dokumenten der MA 17 die Personen, die im Ausland geboren wurden, eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft haben oder zumindest ein Elternteil nicht aus Österreich kommt (vgl. MA 17 2009: 6). Das heißt der Begriff bezieht tatsächlich erlebte (aktive) Migration und Migrationserfahrung der Eltern (passive Migration) mit ein (vgl. MA 17 2009: 16). So wie die MA 17 selbst im ersten Monitor sagt, stellt sich bei der Kategorie „Migrationshintergrund" die Frage, wie lange diese Kategorie wirkt, also wie lange diese Kategorie die Menschen beeinflusst (vgl. MA 17 2009: 16). So wird z.B. bei Kindern von ZuwanderInnen aus deutschsprachigen Eltern meist nicht mehr von einem Migrationshintergrund gesprochen, wogegen man bei Enkeln von GastarbeiterInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien mittlerweile von der „3. Generation" spricht. Das heißt es gibt noch andere Kriterien neben dem Geburtsort der Eltern, die darüber entscheiden ob jemandem ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird oder nicht. Durch die Frage, wie lange diese Kategorie zutrifft, wird verdeutlicht, dass die Kategorie Migrationshintergrund konstruiert ist. Es wird jedoch nicht geklärt, warum gerade diese Kategorie in diesem spezifischen Kontext als Differenzierungsmodus so wichtig ist (vgl. Ewijk 2011: 687).

Zur Veranschaulichung inwiefern dieser Begriff im folgenden Dokument relevant ist, eignet sich die Aussage der MA 17 bezüglich Personen mit Migrationshintergrund in Wien: „Wien ist zu einer Stadt geworden, in der 28% der BewohnerInnen im Ausland geboren wurden und 44% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund […] haben" (MA 17 2009: 6). So geschrieben erweckt der Satz den Eindruck, dass insgesamt 72% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben, obwohl deutlich gesagt wird, dass es sich nur um 44% handelt. Indem zuerst von dem Bevölkerungsteil gesprochen wird, der im Ausland geboren ist und dann erst auf die Menschen mit Migrationshintergrund eingegangen wird (von denen, die im Ausland geboren ja nach der Definition der MA 17 ein Teil sind). Dadurch soll wohl betont werden, dass gerade durch diese „2. Generation", die oftmals selbst nicht im Ausland geboren ist, aber deren Eltern EinwandererInnen sind die vormals als homogen gesehene MigrantInnen der „1. Generation" ausdifferenzieren und somit die „Differenzierung und Erweiterung integrationspolitischer Instrumentarien notwendig" (MA 17 2009: 6) machen. Im Zuge dieser Aussage

fallen mehrere Dinge auf: Einerseits, dass die „traditionellen Herkunftsgruppen“ (ebd.) als einheitlich gesehen werden. Weiters und mit dem ersten Punkt verbunden, dass die „2. Generation“ als vielfältig dargestellt wird, als Bevölkerungsgruppe mit neuen Bedürfnissen und schließlich, dass hier ganz selbstverständlich nach wie vor von Integration gesprochen wird. Dadurch entsteht einerseits der Eindruck, dass die „1. Generation“ EinwandererInnen tatsächlich eine einheitliche Gruppe mit denselben Bedürfnissen war, und es wird verdeckt, dass man diese Bedürfnisse und das Herausfinden ebendieser vernachlässigt hat, mit der Annahme, dass es sich nur um „Gäste“ handle, die nur temporär in Wien seien. Folglich bleibt auch unerwähnt, dass auf Grund der mangelnden Berücksichtigung (oder sogar Diskriminierung) dieser damals „neuen“ Bevölkerungsgruppe, auch deren Kinder „besondere“ Bedürfnisse haben. Auch hier kann man den Prozess des „Boundary Making“ (vgl. Faist 2010: 304) erkennen.

Die MA 17 beschreibt den eigenen Paradigmenwechsel in Richtung der Diversitätspolitik als eine Einsicht, dass Integrationsprozesse nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, sondern die Aufnahmegesellschaft und deren Institutionen gleichermaßen (vgl. MA 17 2009: 7). Hier wird jedoch nicht deutlich, ob diese Annahme ebenso ausdrückt, dass Diversität der Aufnahmegesellschaft ebenso wie der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund gleichermaßen per se eingelagert ist. Also die Annahme, die dem wissenschaftlichen Diversity-Verständnis entspricht. So wird auch unter anderem mit der Annahme dass MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund automatisch ein Verständnis für Bedürfnisse von MigrantInnen hätten (vgl. MA 17 2009: 7), der breite Begriff des Migrationshintergrundes als etwas Einheitliches beschrieben. Natürlich gibt es Parallelen zwischen Migrationserfahrungen, aber der Begriff „Migrationshintergrund“ umfasst so viele Erfahrungen, Situationen und Ausprägungen, dass es schwierig ist, daraus so allgemeine Schlüsse zu ziehen. Mit solchen Aussagen wird einerseits die Heterogenität der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund unterschlagen und davon ausgegangen, dass dieselben Bedürfnisse bestehen. Das spricht im doppelten Sinne von einem reduzierten Diversitätsverständnis: Den Personen werden, verstanden als eine heterogene Gruppe, dieselben Bedürfnisse, Erfahrungen und Kompetenzen unterstellt und somit deren Vielfalt nicht unbedingt berücksichtigt, wogegen es gleichzeitig den Eindruck erweckt, dass es in der Aufnahmegesellschaft keine besonderen Bedürfnisse und Kompetenzen gäbe. Dabei werden Menschen mit demselben Differenzkriterium zu homogenen Gruppen zusammengefasst, die der eigenen Gruppe als „Andere“ gegenüber gestellt werden (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010: 86). Dieser Mechanismus erinnert an die Praxis des Multikulturalismus, wo Differenzen durch diesen Prozess verfestigt und kulturelle Unterschiede staatlich institutionalisiert wurden (vgl. ebd.: 91).

Immer wieder finden sich im ersten Monitor Passagen in denen darauf hingewiesen wird, dass die Kategorie der „Herkunft“ bzw. im weiteren des „Migrationshintergrundes“ nur einen Aspekt der Vielfalt ausmacht und dass Diversität als darüber hinausgehend verstanden wird. Dennoch wird dann daraus folgend meist nur die Heterogenität der Bevölkerung mit Migrationshintergrund dargestellt und z.B. auf die verschiedenen Altersstufen der MigrantInnen und die verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten hingewiesen (vgl. MA 17: 2009: 20). Dadurch wird zwar immer wieder auf den Begriff der Diversität Bezug genommen, jedoch meist nur in Verbindung mit dem Differenzkriterium des Migrationshintergrundes. Somit wird die Diversität der MigrantInnen aufgezeigt, nicht jedoch die der Aufnahmegesellschaft, wodurch der Eindruck erzeugt wird, dass Heterogenität durch Migration entsteht und nicht in der Gesellschaft an sich eingelagert ist. Dadurch verliert das Diversity-Konzept eine seiner wichtigsten Eigenschaften: Die enge Betrachtung einzelner oder die Addition zweier Differenzkriterien soll umgangen werden, um die Auswirkungen unterschiedlicher Differenzen aufeinander beziehen zu können (vgl. Mecheril 2007).

Weiters ist zu beobachten, dass sämtliche Kategorien als gegeben verstanden werden und deren Konstruktion findet somit keine Beachtung (vgl. Zanoni 2010: 14). Durch diese naturalisierte Darstellung der Differenzkategorien wird verdeckt, dass diese das Ergebnis interpretativer Handlungen sind (vgl. Fuchs 2007: 17). Durch den Fokus auf „Migrationshintergrund“ wird außerdem klar, dass es im Wiener Diversitätskonzept nicht um die Darstellung bzw. Behandlung von Heterogenitäten geht, sondern um die Abweichung von der Norm, den „Wienern ohne Migrationshintergrund“, also um „Andersartigkeiten“ (vgl. Zanoni 2010: 13f.). Durch diesen naturalisierenden Umgang mit Differenzkriterien und vor allem durch die Konzentration auf die Herkunft, können Differenzen dramatisiert und dadurch Stereotype verfestigt werden (vgl. Spindler 2011: 131). Im Zuge des Monitors werden Individuen auf eine bestimmte Differenz festgelegt (vgl. ebd.), wodurch Ungleichheiten, die ebenso relevant für deren Position sein kann, nicht berücksichtigt werden. Durch den Fokus auf Potentialgenerierung durch die diverse Herkunft der WienerInnen, wird dieses Kriterium essentialisiert und andere schützenswerte Differenzkategorien „wie Arme, Alte, Ungebildete, Kranke, körperlich und geistig Behinderte“ (Nestvogel 2008: 23, zit. nach Spindler 2011: 141) vernachlässigt. Durch diese Reduktion wird die Vielfalt von Individuen nicht anerkannt (vgl. Spindler 2011: 130) und vielfältige Anknüpfungspunkte für soziale Ungleichheiten nicht berücksichtigt und reproduziert.

3. Diversity als Migrationstool

Es hat sich im Zuge der Analyse herausgestellt, dass es sinnvoll ist, die Kategorien „Diversity als Migrations- bzw. Integrationstool“ und „Gerechtigkeitsaspekt von Diversity“ zusammen zu besprechen, da der Gerechtigkeitsaspekt im Monitor nur in Bezug auf Personen mit Migrationshintergrund eingebracht wird. Es muss kritisch beobachtet werden, wenn Diversity, wie es hier geschieht, z.B. nur integrations- bzw. migrationsbezogen betrachtet wird, da dann andere Identitätsaspekte, die Ungleichheiten erzeugen können, außer Acht gelassen werden. Nach eigener Aussage der MA 17 dient das Diversitätsmanagement der Antidiskriminierung und Gleichstellung. So wird als ein Ziel der integrationsbezogenen Diversitätspolitik folgendes festgelegt: „In Vielfalt respektvoll zusammenleben und eine gemeinsame Sprache sprechen, getragen von einer klaren Haltung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit!“ (MA 17 2009: 3). Darüber hinaus wird Gleichstellung sogar als Basis des Diversity-Konzepts gesehen, da gleiche Rechte und Chancen das Fundament von sozialem Zusammenhalt seien (vgl. MA 17 2009: 7). Tatsächlich finden Gerechtigkeit und Chancengleichheit viel Beachtung in den Monitoren.

Wie bereits im Zusammenhang mit den relevanten Differenzkriterien erwähnt, nimmt die Thematik Migration im Diversitätsmanagement der MA 17 und im Monitor einen hohen Stellenwert ein. Dies sieht man bereits auf den ersten Blick durch die Zusammenlegen der Themen Integration (wobei diese im Bereich der MA 17 nur migrationsspezifisch gesehen wird) und Diversität in der Magistratsabteilung 17. Weiters daran, dass die beiden Themen im Diversitäts- und Integrationsmonitor gemeinsam besprochen und gemessen werden. Darüber hinaus wird Diversität bzw. die vielfältige Wiener Bevölkerung als etwas durch Zuwanderung Entstandenes aufgefasst: Der Monitor soll aufzeigen, „wo die demografische Veränderung der Stadt – mittlerweile sind knapp 30% der WienerInnen nicht in Österreich geboren – politischen Handlungsbedarf nach sich zieht“ (MA 17 2009: 5). Dies drückt ein in zweifacher Weise verkürzendes Diversitätsverständnis aus: Indem Diversität allein an einem Differenzkriterium festgemacht wird, werden all jene, die einen Migrationshintergrund aufweisen als „divers“, wogegen alle WienerInnen ohne Migrationshintergrund als nicht divers gesehen werden. Somit stellen jene ohne Migrationshintergrund den „Normalzustand“ dar, während die Menschen mit Migrationshintergrund „anders“ sind. Wenn also Diversität nur diejenigen bezeichnet, die von der Norm abweichen, wird diese konstruierte Norm noch fixiert und verstärkt (vgl. Ahmed 2012: 33).

In diesem Kontext ist auch der Begriff der Integration zu diskutieren. Wie bereits erwähnt, wird „Integration“ erst seit wenigen Jahren so selbstverständlich in Bezug auf ZuwanderInnen angewandt (vgl. Güngör 2013: 1). Tatsächlich wird der Begriff Integration auch im gesamten Monitor nur in Bezug auf Migration eingesetzt: „Zuwanderung und damit die Agenden Integration und Diversität sind als

gesamtstädtische wie auch gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu betrachten und zu bearbeiten“ (vgl. MA 17 2014: 19). In diesem Zusammenhang wird meist von „beidseitiger Integration“ gesprochen. Darunter wird also nicht die Anpassung bzw. Eingliederung der MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft, sondern der beidseitiger Annäherungs- und Gleichstellungsprozess zwischen der Aufnahmegesellschaft und den MigrantInnen verstanden (vgl. MA 17 2014: 12). Nur wenn von „rechtlicher Integration“ gesprochen wird, ist keine Annäherung gemeint, sondern hier bezieht sich die Integration deutlich auf die Anpassung durch Änderung des Rechtsstatus der MigrantInnen. „Rechtliche Integration im Sinne von Aufenthaltssicherheit, Teilhaberechte am Arbeitsmarkt, Zugang zu gleichen sozialen Rechten sowie der Möglichkeit der Einbürgerung sind grundlegende Voraussetzungen, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen und dieses mitzugestalten“ (MA 17 2014: 60). In dieser Annahme der Integration als zweiseitigen Prozess, entspricht der Integrations-Begriff der MA 17 dem vorherrschenden Begriff in der wissenschaftlichen Debatte (vgl. Güngör 2013: 2). Gleichzeitig fällt auf, dass teilweise die Definition von Diversität das ausdrückt, was eigentlich unter „Integration“ verstanden wird. Im Monitor wird von der „Weiterentwicklung der Integrationspolitik in Richtung Diversitätspolitik“ (MA 27 2014: 9) gesprochen. „Diese begreift Integrationsprozesse nicht nur als etwas, das ZuwanderInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund betrifft, sondern auch die Aufnahmegesellschaft und ihre Institutionen“ (MA 17 2014: 9). Eigentlich wird hier nicht Diversität beschrieben, sondern Integration. Das Diversitätsverständnis der MA 17 drückt folglich aus, was eigentlich unter Integration verstanden wird. Das vermittelt den Eindruck, dass es durch das Diversitätsmanagement nur zu einem neuen Namen für die „alte“ Politik gekommen ist.

Wie bereits erwähnt kann der Terminus „integrationsbezogene Diversitätspolitik“ als ein Schlüsselbegriff im Wiener Diversitätskonzept gesehen werden. Unter diesem Begriff versteht die MA 17 eine Synthese, mit der „die jeweiligen Stärken von Integrations- und Diversitätsansatz zusammengeführt werden und damit eine systematische Verbindung zwischen der Förderung von Inklusionsprozessen und einer Chancen und Potentialorientierung ermöglicht werden [sollen]“ (MA 17 2009: 37). Während der Begriff hier offen beschrieben ist, also nicht nur auf den Migrationsaspekt reduziert wird, wird im Glossar des dritten Monitors deutlich, was die Hauptdimensionen dieses Ausdrucks sind: „Die Stadt Wien konzentriert sich beim Diversitätsmanagement in erster Linie auf die Dimension Ethnie/soziokulturelle Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht. Daher spricht man von integrationsorientiertem Diversitätsmanagement“ (MA 17 2014: 219). Auffallend ist hier, dass die Differenzkategorie Ethnie, als auch soziokulturelle Herkunft im Monitor (wie im voran gegangenen Kapitel besprochen) kaum Beachtung finden und sie hier nun als Kerndimensionen bezeichnet werden. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die dominante Kategorie „Migrationshintergrund“ nur eine Umschreibung für den Begriff der Ethnie sein soll. Beiden Kategorien ist jedenfalls gemein, dass sie

schwer abgrenzbare Kriterien darstellen, die beide eine Gruppenzugehörigkeit auf Grund von Abstammung – wenn auch bedingt durch unterschiedliche Anknüpfungspunkte – darstellen.

> *Während die […] Kategorie der Ethnizität Homogenität und Binnensolidarität aufgrund kultureller Charakteristika unterstellt und damit jene sozialen Prozesse voraussetzt, die Sozialwissenschaft zu erklären hätte, konstruiert der „Migrationshintergrund" Gruppenbezüge und soziale Relevanz entlang von generationsübergreifender Sesshaftigkeit und dem Zufall des Geburtsorts (Perchinig/Troger 2011: 20).*

Im Zusammenhang der integrationsbezogenen Diversitätspolitik, wo Migrationshintergrund und ethnische Zugehörigkeit beinahe austauschbar verwendet werden, ist jedenfalls die Frage zu stellen, ob die Dominanz der Kategorie des Migrationshintergrundes auch teilweise dadurch zu erklären ist, dass der Vorwurf der Diskriminierung anknüpfend an die ethnische Zugehörigkeit vermieden werden soll (wogegen der Migrationshintergrund kein Diskriminierungs-Merkmal darstellt).

Der Begriff der integrationsbezogenen Diversitätspolitik ist jedenfalls doppelt reduzierend: Integration wird hier nur auf das Differenzkriterium Migration bezogen (in Bezug auf diesen Begriff wird stets von „ZuwanderInnen" gesprochen) (vgl. u.a. MA 17 o.J.: 2). Durch diese Einschränkung wird der Begriff der Integration auf seinen verhältnismäßig neuen, politisierten Inhalt reduziert (vgl. Güngör 2013: 1). Gleichzeitig wird Diversität, die sich grundsätzlich auf die Vielfalt von Differenzen bezieht, auch auf das Unterscheidungskriterium des Migrationshintergrundes reduziert. Durch diesen Begriff und den Stellenwert den dieser innerhalb des Diversity-Konzepts der MA 17 einnimmt, entsteht der Eindruck, dass es sich bei diesem scheinbar neuen Konzept nur um ein altes Konzept mit neuem, positiven Namen verbirgt: Die versuchte Homogenisierung der durch Zuwanderung differenzierten Bevölkerung. Oft wird von Integration bzw. Gleichstellung aller Bevölkerungsgruppen gesprochen. Das vermittelt den Eindruck, dass sich der Monitor dabei nicht nur auf Personen mit Migrationshintergrund bezieht, sondern auf sämtliche BewohnerInnen Wiens, wie in folgendem Beispiel: „Der Integrationsmonitor bildet die bis dato umfassendste Darstellung von gesellschaftlichen Integrationsprozessen in Wien und erlaubt dadurch einen Einblick in die Situation bestimmter Bevölkerungsgruppen" (MA 17 2009: 18). Erst im darauf folgenden Satz wird dann konkret auf Personen mit Migrationshintergrund Bezug genommen: „Nichtsdestotrotz ist der vorliegende Monitor ein wichtiger Schritt vorwärts, um in Zukunft detailliert beobachten zu können, in welchem Alter und in welcher Generation WienerInnen mit Migrationshintergrund welchen Stand bei Gesundheit, Mobilität, Bildung, Beruf, […] u.v.m. erreichen" (ebd.). Diese Vorgehensweise findet sich öfters im Monitor: Zuerst wird durch die Formulierung der Eindruck erweckt, dass die Aussage nicht nur migrationsbezogen ist, sondern gemäß dem Diversitybegriff auf verschiedene Differenzen eingeht und im anschließenden Satz wird die Aussage dann auf Menschen mit Migrationshintergrund konkretisiert. Dadurch wird der Eindruck vermittelt, dass alle bereits das Ziel erfüllen, das im ersten Teil der Aussage angesprochen wird und im

zweiten Teil wird dann ausgedrückt, dass Menschen mit Migrationshintergrund die Ausnahme bilden. Durch die Wiederholung dieses Vorgehens, werden diese somit immer wieder zur Ausnahme, während „alle anderen“ zur Norm zusammengefasst werden. Gleichzeitig entsteht so der Eindruck, dass bei der „Norm“ bereits Gleichstellung erreicht wurde und Ungleichheiten nur Menschen mit Migrationshintergrund beträfen. Damit entspricht das Diversity-Konzept der Stadt Wien nicht einer wesentlichen Charakteristik, die in der wissenschaftlichen Debatte mit der Strategie verbunden wird: Grundsätzlich richtet sich Diversity eben nicht nur an Minderheiten, sondern an die gesamte Gesellschaft. D.h. es sollte keine Norm und eine Abweichung von dieser geben, sondern nicht-hierarchische Differenzen (vgl. Wrench 2005: 74). Durch diesen Fokus werden soziale Mechanismen die Ungleichheiten erzeugen und nicht an die Herkunft anknüpfen verdeckt. So teilen z.B. Lederer und Michaels die Meinung, dass soziale Ungleichheiten wie z.B. die Verteilungsungleichheiten zwischen Arm und Reich primär auf die Ausbeutungsmechanismen des Kapitalismus zurückzuführen sind. Wobei die diskriminierenden Differenzlinien entlang von gender, race etc. „nur“ als Auswahlkriterien dienen. Das heißt sie haben Einfluss darauf, *wie* (und nicht *ob*) sich Ungleichheiten konkret manifestieren (vgl. Lederer 2013: 127f.). Daraus folgt, dass eine antidiskriminierende Sichtweise allein noch nicht zu echter Gleichheit, sondern höchstens zu proportional gerechter Ungleichheit führt, die Klassenungleichheiten jedoch weiterbestehen (vgl. ebd.: 129). In diesem Kontext geht Michaels soweit, dass er sagt: „Diversity ist kein Mittel, um Gleichheit zu erreichen. Sie ist eine Methode, um die Ungleichheit[, die durch den Kapitalismus erzeugt wurde] zu verwalten“ (Michaels 2009c: 22 zit. nach Lederer 2013: 130). Aber selbst wenn man Diversity als Werkzeug zum Erreichen von Gerechtigkeit sieht, besteht durch die Problematisierung von Differenzen und Ungleichheiten, die nur an ein Differenzmerkmal anknüpfen (also durch eine reduzierte Anwendung des Diversity-Konzepts) die Gefahr, dass der Blick auf „die Zunahme sozialer Ungleichheiten infolge neoliberaler Restrukturierungsmaßnahmen verstellt“ (Neuhold/Scheibelhofer 2010b: 91) wird.

Problematisch kann an den Diversitätsstrategien sein, dass sie Differenzen innerhalb der Gesellschaft erkennen und diese in einer Pluralität zusammenfassen. Dabei wird betont, dass überall in der Gesellschaft Differenzen bestehen, wodurch es jedoch auch zu einer Wandlung von „sozialer Ungleichheit“ zu „bloßer Differenz“ kommen kann. Dadurch verlieren bestehende systematische Ungleichheiten ihren kritischen Gehalt bzw. ihre Legitimation um diese Ungleichheiten bekämpfen zu können (vgl. Lentin/Titley 2008: 13): „In other words, the specificity of racialisation or heterosexism, linked as they are to specific constructions of relationships of power along lines of race and gender in social and historical contexts, becomes lost in general celebration of human diversity writ large” (Lentin/Titely 2008: 19). So kann z.B. durch die allgegenwärtige Darstellung von Differenzen verdeckt werden, dass es in Organisationen systematische Ungleichheiten gibt, die an Differenzmerkmalen

anknüpfen (Ahmed 2012: 53) und somit Diskriminierungen darstellen. In diesem Kontext kann „Diversity" als Konzept des Systemerhalts gesehen werden, als Strategie zum Umgang (bzw. der Nicht Lösung) mit Heterogenitäten mit Konfliktpotential (vgl. ebd.) und eben nicht als Konzept zum Erreichen von Gerechtigkeit.

Einen wichtigen Aspekt der Kategorie Diversity als Migrationstool stellt die Verbindung des Konzepts mit dem Migrationsmanagement dar. Da dieses Verhältnis bereits in einer eigenständigen Kategorie besprochen wurde, möchte ich nur auf den Einfluss dieser Entwicklung auf den Gerechtigkeitsaspekt des Diversity-Konzepts eingehen. Auch wenn die angestrebte Gleichstellung am Anfang des Monitors betont wird, zeichnet sich in den Beschreibungen der tatsächlichen Maßnahmen ab, dass das Messen und Steuern der Vielfalt zur Steigerung der Effizienz wesentlich mehr Raum einnimmt, als das Lenken der Vielfalt in Richtung einer gerechteren Gesellschaft. Migrationsmanagement stellt einen Ansatz dar, wo Gerechtigkeit keine Relevanz hat. Vielmehr geht es um die Optimierung des Profits von Migration durch die richtigen gesteuerte Maßnahmen (vgl. Faist 2008: 38). Das heißt es geht unter anderem um die Selektion der willkommenen, profitablen Migrantinnen von den unwillkommen, die keinen Beitrag zur Wirtschaft leisten (vgl. ebd.) – ein Ansatz der an sich nichts mit Gerechtigkeit zu tun hat. Der Einfluss dieses Konzeptes auf die Wiener Diversitätspolitik zeigt sich somit nicht zuletzt an der abnehmenden Bedeutung des Gerechtigkeitsaspekts: „Diversity management is broadly associated with a shift from an imperative of justice to an interest in increasing organisations' effectiveness" (De Jong 2015: 7).

Hinsichtlich meiner Forschungsfrage ist in Bezug auf den Gerechtigkeitsaspekt der Wiener Diversitätspolitik festzuhalten, dass durch den Fokus auf ein einzelnes Differenzkriterium, die Herkunft (anknüpfend an die Merkmale Migrationshintergrund und Nationalität), andere ungleichheitsgenerierende Merkmale, die an andere Kriterien anknüpfen, verdeckt werden. Durch den ständigen Vergleich der zwei Gruppen „WienerInnen mit Migrationshintergrund" und „WienerInnen ohne Migrationshintergrund" werden diese zwei Identitäten stärker fixiert bzw. festgeschrieben. Neben der Dominanz dieses Vergleichs bleibt die Frage bestehen, warum trotz des Gerechtigkeitsanspruches des Konzepts, andere Merkmale und daraus resultierende Gruppen nicht thematisiert werden. D.h. warum gerade die Herkunftskriterien zu einem „Problem gemacht werden und welche institutionellen Bedingungen Ungleichheit reproduzieren" (Neuhold/Scheibelhofer 2010a: 182). Das heißt auch hier steht die Frage der sozialen Produktion von Differenz (im konkreten Fall der Kategorie Migrationshintergrund) im Vordergrund. In Bezug auf den Wiener Kontext, wo Diversity-Strategien, wie bereits erwähnt, keinen Ersatz von „Equal Employment" Maßnahmen oder ähnlichem darstellen, müssen Anti-Diskriminierungsstrategien noch wesentlich mehr Beachtung finden. Diversity darf nicht *statt* anderer Gerechtigkeitsstrategien implementiert werden (vgl. Wrench 2005: 83).

4. Diversity in der Organisationsstruktur

Im Integrations- und Diversitätsmonitor wird deutlich, dass die Schaffung von Diversitätsbeauftragten oder anderen Diversitätsbezogenen Organen als essentieller Schritt in der Umsetzung der Wiener Diversitätspolitik gesehen wird. In vielen „Best Of" Rubriken werden Abteilungen hervorgehoben, die eine solche strukturelle Veränderung vollzogen haben: „Eine Art Think Tank der MA57 in Sachen Diversitätsmanagement" (MA 17 2014: 72) oder „stärkere Verankerung in der Organisationsstruktur (z.B. in Form einer eigenen Organisationseinheit bzw. eines/einer Diversitätsbeauftragten)" (MA 17 2014: 79). Diese Abteilungen werden im Monitor hinsichtlich des Diversitätsmanagements fortschrittlicher und somit näher am zu erreichenden Diversitätsziel eingestuft. Dadurch besteht die Gefahr, dass allein das Vorhandensein von Diversitätsbeauftragten als ein erfolgreiches Diversitätsmanagement gewertet wird. Das bedeutet, dass bereits „Diversity als Ziel zu setzen" das Ziel des Diversity Managements der Stadt Wien darstellt (vgl. Ahmed 2012: 23). Allerdings wird durch diese flächendeckende Einsetzung von Diversitätsbeauftragten jede Magistratsabteilung mit der Thematik konfrontiert und dadurch wird die Gefahr umgangen, dass Diversity nur in der MA 17 debattiert wird und die anderen Magistratsabteilungen es nicht als notwendig erachten diese Thematik einzubeziehen, da es eine eigene Abteilung dafür gibt (vgl. Ahmed 2007a: 250).

Bezüglich der Kompetenzen dieser neuen Beauftragten, aber auch anderer ArbeitnehmerInnen, wird von Förderung der Diversitätskompetenz durch Fortbildungsangebote gesprochen (vgl. MA 17 2014: 50). Auffällig ist hier vor allem, dass von Diversitätskompetenz oft in Verbindung mit „MitarbeiterInnen mit Migrationserfahrung" (vgl. ebd.) gesprochen wird, auch wenn diese zwei Eigenschaften nicht gleichgesetzt werden. Dadurch wird deutlich, dass auch Diversitätskompetenz im Sinne einer migrationsorientierten Diversität verstanden wird. So wird beispielsweise der Zusammenhang zwischen der Einstellung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und dem Stellenwert von Diversitätskompetenz im Weiterbildungscurriculum veranschaulicht (vgl. ebd.). Trotz dieses Fokus auf migrationsspezifische Diversitätskompetenz gelten sehr allgemeingehaltene Eigenschaften wie Offenheit und Empathie (vgl. ebd.), sogenannte „Soft Skills", als wichtigere Diversitätskompetenzen als „Hard Skills" wie migrationsbezogenes Fachwissen (vgl. ebd.). Wodurch auch auf Seiten der Verwaltung individuelle Eigenschaften in den Vordergrund rücken und im Bereich des Diversity Managements als notwendig erachtet werden (vgl. Müller 2011: 156).

Ein weiterer Schritt hin zu einem fortschrittlichen Diversitätsmanagement stellt die vermehrte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund dar. Mit dem Ziel die Stadtverwaltung zu einem Spiegelbild der Stadtbevölkerung zu machen (MA 17 2014: 219) wird klargestellt, dass der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung erhöht werden soll. Wobei auch in

diesem Zusammenhang andere Differenzkriterien nicht explizit in die angestrebte Vielfältigkeit der Belegschaft einbezogen werden. Das Ziel die Belegschaft zu einem Spiegelbild der Stadtbevölkerung zu machen, stellt – soweit das aus dem Monitor herausgelesen werden kann – ein freiwilliges Ziel dar. Das heißt es ist nicht mit Maßnahmen im Zuge von *affirmative action* oder Quotenregelungen zu vergleichen, da es keine Pflicht zur bevorzugten Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund gibt. Im Zuge des effizienzorientierten Diversity-Konzepts heißt das, dass diese Einstellungspolitik nur so lange verfolgt wird, solange sie der Optimierung der Organisation dient, nicht solange bis Gerechtigkeit erreicht wird. Das unterscheidet die Diversity-Strategie wesentlich von seinen „Vorgängern" *affirmative action* und *equal opportunities*: „[D]iversity management has moved equal opportunities away from a moral and ethical issue and turned it into a business strategy" (Wrench 2005: 77). In diesem Kontext werden Diskriminierungen nur dann als inakzeptabel erachtet, wenn diese zu einem ineffizienten Einsatz von Humanressourcen führen (vgl. ebd.: 78). Die Tatsache, dass der optimale Einsatz von Humankapital auch im Wiener Diversitätskonzept wichtiger ist als seine Antidiskriminierungswirkung, zeigt sich auch daran, in welchen Abteilungen besonders offensiv MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund angeworben werden. Dieses Vorgehen erfolgt in Abteilungen, wo mehrsprachige Menschen bzw. Menschen mit Migrationserfahrung auf Grund der diversen Klientel und des intensiven KundInnenkontakts benötigt werden, z.B. Polizei und Kindergartenpädagogik (vgl. MA 17 2014: 51), aber nicht überall. Das heißt diese Einstellungspolitik orientiert sich an Gesichtspunkten der Effizienz, nicht an denen der Gerechtigkeit.

Als weiterer Bezugspunkt der organisatorischen Verankerung des Diversitätsmanagements in der Stadtverwaltung wird die Verankerung der Diversitätsagenda in den Leitbildern der einzelnen Abteilungen (vgl. MA 17 2014: 97) oder auch die Entwicklung von Strategiepapieren (vgl. ebd.: 117) genannt. Diese Entwicklung findet auch im Rahmen wissenschaftlicher Diversitätsdebatten Erwähnung. Da hier die Verankerung in den Leitbildern und Strategiepapieren verschiedener Ebenen stattfindet, und jeweils auch Beauftragte ernannt und damit neue Verantwortungsstrukturen gestaltet werden, können diese Diversitätspapiere eine Durchsetzungsmacht erzeugen, unabhängig davon, ob diese nur zur Pflichterfüllung oder hinsichtlich tatsächlicher Veränderungen geschaffen wurden. Das heißt tatsächliche Verbindlichkeit wird oft nur durch eine Verkettung von Dokumenten (auch wenn die einzelnen Dokumente als bloße Pflichterfüllung dienen) erzeugt (vgl. Ahmed 2007b: 600). Durch das offizielle „Commitment" der jeweiligen Abteilungen, durch das regelmäßige Monitoring und durch das Beziehen auf andere Diversity-Dokumente haben die jeweiligen Diversitätsbeauftragten ein Druckmittel ihre MitarbeiterInnen und auch ihre Vorgesetzten zur tatsächlichen Implementierung der Diversitätsgrundsätze zu bewegen (vgl. ebd.: 607). Hier kommt vor allem dem Monitor eine wichtige Bedeutung zu, da die Erhebung anhand von Daten als Fakten, und somit als „harte" Maßnahmen

wahrgenommen werden und so weitere („weiche“) Maßnahmen hinsichtlich einer Steigerung der Bewertung der eigenen Abteilung legitimiert werden können (vgl. Ahmed 2007a: 247). Die MA 17 konstatiert selbst, dass eine starke Verankerung des Diversitätsmanagements im Organisationsaufbau „nicht als lästige Pflicht gesehen und […] von einem starken Commitment auf Leitungsebene getragen“ (MA 17 2014: 51) wird. Durch dieses starke Commitment können dann wiederum Fortschritte in der Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements erzielt werden (vgl. ebd.: 52). Gleichzeitig können solche Strategien, auch wenn die Institution sich nur dem Schein nach zu ihnen bekennt, ein Werkzeug für Beauftragte in Abteilungen sein. Durch die Strategiepläne haben sie eine Legitimation bzw. einen Grund dafür, dass Maßnahmen im Bereich des Diversity Managements gesetzt werden müssen – lediglich, weil dies die Strategiepapiere verlangen. So kann auch der Diversitätsmonitor in einzelnen Magistraten dazu genutzt werden, dass tatsächlich Maßnahmen gesetzt werden, da das jeweilige Magistrat in ihrem Diversity-Prozess voranschreiten muss. Dadurch kann auch ein Dokument, hinter dem die Organisation nicht tatsächlich steht, von Einzelnen als Legitimation für das eigene Tun bzw. Maßnahmen genutzt werden und so kann ein „Schein-Dokument“ bzw. „-Maßnahme“ zu einem tatsächlichen Tätigwerden führen (vgl. Ahmed 2012: 120). Ein ähnliches Problem zeigt sich in der Veränderung des Organisationsaufbaus bzw. der Organisationsstrategie. So soll der Diversitätsgedanke auch hier implementiert werden: „Verankerung der Diversitätsstrategie in Leitbild und Kontraktmanagement“ (MA 17 2014: 116), „Diversitätsmanagement durch eine eigene Organisationseinheit verankert“ (ebd.: 117). Und „Diversitätsmanagement ist Thema der Organisationsentwicklung: Diversitätsbeauftragter, Strategiepapier“ (ebd.: 118). Problematisch kann dabei jedoch sein, wenn solche Strukturänderungen auch nur der Pflichterfüllung dienen (vgl. Ahmed 2012: 119) (und nicht dem Gedanken der hinter dem Diversity Management steht, sei dies nun im konkreten Fall Effizienz oder auch Gerechtigkeit). Dabei kann es geschehen, dass Abteilungen geschaffen und Strategien im Leitbild verankert werden, ohne dass die Organisation tatsächlich dahinter steht. Deren Schaffung bzw. Verankerung wird dann als reine Pflichterfüllung gesehen, die dann bloß den „Anschein des Dahinterstehens“ weckt (vgl. ebd.). In diesem Kontext ist es notwendig zu betonen, dass das bloße Sprechen von Diversity (und damit einhergehende Veränderungen der Organisationsstruktur) noch keine Veränderungen hinsichtlich des Ziels, das mit Diversity Management erreicht werden soll, erfolgt sind (vgl. Ahmed 2007a: 254).

Offensichtlich ist das Diversitätsmanagement in den Magistraten der Stadt Wien jedoch nicht nur ein „tick in the box“ (Ahmed 2007b: 602), das von den MitarbeiterInnen erledigt wird, ohne an tatsächlichen Veränderungen bzw. Verbesserungen interessiert zu sein, die dadurch erwirkt werden können. Dies lässt sich zumindest daraus schließen, dass mehr als 50% der im Zuge der Personalerhebung befragten Dienststellen, der Aussage „Leistungen und Angebote werden durch

Diversitätsmanagement effizienter erbracht, wirken effektiver und werden von zusätzlichen KundInnen genutzt“ (MA 17 2014: 45) (eher) zustimmen. Dies zeigt, dass tatsächlich positive Effekte wahrgenommen werden, was eine alleinige Pflichterfüllung bei zumindest 50% eher ausschließt. Gleichzeitig denken mehr als 50% dass auch das Image durch vorhandenes Diversity Management verbessert wird (vgl. ebd.), was bestätigt, dass das Bestehen des Diversity Managements *an sich* bereits als eine Verbesserung wahrgenommen wird. Die Tatsache, dass Diversity Management innerhalb der Organisation nicht nur als Pflichterfüllung gesehen wird, ist essentiell für das tatsächliche Wirken der Strategie: Sobald Maßnahmen nur als „tick in the box“, also als Verpflichtung, wahrgenommen werden, fühlen sich Menschen dieser Strategie (und der Idee die dahinter steht) weniger verpflichtet (vgl. Ahmed 2007b: 602). Unter diesem Paradox kann dann die Umsetzung bzw. die Qualität des Diversity Managements leiden.

Wie bereits angesprochen, wurde im Zuge des aktuellen Diversitätsmonitors zum ersten Mal auch die Struktur der Magistratsabteilungen bzw. Ihrer MitarbeiterInnen untersucht. Insofern hatte der Aspekt der Diversität der Magistrate (und somit Diversity in Bezug auf Ebene der Institutionen) einen Schwerpunkt innerhalb des diesjährigen Monitors. Innerhalb jedes Kapitels gibt es die Rubrik „Highlights aus 2013“, die besondere Erfolge bzw. Tätigkeiten im Bereich von Diversität und Integration hervorhebt. Auffallend dabei war, dass sowohl die Ernennung von Diversity-Beauftragten bzw. die Zielsetzung von „mehr Diversität“ häufig genannte „Best Ofs“ waren, allerdings nie darauf eingegangen wurde, was für Änderungen dadurch erhofft bzw. welche Zielsetzung damit konkret verfolgt werden. Das erweckt den Eindruck, dass bereits die Thematisierung von „Diversity“ an sich zu mehr Diversität bzw. einem besseren Diversity Managements führt. (vgl. Ahmed 2012: 57). Dieses Vorgehen, bei dem es darum geht Diversitätsmanagement in Unternehmen zu einem Ziel zu machen und nicht so sehr, dass dieses Ziel auch tatsächlich erreicht wird, wird u.a. von Ahmed als ein häufiges Phänomen beschrieben. (vgl. ebd.: 22f.). Im Bereich des Messens von Migration und Diversität ist eine ähnliche Logik zu beobachten: Bereits durch die bloße Existenz eines Diversity Managements und der Ernennung zuständiger Personen, scheint das Problem, das damit gelöst werden soll, als gelöst (vgl. Ahmed 2007: 597).

Im Monitor wird die „Erhebung des Migrationshintergrundes der MitarbeiterInnen“ in verschiedenen Magistraten zur Erlangung eines „Überblick[s] über die Diversität der MitarbeiterInnen“ (MA 17 2014: 115) erwähnt. Diese Erhebung wird als eine Maßnahme im Zuge des Diversity Managements vorgestellt. Ob bzw. inwiefern der Migrationshintergrund als alleiniges Kriterium etwas über die Diversität in der Organisation aussagt, wurde bereits oben besprochen. Interessant ist in diesem Kontext jedoch, dass diese Erhebung als Diversity-Maßnahme dargestellt wird, ohne darauf einzugehen, was mit dem Wissen über die „Ausmaße der magistratsinternen Diversität“ dann

geschieht, bzw. ob daraus resultierend weitere Maßnahmen gesetzt werden, also ob dieses Wissen im Diversity Management folglich auch eingesetzt wird. Die bloße Erhebung an sich, genauso wie das Ziel der „Anwerbung neuer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund“ bestätigt Ahmeds Aussage, dass bereits die Thematisierung von Diversität als eine Maßnahme gesehen wird (vgl. Ahmed 2012: 11).

In Bezug auf meine Forschungsfrage ist relevant zu betonen, dass das bloße Verändern des Aufbaus der Magistratsabteilungen noch keinen Gewinn hinsichtlich der Ziele des Diversitätsmanagements bringt. Das heißt eine gute Performance im Diversity Management, heißt nicht, dass die Problematik die den Grund für die Notwendigkeit des Diversity Managements darstellt, überkommen wurde. Weiters sollte bezüglich der Kommunikation von Diversity-Strategien immer auch das dahinter stehende Ziel kommuniziert werden (im Fall der MA 17 ist dies Antidiskriminierung und eine potenzialorientierte, effiziente Stadtverwaltung), da Diversity Management ohne zu erreichendes Ziel keinen Sinn hat. Selbst wenn das Diversitätsmanagement in Wien nur als „neues“ Konzept für eine „alte“ Politik implementiert worden sein sollte, können dadurch tatsächliche Veränderungen erwirkt werden. Durch die Verkettung von Dokumenten durch Verweise, können tatsächlich Verbesserungen erzielt werden. Dabei stellt der Integrations- und Diversitätsmonitor ein wichtiges Instrument dar, da er mit seiner Datensammlung Druck erzeugen kann, das Abteilungen zu tatsächlichen Maßnahmen zwingen kann.

5. Positive Rhetorik von Diversity

Die in der wissenschaftlichen Debatte besprochene positive Rhetorik des Diversity-Konzepts zeigt sich im Monitor auf zwei Arten. Einerseits wird Diversity und Diversity Management selbst als notwendig und als einziges Hilfsmittel im Hinblick der Zuwanderungssituation gesehen. Es wird betont, dass die Wiener Gesellschaft durch Zuwanderung wächst und heterogener wird. Dadurch seien die integrationsorientierte Diversitätspolitik, und damit auch der Monitor, notwendig um „mithilfe von Indikatoren, Benchmarks, Datenerfassungen und Befragungen Einflüsse und Auswirkungen von Zuwanderung sowie die Relevanz von Integration und Diversität für Gesellschaft, Politik und Verwaltung empirisch transparent zu machen und sachlich zu analysieren“ (MA 17 2014: 10). Andererseits zeigt sich die positive Rhetorik der Diversity-Strategie im potenzialorientierten Umgang mit Differenzen. Dabei wird betont, dass Wiens Bevölkerung sehr vielfältig sei und diese Vielfältigkeit wird als positive und sogar notwendige Eigenschaft der Stadt dargestellt: „Die Stadt lebt von der Vielfalt ihrer BewohnerInnen und der Diversität ihrer Kompetenzen, Erfahrungen und Sprachen“ (MA 17 2014: 6). Dadurch entsteht ein Bild von Wien als Weltstadt, die durch ihre vielfältigen

BewohnerInnen (wobei hier Vielfalt nur hinsichtlich der Herkunft der BewohnerInnen gesehen wird) vielfältig und vor allem weltoffen ist. Im Monitor kommt es zum regelrechten „showcasing of diversity" (Swan 2010: 80), zu einer Rhetorik, wo Vielfalt nicht mit Angst, sondern mit Freude gesehen werden soll (vgl. ebd.). Es wird der Eindruck geschaffen, dass ZuwanderInnen willkommen sind, wie auch Projekte, z.B. mit dem Titel „Die Welt ist in Wien zu Hause" (MA 17 2014: 73), beweisen. Es wird in einer Art von dieser Vielfalt gesprochen, die den Anschein erweckt, dass Wien (Bevölkerung, Politik, Verwaltung) seine Diversitätsziele bereits allein durch das Vorhandensein der Vielfalt erreicht hat (vgl. Ahmed 2007a: 254). Außerdem wird in diesem Zusammenhang nicht erwähnt, dass es diese Strategie gerade deswegen gibt, weil das Thema der Vielfalt bisher keine Beachtung gefunden hat bzw. nur als Defizit gesehen wurde. Das heißt es wird mit einer Selbstverständlichkeit von dieser Vielfalt gesprochen, als wäre sie nie als Problem gesehen worden. Damit wird Diversity zur neuen Norm (De Jong 2014: 91). Allerdings zu einer Norm, die nur durch ZuwanderInnen und deren Diversität entstanden ist (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010: 85).

Ein Differenzkriterium, das oft als Potential besprochen wird, ist „Sprache". So wird einerseits verdeutlicht, dass es bereits eine hohe „Wertschätzung von Mehrsprachigkeit" (MA 17 2014: 31) gäbe, diese allerdings noch gesteigert werden sollte. Im Monitor wird an einigen Stellen der Eindruck erzeugt, dass alleine durch die positive Bewertung der Vielfalt und durch das Messen ebendieser bereits das Ziel der Diversitätspolitik Wiens erfüllt ist. Dabei werden die Missstände, die im Zuge dieser Politik beseitigt werden sollen, vergessen. Das heißt, allein das Vorhandensein des Monitors wird als Beweis dafür gesehen, „that the institutional world documented by the document (racism, inequality, injustice) has been overcome" (Ahmed 2007b: 597).

Problematisch ist, wenn im Zuge dieser positiven Rhetorik Vielfalt auf das Differenzkriterium der Herkunft reduziert wird. „In this case, one definition of diversity is evoked, >>counting people who look different<<, which would block any association between diversity and equality […] Diversity can be defined in ways that reproduce rather than challenge social privilege" (Ahmed 2007a: 240). Die Ausweitung des Analysekriteriums „MigrantIn" auf „Migrationshintergrund" zeigt, dass auch in der 2. Generation noch Andersheit konstruiert wird. Auf Grund dieser Andersheit wird das Diversitätsmanagement eingeführt, wodurch die „Norm" „might be reproduced at the very moment they >>embrace diversity<<, as if diversity is what adds spice and colour to >>mainstream white culture<<" (Ahmed 2007a: 245f.).

Die Rhetorik, die im Zuge von Diversity-Strategien zur Anwendung kommt, hat zum Ziel, Vielfalt als etwas rein Positives erscheinen zu lassen. So wird im Kontext der Diversität im Monitor stets von „Potenzial" (MA 17 2014: 5) und „Chancen" (ebd.: 9) gesprochen. Diese positive Rhetorik macht einen Großteil der Beliebtheit des Konzepts aus. Durch diesen Mechanismus, können jedoch auch

Ungleichheiten schön bzw. weggeredet werden: „the appeal of diversity is about looking and feeling good, as an orientation that obscures inequalities, like the obscuring of a rotten core behind a shiny surface" (Ahmed 2007b: 606). Diversity stellt eine „feeling good" Politik (vgl. Ahmed 2007b: 605) dar, die den Eindruck erweckt, dass sämtliche Probleme (wegen derer das Konzept ursprünglich eingeführt wurde) durch die bloße wertschätzende Rede von Vielfalt gelöst wurden. Dieses Vorgehen kann man auch an der positiven Auffassung der MA 17 gegenüber der Wiener Vielfalt beobachten. Im Monitor wird erwähnt, dass es die Diversity-Strategie gibt, weil Vielfalt viel zu lange als Defizit gesehen wurde und dies nun nicht mehr so sei. Dabei wird der Eindruck erzeugt, das in der gesamten Gesellschaft Vielfalt nun als Potenzial gesehen wird, dabei wird damit nur der Paradigmenwechsel der Stadtverwaltung ausgedrückt, welcher nur die offizielle Meinung der MA 17 bezüglich Diversität beschreibt. Während die positive Diversity-Rhetorik „difference into pleasure" (Ahmed 2007a: 246) wandelt, wird übersehen, dass an viele Differenzen, Ungleichheiten anknüpfen. In Wien, wo Diversität an das Kriterium der Herkunft gebunden wird, werden durch das Feiern der verschiedenen Ursprünge der Stadtbevölkerung Ungleichheiten verdeckt, die durch strukturelle Mechanismen produziert wurden (und werden), verdeckt. Die neue Freude über die Vielfalt verändert nichts an bereits produzierten Ungleichheitsmechanismen (vgl. Swan 2010: 93).

Im Zuge des Paradigmenwechsels hin zu einem potenzialorientierten Blick auf Migration und Vielfalt und der damit einhergehenden neuen Rhetorik, entsteht der Eindruck, dass diese Vielfalt so geschätzt wird, dass bereits keine Probleme mehr bestehen. Dabei wird verdeckt, dass es Ungleichheiten gibt, die an diesen Kriterien anknüpfen, die nicht bloße Unterschiede darstellen. Diesen Unterschieden einen Wert zu geben (wie es im Diversity-Konzept passiert), birgt Potenziale für gesellschaftlich schlechter gestellte Gruppen (dazu im Analyse-Kapitel „Business Case von Diversity" [IV/6] mehr). Allerdings nur dann, wenn Ungleichheiten, die an diese Merkmale anknüpfen, berücksichtigt werden. Solange strukturelle Ungleichheiten durch positive Rhetorik verdeckt werden, dient das Diversity-Konzept nur dem Systemerhalt, keiner gelungenen Inklusionspolitik.

6. Business Case von Diversity

Im Zuge des Diversity Managements soll das Potenzial einer Organisation, das in den Differenzen der MitarbeiterInnen liegt, durch Management-Strategien optimiert werden. Formulierungen im Integrations- und Diversitätsmonitor, wie „Fehlentwicklungen rechtzeitig gegenzusteuern" (MA 17 2009: 3) oder auch „um in Zukunft detailliert beobachten zu können" (ebd.: 18), zeigen, dass diese Potenzialoptimierung auch im Wiener Diversity-Konzept eine wesentliche Rolle einnimmt. Durch

strategische Maßnahmen und MitarbeiterInnen mit Diversitätskompetenzen soll die vorhandene Diversität der Bevölkerung nutzbringend eingesetzt werden und dadurch vor allem Integration erreicht werden (vgl. ebd.: 7). Um gezielte Maßnahmen setzten zu können, müssen jedoch zuerst Daten über den Ist-Stand erhoben werden. Insofern zeigt sich eine gemeinsame Logik, zwischen Diversity Management und Migrationsmanagement, die bereits in der Kategorie „Messen von Migration, Integration und Diversität" besprochen wurde.

Differenzen erhalten in diesem System einen Wert, wenn sie als Vorteil für die Organisation wahrgenommen werden. Um also als Potenzial wahrgenommen zu werden, müssen Differenzen ">>cognitive, affective, communicative and symbolic<< business benefits" (Benschop zit. nach Swan 2010: 80) einbringen. In diesem Kontext, wo Differenzen als Ressource gesehen werden, erfahren allerdings nur manche Differenzen eine Aufwertung. Im Monitor wird die „Eigenschaft" „Migrationserfahrung" zu einer „unverzichtbaren Kompetenz für die Stadt" (MA 17 2009: 3), aufgewertet. Hier kann es sein, dass MigrantInnen gerade wegen ihrer Migrationserfahrung (und daran anknüpfenden Zuschreibungen seitens der Wiener Stadtverwaltung) einen Job in einer Magistratsabteilung bekommen. Oft stellen diese Jobs jedoch Deklassierungen dar, die unter der Qualifikation der betroffenen Person liegen und wenig Mobilität nach oben aufweisen (vgl. Erel 2010: 648). Indem es zu Deklassierungen kommt, wird Potenzial jedoch nicht optimal eingesetzt. Humankapital aus Ausbildungen im Ausland liegt durch diesen Mechanismus „brach". Im Zuge dieser Potenzialnutzung müssen auch strukturelle Abwertungsmechanismen berücksichtigt werden. Die (Nicht-)Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungen spielt, wie bereits erwähnt, eine wichtige Rolle im Bereich „Arbeitsmarkt& Beschäftigung" des Diversitätsmonitors (vgl. MA 17 2014: 119f.). Diese Dequalifizierung sieht Faist als einen der sozialen Mechanismen, der aus Diversität Ungleichheit erzeugt. Durch die Deklassierung der MigrantInnen, kommt es zu einer Hierarchisierung (vgl. Faist 2010: 305f.), die ein Machtungleichgewicht erzeugt. Man kann folglich davon ausgehen, dass die Bewertung von Differenzen im Wiener Diversitätsmanagement weniger der unternehmerischen Logik und mehr der Logik des Migrationsmanagements folgt. Hier wird der ökonomische Nutzen von MigrantInnen über die Rechte ebendieser gestellt (vgl. Georgi 2009: 83). So wird das Humankapital von Menschen im Zuge von Diversity-Strategien nur dort vermehrt, wo bestimmte Differenzen aufgewertet werden (vgl. Prügl 2011: 83). Das bedeutet jedoch auch, dass unterschiedliche Präferenzen der Lebensgestaltung bzw. die Pluralisierung von Wertemilieus, die eigentlich nicht in direktem Zusammenhang mit beruflichen Qualifikationsprofilen, Chancen, aber auch Risiken darstellen, da sie für die Einstellung bedeutsam werden (vgl. Diewald/Faist 2011: 95f.).

Die Wiener Magistratsabteilungen suchen im Zuge der Erfüllung ihrer Diversitätsziele nach ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund, um die Stadtverwaltung zum Spiegelbild der

Stadtbevölkerung zu machen (vgl. MA 17 2014: 219). Das bedeutet, dass auch das Differenzkriterium „Migrationshintergrund“ am Arbeitsmarkt eine Aufwertung erfährt (vgl. MA 17 2009: 3) und steigert dadurch das Humankapital von Menschen mit Migrationshintergrund. Im Zuge des Diversitätsmanagements werden nur die Differenzkriterien (teilweise bzw. bedingt) aufgewertet, die an die Herkunft anknüpfen, das heißt andere Differenzkriterien werden nicht explizit in die angestrebte Vielfältigkeit der Belegschaft einbezogen.

Im Zuge dieser Aufwertung wird auch das Differenzkriterium „Sprache“ anders bewertet. Bisher wurden Erstsprachen von MigrantInnen übersehen, bzw. nicht „als Ressource wahrgenommen“ (MA 17 2014: 31). Im Zuge der Aufwertung von Diversität, wird auch Mehrsprachigkeit vermehrt als Ressource wahrgenommen (vgl. ebd.: 102). Indem betont wird, dass Mehrsprachigkeit eine wertvolle Kompetenz darstellt, wird deutlich, dass eine Fremdsprache allein keinen Wert hat, sondern nur in Kombination mit Deutschkenntnissen (vgl. ebd.). Das heißt, dass nicht nur die Bewertung bzw. Generierung von Humankapital nur von einer Seite ausgeht, sondern dass diese Seite auch Bedingungen stellen kann, unter denen eine Differenz erst zu Kapital wird. Dadurch werden die Verhältnisse der Ungleichheit bezüglich des Zugangs zum Arbeits- bzw. Bildungsmarkt bekräftigt (vgl. Mecheril 2007).

Weiters werden Potenziale danach bewertet, welcher Bedarf auf dem Wiener Arbeitsmarkt besteht (vgl. MA 17 2014: 52). Das heißt, Unterschiedlichkeiten werden nicht an sich als Potenzial wahrgenommen, sondern bloß dann, wenn Nachfrage nach ihnen besteht und sie dadurch einen Marktwert besitzen. Das heißt es erfolgen keine allgemeinen Gerechtigkeitsziele, sondern es werden Wettbewerbs-Strategien eingesetzt, die zu „a pick and mix approach in dealing with (or omitting) workplace equality and diversity issues” (Özbilglin; Tati 2011: 1231) führen können. Das zeigt einen der Hauptkritikpunkte am Diversitätsmanagement. Der Gerechtigkeitsaspekt, den das Konzept in seinem ursprünglichen Kontext der *equal opportunities* und *affirmative action* hatte, wird zu Gunsten des Effizienz-Gedankens mehr und mehr aufgegeben (vgl. Wrench 2005: 77). Als Konsequenz bedeutet das, dass Gerechtigkeit nur noch dann relevant ist, wenn dadurch auch die Effizienz gesteigert werden kann: „Under a diversity management approach, racism is indeed argued to be unacceptable, but only when the outcome of such racism is recognised as leading to inefficiency in the utilisation of human resources“(ebd.: 78). Im Wiener Kontext, wo dem Diversity-Konzept keine Antidiskriminierungspolitiken vorangegangen sind, die beispielsweise mit den *equal opportunities* vergleichbar wären, überwiegt der „Potenzialnutzungsaspekt” deutlich. Das Diversitätsmanagement wird im Monitor immer wieder durch die potentialorientierte Nutzung der Vielfalt und dadurch gesteigerte Effizienz legitimiert: „In weiterer Folge können die Leistungen vor dem Hintergrund der

wachsenden Pluralität der Stadtgesellschaft effizienter, zielgruppenspezifischer und insgesamt kundInnenorientierter erbracht werden“ (vgl. MA 17 2014: 47).

7. Individualisierung von Differenzen

Wie bereits erwähnt stehen Individuen im Mittelpunkt der Diversity-Debatte. Dabei wird der Fokus auf Differenzen und Kompetenzen Einzelner gelegt und dadurch scheinen auch strukturelle Gegebenheiten oft wie individuelle Eigenschaften. Manche Formulierungen, die einen Missstand beschreiben, erwecken den Eindruck, als würden diese Zustände nur in der Verantwortung der Betroffenen liegen: „Auch lässt sich feststellen, dass der Weg zu Abschlüssen nach der Pflichtschule für jene leichter zu sein scheint, die ihren Pflichtschulabschluss in Österreich oder in einem EU-Land gemacht haben“ (MA 17 2014: 21). Die Formulierung „leichter zu sein scheint“ (ebd.) erzeugt das Bild, dass der Abschluss an einer höheren Schule nur an der individuellen Fähigkeit oder Bildung liegt. Die Formulierung verdeckt, dass es MigrantInnen auch durch Dequalifizierung, Nicht-Anerkennung und anderen Umstände seitens der Verwaltung und der Gesellschaft erschwert wird, einen Abschluss zu machen, d.h. strukturelle Ungleichheiten werden nicht berücksichtigt. Dadurch, dass der Eindruck entsteht, dass Erfolg bzw. Misserfolg nur in der eigenen Verantwortung lägen, kann es sein, dass das Scheitern anderer nicht mit dem eigenen Scheitern verbunden wird: „Soweit Leid nur noch individuell erlebt wird, läuft der Protest gegen die Ausblendung struktureller Kontextbedingungen ins Leere – das deshalb, weil das Objekt des Protests eben ausgehöhlt ist. Selbst der angreifbare Adressat des Protests geht verloren“ (Voswinkel/Wagner 2011: 79). Durch diesen Glauben an die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung kommt es folglich nicht mehr zur Wahrnehmung kollektiv geteilter Ungleichheiten bzw. nicht mehr zur Artikulation dieser (vgl. ebd.). Durch den Fokus auf Eigenschaften und Fähigkeiten einzelner MigrantInnen fallen mangelnde Integrationsmaßnahmen seitens der Stadtverwaltung bzw. strukturelle Diskriminierungen und Mechanismen wie die systematische Dequalifizierung aus dem Blick. Durch die Mikro-Linse auf einzelne Identitäten, werden Diskriminierungen nicht in Kontext mit historisch konstruierten Ungleichheiten und strukturelle Ungleichheiten bezüglich des Zugangs zu Ressourcen gesetzt (vgl. Zanoni 2010: 14).

Auch im Zuge der Aufwertung von „Migrationshintergrund“ zu einer vermarktbaren Ressource zeigt sich dieser Individualisierungsprozess. Nun werden Menschen mit Migrationserfahrung bzw. Migrationshintergrund spezifische Kompetenzen zugeschrieben. Dadurch besteht jedoch auch die Gefahr, dass Menschen, die diese zugesagten Kompetenzen am Arbeitsmarkt nicht einbringen können oder wollen und dadurch ihre Chancen nicht verwirklichen, als selbst an ihrem mangelnden Erfolg

schuldig betrachtet werden. Durch den Fokus auf Individuen und die potenzialorientierte Sprache über deren Kompetenzen, Eigenschaften und Möglichkeiten wird das Bild vollkommener Selbstbestimmung vermittelt. Man bekommt den Eindruck, dass Individuen „nicht in das harte Gehäuse ihrer Herkunft, Klassenzugehörigkeit und sozialen Lage eingezäunt und Autor ihres eigenen Lebens [sind]“ (Voswinkel/Wagner 2011: 77).

Im Kontext der Wiener Integrationspolitik bedeutet das, dass durch den Fokus auf das Potenzial das einzelnen MigrantInnen zugesagt wird, aus dem Blick gerät, dass der Erfolg ebendieser von österreichischen Arbeitsmarktbeschränkungen und ähnlichen Auflagen determiniert ist. Durch den individualisierende Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund kommt es zur Verschleierung von Ungleichheiten, die zum einen an der vergangenen und derzeitigen Integrationspolitik, aber auch an anderen Mechanismen liegen, führen darf. Neoliberale Prozesse, die soziale Ungleichheiten verschleiern und zur Ausbeutung (migrantischer) Arbeitskraft führen, dürfen nicht außer Acht gelassen werden (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010a: 95). Vor allem durch die Betrachtung von MigrantInnen als Individuen besteht die Gefahr, dass man ihren „Erfolg“ allein in ihre Verantwortung legt und somit soziale Ungleichheiten missachtet bzw. sogar versteckt werden. Durch diese Mechanismen werden kapitalistische und rassistische Strukturen verdeckt und die europäischen Nationalstaaten können weiterhin unter der „Flagge der Toleranz“ regieren (vgl. Neuhold/Scheibelhofer 2010a: 96). Durch diesen Individualisierungsprozess werden Differenzen als individuelle Eigenschaften gesehen und von Fragen der sozialen Gerechtigkeit oder von strukturellen Ungleichheitsmechanismen getrennt (vgl. Faist 2010: 303f.). Indem also Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund individuell betrachtet werden (und entsprechend dem Business-Case Ansatz des Diversity Konzeptes einen Marktwert erhalten), werden kollektive Ungleichheiten, die an diese Mechanismen anknüpfen, zum Scheitern *einzelner* MigrantInnen.

V Conclusio

Zusammenfassend kann in Bezug auf die Reproduktion von Ungleichheiten durch die Wiener Diversitätspolitik gesagt werden, dass ein grundsätzliches Problem, die Naturalisierung von Differenzen, darstellt. Sämtliche Kategorien werden als „natürlich gegeben" nicht diskutiert und weder die Konstruktion dieser Differenzkriterien, noch der historische bzw. soziale Kontext ebendieser findet Beachtung. Macht, die immer im Zusammenhang mit der Herstellung von Differenzlinien zusammenhängt, wird nicht thematisiert bzw. hinterfragt. Dadurch kommt es zu einer Reproduktion von historisch gewachsen Ungleichheiten, die an die verwendeten Kriterien anknüpfen. Durch den Fokus auf „Migrationshintergrund" als Differenzkriterium wird außerdem klar, dass es im Wiener Diversitätskonzept, im Gegensatz zu Diversity-Konzepten, die in der wissenschaftlichen Debatte diskutiert werden, zu einer Hierarchisierung von Differenzen kommt. Das heißt, „WienerInnen mit Migrationshintergrund" werden als die Abweichung von der Norm „WienerInnen ohne Migrationshintergrund" besprochen. Dadurch wird das Diversitätskonzept an sich zu einer Strategie des Umgangs mit Abweichungen, aber nicht mit Unterschiedlichkeiten. Durch die Naturalisierung und die Konzentration auf die Herkunft kann es jedoch zur Dramatisierung von Differenzen kommen, wodurch Ungleichheiten, die an diese Merkmale anknüpfen noch schwieriger überwunden werden können.

In diesem Kontext ist auch die singuläre Betrachtung der Herkunft betreffenden Differenzkriterien problematisch. Durch diese singuläre Betrachtung werden die Auswirkungen der Verkettung mehrerer Differenzkriterien, aber auch einzelner nicht beachteter Kriterien ausgeblendet. Im Zuge von Diversity-Strategien soll gerade durch eine weite Betrachtung mehrerer Differenzkategorien, die Betrachtung der Auswirkungen mehrerer Merkmale ermöglicht werden. Deutlich wird dies im Monitor vor allem dann, wenn von der „2. Generation" gesprochen wird. Hier wird z.B. der sozioökonomische Hintergrund als determinierendes Kriterium für den Bildungsweg nicht berücksichtigt, wogegen das Hauptkriterium der Migrationshintergrund darstellt. Dadurch kommt es zu einer vereinfachten Darstellung, die Unterschiede zwischen den Gruppen „WienerInnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund" verstärkt bzw. erst produziert und in diesem Bereich tatsächlich relevante Kriterien, wie den sozioökonomischen Hintergrund und daran anknüpfende Ungleichheiten verdeckt.

Besonders stark zeigt sich diese singuläre Betrachtung, die dem Diversitäts-Begriff der wissenschaftlichen Debatte widerspricht, im Terminus „Integrationsbezogene Diversitätspolitik". Es ist deutlich, dass Diversitätsmanagement in Wien im Bereich der Migrationspolitik eingesetzt wird, und deshalb Kriterien, die an die Herkunft anknüpfen als relevant erachtet werden. Es wird deutlich, dass Diversität als etwas durch Zuwanderung Geschaffenes verstanden wird, wodurch die Notwendigkeit,

die beiden Felder zu verknüpfen legitimiert wird. Dabei wird die Aufnahmegesellschaft als homogen dargestellt und dadurch Differenzen und daran anknüpfende Ungleichheiten weggeredet. Durch den Begriff der Integration, der allein auf seinen politisierten Gehalt im Feld der Migrationspolitik reduziert wird, wird wiederum deutlich, dass mit dem Diversitätsmanagement eine Abweichung von der Norm (der Aufnahmegesellschaft) gesteuert werden soll.

Das Messen von Integration und Diversität stellt einen Schwerpunkt des Integrations- und Diversitätsmonitors und damit auch der Diversitätspolitik der Stadt Wien dar. Wie ich aufgezeigt habe, ist im Kontext der Stadt Wien die Ähnlichkeit der Logiken von Migrationsmanagement und Diversität offensichtlich. Beide Ansätze werden von der Annahme geleitet, dass Migration und auch Diversität die neue Norm darstellen und an sich befürwortet werden, da sie Potenziale mit sich bringen. Dieses Potenzial könne jedoch nur durch optimale Steuerung erreicht werden. Für das Diversitätsmanagement heißt das, dass der Effizienzgedanke und die positive Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes durch die optimale Lenkung von Migration, über den Gerechtigkeitsanspruch der Strategie gestellt werden. Das Ziel ist hier die Optimierung der städtischen Arbeitskräfte. Dieser neoliberalen Logik folgend, wird der ökonomische Nutzen von Migrantinnen über deren Rechte gestellt. Dadurch werden Ungleichheiten, die durch restriktive Einwanderungspolitik und Arbeitsmarktzugang erzeugt werden, im Diversitätsmanagement verdeckt und damit reproduziert.

Die Veränderungen im Organisationsaufbau, hinsichtlich der inflationären Implementierung von Diversitätsbeauftragten und von Diversitätsprinzipien in den Leitbildern der verschiedenen Magistratsabteilungen, stellen einen wesentlichen Teil des Diversitätsmanagements der Stadt Wien dar. Auch wenn durch die häufige Verwendung die Gefahr besteht, dass der Begriff bald inhaltsleer wird, können diese Veränderungen im Organisationsaufbau und die Menge an Diversity-Dokumenten auch genügend internen Druck aufbauen um EntscheidungsträgerInnen zu Maßnahmen hinsichtlich der Erreichung der Ziele hinter dem Diversitätsmanagement zu bewegen. Nicht zuletzt durch die MitarbeiterInnenbefragung entsteht der Eindruck, dass der Großteil der Belegschaft hinter dem Diversitätsmanagement steht. Welche Motivation sie darin sehen, also ob dabei auch der Gleichheitsgedanke eine Rolle steht, bleibt im Zuge dieser Analyse jedoch offen.

Ganz grundlegend ist zu sagen, dass das Diversity-Konzept der Stadt Wien den Gerechtigkeitsaspekt auf die Gleichstellung von WienerInnen mit Migrationshintergrund und WienerInnen ohne Migrationshintergrund reduziert. Ungleichheiten, die an andere Merkmale anknüpfen werden durch diesen Fokus verdeckt und damit reproduziert. Es hat sich herausgestellt, dass auch in diesem Feld, Gerechtigkeit bzw. Gleichstellung nicht das Hauptaugenmerk der Diversitätspolitik darstellen, sondern vor allem von dem Optimierungsanspruch in den Hintergrund gedrängt werden. Dazu kommt, dass Diversity-Maßnahmen, die unter anderem mit dem Ziel der Gleichstellung implementiert werden (wie

z.B. Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund) eher Vorschläge als Pflichten darstellen, und somit im Vergleich zu anderen Antidiskriminierungsmaßnahmen „weich“ und daher vermeidbar sind. Eine grundsätzliche Problematik von Diversity als Gerechtigkeitsstrategie zeigt sich auch im Wiener Kontext: Selbst wenn Gerechtigkeit ein Ziel des Konzepts darstellt, ist die Motivation dafür unternehmerische Effizienz und nicht die moralische Pflicht an sich. Das bedeutet, dass Gerechtigkeitsmaßnahmen nur dann (weiter) verfolgt werden, wenn sie dem unternehmerischen Wohl dienen.

Durch die individualisierende Perspektive der Diversity-Strategien werden strukturelle Ungleichheiten wie beispielsweise restriktive Regelungen bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt, ausgeblendet. In dem Prozess der Individualisierung werden Einzelnen bestimmte Kompetenzen auf Grund der Ausprägung gewisser Differenzkriterien zugeschrieben. Dadurch wird allerdings auch der persönlicher Erfolg in die Eigenverantwortung der Individuen übertragen. Hier zeigt sich der neoliberale Grundgedanke, der Diversity-Strategien zu Grunde liegt: Der persönliche Erfolg hängt von der eigenen Chancen-Nutzung und dem Einsatz des eigenen Humankapitals ab, nicht von strukturellen Umständen. Das heißt, dass MigrantInnen ihr Humankapital (z.B. ihre Migrationserfahrung) in bestimmen Berufsfeldern momentan gezielt vermarkten und dadurch beruflichen Erfolg erlangen können. Dabei werden Machtmechanismen wie die Deklassierung durch die Nicht-Anerkennung von Qualifikationen vernachlässigt. Durch diesen individualisierenden Blick kommt es somit zur Verschleierung von Differenzen, die auf restriktive Migrationspolitik zurückzuführen sind. Dabei geraten neoliberale Prozesse, die der Ausbeutung migrantischer Arbeitskräfte dienen bzw. die ständige Erhaltung eines flexiblen Pools an migrantischer Arbeitskraft ermöglichen sollen, aus dem Blickfeld. Teilweise werden im Wiener Diversity-Konzept Ungleichheiten als bloße individuelle Unterschiede behandelt, wodurch sie von Fragen der sozialen Gerechtigkeit getrennt werden.

Als weiterführende Forschung wäre der Weg des Monitors, bzw. anderer Maßnahmen der Wiener Diversitätspolitik, innerhalb der MA 17 und eventuell auch in anderen Magistratsabteilungen, interessant. Durch das Nachverfolgen des Dokuments könnte beobachtet werden, inwiefern es von „Saying Diversity“ zu „Doing Diversity“ kommt (vgl. Ahmed 2007a: 254).

Die Relevanz der Thematik von Integration und Migration wird in der nächsten Zeit steigen. Wenn durch Diversity Management ein ernsthafter Beitrag zu dieser Thematik in Wien erzielt werden soll, sollte das Konzept auch in der Öffentlichkeit mit mehr Nachdruck und auch mit Fokus auf Gerechtigkeitsaspekte kommuniziert werden. Grundsätzlich besteht in Wien durch das Diversitätsmanagement die Möglichkeit die Defizitorientierung hinsichtlich Migration loszuwerden. Diese Möglichkeit kann jedoch nur dann realisiert werden, wenn nicht erwartet wird, durch eine positive Rhetorik und das alleinige Sagen, dass Diversität nun einen Wert hat, Veränderung und den

Abbau struktureller Ungleichheiten erreichen zu können. Vor allem um Ungleichheiten zu reduzieren und Antidiskriminierung erreichen zu können, muss Diversity wesentlich mehr mit der Frage sozialer Gerechtigkeit und den Machthierarchien hinter Differenzkategorien besprochen werden.

> *Erst wenn die Kritik an den Machtwirkungen von >>Diversity<< ernst genommen und auf die eigene Praxis bezogen wird, wenn also die Frage gestellt wird, wer von >>Diversity<< wie profitiert und wer durch den >>Diversity<<-Einbezug auf Identitätspositionen festgelegt oder gar in einer eher inferioren Position bestätigt wird, kann >>Diversity<< etwas anderes sein als die raffinierte Fortsetzung von Machtverhältnissen mit auf den ersten Blick >>irgendwie achtbar<< wirkenden Mitteln (Mecheril 2007).*

VI Bibliographie

Ahmed, Sara (2012): On being included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham/London: Duke University Press.

Ahmed, Sara (2007a): The language of diversity. In: Ethnic and Racial Studies, Vol. 30 No. 2, March 2007: 235-256.

Ahmed, Sara (2007b): „You end up doing the document rather than doing the doing“: Diversity, race equality and the politics of documentation. In: Ethnic and Racial Studies, 30:4, 590-609.

Alleman-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (2011): Einleitung. In: Alleman-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (Hrsg.): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Springer VS, 7-14.

Bendl, Regine; Fleischmann, Alexander; Walenta, Christa (2008): Diversity Management Discourse meets Queer theory. In: Gender in Management. 23/6, 382-394.

Berninghausen, Jutta; Hecht-El Minshawi, Béatrice (2011): Im Fokus: Managing Diversity. In: Alleman-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (Hrsg.): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Wiesbaden: Springer VS, 209-220.

Beyerlin, Ulrich (1979): „Umgekehrte Rassendiskriminierung“ und Gleichbehandlungsgebot in der amerikanischen Verfassungsrechtsprechung, In: Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Bd. 39 (1979) , S. 496-554.

BMEIA (2015): Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres. http://www.bmeia.gv.at/integration/, [Zugriff: 24.09.2015].

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: Kimmich, Dorothee; Schahadat, Schamma; Hauschild, Thomas (Hrsg.) (2010): Kulturtheorie. Bielefeld: transcript Verlag

Cederberg, Maja (2012): Migrant networks and beyond: Exploring the value of the notion of social capital for making sense of ethnic inequalities. In: Acta Soziologica (2012), Vol. 55(1), 59-72.

Chebout, Lucy N. (2013): Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen? – Exzerpte aus dem Reisetagebuch einer Traveling Theory. In: Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2013): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 46 – 60.

De Jong, Sara (2015): Converging logics? Managing migration and managing diversity. In: Journals of Ethnic and Migration Studies, 09/2015. 1-15.

De Jong, Sara (2014): Diversity Politics and Politics of Difference. In: Vieten, Ulrike M. (Hrsg.) (2014): Revisiting Iris Marion Young on Normalisation, Inclusion and Democracy. Houndmills: Palgrave Macmillan, 87-105.

Deutschmann, Anna (2014): Inhaltsanalysen. Qualitative Verfahren der Textanalyse und Textinterpretation. In: Dannecker, Petra; Englert, Birgit (Hrsg.) (2014): Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung. Wien: Mandelbaum Verlag. 94-110.

Diewald, Martin; Faist, Thomas (2011): Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. In: Berliner Journal für Soziologie 21, 1 (2011): 91-114.

Erel, Umut (2010): Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. Sociology 44 (4) (2010): 642-660.

Ewijk; Anne R. van (2011): Diversity and Diversity policy: diving into fundamental differences. In: Journal of Organizational Change Management, Vol. 4/5, 680-694.

Faist, Thomas (2010): Cultural Diversity and Social Inequalities. In: Social Research Vol. 77: No.1: Frühling 2010. 297-319.

Faist, Thomas (2009): Diversity – a new mode of incorporation? In: Ethnic and Racial Studies, Vol. 32 No.1, 01/09, 171-190.

Faist, Thomas (2008): Migrants as Transnational Development Agents: An Inquiry into the Newest Round of the Migration-Development Nexus. In: Popul. Space Place 14, 21-42.

Fuchs, Martin (2007): Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. In: Krell, Gertraude et al. (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 17-34.

Georgi, Fabian (2009): Kritik des Migrationsmanagements: Historische Einordnung eines politisches Projekts. In: Juridikum: Zeitschrift für Politik, Recht, Gesellschaft 2/2009: 81–84.

GlBG: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung , BGBl I 2004/66 idF BGBl I 2015/34.

Güngör, Kenan (2013): Inklusion statt Integration? Eine kritische Betrachtung von Kenan Dogan Güngör. http://www.partizipation.at/fileadmin/media_data/Downloads/themen/inklusion-integration_guengoer.pdf [Zugriff: 20.05.2015].

Hall, Stuart (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag.

Hagemann-White, Carol (2013): Intersektionalität als theoretische Herausforderung für die Geschlechterforschung. In: Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2013): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 20-33.

Hardmeier, Sibylle; Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality. Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: Femina Politica, 1/2007, 23-33.

Hofbauer, Johanna; Krell, Gertraude (2013): Intersektionalität und Diversity mit Bourdieu betrachtet. In: Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2013): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 76-92.

Klapeer, Christine M. (2014): Intersektionalität statt ein verlegenes *et cetera. Methodologische Impulse zum Umgang mit der Verwobenheit von ungleichheitsgenerierenden Kategorien.* In: Dannecker, Petra; Englert, Birgit (Hrsg.) (2014): Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung. Wien: Mandelbaum Verlag. 55-74.

Kosnick, Kira (2014): Nach dem Multikulturalismus: Aspekte des aktuellen Umgangs mit ‚Diversität' und Ungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Nieswand, Boris; Drotbohm, Heike

(Hrsg.) (2014): Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. Wiesbaden: Springer VS, 297-324.

Klarsfeld, Alain (2009): The diffusion of diversity management: The case of France. In: Scandinavian Journal of Management (2009) 25, 363-373.

Kraler, Albert et. al. (2014): Migration und Entwicklung. Eine Einleitung. In: Ataç, Ilker et. al. (Hrsg.) (2014): Migration und Entwicklung. Neue Perspektiven. Wien: Promedia Verlag & Südwind. 7-22.

Kraler, Albert; Noack, Marion (2014): Migration und Entwicklung: Interessen, Akteure und Arenen eines erfolgreichen Diskurses. In: Ataç, Ilker et. al. (Hrsg.) (2014): Migration und Entwicklung. Neue Perspektiven. Wien: Promedia Verlag & Südwind. 23-48.

Kunz, Rahel; Schwenken, Helen (2014): Das flexible Geschlecht: Genderskripte im Migrations- und Entwicklungsdiskurs. In: Ataç, Ilker et. al. (Hrsg.) (2014): Migration und Entwicklung. Neue Perspektiven. Wien: Promedia Verlag & Südwind. 85-100.

Ladwig, Bernd (2013): Intersektionalität und Liberalismus - Mesaillance oder glückliche Verbindung? Eine Auseinandersetzung mit Patricia Hill Collins. In: Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2013): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 34-45.

Lederer, Bernd (2013): Migrationsforschung in der neoliberalen Marktgesellschaft. Eine Kritik an der Vernachlässigung der sozialen Frage in Anlehnung an Walter Benn Michaels. In: Mecheril, Paul et al. (Hrsg.) (2013): Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive. Wiesbaden: Springer VS, 127-139.

Lentin, Alana; Titley, Gavan (2008): More Benetton than barricades? The politics of diversity in Europe. In: Titley, Gavan; Lentin, Alana (Hrsg.) (2008): The politics of diversity in Europe. Strassburg: Council of Europe, 9-30.

Lorbiecki, Anna; Jack, Gavin (2008): Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. In: British Journal of Management. Vol. 11, Special Issue. o.O.: British Academy of Management, 17-31.

Lueger, Manfred (2000): Grundlagen qualitativer Feldforschung. Wien: WUV.

MA 17 (Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität) (2014): Buntes Wien. Integration und Diversität in Wien. Wien.

MA 17 (Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität) (2012): Diversity Check. Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in der Wiener Stadtverwaltung. Wien.

MA 17 (Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität) (o.J.): Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik. Wien.

Mannitz, Sabine; Schneider, Jens (2014): Vom „Ausländer“ zum „Migrationshintergrund“: Die Modernisierung des deutschen Integrationsdiskurses und seine neuen Verwerfungen. In: Nieswand, Boris; Drotbohm, Heike (Hrsg.) (2014): Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. Wiesbaden: Springer VS, 69-96.

Markom, Christa; Rössl, Ines (2010): Zugehörigkeit, Intersektionalität und Exit - Sexuelle Minderheiten in ethnisch minorisierten Gruppen. In: Strasser, Sabine; Holzleithner, Elisabeth

(Hrsg.) (2010): Multikulturalismus queer gelesen. Zwangsverheiratung und gleichgeschlechtliche Ehe in pluralen Gesellschaften. Wien: Campus, 321-341.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe et al. (Hrsg.) (2008): Qualitative Forschung: Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt, 468-475.

Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz Verlag.

Mecheril, Paul (2007): Diversity. Die Macht des Einbezugs, http://heimatkunde.boell.de/2007/01/18/diversity-die-macht-des-einbezugs [Zugriff: 30.04.2015].

Mecheril, Paul et al. (Hrsg.) (2013): Migrationsforschung als Kritik. Wiesbaden: Springer Fachmedien. 127-139.

Michaels, Walter Benn (2009): Wider den kulturellen Imperativ. Die Linek hat eine andere Aufgabe. In: Le Monde Diplomatique, Nr. 8810, 22-23.

Mohanty, Chandra T. (2003): Feminism without borders. Decolonizing Theory, Practicing Solidarity. Durham; London: Duke University Press.

Mohanty, Chandra T. (1984): Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. In: boundary 2, 12/3, 333-358.

Müller, Anette (2011): Das Kopftuch als Verdichtungssymbol – Zur medialen Inszenierung von *gender*, Ethnizität und Religiosität in der Migrationsgesellschaft. In: Alleman-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (Hrsg.): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Springer VS, 145-160.

Neuhold, Petra; Scheibelhofer, Paul (2010a): Gemanagte Vielfalt? Beiträge zu einer kritischen Migrationsforschung zu Diskussionen um Multikulturalismus, Diversität und Integration. In: Blaha, Barbara; Weidenholzer, Josef (Hrsg.) (2010): Freiheit. Beiträge für eine demokratische Gesellschaft. Wien: Braumüller Verlagsbuchhandlung, 175-186.

Neuhold, Petra; Scheibelhofer, Paul (2010b): Provincialising Multiculturalism. Postkoloniale Perspektiven auf Multikulturalismus, Diversität und Emanzipation. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 158, 40. Jg., 2010, Nr. 1, 85-100.

Omanovic, Vedran (2009): Diversity and its management as a dialectical process: Encountering Sweden and the U.S. In: Scandinavian Journal of Management (2009) 25, 352-256.

Perchinig, Bernhard; Troger, Tobias (2011): Migrationshintergrund als Differenzkategorie. Vom notwendigen Konflikt zwischen Theorie und Empirie in der Migrationsforschung. http://www.researchgate.net/publication/264688650 [Zugriff: 21.09.2015].

Prügl, Elisabeth (2011): Diversity Management and Gender Mainstreaming as Technologies of Government. In: Politics & Gender, (07) 2011, 71-89.

Putnam, Robert D. (2000): Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon&Schuster.

Räthzel, Nora (2010): Rassismustheorien: Geschlechterverhältnisse und Feminismus. In: In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2010) (3. erweiterte Ausgabe): Handbuch Frauen- und Geschlechtergerechtigkeit. Wiesbaden: Springer VS. 276-284.

Riedmüller, Barbara; Vinz, Dagmar (2009): Diversity als Herausforderung für die Sozialpolitik: In: In: Andresen, Sünne; Koreuber, Mechthild; Lüdke, Dorothea (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: Springer VS. 65-78.

Riedmüller, Barbara; Vinz, Dagmar (2007): Diversity Politics. In: Krell, Gertraude et al. (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 163-178.

Ringelheim, Julie (2008): Diversity and equality: an ambiguous relationship. Reflections on United States case law on affirmative action in higher education. In: Titley, Gavan; Lentin; Alana (Hrsg.) (2008): The politics of diversity in Europe. Strassburg: Council of Europe. 31-44.

Rodríguez, Encarnación Gutiérrez (2010): Postkolonialismus: Subjektivität, Rassismus und Geschlecht. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2010) (3. erweiterte Ausgabe): Handbuch Frauen- und Geschlechtergerechtigkeit. Wiesbaden: Springer VS. 267-275.

Rostow, Walt W. (1966): The stages of economic growth. Cambridge: University Press.

Rust, Holger (1981): Methoden und Probleme der Inhaltsanalyse. Eine Einführung. Tübingen: Gunter Narr Verlag.

Said, Edward W. (1983): The World, the Text, and the Critic. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Said, Edward W. (1981): Orientalismus. Frankfurt/Main; Wien: Ullstein.

Schönwälder, Karen (2007): Diversity und Antidiskriminierungspolitik. In: Krell, Gertraude et al. (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 163-178.

Sen, Amartya (2007): Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt. München: C.H. Beck Verlag.

Sen, Amartya (2010): Die Idee der Gerechtigkeit. München: C.H. Beck Verlag.

Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (2013: Einleitung. Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitiken vor neuen theoretischen, methodologischen und politischen Herausforderungen. In: Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2013): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 9-19.

Sonderegger, Arno; Clemens, Pfeffer (2014): Schrift, Text und Kontext. Überlegungen und Hinweise zum Arbeiten mit schriftlichen Dokumenten. In: Dannecker, Petra; Englert, Birgit (Hrsg.) (2014): Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung. Wien: Mandelbaum Verlag. 215-232.

Spindler, Susanne (2011): Im Spannungsfeld von Differenz und Ungleichheit: Diversity in der Jugendarbeit. In: Alleman-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (Hrsg.): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Wiesbaden: Springer VS, 129-144.

Stadelmann, Angelika (2013): Von mainstreaming gender zu diversity management? Gleichstellungspolitiken in der EZA zwischen emanzipatorischem Aufbruch und Managementstrategien. Universität Wien: Diplomarbeit.

Strasser, Sabine; Tošić, Jelena (2014): Egalität, Autonomie und Integration: Post-Multikulturalismus in Österreich. In: Nieswand, Boris; Drotbohm, Heike (Hrsg.) (2014): Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. Wiesbaden: Springer VS, 123-152.

Swan, Elaine (2010): Commodity Diversity: Smiling Faces as a Strategy of Containment. In: Organizations (2010), Vol. 17(1), 77-100.

Vedder, Günther (2009): Diversity Management: Grundlagen und Entwicklungen im internationalen Vergleich. In: Andresen, Sünne; Koreuber, Mechthild; Lüdke, Dorothea (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: Springer VS. 111-132.

Vinz, Dagmar (2013): Klasse und Geschlecht – eine umkämpfte Verbindung in Theorien zu Intersektionalität und Diversity. In: Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2013): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 61-75.

Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (2011): Die symbolische Macht der Individualisierung und der Kampf um die Kritik. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (2011) Vol. 36: 71–88.

Voß, Eva (2007): Gender goes global. Der Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für Frauen und Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Weigl, Andreas (2009): Migration und Integration. Eine widersprüchliche Geschichte. Innsbruck; Wien; Bozen: Studien Verlag.

Wenty, Angela (2002): Multikulturalismus in Wien und in London. Eine vergleichende Analyse der historischen Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die gegenwärtige Situation. Wien: Universität Wien, Diplomarbeit.

Wrench, John (2002): Mångfaldens praktik IV: Diversity management, discrimination and ethnic minorities in Europe. Clarification, critiques and research agendas. o.O.: CEUS.

Wrench, John (2005): Diversity management can be bad for you. In: Race & Class 2005/46: 73–84.

Wrench, John (2007): Diversity Management and Discrimination. Immigrants and Ethnic Minorities in the EU. Aldershot: Ashgate.

Zanoni, Patricia et al. (2010): Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. In: Organization, Vol. 17/1, 9-29.

VII Anhang

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Diversitätsmanagement der Stadt Wien. Gemäß der zuständigen Magistratsabteilung 17 – „Integration und Diversität“ sind die Zielsetzungen der Diversity-Strategie in Wien Antidiskriminierung und Effizienzsteigerung hinsichtlich des Einsatzes der Vielfalt der Bevölkerung als humane Ressource. Die Kerndimension des Diversitätsverständnisses der Stadt umfasst die vielfältige soziokulturelle Herkunft der BewohnerInnen. Durch eine qualitative Inhaltsanalyse des Integrations- und Diversitätsmonitors der MA 17 wird der Frage nachgegangen, inwieweit es durch das Diversitätsmanagement im Bereich der Migrationspolitik zur Reproduktion sozialer Ungleichheiten kommt. Dabei wird Bezug genommen auf die singuläre Betrachtung migrationsbezogener Differenzkategorien, aber auch auf andere mögliche ungleichheitsgenerierende Mechanismen des Diversity-Konzepts sowie die Naturalisierung und Vermarktung von Differenzen und die individualisierende Perspektive.

Summary

This thesis deals with the Diversity Management of the City of Vienna. According to the executive municipal department 17 – “Integration and Diversity” (MA 17) the Diversity strategy concentrates on antidiscrimination actions and realising the added benefits that rise by the diverse Viennese population. The core dimension of the City’s Diversity Management is the diverse socio-cultural background of the Viennese residents. By a qualitative content analysis of the Integration and Diversity Monitor by the MA 17, the paper aims to answer the question if Diversity Management implemented in the field of migration politics reproduces social inequalities. This will be processed with regard to the singular comprehension of migration-specific categories, but also to other mechanisms of the Diversity Management, which potentially generate inequalities, such as the naturalization and commercialisation of differences and its individualizing perspective.