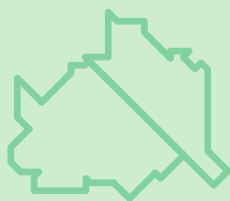


Wiener Aktionsplan gegen Rassismus 2025



Beschlossen vom Wiener Gemeinderat am 22.10.2025

Inhaltliche Grundlagen

Der Wiener Aktionsplan gegen Rassismus 2025 wurde in einem breiten Bearbeitungs- und Konsultationsprozess unter Einbeziehung der Expertise von Mitarbeiter*innen der Stadt Wien sowie zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen erarbeitet.

Redaktion

Karin König, Tamara Stanzinger
Stadt Wien - Integration und Diversität

Impressum

Medieninhaberin und Herausgeberin:
Stadt Wien – Integration und Diversität
Friedrich-Schmidt-Platz 3
1080 Wien, Österreich
Gestaltung: Kathi Reidelshöfer
Druck: Druckerei der Stadt Wien
© Oktober 2025, Magistrat der Stadt Wien

Inhalt

Vorwort	4
Wien gegen Rassismus: Entstehungsgeschichte	6
1. Die Stadt Wien bekennt sich zu einem Beobachtungs- und Solidaritätsnetzwerk zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus	8
2. Die Stadt Wien bekennt sich zu Datensammlung und Monitoring	10
3. Die Stadt Wien fördert Information und Unterstützung für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung	12
4. Die Stadt Wien fördert gleiche Chancen am Arbeitsmarkt, insbesondere in ihrer Rolle als Arbeitgeberin	14
5. Die Stadt Wien bekennt sich zu Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit bei ihren Dienstleistungen	16
6. Die Stadt Wien fördert Gleichberechtigung und Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt	18
7. Die Stadt Wien fördert gleiche Bildungschancen sowie Respekt und interkulturelle Verständigung durch Bildung und Erziehung	20
8. Die Stadt Wien fördert kulturelle Vielfalt	22
9. Die Stadt Wien baut auf Angebote des Konfliktmanagements	24
Anmerkungen	26

Vorwort

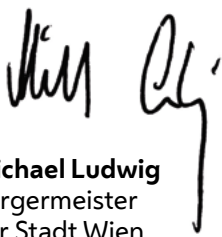
Wien ist eine Stadt der Vielfalt, der Offenheit und des sozialen Zusammenhalts. Menschen aus über 180 Nationen leben hier, gestalten gemeinsam das gesellschaftliche Leben und prägen Wien als eine der lebenswertesten Städte der Welt. Gerade diese Vielfalt ist unsere Stärke – sie rüstet unsere Stadt für wirtschaftlich und gesellschaftlich herausfordernde Zeiten. Diese Stärke wird uns wie auch bisher gut durch schwierige Zeiten bringen. Sie kann nur zur vollen Geltung kommen, wenn alle Menschen gleiche Chancen haben, frei von Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus.

Mit dem Wiener Aktionsplan gegen Rassismus 2025 setzen wir ein deutliches Zeichen: Für eine Stadt, in der jede und jeder Einzelne in ihrer und seiner Einzigartigkeit anerkannt wird. Für ein Wien, das nicht wegschaut, sondern aktiv für Gerechtigkeit, Menschenwürde und soziale Teilhabe eintritt.

Dieser Aktionsplan ist die Fortsetzung eines konsequenten Weges, den Wien bereits 2009 mit dem Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) eingeschlagen hat. Seither sind wir Teil eines europäischen Netzwerks, das sich für gleiche Rechte und gegen strukturelle Benachteiligung einsetzt. Der Austausch mit anderen Städten bringt uns wertvolle Erkenntnisse und neue Impulse für die Weiterentwicklung unserer eigenen Strategien.

Als Stadt der Menschenrechte ist es unsere demokratische Pflicht und gesellschaftliche Verantwortung, allen Formen von Rassismus – ob offen oder subtil, institutionell oder individuell – entschieden entgegenzutreten. Der Wiener Aktionsplan gegen Rassismus 2025 ist Ausdruck dieses Selbstverständnisses. Er ist ein Arbeitsauftrag an Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft gleichermaßen.

Mit dem Motto „Wien gegen Rassismus“ rufen wir dazu auf, gemeinsam für eine solidarische Stadt einzustehen – für ein Wien, in dem niemand aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Religion oder Sprache benachteiligt wird. Wir wollen das Wiener Solidaritätsnetzwerk stärken, Allianzen bilden und die Kräfte der Stadtgesellschaft bündeln. Denn der Kampf gegen Rassismus geht uns alle an – und er gelingt nur gemeinsam.



Michael Ludwig
Bürgermeister
der Stadt Wien

Vorwort

Rassismus betrifft Menschen in ihrem Alltag, in der Schule, am Arbeitsplatz. Besonders junge Menschen spüren die Folgen oft ihr Leben lang. Deshalb ist es unsere Aufgabe, nicht nur achtsam zu sein, sondern bewusst zu handeln.

Verstöße gegen die Menschenrechte nehmen wir in Wien ernst: In Wien gibt es seit 2004 das Wiener Antidiskriminierungsgesetz, das das Verbot von Diskriminierung aus Gründen wie ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch auf Grund von Schwangerschaft und Elternschaft festschreibt.

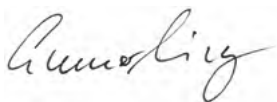
Wien ist seit 2009 Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR). In einer Zeit, in der Menschenrechte immer öfter in Frage gestellt werden und in der die unterschiedlichen Beratungs- und Meldestellen von Rassismus über steigende Fälle von Rassismus, Mehrfachdiskriminierung und Hate Crime berichten, ist es uns als Stadt Wien ein besonderes Anliegen nach Vorlage des ECCAR 10-Punkte Plans gegen Rassismus mit dem Wiener Aktionsplan gegen Rassismus nicht nur ein Zeichen zu setzen, sondern unser Commitment zu bestärken, Rassismus aktiv zu bekämpfen und dafür zu sorgen, dass sich alle Menschen, ungeachtet ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihrer Erstsprache oder ihres kulturellen Hintergrunds in Wien sicher fühlen und das auch sind.

Denn Wien steht für Vielfalt, für Respekt und für gleiche Chancen. Und das zeigt sich nicht nur im Selbstverständnis unserer Stadt, sondern in konkreten Strukturen, Maßnahmen und Unterstützungsangeboten. Ziel ist das gleichberechtigte Leben für alle Menschen in unserer Stadt. Anti-Rassismus-Arbeit ist ein fester Bestandteil der Wiener Stadtpolitik und dieser Aktionsplan ist ein weiterer wichtiger Schritt, um Rassismus zu bekämpfen.

Der Wiener Aktionsplan gegen Rassismus ist partizipativ entstanden: Vielen Dank an alle Vereine und Organisationen, die ihre Expertise hier eingebracht haben, danke auch an die vielen Abteilungen des Magistrats, die auch ihren Input geliefert haben, und besonderer Dank an die Abteilung Integration und Diversität für die intensive und wertschätzende Umsetzung der Überarbeitung des vorliegenden Aktionsplans.

Gemeinsam arbeiten wir daran, Strukturen zu verändern und rassismuskritische Arbeit nachhaltig zu verankern. Die Überarbeitung des Aktionsplans ist ein Zeichen dafür, dass die Stadt Wien ihre Verantwortung für dieses Thema wahrnimmt. Er ist ein starkes Zeichen, dass Wien auch in Zukunft alles daransetzt, Diskriminierung zu erkennen, Betroffene zu unterstützen und das Miteinander zu stärken. Denn jede*r in dieser Stadt soll in Würde leben können – frei und als Teil einer Gesellschaft, in der Ausgrenzung keinen Platz hat.

Der Kampf gegen Rassismus ist nicht nur eine politische Aufgabe, sondern eine gesellschaftliche Verantwortung. Wir alle tragen dazu bei, dass Wien eine Stadt bleibt, in der Vielfalt nicht nur geduldet, sondern aktiv gelebt wird.



Bettina Emmerling

Vizebürgermeisterin und amtsführende Stadträtin für Bildung, Jugend, Integration, Transparenz und Märkte

Wien gegen Rassismus: Entstehungsgeschichte

WIENS BEITRITT ZUR EUROPÄISCHEN STÄDTEKOALITION GEGEN RASSISMUS UND AKTIONSPLAN 2008

Die **Europäische Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR)**¹ ist eine Initiative, die 2004 von der UNESCO ins Leben gerufen wurde. Die UNESCO strebte den Aufbau eines europäischen und internationalen Netzwerks von Städten an, die ihre Erfahrungen mit Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus auf lokaler Ebene austauschen und an einer wirksamen Umsetzung arbeiten möchten. Derzeit umfasst die Städtekoalition rund 140 Städte. Die Mitgliedsstädte legen zum Beitritt einen Aktionsplan vor und erstatten regelmäßig zum Umsetzungsstand der darin enthaltenen Maßnahmen Bericht.

Die Wiener Integrationspolitik fußt auf einem klaren Bekenntnis zur Wertschätzung der Vielfalt der Wiener Bevölkerung. Wien trat vor diesem Hintergrund der Koalition im Jahr 2009 bei. Der Wiener Gemeinderat verabschiedete dazu einen Wiener Aktionsplan mit bestehenden und geplanten Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus. Wien strebt umfassende Chancengleichheit bei Bildung und Ausbildung, im Erwerbsleben, hohe soziale Standards bei der Sicherung der Lebensgrundlagen, bezahlbares und menschenwürdiges Wohnen und Partizipation aller Wiener*innen an. Die Wiener Bevölkerung soll bei der Bewältigung von Konflikten unterstützt und ein respektvolles Zusammenleben gefördert werden. Zivilcourage und das entschiedene Auftreten gegen Rassismus soll in allen Lebensbereichen zur Selbstverständlichkeit werden.

Politik und Verwaltung sind bestrebt, einen kontinuierlichen Dialog mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen zu führen, um deren Erfahrungen zu berücksichtigen, in politische und Verwaltungsmaßnahmen einfließen zu lassen und zivilgesellschaftliche Initiativen und Projekte zu unterstützen.

Im Dezember 2014 verabschiedete der Wiener Gemeinderat die Deklaration Wien – Stadt der Menschenrechte und legte ein klares Bekenntnis dazu ab, die Menschenrechte in all ihren Wirkungsbereichen zu stärken und das Recht auf Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung als menschenrechtliche Prinzipien zu achten, schützen und erfüllen.

Die Abteilung Integration und Diversität vertritt seit Anbeginn die Stadt Wien im ECCAR Netzwerk und beteiligte sich in den folgenden Jahren an regem Austausch auf europäischen Konferenzen, gemeinsamen Aktionen

zum Internationalen Tag gegen Rassismus (21.3.) und an mehreren Arbeitsgruppen².

WIENER AKTIONSPLAN GEGEN RASSISMUS RELAUNCHED – PROZESS UND AKTIONSPLAN 2025

Im Rahmen eines EU-geförderten ECCAR-Projekts ergriff die Stadt Wien die Gelegenheit, einen Prozess ins Leben zu rufen, um den bestehenden Plan zu aktualisieren, zukunftstauglich zu machen und dadurch ihr Commitment zu erneuern (> Punkt 1.c). Dies geschah auch vor dem Hintergrund des EU-Aktionsplans gegen Rassismus 2020 – 2025 sowie des europäischen, österreichischen und Wiener Antidiskriminierungsrechts.

Im Fokus des Wiener Aktionsplans stehen Maßnahmen, die in den Handlungs- und Zuständigkeitsbereich der Stadt Wien fallen und einen klaren rassistisch-kritischen Ansatz verfolgen, in Abgrenzung zu primär integrations- bzw. diversitätsbezogenen Maßnahmen.

Für die Stadt Wien als Gebietskörperschaft und angesichts der Größe der Stadtverwaltung ist eine Auseinandersetzung mit strukturellem und institutionellem Rassismus unerlässlich. Unter strukturellem Rassismus wird das gesamtgesellschaftliche Geflecht aus Routinen, Normen, Sprache und stereotypisierenden Annahmen verstanden, das zu systematischer Ausgrenzung und Diskriminierung führt. Beim Begriff institutioneller Rassismus liegt der Fokus auf Organisationen und Institutionen wie z. B. der Verwaltung. Solche Strukturen begünstigen, dass alltägliche Praktiken, die u.a. rassistisch diskriminierend wirken, unreflektiert bleiben.³

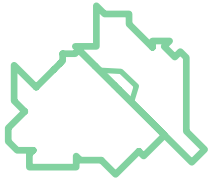
Bei der Entwicklung und Umsetzung der konkreten Maßnahmen dieses Aktionsplans ist es unerlässlich, einen intersektionalen Ansatz zu verfolgen, d. h. andere Dimensionen von Diskriminierung entlang des Geschlechts/der Geschlechtsidentität, Alters, einer Behinderung, der sozialen Herkunft, der sexuellen Identität usw. mit zu denken. Alle (Ungleichheits-)Dimensionen sind miteinander verflochten. Das Ansinnen dieses Aktionsplanes ist es, alle Dimensionen von Diskriminierung im Blick zu haben und deren Zusammenwirken (Intersektionalität) zu verstehen, Bündnisse zu ermöglichen bzw. zu stärken und vorhandene Konzepte miteinzubeziehen.

Die Arbeit und Aktivitäten von ECCAR und damit Wiens zielen auf die Prävention und Bekämpfung aller Formen rassistischer gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit: Antisemitismus, Antiziganismus, Anti-Schwarzer-Rassismus, antimuslimischer Rassismus, antislawischer Rassismus und antiasiatischer Rassismus.

Mit dem Wiener Aktionsplan wird die Lebensrealität von Menschen mit Rassismuserfahrungen anerkannt. Vor dem Hintergrund des weit gefassten Kreises von Betroffenen (siehe vorangegangener Absatz) wird im Aktionsplan die Bezeichnung Betroffene verwendet.

Der Aktionsplan richtet sich als Maßnahme zur Steigerung des sozialen Zusammenhalts an die gesamte Wiener Bevölkerung, in Hinblick auf die angeführten Wirkungsbereiche an die Wiener Politik, Verwaltung und weitere relevante Akteur*innen der Stadt Wien.

Dieses Bekenntnis der Wiener Stadtregierung wurde mit einem Gemeinderatsbeschluss am 22.10.2025 bekräftigt.



1. Die Stadt Wien bekennt sich zu einem Beobachtungs- und Solidaritätsnetzwerk zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Ein starkes Beobachtungs- und Solidaritätsnetzwerk ist wichtig für die Umsetzung des gegenständlichen Aktionsplans, der als fortlaufender Prozess verstanden wird.

Um die in den folgenden Kapiteln ausgewiesenen Maßnahmen weiterzuentwickeln und den rassismuskritischen Diskurs fortzusetzen, braucht es einen Austausch sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch mit externen Expert*innen und Zivilgesellschaft.

Erforderlich ist dazu auch eine entsprechende außenwirksame Kommunikation, in der sich die Stadt Wien klar positioniert und den Wiener Aktionsplan gegen Rassismus 2025 gesamtgesellschaftlich bekannt macht.

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN⁴

Zum Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März veranstaltet die Stadt Wien seit dem Jahr 2023 eine Fachtagung im Wiener Rathaus, die einen Austausch mit Expert*innen, Politik, Stadtverwaltung und Interessierten zu einem Schwerpunktthema⁵ zum Ziel hat. Darüber hinaus dient die Tagung der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch mit und unter zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen. Binnen drei Jahren etablierte sich die Fachtagung, erreichte jeweils ca. 200 Personen und wird seit 2025 unter dem Titel „Wien gegen Rassismus“ geführt. Die Fachtagung ist kostenfrei für alle Interessierten zugänglich. In den Jahren zuvor beteiligte sich Wien regelmäßig an öffentlichkeitswirksamen gemeinsamen Aktionen und Statements innerhalb des ECCAR-Netzwerks zum Gedenktag des 21. März.⁶

Das Wiener Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsnetzungsforum setzt sich aus Vertreter*innen thematisch relevanter Dienststellen und Einrichtungen der Stadt zusammen, die da sind:

MD-OS Stabsstelle Gender Mainstreaming, Stadt Wien – Frauenservice, Stadt Wien – Integration und Diversität, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen beim Büro des Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten (UBSB), Stelle der Wiener Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB), Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASSt), WIGEV – Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement.

Das Forum tauscht sich zweimal jährlich über aktuelle Entwicklungen, Gesetzesvorhaben und Projekte aus und ist bestrebt, das Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung intersektional innerhalb der Stadt Wien zu stärken. In der Geschäftsgruppe Soziales, Gesundheit und Sport wurde bereits vor über 15 Jahren eine Arbeitsgruppe Diversität etabliert mit dem Ziel der Vernetzung und des Austauschs der Dienststellen der Geschäftsgruppe zu Aspekten rund um den Bereich Diversität; dies umfasst Themen wie Sprachbarrieren, Arzt-Patient*innen-Kommunikation, Video-Dolmetschen, Verbesserung der Gesundheitskompetenz bei Migrant*innen oder Diversität im Personal.

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Entwicklung des Wiener Aktionsplans gegen Rassismus 2025

Im Sommer/Herbst 2024 – und somit zu Beginn des Prozesses – wurden 54 ausgewählte Dienststellen aller Geschäftsgruppen des Wiener Magistrats eingeladen, ihre laufenden und geplanten Maßnahmen zur Überarbeitung des Wiener Aktionsplans einzubringen. Die Rücklaufquote betrug 95 %. Abgefragt wurde vor allem, welchen Beitrag die jeweilige Dienststelle in ihrer Rolle als Dienstleisterin und Arbeitgeberin leistet. Es wurde um Aktualisierung der Inhalte im eigenen Aufgaben- bzw. Zuständigkeitsbereich ersucht inkl. geplanter Maßnahmen, die für wesentlich erachtet werden, um die Prävention und Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit voran zu bringen.

Das Konzept für den Prozess der Stadt Wien – Integration und Diversität sah als zweiten wesentlichen Pfeiler die Involvierung von rassismuskritisch engagierten zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen vor. An die 20 zivilgesellschaftliche Organisationen brachten auf

Einladung der Stadt ihre Expertisen und Erfahrungen in einem mehrmonatigen Konsultationsprozess ein (zwei Workshops und ein Fragebogen):

Arbeiter-Samariter-Bund Wien (Bereichsleitungsteam Wohnen und Beratung), Asylkoordination Österreich, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Black Voices Austria, Caritas Wien – Fachbereich Asyl und Integration, Diakonie – Eine Welt, Dokustelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus, IDB – Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungssystem, Integrationshaus, Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, LEFÖ – Beratung, Bildung Begleitung für Migrantinnen*, Liga für Menschenrechte, Obdach Wien (FSW), Peregrina, Romano Centro, SOS Mitmensch, NACHBARINNEN in Wien, Volkshilfe Wien – Entwicklung Innovation – Büro Diversität, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Eine intensivere Auseinandersetzung erfolgte mit Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Wohnen und Beratung/Unterstützung von betroffenen Personen sowie der Etablierung eines breiten Solidaritätsnetzwerks in Wien. Die teilnehmenden Organisationen äußerten ihre Bereitschaft, in Zukunft mit Stadtvertreter*innen in einen strukturierten und fortlaufenden Dialog zum Wiener Aktionsplan treten zu wollen.

2. Einen kontinuierlichen Dialog- und Entwicklungsprozess umsetzen

Die Stadt Wien lädt staatliche und nichtstaatliche Vertreter*innen und Organisationen regelmäßig zu Treffen, um die Umsetzung des Wiener Aktionsplans zu überprüfen, voranzutreiben und im Austausch mit diesen Akteur*innen wachsam gegenüber lokalen rassismusspezifischen Entwicklungen zu bleiben. Der Austausch wird zu Themenschwerpunkten zwischen zuständigen Expert*innen der Stadt Wien und Vertreter*innen der Zivilgesellschaft ausgebaut. Dabei werden konkrete Maßnahmen formuliert, Umsetzungspläne entwickelt und diese durch Rückmeldungen von Betroffenen, aus Praxis und Wissenschaft, evaluiert.

Stadtintern wird zur Koordinierung des Monitorings des Aktionsplans ein Lenkungsausschuss eingerichtet. Diesem sollen jedenfalls angehören: ein*e Vertreter*in der für die Integrationsagenden zuständigen Geschäftsgruppe, der Magistratsdirektion, des Menschenrechtsbüros der Stadt Wien, der Stadt Wien – Integration und Diversität und die*der Unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte*.

3. Öffentlichkeitsarbeit/Kampagne(n)

Die Entschlossenheit der Stadt Wien, Rassismus in allen Teilen der Gesellschaft und in allen Lebensbereichen vorzubeugen und diesen zu bekämpfen, wird in breiten, öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zum Ausdruck gebracht.⁷ Diese werden regelmäßig lanciert, z. B. rund um den Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März. Damit wird das Ziel verfolgt, alle Wiener*innen über die Positionierung und das Engagement der Stadt Wien aufzuklären sowie Zivilcourage und konsequentes Ein- und Auftreten gegen Rassismus auch im Alltag und seitens der Bevölkerung zu fördern.

4. Rassismuskritische Medienpolitik

Die Stadt Wien ist selbst Medieninhaberin, schaltet Insetrate in externen Medien und beobachtet die Medienberichterstattung zu Wien. In all diesen Rollen besteht Potential, einen rassismuskritischen Ansatz zu verfolgen. Beispielsweise indem die Stadt in ihrer Rolle als Medieninhaberin Schulungen für interne Redakteur*innen zur Erhöhung der Sensibilität in Bezug auf Inhalte, Sprachgebrauch, Bildauswahl und Design anbietet, im Zusammenhang mit der Auftragsvergabe an externe Medien die Aufnahme einer Forderung nach einer diskriminierungsfreien Blattlinie prüft und bei problematischen Medienberichten etwa durch Stellungnahmen reagiert.



2. Die Stadt Wien bekennt sich zu Datensammlung und Monitoring

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Es gilt, Daten in Bezug auf rassistische Diskriminierungen, die einen Wienbezug aufweisen, zu sammeln, um Entwicklungen zu beobachten und evidenzbasierte Befunde zu erhalten.

Nachfolgende EU-weite und nationale Erhebungen haben für Österreich klare und besorgniserregende Befunde erbracht:

Die Studie **Being Black in the EU – Experiences of people of African descent** der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) wurde 2023 veröffentlicht und zeigt, dass rassistische Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung weiterhin ein gravierendes Problem für Menschen afrikanischer Herkunft darstellen: 45 % der Befragten berichteten von rassistischer Diskriminierung. Besonders hohe Werte wurden in Deutschland (76 %) und Österreich (72 %) festgestellt, wo auch ein deutlicher Anstieg zwischen 2016 und 2022 zu beobachten ist. In den letzten fünf Jahren vor der Erhebung fühlten sich 59 % der Befragten in Österreich bei der Arbeitssuche diskriminiert – der höchste Wert in den untersuchten 13 EU-Ländern.

Die im Jahr 2024 von der FRA publizierte Studie **Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims** präsentierte Daten zu den Erfahrungen von Muslim*innen in der EU. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass in der EU Diskriminierung gegenüber Muslim*innen seit 2016 signifikant zugenommen hat. Hierbei weist Österreich die höchsten antimuslimischen Diskriminierungsraten innerhalb der untersuchten 13 EU-Länder auf: 74 % gaben an, in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung diskriminiert worden zu sein (50 % im EU 13-Schnitt). 66 % der Befragten gaben an, in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung diskriminiert worden zu sein (38 % im EU 13-Schnitt).

Die FRA veröffentlichte 2024 eine Studie zu **Diskriminierung und Hasskriminalität gegenüber Jüd*innen in der EU**. Obwohl die Umfrage vor dem 7.10.2023 durchgeführt wurde, waren 76 % der befragten Jüd*innen der Auffassung, dass Antisemitismus in Österreich in den fünf Jahren vor der Erhebung gestiegen sei (80 % im EU-13-Schnitt). Im letzten Jahr vor der Befragung gaben 95 % an, Antisemitismus in ihrem Alltag erlebt zu haben (96 % im EU-13-Schnitt). 66 % vermeiden es zumindest gelegentlich, jüdische Symbole in der Öffentlichkeit zu tragen (76 % im EU-13-Schnitt). Aus Sicherheitsüberlegungen tragen 29 % nie jüdische Symbole (48 % im EU-13-Schnitt).

Die von der Stadt Wien – Integration und Diversität in Auftrag gegebene Studie **Zusammenleben in Wien – Einstellungen zu Zuwanderung und Integration** aus dem Jahr 2023 basiert auf einer repräsentativen Befragung von Wiener*innen ab 16 Jahren. Hier zeigte sich, dass 28 % der Befragten, die selbst nach Wien zuwanderten oder von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde, im letzten Jahr vor der Befragung im öffentlichen Raum Diskriminierung erfuhren, 16 % sogar mehrmals. Bei der Arbeitssuche sind es insgesamt 26 %, die Diskriminierungen erlebten, bei 12 % war das sogar mehrmals der Fall. 25 % der Befragten, die zugewandert waren oder von denen ein Elternteil im Ausland geboren worden war, berichteten, dass sie im Bereich Wohnen diskriminiert wurden, davon 13 % mehrmals. Diskriminierungen bei einer Behörde oder einem Amt erlebten 23 % der Befragten, jede*r Zehnte mehrmals.

Das vom Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstands (DÖW) veröffentlichte **Rechtsextremismus-Barometer 2024** misst die Verbreitung rassistischer, antisemitischer und ähnlicher Einstellungen und das gesellschaftliche Potential für rechtsextreme Akteur*innen in Österreich. Ein Ergebnis zeigt, dass 29 % der Befragten denken, dass Muslim*innen die Zuwanderung nach Österreich untersagt werden sollte. 36 % der Befragten möchten nicht neben Muslim*innen wohnen. Bei den 10 % der Befragten mit manifest rechtsextremer Einstellung sind diese Werte weitaus höher.

Rückschlüsse auf das Diskriminierungsausmaß lassen Statistiken von einschlägigen Beratungseinrichtungen zu gemeldeten Vorfällen zu. An dieser Stelle muss die bedeutende Rolle des Underreporting betont werden, d.h., dass aus unterschiedlichen Gründen (Unwissenheit, mangelndes Vertrauen, schlechte Erfahrungen, etc.) die meisten Vorfälle von Betroffenen nicht gemeldet werden. Daher können die gemeldeten rassistischen Vorfälle nur einen Bruchteil des tatsächlichen Diskriminierungsgeschehens erfassen („Spitze des Eisbergs“). Dieses Phänomen wurde von der FRA in ihren großen Erhebungen mehrfach betont.

Der in Wien ansässige und von der Stadt Wien seit vielen Jahren geförderte Verein ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (> Punkt 3.b) veröffentlicht jährlich einen Rassismus Report und berichtet darin über rassistische Übergriffe, Anfeindungen und Benachteiligungen in Österreich. Der Verein Dokustelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus legt jährlich einen Antimuslimischen Rassismus Report. Die Antisemitismus-Meldestelle der Israelitischen Kultusgemeinde Wien (IKG) legt halbjährlich einen Bericht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes veröffentlicht alle zwei

Jahre einen Tätigkeitsbericht inkl. Beratungsstatistik für ganz Österreich.

Diese Berichte enthalten Datenmaterial zu österreichweit gemeldeten rassistischen Vorfällen in verschiedenen Lebensbereichen. Spezifische lokale Erhebungen und Auswertungen sind jedoch unverzichtbar, um Entwicklungen erkennen und entsprechende Maßnahmen formulieren zu können (> Punkt 2.c).

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN⁸

Seit dem Jahr 2007 werden mit dem **Integrations- und Diversitätsmonitoring der Stadt Wien** Veränderungen innerhalb der Wiener Einwanderungsgesellschaft sichtbar gemacht. Der Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor 2023, der sechste Bericht seiner Art, gibt Einblick in acht relevante Themen- und Lebensbereiche: Demografie und Einwanderungsrecht, Gleichstellung und Partizipation, Bildung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherung, Gesundheit, Wohnen und Zusammenleben.

Das Wiener Integrationsmonitoring bildet den Integrationsstand der Wiener Bevölkerung ab, indem untersucht und gemessen wird, ob es Benachteiligungen entlang des Migrationshintergrundes, Geschlechts und Alters gibt, und ob Veränderungen über die Zeit in Richtung Gleichstellung beobachtet werden können.

Das Wiener Diversitätsmonitoring ist eine umfassende Analyse der Diversitätsmanagementaktivitäten der Stadt Wien. Das Diversitätsmonitoring der Stadt untersucht, wie die Verwaltung der Stadt mit der steigenden Vielfalt der Bevölkerung umgeht: Werden die Dienstleistungen, Produkte und Maßnahmen der Stadt an die verschiedenen Bewohner*innen bedarfs- und zielgruppenorientiert angepasst? Spiegelt sich die Bevölkerung in der Zusammensetzung des Personals wider? (Wie) Ist das Diversitätsmanagement organisatorisch in den Abteilungen der Stadt verankert? Der Prozess des Diversitätsmonitorings basiert auf einer Online-Befragung: 68 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien beteiligten sich zuletzt an dieser Umfrage.

ECCARs wissenschaftlicher Beirat⁹ begrüßte 2024 diese Maßnahme der Stadt Wien vor allem deshalb, weil sie dazu beiträgt, den Stand der gesellschaftlichen Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Migrationsgeschichte oder -bezug in Wien empirisch aufzuzeigen. Der Beirat empfahl, auf Basis des Monitorings Maßnahmen zur Aufdeckung von strukturellem Rassismus sowie zur Beseitigung diskriminierender Strukturen zu entwickeln.

In der Beauftragung von Studien und Erhebungen unterschiedlichster Dienststellen werden bei der Erarbeitung von Forschungsfragen, diskriminierungsrelevante Dimensionen (z. B. Migrationshintergrund, ethnische Zugehörigkeit/Staatsangehörigkeit, Religion, Erstsprache, Gender) berücksichtigt, sofern dies möglich und sinnvoll ist.¹⁰

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

Maßnahmen, um die Datenlage für Wien zu verbessern:

1. Vorbereitende Maßnahmen zum Zwecke der Sammlung, Auswertung und Veröffentlichung anonymisierter Daten seitens der Stadt zu Beratungen zu rassistisch diskriminierenden Vorfällen (insbesondere durch die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen) gegebenenfalls inklusive der Empfehlungen und Umsetzung von Maßnahmen
2. Konzeption und Aufnahme entsprechender Fragestellungen in Befragungen und Studien, die die Stadt Wien erstellt bzw. in Auftrag gibt
3. Discrimination testing in ausgewählten Lebensbereichen, z. B. Wohnen, Bildung oder Arbeitsmarkt



3. Die Stadt Wien fördert Information und Unterstützung für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Auf Bundes- und Landesebene sind seit dem Jahr 2004 zahlreiche zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Antidiskriminierungsgesetze und -bestimmungen in Kraft. Zurückzuführen ist dies auf die Umsetzung von zwei EU-Richtlinien aus dem Jahr 2000¹¹. In unterschiedlichsten Bundes- und Landesgesetzen besteht ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Zugehörigkeit“. Die Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts auf Bundes- und Landesebene ist aus Sicht der Betroffenen eine große Hürde, um Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen zu können.

Rassistische Vorfälle ereignen sich in zunehmendem Ausmaß online, was die örtliche Zuordenbarkeit und Rechtsdurchsetzung weiter erschwert. Außerdem greifen hier mehrere strafrechtliche Bestimmungen und Gesetze, die in der Bundeskompetenz liegen. So kam es etwa mit dem Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz im Jahr 2021 zu einer Anhebung des Schutzniveaus.

Die gesetzliche Verankerung dieser Diskriminierungsverbote bildete einen Meilenstein in Österreich. Um den Zugang zum Recht (nach Art 6 EMRK und Art 47 GRC) zu ermöglichen und erleichtern, braucht es niederschwellige Unterstützungs- und Beratungsangebote für Betroffene. Diese Unterstützung muss auch psychosoziale Angebote umfassen, die derzeit in nicht ausreichendem Ausmaß zur Verfügung stehen. Von (rassistischer) Diskriminierung Betroffene sind Gewaltbetroffene. Wie das Instrument der Prozessbegleitung bei strafrechtlich relevanten Gewalttaten vorzeigt, ist neben dem Rechtsbeistand eine psychosoziale Prozess- bzw. Beratungsbegleitung geboten.

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN¹²

In Wien gibt es eine Vielzahl von Anlaufstellen für von Rassismus betroffene Personen:

Die **Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen** ist die städtische Anlaufstelle für von rassistischer Diskriminierung (im Gesetzeswortlaut „ethnische Zugehörigkeit“ und Religion) betroffene Mitarbeiter*innen und Bürger*innen. Die Stelle ist unabhängig und weisungsfrei gestellt. Die Rechtsgrundlagen finden sich im Wiener Antidiskriminierungsgesetz und den dienstrechtlichen Bestimmungen.

Die **Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB)** und die **Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTQ-Angelegenheiten (WASSt)** sind stadtinterne Beratungseinrichtungen. Letztere ist auch für externe Personen Ansprech- und Unterstützungsstelle. Die Stelle der GBB ist zuständig für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft), die WASSt bei Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität. Die Berücksichtigung von Intersektionalität ist für beide Einrichtungen von besonderer Bedeutung.

Die **Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft** der Stadt Wien mit ihrer Bildungsombudsstelle ist Anlaufstelle, an die sich von Rassismus betroffene Kinder und Jugendliche wenden können.

Auch außerhalb des Magistrats wurden Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstellen eingerichtet. Zum Beispiel ist jene von **BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH** zu nennen. Als Unternehmen der Stadt Wien ist die BiM für die Organisation und Gestaltung des freizeitpädagogischen Programms für Kinder im Rahmen der schulischen Tagesbetreuung an Wiener Pflichtschulen sowie der Ferienbetreuung zuständig. Das Hauptziel der Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstelle liegt in der Unterstützung und Beratung von Mitarbeiter*innen/Freizeitpädagog*innen.

Der Verein **ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit** ist seit 1999 österreichweit tätig und die bekannteste zivilgesellschaftliche Beratungsstelle. Der Verein betreibt die Beratungsstellen **!GegenRassismus** und **#GegenHassimNetz**. Seit dem Jahr 2004 erhält ZARA eine Jahresförderung der Stadt Wien – Integration und Diversität.

Mehrere vom **Frauenservice Wien** geförderte Vereine richten sich ausdrücklich auch an von rassistischer Diskriminierung betroffene Frauen und Mädchen, bearbeiten diese Themen und unterstützen bei Diskriminierungserfahrungen. Beispielfhaft aufzuzählen sind hier: die **Frauen*beratung der Diakonie Wien**, **LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen***, **Orient Express**, **peppa – Zentrum für Mädchen* und junge Frauen***, **Peregrina** und die **Schwarze Frauen Community**.

Ebenso bieten von der WAST geförderte Einrichtungen, wie etwa Courage* Wien, ein intersektionales Beratungsangebot.

Darüber hinaus bieten insbesondere folgende Einrichtungen Beratung in Wien an, mit denen die Stadt Wien auch in Austausch steht: Arbeiterkammer Wien, Dokustelle – Islamfeindlichkeit & antimuslimischer Rassismus, ESRA Psychosoziales Zentrum, die Antisemitismus-Meldestelle der IKG Wien und die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes.

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

- 1. Zugang zu zeitnaher, kostenloser, unabhängiger und ergebnisoffener Beratung** durch
 - Beratungsinstitutionen als zentrale Akteurinnen einer wirksamen Antidiskriminierungs- und rassismuskritischen Politik und Praxis
 - die Nutzung der EU-Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 (Umsetzung bis Sommer 2026) zur Schaffung einheitlicher Standards und zur Stärkung stadtinterner Gleichbehandlungsstellen
- 2. Psychosoziale Beratungsangebote:**
als Maßnahme gegen das Underreporting rassistischer Diskriminierung (> Punkt 2.a) und als Teil eines umfassenden, wirksamen Unterstützungsansatzes
- 3. Prävention und Öffentlichkeitsarbeit:**
gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung von Wachsamkeit gegenüber Diskriminierung
- 4. Strategien für die Information von rassistischer Diskriminierung Betroffener:**
vielfältige, niederschwellige und wiederkehrende Informationen über Handlungs- und Beratungsmöglichkeiten, um eine wirksame Unterstützung und Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen
- 5. Maßnahmen gegen Hass im Netz:**
Entwicklung stadtinterner Vorgaben zum Umgang mit Hasskommentaren auf Social Media (z. B. Einrichtung eines Awareness Teams für Social Media Accounts der Stadt Wien)



4. Die Stadt Wien fördert gleiche Chancen am Arbeitsmarkt, insbesondere in ihrer Rolle als Arbeitgeberin

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Stadt Wien und ihre selbstständigen Unternehmen sind die größte Arbeitgeberin in Wien. 69.074 Bedienstete (ohne Aushilfs- und Saisonbedienstete) waren mit Stichtag 31. Dezember 2024 bei der Stadt Wien beschäftigt.

Die Abteilung Personalservice (MA 2) nimmt die Aufgaben als Dienstgeberin beziehungsweise Dienstbehörde und Disziplinarbehörde wahr und ist für die Bezugsverrechnung der Bediensteten zuständig. Die Antidiskriminierungsbestimmungen in den einschlägigen dienstrechtlichen Vorschriften (Dienstordnung 1994, Vertragsbedienstetenordnung 1995, Wiener Bedienstetengesetz) sowie das Wiener Gleichbehandlungsgesetz bilden den rechtlichen Rahmen, um Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gewährleisten. Die Personalstellen in den Dienststellen sind die ersten Ansprechpartner*innen für ihre Mitarbeiter*innen und auch für Recruiting und Auswahl (-verfahren) zuständig. Somit ist jede Dienststelle dafür verantwortlich, diskriminierungsfreie Ausschreibungen, Bewerbungsprozesse und Besetzungen von Dienstposten sicherzustellen.

Wien wächst und das ist vor allem auf internationale Zuwanderung zurückzuführen. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund stellt aktuell die Mehrheit des Arbeitskräftepotenzials in Wien dar und leistet mit 43 % einen wesentlichen volkswirtschaftlichen Beitrag.¹³

Gleichzeitig stehen Vorurteile und Diskriminierung weiterhin einer guten Integration in den Wiener Arbeitsmarkt im Wege. Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders von Dequalifizierung betroffen, vor allem gut qualifizierte Frauen und Personen aus Nicht-EU-Staaten. Zudem arbeiten sie häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen und zu sozial ungünstigen Arbeitszeiten (Spät-, Nacht-, Schichtdienst).¹⁴

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN¹⁵

Viele Dienststellen der Stadt Wien bekennen sich zur Diversität ihrer Mitarbeiter*innen, haben Ethikerklärungen/Verpflichtungserklärungen formuliert und fördern die Inanspruchnahme von entsprechenden Fortbildungen. In manchen Dienststellen gibt es auch explizite Antirassismus-Schulungsangebote.

Ausschreibungen der Stadt Wien für Stellen mit erhöhten Kund*innen-, Patient*innenkontakten enthalten regelmäßig als Anforderung interkulturelle Kompetenz oder, dass ein wertschätzender Umgang mit allen Menschen unabhängig von deren Herkunft und sozialer Stellung gepflegt wird. Alle Stellenbeschreibungen innerhalb des Magistrats haben die Anforderung Fairness und Respekt am Arbeitsplatz zu beinhalten. Darunter wird die Fähigkeit und Bereitschaft einer Person verstanden, Bedürfnisse und Interessen unterschiedlicher Personengruppen (Unterschiede wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen) zu erkennen, zu respektieren, im eigenen Verhalten zu berücksichtigen und dementsprechend zu handeln.

Berufseinsteiger*innen im Bereich der sozialen Arbeit werden im Rahmen von Einzel- und Teamsupervisionen Reflexionsmöglichkeiten geboten (z. B. zum Thema unbewusste Vorurteilshaltungen = unconscious bias).

In manchen Dienststellen sind Leitfäden zum Umgang mit Meldungen im Zusammenhang mit rassistisch diskriminierenden Vorfällen etabliert bzw. in Entwicklung.

Mit Blick auf den privaten Arbeitsmarkt stellt der **Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff)** eine wichtige Institution in Wien dar. Als arbeitsmarktpolitische Einrichtung der Stadt Wien verfolgt der waff das Ziel, Arbeitnehmer*innen in Wien beim Weiterkommen im Beruf zu unterstützen. Die rassismuskritische Arbeit im waff bezieht sich hauptsächlich auf seinen Einsatz gegen strukturelle Diskriminierungen, rassistische Barrieren am Wiener Arbeitsmarkt und in der Förderung des Zugangs zu beruflicher Erwachsenenbildung. Dabei geht es um das gezielte Schaffen von gleichen Chancen beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung für alle Wiener*innen unabhängig von deren Herkunft oder dem Geburtsort ihrer Eltern. Dies erfolgt beispielsweise durch die Bereitstellung finanzieller Mittel zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen oder der Verbesserung von Deutschkenntnissen.

So bietet das Projekt Perspektive, welches vom waff, der Stadt Wien – Integration und Diversität und dem Bund gefördert wird, Anerkennungs- und Weiterbildungsberatung für neu zugewanderte Menschen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte.

Das Projekt „Wien braucht dich!“ wird in Kooperation der Abteilung Integration und Diversität und der Wiener Polizei durchgeführt mit dem Ziel, den Anteil von Polizist*innen mit Migrationshintergrund in Wien zu erhöhen. Zu den mehrmals im Jahr stattfindenden Informationsveranstaltungen werden gezielt Wiener*innen, vor allem junge Erwachsene mit Migrationshintergrund eingeladen, die sich für den Polizeidienst interessieren. Die Teilnehmer*innen erhalten einen Überblick über Voraussetzungen, Auswahlverfahren, Ausbildung und Perspektiven bei der Wiener Polizei.

5. **Einbeziehung von bereits vorhandenen Konzepten** bei der Entwicklung von weiteren Maßnahmen: wie z. B. die Kinderschutzkonzepte in Schulen/Kindergärten sowie die vom Personalservice der Stadt Wien (MA 2) erlassene verpflichtende Richtlinie zur Abhandlung von Fällen von sexueller Belästigung in den Dienststellen. Diese soll als Vorlage für die Weiterentwicklung von Leitfäden zum Umgang mit Beschwerden wegen rassistischer Belästigung und Übergriffen genützt werden.

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Positionierung der Stadt Wien als Arbeitgeberin, die gleiche Chancen und Wertschätzung von Diversität lebt und weiterentwickelt, indem sie ihre Diversitätsstrategie auf einer **Antirassismus-Strategie** aufbaut, die weitere Maßnahmen definiert (> siehe insbesondere die folgenden Maßnahmen)
2. Regelmäßige und verpflichtende Durchführung von **Unconscious Bias- (unbewusste Vorurteils-) Schulungsangebote** für Führungskräfte und Personalverantwortliche
3. **Entwicklung von Leitfäden** zum Umgang mit internen und externen Diskriminierungsmeldungen, um sie den Dienststellen zur Verfügung zu stellen, gestützt auf das Wissen und die Erfahrung von externen Expert*innen. Die Leitfäden werden niederschwellig zur Verfügung gestellt (mehrsprachig, in einfacher Sprache, online/offline, Erklärvideos usw.).
4. **Information und Beratung für Bedienstete im Niedriglohnbereich** bzw. (Saison)Arbeiter*innen: diese kennen oft die gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung nicht, können daher ihre Rechte nicht einfordern und nehmen auch keine oder selten Beratung in Anspruch. Die Stadt Wien nützt als Arbeitgeberin verschiedene Angebote und Kanäle, um niederschwellig zu informieren und Betroffene zu stärken, u.a. mehrsprachige Informationsangebote in multimedialer Form (z. B. kurze Videos).



5. Die Stadt Wien bekennt sich zu Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit bei ihren Dienstleistungen

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Stadt Wien verfolgt das Ziel, diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang zu all ihren Dienstleistungen sicherzustellen. Diese Dienstleistungen umfassen ein überaus großes Spektrum an Angeboten in nahezu allen Lebensbereichen. Viele davon werden unter dem Begriff der „Daseinsvorsorge“ zusammengefasst:

- Bildungswesen (Elementarpädagogik, Pflichtschulbereich, Erwachsenenbildung, Kinder- und Jugendarbeit ...) (> Punkt 7)
- Sozialwesen (Sozialbehörden, Kinder- und Jugendwohlfahrtsbehörde, ...)
- Gesundheitsversorgung
- Grünraum- und Freizeitangebote
- Wohnversorgung, Wohnbeihilfen, Wohnberatung (> Punkt 6)
- öffentlicher Verkehr, Mobilität
- Wasser- und Energieversorgung, Abwasser- und Müllbeseitigung, Rettung und Feuerwehr
- hoheitliche Tätigkeiten z. B. Meldewesen, Einwanderungs- und Staatsbürgerschaftswesen, ...
- Förderungen der Stadt Wien

Die Kombination aus vielfältigsten Angeboten, der Größe der Stadt und der großen Anzahl an Akteur*innen führt dazu, dass bei der Maßnahmenentwicklung der Fokus auf einzelne Bereiche gelegt und die hierfür relevanten Akteur*innen involviert werden müssen.

Was diese Dienstleistungen eint, ist das Faktum, dass stets Kommunikation mit den Bürger*innen/Kund*innen stattfindet, also mit jenen Personen, die die Dienstleistungen in Anspruch nehmen (möchten). Um faktisch gleiche Zugänglichkeit zu schaffen, müssen u.a. rechtliche, bürokratische und sprachliche Hürden abgebaut werden.

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN¹⁶

Mit Fokus auf die Außenkommunikation setzen manche Dienststellen schon länger auf Fortbildungen, wie etwa Schulungsangebote für Mitarbeiter*innen zu Transkultureller Kompetenz oder Antirassismus. Die Auseinandersetzung und Ausarbeitung von (Kommunikations-) Leitbildern, welche ein Bekenntnis zu einem wertschätzenden, respektvollen und verständnisvollen Umgang mit Kund*innen beinhalten, hat in den letzten Jahren

in den Dienststellen stark zugenommen. In manchen Dienststellen bzw. im Gesundheitsbereich werden Videodolmetschsysteme eingesetzt, z. B. im Bereich der Wiener Mindestsicherung, beim 24-Stunden Frauennotruf und der Wiener Kinder- und Jugendhilfe.

Im Freizeitbereich verpflichtet sich u.a. die Stadt Wien – Sport zu Chancengleichheit und gesellschaftlicher Vielfalt im Sport, indem insbesondere durch den Betrieb von Sportstätten und Förderungen für Sportverbände, Sportstätten, Sportveranstaltungen und Nachwuchssport sichergestellt wird, dass alle Angebote für alle Wiener*innen gleich zugänglich sind.

Für den öffentlichen Verkehr zeigen die Wiener Linien eine klare Haltung gegen Diskriminierung, Rassismus, Homophobie und Ausgrenzung. Dies wird in unterschiedlichsten Botschaften sowohl nach außen (über Informationskampagnen, Plakate in Fahrzeugen, Anzeigetafeln, Stationen und auf Social-Media-Kanälen) als auch nach innen durch Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen verdeutlicht.

Im Jahr 2024 richtete die Stadt Wien das **Büro für Mitwirkung** ein. Dieses versteht sich als Anlaufstelle für die aktive Mitgestaltung der Stadt und will alle Wiener*innen dabei unterstützen, ihre Ideen und Vorstellungen aktiv in die Stadtgestaltung einzubringen.

Vergibt eine Dienststelle der Stadt Wien eine Förderung, so hat der*die Fördernehmer*in die Einhaltung der Förderrichtlinien zu bestätigen. Darin wird u.a. als Förder Voraussetzung festgehalten, dass die Durchführung der geförderten Maßnahme diskriminierungsfrei zu erfolgen hat. Konkret sieht § 9 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes vor, dass die Vergabe von Förderungen ausschließlich an natürliche oder juristische Personen erfolgen darf, die das Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung beachten. Die förderungswerbenden Personen haben eine diesbezügliche Erklärung der Haftungsübernahme abzugeben.

Auch bei der Gestaltung von Fördercalls werden rassistisch-kritische Ansätze verfolgt:

Die Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WAST) erkennt Fördermittel zu für Projekte, mit Themenschwerpunkt Reduktion von intersektionalen rassistischen/LGBTIQ-feindlichen Diskriminierungen in der Mehrheitsgesellschaft, von rassistischen

Diskriminierungen innerhalb der LGBTIQ-Community und von LGBTIQ-feindlichen Diskriminierungen in einzelnen ethnisch-kulturellen Teilgesellschaften.

Das Frauenservice Wien fördert Vereine, die sich ausdrücklich auch an von rassistischer Diskriminierung betroffene Frauen und Mädchen richten. (> Punkt 2)

Die Stadt Wien – Kultur vergibt Förderungen im Kunst-, Kultur und Wissenschaftsbereich und trägt damit in allen Bereichen aktiv dazu bei, die demografische, ethnische und kulturelle Diversität der Stadt abzubilden. (> Punkt 8)

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Bürger*innenbeteiligung, wie sie etwa vom Büro für Mitwirkung gelebt wird, wird weiter forciert, da diese ein geeigneter Prozess ist, um Einfluss auf einen diskriminierungsfreien Zugang und die Ausgestaltung von städtischen Dienstleistungen zu nehmen. Dafür ist es erforderlich, Bürger*innenbeteiligungsprozesse so zu konzipieren, dass sie nicht ausschließend wirken und die Ergebnisse die Vielfalt der Stadt widerspiegeln.
2. Ausbau der Verwendung von leicht verständlicher (Bild-)Sprache und Mehrsprachigkeit insbesondere bei der Informationsbereitstellung im Zusammenhang mit den Dienstleistungen der Stadt Wien (z. B. Anträge) erfüllt viele Zwecke und erreicht unterschiedlichste Zielgruppen
3. Bereitstellung und Nutzung von Dolmetschangeboten, inklusive Videodolmetschangeboten
4. Entwicklung von Leitfäden (> Punkt 4)
5. Einsatz von rassismuskritischen Schulungen für Mitarbeiter*innen sowie umfassende und verpflichtende Förderung von trans-, interkulturellen und Diversitätskompetenzen



6. Die Stadt Wien fördert Gleichberechtigung und Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Wien verfolgt seit vielen Jahrzehnten eine Politik des sozialen und geförderten Wohnbaus sowie der sozialen Durchmischung: Die Stadt Wien ist eine der größten Wohnungseigentümerinnen in Europa. Die Stadt verfügt über 220.000 Gemeindewohnungen, über Zuweisungsrechte im geförderten Wohnbau und errichtet auch neue Gemeindebauten. Jede*r 4. Wiener*in lebt in einer Gemeindewohnung. 60 % der Wiener Bevölkerung leben im geförderten Wohnbau.

Bezahlbarer Wohnraum mit menschenwürdigen Wohnbedingungen soll für alle Menschen gleich zugänglich sein, dies auch im Sinne eines sozialen Menschenrechts auf Wohnen¹⁷. Das Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot im Bereich Dienstleistungen, einschließlich Wohnen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sind in Österreich und Wien gesetzlich verankert¹⁸. Dennoch werden Menschen mit tatsächlichem oder zugeschriebenem Migrationshintergrund aufgrund von Name/Akzent bei der Suche nach einer (privaten) Mietwohnung in Wien häufig diskriminiert. Dies wurde durch zahlreiche Umfragen und Studien in den letzten Jahren belegt. Österreich befindet sich bei Erhebungen der EU Grundrechteagentur von Diskriminierungserfahrungen europaweit an der Spitze – Menschen mit Migrationshintergrund sind hier am stärksten von Diskriminierung betroffen.¹⁹ D. h. in diesem Lebensbereich besteht ein dringender Handlungsbedarf.

Das „Wiener Wohn-Ticket“ definiert die Zugangsvoraussetzungen zum geförderten und kommunalen Wohnbau. Menschen ohne österreichische Staatsangehörigkeit benötigen eine EWR-Staatsangehörigkeit, einen Asylstatus oder einen Daueraufenthalt-EU Status. Darüber hinaus gibt es u.a. Einkommenskriterien (Mindest- und Höchstgrenzen), Hauptwohnsitzdauer von zwei Jahren in Wien. Im geförderten Wohnbau müssen zudem meist Eigenmittel für Grund- und Baukosten eingebracht werden.

Diese Voraussetzungen stellen für Menschen, die neu nach Wien kommen bzw. vor kurzem ihren Asyl- oder subsidiären Schutzstatus bekommen haben und ihre Familienangehörigen nachholen möchten, eine hohe rechtliche oder faktische Hürde dar, sodass sehr viele von ihnen auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen sind. Dort wiederum findet gehäuft Diskriminierung statt.

Menschen mit Migrationshintergrund bezahlen im Durchschnitt pro Quadratmeter höhere Preise und haben weniger Wohnraum zur Verfügung als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Wiener*innen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind, zahlen durchschnittlich am meisten Miete. Der durchschnittliche Mietpreis hängt aufgrund der über die Zeit steigenden Mieten, die vor allem neue Mietverträge betreffen, vor allem vom Zuwanderungszeitpunkt ab. Je kürzer die Aufenthaltsdauer ist, desto teurer mietet diese Person. Wiener*innen mit ausländischer Herkunft aus Drittstaaten oder aus Staaten, die der EU ab 2004 beigetreten sind, wohnen vor allem in eng verbauten und dicht bewohnten Gebieten aus der Gründerzeit.²⁰

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN²¹

Die Stadt Wien setzt auf mehreren Ebenen Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnbereich, der in der eigenen Zuständigkeit liegt²², um:

- Regelmäßige Sensibilisierung, Schulungs- und Fortbildungsaktivitäten für Mitarbeiter*innen (Schwerpunkt Diversität, Mitarbeiterschulungen, Verhaltenskodex).
- Konsequente Reaktionen auf und Sanktionen gegen rassistisches Verhalten von Mieter*innen im kommunalen Wohnbau (Klassifizierung als unleidliches Verhalten, mögliche Kündigung, rasche Entfernung und Anzeigen rassistischer Graffitis).
- Unterstützung für und Beratung von u.a. von rassistischer Diskriminierung am privaten Wohnungsmarkt betroffener Menschen (Mieterhilfe, Wohnberatung Wien, finanzielle Unterstützungen).
- Förderung sozialer Durchmischung und Verhinderung von Segregation durch transparente Vergabeprozesse im kommunalen und geförderten Wohnbau.
- Konfliktvermittlung und Gemeinwesenarbeit im kommunalen Wohnbau, um Diskriminierung vorzubeugen und gemeinschaftliche Lösungen zu finden.

Diese Maßnahmen zeigen ein deutliches Engagement für Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und soziale Gerechtigkeit im Wiener Wohnungswesen. Dennoch gibt es bei der Wohnversorgung vor allem neu zugewanderter, geflüchteter Wiener*innen und im täglichen Zusammenleben zahlreiche Herausforderungen, denen mit verstärkten Maßnahmen und Ressourcen begegnet werden muss.

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Chancengleicher Zugang zum leistbaren Wohnraum in Wien

- Evaluierung, ob die Wartefrist für subsidiär Schutzberechtigte (derzeit mindestens 5 Jahre für einen Daueraufenthalt EU Status) beim Zugang zum Wiener Wohn-Ticket reduziert werden kann
- Evaluierung, ob finanzielle Hürden im geförderten Wohnbau reduziert werden können, etwa Ansparmodelle für Eigenmittel (während der Zeit der Grundversorgung von Asylwerber*innen) ermöglicht werden können und die Kreditfinanzierung (1 % verzinste Eigenmittelsatzdarlehen) ausgeweitet bzw. verstärkt werden kann
- Stärkung der Transparenz und Fairness der Wohnungsvergaben im eigenen Wirkungsbereich

2. Bekämpfung von rassistischen Belästigungen, Übergriffen und Konflikten im Gemeindebau

- Anwendung und Durchsetzung der Bestimmungen der Hausordnung bzw. des Mietrechtsgesetzes
- Mietrechtliche, weiterführende Konsequenzen androhen/setzen, wenn Schlichtungsversuche erfolglos bleiben bzw. zu keiner Lösung führen
- Abläufe bei Lärmbeschwerden verbessern: Deeskalation durch die vorhandenen Serviceeinrichtungen der Stadt Wien sicherstellen

3. Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung am privaten Wohnungsmarkt

- Einrichtung einer Wiener Ombuds- bzw. Ansprechperson/-stelle für rassistische und andere Diskriminierungen am privaten Wohnungsmarkt für rechtliche Beratung und Unterstützung
- Ansiedlung der Person/Stelle bei einer bestehenden Einrichtung mit entsprechender Kompetenz
- Dementsprechende Verstärkung von Ressourcen durch die Stadt Wien

4. Aufgreifen von strukturellen Mängeln im Wohnungswesen, die in bundesstaatlicher Kompetenz liegen

- Empfehlung an den Bundesgesetzgeber zur Normierung von gesetzlichen Standards für Abläufe von Wohnungsvergaben
- Anregung von Maßnahmen im Bereich der Immobilienwirtschaft, dies in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes, die hier bereits tätig wurde

- Empfehlung von Reformen im Mietrechtsgesetz, vor allem für die Hintanhaltung/Streichung von Befristungen von Mietverträgen



7. Die Stadt Wien fördert gleiche Bildungschancen sowie Respekt und interkulturelle Verständigung durch Bildung und Erziehung

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Stadt Wien engagiert sich für ein chancengleiches und -gerechtes Bildungssystem für alle Kinder, unabhängig von ihrer sozialen oder kulturellen Herkunft, politischen oder religiösen Zugehörigkeit, Geschlechtszugehörigkeit oder Behinderung. Dies schließt die Elementarpädagogik und den Erwachsenenbildungsbereich ein. Sie erachtet die Vielfalt von Menschen und ihrer Lebensweisen als individuelles und gesellschaftliches Potenzial, das gefördert und gestärkt werden soll. Wien verfolgt dabei einen Menschen- und Kinderrechte orientierten Ansatz, der auch das Recht auf Nichtdiskriminierung umfasst.

Rassismuskritik und Engagement zur Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung ist für eine demokratische Weiterentwicklung des Bildungswesens von höchster Bedeutung. Daher stehen Elementarbildung, (Pflicht-)Schulunterricht und Schulorganisation im Fokus einer aktiven Präventionsarbeit.

Die Anzahl der Akteur*innen und Organisationen, auf die Pädagog*innen und Schulen zugreifen können, ist nahezu unbegrenzt. Der Lehrplan legt die Unterrichtsinhalte fest, dazu zählt der Unterrichtsgegenstand Politische Bildung in Kombination mit Geschichte, aber auch alle weiteren Unterrichtsgegenstände und der verpflichtende fächerübergreifende Bereich Politische Bildung und Medienkompetenz. Es gibt zahlreiche Unterrichtsmaterialien: online, wie auch in Form von approbierten Schulbüchern.

Herausforderungen im Bildungssystem stellen vor allem die Segregation, hohe Selektivität entlang der Bildungs- und sozio-ökonomischen Biografien der Eltern/Familie und die zu frühe Trennung der Kinder nach Schultypen dar (inklusive Sonderschulen); weiters die unklare Rolle der Mehrsprachigkeit sowie Vorbehalte/Einstellungen mancher Pädagog*innen und Eltern. Für neu zugewanderte und geflüchtete Schüler*innen über dem Pflichtschulalter gibt es keine bzw. nur sehr erschwerte Möglichkeiten für weiterführende schulische Bildungsmaßnahmen. Es gibt zudem eine Reihe von Testungen für Schulreife und Schulübertritte, die z.T. ein Potential für diskriminierende Bewertungen in sich tragen.

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN²³

Chancengleichheit durch Bildung

- Alle städtischen und privaten Kindergärten (inkl. Tagesmütter, Tagesväter und Kindergruppen) werden von der Stadt Wien gefördert und wirken dadurch ungleichen Bildungschancen entgegen; zudem kann bei der Wiener Kinder- und Jugendhilfe, unter Berücksichtigung des monatlichen Netto-Einkommens, ein Antrag auf Befreiung vom Essensbeitrag gestellt werden.
- Ganztagschulen haben für die Förderung von Chancengerechtigkeit und -gleichheit einen großen Vorteil; daher wird kontinuierlich an einem Ausbau dieses Schultyps gearbeitet.
- Es wird eine ressourcenorientierte Pädagogik mit Fokus auf individueller Förderung an Wiener Schulen verfolgt.

Antidiskriminierungs- und Demokratiebildung an Kindergärten und Schulen

- Integration von Antidiskriminierung in Lehrpläne, pädagogische Konzepte, Workshops und Unterrichtsmaterialien
- Projekte wie Respekt: Gemeinsam stärker
- Workshops zu Themen wie Faschismus, Nationalismus, Homophobie, Mobbing und Kinderrechten
- Politische und Demokratiebildung sowie Extremismusprävention sollen Hand in Hand mit Antidiskriminierungsmaßnahmen gehen.
- Förderung demokratischer Werte im Lehrplan
- Extremismusprävention an Schulen (z. B. OeAD-Programm)
- Projekte zur Erinnerungskultur (z. B. „a letter to the stars“, erinnern.at)

Sensibilisierung und Fortbildung für (Elementar-) Pädagog*innen

- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung in Hinblick auf Diskriminierung und Rassismus durch Schulungen und Fortbildungen für Bildungseinrichtungen
- Workshops und Materialsammlungen zu allen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, insbesondere Antisemitismus und Antirassismus

Förderung von Integration, Diversität und Inklusion

- Pädagogische Konzepte mit Fokus auf Inklusion und Vielfalt
- Transparente Kriterien für die Platzvergabe in elementaren und schulischen Bildungseinrichtungen

- Strukturierte Bildungsangebote für Integration und Inklusion
- Förderung von Mehrsprachigkeit unterstützt Inklusion und transkulturelles Verständnis
- Basisbildung für benachteiligte Gruppen durch Projekte wie Start Wien College von Interface Wien
- Spezielle Orientierungsprogramme für neu zugezogene Schüler*innen
- Kooperationen mit Beratungsstellen und Bildungsinstitutionen
- Stärkung der Elternarbeit und Erleichterung der Kommunikation und Zusammenarbeit durch gezielte Projekte

Bildungsombudsstelle der Kinder- und Jugendanwaltschaft Wien

- Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche, die im Schulwesen mit rassistischer Diskriminierung konfrontiert sind
- Beschwerden werden nach Vorgaben der Beschwerdeführer*innen bearbeitet

Büchereien Wien

- Medienbestand der Büchereien, der die Vielfalt der Bevölkerung und der Lebensperspektiven abbildet
- Zweigstelle „Kinderbücherei der Weltsprachen“

Die außerschulische Bildung im Rahmen der Wiener Jugendarbeit und die Wiener Erwachsenenbildung verfolgen ähnliche Ziele und umfassen viele Maßnahmen.

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Bekämpfung von Bildungssegregation und Förderung gleicher Bildungschancen

- Die Einführung einer Gesamtschule aller 6- bis 14-Jährigen und die 6-jährige Volksschule werden angestrebt bzw. die Einführung dem Bundesgesetzgeber empfohlen. Die Stadt trifft die notwendigen Vorkehrungen zur Pilotierung.
- Förderung der Ganztagsbetreuungsmöglichkeit an allen Pflichtschultypen
- Das StartWien College, das derzeit einzige schulanaloge Angebot in Wien, welches für neu zugewanderte und nicht mehr schulpflichtige Jugendliche (mit einem im Ausland erworbenen Pflichtschulabschluss und hoher Bildungsaffinität) ein Angebot bietet, in möglichst kurzer Zeit ihre Schul- und Ausbildungskarriere in Wien fortzusetzen, soll ausgebaut werden. Die institutionelle Verankerung wird angestrebt.

- Gezielte und inklusive Deutsch- und Mehrsprachigkeitsförderung
- Modelle, die der Segregation entgegenwirken, sollen entwickelt werden
- Maßnahmen (zB. Kampagnen) zur Erhöhung der Diversität beim Lehrpersonal und bei Personen in Leitungsfunktionen
- Förderung der Rassismussensibilität bei Schulleitungen durch spezifische Fortbildungsangebote
- Identifizierung (potentiell) diskriminierender Testverfahren und Empfehlung an den Bund, diese gegebenenfalls zu verändern
- Mehrsprachige Sozialarbeiter*innen und Schulpsycholog*innen für eine bessere Unterstützung von Schüler*innen mit besonderen Bedarfen

2. Rassismuskritische Sensibilisierung und Schulung von Bildungspersonal

- Ausarbeitung einer Empfehlung an den Bund, in die Pädagog*innen-Ausbildung verpflichtende Inhalte zu Deutsch als Zweitsprache aufzunehmen sowie das DaF/DaZ-Angebot für Pädagog*innen auszubauen
- Verstärkte Sensibilisierung von Pädagog*innen zu Antidiskriminierung und Antirassismus
- Möglichkeiten schaffen für Reflexionsräume, Supervisionen für Pädagog*innen

3. Antirassismusbildung für Schüler*innen und Kindergartenkinder

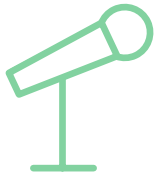
- Regelmäßige Thematisierung von Diversität und Diskriminierung in Kindergärten und Schulen
- Ausbau von Workshopangeboten & Peer-to-Peer-Projekten für Schüler*innen
- Geschichtliche Aufarbeitung, Erinnerungs- und Gedenkkultur für rassismuskritische Bildung und Erziehung in den Schulen
- Etablierung von Buddy-Systemen zur Unterstützung von marginalisierten Kindern

4. Antidiskriminierungsansprechstellen bzw. -personen an Bildungseinrichtungen

Antirassismus-Beauftragte sollen Betroffene sein, um authentisch Unterstützung bieten zu können.

5. Lehr- und Lernmaterialien

Empfehlung an den Bund in Bezug auf die Überprüfung und Veränderung in Hinblick auf stereotypisierende Darstellungen und Bilder von Menschen in- und außerhalb Europas in verschiedenen Kontexten (siehe Projekt von AEWTASS)²⁴



8. Die Stadt Wien fördert kulturelle Vielfalt

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Wien blickt auf eine lange Tradition kulturpolitischer Verantwortung zurück, die bis heute das Selbstverständnis der Stadt prägt. Die Stadt wächst und mit ihr auch die Vielfalt der Kulturangebote.

Der Fokus der Wiener Kulturpolitik liegt neben dem Erhalt etablierter Angebote und Institutionen auch auf der Förderung von künstlerischen Vorhaben, die interkulturell sind, das soziale Miteinander anregen, die Gesellschaft in ihrer kulturellen Vielfalt abbilden, einen inklusiven Ansatz zu Kunst und Kultur begünstigen und den Zugang zu Kulturangeboten allen Wiener*innen ermöglichen.²⁵

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN²⁶

Die Stadt Wien – Kultur vergibt Förderungen im Kunst-, Kultur und Wissenschaftsbereich (> Punkt 5). Der Abbau von Barrieren, die Förderung von Vielfalt vor, hinter und auf der kulturellen Bühne sowie die Sensibilisierung innerhalb der Kulturbetriebe gehören zu den Agenden der Wiener Kulturstrategie 2030.

Die Stadt Wien – Kultur verfügt über ein eigenes Referat für Musik und Kulturinitiativen, das gezielt Trans- und Interkulturalität im Fokus hat. Im Bereich Kulturinitiativen werden Kunst- und Kulturprojekte nationaler Minderheiten, u.a. der Roma sowie ethnischer Gruppen aus Kroatien, Ungarn, Serbien, Türkei, Polen, Philippinen, Iran, Afghanistan, Afrika, Indien, Mexiko unterstützt, um ihre Traditionen, Bräuche und Kunstformen zu präsentieren, Begegnungsräume zu schaffen und Diskriminierung vorzubeugen.

Das Angebot von niederschweligen Kulturräumen ist für die Stadt Wien im Sinne einer kulturellen Grundversorgung von hoher nachhaltiger Bedeutung. 2021 wurden die Kultur-Ankerzentren ins Leben gerufen, die dazu beitragen, die Identifikation mit dem eigenen Stadtteil zu fördern und das Zusammenleben in den Grätzeln zu unterstützen. Die Ankerzentren sollen den Bewohner*innen einen leichten Zugang zu Kunst und Kultur gewährleisten und fungieren als Kommunikationsschnittstellen, die auch den interkulturellen Dialog anregen.

Bei der Besetzung der Leitung der Wiener Mittelbühnen Schauspielhaus, Theater am Werk und Dschungel Wien im Jahr 2022 wurden Entscheidungsträger*innen gewählt, in deren Konzepten das Thema Diversität einen Schwerpunkt darstellt.

Es werden verstärkt Vorhaben gefördert, die den Fokus auf Diversität, Interkulturalität und Migration legen, wie z. B. D—Arts, Projektbüro für Diversität, oca: migrations, minorities, SolidarityPlus – Verein für ein solidarisches Miteinander, das Volkskundemuseum oder Salam Oida – Verein zur Förderung von Vielfalt in Kunst und Kultur.

Die Initiative kùltür gemma! fördert durch Stipendien sowie Fellowships in Wiener Kulturinstitutionen die künstlerische Arbeit von BiPoC²⁷ und Migrant*innen. Im Rahmen des Programms Writers in Exile, das von der IG Autorinnen Autoren durchgeführt wird, bietet die Stadt Wien politisch verfolgten Schriftsteller*innen Unterkunft und Lebensunterhalt, damit ihre künstlerischen Stimmen weiterhin gehört werden.

Die **Büchereien Wien** bieten eine Vielzahl an rassistisch-kritischen Veranstaltungen und Workshops an, beispielsweise sei hier das BiPoC-Festival in der Hauptbücherei oder Veranstaltungen zum World Black History Month (beides im Jahr 2024) genannt. Die Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung zählt allgemein zu einem der besonderen Schwerpunkte im Veranstaltungsbereich der Büchereien für Kinder.

Der von der Stadt Wien geförderte Verein **Vienna Club Commission** versteht sich als Schnittstelle für alle Akteur*innen im Wiener Club- und Veranstaltungsbe- reich. Die Vienna Club Commission legt in ihrer Arbeit und ihren Schulungsangeboten einen starken Fokus auf Bewusstseinsbildung im Umgang mit Diskriminierung, Sicherheit, Fairness, Inklusion, Emanzipation, Diversität und Niederschwelligkeit.

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Einbindung marginalisierter gesellschaftlicher Gruppen und unterschiedlicher Communities in kulturpolitische Entscheidungsprozesse durch eine strategische kulturpolitische Steuerung
2. Implementierung eines Diversitätsbeirats im Kunst- und Kulturbereich
3. Entwicklung eines umfassenden Diskriminierungsschutzkonzeptes für den Kunst- und Kulturbetrieb unter Einbindung externer Expert*innen



9. Die Stadt Wien baut auf Angebote des Konfliktmanagements

A) AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN

Der Alltag des Zusammenlebens im öffentlichen Raum, inkl. öffentlichen Verkehrsmitteln, Plätzen und Straßen, an Schulen, Arbeitsplätzen, im Wohnbereich usw. ist in einer Weltstadt wie Wien von vielfältigen Herausforderungen geprägt. Nicht immer ist das Zusammenleben konfliktfrei bzw. kann es das sein.

Das Leben in einer Großstadt findet zu einem großen Teil im öffentlichen Raum statt. Straßen, Grünflächen, Spielplätze, Parkanlagen etc. können von allen Menschen genutzt werden und laden zum Verweilen ein. An öffentlichen Orten treffen Individuen und Bevölkerungsgruppen mit den unterschiedlichsten Interessen und Bedürfnissen aufeinander und treten miteinander in Kontakt.

Dabei werden auch Konflikte und rassistische Übergriffe erfahren. Der öffentliche Raum ist oftmals ein gefühlt unregelter Raum zwischen Privaten, wo staatliche Schutzmechanismen wie das Gleichbehandlungsrecht schwer greifen. Ein wirkungsvolles Konfliktmanagement und stetige Angebote im öffentlichen Raum sind unerlässlich für das gleichberechtigte Zusammenleben in einer Großstadt.

B) STATUS QUO DER WIENER MASSNAHMEN²⁸

Die Stadt Wien setzt sich seit vielen Jahren in den Bereichen Prävention sowie Konfliktvermittlung besonders aktiv ein.

FAIR-PLAY-TEAMS im öffentlichen Raum

Die FAIR-PLAY-TEAMS²⁹ der Stadt Wien unterstützen die Kommunikation im öffentlichen Raum, dem Lebensraum aller Wiener*innen. Die Stadt Wien möchte ihren Bewohner*innen eine Vielzahl an unterschiedlichen Nutzungen ermöglichen. Die qualifizierten Zweierteams sind ganzjährig in den Nachmittags- und Abendstunden auf öffentlichen Plätzen und in Parkanlagen unterwegs und suchen das Gespräch mit den Menschen im Grätzl, unterstützen bei Konfliktbewältigung und vermitteln bei Bedarf. Ein wichtiges Anliegen der Teams ist es, Alltagsrassismen und Vorurteile aufzugreifen, zu thematisieren und ihnen entgegenzuwirken.

Awareness-Teams für Wiens Feierkultur

In den Sommermonaten sind die Awareness-Teams³⁰ im öffentlichen Raum in den Nachtstunden deeskalierend unterwegs. Mit dem Projekt, umgesetzt von AwA* – Kollektiv für Awareness Arbeit, gibt es seit dem Jahr 2021 ein mobiles und niederschwelliges Angebot für die nächtliche Feierkultur im öffentlichen Raum Wiens.

Die Teams stehen bei Gewalt- und Diskriminierungssituationen vor Ort zur Seite, thematisieren soziale Konflikte rund um die Nutzung des öffentlichen Raums, vermitteln zwischen Nutzer*innen und Anrainer*innen bei Lärmbeschwerden und stellen allgemeine Informationen zur Verfügung. Sie stärken das subjektive Sicherheitsgefühl, insbesondere bei Angehörigen vulnerabler Gruppen wie beispielsweise jungen Frauen, Personen aus der LGBTIQ-Community sowie von sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung verschiedener Art betroffenen Personen.

Soziale Arbeit im öffentlichen Raum – Angebote der Suchthilfe Wien (SAM + Help U)

Einen besonderen Stellenwert nimmt in der Arbeit der Sucht- und Drogenkoordination Wien die Soziale Arbeit im Öffentlichen Raum ein. Je nach Methode und Ansatz kommen der Sozialen Arbeit hierbei vielfältige Aufgaben zu. Dazu zählen die Vermittlung zwischen den Interessenslagen suchtkranker Personen und anderen Nutzer*innengruppen im öffentlichen Raum, die Entschärfung von Konflikten, das Entgegenwirken der Stigmatisierung marginalisierter Personen, die Kommunikation bestehender Normen und Regeln und das Thematisieren gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen und sozialer Ungleichheiten.

Für ein respektvolles Miteinander an Wiener Schulen – RESPEKT. Gemeinsam stärker

Der Schulalltag ist von vielfältigen Herausforderungen und auch Konflikten geprägt. Weltpolitische und gesellschaftliche Krisen spiegeln sich in Klassenzimmern wider. Die Stadt Wien startete 2020 das Programm Respekt: Gemeinsam stärker, welches vom Verein Wiener Jugendzentren umgesetzt wird. Ziel sind angst- und gewaltfreie Schulen, an denen sich alle, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, sexuellen Orientierung, Religion oder Weltanschauung wohl und willkommen fühlen.

Die Angebote richten sich an Direktor*innen, Lehrende, Schüler*innen sowie Eltern. Ein ganzes Schuljahr begleiten Expert*innen zehn Schulen kostenlos bei der Bearbeitung schulalltäglicher Herausforderungen und der Festigung eines guten Miteinanders. Jede teilnehmende Schule wird am Ende als Respekt-Schule ausgezeichnet. Neben Wiener Mittelschulen sind seit dem Schuljahr 2024/25 auch Volksschulen Teil des Programms. Damit setzt das Programm bei den Jüngsten an und begleitet Schüler*innen bis zum Übergang ins Berufsleben.

wohnpartner fördern respektvolles Zusammenleben im Gemeindebau

Die Konfliktvermittlung stellt einen zentralen Arbeitsbereich der **wohnpartner**³¹ in Wiener Gemeindebauten dar. Bei Bedarf werden beratende Gespräche und in weiterer Folge Mediation für Bewohner*innen in mehr als 20 Erstsprachen angeboten, die zum Großteil von den wohnpartner-Mitarbeiter*innen oder über zugekaufte Dolmetschleistungen abgedeckt werden.

Die Mitarbeiter*innen von wohnpartner sind in ihrer täglichen Arbeit immer wieder mit rassistischen Äußerungen von Bewohner*innen konfrontiert. Zum Umgang mit diesen Äußerungen werden nach Bedarf Schulungen für die Mitarbeiter*innen angeboten (z. B. Umgang mit Stammtischparolen).

C) WIENER MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

1. Menschenrechtsstadt Wien – Wiener Menschenrechtsbezirke: Um ein respektvolles Zusammenleben und gute Nachbarschaft zu unterstützen, wird die Bezirks- und „Grätzlarbeit“ dahingehend ausgebaut, dass die Menschenrechtsbezirke bezirksspezifische Maßnahmen zur Stärkung ihrer Antirassismus-Arbeit und Haltung entwickeln
2. Stärkung bestehender Angebote im Bereich der Konfliktprävention und -vermittlung
3. Fortführung des Seminars zum Thema Haltung: diskriminierungssensibles Polizeihandeln wird angestrebt; dieses wurde von der Stadt Wien – Integration und Diversität, Neustart und Suchthilfe Wien gemeinsam mit der LPD Wien entwickelt und im Zeitraum 2022 – 2023 angeboten³²

Anmerkungen

- 1 European Coalition of Cities against Racism, eccar.info/en, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 2 Working groups against Anti-Black Racism, against Anti-Muslim Racism, Combating Antisemitism, ... eccar.info/en/working-groups, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 3 vgl. **Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrates Antirassismus**, berufen durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, Berlin, Februar 2025
- 4 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 5 2023 wurde das Thema „*War das jetzt rassistisch?*“ beleuchtet, 2024 „*Sprache und Mehrsprachigkeit – Rassismuskritische Perspektiven*“ und 2025 „*Wie wirken sich Rassismuserfahrungen auf junge Menschen aus?*“
- 6 Die Vereinten Nationen erklärten 1966 den 21. März zum internationalen Tag gegen Rassismus; dies zum Gedenken an eine friedliche Demonstration in Sharpeville, Südafrika, am 21.3.1960 gegen ein Gesetz über die Apartheid, die vom Regime blutig niedergeschlagen wurde. 69 Menschen wurden dabei getötet. 1965 nahm die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Internationale Konvention zur Überwindung aller Formen von Rassistischer Diskriminierung an; sie trat 1969 in Kraft.
- 7 Als Vorbild und gutes Beispiel seien hier die Wiener Linien Kampagnen genannt, z. B. Kampagne 2024/2025 „Wir sind alle gleich da. Vielfalt kommt gut an!“
- 8 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 9 Scientific Advisory Council (SAC)
- 10 Z. B. „Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt, IHS, 2021“ oder „Wirtschaftliche Bedeutung von Zuwanderung (2023)“.
- 11 Richtlinie zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft (EU-Richtlinie 2000/43/EG)
- 12 Richtlinie zur Festlegung des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (EU-Richtlinie 2000/78/EG)
- 12 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 13 Wirtschaftliche Bedeutung von Zuwanderung. Effekte auf Wiener Wirtschaft und Arbeitsmarkt, 2023, wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/migration-wirtschaft.html, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 14 Integrations- und Diversitätsmonitor 2023, wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/monitoring.html, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 15 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 16 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 17 Art. 31 der Europ. Sozialcharta, UN Pakt über Soziale, wirtschaftliche und kulturelle Rechte usw.
- 18 Gleichbehandlungsgesetz – GIBG, Wiener Antidiskriminierungsgesetz
- 19 Diskriminierung am Wohnungsmarkt, Lea Bacher, 2024, Masterarbeit, Universität Wien, Fakultät für Sozialwissenschaften, Masterstudium Politikwissenschaft; theses.univie.ac.at/detail/72184, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 20 Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit am Wohnungsmarkt, SORA, 2023, im Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes, gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Studien-Untersuchungen-.html, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025; Diskriminierungserhebungen der EU Grundrechtagentur (> Punkt 2)
- 20 Integrations- und Diversitätsmonitor 2023, Kurzfassung, S. 10, wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/monitoring.html, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 21 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 22 Kommunalen und geförderter Wohnbau, Wohnbeihilfen und Schlichtungsverfahren.
- 23 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 24 Advancing Equality within the Austrian school system – aewtass.org, zuletzt aufgerufen am 2.7.2025
- 25 Förderrichtlinien der Stadt Wien – Kultur
- 26 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 27 Black, Indigenous and People of Color
- 28 Für diesen Punkt gilt, dass es sich um Beispiele handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.
- 29 Ein Projekt, das von der Stadt Wien – Bildung und außerschulische Jugendarbeit umgesetzt wird.
- 30 Ein Projekt, das von der Stadt Wien – Bildung und außerschulische Jugendarbeit gefördert wird.
- 31 wohnpartner ist ein Angebot der Stadt Wien in der Verantwortung der Wohnservice Wien Ges.m.b.H.
- 32 **Wiener Melange – Toolbox für Integration und Diversität: Projekte von 2004 bis 2024**; S. 27

