

Laudatio Univ. Prof. i.R. Dr. Nikolaus Benke, LL.M.

Meritus Galaabend: 07.11.2019

„Ich bin betraut mit dem Vorspann zur Verleihung des Meritus in der Kategorie „Öffentlicher Sektor“. Nun ist der öffentliche Sektor nicht die ureigenste Domäne der Queer Business Women und der Austrian Gay Professionals. Damit stellt sich die Frage nach dem Verhältnis, nach den Bezügen zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor.

Nehmen wir unsere thematische Achse – Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversity –, so zeigen die entsprechenden Reglements für die Privatwirtschaft und für den öffentlichen Sektor seit Jahrzehnten viele Parallelen, aber auch eine Art dialektisches Verhältnis, da Unterschiede stets in Relation zum anderen Bereich gerechtfertigt werden mussten. Die Reglements beider Bereiche haben jedenfalls mit Pioniertaten Geschichte geschrieben. Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) für die Privatwirtschaft entstand schon 1979, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) für den öffentlichen (Bundes-)Dienst 1993. Das GIBG verlangt seit 2004 den diskriminierungsfreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sofern es um Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit geht. Das B-GIBG wiederum sieht seit 1993 die Quote als Maßnahme der Frauenförderung vor. Seit 2004 verbieten beide Gesetze Diskriminierungen am Arbeits- bzw Ausbildungsplatz nicht nur wegen des Geschlechts, sondern auch wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Der Preis geht an eine österreichische Universität. Die Universitäten können dem öffentlichen Sektor ausgerechnet werden, doch sind sie lange schon keine klassischen Verwaltungseinheiten mehr. Sie sind Hybride, weil viel von ihren Strukturen und Programmen den Prinzipien der Eigenverantwortung und des Unternehmertums entsprechen muss. In solch einer Gemengelage haben es die Anliegen von Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversity nicht automatisch leicht. Umso mehr beeindruckt es, wenn eine Universität diese Anliegen zu einem wesentlichen Teil ihrer Unternehmenskultur macht. Im Fall unserer Preisträgerin geschieht dies, vereinfacht gesprochen, durch zwei Motoren: Der eine, die Top-down-Strategie, die von der Universitätsleitung ausgeht und die über alle Ebenen weitergeleitet und nachhaltig umgesetzt wird. Den anderen Motor bildet ein partizipatorischer Diskurs unter den Universitätsangehörigen, der diese Unternehmenskultur in einer Bottom-up-Dynamik trägt und immer wieder erneuert. Die strukturelle Dichte und der konsequente Realisierungswille, welche hier zum Tragen kommen, sind jedenfalls herausragend und machen diese Universität zu einer Pionierin. Hat sich die vergangene Regierung hinsichtlich der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben in nationales österreichisches Recht gegen ein Gold-Plating ausgesprochen – und dadurch eine Art Mittelmäßigkeit propagiert –, so spreche ich mich in den Belangen von Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversity für ein Diamond-Plating aus. Und auch Best Practice sollte da nicht reichen – Very Best Practice sollte es sein. Ich bleibe bei der Metapher: Für ihr Diamond Plating und ihre Very Best Practice in Angelegenheiten von Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversity erhält den Meritus 2019 in der Kategorie „Öffentlicher Sektor“ die **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.**“