

**MONITORING
INTEGRATION
DIVERSITÄT
WIEN 2009 – 2011**



INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR DER STADT WIEN 2009 – 2011

Herausgegeben von der Stadt Wien
Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität

Projektleitung

Kemal Boztepe (Gesamtprojektleitung),
Theodora Manolakos (Integrations-
monitoring), Kurt Luger (Diversitäts-
monitoring)

Projektteam Integrationsmonitor

Karin König, Theodora Manolakos, Kemal
Boztepe, Clemens Haim (MA 17), Rainer
Hauswirth, Udo Häberlin, Gabriele
Zimmermann (MA 18), August Gächter (ZSI)

Projektteam Diversitätsmonitor

Kurt Luger (MA17), Eugen Antalovsky,
Herbert Bartik, Alexander Wolfhard
(Europaforum Wien)



INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR DER STADT WIEN 2009 – 2011

Herausgegeben von der Stadt Wien
Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität

Projektleitung

Kemal Boztepe (Gesamtprojektleitung),
Theodora Manolakos (Integrations-
monitoring), Kurt Luger (Diversitäts-
monitoring)

Projektteam Integrationsmonitor

Karin König, Theodora Manolakos, Kemal
Boztepe, Clemens Haim (MA 17), Rainer
Hauswirth, Udo Häberlin, Gabriele
Zimmermann (MA 18), August Gächter (ZSI)

Projektteam Diversitätsmonitor

Kurt Luger (MA17), Eugen Antalovsky,
Herbert Bartik, Alexander Wolfhard
(Europaforum Wien)



IMPRESSUM

Eigentümerin & Herausgeberin: Stadt Wien, Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität

Projektleitung: Kemal Boztepe, Theodora Manolakos, Kurt Luger (MA 17)

AutorInnen: Karin König, Theodora Manolakos, Clemens Haim (MA 17), Rainer Hauswirth, Udo Häberlin, Gabriele Zimmermann (MA 18), August Gächter (ZSI), Herbert Bartik, Alexander Wolfhardt (Europaforum Wien)

Redaktion: Karin König, Theodora Manolakos (MA 17), Herbert Bartik, Alexander Wolfhardt (Europaforum Wien)

Grafische Gestaltung: Kathi Reidelshöfer

Druck: Holzhausen Druck Gmbh

© Wien 2012

MA 17, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1080 Wien

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration>

Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
----------------	----------

Integration messen – Diversität gestalten

1 Integration messen – Diversität gestalten 2009 – 2011	8
1.1 Grundorientierungen & Zielsetzungen	8
1.2 Demographische Entwicklungen und rechtlicher Rahmen	10
2 Integration und Diversität in Wien: 2009 – 2011	20
2.1 Das System des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings	20
2.2 Wiener Integrationsmonitor 2009 – 2011	21
2.2.1 Kernergebnisse 2011	21
2.2.2 Methode und Umsetzung	23
2.2.3 Verwendete Daten und Datenquellen	25
2.3 Wiener Diversitätsmonitor 2009 – 2011	28
2.3.1 Kernergebnisse 2011	28
2.3.2 Was und wie misst das Diversitätsmonitoring?	32
2.3.3 Welche Einrichtungen der Stadt Wien wurden bewertet und warum	35
2.4 Integrationsorientierte Diversitätspolitik – Schlüsselherausforderungen für die folgenden Jahre	37

Das Integrations- und Diversitätsmonitoring in den Handlungsfeldern

Gleichstellung & Partizipation	40
Bildung, Aus- & Fortbildung	55
EXKURS: Deutschkenntnisse und Mehrsprachigkeit im Integrationsprozess	64
Beschäftigung & Arbeitsmarkt	75
Einkommen & soziale Sicherung	90
Gesundheit & Pflege	100
Wohnen	113
Infrastruktur	128
Kultur & Freizeit	137
Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima	144
Glossar	155

Anhang

Integrationsmonitoring 2009 – 2011

Indikatoren	160
Tabellen und Grafiken	162

Diversitätsmonitoring 2009 – 2011

Benchmarks	178
Diversitätsanzeiger	180

Vorwort

Es gibt kaum ein Themenfeld, das so emotional diskutiert wird wie Migration und Integration. Die „Ent-Emotionalisierung“ kann aber erst dann gelingen, wenn Anstrengungen unternommen werden, diese Thematik zu versachlichen. Versachlichen heißt in diesem Kontext, die Datengrundlagen – wissenschaftlichen Qualitätskriterien entsprechend – so aufzubereiten und zu analysieren, dass die gesellschaftliche Realität abgebildet werden kann. Wichtig ist dabei vor allem, dass nicht ein Merkmal als monokausale Erklärung für bestimmte Ergebnisse herangezogen wird, sondern mehrere Variablen (z.B. Bildungsstand, Alter, Geschlecht, Aufenthaltsdauer) berücksichtigt werden. Der so genannte Migrationshintergrund ist dabei nur eines der Merkmale.

Die Messung von Integration und Diversität ist kein Beiwerk, sondern unverzichtbarer Bestandteil der integrationsorientierten Diversitätspolitik Wiens. Durch das Messen wird überprüft, wie Integrationsprozesse in Wien verlaufen, inwieweit rechtliche, soziale und gesellschaftliche Mobilität möglich ist oder sozialer Status zementiert und generationsübergreifend „vererbt“ wird. Aus diesem Grund führt die Stadt Wien seit 2008 ein Integrations- und Diversitätsmonitoring durch. Nachdem 2010 der erste Monitor-Bericht publiziert wurde, bietet der aktuelle erstmals die Möglichkeit, Veränderungen sichtbar zu machen und Entwicklungslinien zu verdeutlichen.

Der Integrations- und Diversitätsmonitor ist für die Stadt Wien eine Art Kompass, der zeigt, wo Wien steht und welche Veränderungen in den letzten Jahren stattgefunden haben. Er lenkt den Blick darauf, welchen Herausforderungen sich die Stadt im Hinblick auf ihre Integrations- und Diversitätspolitik künftig stellen wird (müssen). Das Besondere am Wiener Monitoring besteht darin, dass es sich nicht mit der Erhebung und spezifischen Auswertung der Daten (Integrationsmonitor) zufrieden gibt, sondern auch den Fokus auf sich selbst, Verwaltung und Politik

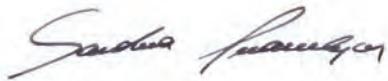


(Diversitätsmonitor) legt und sich einer kritischen Analyse unterwirft. Gerade darin liegt auch die Stärke, und er leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Versachlichung der Integrationsdebatte. Der Diversitätsmonitor zeigt uns in einer transparenten Art und Weise, wo Verbesserungen notwendig sind.

Wien ist bei vielen Integrationsprojekten Vorbild: Zahlreiche Maßnahmen, die die Stadt Wien seit Jahrzehnten erfolgreich durchführt, finden nicht nur in Österreich, sondern auch international Anerkennung.

Das Monitoring steht für eine der vier Säulen des Wiener Integrationskonzeptes, das neben den Schwerpunkten Sprache, Bildung & Arbeit sowie Zusammenleben auf die Messbarkeit von Integration und Diversität setzt. Es ist für die Stadt Wien ein hervorragendes Navigationsinstrument, um auch die künftigen integrations- und diversitätspolitischen Herausforderungen optimal zu bewältigen und die Chancen und Potenziale, die sich daraus ergeben, zum Vorteil aller WienerInnen zu nutzen.

In diesem Sinn gilt mein Dank all jenen, die – innerhalb und außerhalb der Stadt – mit ihrem Engagement und ihrer Mitwirkung zum Gelingen dieses Vorhabens beigetragen haben.



Sandra Frauenberger

Amtsführende Stadträtin für Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal

**INTEGRATION
MESSEN
DIVERSITÄT
GESTALTEN**

1 INTEGRATION MESSEN – DIVERSITÄT GESTALTEN 2009 – 2011

1.1 Grundorientierungen & Zielsetzungen

Wien wächst und verändert sich. Das ist gut so, denn es zeigt, dass Wien eine attraktive Stadt zum Leben und Arbeiten ist, die sich den Anforderungen der Globalisierung und des internationalen Städtewettbewerbs stellt. Es bedeutet zugleich eine Herausforderung für Politik, Verwaltung und die gesamte Stadtgesellschaft, diese Veränderungen in den unterschiedlichsten Bereichen zu verarbeiten und das Zusammenleben positiv zu gestalten.

Heute leben Menschen aus 198 Nationen in Wien. Viele dieser Länder sind nur durch wenige Personen vertreten, andere sind aufgrund einer traditionsreichen Einwanderungsgeschichte stark repräsentiert, und wieder andere gewinnen zunehmend an Bedeutung. Eine der stärksten „Einwanderungsgruppen“ sind jene Menschen, die aus den Bundesländern nach Wien ziehen. Sie alle wandern aus unterschiedlichen Beweggründen nach Wien, sei es nur für einen kurzen Zeitraum, „für immer“ oder zum wiederholten Male. Was diese Menschen verbindet, ist, dass sie selbstverständlicher Teil der Stadtgesellschaft sind und ein Recht auf Respekt, auf gleichberechtigte Teilhabe und gleiche Chancen haben.

Wien begreift Einwanderung als Potenzial und Herausforderung. Soziale und kulturelle Pluralisierung, unterschiedliche Lebensstile und Milieus sowie die Inklusion von ZuwanderInnen können eine Stadt innovativer und wirtschaftlich erfolgreicher machen. Der Blick auf Potenziale blendet zentrale Herausforderungen des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts ebenso wenig aus wie vorhandene Unsicherheiten seitens der „Alteingesessenen“ wie seitens der „ZuwanderInnen“. Diese Unsicherheiten sind allerdings nicht Beleg für das Scheitern einer Einwanderungsgesellschaft. Sie sind Ausdruck für gesellschaftliche Veränderungsprozesse und weisen darauf hin, dass Auseinandersetzungen über Inklusion, Integration, Gleichberechtigung und Diversität stattfinden.

Das Wiener Integrations- und Diversitätskonzept

Diese Auseinandersetzungen können nur dann produktiv geführt werden, wenn sie unter klaren Rahmenbedingungen stattfinden: Gleichberechtigung, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt sind dabei genauso unerlässlich wie ein Verständnis von Integration als Inklusionsprozess, also als Vehikel, um gesellschaftliche und ökonomische Teilhabe zu ermöglichen. Aus diesem Grund ist die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit ebenso Schwerpunkt der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik wie die Förderung des Erlernens der deutschen Sprache, die Gewährleistung gleicher Chancen beim Zugang zu Bildung und Erwerbsarbeit als Schlüssel für den sozialen Aufstieg, die Ermöglichung politischer Beteiligung sowie die Förderung eines respektvollen Zusammenlebens. Der vorliegende Bericht steht für den Schwerpunkt „Messbarkeit von Integration und Diversität“, um Erfolge von Politik und Verwaltung sowie Entwicklungen und Herausforderungen klar und sachlich benennen zu können.

Jeder einzelne dieser Schwerpunkte ist von hoher Bedeutung. Im Zusammenspiel sollen sie die Stadtgesellschaft fairer und durchlässiger machen, und sie befähigen, mit Konflikten, Unsicherheiten und Veränderungsprozessen besser umzuge-

Berichtszeitraum 2009 – 2011

Der vorliegende Monitor umfasst einen Berichtszeitraum von zwei Jahren, der je nach Thema und Datengrundlage differiert.

hen. Das kann aber nur gelingen, wenn dieses Integrations- und Diversitätskonzept nicht nur eine Deklaration von Prinzipien, sondern eine praktische Handlungsanleitung für die Stadt und ihre Einrichtungen ist. Dies bedeutet, im eigenen Verantwortungsbereich jene Veränderungen vorzunehmen, die gemeinhin unter dem sperrigen Begriff Diversitätsmanagement (**➤ Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement der Stadt Wien**) zusammengefasst werden.

Chancengleichheit & Gleichstellung

Im Kern steht Diversitätsmanagement für den Anspruch, dass alle BürgerInnen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei all jene Leistungen nachfragen können, die als öffentliche Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bei der Herstellung von Chancengleichheit und bei der Unterstützung des persönlichen Fortkommens definiert sind.

Im Hinblick auf diese öffentlich-politische Verantwortung hat die Stadt Wien bereits zahlreiche Antworten auf die aktuellen Anforderungen und Veränderungen gefunden. Wien steht für eine Politik, die die Schaffung von erschwinglichem Wohnraum als öffentliche Aufgabe sieht; die für ein hochwertiges Gesundheitssystem eintritt, das allen BewohnerInnen die benötigten Leistungen zukommen lässt; die im Bildungssystem Kindern Freude am und Kompetenz für das Lernen vermitteln will; die allen BürgerInnen die Möglichkeit zu Mitsprache und Mitbestimmung geben will; die den Anspruch hat, dass alle BürgerInnen hochwertige städtische Infrastrukturen (von öffentlichen Verkehrsmitteln bis hin zu Parks und Badeanlagen) nutzen können. Die Stadt steht auch für eine Politik, die am Arbeitsmarkt nicht nur für die Einhaltung angemessener sozialrechtlicher Standards eintritt, sondern auch für eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die dem/der Einzelnen – ob als UnternehmerIn oder als ArbeitnehmerIn – die Rahmenbedingungen bietet, um sich am Arbeitsmarkt zu etablieren und weiter zu kommen und ein Existenz sicherndes Einkommen zu erzielen.

➤ Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement der Stadt Wien

Diversitätsmanagement bezeichnet einen multidimensionalen Managementansatz, der im vergangenen Jahrzehnt im öffentlichen Bereich verstärkt zur Anwendung kommt.

Für Organisationen bzw. für die Verwaltung bedeutet Diversitätskompetenz, dass Vielfalt wahrgenommen, anerkannt und gefördert wird. Diversitätsmanagement heißt, auf die jeweiligen Bedürfnisse einzugehen und die Vielfalt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu fördern und einzusetzen sowie die Organisation gemeinsam zu adaptieren. Im Zentrum steht dabei die Wertschätzung aller Kundinnen und Kunden, sowie der Kompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Stadt Wien konzentriert sich beim Diversitätsmanagement in erster Linie auf die Dimension Ethnie/sozio-kulturelle Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht. Daher spricht man von integrationsorientiertem Diversitätsmanagement.

Vom Daten Sammeln und Messen zum Sichtbarmachen von Veränderungen: Zweiter Integrations- und Diversitätsmonitor 2009 bis 2011

Die Messung von Integration und Diversität ist kein Beiwerk, sondern unverzichtbarer Bestandteil der integrationsorientierten Diversitätspolitik Wiens. Durch das Messen wird überprüft, wie Integrationsprozesse in Wien verlaufen, inwieweit rechtliche, soziale und gesellschaftliche Inklusion oder Exklusion besteht, soziale Mobilität möglich ist oder sozialer Status zementiert und generationsübergreifend „vererbt“ wird. Aus diesem Grund führt die Stadt Wien seit 2008 ein Integrations- und Diversitätsmonitoring durch. Nachdem 2010 der erste gemeinsame Monitor-Bericht zu Integration und Diversität publiziert wurde, bietet der aktuelle erstmals die Möglichkeit, Veränderungen sichtbar zu machen und Entwicklungslinien zu verdeutlichen.

Frei nach der Devise „What gets measured gets done“ (etwa: Was überprüft wird, wird gemacht) sollen die Ergebnisse nicht nur als Wissensgewinn, sondern primär als Handlungsaufforderung gelesen werden, die verdeutlichen, wo Maßnahmen gesetzt werden sollen. Die Verknüpfung von Integrations- und Diversitätsmonitor stellt sicher, dass nicht auf einer abstrakten Ebene abgehandelt wird, was integrationspolitisch zu tun wäre, sondern stattdessen Rückschlüsse für das Diversitätsmanagement der Stadt gezogen werden können. Wirkungsanalysen – also Aussagen wie bestimmte städtische Maßnahmen auf Integrations- und Veränderungsprozesse wirken – werden im Integrations- und Diversitätsmonitoring nicht durchgeführt. Dafür bedarf es eigener Analysen und Evaluationen, welche die über die Stadt Wien hinausgehenden Kompetenzen, AkteurInnen und Maßnahmen auf Bundesebene einbeziehen.

1.2 Demographische Entwicklungen und rechtlicher Rahmen

Wien als Einwanderungsstadt

1.714.142 EinwohnerInnen lebten Anfang 2011 in Wien. Gegenüber 2009 bedeutet das einen Anstieg von rund 27.000 Personen, womit die Wiener Bevölkerung zwischen 2009 und 2011 um circa 1,6% gewachsen ist. In den vergangenen Jahrzehnten beruhte das Bevölkerungswachstum ausschließlich auf einer positiven Wanderungsbilanz gegenüber dem Ausland. Seit 2004 verzeichnet Wien auch wieder eine positive Geburtenbilanz und seit 2009 eine positive Binnenwanderungsbilanz.

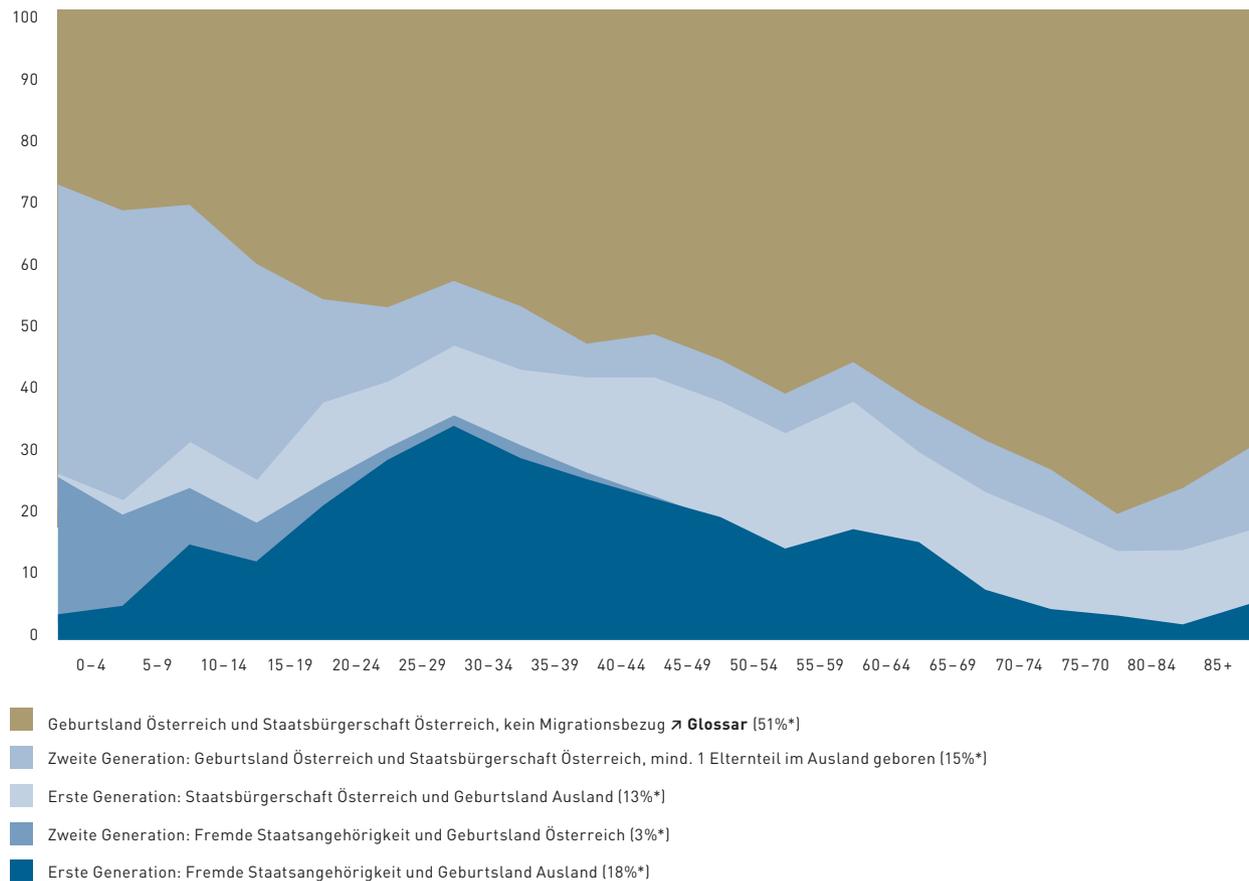
Von den ausländischen Staatsangehörigen, die zu Beginn 2011 21% der Wiener Bevölkerung stellten, besitzen rund zwei Drittel die Staatsangehörigkeit eines sog. Drittstaats (der nicht der EU angehört bzw. eng mit ihr assoziiert ist), und rund ein Drittel die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaats. Im Ausland geboren sind über 500.000 WienerInnen (31%). Einen Migrationshintergrund haben mittlerweile 49% der WienerInnen (**➔ Migrationshintergrund: Vordergründiges und dahinter Liegendes**).

Die Verteilung in den Altersgruppen legt nahe, dass sich die Entwicklung hin zu einer sozio-kulturell vielfältigen Bevölkerung in den nächsten Jahren fortsetzen wird. So haben je nach Alterskohorte zwischen 45 und 55 % der WienerInnen zwischen 20

und 40 Jahren einen Migrationshintergrund. Noch deutlich höher ist der Anteil bei Kindern und Jugendlichen: Hier liegt der Prozentsatz jener, die zugewandert sind bzw. in Österreich als Kind mindestens eines zugewanderten Elternteils geboren wurden, bei bis zu 70%.

Mit diesen Zahlen kommt zum Ausdruck, dass es heute zur Normalität einer europäischen Großstadt gehört, von internationaler Mobilität und Pluralität geprägt zu sein. Die Stadt, ihre Menschen ebenso wie Politik und Verwaltung müssen sich in dieser Realität positiv wiedererkennen können und lernen, als Aufnahmegesellschaft zu „funktionieren“. Keineswegs soll damit ausgedrückt werden, dass die Wiener Stadtgesellschaft aus homogenen Gruppen besteht. In der Realität des gesellschaftlichen Zusammenlebens bringen Menschen als Individuen, mit und ohne Migrationshintergrund, unterschiedliche Biografien, vielfältigste Lebensstile und Einstellungen mit, bei denen Herkunft manchmal mehr, manchmal weniger und sehr oft gar keine Rolle spielt.

Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppen



* Alle Altersgruppen

Quelle: Mikrozensus (MZ) Mitte 2010 bis Mitte 2011, Berechnung ZSI.

➤ **Migrationshintergrund: Vordergründiges und dahinter Liegendes**

Die Bezeichnung Migrationshintergrund hat sich im deutschsprachigen Raum ab Ende der 1990er Jahre vor dem Hintergrund etabliert, dass die Fokussierung auf das Merkmal Staatsbürgerschaft allein immer weniger die gesellschaftliche Realität widerspiegelte. Der Migrationshintergrund und die Frage nach dem Geburtsland und den Nachkommen der EinwanderInnen sollten dabei helfen, den grundlegenden Wandel hin zu einer sozio-kulturell vielfältigen Gesellschaft mit den damit einhergehenden Anforderungen zu verdeutlichen.

Dass es sich dabei nur bedingt um eine „harte“ Kategorie, sondern um eine Annäherung an gesellschaftliche Prozesse handelt, zeigen die unterschiedlichen Definitionen von Migrationshintergrund, mit denen bspw. in Österreich und Deutschland gearbeitet wird. Österreich (bzw. die Statistik Austria) folgt der Definition der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). Als Personen mit Migrationshintergrund werden demnach Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern. Vor dem Hintergrund der Diversität der Wiener Haushalte (bi-nationale Beziehungen, Patchwork-Familien, AlleinerzieherInnen, Mehrgenerationenfamilien mit NeuzuwanderInnen und österreichischen StaatsbürgerInnen gleichermaßen u.v.m.) verwendet die Stadt Wien eine erweiterte Definition des Migrationshintergrundes, d.h. es werden auch all jene WienerInnen, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde, als Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt.

Wie viele Kategorisierungen birgt auch die Definition Migrationshintergrund Unschärfen und die Gefahr einer missbräuchlichen Verwendung in sich. Vor allem dürfen die Merkmale Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Geburtsland der Elternteile nicht ausschließlich und schon gar nicht als monokausale Erklärung für bestimmte Ergebnisse herangezogen werden. Vielmehr – und dies ist auch der Anspruch des vorliegenden Monitors – soll erkennbar werden, welchen Einfluss neben anderen Merkmalen ein Migrationshintergrund auf gesellschaftliche Positionierung, Aufstiegs- und Etablierungsprozesse haben kann oder auch nicht. Die Ergebnisse des Monitorings verdeutlichen, dass neben der Staatsangehörigkeit die eigene Migrationserfahrung bzw. die Migrationserfahrung der Eltern in vielen Fällen durchaus eine Rolle bei der sozialen Positionierung spielen.

Die Kategorie bzw. die Analyse des Migrationshintergrundes stellt ein wichtiges Instrument dar, um versteckte und offene Diskriminierung bzw. eine mangelnde Kompetenz im Umgang mit sozio-kultureller Vielfalt in Gesellschaft und Institutionen sichtbar zu machen. Dass die Heranziehung des Migrationshintergrundes ein ständiger Drahtseilakt zwischen der Sichtbarmachung einer zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderung und der latenten Stigmatisierung eines großen Teils der Gesellschaft ist, muss freilich allen an der migrationspolitischen Debatte Teilnehmenden klar sein.

Kontinuität in den Herkunftsregionen, Wandel im migrationsrechtlichen Rahmen

Ein Blick auf die Entwicklung des Anteils der ausländischen Staatsangehörigen bzw. der Anteile der heute stärksten Herkunftsgruppen verdeutlicht, wie sehr sich die Stadtgesellschaft in den letzten Jahrzehnten durch Immigration verändert hat. Lebten 1971 rund 61.500 ausländische StaatsbürgerInnen in Wien, sind es 2011 fast 370.000, das entspricht rund 21% der heutigen Gesamtbevölkerung. Noch prägnanter wäre das Bild in Bezug auf das Geburtsland bzw. den Migrationshintergrund, doch erlaubt die Datenlage keinen derart langfristigen Vergleich. Relativ konstant geblieben ist dabei die Zusammensetzung der Hauptherkunftsländer aus dem mittel-, südost- und osteuropäischen Raum.

Deutschland ist als Herkunftsland verstärkt seit etwa 2001 hinzugetreten und stellt inzwischen mit knapp 47.000 Personen¹ die drittgrößte Gruppe. Knapp ein Fünftel der Wiener Zuwanderungsbevölkerung hat seine Wurzeln außerhalb des Kontinents. Demgegenüber hat das relative Gewicht der „klassischen“ Herkunftsgruppen aus den jugoslawischen Nachfolgestaaten bzw. der Türkei abgenommen; dennoch stellen Personen serbisch/montenegrinischer (knapp 110.000) bzw. türkischer Herkunft (mehr als 74.000) noch immer die beiden größten „Communities“.

¹ Alle Zahlen hier: „Herkunft“ entsprechend Statistik Austria (Statistik des Bevölkerungsstands): Personen, die entweder nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (inkl. solcher, die in Österreich geboren wurden) oder Personen, die außerhalb Österreichs geboren wurden.

➔ **2.2.3 Verwendete Daten und Datenquellen, S. 27**

Außenwanderung und Bevölkerungsbestand für Wien

Wien	Außenwanderung nach Staatsangehörigkeit (1.1. bis 31.12.2010)			Bestand (1.1.2011)		
	Zuzüge	Wegzüge	Saldo	Staatsangehörigkeit	Geburtsland	Herkunft
Insgesamt	47.259	35.619	11.640	1.714.142	1.714.142	1.714.142
Österreich	5.838	7.389	-1.551	1.345.964	1.189.062	1.140.900
Nicht-Österreich	41.421	28.230	13.191	368.178	525.080	573.242
davon EU-Staaten	21.793	13.295	8.498	125.787	177.716	192.599
davon Drittstaaten	19.304	14.746	4.558	242.391	347.364	380.643
nach Kontinenten						
Europa	33.267	20.668	12.599	1.648.688	1.611.477	1.603.812
Afrika	1.520	1.685	-165	11.998	22.493	22.603
Asien	4.978	4.538	440	35.944	65.068	64.476
Amerika	1.344	1.039	305	8.058	12.894	13.002
Australien und Ozeanien	133	106	27	588	991	986
Sonstige*	179	194	-15	8.866	1.219	9.263
stärkste Herkunftsländer						
Serbien und Montenegro	5.469	3.594	1.875	73.545	100.741	109.524
Türkei	2.282	1.313	969	43.528	66.804	74.416
Deutschland	4.655	2.368	2.287	32.422	41.731	46.742
Polen	2.769	1.949	820	27.042	37.470	39.739
Bosnien und Herzegowina	608	412	196	17.912	34.308	32.156
Kroatien	678	582	96	16.598	9.321	20.027
Rumänien	4.479	2.535	1.944	14.910	20.641	21.669

* Staatenlos, Konventionsflüchtling, unbekannt, ungenannt

Quelle: Statistik Austria und MA 5, 2011

Anmerkung: Auch an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der vorliegende Monitor einen Zeitraum von zwei Jahren umfasst. Der Wanderungssaldo bildet das Jahr 2010 ab (im letzten Monitor war es das Jahr 2008). Der Bevölkerungsbestand beruht auf dem Stichtag 1.1.2011 (im Monitor 2009 war es der 1.1.2009).

Stark verändert hat sich der rechtliche und migrationspolitische Kontext, in dem internationale Migration nach Wien stattfindet: Durch den Beitritt Österreichs zum EG-Binnenraum 1995 und den EU-Beitritt wichtiger Herkunftsstaaten 2004 bzw. 2007 gelangten große Teile der Wanderungsverflechtungen Wiens in ein rechtliches Regime, das von Personenfreizügigkeit, hoher aufenthaltsrechtlicher Sicherheit, dauerhafter Niederlassungsperspektive, freiem Zugang zum Arbeitsmarkt und gleichen soziale Rechten gekennzeichnet ist.

Die in der europäischen Integration begründete Personenfreizügigkeit wird weiterhin eine Konstante für Wien bleiben: 2011 waren bereits 36,4% der in Wien lebenden AusländerInnen EU-BürgerInnen, und rund die Hälfte der neu Zugewanderten kamen aus der EU. Mit Mai 2011 fielen die letzten Zugangshürden zum österreichischen Arbeitsmarkt für Angehörige von acht 2004 beigetretenen Mitgliedsstaaten², mit Januar 2014 folgt dieser Schritt in Bezug auf Bulgarien und Rumänien. Im Juli 2013 wird mit Kroatien erstmals eines der Herkunftsländer der früheren Gastarbeiterzuwanderung der EU beitreten. Wegen der weitgehenden rechtlichen Gleichstellung von EU-BürgerInnen und deren quantitativer Bedeutung hat es Wien heute mit einer gegenüber vergangenen Jahrzehnten grundlegend anderen Herausforderung im Migrationsbereich zu tun.

² Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn

Neuzuzug und Außenwanderungssaldo 2010

2010 wanderten in etwa gleich viele Menschen aus EU- bzw. Drittstaaten neu zu, nämlich rund 21.800 EU BürgerInnen und 19.300 Drittstaatsangehörige.

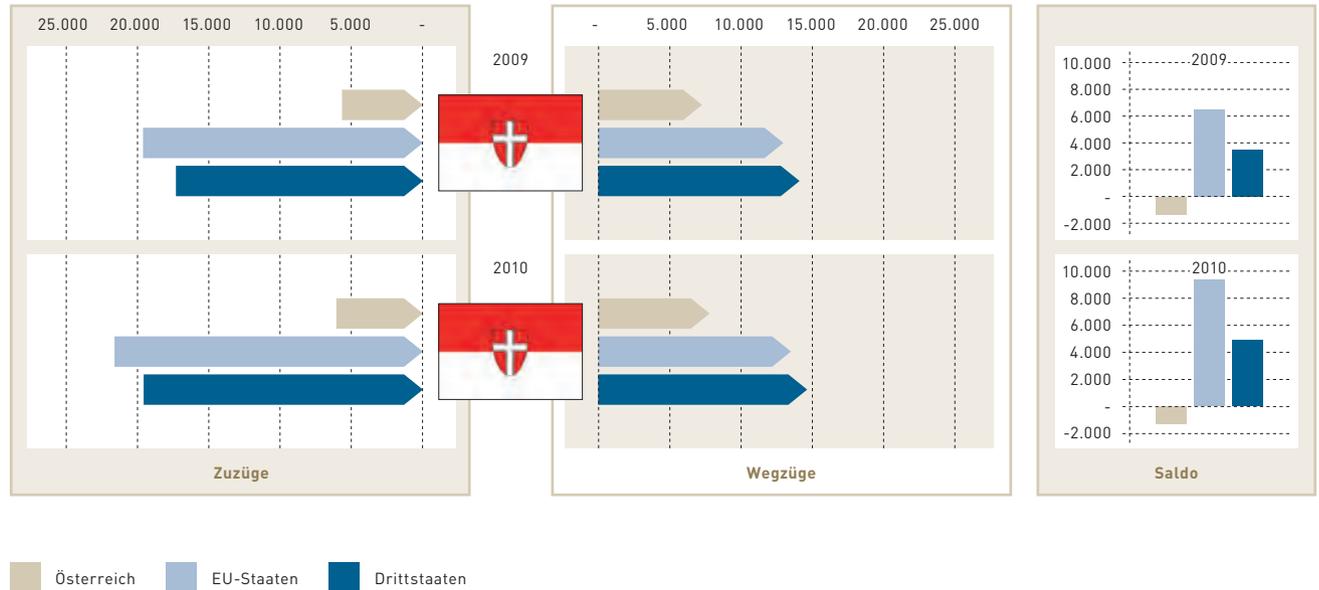
Der Außenwanderungssaldo (=Zuzüge abzüglich Wegzüge) differierte hingegen beträchtlich zwischen den beiden Gruppen: Der gesamte Außenwanderungssaldo betrug 2010 in Wien ein Plus von 13.200 ausländischen StaatsbürgerInnen, ca. 2/3 davon waren EU BürgerInnen, 1/3 DrittstaatsbürgerInnen.

Der Wanderungssaldo bei den EU-StaatsbürgerInnen betrug 2010 knapp 8.500 Personen. Den rund 21.800 neu Zugezogenen standen ca. 13.300 EU BürgerInnen gegenüber, die Österreich in diesem Jahr verließen. Der Wanderungssaldo bei den Drittstaatsangehörigen betrug 2010 hingegen nur knapp 4.600 Personen. 19.300 Zugezogenen standen 14.700 Menschen mit Drittstaatsbürgerschaft gegenüber, die Österreich in diesem Jahr verließen.

Unter den EU-Staatsbürgerschaftsgruppen verzeichnete Deutschland mit +2.287 den stärksten Zuwachs, gefolgt von Rumänien (+1.944), Bulgarien (+936) und Polen (+820). Unter den Drittstaaten waren die Herkunftsgruppen Serbien und Montenegro (+1.753) sowie Türkei (+969) die zahlenmäßig stärksten.

Hinter den Salden der Außenwanderung steht eine beträchtliche Mobilität in beide Richtungen: So ergibt sich der gesamte Wanderungsgewinn aus dem Ausland von rund 13.200 Personen aus rund 41.400 Zuzügen und 28.200 Wegzügen. In Relation zur GesamteinwohnerInnenschaft sind diese Zahlen dennoch gering: 2010 machten die neu Zugewanderten 1,3% der Wiener Bevölkerung oder knapp 6% der in Wien ansässigen ausländischen StaatsbürgerInnen aus.

Wanderungssaldo



Quelle: Statistik Austria und Berechnung MA 5, 2011

Neuzuzug und sein bundesgesetzlicher Rahmen

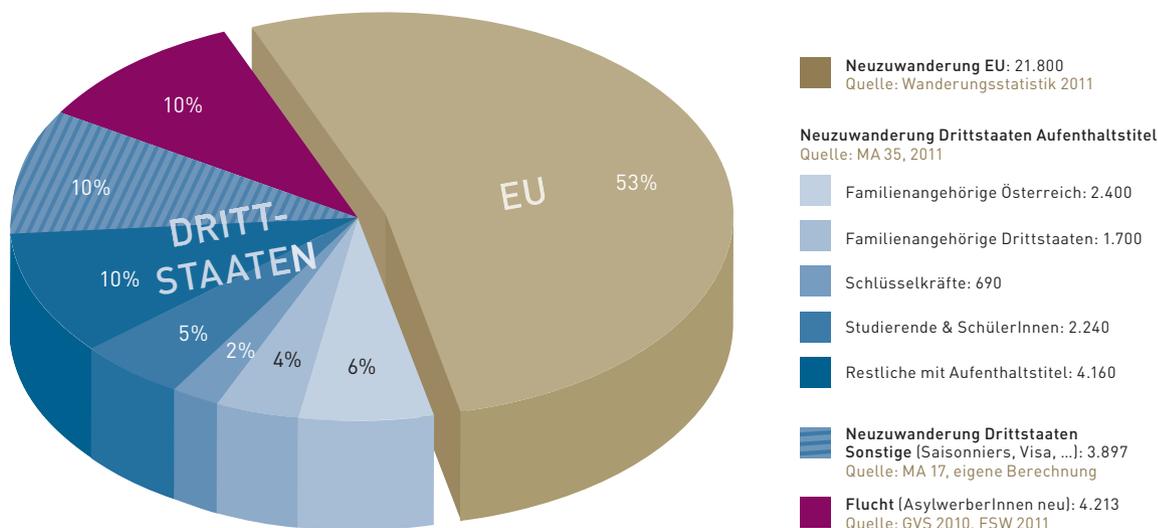
Die Einwanderung nach Österreich und Wien unterliegt höchst unterschiedlichen Rechtsregimen: Neben dem Rahmen der unionsrechtlich gewährleisteten Personenfreizügigkeit (EU-Binnenmigration) sind dies im Bereich der Drittstaatenzuwanderung die von Rechtsansprüchen abgeleitete Familienzusammenführung, die berufsbezogene Zuwanderung sowie erzwungene Migration (Flucht und Asyl). ↗ **Glossar**

In der öffentlichen Diskussion wird oftmals der Eindruck vermittelt, Zuwanderung nach Österreich werde über gesetzlich festgelegte Quoten gesteuert. Die folgende Grafik und die Aufstellungen zeigen, dass nur ein sehr kleiner Teil der Zuwanderung über Quoten gesteuert wird oder darüber steuerbar ist. Dies ist im Wesentlichen die Einwanderung zur Begründung einer Familiengemeinschaft mit Drittstaatsangehörigen und die Einwanderung der sogenannten „Schlüsselkräfte“³, beide zusammen machten 2010 nur knapp 2.500 Personen aus. ↗ **Glossar**

Für die nach Wien Kommenden ist das rechtliche Zuwanderungsregime, in dem sie sich befinden, zentral, entscheidet es doch wesentlich über ihre konkreten Integrationschancen. Für die Stadt Wien bedeuten die unterschiedliche Ausstattung mit Rechten, die verschieden gelagerten Motive für einen Zuzug nach Wien sowie die heterogenen materiellen bzw. sozialen Startbedingungen höchst differenzierte Anforderungen im Integrationsbereich.

³ Seit der Fremdenrechtsreform 2011 unterliegen die Schlüsselkräfte keiner Quote mehr.

Einwanderung 2010 nach Aufenthaltsregime und -zweck



Quelle: Statistik Austria, MA 5 (Wanderungsstatistik) für Neuzuwanderung EU und Drittstaaten; MA 35 für Gruppen mit Aufenthaltstitel; Fonds Soziales Wien (FSW) für AsylwerberInnen und MA 17 Berechnungen für Neuzuwanderung Drittstaaten Sonstige. Die Kategorie „Neuzuwanderung Drittstaaten Sonstige“ ergibt sich aus der Gesamtzahl der DrittstaatsbürgerInnen lt. Wanderungsstatistik abzüglich der von der MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft und Standesamt vergebenen Erstaufenthaltstitel und der Anzahl der AsylwerberInnen, die 2010 laut FSW Zahlen erstmals in Wiener Grundversorgung (GVS) waren.

Nach den einzelnen Zuwanderungsregimen differenziert wird sichtbar, wie sich der Neuzuzug aus dem Ausland nach Wien 2010 zusammensetzte⁴. Damit wird im Detail auch deutlich, mit welcher Art von Migration es Wien zu tun hat, und worauf die Stadt integrationspolitisch reagieren muss. ➔ **Glossar**

EU-Binnenmigration

Anzahl der neu zugewanderten EU-BürgerInnen (Meldestatistik)

2008: 18.400

2009: 19.500

2010: 21.800

Einwanderung von DrittstaatsbürgerInnen zur Begründung von Familiengemeinschaft⁵

Anzahl der als Familienangehörige von ÖsterreicherInnen zugewanderten DrittstaatsbürgerInnen (Erstaufenthaltstitel, keine Quotenbeschränkung)

2008: 2.800

2009: 2.350

2010: 2.400

Anzahl der als Familienangehörige von niedergelassenen DrittstaatsbürgerInnen zugewanderten DrittstaatsbürgerInnen (Erstaufenthaltstitel, Quotenbeschränkung)

2008: ca. 2.500 (Quote von 2.540, Ausschöpfung von nahezu 99%)

2009: ca. 2.000 (Quote von 2.540, Ausschöpfung von ca. 79%)

2010: ca. 1.700 (Quote von 2.565, Ausschöpfung von ca. 66%)

⁴ Der Integrationsmonitor erfasst Zahlen und Daten bis längstens Mitte 2011. Die Daten aus dem Bereich des einwanderungsrechtlichen Regimes für Drittstaatsangehörige enden mit dem Jahr 2010, die Daten zur über das Bevölkerungsregister abgebildeten EU-Binnenmigration mit dem Stichtatum 1. 1. 2011.

⁵ Das Fremden- und Aufenthaltsrechtswesen liegt in der Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Das Land Wien, MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft und Standesamt, vollzieht das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz in mittelbarer Bundesverwaltung. Die folgenden Zahlen stammen, soweit nichts anderes angegeben ist, von der MA 35 sowie aus eigenen Berechnungen.

Berufsbezogene Immigration von DrittstaatsbürgerInnen

Arbeitsmarktbezogene Zuwanderung mit Bleibe- und Gleichstellungsperspektive

Zahl der als Schlüsselkräfte zugewanderten DrittstaatsbürgerInnen (Erstaufenthaltstitel)

2008: ca. 950 (von 1.430 maximal zulässigen Bewilligungen)

2009: ca. 680 (von 1.450 maximal zulässigen Bewilligungen)

2010: ca. 690 (von 1.450 maximal zulässigen Bewilligungen)

Befristete arbeitsmarktbezogene Zuwanderung ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive

Zahl der zu befristeten Beschäftigungszwecken u. ä. zugewanderten DrittstaatsbürgerInnen (Erstaufenthaltstitel)

2010: ca. 860

Ausbildungsbezogene Zuwanderung ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive

Wechsel ins Niederlassungsregime zu Erwerbszwecken möglich

Zahl der zu Ausbildungszwecken zugewanderten DrittstaatsbürgerInnen/ SchülerInnen, StudentInnen (Erstaufenthaltstitel)

2008: ca. 2.100

2009: ca. 2.600

2010: ca. 2.240

Kurzfristige arbeitsmarktbezogene Zuwanderung im gering qualifizierten Bereich (Saisonniers) ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive

Zahl der pro Monat erteilten und aufrechten „Kontingentbewilligungen“ in Wien

2008–2010: ca. 100 (Wintermonate) bis ca. 1.000 (Sommermonate)

Erzwungene Migration: Flucht und Asylrechtlicher Schutz

AsylwerberInnen: Aufenthalt prekär – ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive

Durchschnittliche Zahl der monatlich in der Wiener Grundversorgung befindlichen AsylwerberInnen

2008: 6.000

2009: 8.300

2010: 7.850

Im Jahr 2010 wurden 4.213 AsylwerberInnen neu in Wiener Grundversorgung aufgenommen.

Subsidiär Schutzberechtigte – Zugang zu Erwerbsarbeit und wichtigen sozialen Rechten („kleines Asyl“)

Zahl der Personen mit subsidiärem Schutzstatus per Jahresende in Wiener Grundversorgung

2009: ca. 1.350

2010: ca. 1.420

Asylberechtigte – Langfristige Bleibeperspektive und gleiche Rechte (außer Wahlrecht)

Gesamtzahl der vergebenen Asylberechtigungen an Personen, die sich in Wiener Grundversorgung befanden

2008: ca. 770

2009: ca. 790

2010: ca. 590

Strategische Wiener Maßnahmen und Schwerpunktsetzungen 2009–2011

Der Rahmen für die Wiener Integrations- und Diversitätspolitik wird einerseits durch integrationspolitische Entwicklungen auf Bundesebene bzw. bundesgesetzliche Vorgaben definiert. Andererseits kann die Stadt durch eigenständige Maßnahmen auf strategisch-steuernder Ebene autonome Impulse setzen, die die Bedingungen für die Umsetzung eines integrationsorientierten Diversitätsmanagements verbessern helfen.

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche bewährte Maßnahmen fortgesetzt und u. a. folgende integrations- und diversitätspolitische Schwerpunkte verfolgt:

Bildung für den sozialen Aufstieg: Kindergarten als erste Bildungseinrichtung

Die Stadt Wien bekennt sich zur besonderen Bedeutung des Kindergartens als erster Bildungs- und Integrationseinrichtung im Bereich des Erlernens der deutschen Sprache, Wertschätzung von Mehrsprachigkeit und Erlangung sozialer Kompetenz. Durch die Einführung des beitragsfreien Kindergartens 2009 wurde die gute Stellung Wiens in der Kinderbetreuung weiter ausgebaut.

Die Stadt Wien forcierte den Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes insbesondere beim Angebot für Krippenkinder und erarbeitete einen regionalen Versorgungsplan zur weiteren Erhöhung des Versorgungsgrads (33% bei den bis 1-Jährigen). Bei den 1- bis 3-Jährigen verfolgt Wien das Ziel, den derzeitigen Versorgungsgrad von rund 42% nach Maßgabe der budgetären Mittel auf 50% zu erhöhen.

Im Rahmen einer verstärkten Förderung der Deutschkompetenz im Kindergarten sollen gezielte frühzeitige Sprachfördermaßnahmen jedem Kind die für einen erfolgreichen Schuleintritt notwendigen Deutschsprachkenntnisse ermöglichen. Zusätzlich forciert die Stadt Wien den verstärkten Einsatz bilingualer Modelle, um auch der Mehrsprachigkeit in Wiener Kindergärten in der Frühförderung gerecht zu werden.

Mit der Einführung des verpflichtenden letzten Kindergartenjahres wurde ein Schritt für eine möglichst optimale Förderung aller Kinder ein Jahr vor Schuleintritt gesetzt, damit beim Übertritt ausreichende Deutsch-Kenntnisse vorhanden sind.

Angebote und Starthilfe für Neuzuwandernde: Start Wien

Seit 2008 setzt Wien eine strukturierte, intensive Integrationsbegleitung für neu Zuwandernde um: Startcoaching in rund 25 Muttersprachen, Info-Module (zu Schulsystem, Gesundheitssystem, Arbeitsmarkteinstieg, Anerkennungsberatung für im Ausland erworbene Abschlüsse, Zusammenleben in Wien u. a.). Ein Schwerpunkt liegt bei der raschen Vermittlung passender Deutschkurse und einer finanziellen Unterstützung („Sprachgutscheine“ der Stadt Wien).

2011 wurde das Programm auf EU-BürgerInnen ausgeweitet, um der geänderten Zuwanderungssituation Rechnung zu tragen. Rund 90% der Zielgruppe nehmen an diesem freiwilligen Angebot teil. Wien ist damit österreichweit Vorreiterin und auch in Europa als „best practice“ anerkannt. Das Projekt wurde mehrfach ausgezeichnet.

Stärkung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements im Wiener Magistrat

Die Wiener Stadtverwaltung hat erkannt, dass Diversitätskompetenz ein unverzichtbares Qualitätskriterium ist. Daher wird sie in Zukunft diversitätsorientiertes Potenzial sowohl bestehender als auch zukünftiger MitarbeiterInnen verstärkt sichtbar machen.

Allen Wienerinnen und Wienern müssen gleiche Chancen beim Zugang zu den Dienstleistungen der Stadt gewährt werden. Daher hat sich die Stadt Wien zum Ziel gesetzt, in der Gestaltung der Aus- und Weiterbildung für die MitarbeiterInnen der Wiener Stadtverwaltung die Vermittlung von Diversitätswissen und -kompetenz fix zu implementieren.

Diversitätsorientierung soll sich auch in der Unternehmenskultur widerspiegeln. Daher ist es Ziel, die Kommunikation der Stadt sowohl nach innen als auch nach außen darauf auszurichten.

Wiener Zuwanderungskommission (WZK) 2009 – 2011

Als unabhängige ExpertInnen-Kommission beriet die WZK 2009 – 2011 Wiens Politik und Verwaltung bei Fragen der Migration, Mobilität, Diversität und Integration. Getragen von einem parteienübergreifenden Konsens von SPÖ, ÖVP und Grünen fokussiert sie auf die zukünftigen Herausforderungen einer international offenen und integrationsfähigen Stadt Wien, ohne dabei die bestehenden Defizite aus dem Blick zu verlieren. Sie stand im Dialog mit den politisch Verantwortlichen, NGOs und Medien und verfasste mehrere Empfehlungsberichte (u. a. zur neuen Rot-Weiß-Rot Card), die Grundlage für weitere politische Aktivitäten sind. Die Wiener Zuwanderungskommission findet unter dem Namen forum wien.welt.offen 2012 ihre Fortsetzung.

Zusammenwirken von Bund und Ländern – neue Prozesse, Dynamiken und Strukturen

2009/2010 wurde in einem vom BMI initiierten und koordinierten Prozess ein Nationaler Aktionsplan für Integration (NAP.I) erarbeitet, der eine neue Phase der Zusammenarbeit von Bund (BMI, BKA und anderen Ministerien) und Ländern sowie eine Intensivierung des Austauschs zum Thema Integration und Diversität einleitete. Die Länder positionierten sich mit einem auf Gleichstellung, Partizipation und Potenziale fokussierten Integrations- und Diversitätsverständnis und gründeten eine LänderexpertInnenkonferenz für Integration, die dem Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie der Vernetzung und Zusammenarbeit dient. Weiters werden gemeinsame Positionen festgelegt und gegenüber anderen AkteurInnen vertreten. Auf Bundesebene wurde im Sommer 2011 das Staatssekretariat für Integration und ein ExpertInnenrat für Integration etabliert.

Dem Querschnittscharakter von Integration und der dafür erforderlichen „multi-level governance“ entspricht die zunehmende Tendenz, integrations- bzw. sozialpolitisch wichtige Bereiche, die in gemeinsamer bzw. geteilter Zuständigkeit und Verantwortung von Bund und Ländern stehen, in Form von Bund – Ländervereinbarungen zu regeln und zu finanzieren. Solche Vereinbarungen wurden in den vergangenen Jahren zum Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots, zur Einführung der verpflichtenden frühen sprachlichen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, zum verpflichtenden gratis Kindergartenjahr, zur Frühförderung und Abdeckung der Mehrausgaben von Ländern und Gemeinden (2009-2012), zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung (2010), zur Basisbildung (Initiative der Länder und des Bundes, 2011) und zum Ausbau der ganztägigen Schulformen (2012) geschlossen.

2 INTEGRATION UND DIVERSITÄT IN WIEN: 2009 – 2011

2.1 Das System des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings

Monitoring ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen. Es ermöglicht Aussagen und Einschätzungen über soziale und ökonomische Entwicklungen und die Angemessenheit bzw. Wirksamkeit der politischen und administrativen Antwort auf diese Entwicklungen. Das Integrationsmonitoring analysiert dabei den Verlauf gesellschaftlicher Integrationsprozesse, das Diversitätsmonitoring analysiert das integrationsorientierte Diversitätsmanagement der Stadt Wien. Entsprechend dem Wiener Integrationskonzept wird beim Diversitätsmanagement der Stadt dabei der Fokus auf die Dimension ethnische/sozio-kulturelle Herkunft, jeweils in Verbindung mit Geschlecht und Alter, gelegt. Die Verknüpfung von beiden Monitoren erlaubt es, das politisch-administrative Handeln der Stadt auf eine versachlichte Grundlage zu stellen. Aufgrund der Komplexität der Kompetenzlagen und Einflussfaktoren in integrationsrelevanten Themenfeldern kann das Monitoring keine direkten Wirkungszusammenhänge zwischen Diversitätspolitik städtischer Einrichtungen und Integrationsstand bzw. vice versa darstellen. Die Stadt Wien erhält jedoch durch das systematische Monitoring eine rationale Entscheidungsgrundlage für Maßnahmen und Strategien, die sie in ihrem Wirkungsbereich umsetzen kann.

Integration und Diversität in neun Lebensbereichen

Das Monitoring analysiert in neun Lebensbereichen den gesellschaftlichen Integrationsstand und das Diversitätsmanagement von städtischen Abteilungen und Einrichtungen. Diese neun Lebensbereiche entsprechen Handlungsfeldern kommunaler Politik, wobei immer klar sein muss, dass Wien nur teilweise autonom agieren kann, da es in unterschiedlichem Ausmaß von bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen und AkteurInnen abhängig ist. In allen neun analysierten Handlungsfeldern wird dieser politische und institutionelle Kontext dargestellt, um zu verdeutlichen, welchen Handlungsspielraum die Stadt tatsächlich hat. Diese Darstellung erleichtert eine adäquate Einschätzung der Ergebnisse des Integrationsmonitors ebenso, wie es den Spielraum für das städtische integrationsorientierte Diversitätsmanagement absteckt.

Die 9 Handlungsfelder des zweiten Wiener Integrations- und Diversitätsmonitors

- Gleichstellung & Partizipation
- Bildung, Aus- & Weiterbildung
- Beschäftigung & Arbeitsmarkt
- Einkommen & soziale Sicherung
- Gesundheit & Pflege
- Wohnen
- Infrastruktur
- Kultur & Freizeit
- Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima

2.2 Wiener Integrationsmonitor 2009 – 2011

2.2.1 Kernergebnisse 2011

Migrationsrechtliche Entwicklungen (Personenfreizügigkeit in der erweiterten EU, verschärfte bundesgesetzliche Regulierung der Drittstaatenzuwanderung) haben zur Folge, dass sich die Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund im vergangenen Jahrzehnt hinsichtlich ihrer Herkunft und Alterszusammensetzung, ihrer Zuwanderungsmotive und damit verbunden ihrer Bleibeabsichten und -möglichkeiten signifikant verändert hat. Geändert haben sich damit auch die Ansprüche an die Wiener Integrations- und Diversitätspolitik und ihre Maßnahmen. Veränderungen werden dort sichtbar und spürbar, wo sie stattfinden, nämlich auf lokaler Ebene. Die Verantwortung dafür liegt allerdings oft auf überregionaler, nämlich Bundesebene. Es zeigt sich, dass das vom Bundesgesetzgeber beschlossene restriktive Recht zunehmend negative Auswirkungen auf Integrationsprozesse auf lokaler Ebene hat.

➤ **Integration durch Gleichstellung und Partizipation**

Dort, wo ein rechtlicher Ausschluss keine Rolle spielt, hat die Stadt nicht nur einen Gestaltungsspielraum, sondern auch die Verantwortung, Möglichkeiten und Alternativen der Integration anzubieten und zu fördern. ➤ **Integration durch Bildung, soziale Sicherung, Anerkennung und Offenheit der Gesellschaft und ihrer Institutionen**

➤ **Integration durch Gleichstellung und Partizipation**

Aufenthaltssicherheit bedeutet, eine Bleibeperspektive, freien Zugang zum Arbeitsmarkt und gleiche soziale Rechte zu erlangen, was Drittstaatsangehörigen der Daueraufenthalt-EG ermöglicht. Knapp 67% der insgesamt 200.060 mit Aufenthaltstitel niedergelassenen Drittstaatsangehörigen verfügten Ende 2010 über einen Daueraufenthalt-EG. Ende 2008 waren es knapp 61%. Damit ist eine wachsende Anzahl von Drittstaatsangehörigen mit einem hohen Maß an Aufenthaltssicherheit und gleichen Rechten in wesentlichen Lebensbereichen ausgestattet.

Diesem positiven Trend stehen zunehmend verschärfte Bedingungen des Fremden- und Einbürgerungsrechts gegenüber, die volle Gleichstellung und politische Mitbestimmung verhindern. Vor dem Hintergrund rückläufiger Einbürgerungsraten und der Entwicklung der internationalen Wanderung steigt die Anzahl an ausländischen StaatsbürgerInnen (per 1.1.2011 insgesamt knapp 370.000), die von demokratischen BürgerInnenrechten und damit gesamtgesellschaftlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen bleiben. Manifestation dieser Problematik: 21% der WienerInnen im wahlfähigen Alter sind vom Wahlrecht auf Bundes- und Gemeindeebene ausgeschlossen.

➤ **Integration durch Bildung**

Es ist eine zunehmende Ausbildungsbeteiligung und damit aktive Integrationsleistung durch die Zuwanderungsbevölkerung und das Bildungswesen zu beobachten. Es ist eine messbare Bildungszunahme sowohl bei NeuzuwandererInnen – jede/r zweite NeuzuwandererIn hat zumindest einen Maturaabschluss – als auch bei der Jugendgeneration, den heute 15- bis 29-Jährigen, festzustellen: Hier fand eine Halbierung des Anteils mit dem niedrigsten Bildungsniveau zwischen Eltern- und Jugendgeneration statt.

➤ Integration durch Erwerbsbeteiligung und soziale Sicherung

Durch mangelnde Erwerbsbeteiligung und Einkommensarmut werden Handlungsspielräume eingeschränkt und Integrationsprozesse erheblich erschwert. Die Ergebnisse aus dem Monitoring zeigen einen dringenden Handlungsbedarf im Kampf gegen Armut und für soziale Gerechtigkeit auf. Obwohl für Wiener Haushalte insgesamt ein Anstieg der Einkommen festgestellt werden kann, bleibt eine große Einkommenskluft zwischen der langansässigen Zuwanderungsbevölkerung und Haushalten ohne Migrationshintergrund bestehen. Offenkundig wird auch, dass eine gute Ausbildung allein die Einkommenssituation nicht verbessert. Vor allem Menschen mit Herkunft aus Drittstaaten sind hier besonders benachteiligt und von prekären Lebenslagen betroffen.

➤ Integration durch Anerkennung von Potenzialen und Kompetenzen

Die Beschäftigungschancen von Arbeitsmarktteilnehmerinnen mit Migrationshintergrund primär aus Drittstaaten leiden vor allem aufgrund von Dequalifizierung und Nicht-Anerkennung von Qualifizierung; insbesondere in der herrschenden Wirtschaftskrise.

Es zeigt sich quer durch alle Themenfelder, dass eine mangelnde Anerkennung von Potenzialen und Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund offensichtlich zu einer schlechteren Positionierung im beruflichen und gesamtgesellschaftlichen System führt. Ebenso scheint die Anerkennung von erworbenen Kompetenzen abhängig vom Prestige des jeweiligen Herkunftslandes zu sein. Es gibt hier ein Gefälle zwischen alten EU-Staaten und Österreich auf der einen und neuen EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten auf der anderen Seite. Auch bei gleichen Ausgangsbedingungen, wie z.B. einem hohen Bildungsabschluss, bleibt dieses Gefälle bestehen. Selbst wenn dieser Abschluss in Österreich erfolgt ist, hat die Tatsache, dass zumindest ein Elternteil zugewandert ist, offenbar Einfluss auf den jeweiligen Integrationsstand und lässt Phänomene von Diskriminierung vermuten.

➤ Integration durch die Offenheit der Gesellschaft und ihrer Institutionen

Die Ergebnisse aus dem Monitoring verdeutlichen, wie wichtig es ist, gegenüber den demographischen und durch Zuwanderung bedingten Veränderungen offen und sensibel zu sein, bedeuten diese Veränderungen doch u. a. eine Zunahme von migrationsbedingten und transkulturellen Versorgungsbedürfnissen. Gleichzeitig zeigt die anhaltende Wirtschaftskrise, dass ökonomische Probleme zu „Stress“ innerhalb der Gesellschaft führen, das soziale Klima belasten und dadurch eine an sich erfolgreiche Integrationsleistung überdecken können.

Ein Ziel der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik ist es daher, dass das soziale Klima der Stadt von der Offenheit und Wertschätzung seiner Bevölkerung bestimmt wird und die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der BewohnerInnen widerspiegelt. Unverzichtbare Grundlage für die Offenheit der Gesellschaft ist ein Bekenntnis zu Demokratie, Antidiskriminierung und Gleichstellung, sowohl von Seiten der Politik und Verwaltung als auch der Zivilgesellschaft. Das Bekenntnis der Stadt Wien als Einwanderungsstadt und zur integrationsorientierten Diversitätspolitik war dafür ein notwendiger Schritt.

Bewährtes und Neues

Das Integrationsmonitoring ermöglicht eine kontinuierliche Beobachtung der Lebensbereiche, in denen Integrationsprozesse relevant sind und gemessen werden können. Im Sinne eines Wegweisers bietet es eine Grundlage für strategische Orientierungen in Politik und Verwaltung. Es führt bewährte Elemente der ersten Phase (2008 – 2009) fort, entwickelt das Instrument weiter und vertieft Analysen. Der Integrationsmonitor 2011 ist das Ergebnis der zweiten Phase der Beobachtung.

Der Integrationsmonitor

- bildet in wesentlichen Lebensbereichen auf Basis eines differenzierten Indikatorensets den Integrationsstand der Wiener Bevölkerung ab,
- misst den Grad der Gleichstellung sowie Annäherungsprozesse von Zuwanderungs- und Aufnahmegesellschaft, Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen, Gütern und Dienstleistungen,
- zieht neben den seit 2009 bestehenden Indikatoren für die Interpretation weitere, insbesondere Strukturindikatoren (z.B. Struktur des Wiener Wohnungs- oder Arbeitsmarktes) heran,
- zeigt Veränderungen gegenüber den Ergebnissen von 2009 auf,
- bezieht in die quantitative Analyse Fragen nach den Ursachen für Veränderungen, aber auch für Kontinuitäten mit ein, und
- basiert auf einem verbesserten und erweiterten Variablenset, das zunehmend multivariate Analysen ermöglicht, welche andere, vor allem sozialstrukturelle Einflussfaktoren aufzeigen sowie auf diskriminierende Strukturen hinweisen können.

2.2.2 Methode und Umsetzung

Unterschiedliche Migrationserfahrungen und der rechtliche Status können eine unmittelbare Auswirkung darauf haben, wo Personen in der Gesellschaft positioniert sind bzw. inwieweit deren gesellschaftliche Teilhabe möglich ist. Um zu gewährleisten, dass den ausgewählten Indikatoren vor diesem Hintergrund ausreichende Aussagekraft zukommt, müssen sie die Auswirkungen von Zuwanderung und der damit verbundenen Pluralisierung der Gesellschaft widerspiegeln. Eine wesentliche Voraussetzung für das Wiener Integrationsmonitoring ist es daher, eine operationalisierbare Definition von Integration und der zu beobachtenden Bevölkerungsgruppen zu haben.

Die Wiener Integrationsindikatoren spiegeln das Integrationsverständnis der Stadt Wien wider, das vom Ziel der gleichen Chancen und Gleichstellung der Bevölkerung in allen wesentlichen gesellschaftlichen Lebensbereichen ungeachtet der sozio-kulturellen Herkunft bestimmt ist. Sie messen, inwieweit dieses Ziel der gleichen Teilhabe erreicht ist bzw. es zu einer Annäherung an dieses Ziel kommt.

Die Differenzierung der Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund (**➤ Migrationshintergrund: Vordergründiges und dahinter Liegendes, S. 14**) stellt dabei nur eine der Möglichkeiten zur Darstellung und Beobachtung von Stand und Veränderungspro-

zessen dar. Im vorliegenden Monitor werden weitere Möglichkeiten der Darstellung berücksichtigt. Das betrifft etwa die Auswertung von Daten auf Haushalts- anstelle der Individualebene, da sich so mögliche Zusammenhänge zwischen sozio-ökonomischen Indikatoren und z.B. dem Bildungserfolg oder der Stellung am Arbeitsmarkt darstellen lassen.

Integrationsindikatoren zur Messung von Integration(sprozessen)

Indikatoren dienen dazu, Ist-Stand und Verlauf von Integrationsprozessen z.B. im Bereich Beschäftigung/Erwerbsbeteiligung durch statistische Maßzahlen darzustellen. Sie vermitteln einen raschen Überblick über den zu messenden Sachverhalt, machen diesen vergleichbar, zeichnen zeitliche Trends nach und zeigen Entwicklungen auf. Indikatoren können per se nicht Ursache und Wirkung erklären, aber ermöglichen die Beobachtung von Veränderungen, und stehen der Politik und Verwaltung als Hilfsmittel für die Planung und Gestaltung, Überprüfung und Abstimmung der Prioritäten zur Verfügung.

Im Rahmen des Monitorings kann nur als Indikator dienen, was regelmäßig, in immer gleicher Weise und gleicher Qualität erhoben wird. Zum Integrationsindikator wird ein Indikator, wenn die Frage geklärt ist, ob ein Aspekt zu Integration bzw. Integrationsprozessen abgebildet werden kann. Die Gütekriterien für alle Indikatoren lauten daher: 1. Qualität; 2. Kontinuität; 3. Sachliche Angemessenheit; 4. Verständlichkeit.

Gütekriterien

für alle Indikatoren des Wiener Integrationsmonitorings



Definition des Indikators

auf Basis einer integrationspolitischen Zielsetzung
Beispiel: Indikator Bildungsstand



Integrationsindikator

zur Formulierung integrationsrelevanter Fragen
Beispiel: Verwertung von Bildung



Berechnungen/Ergebnisse – Analysen/Interpretationen

Die Kennzahlen bedürfen einer sachlichen und möglichst objektiven Vorgehensweise bei der Interpretation.

Das Ergebnis der Berechnungen ist eine Reihe von Auskünften, darunter die Größe der Auswirkung, die Stärke des Zusammenhangs, die Erklärungskraft aller ursächlichen Variablen zusammen und – nicht zu vergessen – die Größe des „unerklärten Rests“ (Gächter¹). Es zeigt sich dadurch, welche Wirkungen sich empirisch nachweisen lassen und welche nicht. Man kann so auf „illegitime“ Ursachen, wie etwa die geografische oder soziale Herkunft der Eltern, hinweisen (Stichwort: Diskriminierungsphänomene).

¹ Gächter, A./Manolakos, T. (2010): Integration messbar machen – Idee, Entwicklung und Erstellung des 1. Wiener Integrationsmonitors der Stadt Wien. Paper präsentiert im Rahmen der 1. Jahrestagung für Migrations- und Integrationsforschung in Österreich. Wien, Juridicum 2010.

Kooperationen mit DatenverfügerInnen

Um die Messbarkeit von Integrationsprozessen für das Wiener Monitoring zu steigern und zu verbessern, wird die laufende Datenproduktion der Verwaltung selbst nutzbar gemacht. Dafür wurden zahlreiche Gespräche mit DatenverfügerInnen geführt, und fachspezifische Workshops mit internen (Wiener Magistrat) und externen (Unis, NGOs, Statistik Austria, usw.) ExpertInnen durchgeführt.

Mit Hilfe dieser Kooperationen und dieses intensiven Austauschs wurden ausgehend von den 2009 definierten Indikatoren für den 2. Monitor weitere Datenlücken geschlossen, aus den vorhandenen Daten „mehr herausgeholt“ sowie die neuesten Entwicklungen für das Monitoring genutzt (Stichwort: Aufbau der Register).

➤ Leseanleitung

Aufbau und Darstellung Integrationsmonitor 2011

Die Analyse und Interpretation sowie das Abbilden von Veränderungsprozessen konzentrieren sich 2011 auf zentrale Integrationsindikatoren.

Diese haben eine besonders hohe Aussagekraft und Relevanz bzw. ermöglichen aufgrund der aktuellen Datenlage detaillierte Darstellungen und/oder nachvollziehbare Interpretationen.

Ausgangspunkt für die Berechnungen und Analysen, die zu den Ergebnissen des Integrationsmonitors 2011 führten, sind rund 60 definierte Indikatoren.

➤ Anhang: Indikatoren 2011

Integrationsindikatoren
2011

Hohe Aussagekraft
und Relevanz

2.2.3 Verwendete Daten und Datenquellen

Dem umfassenden Anspruch an das Wiener Integrationsmonitoring, ausschließlich Daten nach den Kriterien der Qualität, Kontinuität, der sachlichen Angemessenheit und eindeutigen Interpretierbarkeit auszuwählen, stehen die Realität der Erfassungssysteme und die unterschiedliche Qualität der verfügbaren Daten gegenüber. Um diesen Kriterien der Indikatorenauswahl gerecht zu werden, werden – sofern möglich – Informationen aus Registern (=amtliche Vollerhebungen) herangezogen. Allerdings bieten Register für das Wiener Integrationsmonitoring zum Teil nur ein eingeschränktes Variablenangebot, besonders bei migrationsbezogenen Unterscheidungen (➤ **Welche Merkmale sind „migrationsbezogen“?**), weshalb auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen werden muss.

➤ Welche Merkmale sind „migrationsbezogen“?

die Klassiker: Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Geburtsland der Eltern

die Wesentlichen: Rechtsstatus, Aufenthaltsdauer, Bildungsstaat, Altersgruppe, Geschlecht

die Komplementären: sozialer Status, Bildungshintergrund

Daten aus Stichproben werden verwendet, weil sie migrationsbezogene Merkmale bzw. Merkmale in kombinierbarer Form beinhalten und in andere Themenbereiche übergreifen, was für Register nicht gilt.

Der Mikrozensus (MZ) ist für das Wiener Integrationsmonitoring die wichtigste Stichprobenerhebung. Obwohl er eine außergewöhnlich große Zahl an Befragten aufweist, ist die Fallzahl bei einem Bundesland wie Wien klein, wenn man z.B. nach Alter, Geschlecht, Herkunft und Schultypen unterscheiden möchte. Aus kleinen Fallzahlen ergeben sich statistische Unsicherheiten. Man kann dann zum Beispiel für die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen mit eingewanderten Eltern nur mehr einen Bereich angeben, in dem der wahre Prozentwert mit hoher Wahrscheinlichkeit liegt, aber keine genaue Zahl mehr. Dieser Bereich heißt Vertrauensbereich oder in der Fachsprache Konfidenzintervall. Das Bild wird sozusagen leicht unscharf. Man kann zwar das Wesentliche erkennen, aber nicht mehr alle Details. Mit diesen Vertrauensbereichen (Konfidenzintervallen) arbeitet das Wiener Integrationsmonitoring.

➤ Methode des Wiener Monitorings erhöht Aussagekraft der Indikatoren

Um die Aussagekraft der Indikatoren aus dem MZ zu stärken, wurde durch die Verwendung mehrerer Erhebungszeiträume nicht nur die Größe der Stichproben erhöht, sondern auch die Qualitäten und Eigenheiten der Stichproben überprüft. Diese Vorgehensweise macht eine Differenzierung nach mehreren Merkmalen statistisch möglich und zeichnet das Wiener Integrationsmonitoring aus.

Verwendete Datenquellen im Detail

Register: Für das Wiener Integrationsmonitoring werden u.a. Daten aus amtlichen Registern herangezogen. Statistiken über den Bevölkerungsstand sowie über Wanderungen werden von der Bundesanstalt Statistik Österreich aufgearbeitet und in ein dafür entwickeltes Datenbanksystem („POPREG“) integriert. Als weitere Datenquelle dient das Bildungsstandregister, welches ebenfalls von der Bundesanstalt Statistik Österreich geführt wird, die Wählerevidenz der Gemeinde Wien, die Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich uvm. Diese Vollerhebungsdaten stehen dem Monitoring in unterschiedlichen Ausprägungen zur Verfügung. Generell gilt für viele dieser Datenbestände, dass sie sich im Aufbau oder in einer Phase der Neustrukturierung befinden. Zum einen hat das mit der nunmehr stattfindenden Registerzählung² zu tun; verschiedenste Verwaltungsregister³ werden hier zusammengeführt. Dafür mussten teils neue Register geschaffen, teils bestehende adaptiert werden. Zum anderen stellen die Bevölkerungsentwicklung und die Pluralisierung der Bevölkerung auch an Datenbanken neue Herausforderungen, um zielgruppenspezifischen Maßnahmen und Politiken, wie auch Dienstleistungen gerecht zu werden. Ein aktuelles Beispiel liefert die Entscheidung des Gesetzgebers, zukünftig AMS- und Hauptverbandsdaten zu verknüpfen.

²Die Registerzählung hat auf Basis des Registerzählungsgesetzes BGBl. I Nr. 33/2006 vom 16. März 2006 die traditionelle Volkszählung abgelöst. Seit 2011 werden die Informationen nicht mehr von den BürgerInnen persönlich eingeholt, sondern den vorliegenden Verwaltungsregistern (siehe folgende Fußnote) entnommen. Es finden im Wesentlichen die bei der Volkszählung 2001 erhobenen Daten in die Registerzählung Aufnahme. Mehr dazu unter: http://www.statistik.at/web_de/fragebogen/registerzaehlung/index.html

³Das Zentrale Melderegister bildet das Kernstück der Registerzählung. Die anderen Basisregister sind das Gebäude- und Wohnungsregister, das Unternehmensregister und das Bildungsstandregister der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ sowie das Register des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, die Daten der Schul- und Hochschulstatistik, die Daten des Arbeitsmarktservice und die Stammdaten der Abgabenbehörden des Bundes. Hinzu kommen Daten aus Ergänzungsregistern, wie etwa dem zentralen Fremdeninformationsregister (FIS) des BMI, Daten der Sozialhilfeträger der Länder, uvm.

Mikrozensus (MZ): Auch bei den Stichprobenerhebungen gelten die Kriterien für eine Indikatorenauswahl, d.h. regelmäßige Verfügbarkeit und Qualität einer Stichprobe sind entscheidend. Das Wiener Integrationsmonitoring verwendet den Mikrozensus für Indikatoren, die nach Merkmalen gebildet werden, die entweder gar nicht oder nicht in kombinierbarer Form aus Registern zur Verfügung stehen (z.B. das Geburtsland der Eltern, der Bildungsstaat, die Aufenthaltsdauer u.v.m.). Da jedes Register inhaltlich spezialisiert ist, wird der MZ auch bei Indikatoren herangezogen, die in andere inhaltliche Bereiche übergreifen.⁴

Die Stichprobe des Mikrozensus in Wien umfasst jedes Quartal mehr als 5.000 Befragte, darunter mehr als 1.300 Personen mit Geburt im Ausland bzw. rund 1.700 Befragte, bei denen beide Elternteile im Ausland geboren wurden, und mehr als 500 mit einem im Ausland geborenen Elternteil. Befragt werden nur Privathaushalte, darin aber alle Mitglieder. Durchgeführt wird der MZ von Statistik Austria, seit 2004 in kontinuierlicher Form mit vierteljährlichen Berichtsterminen.

Für den Integrationsmonitor 2011 standen zwölf Quartale (beginnend mit dem 3. Quartal 2008 bis zum 2. Quartal 2011) für die Analyse zur Verfügung. Für ein Berichtsjahr wurden vier Quartale herangezogen (für 2011 ist das der MZ Juli 2010 bis Juni 2011). Diese Vorgehensweise erhöht nicht nur die Größe der Stichprobe und macht eine Differenzierung nach mehreren Merkmalen statistisch erst möglich, sondern erlaubt auch, die Qualität und Eigenheit der jeweiligen Rotationsgruppe (=die Haushalte, die gemeinsam durch 5 Quartale befragt werden) zu überprüfen und damit die Aussagekraft der Indikatoren zu schärfen.

EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions): EU-SILC ist eine jährliche Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten in Europa und die einzige verfügbare Datenquelle zu Haushaltseinkommen in Österreich. Für den Monitor 2011 wurden Daten aus den Befragungen von 2006 bis 2010 zur Verfügung herangezogen, um die Stichprobe zu erhöhen (**➤ Methode des Wiener Monitorings erhöht Aussagekraft der Indikatoren**). 2010 wurden dazu 1.299 Wiener Haushalte mit 4.678 Personen befragt.

Andere Datenquellen: Für kleinräumige Analysen wurde die „Kleinräumige Bevölkerungsevidenz“ der MA 18 herangezogen. Ihre Daten sind ein Stichtagsabzug des Zentralen Melderegisters ohne Bereinigungen, dafür aber zeitnah und kleinräumig verfügbar. Für die Themenfelder „Infrastruktur“ und „öffentlicher Raum, soziales Klima und Zusammenleben“ wird die Erhebung „Leben und Lebensqualität in Wien“ (LLIW) 2008 als Datenquelle herangezogen. Diese Stichprobenerhebung wurde im Rahmen einer Forschungs Kooperation der Stadt Wien und Universität Wien („Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung“) durch das Meinungsforschungsinstitut ifes 2008 durchgeführt und beläuft sich auf insgesamt 8.700 Befragte (ab 15 Jahren). Ebenso Eingang finden Ergebnisse aus der Monitoringstudie „Zusammenleben“ (ifes 2010) und der Studie „Integration im öffentlichen Raum“ der TU Wien im Auftrag der MA 18, Stadtentwicklung und Stadtplanung (2006).

⁴Bereichsübergreifende Indikatoren werden in Zukunft auch durch die Verknüpfung der Daten eines Registers mit anderen Registern gebildet werden können, doch ist das rechtlich nur den statistischen Ämtern erlaubt und technisch sehr anspruchsvoll.

2.3 Wiener Diversitätsmonitor 2009 – 2011

2.3.1 Kernergebnisse 2011

Die Ergebnisse zeigen, dass die Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement in allen Handlungsfeldern der Stadt stattfindet und quer über alle einbezogenen Einrichtungen eine positive Weiterentwicklung diversitätsorientierter Maßnahmen konstatiert werden kann. Die Situation in den einzelnen Handlungsfeldern wird ab Seite 43 im Detail analysiert. An dieser Stelle soll es vor allem darum gehen, einen Überblick über das Gesamtniveau, die Entwicklungsdynamik und Entwicklungsstrategien bei der Implementierung von Diversitätsmanagement in der Stadt Wien zu geben. Drei Aspekte werden dabei unter die Lupe genommen:

- **Professionelles Entwicklungsniveau**, d.h. wie hoch ist der Grad der Professionalisierung im Diversitätsmanagement
- **Strategische Implementierung**, d.h. inwieweit wird Diversitätsmanagement auf Grundlage einer strategischen Planung betrieben
- **Entwicklungsdynamik**, d.h. wie hat sich die Qualität des Diversitätsmanagements seit 2009 entwickelt

Professionelles Entwicklungsniveau. Um den Grad der Professionalisierung im Diversitätsmanagement darzustellen, wird der Anteil bzw. die Zahl jener Abteilungen und Einrichtungen erfasst, die in zumindest einer der Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- & Professionalisierungsphase erreichen. Das gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß die Stadt insgesamt den Benchmarks einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung nahe kommt bzw. sie erreicht. Weitere Aufschlüsselungen bezüglich jener Abteilungen und Einrichtungen, die in zwei bzw. allen drei Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- & Professionalisierungsphase erreichen, geben Auskunft darüber, inwieweit ein ausgeglichenes hohes Entwicklungsniveau erreicht wird.

➤ Stand 2011

Insgesamt 15 von 38 Abteilungen bzw. Einrichtungen, das sind etwa 40%, erreichen in zumindest einer der Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase. Während ein beträchtlicher Teil der Abteilungen bzw. Einrichtungen der Stadt somit einen weit fortgeschrittenen Umsetzungsstand aufweisen, erreichen nur drei Organisationen ein durchgängig sehr hohes Entwicklungsniveau.

Im Einzelnen erreichen die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase:

... in drei Analysedimensionen: MA 17, MBA 15, waff

... in zwei Analysedimensionen: MA 13, MA 18, MA 57, VHS, FSW, Wohnservice

... in einer Analysedimension: MA 3, MA 10, MA 35, MA 42, MA 70, SSR

Strategische Implementierung. Der Aspekt strategische Implementierung gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß Diversitätsmanagement in der Stadt Wien auf Grundlage einer strategischen Planung zielgerichtet und top-down implementiert wird. Der Blick richtet sich daher auf jene Abteilungen und Einrichtungen, die in der Analysedimension Organisation & Strategie vor (oder gleich auf mit) den Dimensionen Dienstleistungen & KundInnen und/oder Personal & Kompetenz liegen.

➤ Stand 2011

Bei insgesamt 18 von 38 Einrichtungen, das sind mehr als 45%, ist Diversitätsmanagement Thema der übergeordneten Organisationsentwicklung. Diversitätsmanagement als strategische Zielsetzung, die konkrete Umsetzungsmaßnahmen nach sich zieht, hat breitflächig Eingang in den Magistrat und stadtnahe Einrichtungen gefunden.

Nach Handlungsfeldern betrachtet ist eine gewisse Häufung in den Bereichen Gesundheit & Pflege, Bildung und Wohnen beobachtbar.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende 18 Abteilungen bzw. Einrichtungen:

MA 3, MA 10, MA 11, MA 13, MA 15, MA 17, MA 18, MA 48, MA 57, MA 70, MBA 10, MBA 15, FSW, waff, VHS, Wiener Wohnen, Wohnservice Wien, Friedhöfe

Entwicklungsdynamik. Der Blick auf die Entwicklungsdynamik erlaubt es, Veränderungen gegenüber dem Monitor 2009 nachzuzeichnen. Im Gegensatz zu den ersten beiden Aspekten können hier nur jene Einrichtungen in Betrachtung gezogen werden, die bereits 2009 analysiert wurden. Als positive Entwicklungsdynamik gilt hier, wenn Einrichtungen gegenüber 2009 in zumindest einer Analysedimension den Sprung in eine höhere Entwicklungsphase geschafft haben, ohne dabei Rückschritte in anderen Analysedimensionen gemacht zu haben. Auf der anderen Seite verdeutlicht ein Rückfall in einer Analysedimension in eine niedrigere Entwicklungsphase eine negative Entwicklungsdynamik. Stagnation wiederum bedeutet ein Verharren in den bereits 2009 erreichten Entwicklungsphasen.

Beim Vergleich mit 2009 muss immer mitgedacht werden, dass die detaillierte Erhebungs- und Bewertungsmethode 2011 einen genaueren Blick auf Stärken und Schwächen erlaubt. Trotz der dadurch möglicherweise entstehenden Unschärfen beim direkten Vergleich zeigen die Ergebnisse aber plausible Entwicklungslinien und ein stimmiges Gesamtbild.

➤ Stand 2011

12 von 18 direkt mit dem Erstmonitor 2009 vergleichbare Einrichtungen konnten in den vergangenen zwei Jahren ihr Diversitätsmanagement verbessern.

Nach Handlungsfeldern betrachtet ist eine jeweils mehrere Einrichtungen umfassende Entwicklungsdynamik in den Bereichen Gesundheit & Pflege, Bildung, Wohnen und Infrastruktur beobachtbar. D.h. es gibt eine grund-

legend positive Entwicklungsdynamik beim Diversitätsmanagement der Stadt: jenen zwei Dritteln der Einrichtungen, die sich verbessern konnten, steht ein Drittel gegenüber, die im Diversitätsmanagement stagnieren bzw. in einer Analysedimension zurück gefallen sind. Letzteres zeigt, dass die Entwicklung des Diversitätsmanagements kein linearer Prozess ist, sondern Rückschritte – z.B. aufgrund einer mangelnden organisatorischen Verankerung – möglich sind. Die Implementierung von Diversitätsmanagement verläuft zuweilen auch widersprüchlich, wenn einer niedrigeren Bewertung in einer Analysedimension der Sprung in die nächst höhere Entwicklungsphase in einer anderen Analysedimension gegenübersteht.

Im Einzelnen erreichen folgende 12 Einrichtungen eine höhere Entwicklungsphase:

... in drei Analysedimensionen: MA 15

... In zwei Analysedimensionen: MA 11, MA 44, FSW, VHS, waff, Wiener Wohnen

... in einer Analysedimension: MA 48, MA 50, MA 57, MA 59, Wohnservice Wien

Folgende Einrichtungen stagnieren im Diversitätsmanagement:

Wirtschaftsagentur Wien, KAV

Folgende Einrichtungen sind in einer Analysedimension zurückgefallen:

Wiener Linien, Friedhöfe Wien

Folgende Einrichtungen sind in einer Analysedimension zurückgefallen und erreichen gleichzeitig in einer anderen Analysedimension eine höhere Entwicklungsphase:

MA 10, MA 42

Was sonst noch auffällt

Schwächere Ergebnisse im Personalbereich. Die Ergebnisse zeigen, dass bei vielen Einrichtungen im Personalbereich die vergleichsweise geringste Dynamik bei der Umsetzung von Diversitätsmanagement gegeben ist. In Summe erzielten 20 der 38 einbezogenen Einrichtungen in der Analysekatgorie „Personal & Kompetenz“ die schlechtesten Werte, teilweise ist der Abstand zu den in den Kategorien „Dienstleistungen & KundInnen“ sowie „Organisation & Strategie“ erzielten Ergebnissen beträchtlich. Zu diesem Bild passt auch, dass im Personalbereich nur wenige Einrichtungen die Professionalisierungs- bzw. die Erprobungs- und Umsetzungsphase erreichen. Die Gründe dafür sind vielfältig: besonders häufig ist die Anzahl der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und/oder Diversitätskompetenz gering oder wird interkulturelle Fortbildung zu unsystematisch oder gar nicht umgesetzt.

„Nachzügler“ in einigen Handlungsfeldern. Die Ergebnisse zeigen eine breite Streuung im Hinblick auf die Qualität des Diversitätsmanagements in den einbezogenen Einrichtungen. Neben einem hohen Grad an Professionalisierung finden sich auch Beispiele für eine äußerst schwach verankerte Diversitätsorientierung. Diese Diskrepanzen finden sich in zahlreichen Handlungsfeldern und sind ein Hinweis darauf, dass strategische Steuerung, Vernetzung und Wissensaustausch forciert werden müssen.

Herausforderungen

Strategische Verankerung von Diversitätsmanagement in der Stadt Wien

Auffällig ist, dass es im Diversitätsmanagement der Stadt große Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungen und Abteilungen gibt. Wie schon 2009 finden sich auch 2011 umfassend diversitätsorientierte Einrichtungen neben solchen, die erst am Beginn einer Implementierung von Diversitätsmanagement stehen. Starkes „strategisches Controlling“ und Leadership in allen Geschäftsgruppen können helfen, diese Abstände zu verringern und konzernweite Standards zu verankern. Dazu braucht es politisches Commitment und eine starke organisatorisch-strategische Verankerung sowie eine offensive Nutzung vorhandener strategischer Steuerungsinstrumente (z.B. des Kontraktmanagements¹) als Richtschnur für die Umsetzung von Diversitätsmanagement.

Stadtinterne Vernetzung & Wissensmanagement

Um Synergieeffekte zu erzielen, Wissenstransfer zu erleichtern und somit zu einer beschleunigten Angleichung von Entwicklungsniveaus beizutragen, ist mehr und strukturierter „Good Practice“-Transfer notwendig. Vehikel dafür können Wissensplattformen für unterschiedliche Einrichtungen aus einem Handlungsfeld oder einer Geschäftsgruppe sein. Die MA 17 kann diesen Austauschprozess in ihrer Rolle als Diversitäts-Kompetenzstelle und interne Dienstleisterin unterstützen. Gutes Diversitätsmanagement kann darüber hinaus durch Auszeichnungen für Einrichtungen und durch magistratsweite Präsentationen vor den Vorhang geholt werden.

Personal- & Kompetenzentwicklung

Im Personalbereich sind aktuell zwei Problembereiche auszumachen: Zum einen steht die Stadt Wien erst am Beginn der Umsetzung ihres Ziels, den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung in ihrer Beschäftigtenstruktur widerzuspiegeln. Zum anderen wird darauf verzichtet, die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen durch konzernweite Standards für diversitätsorientierte Weiterbildung gezielt zu stärken. Um die MitarbeiterInnenschaft der Stadt zu einem Spiegelbild der Stadtgesellschaft zu machen, ist es notwendig, in der Außenkommunikation stärker zu betonen, dass die Stadt attraktive Arbeitgeberin für alle WienerInnen ist bzw. sein möchte. Kampagnen wie „Berlin braucht dich“ bzw. „Wien braucht dich“ der Wiener Polizei können dabei als Vorbild dienen. Weiters müssen gemeinsam mit für die Stadt relevanten Ausbildungseinrichtungen gezielte Anstrengungen unternommen werden, um mehr SchülerInnen bzw. StudentInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

Für die Stärkung der Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen braucht es eine weitere Professionalisierung und Systematisierung der Weiterbildung, die sicherstellt, dass alle MitarbeiterInnen der Stadt diversitätsorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote besuchen können. Vorbild dafür kann die erfolgte Aufnahme von diversitätsorientierten Fortbildungsinhalten in das verpflichtende Ausbildungscurriculum für Lehrlinge der Stadt Wien sein.

¹ Das Kontraktssystem stellt eine umfassende Vereinbarung über Ziele, Produkte, Ressourcen und Berichtswesen zwischen einer Dienststelle der Stadt und der Verwaltungsspitze (= MagistratsdirektorIn) und dem/der jeweils politisch zuständigen Stadtrat/Stadträtin dar.

2.3.2 Was und wie misst das Diversitätsmonitoring

Wie schon der Ausgangsmonitor 2009 verdeutlicht der vorliegende Bericht in Gestalt von sogenannten „Diversitätsanzeigern“ den jeweiligen Umsetzungsstand von integrationsorientiertem Diversitätsmanagement in den Einrichtungen der Stadt Wien und zeigt damit, inwieweit organisatorische Strukturen, Personalpolitik und Dienstleistungen an eine in ethnischer, sozialer und kultureller Hinsicht vielfältige Stadt angepasst wurden. ➤ **Die Schlüsselbegriffe des Diversitätsmonitors**

Drei Analysedimensionen – Elf Benchmarks – Vier Entwicklungsphasen – Ein Diversitätsanzeiger

Drei Analysedimensionen. Der Umsetzungsgrad des Diversitätsmanagements wird in Bezug auf das Leistungsspektrum (Dienstleistungen & KundInnen), auf die Personalentwicklung (Personal & Kompetenz) sowie die generelle Bedeutung von Diversitätsthemen in der Organisationsentwicklung (Organisation & Strategie) erfasst. Die Darstellung in diesen drei Analysedimensionen garantiert nicht nur, dass alle Organisationsaspekte berücksichtigt werden, sondern macht auch eine differenzierte Aufbereitung der Ergebnisse möglich und sowohl Erfolge als auch Handlungsanforderungen deutlich sichtbar.

Elf Diversitätsbenchmarks. Die Bewertung des Diversitätsmanagements basiert auf dem Grundprinzip, dass gemessen wird, wie weit definierte Benchmarks der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung erfüllt werden. Unter einem Benchmark (dt. Bezugspunkt, Maßstab) wird dabei eine Praxis verstanden, die aus der Perspektive des Diversitätsmanagements einen Idealzustand markiert und daher im Sinne einer weitreichenden Diversitätsorientierung anzustreben ist. Man kann folglich eine Aussage formulieren, die diesen Idealzustand beschreibt; und bewerten, ob bzw. in welchem Grad der Annäherung dieser Zustand erreicht wird. In weiterer Folge werden derartige Bewertungen mithilfe eines Punktesystems quantifiziert. Dabei bedeutet der Höchstwert, dass der Benchmark voll erfüllt ist.

Hinter der Bewertung dieser elf übergeordneten Diversitäts-Benchmarks steht die Analyse von Detail-Benchmarks. Diese bilden Detailaspekte des Diversitätsmanagements ab und sind jeweils einem der 11 Diversitäts-Benchmarks zugeordnet. In Summe geben sie daher darüber Auskunft, inwieweit der betreffende Diversitäts-Benchmark erfüllt ist. ➤ **Anhang: Benchmarks, S. 192 ff.**

Vier Entwicklungsphasen. Die Qualität des Diversitätsmanagements drückt sich im Ausmaß aus, in dem die Diversitäts-Benchmarks erfüllt werden. Je höher der Erfüllungsgrad, desto weiter fortgeschritten das Diversitätsmanagement. Im Diversitätsmonitor werden die unterschiedlichen Intensitäts- und Entwicklungsgrade durch vier Entwicklungsphasen dargestellt. Dabei handelt es sich um 1) die Sensibilisierungsphase; 2) die Planungs- und Aufbauphase; 3) die Erprobungs- & Umsetzungsphase und schließlich 4) die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase.

Ein Diversitätsanzeiger. Wie schon 2009 werden die Ergebnisse des Monitorings durch Diversitätsanzeiger dargestellt. Durch eine Verfeinerung des Bewertungsrasters ist es nunmehr möglich, genau festzumachen, wo innerhalb der jeweiligen Entwicklungsphase eine Einrichtung steht. Diese Präzisierung sowie die detaillierte Bewertung aller Diversitäts-Benchmarks ermöglichen nicht nur konkretere Aussagen zum Diversitätsstand, sondern auch flexible Darstellungsformen.

System der Benchmarks

Die Detail-Benchmarks, die den 11 Diversitäts-Benchmarks zugeordnet sind, bilden die Basis der Bewertung. Ihnen sind einzelne Fragen der Online-Erhebung zugeordnet, auf der Ebene der Detail-Benchmarks erfolgt daher die tatsächliche Auswertung der gegebenen Antworten. Die Bewertung eines Detail-Benchmarks funktioniert folgenderweise:

Detail-Benchmark: „Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund wird systematisch erhoben und ist angemessen.“ Diese Aussage kann nicht, ansatzweise, teilweise, weitgehend oder voll zutreffen, wofür 0, 1, 2, 3 oder 4 Punkte vergeben werden können.

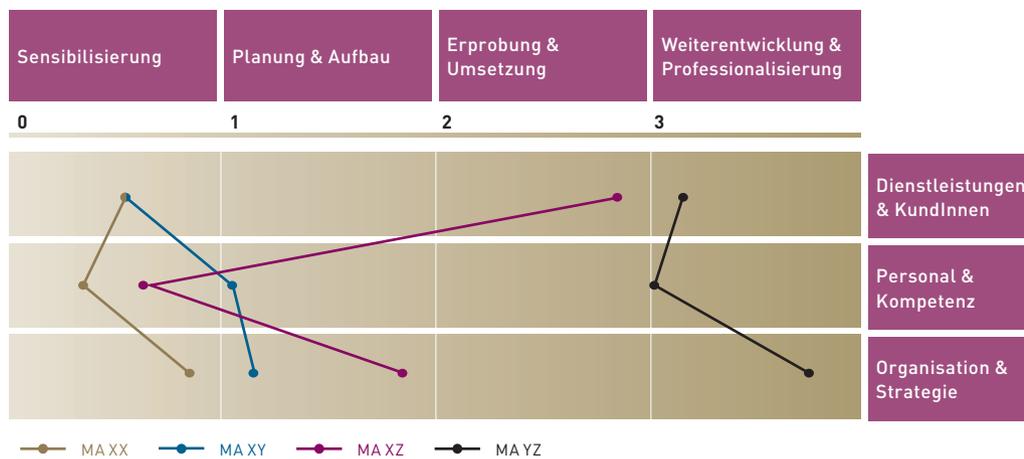
Der für die Diversitäts-Benchmarks vergebene Wert (ebenfalls eine Punktebewertung auf Basis einer der Aussagen trifft nicht, ansatzweise, teilweise, weitgehend oder voll zu) ergibt sich aus dem mathematischen Durchschnitt der Bewertungen der Detail-Benchmarks.

Im vorliegenden Bericht ist ein Diversitätsanzeiger für jedes der neun Handlungsfelder dargestellt. Dadurch wird sowohl ein gesamthafte Bild möglich, wie auch ein Blick auf die Leistung der Einrichtungen in den drei Analysedimensionen. Eine detaillierte und kommentierte Auswertung entlang der elf Benchmarks steht den beteiligten Abteilungen bzw. Einrichtungen zur Verfügung und kann für die gezielte Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements genutzt werden.

System der Benchmarks
Für die drei übergeordneten Analysedimensionen Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenz und Organisation & Strategie wird schließlich eine weitere Aggregation durch die Bildung von Durchschnittswerten aus den jeweils zugeordneten Diversitäts-Benchmarks vorgenommen.

Ein Beispiel: Gesamtsicht auf ein thematisches Handlungsfeld

Jeder Abteilung ist eine Farbe zugeteilt, ein Punkt (•) bezeichnet den genauen Stand des Diversitätsmanagements einer Abteilung in einer der drei Analysedimensionen.



Die Online-Erhebung

Voraussetzung für die valide Bewertung entlang von Diversitäts-Benchmarks und damit der Gesamtleistung ist eine fundierte empirische Grundlage. Eine detaillierte Online-Erhebung schuf diese Basis und erbrachte umfangreiche Informationen über Art und Umfang des Diversitätsmanagements in den einbezogenen Einrichtungen (**2.3.3 Welche Einrichtungen der Stadt Wien wurden bewertet und warum, S. 37**). Im Zuge dieser Erhebung wurden die Einrichtungen der Stadt gebeten, 56 Fragen zu ihrem Diversitätsmanagement zu beantworten. Der Fragebogen war so gestaltet, dass sowohl quantitative als auch qualitative Ergebnisse erzielt wurden. Die quantitative Komponente ist ein wesentliches Element, um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und in Hinblick auf Folgemonitore quantifizierbare Fort- oder Rückschritte im Diversitätsmanagement sichtbar zu machen. Durch die qualitative Komponente kann die Tiefe und Breite der Verankerung von Diversitätsmanagement, die Angemessenheit von einzelnen Maßnahmen und Strategien sowie die Bedeutung, die in einer Einrichtung dem Diversitätsmanagement beigemessen wird, analysiert und bewertet werden.

➤ Die Schlüsselbegriffe des Diversitätsmonitors

Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement: Diversitätsmanagement bezeichnet einen ganzheitlichen Managementansatz, der im vergangenen Jahrzehnt im öffentlichen Dienst verstärkt zur Anwendung kommt. Im Zentrum stehen dabei die Wertschätzung aller KundInnen, die gezielte Nutzung der Vielfalt der MitarbeiterInnen bzw. die Zielsetzung, die MitarbeiterInnenschaft zu einem Spiegelbild der Stadtgesellschaft zu machen, sowie die entsprechende Adaptierung der Organisation. In der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit dem Thema stehen die Kerndimensionen Alter, Geschlecht/Gender, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten inklusive Behinderung, Religion/Weltanschauung sowie Ethnie/Herkunft im Mittelpunkt. Die Stadt Wien konzentriert sich beim Diversitätsmanagement in erster Linie auf die Dimension Ethnie/sozio-kulturelle Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht. Daher spricht man von integrationsorientiertem Diversitätsmanagement.

Vorteile von Diversitätsmanagement, die für Einrichtungen der öffentlichen Hand besonders ins Gewicht fallen, sind eine höhere KundInnen-Zufriedenheit durch passende Produkte bzw. Dienstleistungen für alle, höhere Arbeitszufriedenheit, geringere Fluktuation und damit eine Effizienzsteigerung durch einen wertschätzenden Umgang mit den MitarbeiterInnen, die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin sowie die Wahrnehmung einer Vorreiterrolle im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbereich.

Diversitätskompetenz: Ein Aspekt des Diversitätsmanagements ist die Diversitätskompetenz. Sie ist die Fähigkeit, die u.U. in der Herkunft begründete Verschiedenartigkeit individueller Bedürfnisse wahrnehmen und diesen entsprechend erfolgreich mit KundInnen interagieren zu können. Komponenten von Diversitätskompetenz sind u.a. kulturspezifisches Wissen, Sprachkenntnisse, Fähigkeit zu interkultureller Kommunikation und Konfliktmanagement in interkulturellen Kontexten. Aus Sicht der Organisation geht es darum, Diversitätskompetenz bei der Erledigung der Aufgaben so einzusetzen, dass die Zufriedenheit der KundInnen und die Produktivität der MitarbeiterInnen gewährleistet sind. Die Diversitätskompetenz einer Organisation kann einerseits durch Weiterbildungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen, andererseits durch die gezielte Einstellung von diversitätskompetenten MitarbeiterInnen, häufig mit Migrationshintergrund, gestärkt werden.

Diversitätsorientierte Leistungserbringung: Dienstleistungen und andere Produkte sind dann diversitätsorientiert, wenn sie in ihrer Erbringung und Ausgestaltung die unterschiedlichen Bedarfslagen einer sozio-kulturell ausdifferenzierten KundInnenschaft berücksichtigen. Fundiertes Wissen über die Zusammensetzung der KundInnenschaft, die Erfassung spezifischer Bedürfnisse und deren Integration in die Angebotsentwicklung, eine zielgruppengerechte Kommunikation der Leistungen, die Evaluierung zielgruppenspezifischer Angebote in Hinblick auf Bekanntheit, Wirkung und Inanspruchnahme sind neben Kultursensibilität im direkten KundInnenkontakt die Hauptelemente einer diversitätsorientierten Leistungserbringung. Gut umgesetzt, steigert sie die Qualität der Dienstleistungen, die Zufriedenheit der KundInnen sowie Effektivität und Effizienz der städtischen Verwaltung.

2.3.3 Welche Einrichtungen der Stadt Wien wurden bewertet und warum

Die Kriterien für die Auswahl der in das Monitoring einbezogenen Organisationen blieben dieselben wie für den Monitor 2009. Berücksichtigt wurden Abteilungen bzw. Einrichtungen,

- 1** die einen hohen KundInnenkontakt und/oder
- 2** einen hohen MitarbeiterInnenstand und/oder
- 3** eine hohe strategische Relevanz haben.

Im Zuge der Erhebung, die nach der Beantwortung des Online-Fragebogens auch eine Feedbackschleife auf Leitungsebene umfasste, konnten für insgesamt 38 Abteilungen bzw. Einrichtungen Diversitätsanzeiger erstellt werden. Für 20 dieser Organisationen waren bereits im Erstmonitor 2009 Diversitätsanzeiger ausgewiesen; d.h. die betreffenden Anzeiger im Monitor 2011 sind direkt mit den damaligen Ergebnissen (die auf denselben Analyse kategorien, aber einer halbstandardisierten mündlichen Erhebung basierten) vergleichbar.

Handlungsfeld	Diversitätsmonitor: Abteilungen/Einrichtungen
Gleichstellung & Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> • MA 3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung • MA 17 Integration und Diversität • MA 21 A und B Stadtteilplanung und Flächennutzung • MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt* • MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten*
Bildung, Aus- und Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> • MA 10 Wiener Kindergärten* • MA 11 Amt für Jugend und Familie* • VHS Wiener Volkshochschulen* • SSR Stadtschulrat Wien
Beschäftigung & Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • MA 36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen • MA 59 Marktamt* • MA 63 Gewerbewesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens • waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds* • WIAG Wirtschaftsagentur Wien*
Einkommen & soziale Sicherung	<ul style="list-style-type: none"> • MA 40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht
Gesundheit & Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien* • MA 70 Rettungs- und Krankenbeförderungsdienst der Stadt Wien • FSW Fonds Soziales Wien* • KAV Wiener Krankenanstaltenverbund* • KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
Wohnen	<ul style="list-style-type: none"> • MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser/Gebietsbetreuungen • MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten* • Wiener Wohnen* • Wohnservice Wien/Wohnpartner*
Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> • MA 48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark* • MBÄ Magistratische Bezirksämter der Bezirke 10, 12, 15, 20 • Friedhöfe Wien* • Wiener Linien*
Kultur & Freizeit	<ul style="list-style-type: none"> • MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung* • MA 42 Wiener Stadtgärten* • MA 44 Bäder* • stadt wien marketing
Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima	<ul style="list-style-type: none"> • MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA 53 Presse- und Informationsdienst

* Ergebnisse mit im Erstmonitor 2009 ausgewiesenen Entwicklungsstand direkt vergleichbar.

2.4 Integrationsorientierte Diversitätspolitik – Schlüsselherausforderungen für die folgenden Jahre

Der gemeinsame Blick auf das Integrations- und Diversitätsmonitoring ermöglicht es, zentrale Herausforderungen für die integrationsorientierte Diversitätspolitik der Stadt in den nächsten Jahren zu identifizieren. Auch hier gilt wieder, dass nicht alles, was notwendig wäre, von der Stadt in Eigenregie geleistet werden kann. Die Stadtpolitik hat aber die Möglichkeit, ihre Stimme und ihr Gewicht in Debatten auf Bundesebene einzubringen.

Partizipation & Gleichstellung

Lobbying für Maßnahmen auf Bundesebene

Entkoppelung von Wahlrecht und Staatsbürgerschaft. Die Koppelung des Wahlrechts an die Staatsbürgerschaft stellt Wien vor demokratiepolitische Herausforderungen. Modelle wie die „Wohnbürgerschaft“, die ZuwanderInnen nach einem bestimmten Zeitraum – unabhängig von der Staatsbürgerschaft – volle politische und soziale Rechte gewähren, können verhindern, dass ein wachsender Teil der Stadtbevölkerung aufgrund der Staatsbürgerschaft von grundlegenden demokratischen Teilhabemöglichkeiten ausgeschlossen bleibt. Sie sollten daher von der Stadt im politischen und gesellschaftlichen Diskurs entsprechend thematisiert und forciert werden.

Evaluierung & Reform der Fremdengesetze. Wie schon vor Jahren von der Bundesregierung geplant und angekündigt, sollten die Fremdengesetze dringend einer umfassenden Evaluierung unterzogen werden. Erforderlich ist eine Reform, die das System vereinfacht, übersichtlich macht sowie Rechtssicherheit und Gleichstellung fördert.

Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich

Partizipation & Mitbestimmung auf kommunaler Ebene forcieren. Unabhängig von bundesgesetzlichen Vorgaben kann die Stadt im eigenen Wirkungsbereich Beteiligungsprozesse forcieren, die allen BürgerInnen Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und damit auch Identifikationsmöglichkeiten mit der Stadt bieten. Mit der Charta des Zusammenlebens wird in diesem Zusammenhang ein neuer Zugang erprobt. Erfahrungen aus diesem Prozess können wichtige Inputs für die Gestaltung künftiger Beteiligungsprozesse zur Mitgestaltung kommunaler Politik und des Zusammenlebens der Stadtgesellschaft bringen. Neben der Öffnung von Beteiligungsprozessen sollte darüber hinaus über neue Formen der politischen Repräsentation von MigrantInnen nachgedacht werden. Dabei geht es nicht mehr um „klassische“ Ausländer- oder MigrantInnenbeiräte, sondern um Repräsentationsstrukturen, die in der Lage sind, die unterschiedlichen Perspektiven, Lebensstile, Interessen und Einstellungen einer pluralistischen Stadtgesellschaft abzubilden und damit demokratische Prozesse und Diskussionen zu stärken. Ein mögliches Modell für solche Strukturen sind themenspezifische Beratungsgremien unter Einbeziehung fachkompetenter WienerInnen mit unterschiedlichen sozialen, kulturellen und ethnischen Hintergründen.

Diversitätsmanagement als Gleichstellungsinstrument – strategische Verankerung und flächendeckende Implementierung. Diversitätsmanagement ist ein zentraler Bestandteil einer umfassenden Gleichstellungsagenda, da es gleichberechtigten Zugang zu allen öffentlichen Leistungen sicherstellt und MigrantInnen berufliche Aufstiegschancen und Etablierung ermöglicht. Damit die gleichstellungspolitischen Potenziale des Diversitätsansatzes tatsächlich voll zur Geltung kommen, müssen die Stadt und ihre Einrichtungen ihr Diversitätsmanagement noch stärker strategisch verankern und gezielt und flächendeckend implementieren. Signifikanten Aufholbedarf gibt es dabei insbesondere im Personalbereich.

Bildung

Lobbying & Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich

Unterstützung beim Zugang zu höherer Bildung. Die Ergebnisse des Integrationsmonitorings zeigen, dass das Bildungsniveau der gesamten Bevölkerung steigt, und WienerInnen mit Migrationshintergrund den Bildungsaufstieg in zunehmendem Ausmaß schaffen. Im Diversitätsmonitor zeigt sich wiederum, dass in den Bildungseinrichtungen bereits wichtige Maßnahmen gesetzt wurden, um besser mit Vielfalt umgehen zu können und damit die Bildungschancen von allen SchülerInnen zu erhöhen. In einem nächsten Schritt gilt es nun, 1) die interkulturelle Öffnung von Ausbildungseinrichtungen zu forcieren, 2) Mehrsprachigkeit zu einem selbstverständlichen Teil des Unterrichts zu machen und 3) die Unterrepräsentation bestimmter Herkunftsgruppen in höheren Bildungseinrichtungen genauer in den Blick zu nehmen.

Anerkennung von Qualifikationen

Lobbying & Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich

Anerkennung von Bildungsabschlüssen und beruflichen Qualifikationen. Auf Bundesebene ist Dynamik in die Debatte rund um die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen und Berufsausbildungen gekommen. In allen Bundesländern sollen nun Informations- und Anlaufstellen eingerichtet werden, die bei Berufs- und Bildungsanerkennung beraten und begleiten sollen. Wien hat mit der Förderung des Projekts „Perspektive“ des Beratungszentrums für MigrantInnen Pionierarbeit geleistet und verbessert die Arbeitsmarktchancen von ZuwanderInnen durch berufliche Erstinformation im Rahmen von „Start Wien“ und vielen anderen Projekten (Frauencollege, Jugendcollege ...). Neben einheitlichen Anlaufstellen braucht es darüber hinaus aber auch rasche, unbürokratische und transparente Verfahren. Schließlich können die Jobchancen von Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen erhöht werden, wenn potentielle ArbeitgeberInnen die Möglichkeit erhalten, sich rasch darüber zu informieren, ob gesuchtes Job- und Qualifikationsprofil übereinstimmen (ohne auf den Abschluss von langwierigen Nostrifizierungsverfahren zu warten).

Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsmarkt („Discrimination Testing“)
auf Wiener Ebene. Die Ergebnisse des Integrationsmonitorings verweisen darauf, dass die Herkunft Etablierung und Erfolg am Arbeitsmarkt beeinflussen kann; anders gesagt: Diskriminierung scheint eine Rolle zu spielen. Wie stark diese Diskriminierung ist und in welchen Kontexten sie stattfindet, ist allerdings noch kaum bekannt. Vor diesem Hintergrund werden auf Bundesebene Maßnahmen gesetzt, um mit Hilfe des Instrumentes „Discrimination Testing“ das Ausmaß von Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu überprüfen. Die Stadt Wien sollte auch in diesem Bereich ihrer VorreiterInnenrolle gerecht werden und diesen Prozess aktiv unterstützen und vorantreiben.

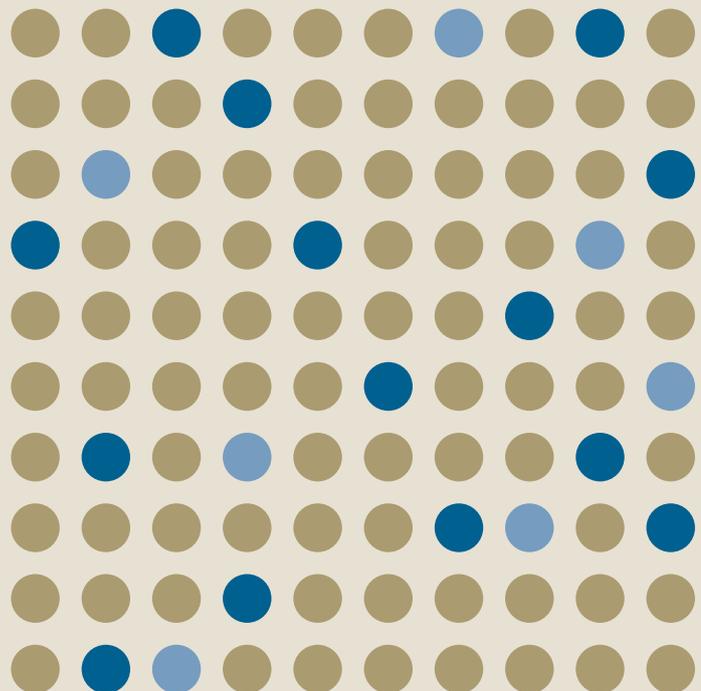
Soziales Klima und respektvolles Miteinander

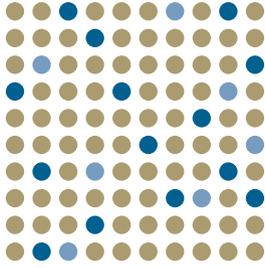
Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich

Kontrovers-konstruktive Auseinandersetzung ermöglichen. Unverzichtbare Grundlage für die Offenheit der Gesellschaft ist das Bekenntnis zu Demokratie, Antidiskriminierung und Gleichstellung. Die integrationsorientierte Diversitätspolitik der Stadt Wien und ihr Selbstverständnis als Einwanderungsstadt sind Ausdruck dieser Notwendigkeit. Innerhalb der Stadtgesellschaft bleibt aber noch immer ein erhebliches Maß an Skepsis und Misstrauen. Wien muss sich den widersprüchlichen „Gefühlslagen“ in der Stadt stellen. Dazu braucht es mehr Räume und Formate, um – auch kontroverse – Diskussionen zur Entwicklung von Stadt und Stadtgesellschaft zu ermöglichen. Letztlich geht es um die Herausbildung eines neuen Selbstverständnisses von Wien als einer von Zuwanderung geprägten Stadt. Dieser Bewusstseinswandel kann durch die Art gefördert werden, in der sich die Stadt selbst darstellt, Haltung gegenüber Diskriminierungen jedweder Art bezieht und ihre migrationsbezogenen Strategien bzw. Maßnahmen kommuniziert.

GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

21%





GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

Das Themenfeld Gleichstellung und Partizipation ist breit und grundlegend für den Zusammenhalt und die Integration einer demokratischen Gesellschaft. Eine Demokratie ist von der politischen Mitsprache und Mitbestimmung ihrer Mitglieder in allen Lebensbereichen abhängig. Partizipationsformen reichen vom ehrenamtlichen Engagement in Vereinen, Bürgerinitiativen und lokalen Planungsprozessen (z.B. Agenda 21) über die Mitwirkung in überbetrieblichen und innerbetrieblichen Interessensvertretungen (Kammern, Gewerkschaften, Personalvertretungen, Betriebsräten,...) bis hin zur Ausübung der aktiven und passiven Wahlrechte zu den allgemeinen Vertretungskörpern (Nationalrat, Landtage, Gemeinderäte, und Bezirksvertretungen).

Die rechtliche Stellung ausländischer Staatsangehöriger bestimmt wesentlich ihre Möglichkeiten zur Teilnahme am wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben in Österreich. Je nach Aufenthaltszweck und Aufenthaltsperspektive, die im jeweiligen Aufenthaltstitel angelegt sind, sind diese Möglichkeiten bei DrittstaatsbürgerInnen erheblich eingeschränkt. Von den aktiven und passiven Wahlrechten zu den allgemeinen Vertretungskörpern sind DrittstaatsbürgerInnen in weiten Teilen ausgeschlossen bzw. wurden Ausschlüsse erst vor wenigen Jahren aufgehoben (Arbeiterkammer, Betriebsrat). Auch Staatsangehörige anderer EU-Staaten müssen – trotz Gleichstellung in vielfacher Hinsicht – auf fundamentale politische Teilhaberechte verzichten. Für alle ausländischen StaatsbürgerInnen gilt, unabhängig von der Dauer ihrer Niederlassung in Wien: erst mit der Einbürgerung erfolgt die formale rechtliche Gleichstellung mit österreichischen StaatsbürgerInnen in allen Lebensbereichen, einschließlich direkter und indirekter Formen demokratischer Mitbestimmung.

Der Ausschluss eines großen Teils der Wohnbevölkerung von grundlegenden demokratischen Mitbestimmungsinstrumenten hat weitreichende Konsequenzen für ihre Beteiligung in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen sowie für das Interesse an der gesellschaftlichen Mitgestaltung.

- ● **21%** der wahlfähigen (mindestens 16 Jahre alten) WienerInnen dürfen nicht an Nationalrats- und Gemeinderatswahlen teilnehmen.
- Lediglich ein Drittel dieser 21% darf als EU-BürgerInnen auf Bezirksebene wählen.

**Politische und gesellschaftliche Teilhabe:
Mehr als nur wählen gehen, aber defizitär ohne Wahlrechte**



Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Im Kern der demokratischen Mitbestimmung, den aktiven und passiven Wahlrechten auf Bundes-, Landes-, Gemeinde- und Bezirksebene, ist Wien durch bundesgesetzliche Vorgaben gebunden. Vor allem verfassungsrechtliche Grundsätze sind hier ausschlaggebend, die der Verfassungsgerichtshof restriktiv interpretiert. Wien kann sich allerdings gegenüber dem Bund für eine Änderung der entsprechenden Bestimmungen stark machen, ebenso wie für eine Reform des Staatsbürgerschaftsrechts, die ImmigrantInnen schnelleren und leichteren Zugang zu den vollständigen, mit der Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft einhergehenden Partizipationsrechten ermöglichen würde.

In Bezug auf direktdemokratische, partizipative Formen der politischen Teilhabe steht es der Stadt hingegen frei, lokale Beteiligungsprozesse und -verfahren so zu gestalten, dass Mitsprachemöglichkeiten von zugewanderten BürgerInnen gewährleistet sind, und deren Anliegen und Beiträge tatsächlich Gehör finden.

Im Bereich des Aufenthalts- und Einbürgerungsrechts hat Wien als Land wichtige Vollziehungsaufgaben und kann die ihm dabei zukommenden Ermessensspielräume im Sinne von KundInnenorientierung, Transparenz und Gleichstellungsorientierung nützen.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Eine steigende Anzahl niedergelassener Drittstaatsangehöriger erlangt Aufenthaltssicherheit und damit verbunden freien Zugang zum Arbeitsmarkt und gleiche soziale Rechte, auch beim Wohnen.
- Gleichzeitig ist die Anzahl der ausländischen StaatsbürgerInnen, die eingebürgert und damit in allen Lebensbereichen gleichgestellt werden und auch wählen dürfen, weiterhin rückläufig.
- Aufgrund dessen steigt die Anzahl der nichtwahlberechtigten WienerInnen beständig: 21% der WienerInnen im wahlfähigen Alter waren Anfang 2011 nicht aktiv wahlberechtigt.
- Von den wahlberechtigten österreichischen StaatsbürgerInnen sind 17% im Ausland geboren.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Aufenthalts- und andere Rechte bestimmen, inwieweit ausländische StaatsbürgerInnen am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben teilnehmen können. Vor allem Nicht-EU-BürgerInnen (d.h. DrittstaatsbürgerInnen) sind in den ersten Jahren in vielen Bereichen rechtlich schlechter gestellt als österreichische StaatsbürgerInnen.

Rechtliche Integration im Sinne von Aufenthaltssicherheit, freier Zugang zu Erwerbstätigkeit und gleiche soziale Rechte sowie die Möglichkeit der Einbürgerung sind grundlegende Voraussetzungen, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen und dieses mitzugestalten. Erst der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft verleiht volle gleiche Rechte und ermöglicht, dass EinwandererInnen umfassend politisch partizipieren, vor allem auf allen Ebenen des österreichischen Bundesstaats wählen und damit mitbestimmen können.¹

Das Integrationsmonitoring beobachtet daher in diesem Themenfeld, wie viele DrittstaatsbürgerInnen aufenthaltsrechtlich integriert sind, d. h. ein unbefristetes und abgesichertes Aufenthaltsrecht und damit auch gleiche Rechte in wesentlichen Bereichen haben, wie viele ausländische StaatsbürgerInnen die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen bekamen sowie die politische Partizipation der eingewanderten Bevölkerung.

Worauf wird 2011 fokussiert?

Es wurden insgesamt zehn Indikatoren (➤ **Anhang**) identifiziert, die das Ausmaß der Integration in diesem grundlegenden Themenfeld messen können. Aufgrund ihrer besonders hohen Aussagekraft stehen drei davon im folgenden Abschnitt im Zentrum der Darstellung.

Aufenthaltsrecht

Einbürgerung

Wahlrechte

¹ Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, in Wien kommen die Bezirksvertretungen hinzu.

Integrationsindikatoren für Gleichstellung und Partizipation 2011

A Anteil der Personen mit Daueraufenthalt-EG an allen mit Aufenthaltstitel niedergelassenen Drittstaatsangehörigen ➔ **Aufenthaltsrechtliche Integration**

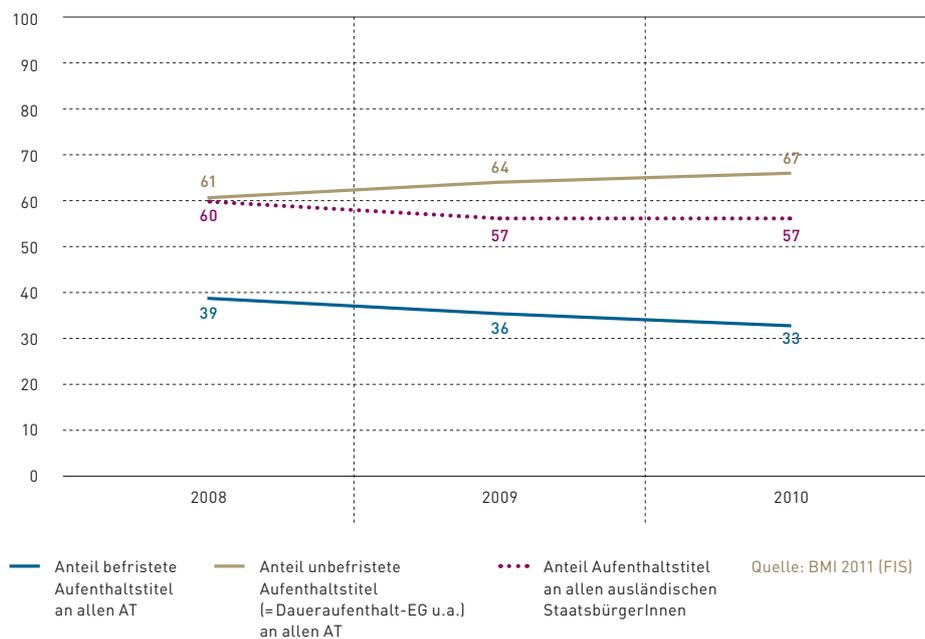
B Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) ➔ **Volle rechtliche Gleichstellung**

C Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht an den Personen im wahlfähigen Alter ➔ **Politische Partizipation**

A. Aufenthaltsrechtliche Integration

Etwa 14% der Anfang 2011 in Wien lebenden Bevölkerung² oder knapp 242.400 Personen haben die Staatsbürgerschaft eines sog. „Drittstaats“³ und sind, abhängig von ihrem Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck, in unterschiedlichem Maße rechtlich schlechter gestellt als österreichische/EU BürgerInnen und Asylberechtigte. Ca. 12% der Anfang 2011 in Wien lebenden Bevölkerung (=etwas mehr als 200.000 Personen) verfügten über einen Aufenthaltstitel nach dem Niederlassungsregime für Drittstaatsangehörige⁴, der auf befristete oder unbefristete Dauer je nach Einwanderungszweck angelegt ist (➔ **Glossar**). Den höchsten Grad an Aufenthaltsicherheit und rechtlicher Integration genießen dabei jene Personen, die über einen unbefristeten Aufenthaltstitel in Form des Daueraufenthalt-EG oder gleichgestellten unbefristeten Titel⁵ verfügen. Ein solches Aufenthaltsrecht können sie auch bei Arbeitslosigkeit oder beim Verlust einer gesicherten Unterkunft nicht verlieren (➔ **Daueraufenthalt-EG**).

Anteil der Personen mit Daueraufenthalt-EG an allen mit Aufenthaltstitel (AT) niedergelassenen Drittstaatsangehörigen 2008 – 2010



Wachsender Anteil von in Wien niedergelassenen Personen mit Daueraufenthalt-EG

² 100% = 1.714.142 in Wien lebende Menschen, Statistik Austria.

³ Drittstaatsangehörige sind Personen, die weder EU/EWR-BürgerInnen noch Schweizer StaatsbürgerInnen sind, da diese einen Daueraufenthalt-EG nicht erhalten können. Die Bezugsgröße des Indikators sind jene in Wien lebenden Drittstaatsangehörigen, die über einen Aufenthaltstitel verfügen und nimmt jene (Anfang 2011) ca. 40.000 Personen aus, die sich mit einem mehrmonatigen Visum/Beschäftigungsbewilligung oder im Rahmen eines Asylverfahrens oder als Asylberechtigte/Subsidiär Schutzberechtigte in Wien aufhalten.

⁴ Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2005, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 38/2011.

⁵ Daueraufenthalt – Familienangehöriger, Niederlassungsnachweis (nach der alten Rechtslage von 2003 – 2005).

66,7% der insgesamt 200.060 in Wien mit Aufenthaltstitel niedergelassenen Drittstaatsangehörigen verfügten Ende 2010 über einen Daueraufenthalt-EG. Gegenüber Ende 2008 markiert das eine Steigerung von 5,6% oder in absoluten Zahlen: Ende 2010 hatten 4.661 Drittstaatsangehörige mehr einen Daueraufenthaltstitel als zum Jahresende 2008. Diese Steigerung bedeutet, dass eine wachsende Anzahl von Drittstaatsangehörigen ein hohes Maß an Aufenthaltssicherheit und gleiche Rechte in wesentlichen Lebensbereichen genießt.

➤ **Daueraufenthalt-EG: Aufenthaltssicherheit, gleiche Arbeitsmarkt- und soziale Rechte für Drittstaatsangehörige**

Nach mindestens fünfjähriger dauerhafter legaler Niederlassung in Österreich wird der Daueraufenthalt-EG erteilt, wenn eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sind: u.a. ein gesicherter Lebensunterhalt auf Niveau des Ausgleichszulagenrichtsatzes, ein Rechtsanspruch auf eine ortsübliche Unterkunft, Deutschkenntnisse auf Niveau A2 (B1 seit 1. 7. 2011)⁶ des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen, keine strafrechtlichen Übertretungen usw. Der Daueraufenthalt-EG räumt ein verfestigtes unbefristetes Aufenthaltsrecht ein, das auch bei Eintritt von Arbeitslosigkeit oder Verlust einer gesicherten Unterkunft nicht mehr verloren gehen bzw. entzogen werden kann (= Unzulässigkeit der Ausweisung); weiters verschafft er freien Zugang zu unselbständiger Erwerbsarbeit sowie gleiche soziale Rechte in wesentlichen Bereichen (Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Wiener Wohnbeihilfe, Zugang zum kommunalen Wohnbau). Als solcher stellt er einen wesentlichen Schritt der rechtlichen Integration und Absicherung dar.

⁶ Mit der Verschärfung des Niveaus der verlangten Deutschkenntnisse von A2 auf Niveau B1 wurde der Zugang zu diesem Titel und damit die rechtliche Integration erneut erschwert und zugleich keinerlei Form der finanziellen Unterstützung für den Besuch von Deutschkursen auf Ebene des Bundes vorgesehen.

B. Volle rechtliche Gleichstellung

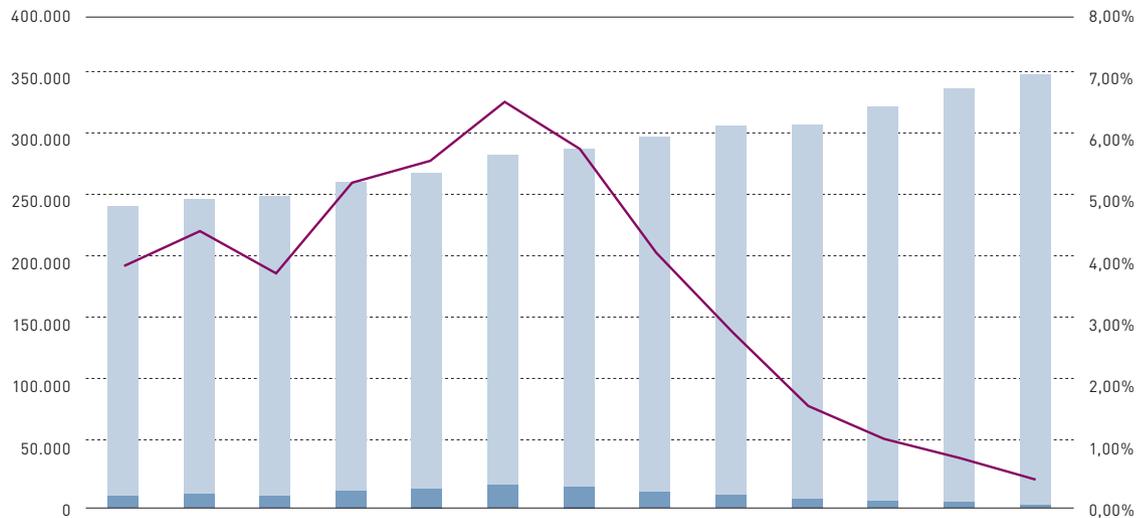
Die Entwicklung bei den Einbürgerungen unterstreicht die Bedeutung der Aufenthaltsverfestigung über den Titel Daueraufenthalt-EG. Verschärfte Bedingungen des bundesgesetzlichen Staatsbürgerschaftsgesetzes im Jahr 2006 haben den Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft und damit zur vollen rechtlichen Integration massiv erschwert (➤ **Einbürgerung**). Als Folge reduzierte sich zwischen 2003 und 2010 die Anzahl der jährlichen Einbürgerungen von 18.085 auf 1.745. Auch wenn im Jahr 2011 wieder ein schwacher Anstieg zu verzeichnen war, gibt es in Summe immer mehr in Wien wohnhafte ausländische Staatsangehörige, die keine volle rechtliche Integration und keine vollen gesellschaftlichen und politischen Partizipationsmöglichkeiten erlangen.

Gleichzeitig zeigt die hohe Zahl an EinbürgerungswerberInnen, deren Anträge von der Behörde abgelehnt werden (müssen), da sie die strengen gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen⁷, dass das Interesse an einer Einbürgerung gegeben ist. Die Einbürgerungsrate 2010 beträgt für Wien 0,5%, das sind 1.745 Personen, die im Jahr 2010 in Wien eingebürgert wurden. 2009 waren es 2.855 Personen, das ist eine Einbürgerungsrate von 0,8%. Allein von 2008 auf 2010 sank die Einbürgerungsrate von 1,2% auf 0,5%, d.h. von 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen erlangten 2010 gerade noch 5 die österreichische Staatsbürgerschaft.

Sinkende Einbürgerungsrate

⁷ 2009 standen 2.855 Einbürgerungen 3.023 Ablehnungen gegenüber; 2010 standen 1.789 Einbürgerungen 2.532 Ablehnungen gegenüber (Quelle: MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt).

Einbürgerungen und Einbürgerungsraten 1998 – 2010



1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
237.324	240.697	245.157	252.598	257.537	269.909	276.807	289.865	302.794	308.719	323.415	339.134	351.907
9.350	11.007	9.469	13.394	14.672	18.085	16.354	12.240	8.654	5.200	3.782	2.855	1.745
3,9%	4,6%	3,9%	5,3%	5,7%	6,7%	5,9%	4,2%	2,9%	1,7%	1,2%	0,8%	0,5%

■ Entwicklung ausländische Staatsangehörige
 ■ Einbürgerungen
 — Einbürgerungsrate

Quelle: Statistik Austria 2011; Darstellung MA 17, Einbürgerungsrate (Statistik Austria) = Einbürgerungen bezogen auf 100 in Österreich lebende Ausländerinnen und Ausländer laut Bevölkerungsregister im Jahresdurchschnitt

➤ Einbürgerung: Bundesgesetzlich massiv erschwerter Zugang zur Staatsbürgerschaft

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft werden in Österreich vom Bundesgesetzgeber bestimmt, deren Vollzug ist Ländersache. Mit der Reform 2006 wurden die Wohnsitzfristen und allgemeinen Bedingungen für die Einbürgerung beträchtlich erschwert, vor allem im Hinblick auf den Nachweis von Deutschkenntnissen, staatsbürgerlichem Wissen sowie den Nachweis des Lebensunterhalts. 2010 wurden die Voraussetzungen im Hinblick auf den Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts erneut verschärft. In Folge dieser Reformen sowie der aus den frühen 90er Jahren nachwirkenden Einwanderungsbeschränkungen kam es im vergangenen Jahrzehnt in Wien zu einem anhaltenden drastischen Rückgang der Einbürgerungszahlen.

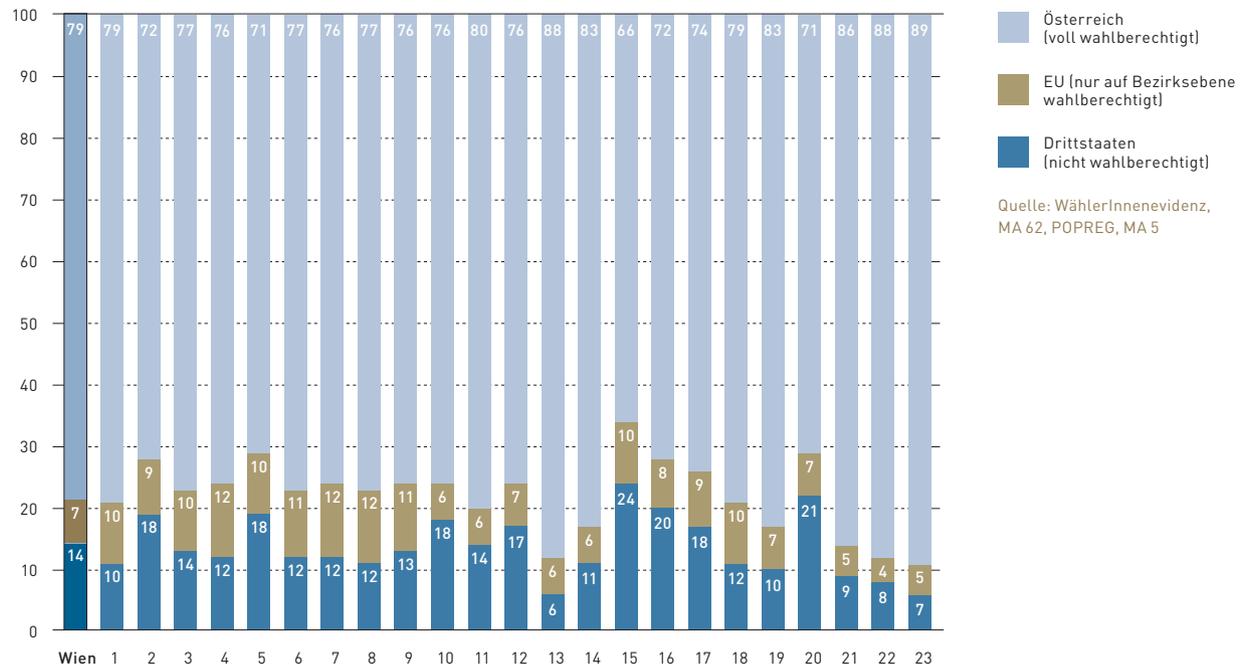
Die leichte Erhöhung der Einbürgerungen 2011 ist überwiegend auf die Anzahl der Erstreckungen der Einbürgerung auf EhegattInnen und Kinder sowie Einbürgerungen aufgrund eines Rechtsanspruchs (z.B. EhegattInnen von österreichischen StaatsbürgerInnen) zurückzuführen und lässt daher keine weiterreichenden Rückschlüsse auf ein Ende des negativen Einbürgerungstrends zu. Die Anzahl der Ermessenseinbürgerungen – der bedeutendsten Einbürgerungsbestimmung – war auch 2011 weiter rückläufig.

C. Politische Partizipation

Das restriktive Einbürgerungsrecht und die Koppelung des Wahlrechts an die österreichische Staatsbürgerschaft (**↗ Demokratiepölitisches Defizit in der Einwanderungsgesellschaft**) führen dazu, dass ein beträchtlicher Teil der Wiener Bevölkerung vom aktiven und passiven Wahlrecht zu allen allgemeinen Vertretungskörpern ausgeschlossen bleibt. Die demographische Entwicklung – fortgesetzte internationale Zuwanderung nach Wien und überdurchschnittlicher Anteil von ausländischen Staatsangehörigen in den Alterskohorten, die in den nächsten Jahren das wahlfähige Alter erreichen – lassen vermuten, dass sich dieser negative Trend fortsetzen wird. Für den Indikator werden Anteile der nicht wahlfähigen und wahlberechtigten Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung bzw. der Bezirksbevölkerung dargestellt. Eine Auswertung nach Bezirken vermittelt nicht nur ein Bild darüber, wer wählen bzw. nicht wählen darf, sondern auch darüber wie viele BewohnerInnen eines Bezirkes mit österreichischer Staatsbürgerschaft über ihre nicht wahlberechtigten MitbürgerInnen mitbestimmen. **↗ Anhang Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken**

Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht nimmt zu

Anteil der Personen ohne kommunales Wahlrecht an der Bezirksbevölkerung im wahlfähigen Alter



In allen Bezirken hat sich der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten im Vergleich zum Monitor 2009 erhöht. Während der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten wienweit um 1,3%-Punkte anstieg, waren es für den 15. Bezirk sogar 1,8%-Punkte.

Von 1,45 Mio. WienerInnen im wahlfähigen Alter waren 2011 somit 21% oder etwas mehr als 305.000 Menschen aufgrund einer ausländischen Staatsbürgerschaft nicht aktiv wahlberechtigt. Von diesen 21% darf lediglich ein Drittel als EU-BürgerInnen bei den Wiener Bezirksratswahlen vom aktiven Wahlrecht Gebrauch machen. In einzelnen Bezirken hat bei Gemeinderats- und Nationalratswahlen bis zu 34% der wahlfähigen Bevölkerung kein Wahlrecht. Gemessen an der Gesamtbevölkerung stimmen knapp 67% der WienerInnen auf Bundes- und Gemeindeebene ab, sehr deutlich sind hier die Bezirksunterschiede: im 15. Bezirk sind es gar nur 56%.

➤ Demokratiepölitisches Defizit in der Einwanderungsgesellschaft: Wahlrechte nur mit österreicherischer Staatsbürgerschaft

Das Wahlrecht zu den allgemeinen Vertretungskörpern umfasst das Wahlrecht zum Nationalrat, den Landtagen sowie den Gemeinderäten, in Wien auch den Bezirkvertretungen. Die formalen Voraussetzungen für das Recht wählen zu dürfen (= aktives Wahlrecht) ist das vollendete 16. Lebensjahr (= wahlfähiges Alter) und der Besitz der österreicherischen Staatsbürgerschaft und auf kommunaler bzw. für Wien auf Ebene der Bezirke eine EU-Staatsbürgerschaft. Das Recht gewählt zu werden (= passives Wahlrecht) erfordert neben der österreicherischen bzw. einer EU-Staatsbürgerschaft ein Mindestalter von 18 Jahren.

Resümee

Trend: Steigende Anzahl von Drittstaatsangehörigen mit hoher Aufenthaltssicherheit

Der Daueraufenthalt-EG hat seit seiner bundesgesetzlichen Einführung im Jahr 2002 zu einer kontinuierlich steigenden Anzahl an rechtlich integrierten Drittstaatsangehörigen geführt. Vor dem Hintergrund der beträchtlich erschwerten Einbürgerung kommt diesem Pfad der rechtlichen Integration eine besondere Wichtigkeit zu. Zu befürchten ist, dass mit der Reform 2011 – Deutschkenntnisse müssen nunmehr auf dem Niveau B1 (=selbständige Sprachverwendung) nachgewiesen werden – diesem Trend möglicherweise ein Ende gesetzt werden wird/wurde. Dies konnte im Monitor 2011 noch nicht berücksichtigt werden.

Wunsch nach Einbürgerung vorhanden – restriktives Recht verhindert volle Gleichstellung

Das restriktive Einbürgerungsrecht und die Entwicklung der internationalen Wanderung verhindern die volle rechtliche Integration einer steigenden Anzahl ausländischer Staatsangehöriger und damit ihre umfassende gesellschaftliche und politische Partizipation. Die Antragszahlen belegen ein anhaltend hohes Interesse an einer Einbürgerung. Einbürgerungskampagnen wie in Deutschland wären zwar überlegenswert, können aber am eigentlichen Problem des restriktiven Rechts nichts ändern.

Demokratische Defizite durch fehlendes Wahlrecht

Bedingt durch das strenge Einbürgerungsrecht und die Zuwanderungstrends hat sich der hohe Anteil an nicht-wahlberechtigten WienerInnen seit dem Monitor 2009 weiterhin verstärkt. Die Veränderungen bei Zuwanderung und demographischer Entwicklung lassen vermuten, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird. Der Ausschluss von rechtlicher Gleichstellung, u.a. beim Wahlrecht, verfestigt die fehlende politische Repräsentanz der ausländischen Wohnbevölkerung und damit die massiven Defizite demokratischer Legitimation gesellschaftlicher Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse.

Zuwanderung / Aufenthaltsstatus von DrittstaatsbürgerInnen: Daten transparent machen

Aufgrund der mit jeder Reform steigenden Komplexität der aufenthaltsrechtlichen Strukturen und aufgrund der zwischen Bund und Ländern geteilten Datenerfassung bzw. -auswertung ist es weiterhin schwierig, einen aussagekräftigen und verlässlichen Überblick über den Rechtsstatus der niedergelassenen Wohnbevölkerung und ihre rechtlichen Integrationsperspektiven zu gewinnen. Im Hinblick auf die Erfassung der Aufenthaltsdauer der legal niedergelassenen Bevölkerung mit Drittstaatsbürgerschaft gibt es weiterhin Datenlücken. Im Jahr 2011 ist es erstmals gelungen, die niedergelassene Bevölkerung nach Geburtsland, Staatsangehörigkeitsgruppen und ihrer Aufenthaltsdauer zu erfassen und darzustellen.

➤ **Anhang Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken**

WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Vorbilder, Engagement und Aufholbedarf

Leistungen für rechtliche Integration und gleiche Chancen

Im Handlungsfeld Partizipation und Gleichstellung erbringt die Stadtverwaltung Leistungen bzw. hoheitliche Aufgaben, die gerade für aus dem Ausland zugezogene WienerInnen von zentraler Bedeutung sind. An den unmittelbaren Niederlassungsprozess bzw. den Integrationspfad von MigrantInnen knüpfen Leistungen der MA 35 als Fremdenrechts- und Einbürgerungsbehörde sowie der MA 17 als Umsetzungs-, Koordinierungs- und Entwicklungsstelle von Integrationsmaßnahmen an. Insbesondere durch Deutschkompetenzförderung und Niederlassungsbegleitung strebt die MA 17 eine Angleichung der Start- und Aufstiegschancen von MigrantInnen an die der länger ansässigen Bevölkerung an. Direkt oder indirekt (über beauftragte Trägerorganisationen) verantworten die MA 35 und die MA 17 einen enormen KundInnenkontakt mit der Zuwanderungsbevölkerung. Die MA 57 steht als Frauenförderungsstelle ebenso vor der Aufgabe, Beratungsangebote und Unterstützungsleistungen für eine sozio-ökonomisch und kulturell vielfältige weibliche Bevölkerung zu erbringen und die Frauengleichstellungsanliegen voranzubringen.

Gleichstellung und Diversitätsmanagement nach „innen“

Eine besondere Verantwortung ergibt sich dort, wo Wien in Gleichstellungsfragen nach innen agiert, um in der Wiener Verwaltung und anderen stadtnahen Institutionen Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sicherzustellen. Im besten Fall wird die Stadt dadurch zu einer vorbildlichen Dienstgeberin bzw. Leistungserbringerin, die durch ihr Beispiel in andere gesellschaftliche Bereiche ausstrahlt. Auch Diversitätsmanagement in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt ist in diesem Sinn nichts anderes als Bestandteil einer Gleichstellungsagenda für die MitarbeiterInnen und KundInnen der Stadt. Die MA 17 spielt bei der diesbezüglichen Weiterentwicklung als Kompetenzstelle und Serviceeinrichtung für andere Dienststellen eine zentrale Rolle. Die MA 57 befindet sich in einer vergleichbar treibenden Rolle bei Gleichstellungsprojekten und Fördermaßnahmen für Frauen, während die MA 3 im Bedienstetenschutz eine spezifische Aufgabe gegenüber der vielfältigen MitarbeiterInnenschaft der Stadt hat.

Politische Teilhabe: Beschränkte Handlungsmöglichkeiten – trotzdem relevante Aufgabe für die Verwaltung

Partizipation im Sinne politischer Teilhaberechte ist in erster Linie nicht Umsetzungsaufgabe der Verwaltung, sondern ein genuin politisches Aufgabenfeld bzw. Regelungsmaterie des Gesetzgebers. Nichtsdestoweniger agiert die MA 35 an einem wichtigen Zugangspunkt zu politischer Teilhabe, da sie im Rahmen der Landesverwaltung Einbürgerungsverfahren abwickelt.

Auch „weiche“ bzw. direktdemokratische Formen der politischen Partizipation sind operative Aufgabe der Verwaltung, wenn diese im Rahmen von Bürgerbeteiligungsverfahren an die Bevölkerung herantritt. Die Planungsabteilungen MA 21 A und B stehen hier nur stellvertretend für eine Reihe von Magistratsabteilungen (vgl. z.B. die Stadtgärten im Handlungsfeld Kultur und Freizeit in Hinblick auf partizipative Parkgestaltungen). Durch ihre Zuständigkeiten bei Stadtteil- und Bezirksplanungen

Die einbezogenen Abteilungen

• **MA 3 – Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung:** Zuständig für Angelegenheiten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes und des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes

• **MA 17 – Diversität und Integration:** Zuständig für das stadtinterne Diversitätsmanagement und diesbezügliche Strategien, Förderung von Deutschkompetenzmaßnahmen, Niederlassungsbegleitung und vielfältige andere Integrationsmaßnahmen, Projekte und Regionalarbeit u. a. zur Stärkung der zivilgesellschaftlichen Beteiligung

• **MA 21A & MA 21B – Stadtteilplanung und Flächennutzung:** Zuständig für Bezirks- und Stadtteilplanungen und damit zusammenhängende Bürgerbeteiligungsprozesse

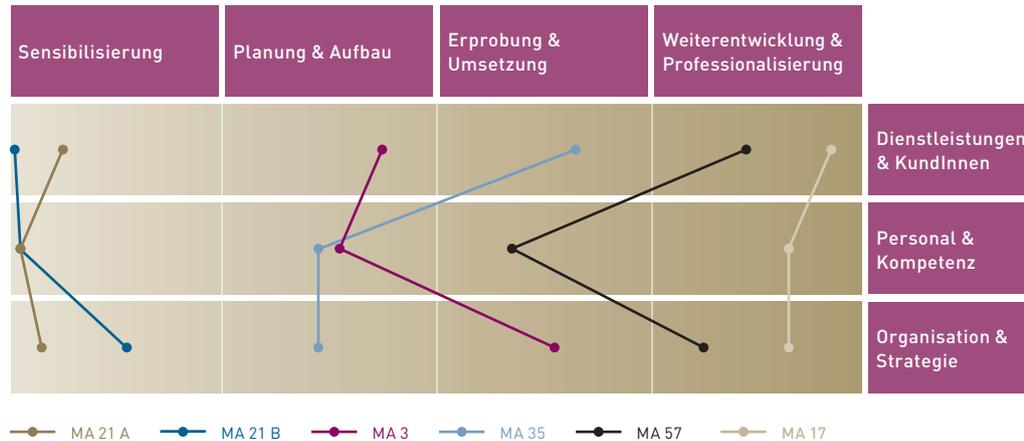
• **MA 35 – Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt:** Zuständig für die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes, des Staatsbürgerschaftsgesetzes und Personenstandsangelegenheiten

• **MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten:** Zuständig für strategische, operative und bewussteinbildende Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Bietet mit dem Frauentelefon und dem 24-Stunden Frauennotruf wichtige Beratungsleistungen.

tragen MA 21 A und B jedoch eine besondere Verantwortung für die räumliche Gestaltung bzw. die Lebensqualität einer Stadt, die von einer zunehmend internationalen Bevölkerung und deren Ansprüchen geprägt ist.

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Partizipation und Gleichstellung



Hoher Stellenwert von Diversität in „innenwirksamen“ Querschnitts-abteilungen

Der unter dem Aspekt der Diversitätsorientierung der städtischen Verwaltung bemerkenswerteste Befund im Handlungsfeld liegt in den hohen Werten, die die MA 17, MA 57 und (abgeschwächt) MA 3 im Analysebereich Strategie & Organisation erreichen. Dies deutet auf eine starke strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement in denjenigen Abteilungen hin, die stadintern gegenüber anderen Dienststellen in einer strategischen Rolle agieren. Die Bedeutung dieser MultiplikatorInnenfunktion ist beträchtlich: Wenn etwa die MA 57 im Rahmen ihrer Vereinsförderung mittels des Förderansuchen-Formulars u.a. die Zielgruppen und die Themen (wie etwa Diversität) der Vereine standardisiert erhebt, im Bereich der Grundlagenarbeit die Gruppe der Migrantinnen sowie Dimensionen wie Alter, sozialer und Bildungshintergrund bei Studien und Erhebungen gezielt berücksichtigt und die Abteilung weiters bei der Informationsarbeit für ihre Zielgruppen auf Mehrsprachigkeit Wert legt, hat dies das Potential bei einer Reihe von AkteurInnen eine Auseinandersetzung mit diversitätsrelevanten Fragestellungen anzuregen. Dasselbe gilt für die MA 17, die andere Abteilungen zu spezifischen diversitätsrelevanten Fragen berät, mit ihnen im Rahmen von sog. „Diversitäts-Checks“ Entwicklungsgrundlagen erarbeitet, in magistratsweiten Arbeitsgruppen agiert und schließlich auch das Diversitäts-Monitoring verantwortet.

Diskrepanzen zwischen den Abteilungen bei der Leistungserbringung

Ebenfalls augenfällig an den Ergebnissen ist die Diskrepanz, die im Vergleich der

Diversitätsorientierung in der Leistungserbringung sichtbar wird. In Bezug auf den oft zeitgleich und im selben Kontext des Niederlassungsprozesses erfolgenden KundInnenkontakt von MA 35 und MA 17 ist dies problematisch: Während „die Stadt“ den Zugewanderten einmal als nur teilweise diversitätsorientiert agierende Fremdenrechts- und Einbürgerungsbehörde gegenübertritt, gewährleistet sie andermal in Gestalt der MA 17 eine in hohem Maße diversitätsorientierte Leistungserbringung. Die Situation einer Verwaltung, bei der unterschiedliche Qualitätsstandards im KundInnenkontakt herrschen, sollte sich nicht verfestigen. Die MA 35 muss aufgrund ihrer eminent wichtigen Funktionen für die zugewanderte Bevölkerung weitere Anstrengungen setzen, um ihr Diversitätsmanagement zu verbessern und die Maßnahmen der vergangenen Jahre auf eine nachhaltige Grundlage zu stellen.

Personal und Diversitätskompetenz: Einiges erreicht, aber nicht nachhaltig verankert

Im Analysebereich Personal & Kompetenz erzielen MA 17 und MA 57 die besten Werte. Als zwei eher kleine Abteilungen mit 65 bzw. 45 MitarbeiterInnen zeigen sie, was unter den für derartige Teilorganisationen des Magistrats geltenden Bedingungen erreicht werden kann: sowohl bei der Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (was insbesondere bei der MA 17 seit ihrer Gründung im Jahr 2004 ein wichtiger Aspekt ist), als auch in Bezug auf Kompetenzentwicklung und Weiterbildung. Auch bei der personalstarken MA 35 – sie beschäftigt rund 400 MitarbeiterInnen – spiegelt der erreichte Wert die starke Befassung mit Diversitätskompetenz in der MitarbeiterInnenschaft wider. Ein abteilungsspezifisches Problem ist hier jedoch die hohe Personalfuktuation, die u.a. aus der hohen Arbeitsbelastung im fremdenbehördlichen Bereich resultiert. Doch könnte gerade eine weitere Stärkung der Diversitätskompetenz in der MitarbeiterInnenschaft zu erleichterten Arbeitsbedingungen im KundInnenkontakt führen und die Attraktivität der Abteilung als Arbeitsplatz erhöhen.

Diversitätsmanagement: Ein Thema auch für technisch-planerische Abteilungen

MA 21 A und MA 21 B schließlich stehen als technisch-planerisch geprägte Einrichtungen erst am Beginn einer systematischen Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen. Erste Maßnahmen, wie etwa mehrsprachiges Informationsmaterial können noch nicht als systematische Ausrichtung von Beteiligungsverfahren an interkulturellen Gesichtspunkten bzw. deren gezielte Öffnung für die Zuwanderungsbevölkerung gelten (z.B. durch eine aufsuchende Kommunikation zur Vermeidung von Unterrepräsentanz, bewusstes Hereinholen der Perspektiven bzw. Ansprüche einzelner Herkunftsgruppen, oder erstsprachliche Information über Ziele, zu erwartende Resultate und Spielregeln der Beteiligung). Der augenfällige Abstand zu den anderen Abteilungen im Handlungsfeld – und zwar in allen drei Analysebereichen – verdeutlicht die Dringlichkeit einer verstärkten Hinwendung zum Diversitätsmanagement.

Diversitätsmanagement im Detail

MA 3 – Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung

Dienstleistungen & KundInnen Bewusstsein für die Bedeutung einer diversitätsorientierten Leistungserbringung • Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in der Leistungspalette, u.a. in der betrieblichen Sozialarbeit • Thematisierung von Diversitätsfragen gegenüber anderen Dienststellen • Aber: unvollständiges Wissen über Bekanntheit bzw. Inanspruchnahme der eigenen Angebote unter MitarbeiterInnen der Stadt mit Migrationshintergrund **Personal & Kompetenz** MitarbeiterInnen nehmen diversitätsorientierte Weiterbildungsangebote in Anspruch • Entwicklungsbedarf: eine systematisierte Erfassung der vorhandenen Diversitätskompetenzen und Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Aufnahmeverfahren **Organisation & Strategie** Neu geschaffene Stelle einer Diversitätsbeauftragten, dadurch stärkere Verankerung von Diversitätsmanagement in Organisationsentwicklung und Organisationskultur • Auf dieser Grundlage sollte die abteilungseigene Diversitätsstrategie vertieft und weiterentwickelt werden

MA 17 – Integration und Diversität

Dienstleistungen & KundInnen Vorreiterinnenrolle bei der diversitätsgerechten Ausgestaltung von Leistungen • genaue Kenntnis der KundInnenstruktur, die in Angebotsplanung und -entwicklung einfließt • die Wirkung von zielgruppenorientierten Maßnahmen auf die Inanspruchnahme von Leistungen wird analysiert **Personal & Kompetenz** an Diversitätsgesichtspunkten ausgerichtetes Personalmanagement • sehr hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund als Resultat bewusster Einstellungsförderung • auch in Leitungsfunktionen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Schwerpunkt auf Diversitätskompetenz in der innerbetrieblichen Weiterbildung, allerdings ohne Verpflichtungscharakter **Organisation & Strategie** Starke Verankerung von Diversität in der Organisation • Berücksichtigung in Leitbild und in Abteilungsstrategien • Herausforderung: vorausschauende Weiterentwicklung eines bereits auf hohem Niveau befindlichen Diversitätsmanagements und volle Entfaltung der potentiellen Multiplikatorinnenrolle gegenüber anderen Abteilungen und Einrichtungen

MA 21 A und B – Stadtteilplanung und Flächennutzung

Dienstleistungen & KundInnen Ansätze für diversitätsorientierte Vorgangsweisen bei MA 21 A in Form von mehrsprachigen Informationsmaßnahmen • Generelle Notwendigkeit einer stärkeren Einbindung von MigrantInnen in Beteiligungsverfahren **Personal & Kompetenz** Bis dato keine Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in der Personalentwicklung der beiden Abteilungen • Entwicklungspotential: Stärkung von Diversitätskompetenz durch Weiterbildung **Organisation & Strategie** Herausforderung: systematische Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen und Etablierung des Themas in der Organisationsentwicklung

MA 35 – Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt

Dienstleistungen & KundInnen Mehrsprachigkeit in Beratung und Verfahrensabwicklung • Aufsuchende Information und diversitätsgerechte Kommunikationsstrategien • Genaue Kenntnis der Gewichtung von MigrantInnen in der KundInnenstruktur • Aber auch Notwendigkeit der Gewährleistung hoher Diversitätsstandards in gesamter Breite der Organisation **Personal & Kompetenz** Hoher Anteil von sprachkompetenten MitarbeiterInnen, aber auch hohe Personalfuktuation • Systematische Erfassung von Sprachkenntnissen und anderer Aspekte von Diversitätskompetenz • Herausforderung: Aufbau einer systematischen, diversitätsorientierten Kompetenzentwicklung der MitarbeiterInnenschaft (auch als Weg zur Verringerung der Personalfuktuation) **Organisation & Strategie** Diversität ist wichtiges Thema in der Organisationsentwicklung • Jedoch Notwendigkeit einer expliziten strategisch-programmatischen Ausrichtung sowie der organisationsstrukturellen Verankerung durch eine/n Diversitätsbeauftragte/n

MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten

Dienstleistungen & KundInnen Hohes Bewußtsein für Bedeutung einer diversitätsorientierten Leistungserbringung • Systematische Diversitätsorientierung in der Leistungspalette, u.a. mehrsprachige Services und Informationsarbeit • Wissen über Inanspruchnahme und Bekanntheit von Angeboten unter MigrantInnen kann noch vertieft werden **Personal & Kompetenz** Diversitätskompetenz ist wichtiges Thema im Personalmanagement • Beträchtliche Nutzung von diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten • Notwendige Ergänzung der Diversitätskompetenz bzw. des Personalstands durch Mitarbeiterinnen mit entsprechenden Sprachkenntnissen zur Stärkung des muttersprachlichen Beratungsangebotes **Organisation & Strategie** Starke Verankerung von Diversität in Organisationsentwicklung und Organisationskultur • Wahrnehmung einer Multiplikatorinnenrolle nach außen durch Berücksichtigung von Migrantinnen als Zielgruppe mit ausgeprägtem Bedarf bei der Vereinsförderung

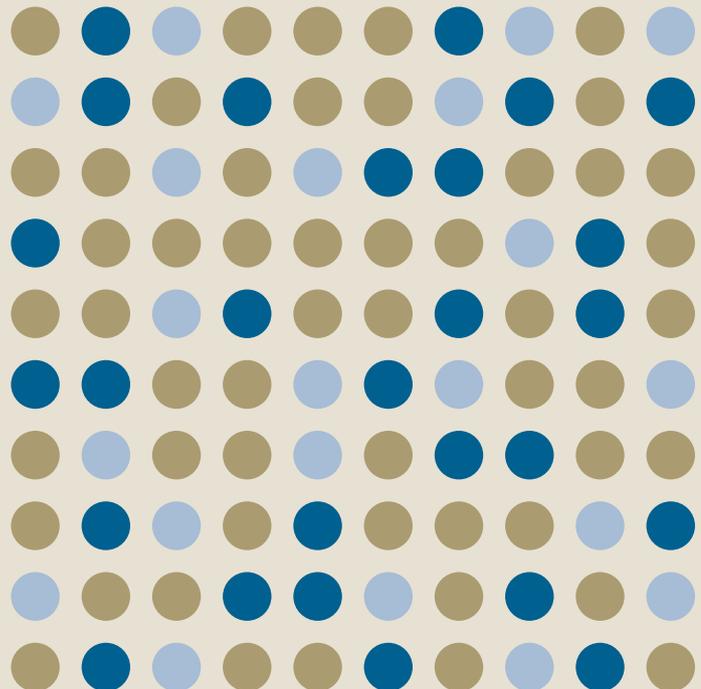
Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

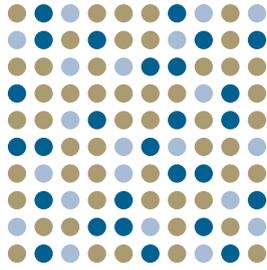
Insgesamt kann für das Handlungsfeld eine Entwicklungsdynamik gegenüber dem Erstmonitor 2009 nur bedingt ausgewiesen werden, da damals lediglich die MA 17, MA 35 und MA 57 in Form von (v.a. strategiebezogenen) Grundeinschätzungen einbezogen waren.

Diese drei Abteilungen betreffend, sind – zumindest nach den Maßstäben des Monitorings – keine grundlegenden Veränderungen feststellbar. Hinsichtlich MA 17 und MA 57 gilt dies freilich für zwei Abteilungen auf bereits sehr hohem Entwicklungsniveau.

BILDUNG, AUS- & FORTBILDUNG

27%





BILDUNG, AUS- & FORTBILDUNG

Bildung ist ein wichtiges Vehikel für gesellschaftliche Emanzipation und soziale Aufwärtsmobilität. Der Erfolg einer diversitätsorientierten Bildungspolitik muss daher daran gemessen werden, inwieweit das Bildungssystem in der Lage ist, sozio-ökonomische Benachteiligungen abzubauen und unterschiedliche Startchancen auszugleichen. In einer Einwanderungsgesellschaft kann dieser Anspruch nur dann erfüllt werden, wenn Bildungseinrichtungen ethnische, soziale und kulturelle Vielfalt als Normalität begreifen.

- **27%** der WienerInnen haben ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland absolviert
- **52%** Bildungsabschluss in Österreich, kein Migrationshintergrund
- **21%** Bildungsabschluss in Österreich, Migrationshintergrund

Dynamik im vorschulischen Bildungsbereich

Auf Bundes- und Landesebene wurden in den letzten Jahren Initiativen gesetzt, die dieser Notwendigkeit in unterschiedlichem Ausmaß Rechnung tragen. Die vorschulische Bildung wurde dabei richtigerweise als zentraler bildungspolitischer Angelpunkt erkannt, ermöglicht der Kindergarten doch in der entwicklungsintensivsten Zeit eines Kindes eine umfassende Persönlichkeitsbildung und legt damit die Grundlage für eine erfolgreiche Schullaufbahn. Zu den vereinbarten und umgesetzten Initiativen gehört das verpflichtende Kindergartenjahr vor dem Schuleintritt, die Sprachstandsfeststellung rund eineinhalb Jahre vor dem Schuleintritt und nicht zuletzt eine Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zur Finanzierung der Sprachförderung im Kindergarten.

Wien hat darüber hinausgehend weitere Maßnahmen gesetzt: So wurde zusätzlich zur Sprachstandsfeststellung ein ausdifferenziertes Fördermodell entwickelt, das Sprach- und Kommunikationsfähigkeit ebenso berücksichtigt wie Kreativität und emotionale Entwicklung. Der Kindergartenbesuch ist nicht nur – wie auf Bundesebene geregelt – im letzten Kindergartenjahr beitragsfrei, sondern während der gesamten Kindergartenzeit. Mit einem bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich liegt nun seit 2009 ein Dokument vor, das erstmals österreichweit verbindliche Bildungsstandards für Kinderbetreuungseinrichtungen festschreibt und sich auch am 2006 formulierten Wiener Bildungsplan orientiert.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten der Stadt

Was die Schulorganisation betrifft, ist Wien an bundesgesetzliche Vorgaben gebunden und damit auch an die Struktur eines differenzierten Schulsystems, das sich bis dato in Hauptschule und AHS gliedert und in Zukunft in AHS und „Neue Mittelschule“. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen kann die Stadt jedoch wichtige bildungspolitische Impulse setzen und trägt daher entsprechende integrations- und diversitätspolitische Verantwortung. Die Stadt agiert bspw. durch Schulversuche, die Forcierung von Ganztageschulen bzw. Campus-Schulmodellen¹ und durch zusätzliche Leistungen im Bereich von Sprachfördermaßnahmen. Im vorschulischen Bereich sind die Gestaltungsmöglichkeiten noch größer. Die Stadt betreibt selbst Kindergärten und finanziert private Kindergarteneinrichtungen, formuliert (teilweise gemeinsam mit dem Bund) Bildungsziele und regelt Zugangsbestimmungen (z.B. Kosten, Alter der Kinder). Im Bereich der außerschulischen Bildung können die Stadt und ihre Einrichtungen vollständig autonom agieren.

¹ Beim „Wiener Campus“ werden Kindergarten-, Schul- und Freizeitpädagogik an einem Standort zusammengefasst.

Politische Kontroverse im Schulbereich reduziert Handlungsspielräume Wiens

Während es im Kindergartenbereich einen weitgehenden, parteienübergreifenden Konsens im Hinblick auf Organisation und Struktur gibt, ist die Schuldebatte durch einen jahrzehntelangen Dissens geprägt, in dessen Kern die Frage Gesamtschule mit innerer Differenzierung oder differenziertes Schulsystem mit Hauptschulen (bzw. Neuen Mittelschulen) und Gymnasien ab der 5. Schulstufe steht. Aufgrund dieser Kontroverse verlaufen Reformprozesse im Schulbereich langsam und teilweise widersprüchlich. Wien muss daher unter den gegebenen bildungspolitisch schwierigen Rahmenbedingungen agieren. Möglichkeiten für die Stadt bzw. für den Stadtschulrat für Wien ergeben sich dabei durch die Umsetzung von Schulversuchen (bspw. keine Noten bis zur 3. Klasse Volksschule), neuen Organisationsmodellen (z.B. Ganztageschulen, Campus-Modell) bzw. durch die Forcierung von erstsprachlichem bzw. bilingualem Unterricht.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Die EinwanderInnen der letzten 20 Jahre haben deutlich höhere Bildung als die „GastarbeiterInnengeneration“ der 60er bis 80er Jahre des 20. Jahrhunderts.
- Die Nachkommen der sogenannten „GastarbeiterInnengeneration“ schaffen den Bildungsfortschritt.
- Die Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 24-Jährigen ist deutlich angestiegen. Besonders stark war der Anstieg bei in Ausbildung Befindlichen mit türkischer Herkunft (2008 – 2009: 40%; 2010 – 2011: 60% Beteiligung).

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Beobachtet werden der Bildungserwerb und Bildungserfolg der Wiener Bevölkerung als Voraussetzung für gesellschaftliche Partizipation, Erwerbsbeteiligung und sozialen Aufstieg. Integration wird daran gemessen, inwieweit alle WienerInnen einen gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung haben und inwieweit sie unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem rechtlichen und sozialen Status ähnliche Kompetenzen erwerben können.

Gesammelt werden Daten zur vorschulischen Betreuung, der Pflichtschule und der weiterführenden (Aus-)Bildung einschließlich Lehre.

Bildungsteilnahme

Bildungserfolg

Bildungsstand

Worauf wird 2011 fokussiert?

Im Mittelpunkt der Analyse stehen Indikatoren zur Bildungsteilnahme und zum Bildungserfolg. Dafür wurden wegen ihrer hohen Aussagekraft zwei aus insgesamt 8 identifizierten Indikatoren für eine ausführliche Darstellung ausgewählt.

➤ **Anhang Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken**

Bildungsdokumentations- und Bildungsstandregister enthalten nicht alle für ein Integrationsmonitoring relevanten Daten. Deshalb werden Daten des Mikrozensus verwendet.

➤ **2.2.3 Wiener Integrationsmonitor 2009 – 2011, S. 22 ff.**

Integrationsindikatoren für Bildungsteilnahme und Bildungserfolg 2011

A 15- bis 24-Jährige, die sich in einer Ausbildung über der Pflichtschule befinden nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland der Eltern ➤ **Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule**

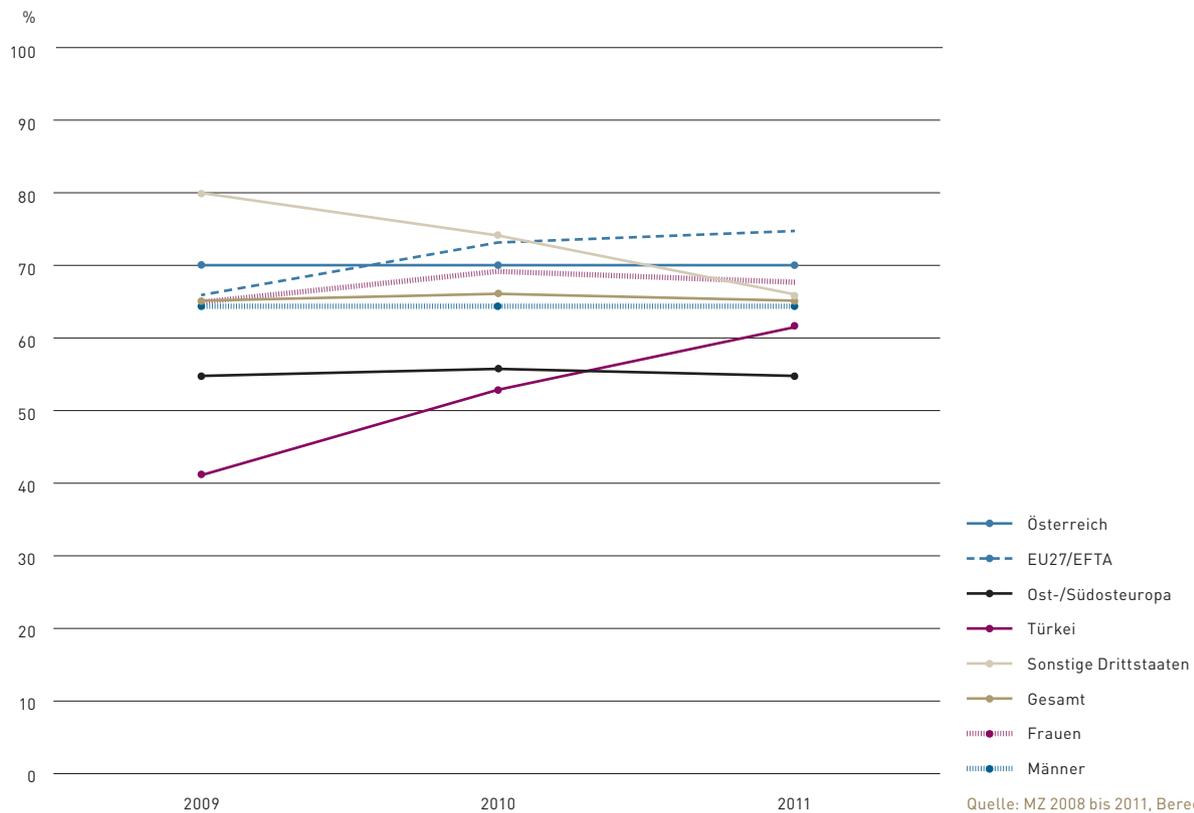
B Verteilung der Abschlüsse der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter ab 25 Jahren nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland der Eltern ➤ **Bildungsstand = höchste im Inland oder Ausland abgeschlossene Ausbildung**

A. Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule

Der Indikator Ausbildungsbeteiligung bildet die Bildungs- und Ausbildungschancen von Jugendlichen nach der Pflichtschule bis zum Alter von 24 Jahren ab. Damit ist er eine wesentliche Messgröße dafür, inwiefern es Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung von Herkunftsgruppen gibt bzw. inwiefern sich diese über die Zeit verändert.

Deutliche Steigerung bei manchen Herkunftsgruppen

Ausbildungsbeteiligung: 15- bis 24-Jährige, die sich in einer Ausbildung über der Pflichtschule befinden, nach der Staatsangehörigkeit und dem Geburtsland der Eltern



Die Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 24-Jährigen hat sich in den letzten drei Jahren teils deutlich verändert. Besonders stark war der Anstieg bei in Ausbildung Befindlichen mit türkischer Herkunft. Betrug die Beteiligung 2009 noch 40%, so lag sie 2011 bei 60%. Auch die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen mit Herkunft aus den EU- und EFTA-Staaten hat stärker zugenommen. Zugleich hat jene der Jugendlichen mit Herkunft von außerhalb Europas abgenommen, und zwar wegen des Zuzugs von 20- bis 24-Jährigen, die nicht mehr in Ausbildung stehen. Insgesamt ist bemerkenswert, dass im Vergleich zum Monitor 2009 die Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen im Jahr 2011 viel geringer sind. Damals lagen rund 40 Prozentpunkte zwischen der höchsten und der niedrigsten Bildungsbeteiligung, während es zuletzt nur mehr etwa 20 Prozentpunkte waren.

17% der 15- bis 24-Jährigen türkischer Herkunft in Ausbildung befanden sich 2011 in einer Lehre, und 21% in einem Schultyp mit Matura. Damit unterscheiden sie sich nicht von den anderen Auszubildenden aus Drittstaaten, jedoch weiterhin deutlich von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bzw. mit einer Herkunft aus der EU oder EFTA, von denen 27% bzw. 28% einen Schultyp mit Matura besuchten.

Verteilung der aktuell absolvierten Ausbildungen von 15- bis 24-Jährigen (in %) nach Migrationshintergrund

	Ausbildung nach der Matura	Schultyp mit Matura	Fachschule ohne Matura	Lehre	Pflichtschule	nicht in Ausbildung
Österreich	30	27	4	9	1	30
EU/EFTA	36	28	3	6	2	25
Ost-/Südosteuropa	15	21	5	12	2	45
Türkei	7	21	7	17	9	39
Sonstige Drittstaaten	29	24	3	5	5	33
Gesamt	26	25	4	9	3	34

Quelle: MZ 2010/2011, Berechnungen ZSI.

Am deutlichsten fällt der Unterschied in der Verteilung der in Ausbildung Befindlichen bei jenen aus, die eine Hochschule besuchen (15- bis 24-Jährige ohne Migrationshintergrund: 30%, EU/EFTA: 36%, sonstige Drittstaaten: 29%, Ost- und Südosteuropa: 15%, Türkei: 7%). Hier kann sich allerdings auswirken, dass bei diesem Ausbildungstyp die Altersgruppe (unterschiedlich hohe Anteile ab 19 Jahren bei den Herkunftsgruppen) sowie die Zuwanderung zu Studienzwecken (Zeitpunkt der Zuwanderung und Zuwanderungsmotiv) das Ergebnis beeinflussen.

➤ **Einwanderung 2010 nach Aufenthaltsregime und -zweck, S. 18**

➤ **Anhang, Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken, S. 182 ff.**

B. Bildungsstand der Wiener Bevölkerung

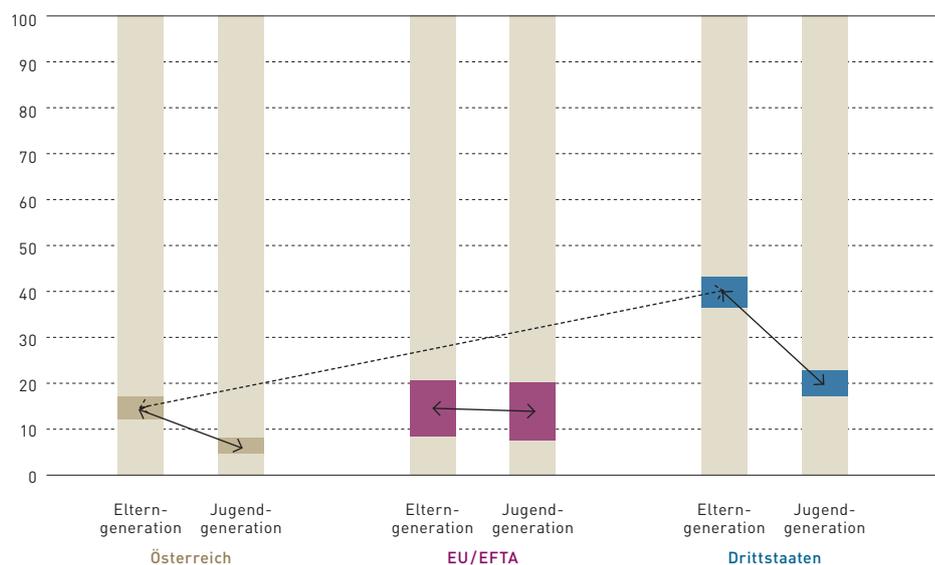
Der Bildungsstand oder das Bildungsniveau der Bevölkerung bildet die höchste abgeschlossene formale Ausbildung der Bevölkerung ab. Kennzahlen zum Bildungsstand geben Auskunft über Aspekte des Humankapitals einer Bevölkerung. Werden diese Kennzahlen nach verschiedenen Merkmalen (Geschlecht, Herkunft, Aufenthaltsstatus, Ort des Bildungsabschlusses = Bildungsstaat¹, Bildung der Eltern) differenziert, können neben der Bildungsverteilung geschlechtsspezifische, auf die Herkunft und auf den Bildungsort bezogene Unterschiede sowie rechtliche Trennlinien herausgearbeitet werden.

Ein Subindikator für den Bildungsstand ist der prozentuelle Anteil der Bevölkerung, der höchstens einen Hauptschulabschluss hat. Die folgende Abbildung zeigt die Unterschiede zwischen der Elterngeneration (das sind die heute 45- bis 59-Jährigen) und der Jugendgeneration (den 15- bis 29-Jährigen) mit maximal einem Pflichtschulabschluss.

Messbare Bildungszunahme bei der Jugendgeneration

¹ Der Bildungsstaat bezeichnet jenen Staat, in dem der höchste Bildungsabschluss gemacht wurde.

Anteil mit maximal Hauptschulabschluss nach Staatsangehörigkeit bzw. Geburtsland der Eltern

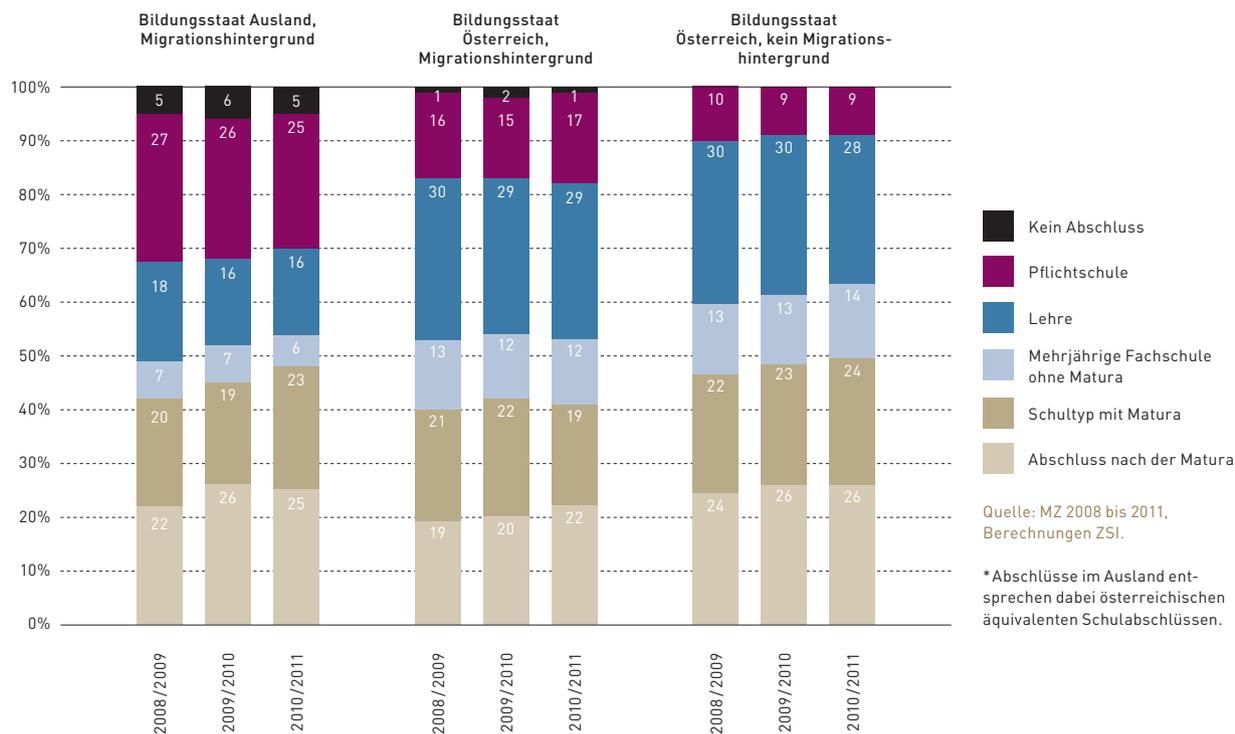


Quelle: MZ 2010/2011, Berechnungen ZSI. Vertrauensbereiche: der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% im eingefärbten Abschnitt der Säule.

Dort, wo die Vertrauensbereiche (Konfidenzintervalle) sich nicht überlappen, wurde zwischen der älteren und der jüngeren Generation tatsächlich ein Bildungsfortschritt erzielt:

Es zeigt sich, dass trotz ungleicher Ausgangsbedingungen (gestrichelte Pfeillinie), die Veränderungen zwischen WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund in gleichen Proportionen verlaufen (Pfeillinie). Bei beiden fand eine Halbierung des Anteils mit dem niedrigsten Bildungsniveau statt. Sollte in der nächsten Generation nochmals bei beiden eine Halbierung stattfinden, würden sie gleich niedrige Anteile an gering Gebildeten aufweisen. Das weist darauf hin, dass hier sowohl das Bildungswesen als auch die Familien eine Integrationsleistung erbracht haben. Das Weiterkommen in der Bildung hängt, wie Untersuchungen immer wieder zeigen, viel mehr mit der sozialen Situation als mit der geografischen Herkunft zusammen. Der Anteil der EinwanderInnen mit einem höheren Bildungsniveau stieg in den vergangenen 20 Jahren stark. Damit wurde deutlich mehr höhere Bildung nach Wien gebracht als in den 30 Jahren davor. Mehr auch, als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund erworben hat. Die heutige „zweite Generation“, die älter als 25 Jahre ist, geht noch auf die frühere Einwanderung zurück. Obwohl sie den Bildungsabstand massiv verringert hat und bei der Häufigkeit von Lehre bzw. mehrjähriger Fachschule mit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund bereits gleichgezogen hat, ist das bei der höheren Bildung noch nicht ganz der Fall.

Verteilung der Abschlüsse* der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter ab 25 Jahren nach Staatsangehörigkeit bzw. Geburtsland der Eltern



Beim Bildungsstand zeigen sich die größten Differenzen im niedrig bis mittel qualifizierten Bereich – je nachdem, ob der Abschluss im Inland oder im Ausland erworben wurde. Wer die Bildung im Ausland erworben hat, hat zu 25% einen Hauptschulabschluss, zu 16% einen Lehrabschluss und zu 6% einen Fachschulabschluss ohne Matura. In diesen Segmenten sind die Unterschiede zu jenen Personen mit Bildungsabschluss in Österreich stark; zudem sind diese Unterschiede seit 2008 annähernd gleich geblieben. 5% der Zugewanderten besitzen keinen Pflichtschulabschluss. Die vorhandenen Daten legen bei aller statistischen Unsicherheit nahe, dass es sich hauptsächlich um bereits ältere Frauen der 1. Zuwanderungsgeneration handeln dürfte.

Resümee

Zunehmendes Ausbildungsniveau im mittleren und höheren Bildungsbereich

Die Ergebnisse zeigen, dass das gängige Paradigma von der Bipolarität in der Ausbildung der Zugewanderten – demzufolge sich unter der Zuwanderungsbevölkerung überproportional viele gering, aber auch hoch Qualifizierte befinden – allein nicht mehr ausreicht, um das Ausbildungsniveau von ZuwanderInnen zu beschreiben. Beobachten lassen sich vielmehr ein zunehmendes Niveau im mittleren und höheren Bildungsbereich und ein Rückgang von Personen, die über keinen oder maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen. Die Bund-Länder-Initiative zur Nachholung des Pflichtschulabschlusses und zur Basisbildung von Erwachsenen könnte diesen positiven Trend verstärken, wobei darauf geachtet werden sollte, dass auch Personen im höheren Erwerbssalter Zugang zu Basisbildung erhalten.

Um ein höheres Maß an Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich zu ermöglichen, ist darüber hinaus die Identifikation und der Abbau von Barrieren beim Übergang von niedriger zu mittlerer und höherer Bildung nötig. Jugendliche aus sozial schwachen und bildungsfernen Haushalten sollten beim Erwerb weiterführender Bildung durch Ausbau finanzieller und lernunterstützender Maßnahmen gefördert werden.

Unzureichende Datenlage erschwert Aussagen für den (vor)schulischen Bereich

Die unzureichende Datenlage erschwert eine sachliche Interpretation ausgerechnet in einem der zentralsten und meist diskutierten Themenfelder. So stehen für den (vor)schulischen Bereich fast ausschließlich Daten nach Staatsbürgerschaft und „Muttersprache“ zur Verfügung, die für eine fundierte Analyse von Integrationsprozessen nicht ausreichen. Angaben über die Erfolgswahrscheinlichkeiten eines (höheren) Schulabschlusses fehlen weiterhin, um ein Bild über die tatsächliche Drop-out-Quote der Schulunter- und -abbrecherInnen zu erhalten. Auch stehen Daten über sog. QuereinsteigerInnen, die einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolviert haben, nicht zur Verfügung. Diversitätsrelevante Daten in Bezug auf das Lehrpersonal fehlen, die Partizipation von Eltern und SchülerInnen im Schulbetrieb sind noch gänzlich unerforscht.

EXKURS: DEUTSCHKENNTNISSE UND MEHRSPRACHIGKEIT IM INTEGRATIONSPROZESS

Die Kenntnis der Sprache des Aufnahmelandes ist wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am Bildungssystem, dem Erwerbsleben sowie dem gesellschaftlichen Leben insgesamt. Um gesellschaftliche Integration und gleiche Chancen für eingewanderte Menschen zu erreichen, müssen Deutschkompetenzmaßnahmen in ein umfassendes System von Integrations- und Diversitätsmaßnahmen eingebettet sein.

Da Messbarkeit in einem Monitoring zentral ist, werden im vorliegenden Exkurs zunächst das Thema Datengrundlagen für die Erhebung von Sprachkenntnissen und Ergebnisse dazu vorliegender Studien beleuchtet. Weiters wird auf die gesetzliche Verpflichtung, Deutsch auf zunehmend höherem Niveau zu lernen, hingewiesen, und ein Überblick zu den Wiener Sprachfördermaßnahmen gegeben.

Zentrale Aussagen und Erkenntnisse

- Erhebungen zum Stand der Kenntnisse der deutschen Sprache werden im Bereich der vorschulischen und schulischen Bildung durchgeführt und waren auch Gegenstand einzelner Erhebungen.
- Daten, die sich auf die Kenntnis einer (oder mehrerer) nichtdeutschen/r Erstsprache(n)² beziehen, geben per se keinerlei Aufschluss über Kenntnis bzw. Nichtkenntnis bzw. den Grad der Beherrschung der deutschen Sprache.
- Die Festigung und positive Förderung der Erstsprache(n) sind wesentliche Voraussetzungen für das Deutschlernen. Dabei spielt der gesellschaftliche Status der Sprache(n) (z.B. geringes Prestige von MigrantInnensprachen) eine wichtige Rolle (BMBWK 2006).³
- Der Anteil „ausländischer“ Kinder in der Klasse und in welchem Alter das Kind erstmals mit Deutsch als Unterrichtssprache in Kontakt kommt werden als Einflussfaktoren für das Deutschlernen deutlich überschätzt (BMBWK 2006).
- Das Nicht-Beherrschen von Deutsch auf dem gesetzlich festgeschriebenen Niveau kann zum Ausschluss von (aufenthalts- und sozial-)rechtlicher Gleichstellung und politischer Partizipation führen.

Wie wird Sprachbeherrschung gemessen?

Eine Erhebung der Deutschkenntnisse erfolgt(e) bisher nur in Teilbereichen: Etwa bei der Sprachstandserhebung im Kindergarten, bei Lesetests an Pflichtschulen und im Rahmen von Studien. Für eine Sprachstandserhebung bei Erwachsenen wird meistens die Methode der Selbsteinschätzung durch die Befragten verwendet. Eine solche Erhebung ist im Rahmen der für 2012 geplanten Studie „Leben und Lebensqualität in Wien“ geplant.

Sprachstandserhebung im Kindergarten

Jährlich findet unter den 4 1/2- und 5 1/2-jährigen Kindern eine Sprachstandserhebung statt. Diese Feststellung basiert auf Beobachtungen und Erhebungen eines Sprachkompetenzenmodells, das vom Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens (BIFIE) entwickelt und von der MA 10 adaptiert wurde. Übergeordnetes Ziel der dieser Beobachtung zugrunde liegenden sog. 15a-Vereinbarung zwischen Bund und Ländern ist

² Unter Erstsprache(n) versteht man die Sprache(n), die ein Kind als erste erwirbt, und die meist die Sprache(n) seiner Umgebung ist/sind. Diese Sprache(n) ist/sind zudem oft, jedoch nicht immer, die Sprache(n) seiner Mutter/seines Vaters.

³ Quelle: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Referat für interkulturelles Lernen (2006), „A kući sprecham Deutsch“, Sprachstandserhebung in multikulturellen Volksschul-klassen: bilingualer Spracherwerb in der Migration“ (vierjährige Langzeitstudie im Auftrag des damals bm:bwk), Projektleiterin: Annemarie Peltzer-Karpf (Universität Graz), Kurzfassung: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/sb/sprachstandserhebung.xml>, download 9.3.2012

österreichweit die Förderung der Bildungssprache Deutsch. Im Mittelpunkt der Bewertung stehen das Sprachverständnis, der Wortschatz, die Grammatik und die Aussprache des Kindes. In Wien wird zusätzlich auf die ganzheitliche Förderung des Kindes Wert gelegt: Zur Beobachtung der Gesamtpersönlichkeit in Hinblick auf die grobmotorische Koordination, die Feinmotorik, das Merkvermögen und die emotional-soziale Entwicklung wurde ein eigener Beobachtungsbogen zur Einschätzung der kindlichen Kompetenzen 5- bis 6-Jähriger nach dem Kompetenzmodell des Wiener Bildungsplans entwickelt.

Auf Basis der Ergebnisse dieser Beobachtungen und eines festgestellten Förderbedarfs werden im letzten verpflichtenden Kindergartenjahr vor dem Schuleintritt eine Reihe von Fördermaßnahmen (siehe Abschnitt Wiener Deutsch- und Sprachfördermaßnahmen) gesetzt.

Von den 13.079 2010/2011 getesteten 4 1/2- bis 5 1/2-Jährigen haben 32,5% Deutsch als Erstsprache und 67,5% als Zweitsprache. Knapp 40% der Kinder haben einen Förderbedarf. Betroffen sind 50% der Kinder mit Deutsch als Zweitsprache und 18% mit Deutsch als Erstsprache. Kinder, die erst max. 1 Jahr im Kindergarten sind, haben einen höheren Förderbedarf (33% bei Deutsch als Erstsprache; 62% bei Deutsch als Zweitsprache).⁴

⁴ Quelle: MA 10, Sprachstandscreening 2010/2011

Sprachstandserhebung an Pflichtschulen

Der Spracherwerbsprozess ist ein langjähriger Prozess. Um fundierte Erkenntnisse darüber zu erhalten, bedarf es langjähriger Beobachtungen und wissenschaftlicher Begleitforschung. Im Rahmen einer solchen Langzeitstudie, im Auftrag des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2006), die sich über vier Jahre erstreckte, wurde an sechs Wiener Volksschulstandorten die sprachliche Entwicklung von über 100 Kindern unterschiedlichster Herkunftssprachen vom Schuleintritt bis zum Ende der 4. Klasse Volksschule wissenschaftlich beobachtet und begleitet. Der psycho-linguistische Teil der Studie wurde durch eine sozio-linguistische Begleituntersuchung ergänzt, um die außersprachlichen Faktoren, welche den Spracherwerb beeinflussen, zu eruieren. Die AutorInnen betonen, dass für zweisprachige Menschen enge Wechselwirkungen zwischen der Erst- und Zweitsprache bestehen, und folgern daraus für den Unterricht, „dass die einseitige Förderung einer Sprache (der Unterrichtssprache) auf Kosten der anderen Sprache (der Muttersprache) nicht Ziel führend ist.“

Im Hinblick auf die eruierten außersprachlichen Faktoren, die einen entscheidenden Einfluss auf den Erwerb der Zweitsprache haben, liefert die Studie folgende Erkenntnisse:

- „Das Selbstvertrauen eines Kindes sowie (schulische) Erfolgserlebnisse unterstützen den Spracherwerb, Angst und mangelndes Selbstbewusstsein behindern ihn.
- Eine gute Kompetenz in und damit einhergehend eine positive Einstellung zur Muttersprache sind wesentlich wichtigere Voraussetzungen für den Deutschwerb (!) als die Motivation, die Zweitsprache Deutsch zu erlernen.
- Der gesellschaftliche Status einer Sprache (z.B. geringes Prestige von MigrantInnensprachen) spielt ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle.“

Die Studie kommt weiters zum Schluss, dass „der familiäre Hintergrund (z.B. Bildungsstand der Eltern, Aufenthaltsdauer, Bleibeabsicht oder Rückkehrwunsch der Familien) nur einen geringen Einfluss auf die sprachliche Entwicklung der Kin-

der ausübt“. Ebenso würden der Anteil „ausländischer“ Kinder in der Klasse und der Zeitpunkt des Erstkontakts mit der Unterrichtssprache Deutsch als Einflussfaktoren deutlich überschätzt.

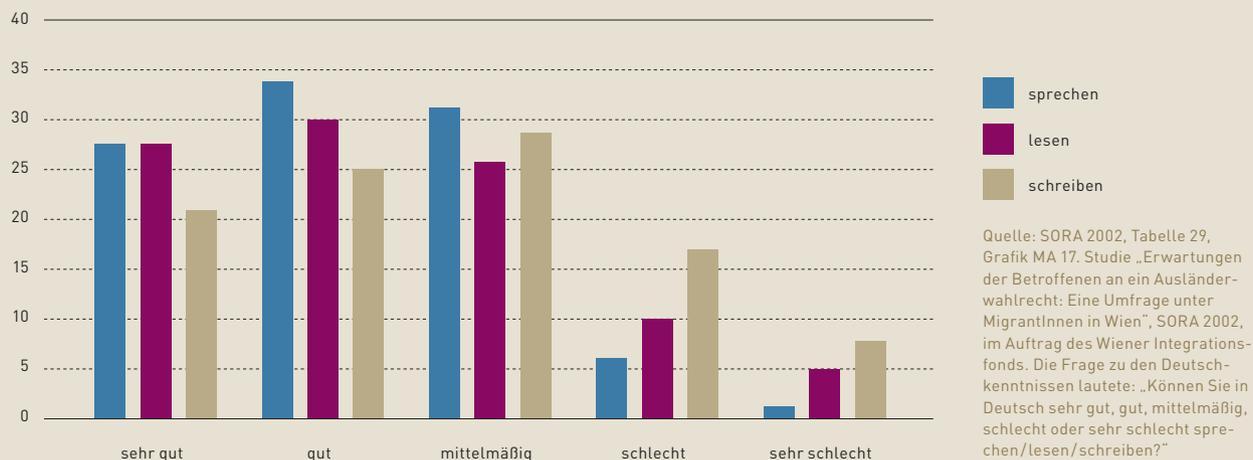
Die AutorInnen leiten aus der Studie folgende Empfehlungen an die Bildungspolitik ab:

- Druck von den LehrerInnen nehmen,
- Lehrerausbildung modernisieren,
- Deutsch- und Erstsprachförderung im Kindergarten intensivieren,
- Förderung der Erstsprache in der Schule sichern und intensivieren,
- Deutsch als Zweitsprache erfordert eine andere Didaktik als der erstsprachliche Deutschunterricht,
- verstärkt auf die Kompetenzen der Eltern zurückgreifen.

Sprachstandserhebungen bei erwachsenen MigrantInnen

Das Sprechen einer Sprache ist wesentlich leichter und schneller zu erlernen als das geschriebene Wort. Sehr anschaulich zeigen das die Ergebnisse einer der wenigen Studien über die Deutschkenntnisse von MigrantInnen. Ebenso ergeben die Daten, dass ein Großteil der zugewanderten Bevölkerung seine Deutschkenntnisse als sehr gut bis gut einstuft.

Selbsteinstufung der Kenntnisse der deutschen Sprache (Sprechen, Lesen, Schreiben)



Eine der Studien, die ebenfalls Erkenntnisse zu den Deutschkenntnissen von MigrantInnen in Wien lieferte, basiert auf der Erhebung „Leben in Wien“ (Ifes im Auftrag der Stadt Wien, 1995). Diese Sonderauswertungen des Instituts für Höhere Studien (IHS) und des Institute for Social Research and Analysis (SORA)⁵ kamen zum Ergebnis, dass es einen unmittelbaren positiven Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Einschätzung der Deutschkenntnisse gibt. Auch das Alter hatte einen Einfluss auf die Einschätzung der Deutschkenntnisse. Nach dem Geschlecht gab es keine gravierenden Unterschiede. Ebenso spielte die Berufstätigkeit eine wesentliche Rolle: Berufstätige schätzten ihre Deutschkenntnisse wesentlich besser ein als im „Haushalt Tätige ohne eigenes Einkommen“.

⁵ Einwanderung und Niederlassung in Wien I+II, Sonderauswertung der Befragung „Leben in Wien“, Studien im Auftrag des Wiener Integrationsfonds, Wien 1997/1998

Das Erlernen der deutschen Sprache als gesetzliche Verpflichtung

Seit 2002 müssen neu einwandernde bzw. seit 1998 niedergelassene Erwachsene mit Drittstaatsangehörigkeit die deutsche Sprache auf einem festgelegten Niveau erlernen. Diese „Integrationsvereinbarung“ genannte Verpflichtung wurde sowohl im Aufenthalts- als auch Einbürgerungsrecht gesetzlich verankert.

Nachweis von Deutschkenntnissen als Voraussetzung für das Aufenthaltsrecht

Das vom Gesetz verlangte Niveau der Deutschkenntnisse wurde über die Jahre kontinuierlich erhöht, zuletzt im Rahmen der Reform 2011.⁶ Bei nicht (rechtzeitigem) Nachweis drohen gravierende Konsequenzen. Menschen, die neu einwandern, müssen nunmehr bereits vor der Einreise Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1 nachweisen. Sind sie eingewandert, müssen sie binnen 2 Jahren Kenntnisse auf dem Niveau A2 belegen. Weiters müssen alle, auch wenn sie schon vor der Reform in Österreich gelebt haben, die ein gesichertes Daueraufenthaltsrecht und damit einen freien Arbeitsmarktzugang und wesentliche soziale Rechte anstreben, Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 nachweisen.

⁶ FRÄG 2011, BGBl. 38/2011 vom 23. Mai 2011 (§§ 14–15, 21a)

Nachweis von Deutschkenntnissen als Einbürgerungsvoraussetzung

Parallel zu den Reformen des Aufenthaltsrechts wurde in den Jahren 2006 und 2011 das Niveau der 1998 als Einbürgerungsvoraussetzung eingeführten Deutschkenntnisse zunächst auf A2 festgelegt, dann auf B1 gesteigert.

Diese Neuerungen bergen eine große Gefahr in sich: Menschen, die nicht in der Lage sind, Deutsch auf dem vom Gesetz verlangten Niveau zu erlernen, können auf Dauer von grundlegenden Rechten ausgeschlossen bleiben, einschließlich der österreichischen Staatsbürgerschaft.

Wiener Deutsch- und Sprachfördermaßnahmen

Kindergarten- und Vorschulbereich

- **1+1 Fördermodell:** Seit Herbst 2010 ist in Wien das letzte Kindergartenjahr verpflichtend. Kinder mit Förderbedarf werden von zusätzlichen fachlich für die Sprachförderung qualifizierten Personen im Kindergarten gefördert. Kinder, die auch nach Förderung noch nicht schulreif, jedoch dem Alter nach schulpflichtig sind, werden zusätzlich ein Jahr lang in Vorschulklassen umfassend gefördert. Jedes Kind bekommt – wenn notwendig – somit zwei Jahre Frühförderung. Ziel ist, dass kein Kind ohne ausreichende Deutschkenntnisse in die Schule kommt.

Pflichtschulen

- **SeiteneinsteigerInnen:** Deutschförderkurse mit 11 Stunden pro Woche in Volksschulen, Hauptschulen und Polytechnischen Schulen.
- **Erstsprachlicher Unterricht:** Als „Unverbindliche Übung“ integrativ, unterrichtsparallel, gruppenweise, standortübergreifend oder als „Zweisprachige Alphabetisierung“; 220 LehrerInnen; 16.000 SchülerInnen (Sprachen: Albanisch,

Arabisch, Bosnisch, Bulgarisch, Chinesisch, Dari, Farsi, Kroatisch, Pashto, Polnisch, Romanes, Rumänisch, Serbisch, Slowakisch, Tschetschenisch und Türkisch).

- **Begleitunterricht:** Sowohl integrativ als auch unterrichtsparallel; 500 LehrerInnen; 25.000 SchülerInnen.

Allgemein Höhere Schule (AHS)

- **Deutsch als Zweitsprache / Fremdsprache:** Integrativ oder als unverbindliche Übung, etwa 500 Wochenstunden an insgesamt 90 AHS.
- **Erstsprachlicher Unterricht in Kursen:** Etwa 50 Kurse in Arabisch, Bosnisch, Bulgarisch, Chinesisch, Kroatisch, Persisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Serbisch, Slowakisch, Tschechisch, Türkisch und Ungarisch.
- **Förderkurse in Deutsch, Leseförderung:** Etwa 200 Wochenstunden an 90 AHS, Maßnahmen zur Individualisierung und Differenzierung in 1. und 2. Klassen.

Berufsbildende mittlere und höhere Schulen

- **Deutschförderung in der 9. Schulstufe:** In Klassen mit mehr als 30 Prozent MigrantInnenanteil, basierend auf einem Sprach-Diagnostetest.
- **Train the Trainer – Managing Cultural Competences“:** SchülerInnen werden zu „Cultural Tutors“ ausgebildet. Dabei sollen sie Sensibilität für Werte und Normen anderer Kulturen entwickeln und kulturelle Unterschiede als Bereicherung erleben.

Weitere Angebote

- **Wiener Lesetest:** Seit 2011 findet der umfassende „Wiener Lesetest“ für SchülerInnen der 4. und 8. Schulstufe statt. Bei diesem österreichweit einzigartigen Test werden die individuellen Lesefähigkeiten erfasst und den SchülerInnen übermittelt. Der „Wiener Lesetest“ wird vom Stadtschulrat für Wien beauftragt und vom BIFIE (Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens) durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse werden Maßnahmen zur Förderung der Lesekompetenzen ergriffen.
- **Lernhilfe:** Lernhilfe wird in zahlreichen Jugendeinrichtungen in Wien angeboten.
- **Lesen für Kinder:** Damit Kinder die Lust am Lesen entdecken können, kümmern sich verschiedene ehrenamtliche Helfer sowie die Wiener Büchereien verstärkt um den Lese-Nachwuchs.
- **Projekt LesepatInnen:** Seniorinnen und Senioren kommen ehrenamtlich an Schulen, um mit Kindern das Lesen zu üben.
- **SOKO Lesen:** Für ein breiteres Angebot an Lesefördermaßnahmen wurde im Stadtschulrat für Wien eine Gruppe eingerichtet, die bestehende Leseprojekte evaluieren und Best Practice-Modelle für alle Schulen entwickeln soll. Diese sollen von Lesefesten über Kinderliteraturwochen bis zu Kooperationen mit den Städtischen Büchereien reichen.

Von der MA 17 Integration und Diversität geförderte Deutschkompetenzmaßnahmen

Die MA 17 hat in diesem Bereich Schwerpunkte bei folgenden Zielgruppen gesetzt:

- NeuzuwanderInnen (Wiener Sprachgutscheine im Wiener Bildungspass)
- Frauen mit Kinderbetreuungspflichten („Mama lernt Deutsch“ und Frauenkurse mit Kinderbetreuung)
- MigrantInnen, die entweder in einem anderen Schriftsystem alphabetisiert sind oder Lese- und Schreibschwächen aufweisen (Alphabetisierungs- und Basisdeutschkurse)
- Kinder bzw. Jugendliche bis 25 Jahre (Jugendkurse, Sommersprachkurse für Kinder, Jugendliche, SeiteneinsteigerInnen, „Sowieso-Mehr“-Projekt)

In den Jahren 2008 bis 2010 nahmen rund 31.000 Personen an geförderten Deutschkompetenzmaßnahmen der MA 17 teil.

StartWien – Niederlassungsbegleitungsprojekt, Wiener Sprachgutschein

Die Stadt Wien unterstützt NeuzuwanderInnen, die der „Integrationsvereinbarung“ unterliegen, seit dem Jahr 2006 finanziell in Form von Sprachgutscheinen. Der Wiener Sprachgutschein wird Personen, die im Rahmen von StartWien den Wiener Bildungspass gelöst und 3 Infomodule besucht haben, in 3 Tranchen von je € 100 ausgefolgt. Auch EU-BürgerInnen werden im Rahmen von StartWien Plus seit 2011 u. a. beim Deutschlernen unterstützt. Sie erhalten 3 Sprachgutscheine von je € 50, die an den Besuch von 3 Infomodulen gebunden sind.

Besondere Förderung von nicht-berufstätigen Frauen

Berufstätigen und arbeitslosen WienerInnen werden Sprachkurse mit Unterstützung des WAFF, der Arbeiterkammer und des AMS angeboten.

Die Deutschkompetenzförderung von nicht berufstätigen Migrantinnen ist ein wichtiges Ziel der Wiener Integrationspolitik, da Deutschkenntnisse ein erster Schritt zu Selbständigkeit, Unabhängigkeit und eigenständiger Existenzsicherung sein können. Die Auswertung der Daten der TeilnehmerInnen zeigt, dass die Zielsetzung erfüllt werden konnte. Im Jahr 2009 waren 92 % der TeilnehmerInnen in den Erwachsenenkursen Frauen. Der überwiegende Teil der KursteilnehmerInnen ist nicht berufstätig und hat Kinderbetreuungspflichten. 61 % der KursbesucherInnen gaben an, „Hausfrau/-mann“ zu sein.

Die Auswertung zeigt weiters, dass die größte Gruppe unter den KursteilnehmerInnen als Mutter- bzw. Erstsprache Türkisch angab (24,2%), gefolgt von Arabisch (16%) und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (10%). Die Zahlen belegen – und das seit mehreren Jahren konstant –, dass vor allem Frauen aus der Türkei großes Interesse an Deutschkursen haben und aktiv daran teilnehmen, da die Kurse zielgruppenadäquat angeboten werden. Ein Faktum, welches der in der Öffentlichkeit geführten Debatte („veröffentlichte Meinung“) über diese Zielgruppe klar widerspricht; nämlich, dass vor allem Personen aus der Türkei nicht Deutsch lernen wollten.

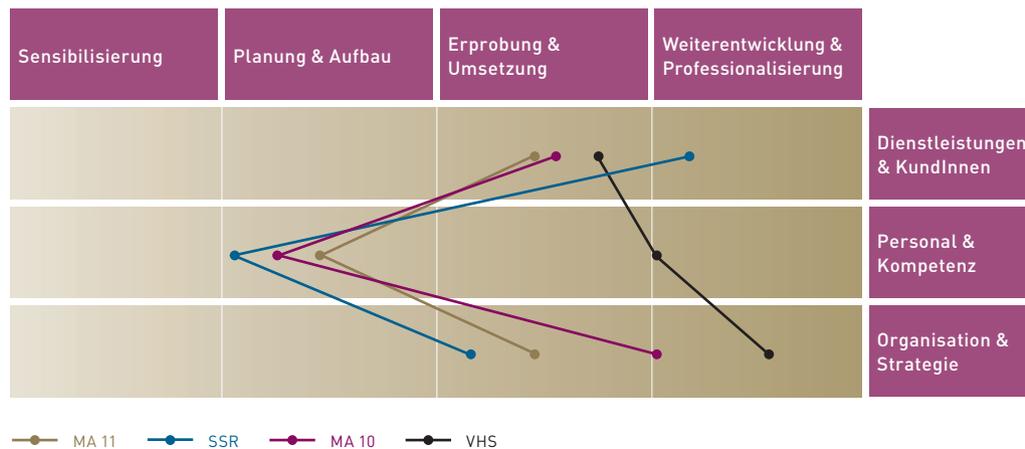
WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Gute Gesamtleistung – aber noch kein Spiegelbild der Gesellschaft

Im Bildungs-, Aus- und Fortbildungsbereich werden die städtischen Agenden im wesentlichen von vier Einrichtungen wahrgenommen. Im vorschulischen Bereich fungiert die MA 10 nicht nur als Kindergartenbetreiberin, sondern finanziert auch private Kinderbetreuungseinrichtungen und bildet Kinder- und HortpädagogInnen aus. Im Schulbereich ist mit dem Stadtschulrat Wien zwar eine Bundesbehörde Hauptakteur, der/die Wiener BürgermeisterIn ist aber gleichzeitig PräsidentIn des Stadtschulrates und ernennt die amtsführende Präsidentin. Diese Konstruktion macht den Stadtschulrat zu einem unmittelbaren Partner der Stadt in Bildungsfragen. In der außerschulischen Bildung verfügt die Stadt mit den Volkshochschulen über eine autonom agierende, traditionsreiche Einrichtung. Die MA 11 nimmt Aufgaben der Elternberatung wahr, die gleichermaßen der Erwachsenenbildung und der Jugendwohlfahrt dienen.

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Bildung, Aus- und Fortbildung



Ob in einer Stadtgesellschaft in einem wettbewerbsorientierten und wissensbasierten wirtschaftlichen Umfeld gesellschaftlicher Zusammenhalt und soziale Aufwärtsmobilität möglich sind, ist ganz wesentlich von der Qualität des Bildungssystems abhängig. Qualität definiert sich dabei als die Fähigkeit, auf individuelle Bedürfnisse und Begabungen – also auf Vielfalt – eingehen zu können und damit endgültig die Logik der standardisierten „Bildungsfabriken“ des 19. und 20. Jahrhunderts abzustreifen.

Starke Gesamtleistung trotz Schwächen im Personalbereich

Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis erfreulich; die Gesamtleistung im Handlungsfeld ist im wienweiten Vergleich deutlich überdurchschnittlich. Insbesondere auf einer organisatorisch-strategischen Ebene und bei der diversitätsorientierten Ausdifferenzierung des Dienstleistungsportfolios werden durchwegs hohe Werte erzielt. Ein gemeinsames Charakteristikum (Ausnahme: Volkshochschulen) ist aber auch der vergleichsweise nur durchschnittliche Entwicklungsstand im Personalbereich. Das verweist einerseits auf bestehende Schwächen im Personalmanagement, andererseits aber auch darauf, dass in den meisten einschlägigen Ausbildungseinrichtungen der Anteil von MigrantInnen an den AbsolventInnen noch gering ist – ein Indiz dafür, dass die pädagogischen Berufe im Wettbewerb um bildungsaffine und aufstiegsorientierte junge MigrantInnen (nach wie vor) einen schweren Stand haben. Für die einbezogenen Einrichtungen sollte dies Ansporn sein, die (sozial-)pädagogischen Berufsbilder und die damit verbundenen Laufbahnmöglichkeiten verstärkt zu bewerben; gerade auch in Kooperation mit den Ausbildungseinrichtungen. Eine dauerhafte Unterrepräsentation von MigrantInnen im Bildungswesen würde verhindern, dass Schulen und Bildungsinstitutionen zu Orten werden, die gleiche Chancen für alle und einen selbstverständlichen, wertschätzenden und produktiven Umgang mit Vielfalt bieten. Dasselbe gilt für die Eltern-Beratungseinrichtungen der MA 11, die nur mit einer vielfältigen MitarbeiterInnenschaft Anlaufstellen sein können, die in gleichem Maß für alle Eltern zugänglich sind.

Von den einbezogenen Einrichtungen sind die Volkshochschulen beim Bestreben, ihre MitarbeiterInnenschaft zu einem Spiegelbild der Stadtgesellschaft zu machen, am weitesten fortgeschritten. Maßnahmen setzen auch die Kindergärten, wo die Stadt Wien-eigene Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik seit 2008 Ausbildungsschienen anbietet, die Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung erleichtern und in einem verhältnismäßig starken Ausmaß von MigrantInnen nachgefragt werden.

Jahrelange Erfahrung ermöglicht ausdifferenzierte Leistungspalette

Stadtschulrat, Wiener Kindergärten und VHS können bereits auf eine jahrelange Auseinandersetzung mit diversitätspolitischen Fragestellungen zurückblicken. Während bei den ersteren die demographische Entwicklung einen unmittelbaren Veränderungsdruck erzeugt, hat die VHS eine bewusste Hinwendung in Richtung Diversitätsmanagement vollzogen, um weiterhin ein leicht und gleich zugängliches Bildungsangebot für die gesamte Bevölkerung zu gewährleisten. Beide Verlaufsmuster haben zu einem ausdifferenzierten Angebot an diversitätsorientierten

Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 10 – Wiener Kindergärten:** Betreibt rund 360 Kindebetreuungseinrichtungen mit über 36.000 Plätzen und fördert private Kinderbetreuungseinrichtungen

- **MA 11 – Amt für Jugend und Familie:** Bietet ein umfangreiches Beratungsangebot für Familien (z.B. in Eltern-Kind Zentren & Ehe- und Familienberatungsstellen) und übt behördliche Aufgaben der Jugendwohlfahrt aus

- **Wiener Volkshochschulen (VHS):** Kernaufgabe: Bereitstellung eines flächendeckenden Bildungsangebots für die Wiener Bevölkerung

- **Stadtschulrat für Wien (SSR):** Zuständig für die Verwaltung des Wiener Schulwesens

Maßnahmen in der Leistungserbringung geführt. Deutschkompetenzförderung steht dabei in Schulen und Kindergärten im Zentrum, hat sich in der Praxis aber bereits weit von Ansätzen emanzipiert, die darin primär eine Defizitkompensation sehen. Stattdessen geht es um Spracherwerb in einem vielsprachigen Umfeld, bei dem das Heranführen an ein adäquates Deutsch-Niveau ebenso wichtig ist wie die Förderung und Wertschätzung von Sprachkompetenz in Erstsprachen. Insbesondere die MA 10 ist intensiv bemüht, die Rahmenbedingungen für den frühkindlichen Spracherwerb zu verbessern (u.a. durch einen 2009 eingerichteten Forschungskindergarten, der eng mit der Universität Wien kooperiert).

Was bleibt zu tun?

Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Bedeutung haben Stadtschulrat und Kindergärten die größte Verantwortung bei der Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements und können dabei von den Erfahrungen der VHS im Bereich Sprachvermittlung profitieren. Eine Weiterentwicklung, an deren Ende ein Bildungswesen steht, das Bi- und Multilingualität ebenso selbstverständlich in den Unterricht integriert wie unterschiedliche Lerntempi, setzt aber dreierlei voraus: 1) kontinuierlichen Austausch mit Wissenschaft und Forschung, um auf der Höhe der wissenschaftlichen Debatte zu bleiben, 2) die gezielte Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Organisationsentwicklung und 3) nicht zuletzt ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen.

➤ Gute Ideen für das Diversitätsmanagement

Diversity Entwicklungswerkstatt

Die Volkshochschulen gehören zu jenen Einrichtungen der Stadt, die ihr Diversitätsmanagement besonders zielorientiert und strategisch weiter entwickeln. Ein neues Vehikel dafür ist die Diversity-Entwicklungswerkstatt, die ein- bis zweimal jährlich unter der Leitung der Gender- und Diversity-beauftragten zusammenkommt und als Diskussions- und Entwicklungsplattform dient. Eingebettet ist diese Werkstatt in eine Reihe von weiteren Maßnahmen – z.B. Gender- und Diversitykonzept, Diversity Checklist für Maßnahmen und Projekte sowie halb- bis zweitägige Diversity-Workshops mit den MitarbeiterInnen an den einzelnen VHS-Standorten.

Diversitätsmanagement im Detail

MA 10 – Wiener Kindergärten

Dienstleistungen & KundInnen Sprachförderung wird als Teil des Wiener Modells der „Frühen Förderung“ betrieben – dieses Modell geht über die Vorgaben und Ansätze des Bundes hinaus (vom Bund ist nur die „Förderung der Bildungssprache Deutsch“ vorgesehen); es findet ganzheitliche Förderung statt – d.h. Motorik & emotional-soziale Entwicklung ebenso wie Förderung der Erstsprache • Generell ist das Grundprinzip aller Sprachfördermaßnahmen im Kindergarten: Förderung findet integrativ, im Rahmen der normalen Gruppenaktivitäten statt, Kurssysteme werden als nicht adäquate Lernmethode für Kinder im vorschulischen Alter abgelehnt • Die MA 10 setzt auch Maßnahmen, um Eltern mit Migrationshintergrund besser zu erreichen: z.B. durch das Projekt „Fit für die Schule“ mit Interface Wien GmbH, wo bildungsbenachteiligte Eltern mit nichtdeutscher Muttersprache in mehrsprachigen Seminaren auf den Schuleintritt ihrer Kinder vorbereitet werden

Personal & Kompetenz Das Wissen über Herkunft und Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen ist gering • Es scheint aber, dass nur ein relativ geringer Anteil von MitarbeiterInnen Migrationshintergrund hat – das macht effektive Erstsprachen-Förderung schwierig • Positiv: der Fortbildungsbedarf der MitarbeiterInnen ist bekannt und Diversitätsmanagement ist Bestandteil des Fortbildungsprogramms

Organisation & Strategie Das Projekt „Spracherwerb und lebensweltliche Mehrsprachigkeit“ im Wiener Forschungskindergarten wird in enger Kooperation mit der Uni Wien umgesetzt & zeigt exemplarisch wie eine fruchtbare Zusammenarbeit Verwaltung – Wissenschaft aussehen kann • Es findet eine Vernetzung mit anderen öffentlichen und privaten Einrichtungen statt (z.B. „Mama lernt Deutsch mit Station Wien/MA 17“) • Sinnvoll wäre in einem nächsten Schritt die Ernennung einer/eines Diversitätsverantwortlichen.

MA 11 – Amt für Jugend und Familie

Dienstleistungen & KundInnen Die Abteilung hat einen guten Blick für Bedürfnisse und Nachfragemuster von KundInnen mit Migrationshintergrund • Auf der Maßnahmenebene liegt der Fokus bis dato – soweit das mit den aktuellen Personalressourcen möglich ist – auf mehrsprachiger Information & Beratung • Ein internationales Best Practice ist das Krisenzentrum „Drehscheibe“, das Opfer von Kinderhandel betreut

Personal & Kompetenz Nur ein sehr kleiner Teil der MitarbeiterInnen hat Migrationshintergrund – entsprechend gering ist die Zahl der MitarbeiterInnen mit Sprachkompetenzen in relevanten MigrantInnensprachen • Immerhin verfügen bereits zahlreiche MitarbeiterInnen über Konfliktmanagementkompetenz – in Zukunft wird darauf zu achten sein, die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen breiter aufzustellen

Organisation & Strategie Ein überarbeitetes Leitbild wird Diversitätsmanagement stärker thematisieren, die Erarbeitung eines Qualitätshandbuchs ist geplant • Als nächste Schritte empfehlen sich: Ernennung einer/eines Diversitätsbeauftragten & Umsetzung von Fokus-Gruppen, die Bedürfnisse, Ansprüche und Erwartungshaltungen unterschiedlicher KundInnengruppen sichtbar machen

Wiener Volkshochschulen (VHS)

Dienstleistungen & KundInnen Über das „Kompetenzzentrum Migration“ werden Leistungen für zielgruppenspezifische Bedarfslagen konzipiert (dazu Aus- und Weiterbildung von Unterrichtenden, Koordination von Bildungsmaßnahmen & Kursen für MigrantInnen/NeuzuwanderInnen in Kooperation mit der MA 17) • Wissen über Nachfragemuster von MigrantInnen ist vorhanden • Pilothafte Erhebung des Migrationshintergrundes der KundInnen im Rahmen einer Studie **Personal & Kompetenz** Wesentlicher Fortschritt zu 2009: Wissen über Diversitätskompetenz und Migrationshintergrund der fest angestellten MitarbeiterInnen an den VHS-Standorten ist nun vorhanden • Erhebungstool zur Erfassung von Herkunft und Diversitätskompetenz der freiberuflichen KursleiterInnen ist im Entwicklungsstadium • Positiv: hohe Anzahl von MigrantInnen in höherwertigen Funktionen **Organisation & Strategie** Starke Verankerung von Diversitätsmanagement in Organisationsstruktur und Organisationskultur (➤ **Gute Ideen für das Diversitätsmanagement**)

Stadtschulrat für Wien

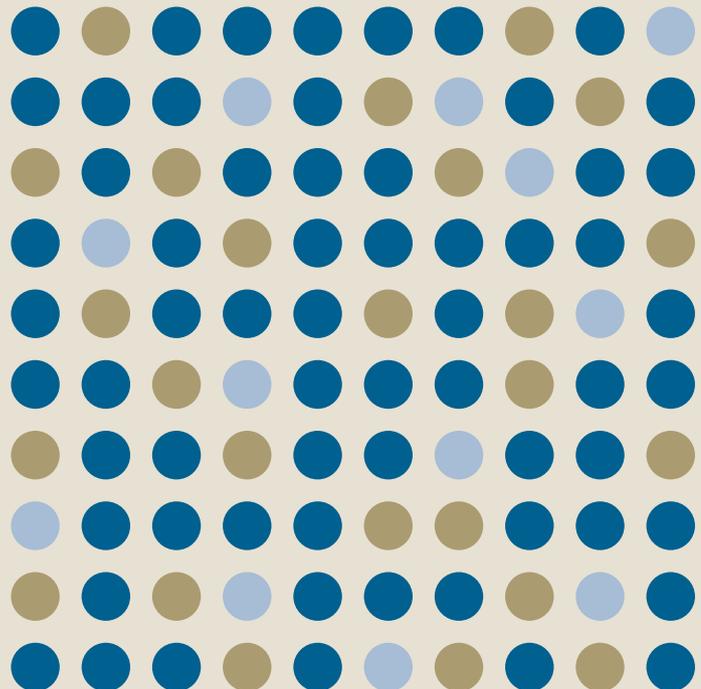
Dienstleistungen & KundInnen Zahlreiche Maßnahmen im Bereich Sprachförderung (sowohl Förderung der Erstsprache als auch Unterstützung beim Deutscherwerb) • Im Schuljahr 2009/2010: muttersprachlicher Unterricht an Pflichtschulen – sowohl integrativ als auch unterrichtsparallel – in 16 Sprachen • Teilweise findet bereits bi- bzw. multilingualer Unterricht statt • Ein nächster notwendiger Schritt: Ausreichende Ressourcen, um Bi- und Multilingualität zu einem selbstverständlichen, integrativen Teil des Regelunterrichts zu machen **Personal & Kompetenz** Gut aufgestellt im Fort- und Weiterbildungsbereich, wo durch die Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen ein breites diversitätsorientiertes Fortbildungsangebot geboten wird • Modul „interkulturelles Lernen“ ist in der Führungskräfteausbildung verpflichtend • Deutlich schlechter sieht es beim Wissen über die herkunftsmäßige Zusammensetzung der LehrerInnenschaft in Wien aus • Die Erhebung des Migrationshintergrundes ist in Wien (und in ganz Österreich) nicht vorgesehen, Status Quo und Entwicklungen können daher nicht abgebildet werden – das ist nicht zuletzt im Hinblick auf die politische Zielsetzung, mehr MigrantInnen für den Lehrberuf zu gewinnen, problematisch **Organisation & Strategie** Der Stadtschulrat profitiert von einem regelmäßigen Austausch mit der Wissenschaft • Sinnvoll und notwendig ist in Zukunft eine noch stärkere & kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement auf allen Organisationsebenen

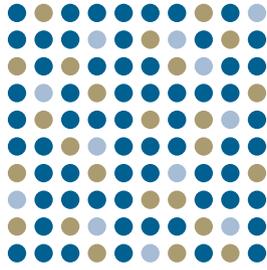
Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

Die bereits 2009 einbezogenen Einrichtungen (MA 10, MA 11, VHS) konnten ihr Diversitätsmanagement durchgehend verbessern. Besonders eindrucksvoll gelingt das der VHS, die u.a. mit Diversitätsbeauftragten, Gender- und Diversitykonzept sowie Diversity-Entwicklungswerkstatt den Sprung in die Professionalisierungsphase im Bereich „Organisation & Strategie“ schafft. Auch der MA 11 gelingt in dieser Kategorie bspw. durch ein überarbeitetes Leitbild ein großer Schritt nach vorne.

BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

32%





BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

Die Teilnahme am Erwerbsleben, sei es durch selbständige oder unselbständige Erwerbsarbeit, ist nicht nur Grundlage für Existenzsicherung und Lebensqualität (einschließlich Wohnstandard), sondern auch für die Einbindung in soziale Netzwerke. Sie ist weiters eine wesentliche Voraussetzung, um gesellschaftliche Anerkennung zu erlangen. So gesehen ist die Erwerbstätigkeit neben der Bildung ein Schlüsselfaktor für gesellschaftliche Inklusionsprozesse. Der Arbeitsmarkt ist der Ort, an dem sich entscheidet, ob jemand über ein Erwerbseinkommen verfügt, wie hoch dieses ist, in welchem Beruf dieses lukriert wird bzw. welche Betätigungsmöglichkeiten überhaupt offen stehen. Die Berufstätigkeit ist zugleich das Feld, in dem erworbene Qualifikationen und Kompetenzen anerkannt und verwertet werden bzw. deren Anerkennung und Verwertung verwehrt bleiben.

Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten nach Migrationsbezug (Bildungsstaat und Herkunft):

- 62% mit Migrationsbezug zu Drittstaaten
- 12% mit Migrationsbezug zu EU/EFTA
- 26% kein Migrationsbezug

Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten nach Bildungsstand:

32% der Beschäftigung von höher Gebildeten mit Abschlüssen aus Drittstaaten findet in Hilfs- und Anlerntätigkeiten statt

Integrationspolitische Zielsetzungen

Vor diesem Hintergrund setzt Wien Maßnahmen einer aktiven Beschäftigungspolitik, um Beschäftigungsfähigkeit und individuelle Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie sind gleichzeitig ein zentrales Instrument, um die in einer Gesellschaft vorhandenen Potenziale und Fähigkeiten zum Nutzen aller zur Geltung zu bringen. Zielsetzungen der Stadt betreffen daher die Erhöhung der Beschäftigungsquote (insbesondere bei Frauen und Jugendlichen), die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, die Verringerung der Arbeitslosenquote sowie die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Die Angleichung von Einkommen von Personen mit Migrationshintergrund an jene ohne Migrationshintergrund und damit einhergehend die Prävention und Reduktion von Armutslagen bzw. Armutgefährdung ist eine weitere vorrangige Zielsetzung Wiens.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik werden auf der Bundesebene festgelegt. Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ist wesentlich für die Umsetzung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik zuständig und erfüllt die Vorgaben des zuständigen Bundesministeriums. Auf Bundesebene formuliert das AMS arbeitsmarktpolitische Programme und koordiniert deren bundesweite Umsetzung. Auf der Landesebene werden die Zielsetzungen gemäß der spezifischen Ausgangslage für jedes Bundesland umgesetzt. Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für ausländische StaatsbürgerInnen sind über die Fremden Gesetze ebenfalls bundesgesetzlich geregelt.

Innerhalb dieser Rahmenbedingungen kann Wien allerdings wirtschafts- und beschäftigungspolitische Initiativen und Impulse setzen. Die Stadt tut dies einerseits über Maßnahmen der Standortpolitik (aktive Förderung von Unternehmensansiedlungen, Bereitstellung von Serviceleistungen, monetäre Förderungen und Infrastruktur für Wiener Unternehmen) und andererseits – in Ergänzung zur Tätigkeit des AMS – durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds). Im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung nehmen Abteilungen der Stadt Kontrollfunktionen im Bereich der Gewerbeordnung, des Lebensmittelrechts und des KonsumentInnenschutzes wahr und beeinflussen damit auch das Unternehmensklima in Wien. Nicht zuletzt ist die Gemeinde mit rund 65.000 MitarbeiterInnen die größte Arbeitgeberin der Stadt und kann durch eine diversitätsorientierte Personalpolitik eine wichtige VorreiterInnenrolle einnehmen.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Männer im erwerbsfähigen Alter weisen durchschnittlich eine ähnlich hohe Beschäftigungsquote von rund 60% bis 65% auf, gleich welchen Bildungs- und Migrationshintergrund sie besitzen.
- Bei Frauen zeigen sich dagegen merkbare Unterschiede:
 - Frauen mit Bildungsabschluss in Österreich, aber einem Migrationsbezug zu einem Drittstaat, erreichen nur eine Beschäftigungsquote von um die 45%.
 - Bei Frauen mit mittlerer Bildung, das heißt Lehrabschluss oder mehrjährige Fachschule, ist die Beschäftigungsquote generell höher. Es gilt aber ein sehr einfacher Sachverhalt: je mehr migrationsbezogene Merkmale (z.B. Bildungsende außerhalb der EU) vorliegen, desto niedriger ist die Beschäftigungsquote.
- Die Beschäftigungschancen von Arbeitsmarktteilnehmerinnen türkischer Herkunft haben seit Beginn der Krise im Herbst 2008 stark gelitten.
- Das Dequalifizierungsrisiko von Männern und Frauen ist auf jeder Bildungsebene enorm, wenn die Bildung aus Drittstaaten stammt.
- Dramatisch hoch ist der Anteil bei mittel oder höher gebildeten beschäftigten Männern und Frauen mit Abschlüssen von außerhalb der EU bzw. EFTA Staaten: 43% ihrer Beschäftigung erfolgt in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Das Wiener Integrationsmonitoring beobachtet in diesem Feld das Ausmaß an Beschäftigung (inkl. Arbeitszeit) und die Verwertung von Bildung am Arbeitsmarkt und in Beschäftigung (=Art der beruflichen Tätigkeit). Dabei geht es der Frage nach, inwieweit sich neben dem Geschlecht und dem Bildungsniveau auch der Bildungsstaat bzw. der elterliche Geburtsstaat auf das Ausmaß der Beschäftigung und auf die beruflich ausgeübte Tätigkeit auswirken.

Worauf wird 2011 fokussiert?

2011 konzentriert sich das Integrationsmonitoring auf den Beschäftigungserfolg der erwerbsfähigen Wiener Bevölkerung und geht der Frage nach, inwieweit die ausgeübte Tätigkeit der formalen Qualifikation entspricht bzw. inwieweit Bildung verwertet werden kann. Dafür wurden folgende zwei von insgesamt zehn Indikatoren für das Themenfeld Beschäftigung und Arbeitsmarkt ausgewählt.

➤ **Anhang: Indikatoren, S. 174/175**

Beschäftigungserfolg
Erwerbstätigkeit
Art der Tätigkeit
Arbeitszeit
Einkommen

Integrationsindikatoren für Beschäftigung und Arbeitsmarkt 2011

A Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsniveau, Bildungsstaat, Geburtsland der Eltern und Geschlecht ➤ **Teilnahme am Erwerbsleben, Integration in den Arbeitsmarkt**

B Anteil der Beschäftigung in Hilfs-/Anlern Tätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern und Geschlecht

➤ **Ausmaß der Dequalifizierung**

Von Interesse ist bei beiden Indikatoren, wie stark sich die Herkunft der Bildung bzw. die Herkunft der Eltern¹ auf das Resultat am Arbeitsmarkt auswirken, wenn man Bevölkerungsteile mit gleicher Bildung und gleichem Geschlecht betrachtet. Die Differenzierung nach Geschlecht ist vor allem beim Ausmaß der Beschäftigung notwendig, da Frauen in Österreich bislang weniger oft in Beschäftigung sind als Männer und häufig in Teilzeit. Die zweite Frage ist, wie sehr sich die Beschäftigung und die Dequalifizierung zwischen Mitte 2008 bis Mitte 2011 verändert haben, und ob die Veränderungen einen Trend zeigen oder rein konjunktureller Natur sind.

A. Beschäftigungsquote – Teilnahme am Erwerbsleben, Integration in den Arbeitsmarkt

Die Beschäftigungsquoten unterscheiden sich stark nach Geschlecht, Herkunft und Bildungsstaat

Die Beschäftigungsquote² gibt Auskunft über das Ausmaß der Beschäftigung und den Beschäftigungserfolg. Bei der Feststellung des Ausmaßes der Beschäftigung wird im Wiener Integrationsmonitoring nicht nur berücksichtigt, ob jemand beschäftigt ist oder nicht, sondern mit wie vielen Wochenstunden jemand beschäftigt ist. Die tatsächliche Zahl der gearbeiteten Wochenstunden dividiert durch die potentiell möglichen Wochenstunden, nämlich 40, ergibt die Beschäftigungsquote.³

Methodische Anmerkungen

Die folgenden Daten stammen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Bundesanstalt Statistik Österreich (MZ, Statistik Austria). Auf Registerdaten kann nicht zurückgegriffen werden, weil sie keine nähere Information zum Beruf und zur Arbeitszeit enthalten und auch keine Information zur im Ausland absolvierten Bildung. ↗ **2.2.2 Methode und Umsetzung, S. 25 ff.**

Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Bildungsherkunft

Wie die folgende Abbildung zeigt, beträgt bei allen fünf für die Auswertung gebildeten Gruppen der männlichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter die Beschäftigungsquote rund 65% oder 60%.

Bei den Frauen zeigen sich dagegen merkliche Unterschiede. Bei Frauen ohne Migrationsbezug⁴ liegt die Beschäftigungsquote bei 55% bis 60%. Das gilt auch für Migrantinnen aus den übrigen EU/EFTA Staaten mit Bildungsende in Österreich; wenn sie jedoch einen ausländischen Bildungsabschluss haben, sinkt dieser Anteil auf 40 %.

Wer seine Bildung zwar in Österreich beendet hat, aber einen Migrationsbezug zu einem Drittstaat hat, erreicht dagegen nur eine Beschäftigungsquote von um die 45%, mit einem ausländischen Bildungsabschluss um die 40 %. Unterscheidet man weiter, so zeigt sich, dass besonders Frauen mit Migrationsbezug zur Türkei, gleich ob mit österreichischem oder ausländischem Bildungsabschluss, besonders niedrige Beschäftigungsquoten erzielen.

¹ Bei der Ländereinteilung sowohl für die Bildungsherkunft als auch die elterlichen Geburtsstaaten wird zwischen Österreich, den übrigen EU27 und EFTA (EU/EFTA) Staaten sowie (sonstigen) Drittstaaten, unterschieden.

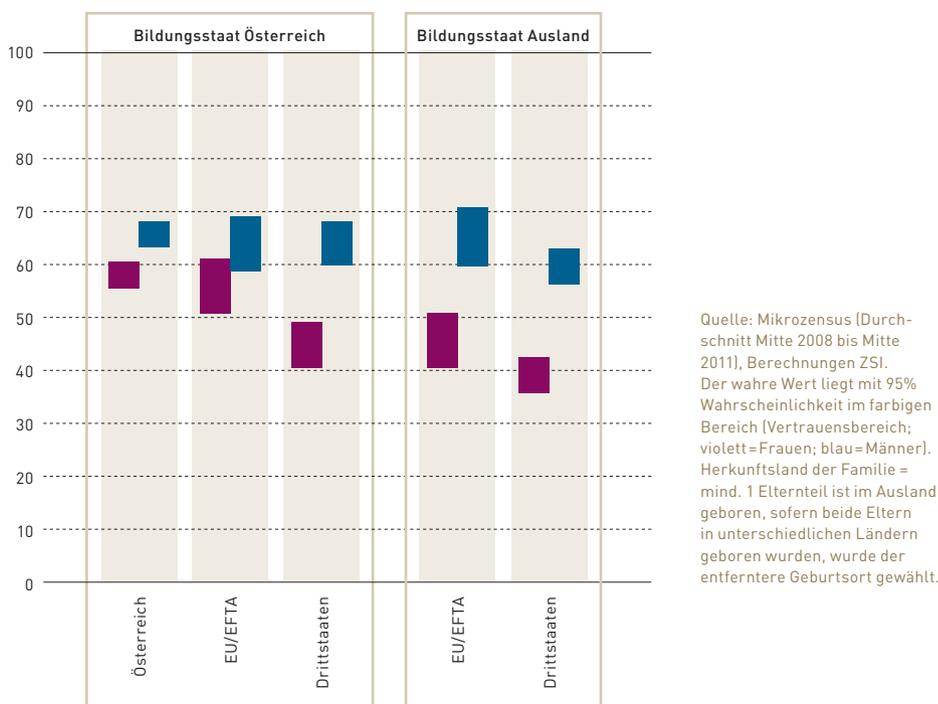
² Beschäftigungsquote, Beschäftigungsrate und Erwerbstätigenquote sind drei Wörter für ein und dasselbe, im Gegensatz zur Erwerbsquote, die auch die arbeitslose Bevölkerung mitberücksichtigt.

³ Wären in einer Bevölkerung alle beschäftigt und würden sie alle 40 Stunden pro Woche oder mehr arbeiten, so wäre die Beschäftigungsquote 100%. In der Realität sind selbstverständlich nicht alle beschäftigt und nicht alle arbeiten 40 Stunden pro Woche, sodass die Beschäftigungsquote stets unter 100% beträgt. Im vorliegenden Fall wurden alle Beschäftigungsquoten bezogen auf die nicht in Ausbildung stehende Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter berechnet.

⁴ Mit Migrationsbezug ist der Bildungsstaat bzw. das Geburtsland der Eltern (Österreich; EU/EFTA; sonst. Drittstaaten) gemeint.

↗ **Glossar**

Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern



Noch ein Aspekt der Beschäftigung ist bemerkenswert: Ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit sind die Disparitäten sichtlich größer. Dabei zeigt sich, dass die Beschäftigung für Personen aus Drittstaaten⁵ eher eine Frage von ganz oder gar nicht zu sein scheint. Denn, wenn sie beschäftigt sind, dann sind sie häufiger vollzeitbeschäftigt als andere. Mögliche Ursachen dafür können die vermehrte Beschäftigung in Branchen mit geringer Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder ein geringerer Verhandlungserfolg in der Teilzeitfrage sein.

⁵ Personen beiderlei Geschlechts mit Bildungsende außerhalb Österreichs und Migrationsbezug zu Drittstaaten

Saisonale Beschäftigung und Beschäftigungsdauer

Beschäftigte mit Bildungsende außerhalb Österreichs sind markant häufiger saisonal beschäftigt als solche mit in Österreich beendeter Bildung, ein Faktor, der sich auch in durchschnittlich kürzerer Beschäftigungsdauer niederschlägt. ➔ **Anhang**

Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Bildungsstaat und Bildungsniveau

Erweitert man den Blick und bezieht das Bildungsniveau in die Analyse mit ein, zeigt sich, dass sich die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten nicht allein durch unterschiedliche Bildungsniveaus erklären lassen.

Bei Frauen mit geringer Bildung, weisen jene, die ihren Bildungsabschluss in Österreich gemacht haben, eine Beschäftigungsquote von etwa 40% (ohne Migrationshintergrund) bzw. 30% (mit Migrationshintergrund) auf. Frauen mit Bildungsende außerhalb Österreichs und Migrationsbezug EU/EFTA kommen auf einen Wert von

um die 25%, aber mit einem sehr breiten Vertrauensbereich von ± 14 Prozentpunkten, und jene mit Bildungsende außerhalb Österreichs und Migrationsbezug außerhalb der EU/EFTA Staaten auf 30% bis 40%, also den zweithöchsten Wert unter den Frauen mit geringer Bildung.

Je stärker ein Migrationsbezug gegeben ist, desto niedriger ist die Beschäftigungsquote der Frauen

Bei Frauen mit mittlerer Bildung, das heißt Lehrabschluss oder mehrjährige Fachschule, ist die Beschäftigungsquote generell höher. Bei Frauen ohne Migrationsbezug beträgt sie 55% bis 60%, bei Frauen mit Bildungsende außerhalb Österreichs und Migrationsbezug außerhalb der EU/EFTA Staaten nur mehr um die 40%.

Der genau gleiche Sachverhalt auf einem etwa 5 Prozentpunkte höheren Niveau ist auch bei Frauen mit höherer Bildung, das heißt von der Matura aufwärts, zu beobachten. Deutlicher als bei mittlerer Bildung sind hier die Unterschiede auch statistisch signifikant in dem Sinn, dass die Vertrauensbereiche sich nicht überlappen.

Bei Männern verhält sich die Sache teils deutlich anders, teils ähnlich

Bei nicht in Ausbildung stehenden Männern mit geringer Bildung ist bemerkenswert, dass das Ausmaß der Beschäftigung bei jenen größer ist, die nicht in Österreich in die Schule gegangen sind. Haben sie in Drittstaaten die Bildung beendet, so liegt die Beschäftigungsquote bei 55%, haben sie die Bildung in Österreich beendet und keinen Migrationshintergrund, nur um die 45%.

Bei mittlerer Bildung unterscheiden sich die Beschäftigungschancen zwischen den Bildungsstaaten und den Migrationsbezügen kaum. Sie betragen stets um die 65%. Während sich bei mittlerer Bildung die Beschäftigungschancen kaum unterscheiden, besteht bei höherer Bildung ein deutlicher Vorteil für Männer mit Bildungsende in Österreich gegenüber Männern mit Bildungsende im Ausland. Erstere erreichen Beschäftigungsquoten um die 75%, letztere nur um die 65%. Auffällig ist auch, dass für Männer mit Bildungsende außerhalb Österreichs aus höherer Bildung kein Vorteil gegenüber mittlerer Bildung erwächst. Ihr Beschäftigungserfolg ist auf beiden Bildungsniveaus gleich groß.

B. Ausmaß der Dequalifizierung

MigrantInnen aus Drittstaaten überproportional betroffen

Neben dem bloßen Beschäftigungserfolg stellt sich die Frage, ob die Bevölkerung in Berufen beschäftigt ist, in der sie ihre Potentiale optimal entfalten und damit ein entsprechend höheres Einkommen und soziales Prestige erzielen kann. Der Indikator „Ausmaß der Dequalifizierung“⁶ gibt einen Hinweis, inwieweit die berufliche Tätigkeit der formalen Qualifikation entspricht bzw. nicht entspricht, ob also die erworbene Bildung am Arbeitsmarkt adäquat verwertet werden kann. Konkret wird im Integrationsmonitoring als Ausmaß der Dequalifizierung der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten definiert.

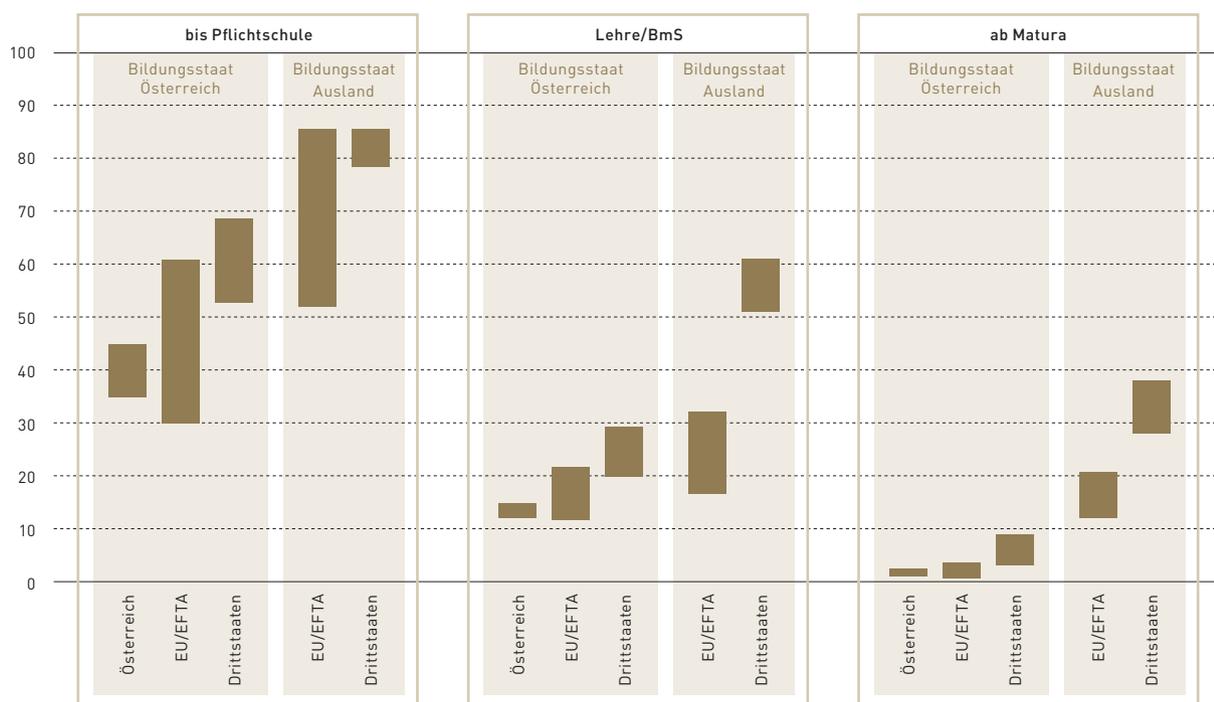
Berechnet wird wieder entlang von Bildungsstaat bzw. Geburtsland der Eltern. Dabei zeigen sich enorme Unterschiede: Mittel und höher Gebildete ohne Migrationsbezug

⁶ Für das Phänomen, ob Menschen entsprechend ihrem Bildungsabschluss beschäftigt und tätig sind, gibt es in der Literatur verschiedene und teils verwirrende Begrifflichkeiten, die aber im Groben ein und dasselbe beschreiben. Im Englischen hat sich der Ausdruck „overeducation“ eingebürgert, den man nicht direkt ins Deutsche übersetzen kann.

sind nur zu 8% in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt. Dasselbe gilt für jene mit einem Migrationsbezug in EU- oder EFTA- Staaten. Ganz anders sieht es für jene mittel oder höher gebildeten Beschäftigten aus, die einen Migrationsbezug zu Drittstaaten haben: 43% ihrer Beschäftigung erfolgt in Hilfs- und Anlerntätigkeiten.

Sieht man sich die Bildungsebenen einzeln an, wiederholt sich dieses Muster fast identisch: Die Beschäftigung von höher Gebildeten mit in Österreich erworbenem Abschluss und in Österreich geborenen Eltern findet nur zu etwa 2% in Hilfs- und Anlerntätigkeiten statt, jene von höher Gebildeten mit Abschlüssen aus Drittstaaten dagegen zu etwa 32%. Bei mittlerer Bildung sind es 14% und 56%. Selbst bei Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss sind es um die 40% bei der ersten Gruppe und um die 80% bei der zweiten. Diese Zahlen verdeutlichen, dass für viele MigrantInnen Bildung und Qualifikation keineswegs beruflichen und sozialen Aufstieg garantieren.

Anteil der Beschäftigung in Hilfs-/Anlerntätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern



Quelle: Mikrozensus Mitte 2008 – bis Mitte 2011, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im dunkel gefärbten Bereich (Vertrauensbereich); BmS = Berufsbildende mittlere Schule.

Resümee

Nachteile am Arbeitsmarkt für WienerInnen mit Migrationshintergrund

Ein niedrigeres Bildungsniveau reicht nicht als Erklärung aus, um den geringeren Erfolg von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu beschreiben. Denn die Ergebnisse aus dem Integrationsmonitoring verteilen sich teilweise signifikant auf alle Bildungsebenen. Dabei ist die Beschäftigungsquote weiterhin signifikant abhängig davon, in welchem Land der Bildungsabschluss erfolgte. Ebenso hat das Merkmal Bildungsstaat sichtlich Einfluss darauf, inwieweit das Qualifikationsniveau der Beschäftigung mit dem Bildungsniveau korrespondiert.

Nachteile, die durch den Einstieg in eine gering qualifizierte Tätigkeit zu Beginn einer Berufslaufbahn entstehen, wie sie häufig bei MigrantInnen gegeben sind, sind allem Anschein nach nur schwer auszugleichen. Die Anerkennung von im Ausland erworbener Bildung und die Förderung adäquater Beschäftigungsangebote sowie Entwicklung und Ausbau unterstützender Maßnahmen zur Vermeidung des Dequalifizierungsrisikos bleiben daher zentrale integrationspolitische Aufgaben.

Berufliche und soziale Position und Mobilität von MigrantInnen wesentlich beeinflusst von Diskriminierung

Es verstärkt sich auch durch die seit 2008 vorherrschende wirtschaftliche Anspannung das Bild, dass Diskriminierung am Arbeitsmarkt und in Beschäftigung einen wesentlichen Einfluss auf die berufliche und soziale Mobilität von Menschen mit Migrationshintergrund hat. Hervorzuheben ist dabei der in der Krise auffällig nachteilige Beschäftigungsverlauf von Frauen gleich welcher Bildung, selbst wenn sie in Österreich erworben wurde, deren Eltern in der Türkei geboren wurden. Dieser Beschäftigungsverlauf in der Krise deutet darauf hin, dass die niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund insgesamt nicht freiwillig gewählt ist, sondern dass hier dringend die Rolle einerseits der Arbeitgeberseite und andererseits der Arbeitsmarktpolitik durchleuchtet werden sollte, wie das auch die OECD nachdrücklich empfiehlt.

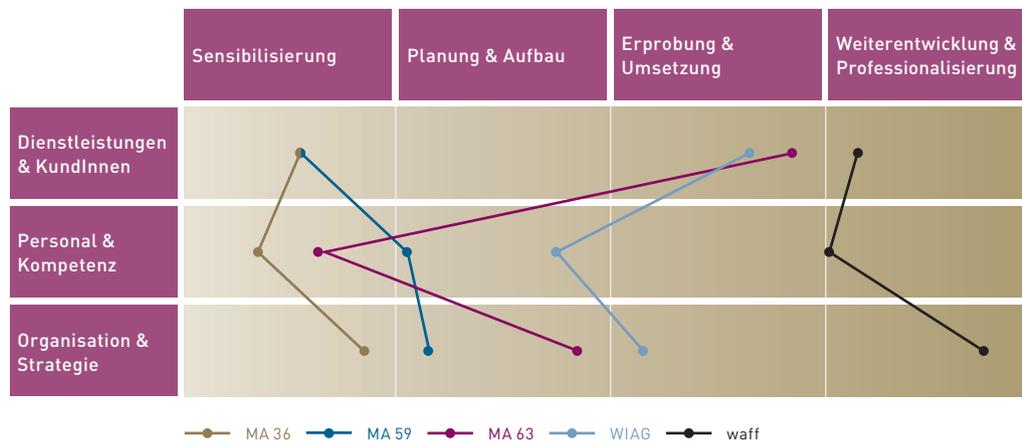
WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Diversitätsorientierte Serviceanbieter & abwartende Behörden

Die Stadt hat im Handlungsfeld Kompetenzen im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung. D.h. Wien kann hier zwar nicht als Gesetzgeberin gestalten, aber durch eine service- und kundenInnenorientierte Vollziehung bundesgesetzlicher Vorgaben das Umfeld für Wiener Unternehmen substantiell beeinflussen. Im Bereich der Wirtschaftsförderung und der Arbeitsmarktpolitik kann die Stadt darüber hinaus – in Ergänzung zu bundespolitischen Maßnahmen – eigenständig Maßnahmen setzen und eine aktiv-gestalterische Rolle spielen. Dies geschieht über zwei als Fonds organisierte Einrichtungen, die Wirtschaftsagentur Wien und den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff).

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Beschäftigung und Arbeitsmarkt



Beim Blick auf das Handlungsfeld sticht ins Auge, dass die beiden als Fonds organisierten Einrichtungen waff und Wirtschaftsagentur Wien ihr Diversitätsmanagement am weitesten entwickelt haben. Sie sind damit typisch für „vorgelagerte“ Einrichtungen, die ihre flexibleren Entwicklungs- und Gestaltungsspielräume für eine ausgewiesene Serviceorientierung und damit für eine zielgerichtete Weiterentwicklung ihres Diversitätsmanagements nützen können.

waff und Wirtschaftsagentur nützen Gestaltungsspielräume

Der waff punktet dabei im Bereich „Dienstleistungen & KundInnen“ u.a. mit mehrsprachiger Nostrifikationsberatung (in Kooperation mit dem Beratungszentrum für MigrantInnen), einer Berufserstinformation in 19 Sprachen im Rahmen der Niederlassungsbegleitung „Start Wien“ und einer durchgängig mehrsprachigen Website (in Deutsch, Englisch, Türkisch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch). Mehr noch als von dieser zielgruppenorientierten Serviceerweiterung profitieren KundInnen des waff von einem Diversitätsverständnis, bei dem der Migrationshintergrund nicht als das zentrale Unterscheidungsmerkmal gilt, welches die Stellung am Arbeitsmarkt automatisch und bestimmend beeinflusst. Migrationserfahrung wird stattdessen als eine Variable von vielen gesehen, die Relevanz haben kann und bei der Umsetzung von Förderungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend berücksichtigt werden sollte.

Die Wirtschaftsagentur Wien geht bei der Implementierung von Diversitätsmanagement einen Weg, der sich zunächst an der Schaffung von zielgruppenorientierten Anlaufstellen orientiert – und zwar „Mingo Migrant Enterprises“ für Kleinunternehmen und „Expat Center Vienna“ für in Wien „stationierte“ ausländische Fachkräfte. Dieser Ansatz ist differenziert zu beurteilen:

Für eine KundInnengruppe wie die Expatriates, die bei bzw. nach einer Übersiedlung nach Wien unterstützt werden sollen, macht eine eigene, als One-Stop-Shop fungierende Anlaufstelle dauerhaft Sinn. Bei Mingo Migrant Enterprises sind die Dinge etwas komplexer: Einerseits werden hier zielgruppenorientierte Leistungen in hoher Qualität erbracht, andererseits birgt die langfristige Aufrechterhaltung der Anlaufstelle bzw. des Labels „Mingo Migrant Enterprises“ bedeutende Risiken. Einmal, weil es als Hemmschuh für den notwendigen Aufbau von Diversitätskompetenz in der Gesamtorganisation wirken kann, und zum anderen, weil dadurch Zuschreibungen vorgenommen werden, die von betroffenen UnternehmerInnen als unpassend bzw. als diskriminierend empfunden werden und die Trennung in UnternehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund verfestigen können.

Daher gilt es, die Servicierung zielgruppenspezifischer Bedürfnisse zu einem selbstverständlichen Teil des allgemeinen Leistungsportfolios zu machen und dafür im Personalbereich ausreichend Diversitätskompetenz aufzubauen. Mittelfristig kann der gewählte Zugang dann sinnvoll und erfolgreich sein – und durchaus zum Vorbild für Einrichtungen mit einer ähnlichen Personalsituation werden – wenn die „Spezialeinrichtung“ kein Inseldasein führt, sondern ein kontinuierlicher Austausch und Know how-Transfer mit der Gesamtorganisation gewährleistet ist.

Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 36 – Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen:** Genehmigt Veranstaltungen und kontrolliert Veranstaltungsstätten, vollzieht Gesetze und Sicherheitsverordnungen und berät Betriebe bei der Umsetzung von Regeln und Gesetzen
- **MA 59 – Marktamt:** Fungiert als Aufsichtsbehörde in Sachen KonsumentInnen-schutz, Lebensmittelsrecht und -ordnung und verwaltet 18 Wiener Märkte
- **MA 63 – Gewerbewesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens:** Zuständig für alle Gewerbeangelegenheiten (gemeinsam mit den Bezirksämtern), d.h. für Gewerbeanmeldungen, individuelle Befähigungen und Nachsichten etc.
- **Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff):** Zentrale Anlauf- und Kompetenzstelle für berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung
- **Wirtschaftsagentur Wien:** Unterstützt und fördert Wiener Unternehmen und solche, die sich neu am Standort Wien ansiedeln wollen

Aufholbedarf bei behördlichen Leistungen

Während bei den von den Fonds umgesetzten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen Diversitätsmanagement auf gutem Niveau Einzug gehalten hat, stellt sich die Situation in jenen Bereichen, in denen die Stadt als Behörde agiert, mehrheitlich anders dar. Insbesondere MA 59 und MA 36 stehen dort mit ihrem Diversitätsmanagement noch am Anfang. Für zwei Einrichtungen, die als normüberprüfende Behörden in regelmäßigem Kontakt mit einer zunehmend vielfältigen Wiener UnternehmerInnenschaft stehen, ist das insofern problematisch, als dadurch Missverständnisse, Misstrauen und Unverständnis – auf Seiten der Behörde ebenso wie auf Seiten der Unternehmen – entstehen und Betriebe unnötigerweise in Schwierigkeiten kommen können. Auch die MA 63 steht bei der Umsetzung von diversitätsorientierten Maßnahmen teilweise noch am Anfang, hat aber bereits einen detaillierten Überblick über KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse und leistet im organisatorisch-strategischen Bereich wichtige Vorarbeiten für eine verstärkte Implementierung von Diversitätsmanagement.

Diversitätsmanagement im Detail

MA 36 – Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen

Organisation & Strategie Die MA 36 steht mit ihrem Diversitätsmanagement noch am Anfang. Prioritär ist zunächst ein Diskussionsprozess über Bedeutung und Eckpunkte eines MA 36 Diversitätsmanagements – in anderen Einrichtungen haben sich in diesem Zusammenhang Leitbildprozesse bewährt. **Personal & Kompetenz** Sprach- und Konfliktmanagementkompetenz werden im Personalauswahlverfahren bereits hoch bewertet, damit ist ein guter Ausgangspunkt für die Stärkung der Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnenschaft gegeben • Diese Stärkung sollte in Zukunft durch einen Fokus auf Weiterbildung ergänzt werden • Außerdem braucht es mehr Wissen über vorhandene Diversitätskompetenzen der MitarbeiterInnen, um aktuelle und künftige Bedarfe abschätzen zu können **Dienstleistungen & KundInnen** Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements heißt hier: Besserer Überblick über KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse • Darauf aufbauend kann der Bedarf an zielgruppenorientierten Leistungen abgeschätzt werden • Notwendig erscheint jedenfalls ein Ausbau von mehrsprachiger Beratung und Information

MA 59 – Marktamt

Dienstleistungen & KundInnen Bis dato wurden kaum diversitätsorientierte Maßnahmen umgesetzt • Es entsteht der Eindruck, dass für die Abteilung die Umsetzung von Diversitätsmanagement im Widerspruch zur Gleichbehandlung aller KundInnen steht. Die Praxis in vielen anderen Einrichtungen der Stadt zeigt aber, dass ein sensibler Umgang mit unterschiedlichen KundInnenbedürfnissen keineswegs Ungleichbehandlung bedeutet, sondern vielmehr gleichberechtigten Zugang für alle WienerInnen ermöglicht **Personal & Kompetenz** Trotz der Skepsis im Dienstleistungsbereich ist die MA 59 im Personalbereich in Teilbereichen bemüht, die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen zu erhöhen • Besonders positiv: in der Weiterbildung gibt es einen starken Fokus auf der Stärkung von Konfliktmanagement & Kommunikationskompetenz **Organisation & Strategie** Widersprüchliches Bild: Einerseits gibt es zahlreiche Maßnahmen, um Diversitätsmanagement in der Organisationsstruktur zu verankern (z.B. Diversitätsbeauftragter) • Andererseits ist die Auseinandersetzung mit Fragen des Diversitätsmanagements nicht Teil des Organisationsalltags • 2012 ist ein neues Leitbild geplant – das sollte als Anlass dienen, um diese Widersprüchlichkeiten zu thematisieren bzw. eine grundlegende Diskussion zum Diversitätsverständnis der Abteilung zu führen

MA 63 – Gewerbetwesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens

Dienstleistungen & KundInnen Sehr hohe Detailkenntnis über KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse • Wissen über spezifische Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund und deren Leistungsanspruchnahme • Entwicklungsbedarf: Berücksichtigung der festgestellten Bedürfnisse (z.B. noch kein mehrsprachiges Infomaterial oder mehrsprachige Beratung) **Personal & Kompetenz** Hier steht die Abteilung noch am Anfang – vermutlich ein Mitgrund für die geringe Dichte an diversitätsorientierten Maßnahmen in der Leistungserbringung **Organisation & Strategie** Maßnahmen im organisatorisch-strategischen Bereich verdeutlichen ein ernsthaftes Interesse an einer Verbesserung des Diversitätsmanagements • Diversitätsstrategie ist im Leitbild, Kontrakt- und Qualitätsmanagement festgelegt • Diversitätsthemen sind im Organisationsalltag präsent und es werden gezielte Maßnahmen gesetzt, um MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

Dienstleistungen & KundInnen Detaillierter Überblick über die KundInnenstruktur durch Erfassung von Erstsprache und Staatsbürgerschaft • Genaues Wissen über die Leistungsanspruchnahme unterschiedlicher KundInnengruppen • Ausdifferenziertes Wirkungsmonitoring, um zu erkennen, wie sich Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen auf den beruflichen Erfolg der TeilnehmerInnen auswirken • Durchgängig mehrsprachige Website **Personal & Kompetenz** Weiterentwicklung und Professionalisierung auch hier gelungen • Besondere Stärken gibt es im Weiterbildungsbereich – interkulturelle Inhalte sind Teil des verpflichtenden Fortbildungscurriculums • für MitarbeiterInnen im Bereich Information/Beratung zusätzliche Weiterbildungsangebote, die sich am konkreten Job-Anforderungsprofil orientieren • Entwicklungsbedarf bei der Personalgewinnung – bis dato haben nur 12% aller MitarbeiterInnen Migrationshintergrund **Organisation & Strategie** Stärkste Performance und damit eine Bestätigung der Ergebnisse von 2009 • Der waff verfügt über eine explizite Diversitätsstrategie und hat mit entsprechenden organisatorischen Veränderungen für eine starke Verankerung des Diversitätsmanagements gesorgt

Wirtschaftsagentur Wien

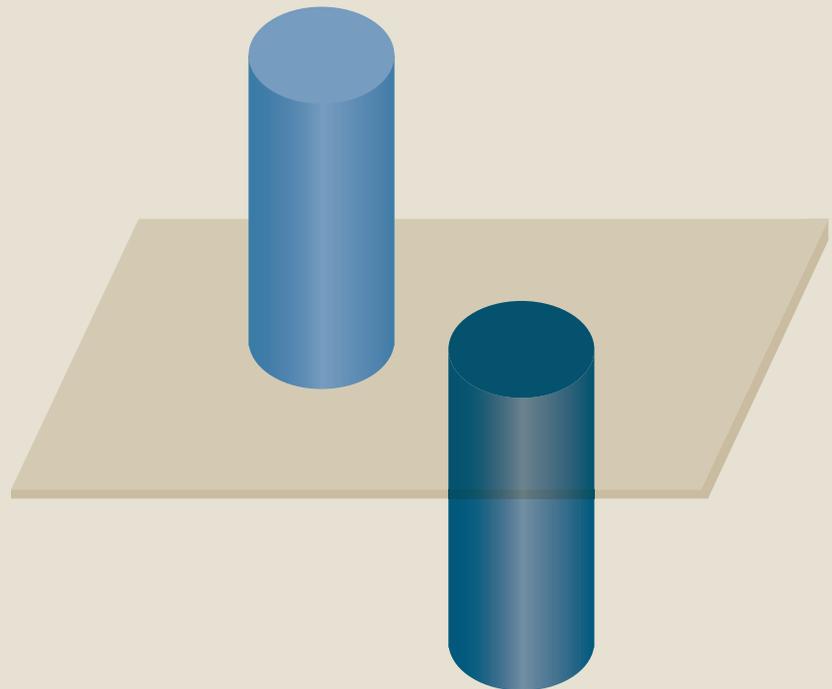
Dienstleistungen & KundInnen Ausdifferenziertes „System“ von zielgruppenorientierten Services – von Mingo Migrant Enterprises über Expat Center bis hin zu Regionalem Wirtschaftsservice und Grätzelmanagement • Mingo Migrant Enterprises bietet GründerInnenberatung in 11 Sprachen • Anstehende Aufgabe: Systematische Nutzung des vorhandenen Diversity Know-how in diesen Einrichtungen für die Organisationsentwicklung **Personal & Kompetenz** Eigene Abteilung Human Resources, die in den kommenden Jahren einen verstärkten Fokus auf Diversitätsmanagement richten will • Aktuell besteht noch wenig Wissen über Diversitätskompetenz und herkunftsmäßige Zusammensetzung der MitarbeiterInnenschaft • Aufholbedarf besteht jedenfalls bei Sprachkompetenzen – gerade weil die Wirtschaftsagentur die Zielsetzung hat, eine vielfältige Unternehmenslandschaft zu servicieren, sind die vorhandenen Kompetenzen in Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Polnisch noch nicht ausreichend **Organisation & Strategie** Hauptaufgabe: Sicherstellen, dass Aufbau und Umsetzung von Diversitätsmanagement nicht in der Verantwortung der „Spezialeinrichtungen“ verbleibt, sondern als gesamtorganisatorische Aufgabe wahrgenommen wird • Bis dato wurde dafür eine solide Basis gelegt – in einem nächsten Schritt geht es darum, die Diversitätsorientierung inhaltlich und organisatorisch breiter zu verankern.

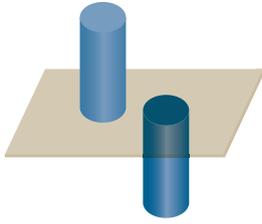
Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

2009 wurde das Diversitätsmanagement von MA 59, waff und Wirtschaftsagentur Wien analysiert. Die damals getroffenen Einschätzungen bestätigen sich insofern, als eine Kontinuität sichtbar ist – sowohl auf hohem als auch auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Der waff hat sein bereits ausdifferenziertes Diversitätsmanagement durch gezielte Maßnahmen professionalisiert (z.B. durch ein detailliertes Wirkungsmonitoring & einen genauen Überblick über die KundInnenstruktur durch die Erfassung von Erstsprache und Staatsbürgerschaft), die Wirtschaftsagentur Wien bleibt auf solidem Niveau und hat ihr KundInnenservice in Teilbereichen weiter verbessert. Die MA 59 steht nach wie vor am Beginn einer systematischen Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement, hat aber verstärkt Schritte gesetzt, um Diversitätsmanagement in der Organisationskultur zu verankern.

EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

+/- 34%





+/-34%: Der Lebensstandard von Haushalten mit Herkunft Türkei ist im Durchschnitt um ein Drittel niedriger, jener von Haushalten aus den EU15/EFTA Staaten (ohne Österreich) um ein Drittel höher als der Durchschnitt aller Haushalte in Wien.

EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

Die Einkommenssituation hängt eng mit Beschäftigung und Zugang zum Arbeitsmarkt zusammen. Die beste Prävention gegen Armut ist die Ausübung einer Erwerbsarbeit mit einem Existenz sichernden Einkommen. Dagegen erschweren mangelnde Erwerbsbeteiligung und Einkommensarmut den Inklusionsprozess, schränken Handlungsspielräume wesentlich ein, prägen Lebensstandard und -stil in negativer Weise und können sozialen Stress und Krankheit verursachen.

Bildung, Geschlecht und Alter sind Hauptdeterminanten für die Beschäftigungs- und Einkommenssituation eines Menschen. Für Menschen mit Migrationshintergrund kommt hinzu, dass der Zugang zur Erwerbsarbeit und somit die realisierten Einkommen bzw. Einkommenspotenziale auch vom aufenthaltsrechtlichen Status, der Staatsbürgerschaft, dem Geburtsland sowie vom Land des (formalen) Bildungsabschlusses abhängen. Das Armutsrisiko und damit die Gefahr, von einer als Minimum annehmbaren Lebensweise ausgeschlossen zu sein, ist für MigrantInnen deutlich höher. Entsprechend dringlich ist somit auch die Verantwortung der öffentlichen Hand bei der Bekämpfung von Armut und Armutsgefährdung. Eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Entlohnung, die Garantie Existenz sichernder Einkommen sowie die soziale Absicherung von Menschen ohne Erwerbseinkommen und in anderen Notlagen sind zentrale integrations- und sozialpolitische Zielsetzungen. Wieweit dies gelingt und sich in den Ergebnissen zur Einkommenssituation niederschlägt, ist ein zentrales Zeichen dafür, ob Integrationsprozesse gelingen oder nicht.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Im modernen Wohlfahrtsstaat spielt die öffentliche Hand eine zentrale Rolle bei der Gewährleistung von Einkommenssicherheit und Armutsvermeidung. Während im österreichischen föderalen System der überwiegende Teil der sozialpolitischen Leistungen bundesgesetzlich geregelte Sozialversicherungsleistungen sind (Transferleistungen u.a. bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit sowie für Familien, PensionistInnen und Pflegebedürftige), haben die Länder ebenfalls wesentliche Kompetenzen. Zu diesen gehören neben dem Wohnungswesen und der Wohnbauförderung, die bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS), Leistungen der Sozialhilfe, soziale Dienste (Wohnungslosenhilfe, Familienhilfe,...), für deren konkrete Ausgestaltung der Wiener Landesgesetzgeber zuständig ist. Eine Bundesländervereinbarung hat 2010 erstmals bundesweit einheitliche Mindeststandards für die BMS festgelegt.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Die Ergebnisse zum Personen- und Haushaltseinkommen der Wiener Bevölkerung zeigen klare Unterschiede entlang von Staatsangehörigkeit und Geburtsland (=Herkunft) und Geschlecht auf. Besonders Personen und Haushalte mit Herkunft aus Drittstaaten befinden sich weiterhin am unteren Ende der Einkommensskala.
- Bei den Haushaltseinkommen liegen „klassische“ Zuwanderungsländer am Ende der Einkommenshierarchie. So ist der Lebensstandard von Haushalten aus der Türkei im Durchschnitt ein Drittel niedriger als der Durchschnitt aller Haushalte in Wien.
- Das Niveau der aus Drittstaaten mitgebrachten Bildung hat unabhängig vom Geschlecht bisher kaum einen Einfluss auf das Einkommen.
- Weibliche Beschäftigte mit Herkunft aus Drittstaaten verdienen auf jeder Bildungsebene deutlich weniger als solche mit Herkunft Österreich.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Das Leistungsspektrum zur sozialen Sicherung ist vielfältig und kann sowohl monetär als auch sachbezogen erfolgen. Die Höhe des Einkommens bestimmt auch das Ausmaß des Bedarfs an ergänzenden Sozialleistungen. Eine ausführliche Berichterstattung zur sozialen Lage der Wiener Bevölkerung findet sich im Wiener Sozialbericht 2010.

Das Wiener Integrationsmonitoring konzentriert sich auf die Einkommenssituation der Wiener Bevölkerung im Kontext von struktureller und sozialer Integration. Indikatoren in diesem Themenfeld informieren damit auch über den Lebensstandard der Wiener Haushalte und sind zentrale Größen zur Beschreibung der sozialen Lage der Wiener Bevölkerung.

Einkommen

Lebensstandard

Soziale Lage

Worauf wird 2011 fokussiert?

Das Wiener Integrationsmonitoring fokussiert im Bereich Einkommen und soziale Sicherung auf das Personen- und Haushaltseinkommen (jeweils netto). Für den Monitor 2011 wurden zwei aus vier Indikatoren aus dem Themenfeld Einkommen und soziale Sicherung gewählt. Die Indikatoren geben Auskunft über die Höhe des Lebensunterhaltes, über Einkommensentwicklungen und -differenzen. Daten zur Arbeitslosigkeit, zum Bezug der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) und zum Anteil der Haushalte, die Wohnbeihilfe beziehen, finden sich im Tabellenanhang.

➤ **Anhang Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken, S. 190 – 191**

Integrationsindikatoren für Einkommen und soziale Sicherung 2011

A Erwerbseinkommen netto nach Bildungsstand, Herkunft und Geschlecht

➤ **Möglichkeit, Lebensunterhalt selbst und in ausreichender Höhe zu bestreiten**

B Haushaltsnettoeinkommen nach Herkunft und im Zeitvergleich

➤ **Auskunft über die soziale Lage**

A. Erwerbseinkommen nach Bildungsstand, Herkunft und Geschlecht

Höchst unterschiedliche Niveaus und Veränderungen

Der Indikator Erwerbseinkommen bildet entlang des Geschlechts und der Herkunftsländer Österreich, EU/EFTA-Staaten und Drittstaaten (Geburtsland und Staatsangehörigkeit) das Netto-Jahreseinkommen von unselbständig und selbständig Erwerbstätigen in Wien ab.

Dabei lassen sich seit 2008 bei Frauen mit österreichischer Herkunft deutliche Zunahmen des durchschnittlichen Einkommens beobachten, und zwar unabhängig davon, welches Bildungsniveau sie besitzen. Bei Herkunft aus EU/EFTA-Staaten bestehen große statistische Unsicherheiten, sodass lediglich für weibliche Beschäftigte mit Hochschulabschluss ein gesteigener Verdienst festgestellt werden kann. Weibliche Beschäftigte mit Herkunft aus Drittstaaten verdienen auf jeder Bildungsebene deutlich weniger als solche mit Herkunft Österreich: Absolventinnen von allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS oder äquivalente Schulen im Ausland) sowie von berufsbildenden höheren Schulen (BHS oder äquivalente Schulen im Ausland) um etwa ein Drittel weniger, ansonsten um etwa ein Fünftel. Bei ihnen besteht einkommensmäßig kein Unterschied zwischen Absolventinnen einer Lehre bzw. berufsbildenden mittleren Schule (BMS oder äquivalente Ausbildung im Ausland) und AHS-Matura.

Bei männlichen Beschäftigten ohne Migrationsbezug ist keine gleichmäßige Einkommenszunahme über alle Bildungsniveaus zu beobachten, sondern eine stufenweise: Mit Lehre/BMS ist das durchschnittliche Einkommen ähnlich hoch wie mit AHS-Matura und ungefähr doppelt so hoch wie mit Pflichtschulabschluss. Mit BHS-Matura ist es ähnlich hoch wie mit einem Hochschulabschluss und nochmals ungefähr um denselben Betrag höher, um den BMS- bzw. AHS-Absolventen mehr verdienen als Pflichtschulabsolventen.

Bei Männern mit Herkunft aus EU/EFTA-Staaten besteht kein Unterschied zwischen Absolventen von AHS und BHS. Mit Lehre/BMS und besonders mit BHS-Matura ist das Einkommen niedriger als bei einer Herkunft aus Österreich.

Männliche Beschäftigte mit Herkunft aus Drittstaaten verdienen auf jeder Bildungsebene unterhalb der Hochschule ungefähr gleich viel, und selbst mit Hochschulabschluss verdienen sie nicht mehr als Beschäftigte ohne Migrationsbezug mit abgeschlossener Lehre/BMS.

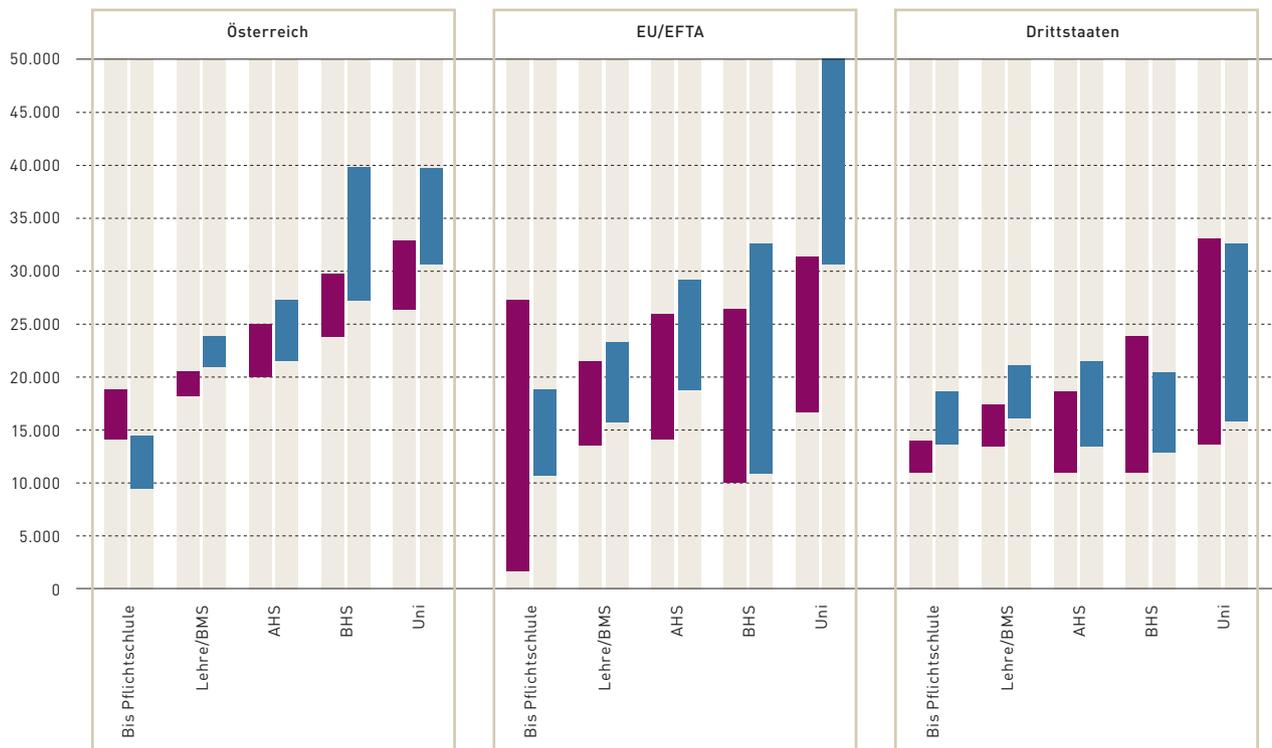
Methodische Anmerkungen

Die Einkommen sind jeweils Netto-Bezüge. In die Erwerbseinkommen einbezogen wurden unselbständige und selbständige Erwerbstätigkeit. Zur Vergleichbarkeit wurden die tatsächlichen Einkommen so umgerechnet, als ob die Person durchgängig 40 Wochenstunden beschäftigt gewesen wäre.

Als Herkunft des Haushaltes wird die Herkunft der Person mit dem höchsten Einkommen herangezogen.

Die vorliegenden Daten zum (Haushalts)Einkommen stammen ausschließlich aus EU SILC Daten. ➔ 2.2.3 **Verwendete Daten und Datenquellen, S. 29**

Erwerbseinkommen netto pro Jahr bei 40 Wochenstunden der beschäftigten Frauen und Männer 2008–2010 nach dem Bildungsstand und Herkunftsland



Quelle: EU SILC, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im gefärbten Bereich (Vertrauensbereich; violett=Frauen; blau=Männer).

B. Haushaltsnettoeinkommen nach Herkunft und im Zeitvergleich

Finanzielle Hierarchien bei Haushalteinkommen entlang der Herkunft

Die Haushaltseinkommen sind eine zentrale Größe für die Sozialberichterstattung und Angaben über Armutsgefährdung. Die Berichterstattung basiert unter Berücksichtigung aller Einkommensarten und -höhen eines Haushaltes. Damit kann im Gegensatz zur isolierten Betrachtung von Personeneinkommen indirekt auf den Lebensstandard von Haushalten geschlossen werden, wobei jeder im Haushalt lebenden Person ein bestimmter Bedarf unterstellt wird.

Um Haushalte unterschiedlicher Größe und Zusammensetzung vergleichbar zu machen, wird das sog. äquivalisierte Haushaltsnettoeinkommen berechnet. Äquivalenziert¹ deswegen, weil angenommen wird, dass ein Einpersonenhaushalt pro Kopf gezwungenermaßen höhere Ausgaben hat als ein Mehrpersonenhaushalt.

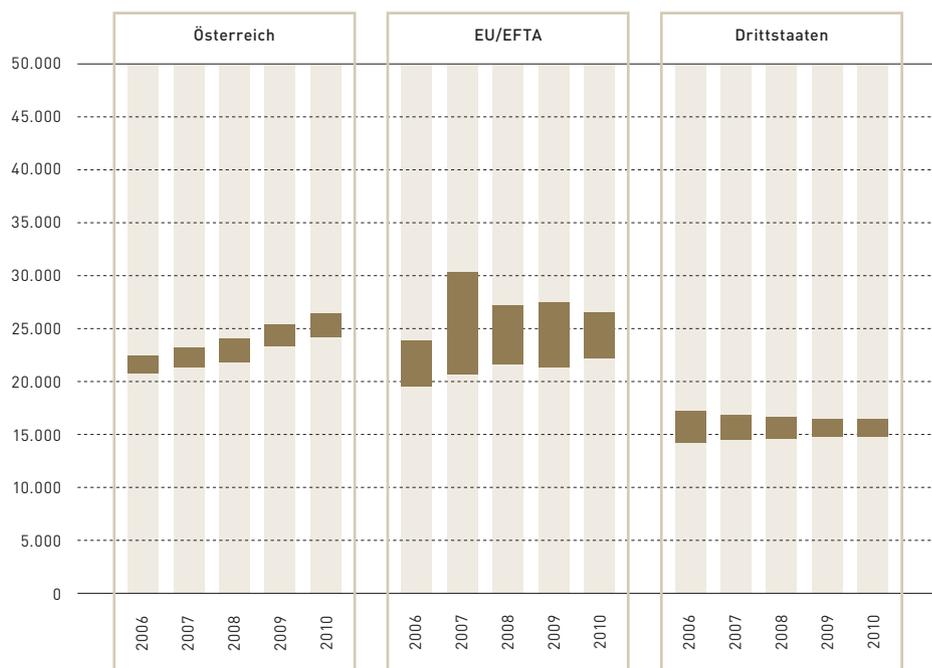
Der Verlauf des durchschnittlichen äquivalisierten Haushaltsnettojahreseinkommens von 2006² bis 2010 zeigt bei der Herkunft Österreich einen eindeutig und gleichmäßig ansteigenden Trend. Das ist weder bei Herkunft aus dem EU/EFTA-Raum noch bei sonstiger Herkunft zu beobachten. Dort sind die durchschnittlichen äquivalisierten Haushaltseinkommen gleich geblieben. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass hier die Einkommensschere auseinandergeht, vielmehr zeigt sich bei

¹ Das Äquivalenzeinkommen eines Haushalts errechnet sich aus dem verfügbaren Haushaltseinkommen dividiert durch die Summe der Personengewichte im Haushalt. Die Personengewichte werden auf Basis der EU-Skala berechnet: erste Person = 1,0; zweite und jede weitere Person = 0,5 außer Kinder jünger als 14 Jahre = 0,3 (zitiert nach Statistik Austria, EU-SILC 2010).

² Zur Verstärkung der Aussagekraft wurde auf die Strichproben ab 2006 zurückgegriffen.

einer detaillierten Betrachtung der Haushalte nach Herkunftsländern (definiert über die Herkunft des Haushaltmitglieds mit dem höchsten Einkommen), dass neu hinzukommende Haushalte den Durchschnitt unten halten. Denn bei Haushalten mit Herkunft aus dem ehemaligen Jugoslawien und mehr noch aus der Türkei ist ein Anstieg zu verzeichnen, nicht aber bei den seit 2004 beigetretenen „neuen“ EU-Staaten und besonders nicht bei sonstigen Staaten. Da der Zuzug aus Serbien und der Türkei seit 2006 sehr gering war, scheint diese Vermutung begründet.

Äquivalisiertes Haushaltsnettojahreseinkommen im Zeitverlauf 2006 bis 2010 nach dem Herkunftsland



Quelle: EU SILC, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im dunkel gefärbten Bereich.

Im Durchschnitt der Jahre 2008 bis 2010 zeigt sich, dass das durchschnittliche äquivalisierte Haushaltsnettojahreseinkommen bei Herkunft

- aus Österreich € 24.200 (\pm € 900),
- aus EU-15/EFTA-Staaten € 30.000 (\pm € 4.500),
- aus den „neuen“ EU-12-Staaten € 20.100 (\pm € 2.000),
- aus Nachfolgestaaten des ehem. Jugoslawien ohne Slowenien € 15.800 (\pm € 1.000),
- aus der Türkei € 14.900 (\pm € 1.500) sowie aus sonstigen Drittstaaten € 16.600 (\pm € 2.000) beträgt.

Die finanzielle Hierarchie ist somit relativ klar: Der Lebensstandard von Haushalten aus der Türkei ist im Durchschnitt um ein Drittel niedriger, und das obwohl bei diesen Haushalten die äquivalisierten Haushaltseinkommen 2008–2010 um rund ein Viertel höher waren als 2006–2007. Jener von Haushalten aus den (anderen) EU15/EFTA Staaten ist dagegen um ein Drittel höher als der Durchschnitt aller Haushalte in Wien. Die Differenz lautet -33,7% (Türkei) und +33,8% (EU15/EFTA), bei Haushalten mit Herkunft aus dem ehem. Jugoslawien sind es -29,6%, bei den restlichen Drittstaaten -25,8%, bei Haushalten mit Herkunft aus den neuen EU-Staaten -10,4% und bei „österreichischen“ Haushalten +8,2%.

Resümee

Dringender Handlungsbedarf im Bereich soziale Gerechtigkeit und Bekämpfung von Armut und Armutsgefährdung

Betrachtet man die Ergebnisse dieses Themenfeldes gemeinsam mit jenen aus dem Beschäftigungsbereich und dem Bereich Wohnen, zeigt sich die prekäre Lage bestimmter Haushalte, insbesondere bei einer Herkunft aus Drittstaaten, deutlich. Bedenklich ist, dass auch bei positiven Veränderungen (wie etwa einem Anstieg der Haushaltseinkommen bei der langansässigen Zuwanderungsbevölkerung) eine große Einkommensklüft bestehen bleibt. Vor dem Hintergrund, dass diese Haushalte in Zeiten der Wirtschaftskrise besonders betroffen sind (siehe auch Abschnitt zur Arbeitslosigkeit), und offenkundig auch eine gute Ausbildung die Einkommenssituation von Menschen mit Herkunft aus Drittstaaten nicht verbessert, ist dringender Handlungsbedarf bei der Einkommenssicherung von Personen und Haushalten, bei der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen bzw. der Vermeidung von Dequalifizierung sowie bei der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt gegeben.

➔ **Beschäftigung & Arbeitsmarkt, S. 81 ff.**

WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Beginnende Auseinandersetzung

Die Wiener Verwaltung bzw. Einrichtungen der Stadt tragen Verantwortung für einkommensrelevante Leistungen. Dies betrifft einerseits die für die bedarfsorientierte Mindestsicherung zuständige MA 40, andererseits die für die Gewährung der Wohnbeihilfe zuständige MA 50. Weitere direkte Leistungen zur Sicherung von Lebensunterhalt und Unterkunftsbedarf werden vom Fonds Soziales Wien (FSW) im Rahmen der Wiener Wohnungslosenhilfe und der Grundversorgung für AsylwerberInnen erbracht.

Da diese Leistungen von MA 50 bzw. FSW jedoch jeweils als Teil eines weit umfangreicheren Portfolios erbracht werden, erfolgt die Bewertung dieser beiden Einrichtungen in den Handlungsfeldern Wohnen bzw. Gesundheit und Pflege. Im Folgenden steht daher die Diversitätsorientierung der MA 40 im Mittelpunkt.

Die einbezogene Abteilung

• **MA 40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht:** Mit zehn Sozialzentren ist sie die zentrale Anlaufstelle bei sozialen und finanziellen Problemen. Im Sozial- und Gesundheitsrecht werden legislative Aufgaben, aber auch behördliche Bewilligungs- und Aufsichtsfunktionen wahrgenommen

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Einkommen und soziale Sicherung



Höchst relevant: Diversitätsmanagement im Sozialschutz

Die MA 40 ist eine der wichtigsten Behörden im Sozialschutz- und Wohlfahrtsbereich in Wien. Als für die bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS), die frühere Sozialhilfe, zuständige Stelle trägt sie gegenüber den BürgerInnen die Hauptverantwortung für einen wesentlichen Stützpfeiler des Sozialschutzsystems. KundInnenorientierung, Gestaltung des Zugangs zu Leistungen und effektive Informationsarbeit haben bei dieser Dienststelle direkten Einfluss auf das Funktionieren des sozialen Netzes. Die Verantwortung erstreckt sich nicht nur auf die Gewährung der Mindestsicherung für über 100.000 WienerInnen (**↗ Anhang Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken, S. 191**), sondern schließt auch die Anbindung arbeitsmarktferner Gruppen an die Reintegrationsziele des AMS, die Gewährung der Mietbeihilfe (als Teil der Mindestsicherung) und des Heizkostenzuschusses, die Ausstellung des Wiener Mobilpasses sowie eine Reihe von sozialarbeiterischen und sozialrechtlichen Betreuungs- und Beratungsleistungen mit ein.

Eine besondere diversitätspolitische Relevanz ergibt sich aus der Tatsache, dass die Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung von einem Teil der anspruchsberechtigten Personen nicht beantragt wird. Dies kann einerseits an rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Vermögensregelungen, Einbürgerungsrecht³) liegen, andererseits aber auch an Informationsdefiziten über die Anspruchsberechtigung oder an einer (gefürchteten oder realen) sozialen Stigmatisierung als SozialhilfeempfängerIn. Auf die beiden letztgenannten Punkte kann die operativ zuständige Stelle viel Einfluss nehmen, und gerade diese sind es, die für Menschen mit Migrationshintergrund besonders schwer wiegen können.

Offenheit und erste Schritte

Vor diesem Hintergrund ist es umso dringlicher, dass die MA 40 hohe Standards im Diversitätsmanagement aufweist und auf dem Weg dorthin rasche Fortschritte erzielt. Im Augenblick stellt sie sich noch als eine Einrichtung dar, die sich im frühen Stadium einer vertieften Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen befindet. So besteht ein Bewusstsein für den hohen MigrantInnenanteil unter den KundInnen und für die Notwendigkeit, zumindest bei bestimmten Leistungen die Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Wo dies als Folge gezielter Anstrengungen bereits geschieht – Öffentlichkeitsarbeit, Information und Unterstützung von KlientInnen – steht der Aspekt der mehrsprachigen Leistungserbringung im Vordergrund. Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit, die im konkreten KundInnenkontakt unterschiedliche Perspektiven, Problemlagen und Erwartungshaltungen antizipieren kann, ist ein wesentlicher Aspekt von Diversitätskompetenz. Bei dieser interkulturellen Qualität der Leistungserbringung, die über die reine Fähigkeit zur mehrsprachigen Vermittlung von Faktenlagen hinausgeht, besteht noch einiges Entwicklungspotenzial. Insgesamt müssten Diversitätsgesichtspunkte breitflächiger und konsequenter Eingang in alle Aspekte der Leistungsgestaltung finden als dies heute der Fall ist.

³ Das Staatsbürgerschaftsgesetz schließt ausländische StaatsbürgerInnen, die mit einem Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EG einen Anspruch auf BMS haben, im Falle eines Bezugs der BMS drei Jahre lang vom Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft aus (§10 Abs. 5 Staatsbürgerschaftsgesetz).

Diversitätsmanagement: Präsent, aber ausbaufähig

Das generelle Bild einer Abteilung an der Schwelle zur Öffnung für Diversitätsfragen bestätigt sich auch beim Blick auf den Personalbereich, wo die MA 40 mit rund 580 MitarbeiterInnen, davon rund 360 in der KundInnenbetreuung, zu einer der personalstarken Abteilungen der Stadt zählt. Wohl gibt es punktuelle Maßnahmen, doch mangelt es an einer systematischen Ausrichtung der Personalentwicklung an Erfordernissen des Diversitätsmanagements. Schließlich zeigt sich im Bereich Organisation und Strategie, dass die Thematik einerseits in der Organisationsentwicklung verankert ist, nicht zuletzt durch mit Diversitätsfragen beauftragte MitarbeiterInnen. Andererseits könnten die entsprechenden Zielsetzungen im Organisationsalltag viel kontinuierlicher und über alle Hierarchiestufen hinweg präsent sein. Eine Aussage über die Entwicklung im Zeitraum 2009 bis 2011 ist nicht möglich, da die Abteilung 2011 erstmals in das Monitoring einbezogen war.

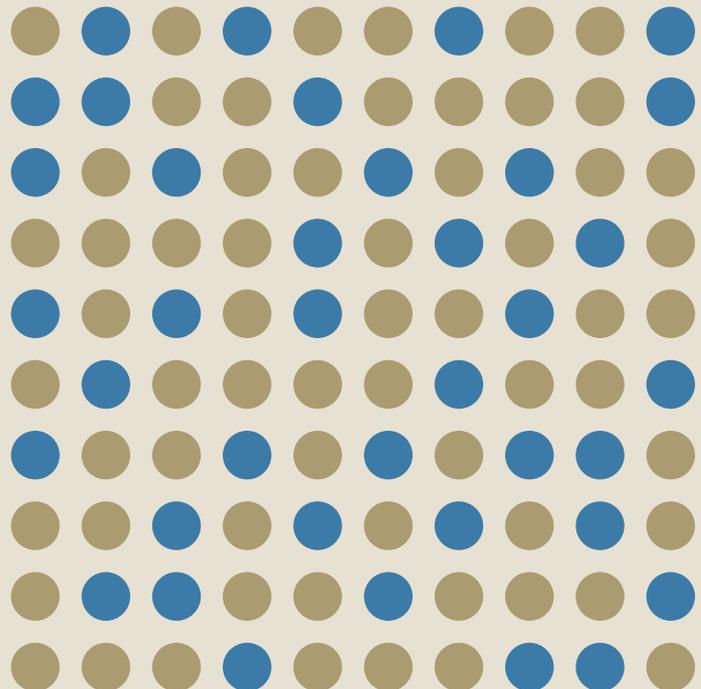
Diversitätsmanagement im Detail

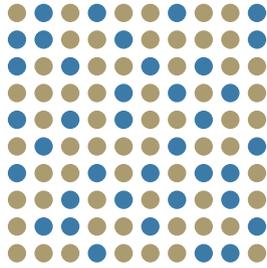
MA 40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

Dienstleistung & KundInnen Die Abteilung ist sich des Anteils von MigrantInnen in der KundInnenstruktur bewusst • Dieses Wissen fließt teilweise in die Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung ein • Allerdings besteht noch kaum Wissen über Nachfragemuster, Inanspruchnahme bzw. Wirkung zielgruppenorientierter Maßnahmen • Herausforderung „Mainstreaming“ von Diversitätsmanagement in allen Aspekten der Leistungserbringung **Personal & Kompetenz** Es existiert kein umfassendes Bild der in der Abteilung vorhandenen Diversitätskompetenz – das erschwert den bedarfsgerechten Einsatz von entsprechenden Fähigkeiten • Vorhanden sind dagegen pilothafte Erfahrungen bei der Suche und Einstellung von diversitätskompetenten MitarbeiterInnen • Im Bereich der Weiterbildung sind diversitätsorientierte Maßnahmen zwar im Angebot und in der Bedarfserhebung verankert, bleiben allerdings unverbindlich und werden nur in relativ geringem Ausmaß in Anspruch genommen **Organisation & Strategie** Einerseits: für das Thema Diversität zuständige MitarbeiterInnen und Definition von Diversitätsmanagement als Führungsaufgabe • Andererseits: Diversitätsorientierte Zielsetzungen sind im Organisationsalltag noch nicht ausreichend präsent bzw. sollten viel offensiver an die MitarbeiterInnen herangetragen werden • Angesichts der hohen sozialpolitischen Relevanz der Abteilung sollte einer vorausschauenden Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie auf Basis der bisher gesetzten Schritte Priorität eingeräumt werden

GESUNDHEIT & PFLEGE

38%





- **38%** der 55- bis 59-jährigen WienerInnen haben eine aktive Migrationserfahrung.

GESUNDHEIT & PFLEGE

Das Recht auf ärztliche Versorgung und Sicherheit im Falle von Krankheit und Invalidität ist zentraler Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Aus gutem Grund: Körperliche Gesundheit und das Wissen, dass man im Bedarfsfall Zugang zu Gesundheits- und Pflegeleistungen hat, beeinflussen maßgeblich die Möglichkeit, am sozialen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, und damit die individuelle Lebensqualität. Gesundheitspolitik ist daher immer auch Sozialpolitik. Gleichzeitig hat die öffentliche Hand ein Interesse, durch verstärktes Augenmerk auf die Gesundheitsvorsorge individuelle und gesellschaftliche Kosten zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund bestehen aus integrationspolitischer Sicht die Hauptaufgaben darin, allen Bevölkerungsgruppen einen gleichberechtigten Zugang zum öffentlichen Gesundheits- und Pflegesystem zu ermöglichen und darauf hinzuwirken, dass der Einfluss von sozialem Status und Bildungshintergrund und damit von unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen auf den Gesundheitszustand möglichst gering bleibt.

Migration und Gesundheit

Herkunft bzw. Migrationshintergrund können in diesem Kontext vor allem in Kombination mit sozialer Benachteiligung eine Rolle spielen. MigrantInnen sind am Arbeitsmarkt noch immer überproportional häufig in körperlich beanspruchenden bzw. schlecht bezahlten Bereichen tätig. Das kann gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben, wobei neben der Arbeit und dem Einkommen, die Wohnsituation und das Wohnumfeld sowie psychosoziale Faktoren (wie Diskriminierungserfahrungen, fehlende soziale Netzwerke, die Angst um den Arbeitsplatz oder die Angst vor dem Verlust einer legalen Aufenthaltsmöglichkeit) ebenfalls das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen erhöhen können.

Einerseits kann also soziale Benachteiligung den Bedarf nach Gesundheits- und Pflegeleistungen verstärken, andererseits kann diese die Hemmschwellen im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Leistungen erhöhen. Dabei kann es sich um materielle und strukturelle Hemmschwellen bzw. Barrieren ebenso handeln (z.B. finanzielle Hürden, Angst vor bürokratischen Abläufen, Unkenntnis von Leistungsansprüchen) wie um psychosoziale und soziokulturelle Barrieren (z.B. Schamempfinden, Sprach- und Kulturbarrieren, Skepsis gegenüber potenzieller Hilfe durch institutionelle VersorgerInnen).

Was ist notwendig?

Notwendig sind daher nicht nur „diversitäts-fitte“ Organisationen, die den gesellschaftlichen Anforderungen an das Gesundheits- und Pflegesystem entsprechen und angesichts der demographischen Entwicklung das Thema „Alter und Migration“ stark in den Blickpunkt rücken. Von Bedeutung ist auch – als fundierte Leitlinie für das Diversitätsmanagement – ein ausdifferenziertes Wissen über mögliche Zusammenhänge zwischen Gesundheitszustand bzw. Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen und dem Ausbildungsniveau, dem Alter bei der Migration oder der ethnischen Zugehörigkeit. Die aktuelle Datenlage lässt diesbezüglich allerdings noch viele Wünsche offen. Wien hat aber unabhängig von der Qualität der Daten umfangreiche Möglichkeiten, Diversitätsmanagement im eigenen Verantwortungsbereich voranzutreiben und somit integrationspolitische Erfolge im Gesundheits- und Pflegebereich zu erzielen.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Die rechtlichen Rahmenbedingungen und Zugangsvoraussetzungen zum Gesundheits- und Pflegewesen werden auf Bundesebene geregelt. Als Bundesland hat Wien aber sowohl auf strategischer Ebene als auch im Hinblick auf die konkrete Leistungsausgestaltung umfangreiche Kompetenzen, die in integrationspolitischer Hinsicht genutzt werden können. So kann die Stadt eigenständig bspw. sowohl ein Wiener Spitalskonzept als auch ein Wiener Geriatriekonzept umsetzen. Weitreichende Kompetenzen hat die Stadt darüber hinaus im Vorsorge- und Präventionsbereich, die sie bspw. über das Wiener Programm für Frauengesundheit und die Wiener Gesundheitsförderung (WIG) wahrnimmt. Aufgrund der überragenden Stellung von städtischen Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegewesen kommt dem dort umgesetzten Diversitätsmanagement besonders große Bedeutung zu.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Lediglich 43% der 45- bis 64-Jährigen mit Herkunft aus Drittstaaten fühlen sich gesundheitlich gut oder sehr gut im Vergleich zu 67% ihrer österreichischen AltersgenossInnen.
- Transkultureller Versorgungs- und Pflegebedarf kündigt sich an:
Stark besetzte MigrantInnenjahrgänge wachsen in die höheren Altersgruppen hinein. Bereits 38% der 55- bis 59-jährigen WienerInnen sind im Ausland geboren.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Die Lebensqualität und damit die Gesundheit hängen im Wesentlichen mit den Arbeits- und Lebensbedingungen zusammen und sind auch vom familiären Umfeld und seinen Ressourcen geprägt. Migration spielt in diesem Kontext eine bedeutende Rolle.

Ziel ist es, im Integrationsmonitoring den Zugang zum Gesundheitssystem, die Leistungsfähigkeit von medizinischer Versorgung sowie das Vorsorgeverhalten der Bevölkerung zu beobachten, weil das mitbestimmende Faktoren sind, wenn es um den Erhalt der Gesundheit und die Pflegeversorgung im Alter geht. Der Migrationsgrund und die Migrationsumstände, „das Ankommen“ in der Aufnahmegesellschaft, Sprachbarrieren, sozio-kulturell unterschiedliche Bedürfnisse, all das sind Bereiche, die im Kontext von Gesundheit und Pflege zu beachten sind. Die aktuelle Datenlage lässt jedoch diese spezifische Betrachtungsweise nur bedingt zu.

Gesundheitszustand

Altern in der Migration

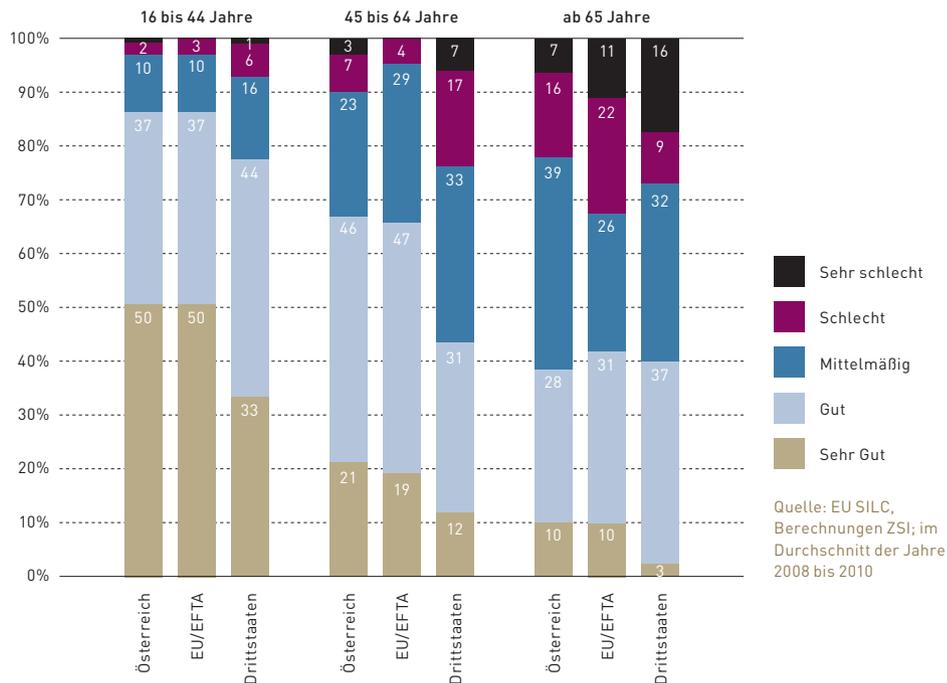
Worauf wird 2011 fokussiert?

Die herrschende Datenlage ist gekennzeichnet durch nicht aktuelle Ergebnisse – die letzte österreichische Gesundheitsbefragung fand 2006 statt –, zu kleine Stichproben und wenige migrations- und integrationsrelevante Merkmale. Sie ermöglicht daher nur wenige für das Integrationsmonitoring relevante Aussagen und erlaubt aktuell nicht, Integrationsindikatoren abzubilden.

Abgebildet werden im Folgenden Aspekte zum allgemeinen Gesundheitszustand der WienerInnen sowie demographische Entwicklungen, die verdeutlichen sollen, dass das Thema Gesundheit und Pflege an integrationspolitischer Relevanz zunimmt.

MigrantInnen schätzen ihren Gesundheitszustand schon im Alter unter 45 Jahren schlechter ein als nicht Zugewanderte.

Gesundheitszustand nach eigener Empfindung



Die Einschätzung des Gesundheitszustandes als gut sinkt mit zunehmendem Alter. Es zeigt sich, dass Personen mit Herkunft aus Drittstaaten schon im Alter unter 45 Jahren weniger häufig „gut oder sehr gut“ angeben als Personen mit Herkunft Österreich, nämlich zu etwa 77% statt 87%. Im Alter zwischen 45 und 64 Jahren wird dieser Unterschied markant größer. Hier stehen den 43% bei Herkunft aus Drittstaaten 67% bei Herkunft aus Österreich gegenüber. Im Alter ab 65 Jahren besteht dann aber kein Unterschied mehr. Personen mit Herkunft aus Drittstaaten scheinen demnach ihre Gesundheit früher einzubüßen.

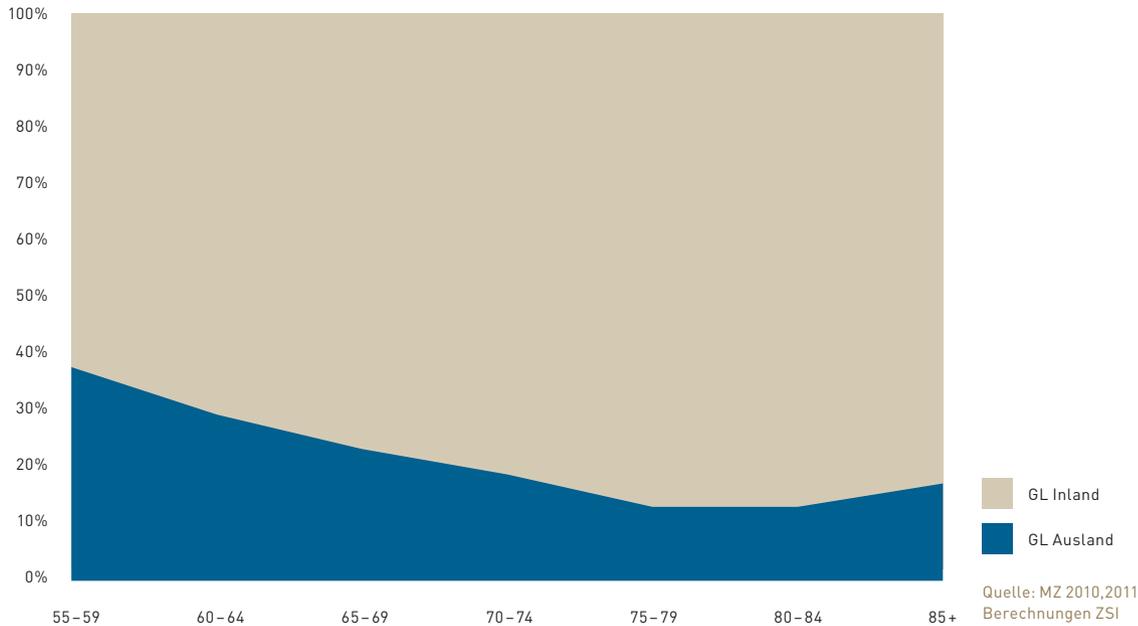
Transkultureller Pflegebedarf – Demographischer Ausblick

Das Thema Altern in der Migration rückt zunehmend in den integrationspolitischen Fokus. Für den Gesundheits- und Pflegebereich bedeutet das eine Zunahme migrationsbedingter und transkultureller Versorgungsbedürfnisse. Da die aktuelle Datenlage eine Auswertung nach migrationsbezogenen Merkmalen nicht zulässt, wird mit der folgenden Grafik das Zusammenwirken demographischer Strukturen und Entwicklungen von „Alterung“ und „Zuwanderung“ anschaulich abgebildet.

Sie sind gekommen, um zu bleiben.

38% der 55- bis 59-jährigen WienerInnen haben eine aktive Migrationserfahrung, das heißt sie sind eingewandert. Sie werden in den kommenden Jahren das Pensionsalter erreichen und zu einem Gutteil ihren Lebensabend in Österreich verbringen.

Die heute 55plus Jährigen nach Geburtsland (GL)



Der gesundheitliche Versorgungs- und Pflegebedarf von MigrantInnen wurde bisher auch aufgrund ihrer geringen Anteile in den höheren Alterssegmenten wenig in der Gesundheits- und Pflegeberichterstattung berücksichtigt. Die demographischen Entwicklungen zeigen deutlich auf, dass die erste Zuwanderungsgeneration ins SeniorInnenalter kommt. Damit steigt der Bedarf an gesundheitlichen Vorsorge-maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Pflegebedürftigkeit sowie die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen durch MigrantInnen in dem Maße, wie sich die Bevölkerung durch Zuwanderung verändert und stark besetzte Jahrgänge ins höhere Alter hineinwachsen.

KundInnen in der ambulanten und stationären Pflege

Von integrationspolitischer Relevanz ist es, über die Inanspruchnahme von Leistungen, die die Stadt Wien anbietet, ein Gesamtbild nach migrations- und integrationsrelevanten Merkmalen zu erhalten und damit feststellen zu können, ob ein gleicher Zugang zu Gesundheits- und Pflegeleistungen gegeben ist.

Das Geburtsland kann bei denjenigen KundInnen, die Pflegeleistungen in Anspruch nehmen, ausgewertet werden, für die eine Angabe des Geburtsortes vorliegt. Danach waren 2010 15% der Pflege-KundInnen im Ausland geboren (sowohl bei stationärer als auch ambulanter Pflege).¹ Betrachtet man die Alterskohorten dieser KundInnen im Vergleich zur Wiener Gesamtbevölkerung, so entspricht dieser Anteil jenem der WienerInnen, die im Ausland geboren sind.

¹ Quelle: FSW 2011

Resümee

Schaffung einer fundierten Gesundheitsberichterstattung im Integrations- und Diversitätskontext

Für ein umfassendes Bild zum Themenfeld Gesundheit und Pflege mangelt es derzeit an kohärenten und empirisch fundierten Dokumentationen und Daten sowohl über den Gesundheitszustand als auch über den Zugang zu Leistungen im Gesundheitswesen. Dies trifft für die gesamte Wiener Bevölkerung zu, zumal Gesundheit im Wesentlichen von der sozialen Lage der Betroffenen, ihrer beruflichen Tätigkeit und ihrem Bildungshintergrund bestimmt wird. Über MigrantInnen als KundInnen von Gesundheitseinrichtungen ist ebenso wenig bekannt, auch nicht, ob sie aufgrund ihrer Migrationserfahrung andere oder spezielle Bedürfnisse oder Krankheitsverläufe haben.

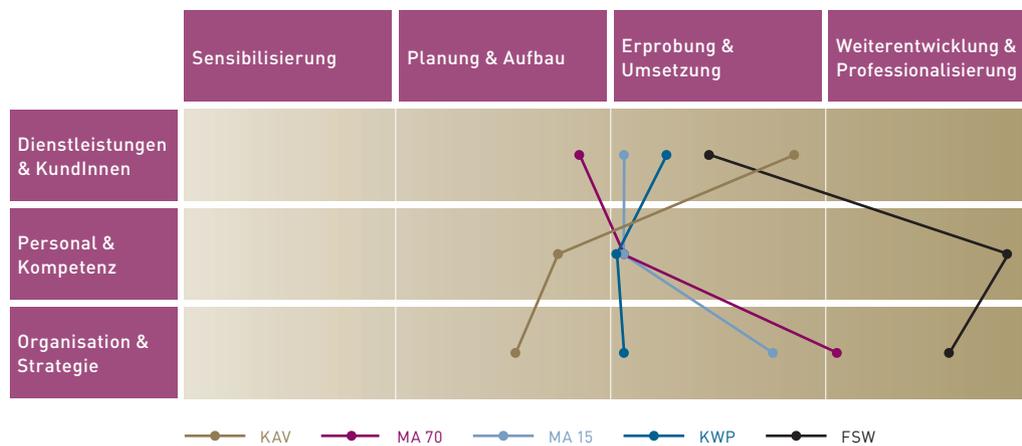
WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Hohe Werte bei den untersuchten Einrichtungen

Innerhalb der vom Bund vorgegebenen gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen nimmt die Stadt Wien ihre umfangreichen Kompetenzen im Gesundheits- und Pflegebereich institutionell über eine Reihe von Organisationen und Einrichtungen wahr, die mit unterschiedlichem Aufgabenportfolio in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales aktiv sind. Von den rund ein Dutzend Einrichtungen sind fünf in das Diversitätsmonitoring 2011 einbezogen. Die Qualität der von diesen Einrichtungen erbrachten Leistungen entscheidet maßgeblich darüber, inwieweit das Gesundheits- und Pflegesystem für alle WienerInnen gleichermaßen zugänglich ist und ein hoher Leistungsstandard für alle KundInnen garantiert werden kann.

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Gesundheit und Pflege



Der Veränderungsdruck, den die demographische Entwicklung der Stadtgesellschaft mit sich bringt, wirkt nicht auf alle Bereiche des Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesens mit gleicher Intensität. Während insbesondere der Spitalsbereich frühzeitig mit Änderungen der KundInnenstruktur konfrontiert war, war im Pflegebereich – aufgrund der vergleichsweise geringeren Anzahl von MigrantInnen in den relevanten Altersgruppen – der unmittelbare Innovations- und Veränderungsdruck bis dato noch geringer.

Vorreiter im strategischen Diversitätsmanagement

Vor diesem Hintergrund ist es umso bemerkenswerter, dass mit dem FSW jene Einrichtung ihr Diversitätsmanagement am weitesten entwickelt hat, die stark in der Pflege und Betreuung älterer Menschen engagiert ist. Die Einrichtung hat in den letzten Jahren zu einer systematischen Auseinandersetzung mit den Veränderungen der Stadtgesellschaft und daraus resultierenden Anforderungen an die Organisationsentwicklung gefunden, was sich u.a. in einem sehr hohen Entwicklungsstand im Bereich „Organisation & Strategie“ manifestiert. Der FSW ist dabei in guter Gesellschaft; auch MA 70 und MA 15 erzielen die besten – und auch im gesamtstädtischen Vergleich sehr hohe – Werte in diesem Bereich, entwickeln ihr Diversitätsmanagement also gezielt und systematisch weiter. Für die NutzerInnen von Dienstleistungen sind das insofern positive Neuigkeiten, als dadurch gute Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige und bedürfnisorientierte Leistungserbringung geschaffen werden.

Fortgeschrittene Gesamtleistung beim FSW

Beim FSW korrespondiert die gute Leistung im organisatorisch-strategischen Bereich mit einer hohen Bewertung im Bereich „Dienstleistungen & KundInnen“, wo die Einrichtung u.a. mit zielgruppenspezifischen Angeboten (z.B. mehrsprachige Beratung in Gesundheits- und Sozialzentren) und einem ausdifferenzierten Diversitätsverständnis punktet. Statt monokausaler Erklärungsmuster nach dem Motto „bestimmter Herkunftsort = bestimmte Bedürfnisse“ besteht vielmehr Verständnis dafür, dass Migrationserfahrung ein Faktor von vielen ist, der die individuellen Bedürfnisse von KlientInnen beeinflussen kann. Was das Wissen um die KundInnenstruktur angeht, hat der FSW erste, wichtige Schritte gesetzt – so sind Geburtsland und Staatsbürgerschaft vielfach bekannt. Um zu fundierten Aussagen zu Leistungsanspruchnahme und Gesundheitszustand zu kommen, ist allerdings noch eine tiefergehende Analyse nötig. Dieser Befund gilt freilich nicht nur für den FSW, sondern – sogar in noch stärkerem Ausmaß – für die anderen analysierten Einrichtungen.

Gute Ausgangsbedingungen

Bei den anderen Einrichtungen ist der Zusammenhang zwischen effektiver Gesamtsteuerung von Diversitätsagenden und Übersetzung in diversitätsorientierte Dienstleistungen noch nicht so stark wahrnehmbar. Sowohl für MA 15, MA 70 und auch KWP (wo aufgrund des steigenden Anteils von MigrantInnen in der Altersgruppe 65+ signifikante Änderungen der KundInnenstruktur ins Haus stehen) gilt aber, dass durch das hohe Bewusstsein für anstehende Herausforderungen die Chancen für eine flächendeckende Implementierung von Diversitätsmanagement im Personal- und Dienstleistungsbereich substantiell verbessert worden sind. Die nächsten Jahre werden zeigen, inwieweit diese positiven Potentiale tatsächlich realisiert werden können.

Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 15 – Gesundheitsdienst der Stadt Wien:** Anbieterin von Gesundheitsdienstleistungen – von der Vorsorgeuntersuchung bis zur Entwicklungsdiagnostik – und Behörde zur Vollziehung gesetzlicher Aufgaben im Gesundheitsbereich

- **MA 70 – Wiener Rettung:** Öffentlicher Rettungsdienst der Stadt Wien mit Einsatzzentrale und zwölf über das Stadtgebiet verteilten Rettungsstationen

- **Fonds Soziales Wien (FSW):** Steuert und finanziert die Erbringung von Sozial- und Pflegedienstleistungen in Wien

- **Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser (KWP):** Anbieter von SeniorInnenbetreuung und -pflege in 31 PensionistInnen-Wohnhäusern und 170 PensionistInnenklubs

- **Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV):** Betreiber von 12 Spitälern und 11 Pflegeheimen. Mit rund 32.000 MitarbeiterInnen der größte Arbeitgeber der Stadt

„Intuitives“ Diversitätsmanagement

Ein anderer Entwicklungspfad ist beim KAV zu beobachten. Hier wurden im Lauf der Jahre im Bereich „Dienstleistungen & KundInnen“ zahlreiche Maßnahmen erfolgreich erprobt und umgesetzt (von Krankenhaus-DolmetscherInnen über die Berücksichtigung von kulturellen/migrationspezifischen Aspekten bei der Erstellung der Anamnese bis hin zur Beachtung von Diversitätsaspekten bei der Einrichtungsplanung), die organisatorische und strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement aber nicht in gleicher Weise vorangetrieben. Das führt dazu, dass Maßnahmen eher ad hoc gesetzt werden, und eine systematische Evaluierung und Analyse ebenso erschwert wird wie die Sicherstellung von ausreichenden Ressourcen, um diversitätsorientierte Maßnahmen flächendeckend zu realisieren. Das erhöht im Bereich der organisatorisch-strategischen Dimension die Gefahr von Stagnation und führt zu einem Rückschritt im Diversitätsmanagement im Personal- und Dienstleistungsbereich.

Gute Ideen fürs Diversitätsmanagement FSW-Diversitätsforum

Das Diversitätsforum versteht sich 1) als Qualitätszirkel und Multiplikator für das Thema Diversität, 2) dient zum internen Austausch, soll 3) relevante Themen und Herausforderungen sichtbar und 4) darauf aufbauend Vorschläge für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements machen. Es versammelt MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen FSW-Organisationseinheiten, tagt drei- bis viermal jährlich und setzt Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen um. Ein Beispiel für den praktischen Input des Forums: Nach wiederholten Diskussionen und von den Forummitgliedern geleisteten Konkretisierungsschritten wurde 2010 der verpflichtenden Ausbildungslehrgang für alle „Case-ManagerInnen“ um ein spezielles Diversitätsmodul ergänzt.

Diversitätsmanagement im Detail

MA 15 - Gesundheitsdienst der Stadt Wien

Dienstleistungen & KundInnen Mehrsprachige, insbesondere türkischsprachige Angebote sind vorhanden • Niederschwellige, grätzelbezogene Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden umgesetzt • Verbesserungsbedarf besteht v.a. in Hinblick auf eine systematische Nutzung von KundInnenbefragungen und des Beschwerdemanagements für die Angebotsverbesserung **Personal & Kompetenz** Berücksichtigung von Diversitätskompetenz und Fremdsprachenkenntnissen in Job-Profilen • Dadurch Erfolge in der MitarbeiterInnengewinnung: 2010 hatten von 54 neu aufgenommenen MitarbeiterInnen 22% Migrationshintergrund • Diversitäts-Knowhow, das von einzelnen MitarbeiterInnen in Fortbildungen erworben wurde, wird für das Wissensmanagement der Abteilung genutzt • Aber: aufgrund von Zeit- und Ressourcenproblemen kann nur ein verhältnismäßig kleiner Teil der MitarbeiterInnenschaft an Fortbildungen teilnehmen **Organisation & Strategie** Deutlichste Fortschritte gegenüber 2009 sichtbar • Leitbild postuliert: „Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Wiener Bevölkerung und gehen auf spezifische Erfordernisse einzelner Gruppen ein“ • Diversitätsmanagement ist in der Organisationsstruktur u.a. durch eine Diversitätsbeauftragte verankert und regelmäßig Thema in Leitungs- und Strategiebesprechungen • MitarbeiterInnen werden bei MitarbeiterInnengesprächen und im Rahmen des NewcomerInnen-Managements für das Thema Diversität sensibilisiert • Professionalisierung möglich durch systematische Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements, z.B. durch Vorausschau-Prozesse zur Sichtbarmachung künftiger Anforderungen, Kooperation und Austausch mit Zivilgesellschaft etc.

MA 70 – Wiener Rettung

Dienstleistungen & KundInnen Priorität für das Diversitätsmanagement: Sicherstellen, dass alle WienerInnen wissen, wie und wo sie medizinische Notfallhilfe erhalten können • Um dies zu erreichen, ist mehrsprachige Beratung und mehrsprachiges Infomaterial zumindest teilweise vorhanden **Personal & Kompetenz** Es braucht MitarbeiterInnen mit Diversitätskompetenz, um medizinische Hilfe in kompetenter und sensibler Art und Weise erbringen zu können • Vor diesem Hintergrund: Diversitätskompetenz ist Teil des Anforderungsprofils in allen Tätigkeitsfeldern • Im Aufnahmeverfahren wird großer Wert auf mündliche und schriftliche Sprachkompetenzen gelegt • Aber: noch wenige MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, keine zentrale Erfassung vorhandener Diversitätskompetenz und wenig Fokus auf Diversität, Transkulturalität in Fortbildung **Organisation & Strategie** Diversitätsstrategie wird im Leitbild und in einem eigenen Strategiepapier thematisiert • Weiters ist Diversitätsmanagement u.a. durch Diversitätsbeauftragte und Arbeitskreise verankert und soll durch die Kooperation mit anderen AkteurInnen verbessert werden

Fonds Soziales Wien (FSW)

Dienstleistungen & KundInnen Wissen über KundInnenstruktur (Geburtsland und Staatsbürgerschaft sind vielfach bekannt) ermöglicht Analyse der Leistungsanspruchnahme von KlientInnen mit Migrationshintergrund • Services werden entsprechend festgestellter Bedürfnisse adaptiert • Bemerkenswert: 16-sprachige Website „sozialinfo.wien“ (= Internetservice mit sozial relevanten Informationen für Wien) **Personal & Kompetenz** Fokus auf Ausbau & Festigung der Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen (z.B. verpflichtender Lehrgang für MitarbeiterInnen im Case Management) • Im Aufnahmeverfahren wird großer Wert auf Diversitätskompetenz gelegt • Rund ein Fünftel der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte haben Migrationshintergrund • Breites Fortbildungsangebot zu diversitätsrelevanten Themen • Entwicklungsbedarf: Systematische Erhebung der Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen, um maßgeschneiderte Fortbildungsplanung und bestmögliche Nutzung der Kompetenzen für die Organisationsentwicklung zu gewährleisten. **Organisation & Strategie** Diversitätsverständnis ist im Kollektivvertrag festgelegt • Diversitätsbeauftragter eingesetzt und vierteljährlich tagendes Diversitätsforum eingerichtet

Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser (KWP)

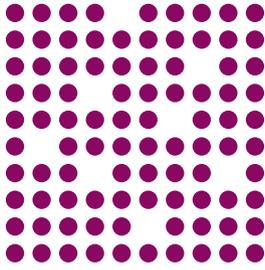
Dienstleistungen & KundInnen Angesichts der demographischen Entwicklung verändert sich die KundInnenstruktur des KWP • Vor diesem Hintergrund ist das KWP bestrebt, sein Leistungsspektrum zu adaptieren bzw. zu erweitern • Aktuell hat die Einrichtung bereits einen guten Blick für bestimmte Nachfragemuster und erste Vorstellungen über etwaige spezifische Bedürfnisse von WienerInnen mit Migrationshintergrund entwickelt • Bei der tatsächlichen diversitätsgerechten Ausgestaltung des Leistungsportfolios steht das KWP aber noch am Anfang **Personal & Kompetenz** MitarbeiterInnenstruktur und das Personalmanagement des KWP bieten gute Voraussetzungen, um die anstehenden Veränderungen positiv zu bewältigen (Diversitätskompetenz ist Bestandteil der Anforderungsprofile, Beschäftigung einer beträchtlichen Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf allen Qualifikationsstufen) • Notwendige nächste Schritte: 1) Systematische Zusammenschau der vorhandenen Diversitätskompetenz und 2) detailliertes Wissen über die Herkunft der MitarbeiterInnen, um eine etwaige Unterrepräsentation bzw. gläserne Decken frühzeitig identifizieren zu können **Organisation & Strategie** Bewusstsein für anstehende Veränderungen ist vorhanden • Diversitätsmanagement wird im Leitbild und Verhaltenskodex thematisiert • Veränderungen in der Organisationsstruktur wurden vorgenommen oder sind in Planung

Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV)

Dienstleistungen & KundInnen Guter Überblick über die KundInnenstruktur • Kulturelle und migrationsspezifische Aspekte werden als potenziell relevanter Faktor bei der Anamnese berücksichtigt • Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei Neubauten und Umgestaltungen (z.B. im Hinblick auf Andachts- und Verabschiedungsräume, Räume für größere Familien) • Aufsuchende Angebote und zielgruppenorientierte Informationsveranstaltungen in Kooperation mit den Gesundheitszentren FEMSüd und MEN • Mehrsprachigkeit: Bestreben, Mehrsprachigkeit im Organisationsalltag zu realisieren, aber die Kapazitäten reichen bei weitem noch nicht aus, um flächendeckendes Service zu bieten **Personal & Kompetenz** Diversitätsaspekte werden bei Teamzusammensetzungen und bei Neuaufnahmen teilweise berücksichtigt – es gibt diesbezüglich aber keine KAV-weiten Standards • Über die herkunftsmäßige Zusammensetzung der MitarbeiterInnen gibt es nur informelles Wissen – es fehlt eine organisationsweite Zusammenschau für eine systematische Analyse von Veränderungen bzw. von Erfolgen und Misserfolgen bei der Personalsuche und -aufnahme **Organisation & Strategie** Diversitätsmanagement in dieser Hinsicht am schwächsten ausgeprägt • Auf Erarbeitung einer expliziten Diversitätsstrategie wurde bis dato verzichtet – dadurch wird das Schaffen von Bewusstsein für das Thema und die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer, organisationsweiter Standards erschwert

Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

2009 waren MA 15, KAV und FSW in das Monitoring einbezogen. Die Entwicklung lässt sich folgendermaßen charakterisieren: Aufholprozess, Stagnation auf gutem Niveau & Weiterentwicklung auf hohem Niveau. Die MA 15 hat von einer niedrigen Ausgangsposition aus ihr Diversitätsmanagement substantiell verbessert, der KAV verharrt auf einem durchschnittlichen bis guten Niveau, und dem FSW ist es gelungen, das Diversitätsmanagement zu professionalisieren. Fazit für das gesamte Handlungsfeld: Es ist bereits ein solider Stand im Diversitätsmanagement erreicht. Die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Veränderungsprozessen findet teilweise systematisch, teilweise stärker ad hoc statt und vielfach ist ein Bewusstsein für die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements vorhanden.



- **92%** der Wiener Wohnbevölkerung wohnen in einer Kategorie A Wohnung

WOHNEN

Die Wohnsituation einer Bevölkerung gibt Aufschluss über die soziale und ökonomische Verfasstheit einer Gesellschaft. Wer wo und wie wohnt, zeigt den vorhandenen Wohlstand und seine Verteilung und verdeutlicht soziale Aufstiegsprozesse bzw. das Vorhandensein einer gesellschaftlichen Mitte. Aber auch Ausschlussmechanismen und Polarisierung, blockierte gesellschaftliche Mobilität, das Ausmaß von Armut und prekären Lebenslagen sowie Diskriminierungsmuster können hier abgelesen werden. Gleichzeitig verdeutlicht der Wohn- und Immobiliensektor das in einer Gesellschaft akzeptierte und politisch umgesetzte Ausmaß staatlicher Regulierung oder De-Regulierung: Wohnbaupolitik und ihre Konsequenzen für soziale Durchmischung und städtebauliche Gestaltung spiegeln nicht nur reale Wohnbedürfnisse und soziale Problemlagen wider, sondern immer auch die dahinter liegenden Werthaltungen und politischen Zielsetzungen. Kurzum: der Wohnbereich bildet nicht nur in exemplarischer Weise Erfolg und Misserfolg von Integrationsprozessen ab, sondern ist auch primäres Bewährungsfeld für eine ambitionierte, integrationsorientierte Diversitätspolitik. Für kaum eine Stadt gilt dies im selben Ausmaß wie für Wien, wo der Wohnsektor als eine der wichtigsten Aufgaben der öffentlichen Hand auf lokaler Ebene gilt. Dies bedeutet aber nicht nur einen großen Spielraum für integrationspolitisch effektives Handeln, sondern v.a. auch eine immense politische Verantwortung, der die Stadt gerecht werden muss.

Integration durch Gleichstellung

Wer sich in Wien niederlässt, braucht zu allererst eine Wohnmöglichkeit. Wer über geringe Mittel, kein oder nur ein unregelmäßiges Einkommen verfügt, ist existentiell auf günstigen Wohnraum angewiesen. Jeder Mensch, gleich in welcher Lebenssituation, strebt nach einer menschenwürdigen Unterkunft, die elementare Ansprüche an Privatsphäre erfüllt. Wer sich den Zielort ihrer oder seiner Wanderung aussuchen kann, wird die Entscheidung auch von den dort verfügbaren Wohnoptionen abhängig machen. Wessen Aufenthaltsperspektive sich verfestigt, wird eine langfristige und verbesserte Wohnsituation anstreben. Partnerschaft, Familiengründung, höhere Wohnqualität im Zuge beruflichen Fortkommens, Wohnraumschaffung für Familienmitglieder, eine Wohnsituation, die Ausdruck von gesellschaftlicher Anerkennung und Status ist: Integrationspfade sind unweigerlich immer auch mit Wohnkarrieren verbunden. MigrantInnen unterscheiden sich von Alteingesessenen dabei vor allem dadurch, dass sie am Zuwanderungsort oftmals bei null beginnen müssen, und ihre Wohnkarrieren meist von Unsicherheiten begleitet sind und Brüche beinhalten.

Praktische Integrationspolitik im Wohnbereich heißt folglich vor allem, zugewanderten Menschen trotz u. U. erschwerten Startbedingungen bestmögliche Chancen auf eine qualitätsvolle und leistbare Wohnversorgung einzuräumen. Ihr Leitgedanke muss der gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Zugang zu allen Sektoren des Wohnungsmarktes sein. Dies impliziert eine effektive Antidiskriminierungspolitik, umfassende

Information und Orientierung über Wohnungsangebot und Förderungen, die rechtliche und faktische Zugänglichkeit öffentlich verwalteter bzw. geförderter Wohnhausanlagen, Gleichstellung bei der Inanspruchnahme von Wohnbeihilfe und anderen Förderungen sowie die Möglichkeit zur Kreditaufnahme. Eine dem Bevölkerungswachstum angemessene, auch öffentlich angeregte und konjunkturunabhängige Neubauleistung ist schließlich zentraler Beitrag zur Vermeidung von übermäßigem Kostendruck bei Mieten und Wohnungspreisen und folglich zur Verfügbarkeit von leistbarem Wohnraum auch für Einkommensschwächere.

Diversitätsmanagement als Mittel zur faktischen Gleichstellung

Die in manchen Teilen der Stadt bestehende räumliche Konzentration der Zuwanderungsbevölkerung ist nicht zuletzt Resultat von rechtlichen Barrieren am Wohnungsmarkt, die WienerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft jahrzehntelang einen gleichberechtigten Zugang verunmöglichten. Wer an räumlicher und sozialer Durchmischung interessiert ist, muss alle Schritte hin zu einer völligen rechtlichen Gleichstellung ebenso begrüßen, wie ein forciertes Diversitätsmanagement, das sicherstellt, dass der rechtlichen Gleichstellung auch eine faktische folgt. Gleichzeitig ist nachvollziehbar, dass sich die Wohnortpräferenzen von MigrantInnen – v. a. auch von erst kürzlich Eingewanderten – auch an der räumlichen Nähe zu anderen Mitgliedern der Herkunftsgruppe und den dadurch leichter zugänglichen Unterstützungsnetzwerken bzw. ethnischen Infrastrukturen orientieren. Nicht die räumliche Konzentration verschiedener sozio-kultureller Gruppen per se ist problematisch, sondern Wohnumfelder, die von einer Verfestigung sozioökonomischer Benachteiligungen geprägt sind.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Im Wohnsektor verfügt Wien über beträchtliche Kompetenzen und Verantwortungsbereiche, mit denen große Gestaltungsspielräume einhergehen: Mit rund 220.000 Gemeindewohnungen ist Wiener Wohnen die größte Hausverwaltung Europas. Die Stadt fördert Wohnungsneubau und Wohnhausanierung in beträchtlichem Ausmaß. Sie leistet mit der Wohnbeihilfe einen zentralen Beitrag zur Existenzsicherung einkommensschwächerer Haushalte und betreibt eine umfangreiche Gemeinwesenarbeit. Etwa 70% der Wiener Bevölkerung leben entweder in einer gemeindeeigenen Wohnung oder in einer geförderten Miet- bzw. Eigentumswohnung, die dem Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz unterliegt. Abhängigkeiten von der Bundesebene ergeben sich in finanzieller Hinsicht bei den für die Wohnbauförderung verfügbaren Mitteln, durch die rechtliche Rahmenregelung des gemeinnützigen Wohnungswesens sowie das Mietrecht.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Der Anteil von WienerInnen mit Migrationshintergrund in Wohnungssegmenten des nicht geförderten privaten und inzwischen auch kommunalen Hauptmietwohnungsbereichs liegt bei 57% bzw. 49%. Niedriger ist der Anteil im Segment der Genossenschaftswohnungen (37%). 28% der HauseigentümerInnen und 39% der WohnungseigentümerInnen haben einen Migrationshintergrund.
- Nahezu die gesamte Wiener Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (95%) wohnt in einer Wohnung der Ausstattungskategorie A, WienerInnen mit Migrationshintergrund liegen etwas darunter (90%). Insgesamt ist der Trend steigend.
- Wer keinen Migrationshintergrund aufweist, lebt auf durchschnittlich 43 Quadratmeter Wohnraum pro Haushaltsmitglied. WienerInnen mit Migrationshintergrund haben durchschnittlich 13 Quadratmeter weniger Wohnraum pro Haushaltsmitglied zur Verfügung.
- WienerInnen ohne Migrationshintergrund müssen mit rund € 5,30 pro Quadratmeter (ohne Heizung und Garage) einen geringeren Betrag aufwenden als WienerInnen mit Migrationshintergrund mit rund € 6 pro Quadratmeter Wohnfläche.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Für das Integrationsmonitoring wird die Wohnsituation und Wohnqualität der Wiener Bevölkerung beobachtet sowie ihre Verteilung auf zehn definierte Stadtgebietstypen dargestellt. ➤ **Anhang, Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken, S. 176 ff.** Der Wohnstandard bzw. die Qualität des Wohnens und die dafür aufgewendeten Kosten sind ein wesentlicher Teil des Lebensstandards und der Lebensqualität und damit der gesellschaftlichen Integration. Gemessen werden die Unterschiede bei der Wohnsituation der Herkunftsgruppen sowie ob und inwieweit sich die Wohnsituation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund entlang der genannten Kriterien an die der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund angleicht.

Worauf wird 2011 fokussiert?

Indikatoren des Wohnens sollen, um alle relevanten Aspekte des Felds abdecken zu können, eine Reihe wohnungsbezogener Dimensionen erfassen. Dazu zählen die Ausstattung und Größe der Wohnung im Kontext der gegebenen Haushaltsstrukturen, die rechtliche Basis der Wohnnutzung (z.B. Miete, Eigentum, Genossenschaft, ...) sowie die jeweiligen Kosten. Erkenntnisreich sind auch räumliche Bezüge der Indikatoren, da sich dadurch die stadträumliche Verteilung der unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen abbilden lässt.

Ausstattung
Größe
Kosten
Rechtsgrund
Stadtgebiet

Integrationsindikatoren für Wohnen 2011

A Verteilung der Herkunftsgruppen innerhalb der Wohnungssegmente (= Rechtsgrund der Wohnungsbenützung) ➔ **Integration im Hinblick auf Wohnqualität/Rechtssicherheit und sozioökonomische Lage**

B Verteilung der Wohnungsausstattungskategorien A, B, C und D innerhalb der Herkunftsgruppen ➔ **Integration im Hinblick auf den Wohnstandard**

C Durchschnittlich verfügbare Wohnfläche pro Haushaltsmitglied nach Herkunftsgruppen ➔ **Integration im Hinblick auf den Wohnstandard**

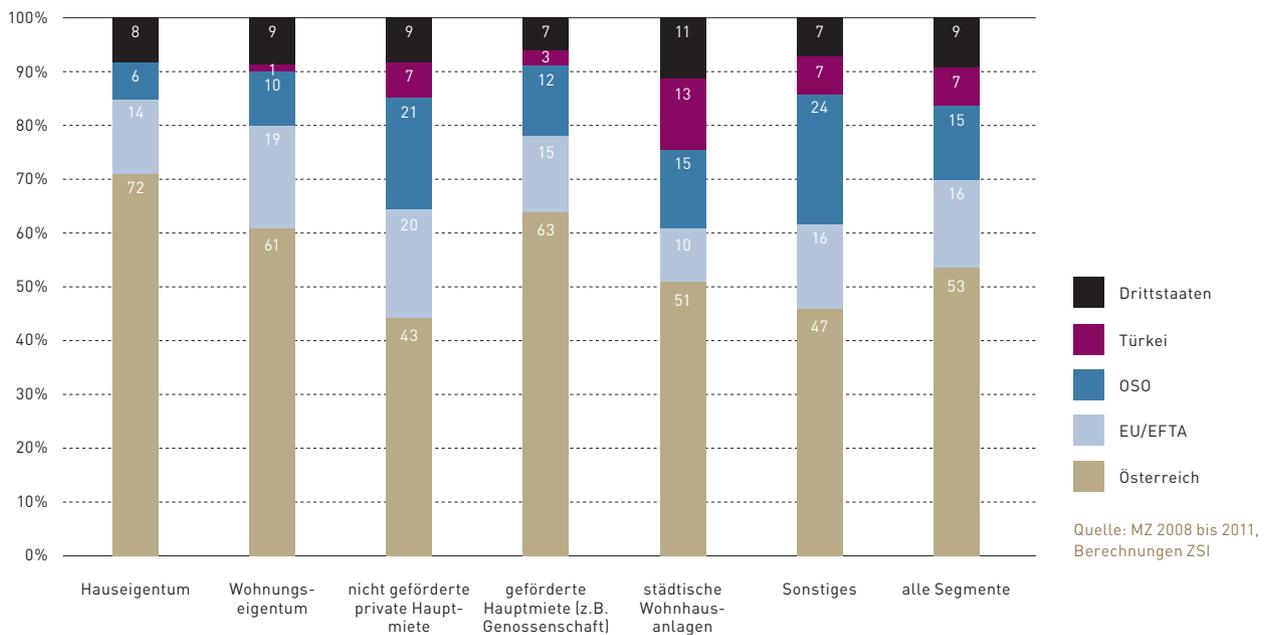
D Durchschnittliche Wohnkosten pro Quadratmeter Wohnfläche/Monat über alle Wohnungssegmente und Ausstattungskategorien ➔ **Integration im Hinblick auf Leistbarkeit des Wohnens**

A. Integration im Hinblick auf Wohnqualität/Rechtssicherheit und sozioökonomische Lage

Starke Präsenz von WienerInnen mit Migrationshintergrund im nicht geförderten privaten und kommunalen Hauptmietwohnungsbereich

Der Indikator misst die Verteilung der Wiener Bevölkerung nach Herkunftsgruppen innerhalb der Wohnungssegmente. Er beinhaltet u. a. die Inanspruchnahme von Angeboten des geförderten Wohnbaus (geförderte Genossenschafts- und sonstige geförderte Mietwohnungen, Mietwohnungen in städtischen Wohnhausanlagen) und kann im Falle des diskriminierungsfreien Zugangs als Indikator für die sozioökonomische Situation der betreffenden Gruppen gesehen werden.

Verteilung der Herkunftsgruppen auf die Wohnungssegmente (= Rechtsgrund der Wohnungsbenützung)



Datengrundlage auf Basis des Mikrozensus gegenüber 2009 verbessert: Im Monitor 2011 wurden mehrere Perioden des Mikrozensus gemeinsam betrachtet und ein mehrjähriger Durchschnitt der Indikatorenwerte errechnet. Mit Hilfe der dadurch vergrößerten Stichproben konnte nach Herkunftsgruppen bzw. Wohnungssegmenten (insb. EU-27/EFTA versus Drittstaatsangehörige) differenziert bzw. die Mietwohnungssegmente in Gemeindebau, Genossenschaft und private Hauptmietwohnung gegliedert werden. Dies erlaubte weit haltvollere Aussagen zu treffen.

WienerInnen mit Migrationshintergrund wohnen zu einem überdurchschnittlichen Anteil im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Wohnungssegmenten des nicht geförderten privaten und kommunalen Hauptmietwohnungsbereichs. Rund 57% der WienerInnen in nicht geförderten privaten Hauptmietwohnungen haben einen Migrationshintergrund. Aufgrund der Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der Öffnung des kommunalen Wohnbaus für langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige Anfang 2006, dürfte die Inanspruchnahme von Mietwohnungen in städtischen Wohnhausanlagen durch MigrantInnen gestiegen sein. 49% der BewohnerInnen von städtischen Wohnhausanlagen haben einen Migrationshintergrund.

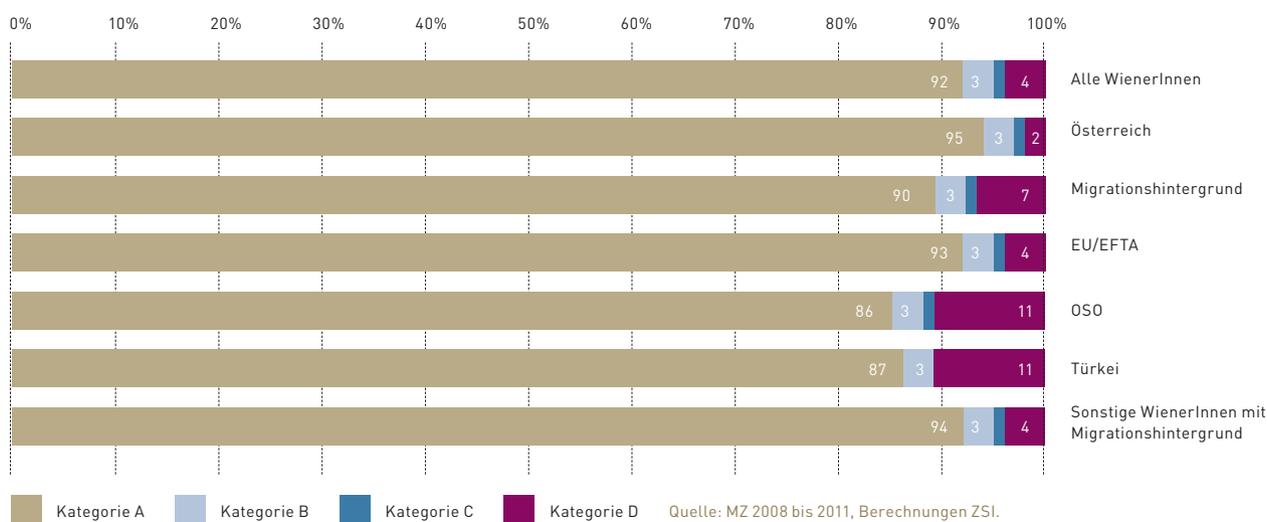
Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung niedriger ist der Anteil der WienerInnen mit Migrationshintergrund im Segment der sonstigen geförderten Hauptmietwohnungen, insbesondere Genossenschaftswohnungen. Es sind in diesem Segment aber mittlerweile immerhin 37%. Auch im Bereich des Eigentums an Wohnraum sind sie – im Vergleich zum Durchschnitt – weniger stark vertreten: 28% der HauseigentümerInnen und 39% der WohnungseigentümerInnen haben einen Migrationshintergrund. Die statistische Analyse ergibt, dass die Wahrscheinlichkeit, in einem geförderten Wohnbau (z.B.: Genossenschaftswohnung) oder in einer Gemeindebauwohnung zu leben, sich zwischen den Herkunftsgruppen in der „zweiten Generation“ stark annähert.

B. Integration im Hinblick auf den Wohnstandard – Ausstattung

Menschen mit Migrationshintergrund wohnen zu einem etwas niedrigeren Anteil in Kategorie A Wohnungen als der Durchschnitt.

Ein wesentlicher Indikator für die Wohnsituation ist die Ausstattung der Wohnung (**7 Wohnungsausstattungskategorien**). Wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich, wohnen rund 92% der Wiener Bevölkerung in einer Wohnung bzw. einem Haus der Kategorie A, weitere 3% in Kategorie B und rund 4% in Kategorie D Wohnungen.

Verteilung der Wohnungsausstattungskategorien innerhalb der Herkunftsgruppen



WienerInnen mit Migrationshintergrund wohnen zu 90% in einer Kategorie A-Wohnung und zu 7% in einer Kategorie D-Wohnung. Hingegen wohnen von Mitte 2008 bis Mitte 2011 im Durchschnitt 95% der WienerInnen ohne Migrationshintergrund in einer Kategorie A-Wohnung und nur 2% von ihnen in einer Kategorie D-Wohnung. Personen mit türkischer (TR) oder ost- und südosteuropäischer Herkunft (OSO) wohnen zu wesentlich höheren Anteilen (11%) in Wohnungen der Kategorie D als WienerInnen ohne Migrationshintergrund (2%) oder WienerInnen mit einem Migrationshintergrund aus den EU/EFTA oder sonstigen Staaten (ca. 4%). Somit wohnen nur rund 86% bzw. 87% der WienerInnen mit einem Migrationshintergrund aus Ost- und Südosteuropa bzw. der Türkei in einer Kategorie A-Wohnung. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in den Kategorien A und B ansteigt, während die Wohnungen der Kategorien C und D zu relativ konstanten Anteilen von WienerInnen mit Migrationshintergrund bewohnt werden.

➤ **Wohnungsausstattungskategorien A, B, C und D**

Verfügt eine Wohnung über mindestens 30 m² Nutzfläche, ein Zimmer und eine Küche bzw. Kochnische, WC, zeitgemäße Badegelegenheit, Wärmeversorgungsanlage bzw. Etagenheizung, so ist sie der **Ausstattungskategorie A** zuzuordnen. **Kategorie B** unterscheidet sich darin von A, dass keine Nutzflächenbegrenzung definiert ist, die Wohnung über keine gemeinsame Wärmeversorgungsanlage oder ihre Äquivalente und keine Wasseraufbereitungsanlage verfügen muss. Ist die Wohnung brauchbar, verfügt sie zumindest über eine Wasserentnahmestelle und ein Klosett im Inneren, so ist sie der **Kategorie C** zuzuordnen. **Kategorie D** liegt vor, wenn die Wohnung entweder über keine Wasserentnahmestelle oder über kein WC im Inneren verfügt.

C. Integration im Hinblick auf den Wohnstandard – Wohnfläche

MigrantInnen haben durchschnittlich weniger Wohnraum pro Haushaltsmitglied zur Verfügung.

Hinsichtlich der Wohnsituation zeigen die Daten des Mikrozensus, dass MigrantInnen signifikant weniger Wohnraum zur Verfügung haben als WienerInnen ohne Migrationshintergrund. Den geringsten Wohnraum pro Haushaltsmitglied weisen die WienerInnen mit einer Herkunft aus der Türkei und Ost- und Südosteuropa auf. Im Durchschnitt verfügen Wiener Haushalte über rund 37 m² Wohnfläche pro Haushaltsmitglied, bei WienerInnen mit Migrationshintergrund sind es 30 m². Wer keinen Migrationshintergrund aufweist, lebt auf über 43 m² pro Haushaltsmitglied. Zwischen den Herkunftsgruppen ergeben sich auf Basis der Daten aus dem Mikrozensus signifikante Unterschiede in der durchschnittlich verfügbaren Wohnfläche pro Haushaltsmitglied: WienerInnen mit Herkunft aus den EU/EFTA-Staaten wohnen im Durchschnitt in Wohnungen oder Häusern, die jedem Haushaltsmitglied mehr als 40 m² Wohnfläche bereitstellen. Demgegenüber verfügen Personen mit türkischer Herkunft im Durchschnitt nur über knapp 20 m² Wohnfläche pro Haushaltsmitglied. Personen aus Ost- und Südosteuropa haben knapp 25 m² zur Verfügung.

D. Integration im Hinblick auf Leistbarkeit des Wohnens

WienerInnen mit Migrationshintergrund zahlen durchschnittlich mehr pro Quadratmeter Wohnfläche.

Die Wohnkosten geben Aufschluss darüber, inwieweit Wohnraum leistbar und zugänglich ist. Im Wiener Durchschnitt betragen die monatlichen Wohnkosten ohne Heizung und einer allenfalls vorhandenen Garage rund € 5,60 pro m². Vergleicht man die durchschnittlichen Wohnkosten pro m² über alle Wohnungssegmente und Ausstattungskategorien, so zeigt sich, dass WienerInnen ohne Migrationshintergrund mit rund € 5,30 (ohne Heizung und Garage) einen geringeren Betrag pro m² aufwenden müssen als der/die durchschnittliche WienerIn. Im Gegensatz dazu liegen die Wohnkosten für WienerInnen mit Migrationshintergrund mit rund € 6 pro m² signifikant darüber. Zwischen den einzelnen Herkunftsgruppen ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

Betrachtet man nur das Segment der privaten Hauptmietwohnungen, so ergeben sich zwischen den WienerInnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund ebenfalls erhebliche Unterschiede bei den Wohnkosten pro m². In den städtischen Wohnhausanlagen haben nach den Daten des Mikrozensus die MieterInnen mit einem Migrationshintergrund aus der Türkei, aus Ost- und Südosteuropa und sonstigen Drittstaaten eine höhere durchschnittliche Miete pro m² zu zahlen als der Durchschnitt der BewohnerInnen städtischer Wohnhausanlagen. Eine den städtischen Wohnhausanlagen ähnliche Preisdifferenz ergibt sich auch für das Segment der Genossenschaftswohnungen. Im Durchschnitt der Wiener Haushalte stiegen die Wohnkosten pro m² in signifikanter Weise an. Dabei sind WienerInnen mit Migrationshintergrund stärker von den gegenwärtigen Preissteigerungen am Wohnungsmarkt betroffen als WienerInnen ohne Migrationshintergrund.

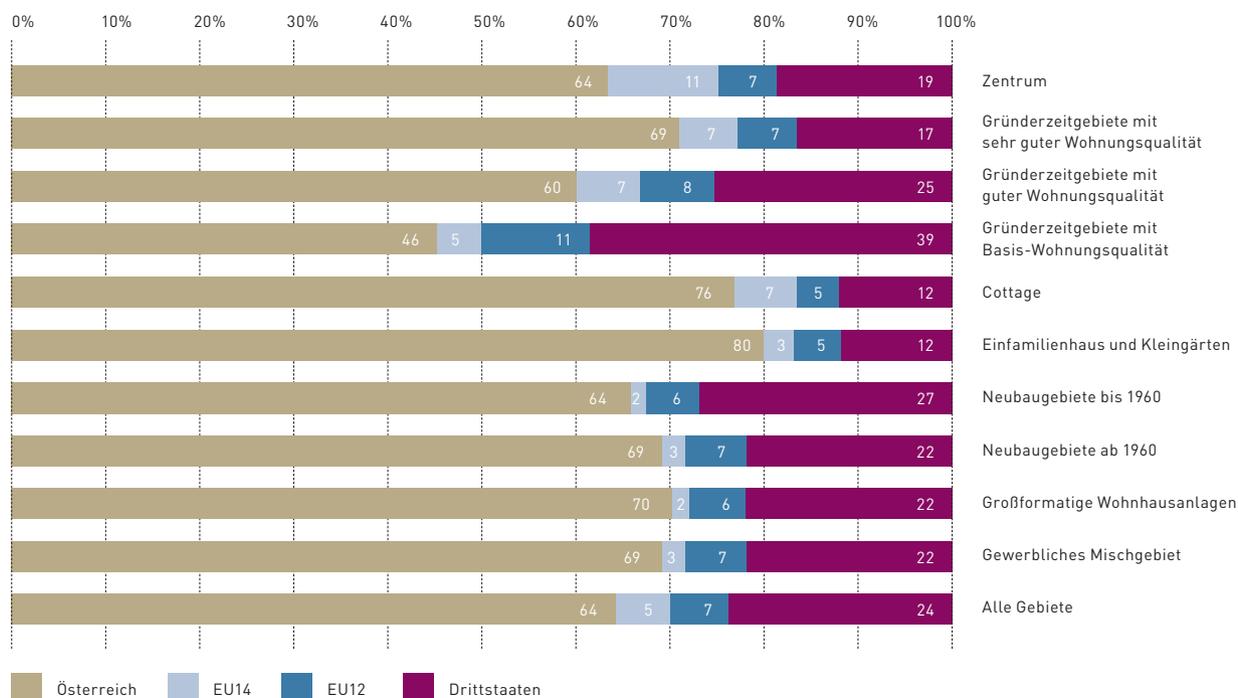
Gesamtbild der Wohnsituation der Wiener Bevölkerung nach definierten Gebietstypen

Auf Basis von baulichen Kriterien der Wohnungen und den Bebauungsformen (Größe, Ausstattungskategorie, bauliche Dichte, Anzahl der Wohnungen pro Gebäude, Baualtermischung) wurden durch die MA 18 auf Basis der Wiener Zählgebiete mittels statistischer Verfahren zehn Stadtgebietstypen identifiziert.

Bei den zehn Stadtgebietstypen handelt es sich um:

- Das Zentrum
- Drei Gebiete mit einer Dominanz der gründerzeitlichen Bebauung, die sich durch die Wohnungsqualität (Größe, Ausstattungskategorien) und die Bebauungsdichte unterscheiden (1. sehr gute, 2. gute und 3. Basiswohnungsqualität). Als Datenbasis diente in erster Linie die Gebäude- und Wohnungszählung 2001.
- Drei Neubaugebiete, die sich hinsichtlich Baualtermischung, Wohnungsgröße und Anzahl der Wohnungen pro Gebäude unterscheiden. Dabei handelt es sich um Neubaugebiete, die 1) bis bzw. 2) nach 1960 erbaut wurden sowie um 3) großformatige Wohnhausanlagen, die ebenfalls nach 1960 erbaut wurden.
- Locker bebaute Stadtgebiete: 1. Einfamilienhausgebiete und Kleingärten, 2. das Cottage
- Gewerbliches Mischgebiet.

Verteilung der Bevölkerung nach Gebietstypen und Herkunft



Quelle: MA 18, kleinräumige Bevölkerungsevidenz 2011, Zahlen gerundet

Die Bevölkerungszusammensetzung nach zehn Stadtgebietstypen wird aufgrund der möglichen kleinräumigen Verortung mit dem Datenbestand der kleinräumigen Bevölkerungsevidenz der MA 18 abgebildet. In dieser sind die Merkmale Geburtsland und Staatsbürgerschaft (=Herkunft), nicht aber das Geburtsland der Eltern, enthalten.

Die konkrete räumliche Ausdehnung der jeweiligen Stadtgebietstypen wird im Anhang dargestellt. ➤ **Anhang, Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken, S. 176/177** WienerInnen mit ausländischer Herkunft sind stark unterdurchschnittlich in den Stadtgebietstypen Cottage und in den Einfamilien- und Kleingartengebieten vertreten. Umgekehrt leben sie stark überdurchschnittlich in den Gründerzeitgebieten mit Basis-Wohnungsqualität. Vergleicht man die beiden Untergruppen der EU-BürgerInnen, so zeigt sich, dass die WienerInnen aus den „neuen“ EU-12 Mitgliedsstaaten überdurchschnittlich oft in jenen Stadtgebietstypen wohnen, die sich durch eine eher unterdurchschnittliche Wohnungsqualität auszeichnen (insbesondere Gründerzeit mit Basis-Wohnungsqualität, großformatige Wohnhausanlagen), währenddessen die WienerInnen aus den alten EU-14 Mitgliedsstaaten überdurchschnittlich im Zentrum und dem Cottage wohnhaft sind.

Resümee

Positive Trends und Herausforderungen

Die Daten aus dem Mikrozensus zeigen, dass trotz anhaltender Benachteiligungen bei der Wohnqualität und den Wohnkosten insgesamt positive Trends bei der Wohnsituation von WienerInnen mit Migrationshintergrund zu verzeichnen sind. Die rechtliche Öffnung des kommunalen Wohnbaus führte vor allem zu einer deutlich verstärkten Inanspruchnahme dieses Segments und damit einer Verbesserung der Wohnsituation. Auffallend bei den Ergebnissen ist die unterdurchschnittliche Repräsentanz im Bereich der geförderten Hauptmietwohnungen, insbesondere Genossenschaften, die das wichtigste Segment des Neubaus darstellt. Nachdem rechtliche Ausschlüsse in diesem Bereich nicht mehr bestehen, stellt sich die Frage nach anderen Hürden und Barrieren, die die Zugänglichkeit beeinträchtigen. Untersucht werden sollte, ob die Instrumente und Leistungen der Wohnbauförderung, wie die Superförderung, das Eigenmittellersatzdarlehen und die Wohnbeihilfe, die hohe Eigenmittelbedarfe und Mietpreise abfedern helfen sollen, ausreichend sind, und welcher anderer Maßnahmen es bedarf, um die gleiche Zugänglichkeit für alle sicher zu stellen. ↗ **Diversitätsmonitor, Diversitätsmanagement, S. 133 ff.**

Sicherung des Wohnungsangebots als integrationspolitische Aufgabe

Die Stadt Wien steht hinsichtlich des Wohnungsmarktes und des Angebots an städtischen Infrastrukturen vor dem Hintergrund des gegenwärtigen und zukünftig erwarteten Bevölkerungswachstums vor beträchtlichen Herausforderungen. Auf Basis der derzeit verfügbaren Daten kann von einem jährlichen zusätzlichen Bedarf von rund 8.000 Wohneinheiten pro Jahr ausgegangen werden, wobei annähernd 6.500 Wohneinheiten durch die Stadt Wien gefördert werden sollen. Eine geringere jährliche Wohnraumproduktion würde bei gegebenem Bevölkerungswachstum aufgrund des steigenden Drucks auf die Mieten insbesondere jene Gruppen treffen, die überdurchschnittlich auf den privaten Mietwohnungsmarkt angewiesen sind. In der heutigen Situation wären dies zu überdurchschnittlichen Anteilen WienerInnen mit Migrationshintergrund. Ein steigender Mietpreis würde wahrscheinlich auch die Sanierungstätigkeit in den gründerzeitlichen Gebieten intensivieren und einen zusätzlichen Druck auf die Wohnsituation der WienerInnen auslösen können (Stichwort: Gentrifizierung).

Unterschiedliche Bedürfnisse weiterhin zu berücksichtigen

Hinsichtlich der qualitativen Dimension des zusätzlichen Wohnraumbedarfs wurde durch die Strategie der sozialen Nachhaltigkeit im geförderten Wohnbau die Möglichkeit geschaffen, der Diversität der künftigen BewohnerInnen durch entsprechende Bewertungskriterien in den Bauträgerwettbewerben Rechnung zu tragen.

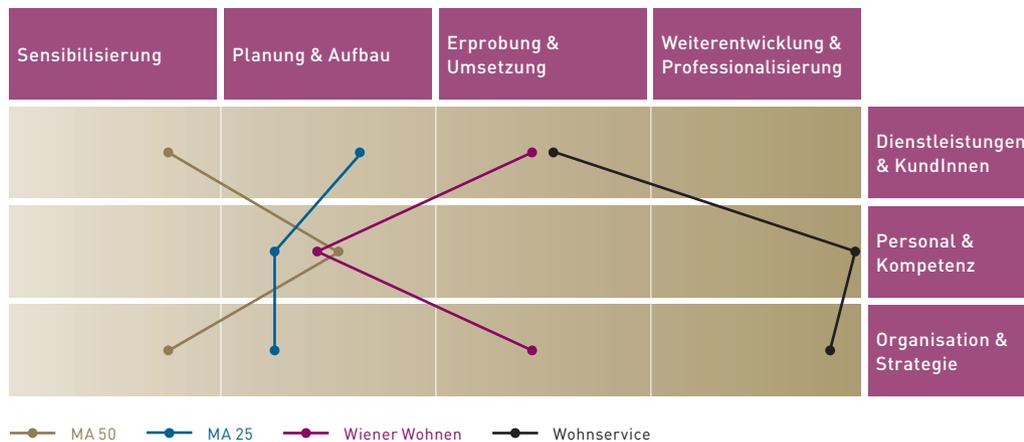
WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Spitzenreiter und verhaltene Fortschritte

Der Wohnbereich gehört (neben Infrastruktur sowie Kultur & Freizeit) zu jenen Handlungsfeldern, in denen die Stadt die umfangreichsten Gestaltungsmöglichkeiten hat. Aus dieser Konstellation erwachsen hohe diversitätspolitische Anforderungen. Es gilt zu gewährleisten, dass der öffentliche Wohnungssektor für alle Gesellschaftsgruppen leicht und diskriminierungsfrei zugänglich ist und damit auch ein bisweilen notwendiges Gegengewicht zum privaten Sektor bildet. Auch gegenüber Bauträgern, die im Auftrag der Stadt geförderten Wohnbau realisieren, sowie allen anderen MarktakteurInnen müssen die ambitionierten gleichstellungs- und diversitätspolitischen Zielsetzungen Wiens Vorbild und Messlatte sein, um zu verhindern, dass es zu Benachteiligung von KundInnen aufgrund ihrer Herkunft kommt.

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Wohnen



Die in das Handlungsfeld einbezogenen Einrichtungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung und beim Management des Wiener Wohnungswesens; insbesondere Wiener Wohnen und Wohnservice Wien finden sich darüber hinaus auch in einer potenziellen Vorreiterrolle gegenüber privaten bzw. genossenschaftlich organisierten Bauträgern. Diversitätsorientierte Praktiken bei der Wohnungsvergabe sowie bei der Begleitung und Unterstützung eines respektvollen Zusammenlebens in Wohnanlagen, die bei den beiden Einrichtungen erprobt und umgesetzt werden, können mit gutem Recht auch von anderen AkteurInnen im Wohnbereich erwartet werden.

Wohnservice Wien in einer Vorreiterrolle

Die Ergebnisse zeigen, dass es vor allem dem Wohnservice Wien gelingt, die ihm bei seiner Gründung im Jahr 2000 zugeordnete Rolle als diversitätsorientierte

Servicestelle, die allen WienerInnen unabhängig von Herkunft und Staatsbürgerschaft offensteht, weitgehend zu erfüllen. KundInnen profitieren dabei u.a. von der Beratung in neun Sprachen und vor allem von einer Unternehmensphilosophie, die Respekt und Diskriminierungsfreiheit – keineswegs eine Selbstverständlichkeit am Wohnungsmarkt – ins Zentrum stellt. Getrübt wird das positive Bild durch ein unzureichendes Wissen über die genaue Zusammensetzung der KundInnenstruktur, d.h. das Wohnservice verfügt noch über keine Beurteilungsgrundlage für die Frage, wieweit MigrantInnen die angebotenen Dienstleistungen in einem vergleichbaren Ausmaß wie „Alteingesessene“ nutzen.

Niederschwellige Gemeinwesenarbeit für ein respektvolles Zusammenleben

Zum positiven Gesamtbild des Wohnservice Wien tragen ganz wesentlich die seit 2010 in der Unternehmensverantwortung liegenden „wohnpartner“ bei. Diese niederschwellige Service-Einrichtung bietet in Gemeindebauten Unterstützung bei der positiven Gestaltung des Wohn- und Lebensumfeldes. Mit MitarbeiterInnen an 19 Standorten, die ebenso viele Sprachen sprechen und zu einem Drittel Migrationshintergrund haben, ist diese Einrichtung gut für Maßnahmen aufgestellt, welche die Fähigkeit zur Bewältigung von Konflikten im Zusammenleben stärken helfen.

In Kombination mit den von der MA 25 beauftragten und koordinierten Gebietsbetreuungen bilden die „wohnpartner“ ein Hauptelement der von der Stadt ermöglichten Gemeinwesenarbeit. Die Beauftragung der Gebietsbetreuungen durch die MA 25 erfolgt auf Basis von Leistungs- und Auswahlkriterien, die systematisch auf Niederschwelligkeit und Diversitätskompetenz abzielen. Der hohe Stellenwert, den die MA 25 einer diversitätsgerechten Ausgestaltung der Gebietsbetreuungen beimisst, ist auch hauptverantwortlich für den von der MA 25 erreichten Diversitätsstand. Bei der Erfüllung ihrer als Magistratsabteilung erbrachten Kernaufgaben (z.B. Beratung zur Wohnungsverbesserung) haben diversitätsorientierte Praktiken allerdings noch kaum Einzug gehalten.

Was dahinter steht: Konfliktmonitoring der „wohnpartner“

Im Bereich des Konfliktmanagements gelingt es den „wohnpartner“, über ein ausdifferenziertes Monitoring Anlassfälle von Konflikten genau nachzuziehen und dadurch bedarfsgerechte Interventionen durchzuführen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass 2010 nur 3% aller Konflikte als „Interkulturelle Konflikte“ klassifiziert wurden. Wenig überraschend hingegen rangiert Lärm als Konfliktursache Nummer 1 (47% aller Konflikte gründen darin). Im Bemühen, diesen Analyseraster weiter zu verfeinern, werden die „wohnpartner“ unterschiedliche Konfliktursachen pilotartig genauer unter die Lupe nehmen. Ziel dabei: herauszufinden, inwieweit „klassische“ Lärm- und sonstige Nutzungskonflikte nicht auch in einem Spannungsverhältnis „Alteingesessene – Neuzugezogene“ bzw. in einer latenten Ablehnung bestimmter Herkunftsgruppen gründen. Bestehen in Konflikten diese Zusammenhänge, müssen auch entsprechend angepasste Interventions- bzw. Mediationsformen gewählt werden.

Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser:** Ist Auftraggeberin der Gebietsbetreuungen Stadterneuerung und bietet Informationen, Beratung und Service im Bereich der gesamten Wohnbautechnik
- **MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten:** Ist die zentrale Stelle für den geförderten Wohnbau („Objektförderung“) und u.a. Vergabestelle für die Wohnbeihilfe und Eigenmittlersatzdarlehen* („Subjektförderung“)

• **Wiener Wohnen:** Als Unternehmung der Stadt Wien ist Wiener Wohnen für die Verwaltung der städtischen Wohnhausanlagen mit rund 500.000 MieterInnen zuständig

• **Wohnservice Wien:** Agiert im Bereich der geförderten Miet- und Eigentumswohnungen als zentrale Informations- und Vergabestelle; rund ein Drittel der im geförderten Wohnbau errichteten oder freiwerdenden Wohnungen müssen über das Wohnservice angeboten werden

* Eigenmittlersatzdarlehen sind mit 1% verzinsten Darlehen der Stadt, die MieterInnen die Finanzierung der anteiligen Grund- und Baukosten im geförderten Wohnbau ermöglichen

Stagnation und Fortschritt

Doch nicht nur die „wohnpartner“ sorgen für eine positive Entwicklung bei den Wohnhausanlagen der Gemeinde. Auch Wiener Wohnen konnte sein Diversitätsmanagement in den letzten Jahren deutlich verbessern. Ein besonders signifikantes Beispiel: Heute arbeiten in etwa zehnmal so viele MitarbeiterInnen mit relevanten Sprachkenntnissen bei Wiener Wohnen als vor fünf Jahren. Dadurch wird mehrsprachige Kommunikation in der KundInnen-/MieterInnenbetreuung – zwar noch nicht flächendeckend, aber in zunehmendem Ausmaß – möglich. Wiener Wohnen beweist damit, dass eine zielorientierte Personalpolitik auch unter teils schwierigen, mit dem internen Arbeitsmarkt der Stadt zusammenhängenden, Rahmenbedingungen Früchte tragen kann.

Anders hingegen das Bild bei der MA 50: Als Einrichtung, die für die Vergabe der Wohnbeihilfe verantwortlich ist, spielt diese Dienststelle eine zentrale Rolle beim Zugang einkommensschwacher Gruppen zu qualitativem und erschwinglichem Wohnraum. Diversitätsgesichtspunkte finden in der Arbeit der Abteilung aber nur geringen Niederschlag. Einerseits bestehen grundsätzliche Bedenken dahingehend, dass eine Diversitätsorientierung mit dem Gleichbehandlungsgesetz kollidieren könnte; andererseits werden behördliche Funktionen generell als nur bedingt kompatibel mit dem Diversitätsansatz gesehen. Ein solcher Zugang ignoriert jedoch die Tatsache, dass in der Einwanderungsgesellschaft nur ein umsichtig implementiertes Diversitätsmanagement die Zugangsgerechtigkeit gegenüber allen Anspruchsberechtigten sicherstellen kann.

Für die EntscheidungsträgerInnen der Stadt sollten die auseinander driftenden Entwicklungsstände im Handlungsfeld Wohnen jedenfalls Anlass zu verstärktem Handeln sein. Nicht zuletzt werden hier mit Gemeindewohnungen und Wohnbeihilfe Leistungen erbracht, die mit langjährigen KundInnenrelationen einhergehen, wobei auch beträchtliche Überschneidungen im KundInnenkreis von MA 50 und Wiener Wohnen existieren. MigrantInnen, die in einer Gemeindewohnung leben und Wohnbeihilfe beziehen, können im Zusammenhang mit ihrer Wohnsituation sehr unterschiedliche Erfahrungen mit der Stadt Wien machen.

Diversitätsmanagement im Detail

MA 25 – Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser

Dienstleistungen & KundInnen Die Bewertung der Abteilung profitiert vom Diversitätsmanagement der von ihr beauftragten Gebietsbetreuungen (GBs), wo zielgruppenorientierte Leistungserbringung, Kommunikation, Bedarfsanalysen stark zum Tragen kommen • Im abteilungseigenen Wirkungsbereich finden Diversitätsaspekte noch keine Berücksichtigung, trotz zahlreicher (potenzieller) Berührungspunkte mit KundInnen mit Migrationshintergrund (u.a. Schlichtungsverfahren, Begutachtung von Schäden und Mängeln, online-Richtwertberechnung) • In Bezug auf dieses Leistungsspektrum müssen vermehrt Fragen des Diversitätsmanagements gestellt werden – z.B.: wer nimmt das Angebot in Anspruch; wird es von bestimmten Bevölkerungsteilen, die eigentlich davon profitieren könnten, nicht wahrgenommen; wo macht Mehrsprachigkeit Sinn? **Personal & Kompetenz** Das von der MA 25 erstellte Anforderungsprofil für das Personal der GBs beinhaltet Diversitätsaspekte • Entwicklungsbedarf: Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren, systematische Stärkung der Diversitätskompetenz durch Fortbildung, systematische Erhebung von Sprachkenntnissen, kulturspezifischem Wissen etc. **Organisation & Strategie** Diversitätsmanagement ist strukturell noch nicht verankert • Es existieren keine spezifischen Verantwortungsstrukturen und Strategiedokumente zum Thema

MA 50 – Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten

Dienstleistungen & KundInnen Es bestehen grundsätzliche Bedenken, ob Diversitätsmanagement mit Außen-/KundInnenwirkung für eine Behörde überhaupt anwendbar ist • Konsequenz daraus: es gibt noch keine diversitätsgerechte Ausgestaltung von Leistungen **Personal & Kompetenz** In diesem Bereich gibt es die deutlichsten Schritte in Richtung Diversitätsmanagement • Bemühen, MitarbeiterInnen mit relevanten Sprachkompetenzen zu gewinnen; damit verbunden ist die Erfassung der Sprachkenntnisse der MitarbeiterInnen **Organisation & Strategie** Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz und der Amtssprache Deutsch begründete Vorbehalte gegen die Umsetzung einer Diversitätsstrategie • Generell verdeutlicht die Situation der MA 50 die Notwendigkeit von Wien-weiten Standards, Orientierungspunkten und Richtlinien im Diversitätsbereich für jene Abteilungen, die behördliche Funktionen wahrnehmen

Wiener Wohnen

Dienstleistungen & KundInnen Verglichen mit 2009 gelingt der Sprung in die nächste Entwicklungsphase • Gründe dafür: verstärkte Bemühungen im Bereich mehrsprachiger Information und Beratung sowie bei interkulturell sensibler, diskriminierungsfreier Leistungserbringung **Personal & Kompetenz** Auch hier „Aufstieg“ in die Erprobungsphase • Es arbeiten heute zehnmal so viele MitarbeiterInnen mit relevanten Sprachkenntnissen bei Wiener Wohnen als vor fünf Jahren • Fortschritte auch im Bereich Weiterbildung und Kompetenzentwicklung – eine hohe Zahl von

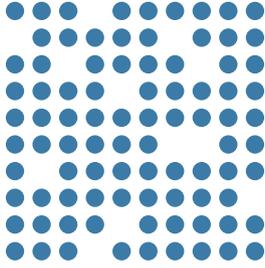
MitarbeiterInnen nutzt diversitätsorientierte Fortbildungsangebote und ein eigener Kurs „Interkulturelle Kompetenz“ wurde entwickelt **Organisation & Strategie** Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist zu einem Anliegen der Geschäftsführung geworden • Besonders hervorzuheben ist dabei der hohe Stellenwert, den „gelebte Vielfalt“ im Organisationsalltag hat, mit starker Unterstützung für die MitarbeiterInnen und einem Bewusstsein für Diskriminierungsproblematiken • Aber: es existieren noch keine Strukturen oder Strategiedokumente, die sich explizit dem Diversitätsmanagement widmen

Wohnservice Wien

Dienstleistungen & KundInnen Generell gute Leistung • Besonders hervorzuheben ist das – noch pilotartige – Bestreben, durch Reflexionsrunden sowie durch interne bzw. externe Evaluierungen die tatsächliche Wirkung zielgruppenorientierter Maßnahmen zu überprüfen • Entwicklungsbedarf: der Migrationshintergrund der KundInnen wird nicht systematisch erfasst, was in weiterer Folge Wirkungsanalysen und eine genaue Bedarfsplanung erschweren kann • grundsätzlich sehr diversitätsorientiert ausgestaltete Leistungspalette, jedoch Internet-Auftritt, der nur einsprachig deutsch ist **Personal & Kompetenz** Absolute Spitzenwerte in allen Teilindikatoren • Insbesondere: Fokusgruppen für türkischstämmige MitarbeiterInnen (für Erfahrungsaustausch und Reflexion) und systematische Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen in der MitarbeiterInnenförderung **Organisation & Strategie** Auch im Bereich Organisation & Strategie erreicht das Wohnservice Wien sehr hohe Werte • Diversitätsmanagement hat einen hohen Stellenwert, ist explizit und breit in der Organisationsentwicklung verankert und prägt das Betriebsklima.

Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

Gegenüber dem Ausgangsmonitor ist die konsequenteste Weiterentwicklung bei Wiener Wohnen zu verzeichnen: Hier zeigt sich, dass eine Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement auf organisatorisch-strategischer Ebene – im Analysefeld Organisation und Strategie befand sich Wiener Wohnen 2009 bereits im Erprobungsstadium – mittelfristig zu einer substantiellen Weiterentwicklung bei Dienstleistungen und im Personalmanagement führten. Das Wohnservice Wien konnte seine bereits 2009 guten Werte nochmals deutlich verbessern und erzielt nunmehr in den Bereichen „Personal & Kompetenz“ sowie „Organisation & Strategie“ wienweite Spitzenwerte. Während für die MA 25 keine Veränderungen konstatiert werden können bzw. die Entwicklung nicht bewertbar ist, da die Abteilung 2009 nur in ihrer Rolle als Auftraggeberin der GBs betrachtet wurde, ergeben sich für die MA 50 erste Fortschritte im Analysebereich Personal und Kompetenzen.



- **88%** der WienerInnen sind mit dem Anschluss an das öffentliche Verkehrsmittelnetz in ihrem Wohngebiet sehr zufrieden. (SOWI 2008)

INFRASTRUKTUR

Dienstleistungen im Bereich der Daseinsvorsorge wie öffentlicher Verkehr, Wasser- und Energieversorgung oder die Abfall- und Abwasserbeseitigung sind Leistungen, die viel zur Lebensqualität einer Stadt beitragen. Gemeinsam mit der Servicequalität anderer Einrichtungen von hoher Alltagsrelevanz bestimmen sie maßgeblich das Bild der Bevölkerung von „ihrer“ Stadt und deren Zufriedenheit mit der städtischen Verwaltung.

Unter dem Gesichtspunkt des regelmäßigen KundInnenkontakts mit der gesamten Bevölkerung hat dieses Handlungsfeld hohe diversitätspolitische Relevanz. Nicht nur Leistungen und Anlaufstellen, die im Alltag immer wieder eine Rolle spielen finden sich hier, sondern auch Dienstleistungen wie das Bestattungs- und Friedhofswesen, deren Erbringung eine besonders kultursensible Dimension aufweist. Die Gewährleistung eines gleichen Zugangs zu diesen Leistungen ist angesichts der gesellschaftlichen Pluralisierung eine Schlüsselherausforderung für die Aufrechterhaltung hoher Standards in der Daseinsvorsorge.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Öffentlicher Verkehr, Müllentsorgung, das Bezirksamt als erste Adresse für Anliegen jeder Art: Zum Handlungsfeld Infrastruktur gehören klassische kommunale Dienstleistungen, deren Ausgestaltung vollständig in der Hand der Stadt liegt. Unter den gegebenen wettbewerbsrechtlichen und budgetären Rahmenbedingungen trägt Wien die alleinige Verantwortung für Qualität und Umfang der hier erbrachten Leistungen.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernaussagen 2011

- WienerInnen mit Migrationshintergrund sind im Bereich des gesamtstädtischen Angebots an öffentlichen Verkehrsmitteln sowie der Versorgung Wiens mit Pflege- und SeniorInnenheimen zu signifikant höheren Anteilen sehr zufrieden oder zufrieden als die WienerInnen ohne Migrationshintergrund.
- Bei der Zufriedenheit mit anderen städtischen Infrastrukturen (soziale, Bildungs-, Freizeit- und Kultureinrichtungen) unterscheiden sich die Ergebnisse nicht signifikant zwischen den Befragten mit und ohne Migrationshintergrund.

➔ **Anhang Integrationsmonitoring 2009 – 2011: Tabellen und Grafiken**

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Für das Themenfeld Infrastruktur wird die Zufriedenheit mit dem Angebot an diversen kommunalen Dienstleistungen bzw. Infrastrukturen beobachtet und zwar sowohl hinsichtlich des gesamtstädtischen Angebots als auch des Angebots in der Nähe zum Wohngebiet und Wohnumfeld, wodurch auch Aussagen im Kontext zur stadträumlichen Konzentration von WienerInnen mit Migrationshintergrund getroffen werden können.

Bei den städtischen Dienstleistungen werden solche aus dem Bereich Mobilität und Verkehr (Zufriedenheit mit öffentlichen Verkehrsmitteln), der sozialen Infrastrukturen (Zufriedenheit mit Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Pflege- und Betreuungseinrichtungen) und diverse städtische Freizeit- und Kultureinrichtungen erfasst.

Mobilität & Verkehr

Soziale und Bildungseinrichtungen

Freizeit- und Kultureinrichtungen

Worauf wird 2011 fokussiert?

Fokussiert wird 2011 auf das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln und auf die Versorgung mit sozialen Infrastrukturen. Da die herrschende Datenlage die Bildung von Integrationsindikatoren, wie sie z. B. Daten zur Inanspruchnahme von Infrastrukturleistungen darstellen, nicht ermöglicht, werden im folgenden Daten zur Zufriedenheit mit Angeboten im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel und Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Pflege- und SeniorInnenheimen dargestellt.

Zufriedenheit mit dem Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Daten der Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung für Wien (SOWI) ergeben, dass sich WienerInnen mit Migrationshintergrund mit dem Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln in Wien zu signifikant höheren Anteilen sehr zufrieden bzw. zufrieden zeigen als WienerInnen ohne Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu ergeben sich zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen bei der Beurteilung der Zufriedenheit des Wohngebietes mit dem Anschluss an das öffentliche Verkehrsmittelnetz keine signifikanten Unterschiede. Dies ist insofern ein überraschendes Ergebnis, als WienerInnen mit Migrationshintergrund in Wohngebieten wohnen, die eher überdurchschnittlich gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln ausgestattet sind.

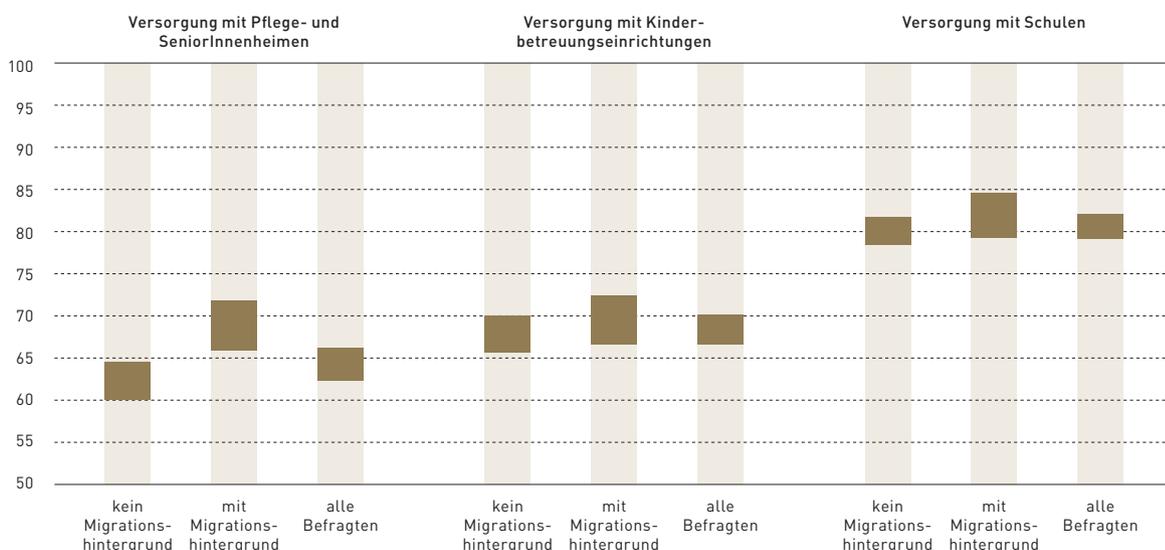
Zufriedenheit mit anderen ausgewählten städtischen Infrastrukturen

In der SOWI wurde weiters die Zufriedenheit mit dem Angebot diverser sozialer Infrastrukturen wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Pflege- und SeniorInnenheimen abgefragt. Die folgende Darstellung bildet den Anteil der Personen

nach Migrationshintergrund und die Gesamtbevölkerung ab, die mit den jeweiligen Infrastrukturangeboten sehr zufrieden oder zumindest zufrieden sind. Signifikante Unterschiede zwischen den WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund (inkl. zweite Generation) ergeben sich nur in der Bewertung Wiens mit der Versorgung mit Pflege- und SeniorenInnenheimen. Diese werden von den WienerInnen mit Migrationshintergrund signifikant besser bewertet.

In der Bewertung der Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen ergeben sich nur tendenziell bessere Bewertungen von Personen mit Migrationshintergrund, diese Unterschiede sind allerdings statistisch nicht signifikant. In der Bewertung von Gesundheitseinrichtungen ergeben sich zwischen den WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund ebenfalls keine signifikanten Unterschiede.

Zufriedenheit mit ausgewählten städtischen Infrastrukturen nach Migrationshintergrund



Quelle: SOWI 2008; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im dunkel gefärbten Bereich (Vertrauensbereich).

Resümee

Verstärkte Berücksichtigung von integrationsrelevanten Variablen

Erhebungen über die Inanspruchnahme und Zufriedenheit von städtischen Angeboten und Dienstleistungen finden über die SOWI hinaus durch unterschiedliche AkteurInnen der Stadt Wien regelmäßig statt. Empfohlen wird die Verwendung integrations- und diversitätsrelevanter Variablen wie dies bei der SOWI geschieht. Erst dadurch wird eine Analyse darüber, inwieweit alle WienerInnen diese Angebote tatsächlich in gleicher Weise nützen (können), möglich. Dies wäre für die Bewertung der Ergebnisse des Diversitätsmonitorings von Bedeutung.

WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

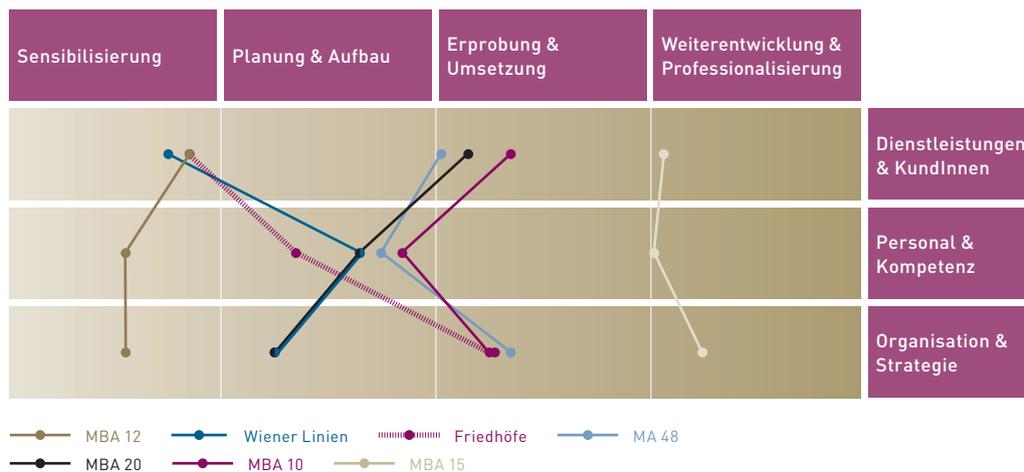
Zunehmende Diversitätsagenden, unterschiedliche Entwicklungswege

Spielräume für die konsequente Umsetzung von Diversitätsmanagement bestehen einerseits in Bezug auf die hier erbrachten Leistungen der lokalen Daseinsvorsorge¹ bzw. die an sie geknüpften begleitenden Beratungen und Services. Andererseits bestehen bei der Erbringung hoheitlicher Aufgaben Freiräume für eine an der Zusammensetzung der KundInnenchaft orientierte Gestaltung der behördlichen Praxis, im autonomen Vollzug des Landes ebenso wie im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung.

¹ Unter Daseinsvorsorge versteht man Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, die im Regelfall von der öffentlichen Hand erbracht werden (wie z.B. Wasserversorgung, Abwasser- und Müllentsorgung, Gesundheits- und soziale Dienstleistungen, öffentlicher Personennahverkehr).

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Infrastruktur



Rund 8.400 MitarbeiterInnen bei den Wiener Linien, etwa 3.600 MitarbeiterInnen bei der MA 48, ca. 450 MitarbeiterInnen, die sich um den Erhalt der Wiener Friedhöfe kümmern, rund 1.000 MitarbeiterInnen des Magistrats in den Bezirksämtern und ein breites Spektrum an nachgefragten Qualifikationen: Nur in wenigen Handlungsfeldern kommt die diversitätspolitische Verantwortung der Stadt Wien als Arbeitgeberin so stark zum Ausdruck wie im Bereich der kommunalen Dienstleistungen und Basisinfrastrukturen. Durch eine bewusst chancengleiche und diskriminierungsfreie Ausgestaltung des Personalmanagements liegt es hier an der Stadt, die Erwerbchancen von MigrantInnen zu fördern und damit einen Beitrag zu sozialen und wirtschaftlichen Aufstiegsprozessen zu leisten.

Die kommunalen DienstleisterInnen: Eine von Personalfragen getriebene Diversitätsagenda

Trotz unterschiedlicher organisatorischer Rahmenbedingungen als Subunternehmen der Wiener Stadtwerke bzw. als Magistratsabteilung bestehen somit insbesondere zwischen Wiener Linien, Friedhöfen Wien und der MA 48 einige Ähnlichkeiten. Als DienstleisterInnen, die eine bedeutende Zahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigen, können sie auf eine längere Präsenz von damit zusammenhängenden Fragestellungen in der Personalentwicklung zurückblicken. Als Resultat dieser Konstellation fungiert der Personalbereich als der wichtigste „Treiber“ der jeweiligen Diversitätsagenda. Alle drei Einrichtungen stehen im Analysebereich Personal und Kompetenz an der Schwelle zu einer breitflächigen Erprobung bzw. Umsetzung, wobei insbesondere Weiterbildungsfragen eine wichtige Rolle spielen. So wurde z.B. bei der MA 48 ein auf die Bedürfnisse der Abteilung zugeschnittenes Schulungszentrum neu eingerichtet, das u.a. Führungskräfte trainings unter Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen anbietet; die Friedhöfe fördern mittels eigener Deutschkurse die innerbetriebliche Karriere von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund; und die Wiener Linien machen interkulturelle Schulungen für im KundInnenkontakt stehende MitarbeiterInnen verpflichtend.

Kernherausforderungen im Leistungsbereich: Information und Bewusstseinsbildung

In Hinblick auf die Leistungserbringung spielen von den einbezogenen Einrichtungen die Wiener Linien und die MA 48 im Alltag der WienerInnen die wohl wichtigste Rolle – öffentliche Verkehrsmittel und die Abfallentsorgung sind typisch für jene kommunale Dienstleistungen, die einfach „da“ sind, und deren reibungsloses und effizientes Funktionieren die BewohnerInnen einer Stadt erwarten dürfen. In der Tat haben die beiden Einrichtungen bei der diversitätsorientierten Leistungserbringung auch ein vergleichbares Anforderungsprofil, bei dem Informationsvermittlung und Bewusstseinsbildung zentral sind. Die wirksame Kommunikation von Angeboten und Dienstleistungen spielt dabei ebenso eine Rolle wie Awareness-orientierte Kommunikationsagenden, die auf ein bestimmtes Verhalten abzielen – sei es nun die richtige Mülltrennung oder die bevorzugte Nutzung von „Öffis“ gegenüber dem Auto.

In der konkreten Bewertung zeigt sich, dass die MA 48 bei der diversitätsgerechten Ausgestaltung dieser Kommunikationsleistungen die Nase vorn hat. AbfallberaterInnen bzw. „Waste Watcher“ mit Kenntnissen von Erstsprachen, Informationsbroschüren in den Sprachen der stärksten Herkunftsgruppen oder Kooperationen mit Medien der Communities stehen für das Bemühen, alle Bevölkerungsgruppen zu erreichen, um einen gleichen Leistungs- und Servicestandard in allen Stadtteilen gewährleisten zu können.

Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:** Zuständig für Abfall- und Problemstoffsammlung, Straßenreinigung sowie Kommunikationsmaßnahmen in den Bereichen Abfallvermeidung und Mülltrennung

- **MBÄ Magistratische Bezirksämter 10, 12, 15 und 20:** Die MBÄ sind in zahlreichen behördlichen Angelegenheiten die ersten Anlaufstellen für die BürgerInnen des Bezirkes. Zu den wichtigsten hier erbrachten Leistungen gehören das Melde-, Pass- und Fundservice, Beratung in Gewerbeangelegenheiten (inkl. Sprechtag für KMUs) sowie die Bewilligung von Betriebsanlagen und Arbeitsstätten

- **Wiener Linien:** Als Teil der Wiener Stadtwerke verantwortlich für das öffentliche Nahverkehrsnetz. Neben Erhalt und Betrieb des 925 km langen Netzes wichtige Aufgaben in der KundInneninformation und im Marketing

- **Friedhöfe Wien:** Als Teil der Wiener Stadtwerke zuständig für die Verwaltung und Betreuung von 46 städtischen Friedhöfen; dazu gehört die Durchführung von jährlich 16.000 Bestattungen

Am Beispiel der Bezirksämter: Auf Eigeninitiative kommt es an

Die vier Bezirksämter nehmen in der Bewertung insofern eine Sonderrolle ein, als hier – einmalig im Monitoring – tatsächlich Gleiches mit Gleichem verglichen werden kann. Alle vier Dienststellen sind gleichartig strukturiert und haben identische Aufgabenfelder, eine vergleichbare Größe sowie eine MitarbeiterInnenschaft mit gleichem Qualifikationsprofil. In der KundInnenstruktur sind die Unterschiede höchstens marginal; alle vier Bezirke gehören zu den Wiener Stadtteilen mit ausgeprägt hohem MigrantInnenanteil. Und doch zeigen sich in den Resultaten höchst unterschiedliche Entwicklungsstände: Während das MBA 15 zu den am weitesten fortgeschrittenen Dienststellen des Magistrats gehört, und in den MBÄ 10 und 20 eine deutlich erkennbare Hinwendung zu Diversitätsfragen zu verzeichnen ist, steht das MBA 12 erst am Beginn einer Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement.

Dieser Befund zeigt vor allem eines: nämlich, dass primär nicht die allgemeinen Rahmenbedingungen im Magistrat für den jeweiligen Entwicklungsstand verantwortlich sind, sondern dass letztlich das individuelle Bemühen der einzelnen Dienststellen ausschlaggebend ist. Anders ausgedrückt: Schon heute können mit Eigeninitiative, kontinuierlichem Engagement und strategischem Entwicklungsdanken nachhaltige Fortschritte im Diversitätsmanagement erzielt werden.

Diversitätsmanagement im Detail

Wiener Linien

Dienstleistungen & KundInnen Im Marketingbereich haben Diversitätsgesichtspunkte Eingang gefunden – die Imagekampagnen mit ihren Plakaten und Inseraten geben bewusst einen Querschnitt der Bevölkerung wider • Abgesehen davon sind noch kaum diversitätsorientierte Maßnahmen umgesetzt worden

Personal & Kompetenz Relativ hoher MigrantInnen-Anteil bei BewerberInnen, (neueingestellten) MitarbeiterInnen bzw. Lehrlingen • Diversitätskompetenz genießt bei der Weiterbildung einen hohen Stellenwert – für MitarbeiterInnen im KundInnenkontakt sind interkulturelle Schulungen verpflichtend • Aber: es gibt nur wenig Wissen über Diversitätskompetenz und Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen – das bringt nicht nur Nachteile für eine systematische Einstiegs- und Aufstiegsförderung, sondern hat auch direkte Konsequenzen für die Leistungserbringung, wo Diversitätskompetenzen nicht gezielt zum Einsatz gebracht werden können

Organisation & Strategie Diversitätsmanagement ist in der Organisationsentwicklung verankert – als Aspekt der geltenden Führungsgrundsätze und in Gestalt eines Anti-Diskriminierungshandbuchs • Allerdings gibt es noch keine Diversitätsstrategie „aus einem Guss“, die als Basis für eine systematische Weiterentwicklung von diversitätsorientierten Maßnahmen in den Dimensionen Personal & Kompetenz sowie Dienstleistungen & KundInnen dienen könnte

Friedhöfe Wien

Dienstleistungen & KundInnen Kulturell bedingte Unterschiede beim Umgang mit Trauer und unterschiedliche Begräbnisriten werden berücksichtigt • Entwicklungsbedarf: Wissen darüber, in welchem Ausmaß angebotene Leistungen tatsächlich von MigrantInnen wahrgenommen werden – die Beobachtung der KundInnenentwicklung kann Auskunft über mögliche Unterrepräsentation oder Zugangsbarrieren geben

Personal & Kompetenz Fokus des Diversitätsmanagements v.a. im Bereich der Aufstiegsförderung – MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund können während der Dienstzeit und auf Kosten des Dienstgebers Deutsch-Kurse besuchen • Profitieren würde das Personalmanagement durch eine systematischere Erhebung der Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen

Organisation & Strategie Hier erzielen die Friedhöfe die beste Bewertung • Besonders hervorzuheben sind dabei Bemühungen, alle MitarbeiterInnen für eine diversitätsorientierte Leistungserbringung zu gewinnen • Um eine Professionalisierung zu erreichen, sollten die Friedhöfe Wien auf eine noch stärkere organisatorische Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisationskultur achten, z.B. durch Einsetzung eines/einer Diversitätsbeauftragten mit entsprechenden Kompetenzen

MA 48 – Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark

Dienstleistungen & KundInnen Diversitätsorientierte Vorgangsweisen sind v.a. dort relevant, wo es um Kommunikationsmaßnahmen gegenüber der Gesamtheit der Bevölkerung geht (Marketing, Information und Bewusstseinsbildung zu Themen wie Abfallvermeidung oder Mülltrennung) • Eine gut entwickelte und gegenüber dem Erstmonitor 2009 weiter ausgebauten zielgruppensensible Leistungserbringung schlägt sich in einer hohen Bewertung nieder • u. a. AbfallberaterInnen bzw. Waste Watcher mit Kenntnissen von Erstsprachen bzw. Migrationshintergrund • Informationsbroschüren in den Sprachen der stärksten Herkunftsgruppen • Kooperationen mit Medien der Communities

Personal & Kompetenz Die in der MitarbeiterInnenenschaft vorhandene Diversitätskompetenz ist weitgehend bekannt und kommt bedarfsgerecht bei zielgruppenspezifischen Vermittlungsaktivitäten zum Einsatz • Im Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung bietet ein neues Schulungszentrum u. a. Konflikttrainings sowie Führungskräfte trainings unter Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen

Organisation & Strategie Diversitätsmanagement gilt als Aufgabe der Abteilungsleitung, spiegelt sich im Leitbild wider und wird gegenüber der Mitarbeiterschaft thematisiert • Die Schaffung eigener Verantwortungsstrukturen, wie etwa eines/einer Diversitätsbeauftragten oder spezieller Arbeitskreise, könnte einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements leisten

Magistratische Bezirksämter für den 10., 12., 15. und 20. Bezirk

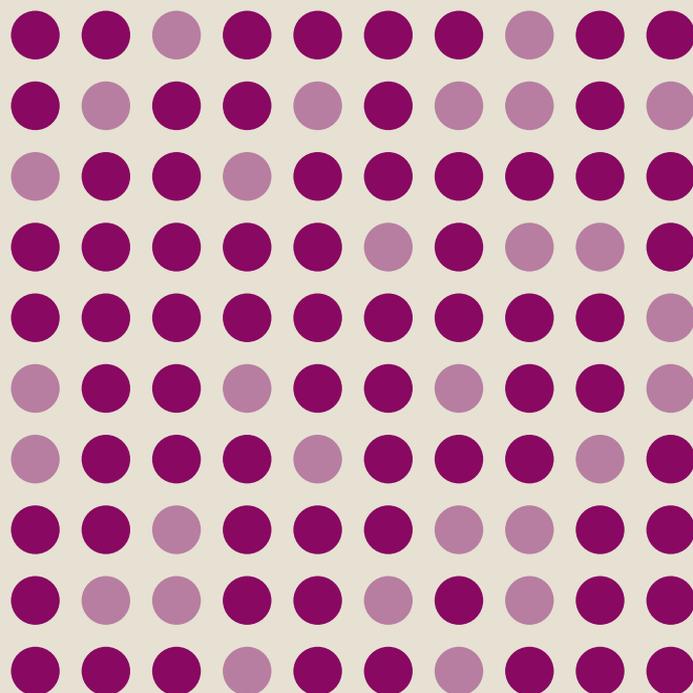
Dienstleistungen & KundInnen Wie in allen Analysekatgorien schneidet das MBA 15 auch in der Leistungserbringung am besten ab. Es besteht ein hohes Bewusstsein dafür, dass KundInnen mit Migrationshintergrund spezielle Bedürfnisse haben können, und Angebote dementsprechend gestaltet sein müssen • Mehrsprachiges Informationsmaterial ist in allen einbezogenen MBÄ vorhanden **Personal & Kompetenz** Im Personalbereich stehen beim MBA 10, 15 und 20 u.a. Maßnahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung im Fokus • Beim MBA 15 ist der Entwicklungsstand am höchsten – die vorhandene Diversitätskompetenz ist weitgehend bekannt und kommt entsprechend zum Einsatz • Ebenso ist der Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen bekannt, und in der Personalsuche werden Mehrsprachigkeit bzw. interkulturelle Kompetenzen stark gewichtet **Organisation & Strategie** Bei den MBÄ 10 und 15 ist Diversitätsmanagement bereits zu einem wichtigen Aspekt der allgemeinen Organisationsentwicklung geworden • Das MBA 20 steht vor der Herausforderung, die Erfahrungen bei der Leistungserbringung bzw. im Personalbereich für die Entwicklung einer übergeordneten Diversitätsstrategie zu nutzen • Das MBA 12 hat die Entwicklung zur diversitätsorientierten Dienststelle noch vor sich

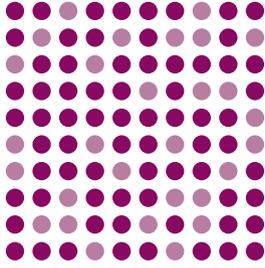
Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

Eine deutliche Weiterentwicklung ist im Beobachtungszeitraum bei der MA 48 zu verzeichnen, die sich nun auf organisations-strategischer Ebene viel systematischer mit Fragen des Diversitätsmanagements auseinandersetzt als dies 2009 der Fall war. Eher stagnierend erscheint das Gesamtbild hingegen bei den Friedhöfen Wien und den Wiener Linien; z. B. wurden bei letzteren Maßnahmen in Bezug auf Fremdsprachenkompetenzen rund um die EM 2008 nicht verstetigt. Bei den Bezirksämtern ist die Entwicklungsdynamik seit 2009 im Einzelnen nur bedingt darstellbar, da die damaligen Ergebnisse für die MBÄ 12, 15 und 20 auf einem gemeinsamen Erhebungsgespräch basierten. Das 2009 gewonnene Bild eines hohen Entwicklungsstands beim MBA 15 bestätigt sich allerdings.

KULTUR & FREIZEIT

71%





- **71%** der WienerInnen sind mit dem Angebot an öffentlichen Schwimmbädern und Saunananlagen sehr zufrieden oder zufrieden. (SOWI 2008)

¹ Z.B. die Installation, die Feridun Zaimoglu 2005 in der Kunsthalle Wien realisierte (KanakAttack)

KULTUR & FREIZEIT

Kultur und Freizeitgestaltung sind keine integrationspolitischen Randthemen, die den „harten“ Aspekten wie Bildung und Arbeitsmarkt quasi nachgeordnet sind. Qualitativ hochwertige Kultur- und Freizeitangebote sind nicht nur wesentlicher Bestandteil städtischer Lebensqualität, im Kultur- und vor allem im Freizeitbereich findet die Pluralisierung der Stadtgesellschaft auch für alle sichtbar ihren Niederschlag. In Parks, Bädern, Büchereien und generell im öffentlichen Raum treffen unterschiedliche Lebensstile und Ansprüche aufeinander. ➤ **Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima, S. 157 ff.**

Freizeitinfrastrukturen sind vor allem auch wichtige „Lernorte“, wo Menschen einer Stadt den Umgang mit Vielfalt nicht vermeiden können, und damit auch Orte, an denen eine Stadtgesellschaft Regeln des Zusammenlebens aushandelt und erprobt.

Auch im Kulturbereich geht es sehr stark um ein Sichtbarwerden von urbaner Vielfalt. Egal, ob es sich dabei um die Ermöglichung unterschiedlicher kultureller Ausdrucksformen im Bereich der Alltags- und Bezirkskultur handelt oder um Aktionen mit starkem Symbolcharakter¹. Kunst, die Vielfalt der urbanen Lebensstile und -einstellungen thematisiert, kann und soll zu Auseinandersetzungen führen, die dazu beitragen, vorhandenes Unbehagen sichtbar und damit diskutierbar und veränderbar zu machen.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Die Stadt ist im Kultur und Freizeitbereich eine zentrale Akteurin. So fördert sie das Kunst- und Kulturleben der Stadt mit jährlich mehr als 200 Mio. Euro – ein ähnlich hoher Betrag wie seitens des Bundes zur Verfügung gestellt wird – und setzt zahlreiche eigene Veranstaltungen um. Auch im Freizeitbereich kann die Stadt viele Angebote in Eigenregie umsetzen und somit über die Attraktivität dieser Leistungen maßgeblich zur Lebensqualität Wiens beitragen. Die Angebote der Stadt reichen dabei von den „klassischen“ Freizeitinfrastrukturen wie Bäder oder Parks bis hin zu den Büchereien. Schließlich kann die Stadt die Jugendarbeit und die damit einhergehenden Freizeitangebote vollkommen autonom gestalten. In Summe gehört das Handlungsfeld Kultur & Freizeit daher zu jenen Bereichen, in denen die Stadt besonders hohe integrationspolitische Verantwortung hat. Für die Stadt Wien bedeutet das, kulturelle Ausdrucksformen zu fördern, die die Auseinandersetzung mit städtischer Vielfalt mitdenken, ohne einer Ethnisierung des Kulturbetriebes Vorschub zu leisten, und im Freizeit- und Jugendbereich durch Moderation und hochwertige Angebote die Voraussetzungen für eine positive Interaktion zu verbessern.

INTEGRATIONSINDIKATOREN

Integrationsindikatoren für das Themenfeld Kultur und Freizeit wurden v. a. aufgrund fehlender und für das Monitoring relevanter Daten nicht gebildet. Ziel ist es, insbesondere im Kulturbereich entsprechende Datengrundlagen zu schaffen. Von Interesse für das Integrations- und Diversitätsmonitoring sind dabei Fragen der Nutzung durch und Repräsentanz von MigrantInnen (z.B. Nutzung von Kulturangeboten, Anteil von MigrantInnen in Gremien der Kultureinrichtungen).

Daten aus dem Bereich Freizeit werden allerdings von der Stadt Wien in den Themenfeldern Gleichstellung und Partizipation (Stichwort gesellschaftliche Partizipation), Infrastruktur (Stichwort Zufriedenheit mit Freizeiteinrichtungen bzw. Angeboten zur Freizeitgestaltung) und Öffentlicher Raum und Zusammenleben (Stichwort Mehrfachnutzung öffentlicher Räume) kontinuierlich gesammelt.

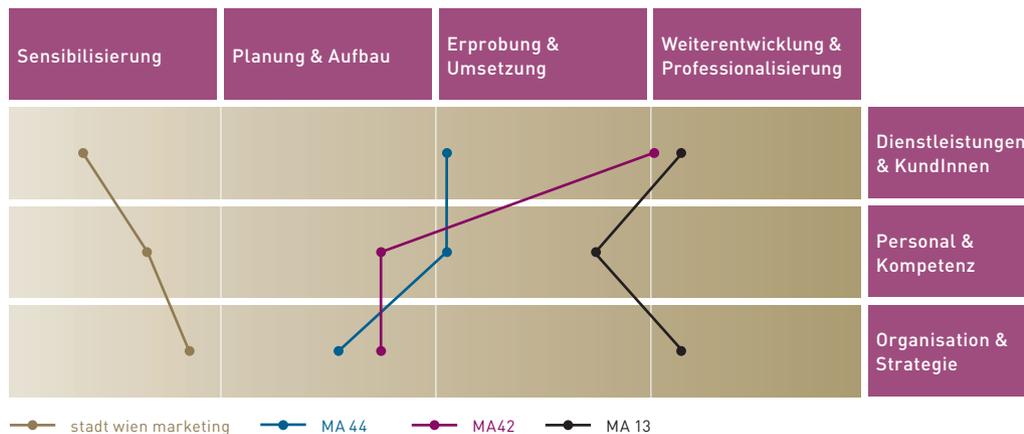
WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Von Zurückhaltung bis zum selbstverständlichen Umgang mit Vielfalt

Wien hat im Kultur- und Freizeitbereich großen Handlungsspielraum. Die Stadt hat bei der Gestaltung von Erholungs-, Grün- und Freiflächen weitgehend freie Hand und unterstützt die Entwicklung des Kulturlebens durch die Förderung unterschiedlicher kultureller Ausdrucksformen sowie durch die Umsetzung eigener Veranstaltungen. Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen erfüllen ein breites Aufgabenspektrum, das von der Jugendbetreuung über die Gestaltung öffentlicher Parks und das Betreiben städtischer Bäder bis hin zur Eventorganisation reicht. Mit ihren Aktivitäten prägen sie daher ganz wesentlich die Gestaltung, Nutzung und Bespielung des öffentlichen Raums sowie die Ausgestaltung von Erholungs- und Freizeiteinrichtungen und sind damit ein bedeutender Faktor für die Lebensqualität in der Stadt.

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Kultur und Freizeit



Die Einrichtungen im Kultur- und Freizeitbereich bieten in der Mehrheit niederschwellige Angebote, die es durch geringe finanzielle, soziale oder kulturelle Zugangsbarrieren leichter machen, einen repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung zu erreichen. Daher spiegeln sich die demographischen Veränderungen der Stadtgesellschaft deutlich unmittelbarer in der KundInnenstruktur wider, als das in anderen Bereichen der Fall ist. Spezifische Aspekte des Diversitätsmanagements erhalten daher besondere Bedeutung: Die Einbeziehung unterschiedlicher NutzerInnenperspektiven bei der Produktentwicklung; Kenntnis und Berücksichtigung unterschiedlicher Nachfragemuster sowie die laufende Evaluierung und ggf. Adaptierung des Leistungsportfolios.

Selbstverständliche Diversitätsorientierung

Im Jugendbereich, wo die Pluralisierung der Stadtgesellschaft besonders deutlich wahrnehmbar ist, wird auch der selbstverständlichste Umgang mit Diversität gepflegt. Die MA 13 bzw. die von ihr beauftragten Vereine haben ein Verständnis von Vielfalt entwickelt, das über die Berücksichtigung des Merkmals Herkunft hinausgeht. Stattdessen steht die individuelle Lebenssituation von Jugendlichen im Mittelpunkt, die u.a. durch sozialen Status, Bildungszugang, Geschlecht und Herkunft beeinflusst wird bzw. werden kann. Durch diese differenzierte Herangehensweise werden ethnisch-kulturelle Zusammenhänge nicht ignoriert; vielmehr wird dadurch ein bedarfsgerechter, nicht stigmatisierender Zugang in der Jugendarbeit ermöglicht, der die Herkunft nicht überbetont. Ein respektvoller Umgang mit Vielfalt zeichnet auch den zweiten Arbeitsbereich der MA 13 aus, die Büchereien Wien. Diese haben sich in den letzten Jahren zu einem Ort entwickelt, wo Kinder, Jugendliche und Erwachsene nicht nur leichten Zugang zu Information und Wissen bekommen, sondern auch unterschiedliche Sprachen und kulturelle Hintergründe wertgeschätzt werden.

Offener Umgang mit Vielfalt & hohe Verantwortung im Personalbereich

Eine grundlegende Offenheit gegenüber Vielfalt und die Bereitschaft, die Organisation entlang von Diversitätskriterien weiter zu entwickeln, besteht auch bei den Stadtgärten (MA 42) und den Wiener Bädern (MA 44), zwei Einrichtungen, die mit Parks, Spielplätzen und Bädern Infrastrukturen verwalten und weiterentwickeln, die wesentlich zur Lebensqualität in Wien beitragen. Die MA 42 zeigt dabei u.a. durch eine Berücksichtigung von alters-, geschlechts-, herkunfts- oder lebensstilbedingten Nutzungsansprüchen an Parks und Gärten diversitätspolitische Sensibilität und liefert mit partizipativen Ansätzen in Planung und Umsetzung „Good Practice“-Beispiele für die Weiterentwicklung der Beteiligungsagenda der Stadt. MA 42 und MA 44 gehören auch zu jenen Einrichtungen, die viele MitarbeiterInnen beschäftigen, von denen ein großer Anteil im direkten KundInnenservice arbeitet, und Jobs für geringere Qualifizierte bieten. Die daraus erwachsende personalpolitische Verantwortung nimmt insbesondere die MA 44 wahr, die nicht nur über eine vielfältige MitarbeiterInnenschaft verfügt, sondern auch durch berufsbegleitende Weiterbildung (von Deutsch- und Alphabetisierungskursen bis hin zu fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen) die Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen stärkt.

Eventmanagement und Diversitätsorientierung

Die stadt wien marketing Gmbh hat beim Diversitätsmanagement deutlichen Aufholbedarf. Wesentlicher Grund dafür: Die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der Eventorganisation wird noch nicht als relevant erachtet. Dabei wird freilich außer Acht gelassen, dass Wissen darüber, inwieweit mit dem bestehenden Veranstaltungsportfolio die gesamte Breite der Stadtbevölkerung angesprochen wird bzw. welche Rolle sozialer Status, Bildungshintergrund oder Herkunft bei der Nachfrage spielen, von wesentlicher Bedeutung für eine umfassende Angebotsentwicklung ist.

Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung:** Organisiert und steuert einerseits die über Vereine umgesetzte Kinder- und Jugendarbeit und betreut andererseits die Büchereien Wien (Hauptbücherei am Gürtel & 39 Zweigstellen in den Bezirken)
- **MA 42 – Wiener Stadtgärten:** Zuständig für den Erhalt und die Gestaltung der Park- und Grünanlagen, Spielplätze
- **MA 44 – Wiener Bäder:** Betreiberin von 38 Hallen-, Kombi-, Sommer-, Familien- und Saunabädern
- **stadt wien marketing gmbh:** Setzt im Auftrag der Stadt eigene Events um (z. B. Film Festival, Wiener Weinpreis und Silvesterpfad) und unterstützt andere VeranstalterInnen

Diversitätsmanagement im Detail

MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung

Dienstleistungen & KundInnen Umgang mit Vielfalt gilt als etwas Selbstverständliches • In der Jugendarbeit: Angebotsentwicklung entlang von konkreten lebensweltlichen Bedürfnissen als zentrale Richtschnur für die praktische Arbeit • Breites Wissen über KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse bei den Wiener Büchereien • Zahlreiche zielgruppenorientierte Angebote in den Büchereien (z.B. interkulturelle Schwerpunkte in sechs Zweigstellen; Sprachentag in der Hauptbücherei) • Enge Zusammenarbeit mit Kindergärten, Schulen, Tageszentren des FSW **Personal & Kompetenz** Diversitätskompetenz wird als zentrale Voraussetzung für die Jugendarbeit gesehen • Vereine werden nur beauftragt, wenn sie Diversitätskriterien erfüllen • Positive Konsequenz: Hohe Diversitätskompetenz in den Vereinen • Über das Institut für Freizeitpädagogik wird versucht, einen niederschweligen Ausbildungszugang zur Jugendarbeit zu gewährleisten **Organisation & Strategie** Das Management von Vielfalt ist im Organisationsverständnis und in der Organisationsstruktur fest verankert • Aspekte der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung werden bspw. regelmäßig in Plattformen und Foren diskutiert

MA 42 – Wiener Stadtgärten

Dienstleistungen & KundInnen Berücksichtigung unterschiedlicher NutzerInnenperspektiven und Anforderungen • Bedarfsanalysen im Vorfeld von Parkgestaltungen • Feedback- und Partizipationsmöglichkeiten **Personal & Kompetenz** Diversitätskompetenz ist in allen Aufgabenfeldern Bestandteil der Stellenbeschreibungen • Es gibt ein breites, dem Bedarf entsprechendes Weiterbildungsangebot • Aufholbedarf besteht 1) im Bereich der Aufstiegsförderung, hier gibt es die (unberechtigte) Angst, dass ein genauer Blick auf die Karriereentwicklung bei MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt und 2) ist einen besserer Überblick über die herkunftsmäßige Zusammensetzung der MitarbeiterInnenschaft nötig **Organisation & Strategie** Umfassende Maßnahmen, um MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen • Raum und Zeit für Austausch und Reflexion über Anforderungen im Diversitätsmanagement • Verbesserungspotenzial gibt es noch bei der systematischen Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements durch Austausch mit unterschiedlichen Stakeholdern und strukturierte Vorausschau-Prozesse zur Sichtbarmachung künftiger Entwicklungen und Herausforderungen

MA 44 – Wiener Bäder

Dienstleistungen & KundInnen Das Bemühen um diskriminierungsfreie Leistungserbringung und Offenheit gegenüber Vielfalt gehören zum Selbstverständnis der MA 44 • Dazu gehört auch ein Blick dafür, inwieweit bestimmte Gruppen Bedarf an „Zusatzleistungen“ haben – mit dem Frauenschwimmen wird so eine „Zusatzleistung“ von den Kinderfreunden Wien in der Infrastruktur der MA 44 umgesetzt

Personal & Kompetenz Staatsbürgerschaft und Geburtsland der MitarbeiterInnen werden erhoben • Vorhandene Vielfalt der MitarbeiterInnenschaft erleichtert es, neue BewerberInnen mit Migrationshintergrund anzusprechen – aber Unterrepräsentation von MigrantInnen in Führungspositionen • Fokus in der Weiterbildung auf Maßnahmen, die einen innerbetrieblichen bzw. beruflichen Aufstieg ermöglichen – bei vielen MitarbeiterInnen mit geringen formalen Qualifikation ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit

Organisation & Strategie Zielsetzung „Bäder für alle“ im Organisationsleitbild • Aber: noch keine klaren Zuständigkeitsstrukturen für die Umsetzung und Weiterentwicklung von Diversitätsmanagement

stadt wien marketing gmbh

Dienstleistungen & KundInnen Kein Wissen darüber, wie Angebote von MigrantInnen nachgefragt bzw. ob spezifische Angebote über- oder unterdurchschnittlich genutzt werden • Mehrsprachige Folder sind vorhanden, richten sich aber primär an TouristInnen und nicht an WienerInnen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch

Personal & Kompetenz Auch für eine kleine Einrichtung mit 14 MitarbeiterInnen ist Diversitätskompetenz unabdingbar für die Servicierung einer vielfältigen Stadtgesellschaft • Vor diesem Hintergrund wurden erste kleine Schritte gesetzt: Diversitätskompetenz ist teilweise Bestandteil von Stellenbeschreibungen, und die Sprachkenntnisse der MitarbeiterInnen sind bekannt

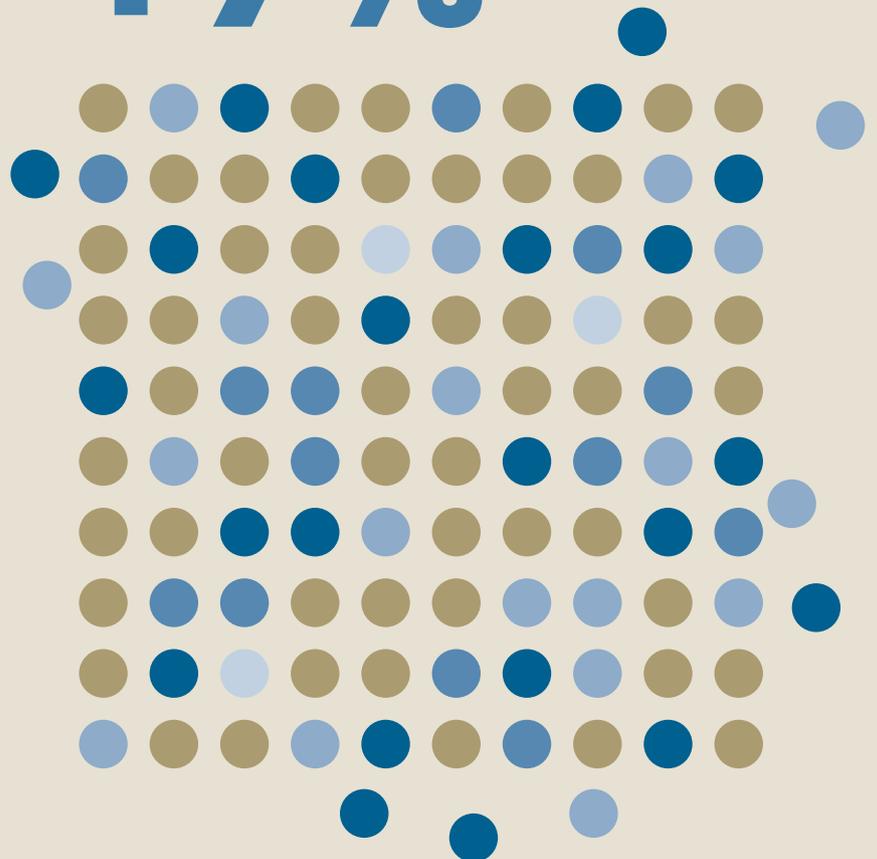
Organisation & Strategie Diversitätsmanagement hat noch keine Priorität • Positiv: die Einrichtung hat eine klare Antidiskriminierungshaltung entwickelt

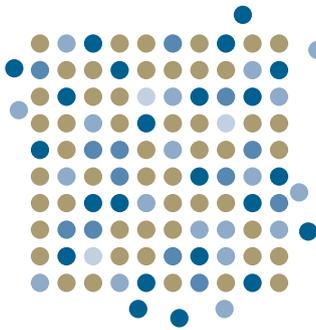
Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

Vergleiche quer über das gesamte Handlungsfeld lassen sich nur bedingt anstellen, da sich die Auswahl der einbezogenen Einrichtungen 2011 nur teilweise mit der von 2009 deckt. Von jenen drei Abteilungen (MA 13, MA 42 und MA 44), die bereits 2009 dabei waren, konnte die MA 44 ihre Diversitätsperformance (u.a. im Personalmanagement) verbessern, bei der MA 42 gelang im Dienstleistungsbereich der Schritt hin zur Professionalisierung, und die MA 13 konnte das bereits bestehende hohe Niveau im Diversitätsmanagement halten. Die stadt wien marketing gmbh war 2009 nicht einbezogen.

ÖFFENTLICHER RAUM, ZUSAMMEN- LEBEN & SOZIALES KLIMA

+9%





● **+9%** seit 2001 hat Wien um 143.019 EinwohnerInnen mehr

● ÖFFENTLICHER RAUM, ZUSAMMENLEBEN & SOZIALES KLIMA

Zentrale Bedeutung von öffentlichen Räumen

Die Bedeutung des öffentlichen Raums für das Zusammenleben und das soziale Klima besteht darin, dass er jener Raum ist, der definitionsgemäß für alle zugänglich ist, und wo die verschiedenen Gruppen der Bevölkerung aufeinander treffen. Differenzen und Potenziale einer Gesellschaft können im öffentlichen Raum sichtbar und erlebbar werden; er ist Begegnungsraum und damit auch Akzeptanzschule, in dem der Umgang mit unterschiedlichen Lebensstilen bzw. ethnischer und kultureller Vielfalt „trainiert“ wird. Gleichzeitig – und auch in diesem Verständnis plant die Stadt Wien öffentliche Räume – müssen Rückzugs- und Ausweichmöglichkeiten gewährleistet werden, um potenzielle Nutzungskonflikte zu verhindern.

Soziales Klima von vielen Faktoren beeinflusst

Das soziale Klima und damit die Qualität des Zusammenlebens in einer Großstadt sind von vielen Faktoren abhängig. „Harte“ Faktoren wie die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage oder die Wohnsituation spielen dabei ebenso eine Rolle wie „weiche“ Faktoren, wie etwa herrschende Vorstellungen zum Zusammenleben in der Stadt bzw. subjektiv wahrgenommene Abweichungen davon. Im Zusammenspiel definieren „harte“ und „weiche“ Faktoren, inwieweit Stadtgesellschaften jenes Selbstverständnis und jene Offenheit mitbringen, die notwendig sind, um Pluralität und Vielfalt an Lebensstilen, Einstellungen und Herkünften und die damit einhergehenden unausweichlichen Reibungspunkte auszuhalten.

Was kann Wien tun?

Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

Die Entscheidung darüber, ob und wie städtische Vielfalt bei der Planung und Gestaltung öffentlicher Räume berücksichtigt wird, liegt bei der Stadt. Sie hat beträchtlichen Spielraum, um die urbanen Begegnungsorte so zu gestalten, dass ein entspanntes Leben in der Stadt möglich wird.

Anders sieht es im Bereich „Soziales Klima“ aus. Hier agiert Wien keineswegs autonom, sondern in einem öffentlichen Meinungsklima, das von zahlreichen politischen und medialen AkteurInnen beeinflusst wird. Soziales Klima/Zusammenleben ist ein „klassisches“ Querschnittsthema, d.h. nahezu alle Einrichtungen der Stadt haben hier eine Rolle – egal, ob sie operativ im Wohn- und Bildungsbereich, in der Beschäftigungspolitik oder im Kultur-, Freizeit- und Jugendbereich tätig sind. Wien kann zwar in der Kommunikation Schwerpunkte und Standards setzen, letztlich ist die Stadt aber nur eine Stimme in einem großen Chor.

WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

Kernergebnisse 2011

- Das Bevölkerungswachstum verursacht vielfach eine Dynamik, die Stadtteile bevölkerungsstrukturell verändert und den Nutzungsdruck steigert.
- Menschen, die selbst zugewandert sind, schätzen die Qualität des Zusammenlebens von zugewanderter und alteingesessener Bevölkerung als weitaus besser ein als nicht Zugewanderte.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Ein öffentlicher Raum muss, um Integration zu fördern, die vielfältigen Nutzungsansprüche der teils sehr unterschiedlichen Gruppen, die dort aufeinander treffen, weitgehend befriedigen. Gruppen, die die Räume unterschiedlich nutzen (möchten), müssen alternative Möglichkeiten finden, dies ungestört voneinander zu tun. Empirisch beobachtet und gemessen werden im Rahmen des Integrationsmonitorings die Nutzung des öffentlichen Raumes und seiner Angebote (Infrastruktur, Wohnumfeld) im Kontext der Inklusion, der Aneignungs- und der Partizipationsmöglichkeiten der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen.

Worauf wird 2011 fokussiert?

Indikatoren zum öffentlichen Raum, dem Zusammenleben und dem sozialen Klima überschneiden sich in vielen Bereichen mit jenen anderer Handlungsfelder des Integrationsmonitorings. Im Mittelpunkt der Analyse für den öffentlichen Raum stehen Indikatoren, die Nutzung und Anforderungen an den öffentlichen Raum beschreiben. Zentrale Einflussfaktoren bilden neben soziodemographischen Merkmalen der BewohnerInnen Daten zur Lage des Raumes in der Stadt, zur Wohnungsbeschaffenheit und zum Wohnumfeld.

Weitere Indikatoren beziehen sich einerseits auf den Nutzungsdruck, der auf dem öffentlichen Raum lastet, und andererseits auf Einstellungen und Wahrnehmungen der (befragten) Bevölkerung und Forschungen über Lebensstile. Jene Bereiche, in denen Indikatoren in aussagekräftiger Form zur Verfügung stehen, stehen 2011 im Mittelpunkt der Darstellung.

Inklusion

Nutzung

Aneignungs-
und Partizipations-
möglichkeiten

Integrationsindikatoren für den öffentlichen Raum und das Zusammenleben 2011¹

- A Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum
- B Wahrnehmung des Zusammenlebens als Problem

A. Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum

Nutzungsdruck in unterschiedlichen Siedlungsformen

Für Indikator A wurden die Studienergebnisse des Projekts „Integration im öffentlichen Raum“² herangezogen. Im Rahmen des Projekts wurden Indikatoren entwickelt, um die Intensität der Nutzung und Anforderungen unterschiedlicher Art an den öffentlichen Raum konkreter bestimmen zu können. Der Indikator „Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum“ untersucht, wo ein Nutzungsdruck im Stadtraum eher wahrscheinlich ist und wo nicht. Dabei ist die Annahme, dass je größer die Anzahl der BewohnerInnen in einem Gebiet in Relation zum verfügbaren öffentlichen Raum ist, und je stärker die Menschen diesen nutzen möchten (etwa weil ihre Wohnungen überbelegt sind oder Ausstattungsmängel aufweisen, weil sie gerade erwerbslos sind, oder intensive Freiraumnutzung Teil ihrer Freizeitkultur ist), desto größer ist der Druck auf diese Freiflächen und desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Nutzungskonflikten kommt.³

¹ Für das Handlungsfeld „Öffentlicher Raum, Zusammenleben und Soziales Klima“ werden Ergebnisse aus Studien und kontinuierlich im Auftrag der Stadt Wien durchgeführten Erhebungen verwendet, sodass Veränderungen über die Zeit beobachtet werden können.

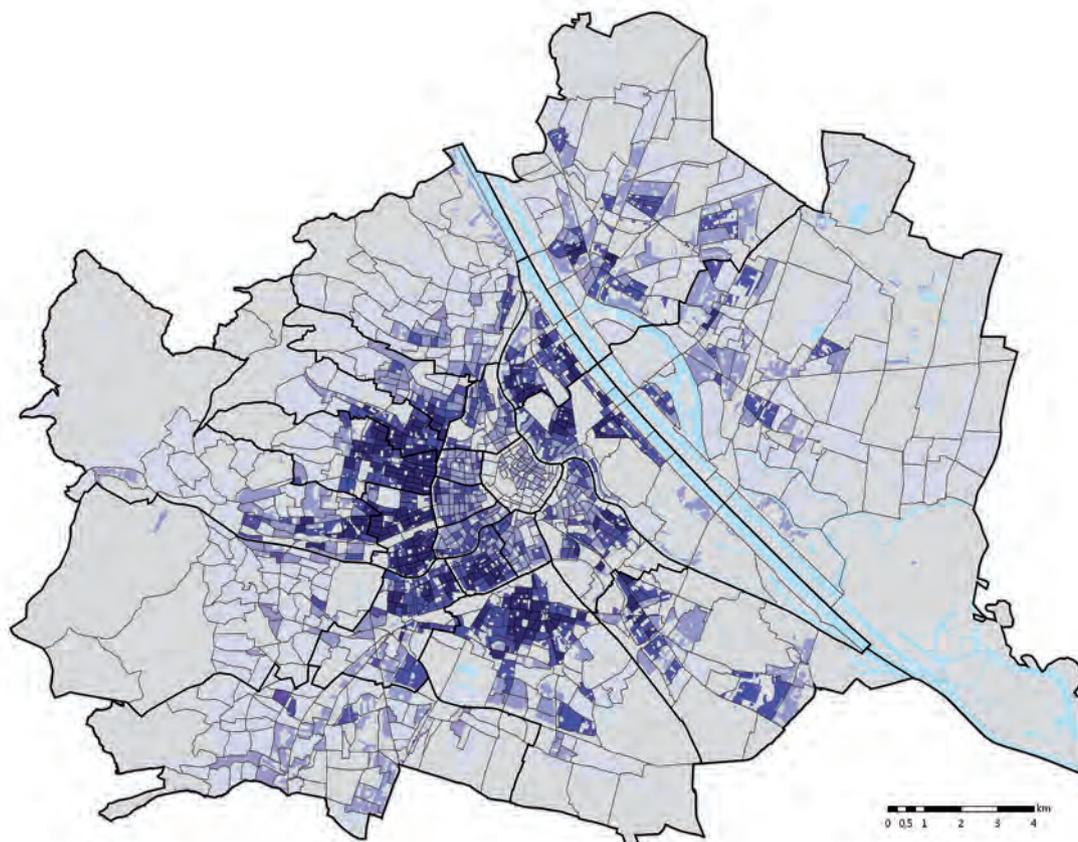
² „Integration im öffentlichen Raum“, Studie der TU Wien im Auftrag der MA 18, Wien 2006

³ Ebd.

Wie wird der Indikator „Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum“ errechnet?

- Analyse, inwieweit es zu räumlichen Konzentrationen bei der EinwohnerInnen-dichte (in Einw./ha), dem Arbeitslosenanteil (in % der Beschäftigten) bzw. dem Anteil an Substandardwohnungen (Anteil der Kategorie C- und D-Wohnungen am Wohnbestand) kommt.
- Zusammenführung dieser Einzelindikatoren durch räumliche Überlagerung.
- Aus der Verknüpfung von überdurchschnittlich hoher EinwohnerInnen-dichte, überdurchschnittlich hohem Anteil an Substandardwohnungen und überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote wird der „potenzielle Nutzungsdruck“ errechnet.

Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum 2011



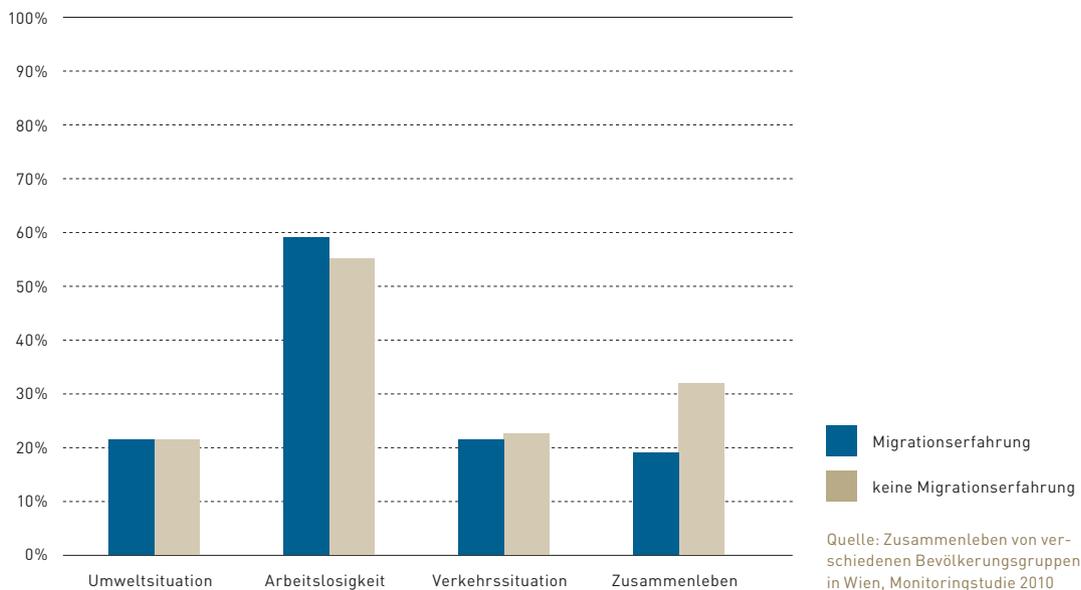
Je stärker die Konzentrationen der dunklen Flächen, desto höher ist der potenzielle Nutzungsdruck, und umso wichtiger ist eine qualitätsvolle Gestaltung der öffentlichen Räume in diesen Gebieten. Kompensations- oder Ausweichmöglichkeiten sollten hierbei genauer berücksichtigt werden. Jedenfalls ist zu beobachten, ob zusätzlich zum Nutzungsdruck Mehrfachbenachteiligungen entstehen, und es ist sicherzustellen, dass für entsprechende Infrastruktur oder Investitionen Sorge getragen wird. Exemplarisch lassen sich zwei Siedlungsformen herausgreifen und beschreiben: In dicht bebauten Gründerzeitgebieten hat sich die Bevölkerungsstruktur im Hinblick auf die Altersgruppen und damit der Nutzungsdruck auf die öffentlichen Räume stark verändert. In den (Zeilenbau-) Siedlungen der „klassischen Moderne“ (60er Jahre) steht eine ähnlich sprunghafte Veränderung der Bevölkerungsstruktur noch bevor: die eben noch überalterten Gebiete werden verjüngt (z. T. auch wegen geringer Bebauungsdichte nachträglich verdichtet), und homogene Strukturen in Bezug auf Alter, sozialer und familiärer Status und Herkunft lösen sich auf.

B. Wahrnehmung des Zusammenlebens als Problem

WienerInnen mit Migrationshintergrund sehen weniger Probleme

Für Indikator B wurden Ergebnisse aus der Erhebung „Zusammenleben von verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Wien – Monitoringstudie 2010“ herangezogen. Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse der Monitoringstudie 2010 auf, dass Menschen, die selbst zugewandert sind, die Qualität des Zusammenlebens von zugewanderter und alteingesessener Bevölkerung als eine bessere erachten als nicht Zugewanderte. Besonders groß ist diese Abweichung in Bezug auf WienerInnen mit türkischem Migrationshintergrund (MH): Diese schätzen zu mehr als 60% das Zusammenleben mit den WienerInnen ohne MH als gut ein. Allerdings teilen nur 30% der WienerInnen ohne MH diese Einschätzung.

Einschätzung von Problemen u. a. im Zusammenleben



Es zeigt sich darüber hinaus, dass die Problemeinschätzung stark einerseits mit der eigenen sozioökonomischen Situation zusammenhängt und andererseits damit, wie optimistisch oder pessimistisch die Erwartungen an die eigene zukünftige wirtschaftliche Situation sind. Ökonomische oder politische Probleme können zu „Stress“ innerhalb der Gesellschaft bzw. zwischen verschiedenen Teilen der Gesellschaft führen und dadurch eine an sich erfolgreiche Integrationsleistung überdecken.

Resümee

Vielfältige NutzerInnen – vielfältige Anforderungen an Planung und Gestaltung der öffentlichen Räume

Öffentliche Räume sind so zu gestalten, dass sie einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen leisten können. Dies kann auf drei Ebenen geschehen:

- durch die physische Gestaltung des Raumes,
- durch die Gestaltung der Planungs- und Umsetzungsprozesse und
- durch eine professionelle Moderation der Nutzung (z.B. Parkbetreuung).

Im Rahmen der Planungs- und Umsetzungsprozesse sind differenzierte Analysen notwendig, die spezifische Zielgruppen und deren Anforderungen erheben, benachteiligte Gruppen oder Minderheiten integrieren und deren Aneignungs- und Teilhabemöglichkeiten berücksichtigen. Durch Inklusion und Beteiligung an diesen Prozessen kann Kommunikation initiiert und gefördert werden.

Vertrauen, gegenseitige Unterstützung und Respekt fördern

Das soziale Klima wird durch die Stimmungen und Beziehungen zwischen den Menschen und durch deren Meinungen über das Zusammenleben bestimmt. Die Basis für diese Stimmungen sind oftmals die Kontakte mit Gruppen anderer Herkunft, Erstsprache und zwischen den Generationen und Geschlechtern. Ein gleichzeitig vorhandener hoher Anteil junger und älterer Bevölkerung kann ein Hinweis auf ein erhöhtes Konfliktpotential in einem räumlichen Bereich sein. Die Unterschiede im Nutzungsverhalten der Generationen in den öffentlichen Räumen kann zu Auseinandersetzungen und Spannungen führen, was sich im sozialen Klima niederschlägt.

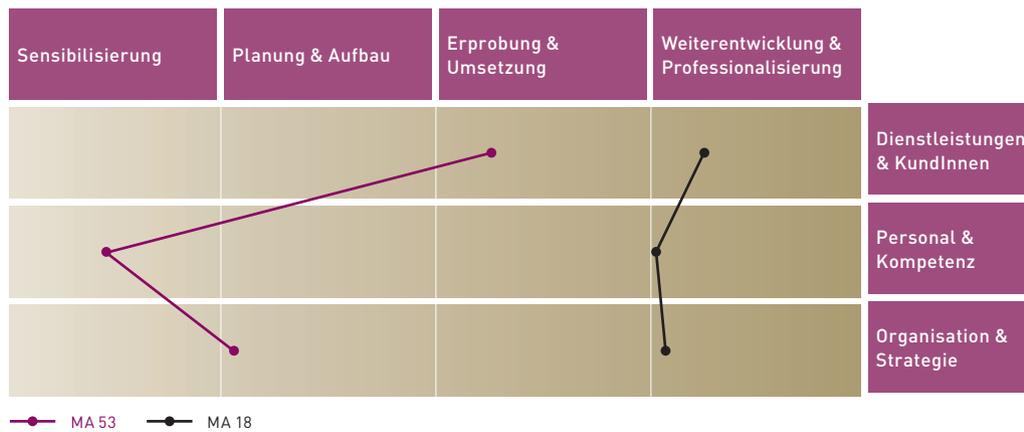
WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

Diversitätsorientierte Stadtplanung – Basismaßnahmen im Kommunikationsbereich

Nahezu alle Einrichtungen der Stadt beeinflussen in der einen oder anderen Weise durch ihre Tätigkeit das soziale Klima und die Qualität des Zusammenlebens. Viele von ihnen werden in den unterschiedlichen Handlungsfeldern des Monitors behandelt. Im vorliegenden Handlungsfeld werden die MA 18, als wichtige Abteilung bei der Analyse stadtesellschaftlicher Entwicklungen, und die MA 53, die die Außenkommunikation der Stadt maßgeblich prägt, in den Blick genommen.

Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

Diversitätsanzeiger Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima



MA 18 und MA 53 (PID) sind zwei Abteilungen mit sehr unterschiedlichen Aufgabebereichen. Während es einmal primär um Grundlagen und Rahmenbedingungen für Stadtplanung und Stadtgestaltung geht, steht auf der anderen Seite die Steuerung der städtischen Kommunikationsagenden im Mittelpunkt. Nichtsdestotrotz tragen beide Abteilungen sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene zur Gestaltung des Zusammenlebens in der Stadt bei und verdeutlichen damit im „Kleinen“, wie breit das Spektrum an relevanten Aspekten im Hinblick auf die Agenda Zusammenleben und soziales Klima ist.

Beeinflussung von Sichtweisen auf unterschiedlichen Ebenen

Der PID hat aufgrund seiner Zuständigkeit für den Kommunikationsauftritt der Stadt Einflussmöglichkeiten darauf, in welcher Form Pluralität der Lebensstile und sozio-kulturelle Diversität dargestellt und thematisiert werden, wieweit in der Medienlandschaft Wertschätzung von WienerInnen mit Migrationshintergrund zum Ausdruck kommt, inwieweit Mehrsprachigkeit Bedeutung beigemessen wird oder auch, wieweit mit der verwendeten Bildsprache ein Abbild der realen Stadtgesellschaft entsteht. Kurz: der PID ist potenziell dazu in der Lage, Sichtweisen zu Migration, Integration und Diversität zu beeinflussen und damit auch das Meinungsklima in der Stadt. Auch die MA 18 kann – wenn auch auf einer spezifischeren Ebene – durch ihre Tätigkeit Einfluss auf Haltungen und Einstellungen nehmen. Als Abteilung, die Planungsgrundlagen erstellt und darauf aufbauend strategische Planungsdokumente (z.B. Stadtentwicklungsplan, Masterplan Verkehr) federführend verantwortet, tritt sie sowohl mit zahlreichen Dienststellen der Stadt als auch mit einer Fachöffentlichkeit in Dialog und beeinflusst somit Sichtweisen und Fachdiskurse und damit auch Struktur und Funktion der „gebauten Stadt“.

Stadtentwicklungsplanung für Diversität

Die MA 18 zeigt sich dabei als Abteilung, die ein ausdifferenziertes Verständnis von Diversität und Pluralität und deren Bedeutung für die Stadtentwicklung erarbeitet hat. Zu diesem Verständnis gehört, dass sozio-demographische Veränderungen, Änderungen in Lebensstilen und urbanen Milieus neue Anforderungen an das System Stadt stellen. Das kann die Nutzung des öffentlichen Raums ebenso betreffen wie Vorstellungen in Bezug auf das Wohnen und die Wohnumgebung oder Erwartungen in Bezug auf Beteiligungsmöglichkeiten. Diese Änderungsprozesse werden von der MA 18 auf strategischer Ebene ebenso berücksichtigt – bspw. in den Stadtentwicklungsplänen – wie bei kleinräumigen Analysen, die Planungs- und Aufwertungsprozessen auf Stadtteilebene oder der Neu-/Umgestaltung von öffentlichen Räumen vorausgehen bzw. diese begleiten. Dadurch werden gute Voraussetzungen für ein „Planning for Diversity“ geschaffen, d.h. eine Planung, die die Bedürfnisse und Anforderungen einer Einwanderungsstadt reflektiert und berücksichtigt und somit einen wichtigen Beitrag zur Qualität des Zusammenlebens leisten kann.

PID – Diversitätsmanagement: Einiges erreicht – Weiterentwicklung forcieren

Es existieren diversitätsorientierte Leistungen in Form mehrsprachiger Angebote (wie etwa türkisch-, englisch- und bosnisch/kroatisch/serbischsprachige Bereiche von wien.at, „Leichter lesen“-Versionen von demokratiepolitisch wichtigen Themen ebenda, zielgruppenspezifische Printprodukte wie „Welt & Stadt“, ein Servicemagazin für ZuwanderInnen), und es werden migrationsrelevante Merkmale beim „Stadtbarometer“, bei Fokusgruppen, KundInnenbefragungen und Mediennutzungsanalysen berücksichtigt. Hervorzuheben ist der von der MA 53 zusammengestellte Leitfaden u.a. für diskriminierungsfreie Bildsprache, der auf herkunftsbezogene Diversitätsaspekte eingeht und allen Dienststellen der Stadt zur Verfügung steht. Die Monitoring-Ergebnisse zeigen dort, wo es um Bedarfsanalyse und Angebots-

Die einbezogenen Abteilungen

- **MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung:** Schafft durch die Analyse der Stadtstruktur und der räumlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Grundlagen und Rahmenbedingungen für die Stadt- und Verkehrsplanung
- **MA 53 Presse- und Informationsdienst (PID):** verantwortlich für die Koordination der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt und der Website „wien.at“, Produktion und Vertrieb öffentlichkeitswirksamer Publikationen, Planung und Durchführung von Werbe- und PR-Maßnahmen sowie die Pflege von Medienkontakten, Koordination

entwicklung geht, Weiterentwicklungspotenzial auf. In welchem Ausmaß konkrete (auch zielgruppenspezifische) Angebote von WienerInnen mit Migrationshintergrund tatsächlich in Anspruch genommen werden, ist zum Beispiel nicht ausreichend bekannt. Der Nutzen von Diversitätsmanagement soll hier konsequent Eingang in die Leistungserbringung finden.

Diversitätskompetenz bei den MitarbeiterInnen ausbauen

Ein Entwicklungsbedarf besteht im Hinblick auf Personal und Kompetenz. Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ist im PID gering, und der Bedeutung von Diversitätskompetenz könnte bei der Suche nach neuen MitarbeiterInnen und auch im Auswahlverfahren eine stärkere Rolle zugewiesen werden. Tatsächlich sind gerade im Medienbereich diversitätskompetente MitarbeiterInnen, die entsprechende Erfahrungen, diversitätsbezogene Themen und Perspektiven einbringen können, von besonderer Relevanz und ein wichtiger Baustein, um als Medienunternehmen gegenüber der gesamten Stadtgesellschaft vermittlungs- und kommunikationsfähig zu bleiben.

Auch bei der MA 18 markiert das Personalmanagement einen Bereich mit Entwicklungspotenzial. Zwar zeigen die guten Ergebnisse, die die MA 18 im Dienstleistungsbereich und auf organisatorisch-strategischer Ebene erreicht, dass die MitarbeiterInnen bereits viel Kompetenz und interkulturelle Expertise mitbringen. Allerdings wird im Personalmanagement noch keine gezielte Strategie verfolgt, um die erreichten Standards abzusichern bzw. auszubauen. Vielmehr setzt man stark auf die Eigeninitiative der MitarbeiterInnen.

Diversitätsmanagement im Detail

MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung

Dienstleistungen & KundInnen Hohes Bewusstsein für die sozio-demographischen Veränderungen der Stadtgesellschaft und deren Bedeutung für die Stadtplanung

- In der Strategie- und Grundlagenarbeit werden diese Veränderungsprozesse berücksichtigt
- Daten (auch auf kleinräumiger Ebene) werden systematisch unter Berücksichtigung des Merkmals Migrationshintergrund aufbereitet
- Potenzial zur Verbesserung einer bereits sehr guten Gesamtleistung liegt in der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, wo direkter KundInnenkontakt besteht: Hier könnte ein Diversitäts-Mainstreaming helfen, Präsentation und Inhalt an unterschiedliche Informations- und Interessenslagen anzupassen

Personal & Kompetenz Diversitätskompetenz wird in den Job-Anforderungsprofilen berücksichtigt – es wird von den MitarbeiterInnen eine hohe Sensibilität hinsichtlich der Pluralisierung der Bevölkerung eingefordert

- Allerdings wird die tatsächlich vorhandene Diversitätskompetenz nicht erhoben
- Diversitätsorientierte Weiterbildungsangebote werden verstärkt in Anspruch genommen, es gibt aber keine Vorgaben der Abteilungsleitung

Organisation & Strategie Sowohl bei der Präsenz von Diversitätsfragen in der Organisationskultur als auch bei der vorausschauenden Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements erreicht die MA 18 Spitzenwerte

MA 53 Presse- und Informationsdienst (PID)

Dienstleistungen & KundInnen Positiv ins Gewicht fallen Maßnahmen wie das Informationsangebot auf Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch und Türkisch auf wien.at • Berücksichtigung des Migrationshintergrunds bei Fokusgruppen, KundInnenbefragungen und Mediennutzungsanalysen • Mit dem Stadtbarometer besteht ein Instrument, um Einstellungen und Sichtweisen, die im Zusammenhang mit Migrationshintergrund stehen, herauszufiltern • Monitoring von Kommunikationsprodukten im Hinblick auf die Darstellung von Vielfalt sowie hinsichtlich ihrer Inanspruchnahme durch WienerInnen mit Migrationshintergrund sollte Entwicklungsschwerpunkt bleiben **Personal & Kompetenz** Im Personalbereich ist Diversitätsmanagement auszubauen, insbesondere die Mehrsprachigkeit zu forcieren • Diversitätskompetenz sollte verstärkt als notwendige Fähigkeit in der Medienarbeit gesehen werden **Organisation & Strategie** Diversitätsmanagement ist strukturell gezielt zu verankern • Das im Leitbild enthaltene Prinzip der zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit sollte auch in Bezug auf die zugewanderte Bevölkerung sichtbar werden und • ebenso sind die spezifischen Verantwortungsstrukturen für das Thema aufzubauen • Positiv ist die aktive MultiplikatorInnenrolle gegenüber anderen Dienststellen in diesem Kontext durch das Seminar: Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit

Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

Eine Aussage über die Entwicklung im Zeitraum 2009 bis 2011 ist nur bedingt möglich, da die Abteilungen 2009 nicht im Detail bewertet wurden. Dennoch zeigen die Ergebnisse bei der MA 53 im Diversitätsmanagement Entwicklungsbedarf im Personal und organisatorisch-strategischen Bereich auf. Die MA 18 gehört zu den Abteilungen der Stadt mit einer ausgewiesenen Diversitätsorientierung.

Glossar

Arbeitsmarktbezogene Einwanderung mit Bleibe- und Gleichstellungsperspektive: Die auf einen längeren Verbleib ausgerichtete Einwanderung von DrittstaatsbürgerInnen zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Österreich ist auf hoch qualifizierte und hoch bezahlte Personen beschränkt. Nur solche können auf Dauer bleiben und gleiche Rechte erlangen bis hin zur Einbürgerung. Bis zur Fremdenrechtsreform 2011 konnten lediglich sog. „Schlüsselkräfte“, deren ArbeitgeberIn schon feststand, im Rahmen jährlich festgelegter Quoten pro Bundesland zuwandern. Seit der Mitte 2011 in Kraft getretenen Fremdenrechtsreform ist dieser Zuzug quotenfrei möglich, aber weiterhin an eine Arbeitsmarktprüfung gebunden. Daneben ist im Rahmen eines kriterien- und personenbezogenen Punktesystems nun auch der arbeitsplatzungebundene Zuzug Höchstqualifizierter möglich (Rot-Weiß -Rot Card). Der Zuzug von mittel qualifizierten Fachkräften entsprechend einer Mangelberufsliste ist ab Mitte 2012 auf Basis einer Verordnung vorgesehen.

Arbeitsmarktbezogene Zuwanderung, befristete: Personen, die sich zu einem eng begrenzten Beschäftigungszweck (z.B. Betriebsesandte, WissenschaftlerInnen, SeelsorgerInnen, befristet selbständige Erwerbstätige...) vorübergehend niederlassen, und ihre Familienangehörigen erhalten befristete Aufenthaltsbewilligungen mit auf den jeweiligen Zweck beschränktem Arbeitsmarktzugang und ohne Möglichkeit, den Daueraufenthalt-EG zu erlangen. Diese Drittstaatsangehörigen haben grundsätzlich keine Bleibe- und Gleichstellungsperspektive.

Arbeitsmarktbezogene Zuwanderung, kurzfristige, im gering qualifizierten Bereich: Mittel und einfach qualifizierte oder angelernte ArbeiterInnen mit Drittstaatsangehörigkeit dürfen nur saisonal beschäftigt werden. Diese sog. Saisoniers halten sich aufgrund eines maximal sechsmonatigen Visums oder unmittelbar auf Basis ihrer Beschäftigungsbewilligung in Wien auf und bleiben von Aufenthaltssicherheit, Familienzusammenführung und rechtlicher Integration und Gleichstellung ausgeschlossen. Die Beschäftigung von Saisonkräften ist auf bestimmte Tätigkeitsfelder beschränkt (in Wien v. a. die Land- und Forstwirtschaft, Sommer- und Winterfremdenverkehr) und an die Vorgaben der jährlichen Niederlassungsverordnung (Kontingente) gebunden.

ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit – Übergangsregime: Die EU-BürgerInnen aus den 2004 und 2007 beigetretenen Mitgliedsstaaten genießen in aufenthaltsrechtlicher Hinsicht ein Niederlassungsrecht wie alle anderen EU-BürgerInnen. Eine wesentliche Beschränkung bestand/besteht bei der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit: Die Staatsangehörigen aus den 2004 beigetretenen Staaten unterlagen bis 1. Mai 2011 einem Übergangsregime mit beschäftigungsrechtlicher Bewilligungspflicht. Staatsangehörige von Malta und Zypern genossen von Anfang an die volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit. Bulgarische und rumänische Staatsangehörige unterliegen diesem Übergangsregime bis zum 1. Januar 2014.

Ausbildungsbezogene Zuwanderung: StudentInnen bzw. SchülerInnen aus Drittstaaten, die über einen Ausbildungsplatz in Wien verfügen, erhalten befristete Aufenthaltsbewilligungen ohne regulären Arbeitsmarktzugang. Nach Beendigung des Studiums ist ein quotenfreier Wechsel in das dauerhafte Niederlassungsregime unter arbeitsmarktbezogenen Voraussetzungen möglich, die im Rahmen der Reform 2011 erleichtert wurden.

Asylberechtigte: Asylberechtigte („Konventionsflüchtlinge“, nach der Genfer Flüchtlingskonvention 1951 der Vereinten Nationen), die asylrechtlichen Schutz erhalten haben, da ihnen in ihrem Herkunfts- oder anderen Land individuelle Verfolgung aus politischen oder anderen Gründen droht, genießen weitgehend gleiche Rechte wie österreichische StaatsbürgerInnen (mit Ausnahme des Wahlrechts) und damit eine langfristige Bleibeperspektive.

AsylwerberInnen: Personen, die um Asyl ansuchen, erhalten für die Dauer des Asylverfahrens – wenn sie zugelassen wurden – ein vorläufiges Aufenthaltsrecht ohne (faktischen) Zugang zum Arbeitsmarkt. Ihre Existenzgrundlage wird durch die sog. Grundversorgung (GVS) gesichert, deren Höhe unter dem Niveau der bedarfsorientierten Mindestsicherung liegt. Solange das Asylverfahren läuft (was mehrere Jahre dauern kann) bleibt der Aufenthaltsstatus ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive prekär.

Aufenthaltstitel und Aufenthaltszwecke: Drittstaatsangehörige, die sich länger als sechs Monate in Österreich aufhalten, benötigen einen Aufenthaltstitel. Das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sieht für Drittstaatsangehörige Aufenthaltsbewilligungen und Niederlassungsbewilligungen sowie Aufenthaltstitel für Familienangehörige und für den Daueraufenthalt vor. Befristete Aufenthaltstitel werden meist für 12 Monate und einen bestimmten Zweck erteilt. Nach ununterbrochener Niederlassung in Österreich von mindestens fünf Jahren kann ein Aufenthaltstitel für den unbefristeten Daueraufenthalt erteilt werden.

Aufenthaltsgewilligung, AB, wird für einen vorübergehenden Aufenthalt quotenfrei erteilt, an:

- Schüler/innen, Studierende
- Medienbedienstete, Künstler/innen, Forscher/innen
- Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit (die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen sind)
- Selbständig – ohne Niederlassung (mehr als 6 Monate)
- Opfer von häuslicher Gewalt oder Opfer des Menschenhandels

Personen mit einer AB dürfen nicht oder nichts anderes arbeiten als vom Zweck umfasst, ein Erwerb des Daueraufenthalts-EG und damit dauerhafte Niederlassung und Einbürgerung nicht möglich.

Aufenthaltsgewilligung D – C: Wird u. a. Saisonbeschäftigten erteilt; kein Zugang zu dauerhafter Niederlassung, Familienzusammenführung und rechtlicher Gleichstellung.

Ausländische Herkunft: Seit der Volkszählung 2001 wird in Österreich neben der Staatsbürgerschaft, auch das Geburtsland erhoben. Damit wird die Fortschreibung der Zuwanderungsbevölkerung im Bevölkerungsregister unabhängig von der Staatsbürgerschaft (=ausländische Herkunft) ermöglicht.

Bildungsstand, Bildungsniveau: Bezeichnet die höchste abgeschlossene Ausbildung

Bildungsstaat, Bildungsbezug: Gibt Auskunft darüber, ob das Bildungsniveau im Inland oder Ausland erreicht wurde.

Drittstaaten/Drittstaatsangehörige sind Staaten/Staatsangehörige all jener Staaten, die nicht der EU/EFTA (= EWR/Schweiz) angehören. Sie unterliegen auch nach der Fremdenrechtsreform 2011 einem restriktiven Regime im Hinblick auf Einwanderungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und sind für mindestens 5 Jahre nach ihrer Einwanderung in vieler Hinsicht sozialrechtlich gegenüber österreichischen/EU-BürgerInnen schlechter gestellt. Nach einer Niederlassungsdauer von 5 Jahren und bei Erfüllung einer Reihe von Voraussetzungen haben sie Zugang zum Daueraufenthalt-EG bzw. Daueraufenthalt-Familienangehöriger und einen wesentlichen rechtlichen Integrationsschritt erreicht (siehe Kap. Gleichstellung und Partizipation, Info-Box: Daueraufenthalt-EG).

EFTA-Staaten: Island, Liechtenstein, Norwegen (Europäischer Wirtschaftsraum, EWR) und Schweiz; Schweizer Staatsangehörige sind aufgrund eines bilateralen Freizügigkeitsabkommens den EU15 (inkl. Österreich) in wesentlichen Bereichen gleichgestellt.

EU-BürgerInnen: StaatsbürgerInnen der EU-Staaten

EU-Staaten (EU27): Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, (Österreich), Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Malta, Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern.

EU15: Staaten, die der Europäischen Union (EU) vor 2004 beigetreten sind (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, (Österreich), Portugal, Schweden, Spanien).

EU10: Staaten, die der EU am 1.5.2004 beigetreten sind (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern).

EU2: Staaten, die der EU am 1.1.2007 beigetreten sind (Bulgarien, Rumänien) (Übergangsfristen für die Beschränkung der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit seitens Österreichs bis 1.1.2014)

Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen (Aufenthaltstitel Familienangehörige): Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen, die aus Drittstaaten stammen, erhalten mit der Zuwanderung eine Bleibe- und Gleichstellungsperspektive. Sie genießen sofortigen freien Arbeitsmarktzugang und können nach fünf Jahren Niederlassung einen Daueraufenthaltstitel erlangen. Der Kreis der Nachzugsberechtigten ist auf die Kernfamilie beschränkt. Das sind: Ehe- oder eingetragene LebenspartnerInnen, mindestens 21 Jahre alt, sowie ihre Kinder bis zu einem Alter von 18 Jahren. Die Neuzuwanderung dieser Gruppe erfolgt ohne Beschränkung durch Quoten und Aufenthaltszwecke, ist aber seit Juli 2011 an den Nachweis von Deutschkenntnissen vor der Einreise gebunden.

Familienangehörige von niedergelassenen DrittstaatsbürgerInnen: Familienangehörige von niedergelassenen Drittstaatsangehörigen dürfen im Rahmen einer jährlich festgelegten Quote zuwandern. Sie erhalten Zugang zum Arbeitsmarkt nach spätestens einem Jahr und Zugang zum Daueraufenthalt nach fünf Jahren Niederlassung, wenn sie eine Reihe strenger Voraussetzungen erfüllen (insbesondere einen gesicherten Lebensunterhalt und Nachweis von Deutschkenntnissen auf hohem Niveau). Die Einwanderungserlaubnis ist seit Juli 2011 vom Nachweis von Deutschkenntnissen vor der Einreise abhängig.

Indikator: Messgröße, die man benötigt, um überprüfbare Aussagen über den IST-Stand und Verlauf von (Veränderungs-) Prozessen zu erhalten.

Konfidenzintervall (= Vertrauensbereich): Darstellung von Ergebnissen aus Stichproben, um die Häufigkeit eines bestimmten Merkmals festzustellen. Das Konfidenzintervall (= der Vertrauensbereich) gibt den Bereich an, in dem sich die untersuchte Häufigkeit mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit befindet.

Migrationshintergrund (MH): Beinhaltet die Merkmale ausländische Staatsbürgerschaft, Geburtsland Ausland und das Geburtsland von zumindest einem zugewanderten Elternteil. Verwendet wird der MH dort, wo es um die Abbildung der sog. 2. Generation geht und die Frage, inwieweit die Migrationserfahrung der Eltern Einfluss auf die soziale und gesellschaftliche Positionierung hat.

Migrationserfahrung: Aktive (im Ausland geboren) oder passive (im Inland geboren, ausländische Staatsbürgerschaft und/ oder zumindest ein Elternteil ist eingewandert). Eine aktive Migrationserfahrung kann v.a. in Kombination mit dem Alter der Zuwanderung bzw. der Aufenthaltsdauer Auskunft darüber geben, in welchem Lebensabschnitt Menschen zugewandert sind, und in der Folge, wo die Sozialisation stattgefunden hat (Schule, Ausbildung, Beruf ...).

Migrationsbezug: Der Begriff wird dort verwendet, wo das Geburtsland Ausland (der Person bzw. der Eltern) oder der Bildungsabschluss im Ausland als Merkmale für die Analyse herangezogen werden.

Monitor: Zum Monitoring gehöriger Bericht, gehörige Berichterstattung.

Monitoring: Begleitendes Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen.

Subsidiär Schutzberechtigte: Subsidiär Schutzberechtigte haben eine jeweils auf ein Jahr gewährte Aufenthaltsperspektive unter der Voraussetzung, dass die Umstände im Heimatland, die diesen Schutz erforderlich machen, weiterhin gegeben sind („non-refoulement“). Ihr Rechtsstatus entspricht zwar nicht dem der Asylberechtigten, aber sie haben nach einem Jahr freien Zugang zu Erwerbsarbeit und zu wesentlichen sozialen Rechten („kleines Asyl“).

Unionsrechtliches Freizügigkeitsregime: EU-BürgerInnen genießen das Recht, ungehindert von Niederlassungsquoten und Bewilligungen, als ArbeitnehmerInnen, selbständig Erwerbstätige, StudentInnen, PensionistInnen, Familienangehörige bereits ansässiger EU-BürgerInnen nach Österreich einzuwandern und sich dauerhaft niederzulassen, wenn sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten müssen EU-BürgerInnen eine sog. Anmeldebescheinigung bzw. Aufenthaltskarte beantragen. Sie sind dann sozialrechtlich österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt. Ihre Familienangehörigen, auch wenn sie DrittstaatsbürgerInnen sind, haben ähnlich weitgehende Rechte. Nachzugsberechtigt sind Ehe- oder eingetragene PartnerInnen sowie Kinder bis 21 Jahre und darüber, wenn für sie Unterhalt geleistet wird. Unter derselben Voraussetzung können auch Verwandte in aufsteigender und absteigender Linie mitziehen.

Wiener Grundversorgung (GVS): Im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung von 2004 übernahm jedes Bundesland eine seinem Bevölkerungsanteil entsprechende Anzahl von AsylwerberInnen zur Grundversorgung, um diese Menschen, die (faktisch) keinen Zugang zum Arbeitsmarkt und damit eine die Existenz sichernde Erwerbsarbeit und Einkommen haben, in einem Mindestmaß zu versorgen. Die gesamten Kosten werden zwischen Bund und Ländern zu je 50% aufgeteilt. Für die Umsetzung dieser Vereinbarung ist in Wien die „Grundversorgung Wien Landesleitstelle“ des Fonds Soziales Wien (FSW) zuständig.

Anspruchsberechtigte Personen sind u. a.:

- Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, über den noch nicht endgültig entschieden wurde (AsylwerberInnen)
- Personen mit einem befristeten Schutzstatus nach dem Asyl- oder Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
- Personen, denen Asyl in Österreich gewährt wird (Asylberechtigte), während der ersten vier Monate nach Asylgewährung

Leistungen der Grundversorgung für privat wohnende Personen:

Verpflegungsgeld € 180/Monat, für erwachsene, € 80/Monat für minderjährige Person¹

Mietzuschuss für Einzelperson (max. € 110/Monat); Familien (max. € 220/Monat)

Darüber hinaus werden folgende Leistungen unabhängig von der Wohnform angeboten

Bekleidungshilfe: nach Bedarf, max. € 150 pro Jahr

Schulbedarf für SchülerInnen: nach Bedarf, max. € 200 pro Schuljahr

Krankenversicherung (Wiener Gebietskrankenkasse), medizinische Leistungen

Übernahme der Fahrtkosten bei behördlichen Ladungen und Überstellungen

¹ Bei Grundversorgten, die in Quartieren des Bundes oder der Länder untergebracht sind, entfallen die Bargeldbeträge für Unterkunft und Verpflegung.

INTEGRATIONSMONITORING 2009 – 2011: INDIKATOREN

1. Bevölkerung zum Jahresbeginn mit Aufenthaltsbeginn seit 2002 nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland, Herkunft, Aufenthaltsdauer, Geschlecht und Altersgruppe beim Aufenthaltsbeginn
2. Bevölkerung nach Migrationshintergrund
3. Haushalte nach Migrationshintergrund
4. Verteilung der Bevölkerung nach Gebietstypen
5. Kleinräumige Konzentrationen nach Herkunftsgruppen
6. Zuzüge, Wegzüge, Wanderungssaldo der Außenwanderung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland
7. Zuzüge, Wegzüge, Wanderungssaldo der Wanderung zwischen Wien und den Bundesländern nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland
8. Lebendgeborene nach Staatsangehörigkeiten und Geburtsstaaten der Eltern
9. Einbürgerungen nach Rechtsgrund, Geburtsland, Staatsangehörigkeitsgruppe, Altersgruppe und Geschlecht

10. Zusammensetzung der Bevölkerung nach Aufenthaltsbeginn, Aufenthaltsdauer, Staatsbürgerschaftsgruppen Altersgruppe und Geschlecht und aufenthaltsrechtlichem Status
11. Anteil der Personen mit Daueraufenthalt-EG an allen mit Aufenthaltstitel niedergelassenen Drittstaatsangehörigen ➤ **Integrationsindikator 2011**
12. Anteil der Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang an allen beschäftigungsbewilligungspflichtigen Drittstaatsangehörigen
13. Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) ➤ **Integrationsindikator 2011**
14. Anteil der Personen mit mehr als 10-jähriger Aufenthalts-/Niederlassungsdauer (Einbürgerungsoptionsrate)
15. Anteil von Personen ohne Wahlrecht auf kommunaler Ebene an den Personen im Wahlalter ➤ **Integrationsindikator 2011**
16. Anteil von Personen mit kommunalem Wahlrecht und Geburtsland Ausland an den Personen im Wahlalter
17. Verteilung der Mitglieder in Bezirksvertretungen und Gemeinderat/Landtag nach eigenem Geburtsland bzw. dem Geburtsland der Eltern
18. Verteilung der Mitglieder von Interessensvertretungen nach eigenem Geburtsland bzw. dem Geburtsland der Eltern
19. Wahlbeteiligung zu den Bezirksvertretungswahlen nach Staatsbürgerschaft

20. Kindergartenbesuch nach Dauer, Staatsangehörigkeit und Erstsprache, nach Geburtsland, Geburtsland der Eltern
21. Kinder mit Förderbedarf laut Sprachstandscreening nach Dauer des Kindergartenbesuches und Erstsprache
22. SchülerInnen nach Schultypen, Staatsangehörigkeit und Erstsprache (nach Klassenjahrgang und Geburtsland)
23. Lehrlinge nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (nach Geburtsland und Sparte)
24. Ausbildungsbeteiligung: 15- bis 24-Jährige, die sich in einer Ausbildung über der Pflichtschule befinden nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland der Eltern ➤ **Integrationsindikator 2011**
25. Bildungsstand: Verteilung der Abschlüsse der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter ab 25 Jahren nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland der Eltern ➤ **Integrationsindikator 2011**
26. Studierende BildungsinländerInnen nach Staatsangehörigkeit
27. Lehrkräfte mit Geburtsland Ausland bzw. ausländischer Staatsangehörigkeit nach Schultypen

Integration messen
Diversität gestalten

Gleichstellung &
Partizipation

Bildung,
Aus- & Fortbildung

- 28. Erwerbsstatus nach Geschlecht und Migrationshintergrund
- 29. Unselbständige und selbständige Erwerbstätige nach Geschlecht und MH
- 30. Wirtschaftstätigkeiten nach Staatsbürgerschaft und Geburtsland
- 31. Beschäftigungsquote mit/ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsniveau, Bildungsstaat, Geburtsland der Eltern und Geschlecht **↗ Integrationsindikator 2011**
- 32. Ausmaß der Dequalifizierung: Anteil der Beschäftigung in Hilfs-/Anlern Tätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat, und Geburtsland der Eltern und Geschlecht **↗ Integrationsindikator 2011**
- 33. Häufigkeit von befristeter und Zeitarbeit nach Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern
- 34. Häufigkeit von Schicht-, Wochenend-, Spät- und Nachtarbeit nach Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern
- 35. Häufigkeit von Beschäftigung in Saisonbranchen nach Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern
- 36. Arbeitslosenrate nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern und Geschlecht
- 37. Durchschnittliche Beschäftigungsdauer pro Beschäftigungsverhältnis nach Geburtsland der Eltern

Beschäftigung & Arbeitsmarkt

- 38. Erwerbseinkommen nach Bildungsstand, Herkunft und Geschlecht **↗ Integrationsindikator 2011**
- 39. Haushaltsnettoeinkommen nach Herkunft und im Zeitvergleich **↗ Integrationsindikator 2011**
- 40. ArbeitslosengeldbezieherInnen nach Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Alter und Bildungsstand
- 41. BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung nach Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Alter Herkunft und Bildungsstand

Einkommen & soziale Sicherung

- 42. Vorsorgeuntersuchungen nach Geschlecht, Alter und Herkunft
- 43. Inanspruchnahme ambulanter und stationärer Gesundheitsleistungen
- 44. Durchschnittliche Dauer der stationären Aufenthalte nach Geschlecht, Alter und Herkunft
- 45. Subjektiver Gesundheitszustand nach Geschlecht, Alter und Herkunft
- 46. Stationäre und ambulante Behandlung nach Staatsbürgerschaft und Geburtsland
- 47. Pflegebedürftige nach Stufe der Pflegebedürftigkeit, Geschlecht, Alter und Herkunft

Gesundheit & Pflege

- 48. Verteilung der unterschiedlichen Herkunftsgruppen innerhalb der einzelnen Wohnungsssegmente nach ihrem Rechtsgrund **↗ Integrationsindikator 2011**
- 49. Verteilung der Herkunftsgruppen auf die Ausstattungskategorien **↗ Integrationsindikator 2011**
- 50. Durchschnittlich verfügbare Wohnfläche pro Haushaltsmitglied nach Herkunftsgruppen **↗ Integrationsindikator 2011**
- 51. Wohnkosten pro Quadratmeter über alle Wohnungssegmente und Ausstattungskategorien **↗ Integrationsindikator 2011**
- 52. Bezug von Wohnbeihilfe nach Migrationshintergrund und Dauer des Bezuges
- 53. Wohnen im Gemeindebau nach MH und nach sozio-struktureller Zusammensetzung sowie Veränderungen im Zeitverlauf
- 54. Zufriedenheit mit ausgewählten städtischen Infrastrukturen nach Migrationshintergrund

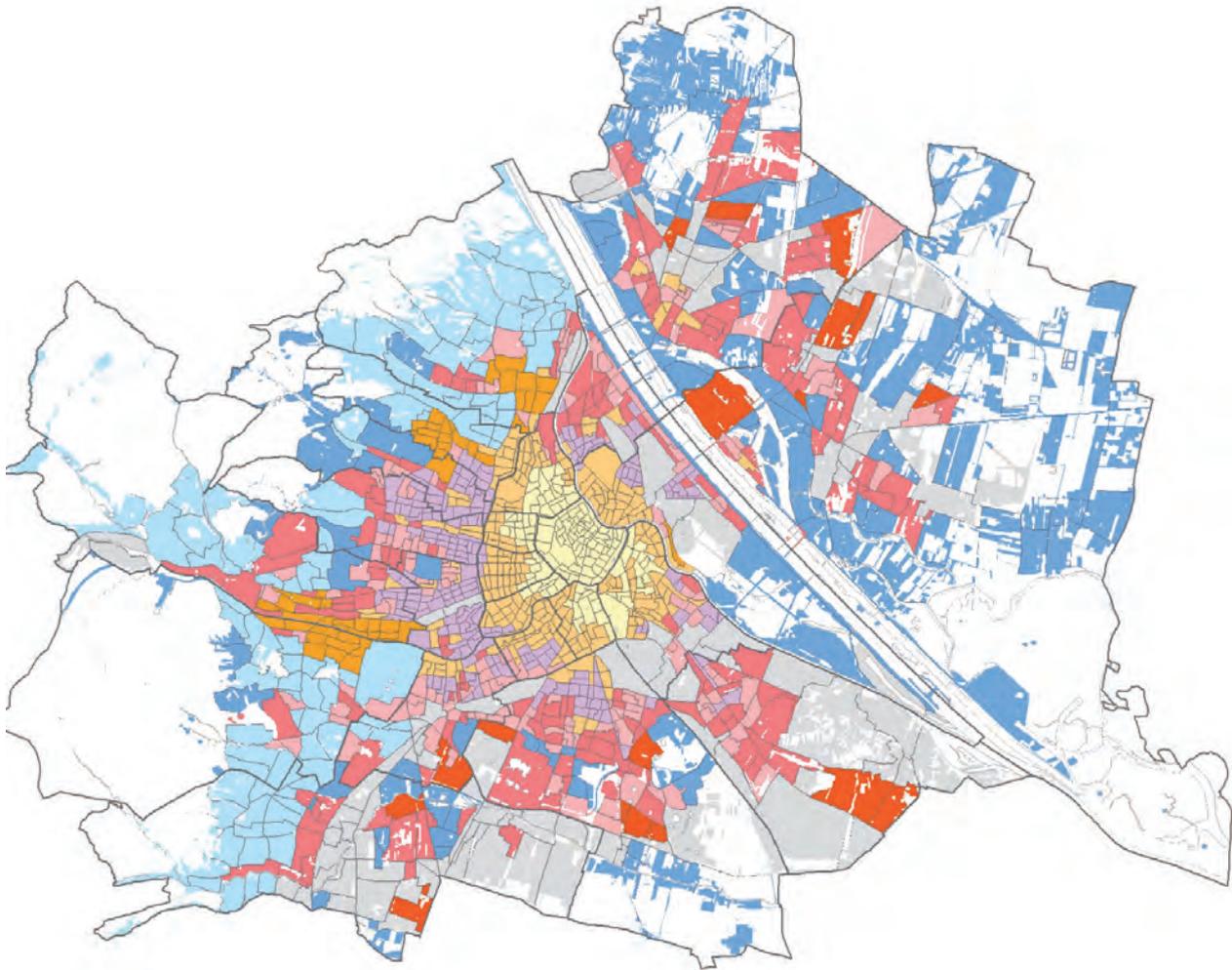
Wohnen & Infrastruktur

- 55. Zufriedenheit mit der Lebenssituation in Wien nach ausgewählten Merkmalen
- 56. Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum **↗ Integrationsindikator 2011**
- 57. Einstellungen zu Zuwanderung und Zusammenleben **↗ Integrationsindikator 2011**
- 58. Kontakthäufigkeit nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Lebensbereichen
- 59. Sicherheitsempfinden und Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum
- 60. Anzahl der Personen, die sich diskriminiert fühlen bzw. Diskriminierungserfahrungen gemacht haben

Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima

Demographie

Gebietstypen



Quelle: Stadt Wien, MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung

- | | |
|---|--|
| <p>Zentrum: sehr hohe bauliche Dichte, hoher Anteil an Kategorie A Wohnungen, sehr hoher Anteil an großen Wohnungen respektive sehr niedriger Anteil an kleinen Wohnungen, sehr hoher Altbaubestand</p> <p>Gründerzeitgebiete mit guter Wohnungsqualität: hohe bauliche Dichte, mittlerer Anteil an Kategorie A und D Wohnungen, mittlerer Anteil an großen und kleinen Wohnungen, hoher Altbaubestand</p> <p>Gründerzeitgebiete mit sehr guter Wohnungsqualität: mittlere bauliche Dichte, hoher Anteil an Kategorie A Wohnungen, mittlerer Anteil an großen Wohnungen und niedriger Anteil an kleinen Wohnungen, mittlerer Altbaubestand</p> <p>Gründerzeitgebiete mit niedriger Wohnungsqualität: hohe bauliche Dichte, niedriger Anteil an Kategorie A Wohnungen und sehr hoher Anteil an Kategorie D Wohnungen, sehr hoher Anteil an kleinen Wohnungen bzw. sehr niedriger Anteil an großen Wohnungen, hoher Altbaubestand</p> <p>Cottage: niedrige bauliche Dichte, sehr hoher Anteil an Kategorie A und großen Wohnungen, hoher Anteil an Wohnungen und Gebäuden mit höchstens 2 Wohnungen, niedriger Altbaubestand</p> | <p>Einfamilien- und Kleingärten: niedrige bauliche Dichte, sehr hoher Anteil an Kategorie A und großen Wohnungen, sehr hoher Anteil an Wohnungen in Gebäuden mit höchstens 2 Wohnungen, sehr niedriger Altbaubestand</p> <p>Neubauggebiete bis 1960: mittlere bauliche Dichte, hoher Anteil an Kategorie A Wohnungen, sehr hoher Anteil an kleinen Wohnungen bzw. sehr niedriger Anteil an großen Wohnungen, niedriger Altbaubestand, sehr hoher Anteil an Wohnungen mit Erstbezug zwischen 1918 und 1960</p> <p>Neubauggebiete ab 1960: mittlere bauliche Dichte, sehr hoher Anteil an Kategorie A Wohnungen, hoher Anteil an kleinen Wohnungen, sehr hoher Anteil an Gebäuden mit Erstbezug nach 1960</p> <p>Gebiete mit großformatigen Wohnhausanlagen: mittlere bauliche Dichte, sehr hoher Anteil an Kategorie A Wohnungen, mittlerer Anteil an großen Wohnungen, sehr niedriger Anteil an kleinen Wohnungen, sehr hoher Anteil an Gebäuden mit Erstbezug nach 1960</p> <p>sonst. gewerblich dominierte Mischgebiete: niedrige bauliche Dichte, sehr hoher Anteil an Kategorie A Wohnungen, mittlerer Anteil an großen und sehr kleinen Wohnungen, hoher Anteil an Wohnungen in Gebäuden mit höchstens 2 Wohnungen</p> |
|---|--|

Gebietstypen

Auf Grundlage von baulichen Kriterien der Wohnungen und den Bebauungsformen (Größe, Ausstattungskategorie, bauliche Dichte, Anzahl der Wohnungen pro Gebäude, Baualtermischung) wurden durch die MA 18 auf Basis der Wiener Zählgebiete mittels statistischen Verfahren zehn Stadtgebietstypen identifiziert. Dabei handelt es sich um drei Gebiete mit einer Dominanz der **gründerzeitlichen Bebauung**, die sich durch die Wohnungsqualität (Größe, Ausstattungskategorien) und die Bebauungsdichte unterscheiden. Als Datenbasis zur Identifizierung diente in erster Linie die Gebäude- und Wohnungszählung 2001. Hinsichtlich der Baualtermischung, der Wohnungsgröße und der Anzahl der Wohnungen pro Gebäude lassen sich drei **Neubautypen** unterscheiden: **Neubaugebiete**, die bis bzw. nach 1960 erbaut wurden und großformatige Wohnhausanlagen die ebenfalls nach 1960 erbaut worden sind sowie eher **locker bebaute Stadtgebiete** als **Einfamilienhausgebiete** und **Kleingärten**.

Kleinräumige Konzentration von Herkunftsgruppen

Die Datenbasis der kleinräumigen Bevölkerungsevidenz (**➔ 2.2.3 Verwendete Daten und Datenquellen, S. 29**) erlaubt die Berechnung von räumlichen Konzentrationen der verschiedensten Herkunftsgruppen auf Zählgebietsebene. Die jeweiligen Konzentrationen sind in den Karten grafisch dargestellt. Berechnet wurde der Anteil der Personen mit Herkunft aus den EU12, den EU14 Staaten bzw. jener aus einem Drittstaat.

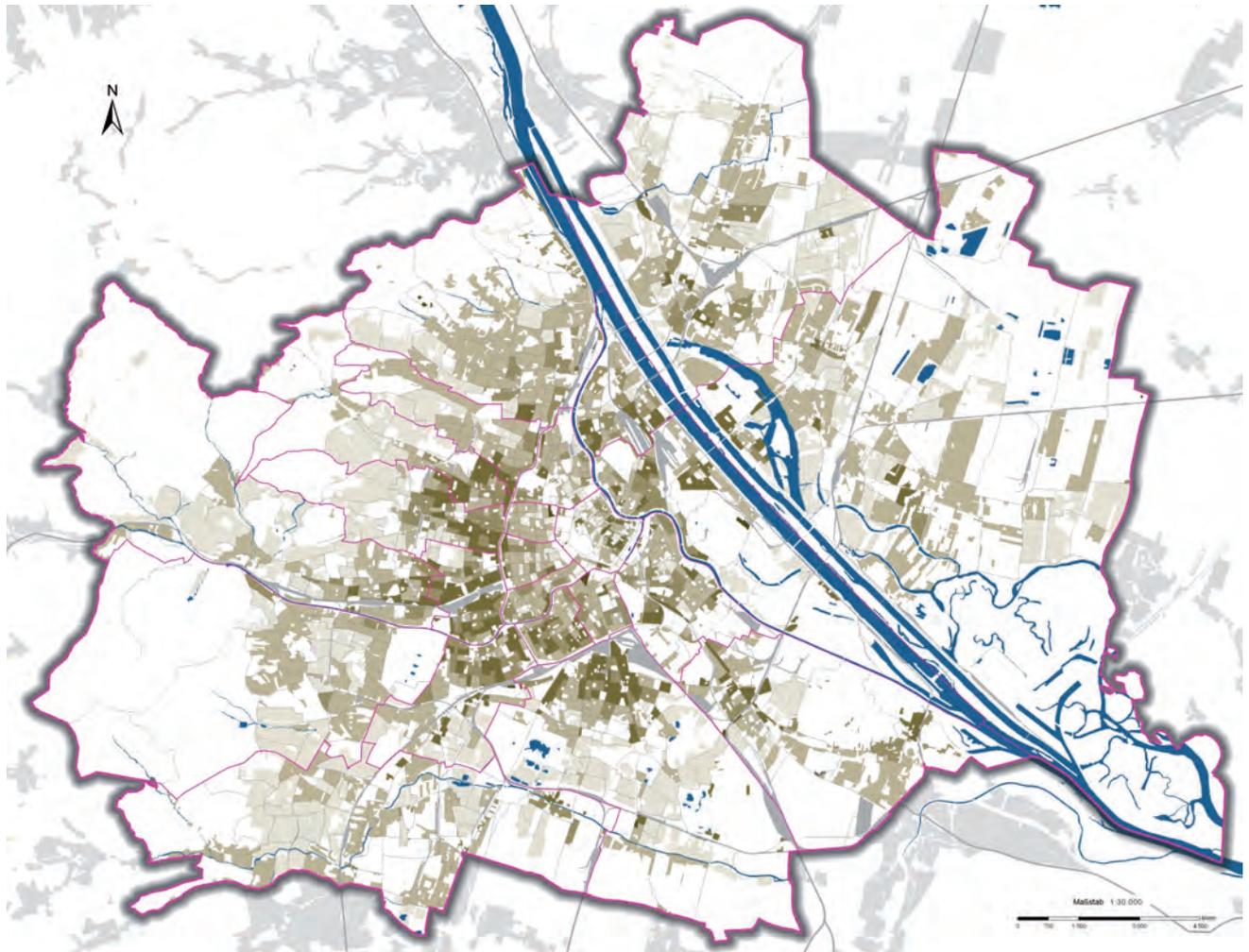
Auffallend sind die Unterschiede zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen aus den EU-Staaten (EU12 und EU14): WienerInnen aus den EU14 wohnen zu überdurchschnittlichen Anteilen in den gründerzeitlichen Innenbezirken (1., 3. bis 9. und den dem Stadtzentrum nahen Lagen des 2. und 20. Bezirk) sowie im 18., 19. und 13. Bezirk, d.h. im Cottage und in gründerzeitlich geprägten Stadtgebieten mit sehr guter Wohnungsqualität.

Demgegenüber zeigt die kleinräumige Analyse überdurchschnittliche Konzentrationen von WienerInnen aus den EU12 Staaten in den äußeren Bereichen des Westgürtels, sowie den eher östlichen Teilen des 20. Bezirks und im Stuwerviertel des 2. Bezirks, im gründerzeitlichen Bestand von Favoriten und im östlichen Bereich des 5. Bezirks.

Die Verteilung der WienerInnen mit Herkunft aus einem Drittstaat ähnelt sehr jener aus den neuen 12 EU-Mitgliedsstaaten. Diese Gruppe ist ebenfalls in den äußeren Bereichen des Westgürtels, den eher östlichen Teilen des 20. Bezirks, im Stuwerviertel des 2. Bezirks, dem gründerzeitlichen Bestand von Favoriten aber auch im nördlichen Bereich von Simmering zu überdurchschnittlichen Anteilen vertreten.

Die kartografische Darstellung der Auswertungen auf Basis des Datenbestandes der kleinräumigen Bevölkerungsevidenz spiegeln die Ergebnisse der Analyse auf Basis der Stadtgebietstypologie wieder. Nicht ersichtlich ist der sich ergebende Anteil in den städtischen Wohnhausanlagen und den Neubaugebieten, der sich auf Basis der Daten des Mikrozensus ergibt, da die kleinräumige Bevölkerungsevidenz die WienerInnen der zweiten Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft nicht abbildet.

Verteilung der WienerInnen mit Herkunft aus einem EU12 Staat
 Anteil der Personen mit Staatsangehörigkeit oder Geburtsland eines EU12 Mitgliedsstaates

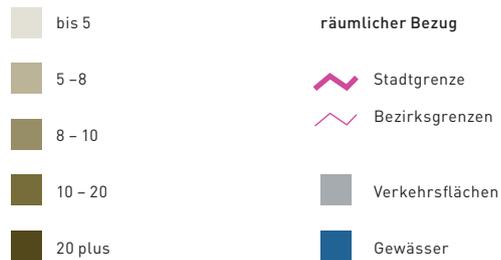


Quelle: Stadt Wien, Kleinräumige Bevölkerungsevidenz Wien, Oktober 2011, MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung

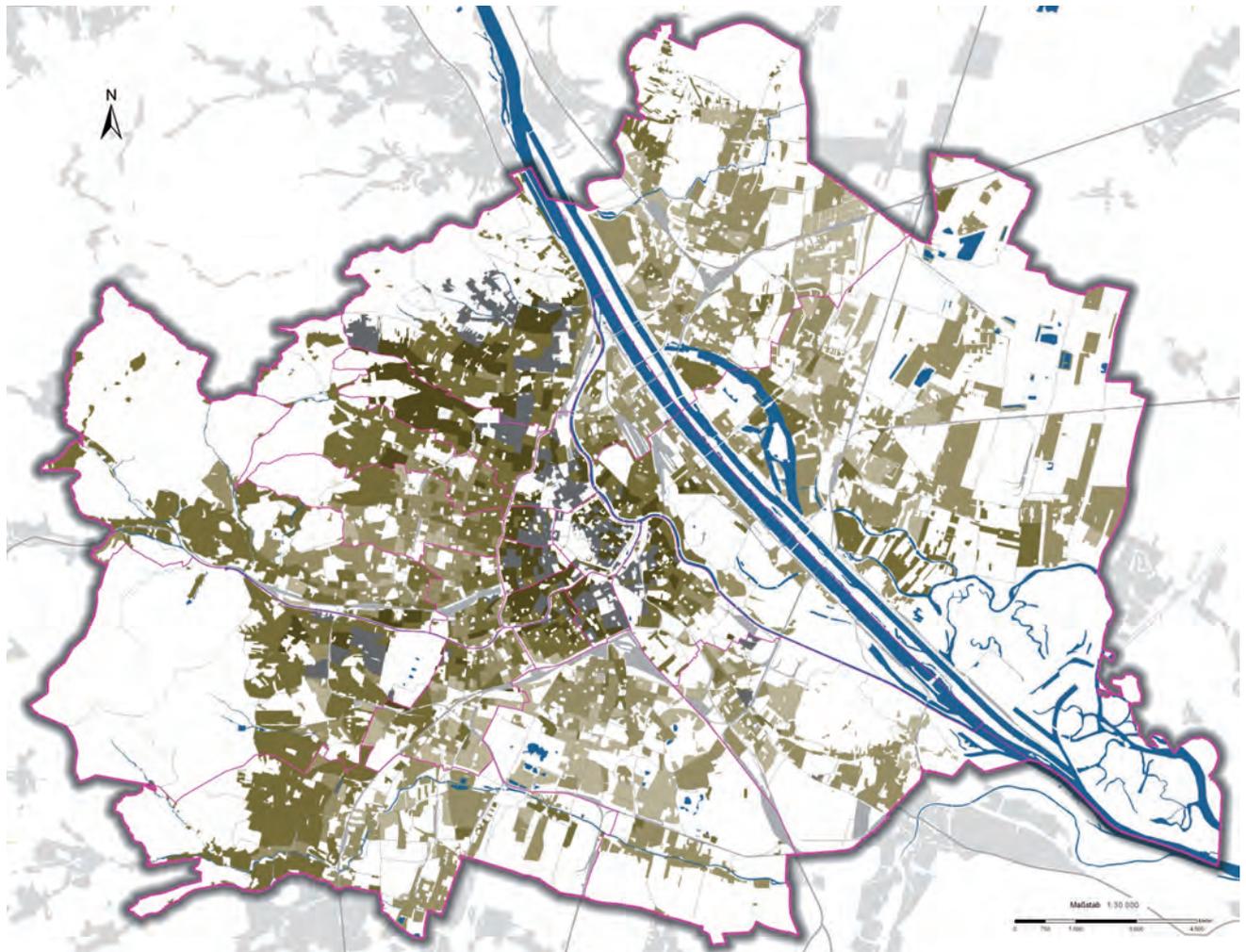
Migrationshintergrund eines EU12 Mitgliedsstaates

Anteil (in %) der Personen mit Staatsangehörigkeit eines EU12 Mitgliedsstaates oder in einem solchen geborenen Personen an der Gesamtbevölkerung des jeweiligen Zählgebiets

Mittelwert für Wien: 7,3 Prozent



Verteilung der WienerInnen mit Herkunft aus einem EU14 Staat
 Anteil der Personen mit Staatsangehörigkeit oder Geburtsland eines EU14 Mitgliedsstaates

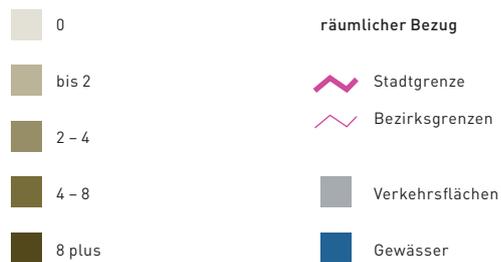


Quelle: Stadt Wien, Kleinräumige Bevölkerungsevidenz Wien, Oktober 2011, MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung

Migrationshintergrund eines EU14 Mitgliedsstaates

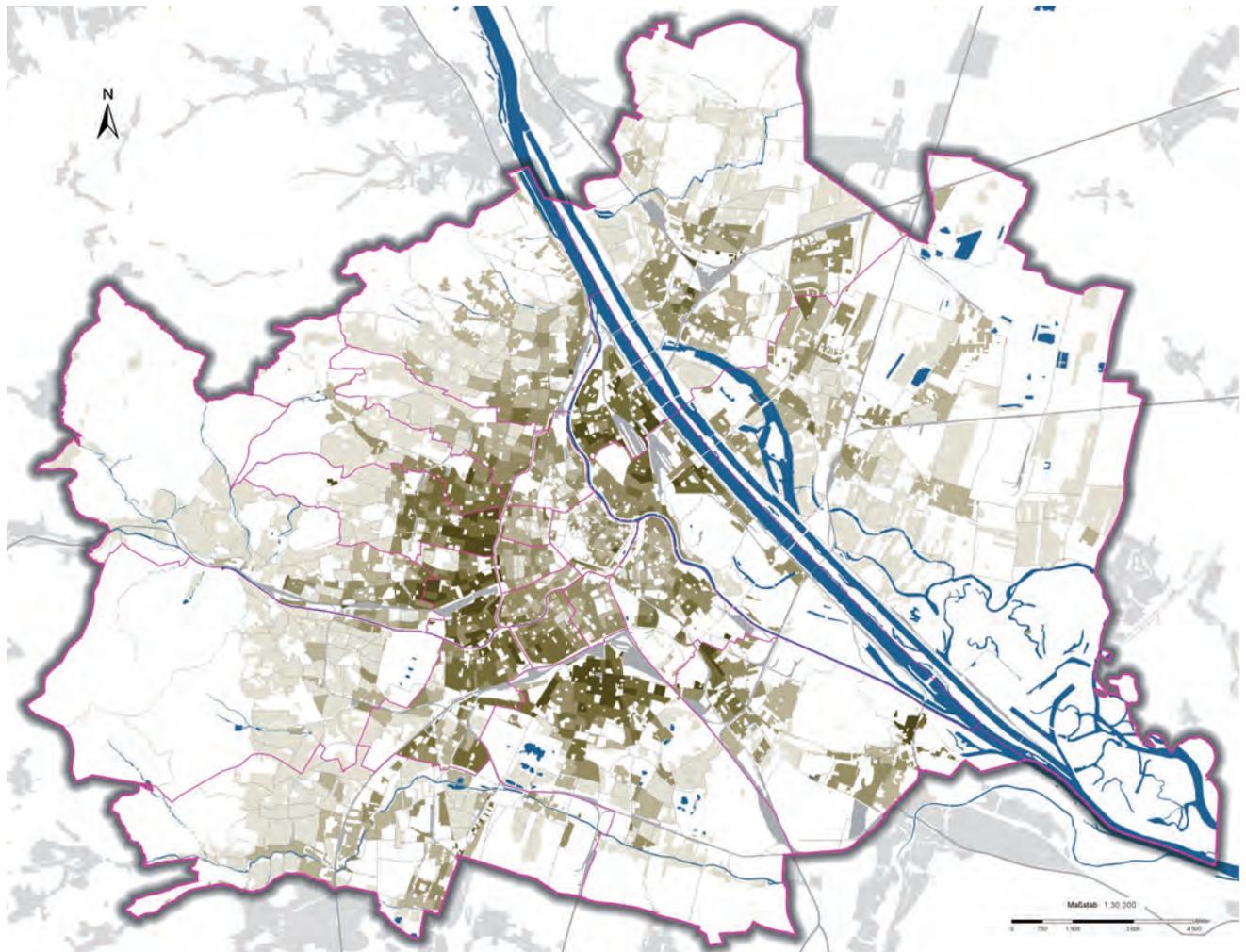
Anteil (in %) der Personen mit Staatsangehörigkeit eines EU14 Mitgliedsstaates oder in einem solchen geborenen Personen an der Gesamtbevölkerung des jeweiligen Zählgebiets

Mittelwert für Wien: 4,6 Prozent



Verteilung der WienerInnen mit Herkunft aus einem Drittstaat

Anteil der Personen mit Staatsangehörigkeit oder Geburtsland eines Drittstaates an der Gesamtbevölkerung

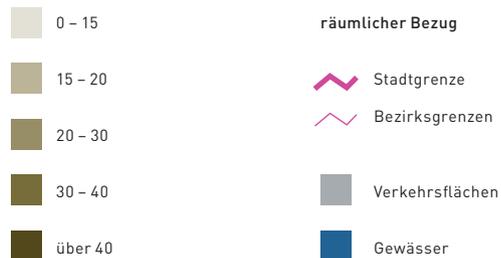


Quelle: Stadt Wien, Kleinräumige Bevölkerungsevidenz Wien, Oktober 2011, MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung

Migrationshintergrund aus einem Drittstaat

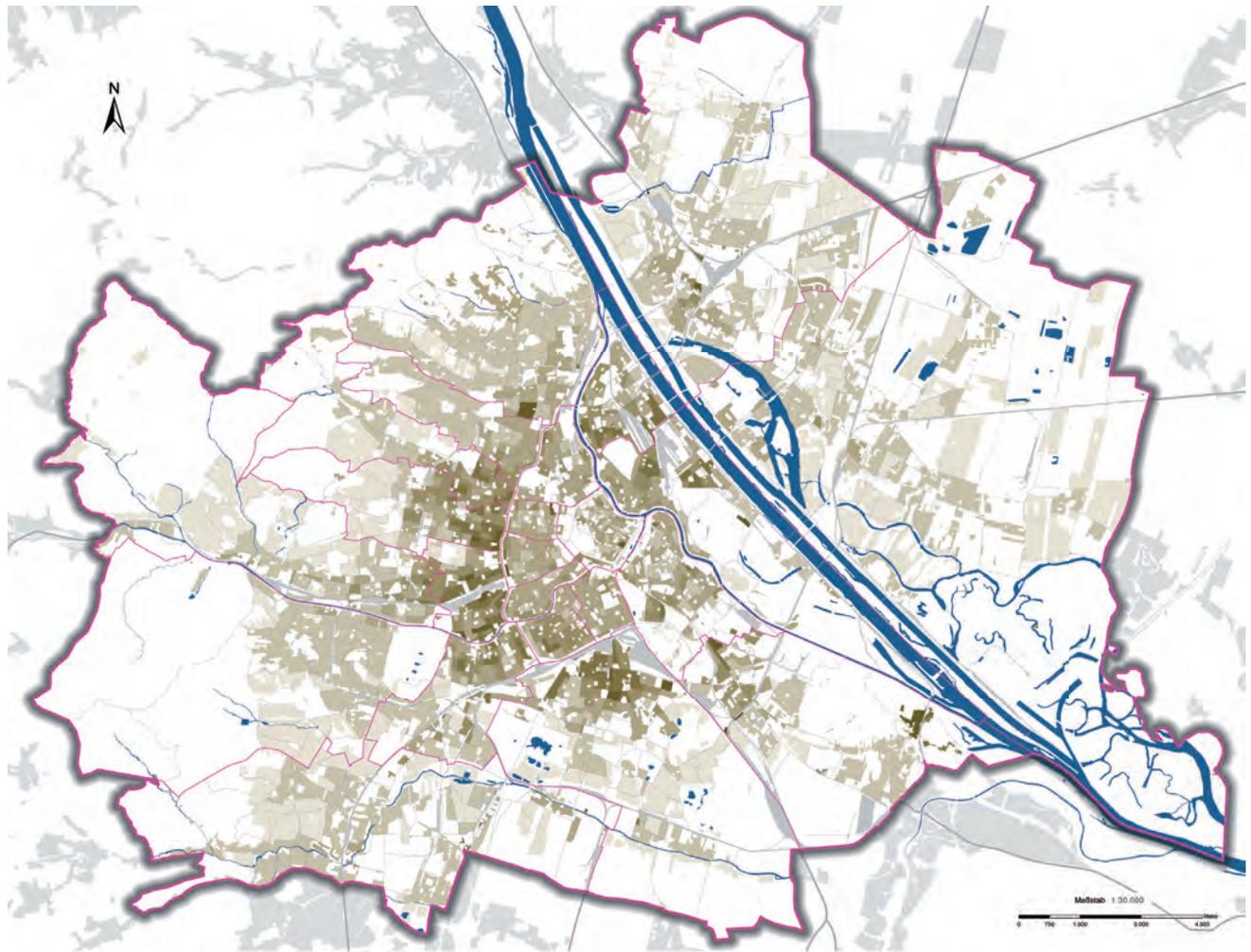
Anteil (in %) der Personen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates oder in einem solchen geborenen Personen an der Gesamtbevölkerung des jeweiligen Zählgebiets

Mittelwert für Wien: 24 Prozent



Wahlberechtigte Wiener Bevölkerung

Wahlberechtigte zu den National-, Landtags- und Gemeinderatswahlen nach Zählgebieten

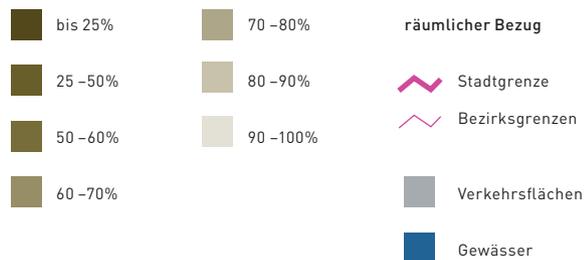


Quelle: Stadt Wien, Kleinräumige Bevölkerungsevidenz Wien, MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung

Wahlberechtigte

Anteil der zur Gemeinde- und Nationalratswahl wahlberechtigten Personen an der Wohnbevölkerung im wahlfähigen Alter auf Ebene der Wiener Zählgebiete

Mittelwert für Wien: 77 Prozent



Wiener Bevölkerung nach Herkunft und Alter 2011

Herkunft	Altersgruppen							Gesamt
	0 bis 5	6 bis 14	15 bis 19	20 bis 24	25 bis 44	45 bis 64	65 bis	
Österreich	74.745	107.170	65.279	73.688	302.593	287.211	230.214	1.140.900
Serbien und Montenegro	4.424	6.911	4.816	6.643	36.305	38.515	11.910	109.524
Türkei	3.274	5.101	3.839	7.423	32.787	19.092	2.900	74.416
Deutschland	2.219	2.024	983	3.860	19.738	9.412	8.506	46.742
Polen	2.204	2.022	1.048	1.815	15.110	14.371	3.169	39.739
Bosnien und Herzegowina	846	1.311	1.117	3.015	14.006	10.260	1.601	32.156
Kroatien	770	1.413	927	1.488	7.751	6.357	1.321	20.027
Rumänien	1.333	1.188	732	2.540	10.137	3.901	1.838	21.669
Restliche EU-Staaten, EFTA und assoziierte Kleinstaaten	4.167	3.990	2.207	5.382	32.331	20.120	20.030	88.227
Restliches Europa	2.232	2.830	1.704	3.093	12.731	6.181	1.641	30.412
Afrika	1.156	1.867	1.024	1.756	10.415	5.821	564	22.603
Asien	2.704	3.601	2.754	5.045	27.835	18.659	3.878	64.476
Amerika	531	947	555	1.036	5.278	3.652	1.003	13.002
Australien und Ozeanien	60	67	32	65	425	279	58	986
Staatenlos/Konventionsflichtling/Unbekannt/Ungeklärt	1.714	1.439	675	759	3.225	1.148	304	9.263
Gesamt	102.379	141.881	87.692	117.608	530.667	444.979	288.937	1.714.142

Quelle: POPREG, MA 5

Wiener Bevölkerung nach Herkunft und Aufenthaltsdauer 2011

Herkunft	Aufenthaltsdauer in Jahren			Gesamt
	0 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis	
Österreich	61.391	84.025	995.484	1.140.900
Serbien und Montenegro	11.499	23.605	74.420	109.524
Türkei	10.270	18.998	45.148	74.416
Deutschland	16.685	8.249	21.808	46.742
Polen	9.100	10.161	20.478	39.739
Bosnien und Herzegowina	2.649	5.912	23.595	32.156
Kroatien	2.107	4.142	13.778	20.027
Rumänien	8.799	5.062	7.808	21.669
Restliche EU-Staaten, EFTA und assoziierte Kleinstaaten	25.090	15.411	47.726	88.227
Restliches Europa	8.716	10.497	11.199	30.412
Afrika	5.104	7.391	10.108	22.603
Asien	15.464	17.429	31.583	64.476
Amerika	3.836	2.979	6.187	13.002
Australien und Ozeanien	352	170	464	986
Staatenlos/Konventionsflichtling/Unbekannt/Ungeklärt	2.979	5.084	1.200	9.263
Gesamt	184.041	219.115	1.310.986	1.714.142

Quelle: POPREG, MA 5

Wiener Bevölkerung nach Herkunftsstaaten 2009 und 2011

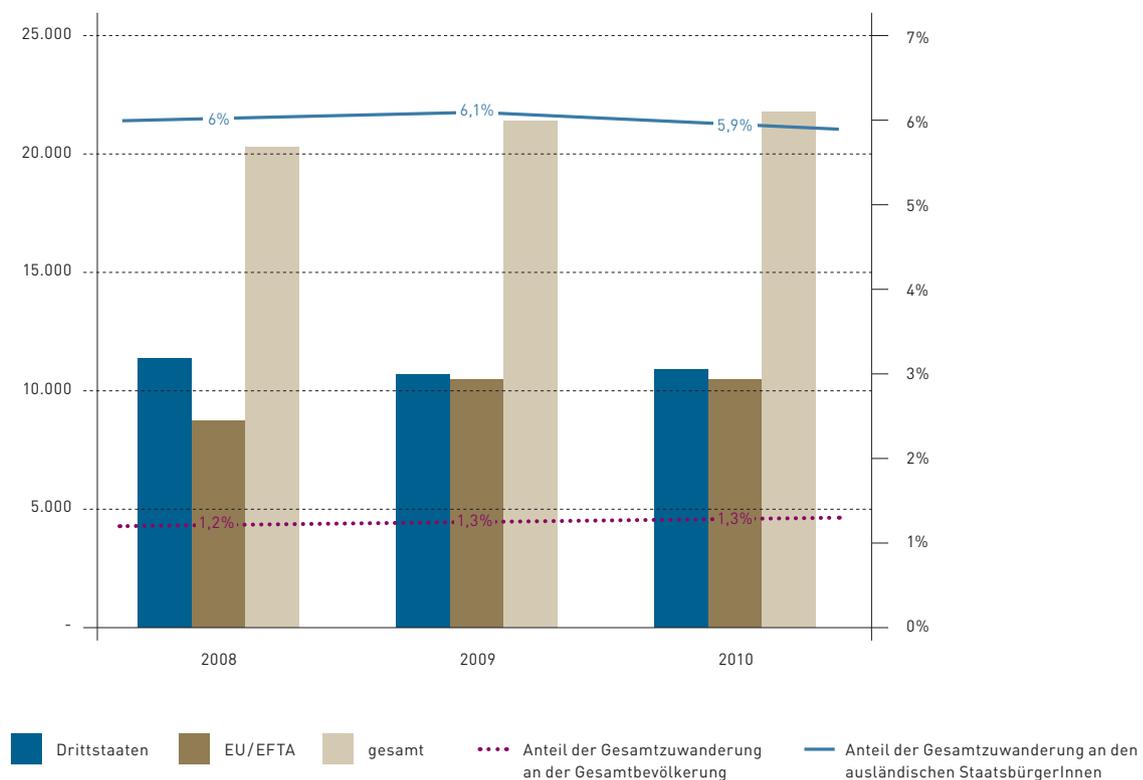
Bevölkerung nach Herkunft ¹	2009	2011
Wien	1.687.271	1.714.142
Österreich	1.141.501	1.140.900
Ausländische Herkunft insgesamt	545.770	573.242
Europa	441.559	462.902
EU-Mitgliedsstaaten	179.007	192.599
Bulgarien	8.260	9.925
Tschechische Republik	19.907	18.462
Deutschland	42.433	46.742
Spanien	1.837	2.159
Frankreich	4.477	4.723
Großbritannien u. Nordirland	4.168	4.446
Griechenland	1.933	2.053
Ungarn	13.879	14.970
Italien	5.951	6.640
Niederlande	1.845	1.883
Polen	38.531	39.739
Rumänien	18.259	21.669
Slowakische Republik	10.031	10.970
Sonstige	7.496	8.218
Andere europäische Staaten	262.552	270.303
Albanien	965	1.045
Bosnien und Herzegowina	31.568	32.156
Schweiz	3.053	3.193
Kroatien	19.924	20.027
Kosovo	603	2.459
Mazedonien	10.425	11.003
Russische Föderation	9.416	10.881
Serbien u. Montenegro ²	109.579	109.524
Türkei	71.864	74.416
Ukraine	3.304	3.737
Sonstige	1.851	1.862
Afrika	22.014	22.604
Ägypten	8.516	8.637
Ghana	842	879
Nigeria	4.465	4.242
Somalia	303	511
Tunesien	2.089	2.032
Sonstige	5.799	6.303
Asien	61.614	64.476
Afghanistan	2.576	3.415
Bangladesch	2.036	2.112
Volksrepublik China	9.026	9.129
Indien	8.214	8.421
Iran	8.747	8.766
Israel	2.286	2.335
Japan	1.750	1.739
Republik Korea (Süd)	1.687	1.764
Pakistan	2.367	2.581
Philippinen	8.660	8.885
Sonstige	14.265	15.329
Amerika	12.332	13.008
Brasilien	1.252	1.352
Kanada	979	1.023
Kolumbien	738	784
Peru	733	768
USA Vereinigte Staaten v. Amerika	4.838	5.021
Sonstige	3.792	4.060
Ozeanien	942	989
Staatenlos	1.764	1.901
Konventionsflüchtling ³	1.317	1.029
Unbekannt, ungeklärt	4.228	6.333

¹ Merkmale Staatsangehörigkeit und Geburtsland kombiniert = Herkunft. Gesamtzahl der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit plus der im Ausland geborenen österreichischen Staatsangehörigen = ausländische Herkunft

² Einschließlich Serbien und Montenegro

³ Als Flüchtling im Sinne der Genfer Konvention staatlich anerkannt

Neuzuwanderung EU und Drittstaatsangehörige im Vergleich 2008 – 2010



Quelle: POPREG, MA 5; Statistik Aufenthaltstitel und Bescheinigungen, MA 35

Gleichstellung & Partizipation

Einbürgerung 1998 – 2010

Wohnbundesland: Wien	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Zusammen	9.350	11.007	9.469	13.394	14.672	18.085	16.354	12.240	8.654	5.200	3.782	2.855	1.745
Einbürgerungsrate¹	3,9	4,6	3,9	5,3	5,6	6,6	5,8	4,1	2,8	1,6	1,1	0,8	0,5
Rechtsgrund*													
Ermessen § 10	3.576	3.844	3.759	5.331	6.079	7.479	6.265	4.277	3.055	1.507	825	558	293
Rechtsanspruch §§ 11a, 12-14, 25, 58c, Art.I	1.809	2.185	1.791	2.111	2.157	3.138	3.628	3.268	2.597	2.039	1.813	1.448	950
Erstreckung §§ 16, 17	3.965	4.978	3.919	5.952	6.436	7.468	6.461	4.695	3.002	1.654	1.144	849	502
Geschlecht													
Männer	4.513	5.421	4.755	6.834	7.500	8.770	8.156	6.121	4.073	2.343	1.801	1.334	810
Frauen	4.837	5.586	4.714	6.560	7.172	9.315	8.198	6.119	4.581	2.857	1.981	1.521	935
Nach Alter													
bis 14 Jahre	2.661	3.450	2.772	4.260	4.68	5.690	5.002	3.504	2.401	1.519	1.202	899	468
15 bis 17 Jahre	701	755	644	878	1.031	1.436	1.493	1.186	577	517	422	294	163
18 bis 24 Jahre	780	1.097	849	1.039	1.182	1.513	1.244	936	699	425	263	217	110
25 bis 34 Jahre	2.466	2.810	2.454	3.319	3.356	3.599	3.290	2.444	1.909	864	626	531	362
35 bis 44 Jahre	1.862	1.931	1.931	2.790	3.127	3.635	3.224	2.380	1.672	1.050	739	560	417
45 bis 54 Jahre	701	769	667	920	1.058	1.698	1.543	1.195	931	504	303	222	151
55 bis 59 Jahre	97	108	69	105	132	283	309	298	279	156	86	62	35
60 bis 64 Jahre	42	43	45	44	58	126	129	166	109	74	43	25	24
65 bis 74 Jahre	30	34	26	32	36	85	98	111	68	68	53	27	14
75 Jahre und älter	10	10	12	7	10	20	22	20	9	23	45	18	1
Nach bisheriger Staatsangehörigkeit													
EU-Staaten	1.563	925	1.044	1.579	1.510	1.263	1.158	910	713	437	359	290	245
EU-Staaten 1995 (14)	60	31	30	25	44	33	48	37	32	25	28	26	39
EU-Erweiterung 2004 (+10)	934	553	617	727	921	710	731	504	290	199	153	146	131
EU-Erweiterung 2007 (+2)	569	341	397	827	545	520	379	369	391	213	178	118	75
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	2.305	3.309	3.107	4.630	5.347	9.791	7.166	5.332	4.046	3.466	2.008	1.445	751
Türkei	2.942	4.747	2.337	3.885	4.616	3.901	3.978	2.981	2.189	595	494	404	240
Übrige europäische Staaten	164	160	165	227	190	158	301	253	219	103	121	119	99
Außereuropäische OECD-Staaten, Israel	102	62	96	74	60	71	119	73	46	57	92	47	9
Sonstige Staaten	2.210	1.762	2.650	2.928	2.900	2.858	3.560	2.634	1.416	531	679	535	389
Staatenlos, unbekannt, ungeklärt	64	42	70	71	49	43	72	57	25	11	29	15	12
Geburtsland													
Österreich	2.632	3.746	2.810	4.002	4.171	5.109	4.166	3.062	2.218	1.714	1.353	1.103	577
nicht Österreich	6.718	7.261	6.659	9.392	10.501	12.976	12.188	9.178	6.436	3.486	2.429	1.752	1.168
Flüchtlingsstatus													
Konventionsflüchtling ²	124	231	498	331	406	656	701	582	294	87	182	151	179
kein Konventionsflüchtling	9.226	10.776	8.971	13.063	14.266	17.429	15.653	11.658	8.360	5.113	3.600	2.704	1.566

Quelle: Statistik Austria, Statistik der Einbürgerungen (Datenbank auf Statistik Austria Homepage)

¹ Einbürgerungen bezogen auf 100 in Österreich lebende Ausländerinnen und Ausländer laut Bevölkerung im Jahresdurchschnitt.

² Als Flüchtling im Sinne der Genfer Konvention staatlich anerkannt.

*Erläuterungen zu den Rechtsgründen

§ 10 Staatsbürgerschaftsgesetz – Voraussetzungen: u. a. 10-jähriger rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt in Österreich, in den letzten 3 Jahren Einkommen in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes, keine Vorstrafen und schwerwiegenden Verwaltungsstrafen, Aufgeben der bisherigen Staatsangehörigkeit. Weiters nach §10a-Nachweis der Kenntnis der deutschen Sprache auf Niveau A2 und staatsbürgerschaftliches Wissen über die demokratische Ordnung und Geschichte Österreichs und des Bundeslandes, das im Rahmen einer Prüfung nachgewiesen werden muss.

Hinweis: Die Reform des Staatsbürgerschaftsgesetzes 2011 hob das Niveau der erforderlichen Deutschkenntnisse auf B1. Der vorliegende Monitor erhebt Daten zur Einbürgerung bis Ende 2010.

§§ 11a, 12-14, 25, 58c Art. I Staatsbürgerschaftsgesetz: u. a. Einbürgerung von EhegattInnen von österreichischen StaatsbürgerInnen, diese wurde 2006 im Hinblick auf Niederlassungs- und Ehedauer massiv erschwert; nach einer Wohnsitzdauer von 6 Jahren – seit 2006 nur mehr Asylberechtigte, EWR-BürgerInnen, aufgrund außerordentlicher Leistungen für die Republik Österreich auf wissenschaftlichem, wirtschaftlichem, künstlerischem oder sportlichem Gebiet, der Grund nachhaltige persönliche und berufliche Integration wurde gestrichen; nach 30 Jahren Hauptwohnsitz; nach 15 Jahren Wohnsitz bei Nachweis der nachhaltigen persönlichen und beruflichen Integration.

§§ 16, 17 Staatsbürgerschaftsgesetz: Die sog. Erstreckung der Verleihung der österr. Staatsbürgerschaft können EhegattInnen und unverheiratete minderjährige Kinder unabhängig von der eigenen Wohnsitzdauer bei Ermessenseinbürgerungen beantragen; darauf besteht ein Rechtsanspruch.

Bildung & Ausbildung

Schule

SchülerInnen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2010/2011

Staatsangehörigkeit	SchülerInnen nach Staatsangehörigkeit					SchülerInnen mit Zweitsprache Deutsch nach Staatsangehörigkeit				
	Österreich	EU/EFTA	sonstige Drittstaaten	Andere*	Gesamt	Österreich	EU/EFTA	sonstige Drittstaaten	Andere*	Gesamt
Allgemein bildende Pflichtschulen gesamt	96.714	5.833	24.538	698	127.783	41.272	4.902	24.406	692	71.272
Volksschulen	62.385	3.880	12.102	462	78.829	25.507	3.118	12.028	458	41.111
Hauptschulen	27.536	1.662	9.938	170	39.306	12.970	1.521	9.888	168	24.547
Sonderschulen und Sonderschulklassen	2.521	97	936	21	3.575	885	80	933	21	1.919
Polytechnische Schulen	4.272	194	1.562	45	6.073	1.910	183	1.557	45	3.695
Allgemein bildende höhere Schulen gesamt¹	59.186	3.548	6.141	91	68.966	14.171	2.563	6.040	90	22.864
AHS	57.263	2.693	4.467	89	64.512	13.866	1.856	4.393	88	20.203
Berufsbildende Schulen²	55.965	1.803	7.534	125	65.427	19.969	1.308	7.263	113	28.653
Anstalten der LehrerInnen- und ErzieherInnenbildung gesamt³	2.781	100	70	1	2.952	203	74	64	1	342
nicht bekannt	3.272	118	218	3	3.611	2.365	105	217	3	2.690
Gesamt	217.918	11.402	38.501	918	268.739	77.980	8.952	37.990	899	125.821

Quelle: BMUKK 2011

* Staatenlos, Konventionsflichtling, unbekannt

¹ AHS und Sonstige allgemein bildende (Statut)Schule

² Berufsbildende mittlere/höhere Schule; Berufsschule; Sonstige berufsbildende (Statut)Schule; Ausbildungsstätte im Gesundheitswesen; Land- und forstwirtschaftliche höhere Schule

³ Lehrerbildende höhere Schulen; Lehrerbildende mittlere Schulen

Lehre

Lehrlinge nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2010

Staatsangehörigkeit	männlich	weiblich	Gesamt
Österreich	10.256	6.400	16.656
EU/EFTA	260	201	461
Drittstaaten	1.320	681	2.001
Andere*	56	13	69
Gesamt	11.892	7.295	19.187

Quelle: Wirtschaftskammer Wien 2011

* Staatenlos, Konventionsflichtling, unbekannt

Studium

Studierende nach Staatsangehörigkeit und Universität 2010/2011

Staatsangehörigkeit	öffentliche Unis	private Unis	FHs	Gesamt
EU/EFTA	22.364	619	564	23.547
Sonstige Drittstaaten	11.480	597	466	12.543
Andere*	46	0	1	47
Gesamt	33.890	1.216	1.031	36.137

Quelle: Statistik Austria

* Staatenlos, Konventionsföchtling, unbekannt

Studierende BildungsinländerInnen bzw. -ausländerInnen nach Staatsangehörigkeit, nach Land der Reifeprüfung und Studienfortschritt an der Universität Wien im Wintersemester 2010

	Land der Reifeprüfung ³	ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Studierende im ersten Semester ¹	Österreich	6.675	3.178	9.853	227	158	385	6.902	3.336	10.238
	EU/EFTA	2.016	1.157	3.173	62	58	120	2.078	1.215	3.293
	sonst. Drittstaaten	324	190	514	310	305	615	634	495	1.129
Studierende im ersten Semester¹		9.015	4.525	13.540	599	521	1.120	9.614	5.046	14.660
Studierende im zweiten und höheren	Österreich	36.395	20.334	56.729	569	363	932	36.964	20.697	57.661
	EU/EFTA	6.166	3.193	9.359	74	59	133	6.240	3.252	9.492
	sonst. Drittstaaten	3.082	2.165	5.247	326	422	748	3.408	2.587	5.995
Studierende im zweiten und höheren Semester²		45.643	25.692	71.335	969	844	1.813	46.612	26.536	73.148
Studierende insgesamt	Österreich	43.070	23.512	66.582	796	521	1.317	43.866	24.033	67.899
	EU/EFTA	8.182	4.350	12.532	136	117	253	8.318	4.467	12.785
	sonst. Drittstaaten	3.406	2.355	5.761	636	727	1.363	4.042	3.082	7.124
Studierende insgesamt		54.658	30.217	84.875	1.568	1.365	2.933	56.226	31.582	87.808

Quelle: Universität Wien 2011

¹ Im betreffenden Wintersemester neu zugelassene Studierende dieser Universität.

² Bereits im vorhergehenden Semester zugelassene Studierende dieser Universität.

³ Land der Reifeprüfung: falls nicht angegeben, wird der Reifeprüfungstyp (Inland/Ausland) und danach die Staatsangehörigkeit des Studierenden ausgewertet.

Beschäftigung & Arbeitsmarkt

Erwerbsstatus nach Geschlecht und Migrationshintergrund Mitte 2008 bis Mitte 2011

		beschäftigt	arbeitslos	beschäftigt und in Ausbildung	arbeitslos und in Ausbildung	Ausbildung, Präsenz-, Zivildienst	Haushalt	Pension	< 15 Jahre	Gesamt
Frauen	Österreich	39,4%	1,8%	3,7%	0,4%	5,3%	8,1%	32,2%	9,2%	100%
	übrige EU/EFTA	35,5%	2,2%	3,2%	0,5%	6,1%	12,2%	28,8%	11,4%	100%
	OSO*	41,8%	4,1%	3,4%	0,6%	5,3%	16,9%	9,7%	18,3%	100%
	Türkei	20,5%	5,2%	2,8%	0,3%	5,5%	31,0%	3,3%	31,3%	100%
	Sonstige Drittstaaten	33,5%	3,5%	3,8%	0,7%	10,6%	16,8%	6,3%	24,9%	100%
	Frauen Gesamt	37,5%	2,5%	3,5%	0,5%	5,9%	12,2%	24,4%	13,5%	100%
Männer	Österreich	48,6%	3,0%	3,5%	0,5%	5,9%	9,3%	18,9%	10,4%	100%
	übrige EU/EFTA	48,6%	3,2%	2,7%	0,4%	5,8%	9,8%	18,0%	11,5%	100%
	OSO1	48,9%	5,2%	2,6%	0,6%	4,6%	11,5%	3,9%	22,7%	100%
	Türkei	40,5%	8,4%	3,9%	0,5%	5,8%	7,4%	2,2%	31,3%	100%
	Sonstige Drittstaaten	43,1%	5,9%	3,7%	1,2%	10,5%	7,2%	3,3%	25,1%	100%
	Männer Gesamt	47,5%	4,0%	3,3%	0,5%	6,1%	9,4%	13,7%	15,4%	100%
Gesamt	42,3%	3,3%	3,4%	0,5%	6,0%	10,8%	19,3%	14,4%	100%	

Quelle: Mikrozensus 2008–2011, Berechnungen ZSI; da es sich um keine Vollerhebung handelt, sind die Anteile als Richtwerte zu verstehen.

* OSO: Ost- und Südosteuropa (Europa ohne Österreich, EU und EFTA und Türkei)

Wirtschaftsklassen

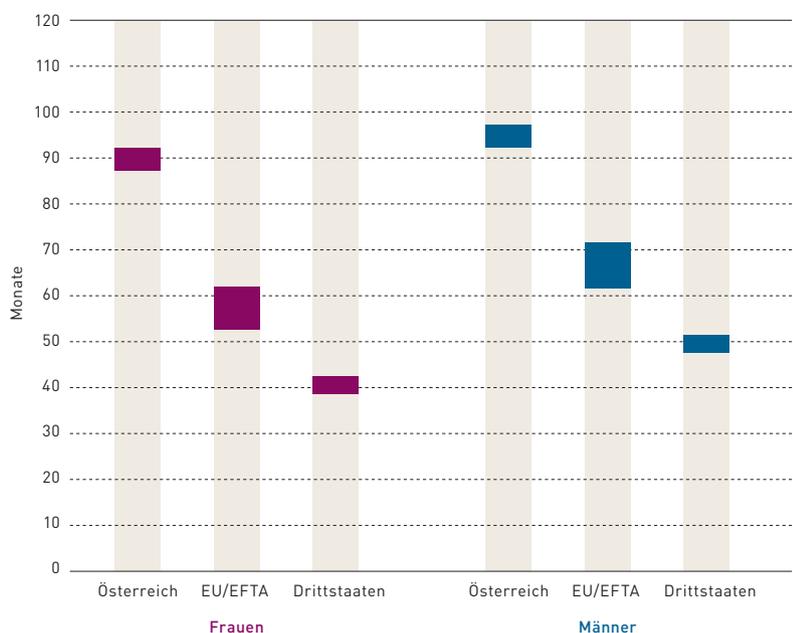
Beschäftigte AusländerInnen in Wien nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht

Wirtschaftsklassen	Beschäftigte ausländische StaatsbürgerInnen				
	Insgesamt	Männer	Frauen	davon ArbeiterInnen	davon Angestellte und BeamtInnen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	426	236	190	424	2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	48	38	10	10	38
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	10.069	7.122	2.947	7.155	2.914
Energieversorgung	209	140	69	13	196
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	265	242	23	235	30
Baugewerbe/Bau	16.144	15.291	853	14.499	1.645
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22.693	10.782	11.911	7.134	15.559
Verkehr und Lagerei	7.117	6.102	1.015	4.807	2.310
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	17.133	9.304	7.829	15.309	1.824
Information und Kommunikation	4.050	2.586	1.464	248	3.802
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.496	1.732	1.764	188	3.308
Grundstücks- und Wohnungswesen	5.034	1.680	3.354	4.322	712
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	8.901	4.444	4.457	1.279	7.622
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	18.853	9.174	9.679	15.709	3.144
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8.274	2.273	6.001	3.163	5.111
Erziehung und Unterricht	7.064	3.185	3.879	1.147	5.917
Gesundheits- und Sozialwesen	10.769	2.695	8.074	3.479	7.290
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2.497	1.381	1.116	765	1.732
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4.347	1.556	2.791	2.313	2.034
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung v. Waren u. Erbringung von Dienstleistungen dr. priv. Haushalte	376	54	322	201	175
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	239	97	142	17	222
Wirtschaftsklasse unbekannt	238	103	135	15	223
Gesamt	148.242	80.217	68.025	82.432	65.810

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger 2011

Beschäftigungsdauer

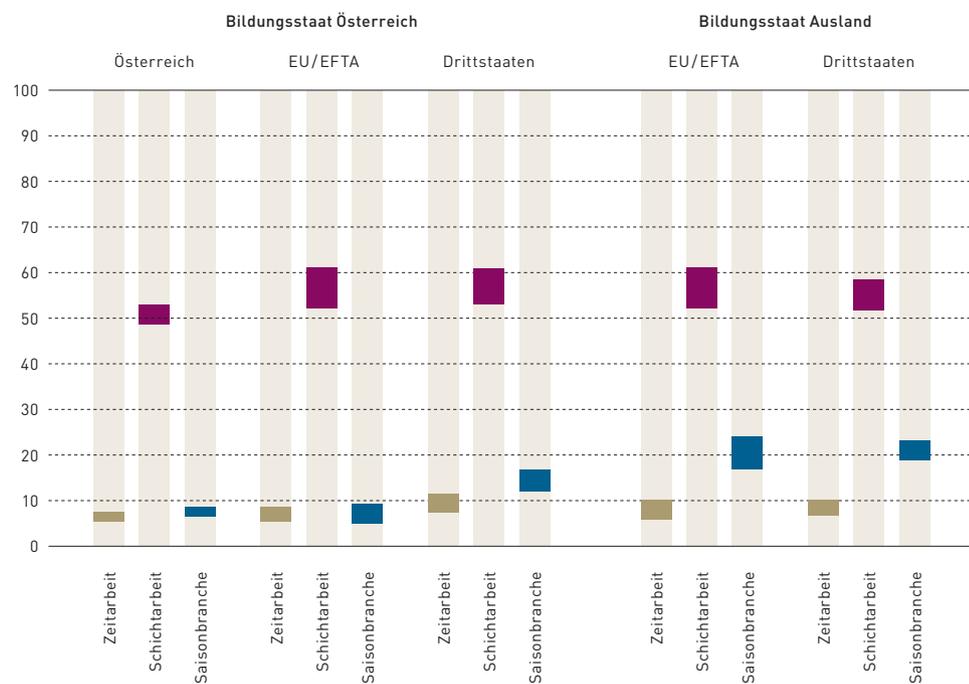
Durchschnittliche Beschäftigungsdauer beim Betrieb, Mitte 2008 bis Mitte 2011
nach Geschlecht und Herkunftsland der Eltern



Quelle: Mikrozensus 2008 – 2011, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Bereich (Vertrauensbereich; violett=Frauen; blau=Männer)

Zeitarbeit, Schichtarbeit, Saisonarbeit

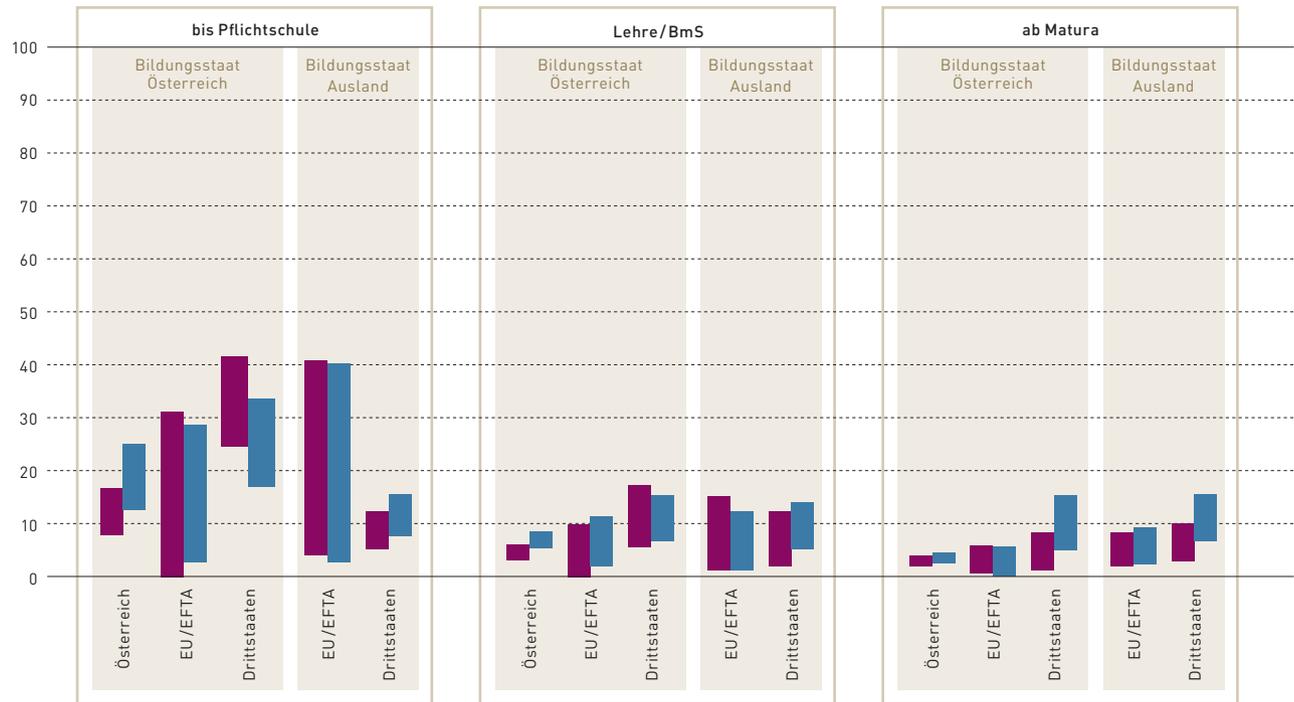
Häufigkeit von 1.) befristeter und Zeitarbeit 2.) Schicht-, Wochenend-, Spät- und Nachtdienst
3.) Beschäftigung in Saisonbranchen, Mitte 2008 bis Mitte 2011 nach Bildungsort und Herkunftsland der Eltern



Quelle: Mikrozensus 2008 – 2011, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Bereich

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenrate der Berufstätigen (ohne Lehrlinge) Mitte 2008 bis Mitte 2011 nach höchstem Abschluss, Bildungsort, Geschlecht und Herkunftsland der Familie

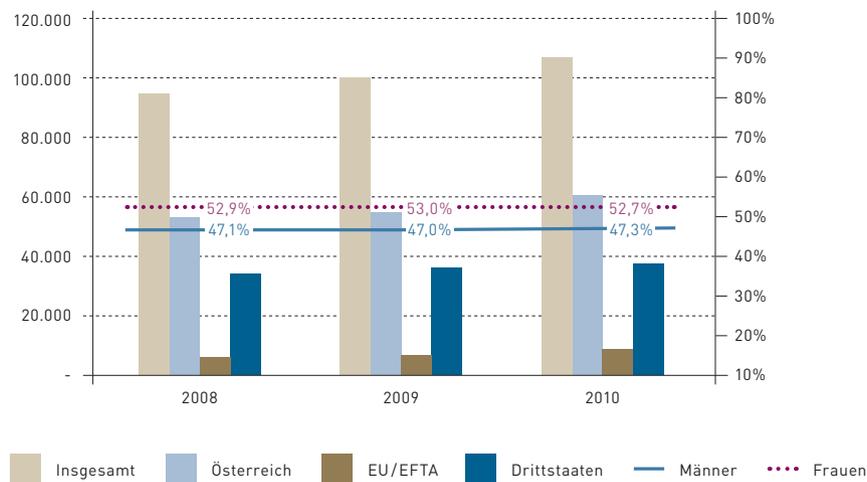


Quelle: Mikrozensus 2008 – 2011, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im farbigen Bereich (Vertrauensbereich; violett=Frauen; blau=Männer)

Einkommen & soziale Sicherung

Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) (vorher Sozialhilfe)

BMS/Sozialhilfe BezieherInnen nach Staatsbürgerschaftsgruppen und Geschlecht 2008 bis 2010

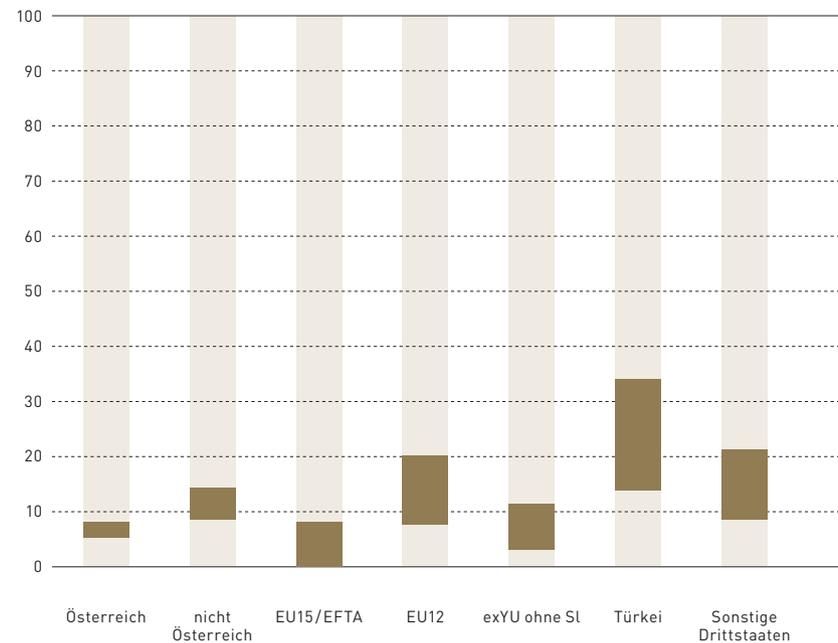


Quelle: MA 24, 2011

Wohnen

Wohnbeihilfe

Anteil der Haushalte mit Wohnbeihilfe



Quelle: EU-SILC Durchschnitt 2008 bis 2010, Berechnungen ZSI; Haushalte mit Wohnbeihilfe nach dem Herkunftsland der Person mit dem höchsten Einkommen im Haushalt; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im dunkel gefärbten Bereich (Vertrauensbereich)

DIVERSITÄTSMONITORING 2009 – 2011: BENCHMARKS

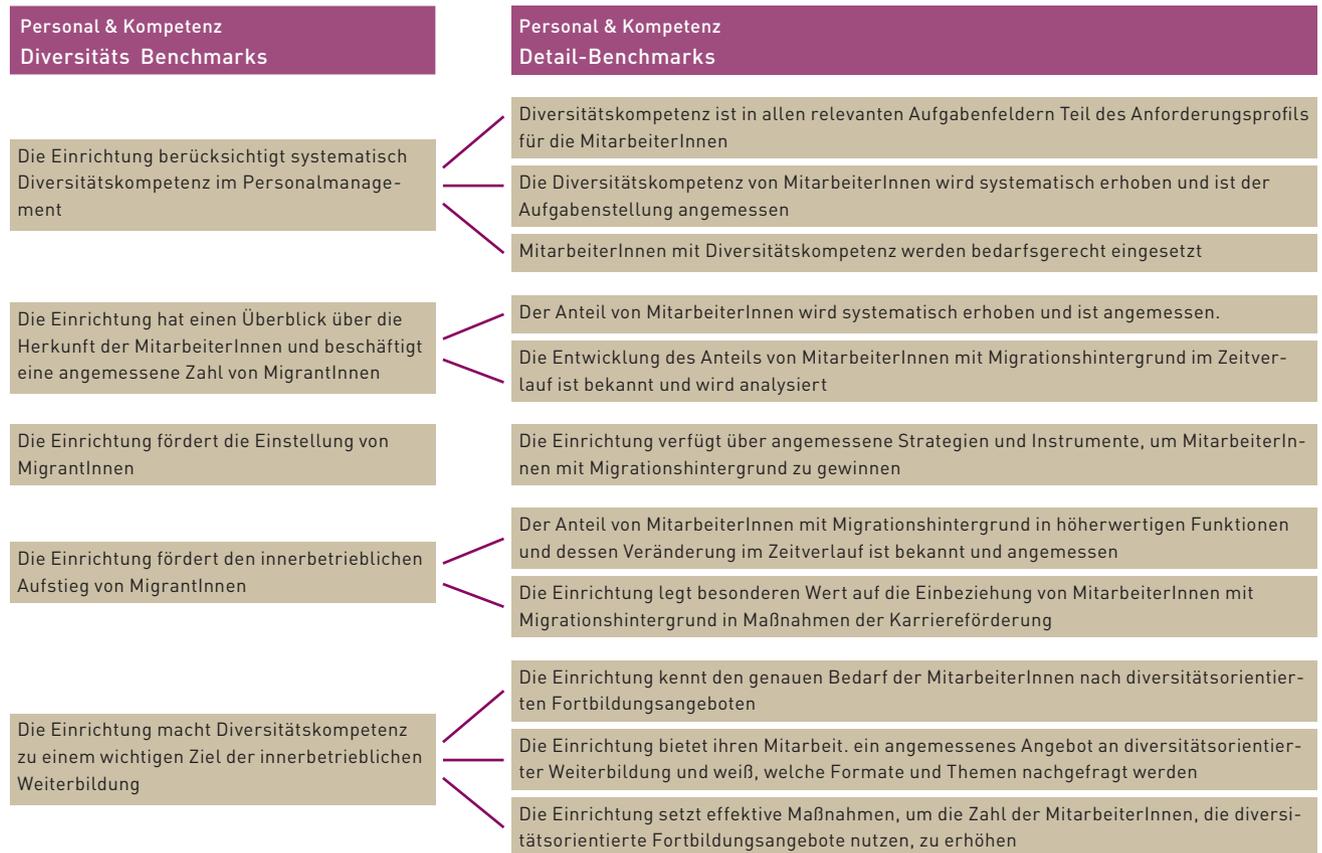
11 Diversitäts-Benchmarks

Dienstleistungen & KundInnen	Personal & Kompetenz	Organisation & Strategie
Die Einrichtung kennt die Gewichtung von MigrantInnen in ihrer KundInnenstruktur.	Die Einrichtung berücksichtigt systematisch Diversitätskompetenz im Personalmanagement	Die Einrichtung macht Diversitätsmanagement zu einem wichtigen Ziel der Organisationsentwicklung
Die Einrichtung kennt die Bedürfnisse von MigrantInnen und berücksichtigt sie in ihren Leistungen	Die Einrichtung hat einen Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen und beschäftigt eine angemessene Zahl von MigrantInnen	Die Einrichtung lebt Diversität in Organisationskultur und -alltag
Die Einrichtung weiß, wie ihre Angebote von MigrantInnen wahrgenommen und angenommen werden	Die Einrichtung fördert die Einstellung von MigrantInnen	Die Einrichtung entwickelt ihr Diversitätsmanagement vorausschauend weiter
	Die Einrichtung fördert den innerbetrieblichen Aufstieg von MigrantInnen	
	Die Einrichtung macht Diversitätskompetenz zu einem wichtigen Ziel der innerbetrieblichen Weiterbildung	

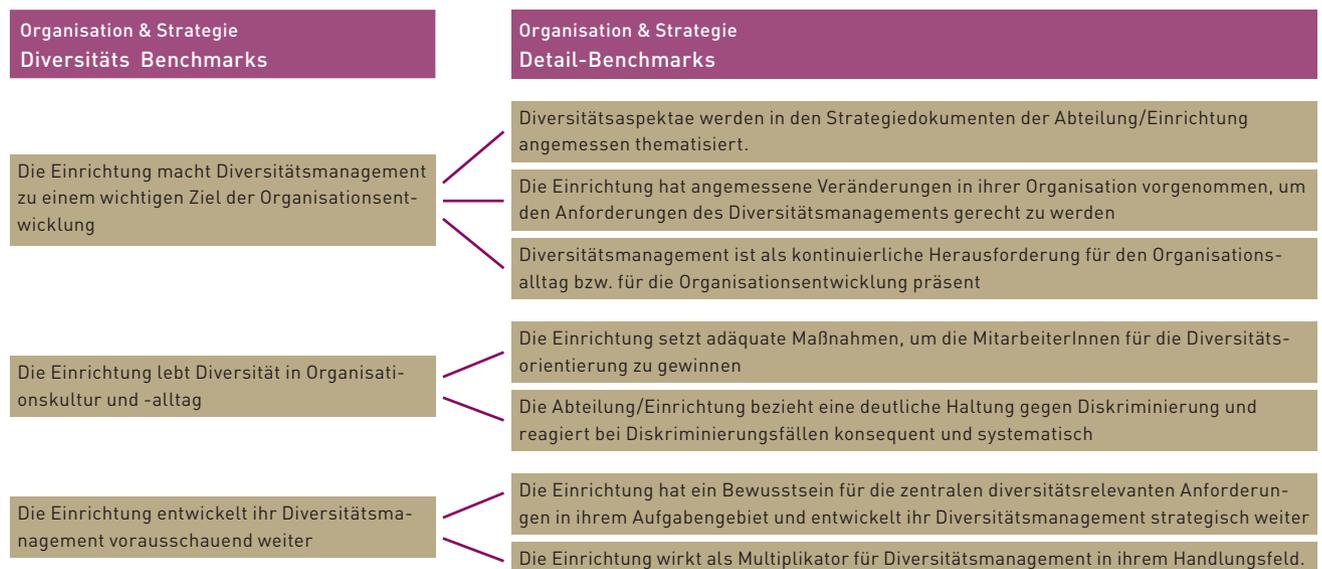
Detail-Benchmarks

Dienstleistungen & KundInnen Diversitäts Benchmarks	Dienstleistungen & KundInnen Detail-Benchmarks
Die Einrichtung kennt die Gewichtung von MigrantInnen in ihrer KundInnenstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Die Einrichtung hat ein klares Bild der sozialen Zusammensetzung ihrer KundInnenstruktur Die Einrichtung erhebt den Migrationshintergrund der KundInnen Veränderungen des Anteils von KundInnen mit Migrationshintergrund sind bekannt und werden analysiert
Die Einrichtung kennt die Bedürfnisse von MigrantInnen und berücksichtigt sie in ihren Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> Die Einrichtung ist sich darüber im Klaren, dass KundInnen mit Migrationshintergrund spezifische Bedürfnisse haben können Die Einrichtung berücksichtigt in der Leistungserbringung systematisch die Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund
Die Einrichtung weiß, wie ihre Angebote von MigrantInnen wahrgenommen und angenommen werden	<ul style="list-style-type: none"> Die Einrichtung hat ein klares Bild darüber, welche ihrer Leistungen von KundInnen mit Migrationshintergrund nachgefragt werden Die Einrichtung berücksichtigt bei KundInnenbefragungen und im Beschwerdemanagement systematisch Diversitätsaspekte Die Wirkung von zielgruppenorientierten Maßnahmen auf die Inanspruchnahme von Leistungen ist bekannt und wird systematisch analysiert

Detail-Benchmarks



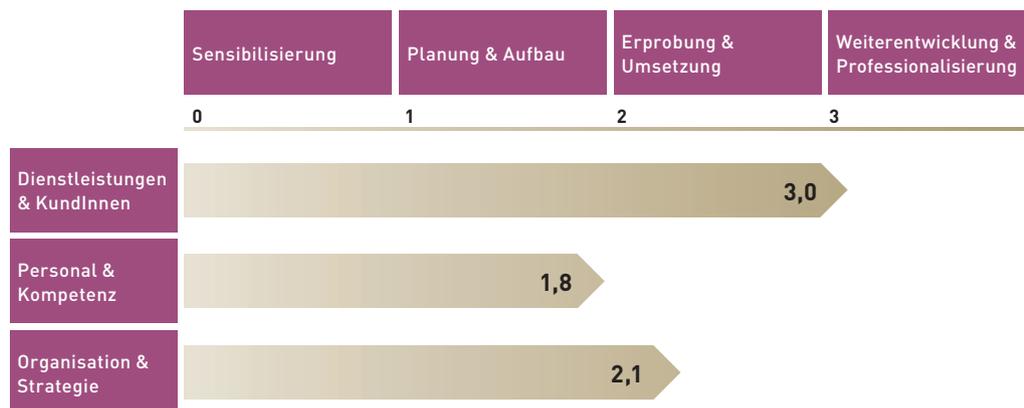
Detail-Benchmarks



DIVERSITÄTSMONITORING 2011: DIVERSITÄTSANZEIGER

Diversitätsanzeiger: Beispiele für die Bewertung einer Abteilung/Einrichtung

Diversitätsanzeiger in drei Analysedimensionen



Diversitätsanzeiger: Detaildarstellung in einer spezifischen Analysedimension

