

3. WIENER INTEGRATIONS- & DIVERSITÄTS- MONITOR



3. WIENER INTEGRATIONS- & DIVERSITÄTSMONITOR 2011 – 2013

Herausgegeben von der Stadt Wien
Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität

Projektleitung

Kemal Boztepe (Gesamtprojektleitung),
Theodora Manolakos (Integrationsmonitoring),
Kurt Luger (Diversitätsmonitoring)

Projektteam Integrationsmonitor

Karin König, Theodora Manolakos,
Clemens Haim (MA 17), Udo Häberlin (MA 18),
August Gächter (ZSI),
Ursula Ganai, Sonja Österreicher,
Peter Stanzl (MA 24)

Projektteam Diversitätsmonitor

Kurt Luger, Dominik Sandner (MA 17),
Alexander Wolffhardt, Herbert Bartik,
Babora Chen, Eugen Antalovsky
(europaforum wien)



Impressum

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

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

Autorinnen und Autoren: Karin König, Theodora Manolakos, Kurt Luger, Dominik Sandner (MA 17), Ursula Ganai (MA 24), Udo Häberlin (MA 18), August Gächter (ZSI), Herbert Bartik, Alexander Wolffhardt (europaforum wien)

Redaktion: Karin König, Theodora Manolakos, Kurt Luger, Dominik Sandner (MA 17)

Grafische Gestaltung: Kathi Reidelshöfer

Lektorat: Christa Leutgeb

Druck: agensketterl Druckerei GmbH

© Wien 2014

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

www.wien.gv.at/menschen/integration

Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Integration messen. Diversität gestalten. 2011 – 2013	
Integration messen. Diversität gestalten.	9
Einleitung	10
Methode	12
Integrationsmonitoring: Methode und Indikatorenliste	13
Diversitätsmonitoring: Methode und Abteilungsliste	14
Kernergebnisse	18
Wiener Integrationsmonitor 2011 – 2013	20
Wiener Diversitätsmonitor 2011 – 2013	24
Herausforderungen und Handlungsempfehlungen	30
Demografie und Einwanderungsrecht	33
Diversitätsmanagement im Magistrat	44
Das Integrations- und Diversitätsmonitoring in den acht Handlungsfeldern	
Leseanleitung	54
Gleichstellung & Partizipation	57
Bildung, Aus- & Fortbildung	77
Beschäftigung & Arbeitsmarkt	101
Einkommen & soziale Sicherung	121
Gesundheit & Pflege	139
Wohnen	155
Infrastruktur	175
Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima	189
Personal im Magistrat	
Personalerhebung	203
Anhang	
Glossar	218
Integrationsmonitoring 2011 – 2013: Tabellen und Grafiken	222
Diversitätsmonitoring 2011 – 2013: Benchmarks und Fragebogen	230
Datenquellen	234



Vorwort

Die Geschichte Wiens ist seit jeher von Einwanderung geprägt. Im Jahr 2014 bedankte sich die Stadt Wien bei jenen Menschen, die in den 1960er Jahren als sogenannte GastarbeiterInnen im Ausland angeworben wurden, um den Bedarf an Arbeitskräften einer boomenden Wirtschaft abdecken zu können. Viele sind geblieben, ihre Kinder sind Teil der vielfältigen Wiener Gesellschaft.

Wien ist eine wachsende Metropole. Die Stadt lebt von der Vielfalt ihrer BewohnerInnen und der Diversität ihrer Kompetenzen, Erfahrungen und Sprachen. Dabei ist Zuwanderung längst zum Teil der Geschichte Wiens geworden und reicht von kurzer Verweildauer bis hin zu langfristiger Niederlassung. Eine visionäre Stadtpolitik muss all diese unterschiedlichen Voraussetzungen anerkennen und zum Ziel haben, die Stadt zukünftig im Sinne einer nachhaltigen Inklusionspolitik in ihrer Vielfalt zu gestalten.

Mit diesem Wachstum geht eine Veränderung der Anforderungen und Herausforderungen an die Verwaltung in allen Bereichen des Lebens einher. Vom Kindergarten bis hin zu Pflege und Betreuung im Alter ist die Stadt gefragt, optimale Leistungen für die sich verändernde Gesellschaft anzubieten. Wien trägt dabei auch Verantwortung als Arbeitgeberin, gestaltet die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik mit, sorgt für zusätzlichen Wohnraum und baut Infrastruktur und öffentlichen Verkehr aus.

Im Jahr 2008 hat Wien mit dem Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring begonnen und einen Kompass geschaffen, der mittels empirischer Befunde zeigt, wo die Stadt steht und welche Veränderungen in dieser Zeit stattgefunden haben. Die Messung von Integration und Diversität ist unverzichtbarer Bestandteil der integrationsorientierten Diversitätspolitik Wiens.

Nunmehr liegt bereits der 3. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor vor, der seiner Aufgabe in zunehmender Qualität nachkommt, um auch zur Versachlichung der Migrations- und Integrationsdebatte beizutragen. Der Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor wird in seiner sechsjährigen Geschichte inzwischen als verlässliche Quelle und Grundlagendokument vielfach zitiert und herangezogen, dient als Grundlage für Planungen und Strategien, wurde mehrfach ausgezeichnet und ist nicht nur in Österreich, sondern auch in ganz Europa ein Vorbild der Sozialberichterstattung.

Besonders freut es mich auch als Personalstadträtin, dass für den Diversitätsmonitor 2013 erstmals eine Erhebung zu diversitätsrelevanten Aspekten beim Personal der Wiener Stadtverwaltung durchgeführt wurde, die einen empirischen Überblick über mehr als 40.000 Bedienstete liefert. Damit wurde ein weiterer wichtiger Schritt zur Verankerung einer diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik geleistet. Auch hier beschreitet Wien neue Wege.

Ein herzliches Dankeschön möchte ich an dieser Stelle an die KooperationspartnerInnen MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung, MA 24 – Sozial- und Gesundheitsplanung, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, MA 2 – Personalservice, MA 26 – Datenschutz, Informationsrecht und Personenstand sowie an die 42 bewerteten Abteilungen und Unternehmungen der Stadt Wien richten, wie auch an die AuftragnehmerInnen Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) und europaforum wien sowie an das Team der MA 17 – Integration und Diversität, deren hervorragende Arbeit und kontinuierliches Engagement zur besonderen Qualität des vorliegenden Berichts führten.



Sandra Frauenberger

Amtsführende Stadträtin für Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal

EINLEITUNG

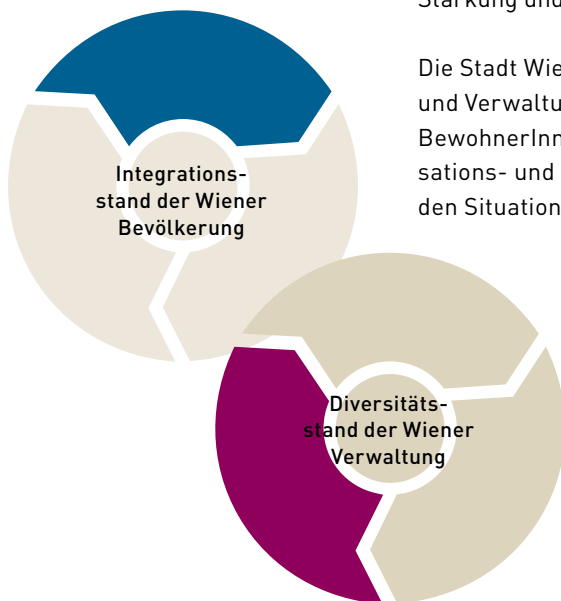
2008 startete die Stadt Wien das **Integrations- und Diversitätsmonitoring**, ein Instrument, das es ermöglicht, mithilfe von Indikatoren, Benchmarks, Datenerfassungen und Befragungen Einflüsse und Auswirkungen von Zuwanderung sowie die Relevanz von Integration und Diversität für Gesellschaft, Politik und Verwaltung empirisch transparent zu machen und sachlich zu analysieren.

Der darauf beruhende **Integrations- und Diversitätsmonitor** wird regelmäßig publiziert und ist für die Stadt Wien eine Art Kompass, der zeigt, wo Wien steht, und welche Veränderungen in den letzten Jahren aufgrund der Zuwanderung und der Zuwanderungspolitiken stattgefunden haben. Er lenkt den Blick darauf, welchen Herausforderungen sich die Stadt im Hinblick auf ihre Integrations- und Diversitätspolitik stellen muss.

Der 3. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor nimmt das Integrations- und Diversitätsgeschehen der Jahre 2011 bis 2013 in den Fokus. Der Monitor berichtet in bewährter Form über Inklusion und Gleichstellung der Wiener Bevölkerung in den verschiedenen Lebensbereichen sowie über die Umsetzung einer integrationsorientierten Diversitätspolitik innerhalb der Stadtverwaltung.

Integrationsorientierte Diversitätspolitik bedeutet, die gleichberechtigte Teilhabe und aktive Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger zu fördern, notwendige institutionelle Anpassungsprozesse zu erleichtern, Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen zu eröffnen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Strategien der Stärkung und Offenheit einer vielfältigen Gesellschaft zu entwickeln und umzusetzen.

Die Stadt Wien richtet dabei ihren Blick auch nach innen und analysiert, wie Politik und Verwaltung den Bedürfnissen einer ethnisch und soziokulturell vielfältigen BewohnerInnenschaft bedarfs- und potenzialbezogen entsprechen und ihre Organisations- und Personalstruktur sowie Dienstleistungen der sich laufend verändernden Situation anpassen können (**Diversitätsmanagement**).

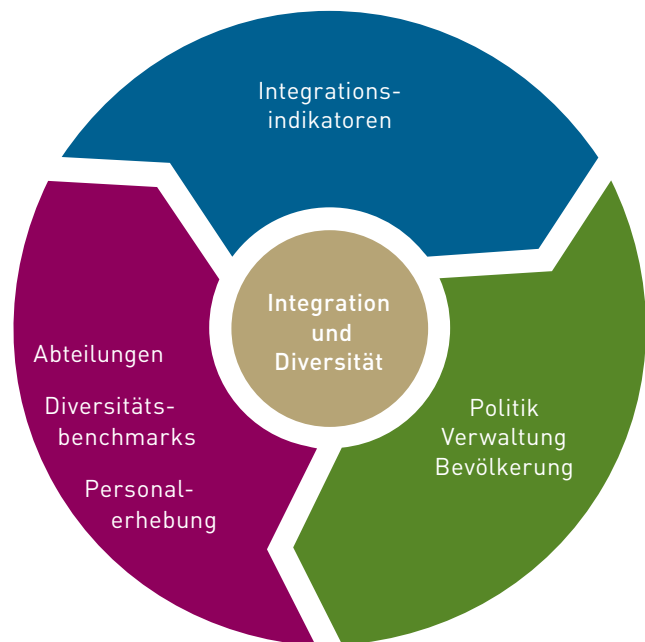


Die erstmals durchgeführte **Personalerhebung** gibt Aufschluss über diversitätsrelevante Aspekte von über 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Wien.

Das Kapitel **Demografie & Recht** bietet die Daten- und Faktengrundlage für die integrations- und diversitätsrelevanten Ergebnisse der acht Themenfelder:

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

Eine ➤ **Leseanleitung** zum Aufbau und zur Struktur des Berichtes finden Sie auf Seite 54.



METHODE: WAS UND WIE WIRD GEMESSEN UND BEWERTET?

Monitoring ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen. Es ermöglicht Aussagen und Einschätzungen über rechtliche, soziale und ökonomische Entwicklungen und über die Angemessenheit bzw. Wirksamkeit der politischen und administrativen Antworten auf diese Entwicklungen.

Integrationsmonitoring

Auf empirischer Basis wird der Frage nachgegangen, ob die Tatsache der aktiven Einwanderung bzw. die Migrationsgeschichte der Eltern einen Einfluss auf die soziale Position, die Bildungsteilhabe, die berufliche Mobilität, das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, die Gesundheit, die Wahl des Wohnraums, sowie die gesellschaftliche und politische Partizipation hat, und ob ein indikatoren-gestütztes Monitoringsystem diese Aspekte identifizieren und abbilden kann. Gemessen werden der Grad der Gleichstellung von Zuwanderungs- und Aufnahmegesellschaft sowie Annäherungsprozesse und Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen, Gütern und (Dienst-)Leistungen. Miteinbezogen in die quantitative Analyse werden zudem Fragen nach den Ursachen für Veränderungen, aber auch nach Kontinuitäten.

Die Ergebnisse fließen in acht Themenfelder ein, die eng miteinander verbunden sind und deren Indikatoren Schlüsselindikatoren zur Messung von Integration darstellen. Im Rahmen des Monitorings kann nur als Indikator dienen, was regelmäßig, in immer wieder gleicher Weise und gleicher Qualität erhoben wird. Die Grundlage dafür sind genaueste Nachforschungen über Entstehung und Verarbeitung der Daten bei Datenproduzierenden und über Daten Verfügenden.

Um den Kriterien der Indikatorenauswahl gerecht zu werden, wurden – sofern möglich – Informationen aus Registern (**➤ Anhang: Datenquellen**) herangezogen. Register bieten für das Wiener Integrationsmonitoring bisher nur ein eingeschränktes Variablenangebot, besonders bei migrationsrelevanten Unterscheidungen, weshalb auf Stichprobenerhebungen (**➤ Mikrozensus, EU-SILC, SOWI II**) zurückgegriffen wurde.

Themenfeld	Indikatoren*
Gleichstellung & Partizipation	• Anteil der Personen mit Daueraufenthalt – EG an allen niedergelassenen Drittstaatsangehörigen • Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) • Anteil der AusländerInnen, die aufgrund ihres niedrigen Haushaltseinkommens von der Einbürgerung ausgeschlossen wären • Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht an den Personen im wahlfähigen Alter
Bildung, Aus- & Fortbildung	• Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule – 15- bis 24-Jährige, die sich in Ausbildung nach der Pflichtschule befinden • Ausbildungsbeteiligung an Höheren Schulen (bis Matura und darüber hinaus) • Bildungsstand der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Herkunft, Bildungsstaat, Zuzugsperiode und Alter beim Zuzug • Bildungsstand der Eltern • Bildungsstand im Vergleich Eltern- und Jugendgeneration
Beschäftigung & Arbeitsmarkt	• Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsniveau und Bildungsstaat • Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige • Anteil der Beschäftigung in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten nach Bildungsniveau und Bildungsstaat
Einkommen & soziale Sicherung	• Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit • Äquivalisierte Haushaltseinkommen • Inanspruchnahme von bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS)
Gesundheit & Pflege	• Subjektives Gesundheitsempfinden • Subjektive Lebenszufriedenheit
Wohnen	• Rechtsgrund der Wohnungsbenützung • Durchschnittliche Wohnkosten • Verfügbare Wohnfläche • Anzahl der Wohnräume pro Haushalt • Wohnverteilung der Bevölkerung nach Herkunft über zehn definierte Stadtgebietstypen
Infrastruktur	• Zufriedenheit mit städtischen Dienstleistungen bzw. Infrastrukturen
Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima	• Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum • Wahrnehmung des Zusammenlebens

* Im Anhang sind weitere Indikatoren abgebildet.

42 Abteilungen
11 Diversitäts-Bench-
marks
1 Personalerhebung

Diversitätsmonitoring

Die Ergebnisse aus der umfangreichen Online-Befragung (**7 Fragebogen**) von 42 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien bilden die Grundlage für die Darstellung des jeweils erzielten Umsetzungsstands ihres Diversitätsmanagements. Diese Darstellung erfolgt nach dem bewährten Muster der beiden vorangegangenen Monitore in Gestalt von sogenannten „Diversitätsanzeigern“, die verdeutlichen, inwieweit Dienstleistungen, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in ethnischer, sozialer und kultureller Hinsicht vielfältige Stadt angepasst wurden. Die gegenüber dem Monitor 2011 unveränderte Erhebungs- und Bewertungsmethode unter Heranziehung von definierten Diversitäts-Benchmarks (**7 Benchmarks**) erlaubt einen direkten Vergleich mit den 2011 erzielten Resultaten. Möglich ist somit eine valide Einschätzung der Entwicklungspfade einzelner Einrichtungen und der Entwicklungsdynamik in Wien insgesamt.

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 & Kompetenzen) sowie die generelle Bedeutung von Diversitätsthemen in der Organisationsentwicklung (Organisation & Strategie) erfasst. Die Darstellung in diesen drei Analysedimensionen ermöglicht die Berücksichtigung aller Organisationsaspekte und eine differenzierte Aufbereitung, die sowohl Erfolge als auch Handlungsanforderungen deutlich sichtbar macht.

Elf Diversitätsbenchmarks, elf Zielsetzungen im Diversitätsmanagement. Die Bewertung 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 anzustrebenden Idealzustand markiert. Das Ausmaß der Annäherung an diesen Zustand wird mithilfe eines vierstufigen Punktesystems quantifiziert. Dabei bedeutet der Höchstwert, dass der Benchmark voll erfüllt ist. Hinter den elf übergeordneten Diversitäts-Benchmarks stehen jeweils mehrere Detail-Benchmarks, die Einzelaspekte des Diversitätsmanagements abbilden (und denen wiederum die konkreten Fragen der Erhebung zugeordnet sind). In Summe geben sie darüber Auskunft, inwieweit der betreffende Diversitäts-Benchmark erfüllt ist.

Vier Entwicklungsphasen. Je höher der Erfüllungsgrad der Diversitäts-Benchmarks, 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- und Umsetzungsphase und 4) die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase. Die Bewertung mithilfe eines Punktesystems von 0 bis 4 (auf Basis einer Aussage „trifft nicht“, „ansatzweise“, „teilweise“, „weitgehend“ oder „voll zu“) und die Bildung von Durchschnittswerten aus den einzelnen Detail-Benchmarks ermöglicht eine Feststellung, wo genau innerhalb der vier Entwicklungsphasen eine Einrichtung steht.

Ein Diversitätsanzeiger. Der Diversitätsanzeiger führt die einzelnen Elemente der Bewertung zusammen und bietet ein Gesamtbild des erreichten Entwicklungsstands. Je nach Vergleichsperspektive können Anzeiger einer bestimmten Organisation in den drei Analysedimensionen oder für die Details einer spezifischen Analysedimension erstellt werden. Möglich ist auch der Gesamtüberblick über eines der acht thematischen Handlungsfelder sowie vergleichende Darstellungen, die sämtliche einbezogene Organisationen berücksichtigen.

Das detaillierte Benchmarksystem und weitere Erläuterungen zur Methode finden sich im Anhang auf Seite 230. Über die im vorliegenden Bericht enthaltenen Diversitätsanzeiger hinaus steht den beteiligten Abteilungen bzw. Einrichtungen individuell eine detaillierte und kommentierte Auswertung entlang der elf Benchmarks zur Verfügung.

Auswahl der bewerteten Einrichtungen

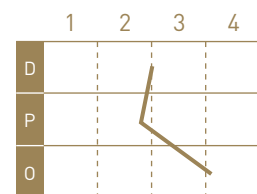
Analog zu den beiden vorangegangenen Monitoren 2009 und 2011 wurden solche Abteilungen bzw. Einrichtungen der Stadt Wien in das Monitoring einbezogen,

- die einen hohen KundInnenkontakt und/oder
- einen hohen MitarbeiterInnenstand und/oder
- eine hohe strategische Relevanz haben.

Auf Basis der Online-Erhebung und der darauf folgenden Feedbackschleife auf Leitungsebene konnten Diversitätsanzeiger von insgesamt 42 Abteilungen bzw. Einrichtungen erstellt werden. Für 33 dieser Organisationen waren bereits im Vormonitor 2011 Diversitätsanzeiger ausgewiesen. Die betreffenden Anzeiger im vorliegenden Monitor 2013 sind somit direkt mit den Resultaten vergleichbar, die zwei Jahre zuvor erzielt worden waren. Die Abteilungen und Einrichtungen wurden insgesamt acht Handlungsfeldern der Stadt zugeordnet.

4 Entwicklungsphasen

- 1) Sensibilisierungsphase
- 2) Planungs- und Aufbauphase
- 3) Erprobungs- und Umsetzungsphase
- 4) Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase



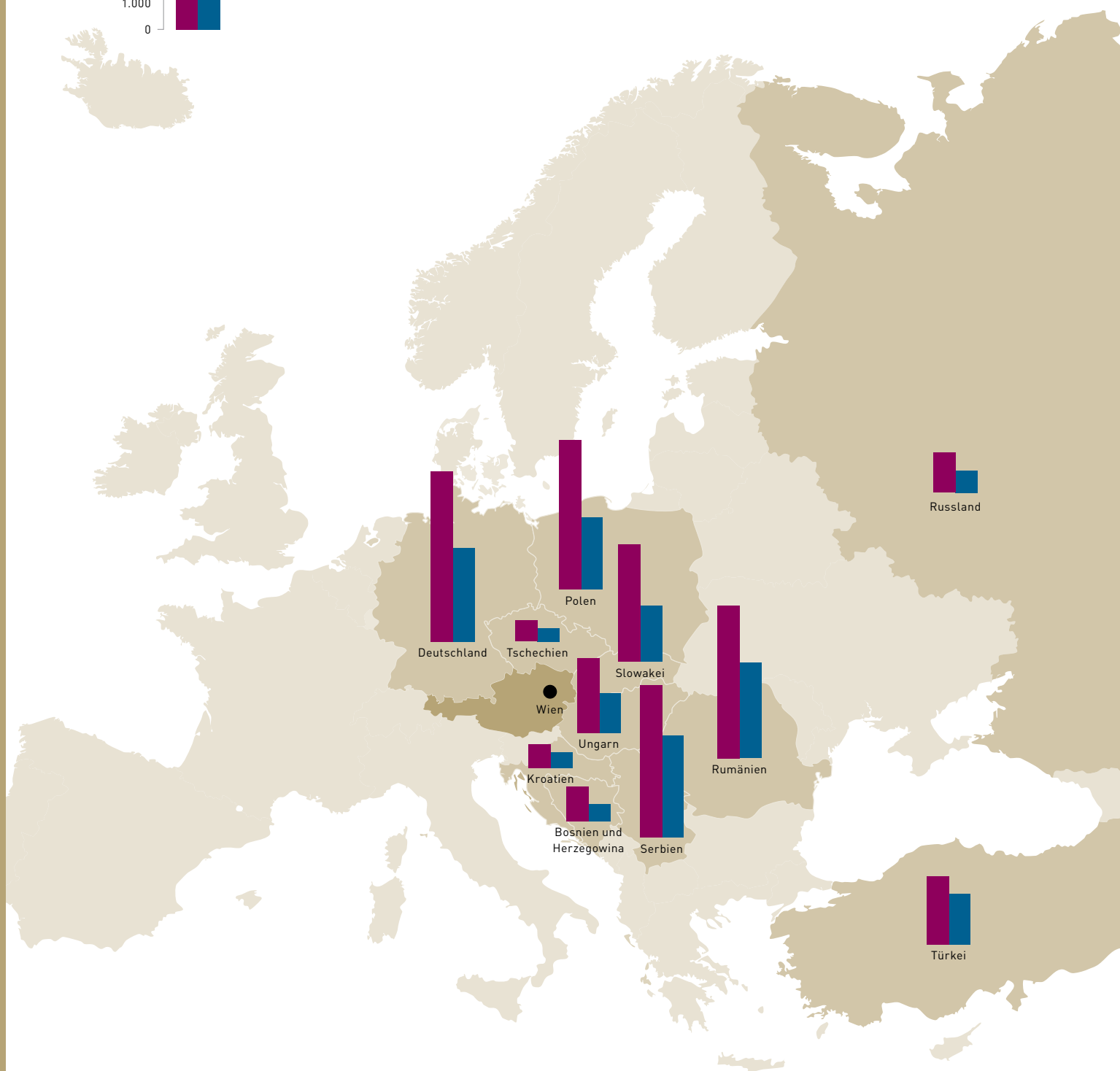
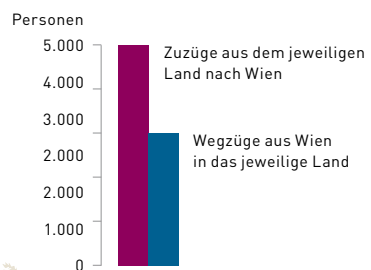
Diversitätsanzeiger

- D)** Dienstleistungen & KundInnen
P) Personal & Kompetenzen
O) Organisation & Strategie

Themenfeld	Abteilungen bzw. Einrichtungen
Gleichstellung & Partizipation	• MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung • MA17 Integration und Diversität • MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt • MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten
Bildung, Aus- & Fortbildung	• MA10 Wiener Kindergärten • MA11 Amt für Jugend und Familie • MA13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend • MA13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Teildienststellen und Erwachsenenbildung • VHS Wiener Volkshochschulen • Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft*
Beschäftigung & Arbeitsmarkt	• MA2 Personalservice* • MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen • MA59 Marktamt • MA63 Gewerbewesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens • waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds • Wirtschaftsagentur Wien
Einkommen & soziale Sicherung	• MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht
Gesundheit & Pflege	• MA15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien • MA70 Berufsrettung Wien • FSW Fonds Soziales Wien • KAV Wiener Krankenanstaltenverbund • KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser • WiG Wiener Gesundheitsförderung* • WPPA Wiener Pflege-, Patienten- und Patientinnenanwaltschaft*
Wohnen	• MA25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser / Gruppe Wiener Gebietsbetreuung • MA50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten • Wiener Wohnen • Wohnservice Wien / Wohnpartner

Themenfeld	Abteilungen bzw. Einrichtungen
Infrastruktur	• MA31 Wiener Wasser* • MA44 Bäder • MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark • MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz* • MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke ◦ MBA 12 ◦ MBA 15 ◦ MBA 16* ◦ MBA 20 • Wien Kanal*
Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima	• MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA21 Stadtteilplanung und Flächennutzung • MA53 Presse- und Informationsdienst • MA55 Bürgerdienst – Stadtservice für alle Wienerinnen und Wiener* • stadt wien marketing

* 2013 erstmals teilgenommen



KERN- ERGEBNISSE

INTEGRATION. DIVERSITÄT. WIEN.

In mehr als 10 Jahren wird Wien eine 2 Millionen Metropole sein. Schon heute wächst die Stadt jährlich um bis zu 20.000 Menschen, zum großen Teil aufgrund internationaler Zuwanderung. Gleichzeitig blickt die 2. Republik auf eine mittlerweile über 50-jährige neue Zuwanderungsgeschichte zurück.

35 % aller WienerInnen haben eine ausländische Herkunft, das bedeutet, sie sind im Ausland geboren bzw. haben einen ausländischen Pass. Berücksichtigt man auch die Nachkommen der Zugewanderten, hat die Hälfte der WienerInnen einen Migrationshintergrund. Fast 80 % der BürgerInnen leben schon seit mindestens zehn Jahren oder länger in Wien. Mehr als ein Drittel aller Neuzuwandernden, die jedes Jahr aus dem Ausland nach Österreich kommen, ziehen nach Wien.

Die Ergebnisse aus dem 3. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor verdeutlichen, dass das Thema Zuwanderung weder ausschließlich in den Aufgabenbereich Einwanderung und Integration fällt, noch über einzelne Fördermaßnahmen abgehandelt werden kann. Zuwanderung und damit die Agenden Integration und Diversität sind als gesamtstädtische wie auch gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu betrachten und zu bearbeiten, da wesentliche erforderliche Maßnahmen nicht allein in den Kompetenzbereich des Landes oder der Stadt Wien fallen. Die Forderungen nach einer inklusiven Gesetzgebung und Politik in diesen Bereichen sind daher weiterhin an den Bund zu richten.

Wie integriert, d. h., gesellschaftlich positioniert, sind die in dieser Zeit eingewanderten Menschen in zentralen Lebensbereichen? Wie ist es um die Integrationsfähigkeit der Gesellschaft und ihrer Institutionen bestellt? Mit welchen Maßnahmen reagieren Politik und Verwaltung auf diese Diversität der Bevölkerung? Diesen Fragen ging das Projektteam mit unterschiedlichen Methoden nach und formulierte auf Basis der Befunde Herausforderungen für Politik, Verwaltung, Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft.

Kernergebnisse

Der vorliegende Integrationsmonitor beleuchtet in bewährter Weise die Veränderungen beim Stand der Integration der Wiener Bevölkerung, d. h. der gesellschaftlichen Gleichstellungsprozesse entlang des Migrationsbezugs und anderer relevanter Variablen in den acht wesentlichen Lebensbereichen. Die inzwischen schon lange Beobachtungsperiode von 2008 – 2013 ermöglicht verdichtete und vertiefte Befunde, die auf große Herausforderungen bei der sozialen Inklusion und Reduzierung struktureller Diskriminierung schließen lassen, d. h. in anderen Worten: Es sind vor allem die Integrationsleistung und Integrationsfähigkeit der gesellschaftlichen Systeme gefordert.

Integration durch Gleichstellung und Partizipation

Die rechtliche Integration durch den Daueraufenthalt – EU bleibt wichtig. Die Zahl der rechtlich abgesicherten Drittstaatsangehörigen mit unbefristetem Aufenthalt, freiem Zugang zu Erwerbsarbeit und gleichen sozialen Rechten wächst, ihre volle rechtliche Integration stößt aber an die „Betondecke“ des Einbürgerungsrechts.

Der Ausschluss eines immer größer werdenden Teils der Bevölkerung von den wichtigsten politischen Mitbestimmungsrechten lässt das Demokratiedefizit weiter anwachsen: Knapp ein Viertel der Wiener Bevölkerung im wahlfähigen Alter ist aufgrund ihrer ausländischen Staatsangehörigkeit von den Wahlrechten ausgeschlossen. Durch diese Entwicklung gerät die demokratische Legitimität der Institutionen und politischen VertreterInnen immer stärker in Bedrängnis.

Beim Einbürgerungsrecht findet sich ein starker Konnex zur Einkommenslage, die eine Einbürgerungsvoraussetzung darstellt. Diese Voraussetzung ist rechtlich so gestaltet (Koppelung an die durchschnittlichen mittleren Einkommen, den Median), dass sie geeignet ist, die einkommensmäßig am meisten benachteiligte Gruppe der Drittstaatsangehörigen zu einem beträchtlichen Prozentsatz von der Einbürgerung auszuschließen. Ein so gestaltetes Einkommenskriterium schließt jene Haushalte von der Einbürgerung aus, deren Mitglieder am Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Gerade sie würden die Staatsbürgerschaft benötigen, um sich (effektiv) zur Wehr setzen zu können.

24 % der Wienerinnen und Wiener im wahlfähigen Alter waren 2013 von demokratischen Wahlrechten ausgeschlossen.

2012 betrug die Einbürgerungsrate **0,66 %**, d.h. pro 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen erlangten nicht einmal 7 Personen die österreichische Staatsbürgerschaft.

Integration durch Bildung und Ausbildung

Die Befunde des Monitorings belegen anhaltende Fortschritte bei der Bildungsbeteiligung und beim Bildungsstand der Bevölkerung im Vergleich der Bevölkerungsgruppen nach Bildungsstaat, Geburtsland oder Geburtsland der Eltern. Sie belegen auch, dass höhere Bildung/Ausbildung nicht zwangsläufig zu Integration in anderen Lebensbereichen (z.B. Erwerbsbeteiligung) führt und auch nicht vor Diskriminierung, Dequalifikation und Einkommensarmut schützt.

Die Ausbildungsbeteiligung über der Pflichtschule von Jugendlichen mit Migrationsbezug ist weiterhin im Steigen und ebenso ihr Bildungsniveau. Kritisch ist, dass der Anteil von Jugendlichen, die nur einen Pflichtschulabschluss machen, unverändert bleibt; d. h. die Veränderungen finden bei den mittleren und höheren Bildungsabschlüssen statt.

Auch lässt sich feststellen, dass der Weg zu Abschlüssen nach der Pflichtschule für jene leichter zu sein scheint, die ihren Pflichtschulabschluss in Österreich oder in einem EU-Land gemacht haben. Vor allem bei Jugendlichen mit einem Pflichtschulabschluss aus einem Drittstaat scheint es Anschlussprobleme an die Sekundarausbildung in Österreich zu geben. Hier liegt die Vermutung nahe, dass es sich zum Teil um Bildungsstaaten handelt, wo es ein mittleres bzw. duales System im mittleren Ausbildungssegment, wie es in Österreich existiert, nicht gibt.

Zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund gibt es in Wien so gut wie keinen Unterschied beim Anteil mit höherer Bildung.

40 % der neu zugewanderten 15- bis 18-jährigen Jugendlichen machen in Österreich noch einen (weiteren) Bildungsabschluss.

Integration durch ausbildungsadäquate Erwerbsbeteiligung

Beim vorliegenden Bericht verdichten sich die Hinweise, dass der Arbeitsmarkt und die Beschäftigung das Feld mit den größten strukturellen Herausforderungen darstellt. Die Probleme und Defizite in diesem Bereich haben weitreichende negative Auswirkungen auf die Bereiche Einkommen, Wohnen, Gesundheit und sozialer Zusammenhalt.

Die Ergebnisse zu Beschäftigung zeigen, dass sich viele zugewanderte Menschen mit hohem Bildungsniveau in Österreich befinden. Abschlüsse aus dem Ausland, vor allem aus Drittstaaten, sind aber weniger „wert“ als österreichische Bildungsabschlüsse, da sie häufig zu einer Beschäftigung und/oder Entlohnung führen, die unter dem Niveau liegen, das Menschen mit österreichischen Bildungsabschlüssen haben. Ein Studienabschluss aus dem Ausland kann bei seiner Verwertung durch die berufliche Tätigkeit und Entlohnung einem österreichischen Pflichtschulabschluss entsprechen. Am stärksten von dieser Bildungsabwertung sind Frauen betroffen. Aus dem Ausland mitgebrachte Bildung hat nicht automatisch positive Auswirkungen auf das Einkommen. Auch bei ausbildungsadäquater Beschäftigung ist die Entlohnung von Menschen mit Migrationsbezug niedriger als bei Menschen ohne Migrationsbezug.

Die Indikatoren weisen deutlich darauf hin, dass ein hoher Prozentsatz der Zugewanderten im erwerbsfähigen Alter beschäftigungsfähig und aktiv beschäftigungssuchend sind. Welche die möglichen Barrieren für einen erfolgreichen Einstieg und Verbleib im Arbeitsmarkt sind, gilt es sachlich zu klären. Dass es, wie oft behauptet, vor allem an mangelhaften Deutschkenntnissen liegt, lässt sich mangels valider Daten weder bestätigen noch widerlegen.

34 % der Beschäftigung von höher Gebildeten mit Abschlüssen aus Drittstaaten findet in Hilfs- und Anlernarbeiten statt.

25.000 15- bis 24-jährige Jugendliche sind derzeit nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training. Davon befand sich die Hälfte auf aktiver Suche nach Beschäftigung.

Um etwa **10 %** stieg das Haushaltseinkommen der Haushalte ohne Migrationsbezug in den letzten 10 Jahren an. Bei Haushalten mit Bezug zu Drittstaaten und neuen EU-Staaten blieb es hingegen unverändert.

Seit 1998 Neuzugewanderte bewohnen durchschnittlich **26 m²** pro Person und zahlen **€ 7,80** pro m².

Integration durch Anerkennung von Potenzialen und Kompetenzen

Sehr wohl zeigt sich, dass für die Nachkommen der Eingewanderten die Gefahr, von Beschäftigungslosigkeit und Dequalifizierung betroffen zu sein, weitaus größer ist als bei jenen, deren Eltern nicht zugewandert sind. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit in Europa (OECD) wies im Herbst 2011 besonders auf die Tatsache hin, dass Eingewanderte selten im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Die Ergebnisse einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und KonsumentInnenenschutz (BMASK) zu Diskriminierung zeigen auch, dass Beschäftigungssuchende mit Migrationsbezug einen längeren Atem brauchen als andere. Dies gilt noch mehr, wenn es um eine bildungsadäquate Beschäftigung geht. Sich eine längere Suchdauer leisten zu können, erfordert entsprechenden finanziellen Rückhalt im Haushalt.

Integration durch Einkommen und soziale Sicherung

Die Einkommensunterschiede in der Bevölkerung haben sich in den letzten zehn Jahren vergrößert. Davon sind Menschen mit Migrationshintergrund besonders betroffen. Zum einen sind Einwanderinnen und Einwanderer einem viel größeren Risiko ausgesetzt, trotz mittlerer und höherer Ausbildung in gering entlohnerten Tätigkeiten beschäftigt zu sein. Zum anderen wird dieses Ergebnis auch durch den relativ starken Neuzugang nach Wien beeinflusst, da Neuzugewanderte zumeist über ein geringeres Einkommen verfügen. Auch die Ergebnisse zum Bezug der bedarfsorientierten Mindestsicherung zeigen deutlich, dass BezieherInnen trotz eines vorhandenen Erwerbseinkommens nicht über existenzsichernde Einkommen verfügen. Aus den beobachteten Einkommensunterschieden erwachsen Folgen für den sozialen Zusammenhalt. Ebenso wie Bildungsunterschiede es schwer machen, auf Augenhöhe zu kommunizieren, tun es auch Einkommensunterschiede. Die daraus resultierende wechselseitige Kontaktvermeidung erschwert Integration im Sinne gesellschaftlicher Gleichstellungsprozesse und hinsichtlich des sozialen Zusammenhalts.

Integration durch Leistbarkeit, Sicherheit und Qualität des Wohnens

Langansässige WienerInnen aus Drittstaaten und ihre Nachkommen finden vermehrt Zugang zu Gemeindewohnungen (hohe rechtliche Sicherheit, unbefristete Hauptmietverträge).

Ein anderer Teil der insbesondere neu zugewanderten Bevölkerung ist weiterhin stark auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen: Im nicht geförderten Hauptmietwohnbereich leben 60 % der WienerInnen mit Migrationshintergrund. Leistbares Wohnen wird für WienerInnen mit Migrationshintergrund, besonders für jene, die zugewandert sind, zunehmend zu einer Herausforderung. Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten, sondern sind auch von den größten Steigerungen betroffen. Die Bevölkerung mit Eltern aus Drittstaaten verfügt über weniger Wohnfläche als die übrige Bevölkerung, und diese Unterschiede steigen sogar an (vgl. Monitor 2011). Sie verfügt auch über weniger Wohnräume als die übrige Bevölkerung. Man könnte sagen, dass zugewanderte WienerInnen und deren Nachkommen höhere Wohnkosten durch kleinere Wohnungen mit weniger Wohnräumen kompensieren.

Soziale Prekarität beeinträchtigt Gesundheit(-sempfinden) und Lebenszufriedenheit

Die soziale Lage, insbesondere die Wohnsituation, bestimmt das Gesundheitsempfinden und die allgemeine Lebenszufriedenheit. Die vorliegenden Umfrageergebnisse weisen darauf hin, dass sich das subjektive Gesundheitsempfinden, insbesondere der Migrationsbevölkerung, aufgrund der Wirtschaftskrise und der schwierigeren sozialen Lage vieler Menschen in den vergangenen Jahren deutlich verschlechtert hat.

Umfassende integrationsrelevante Daten zur Erfassung der Gesundheit der Bevölkerung und Beobachtung der Trends und Veränderungen über die Zeit fehlen weiterhin.

24% der Menschen in Haushalten aus Drittstaaten empfinden ihren Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht. 2006 waren es nur 10%.

Öffentliche Räume als Orte der Integration und sozialen Inklusion

Wien wird urbaner und sozial dichter. Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte haben einen beobachtbaren Einfluss auf stärker ausdifferenzierte und vielfältige Nutzungsansprüche der BewohnerInnen. Ein öffentlicher Raum ist dann integrationsfördernd, wenn er diese vielfältigen Nutzungsansprüche weitgehend befriedigen kann, und wenn die NutzerInnen die Chance haben, Nähe und Distanz zu anderen in gewissem Ausmaß selbst zu bestimmen und zu regulieren. Alle Menschen in die Nutzung des öffentlichen Raums zu inkludieren, die dafür erforderliche Raumorganisation zu schaffen und den NutzerInnen gerecht werdende Partizipations- und Teilhabemöglichkeiten zu sichern, bleibt herausfordernde Aufgabe einer integrations- und diversitätsorientierten Politik und Stadtverwaltung.

Gleichzeitig wird das soziale Klima durch die Stimmungen und Beziehungen zwischen den Menschen und durch deren Meinungen über das Zusammenleben bestimmt. Die Basis für diese Stimmungen sind neben den Lebensbedingungen die Kontakte mit Gruppen anderer Herkunft, mit mehrsprachigen Menschen und die Beziehungen zwischen den Generationen und Geschlechtern. Forschungen zu den Bereichen Beschäftigung und Einkommen belegen, dass diese Kontakte, das Klima des Zusammenlebens und der soziale Zusammenhalt vermehrt unter Druck geraten. Die Fortschritte im Bereich der Bildung können daran nur bedingt etwas ändern.

10% plus: In den letzten zehn Jahren ist Wien um knapp 160.000 EinwohnerInnen angewachsen.

WIENER DIVERSITÄTSMONITOR 2011 – 2013

Kernergebnisse

Vor dem Hintergrund dieser gesamtgesellschaftlichen Befunde aus dem Integrationsmonitor kommt der Stadt Wien große Bedeutung und Vorbildrolle zu, als

- Arbeitgeberin von mehr als 65.000 MitarbeiterInnen,
- Dienstleisterin für die gesamte Wiener Bevölkerung,
- Akteurin der Bildungs-, aktiven Arbeitsmarkt-, Wohn- und Gesundheitspolitik und
- Förderin sozialer Inklusion.

Diversitätsmanagement in der Wiener Verwaltung

Rund zehn Jahre nach dem Beginn einer am Diversitätsgedanken orientierten Politik ist Diversitätsmanagement weithin etabliert und steht als Leitprinzip der Organisationsentwicklung außer Frage.

Gesamtentwicklungsstand. Hoher Grad an Professionalität. Unterschiedliche Entwicklungsniveaus

- 43% der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen erreichen nun in zumindest einer der drei Analysedimensionen die am weitesten fortgeschrittene Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase.

- 17% der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen erreichen in allen drei Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase.

Dieser Status quo auf Abteilungs-/Einrichtungsebene spiegelt sich entsprechend im Gesamtbild wider, wo insbesondere in den Themenfeldern Partizipation & Gleichstellung sowie Bildung, Aus- & Fortbildung ein hoher Entwicklungsstand erreicht wird. Ein niedrigeres Niveau in anderen Bereichen zeigt weiterhin Handlungsbedarf auf und verdeutlicht die Unterschiede bei der Umsetzung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Stadt.

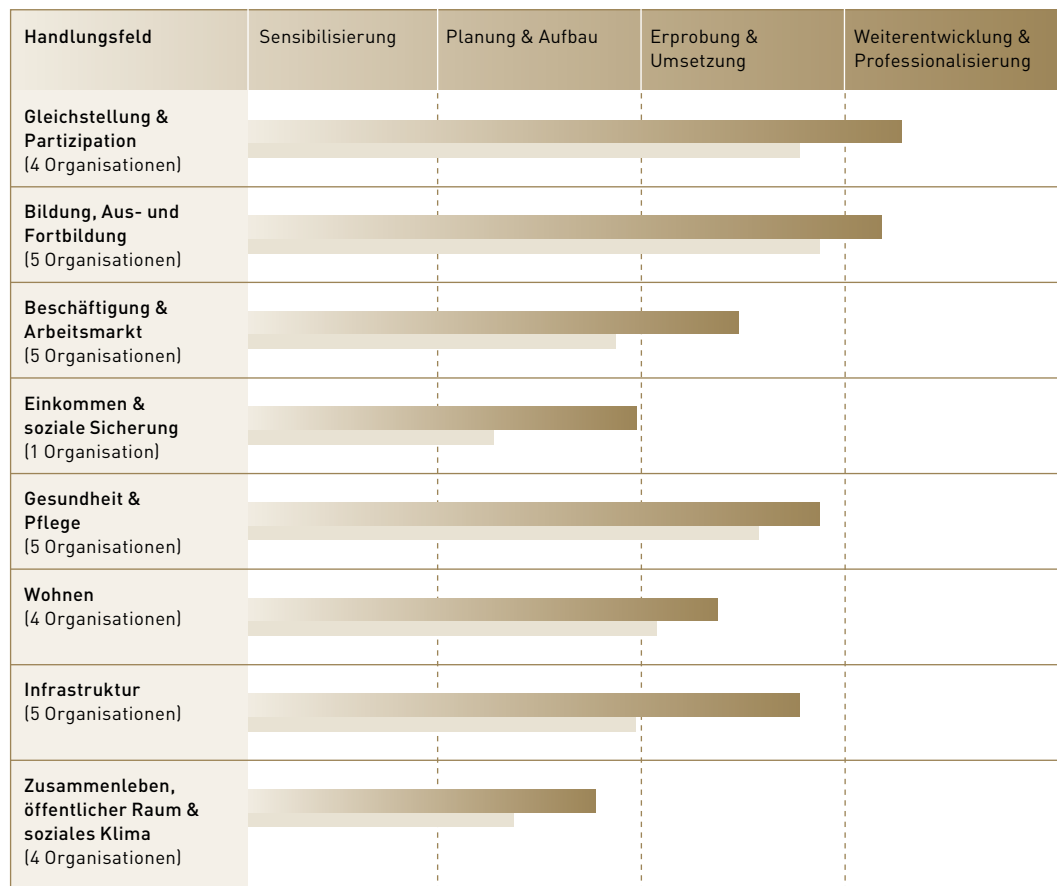
Zudem wird deutlich, dass die Resultate in der Analysedimension Personal & Kompetenzen meist ungünstiger ausfallen als in den beiden anderen Dimensionen Dienstleistungen & KundInnen sowie Organisation & Strategie; eine Situation, die bereits in den vorangegangenen Monitoren 2009 und 2011 zu beobachten war.

Hohe Gesamtentwicklungsdynamik seit 2011. Fortschritte vieler Abteilungen

- 73% der sowohl 2011 als auch 2013 einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen konnten ihr Diversitätsmanagement im Vergleich zur letzten Befragung (Zeitraum 2009 – 2011) verbessern, indem sie in zumindest einer Analysedimension den Sprung in eine höhere Entwicklungsphase schafften.
- 12% von ihnen gelang sogar in allen drei Analysedimensionen der Übergang in eine höhere Entwicklungsphase.

Kontinuierliche Weiterentwicklung und zunehmende Professionalisierung, aber auch unterschiedliche Entwicklungsniveaus charakterisieren den Implementierungsprozess von Diversitätsmanagement in der Stadt Wien.

Stand des Diversitätsmanagements in den acht Handlungsfeldern 2011 und 2013



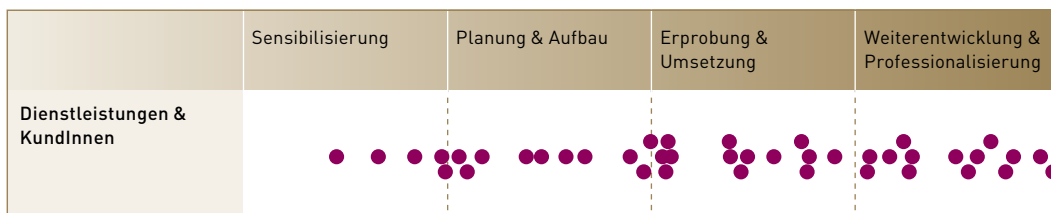
Stand 2013
 Stand 2011

Ergebnisse kumuliert über die drei Analysedimensionen hinweg.

Auffällig ist, dass in allen Handlungsfeldern Fortschritte erzielt wurden und in keinem einzigen Stagnation herrscht. In vier Handlungsfeldern gelang der Sprung in die nächst höhere Entwicklungsstufe. In zwei Handlungsfeldern – Gleichstellung & Partizipation sowie Bildung, Aus- & Fortbildung – wird bereits die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase erreicht. Eine erfreulich hohe Dynamik ist insbesondere in den Handlungsfeldern Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Einkommen & soziale Sicherung sowie Infrastruktur zu verzeichnen.

Kernergebnisse für die drei Analysedimensionen

Dienstleistungen & KundInnen – Wien als diversitätsorientierte Dienstleisterin



Zunehmende Diversitätsorientierung bei den zielgruppenspezifischen Dienstleistungen für die Wiener Bevölkerung

Entwicklungsstand der 42 bewerteten Abteilungen und Einrichtungen in der Analysedimension Dienstleistungen & KundInnen: Die Mehrheit erprobt, implementiert und verbessert diversitätsorientierte Leistungen auf fortgeschrittenem Niveau

- Das Ausmaß zielgruppengerechter, auf die Vielfalt der Kundinnen und Kunden eingehender Leistungen nimmt weiter zu. Dem zugrunde liegt die unter Abteilungen und Einrichtungen der Stadt inzwischen weit verbreitete Wahrnehmung von spezifischen Ansprüchen der Zuwanderungsbevölkerung.
- Die Hälfte der einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen kennt zumindest teilweise den KundInnenkontakt in einer anderen Sprache als Deutsch. Dennoch sind beim Thema Mehrsprachigkeit unterschiedliche Entwicklungsstände besonders augenfällig. In Ermangelung von klaren und einheitlichen Vorgaben zeigen sich hier große Unterschiede innerhalb der Magistrat.
- Eine genaue Analyse von KundInnenstruktur und den Bedürfnissen bestimmter Zielgruppen ist derzeit noch die Ausnahme. Bedarfserhebungen und Evaluierungen gesetzter Maßnahmen finden sich v.a. in den Bereichen soziale Inklusion, Chancen am Arbeitsmarkt, Weiterbildung und Niederlassungsbegleitung.

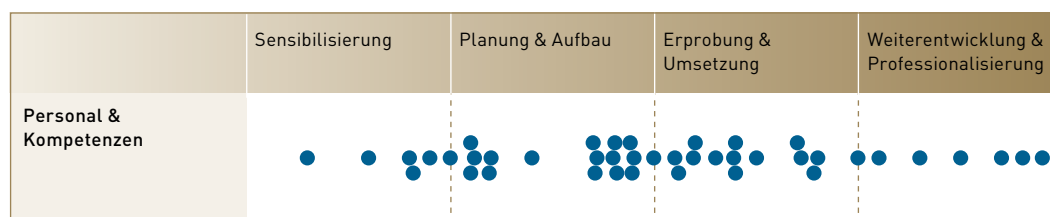
Best of 2013 – Diversitätsgerechte KundInnenorientierung

- **waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** Wirkungsmonitoring bei zielgruppenorientierten Maßnahmen und große Fortschritte bei der Analyse von KundInnenbedürfnissen (**Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt**).
- **FSW Fonds Soziales Wien:** Auswertung des Migrationshintergrunds der KundInnen und Analyse im Hinblick auf eine Über- bzw. Unterrepräsentation bei bestimmten Leistungen (**Handlungsfeld Gesundheit & Soziales**).
- Soziale Umfeldanalyse bzw. Zusammenarbeit mit Stakeholdern bei der Leistungserbringung finden sich exemplarisch bei MA 13, MA 17, MA 18, MA 57, FSW, VHS, waff und Wirtschaftsagentur Wien.

Best of 2013 – Mehrsprachigkeit in der Stadt Wien

- **MA 17 Integration und Diversität in Kooperation mit MA 62 Wahlen:** Kleines Wiener Wahlwörterbuch in 17 Sprachen (➤ **Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation**).
- **VHS Volkshochschulen:** lernraum wien, das Institut für Mehrsprachigkeit, Integration und Bildung der VHS (➤ **Handlungsfeld Bildung, Aus- & Fortbildung**).
- **MA 13 Büchereien:** Mehrsprachige Geschichtenzeit – Ehrenamtliche lesen Kindern in insgesamt 11 Sprachen vor (➤ **Handlungsfeld Bildung, Aus- & Fortbildung**).
- **waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** „Muttersprachliche Berufserstinformation“ in 20 Sprachen (➤ **Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt**).
- **Wirtschaftsagentur Wien:** Gründungs- und Finanzierungscoaching in 14 Sprachen in Kooperation mit der VHS Ottakring (➤ **Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt**).
- **KAV Krankenanstaltenverbund:** Pilotprojekt Videodolmetsch (➤ **Handlungsfeld Gesundheit & Soziales**).
- **KWP Kuratorium Wiener PensionistInnenwohnhäuser:** Projekt sprachen.vielfalt für Erfassung und Einsatz der vorhandenen Diversitätskompetenz (➤ **Handlungsfeld Gesundheit & Soziales**).
- **Wohnservice Wien / Wohnpartner:** Zugang zum geförderten Wohnbau bzw. Gemeinwesenarbeit im Gemeindebau in mehr als 30 Sprachen (➤ **Handlungsfeld Wohnen**).

Personal & Kompetenzen – Wien als diversitätsorientierte Arbeitgeberin



Entwicklungsstand der 42 bewerteten Abteilungen und Einrichtungen in der Analyse-dimension Personal & Kompetenzen: Eine große Mehrheit befindet sich auf einem mittleren Entwicklungsniveau ihrer diversitätsorientierten Personalentwicklung

- In mehr als der Hälfte der befragten Organisationen hat sich ihren eigenen Angaben zufolge der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gegenüber dem Monitor 2009 – 2011 erhöht.
- Die Befragungsergebnisse der Abteilungen sowie die Ergebnisse der zentralen Personalerhebung zeigen jedoch, dass Migrantinnen und Migranten in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Die rund 25% MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft unter den Magistratsbediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien sind äußerst unterschiedlich verteilt, sowohl in Bezug auf hierarchische Ebenen (Dienstklassen bzw. Verwendungsgruppen) als auch auf unterschiedliche Abteilungen. So beträgt der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft im Magistrat ohne Krankenanstaltenverbund (KAV) 15,1 % und im KAV 34,8 %. Diesbezügliche Entwicklungstendenzen werden erst bei weiterer regelmäßiger Durchführung der zentralen Personalerhebung feststellbar sein (➤ **Personalerhebung**).

Rund **25%** der Magistratsbediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien haben eine ausländische Herkunft (im Ausland geboren und/oder ausländische Staatsbürgerschaft).

- Vor allem mithilfe diversitätsrelevanter Kriterien in Anforderungsprofilen sind 80% der Abteilungen und Einrichtungen bestrebt, diversitätskompetentes Personal zu gewinnen. Aktiv auf potenzielle BewerberInnen zugehende Vorgangsweisen haben jedoch nur in einige wenige Rekrutierungsmaßnahmen Eingang gefunden.
- Die Bedeutung von diversitätsorientierter Weiterbildung ist deutlich höher als 2011; für ein Viertel der befragten Abteilungen und Einrichtungen ist sie inzwischen Teil des verpflichtenden Curriculums. Insgesamt erhielten in der Berichtsperiode mehr als 4.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schulungen, die zur Stärkung ihrer Diversitätskompetenz beitrugen.

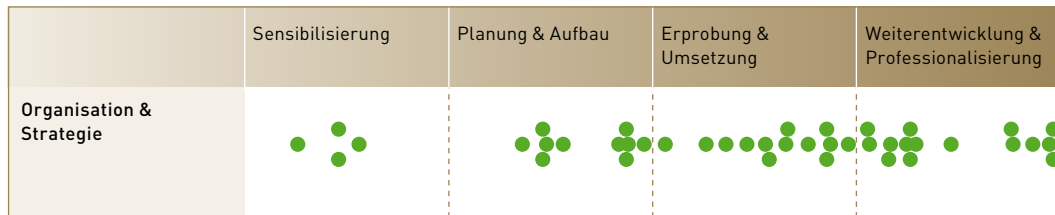
Best of 2013 – Diversitätsorientierung beim Personalmanagement

- **waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** MitarbeiterInnenumfrage zum Migrationshintergrund im Intranet (**➤ Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt**).
- **MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht:** diversitätsorientierter Fortbildungsschwerpunkt „Begegnung mit verschiedenen Kulturen“ (**➤ Handlungsfeld Einkommen & soziale Sicherheit**).
- **KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser:** Projekt sprachen.vielfalt für Erfassung und Einsatz der vorhandenen Diversitätskompetenz (**➤ Handlungsfeld Gesundheit & Soziales**).
- **Wiener Wohnen:** diversitätsorientierter Weiterbildungsschwerpunkt und neue Stabstelle „Personalentwicklung und Soziales Management“ (**➤ Handlungsfeld Wohnen**).

Best of 2013 – Anstellungs- und Aufstiegsförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

- **KAV Krankenanstaltenverbund und MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:** Präsenz auf der diversitätsorientierten Berufsmesse Fair. versity Austria 2013 (**➤ Handlungsfelder Gesundheit & Soziales bzw. Infrastruktur**).
- **VHS Wiener Volkshochschulen:** ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in höherwertigen Funktionen hat Migrationshintergrund (**➤ Handlungsfeld Bildung, Aus- & Fortbildung**).
- **FSW Fonds Soziales Wien:** Anstieg des Anteils von Führungskräften mit Migrationshintergrund von rund einem Fünftel auf ein Viertel seit 2011 (**➤ Handlungsfeld Gesundheit & Soziales**).

Organisation & Strategie – Wien als diversitätsorientierte Organisationsentwicklerin



Entwicklungsstand der 42 bewerteten Abteilungen und Einrichtungen in der Analysedimension Organisation & Strategie: Für die meisten ist Diversitätsmanagement ein Bestandteil der Organisationsentwicklung

- Mehrere Abteilungen und Einrichtungen haben gegenüber dem vorangegangenen Monitor neue Verantwortungsstrukturen geschaffen (z.B. in Form von Diversitätsbeauftragten oder Stabstellen).
- In vielen Organisationen wurden durch Entwicklungsstrategien und Leitbilder eine Diversitätsagenda verankert.
- Für 60 % der einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen gilt heute, dass ihr Diversitätsmanagement auf Grundlage einer strategischen Planung zielgerichtet und top-down implementiert wird.
- Die übergreifende auf Ebene der Geschäftsgruppen angesiedelte Steuerung von Diversitätsfragen gewinnt an Bedeutung. Die guten Ergebnisse bzw. die relativ geringe Streuung der Entwicklungsstände in den Handlungsfeldern Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Gleichstellung & Partizipation sowie Gesundheit & Pflege sind nicht zuletzt auf diese übergeordneten Bemühungen zurückzuführen.

Starke Verankerung der Diversitätsagenda auf strategischer Ebene.

Das Diversitätsmanagement von mehr als der Hälfte der Abteilungen wurde mit der Top-down-Methode implementiert.

Best of 2013 – Diversitätsorientierte Strategie & Organisationsentwicklung

- **Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal:** Diversitätszirkel aller 13 Magistratsabteilungen der Geschäftsgruppe und Diversitätsziele im Kontraktmanagement.
- **MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten:** Projektteam Diversitätsmanagement. (➤ **Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation**)
- **Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales:** Diversität als Geschäftsgruppenziel & Diversitätsplattform.
- **KAV Krankenanstaltenverbund:** Annahme einer Diversitätsstrategie & AnsprechpartnerInnen für Integrationsorientierung in den einzelnen Häusern (➤ **Handlungsfeld Gesundheit & Soziales**).
- **waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** Entwicklungs- und Umsetzungsplattform Qualifikationsplan Wien 2020 sowie interne Themengruppe „Diversität – Migration – Inklusion“. (➤ **Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt**)

HERAUSFORDERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Gleichstellung und Partizipation – Erleichterungen bei Einbürgerungen und Förderung von politischer Teilhabe und Mitbestimmung

- Die Staatsbürgerschaft eröffnet rechtliche Gleichstellung und politische Mitbestimmung. Sie ist Weg und Mittel, und nicht Schlusspunkt der Integration. Die Einbürgerung muss zu fairen und zumutbaren Bedingungen möglich sein. Dies betrifft v.a. die Höhe des geforderten Einkommens sowie den Nachweis von Deutschkenntnissen.
- Menschen, die die Voraussetzungen erfüllen, sollen zum Erwerb der Staatsbürgerschaft ermutigt und eingeladen werden, und in Österreich geborene Kinder (sogenannte „2. Generation“) sollen die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten.
- In Österreich ist seit einem Urteil des Verfassungsgerichtshofs ein Wahlrecht für Drittstaatsangehörige auch auf Bezirksebene selbst nach langjähriger Niederlassung nicht möglich. Dies stellt eine Hürde für Gleichberechtigung und Inklusion dar. Eine Änderung dieser Rahmenbedingungen auf Bundesebene ist derzeit nicht in Sicht. Umso mehr gilt es auf Wiener Ebene, alle Mitbestimmungsmöglichkeiten für ausländische Staatsangehörige (BürgerInnenbeteiligung, Petitionsrecht, Mitbestimmung im Rahmen der Schuldemanokratie, der Interessensvertretungen etc.) aktiv zu nutzen, auszubauen und einladend und niederschwellig zu gestalten.

Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung

- Bildungsabschlüsse in Österreich und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen sind allein noch nicht ausreichend, um der schlechteren Positionierung und Entlohnung von Zugewanderten am österreichischen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Auch Vorurteile und Diskriminierung spielen eine Rolle. Ähnliches gilt für Bildungssystem, Wohnungsmarkt, Zugang zu Gütern, Dienstleistungen u.a.
- Eine klare Politik der Chancengleichheit und der Bekämpfung von Diskriminierung ist erforderlich. Die Stadt Wien muss nicht nur im eigenen Bereich für Gleichbehandlung sorgen, sondern kann darüber hinaus in der Wiener Öffentlichkeit sensibilisieren, informieren und – in einer breiten Allianz mit Unternehmen, Zivilgesellschaft und den Communities – das Menschenrecht auf Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung einmahnen.
- Die Wiener Wirtschaft soll Partnerin in dem Bemühen sein, Chancengleichheit bei Anstellungen zu garantieren und Benachteiligungen bei Aufstiegs- und Karrierewegen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund durch gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalentwicklung abzubauen.
- Gleiche rechtliche Schutz- und Verfahrensstandards für alle von Diskriminierung betroffenen Gruppen sollen geschaffen werden (sog. Leveling-Up des Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrechts).

Wertschätzung, Nutzung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen

- Nach wie vor bestehen Hürden, um im Ausland erworbene Qualifikationen, Schul- und Universitätsabschlüsse ebenso wie berufliche Ausbildungen und Erfahrungen in Österreich nutzen zu können. Es geht um eine frühzeitige Erfassung dieser Kompetenzen nach der Einwanderung, um Erleichterungen bei der Anerkennung und um flexible Fortbildungsmöglichkeiten, sodass die vorhandene Ausbildung

bedarfsorientiert ergänzt werden kann. V.a. bezüglich schulischer Abschlüsse aus dem Herkunftsland besteht in Österreich derzeit noch eine empfindliche Lücke.

- Handlungsspielräume Wiens als Gesetzgeberin und Behörde: Wien ist in etlichen Bereichen für Anerkennungserfordernisse und -verfahren zuständig und kann eine Pionierrolle mit Vorbildwirkung für den Bund und andere Länder einnehmen. Die gesetzlichen Anforderungen und Vollziehungsverfahren sollen mit dem Ziel durchforstet werden, aus den Erfahrungen mit der erleichterten Anerkennung von Abschlüssen aus Ländern der EU auch für Abschlüsse aus Drittstaaten zu lernen.
- Entwicklung einer modularen und berufsbegleitenden Weiterqualifizierung in fehlenden Ausbildungsinhalten, ebenso Fachsprachenkurse Deutsch. Dabei bieten sich in einem ersten Schritt Berufe an, in denen gute Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben sind (z.B. Kindergartenpädagogik, Gesundheitsberufe).
- Bei der Debatte um Deutschkenntnisse wird oft die vorhandene Sprachkompetenz und Sprachenvielfalt von Zugewanderten übersehen und zu wenig als Ressource wahrgenommen. Anzustreben ist ein höheres Bewusstsein und größere Wertschätzung von Mehrsprachigkeit in Bildungseinrichtungen, Betrieben u.ä.

Ermöglichung von (Höher-)Qualifizierung und Bildungsabschlüssen

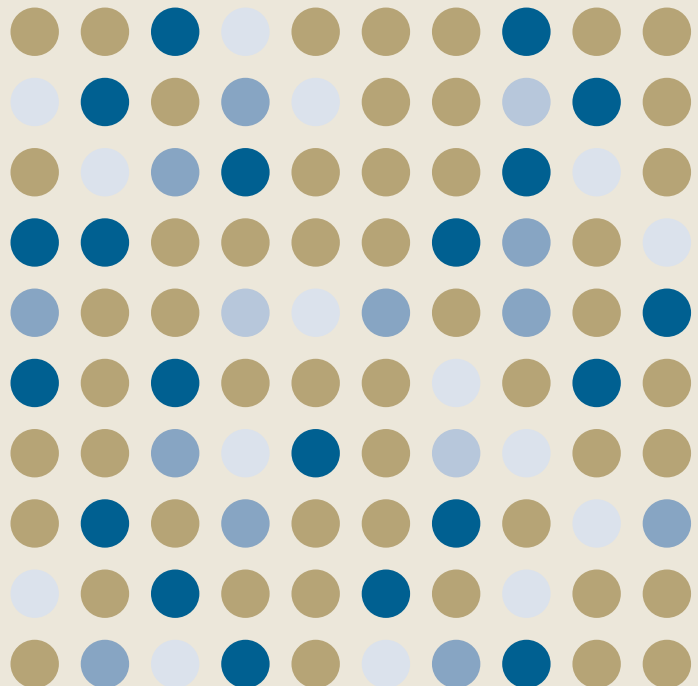
- Um Schulabbrüche zu verhindern bzw. die Möglichkeit zu bieten, Pflichtschul- und Lehrabschlüsse nachzuholen und berufliche Weiterbildung zu fördern, sind aus integrationspolitischer Sicht Maßnahmen zur Qualifizierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln und auszubauen. Sowohl die „Initiative Erwachsenenbildung“ als auch der „Qualifikationsplan 2020“ sind aus dieser Sicht wichtige Maßnahmen, die entschieden weitergeführt werden sollen.
- Jugendliche, die nach der Pflichtschule eingewandert sind, haben Anschlussprobleme an die Sekundarausbildung. Hier braucht es neue, weiterentwickelte Modelle und Unterstützungsformen, die es auch Quereinsteigenden ermöglichen, eine Sekundarausbildung in Österreich positiv zu absolvieren.

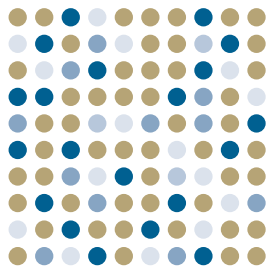
Mainstreaming von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in strategischen und operativen Planungen der Stadt Wien durch:

- Verstärkte Koordination sowie Mainstreaming von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten auf Ebene der Magistratsdirektion und der Geschäftsgruppen
- Berücksichtigung demografischer Entwicklungen in der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung des Gesamtkonzerns Stadt Wien
- Flächendeckende Verankerung von Diversitätsmanagement in allen relevanten Abteilungen und Einrichtungen der Stadt durch Schaffung von Verantwortungsstrukturen und Umsetzung von integrations- und diversitätsrelevanten Strategien der Organisationsentwicklung, wie u.a. Ausbau und Berücksichtigung von Diversitätszielen im Kontraktmanagement
- Forciertes Wissensmanagement in einer für Gleichstellungs- und Diversitätsfragen offenen Organisationskultur durch gegenseitige Vernetzung, Erfahrungsaustausch, horizontale Kommunikation und Zusammenarbeit
- Breitflächige Weiterbildungsschwerpunkte zu Diversitätskompetenz durch verbindliche Weiterbildungscurricula, die interkulturelle Kompetenzen, Methoden des Diversitätsmanagements und migrationsbezogenes Fachwissen beinhalten

DEMOGRAFIE & EINWANDERUNGS- RECHT

49%





49% der Wienerinnen und Wiener haben einen Migrationshintergrund, d.h., entweder sie sind oder zumindest ein Elternteil ist im Ausland geboren oder besitzt eine fremde Staatsangehörigkeit.

DEMOGRAFIE

Die Bevölkerung Wiens wuchs von 2011 bis 2013 um knapp 40.000 Menschen an. Zum 01.01.2013 zählte die Stadt Wien 1.741.246 BewohnerInnen. Zwei Punkte, die Kernherausforderungen für die Stadt Wien darstellen, stechen bei der demografischen Entwicklung deutlich ins Auge:

1. Die dominierende Neuzuwanderung aus der EU
2. Ein signifikant hoher positiver Wanderungssaldo

Große Datenrevision im Bevölkerungsregister und der Wanderungsstatistik für die Jahre 2007 bis 2012

Die Registerzählung zum Stichtag 31.10.2011 brachte ein von der Statistik des Bevölkerungsstandes abweichendes Ergebnis im Ausmaß von rund -35.000 Personen. Zur Wahrung der Konsistenz mit den Zählungsergebnissen wurde sowohl eine Revision der laufenden Bevölkerungsstatistik als auch der Wanderungsstatistik durchgeführt. Diese Revision betrifft die Bevölkerungsstände zwischen dem 2. Quartal 2007 und dem 1. Quartal 2012 sowie die Jahresdurchschnittsbevölkerung und die Wanderungsstatistik der Jahre 2008 bis 2011 (Statistik Austria 2013). Alle im vorliegenden Monitor aus dem Bevölkerungsregister und der Wanderungsstatistik angeführten Daten werden in ihrer revidierten Form verwendet.

Wer wandert nach Wien ein bzw. wer wandert aus?

Wien wächst konstant, überwiegend aufgrund von internationaler Zuwanderung. Laut Landesstatistik entfielen im letzten Jahrzehnt rund 43 % des Wanderungssaldos Österreichs allein auf die Bundeshauptstadt. Im Jahr 2012 betrug der Außenwanderungssaldo (also die Zuzüge aus dem Ausland minus die Wegzüge ins Ausland) 19.121 Personen. Auch die Binnenzuwanderung von den Bundesländern nach Wien trug zu einem positiven Saldo von plus 3.193 bei.

Staatsbürgerschaft	Zuzüge		Wegzüge		Saldo	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Österreich	5.235	5.275	7.235	7.175	-2.000	-1.900
EU-Staaten	24.878	29.545	15.847	16.395	9.031	13.150
Drittstaaten	18.732	21.841	15.360	13.970	3.372	7.871
Außenwanderung gesamt	48.845	56.661	38.442	37.540	10.403	19.121
Binnenwanderung gesamt	31.629	33.780	30.211	30.587	1.418	3.193
Wanderung gesamt	80.474	90.441	68.653	68.127	11.821	22.314

Quelle: MA23, Darstellung MA17

Den Blick sollte man jedoch nicht nur auf den Saldo richten, sondern auch auf die Anzahl der Neuzuzüge pro Jahr. Immerhin wanderten 2012 allein aus dem Ausland 56.661 Personen neu nach Wien ein. Gemeinsam mit den Zuzügen aus den Bundesländern (33.780) betrug die Neuzuwanderung nach Wien somit 90.441. Im selben Jahr wanderten 37.540 Personen aus Wien ins Ausland, 30.587 zogen in die Bundesländer. Weiterhin zieht es mehr österreichische StaatsbürgerInnen ins Ausland als aus dem Ausland nach Wien (negativer Wanderungssaldo minus 1.900).

EU Personenfreizügigkeit bleibt Konstante der Zuwanderung für Wien

Seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Gemeinschaft 1995 und dem EU-Beitritt weiterer europäischer Staaten in den Jahren 2004 bzw. 2007 verstärkt sich die Zuwanderung aus dem EU-Raum, während jene von DrittstaatsbürgerInnen konstant bzw. rückläufig ist. Knapp 30.000 EU-BürgerInnen wanderten 2012 nach Wien. Damit machen zwei Drittel des internationalen Wanderungssaldos EU-BürgerInnen (+ 13.150) aus und ein Drittel Drittstaatsangehörige (+ 7.871).

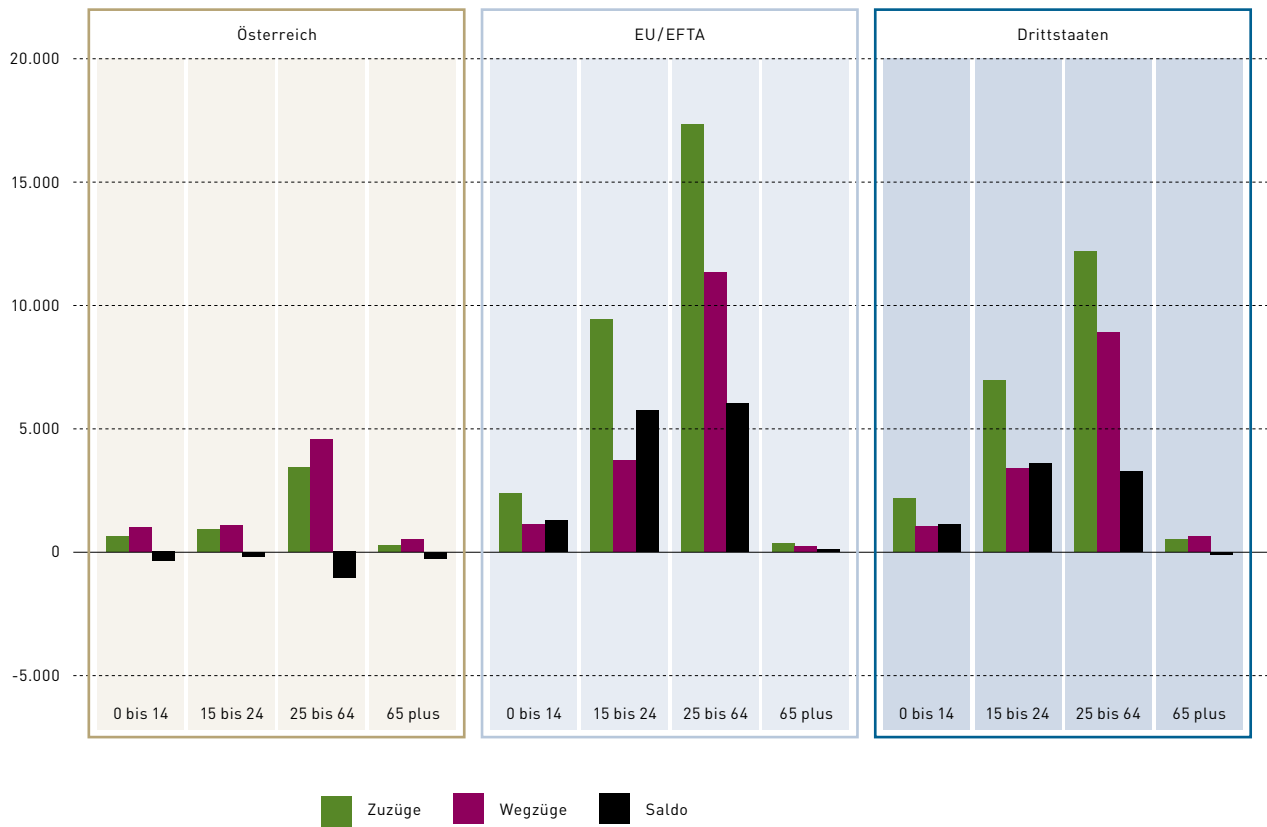
Für die nach Österreich Einwandernden ist das rechtliche Zuwanderungsregime, dem sie unterliegen, zentral, entscheidet es doch wesentlich über ihre konkrete Integration, d.h., ihre gesellschaftlichen Teilhabechancen. Für die Stadt Wien bedeuten die unterschiedliche Ausstattung der Menschen mit Rechten, die verschiedenen gelagerten Motive für einen Zuzug von Menschen nach Wien sowie ihre äußerst unterschiedlichen materiellen bzw. sozialen Startbedingungen höchst differenzierte Anforderungen im Integrationsbereich.

Zuwanderungsregime
und Integrations-
perspektiven

Einwanderung: Eine Frage des Alters und des Rechts

Ein ebenso wichtiger Aspekt der Migration ist die Frage, in welchem Alter Menschen nach Wien einwandern. Auch hier zeigt die Wanderungsstatistik eine gleich bleibende Entwicklung: Die Einwanderung erfolgt hauptsächlich im (jungen) erwerbsfähigen Alter. Zu einem Teil sind damit die Wanderungsmotive abgebildet, nämlich die der Ausbildung und Erwerbstätigkeit, zum anderen Teil spiegelt sie die Einwanderungsmöglichkeiten wider. Rechtliche Möglichkeiten bzw. Beschränkungen in Bezug auf das Alter im Bereich der Einwanderung gibt es für Ausbildungs- und Studienzwecke (ohne Quotenbeschränkung) und den Familiennachzug – Mindestalter für EhegattInnen von 21 Jahren, Höchstalter für Kinder von 21 bzw. 18 Jahren je nachdem, ob er nach EU- oder Drittstaatenregime stattfindet (**siehe Abschnitt Einwanderungsrecht; ↗ Glossar**).

**Außenwanderung:
Zuzüge, Wegzüge und Saldo 2012 nach Staatsbürgerschaft und Alter**



Wiener Bevölkerung 2013 – ein Drittel mit Geburtsort außerhalb Österreichs

Von den 1.741.246 zu Beginn 2013 in Wien lebenden Menschen haben bereits 23 % eine fremde Staatsangehörigkeit und 31,4 % wurden im Ausland geboren. Nach dem Merkmal Herkunft (Staatsbürgerschaft und Geburtsland) haben rund 35 % der WienerInnen eine ausländische Herkunft. Der Großteil dieser 602.881 WienerInnen, nämlich 81 %, hat seine Herkunft in Europa.

Nur 8 der 192 ausländischen Herkunftsgruppen haben einen Anteil von mindestens einem Prozent an der Gesamtbevölkerung. Weiterhin sind Serbien, Türkei und Deutschland die drei stärksten Gruppen. Auf den Plätzen danach rücken die Länder auch zahlenmäßig zunehmend dichter zusammen. Angesichts der Entwicklungen im Bereich der Neuzuwanderung v.a. aus EU-Herkunftsländern, wird sich die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung in den kommenden Jahren weiter verändern.

Wienerinnen und Wiener nach Herkunft und Alter 2013

Herkunft	Altersgruppen	0 bis 5	6 bis 14	15 bis 19	20 bis 24	25 bis 44	45 bis 64	ab 65	Gesamt	in %
Österreich		73.465	106.763	63.655	78.970	293.280	288.642	233.590	1.138.365	65,4
Serbien und Montenegro		4.522	5.929	3.887	5.561	32.277	32.487	10.340	95.003	5,5
Türkei		3.320	4.595	3.599	6.745	32.683	20.621	3.407	74.970	4,3
Deutschland		2.556	2.294	1.183	4.713	20.557	9.760	8.643	49.706	2,9
Polen		2.643	2.328	1.130	2.383	17.153	15.238	3.565	44.440	2,6
Bosnien und Herzegowina		911	1.434	1.117	3.104	15.049	13.915	2.814	38.344	2,2
Kroatien		750	1.403	1.139	1.536	7.646	8.028	2.491	22.993	1,3
Rumänien		1.891	1.587	939	2.540	11.660	4.380	1.842	24.839	1,4
Ungarn		714	635	436	1.240	6.807	4.424	3.135	17.391	1,0
Tschechien		275	245	148	318	2.445	2.597	9.980	16.008	0,9
Russland		996	2.077	994	1.256	5.297	2.774	913	14.307	0,8
Slowakei		1.016	769	393	986	6.449	2.941	1.460	14.014	0,8
Restliche EU-Staaten, EFTA und assoziierte Kleinstaaten		3.204	3.202	1.666	4.424	19.890	10.863	5.463	48.712	2,8
Restliches Europa		1.711	2.009	1.625	2.653	12.198	5.865	1.388	27.449	1,6
Asien		3.257	4.130	3.515	5.672	29.948	20.132	4.467	71.121	4,1
Afrika		1.294	1.952	1.161	1.708	10.662	6.489	679	23.945	1,4
Amerika		595	973	526	1.030	5.244	3.680	1.100	13.148	0,8
Australien und Ozeanien		57	75	31	68	358	292	57	938	0,1
Staatenlos/Konventionsflüchtling/Unbekannt/Ungeklärt		2.134	1.084	251	214	1.187	537	146	5.553	0,3
Gesamt		105.311	143.484	87.395	125.121	530.790	453.665	295.480	1.741.246	100

Quelle: MA23, Darstellung MA17

Interessant ist die Altersverteilung innerhalb der Herkunftsgruppen. So sind die WienerInnen türkischer Herkunft eine eher junge Bevölkerung und erst 5 % sind im Pensionsalter. Bei den neuen starken Zuwanderungsgruppen aus Deutschland, Polen, Rumänien und Ungarn dominiert die Alterskohorte im mittleren erwerbsfähigen Alter, nämlich zwischen 25 und 44 Jahren. Der durchgängig hohe Anteil mit ausländischer Herkunft in der Alterskohorte von 45 bis 64 Jahren deutet darauf hin, dass in den kommenden Jahren das Thema Migration auch im Bereich der Pensionen zunehmend relevant wird.

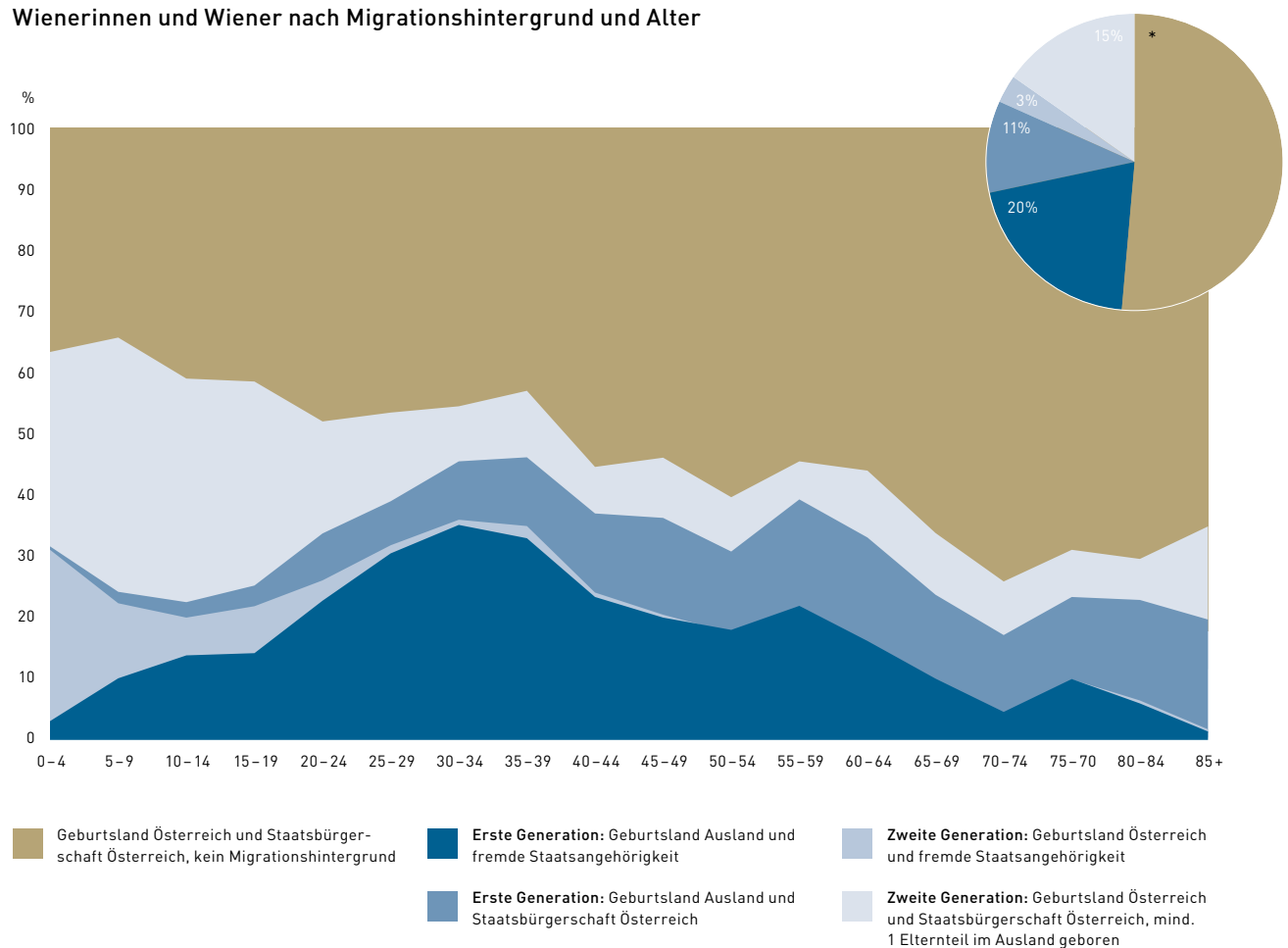
In Wien leben mehr Frauen (905.130 bzw. 52%) als Männer (836.116 bzw. 48%). Zum Großteil deckt sich diese Verteilung auch mit den Herkunftsländern des ehemaligen Jugoslawien. Bei allen anderen in Wien am stärksten vertretenen Herkunftsgruppen gibt es dagegen sehr starke Verteilungsunterschiede und bis auf das Herkunftsland Türkei (53 % Männer) dominieren Frauen hier zum Teil sehr stark (**➔ Grafik im Anhang**).

Wienerinnen und Wiener nach Herkunft und Aufenthaltsdauer 2013



Am Merkmal Aufenthaltsdauer erkennt man sehr gut die Einwanderungsgeschichte Wiens seit den 1960er Jahren: Der Großteil aller WienerInnen, ob mit österreichischer oder fremder Staatsangehörigkeit, nämlich fast 80 %, lebt bereits mindestens zehn Jahre in Wien. Ebenso spiegeln sich in den Daten zur Aufenthaltsdauer die unterschiedlichen Migrationsströme wider. Während die Mehrheit der eingewanderten WienerInnen und ihre Nachkommen aus den ehemals klassischen Zuwanderungsländern Türkei und dem ehem. Jugoslawien schon lang ansässig ist, leben Zugewanderte aus Deutschland, Polen und Rumänien sowie anderen (mehrheitlich neuen) EU/EFTA-Staaten zu einem Viertel bzw. Drittel erst knapp vier Jahre in Wien.

Wienerinnen und Wiener nach Migrationshintergrund und Alter



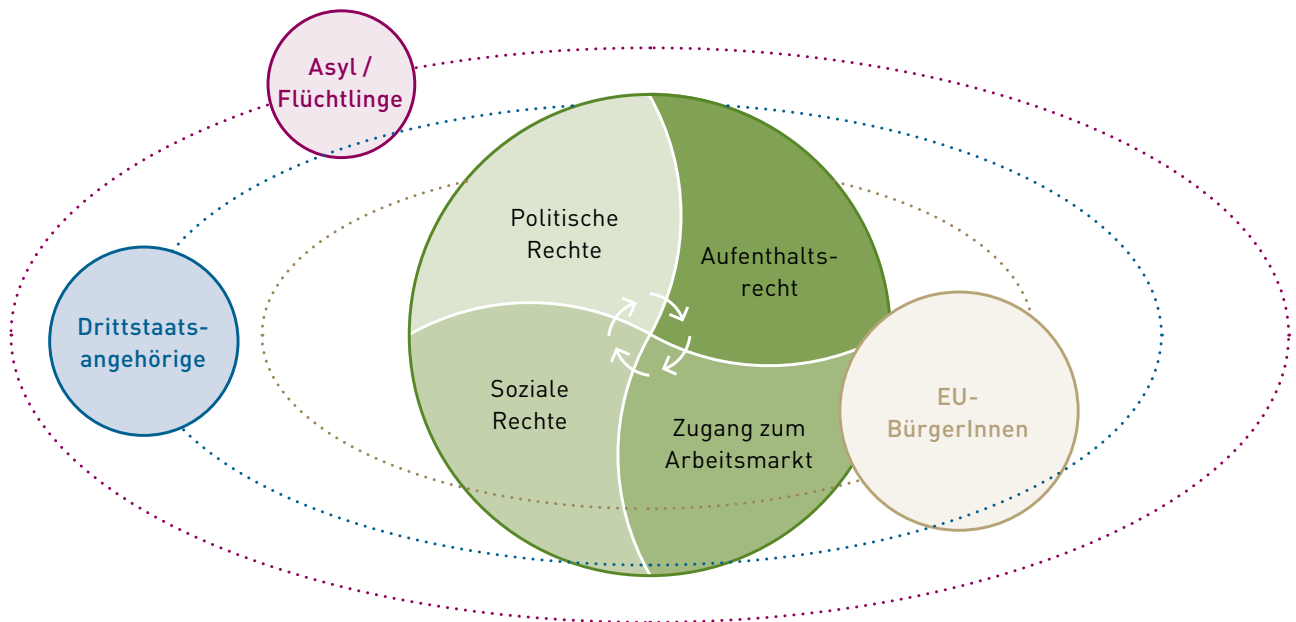
* Alle Altersgruppen, Quelle: Mikrozensus (MZ) Mitte 2012 bis Mitte 2013, Berechnung ZSI.

Wie schon in den Jahren zuvor haben 49 % der WienerInnen einen Migrationshintergrund, d.h., entweder sie selbst oder zumindest ein Elternteil ist im Ausland geboren und zugewandert oder besitzt eine fremde Staatsangehörigkeit. Der Anteil der 2. Generation, also jene WienerInnen, die in Österreich geboren sind, beträgt dabei schon über 18 % und ist vor allem bei den unter 15-Jährigen sehr stark vertreten. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren nimmt unter der Migrationsbevölkerung Wiens das Merkmal fremde Staatsangehörigkeit zu. Das liegt zum einen an der wachsenden Bevölkerung mit einer EU-Staatsbürgerschaft und der damit verbundenen geringen Neigung zur Einbürgerung und zum anderen an den konstant niedrigen Einbürgerungen generell.

EINWANDERUNGSRECHT

Die Einwanderung nach Österreich und Wien unterliegt je nach Staatsangehörigkeit der Person, die zuwandern möchte, folgenden höchst unterschiedlichen rechtlichen Regimen:

Wer hat welche Rechte?



1 Eheleute und Kinder bis 21 Jahre, über 21, wenn diesen Unterhalt gewährt wird, Verwandte in auf- und absteigender Linie, wenn diesen Unterhalt gewährt wird.

2 Staatsangehörige von Malta und Zypern erhielten die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit mit dem EU-Beitritt 2004.

3 Da der Berichtszeitraum für den vorliegenden Monitor der 01.07.2011 bis 30.06.2013 ist, wird Kroatien in den Daten noch unter den Drittstaaten geführt.

Personenfreizügigkeit für EU-BürgerInnen

Große Teile der Wanderungsbewegungen nach Wien finden unter der unionsrechtlich gewährleisteten Personenfreizügigkeit (EU Binnenmigration) für EU-BürgerInnen statt, die von weitgehender rechtlicher Gleichstellung mit österreichischen StaatsbürgerInnen (Ausnahme Wahlrechte, nur auf Bezirksebene wahlberechtigt) gekennzeichnet ist. Damit einher gehen hohe aufenthaltsrechtliche Sicherheit, eine dauerhafte Niederlassungsperspektive, das Recht auf Familiengemeinschaft mit einem über die Kernfamilie hinausgehenden Kreis von Familienangehörigen¹, freier Zugang zum Arbeitsmarkt für selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit und gleiche soziale Rechte unter den Bedingungen des Freizügigkeitsrechts. Anfang Mai 2011 fielen die letzten Zugangshürden zum österreichischen Arbeitsmarkt für Staatsangehörige von acht 2004 beigetretenen EU-Mitgliedsstaaten². Am 1. Jänner 2014 erfolgte dieser Schritt für bulgarische und rumänische Staatsangehörige. Anfang Juli 2013 trat Kroatien³ als erstes der Herkunftsländer der früheren Gastarbeiterzuwanderung der EU bei.

Restriktives Einwanderungsregime für Drittstaatsangehörige

Die Einwanderung von Drittstaatsangehörigen unterliegt hingegen einem äußerst restriktiven Zuwanderungsregime, das vom Bundesgesetzgeber normiert wird. Die rechtlich vorgesehenen Einwanderungsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige sind die von Rechtsansprüchen abgeleitete Familienzusammenführung sowie die ausbildungs- und berufsbezogene Zuwanderung dauerhafter und temporärer Art.

Rechtlicher und migrationspolitischer Kontext, in dem internationale

Migration nach Wien stattfindet: Die Regulierung der Einwanderung liegt in der Kompetenz des Bundes. Die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes wird von den Landeshauptleuten bzw. von diesen beauftragten Bezirksverwaltungsbehörden/Magistraten wahrgenommen; in Wien von der MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft und Standesamt.

EU Beitritte
Ende der Übergangs-
fristen
Zugangshürden zum
Arbeitsmarkt fallen

Reform 2011 führt Rot-Weiß-Rot Karte mit Punktesystem ein

Der österreichische Bundesgesetzgeber führte per 01.05.2011 mit der Rot-Weiß-Rot-Karte ein neues Zuwanderungssystem in Form eines Punkterechners ein, das (hoch-)qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen eine auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich in einer flexiblen Art und Weise ermöglichen soll. Es handelt sich um besonders hochqualifizierte Erwerbstätige, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventinnen und -absolventen einer österreichischen Hochschule sowie selbständige Schlüsselkräfte. Die sogenannten Schlüsselkräfte wurden mit der fremdenrechtlichen Novelle 2011 aus dem Anwendungsbereich der jährlichen Quotenbeschränkungen herausgenommen (**↗ Glossar**).

Erschwerung der Drittstaateneinwanderung durch Deutschkenntnisse vor Einreise

Manche Drittstaatsangehörige, vor allem die meisten Familienghörigen von Drittstaatsangehörigen, müssen seit der Reform 2011 bei der erstmaligen Beantragung eines Aufenthaltstitels bereits vor der Einreise Deutschkenntnisse auf A1-Niveau des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen. Bei den erforderlichen Kenntnissen handelt es sich um elementare Deutschkenntnisse. Diese können sich je nach aktuellem Lebensort, Infrastruktur und Kosten für Kurse als erhebliche Hürde für Familienzusammenführung erweisen, wenn sie diese nicht überhaupt unmöglich machen. Der Europäische Gerichtshof erkannte bereits in zwei Fällen (gegen Österreich und Deutschland), dass diese Verschärfung aufgrund des Assoziierungsabkommens der EWG mit der Türkei und einer Stillhalteklausele in einem Zusatzprotokoll für Familienangehörige von türkischen Staatsangehörigen, die Niederlassungsfreiheit genießen, unionsrechtlich nicht zulässig ist.⁴

⁴ EuGH, 10.07.2014 – C-256/11, Murat Dereci u.a. gegen Österreich; EuGH, 15.11.2011, C-138/13, Naime Dogan u.a. gegen Bundesrepublik Deutschland

⁵ Quelle:
www.migration.gv.at, Zugriff
am 30.06.2014

⁶ Niederlassungs- und
Aufenthaltsgesetz, NAG, §11
Abs. 5, BGBl. I Nr. 100/2005,
in der geltenden Fassung

Erteilung eines Aufenthaltstitels

Folgende weitere Voraussetzungen müssen u.a. erfüllt sein:⁵

- **Ausreichende Existenzmittel:** Drittstaatsangehörige müssen über feste und regelmäßige Einkünfte verfügen, die ihnen eine Lebensführung ohne Inanspruchnahme von öffentlichen Sozialhilfeleistungen ermöglichen. Die Höhe dieser Einkünfte muss den Richtsätzen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) für Ausgleichszulagen (zu Pensionen) entsprechen. Die Richtsätze betragen für das Jahr 2014 für alleinstehende Personen € 857,73, für Ehepaare € 1.286,03 und für jedes Kind zusätzlich € 132,34. Regelmäßige Aufwendungen, wie Miet-, Kreditzahlungen, Unterhaltsleistungen, schmälern die Einkünfte, sofern sie einen ebenfalls jährlich angepassten Betrag („freie Station“, 2014: € 274,06) überschreiten.⁶
- **Krankenversicherungsschutz:** Drittstaatsangehörige müssen über eine Krankenversicherung verfügen, die Leistungen in Österreich erbringt und alle Risiken abdeckt. Familienangehörige sind in der Regel in der gesetzlichen Krankenversicherung ihrer Angehörigen mitversichert.
- **Ortsübliche Unterkunft:** Drittstaatsangehörige müssen einen Rechtsanspruch auf eine Unterkunft nachweisen (z.B. durch Vorlage eines Mietvertrages). Diese Unterkunft muss ortsüblich für eine vergleichbar große Familie sein.

Menschenrechtlich begründetes Asylrecht / humanitär begründetes Bleiberecht

In einem gänzlich anderen rechtlichen Regime werden Aufnahme und Verbleib von Menschen geregelt, die aus Furcht vor Verfolgung aus Gründen der politischen Gesinnung, Religion, Nationalität und Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe ihre Heimat oder den aktuellen Aufenthaltsstaat verlassen müssen (Genfer Flüchtlingskonvention, darauf basierende Richtlinien der EU, Dubliner Übereinkommen). Basierend auf der Genfer Flüchtlingskonvention aus den späten 1950er Jahren, die von der UNO im Gefolge des Endes des 2. Weltkriegs und der damit einhergehenden weiteren Vertreibungen zum menschenrechtlichen Schutz und Aufnahme dieser Menschen beschlossen wurde, wurden Asylgesetze erlassen und später durch zwischenstaatliche Abkommen und EU-Richtlinien ergänzt. Die Einreise solcher Schutzsuchender Menschen darf nicht durch Quoten begrenzt werden.

Den Asylantrag begründende Angaben werden im asylrechtlichen Verwaltungsverfahren geprüft, die in zahlreichen Fällen zur Gewährung von politischem Asyl führen.⁷ Dieser Status gewährt – mit Ausnahme der Wahlrechte – Gleichstellung mit österreichischen StaatsbürgerInnen im Hinblick auf dauernden Aufenthalt, Möglichkeiten, am Erwerbsleben teilzunehmen sowie sozialen Schutz und Rechte. Die Prüfung von Asylanträgen und die Gewährung von Asyl liegt in der Zuständigkeit des Bundes. Menschen, die vor Krieg, Bürgerkrieg und ähnlicher das Leben und die körperliche Integrität und Sicherheit gefährdender Umstände flüchten, haben Anspruch auf vorübergehenden Schutz (subsidiärer Schutzstatus genannt),

⁷ Asylanträge für Österreich:
2011: 14.416
2012: 17.413
2013: 17.503
Quoten für Gewährung von
Asyl- und subsidiärem Schutz
betrugen rund 45 – 50%

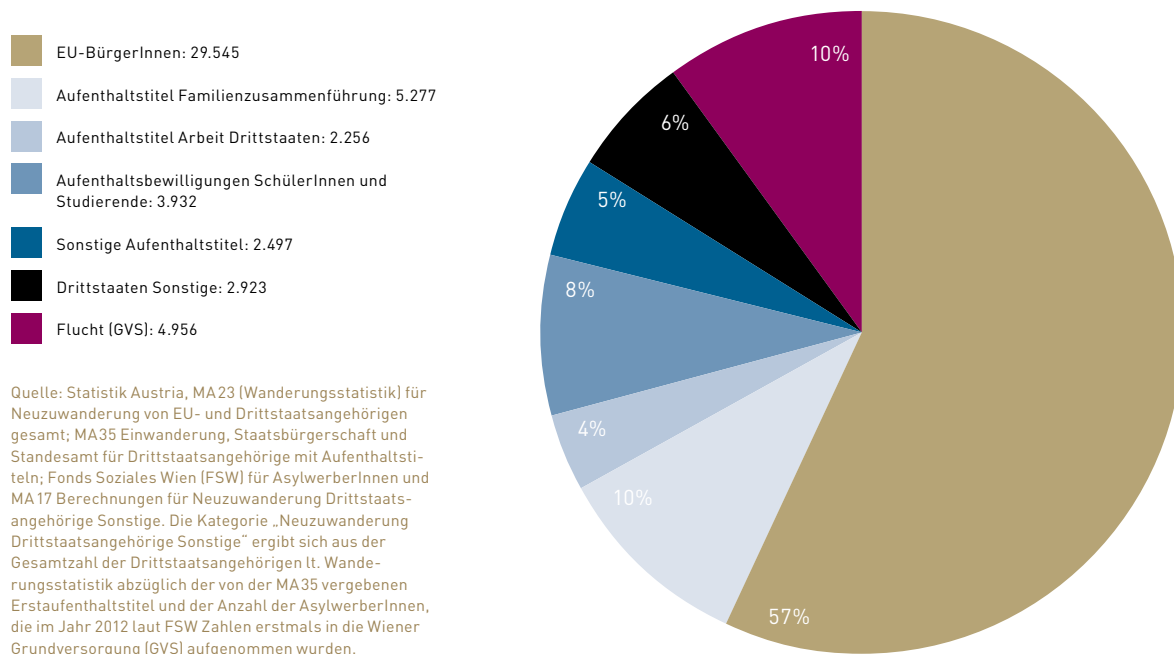
und zwar so lange, wie die Gefährdungssituation andauert. Dieser subsidiäre Schutz bringt nach einem Jahr das Recht, eine unselbständige Arbeit aufzunehmen und bei Eintreten einer existenziellen Notlage grundlegende soziale Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Die Grafik Einwanderung 2012 nach Aufenthaltsregime und Aufenthaltszweck zeigt, dass nur ein sehr kleiner Teil der Einwanderung über Quoten gesteuert wird bzw. gesteuert werden kann. Dies ist im Wesentlichen die Einwanderung zur Begründung einer Familienzusammenführung von in Österreich bereits niedergelassenen Drittstaatsangehörigen mit ihren drittstaatsangehörigen Familienangehörigen (Eheleute, die mindestens 21 Jahre alt sein müssen, Kinder bis zum 18. Lebensjahr). Die Niederlassungsquote für diesen Aufenthaltszweck betrug im Jahr 2012 2.400 Quotenplätze.

Der Familiennachzug von drittstaatsangehörigen Familienangehörigen zu ihren österreichischen und EU-/EWR-/Schweizer StaatsbürgerInnen unterliegt hingegen keiner Quotenbeschränkung. Zugleich ist der Kreis der nachzugsberechtigten Familienangehörigen weiter, z.B. Kinder bis zum 21. Lebensjahr und darüber, wenn ihnen von EU-/EWR-BürgerInnen Unterhalt geleistet wird.

Der Aufenthalt und die Bleibemöglichkeiten nach Flucht und erzwungener Migration wiederum sind in einem menschen- und völkerrechtlich fundierten Flüchtlings- und Asylrecht geregelt (**➤ Glossar**).

Einwanderung 2012 nach Aufenthaltsregime und Aufenthaltszweck



DIVERSITÄTS- MANAGEMENT IM MAGISTRAT

Entwicklungsstand der Umsetzung von Diversitätsmanagement in den drei Analysedimensionen: Status quo und Herausforderungen

Der vorliegende dritte Monitor setzt neue Maßstäbe, insofern nicht nur ein umfassendes und präzises Gesamtbild des Diversitätsmanagements in den Einrichtungen der Stadt vorliegt, sondern auch Entwicklungsprozesse genau nachgezeichnet werden können. Fortschritt und manchmal Stagnation beim Diversitätsmanagement sind deutlich sichtbar und geben wichtige Hinweise zu Erfolg und Misserfolg bei der langfristigen Verankerung von Diversitätsagenden in der Stadt. Neben dem Messen des Status quo hat die Stadt Wien mit dem Diversitätsmonitor auch immer die Zielsetzung verbunden, wechselseitiges Lernen zu ermöglichen, erfolgreiche Strategien, Projekte oder Maßnahmen bekannt zu machen und so Inputs für die Organisationsentwicklung zu geben. Vor diesem Hintergrund holt der dritte Monitorbericht mit einer eigenen „Best of“-Rubrik „Good Practices“ vor den Vorhang.

Wien als diversitätsorientierte Dienstleisterin

Als Erbringerinnen von Dienstleistungen jedweder Art sind Verwaltung und stadtnahe Einrichtungen aus dem Alltag der Wienerinnen und Wiener nicht wegzudenken. Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsleistungen gehören hier ebenso dazu wie typische kommunale Versorgungsleistungen, der soziale Wohnbau oder auch die Serviceangebote rund um eine moderne Wirtschafts- und Standortpolitik. Wie die Stadt Wien und ihre Einrichtungen der Bevölkerung gegenüberstehen, ist aus gleichstellungspolitischen Gründen wichtig und prägt in höchstem Ausmaß die Servicequalität der öffentlichen Hand sowie die Lebensqualität in Wien.

Wachsende Zielgruppen- und Diversitätsorientierung in der Leistungserbringung

Quer über alle Handlungsfelder hinweg steigt das Bewusstsein für die Bedeutung einer diversitätsorientierten Leistungserbringung. 74 % der 42 einbezogenen Abteilungen oder Einrichtungen können spezifische Ansprüche von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund feststellen, 29 % sind sich bewusst, dass bestimmte von ihnen erbrachte Leistungen selten oder gar nicht von dieser KundInnengruppe nachgefragt werden (aufgrund mangelnder Information, Sprachbarrieren etc.). Gleichzeitig steigt aber auch die Zahl der Leistungen und Angebote, die die möglichen Bedürfnisse von MigrantInnen mitberücksichtigen bzw. die von vornherein auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind. Was allein die Verständigung betrifft, bieten immerhin 12 der 42 befragten Organisationen mehrsprachige Beratung auf systematischer Grundlage. Weitere 21 kennen zumindest einen sporadischen mehrsprachigen KundInnenkontakt. Das Spektrum der spezifisch für MigrantInnen entwickelten Leistungen reicht von Sprachförderungsmaßnahmen in Kindergärten über Übersetzungsservices (etwa bei Krankenanstaltenverbund und Jugendämtern) bis hin zur Unterstützung bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen; dazu kommen die für MigrantInnen bestimmten Leistungen v.a. in der Niederlassungsbegleitung und im aufenthaltsrechtlichen Bereich. Um ihr Angebot gegenüber der Zuwanderungsbevölkerung besser bekannt zu machen, greifen 19 der 42 einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen manchmal oder regelmäßig auf Medien der verschiedenen Herkunftsgruppen zurück, rund die Hälfte arbeitet zu diesem Zweck systematisch mit zivilgesellschaftlichen Gruppierungen (z.B. mit Vereinen und Verbänden von Herkunftsgruppen) zusammen.

74 % der Abteilungen stellen spezifische Ansprüche von KundInnen mit Migrationshintergrund fest.

29 % erkennen, dass bestimmte Leistungen von dieser KundInnengruppe kaum genutzt werden.

Abteilungen erkennen den konkreten Nutzen ihres Diversitätsmanagements

Für Abteilungen und Einrichtungen, die sich dem Diversitätsmanagement zugewendet haben, lohnt sich das Engagement im Dienstleistungsbereich offensichtlich ganz besonders. Gefragt nach dem ganz konkreten Nutzen aus individueller Sicht, trifft es (eher) für mehr als 50 % der befragten Dienststellen zu, dass Leistungen und Angebote durch Diversitätsmanagement effizienter erbracht werden, effektiver wirken und von zusätzlichen Kundinnen und Kunden genutzt werden. Dieselben Werte zeigen sich, wenn nach der Steigerung der KundInnenzufriedenheit und den Verbesserung des Images gefragt wird.

Mehr als die Hälfte der Abteilungen ist davon überzeugt, dass sie und ihre KundInnen von der Umsetzung ihres Diversitätsmanagements profitieren.

Die Frage der Mehrsprachigkeit und die Frage des Wissens bezüglich der KundInnenstruktur

Zwei Aspekte erweisen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt als besonders relevant für die weitere Entwicklung der Wiener Diversitätspolitik und sollten im Fokus künftiger Anstrengungen stehen: Erstens die Frage der Mehrsprachigkeit, die trotz beträchtlicher Fortschritte oft noch ungeklärt ist. Zweitens die Frage des genauen Wissens über die KundInnenstruktur, das einerseits die Grundlage für eine zielgruppengerechte Leistungserbringung bildet, andererseits in vielen Tätigkeitsfeldern der Stadt noch eher wenig entwickelt ist.

Die Stadt Wien spricht manchmal in 30 Sprachen.

Ein hoher Entwicklungsstand des Diversitätsmanagements fördert die Wertschätzung für Mehrsprachigkeit.

Wien spricht viele Sprachen – aber nicht überall

Die Fähigkeit einer Einrichtung, mit ihren Kundinnen und Kunden außer in Deutsch auch in anderen Sprachen zu kommunizieren, ist wichtiger Bestandteil jeder Diversitätsagenda; auch wenn Diversitätsmanagement viel mehr beinhaltet als mehrsprachige Infofolder oder mehrsprachige Beratung. Als Basisanforderung im Diversitätsmanagement ist Mehrsprachigkeit bei der Stadt Wien vielfach bereits Standard – allerdings bei weitem nicht überall und oftmals noch nicht in jener Qualität und Quantität, die für eine Einwanderungsstadt angemessen wäre. Viele unnötige Hürden zwischen DienstleisterInnen einerseits und Kundinnen bzw. Kunden andererseits können noch abgebaut werden.

Tatsächlich ist der Bereich Mehrsprachigkeit einer, in dem die Unterschiede zwischen den analysierten Einrichtungen besonders groß sind. Neben Organisationen, die in rund einem Dutzend Sprachen mit ihren Kundinnen und Kunden kommunizieren können, oder die Angebote und Information in bis zu 30 Sprachen anbieten, finden sich auch solche, die fast ausschließlich „Deutsch sprechen“. Der Hauptgrund für diese Unterschiede liegt darin, dass keine einheitlichen und klaren Vorgaben zur Mehrsprachigkeit von Beratungs- und Informationsangeboten bzw. im Behördenkontakt innerhalb der Wiener Stadtverwaltung existieren. Die Thematik wird folglich in den Abteilungen und Einrichtungen bzw. den Handlungsfeldern der Stadt ganz unterschiedlich gehandhabt.

Verschiedene Entwicklungsverläufe fördern unterschiedliche Standards

Einrichtungen, die bereits 2009 und 2011 VorreiterInnen in Sachen Mehrsprachigkeit waren, haben ihr Angebot weiter verbessert und damit den Abstand zu jenen, die beim Thema Multilingualität skeptisch bzw. zurückhaltend bleiben, vergrößert. Besonders signifikante Fortschritte bzw. ein sehr hohes Niveau erreicht haben u.a. die Wirtschaftsagentur Wien, der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), das Wohnservice Wien und die Wiener Volkshochschulen (VHS). Qualität und Umfang des mehrsprachigen Angebots in diesen Einrichtungen gehen mit einer hohen Wertschätzung für die Mehrsprachigkeit einher. Die einzelnen Einrichtungen liefern zahlreiche Good Practices und in Summe eine Qualität der Leistungserbringung, die Standards für die KundInnen- und Serviceorientierung setzt.

Unterschiede bei der Webpräsenz

Die erwähnten Vorreiter punkten bspw. mit der viersprachigen Website des waff (der gesamte Inhalt ist neben Deutsch auch in Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Englisch verfügbar) und die „Sozialinfo Wien“ des FSW hält relevante Informationen in 16 Sprachen bereit. Die Website der Stadt Wien bietet Teilübersetzungen bzw. Zusammenfassungen in Englisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Türkisch, während vieles andere nach wie vor einsprachig ist.

Herausforderungen – Strategische Steuerung und Klarheit

Zusammenfassend ist ein hoher Standard bei Mehrsprachigkeit umso eher gegeben, je mehr eine Einrichtung mit der Begleitung von Neuzugewanderten im Niederlassungsprozess befasst ist (allen voran die MA 17), je mehr sie mit der ganzen Breite der Wiener Bevölkerung zu tun hat (z.B. im Gesundheits- und Bildungsbereich) und je mehr eine starke Serviceorientierung von vornherein Teil der Aufgabenstellung für die Organisation ist (z.B. bei Wirtschaftsagentur und Wohnservice).

Hingegen wird die Mehrsprachigkeit im KundInnenkontakt häufig dort als problematisch erachtet, wo behördliche Leistungen erbracht werden, die an die Amtssprache Deutsch gebunden sind. Die Palette dieser Dienststellen reicht von Magistratischen Bezirksämtern bis hin zu zuständigen Stellen im Gewerbebereich oder in wohnrechtlichen Angelegenheiten. Aber auch hier zeigen sich Unterschiede in der individuellen Zugangsweise, sichtbar etwa in mehrsprachigen Ausfüllhilfen für Formulare und – wenn durch vorhandene Sprachkompetenzen in der Dienststelle möglich – Mehrsprachigkeit in der Information, Vermittlung und Beratung, die dem behördlichen Akt vor- bzw. nachgelagert sind.

Auffällig ist, dass die Qualität des Diversitätsmanagements in punkto Mehrsprachigkeit vielfach bei gerade jenen Einrichtungen abfällt, die essenzielle Unterstützungsleistungen und Services für einkommensschwächere Gruppen erbringen. So finden sich weder bei Wiener Wohnen, noch bei der u.a. für die Wohnbeihilfe zuständigen MA 50 und bei der u.a. für die bedarfsorientierte Mindestsicherung zuständigen MA 40 kaum mehrsprachige Informationen und Beratungen. Für Wienerinnen und Wiener, die ein Anrecht auf diese sozialpolitischen zentralen Leistungen und Angebote haben und – aus welchen Gründen auch immer – schlecht oder gar nicht Deutsch sprechen, entstehen so gravierende Barrieren und Hemmschwellen. Es besteht die Gefahr, dass Anspruchsberechtigte die ihnen zustehenden Leistungen nicht erhalten.

Aktuell sind Kundinnen und Kunden im Umgang mit Einrichtungen der Stadt mit ganz unterschiedlichen Mehrsprachigkeitsniveaus konfrontiert. „VorreiterInnentum“ und unterschiedliche Standards sind dann kein Problem, wenn definierte Mindeststandards verfolgt werden und die gebotenen Qualitäten sich annähern, statt auseinander zu driften. Da die Dringlichkeit der Frage absehbar noch zunehmen wird und sie auch beträchtliche Unsicherheiten unter den Dienststellen auslöst, scheint ein deutliches Mehr an diesbezüglicher strategischer Steuerung angebracht.

Gerade bei Dienstleistungen und Services für einkommensschwache Gruppen spricht die Stadt selten in mehreren Sprachen.

Diversitätsgerechte KundInnenorientierung – Analyse von KundenInnenstruktur und KundInnenbedürfnissen

Diversitätsmanagement muss sich an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden orientieren. Zu wissen, wer Leistungen nachfragt oder nicht nachfragt, welche Erwartungshaltungen unterschiedliche KundInnengruppen haben und welchen spezifischen Ansprüchen unter Umständen Rechnung zu tragen ist, ist Voraussetzung für ein Screening der Leistungspalette im Hinblick auf mögliche „blinde Flecken“. In weiterer Folge können die Leistungen vor dem Hintergrund der wachsenden Pluralität der Stadtgesellschaft effizienter, zielgruppenspezifischer und insgesamt kundInnenorientierter erbracht werden.

10 von 42 Abteilungen
führen Bedarfserhebungen bei ihren Kundinnen und Kunden durch.

Als deutlich komplexere Aufgabe als das Auflegen von mehrsprachiger Information ist eine präzise Analyse von KundenInnenstruktur und KundInnenbedürfnissen so etwas wie eine Spitzendisziplin von Diversitätsmanagement im Bereich Dienstleistungen & KundInnen. Einige Einrichtungen der Stadt sind diesbezüglich schon weit fortgeschritten und verfügen über ein exaktes und differenziertes Bild derer, die ihre Leistungen nachfragen. Auch haben sie Strategien entwickelt, um Zugang zu Gruppen zu finden, die bislang außerhalb ihrer Reichweite standen. Sie können durch unterschiedliche Instrumente feststellen, welche Erwartungshaltungen und Bedürfnisse Kundinnen und Kunden bzw. unterschiedliche Bevölkerungsgruppen mitbringen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Leistungserbringung ein. Das Resultat sind zufriedener Kundinnen und Kunden sowie höhere Arbeits- und Organisationseffizienz.

So führen zehn der einbezogenen Organisationen regelmäßig oder zumindest teilweise Bedarfserhebungen durch, acht Einrichtungen bedienen sich wissenschaftlicher Gutachten oder Studien. Weiter verbreitet ist die Berücksichtigung von MigrantInnen und deren Bedürfnissen bei der Auswertung regulärer KundInnenbefragungen. Insgesamt sind v.a. Einrichtungen, die in den Bereichen soziale Inklusion, Chancen am Arbeitsmarkt, Weiterbildung und Niederlassungsbegleitung tätig sind, vorbildhaft bei der KundInnen- und Bedürfnisanalyse.

Wie im Bereich der Mehrsprachigkeit gilt allerdings auch hier: Bei den Ergebnissen sind große Unterschiede sichtbar. Zu oft wissen Einrichtungen noch zu wenig über ihre Kundinnen und Kunden bzw. sind noch auf der Suche nach sinnvollen Strategien für ihre KundInnenorientierung. Wichtig erscheint daher ein forciertes Wissensmanagement in diesem Bereich und damit verbunden ein verstärkter Know-how Transfer, sodass sich gute Praxis möglichst breitflächig umsetzen lässt.

Wien als diversitätsorientierte Arbeitgeberin

Die Stadt Wien, ihre Unternehmen und Fonds beschäftigen rund 65.000 MitarbeiterInnen, davon nicht weniger als 38.000 Personen in Gesundheits- und Sozialdiensten, 7.500 in Schulen und Kindergärten sowie 9.000 in technischen Diensten (Müllbeseitigung, Straßenreinigung, Wasser, Kanal, Bäder etc.). Rund 14.000 Personen arbeiten bei den Tochtergesellschaften der Wiener Stadtwerke Holding (u.a. Wiener Linien, Wien Energie, Bestattung Wien). Weiters sind rund 13.000 LandeslehrerInnen in Wien tätig. In Summe beschäftigt die Stadt mit ihren vorgelagerten Einrichtungen und Tochtergesellschaften damit mehr als 90.000 Personen und ist damit die bei Weitem größte Arbeitgeberin in Wien. Darüber hinaus bilden die Stadt, ihre Tochterunternehmen, Wiener Stadtwerke und Wien Holding rund 1.200 Lehrlinge aus. Gemeinsam mit dem Bund finanziert Wien rund 4.000 Plätze in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.

Die Personalpolitik der Stadt beeinflusst nicht nur Verwaltung und Unternehmen der Stadt selbst, sondern den gesamtstädtischen Arbeitsmarkt. Die diversitätspolitische Zielsetzung, die MitarbeiterInnen der Stadt in Herkunft, Alter und Geschlecht zu einem Spiegelbild der Stadtgesellschaft zu machen, hat daher eine doppelte Zielsetzung und Wirkung. Einmal ermöglicht sie eine Service- und Leistungserbringung,

Die diversitätspolitische Zielsetzung ist, die Verwaltung in ihrer herkunftsmäßigen Zusammensetzung zu einem Spiegelbild der Bevölkerung zu machen.

die den mit der Vielfalt der Stadtgesellschaft einhergehenden Herausforderungen angemessen begegnet und die damit verbundenen Chancen und Potenziale zum Wohle der gesamten Stadt nutzt. Zum anderen sind Antidiskriminierung und eine forcierte Gleichstellungsagenda ein wesentlicher Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit in Wien. Die Stadt übernimmt dadurch eine Vorreiterinnenrolle und kann aufgrund ihrer Größe und Bedeutung als Arbeitgeberin einen positiven Beitrag zur Stellung von Migrantinnen und Migranten am gesamtstädtischen Arbeitsmarkt leisten.

Zunehmende Herkunftsvielfalt und Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen

Blickt man auf die Entwicklung seit 2009 wird sichtbar, dass in Bezug auf die Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sowie bei den beim Personal der Stadt vorhandenen Diversitätskompetenzen beträchtliche Fortschritte erzielt wurden. Die gemeinsame Betrachtung von Migrationshintergrund und Diversitätskompetenz ist dabei deshalb wichtig, weil es für eine diversitätsorientierte Leistungserbringung und Organisationsentwicklung nicht damit getan ist, dass die Vielfalt der Bevölkerung in der Belegschaft adäquat abgebildet ist: Unabhängig von ihrer Herkunft sollen möglichst viele MitarbeiterInnen über Kompetenzen verfügen, etwa über die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und zu Empathie- und Konfliktmanagement.

So hat sich in 26 Abteilungen bzw. Einrichtungen der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Zeitraum 2011 bis 2013 erhöht. 80% der Organisationen geben an, sich zu bemühen, MitarbeiterInnen mit eigener Migrationserfahrung zu gewinnen (**➤ Personalerhebung bei der Stadt Wien**). Zum Teil ist das ein Ergebnis gezielter Personalentwicklungsstrategien. Beispielhaft dafür stehen etwa die MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark, die Wiener Kindergärten (MA10) oder auch das Magistratische Bezirksamt MBA 12 (**➤ Einstellungsförderung**). Die in den Abteilungen und Einrichtungen vorhandenen Sprachkompetenzen stellen nicht nur einen zentralen Bestandteil der verfügbaren Diversitätskompetenz dar, sondern geben auch einen Hinweis auf die Präsenz von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. So finden sich unter jenen 32 einbezogenen Organisationen, die Sprachkenntnisse erheben bzw. für das Monitoring ausgewertet haben (mit insg. 27.220 Beschäftigten), rund 1.270 MitarbeiterInnen, die Bosnisch/Kroatisch/Serbisch sprechen, sowie 410, die Türkisch, 250, die Russisch und 210, die Polnisch sprechen.

Feststellen lässt sich eine deutliche Diskrepanz in den Ergebnissen der analysierten Einrichtungen beim Personalmanagement, und zwar nicht nur zwischen Einrichtungen mit sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, sondern auch bei solchen mit ähnlich gelagerten Aufgabenfeldern. Bestes Beispiel dafür sind die Bezirksämter, wo neben dem genannten MBA 12 auch das MBA 15 mit Diversitätskompetenz im KundInnenkontakt punktet, während andere zurückbleiben. Ein ähnliches Bild bringt der Vergleich zwischen der Wiener Rettung und der Wiener Feuerwehr, die unterschiedliche Niveaus bei den Sprachkompetenzen in der Notfallkommunikation haben.

Bei **62 %** der Abteilungen ist der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund höher als vor zwei Jahren.

32 Abteilungen wissen, in welchen Sprachen ihre MitarbeiterInnen sprechen können.

Insgesamt erhielten in der Berichtsperiode mehr als **4.100 MitarbeiterInnen** Schulungen zur Stärkung ihrer Diversitätskompetenz.

Diversitätskompetenz und diversitätsorientierte Fortbildung der MitarbeiterInnen – zunehmend berücksichtigt, aber unausgewogen

Augenscheinlich ist der Zusammenhang zwischen vorhandener Herkunftsvielfalt und der Berücksichtigung bzw. Förderung von Diversitätskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wenn die Anwerbung und Einstellung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ein wichtiger Aspekt der Personalpolitik ist, steigt auch die Wahrscheinlichkeit dafür, dass Diversitätskompetenz einen höheren Stellenwert auf der Weiterbildungsagenda erhält. So gilt für 55 % der befragten Abteilungen und Dienststellen Diversitätskompetenz zumindest für einen Teil ihrer MitarbeiterInnen als Bestandteil des Anforderungsprofils. Darin spiegelt sich die von der Magistratsdirektion seit 2013 ausgegebene verbindliche Definition von interkultureller Kompetenz und ihrer Teilkompetenzen für die Anforderungsprofile von ausgeschriebenen Stellen wider.

43 % der befragten Abteilungen und Dienststellen verzeichnen eine höhere Inanspruchnahme diversitätsorientierter Fortbildungsangebote im Zeitraum 2011 bis 2013 als im vorangegangenen Zeitraum. Für 24 % dieser Dienststellen ist diversitätsorientierte Weiterbildung inzwischen Teil des verpflichtenden Curriculums. Auffällig ist, dass dabei der Fokus eher auf Soft Skills, wie Offenheit, Unvoreingenommenheit, Reflexions- und Empathiefähigkeit liegt. Die Förderung von Hard Skills, wie migrationsbezogenes Fachwissen als Teil interkultureller Kompetenz, Schulungen/Kurse zu Migration, Integration, Diversität, zur Antidiskriminierungsgesetzgebung in Wien und zu Methoden des Diversitätsmanagements, bleibt hingegen auch bei Einrichtungen mit hoher strategischer Bedeutung eher die Ausnahme. Auch formale Qualifikationen in den Bereichen Integration/Diversität/Interkulturalität spielen eine untergeordnete Rolle. Da für umfassende Diversitätskompetenz jedoch „harte“ und „weiche“, formelle wie informelle Aspekte gleich wichtig sind, empfiehlt sich eine gezielte Verbreiterung der in den Abteilungen und Einrichtungen vorhandenen Kompetenzbasis.

Einstellungsförderung – sichtbare Bemühungen, Erfolge und Herausforderungen

Gezielte Einstellungsförderung gehört zum Kern von diversitätsorientierten Personalentwicklungsstrategien. Ein proaktives Personalmanagement, das nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Diversitätskompetenz und/oder Migrationserfahrung sucht, nimmt bei der Gestaltung der Anforderungsprofile eine Neugewichtung von Diversitäts- und Sprachkompetenzen vor und durchleuchtet unter anderem Einstellungstests nach möglichen Barrieren. Darüber hinaus setzt es Akzente im Ausbildungsbereich und begreift Außenkommunikation sowie Öffentlichkeitsarbeit als integralen Bestandteil der Personalpolitik. Die Ergebnisse sprechen hier eine klare Sprache:

Während eine stärkere Berücksichtigung von Sprach- und Diversitätskompetenzen Einzug in das Personalmanagement vieler Einrichtungen gefunden hat, bleibt eine darüber hinaus gehende Verschneidung von diversitätsorientierter Öffentlichkeitsarbeit und Stakeholder-Vernetzung mit der Personalgewinnung bzw. Ausbildung eine große Ausnahme. Ansätze dafür gibt es z.B. bei der MA48, dem KAV und dem

Lehrlingsmanagement der Stadt, die – koordiniert von der Magistratsdirektion – auf der diversitätsorientierten Berufsmesse „fair.versity Austria“ gezielt potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ansprechen. Ähnlich will die MA 10 über das sog. Modell CHANGE verstärkt Menschen mit Migrationserfahrung für das Studium an der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik gewinnen. Die anstehenden Anforderungen – insbesondere im Bildungsbereich – legen verstärkte Anstrengungen bei der Einstellungsförderung dringend nahe. Diese können aber nur bedingt auf Abteilungsebene geleistet werden und erfordern ein stadtweites Vorgehen in Sachen Kommunikation und Information, aber auch in Bezug auf Einstellungskriterien und -verfahren. Breitere, an die Öffentlichkeit gerichtete Maßnahmen nach dem Vorbild der „Wien braucht Dich-Kampagne“ der Wiener Polizei (in Zusammenarbeit mit der MA 17 Integration und Diversität) oder der 2009 von der Wirtschaftsagentur Wien und der Wirtschaftskammer Wien umgesetzten Info-Kampagne „Wiens Wirtschaft spricht viele Sprachen“ würden Aufmerksamkeit und positive Resonanz erzielen. Vor allem die besonders geforderten Bereiche Schule und Kindergarten könnten aufbauend auf diesen und vergleichbaren internationalen Erfahrungen unter dem Motto „Die Schule / Der Kindergarten braucht Dich“ im Rahmen von Info-Kampagnen den Willen zu Diversität und Mehrsprachigkeit verdeutlichen.

Aufstiegsförderung – gläserne Decken durchbrechen

Konsequent umgesetztes Diversitätsmanagement im Personalbereich bedeutet, dass Diversitätskompetenz und die Vielfalt der MitarbeiterInnen sich auf allen Organisations- und Hierarchieebenen finden. Aufstiegsförderung und das Durchbrechen gläserner Decken spielt dabei eine zentrale Rolle. Im Gesamtblick zeigt sich: In Sachen Durchlässigkeit und Durchbrechen gläserner Decken ist die Stadt noch nicht so weit, wie in anderen Bereichen des Personalmanagements. So liegt der Anteil von MigrantInnen in Führungspositionen in den Einrichtungen vielfach deutlich unter dem Gesamtanteil an der Belegschaft (**↗ Personalerhebung**). Im Sinne von Diversitätsmanagement als Change-Management gilt es, das Personalmanagement auf mögliche diskriminierende Praktiken zu durchleuchten, um Aufstiegsbarrieren für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu identifizieren.

Wien als diversitätsorientierte Organisationsentwicklerin

Für Kundinnen und Kunden wird Diversitätsmanagement primär über die Qualität der Leistungserbringung und die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen sichtbar und erfahrbar. Das Fundament für eine kundInnenorientierte Leistungserbringung bzw. ein erfolgreiches Personalmanagement bildet jedoch die Verankerung der Diversitätsagenda sowohl auf strategischer Ebene als auch im Organisationsalltag. Ein entsprechend starkes Fundament sorgt dafür, dass das Diversitätsmanagement verstetigt werden kann, Erfolge nachhaltig sind und nicht auf einzelne Organisationsteile beschränkt bleiben. Ein gut in der Organisationsentwicklung verankertes Diversitätsmanagement wird nicht als lästige Pflicht gesehen und ist von einem starken Commitment auf Leitungsebene getragen.

Organisation & Strategie – starke Weiterentwicklung seit 2011

In den letzten beiden Jahren hat es in der Stadt Wien einen Schub in Richtung einer strategischen und systematischen Herangehensweise an das Diversitätsmanagement gegeben. Besonders deutlich sichtbar sind diesbezügliche Fortschritte in den Handlungsfeldern Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Gleichstellung & Partizipation sowie Gesundheit & Pflege. Hier zeigt sich vor allem der Wert einer strategischen, einrichtungsübergreifenden Steuerung der Diversitätsagenden auf Geschäftsgruppenebene. Im Gesundheitsbereich erfolgt diese unter anderem über die zweimal jährlich stattfindende Diversitätsplattform der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales sowie durch die Unterstützung der einzelnen Einrichtungen durch die MA24 – Gesundheits- und Sozialplanung.

Einrichtungen, die der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal zugeordnet sind, profitieren ebenfalls von Maßnahmen auf Geschäftsgruppenebene (Berücksichtigung im Kontraktmanagement, verbindliche halbjährliche Teilnahme an einem Diversitätszirkel).

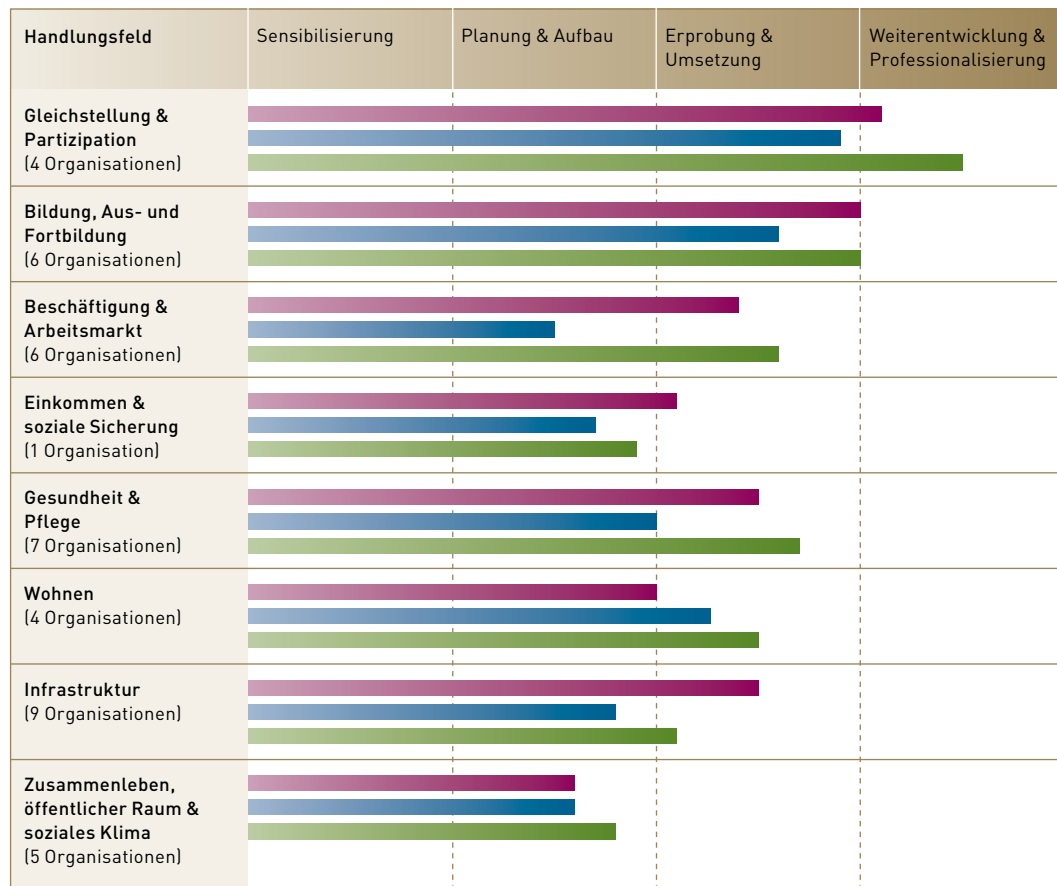
Leitbilder, Diversitätsbeauftragte – Mittel einer strukturierten Umsetzung werden weiter entwickelt

Mehr und mehr Organisationen erkennen den Wert von klaren Verantwortungsstrukturen, wie Stabsstellen oder Diversitätsbeauftragte. Dasselbe gilt für die Zunahme an Leitbildern und Entwicklungsstrategien, die sich explizit am Diversitätsmanagement orientieren. Organisationsintern klären sie die Bedeutung des Diversitätsmanagements für die Arbeit einer Einrichtung, konkretisieren Grundprinzipien und Leitorientierungen und erhöhen das Wissen der MitarbeiterInnen. Nach außen, gegenüber Kundinnen und Kunden, AuftragnehmerInnen und der gesamten Stadtgesellschaft, verdeutlichen und kommunizieren sie Grundhaltungen und Organisationsziele. Die Erfahrung zeigt: Steht ein entsprechendes Commitment auf Führungsebene hinter solchen organisatorischen Maßnahmen, können substanzielle Fortschritte im Diversitätsmanagement erzielt werden.

Vorausschauende Bedarfsplanung – eine zunehmende Praxis

Die Zahl der Einrichtungen, die versucht, ihrem Diversitätsmanagement eine vorausschauende Bedarfsplanung zugrunde zu legen, steigt. Dabei helfen das Engagement und die Ressourcen von Diversitätsbeauftragten, sowie Personal- und Strategiestabsstellen, aber auch strukturierte Prozesse, wie bei der MA57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten. Die bestehenden Herausforderungen sind weit gestreut: Vielfach geht es – angesichts der bestehenden Schwächen im Personalbereich – richtigerweise um die Erhöhung des um die Stärkung der Diversitätskompetenzen durch Weiterbildungsschwerpunkte.

Gesamtstand der Handlungsfelder in den drei Analysedimensionen



■ Dienstleistungen & KundInnen
 ■ Personal & Kompetenzen
 ■ Organisation & Strategie

DIE 8 HANDLUNGS- FELDER

Gleichstellung & Partizipation

Bildung, Aus- & Fortbildung

Beschäftigung & Arbeitsmarkt

Einkommen & soziale Sicherung

Gesundheit & Pflege

Wohnen

Infrastruktur

Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima

Leseanleitung

Der **Beobachtungszeitraum** für den 3. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor ist 2011 bis 2013. D.h., sämtliche für die Berechnungen herangezogenen Daten sowohl für den Integrations- als auch den Diversitätsmonitor sind in diesem Zeitraum erfasst und dokumentiert worden.

Während der Status quo für 2011 bis 2013 erfasst wird, werden Entwicklungen und Trends im Vergleich zu den vorherigen Beobachtungszeiträumen 2008 bis 2009 (1. Monitor) und 2009 bis 2011 (2. Monitor) beobachtet, und sofern es die Daten erlauben, auf weitere Zeitreihen ausgeweitet. Im Bildungsbereich z.B. werden Indikatoren teilweise bis zur ersten Zuzugsperiode 1956 abgebildet.

Verweise sind mit einem Pfeilsymbol ➤ markiert, d.h. Sie finden dazu im genannten Kapitel weitere Ergebnisse.

Inhalte für den **Gesamtbericht (Integrations- und Diversitätsmonitor)** sind in Brauntönen gehalten, der **Integrationsmonitor** wird blau überschrieben, der **Diversitätsmonitor** magenta.

Integrationsmonitor

Zu jedem Themenfeld gibt es eine Kurzbeschreibung, was mit den jeweiligen Indikatoren abgebildet werden kann. Allfällige strukturelle Rahmenbedingungen sowie Datengrundlagen und -quellen für das jeweilige Feld werden angeführt. Die Indikatoren sind tabellarisch und/oder graphisch dargestellt sowie mit einem Text erläutert. Die jeweiligen Quellen geben Auskunft darüber, welche migrations- und integrationsrelevanten Variablen für die Berechnung der Indikatorwerte und welche Definition von Migrationshintergrund (MH) zugrunde liegen.

Migrations- und integrationsrelevante Merkmale

(= Variablen) geben Aufschluss über eine erfolgte Zuwanderung, aufenthalts- und staatsbürgerrechtliche Aspekte, Bildungs- und Arbeitsmarktpotenziale, Mehrsprachigkeit, Hinweise zum sozialen Status (z.B. Inanspruchnahme von Sozialleistungen) sowie über geschlechter- und altersspezifische Differenzen.

- Staatsangehörigkeit, • Geburtsland, • Geburtsland der Eltern, • Rechtsstatus, • Zuzugsperiode, • Aufenthaltsdauer, • Bildungsstaat, • Alter, • Alter beim Zuzug, • Geschlecht, • sozialer Status, • Bildungsstand, • Sprache(n)

Schlüsselindikatoren, sogenannte Einstiegsindikatoren in das Thema Integration, geben Aufschluss über den Integrationsstand der Wiener Bevölkerung in acht Themenfeldern. Ausgangspunkt für die Berechnungen und Analysen, die zu den Schlüsselindikatoren und den Ergebnissen des Integrationsmonitors zählen, sind weiterhin jene rund 60 Indikatoren, die seit Beginn des Monitorings 2008 bestehen.

Diversitätsmonitor

Jedes Handlungsfeld bietet zunächst einen Gesamtüberblick der bewerteten Abteilungen und Einrichtungen in Form eines Diversitätsanzeigers, gefolgt von Ausführungen zu den Entwicklungen und Fortschritten bei der Umsetzung des Diversitätsmanagements. Im Anschluss werden zentrale Ergebnisse entlang der befragten Abteilungen und Einrichtungen beschrieben.

Das Bewertungsschema

Grundlage für die Bewertung des Diversitätsmanagements war wie bereits 2011 ein Online-Fragebogen. Die Analyse der Ergebnisse bzw. der Qualität des Diversitätsmanagements erfolgt in den **drei Analysedimensionen**:

- Dienstleistungen & KundInnen
- Personal & Kompetenzen
- Organisation & Strategie

Qualität und Entwicklungsstatus des Diversitätsmanagements wurden durch eine Bewertung entlang von **11 Benchmarks** eines gelingenden Diversitätsmanagements analysiert, gefolgt von der Einordnung in **vier Entwicklungsphasen**:

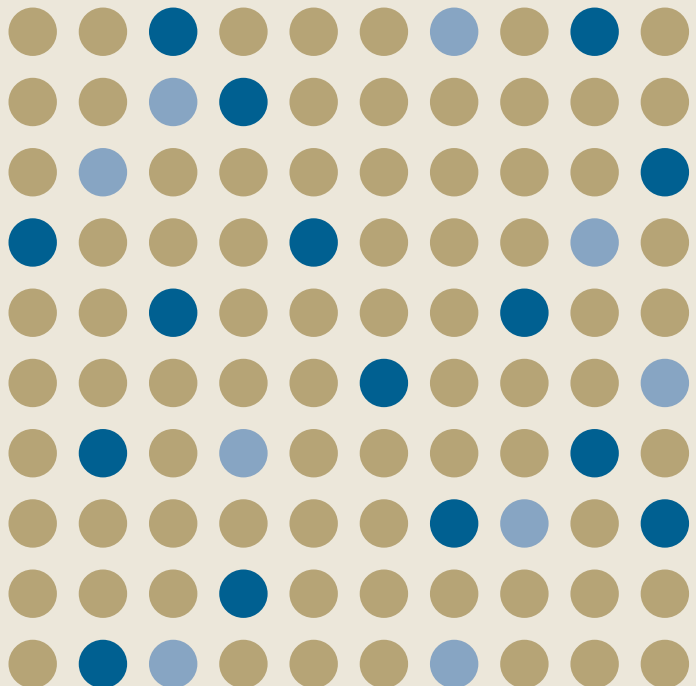
1. Sensibilisierungsphase
2. Planungs- und Aufbauphase
3. Erprobungs- und Umsetzungsphase
4. Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase

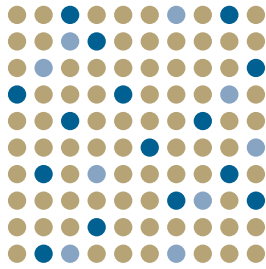
Die Ergebnisse werden schließlich durch einen **Diversitätsanzeiger** anschaulich gemacht.

42 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien wurden in das Diversitätsmonitoring 2013 einbezogen, die insgesamt acht Handlungsfeldern der Stadt zugeordnet wurden.

GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

24%





- **24 % der Wienerinnen und Wiener im wahlfähigen Alter sind von demokratischen Wahlrechten ausgeschlossen. Lediglich ein Drittel dieser 24 % darf als EU-BürgerInnen auf Bezirksebene wählen.**

GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

Gleichstellung, politische Mitbestimmung und andere Formen der Mitsprache sind grundlegend für gesellschaftliche Teilhabe und damit zentral für die gesellschaftliche Integration der eingewanderten Bevölkerung. Das Recht zur Mitbestimmung und die faktische Mitwirkung eines möglichst hohen Anteils der Bevölkerung an der Gestaltung der Gesellschaft sichert deren demokratische Legitimität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Das Themen- und Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation steht einerseits für gesicherte aufenthaltsrechtliche Perspektiven, verbunden mit gleichen Erwerbsrechten, sozialen Rechten sowie für den Zugang zu voller rechtlicher Gleichstellung durch Einbürgerung; andererseits geht es um diskriminierungsfreien Zugang zu Leistungen der Stadt Wien und um die Möglichkeit, das Lebensumfeld aktiv mitzugestalten, vor allem durch demokratische Beteiligungsprozesse, wie Wahlen, BürgerInneninitiativen, Interessensvertretungen u.ä.

Für Drittstaatsangehörige, aber auch für EU-StaatsbürgerInnen, sind die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe in wesentlichen Bereichen stark eingeschränkt. Insbesondere das fundamentale demokratische Recht, VolksvertreterInnen zu wählen bzw. bei Wahlen zu kandidieren, bleibt ihnen weitgehend verwehrt. Die Gestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre integrationsfördernde Veränderung liegen überwiegend in der Kompetenz des Bundesgesetzgebers, wichtige Vollziehungsaufgaben auch in der Hand Wiens.

Umso wichtiger ist es, die Start-, Aufstiegs- und Beteiligungschancen von MigrantInnen auf kommunaler Ebene zu stärken, und zwar unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft: Indem der Start im Land so leicht wie möglich gemacht wird, indem Orientierung und Etablierung erleichtert werden, indem Diversitätsmanagement gleichen und diskriminierungsfreien Zugang zu öffentlichen Leistungen sichert und indem Beteiligung und Mitsprache auch abseits von Wahlen möglich gemacht wird: So hat Wien 2013 das Petitionsrecht der WienerInnen ab 16 Jahren unabhängig von der Staatsbürgerschaft an den Petitionsausschuss des Wiener Landtags und Gemeinderats eingeführt. Im Rahmen des von der Stadt Wien initiierten Diskussionsprozesses „Wiener Charta. Zukunft gemeinsam leben“ für die gesamte Wiener Bevölkerung beteiligten sich im Jahr 2012 8.500 Menschen in 651 Gruppen; online erschienen 47.000 Beiträge.

1,14 Millionen Wahlberechtigte leben in Wien, 24 % der Bevölkerung im Wahlalter (2013) sind als nicht-österreichische StaatsbürgerInnen vom Wahlrecht ausgeschlossen.

Das **Integrationsmonitoring** beobachtet rechtliche Integration und Gleichstellung durch Einbürgerung sowie den Ausschluss von politischer Partizipation und vom Wahlrecht von WienerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft.

Das **Diversitätsmonitoring** beleuchtet den Stand des Diversitätsmanagements in vier Abteilungen der Stadt Wien, die in diesem Feld relevante Aufgaben erfüllen:

- **MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung**
- **MA 17 Integration und Diversität**
- **MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt**
- **MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten**

INTEGRATIONSMONITOR

Die rechtliche Stellung der ausländischen Bevölkerung in der Stadt Wien bestimmt grundlegend ihre faktischen Integrationsperspektiven und damit ihre gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten.

Umgekehrt lebt eine prosperierende Stadt wie Wien vom politischen und gesellschaftlichen Engagement und der Mitbestimmung ihrer Bevölkerung. Die rechtliche Gleichstellung der ausländischen Bevölkerung ermöglicht Integration und Mitbestimmung in allen Bereichen des Lebens. Mitbestimmung bedingt die demokratische Legitimität des Gemeinwesens und sichert den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Kernergebnisse 2013

- Die Anzahl der Drittstaatsangehörigen mit dem Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ stieg weiterhin an, und damit die Anzahl jener Drittstaatsangehörigen, die Aufenthaltssicherheit und damit verbunden (bewilligungs-)freien Zugang zum Arbeitsmarkt sowie weitgehend gleiche soziale Rechte, auch beim Zugang zu Gemeindewohnungen, genießen.
- Die Anzahl der ausländischen StaatsbürgerInnen, die eingebürgert und damit in allen Lebensbereichen rechtlich gleichgestellt wurden, blieb – nach äußerst starkem Sinken zwischen 2003 und 2010 – seit 2011 im Wesentlichen niedrig mit leichter Steigerungstendenz seit 2012.
- Niedrige Haushaltseinkommen hinderten einen beträchtlichen Teil der Drittstaatsangehörigen am Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft.
- Die Anzahl der nicht wahlberechtigten WienerInnen stieg weiter an: Bereits 24 % der WienerInnen im wahlfähigen Alter waren Anfang 2013 nicht aktiv wahlberechtigt (Anfang 2011 waren es 21 %).

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Im Gegensatz zu EU-BürgerInnen sind Drittstaatsangehörige (**➤ Glossar**) in den ersten Jahren ihrer Niederlassung in wesentlichen Bereichen rechtlich schlechter gestellt als österreichische StaatsbürgerInnen. Rechtliche Integration im Sinne von Aufenthaltssicherheit, Teilhaberechte am Arbeitsmarkt, Zugang zu gleichen sozialen Rechten sowie der Möglichkeit der Einbürgerung sind grundlegende Voraussetzungen, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen und dieses mitzugestalten. Erst der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft verleiht volle rechtliche Gleichstellung und ermöglicht, dass Zugewanderte auch umfassend politisch partizipieren, vor allem auf allen Ebenen des österreichischen Bundesstaats wählen und damit mitbestimmen können.

Worauf wird 2013 fokussiert?

Das Integrationsmonitoring fokussiert in diesem Themenfeld darauf, wie viele DrittstaatsbürgerInnen aufenthaltsrechtlich integriert sind, d.h. ein unbefristetes und abgesichertes Aufenthaltsrecht und damit auch gleiche Rechte in wesentlichen Lebensbereichen haben. Ein weiterer wichtiger Integrationsindikator ist, wie viele ausländische StaatsbürgerInnen die österreichische Staatsbürgerschaft im Beobachtungszeitraum erhielten. Neu ist die Frage, wie viele AusländerInnen aufgrund ihres niedrigen Einkommens an der Einbürgerung gehindert werden. Der „Demokratie-Indikator“ zeigt den Anteil jener Bevölkerung, der vom Zugang zu politischer Mitbestimmung in Form des aktiven Wahlrechts auf kommunaler Ebene ausgeschlossen ist.

Integrationsindikatoren für Gleichstellung und Partizipation

- A** Anteil der Personen mit Daueraufenthalt – EG an allen niedergelassenen Drittstaatsangehörigen (**↗ Aufenthalts-, beschäftigungs- und sozialrechtliche Integration**).
- B1** Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) (**↗ Volle rechtliche Gleichstellung**).
- B2** Anteil der AusländerInnen, die aufgrund ihres niedrigen Haushaltseinkommens von der Einbürgerung ausgeschlossen wären (**↗ Ausschluss von der rechtlichen Gleichstellung**).
- C** Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht an den Personen im wahlfähigen Alter (**↗ Ausschluss von politischer Partizipation**).

A: Aufenthalts-, beschäftigungs- und sozialrechtliche Integration

15% (= 251.762 Personen) der Anfang 2013 in Wien lebenden Bevölkerung (1.741.246, MA23, Bevölkerungsregister) haben die Staatsbürgerschaft eines sogenannten Drittstaates und sind, abhängig von ihrem Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck, in unterschiedlichem Maß rechtlich schlechter gestellt als österreichische, EWR- und Schweizer StaatsbürgerInnen.

13% (= 215.737 Personen) der Anfang 2013 in Wien lebenden Bevölkerung verfügten über einen Aufenthaltstitel nach dem Niederlassungsregime für Drittstaatsangehörige, der auf befristete oder unbefristete Dauer je nach Einwanderungszweck angelegt ist (**↗ Glossar**). Die restlichen 2% verfügen u.a. über kurzfristige, im Land nicht verlängerbare Visa, asylrechtliche Aufenthaltsberechtigungen, Saisonnier-Status usw.

Von den Personen mit Aufenthaltstitel genießen diejenigen den höchsten Grad an Aufenthaltssicherheit und rechtlicher Integration, die über einen unbefristeten Aufenthaltstitel in Form eines Daueraufenthalt – EG oder gleichgestellten unbefristeten Titel verfügen (**↗ Daueraufenthalt – EG**).

Neuigkeiten 2013

Indikator – Einkommensverhältnisse und Ausschluss von der Einbürgerung (EU SILC)

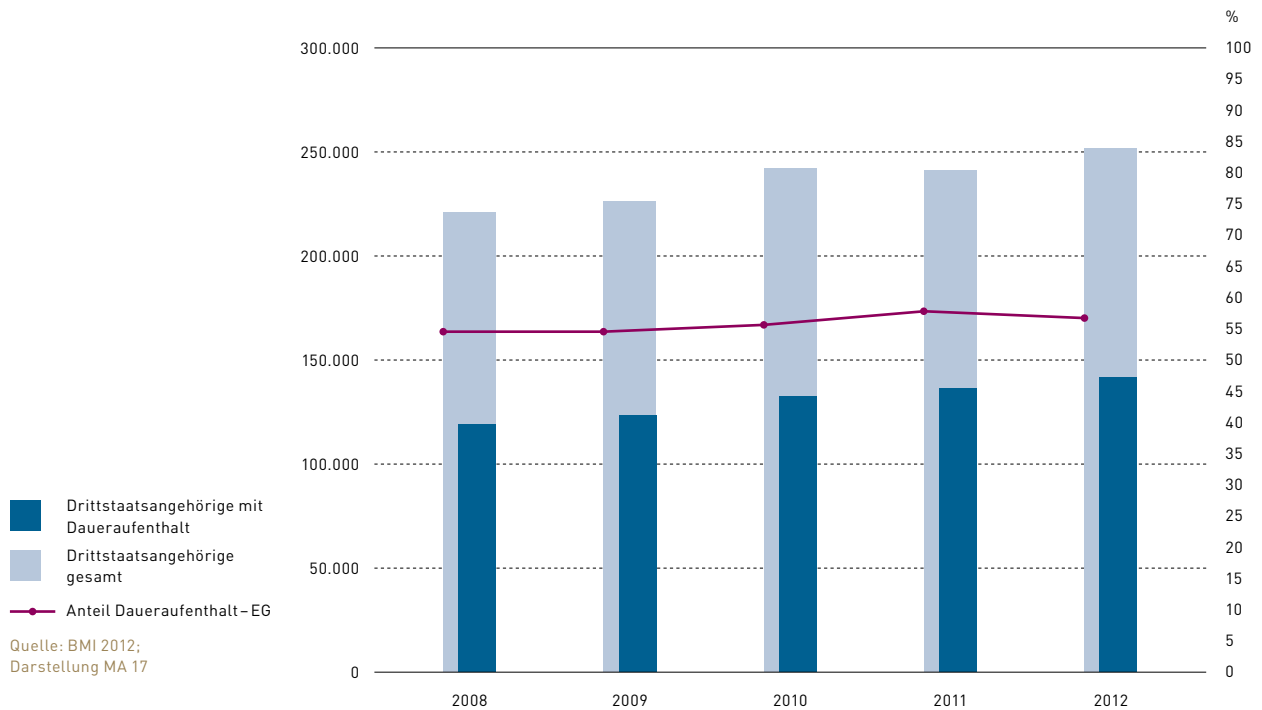
Aufenthaltstitel

Aufenthaltszweck

Unbefristeter Aufenthaltstitel

Seit 01.01.2014 als Daueraufenthalt – EU

Drittstaatsangehörige mit Daueraufenthalt – EG 2008 bis 2012



Anzahl von in Wien niedergelassenen Personen mit Daueraufenthalt – EG steigend, Anteil bleibt konstant

141.804 DrittstaatsbürgerInnen, das sind 56 % der insgesamt 251.762 per 01.01.2013 in Wien lebenden DrittstaatsbürgerInnen, verfügten über einen Daueraufenthalt – EG (Anfang 2011: 133.513 Personen, 55%). Diese Zahl ist sehr aussagekräftig für die rechtliche Integration von Drittstaatsangehörigen, da der Daueraufenthalt – EG ein hohes Maß an Aufenthaltssicherheit und gleiche Rechte in wesentlichen Lebensbereichen verleiht ([↗ Infobox](#)).

Die Anzahl der Personen mit einem Daueraufenthalt – EG stieg dabei in absoluten Zahlen deutlich an; dies, obwohl die Fremdenrechtsnovelle 2011, in Kraft getreten am 01.05.2011, den Zugang zum Daueraufenthalt – EG durch Erhöhung der erforderlichen Deutschkenntnisse von Niveau A2 auf B1 beträchtlich erschwerte. Ihr Anteil an den niedergelassenen Drittstaatsangehörigen stagnierte aufgrund der Neueinwanderung.

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 B1 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 aus diesen Gründen); weiters verschafft er freien Zugang zu unselbständiger Erwerbsarbeit, InhaberInnen benötigen keine gesonderten beschäftigungsrechtlichen Bewilligungen mehr und genießen gleiche soziale Rechte in wesentlichen Bereichen (Wiener Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Wiener Wohnbeihilfe, Zugang zum kommunalen Wohnbau). So stellt die Erlangung bzw. der Besitz eines Daueraufenthalt – EG-Status einen wesentlichen Schritt der rechtlichen Integration und Absicherung dar.

B1: Volle rechtliche Gleichstellung

Die Entwicklung bei den Einbürgerungen unterstreicht die Bedeutung der Aufenthaltsverfestigung über den Titel Daueraufenthalt – EG. Verschärfungen des bundesgesetzlichen Staatsbürgerschaftsgesetzes im Jahr 2006 erschwerten den Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft und damit zur vollen rechtlichen Integration massiv (**↗ Einbürgerung**).

Zwischen 2003 und 2010 sank die Anzahl der jährlichen Einbürgerungen in Wien von 18.085 auf 1.745. 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, vor allem der Nachweis von Deutschkenntnissen, staatsbürgerlichen Wissens sowie des Lebensunterhalts, erheblich erschwert. 2010 wurden die Voraussetzungen im Hinblick auf den Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts und 2011 die erforderlichen Deutschkenntnisse weiter verschärft.

Einbürgerungsrate

Restriktive Einbürgerungsbedingungen halten Einbürgerungsrate niedrig

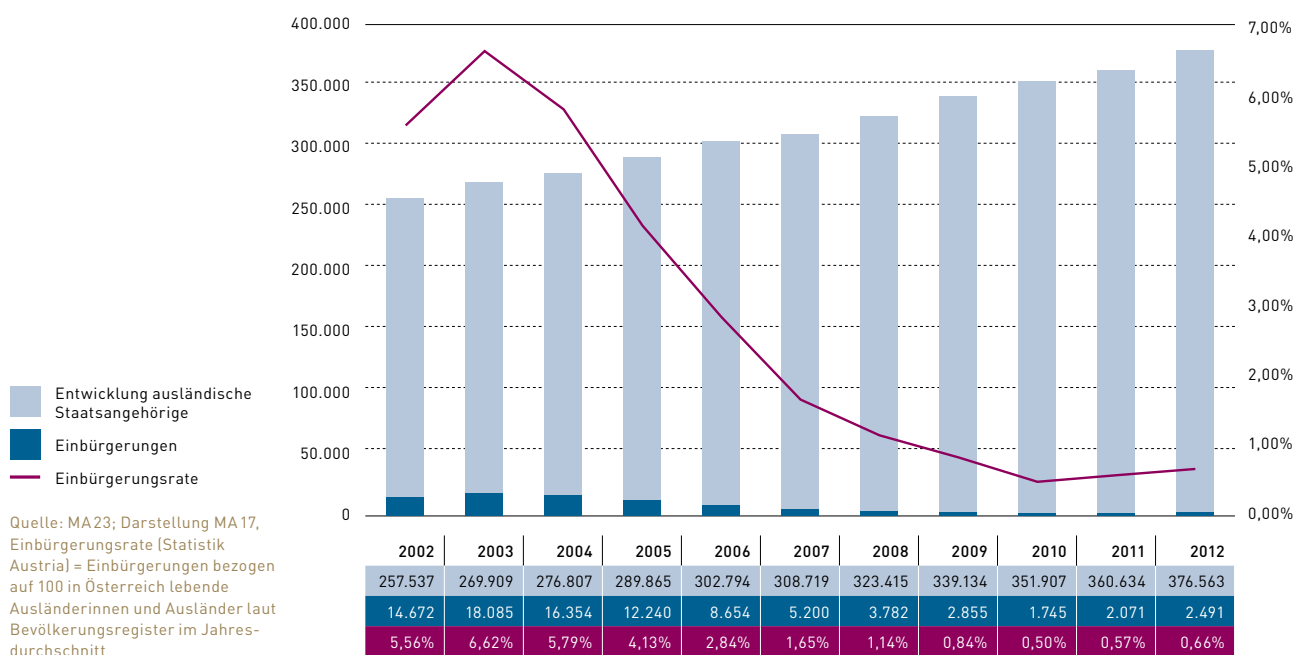
2.491 Personen wurden im Jahr 2012 in Wien eingebürgert, das ist eine Einbürgerungsrate von 0,66 % (2011: 2.071 Personen, 0,57 %). D.h., pro 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen erlangten 2012 nicht einmal 7 Personen die österreichische Staatsbürgerschaft.

Aufgrund der Staatsbürgerschaftsreform 2006 sowie der aus den frühen 1990er Jahren nachwirkenden Einwanderungsbeschränkungen war es in Wien in den Jahren 2003 bis 2010 zu einem drastischen Rückgang der Einbürgerungszahlen gekommen. Die leichte Erhöhung der Einbürgerungen 2011 und 2012 ist überwiegend auf Fälle von Erstreckung der Einbürgerung auf EhepartnerInnen und Kinder sowie Einbürgerungen aufgrund eines Rechtsanspruchs (z.B. EhepartnerInnen von österreichischen StaatsbürgerInnen, Asylberechtigte, EWR-BürgerInnen, in Österreich Geborene) zurückzuführen. 2012 gab es eine Erhöhung auch bei den Ermessenseinbürgerungen (nach 10 Jahren Wohnsitz).

Auch wenn 2011 und 2012 wieder ein leichter 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 zeigen die Zahlen der EinbürgerungswerberInnen und derjenigen, deren Anträge abgelehnt wurden oder ruhend gestellt werden mussten, dass das Interesse an einer Einbürgerung gegeben ist.¹

¹ Laut Statistiken der MA35 standen 2011 2.071 Einbürgerungen 655 Ablehnungen, einschließlich Ruhendstellungen von Verfahren, gegenüber. In diesem Jahr wurden 2.521 Neuansträge und 1.625 Fortsetzungsanträge von ruhend gestellten Verfahren gestellt. 2012 waren es 790 Ablehnungen bei 2.491 Einbürgerungen. Die Anzahl der Neuansträge betrug 1.914, die Anzahl der Fortsetzungsanträge 1.864.

Einbürgerungen und Einbürgerungsraten 2002 – 2012



Staatsbürgerschaftsreform 2013 – in Kraft getreten am 1. August 2013

Grundsätzlich ist ein 10-jähriger legaler, ununterbrochener Aufenthalt in Österreich für den Antrag auf Einbürgerung erforderlich. Die ausnahmsweise Einbürgerung nach 6 Jahren (schon bisher für Asylberechtigte, EWR-BürgerInnen, EhepartnerInnen österreichischer StaatsbürgerInnen nach 5 Jahren Ehe, in Österreich Geborene) wurde auf Personen mit B2-Deutschkenntnissen, und solche, die einen Nachweis nachhaltiger persönlicher Integration erbringen können, erweitert. Bis 2006 gab es eine ähnliche, weiterreichende Bestimmung, die damals abgeschafft worden war.

Das Staatsbürgerschaftsgesetz nennt folgende Beispiele für das Vorliegen einer nachhaltigen persönlichen Integration: mindestens 3-jährige ehrenamtliche Tätigkeit bei einer gemeinnützigen Organisation oder mindestens 3-jährige Berufstätigkeit im Bildungs-, Sozial- oder Gesundheitsbereich oder mindestens 3-jährige Ausübung einer Funktion in einer Interessensvertretung (Betriebsrat, Elternverein etc).

Weiters war ein ausreichendes, eigenes Einkommen Voraussetzung für die Einbürgerung, welches in den letzten 3 Jahren vor Antragstellung über dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegen und ohne Zuhilfenahme von Sozialhilfeleistungen erreicht werden musste (Rechtslage im Berichtszeitraum). Feste und regelmäßige eigene Einkünfte wurden und werden weiterhin durch regelmäßige Aufwendungen, wie Miet- und Kreditbelastungen, Pfändungen und Unterhaltszahlungen an Dritte, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, geschmälert. Dabei bleibt einmalig ein Pauschalbetrag für Wohnkosten, Kreditbelastungen u.ä. unberücksichtigt, der ebenfalls jährlich angepasst wird (z.B. 2013: EUR 267,64). Erst jene Aufwendungen, die den Pauschalbetrag übersteigen, schmälern die Einkünfte.

Mit der am 1. August 2013 in Kraft getretenen Reform wurde diese Voraussetzung ein wenig gemildert: Der Durchrechnungszeitraum für das verfügbare Einkommen wurde erweitert: Nunmehr müssen in 3 Jahren innerhalb der letzten 6 Jahre vor Antragstellung – 6 Monate davon unmittelbar vor der Antragstellung – die oben beschriebenen Erfordernisse bezüglich der Einkommenshöhe erfüllt werden.

Weiters wurde erneut eine Härtefallklausel für Menschen eingeführt, die ohne eigenes Verschulden auf Dauer nicht in der Lage sind, ein solches Einkommen aus eigenen Kräften zu erzielen (z.B. bei Vorliegen einer Behinderung, bzw. einer dauerhaften schweren Erkrankung, deren Vorliegen amtsärztlich bestätigt werden muss). Eine ähnliche Klausel war im Jahr 2006 abgeschafft worden.

Quelle: www.staatsbuergerschaft.gv.at/index.php?id=5, 2014-05-22

B2: Ausschluss von der rechtlichen Gleichstellung

Niedrige Haushaltseinkommen schließen ausländische Staatsangehörige von der Einbürgerung aus

Um eingebürgert werden zu können, müssen gesetzlich vorgeschriebene Einkommenserfordernisse erfüllt werden. Diese steigen jährlich um einen gewissen Betrag, der an den Ausgleichszulagenrichtsatz der Sozialversicherung gebunden ist (**➔ Infobox Staatsbürgerschaftsreform 2013**).

Die im Rahmen von SILC (**Statistics on Income and Living Conditions**, **➔ Datenquellen**) regelmäßig erhobenen Daten umfassen auch das Haushaltseinkommen und die regelmäßigen Aufwendungen für Miete und Betriebskosten sowie für Kredite, nicht aber für Unterhaltszahlungen an Dritte. Angeben lässt sich daher, wie viele Haushalte es gibt, und wie viele Personen in ihnen leben, die das finanzielle Mindestanfordernis selbst dann nicht erfüllen, wenn sie keine Unterhaltszahlungen zu leisten haben.

Schwellenbeträge für die Einbürgerung seit 2010 in Euro und die Zuordnung von Einkommensjahren zu SILC Jahrgängen

Quelle: EU SILC 2011 bis 2014; ASVG 2010 bis 2013; Die letzten in SILC bisher verfügbaren Einkommens- und Aufwandsangaben stammen aus SILC 2012 und beziehen sich auf das Kalenderjahr 2011. Die in SILC verfügbaren Einkommensangaben für die Kalenderjahre 2010 und 2011 entstammen den Lohnsteuer- und Sozialversicherungsdaten und die Aufwandsangaben der telefonischen Befragung, die jährlich in den Frühlings- und Sommermonaten durchgeführt wird.

Jahr	je Einzelperson	je Paar	je Kind	Kosten Freibetrag	relevantes SILC Jahr
2010	783,99	1.175,45	82,16	250,50	2011
2011	793,40	1.189,56	122,41	253,51	2012
2012	814,82	1.221,68	125,72	260,35	2013
2013	837,63	1.255,89	129,24	267,64	2014

Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Kalenderjahre 2010 und 2011. Durch die Zusammenfassung der beiden Jahrgänge vergrößert sich die SILC Stichprobe, was bei einem einzelnen Bundesland hilfreich ist, um die statistischen Unsicherheiten in Grenzen zu halten.

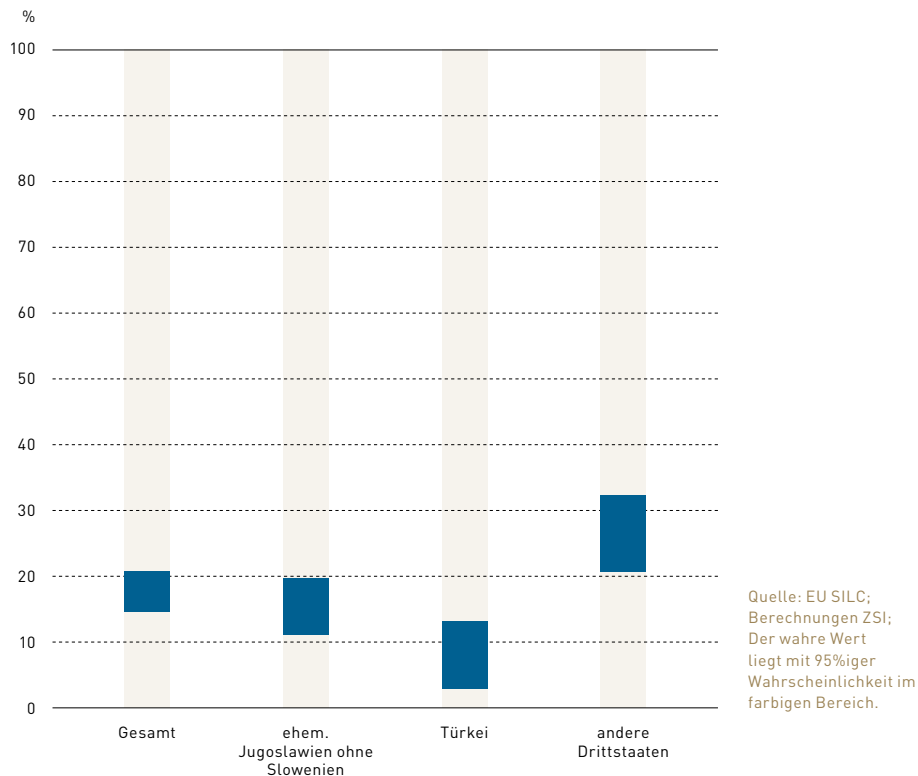
Als monatliche Kosten des Haushalts enthalten sind:

- Kreditrückzahlung inklusive Zinsen (Hauseigentum)
- Kreditrückzahlung inklusive Zinsen (Wohnung Miete/Eigentum)
- Betriebskosten (Wohnungseigentum, mietfrei)
- Miete inklusive Betriebskosten (MieterIn).

In Wien lebten 2011 – 2012 durchschnittlich rund 18 % der Drittstaatsangehörigen in Haushalten, deren Einkommensverhältnisse und Kostenbelastungen selbst dann nicht für eine Einbürgerung ausreichten, wenn sie keine Unterhaltsleistungen an Dritte zu entrichten hatten.

Keine Einbürgerung
möglich wegen zu
niedrigem Einkommen

Mindestanteil an den Drittstaatsangehörigen in Wien, die die Einkommens- erfordernisse für die Einbürgerung nicht erfüllen können, 2010 – 2011



Nach Drittstaatsbürgerschaft würde das rund 16 % der in Wien lebenden Staatsangehörigen aus dem ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien), rund 8 % der türkischen Staatsangehörigen und rund 27 % der sonstigen Drittstaatsangehörigen betreffen. 21 % der Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten von 2004 und 2007 sowie 13 % jener der EU15/EFTA-Staaten wären aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse ebenso von der Einbürgerung ausgeschlossen.

Anzumerken ist, dass mindestens 9 % der Bevölkerung mit österreichischer Staatsbürgerschaft in Haushalten leben, denen die Einbürgerung aus Einkommensgründen verwehrt bleiben würde. Von allen Personen, die in Wien in Einkommensverhältnissen leben, die für eine Einbürgerung nicht ausreichen würden, haben 61 % die österreichische Staatsbürgerschaft (und zwar vermutlich meist seit der Geburt).

C: Politische Partizipation

Demokratiedefizit weiterhin im Anwachsen

Vor dem Hintergrund zunehmender transnationaler und temporärer Migration sowie der durch die EU-Freizügigkeit ermöglichten starken Migration aus EU-Ländern nach Wien gewinnt die Frage der politischen Integration und Teilhabemöglichkeiten von Bürgerinnen und Bürgern mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft an Bedeutung. Es geht dabei einerseits um die Frage von BürgerInnenrechten unabhängig von der Staatsbürgerschaft und andererseits um die Frage, nach welcher Aufenthaltsdauer jemand zur Wienerin bzw. zum Wiener mit Mitbestimmungsrechten an der politischen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Gestaltung der Stadt wird.

Wahlrechte =
StaatsbürgerInnen-
rechte

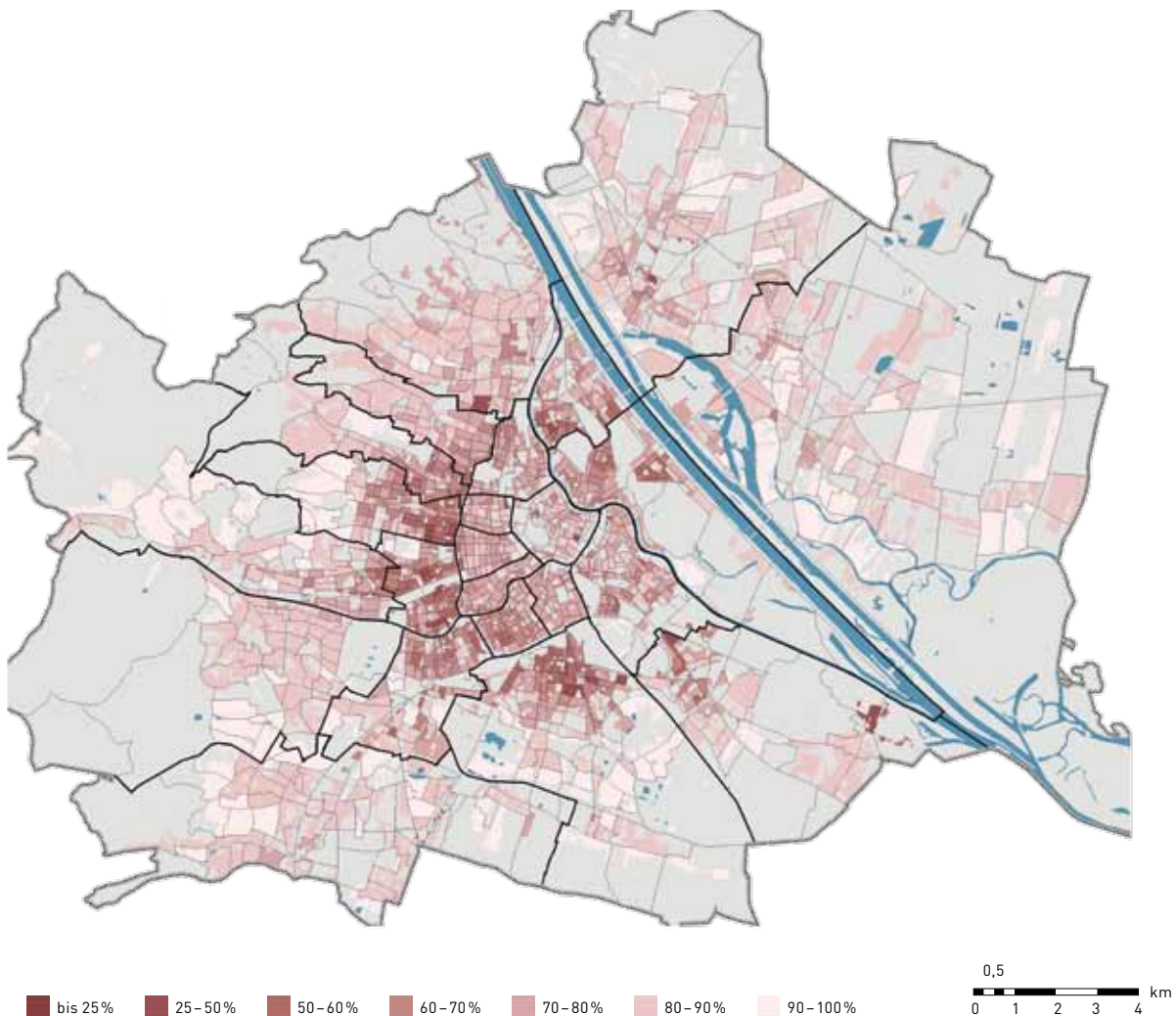
Die politische Mitbestimmung ist aufgrund der Koppelung der Wahlrechte an die österreichische Staatsbürgerschaft für einen zunehmend großen Teil der Wiener Bevölkerung nicht möglich. Der Ausschluss vieler Menschen von den Wahlrechten ist mittlerweile zu einem drastischen Demokratiedefizit geworden.

Im Durchschnitt sind 24 % aller WienerInnen aufgrund einer fremden Staatsangehörigkeit von Gemeinde- und Nationalratswahlen sowie anderen demokratischen Entscheidungsprozessen (z.B. Volksbefragung) ausgeschlossen (rund 9 % EU-BürgerInnen und rund 15 % Drittstaatsangehörige). Damit hat sich das Demokratiedefizit im Vergleich zum Monitor 2011 (21 %) weiter verschärft.

Starke Unterschiede in Bezug auf Bezirks- und Zählgebietsebene

Wienweit dürfen drei von vier WienerInnen wählen. Im 15. Bezirk (Rudolfsheim-Fünfhaus) ist jede/r Dritte im wahlfähigen Alter von Gemeinde- und Nationalratswahlen ausgeschlossen, und damit verzeichnet dieser Bezirk den niedrigsten Anteil an Wahlberechtigten mit rund 63 %. Im Gegensatz dazu sind rund 87 % der BezirksbewohnerInnen des 23. Bezirks (Liesing) stimmberechtigt. Über dem wienweit ohnehin schon hohen Durchschnitt von rund einem Viertel an Nicht-Wahlberechtigten liegen bereits 13 Wiener Bezirke. Neben Rudolfsheim-Fünfhaus mit 37 % Nicht-Wahlberechtigten sind Margareten (5.), Ottakring (16.) und die Brigittenau (20.) ebenfalls von einem hohen Anteil, nämlich je 31 %, betroffen. Knapp darunter mit je 29 % Nicht-Wahlberechtigten liegen die Leopoldstadt (2.) und Hernals (17.). Die höchsten Anteile an wahlberechtigten EU-BürgerInnen für Bezirksvertretungswahlen und das EU-Parlament gibt es in den Bezirken Wieden (4.), Mariahilf (6.), Neubau (7.), Josefstadt (8.) und Alsergrund (9.).

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



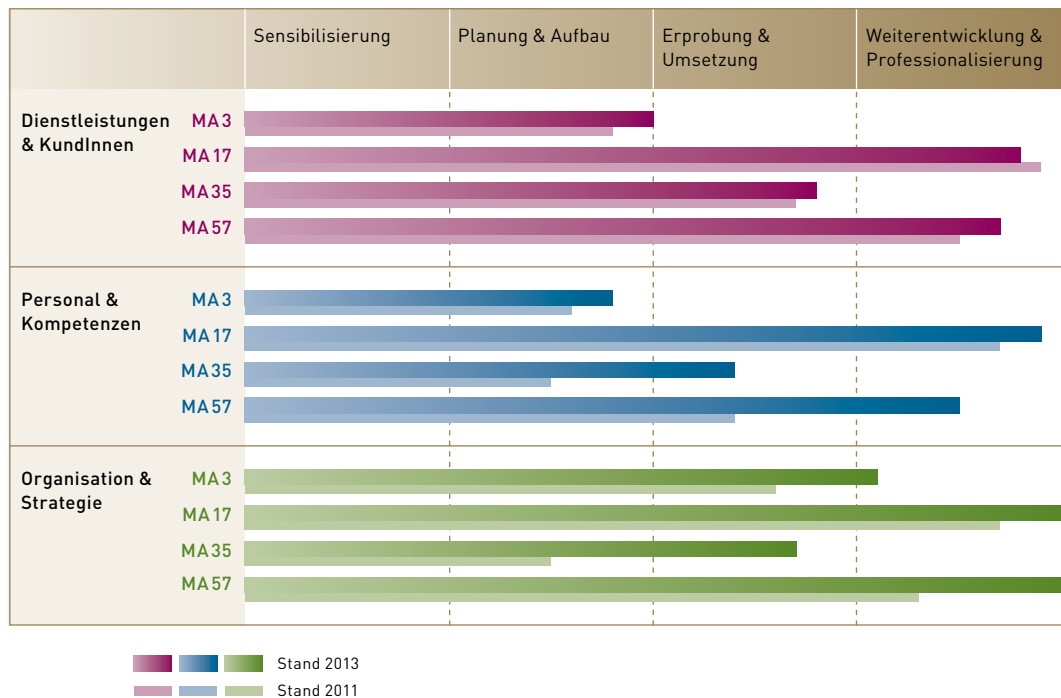
Quelle: Stadt Wien; MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung; Bevölkerungsevidenz: April 2013, MA 14, MA 18, MA 41

Betrachtet man die Verteilung der wahlberechtigten und nicht-wahlberechtigten Bevölkerung auf Bezirks- und Zählgebietsebene (siehe dazu o.a. Grafik), dann zeigt sich deutlich, dass vor allem in den Gründerzeitgebieten (**↗ Gebietstypologie, Themenfeld Wohnen**) der Anteil derer, die wahlberechtigt sind, besonders niedrig ist und zum Teil schon unter 50 % liegt. Zur Erläuterung der o.a. Grafik: Je dunkler die Einfärbung der Zählgebiete ist, desto niedriger ist der Anteil der wahlberechtigten BewohnerInnen in diesem Gebiet.

Zählgebiet (Zählsprenkel):
Teilfläche einer Gemeinde und regionalstatistische Rastereinheit, für welche Strukturdaten kleinräumig erfasst werden können.
Wien besitzt über 1.400 Zählgebiete.

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Die Möglichkeiten für Gleichstellung und Partizipation in Wien werden maßgeblich durch bundesgesetzliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Nichtsdestotrotz verfügt die Stadt über beträchtlichen Aktionsspielraum, um die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung für alle Wienerinnen und Wiener zu verbessern. Die Möglichkeiten betreffen die rechtliche Ebene, den Bereich Partizipation und den Zugang zu den Leistungen der Stadt. Die in das Monitoring einbezogenen Abteilungen MA 3, MA 17, MA 35 und MA 57 repräsentieren Einrichtungen, die die damit zusammenhängende Agenda in zweifacher Weise umsetzen können: Einmal im direkten Kontakt mit der Stadtgesellschaft und andererseits durch eine Gleichstellungs- und Diversitätsagenda nach innen, die hilft, das Leistungsportfolio von Abteilungen und Einrichtungen der Stadt kundenInnenorientiert zu gestalten und die Stadt als Arbeitgeberin für alle Wienerinnen und Wiener zu öffnen.

Hohes Gesamtniveau und diversitätsorientierte Services

Das Handlungsfeld „Gleichstellung & Partizipation“ ist nicht nur eines mit sehr hoher Bedeutung, auch die erreichte Qualität im Diversitätsmanagement ist überdurchschnittlich. Bereits von einem fortgeschrittenen Niveau ausgehend, konnten sich die Abteilungen weiter verbessern und machen so den Gleichstellungs- und Partizipationsbereich zu einem Vorreiter beim Diversitätsmanagement. Die MA 17 leistet dazu einen zentralen Beitrag. Insbesondere bei der Servicierung der Stadtgesellschaft und beim Austausch mit BürgerInnen liefert die Abteilung international anerkannte Best Practices. So erleichtert „Start Wien“, die umfassende Starthilfe für Neuzugewanderte, mittlerweile in 24 Sprachen und zahlreichen Themenmodulen das Fuß fassen in der Stadt. Jüngste Neuerungen sind Coachings in Sachen Arbeitsrecht und Unternehmensgründung in Kooperation mit der Arbeiterkammer und der Wirtschaftsagentur Wien. Der Partizipations- und Beteiligungsprozess rund um die Erstellung der „Wiener Charta des Zusammenlebens“ 2012 ermöglichte nicht nur allen WienerInnen unabhängig von Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsstatus Mitsprache in der Gestaltung des Zusammenlebens. Er trug auch wesentlich dazu bei, Privatpersonen, Vereine, Institutionen und sonstige Stakeholder für Diversitäts- und Integrationsagenden zu sensibilisieren und zu mobilisieren. Dazu kommt eine breite Palette weiterer diversitätsorientierter Maßnahmen, wie u.a. das mehrsprachige „Kleine Wiener Wahlwörterbuch“, das das Wahlprozedere in Österreich erläutert und die Seminarreihe „Migrabil“ für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus MigrantInnenvereinen oder muttersprachliche Lesepatinnen und Lesepaten an Wiener Schulen.

Die MA 57 punktet mit wichtigen diversitätsorientierten Initiativen in Sachen Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung. Dazu gehören mehrsprachige Beratung beim Frauentelefon und beim 24-Stunden Frauennotruf ebenso wie mehrsprachige Websites und Publikationen (z.B. ein Informationsfolder zum 24-Stunden Frauennotruf in zwölf Sprachen). Als besonders wichtiges niederschwelliges Angebot vor Ort wurde die Initiative „Frauenbus“ aus dem Pilotstatus in den Regelbetrieb geholt – mehrmals jährlich tourt der Frauenbus nun durch Bezirke, um anonyme und leicht zugängliche Beratung zu ermöglichen. Die hohe Qualität der Leistungserbringung bei der MA 57 und bei der MA 17 spiegelt Erfolge im Personalmanagement wider – Herkunftsvielfalt, Sprach- und Diversitätskompetenzen der MitarbeiterInnen sind hoch und konnten in den letzten beiden Jahren noch erweitert werden.

Fortschritte auch bei Services rund um Aufenthalt und Einbürgerung

Auch der für die Chancen von (Neu-)Zugewanderte eminent wichtigen MA35 gelingt es, Services weiterzuentwickeln. So profitieren international Studierende neuerdings von der Möglichkeit zur Online-Antragstellung und einem SMS-Informationsservice; für EU/EWR-BürgerInnen sind weitere Verbesserungen geplant. Weiterhin zeichnet die MA35 die grundsätzliche Fähigkeit und prinzipielle Bereitschaft zur herkunftssprachlichen Kommunikation im behördlichen Kontakt aus. Nichtsdestoweniger bleiben die bereits 2011 konstatierten Herausforderungen für die MA35 bestehen. Dazu gehört, dass quer über alle Organisationseinheiten hinweg dieselben Standards in Bezug auf KundInnenorientierung und Diversitätskompetenz erreicht

Niederlassungsbegleitung „Start Wien“: rund **3.500 Bildungspässe** werden jährlich ausgestellt, die Sprachgut-scheine für Deutsch-kurse beinhalten.

Im Rahmen der „Wiener Charta des Zusammenlebens“ haben sich **8.500 Menschen** in rund 650 Gruppen beteiligt, 1.800 Vorschläge für ein besseres Miteinander in Wien wurden eingebracht.

Herausgeberin des **1. Wiener Gleichstellungsmonitors**

Rund **1 Million KundInnenkontakte** pro Jahr bei der MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt.

(und gehalten) sowie MitarbeiterInnen angesichts des hohen Drucks sowie enger rechtlicher Rahmenbedingungen gestärkt und zum Verbleib in der Organisation motiviert werden. Die nunmehr erfolgte Erarbeitung bzw. beginnende Umsetzung eines abteilungsweiten Ausbildungskonzepts hat das Potenzial, hier eine entscheidende Verbesserung zu bewirken.

Strategische Herangehensweise als solide Basis

Um Kontinuität und Weiterentwicklung der Diversitätsagenden sicherzustellen, ist eine starke organisatorische Verankerung wichtig. Für alle vier Einrichtungen gilt, dass dieses Fundament in den letzten beiden Jahren gestärkt werden konnte. Die MA57 kann dank des neu eingerichteten Projektteams „Diversitätsmanagement“ (**Best of 2013**) Maßnahmen gezielter und systematischer entwickeln und umsetzen. MA 3 und MA35 verfügen nun u.a. über Diversitätsbeauftragte. Die Erfahrung aus vielen anderen Bereichen zeigt, dass bei starkem Commitment der Führungsebene Diversitätsbeauftragte zu substantiellen Qualitätsverbesserungen im Diversitätsmanagement beitragen können.

Best of 2013 – Projektteam Diversitätsmanagement

Eine Art Think Tank der MA57 in Sachen Diversitätsmanagement. Das Projektteam trifft sich dreimal jährlich und bringt alle Führungskräfte der Abteilung sowie weitere Schlüsselkräfte aus den Bereichen Personal, Öffentlichkeitsarbeit und Diversitätsmanagement zusammen. Das Team formuliert Ziele, Maßnahmen und langfristige Schwerpunkte für die Entwicklung des Diversitätsmanagements auf allen Tätigkeitsebenen der Frauenabteilung.

Diversitätsmanagement nach „innen“ als zentrales Element der Gleichstellungsagenda

Öffnung und Diversitätsorientierung der Verwaltung sind kein Nebenaspekt, sondern Kern jeder Gleichstellungsagenda. Nur wenn alle BürgerInnen gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Leistungen haben, können Chancengerechtigkeit und Teilhabe realisiert werden. In Wien gilt das umso mehr, erbringen die Stadt Wien und ihre Tochterunternehmen doch eine überaus umfangreiche Palette an Leistungen und sind Arbeitgeberin von über 65.000 Menschen.

Best of 2013 – Die Welt ist in Wien zu Hause

Die MA 17 ermöglicht allen MitarbeiterInnen der Stadt Wien einen Einblick in die sprachliche, kulturelle und religiöse Vielfalt Wiens. Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MA 17 geleitete Exkursionen führen zu Vereinen, Kulturorganisationen und Kirchen unterschiedlicher Communitys in Wien und machen Diversität konkret sichtbar und erlebbar.

Mit der MA 17 verfügt Wien über eine Kompetenzstelle in Sachen stadinternes Diversitätsmanagement. Beratung anderer Einrichtungen und kooperative Weiterentwicklung der Diversitätsagenden gehören zu ihrem Kerngeschäft. Im Lauf der Jahre hat die MA 17 dafür eine umfangreiche Angebotspalette entwickelt. U.a. finden regelmäßig Führungskräfte-Schulungen statt, um den Umgang mit Vielfalt in der MitarbeiterInnenschaft zu professionalisieren. In der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal ist Diversitätsorientierung Bestandteil des Kontraktmanagements. Ein von der MA 17 geleiteter, halbjährlicher Diversitätszirkel fungiert als Plattform für den Austausch und die Professionalisierung des Diversitätsmanagements, das alle Abteilungen der Geschäftsgruppe verbindlich umzusetzen haben. Diversität konkret bietet die Initiative „Die Welt ist in Wien zu Hause“ mit Exkursionen zu Orten gelebter kultureller, sprachlicher und religiöser Vielfalt (**Best of 2013**).

Auch die für Gesundheitsförderung bzw. ArbeitnehmerInnenschutz – und damit wesentlich für Fairness am Arbeitsplatz – verantwortliche MA 3 hat begonnen, ihr Leistungsportfolio zu diversifizieren, um den Bedürfnissen der zunehmend vielfältigen MitarbeiterInnenschaft der Stadt Wien entgegenzukommen. So kommt die in der Dienststelle vorhandene Sprachenvielfalt (immerhin sieben Sprachen) verstärkt für mehrsprachige Beratungsleistungen zum Einsatz, und es ist geplant, z.B. bei Gesundheitstagen auch auf DolmetscherInnen zurückzugreifen. In ihrer Beratung der Abteilungen der Stadt inkludiert die MA 3 die Berücksichtigung herkunftsspezifischer Aspekte in der Arbeitsorganisation (z.B. konfessionelle Vorgaben) sowie Einfühlungsvermögen gegenüber Bediensteten jedweder Herkunft bei Betreuungsleistungen.

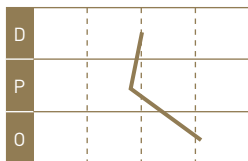
Best of 2013 – Kleines Wiener Wahlwörterbuch

Die von der MA 17 in Kooperation mit der MA 62 (Wahlen) produzierte Broschüre bietet in übersichtlicher Form die wichtigsten Informationen rund ums Wählen in Wien. Der für jeden Wahlgang neu aufgelegte Folder ist nicht nur auf Deutsch, sondern in 16 weiteren Sprachen erhältlich und stellt eine Einladung an neu eingebürgerte WienerInnen bzw. EU-BürgerInnen zur Beteiligung am demokratischen Prozess dar.

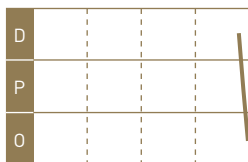
Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

- **MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung:** Zuständig für Angelegenheiten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes und des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.
- **MA17 Integration und Diversität:** Stadtinterne Kompetenzstelle für Diversitätsmanagement. Zentrale Rolle bei Sprachförderung, Niederlassungsbegleitung und Förderung des Zusammenlebens.
- **MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt:** Zuständig für Personenstandsangelegenheiten, die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsrechtes sowie des Staatsbürgerschaftsrechtes.
- **MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten:** Zuständig für strategische, operative und bewusstseinsbildende Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Bietet mit dem Frauentelefon und dem 24-Stunden Frauennotruf wichtige Beratungsleistungen.



Diversität als Thema etabliert – Umsetzungsdynamik beibehalten



Durchgängig Spitzenwerte – Vorbildrolle verpflichtet

MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Verankerung von Diversität in Organisationskultur und -entwicklung durch entsprechende Strategiedokumente und Diversitätsbeauftragte
- In der Leistungserbringung: mehrsprachige Infomaterialien (z.B. zu Gefahren am Arbeitsplatz) und Beratung in wichtigen Erstsprachen im Bedarfsfall angeboten
- Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung – starke Inanspruchnahme

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Ein genauerer Augenmerk auf die Inanspruchnahme von Leistungen durch MitarbeiterInnen der Stadt Wien mit Migrationshintergrund
- Gezielte Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Aufnahmeverfahren

MA17 Integration und Diversität

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement als Schwerpunkt der Organisationsentwicklung auf allen Ebenen – sichtbar auch im KundInnenkontakt und Personalmanagement
- Diversitätsorientierte Leistungserbringung als Standard – Beispiele: die Wiener Charta oder die Migrabil-Seminarreihe für VereinsvertreterInnen sowie engagierte Einzelpersonen mit Migrationshintergrund
- Leistungserbringung wird laufend evaluiert und den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden angepasst (durch KundInnenbefragungen, Feedback der MitarbeiterInnen oder Austausch mit Stakeholdern und Vereinen)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind auf allen Ebenen der Organisationsstruktur vertreten
- Breite Beteiligung an diversitätsorientierten Weiterbildungsformaten

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Vorausschauende Weiterentwicklung eines bereits auf hohem Niveau befindlichen Diversitätsmanagements
- Vorantreiben der Diversitätsorientierung der Stadt Wien, weitere Forcierung der MultiplikatorInnenrolle

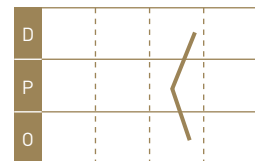
MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement durch konkrete Maßnahmen verstärkt verankert: Ernennung einer Diversitätsbeauftragten, Erarbeitung einer Diversitätsstrategie
- Neue zielgruppenspezifische Angebote (z.B. Ausbau des mehrsprachigen Informationsangebots, SMS-Service für StudentInnen)
- Überblick über vorhandene Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen und dadurch zielgerichtete und anlassbezogene Einsetzung in der Beratung von KundInnen
- Migrantinnen und Migranten sind auf Führungsebene stärker vertreten

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Angleichung der Qualität des Diversitätsmanagements in der „Zentrale“ und den Außenstellen sowie Schaffung einheitlicher Standards
- Detaillierterer Überblick über den Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen
- Stärkung der MitarbeiterInnen, u.a. durch Kompetenzaufbau und Unterstützung sowie Verringerung der Personalfuktuation
- Systematische Planung der Weiterbildung mit Fokus auf Sprachkompetenzen und interkulturelle Teilkompetenzen



Deutliche Fortschritte in Organisationsentwicklung und Personalmanagement – Herausforderung ist eine breite und nachhaltige Verankerung

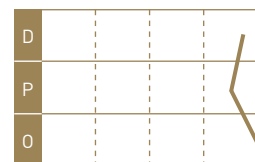
MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Starke Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung: Thematisierung in strategischen Dokumenten, Projektteam Diversitätsmanagement
- Niederschwellige Angebote, um Kundinnen mit Migrationshintergrund zu erreichen: u.a. mehrsprachige Materialien und Beratung am Frauentelefon bzw. -notruf, Frauenbus
- Starkes Engagement in der Öffentlichkeitsarbeit und bei der stadtinternen Thematisierung von Diversitätsthemen: Vernetzung mit Vereinen und Stakeholdern, Fokus in der Öffentlichkeitsarbeit und bei Veranstaltungen, Best-Practice-Austausch mit anderen Einrichtungen
- Diversitätskompetenz als Schwerpunkt im Personalmanagement: Berücksichtigung im Aufnahmeverfahren, starke Inanspruchnahme von diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

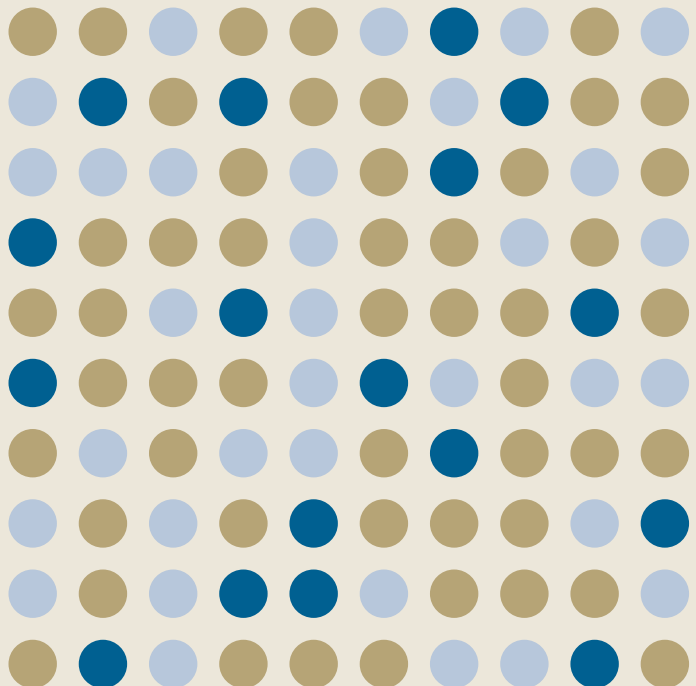
- Abrundung durch Erweiterung des Spektrums der angebotenen Sprachen

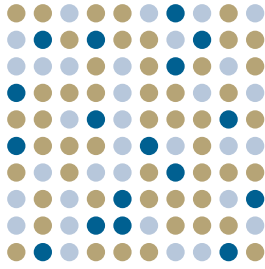


Umfassende Diversitäts- und Gleichstellungsagenda – Abrundungsmöglichkeit bei Mehrsprachigkeit

BILDUNG, AUS- & FORTBILDUNG

50%





- Über 50 % der seit Mitte der 1990er Jahre Zugewanderten haben einen Maturaabschluss aus dem Ausland mitgebracht.

BILDUNG, AUS- & FORTBILDUNG

Bildung ist die Grundlage für soziale Aufstiegsprozesse, gesellschaftliche Teilhabe und Integration der Menschen und für wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit. Es ist eine sozial-, gesellschafts- und wirtschaftspolitische Aufgabe, allen Menschen unabhängig vom sozialen Status oder der Herkunft gleichen Zugang zu Bildung und Ausbildung zu ermöglichen. Bildung erhöht die Berufs- und Erwerbschancen und stärkt Demokratieife, Diskussionskultur und die Fähigkeit, Rechte und Interessen wahrzunehmen und zu vertreten.

Während wesentliche Rahmenbedingungen in der Bildungspolitik auf Bundesebene bestimmt werden, kann Wien dennoch wichtige Impulse und Aktivitäten setzen. Das betrifft die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit ebenso wie Schulen und Kindergärten.

Diversitätsmanagement ist dabei ein Weg, um gleichen Zugang zu Bildungsangeboten zu ermöglichen, Förderung und Wertschätzung von Mehrsprachigkeit zu garantieren, das Selbstwertgefühl von Kindern und Jugendlichen zu steigern, Eltern beim „Navigieren“ ihrer Kinder durch die Bildungslandschaft und die Fort- und Weiterbildung aller zu unterstützen.

Eine bewusste Diversitätsorientierung der Bildungsinstitutionen kann auch die negativen Auswirkungen bestehender Mängel bei Ressourcenausstattung oder Organisation des Bildungswesens zumindest mildern.

Das **Integrationsmonitoring** beobachtet die Bildungsteilnahme und den Bildungserfolg der Bevölkerung differenziert nach Alter, Herkunft, Bildungsstaat, Zuzugsperiode, Zuzugsalter und dem Bildungsfortschritt zwischen Eltern- und Jugendgeneration.

Das **Diversitätsmonitoring** beleuchtet den Stand des Diversitätsmanagement bei folgenden Abteilungen/Einrichtungen der Stadt Wien, die wichtige Aufgaben in diesem Feld erfüllen:

- MA 10 Wiener Kindergärten
- MA 11 Amt für Jugend und Familie
- MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Teildienststellen und Erwachsenenbildung
- MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend
- KJA Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft
- VHS Wiener Volkshochschulen

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

Hohes Bildungskapital in Wien – im Ausland erworben

- Rund 32 % der Zugewanderten aus Drittstaaten seit 2006 nach Wien haben einen Studienabschluss aus dem Ausland mitgebracht; bei jenen, die seit 2006 aus EU27/EFTA-Staaten zugezogen sind, waren es rund 34 %.

Bildungsstand in Wien: Bildungsfortschritte halten an

- Zu Beginn der Zuwanderung nach Wien in den späten der 1990er Jahre hatten rund 40 % aller erwerbsfähigen WienerInnen, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, max. einen Pflichtschulabschluss; heute sind es rund 23 %.
- Weitere Ausbildungsfortschritte in der Eltern- und Jugendgeneration bei der Reduktion des Anteils mit max. Pflichtschulabschluss. Jedoch stagniert das Ausmaß der Fortschritte bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Ausbildungsbeteiligung nach Pflichtschule: Trotz positiver Trends weiterhin große Unterschiede nach Herkunftsgruppen und Bildungsstaat

- Die Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 24-Jährigen nach der Pflichtschule ist weiter im Ansteigen und nimmt insbesondere bei der 2. Generation mit Herkunft Türkei, Bosnien-Herzegowina und EU15-Staaten zu.
- Starke Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung gibt es bei jenen Jugendlichen, die ihre bisherige Bildung im Ausland absolvierten: Während fast 75 % der 15- bis 24-Jährigen aus EU-Staaten in Wien eine weiterführende Ausbildung machen, ist es bei Jugendlichen aus Drittstaaten nur ein Drittel.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Integration wird daran gemessen, inwieweit alle Wienerinnen und Wiener einen gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung haben und unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem rechtlichen und sozialen Status ähnliche Kompetenzen erwerben können. Deshalb werden im Themenfeld Bildung die Bildungsteilnahme und der Bildungserfolg der Wiener Bevölkerung beobachtet.

Worauf wird 2013 fokussiert?

Im Fokus stehen die Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule sowie der Bildungsstand der Bevölkerung. Dabei wird auch ausgewertet, inwieweit die bisherige Ausbildungsbeteiligung im Inland oder im Ausland stattgefunden hat und in welchem Land der höchste Bildungsabschluss absolviert wurde. Aspekte wie die kontinuierliche Zunahme der Einwanderung von Menschen mit höherer Bildung bzw. der Migration nach Wien zum Zweck der Ausbildung, die Bildungsmobilität zwischen der Eltern- und Jugendgeneration, also auch Bildungskarrieren und -abbrüche, werden in die Analyse miteinbezogen (**➔ Beschäftigung und Arbeitsmarkt: NEET**).

Bildungsteilnahme

Bildungserfolg

Entwicklungen und Trends

Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule

Bildungskarrieren und -abbrüche

Eltern- und Jugendgeneration

36-Monate-Durchschnitt: Konzentration auf den Trend und nicht auf einzelne Jahre

Neuigkeiten 2013

- Entwicklungen und Beobachtungen werden ab Mitte 2007 dargestellt.
- Bildungsstand nach Zeitpunkt des Zuzugs und Alter zum Zeitpunkt des Zuzugs.

Migrationsbezug: Bildungsabschluss im Ausland und/oder Geburtsland der Eltern im Ausland

Integrationsindikatoren für Bildungsteilnahme und Bildungserfolg

A Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule

B Bildungsstand (Verteilung und Entwicklung der Bildungsabschlüsse)

Methodische Anmerkungen: 36-Monate-Durchschnitte

Da die Mikrozensusstichprobe für eine Altersgruppe (wie die 15- bis 24-Jährigen, unterteilt nach sieben Geburtsorten der Eltern) in einem einzelnen Bundesland bereits recht klein ist, werden die unvermeidlichen Stichprobenschwankungen relativ groß. Man darf und kann dann die Werte eines einzelnen Quartals und auch selbst eines einzelnen Jahres nicht mehr interpretieren, sondern muss sich ausschließlich auf den Trend konzentrieren. Um das zu erleichtern, ohne den Blick auf die tatsächlichen Werte ganz zu versperren, werden im Monitoring Durchschnittswerte für jeweils 36 Monate gleitend dargestellt. Das heißt, es wird ein Datenpunkt für den Durchschnitt von Mitte 2007 bis Mitte 2010, der nächste für den Durchschnitt Mitte 2008 bis Mitte 2011 usw. abgebildet. Man sieht dann noch Andeutungen der konkreten Veränderungen, ins Auge springt aber nun vor allem der Trend über die Zeit.

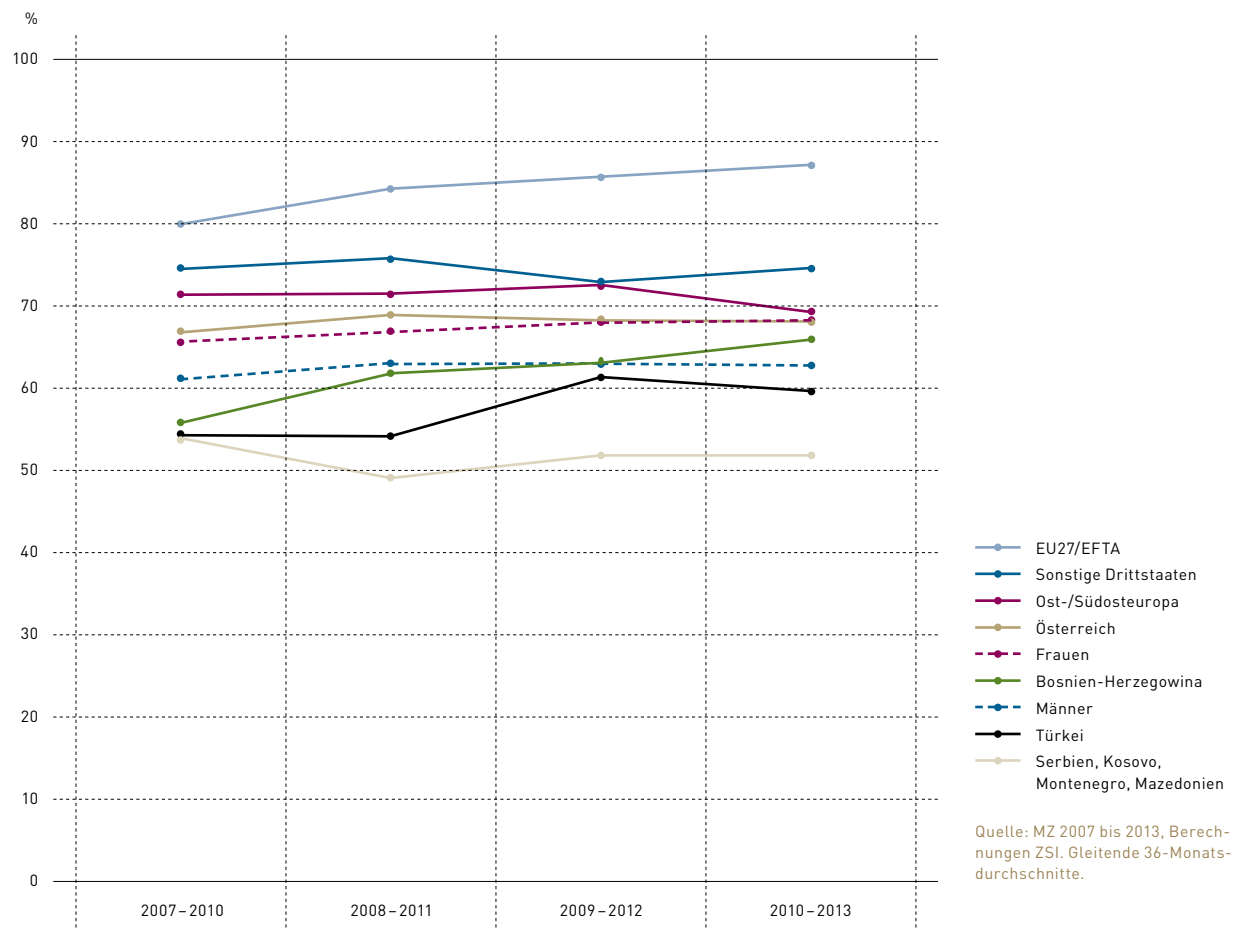
A: Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule

Die Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule steigt insgesamt, vor allem aber bei Jugendlichen, deren Eltern aus Bosnien, der Türkei oder EU15/EFTA-Staaten zuzogen.

Dieser Indikator ist eine wesentliche Messgröße dafür, inwiefern es Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung von Herkunftsgruppen gibt bzw. inwiefern sich diese Beteiligung über die Zeit verändert. Er betrüge 100 %, wenn alle nach der Pflichtschule weitermachten, studieren gingen und bis zum Tag, an dem sie 25 werden, in Ausbildung blieben. Er läge bei 0 %, wenn niemand nach der Pflichtschule noch eine Ausbildung machte.

Unter den Jugendlichen, welche die Pflichtschule in Österreich beendeten, gibt es relativ große Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung. Weiterhin ist der Aufwärtstrend in der Bildungsbeteiligung bei Jugendlichen mit Herkunft Türkei beobachtbar, noch stärker bei Herkunft Bosnien-Herzegowina. Unverändert und konstant niedrig ist die Ausbildungsbeteiligung bei Jugendlichen mit Eltern aus Serbien, Kosovo, Montenegro und Mazedonien. Eine Erklärung für diese Beobachtung ist, dass die Jugendlichen bisher für Wiener Verhältnisse – die Lehre ist in Wien im Vergleich zu den Bundesländern eine nicht sehr stark besuchte Ausbildung – ungewöhnlich häufig eine Lehre absolvieren und daher mit 18 oder 19 Jahren ihre Ausbildungskarriere beenden.

Ausbildungsbeteiligung: Anteil der nicht mehr schulpflichtigen 15- bis 24-Jährigen mit bisher höchstem Abschluss in Österreich nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland der Eltern



Vom Ausland nach Österreich: Unterschiede bei Fortsetzung von Bildungskarrieren

Bisherige Bildungskarrieren im Ausland – starke Diskrepanz zwischen EU- und Drittstaaten bei weiterführender Ausbildung in Österreich

Betrachtet man denselben Indikator für Jugendliche, die die Pflichtschule im Ausland absolvierten und erst danach zuzogen, zeigen sich große Unterschiede zwischen Jugendlichen aus EU/EFTA-Staaten einerseits und aus Drittstaaten andererseits. Diese Unterschiede sind seit 2007 zudem stark angewachsen. Zuletzt waren 72 % der 15- bis 24-Jährigen, die ihren bisher höchsten Abschluss in einem EU/EFTA Staat gemacht hatten, in Ausbildung, aber nur 34 % jener 15- bis 24-Jährigen, die ihren höchsten Abschluss in einem Drittstaat gemacht hatten. Der Grund ist, dass Jugendliche aus EU/EFTA-Staaten, besonders aus den EU15, vorwiegend zum Zweck eines Studiums nach Wien zuziehen. Die Zahl jener, die aus anderen Gründen in Wien sind, hat im Gefolge der Krise sogar abgenommen. Jugendliche mit Abschlüssen aus Drittstaaten ziehen dagegen zu kleineren Teilen zu Ausbildungszwecken zu. Sie kommen zu größeren Teilen als Flüchtlinge, als EhepartnerInnen und als Arbeitskräfte.

Wo findet die Ausbildung statt?

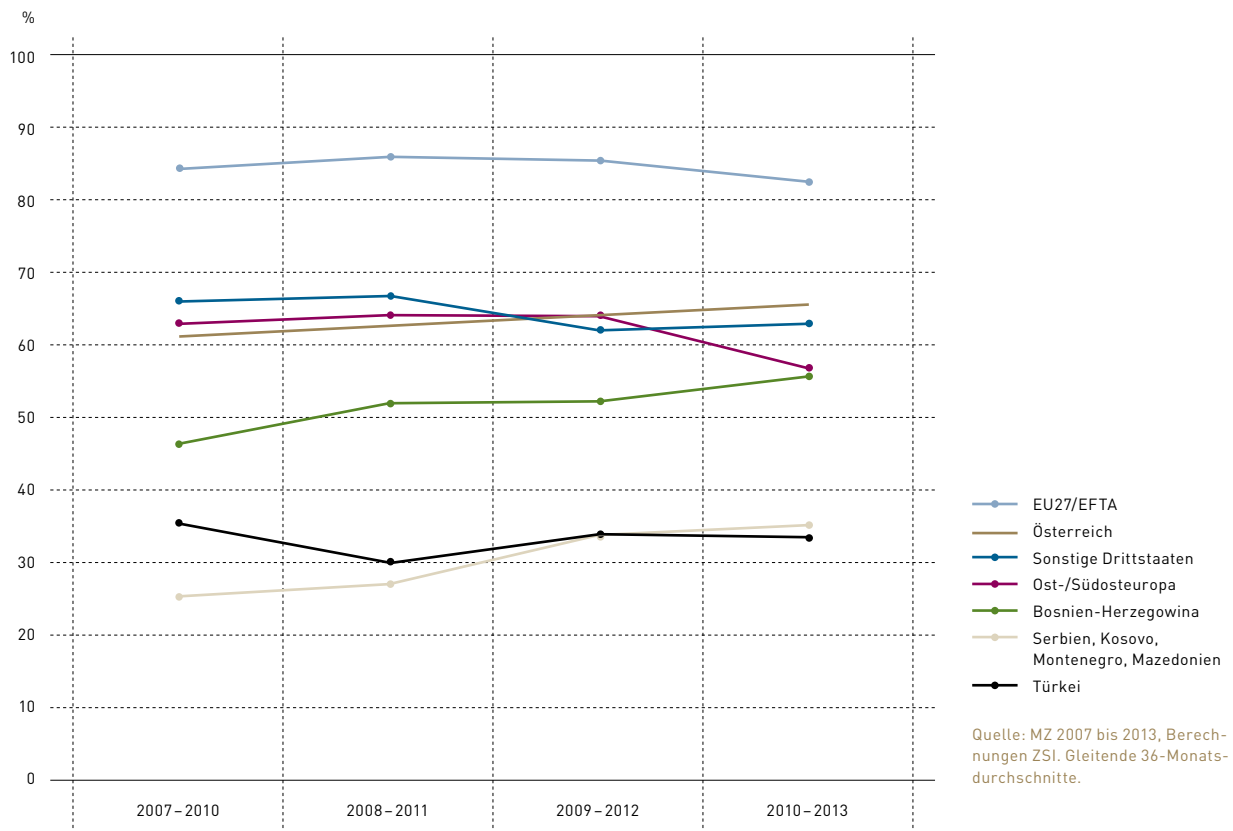
Trend zu höheren Schulen nach Abschluss der Pflichtschule in Österreich

Ein zweiter Indikator der Ausbildungsbeteiligung ist die Häufigkeit, mit der 15- bis 24-Jährige zur Matura führende Schulen besuchen oder die Matura bereits erworben haben. Er betrüge 100 %, wenn alle, die nach der Pflichtschule eine Ausbildung machen oder gemacht haben, Matura machten und beläufte sich auf 0 %, wenn alle, die nach der Pflichtschule eine Ausbildung machen, eine Lehre oder Fachschule absolvierten.

Weiterhin gibt es unter den Jugendlichen, welche die Pflichtschule in Österreich beendet haben, je nach Herkunft der Eltern sehr große Unterschiede, aber es gibt Anzeichen, dass sich diese allmählich verringern. Lag der Ausbildungsanteil von Jugendlichen mit bosnischer Herkunft in einer AHS oder BHS zwischen 2007 und 2010 schon bei 47 %, so stieg er von 2010 bis 2013 mit 56 % erheblich. Ebenso ist dieser starke Anstieg eines höheren Schulbesuchs bei Jugendlichen mit Herkunft Serbien zu beobachten, nämlich von 25 % auf 35 %, während der Anteil bei Herkunft Türkei in der Umgebung von 34 % stabil bleibt. Auch bei jenen Jugendlichen, die keinen Migrationshintergrund haben, ist ein leichter Anstieg der Ausbildungsbeteiligung an höheren Schulen von 61 % auf 66 % feststellbar.

Der hier abgebildete Rückgang bei der Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule an einer AHS oder BHS von Jugendlichen mit Herkunft aus EU/EFTA sowie anderen ost- und südosteuropäischen Staaten außerhalb des früheren Jugoslawien kann u.U. aufgrund der Stichprobengröße bei diesen Herkunftsgruppen auch eine statistische Schwankung bedeuten, bzw. ist der neue Zuzug mehr in den Arbeitsmarkt und weniger in Ausbildung als zuvor.

Ausbildungsbeteiligung: Anteil der nicht mehr schulpflichtigen 15- bis 24-Jährigen mit in Österreich beendeter Pflichtschule, der eine AHS oder BHS besucht oder bereits Matura hat



Wenig Sekundarausbildung bei Zuzug nach der Schulpflicht

Feststellen lässt sich, dass von jenen, die als 15- bis 18-Jährige zuzogen und jetzt noch in Wien leben, 40 % in Österreich noch einen Bildungsabschluss machen. Ein Fünftel dieser Abschlüsse hat Pflichtschulniveau, drei Fünftel haben Sekundarniveau und ein Fünftel hat Tertiärniveau. Bei diesem letzten Fünftel muss angesichts des jungen Alters bei Aufenthaltsbeginn angenommen werden, dass sie vor dem tertiären Abschluss in Österreich auch einen Sekundarabschluss machen. Es dürften also vier Fünftel der 40 %, die einen Abschluss in Österreich machen, unter anderem auch einen Sekundarabschluss gemacht haben. Das wäre rund ein Drittel der Bevölkerung, die im Alter zwischen 15 und 18 Jahren zuzog.

Jene 60 %, die keinen Abschluss mehr machen, haben zu drei Vierteln höchstens die Pflichtschule bzw. zu einem Fünftel eine Sekundarausbildung im Herkunftsland abgeschlossen. Die vor allem aus Reihen des Wiener Arbeitsmarktservice berichtete Beobachtung, dass es Zuzug im Sekundarschulalter gebe, dem ein Schulabbruch im Ausland vorangehe, und dem keine Fortsetzung der Bildung in Österreich folge, lässt sich mit den vorhandenen Daten nicht überprüfen. Es ist davon auszugehen, dass das Bildungspotenzial in dieser Gruppe durchaus größer (gewesen) wäre.

Bildungskarrieren bei Zuzug im Sekundarschulalter

B: Bildungsstand

Mit mehreren Indikatoren beobachtet das Wiener Integrationsmonitoring den Ausbildungsstand der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und den Ausbildungsfortschritt zwischen den Generationen. Berücksichtigt werden dabei die Zuzugsperiode (beginnend mit 1956) und das Alter beim Zuzug.

Bildungsstand:

Höchste abgeschlossene formale Ausbildung

Bildungsstaat:

Jenes Land, in dem die bisher höchste abgeschlossene formale Ausbildung erworben wurde

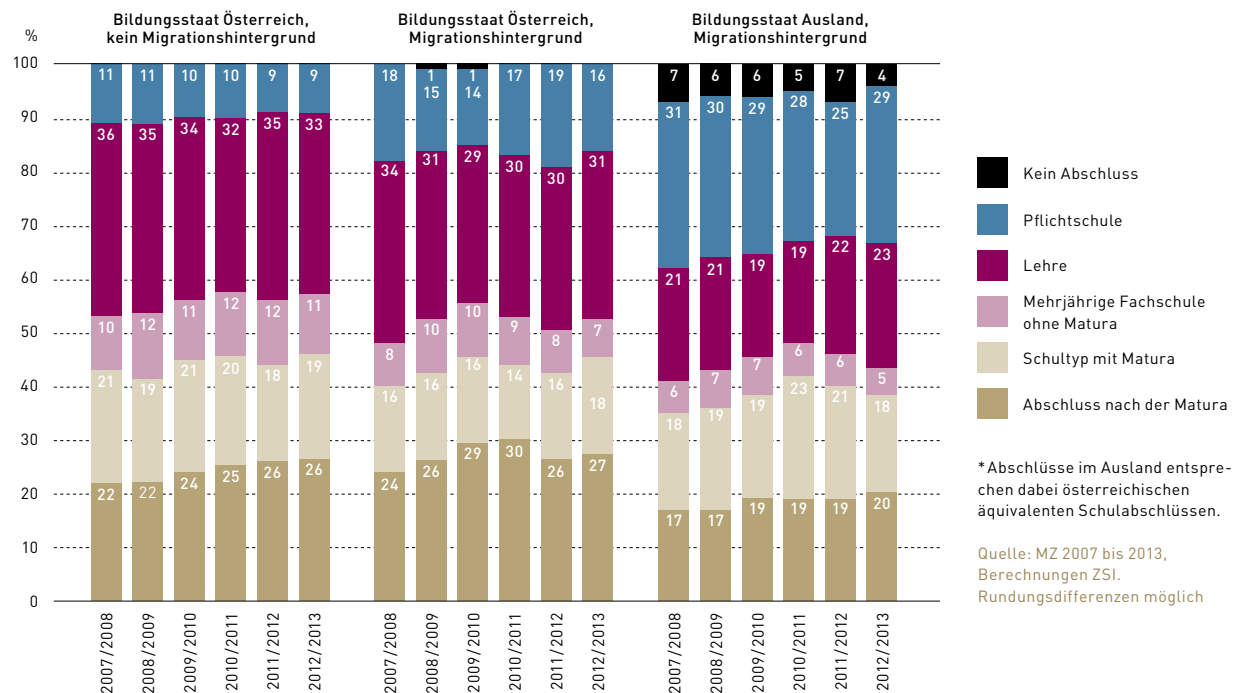
Bildungsstand nach Herkunft und Bildungsstaat

Einen ersten Überblick verschafft die folgende Abbildung. Unterschieden wird hier zwischen drei Bevölkerungsteilen: 1. Ausbildung in Österreich und Eltern aus Österreich, 2. Ausbildung in Österreich und mindestens ein Elternteil nicht aus Österreich, 3. Ausbildung nicht in Österreich.

Zunächst zeigt sich, dass sich die drei Bevölkerungsteile bei der höheren Bildung nur wenig unterscheiden. In allen liegt der Anteil mit Matura oder Hochschulabschlüssen bei 40 % und steigt ganz allmählich an, wobei sich die Zuwächse den Hochschulabschlüssen verdanken, nicht wachsenden Anteilen mit Matura. Wo sie sich unterscheiden, ist bei den übrigen 55 % bis 60 %. Von diesen sind bei Bildung in Österreich und Eltern aus Österreich etwa 10 % mit höchstens Pflichtschulabschluss und 45 % bis 50 % mit Lehre oder mehrjähriger Fachschule, während das Verhältnis bei Bildung in Österreich und Eltern aus dem Ausland grob gesagt 20 % zu 35 % bis 40 % und bei Bildung im Ausland 35 % zu 25 % steht.

Wie sich hier zeigt, weist die Bevölkerung mit Ausbildung aus dem Ausland eine für den Wiener Arbeitsmarkt ungewohnte Verteilung der Abschlüsse auf, nämlich ungefähr gleich viel höhere Bildung wie bei anderen Bevölkerungsteilen auch, aber relativ wenig mittlere Bildung. Mittlere Bildung war aber bis vor zehn Jahren auch in Wien der Mainstream, so wie sie es in allen anderen Bundesländern auf absehbare Zeit noch bleiben wird. In dem Maß, wie sich das ändert, sind von den Institutionen des Arbeitsmarkts Anpassungsleistungen an die sich ändernden Gegebenheiten erforderlich.

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



Anteil mit höherer Bildung steigt unterschiedlich stark an, Gründe dafür sind verschieden.

Einer der einschlägigen Indikatoren ist der Anteil jener mit mindestens Matura an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 25 Jahren. Er betrüge 100%, wenn alle, die mindestens 25 Jahre, aber noch nicht im gesetzlichen Pensionsalter sind, Matura gemacht hätten, und läge bei 0%, wenn es in dieser Altersgruppe niemand mit Matura oder Hochschulabschluss gäbe.

Würde man nur den Anteil jener mit mindestens Matura an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 25 Jahren betrachten (keine Grafik), so zeigt sich, dass bei drei Bevölkerungsteilen der Anteil mit höherer Bildung im Steigen begriffen ist und bei zweien nicht:

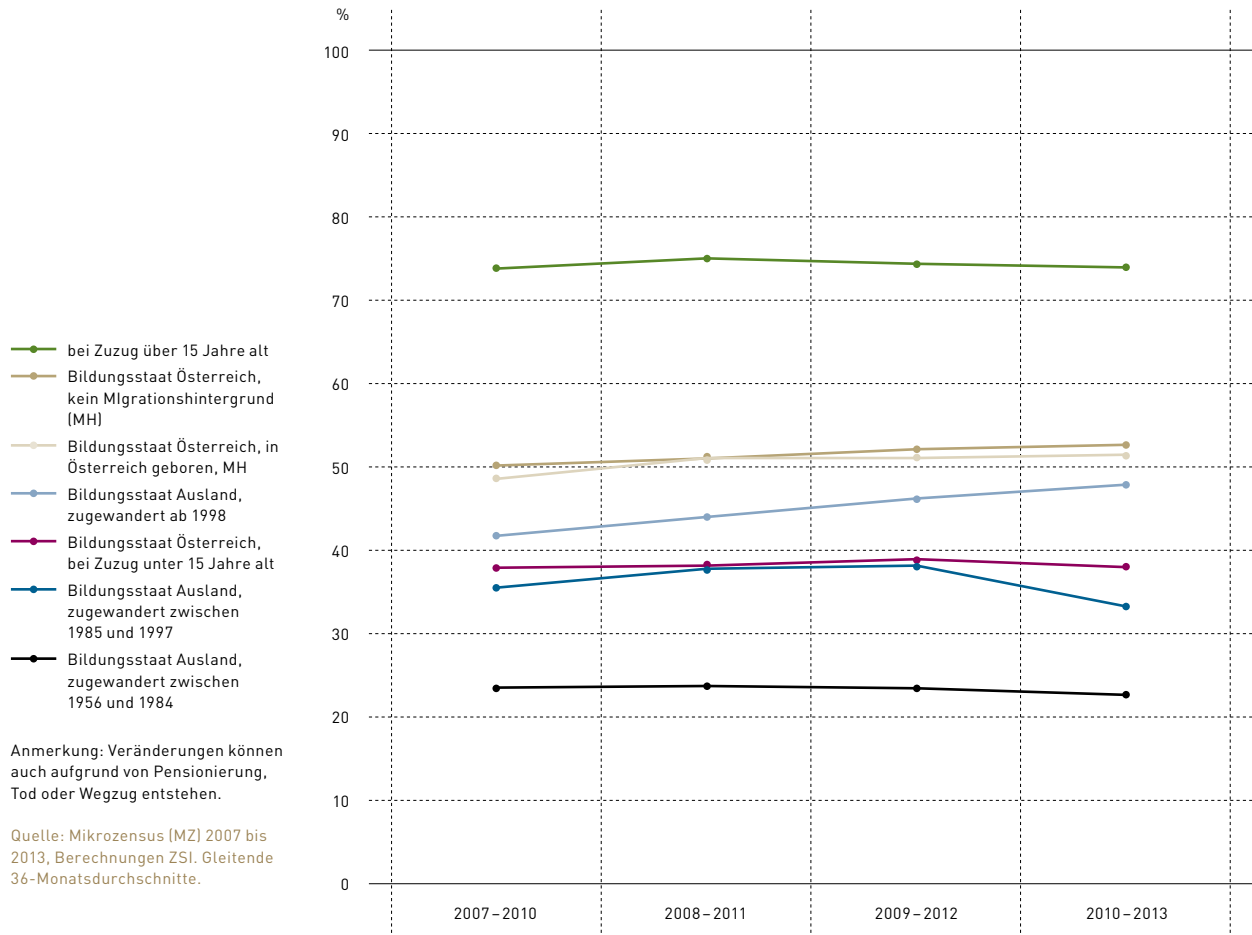
- Der Anteil steigt bei jenen ohne Migrationshintergrund, bei der 2. Generation aus EU/EFTA-Staaten und bei jenen, die ihren Bildungsabschluss in Drittstaaten gemacht haben.
- Der Anteil mit höherer Bildung steigt nicht bei der 2. Generation aus Drittstaaten; auch der Anteil mit höherer Bildung bei jenen mit Bildungsabschlüssen aus EU/EFTA-Staaten stieg nicht, sondern blieb auf hohem Niveau von 60% gleich.

Die Stagnation des Anteils höherer Bildung bei der 2. Generation aus Drittstaaten sollte näher betrachtet werden, denn sie geht einher mit leichten Zuwächsen bei den Anteilen mittlerer oder niedriger Bildung.

Bildungsstand nach Zuzugsperiode und Alter bei Zuzug

Besonders aussagekräftig wird der Indikator Bildungsstand, wenn man die Bevölkerungsgruppen auch nach Zuzugsperiode und Zuzugsalter betrachtet:

Anteil mit mindestens Matura an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter nach Bildungsstaat und Zuzugszeitraum bzw. Zuzugsalter



Methodische Anmerkung

Statt nur die Bevölkerung ab 25 Jahren mit ihren bereits erworbenen Bildungsabschlüssen zu betrachten, kann man auch die Bevölkerung ab vollendeter Schulpflicht heranziehen, und bei jenen, die noch in Ausbildung sind, die am Schultyp erkennbaren voraussichtlichen Abschlüsse verwenden. Wenn man wieder den Anteil mit mindestens Matura als Indikator heranzieht, ähnelt er dem vorigen Indikator grundsätzlich, gestattet aber auch, die 15- bis 24-Jährigen in die Analyse miteinzubeziehen.

Zu Beginn der Zuwanderung in den späten 1950er Jahren, hatten 40 % aller erwerbsfähigen WienerInnen, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, max. einen Pflichtschulabschluss.

Diese Ära war geprägt von der gezielten Anwerbung von Arbeitskräften v.a. im Gebiet des damaligen Jugoslawien und der Türkei. 55 % der zwischen 1956 und 1984 aus dem Ausland zugewanderten, heute im erwerbsfähigen Alter in Wien lebenden Bevölkerung hat maximal einen Pflichtschulabschluss, während etwa 22 % einen Abschluss von der Matura aufwärts haben. Dieser Bevölkerungsteil verkleinert sich jetzt rasch infolge des Übertritts in das gesetzliche Pensionsalter.

Zuzug 1956 bis 1984

Die Zuwanderungsströme werden diverser sowohl im Hinblick auf die Herkunftsstaaten als auch die Wanderungsmotive.

Von der Bevölkerung, die zwischen 1985 und 1997 zuwanderte, haben rund 35 % höchstens neun Schulstufen erreicht, etwa 30 % eine mittlere und 35 % eine höhere Bildung. Die Migrationsströme dieser Zeit sind geprägt einerseits durch Flüchtlingsbewegungen aus den damals kommunistischen Nachbarstaaten und den darauffolgenden geopolitischen Umwälzungen in Europa, andererseits durch regen Familiennachzug aus den Ländern der ersten Zuzugsperiode.

Zuzug 1985 bis 1997

Ein steigender Anteil an Zugewanderten bringt mindestens Matura aus dem Ausland mit.

Seit Mitte der 1990er Jahre, wohl auch bedingt durch neue Migrationsbewegungen seit dem Beitritt Österreichs zur EU und den folgenden EU-Erweiterungen, hat ein steigender Anteil mindestens einem Maturaabschluss aus dem Ausland mitgebracht. Im Durchschnitt lag dieses hohe Bildungsniveau zwischen Mitte 2010 und Mitte 2013 bei 48 %. Beim Zuzug seit 2006 beträgt er über 50 %. Im Gegenzug nimmt in dieser Bevölkerung der Anteil mit höchstens neun Schulstufen stetig ab und macht nur mehr 27 % aus, während der Anteil mit mittlerer Bildung bei rund 25 % stabil bleibt.

Zuzug seit 1998

Zwischen der Bevölkerung mit oder ohne Migrationshintergrund gibt es in Wien so gut wie keinen Unterschied beim Anteil mit höherer Bildung.

In beiden Fällen steigt er ganz allmählich an und betrug zuletzt 52 %. Deutlich darunter liegt er bei jenen, die zwar im Ausland geboren wurden, aber zuzogen, bevor sie 15 Jahre alt wurden, nämlich bei etwa 38 % und dies hat sich seit Mitte 2007 auch nicht geändert. Sehr hoch, über 70 %, ist er dagegen bei jenen, die erst nach Ende der Schulpflicht zuzogen und in Österreich eine Ausbildung machen oder bereits abgeschlossen haben, was daran liegt, dass sie zu großem Teil zu Studienzwecken zuziehen.

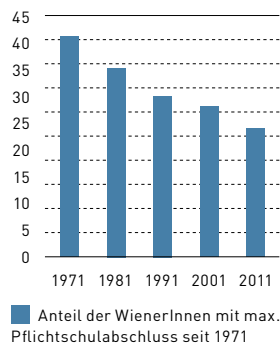
Starker Zustrom an Menschen mit Studienabschlüssen aus dem Ausland

Zuzug seit 2006

34 % der seit 2006 Zugewanderten aus EU/EFTA-Staaten brachten ein abgeschlossenes Studium mit, ebenso 32 % aus Drittstaaten; 21 % der seit 2006 Zugewanderten aus EU/EFTA-Staaten studieren in Wien oder haben seither ein Studium in Österreich abgeschlossen, aber nur 9 % aus Drittstaaten.

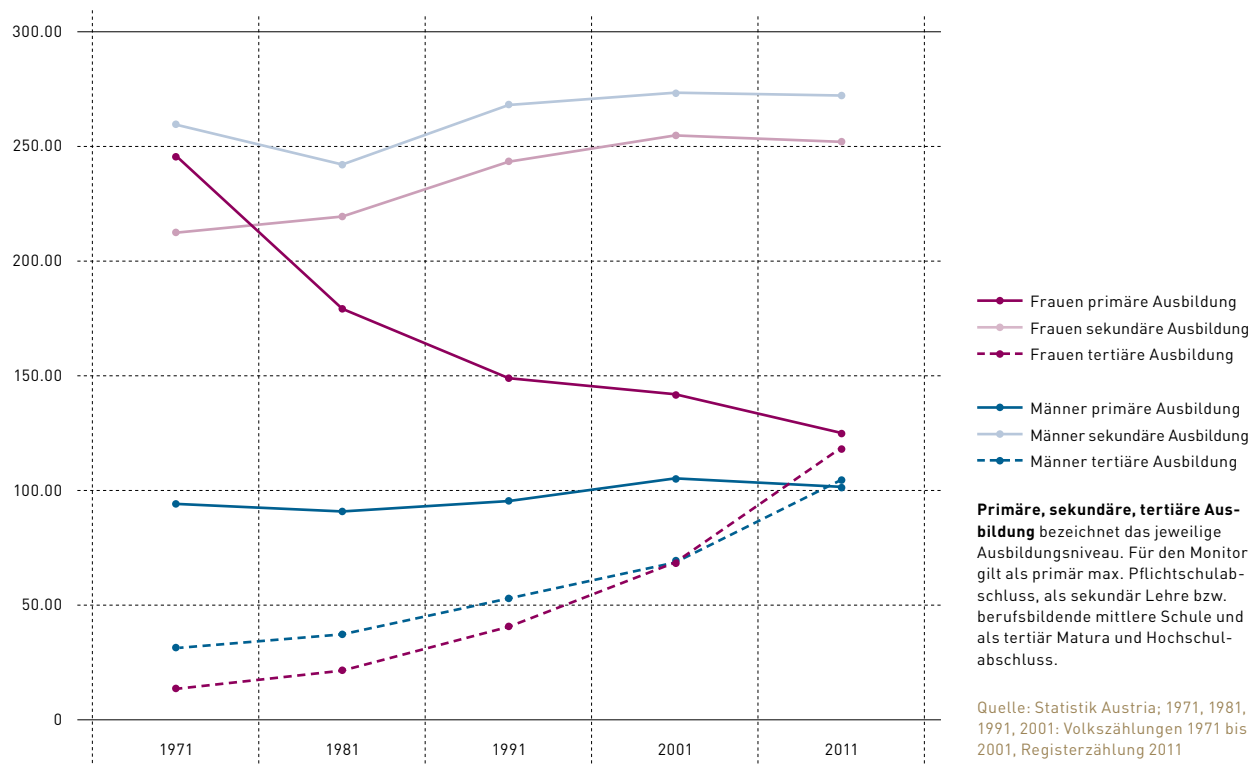
In Wien lebten im Durchschnitt der Periode von Mitte 2010 bis Mitte 2013 etwa 13.300 seit 2006 zugezogene Personen mit Studienabschlüssen aus Drittstaaten. Zur selben Zeit lebten etwa 15.500 seit 2006 zugezogene Personen in Wien mit Studienabschlüssen aus EU27/EFTA-Staaten. Somit kommen 46 % der seit 2006 aus dem Ausland stammenden Studienabschlüsse aus Drittstaaten. Der Anteil an den seit 2006 zugezogenen Studierenden und Personen mit in Österreich erworbenen Studienabschlüssen war jedoch viel kleiner, nämlich nur etwa 27 %.

Langfristige Veränderungen des Bildungsstands



Im Verlauf der letzten 40 Jahre hat sich die Bildungssituation der Bevölkerung von Wien im Alter zwischen 25 und 64 Jahren stark verändert, vor allem bei Frauen. Die Anzahl der Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss fiel von knapp 250.000 auf etwa 120.000 und liegt nun gleichauf mit der Zahl der Frauen mit tertiären Abschlüssen. Auch bei den Männern liegen diese beiden Bildungsniveaus heute gleichauf und machen jeweils etwa 100.000 aus. Die Zahl der Männer mit höchstens Pflichtschulabschluss hat sich dabei in 40 Jahren praktisch nicht verändert. Bei den Männern sind auch Abschlüsse über der Pflichtschule bis zur Matura heute nur unwesentlich häufiger als 1971, bei Frauen aber hat sich diese Zahl von rund 210.000 auf rund 250.000 erhöht.

Entwicklung des Bildungsniveaus von Frauen und Männern in Wien 1971 bis 2011



Datenerfassung von Bildungsabschlüssen spiegelt Ungleichbehandlung von erworbener Bildung im Ausland wider.

Diese o.a. Daten entstammen dem Bildungsstandregister und enthalten nur Abschlüsse in ihrer in Österreich anerkannten Form. Abschlüsse über der Pflichtschule, die im Ausland gemacht wurden, sind hier weitgehend als höchstens Pflichtschulabschlüsse verbucht. Daher besteht ein Widerspruch zu den übrigen, auf dem Mikrozensus basierenden Angaben in diesem Kapitel, da die Daten aus dem Mikrozensus auf Selbstangaben der Befragten basieren und nicht auf nachgewiesenen Nostrifikationen.

Bildungsstand der Eltern

Welche Rolle spielt die Bildung der Eltern für die Bildungsmöglichkeiten der Kinder?

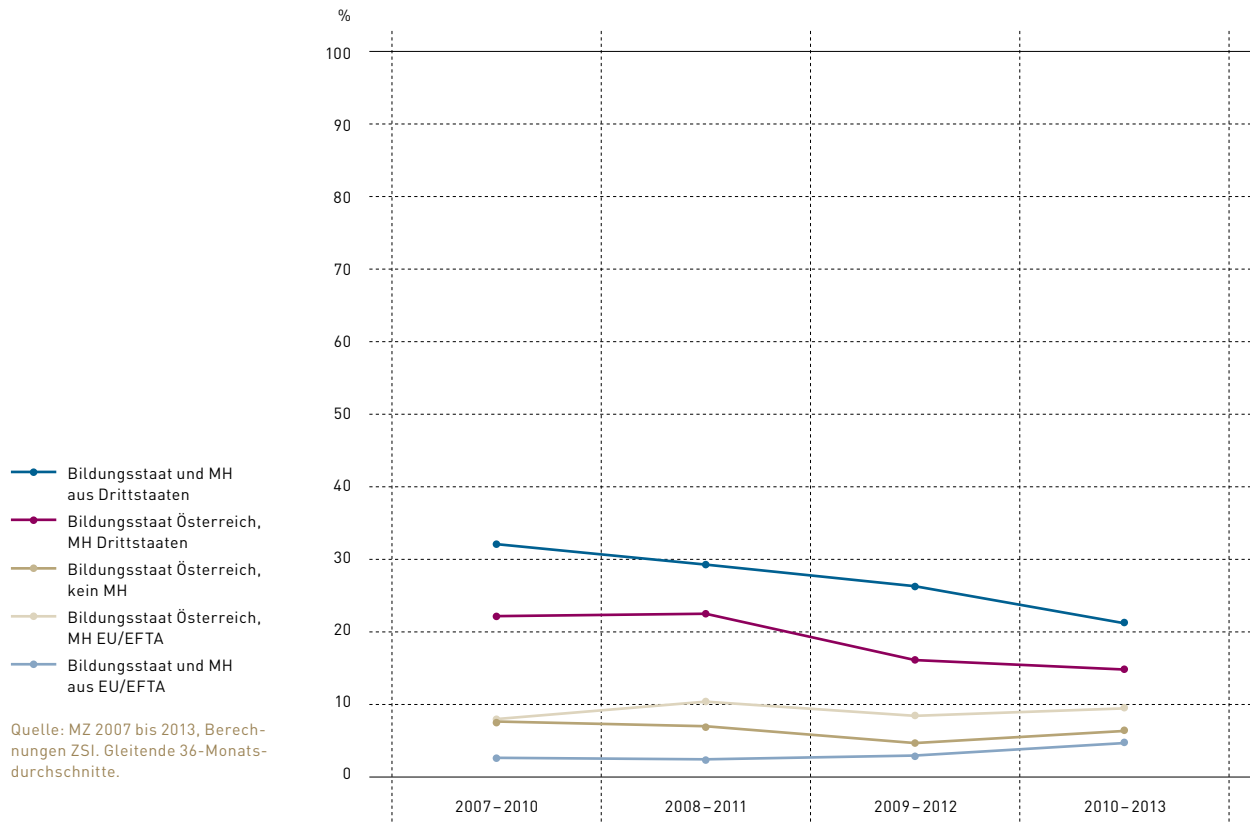
Die Bildung der Eltern spielt in Österreich eine wichtige Rolle für die Bildungsmöglichkeiten der Kinder. Dabei zeigt sich, dass es nicht nur darum geht, dass alle Eltern gleich hohe Bildung haben sollen, um das Bildungsergebnis bei den Kindern viel gleichmäßiger ausfallen zu lassen. Sondern auch die Wahrnehmung der Eltern

durch die PädagogInnen scheint eine nicht unwichtige Rolle für den Bildungsaufstieg der Kinder zu spielen. So kann ein Akzent, ein nicht fehlerfreies Deutsch, aber auch eine gering qualifizierte Tätigkeit unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation der Eltern zu einer Voreingenommenheit gegenüber den Kindern und in der Folge zu deren Benachteiligung führen. Die statistische Realität weist jedenfalls aus, dass der Anteil von Eltern, die aus dem Ausland zugewandert und gering gebildet sind, zunehmend kleiner wird.

Ein Indikator, der ganz klar in diese Richtung weist, ist der Anteil der gering Gebildeten an den Eltern von 3- bis 5-Jährigen: Hatte bis Mitte 2010 noch ein Drittel der Eltern, die selbst aus Drittstaaten zuwanderten, nur max. eine Pflichtschule abgeschlossen, waren es 2013 nur mehr 22 %, also gut ein Fünftel. 32 % wiesen mittlere Bildung auf, und fast die Hälfte, 46 %, Abschlüsse von der Matura aufwärts. Eltern aus EU/EFTA-Staaten weisen nur zu 5 % geringe Bildung auf.

Bei Eltern, die in Österreich geboren wurden und einen Migrationshintergrund haben (15 % Drittstaaten; 10 % EU/EFTA-Staaten) bzw. keinen Migrationshintergrund haben (6 %) verringert sich der Anteil an niedrig Gebildeten ebenfalls (siehe Abbildung).

Anteil der 3- bis 5-Jährigen, deren Eltern max. die Pflichtschule abgeschlossen haben, nach Bildungsstaat und nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland der Eltern

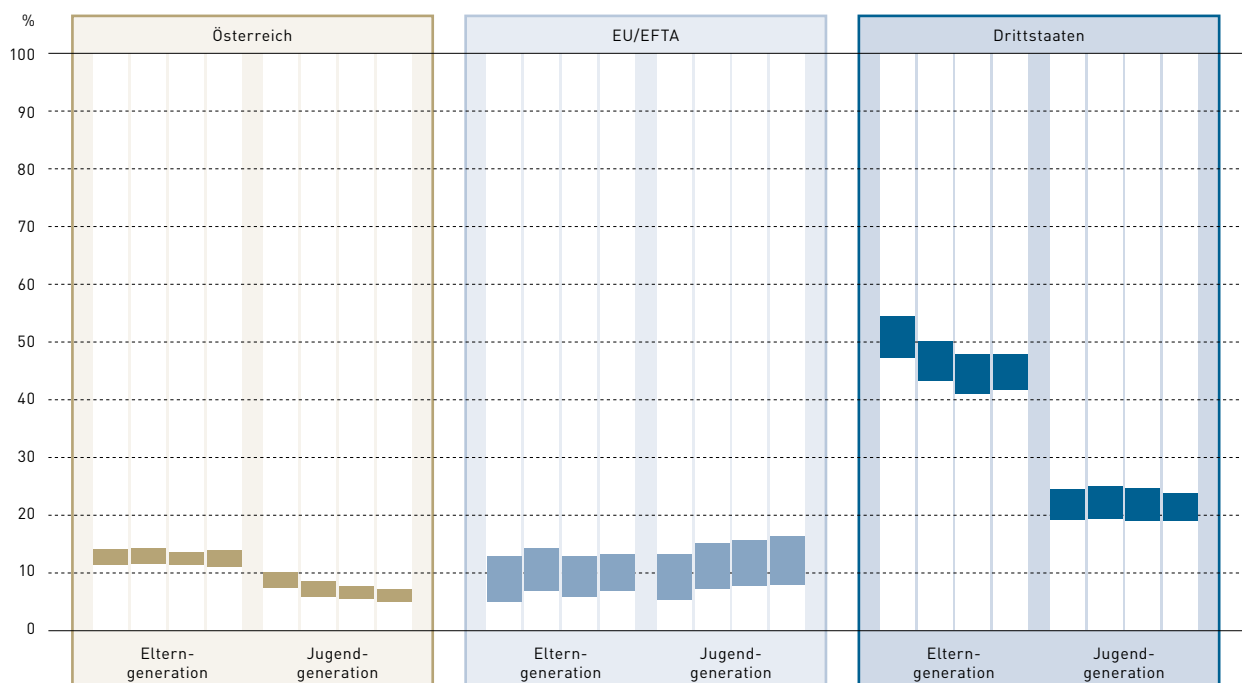


Bildungsstand im Vergleich Elterngeneration und Jugendgeneration

Es besteht eine starke Reduktion bei geringer Bildung innerhalb der Eltern- und der Jugendgeneration, jedoch stagniert der Bildungsfortschritt bei der 2. Generation.

Der Anteil mit höchstens Pflichtschule an in Österreich beschulten 15- bis 29-Jährigen mit Eltern aus Drittstaaten ist nur mehr halb so groß wie an den in Drittstaaten beschulten 45- bis 59-Jährigen. Zwischen der Jugendgeneration mit Eltern aus Österreich und der Elterngeneration mit Eltern aus Österreich verhielt es sich genauso. Sieht man sich das im Zeitverlauf an, dann bestätigt sich dieses günstige Ergebnis, aber es zeigt sich auch eine Problematik: Bei den 15- bis 29-Jährigen mit in Österreich geborenen Eltern ging der Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss seit Mitte 2007 kontinuierlich zurück und beträgt nur mehr 6 %, während er bei den in Österreich beschulten 15- bis 29-Jährigen mit Eltern aus Drittstaaten seit Mitte 2007 bei 22 % verharrt, und dies, obwohl bei der dazugehörigen Elterngeneration die geringe Bildung zeitgleich von 51 % auf 44 % sank. Hintergrund ist, dass manche Drittstaatengruppen weg von der Lehre/BMS hin zu AHS/BHS Bildung tendieren oder überhaupt keine weiterführende Ausbildung nach der Pflichtschule machen. Ob man schon von einem Trend – entweder „nur“ Pflichtschule oder „gleich“ höhere Schule – bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten sprechen kann, ist angesichts des noch kurzen Beobachtungszeitraums für Veränderungen beim Bildungsstand und der äußerst unterschiedlichen Gruppengrößen in diesem Alterssegment noch nicht messbar.

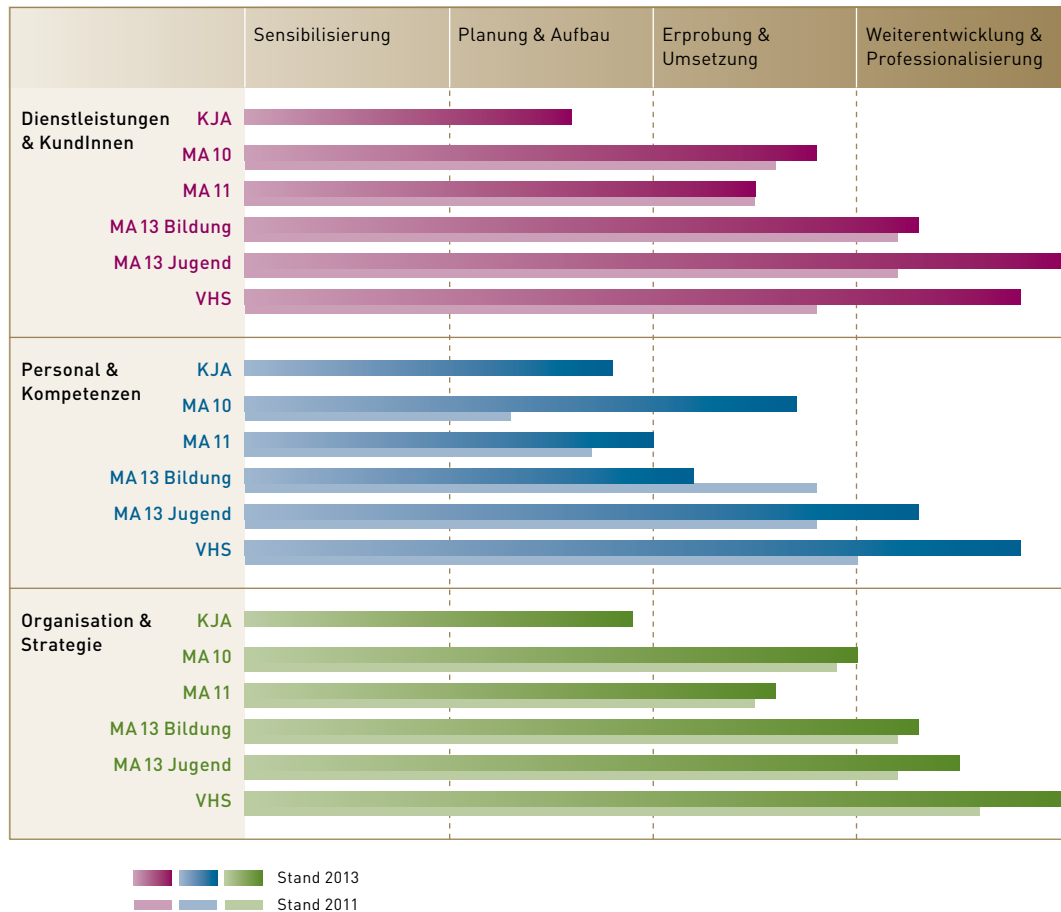
WienerInnen mit max. Pflichtschulabschluss nach Eltern- und Jugendgeneration, nach Bildungsstaat und nach Herkunft der Eltern von Mitte 2007 bis Mitte 2013*



Quelle: MZ 2007 bis 2013, Berechnungen ZSI. *Gleitende 36-Monatsdurchschnitte.

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Im Bereich der Elementarpädagogik (Vorschulalter) stehen wienweit mehr als **93.000 Bildungs- und Betreuungsplätze** zur Verfügung.

Den Bildungserwerb in unterschiedlichen Lebensphasen zu unterstützen und Kindern bzw. Jugendlichen zu Bildung, Recht und Respekt zu verhelfen, sind Kernaufgaben der Stadt Wien im Bildungsbereich. Neben dem Stadtschulrat nehmen die im Folgenden analysierten fünf Einrichtungen diese Kernaufgaben wahr. Dass Jugendschutz (als wichtiges Aufgabenfeld der MA 11 und der Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft – KJA) als Teil des Handlungsfeldes verstanden wird, ist kein Zufall. Kinder und Jugendliche, deren Bedürfnisse und Rechte wahr- und ernstgenommen werden und deren Selbstwertgefühl stark ist, lernen vielfach leichter, effizienter und mit mehr Freude.

Schritte in Richtung inklusives Bildungssystem – Vielfältige Angebote für eine vielfältige Stadtgesellschaft

Angesichts der Bedeutung der Arbeit der Einrichtungen für eine inklusive und faire Stadtgesellschaft zeigt sich ein erfreuliches Gesamtbild. Diversitätsmanagement ist breit verankert und teilweise werden bereits Spitzenleistungen erbracht. Für letztere stehen – wie auch schon 2011 – insbesondere die VHS. Die Öffnung gegenüber den Bedürfnissen und Anforderungen der vielfältigen Migrationsgesellschaft ist zu einer zentralen Säule des Organisationsverständnisses geworden. Dieses Organisationsverständnis wird in einer Reihe von Maßnahmen konkret sichtbar: Die Volkshochschulen ermöglichen es jährlich rund 11.000 Wienerinnen und Wiener, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Gleichzeitig steht die Förderung von Mehrsprachigkeit auf der Agenda weit oben. Von den 250 in Wien gesprochenen Sprachen kann man mittlerweile 60 an der VHS Wien erlernen. Intensivere Erstsprachenförderung findet insbesondere in Polnisch, Türkisch sowie Bosnisch/Kroatisch/Serbisch statt. Ein ähnlich positiver Befund lässt sich für die Arbeit der MA 13 in den Wiener Büchereien konstatieren – die zweite wesentliche Säule des außerschulischen Bildungswesens in Wien. Besonders hervorzuheben ist hier die enge Kooperation mit Institutionen und Vereinen im lokalen Umfeld von Büchereien, um ein maßgeschneidertes, bedarfsgerechtes Angebot zu gewährleisten.

39 Büchereien bieten mehr als 1,5 Millionen Medien an und verzeichnen jährlich mehr als **6 Millionen Entlehnungen**.

Ca. **15.000 Kurse** werden jährlich an der VHS Wien angeboten und von rund **130.000 TeilnehmerInnen** besucht.

Best of 2013 – lernraum.wien

Als Institut für Mehrsprachigkeit, Integration und Bildung der VHS Wien werden im lernraum.wien neuartige Konzepte und Modelle im Bereich Mehrsprachigkeit, Integration und Bildung entwickelt. Darüber hinaus fungiert der lernraum als Promoter für einen positiven, chancenorientierten Umgang mit Mehrsprachigkeit – sowohl VHS-intern als auch gegenüber anderen Einrichtungen inner- und außerhalb der Stadt Wien und im Austausch mit einer Fachöffentlichkeit.

Weitestgehende Berücksichtigung des lokalen Umfelds und hohe Sensibilität für Diversitätsaspekte zeichnet auch die von der MA 13 koordinierte Arbeit der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit aus. In Anerkennung der sehr unterschiedlichen Lebenswelten, Wertesysteme, kulturellen und sozialen Hintergründe der Jugendlichen sind die Trägervereine angehalten, ihre Arbeit konsequent an der Vielfalt auszurichten. Eine ausgeprägte Evaluierungskultur sichert die dabei notwendigen Qualitäten, wie Niedrigschwelligkeit, Bedürfnis-, Sozialraum- und Gemeinwesenorientierung. Dadurch ergibt sich eine wichtige Multiplikatorfunktion in die Gesellschaft hinein, die der Fachbereich Jugend mit großer Verantwortung wahrnimmt.

Für die im vorschulischen Bereich an entscheidender Stelle agierende MA 10 bringt die demografische Entwicklung (knapp 70 % der unter 6-Jährigen haben einen Migrationshintergrund) hohe Anforderungen im Diversitätsmanagement. Dass die Abteilung sowohl bei der Leistungserbringung, beim Personalmanagement und

bei der strategischen Organisationsentwicklung an der Schwelle zur Professionalisierung steht, verweist darauf, dass auf die gesellschaftlichen Realitäten adäquat reagiert wird. In der Leistungserbringung konnte sich die MA 10 gegenüber 2011 insbesondere durch eine professionalisierte Elternarbeit verbessern, die spezifische Bedürfnisse vor Ort berücksichtigt. Offenheit und Wertschätzung von Mehrsprachigkeit bleiben eine konstante Herausforderung in der Arbeit mit Kindern und Eltern; ausbaufähig bleibt aber auch das Angebot an mehrsprachigem Informationsmaterial. Eine schrittweise Ausweitung um weitere wichtige Erstsprachen von MigrantInnen in Wien (neben Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Englisch) könnte die Informationsbereitstellung und Elternkommunikation weiter erleichtern.

Best of 2013 – Mehrsprachige Geschichtenzeit

In den Wiener Büchereien finden regelmäßig zweisprachige Vorlesestunden statt. Kinder ab vier Jahren können dabei Geschichten lauschen, die von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils in Deutsch und in einer zweiten Sprache vorgelesen werden. Das Sprachangebot ist mittlerweile auf elf verschiedene europäische und außereuropäische Sprachen angewachsen. Die Geschichtenzeit fördert Mehrsprachigkeit ganz konkret und ist eingebettet in ein breites Angebot an mehrsprachigen Medien und Veranstaltungen im Rahmen der interkulturellen Bibliotheksarbeit für Kinder.

Fortschritte im Personalbereich – Schwierigkeiten bleiben

Vielfalt im Klassenzimmer braucht Vielfalt im LehrerInnenzimmer – spricht: gute Bildungs- und Jugendarbeit profitiert von Pädagoginnen und Pädagogen, SozialarbeiterInnen und Vortragenden mit transnationalem Hintergrund und Migrationserfahrung. Dem Personalmanagement kommt daher eine ganz entscheidende Bedeutung zu. Auf dem Weg zum viel zitierten Spiegelbild der Stadtgesellschaft ist die VHS am weitesten fortgeschritten, und zwar auf allen Organisationsebenen. So haben immerhin ein Drittel der MitarbeiterInnen in höherwertigen Funktionen eigene Migrationserfahrung. Leichte Fortschritte sind auch bei der MA 11 und in den Kindergärten sichtbar. Bei letzteren wird nicht nur hoher Wert auf Diversitätskompetenz gelegt, ein beträchtlicher Anteil der MitarbeiterInnen hat auch Migrationshintergrund. In Anbetracht der sprachlichen und ethnischen Vielfalt der betreuten Kinder sollten die Bemühungen in der Personalpolitik jedenfalls fortgesetzt werden. Aufbauend auf positive Erfahrungen mit Kampagnen zur Steigerung der Diversität der MitarbeiterInnenschaft in anderen Bereichen (z.B. „Wien braucht dich“ der Wiener Polizei) könnte bspw. eine Info-Kampagne unter dem Motto „Der Kindergarten braucht dich“ den Willen zu Mehrsprachigkeit und Diversität verdeutlichen. Auch bei der MA 11 zeigt das Bemühen, MitarbeiterInnen mit Sprachkompetenzen zu gewinnen, erste – wenn auch kleine – Erfolge. Dadurch verbessern sich u.a. die Chancen, Eltern-Beratungszentren, die wichtige Service-, Elternbildungs- und Unterstützungsangebote offerieren, weiter zu öffnen und neue KundInnengruppen zu erreichen.

Diversitätsmanagement für Jugendschutz und die Durchsetzung von Kinder- und Jugendrechten

Gemeinsam mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft spielt die MA 11 auch eine zentrale Rolle als Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche bei der Durchsetzung von deren Rechten, bei der Unterstützung in schwierigen familiären Situationen, bei der Lösung von Konflikten und nicht zuletzt wenn es darum geht, die Interessen und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen hörbar zu machen. Ob und wie die beiden Einrichtungen ihr Diversitätsmanagement weiterentwickeln, entscheidet daher ganz wesentlich darüber, ob möglichst alle Kinder und Jugendliche bzw. deren Eltern Zugang zu wichtigen Services, Informationen und Beratung erhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass eine diesbezügliche Öffnung und Sensibilisierung bereits stattgefunden hat. So profitiert die MA 11 nach wie vor von einem flexibel einsetzbaren DolmetscherInnenpool, der ein rasches und unbürokratisches Hinzuziehen von ÜbersetzerInnen ermöglicht.

Die erstmals ins Monitoring einbezogene Kinder- und Jugendanwaltschaft setzt erste Schritte in Richtung mehrsprachige Beratung. Soziale Kompetenz, Fähigkeit zu Perspektivenwechsel und Empathie – wesentliche Bestandteile jedes Diversitätsmanagements – gehören hier zum Grundrüstzeug der täglichen Arbeit. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit, ein forcierter Ausbau von Mehrsprachigkeit und eine engere Zusammenarbeit mit Vereinen und Medien von MigrantInnen sollten nächste Schritte im Diversitätsmanagement der beiden Einrichtungen sein, um das Angebot der Stadt im Bereich Bildung, Beratung, Stärkung und Unterstützung für Eltern und Kinder weiterzuentwickeln.

Schlaglichter auf die Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

- **MA 10 Wiener Kindergärten:** Betreibt rund 350 Kinderbetreuungseinrichtungen 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 und Ehe- und Familienberatungsstellen) und übt behördliche Aufgaben der Jugendwohlfahrt aus.
- **MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Teildienststellen & Erwachsenenbildung:** Der Bereich Bildung führt die Büchereien Wien (Hauptbücherei und 39 Zweigstellen in den Bezirken), die Musikschule Wien, das Konservatorium Wien, die Modeschule Wien und fördert die Erwachsenenbildung.
- **MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend:** Organisiert, fördert und steuert die über Vereine umgesetzte Kinder- und Jugendarbeit in Wien.
- **KJA Kinder- und Jugendanwaltschaft:** Einrichtung zur Wahrung der Interessen von Kindern und Jugendlichen, Anlaufstelle bei Problemen für Kinder und Jugendliche bzw. für betroffene Eltern, Schulen und Institutionen.
- **VHS Wiener Volkshochschulen:** Gewährleisten ein flächendeckendes Bildungsangebot für die Wiener Bevölkerung an 35 VHS-Standorten sowie in 11 spezialisierten Einrichtungen.

D				
P				
O				

Diversitätsziele in vielfacher Hinsicht verankert – in ganzer Breite der Organisation, flächendeckend umsetzen

MA 10 Wiener Kindergärten

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement in Organisationsentwicklung verankert: Strategiegruppe „Managing Diversity Interkulturelle Friedenspädagogik“, Strategieprozess „MA10_2015“
- Breites Spektrum von diversitätsorientierten Maßnahmen: u.a. mehrsprachige Folder, Schwerpunkt auf Erstsprachen im Kindergarten, standortspezifische Aktivität in der Elternarbeit
- Diversitätskompetenz wichtiges Thema im Personalmanagement: breit gestreute Sprachkompetenzen, Teilnahme an diversitätsorientierten Weiterbildungsformaten verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Bestreben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen, z.B. Modell CHANGE in der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Im Personalmanagement stärkeres Augenmerk auf innerbetrieblichen Aufstieg von diversitätskompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Diversitätsmanagement in gesamter Breite der Organisation verankern und Diversitätskompetenz flächendeckend stärken

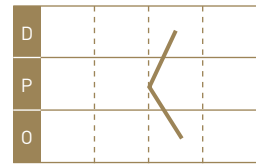
MA11 Amt für Jugend und Familie

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Schwerpunkt Sprachkompetenz im Personalmanagement: große Sprachenvielfalt in der MitarbeiterInnenschaft
- Bemühungen, mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen
- Hohe Bedeutung diversitätsorientierter Weiterbildung: Teilnahme verpflichtend für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der sozialen Arbeit sowie in Krisenzentren
- Qualitätshandbuch der Abteilung mit Grundsätzen des Diversitätsmanagements in Vorbereitung

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- stärkere Verankerung in Organisationsstruktur (z.B. in Form einer eigenen Organisationseinheit bzw. eines/einer Diversitätsbeauftragten)
- Verstärkte Bewerbung der Angebote gegenüber Zuwanderungsbevölkerung
- Diversitätsorientierte Weiterbildung in gesamter MitarbeiterInnenschaft unterstützen
- Gezielte Einstellung von interkulturell und ersprachlich kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



Diversitätsorientiertes Personalmanagement als besondere Stärke und gleichzeitig wichtiges Entwicklungsfeld

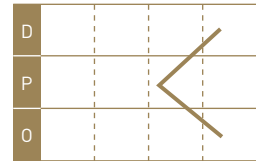
MA13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Teildienststellen und Erwachsenenbildung

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Mehrsprachige Medien, Informationsmaterialien und Veranstaltungen in den Büchereien Wiens
- Laufende Absprache der Angebote mit MigrantInnen-Vereinen und -Communitys, Einbeziehung des sozialen Umfelds
- MitarbeiterInnenschaft mit breitgefächerten Sprachkenntnissen
- Geplante Thematisierung des Diversitätsmanagements im Leitbild der Abteilung

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- MitarbeiterInnen bei der Stärkung der Diversitätskompetenzen durch entsprechende Weiterbildungsangebote unterstützen
- Schaffung eigener Verantwortungsstrukturen in der Organisationsstruktur



Fortgeschrittenes Diversitätsmanagement – auf Personalmanagement und Organisationsentwicklung fokussieren

D				
P				
O				

Diversitätsdenken verinnerlicht und ins Handlungsfeld getragen – aber auch nach innen hin konsequent umsetzen

D				
P				
O				

Zunehmende Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement – Mehrsprachigkeit Ansatzpunkt für nächste Schritte

MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Starke Verankerung des Diversitätsgedankens, Leistungserbringung orientiert sich an den Lebenswelten der Jugendlichen
- Professionelle Analyse der KundInnenstruktur, genauer Blick auf Bedürfnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Grundhaltungen, Arbeitsprinzipien und Evaluierung sichern Qualität und Diversitätskompetenz der Jugendarbeit
- Präziser Blick auf künftige Herausforderungen, aktive Rolle als MultiplikatorIn im Handlungsfeld

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Auch Diversität und Diversitätskompetenz der Kernbelegschaft weiterentwickeln
- Leitbilderstellung für Vernetzung und strategische Ausrichtung nutzen

KJA Kinder- und Jugendanwaltschaft

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Für Diversitätsthemen offene Organisationskultur, Diversitätsmanagement gilt als Führungsaufgabe
- Erste Schritte in Richtung mehrsprachige Leistungserbringung: Ziel, allen Kindern und Jugendlichen und deren Eltern Zugang zu Services, Information und Beratung zu ermöglichen
- Austausch mit Zivilgesellschaft und Vereinen
- Hoher Stellenwert von diversitätsrelevanten Kompetenzen, wie Empathiefähigkeit und soziale Kompetenz im Personalmanagement

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Öffentlichkeitsarbeit, um migrantische Zielgruppen über das Angebot zu informieren
- Ausbau der mehrsprachigen Beratungsangebote bzw. eines mehrsprachigen Webauftritts
- Analyse von etwaigen spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund und Wirkungsanalyse von zielgruppenorientierten Maßnahmen
- Aufbau von Sprachkompetenzen, Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit eigener Migrationserfahrung
- Forcierung von diversitätsorientierten Weiterbildungen
- Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung (z.B. Leitbild- oder Strategieprozess)

VHS Wiener Volkshochschulen

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement in der Organisationsstruktur fest verankert: Thematisierung in wichtigen Dokumenten, klar definierte Zuständigkeiten und Beauftragte
- Genaue Analyse der KundInnenstruktur und von Bedarfslagen bzw. Nachfragemustern
- Diversitätsorientierte Leistungserbringung: mehrsprachige Beratung, dezentrale und aufsuchende Angebote (z.B. VHS im Gemeindebau, Deutsch im Park), Aktionen über soziale Netzwerke; neues Kompetenzzentrum „lernraum.wien“
- Hohe Relevanz von Diversitätsaspekten im Personalmanagement: heterogene MitarbeiterInnenschaft, breitgefächerte Sprachkompetenzen, genaues Wissen über Herkunft
- Bemühungen, Anteil der MitarbeiterInnenschaft mit Migrationshintergrund zu erhöhen
- Rund ein Drittel der MitarbeiterInnen in höherwertigen Funktionen hat Migrationshintergrund
- Zunahme der Zahl der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter, die an diversitätsorientierten Weiterbildungen teilnehmen
- Starkes Engagement bei nach außen gerichteten Aktivitäten, Vernetzung mit Zivilgesellschaft

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

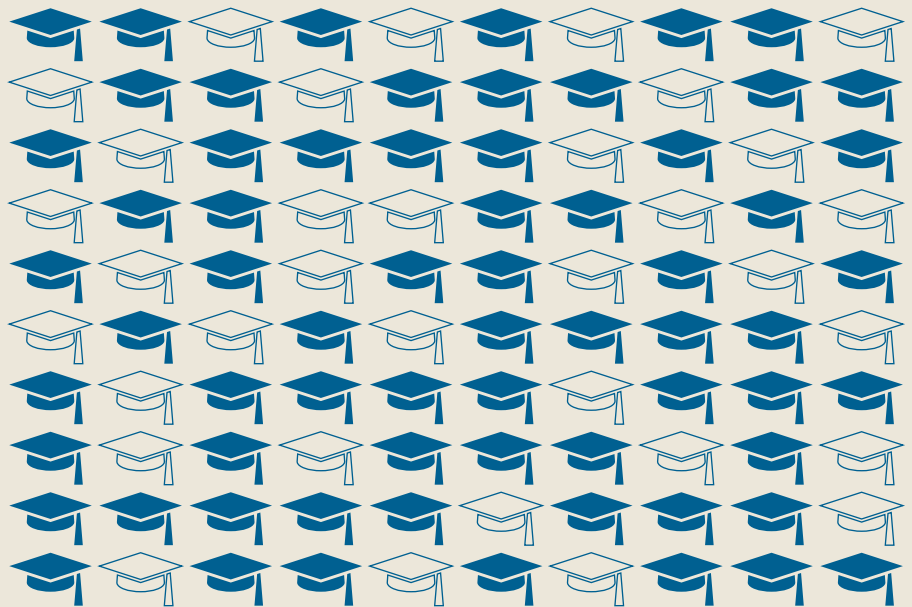
- Ausbau des mehrsprachigen Informationsangebots auf Website

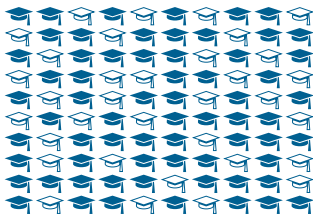
D				
P				
O				

Spitzenreiter im
Handlungsfeld – hohe
Standards halten

BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

34%





 **34 %** der Beschäftigung von höher Gebildeten mit Abschlüssen aus Drittstaaten findet in Hilfs- und Anlertätigkeiten statt

BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

Die gleichberechtigte und chancengleiche Teilnahme am Erwerbsleben ist Grundlage für die Existenzsicherung und ermöglicht soziale Inklusion. Anerkennung, Bildung und Stärkung von sozialen Netzwerken sind mit Berufstätigkeit verbunden, die auch in einem umfassenden Sinn gesellschaftliche Integration fördert.

Migration beeinflusst die Stellung und Chancen am Arbeitsmarkt, u.a. dann, wenn ausländerrechtliche Restriktionen bestehen, im Ausland erworbene Qualifikationen nicht anerkannt und daher nicht verwertet werden können (Dequalifizierung), relevante Netzwerke und Wissen über Unterstützungsangebote fehlen, nicht anerkannte Bildung zu prekärer Beschäftigung führt, und wenn Diskriminierung den Berufseinstieg und das berufliche Fortkommen behindert und das Einkommen niedrig hält. Die integrations- und diversitätsorientierte Wiener Beschäftigungspolitik ist auf Chancengleichheit und Freisetzung der Potenziale der Bevölkerung ausgerichtet und verfolgt dabei u.a. folgende Ziele: vorhandene Ressourcen, wie Sprachkenntnisse (Mehrsprachigkeit), Können und Kreativität der gesamten Bevölkerung einzusetzen, als Stadt Wien eine Arbeitgeberin zu sein, die gleiche Ein- und Aufstiegschancen für alle bietet, rechtliche Barrieren abzubauen, aus dem Ausland mitgebrachte Ausbildungen anzuerkennen, Weiterbildungsangebote für geringer Qualifizierte zu schaffen und differenzierte Angebote und Dienstleistungen für Selbständige anzubieten.

Themen im Fokus des Integrationsmonitoring

- Beschäftigungsfähigkeit
- Lage von NEETs (Jugendliche nicht in Ausbildung, Beschäftigung, Training)
- Beschäftigung unter dem Ausbildungsniveau (Dequalifizierung) der Wiener Bevölkerung nach Migrationsbezug bzw. Bildungsstaat

Mit rund 65.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Stadt Wien die größte Arbeitgeberin der Stadt. Erstmals wurde das Personal nach Herkunft, Geschlecht und Verwendungsgruppen erhoben ( **Personalerhebung**).

Einrichtungen im Fokus des Diversitätsmonitoring

- MA2 Personalservice
- MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen
- MA59 Marktamt
- MA63 Gewerbewesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens
- waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
- Wirtschaftsagentur Wien

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

Generell lässt sich beobachten, dass es nach Migrationsbezug betrachtet erhebliche Unterschiede beim Risiko beschäftigungslos zu werden gibt und beim Risiko dequalifiziert beschäftigt zu sein. Besonders betroffen sind jene Wienerinnen und Wiener, die einen Bezug zu einem Drittstaat haben, d.h. die selbst oder deren Eltern aus Drittstaaten zuwanderten oder die ihre Ausbildung in einem Drittstaat abschlossen.

- Die Beschäftigungsquote bei Wienerinnen und Wienern, die ihren Bildungsabschluss in Österreich machen, beträgt 74 % (ohne Migrationshintergrund), 71 % (mit Migrationshintergrund EU/EFTA) und 64 % (mit Migrationshintergrund Drittstaaten). Bei 66 % liegt die Beschäftigungsquote der Bevölkerung mit Herkunft EU/EFTA-Staaten und im Ausland abgeschlossener Ausbildung. Darunter bei 58 % liegt sie mit Bildungsende im Ausland und Herkunft Drittstaaten.
- Die Anzahl von 15- bis 24-jährigen NEETs (Jugendliche nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training) steigt in Zeiten wirtschaftlichen Krisen stark an, besonders betroffen sind Jugendliche aus Drittstaaten.
- Von den zuletzt beobachteten knapp 25.000 15- bis 24-jährigen NEETs befand sich die Hälfte auf aktiver Suche nach Beschäftigung.
- Dequalifizierung: Es besteht ein markanter Nachteil bei Abschlüssen aus dem Ausland, aber auch bei jenen, die zwar ihre Bildung in Österreich abschlossen, aber deren Eltern aus Drittstaaten zuwanderten.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Das Wiener Integrationsmonitoring beobachtet in diesem Feld das Ausmaß an Beschäftigung (inkl. Berücksichtigung der tatsächlichen 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 die beruflich ausgeübte Tätigkeit auswirken.

Verwertung von Bildung
am Arbeitsmarkt

Ausmaß der
Beschäftigung

Worauf wird 2013 fokussiert?

Der 3. Monitor geht erstmals der Frage nach, wer jene Jugendlichen sind, die sich nicht in einer Ausbildung, einer Beschäftigung oder einem Training befinden. Bezeichnet werden sie in der Literatur als NEET. Eine Konstante in der Messung von Integration bleiben die beiden Indikatoren Beschäftigungsquote und Ausmaß an Dequalifizierung.

Neuigkeiten 2013

- Entwicklungen und Beobachtungen werden über mehrere Jahre dargestellt.
- Beschäftigungschancen bzw. -risiken werden nach Altersgruppen differenziert betrachtet.

Integrationsindikatoren für Beschäftigung und Arbeitsmarkt

- A Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsniveau, Bildungsstaat, Geburtsland der Eltern und Geschlecht (↗ **Teilnahme am Erwerbsleben, Integration in den Arbeitsmarkt, Beschäftigungschancen**)
- B Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige (↗ **Risiko von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit**)
- C Anteil der Beschäftigung in Hilfs- und Anlertätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern und Geschlecht (↗ **Ausmaß der Dequalifizierung**)

A: Beschäftigungsquote

Beschäftigungsquoten differieren stark nach Geschlecht, Herkunft und Bildungsstaat

Beschäftigungserfolg

Die Beschäftigungsquote gibt Auskunft über den Beschäftigungserfolg. Berücksichtigt wird, ob jemand beschäftigt ist oder nicht, und mit wie vielen Wochenstunden. Dies ist vor allem in Hinsicht auf die unterschiedliche Beschäftigungsbeteiligung von Frauen und Männern wichtig.

Methodische Anmerkungen

Für den vorliegenden Bericht wurden die Beschäftigungsquoten um die unterschiedliche Dauer der Arbeitszeit bereinigt. Meistens werden bei der Berechnung der Beschäftigungsquote alle Beschäftigten gleich gezählt, egal ob sie 10 Stunden oder 40 Stunden pro Woche arbeiten. Für die Berechnung der Integrationsindikatoren wurden die Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Dazu wurde die tatsächliche Wochenarbeitszeit bis 40 Stunden durch die potenziell möglichen Wochenstunden, nämlich 40, dividiert. Wenn jemand 20 Stunden pro Woche beschäftigt ist, so zählt das demnach als halbes Vollzeitäquivalent usw. Jede Beschäftigung ab 40 Stunden zählt hier aber immer nur als 1 Vollzeitäquivalent, ganz gleich wie viele Stunden es sind.

Die Beschäftigungsquote wird berechnet, indem die Zahl der Vollzeitäquivalente der nicht in Ausbildung befindlichen Beschäftigten durch die Zahl der nicht in Ausbildung befindlichen Personen im erwerbsfähigen Alter dividiert wird. Lehrlinge sind daher nicht enthalten. Das erwerbsfähige Alter ist bei Männern 15 bis 64, bei den Frauen 15 bis 59 Jahre. Verwendet werden Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (MZ-AKE) der Statistik Austria. Dies ist die einzige Datenquelle, die kontinuierlich und ganzjährig Information zur Arbeitszeit liefert. Sie enthält zudem relativ genaue Angaben zum Beruf und zur Ausbildung sowie zum Ort, an dem sie absolviert wurde.

Anmerkung: In den Daten des Mikrozensus sind bisher Erwerbstätige etwas über- und Erwerbslose unterrepräsentiert, und zwar besonders in Wien und besonders unter der aus dem Ausland zugezogenen Bevölkerung (Gumprecht / Oismüller 2013). Die revidierten Daten 2015 werden daher vermutlich größere Unterschiede bei der Beschäftigungsquote aufweisen, als das aktuell der Fall ist.

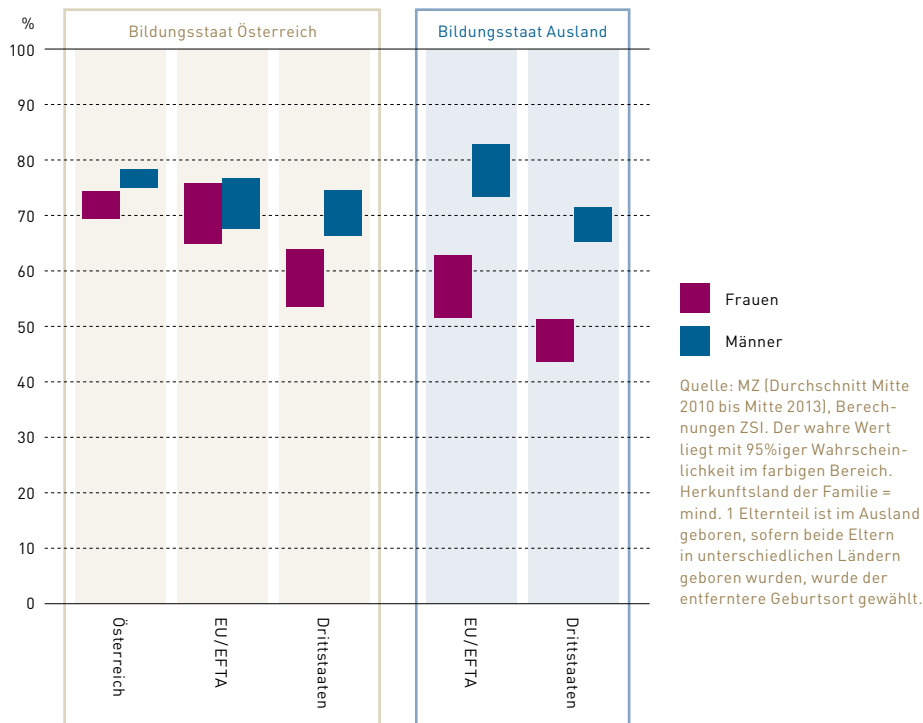
Leichter Anstieg bei jenen ohne Migrationsbezug oder mit Herkunft EU/EFTA – Konstanz in der Beschäftigungsquote bei Migrationsbezug zu Drittstaat

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote weist eine deutliche Abstufung der Beschäftigungschancen der nicht in Ausbildung stehenden Wohnbevölkerung je nach Migrationsbezug (Bildungsstaat und Herkunft der Eltern bzw. Migrationshintergrund) im erwerbsfähigen Alter aus.

Die Beschäftigungsquote bei Wienerinnen und Wienern, die ihren Bildungsabschluss in Österreich machen, beträgt 74 % (ohne Migrationshintergrund), 71 % (mit Migrationshintergrund EU/EFTA) und 64 % (mit Migrationshintergrund Drittstaaten).

Bei 66 % liegt die Beschäftigungsquote der Bevölkerung mit Herkunft EU/EFTA-Staaten und im Ausland abgeschlossener Ausbildung. Darunter bei 58 % liegt sie mit Bildungsende im Ausland und Herkunft Drittstaaten.

Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Geschlecht, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern



Veränderungen und Entwicklungen 2007 bis 2013 – auch bei Migrationsbezug eine Frage des Geschlechts und des Alters

Das Muster der Abstufung in der Beschäftigungsbeteiligung wiederholt sich bei beiden Geschlechtern und in allen Altersgruppen, jedoch in unterschiedlicher Stärke. Es ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern und bei der jüngeren ausgeprägter als bei der älteren Bevölkerung.

Die Beschäftigungsquote der Bevölkerung zwischen 50 und 59 Jahren (Frauen) bzw. 50 und 64 Jahren (Männer) ist unter Berücksichtigung der Arbeitszeit seit Mitte 2007 allmählich angestiegen, nämlich von 54 % auf 58 % (keine Grafik). Dieser Aufwärtstrend gilt grundsätzlich für alle außer jenen, die ihren Bildungsverlauf in Drittstaaten abgeschlossen haben. Nach einem Höchstwert von 55 % zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 ist deren Beschäftigung mittlerweile auf nur mehr 48 % gesunken, wobei sowohl die Anzahl der Beschäftigten als auch die Arbeitszeit sank.

Bei den Jüngeren größere Nachteile am Arbeitsmarkt als bei den Älteren

B: NEET – Jugendliche nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training

Da der NEET-Indikator auf die gesamte Bevölkerung bezogen wird, kann er im Vergleich zur konventionellen Jugendarbeitslosenrate niedriger ausfallen.

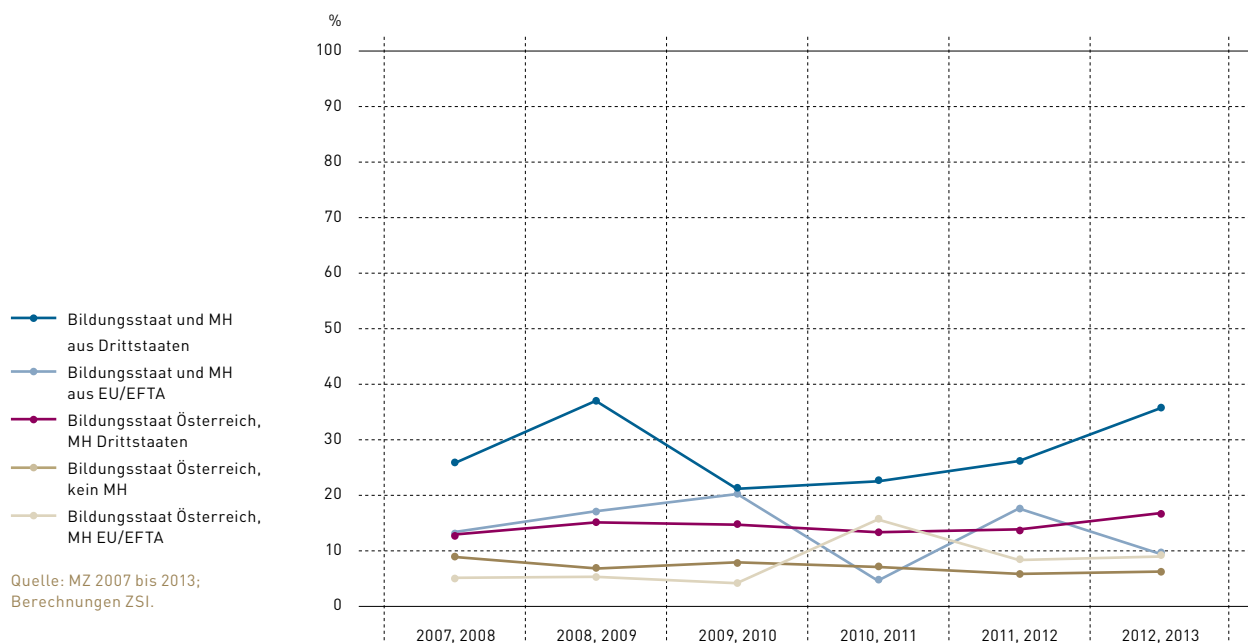
Die konventionelle Arbeitslosenrate wird auf die Zahl der Beschäftigten und Arbeitslosen bezogen.

Die Jugendarbeitslosigkeit steht international seit vielen Jahrzehnten im Fokus von Sozial- und Beschäftigungspolitik. In den letzten Jahren ist ein zweiter Indikator in den Vordergrund gerückt, nämlich der Anteil der Jugendlichen, der weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Training steht. Die Arbeitslosigkeit ist in diesem Indikator mit enthalten, aber nun erweitert um jene Personen, die beschäftigungslos und nicht in Ausbildung sind und nicht aktiv Arbeit suchen. Für das Integrationsmonitoring relevant wird dieser Indikator, weil er zumeist mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht wird. Es stellt sich dabei die Frage, inwieweit Jugendliche, die ihre bisherige Ausbildung im Ausland absolviert haben bzw. deren Eltern zugewandert sind, besonders von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen sind.

Erhebliche Risikounterschiede nach Migrationsbezug und im Zeitverlauf

Von den zuletzt beobachteten knapp 25.000 15- bis 24-jährigen NEETs befand sich die Hälfte, nämlich rund 12.500, auf aktiver Suche nach Beschäftigung und wäre laut Mikrozensuserhebung auch sofort verfügbar gewesen. Jedoch lässt sich beobachten, dass diese Zahl über die Jahre eindeutig auf die Konjunktur reagiert. D.h., wenn die Wirtschaft ausreichend wächst, sinkt die Zahl der NEETs deutlich, wenn nicht, dann steigt sie ebenso deutlich an. 76 % der NEETs, sind entweder selbst zugewandert oder deren Eltern (wichtig ist auch der Blick auf den Anteil der Jugendlichen, die in Beschäftigung und Ausbildung sind ([↗ Verteilung der 15- bis 24-Jährigen in nicht-NEET und NEET](#))).

Anteil der 15- bis 24-Jährigen, der nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training ist



Während die Zahl der NEETs ohne Migrationshintergrund tendenziell sank, nahm sie insbesondere bei jenen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten zu. Die Zunahme ist mit einem merklichen Rückgang an Kursteilnahmen von betroffenen Jugendlichen verknüpft und mit einem Anstieg an Jugendlichen, die keine Beschäftigung finden (denn die Anzahl der aktiv Beschäftigungssuchenden stieg im Beobachtungszeitraum an).

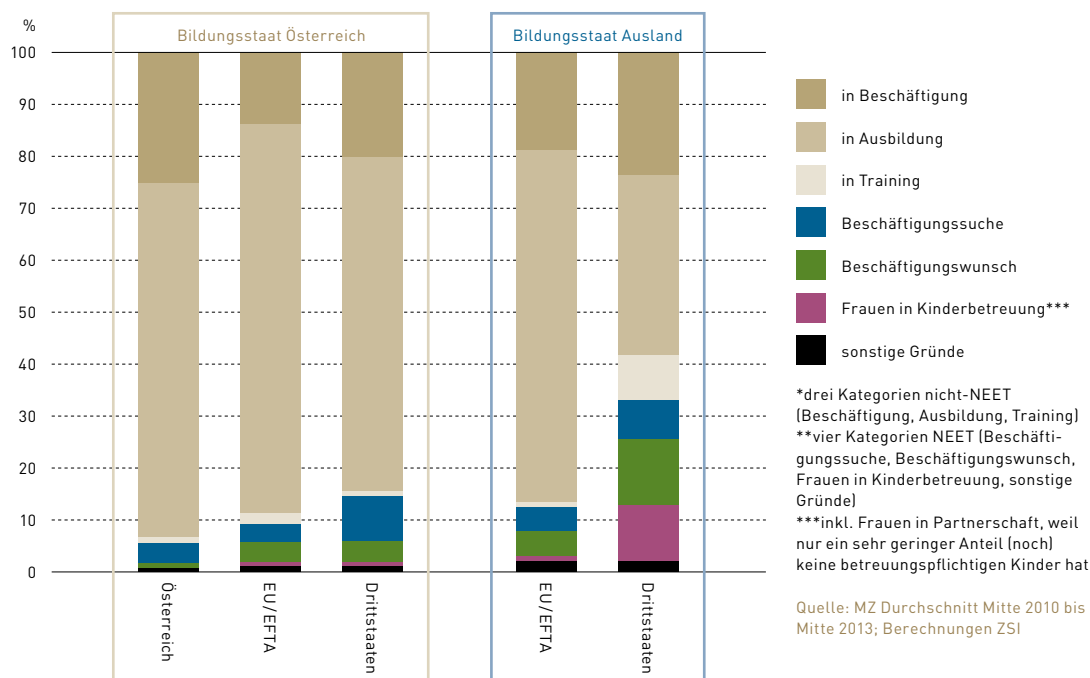
Allgemein lässt sich feststellen: Wer seine Ausbildung in Österreich absolviert hat, ist auch im Zeitverlauf einem geringeren NEET-Risiko ausgesetzt. Von wirtschaftlichen Krisen betroffen sind Jugendliche mit Migrationsbezug, vor allem jene mit einem Bezug zu einem Drittstaat. Das Risiko von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit ist bei 15- bis 24-Jährigen ohne Migrationshintergrund am geringsten. Der NEET-Indikator sinkt hier sogar von 2007 bis 2013 von 9 % auf 6 %. Ganz anders sieht das Bild bei Jugendlichen mit Migrationsbezug zu EU/EFTA oder Drittstaaten aus (= bisheriger Bildungsverlauf im Ausland oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren): hier ist eine Erhöhung des NEET-Indikators zum Teil deutlich beobachtbar.

Bei Jugendlichen mit Bildungsverlauf in Österreich und in Drittstaaten geborenen Eltern bewegte sich der Indikator im selben Zeitraum zwischen 13 % und 17 %. In einem weitaus höheren Ausmaß bewegten sich die Werte bei jenen 15- bis 24-Jährigen, die ihren Bildungsverlauf in Drittstaaten beendeten, nämlich zwischen 25 % und 36 %. Die höchsten Werte wurden in der Krise 2008–2009 und 2012–2013 erreicht. Höhere NEET-Werte ergeben sich, wenn entweder die Bildungsbeteiligung oder die Beschäftigungsrate geringer ist als bei einer Vergleichsgruppe. Das veranschaulicht die folgende Grafik.

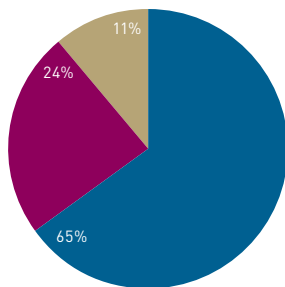
Geringes oder hohes NEET-Risiko?

Risikowerte steigen mit den Wirtschaftskrisen merkbar an, besonders bei Jugendlichen mit Migrationsbezug zu einem Drittstaat.

Verteilung der 15 bis 24-Jährigen in nicht-NEET* und NEET**



Dabei ist festzustellen, dass der mehr als doppelt so hohe NEET-Anteil bei den Jugendlichen mit Bildungsverlauf in Österreich und in Drittstaaten geborenen Eltern vor allem auf geringere Beschäftigung zurückgeht, in kleinerem Maß auch auf geringere Bildungsbeteiligung. Zugleich ist zu erkennen, dass der überwiegende Teil des höheren NEET-Anteils auf nicht realisierte Beschäftigungswünsche entfällt. Der hohe NEET-Anteil von 33 % (Durchschnitt Mitte 2010 bis Mitte 2013) der Jugendlichen, die ihren Bildungsverlauf in Drittstaaten beendet haben, entsteht durch die v.a. im Vergleich zu den anderen Gruppen geringe Bildungsbeteiligung von nur etwa 35 %. Abgemildert wird der NEET-Anteil bei ihnen durch die vergleichsweise höhere Beschäftigungsrate in dieser Gruppe von 24 % und durch den relativ hohen Anteil von 9 %, der Kurse außerhalb des formalen Bildungswesens besucht. Vergleichsweise häufig unter den Personen mit NEET-Status sind vor allem jene mit Beschäftigungswunsch, die nicht aktiv suchen oder nicht sofort verfügbar wären (teils weil sie als AsylwerberInnen daran gehindert sind), und Frauen mit Kind, die keinen Beschäftigungswunsch angeben. Kindererziehung als Grund, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung zu sein, kommt bei Männern bisher so gut wie gar nicht vor. Einen sehr geringen Teil der 15- bis 24-Jährigen machen dagegen die Frauen in NEET-Status aus, die keine Kinder haben und in Partnerschaft zusammenleben.



■ max. Pflichtschule
■ Lehre/BMS
■ ab Matura

Quelle: MZ 2010 bis 2013,
Berechnung ZSI, Darstellung MA 17

Welche Bildung und welche beruflichen Erfahrungen liegen vor?

Aktuell haben 65 % der 15- bis 24-Jährigen NEET in Wien unabhängig vom Land ihres Bildungsabschlusses höchstens die Pflichtschule absolviert, 24 % eine Lehre oder mehrjährige BMS erfolgreich abgeschlossen und 11 % zumindest die Matura bestanden. Bereits die Hälfte aller NEETs in dieser Altersgruppe hat berufliche Vorerfahrungen.

Der Beschäftigungswunsch und die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigungsmöglichkeiten

Rund 6.900 Personen wären gerne beschäftigt, hatten aber in der Woche vor der Befragung nichts in diese Richtung unternommen oder konnten eine gefundene Stelle nicht sofort antreten. Auch diese Zahl reagiert auf die Konjunktur, aber weniger ausgeprägt und eher mit Verzögerung. Etwa 3.000 Frauen sind aufgrund von Kinderbetreuung oder anderer familiärer Gründe nicht auf Beschäftigungssuche. Bei 2.000 Personen ist für deren Beschäftigungslosigkeit aus der Befragung im Mikrozensus kein offensichtlicher Grund zu erkennen, weshalb sie weder beschäftigt noch in Ausbildung oder Training sind. Auch diese Zahl hat seit 2007 eindeutig auf die Konjunktur reagiert, was immerhin nahe legt, dass zumindest in gewissem Maß Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungswunsch vorliegen.

Beschäftigungssuche

Beschäftigungswunsch

Kinderbetreuung

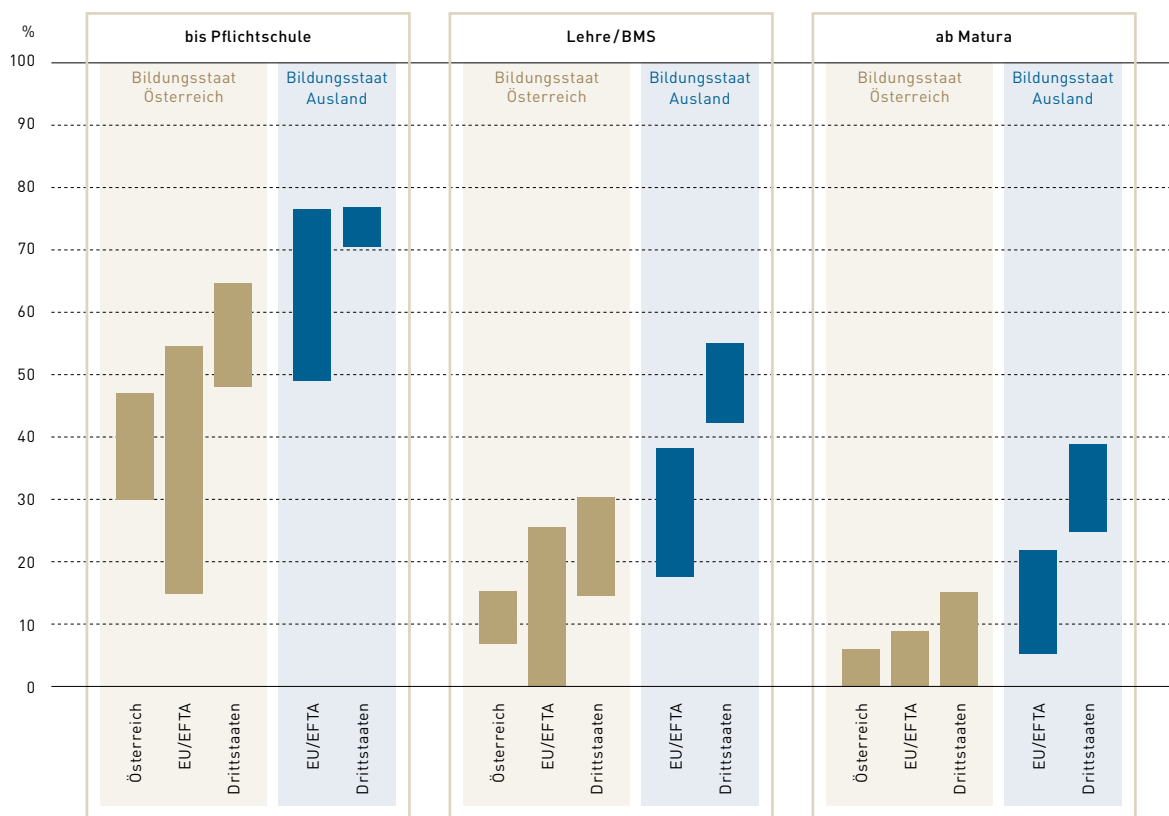
C: Ausmaß der Dequalifizierung

Messbare Nachteile bei beruflichen Tätigkeiten, wenn Bildungsabschlüsse im Ausland gemacht wurden und ein Migrationsbezug zu Drittstaaten vorliegt

Der Indikator „Ausmaß der Dequalifizierung“ gibt einen Hinweis, inwieweit die berufliche Tätigkeit der formalen Qualifikation entspricht bzw. nicht entspricht. Im Integrationsmonitoring wird als Ausmaß der Dequalifizierung der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung in Hilfs- und Anlernertätigkeiten definiert. Berechnet wird entlang von Bildungsstaat bzw. Geburtsland der Eltern. Dabei zeigt sich ein markanter Nachteil bei Abschlüssen aus dem Ausland, aber auch dort, wo zwar ein Bildungsabschluss in Österreich erfolgte, aber die Eltern aus Drittstaaten zugewandert sind. Im Zeitvergleich weisen die Indikatorwerte zudem aus, dass diese Unterschiede über die Jahre sehr stabil bleiben.

Kann die erworbene Bildung am Arbeitsmarkt adäquat verwertet werden?

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



➤ Glossar: Konfidenzintervall

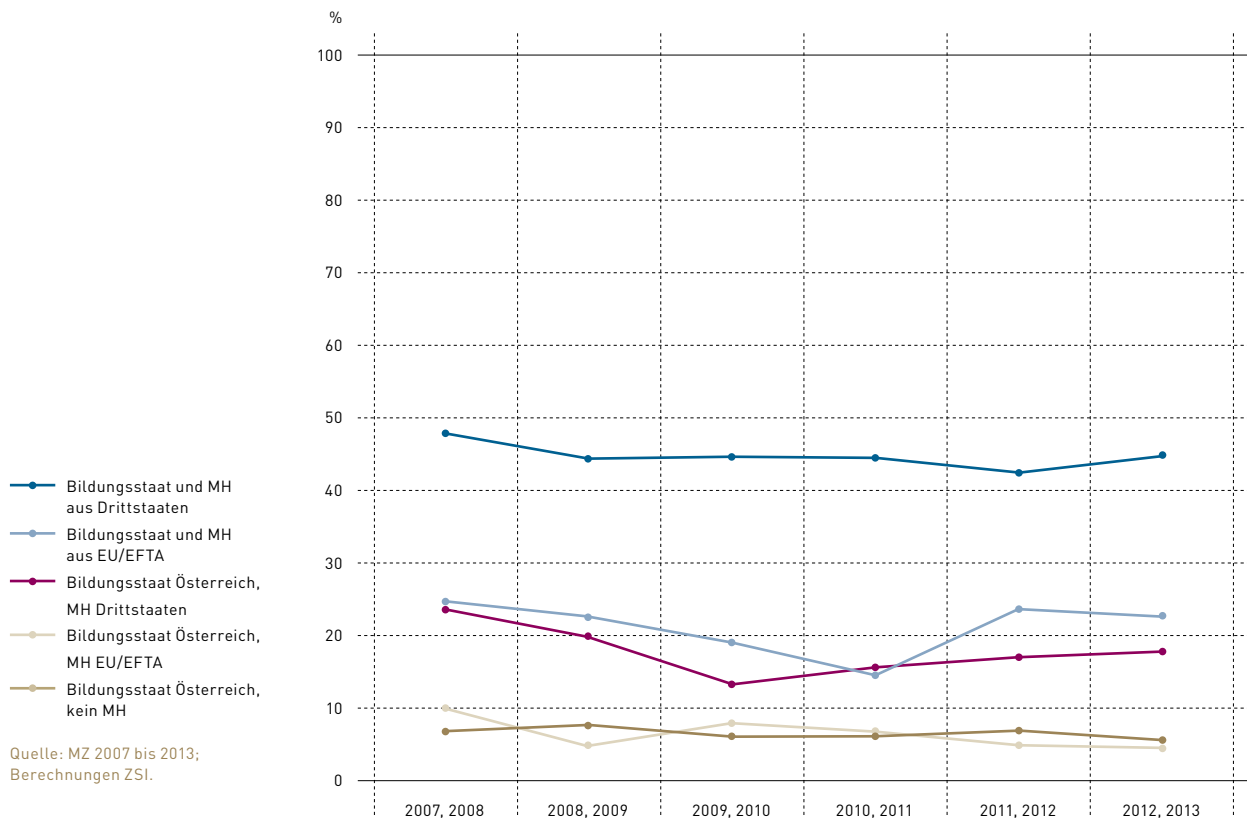
Quelle: MZ 2010 bis 2013, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im dunkel gefärbten Bereich (Vertrauensbereich)

Berufliche Benachteiligung bei Migrationsbezug

Hier zeigt sich deutlich, dass trotz gleicher Qualifizierung ein Migrationsbezug zu einem Drittstaat zu erheblichen Nachteilen in der Ausübung einer adäquaten Tätigkeit führen kann. Diese berufliche Benachteiligung, die zumeist mit Beginn der Berufslaufbahn in Österreich entsteht, lässt sich im weiteren Beschäftigungsverlauf von dequalifiziert tätigen MigrantInnen kaum mehr ausgleichen. Das verschlechtert in weiterer Folge auch die Startposition ihrer Kinder.

Im Zeitverlauf seit Mitte 2007 zeigt sich in Wien eine leicht rückläufige Tendenz beim Anteil der Beschäftigten in Hilfs- und Anlernertätigkeiten trotz mittlerer oder höherer Bildung, und zwar von 15 % auf 14 % der Beschäftigung in dieser Bildungsschicht. Das trifft dem Trend nach bei allen fünf Bevölkerungsgruppen zu, die im Integrationsmonitoring regelmäßig unterschieden werden, aber unterschiedlich stark. Damit bei Beschäftigten mit mittlerer oder höherer Bildung aus Drittstaaten irgendwann ein gleich niedriger Anteil an Beschäftigten in Hilfs- und Anlernertätigkeiten erreicht wird wie bei jenen mit Eltern aus Österreich, müsste bei ihnen dieser positive Trend jedoch weitaus stärker verlaufen als bei den Letzteren. Beim jetzigen Tempo würde es erst in drei bis vier Generationen zu einem Gleichstand kommen.

Anteil Hilfs- und Anlernertätigkeiten an den Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen



Häufigkeit von geringer Bildung in bestimmten Branchen verdeckt Sicht auf vorhandene Bildung

Bei der Betrachtung von möglichen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Dequalifizierung ist bei Männern ein interessantes Phänomen zu beobachten, nämlich dass ihr Risiko, mit mittlerer oder höherer Bildung in einer Hilfs- oder Anlernetätigkeit beschäftigt zu sein, umso größer ist, je häufiger in ihrem Bevölkerungsteil (also beide Geschlechter zusammen) insgesamt geringe Bildung vorhanden ist. Besonders deutlich ausgeprägt ist das zudem bei Männern mit inländischer Ausbildung. Das deutet daraufhin, dass ArbeitgeberInnen aufgrund größerer Häufigkeit von geringer Bildung in einer Herkunftsgruppe auch jene ausschließen bzw. dequalifiziert beschäftigen, die eine höhere Bildung besitzen, was diskriminierend und rechtlich verboten ist.

Diskriminierende Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Beschäftigung

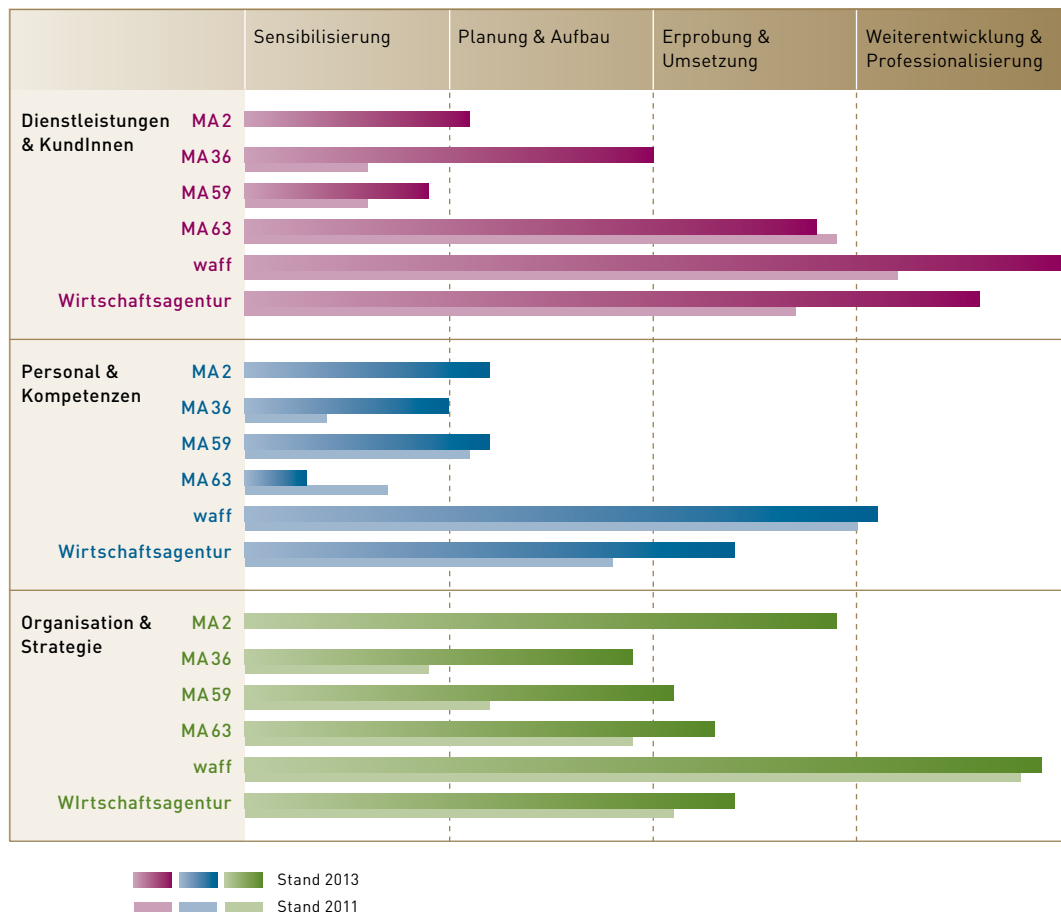
Studien zur beruflichen Anerkennung zeigen, dass Betriebe in Österreich nicht gerne bereit sind, von sich aus einen Abschluss aus dem Ausland anzuerkennen. Sie respektieren aber durchaus inländische amtliche Schriftstücke, die den Wert eines Abschlusses belegen. In Fällen mit Anerkennungsbedarf gilt es, zeitgerechte und diskriminierungsfreie Bewertungsmöglichkeiten zu schaffen. Aktuelle Beispiele dazu sind die Tätigkeiten der von der Stadt Wien geförderten Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzugewanderte, genannt PERSPEKTIVE und das steirische Projekt „Anerkannt“.

Eine aktuelle Untersuchung von Diskriminierungsrisiken beim Zugang zu Beschäftigung zeigt auf, dass in Wien zwar im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet Diskriminierung bei der Stellensuche geringer, aber doch vorhanden ist. Eine familiäre Herkunft aus der Türkei bedingt bereits eine um etwa 20 % längere Suchzeit, eine fast doppelt so lange bei Herkunft aus Nigeria.

Quelle: Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2014): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt; IHS. Erstellt im Auftrag des BMASK.

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Wien agiert im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit zwei Kategorien von Einrichtungen. Zum einen bestehen mit der Wirtschaftsgesamt Wien und dem waff zwei Fonds, die einen stark service- und entwicklungsorientierten Auftrag haben. Zum anderen sind Magistratsabteilungen tätig, die zu einem guten Teil auch hoheitliche Aufgaben im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung ausüben. Im Zusammenspiel können sie die Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten von selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen maßgeblich beeinflussen und dazu beitragen, dass Kompetenzen, Ressourcen und Kreativität möglichst aller Wienerinnen und Wiener zum Tragen kommen. Die MA2 ist hier insofern die „Außenseiterin“, als sich ihr Zuständigkeitsbereich auf die Stadt Wien selbst beschränkt. Wobei „beschränkt“ relativ ist, ist die MA2 doch für die Personalverwaltung von über 100.000 aktiven sowie pensionierten Bediensteten der wichtigsten Arbeitgeberin Wiens direkt verantwortlich.

Exzellenz und strategische Herangehensweise

Best of 2013 – Themengruppe „Diversität-Migration-Inklusion“ (dimink)

Die „dimink“ bringt waff-MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten zusammen, um relevante gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Aspekte und deren Auswirkungen auf die Organisationsentwicklung und die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements zu analysieren. Die bereichsübergreifende Zusammensetzung der Gruppe ermöglicht es, alle relevanten Entwicklungen inner- und außerhalb des Unternehmens im Blick zu behalten und Informationen wie Einschätzungen für die KollegInnenschaft zugänglich zu machen.

Mit dem waff und der Wirtschaftsagentur Wien finden sich im Handlungsfeld zwei Einrichtungen, die ihr Diversitätsmanagement über die letzten Jahre kontinuierlich aufgebaut und professionalisiert haben. Beide konnten das bereits 2011 erreichte hohe Niveau weiter steigern. Mehrsprachige Information und Beratung gehören beim waff und der Wirtschaftsagentur ebenso zum Standard wie eine enge Vernetzung und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stakeholdern. Weitere Highlights dieser positiven Organisationsentwicklung: die Themengruppe „Diversität-Migration-Inklusion“ im waff (**➤ Best of 2013**), die arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung analysiert sowie das mediale „vor den Vorhang holen“ von UnternehmensgründerInnen mit Migrationshintergrund durch die Wirtschaftsagentur.

Best of 2013 – Entwicklungs- und Umsetzungsplattform Qualifikationsplan Wien 2020

Der Qualifikationsplan Wien 2020 ist eine neue Strategie zur Verringerung des Anteils von formal gering qualifizierten Personen – einer Zielgruppe, in der Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich stark vertreten sind. Entstanden ist das umfassende Aktionsprogramm für drei zentrale Handlungsfelder (Schule und Berufsausbildung, Berufliche Erwachsenenbildung sowie Information und Motivation) in einem neuartigen Prozess unter Koordination des waff, welcher die Stadt, den Stadtschulrat, die Wiener SozialpartnerInnen, AMS und Bundessozialamt einband. In der Umsetzungsphase wird diese Partnerschaft nun fortgeführt und auf einer operativen Ebene noch weiter vertieft: Mit dem Qualifikationsplan befasste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden ein Netzwerk, in dem Schnittstellen systematisch in den Blick genommen werden, gemeinsame Lernprozesse der beteiligten Institutionen stattfinden und das – quasi als „Task Force“ – zur Dynamik der Umsetzung beiträgt.

Neben dieser Exzellenz zeigt der Blick auf die Einrichtungen im Handlungsfeld eine zunehmend strategische Herangehensweise in Sachen Diversitätsmanagement. Seit 2011 wurden Leitbilder und Strategiepapiere entwickelt, Diversitätsbeauftragte bestellt bzw. eigene Organisationseinheiten geschaffen sowie Netzwerke und Plattformen ins Leben gerufen, die dem Austausch und der Weiterentwicklung der Diversitätsagenden dienen. Rund um den Qualifikationsplan Wien 2020 entstand das bemerkenswerte Beispiel einer diversitätsrelevanten Plattform, die neben Einrichtungen der Stadt Wien auch solche des Bundes bzw. der Sozialpartner umfasst (**Best of 2013**).

Services & MitarbeiterInnen – leichter Aufwärtstrend

Spür- und sichtbar für KundInnen wird Diversitätsmanagement in erster Linie durch die Art und Weise der Leistungserbringung und die Diversität (oder eben Homogenität) der MitarbeiterInnen. In diesen beiden Feldern liegen die Einrichtungen noch relativ weit auseinander – womit sich das Bild aus 2011 bestätigt. Während KundInnen des waff u.a. durch eine in 20 Sprachen angebotene „Muttersprachliche Berufserstinformation“ und durch das niederschwellige Vor-Ort-Beratungsangebot „Weiterkommen im Beruf“ profitieren und die Wirtschaftsagentur die Gründungsberatung und das Finanzierungscoaching in 14 Sprachen durchführt, müssen WienerInnen, die sich z.B. um eine Betriebsanlagengenehmigung (Zuständigkeit u.a. MA 36) oder Gewerbebeanmeldung (Zuständigkeit MA 63) bemühen bzw. als MarktstandbetreiberIn arbeiten oder arbeiten wollen (Zuständigkeit MA 59), weitgehend mit rein deutschsprachiger Beratung und Information auskommen. Angesichts der Tatsache, dass laut Wirtschaftskammer Wien rund ein Drittel der Wiener Unternehmen von Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden und sehr viele der Neugründungen durch Neu-WienerInnen aus EU-Staaten erfolgen, entstehen in der Kommunikation dadurch unnötige Hürden.

2013 wurden rund **8.403 Unternehmen** in Wien neu gegründet. (Quelle: Wirtschaftskammer Wien)

Best of 2013 – Kooperation

Zwischen der Wirtschaftsagentur Wien und der VHS Ottakring zur Aktivierung von GründerInnen mit Migrationshintergrund. Am Standort der VHS 16 organisieren Wirtschaftsagentur und Volkshochschule kostenlose Gründungsworkshops in 14 verschiedenen Sprachen.

Trotz des bestehenden Aufholbedarfs ist in Teilbereichen ein Aufwärtstrend sichtbar. So bietet für die MA36 ein nunmehr guter Überblick über die KundInnenstruktur eine fundierte Basis, um Schritte zu einem bedarfsgerechten Ausbau des Leistungsportfolios zu setzen. Die gewählte Vorgehensweise – eine interne Befragung der MitarbeiterInnen mittels Fragebogen – zeigt im Übrigen, wie man auch ohne großen bürokratischen Aufwand zu einem fundierten Bild der herkunftsmäßigen Zusammensetzung seiner Kundschaft kommen kann.

Personalmanagement in der Kernverwaltung

Als Personalservice der Stadt Wien nimmt die MA2 eine spezifische Funktion ein. Ihre Rolle für den Wiener Arbeitsmarkt ist angesichts der Bedeutung der Stadt als Arbeitsgeberin nicht zu unterschätzen. Für die MA2 bedeutet Diversitätsmanagement vor allem, die veränderten Bedürfnisse der zunehmend vielfältigen MitarbeiterInnen der Stadt Wien verstärkt in den Blick zu nehmen.

Bereits getroffene Maßnahmen auf organisatorischer Ebene (wie die Ernennung eines Diversitätsbeauftragten oder Informationsveranstaltungen für von der MA2 eingestellten NewcomerInnen zum Thema Diversität) sowie die magistratsweise Erfassung des Migrationshintergrundes der MitarbeiterInnen der Stadt Wien (siehe auch den Abschnitt zur Sonderauswertung des Personalstandes der Stadt Wien) bieten jedenfalls gute Voraussetzungen für die Implementierung von weiteren diversitätsorientierten Maßnahmen. Für die Stadt ist das auch deswegen ganz besonders wichtig, weil sie über die Tätigkeit der MA2 und anderer personalrelevanter Einrichtungen (wie der Magistratsdirektion – Personal und Revision) exemplarisch in der „Kernverwaltung“ zeigen kann, wie ein großer Betrieb diversitätsorientiertes Personalmanagement erfolgreich umsetzt und damit Vorbildfunktion für vor- und ausgelagerte Einrichtungen wie auch den Privatsektor übernimmt.

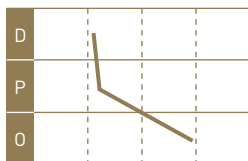
Best of 2013 – Blick auf die Herkunft der MitarbeiterInnen

Seit 2012 führt der waff über das Intranet des Unternehmens eine anonyme und freiwillige Umfrage zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen durch. 2013 haben 85 % der MitarbeiterInnen daran teilgenommen – ein innovative Herangehensweise, um unter Wahrung des Datenschutzes und bei vertretbarem Aufwand einen adäquaten Überblick über die Diversität der MitarbeiterInnen zu erhalten.

Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

- **MA2 Personalservice:** Personalverwaltung für die Bediensteten und die Lehrlinge der Gemeinde Wien; Dienstbehörde bzw. Dienstgeberin, soweit nicht die Magistratsdirektion oder eine andere Dienststelle zuständig ist.
- **MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen:** Genehmigt Veranstaltungen und kontrolliert Veranstaltungsstätten, vollzieht Gesetze und Sicherheitsverordnungen und berät Betriebe bei deren Umsetzung.
- **MA59 Marktamt:** Fungiert als Aufsichtsbehörde in Sachen KonsumentInnen-schutz, Lebensmittelrecht und -ordnung und verwaltet 18 Wiener Märkte.
- **MA63 Gewerbewesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens:** Anlaufstelle für alle Gewerbeangelegenheiten (gemeinsam mit den Bezirksämtern), d.h., Gewerbeanmeldungen, Standortverlegung etc.
- **waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** Anlaufstelle und Kompetenzstelle für berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung; zentrale Einrichtung für aktive Arbeitsmarktpolitik auf Wiener Ebene.
- **Wirtschaftsagentur Wien:** Unterstützt und fördert Wiener Unternehmen und solche, die sich neu am Standort Wien ansiedeln wollen.



Diversität als Bestandteil der Organisationsentwicklung ist die Grundlage für (künftige) Umsetzungsschritte bei Leistungserbringung und im Kompetenzbereich

MA2 Personalservice

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Verankerung der Diversitätsstrategie in Leitbild und Kontraktmanagement
- Diversitätsschwerpunkt in der Personalentwicklung: Diversitätsseminare für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Für „NewcomerInnen“ jährliche Informationsworkshops (in Kooperation mit MA17), die Diversität thematisieren
- Netzwerktreffen mit anderen Einrichtungen der Stadt zur Entwicklung von Diversitätszielen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Die magistratsweise Erfassung des Migrationshintergrundes der MitarbeiterInnen der Stadt Wien als Ausgangspunkt für weitere diversitätsorientierte Leistungen (MitarbeiterInneninformation, Kompetenzerfassung, Kommunikation gegenüber WiedereinsteigerInnen)
- Stärkung der abteilungsinternen Verantwortungsstrukturen für Diversitätsfragen
- Mitarbeit bei Maßnahmen, um WienerInnen mit Migrationshintergrund verstärkt für Tätigkeit bei der Stadt zu gewinnen

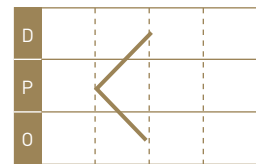
MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement durch eine eigene Organisationseinheit verankert
- Interne Befragung der MitarbeiterInnen mittels Fragebogen: guter Überblick über die KundInnenstruktur, Erfassung vorhandener Erfahrungen bei der Arbeit mit KundInnen mit Migrationshintergrund
- Zielgruppengerichtetes Angebot bei Informationsmaterialien (u.a. Broschüren zu Straßenkunst in 17 Sprachen); in Eventcentern (Anlaufstelle für KundInnen) wird Mehrsprachigkeit angeboten
- Weitere geplante Schritte zur Erweiterung des mehrsprachigen Angebots v.a. Webauftritt, Ausfüllhilfen und Formulare
- Herkunft der MitarbeiterInnen bekannt (15% der MitarbeiterInnenschaft haben entsprechend einer internen Erhebung Migrationshintergrund)

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Verstärkter Fokus auf Diversitätskompetenz: MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund gewinnen, Anpassung von Anforderungsprofilen, Förderung der diversitätsorientierten Weiterbildung
- Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Thematisierung von Diversitätsmanagement im Organisationsalltag: MitarbeiterInnengespräche, Leitungstreffen, Diversitätszirkel, Teamsitzungen, Leitbild



Diversität auf die Agenda gesetzt, erste Maßnahmen erfolgreich – von der Planung zur kontinuierlichen Umsetzung

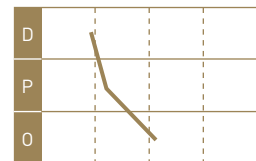
MA59 Marktamt

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

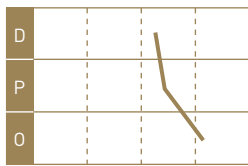
- Organisationsstrukturelle Verankerung durch Diversitätsbeauftragte und geplantes Leitbild
- Angemessenes Wissen über die KundInnenstruktur
- Diversitätsrelevante Kompetenzen im Personalmanagement berücksichtigt: Teil des Anforderungsprofils für einen Teil der MitarbeiterInnen, Verankerung im Ausbildungsplan für Führungskräfte

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Diversitätsorientierte Anpassung der Leistungspalette, z.B. durch den Einsatz von mehrsprachigen Informationsmaterialien (über rechtliche Rahmenbedingungen usw.) oder Workshops in wichtigen Erstsprachen der KundInnen
- Im Personalbereich angesichts der stark migrantischen KundInnenstruktur: Gewinnung von mehr diversitätskompetenten MitarbeiterInnen und Motivierung von MitarbeiterInnen zur entsprechenden Weiterbildung



Als Thema der Organisationsentwicklung etabliert – Handlungsbedarf im Leistungsspektrum



Fundament vorhanden –
Notwendigkeit forcierter
Umsetzung

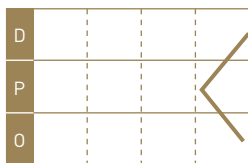
MA63 Gewerbewesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement ist Thema der Organisationsentwicklung: Diversitätsbeauftragter, Strategiepapier, Berücksichtigung im Leitbild und im Kontraktmanagement
- Kenntnis der KundInnenstruktur – mehr als 40 % mit Migrationshintergrund, erhoben über KundInnenzufriedenheitsbefragung
- Bewusstsein für die besonderen Informations- und Beratungsbedürfnisse von MigrantInnen
- Ansatzweise Mehrsprachigkeit (Englisch) in Beratung bzw. beim Internetauftritt
- Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Ausbau von mehrsprachiger Beratung, mehrsprachige Informationsmaterialien
- Öffnung des Personalbereichs für Diversitätsaspekte, insbesondere Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bzw. mit Kenntnissen wichtiger Erstsprachen, Forcierung von diversitätsorientierter Weiterbildung



Starke Performance in
allen Feldern – Abrundungsmöglichkeiten im
Personal- und Kompetenzbereich

waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Weitentwickeltes Diversitätsmanagement, breit in Organisationsentwicklung verankert
- Engagement im Handlungsfeld: u.a. bereichsübergreifende Strategiegruppe Diversität-Migration-Inklusion, Einbindung in verschiedene Netzwerke (z.B. Start-Wien-Netzwerk, Netzwerk Diversitymanagement, Migral)
- Breite Palette an diversitätsorientierten Angeboten, u.a. Berufserstinformation in 20 Sprachen, Beratung „Weiterkommen im Beruf“ auf Bezirksebene, niederschwellige Bildungsangebote in Vereinen (Projekt „Basisqualifikation für MigrantInnen“)
- Wirkungsmonitoring bei zielgruppenorientierten Maßnahmen
- Verstärktes Bemühen um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, Anteil nimmt zu
- Diversitätsrelevante Kompetenzen Teil des Anforderungsprofils für neue MitarbeiterInnen
- Guter Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen dank einer jährlichen anonymen Umfrage

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auch in Führungspositionen
- Gewinnung von mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diversitätsorientierte Weiterbildung, Stärkung von Sprachkompetenzen

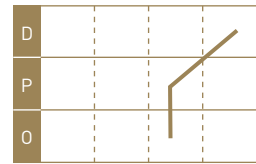
Wirtschaftsagentur Wien

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Auseinandersetzung auf organisationsstrategischer Ebene: Vielfalt und Chancengleichheit im Leitbild thematisiert, Vernetzung mit Stakeholdern (z.B. im Rahmen der Medienmesse Migration oder der Wiener Integrationswoche)
- Zielgruppenorientierte Organisationseinheiten (Mingo Migrant Enterprise, Expat-Centre)
- Ausbau der mehrsprachigen Beratung (z.B. Finanzierungscoaching in 14 Sprachen) und des mehrsprachigen Informationsangebots
- Breite Kontakte und gemeinsame Veranstaltungen mit Communitys und Vereinen
- Zusammenarbeit mit Bildungsträgern: u.a. Kooperation mit VHS Ottakring zur Aktivierung von UnternehmensgründerInnen mit Migrationshintergrund
- Übersicht über die KundInnenstruktur (v.a. bei Mingo Start Up und Expat Center) sowie Bewusstsein für die spezifischen sprachlichen sowie rechtlichen Bedürfnissen der KundInnen mit Migrationshintergrund
- Hohe Relevanz von Diversitätskompetenz bei MitarbeiterInnenschaft: Teil des Anforderungsprofils, Stärkung durch Weiterbildungsmaßnahmen

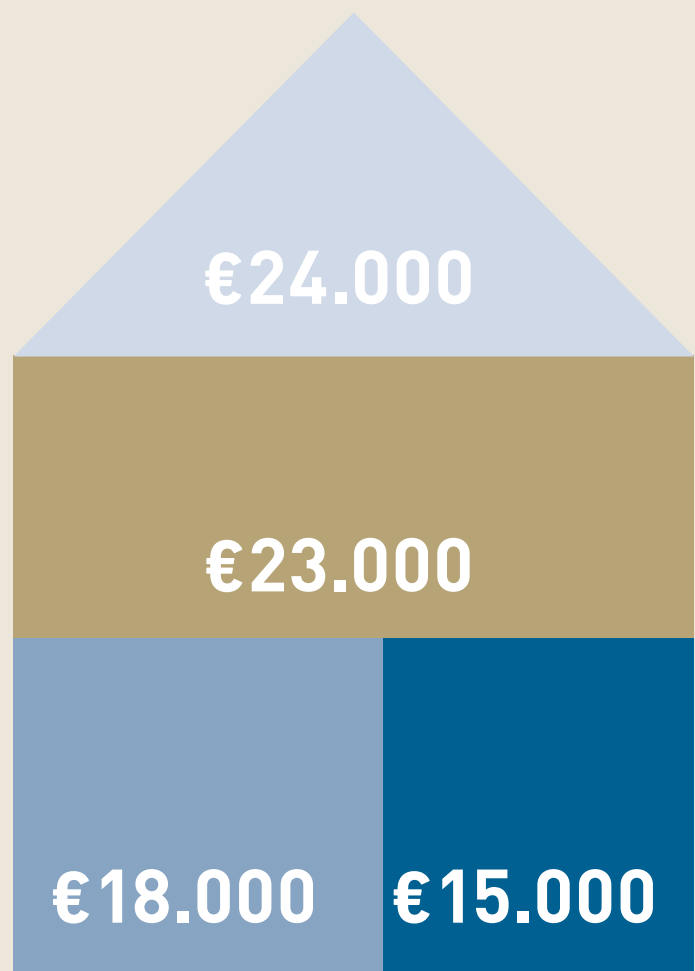
Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Verbreiterung der bestehenden Diversitätskompetenz, Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auch in Führungspositionen



Breite Palette an diversitätsorientierten Leistungen – Verbreiterung der Kompetenzbasis möglich

EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG





Äquivalisiertes Haushaltsjahreseinkommen (netto) nach Herkunft

€ 15.000 Haushalte aus Drittstaaten

€ 18.000 Haushalte aus neuen EU-Staaten

€ 23.000 Haushalte ohne Migrationsbezug

€ 24.000 Haushalte aus EU15-Staaten

EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

Es ist eine zentrale gesellschafts- und damit integrationspolitische Aufgabe des Staates, allen Bewohnerinnen und Bewohnern unabhängig von der Herkunft gleiche Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen und Sozialschutz dort zu bieten, wo ein solches nicht erzielt werden kann.

Zugewanderte bzw. deren Kinder haben ein größeres Armutsrisiko als der Rest der Gesellschaft. Neben Bildungsstand, Geschlecht und Alter entscheiden auch der ausländerrechtliche Status, der Bildungsstand und Diskriminierung über Beschäftigungs- und Einkommenschancen.

Die integrations- und diversitätsorientierte Wiener Sozialpolitik nimmt auf diese Faktoren Bedacht und zielt auf eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und existenzsichernde Entlohnung sowie die soziale Absicherung aller Menschen ohne (ausreichendes) Erwerbseinkommen.

Themen im Fokus des Integrationsmonitoring

- Einkommenslage und Armutsgefährdung
- Angewiesenheit auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung u.a. nach Migrationsbezug, Alter und Geschlecht

Abteilung im Fokus des Diversitätsmonitoring

Wien erbringt zur sozialen Absicherung der Bevölkerung umfangreiche Leistungen, u.a. die bedarfsorientierte Mindestsicherung.

- **MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht**

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

(Höhere) Bildung schützt Zugewanderte nicht vor Armut

- Höhere Bildung bedeutet für MigrantInnen nicht per se höheres Einkommen, das gilt insbesondere für Frauen: Weibliche Beschäftigte aus Drittstaaten haben weder mit mittlerer noch mit höherer Bildung ein höheres Einkommen als mit geringer Bildung.
- Der Einkommensunterschied zwischen den Haushalten hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich vergrößert. Während das äquivalisierte Haushaltseinkommen der Haushalte von Personen aus Drittstaaten ebenso wie jenes der Haushalte von Personen aus EU-Beitrittsstaaten 2004 und 2007 unverändert blieb, stieg jenes der Haushalte ohne Migrationshintergrund um etwa 10 % an.
- Es gibt messbare Anzeichen dafür, dass die Herkunft besonders aus Drittstaaten eine wichtige Rolle bei der Zuweisung zu Tätigkeiten mit niedrigeren Stundenlöhnen spielt.

Jugendarmut steigt

- Der Anteil der 15- bis 29-Jährigen in Haushalten von Personen aus Drittstaaten, der armutsgefährdet ist, hat von etwa 40 % im Jahr 2003 auf etwa 55 % im Jahr 2011 zugenommen.

Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS): Bezug trotz Erwerbseinkommen

- Drittstaatsangehörige sind zwar verstärkt auf den Bezug einer BMS-Leistung angewiesen, beziehen jedoch auch häufiger nur eine Ergänzungsleistung zu einem bestehenden Einkommen (working poor) als Wienerinnen und Wiener mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Das Wiener Integrationsmonitoring konzentriert sich auf die Einkommenssituation der Wiener Bevölkerung im Kontext von struktureller und sozialer Integration. Einkommensarmut steht dabei einer erfolgreichen Integration im Wege. Die drei gewählten Integrationsindikatoren informieren dabei über den Lebensstandard der Wienerinnen und Wiener und sind zentrale Größen zur Beschreibung der sozialen Lage.

Zentrale Größen zur Beschreibung der sozialen Lage

Worauf wird 2013 fokussiert?

Im Fokus der Beobachtung liegen die Armutsgefährdung in Wien und die Frage, inwieweit diese bei den verschiedenen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Herangezogen werden Indikatoren zum persönlichen Einkommen, zum Haushaltseinkommen und zur Inanspruchnahme der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (als Indiz für Einkommensarmut). Merkmale wie Haushaltsstruktur, Familienkonstellation, Alter und Geschlecht, aber auch Bildung und Herkunft spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Armutsgefährdung

Neuigkeiten 2013

Neuer Indikator für Einkommensarmut anhand der Inanspruchnahme von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS) durch Daten und Auswertung der MA 24 Gesundheits- und Sozialplanung.

Integrationsindikatoren für Einkommen und soziale Sicherung

- A** Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (**↗ Möglichkeit, Lebensunterhalt selbst und in ausreichender Höhe zu bestreiten**): potenzielles Nettomonatseinkommen, potenzielles Nettostundeneinkommen, potenzielles Nettojahreseinkommen bei 40 Stunden pro Woche Beschäftigung
- B** Äquivalisierte Haushaltseinkommen (**↗ Auskunft über die soziale Lage**)
- C** Inanspruchnahme von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS) nach Staatsbürgerschaft (**↗ Indiz für Einkommensarmut**)

Methodische Anmerkungen

Die persönlichen Einkommen und das Haushaltseinkommen für 2010 und 2011 wurden von der Statistik Austria nicht mehr wie in den Jahren zuvor mittels Befragung erhoben, sondern aus den Lohnsteuerdaten entnommen. Diese Befragungsdaten wurden nachträglich personengenau hinzugefügt. In SILC 2011 (Community Statistics on Income and Living Conditions) stehen für das Einkommensjahr 2010 sowohl Befragungs- als auch Lohnsteuerdaten zur Verfügung. Ab dem Einkommensjahr 2011 (d.h. ab SILC 2012) gibt es nur mehr die Lohnsteuerdaten. Die Angaben zum Einkommen aus der Lohnsteuer sind eine Spur höher als jene aus der Befragung. Im vorliegenden Bericht wurden die Lohnsteuerdaten verwendet.

A: Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit

Deutliche Einkommensunterschiede nach Geschlecht und Migrationshintergrund

Die Monats- und mehr noch die Jahreseinkommen liefern Informationen über die materiellen Lebensbedingungen der EinkommensbezieherInnen.

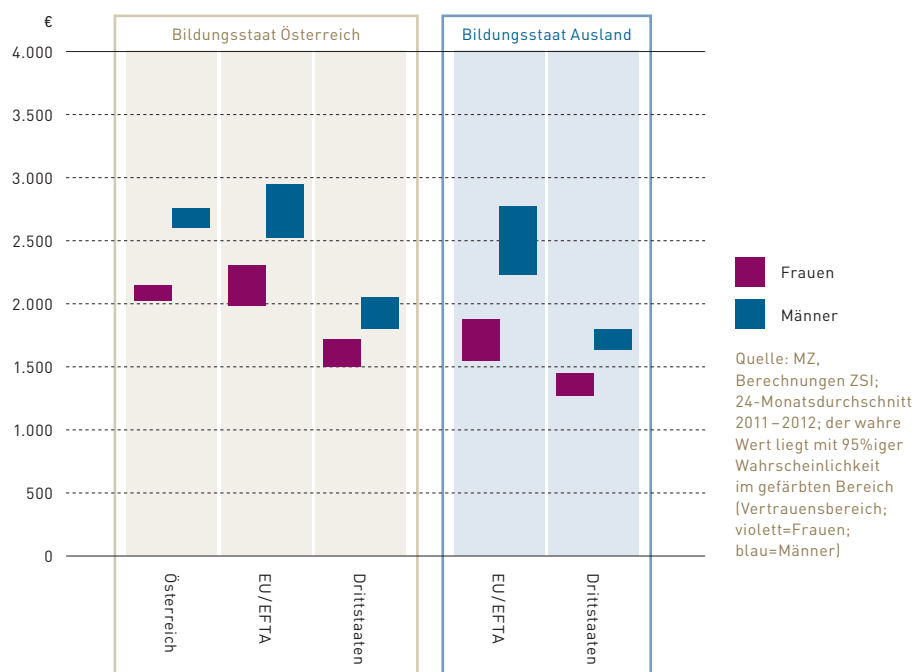
Einkommensangaben im Mikrozensus ab 2011

- Nur Nettoeinkommen bis € 8.000 pro Monat aus unselbständiger Haupttätigkeit; übersteigt der Monatsverdienst € 8.000, so ist aus Anonymisierungsgründen vonseiten der Statistik Austria € 8.000 angegeben.
- Für Selbständige und Mithelfende liegen keine Einkommensangaben vor.
- Überstunden, Zulagen, Boni, Vergütungen, das 13. und 14. Gehalt sind enthalten, Lohnsteuerrückvergütungen sind nicht enthalten.
- Ohne die formal Beschäftigten, die in Elternkarenz sind.

Wie viel Einkommenspotenzial liegt vor?

Betrachtet man die Nettomonatseinkommen von unselbständig Erwerbstätigen mit nur einer Tätigkeit, dann ergeben sich bei beiden Geschlechtern deutliche Einkommensunterschiede, je nachdem, ob die Eltern in Österreich, in EU/EFTA-Staaten oder in Drittstaaten geboren wurden.

Erwerbseinkommen netto pro Monat bei 40 Wochenstunden der beschäftigten Frauen und Männer 2011 – 2012 nach dem Bildungsstaat und Herkunftsland



Höhere Bildung bedeutet nicht per se höheres Einkommen, besonders bei zugewanderten Frauen

Frauen, deren Eltern in Österreich geboren wurden, haben ein durchschnittliches Einkommenspotenzial von etwa € 2.100 (Nettomonatseinkommen). Dies trifft auch bei jenen Frauen mit in Österreich gemachten Abschlüssen und mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten zu. Das Einkommenspotenzial von Frauen, die in Österreich ihren höchsten Bildungsabschluss machten, deren Eltern aber aus Drittstaaten zugewandert waren, beträgt durchschnittlich € 1.600. Wenig mehr, nämlich € 1.700 potenzielles Nettomonatseinkommen können Frauen mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten erzielen. Frauen mit Abschlüssen aus Drittstaaten weisen dagegen ein durchschnittliches Nettomonatseinkommenspotenzial von nur etwa € 1.400 auf.

Diese beträchtlichen Abstände gehen zum Teil auf Unterschiede in den Bildungsabschlüssen zurück. Doch beobachtet man auf jeder Bildungsebene eine Tendenz zu niedrigeren Einkommen, wenn die Eltern außerhalb Österreichs geboren wurden und die Bildung außerhalb Österreichs erworben wurde.

Einkommenspotenzial

Potentiell Nettomonatseinkommen von unselbständig Erwerbstätigen mit nur einer Tätigkeit.

„Einkommenspotenzial“ bedeutet hier das Einkommen, das Beschäftigte mit weniger als 40 Wochenstunden ungefähr hätten, wenn sie 40 Stunden pro Woche beschäftigt wären. Es ist gleichbedeutend mit dem Einkommen pro Vollzeitäquivalent.

Weniger Einkommen bei Bildung aus dem Ausland

Höhere Nettomonatseinkommen bei Männern, jedoch ähnliche Unterschiede nach Migrationsbezug

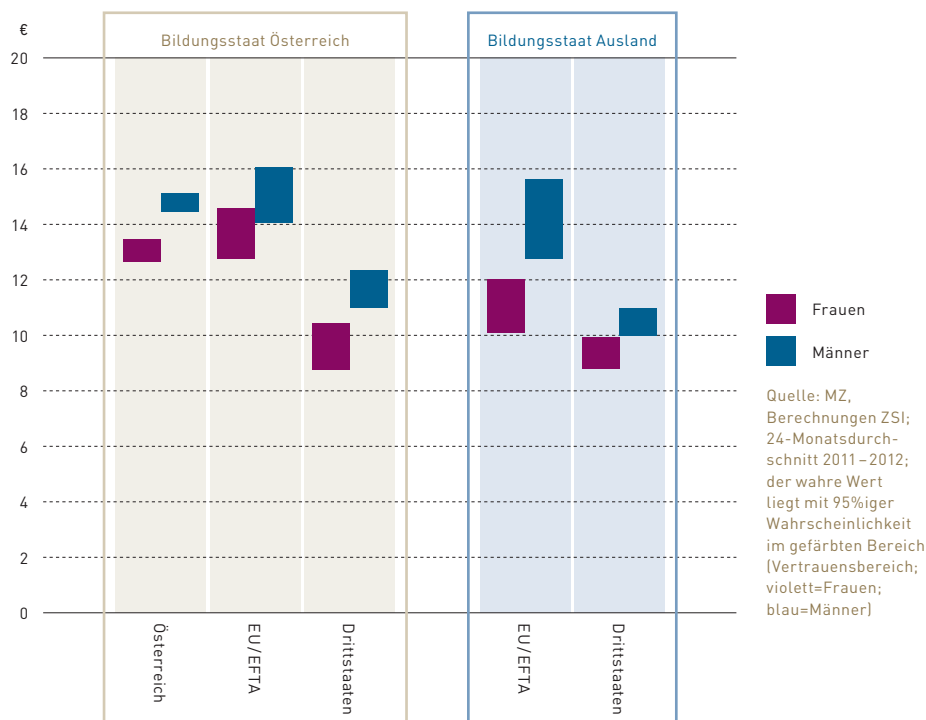
Die potenziellen Nettomonatseinkommen der Männer mit nur einer unselbständigen Tätigkeit sind markant höher als jene der Frauen. Teils liegt das an längerer Arbeitszeit, aber wesentlich auch daran, dass Tätigkeiten mit traditionell hohen Männeranteilen besser bezahlt werden. Männer mit in Österreich geborenen Eltern verdienen im Durchschnitt etwa € 2.700. Dasselbe trifft auch bei Männern mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten zu. Jene, die zwar ihre Ausbildung in Österreich absolvierten, deren Eltern jedoch aus einem Drittstaat kommen, verdienen nur etwa € 1.900. Auch bei den Männern gilt: Wer seine Ausbildung im Ausland absolvierte, verdient tendenziell weniger – mit Ausbildung aus EU/EFTA-Staaten durchschnittlich etwa € 2.500, mit Abschlüssen aus Drittstaaten € 1.700. Erneut gilt, dass Unterschiede beim Niveau der Ausbildung sowie beim Alter diese erheblichen Diskrepanzen zum Teil erklären können, aber keineswegs ganz.

Wie viel ist meine Ausbildung wert?

Potenzielles Nettostundeneinkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit

Die Stundenlöhne vermitteln eine ganz andere Information als die Monats- oder Jahreseinkommen. Sie sagen nichts über die materiellen Lebensbedingungen aus. Theoretisch sollten sie eine Aussage über die Produktivität darstellen, in der Praxis tun sie das nicht, sondern spiegeln vielmehr die Stellung in der Gesellschaft.

Durchschnittliches Nettostundeneinkommen bei beschäftigten Frauen und Männern in Fachtätigkeiten 2011 – 2012 nach dem Bildungsstaat und Herkunftsland



Methodische Anmerkung

Es gibt in Österreich keine genauen Daten über die Stundenlöhne. Annäherungsweise kann man sie berechnen, indem man das Nettomonatseinkommen laut Lohnsteuer mit der wöchentlichen Normalarbeitszeit laut Mikrozensus in Verbindung bringt. Es geht hier nicht darum, Angaben zu den Stundenlöhnen zu gewinnen, sondern mit einer für alle gleichen Berechnungsweise zu zeigen, ob es Unterschiede gibt.

Merklich niedrigere Stundenlöhne bei Migrationshintergrund, unabhängig vom Land der Ausbildung

Wenn wir als Beispiel Frauen mit Lehrabschluss heranziehen, so lässt sich sagen, dass bei Abschluss im Inland ein merklicher Unterschied zwischen Frauen mit Eltern aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten auftritt. Während erstere mit der hier geübten Berechnungsweise auf rund € 11 pro Stunde netto kommen, sind es bei letzteren nur rund € 8. Weiters zeigt sich bei Frauen mit Lehrabschluss, dass es nicht auf den Ort ankommt, wo sie den Abschluss gemacht haben. Die Abstufung folgt der Herkunft der Eltern, nicht der Herkunft der Bildung. Andeutungsweise ist das auch bei den Männern zu beobachten.

Bezahlung orientiert sich an Tätigkeit, nicht an Ausbildung

Die Bezahlung richtet sich in der Privatwirtschaft nicht so sehr nach der Ausbildung, sondern nach dem ausgeübten Beruf. Zugewanderte und ihre Nachkommen sind fast durchwegs in der Privatwirtschaft beschäftigt. Es stellt sich daher die Frage, ob eine Betrachtung der näherungsweise Stundenlöhne nach der beruflichen Ebene statt nach der Höhe der Ausbildung geringere oder auf eine andere Weise systematische Unterschiede zutage fördert. Dazu wird an dieser Stelle zwischen Hilfs- und Anlern Tätigkeiten einerseits und Fach Tätigkeiten andererseits unterschieden. Fach Tätigkeiten decken ein relativ breites Spektrum ab. Die Einkommen darin unterscheiden sich deutlich stärker als in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten. Statistisch aussagekräftige Ergebnisse zeigen sich besonders bei Frauen in Fach Tätigkeiten.

Frauen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten: Stundenlöhne in Fach Tätigkeiten ähnlich hoch wie in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten

Der durchschnittliche Nettostundenlohn von Frauen mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten beträgt nur rund 72% von jenem von Frauen ohne Migrationshintergrund und ähnelt damit dem Stundenlohn in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten. Weitere Nachprüfung mithilfe von linearer Regression zeigt, dass Altersunterschiede und Unterschiede in der Höhe der Ausbildung die Diskrepanzen unter den Stundenlöhnen von weiblichen Beschäftigten in Fach Tätigkeiten nur zu einem geringen Teil erklären.

Hilfs- und Anlern Tätigkeiten versus Fach Tätigkeiten

Bei den Fachtätigkeiten werden die Unterschiede deutlich erkennbar. Sie beruhen vor allem darauf, dass Zugewanderte eher im unteren Bereich der Fachtätigkeiten beschäftigt sind (**↗ Dequalifizierung**). Es gibt somit keine stichhaltigen Anzeichen, dass die Stundenlöhne von der Herkunft abhängig wären, wohl aber, dass die Herkunft eine wichtige Rolle bei der Zuweisung zu Tätigkeiten mit niedrigeren Stundenlöhnen spielt.

Potenzielles Nettojahreseinkommen bei 40 Wochenstunden

Die Daten aus SILC 2011 und 2012 zeigen, dass in den Jahren 2010 und 2011 in Wien die persönlichen Einkommen, wenn alle 40 Wochenstunden beschäftigt gewesen wären, stark mit dem Niveau der Ausbildung und zum Teil nachweisbar mit der Herkunft in Zusammenhang stehen.

Höhere Bildung bedeutet für Frauen und Männer aus Drittstaaten nicht per se höheres Einkommen

Frauen aus Drittstaaten mit höherer Bildung haben ein sehr viel niedrigeres Jahreseinkommen (€ 15.500) als Frauen ohne Migrationshintergrund mit der gleichen Bildung (€ 27.800).

Frauen aus Drittstaaten haben auf jeder Bildungsebene ein sehr viel niedrigeres Einkommen als mit geringer Bildung. Das gilt grundsätzlich bei Männern ebenso, aber nicht mit derselben Eindeutigkeit.

Bei Männern mit Migrationsbezug zu Drittstaaten gilt jedenfalls, dass mit höherer Bildung kein höheres Einkommen als mit mittlerer Bildung erzielt wird. Hingegen haben Frauen aus Drittstaaten mit höherer Bildung, d.h. von der Matura aufwärts, ein sehr viel niedrigeres Jahreseinkommen als Frauen ohne Migrationshintergrund mit der gleichen Bildung, nämlich nur etwa € 15.500 im Vergleich zu etwa € 27.800. Und sie verdienen nachweislich weniger als Frauen ohne Migrationshintergrund mit geringer Bildung.

Männliche Beschäftigte mit Migrationsbezug zu Drittstaaten verdienen sowohl mit mittlerer als auch mit geringer Bildung eindeutig weniger als entsprechend ausgebildete Männer ohne Migrationshintergrund. Mit höherer Bildung verdienen sie netto etwa € 18.600 im Vergleich zu etwa € 30.000, mit mittlerer Bildung etwa € 13.300 im Vergleich zu etwa € 23.600.

EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions): Da in den Daten von SILC der Bildungsort nicht in hinreichender Qualität ermittelt werden kann, wird für die folgenden Indikatoren das Geburtsland als migrationsrelevante Variable herangezogen.

Zeitverzögerung bei Daten aus EU-SILC: SILC 2012 erhob das Jahreseinkommen 2011. Die Daten stehen seit April 2014 zur Auswertung zur Verfügung. Das gilt für frühere Jahre analog.

(↗ Datenquellen)

Erwerbseinkommen netto pro Jahr bei 40 Wochenstunden der beschäftigten Frauen und Männer 2010–2011 nach dem Bildungsstand und Herkunftsland



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

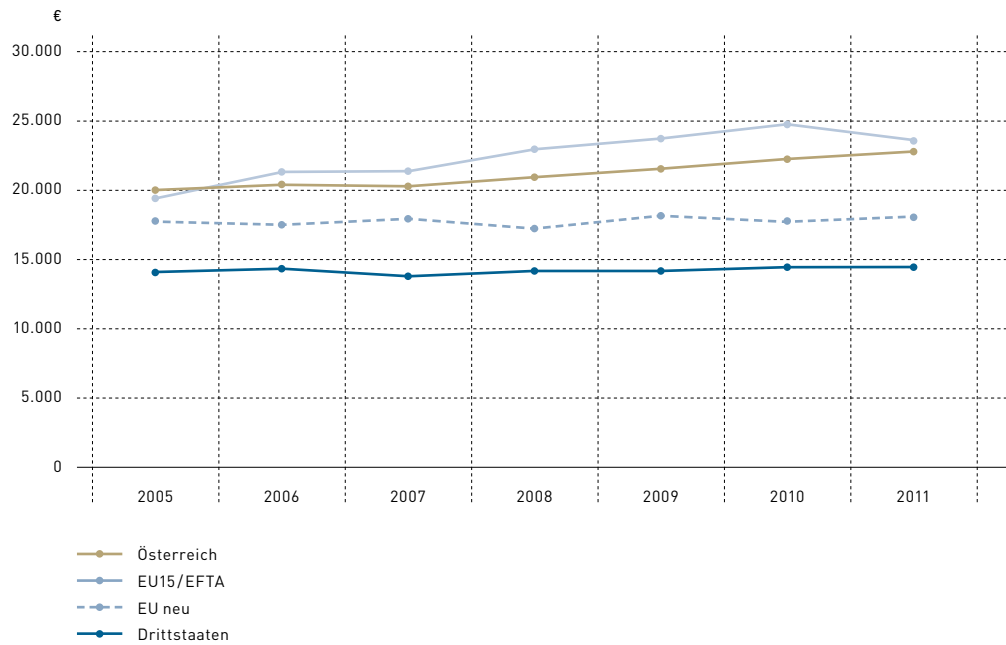
B: Äquivalisiertes Haushaltseinkommen

Die mittleren äquivalisierten Haushaltseinkommen in Wien unterscheiden sich nach Herkunft der Personen im Haushalt deutlich. Während Haushalte mit Personen ohne Migrationshintergrund rund € 23.000 und Haushalte mit Personen aus EU15/EFTA-Staaten 2011 rund € 24.000 netto pro Jahr (und äquivalisiert) zur Verfügung hatten, waren es bei Haushalten mit Personen aus anderen EU-Staaten nur um die € 18.000 und bei Haushalten mit Personen aus Drittstaaten nur etwa € 15.000. Grob gesagt standen daher in Haushalten mit Personen ohne Migrationshintergrund und in jenen mit Personen aus anderen EU15/EFTA-Staaten um die Hälfte mehr Mittel pro Erwachsenenäquivalent zur Verfügung als in Haushalten mit Personen von Drittstaaten.

Der Einkommensunterschied zwischen den Haushalten hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich vergrößert. Während das äquivalisierte Haushaltseinkommen der Haushalte von Personen aus Drittstaaten ebenso wie jenes der Haushalte von Personen aus den EU-Beitrittsstaaten 2004 und 2007 unverändert blieb, stieg jenes der Haushalte mit Personen ohne Migrationshintergrund um etwa 10 % an.

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 (Statistik Austria).

Äquivalisiertes Haushaltsnettojahreseinkommen im Zeitverlauf 2005 bis 2011 nach dem Herkunftsland



Quelle: EU SILC, Berechnungen ZSI;
gleitende Dreijahresdurchschnitte

Methodische Anmerkung

Die konventionelle **Armutsgefährdungsschwelle** ist mit 60% des mittleren Einkommens (Median) festgelegt. 2012 betrug dieser Wert € 13.084 pro Jahr bzw. € 1.090 pro Monat. Wenn das mittlere Einkommen steigt, steigt daher auch die Armutsgefährdungsschwelle. Wenn daher morgen alle um € 1.000 mehr Einkommen hätten als heute, änderte das an der Zahl der Armutsgefährdeten gar nichts. Sie wäre morgen genau gleich groß wie heute. Die Armutsgefährdung ist ein Maß der Einkommensverteilung, nicht des Wohlstands. Wenn die Einkommen von einem Teil der Bevölkerung steigen, aber von einem anderen Teil nicht, dann steigt nicht zwingend, aber in aller Regel auch das mittlere Einkommen der Gesamtbevölkerung und daher auch die Armutsgefährdungsschwelle. Die Folge ist, dass dann mehr Menschen aus dem Bevölkerungsteil, dessen Einkommen nicht gestiegen sind, sich unter der Armutsgefährdungsschwelle befinden.

Durch den Anstieg eines Teils der äquivalisierten Haushaltseinkommen steigt auch die Armutsgefährdungsschwelle. Wenn daher andere Gruppen von Haushalten keine entsprechenden Anstiege verzeichnen, geraten ihre Mitglieder immer mehr unter die Armutsgefährdungsschwelle. So hat der Anteil der 15-bis 29-Jährigen in Haushalten aus Drittstaaten, der armutsgefährdet ist, von etwa 40 % im Jahr 2003 auf etwa 55 % im Jahr 2011 zugenommen.

C: BMS-Inanspruchnahme nach Staatsbürgerschaft

Ein wesentlicher Indikator für Armut und Armutsgefährdung ist die Inanspruchnahme der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS).

Menschen, die auf die Leistungen der BMS ([↗ Glossar](#)) angewiesen sind, weisen ein Einkommen auf, das in den meisten Fallkonstellationen noch unter der Armutsgefährdungsgrenze von EU-SILC liegt. Sie zählen somit zu jenen Bevölkerungsgruppen, die über einen finanziell sehr eingeschränkten Handlungsspielraum verfügen und dadurch negativen Auswirkungen, wie gesundheitlichen Beeinträchtigungen, psychischem Stress oder sozialer Ausgrenzung stärker ausgesetzt sind.

Der neu erstellte Indikator heißt „BMS-Inanspruchnahme“ und bildet die von Einkommensarmut betroffenen Personen in Wien ab. Gemessen wird die Dichte der BMS-Inanspruchnahme nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft. Dabei wird die Anzahl der BMS-BezieherInnen in Relation zur Anzahl der Wiener Bevölkerung gesetzt, um eventuelle Veränderungen innerhalb der Bevölkerungsgruppen zu berücksichtigen.

Für den Indikator wird aus Gründen der besseren Datenverfügbarkeit die Variable Staatsbürgerschaft und nicht das Geburtsland verwendet. Die Daten der Bedarfsorientierten Mindestsicherung werden immer nur für die Personen einer Bedarfsgemeinschaft erhoben und bieten somit keine verwertbaren Informationen zum Migrationshintergrund vorangegangener Generationen (z.B. Migrationshintergrund der Eltern).

Deutliche Unterschiede bei der BMS-Inanspruchnahme entlang der Staatsbürgerschaft

Knapp 8 % aller WienerInnen nehmen eine Leistung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Anspruch. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede in der Inanspruchnahme zwischen österreichischen StaatsbürgerInnen und Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Während Personen aus der EU- bzw. dem EFTA-Raum unterdurchschnittlich oft Leistungen der BMS in Anspruch nehmen, befinden sich Personen mit Drittstaatsbürgerschaft deutlich häufiger im Leistungsbezug der BMS. In den letzten Jahren hat sich dieser Trend erheblich verstärkt, insbesondere bei Frauen mit Drittstaatsbürgerschaft.

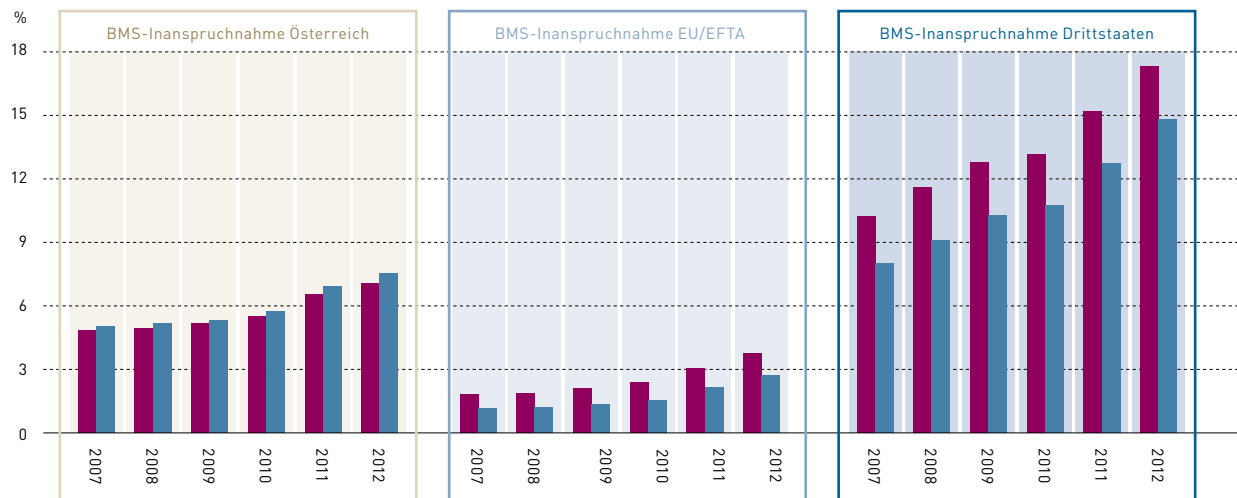
Anspruch auf Bedarfsorientierte Mindestsicherung

haben neben österreichischen StaatsbürgerInnen auch Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte sowie Staatsangehörige eines EU oder EWR-Staates bzw. der Schweiz (unter bestimmten Bedingungen). Ebenso sind Personen anspruchsberechtigt, die einen Daueraufenthalt – EU oder Daueraufenthalt – Familienangehörige oder einen Aufenthaltstitel, der als solcher weiter gilt oder einen Daueraufenthalt – EU eines anderen Mitgliedsstaates der EU vorweisen. AsylwerberInnen haben keinen Anspruch auf die Bedarfsorientierte Mindestsicherung. Sie erhalten Grundversorgung.

Anmerkung: Auch BMS-Ergänzungsleistungen schließen von der Einbürgerung aus.

[↗](#) Rechtliche und soziale Gleichstellung

BMS-Inanspruchnahme – Unterteilung nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht



Quelle: MA 40, eigene Berechnungen MA 24

Methodische Anmerkung

Eine Leistung der BMS wird für eine Bedarfsgemeinschaft ausbezahlt. Hier wurde die Leistung auf die Personen zurückgerechnet. Das bedeutet, dass eine Bedarfsgemeinschaft mit einem österreichischen Ehemann und einer nicht-österreichischen Ehefrau aufgeteilt wurde. Der österreichische Ehemann befindet sich unter den Personen aus Österreich, die nicht-österreichische Ehefrau unter den Personen aus Drittstaaten bzw. EU/EFTA. Bezieht sich der Text auf die Bedarfsgemeinschaft, wird dies ausdrücklich angemerkt. Bezieht eine Person in einem Monat mehr als eine Einkommensart, gilt folgende Rangfolge: Erwerbseinkommen – AMS-Einkommen – andere Einkommen.

Es wurde der Median herangezogen, um invalide Daten auszuschneiden.

Haushalts- und Altersstrukturen: Bei DrittstaatsbürgerInnen sind vor allem Familien auf die BMS angewiesen, bei österreichischen StaatsbürgerInnen sind es Pensionistinnen und Pensionisten

Beinahe 50 % der österreichischen BMS-BezieherInnen werden alleinunterstützt, hingegen sind nur ein wenig mehr als 20 % der Personen mit Drittstaatsbürgerschaft alleinunterstützt. Umgekehrt leben 70 % aller Personen mit Drittstaatsbürgerschaft in Familien mit Kindern, österreichische StaatsbürgerInnen nur zu 50 %. Bei der Kinderanzahl zeigen sich wesentliche Unterschiede. 37 % aller BMS-BezieherInnen aus Drittstaaten leben in Familien mit drei oder mehr Kindern, jedoch nur 22 % der österreichischen StaatsbürgerInnen.

Die unterschiedlichen Haushaltskonstellationen spiegeln sich auch in der Altersstruktur wider. Jede/r dritte BMS-BezieherIn mit Drittstaatsbürgerschaft ist unter 15 Jahre alt, bei österreichischen BMS-BezieherInnen ist es nur jede/r vierte. Außerdem sind nur 6 % der BMS-BezieherInnen aus Drittstaaten 60 Jahre oder älter. Hingegen sind 12 % aller BMS-BezieherInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft 60 Jahre oder älter.

Alleinunterstützt oder in einer Bedarfsgemeinschaft/Familie

Der **Wiener Mobilpass** (für BezieherInnen von Mindestsicherung bzw. Mietbeihilfe) beinhaltet u.a. Ermäßigungen bei den Wiener Linien, Büchereien, Städtischen Bädern sowie für Kurse der Wiener Volkshochschulen.

Leistungsausmaß und Bezugsdauer

Drei Viertel aller BMS-BezieherInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft erhalten eine Ergänzungsleistung. Unter den BMS-BezieherInnen mit Drittstaatsangehörigkeit sind es hingegen weit über 80 %. Bei den Verweildauern zeigen sich kaum Unterschiede zwischen österreichischen StaatsbürgerInnen und DrittstaatsbürgerInnen. 2013 bezogen österreichische StaatsbürgerInnen durchschnittlich 8,8 Monate und Drittstaatsangehörige durchschnittlich 9 Monate lang eine BMS-Leistung. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass diese Verweildauer früher kürzer war.

Einkommenssituation von BMS-Beziehenden

Jede zwölfte Person in der bedarfsorientierten Mindestsicherung weist ein Erwerbseinkommen auf. Dies betrifft österreichische StaatsbürgerInnen in gleichem Ausmaß wie Drittstaatsangehörige. Lediglich Personen aus EU/EFTA-Staaten weisen weitaus häufiger ein Erwerbseinkommen auf. Mehr als ein Viertel aller BMS-BezieherInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft weist ein AMS-Einkommen auf, bei Drittstaatsangehörigen ist es nur jede sechste Person, bei Personen aus dem EU/EFTA-Raum ist es jede fünfte.

Die durchschnittliche monatliche Einkommenshöhe in der BMS beträgt € 494. Drittstaatsangehörige weisen mit € 422 ein unterdurchschnittliches Einkommen, österreichische StaatsbürgerInnen mit € 522 ein überdurchschnittliches monatliches Einkommen auf.

Höhere Kinderanzahl von Drittstaatsangehörigen bei niedrigem Einkommen erklärt nur teilweise eine höhere Inanspruchnahme der BMS

BMS-BezieherInnen mit einer Drittstaatsangehörigkeit weisen deutlich niedrigere Einkommenshöhen auf, wodurch trotz eines vorhandenen Erwerbseinkommens BMS in Anspruch genommen werden muss. Die niedrigeren Durchschnittseinkommen können vielerlei Gründe haben: Einerseits beschränkt die Familienkonstellation (höhere Kinderanzahl) die Flexibilität bei der Arbeitssuche (beschränktes Arbeitsstundenausmaß, eingeschränkte Arbeitszeiten). Andererseits können fehlende oder nicht angerechnete Bildungsabschlüsse den Zugang zu höher bezahlten Arbeitsplätzen verhindern. Handlungsbedarf ergibt sich daher insbesondere am Arbeitsmarkt und bei vorgelagerten Themenfeldern, wie beispielsweise der Bildungspolitik.

Armutsgefährdung

Als **armutsgefährdet** gelten Personen, die sich mindestens zwei von sieben Ausgaben nicht leisten können:

1. Unerwartete Ausgaben tätigen
2. Freunde zum Essen einladen
3. Neue Kleider kaufen
4. Jeden zweiten Tag Fleisch, Fisch oder eine gleichwertige vegetarische Speise essen
5. Zahlungen rechtzeitig begleichen
6. Die Wohnung angemessen warm halten
7. Notwendige Arztbesuche tätigen

Einkommensarm ist, wer mit seinem Einkommen zwar über der Armutsgefährdungsschwelle liegt, jedoch mindestens von o.a. zwei Benachteiligungen betroffen ist.

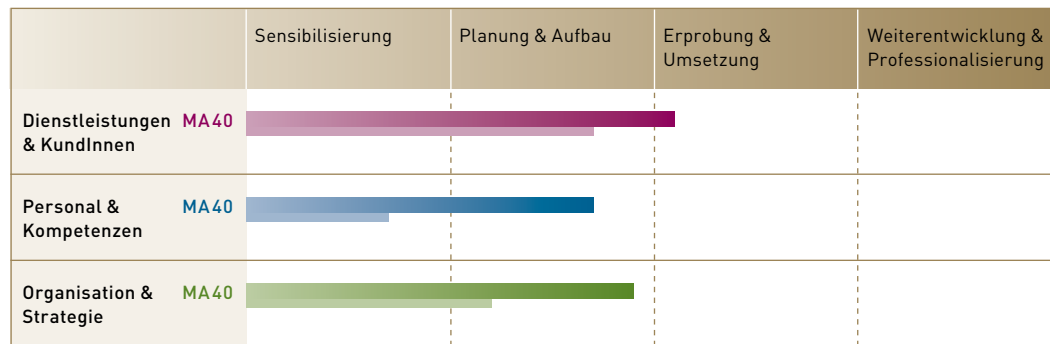
Teilhabearm ist, wer zwar über ein ausreichendes Einkommen verfügt, aber von o.a. Benachteiligungen betroffen ist, z.B. aufgrund hoher Verschuldung.

Manifest arm sind jene Personen, die sowohl von einem Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle als auch von mind. zwei der o.a. Benachteiligungen betroffen sind.

Quelle: Wiener Sozialbericht 2012, Stadt Wien, MA24

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Stand 2013
 Stand 2011

Neben Einrichtungen des Bundes trägt auch Wien erhebliche Verantwortung für einkommensrelevante Leistungen. Die Analyse im Handlungsfeld konzentriert sich auf die MA40, die mit der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS, inkludiert auch Zuschuss für Strom und Heizung), dem Wiener Mobilpass, der Wiener Energieunterstützung und der Mietbeihilfe (so sie Teil der Mindestsicherung ist) eine Schlüsselrolle im System des Sozialschutzes spielt. Daneben erbringt die Abteilung sozialrechtliche Beratungsleistungen, sozialarbeiterische Betreuung und Hilfe in besonderen Lebenslagen, wie etwa bei Delogierung und drohendem Wohnungsverlust. Andere für das Handlungsfeld relevante Einrichtungen der Stadt Wien sind die u.a. für die Wohnbeihilfe zuständige MA50 sowie der u.a. für die Wiener Wohnungslosenhilfe und die Grundversorgung von AsylwerberInnen verantwortliche Fonds Soziales Wien (FSW). Da diese Leistungen jeweils als Teil eines viel umfangreicheren Leistungsspektrums erbracht werden, erfolgt die Bewertung von MA50 und FSW jedoch in den Handlungsfeldern Wohnen bzw. Gesundheit und Pflege.

Fortschritte in allen Analysedimensionen

Die MA40 zählt zu jenen Einrichtungen, die gegenüber dem Monitor 2011 deutliche Fortschritte erzielen konnten. Hand in Hand mit einem stärkeren Bewusstsein für die zentralen Herausforderungen, die sich für die Abteilung aus der Diversität ihrer Kundinnen und Kunden ergeben, gingen konkrete Entwicklungsschritte sowohl hinsichtlich der Leistungserbringung als auch im Personalbereich. So besteht im Bereich Dienstleistungen & KundInnen nunmehr ein höherer Wissensstand gegenüber den spezifischen Bedürfnissen von KundInnen mit Migrationshintergrund. Durch die Vernetzung mit Vereinen und Community-Vertretungen soll das Leistungsspektrum der MA40 besser bekannt werden. Dies ist insofern dringlich, als die Mindestsicherung nicht von allen anspruchsberechtigten Personen beantragt wird und Informationsdefizite sowie Stigmatisierungsängste oftmals einer Inanspruchnahme im Weg stehen.

Schon zum Zeitpunkt des vorangegangenen Monitors hatte die Abteilung erste Erfahrungen mit Mehrsprachigkeit in der Information und Unterstützung von Klientinnen und Klienten. Der nächste Schritt sollte jener hin zur breitflächigen Verankerung der kultursensiblen, im Bedarfsfall auch mehrsprachigen, Leistungserbringung im Regelangebot sein.

Entwicklungssprung bei Personal- und Kompetenzentwicklung

Im Hinblick auf die Personal- und Kompetenzentwicklung ergibt sich der deutlichste Fortschritt gegenüber 2011. Es existiert ein breiteres Angebot an diversitätsorientierten Weiterbildungen, verbunden mit einem höheren Verpflichtungscharakter und einer starken Zunahme der Zahl von MitarbeiterInnen, die an ihnen teilgenommen haben (**↗ Best of 2013**). Dazu kommt ein nunmehr besserer Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen bzw. die Entwicklung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Immerhin geschätzte 10 % der MitarbeiterInnen in Führungspositionen haben internationale Wurzeln.

Hinsichtlich der programmatischen und strukturellen Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung blieb es dabei, dass keine eigenständigen Verantwortungsstrukturen für Diversitätsfragen und auch keine explizite Strategie bestehen. Insgesamt profitiert die MA40 jedoch von der starken Thematisierung von Diversitätsaspekten in der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales, darunter die Plattform „Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement“ (vgl. auch das Handlungsfeld Gesundheit und Pflege) sowie von der Zusammenarbeit mit der MA24 Gesundheits- und Sozialplanung. Die Vernetzung mit anderen Akteurinnen und Akteuren sowie das Wissen um anstehende Herausforderungen begründen den Fortschritt gegenüber dem Monitor 2011 in der Analysedimension Organisation & Strategie.

Best of 2013 – Begegnung mit verschiedenen Kulturen – diversitätsorientierte Fortbildung bei der MA40.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MA40 werden verstärkt kommunikationsbezogene Weiterbildungen angeboten; in den letzten zwei Jahren wurden diese gezielt um den Diversitätsaspekt ergänzt. Mehr als ein Drittel der MitarbeiterInnen hat als Folge an den (teils auch verpflichtenden) diversitätsrelevanten Weiterbildungen teilgenommen. Die MitarbeiterInnen der MA17 gestalteten den Fortbildungsschwerpunkt „Begegnung mit verschiedenen Kulturen“, in dem es um interkulturelle Aspekte (speziell auch aus der Frauenperspektive), Kenntnisse der türkischen, serbischen und indischen Herkunftskontexte sowie um Fachwissen zur Migration nach Wien ging.

Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogene Abteilung

- **MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht:** Allgemeine und grundsätzliche Angelegenheiten der Mindestsicherung, der Sozialhilfe und der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung.

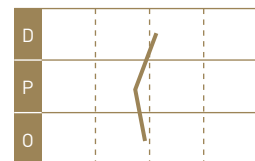
MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisation durch Leitbild und definierte Zuständigkeiten
- Internes Fortbildungsangebot „Begegnung mit verschiedenen Kulturen“, verbunden mit höherem Verpflichtungscharakter und starker Zunahme der Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an diversitätsorientierter Weiterbildung teilnehmen
- Verbesselter Wissensstand gegenüber den spezifischen Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund
- EDV-gestützte Erfassung der Herkunft (Geburtsland und Staatsbürgerschaft) der Kundinnen und Kunden
- Diversitätsorientiertes Leistungsportfolio soweit es derzeit die Ressourcen erlauben: mehrsprachige Informationen zur bedarfsorientierten Mindestsicherung, mehrsprachige persönliche Beratung

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

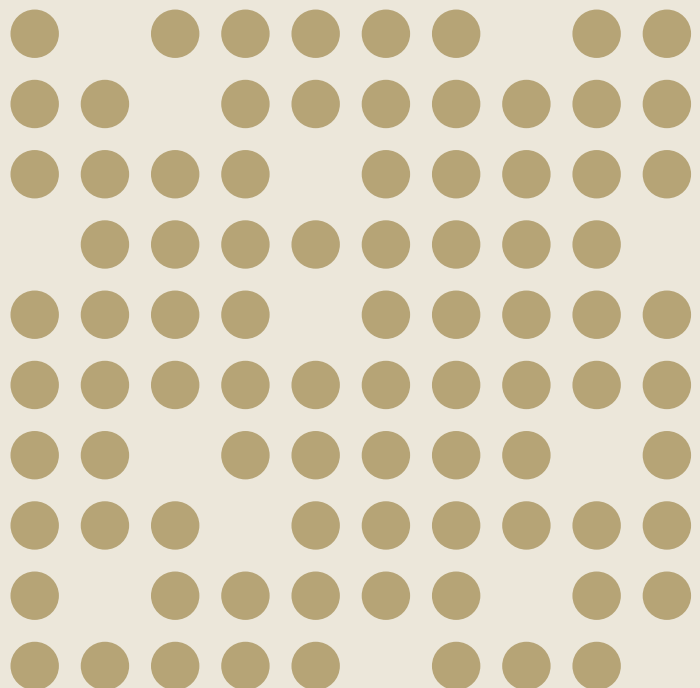
- Breitflächige Verankerung der kultursensiblen, im Bedarfsfall auch mehrsprachigen Leistungserbringung im Regelangebot
- Besserer Überblick über die vorhandene Diversitätskompetenz
- Berücksichtigung von diversitätsrelevanten Kompetenzen als Teil des Anforderungsprofils

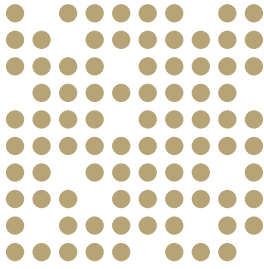


Umsetzungsschritte in jeder Hinsicht – Schlüsselherausforderungen: Diversitätskompetenz und breitflächige Verankerung

GESUNDHEIT & PFLEGE

86%





- **86 %** der WienerInnen ohne Migrationshintergrund ...
- **79 %** der WienerInnen, die im Ausland geboren sind (1. Generation) ...
- **83 %** der 2. Generation (mind. ein Elternteil zugewandert) ...

... schätzen ihre allgemeine Lebenssituation gut ein.

GESUNDHEIT & PFLEGE

Das Recht auf gesundheitliche Versorgung und Behandlung im Falle von Krankheit ist zentraler Bestandteil des Sozial- und Wohlfahrtsstaats. Körperliche Gesundheit und das Wissen, dass man im Bedarfsfall Zugang zu Gesundheits- und Pflegeleistungen hat, beeinflussen maßgeblich die Lebensqualität und die Lebenszufriedenheit sowie die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Integrations- und diversitätsrelevant sind in diesem Themenfeld Fragen zur (gleichen) Zugänglichkeit zum Gesundheitssystem, zur Leistbarkeit von medizinischer Versorgung, aber auch zur Inanspruchnahme von Leistungen und zum Vorsorgeverhalten der Bevölkerung. Relevant ist es auch, ein Wissen über die Zusammenhänge zwischen Gesundheitszustand bzw. Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen zu erlangen.

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 Gestaltung der Leistungen umfangreiche Kompetenzen, die in integrations- und diversitätspolitischer Hinsicht genutzt werden können (z.B. Wiener Spitals- und Geriatriekonzept).

Ebenso sind die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich für die Veränderungen der gesundheitlichen und pflegerischen Bedarfslagen kompetent zu machen, die aus den demografischen Entwicklungen resultieren.

Im **Fokus des Integrationsmonitorings** steht mangels anderer Daten die Zufriedenheit der Wiener Bevölkerung mit der Gesundheit als wesentlichen Teil der allgemeinen Lebenszufriedenheit, differenziert nach Herkunft.

Einrichtungen im Fokus des Diversitätsmonitoring

- MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien
- MA 70 Berufsrettung Wien
- FSW Fonds Soziales Wien
- KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
- KAV Wiener Krankenanstaltenverbund
- WPPA Wiener Pflege-, Patienten- und Patientinnenanwaltschaft
- WiG Wiener Gesundheitsförderung

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

- Das subjektive Gesundheitsempfinden der Wienerinnen und Wiener, insbesondere jener mit Herkunft aus Drittstaaten, im Alter von 45 bis 64 Jahren hat sich in den vergangenen Jahren verschlechtert: Im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2012 waren es 24 %, die angaben, ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht zu empfinden (2004 bis 2006 waren das -10 %).
- Dies hat auch die allgemeine Lebenszufriedenheit verschlechtert.
- Umfassende objektive Befunde für ein Monitoring fehlen weiterhin. Es muss daher die Forderung nach einer umfassenden und regelmäßigen Gesundheitsberichterstattung weiterhin aufrecht bleiben.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Die Lebensqualität und die Gesundheit hängen im Wesentlichen mit den Arbeits- und Wohnbedingungen zusammen und sind auch vom familiären Umfeld und seinen Ressourcen geprägt. Migration spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle. Integrations- und diversitätsrelevant sind in diesem Themenfeld Fragen zur (gleichen) Zugänglichkeit zum Gesundheitssystem, zur Leistbarkeit von medizinischer Versorgung und zum Vorsorgeverhalten der Bevölkerung. Die aktuelle Datenlage lässt jedoch die Beantwortung dieser Fragen nur bedingt zu. Darum werden auch für diesen Monitor keine Integrationsindikatoren formuliert.

Lebensqualität im
Kontext von Gesundheit

Keine Integrations-
indikatoren aufgrund
fehlender Datengrund-
lagen

Worauf wird 2013 fokussiert?

Neben der subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustands steht dieses Mal die Bedeutung des Gesundheitsempfindens für die allgemeine Lebenszufriedenheit im Fokus der Betrachtung. Grundlage dafür bietet die 2013 bereits zum vierten Mal durchgeführte Befragung von rund 8.000 Wienerinnen und Wienern zur Lebensqualität (**➤ SOWI 2013**).

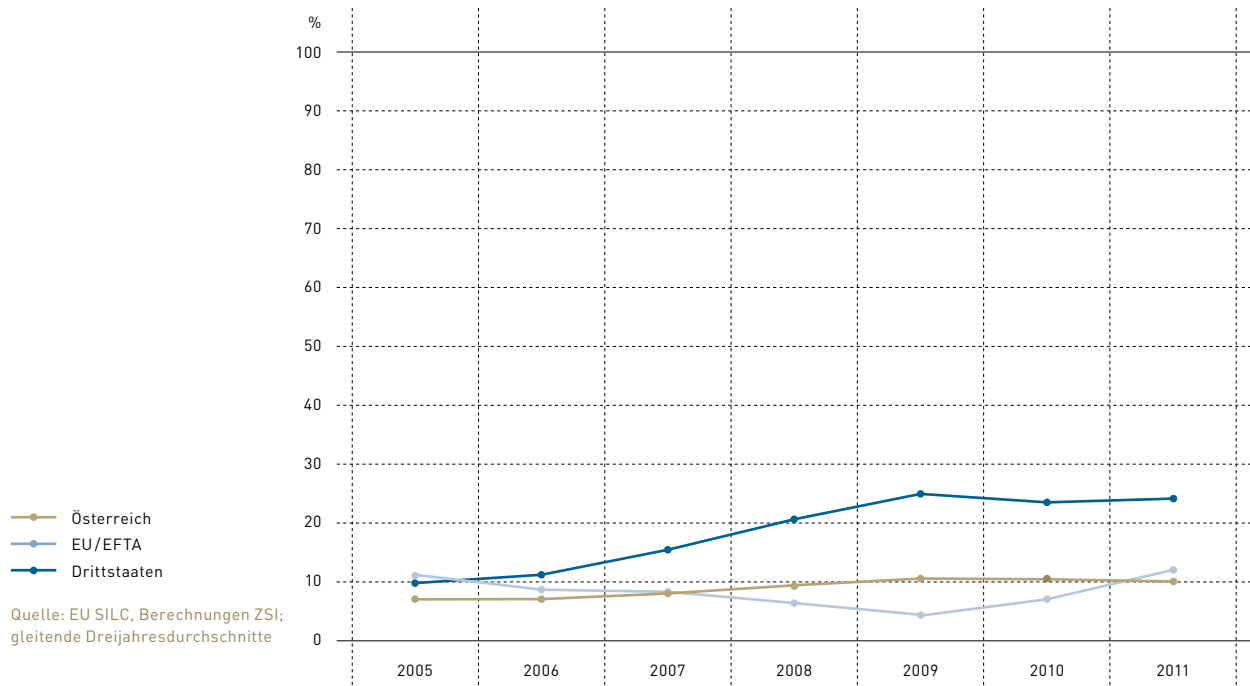
Gesundheitsempfinden
und Lebenszufriedenheit

Neuigkeiten 2013
Indikator zur Lebens-
zufriedenheit aus der
SOWI 2013

Subjektives Gesundheitsempfinden

Das subjektive Gesundheitsempfinden der 45- bis 64-Jährigen ist zuletzt schlechter als in früheren Jahren. Das gilt insbesondere für jene, die in Haushalten aus Drittstaaten leben. Während im Durchschnitt der Jahre 2004 bis 2006 nur 10 % von ihnen angaben, ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht zu empfinden, waren es 2010 bis 2012 bereits rund 24 %. Der Anstieg ereignete sich im Wesentlichen zwischen 2007 und 2009. Seither hat es keine weiteren Zunahmen gegeben. Im selben Zeitraum gab es auch bei der 45- bis 64-jährigen Bevölkerung in Haushalten ohne Migrationshintergrund einen Anstieg von 7 % auf 10 %. Ein Zusammenhang mit der anhaltenden wirtschaftlich angespannten Situation für viele Haushalte ist unverkennbar.

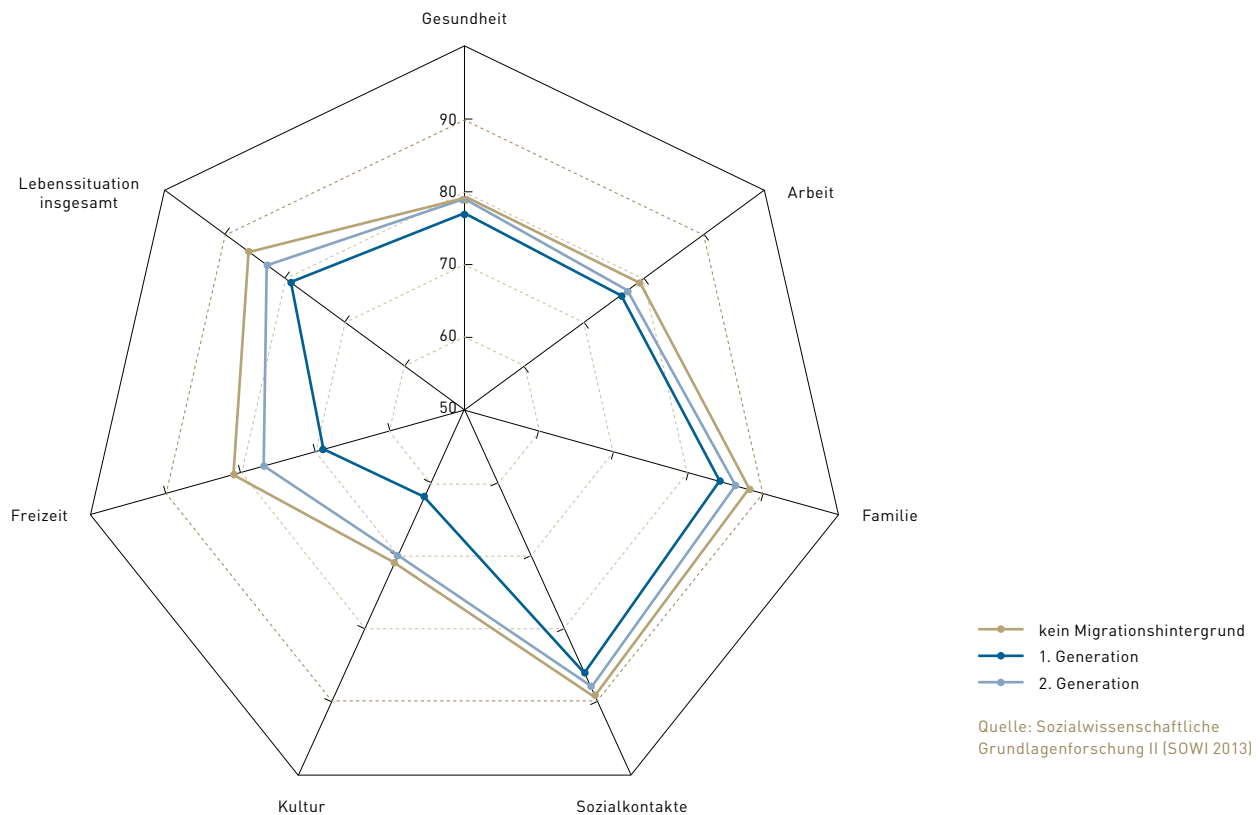
Subjektiver Gesundheitszustand schlecht oder sehr schlecht 2005 bis 2011



Subjektive Lebenszufriedenheit

Dieser Indikator ist den Lebensqualitätsstudien der Stadt Wien in Kooperation mit der Universität Wien entnommen (**7 SOWI 2013**) und bildet die subjektive Beurteilung der Lebenssituation von rund 8.000 Wienerinnen und Wienern ab. Dabei wird quasi ein Gesamtblick auf die Zufriedenheit in einzelnen Bereichen, wie Gesundheit, Arbeit, Wohnen, familiäre Situation, soziale Kontakte u.v.m. geworfen und daraus auf die allgemeine Lebenszufriedenheit rückgeschlossen. Differenziert werden die Bevölkerungsgruppen nach Migrationshintergrund (eigenes Geburtsland Ausland, 1. Generation – Geburtsland der Eltern Ausland, 2. Generation), ausgewählten Herkunftsländern und sozioökonomischen Merkmalen. Im Allgemeinen zeigt sich dabei in den meisten Gruppen ein relativ hohes Zufriedenheitsniveau.

Subjektive Lebenszufriedenheit insgesamt und in einzelnen Lebensbereichen 2013



Geringere Lebenszufriedenheit von MigrantInnen erklärt sich aus schlechterer Gesundheits- und Wohnzufriedenheit

Für die Frage, ob die Unterschiede nach Migrationshintergrund in der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf sozialstrukturelle Unterschiede zurückzuführen sind, wurde für die Auswertung der Befragung in einem ersten Modell nur der Migrationshintergrund herangezogen; in einem zweiten Modell wurden zusätzlich das Alter, das Geschlecht, der Haushaltstyp, die Zahl der Erwerbstätigen im Haushalt, das Bildungsniveau und der berufliche Status der Befragten als Erklärungsfaktoren hinzugefügt; in einem dritten Modell wurde außerdem die Zufriedenheit in zwei Lebensbereichen mitberücksichtigt: (1) die Zufriedenheit mit der Wohnung bzw. dem Haus und (2) die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand.

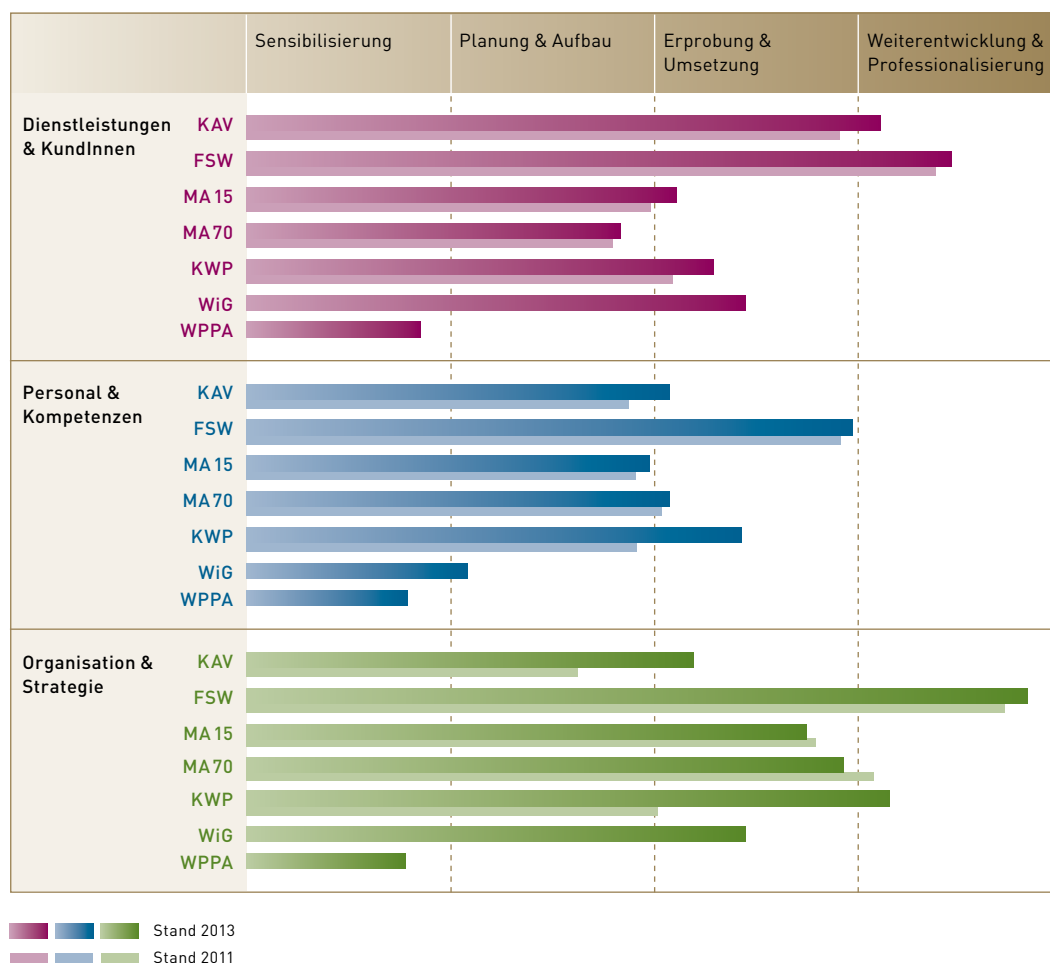
Bei Berücksichtigung von sozialstrukturellen Variablen gibt es lediglich kleine Verschiebungen. Dies bedeutet, dass Merkmale wie das Alter oder das Bildungsniveau nicht oder nur geringfügig zur Entstehung der Unterschiede zwischen den Gruppen beitragen.

Nach Hinzunahme der beiden anderen Zufriedenheitsmerkmale Wohnzufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand ergaben sich hingegen sehr große Verschiebungen. Eine genauere Betrachtung zeigt nämlich, dass bei jenen Befragten, bei denen gesundheitliche Beschwerden am häufigsten auftreten (u.a. Zuckerkrankheit, erhöhter Blutdruck, erhöhte Blutfette, Herz-Kreislauf-Erkrankung), die gesamte Lebensunzufriedenheit höher ist.

Der Unterschied zwischen Personen mit türkischem Migrationshintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund wird dann stark reduziert und ist nicht mehr signifikant. Dies bedeutet, dass sich die geringere Lebenszufriedenheit im Speziellen aus einer geringeren Gesundheits- und Wohnzufriedenheit erklärt. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei ex-jugoslawischen MigrantInnen und bei Personen, deren Eltern aus der Türkei, aus dem ehemaligen Jugoslawien oder einem sonstigen Drittstaat nach Österreich eingewandert sind. Zusätzlich ist denkbar, dass die Kausalität auch in die andere Richtung gehen könnte, nämlich, dass Personen ihre Gesundheit schlechter einschätzen, wenn sie mit ihrem Leben (allgemein) unzufriedener sind (vgl. SOWI 2013).

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Schlüsselrolle der Stadt Wien

Die Stadt Wien ist die wichtigste Betreiberin von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in Wien; sie agiert als Gesundheitsbehörde, Rettungsdienst und ist verantwortlich für Vorsorge, Prävention sowie die Gesamtkoordination der in Wien erbrachten Gesundheits- und Pflegeleistungen. Operativ ist Wien im Handlungsfeld die Leistungserbringerin schlechthin. Diese Feststellung gilt auch angesichts der vom Bund vorgegebenen finanziellen und rechtlichen Spielräume. Die Gesundheits- und Sozialplanung, und damit verbunden die Entwicklungs- und Investitionsstrategien, wie das Wiener Spitalskonzept und das Wiener Geriatriekonzept, liegen ebenfalls im Kompetenzbereich der Stadt. Wien ist hier Arbeitgeberin für rund 38.000 Menschen, die bei den verschiedenen Einrichtungen und Abteilungen tätig sind, darunter sehr viele mit Migrationshintergrund. Nicht zuletzt trägt die Stadt eine direkte Verantwortung für die Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege. Kurzum: Diversitätsmanagement hat in diesem Handlungsfeld eine ganz besonders hohe Bedeutung.

Insgesamt arbeiten rund **38.000 MitarbeiterInnen** in den gesundheitsrelevanten Einrichtungen der Stadt (**➤ Personalerhebung**).

Ausgeprägte Entwicklungsdynamik, starke Steuerung

Gesundheit & Pflege stellen ein Handlungsfeld dar, das eine vergleichsweise starke Dynamik aufweist. Gleichzeitig ist es von einer sehr strategischen Vorgangsweise geprägt. Dies gilt 2013 noch mehr als 2011: Mit dem Krankenanstaltenverbund (KAV) und dem Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP) haben nun zwei weitere Schlüsselbereiche Diversitätsmanagement als ein Kernziel der Organisationsentwicklung verankert. Insbesondere gelang es dem KAV, seine langjährigen Bemühungen im Leistungs- und Personalbereich durch die Annahme einer Diversitätsstrategie sowie die Aufnahme von Diversitätszielen in das Leitbild adäquat zu ergänzen.

Beim KWP wurde eine neue Verantwortungsstruktur für Diversitätsfragen, v.a. im Hinblick auf das KundInnen- und Qualitätsmanagement sowie auf Humanressourcen, geschaffen. Diese Entwicklungen ergänzen den ähnlich fortgeschrittenen Entwicklungsstand von MA 15 und MA 70 im Bereich Organisation & Strategie, der schon 2011 sichtbar war bzw. fügt sich zum diesbezüglichen Entwicklungsstand der Wiener Gesundheitsförderung (die 2013 erstmals einbezogen wurde) hinzu. Letztere verfügt nicht nur über eine FachreferentInnenstelle für Diversität, sondern auch über das bereichsübergreifende Kompetenzteam „Diversität und gesundheitliche Chancengerechtigkeit“.

Hinter der starken organisationsstrukturellen Verankerung von Diversitätsmanagement stehen allerdings nicht nur das Engagement der einzelnen Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld, sondern auch Steuerungs- und Koordinationsmaßnahmen auf der Ebene der Geschäftsgruppe Gesundheit & Soziales. Dazu gehören die zweimal jährlich einberufene Plattform „Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement“, die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der Erarbeitung der Wiener Gesundheitsziele sowie die Unterstützung der einzelnen Einrichtungen durch die MA 24 Gesundheits- und Sozialplanung (etwa bei Prognosen über künftig erwartbare Bedarfslagen im Pflegebereich).

Umsetzungserfolge bei den Wiener Pensionistenwohnhäusern

Best of 2013 – Projekt „sprachen.vielfalt“ beim KWP

Das Projekt sprachen.vielfalt ist exemplarisch für einen „Kickstart“ bei der systematischen Erhebung der in einer Einrichtung bereits vorhandenen Kompetenzen: Es erhob die Sprachkenntnisse in allen 30 Pensionistenwohnhäusern, 164 Pensionistenklubs und der KWP-Zentrale sowie die Realität ihrer Anwendung bzw. Auswirkungen, das kulturelle Wissen der MitarbeiterInnen und deren Bereitschaft, dieses Wissen weiterzugeben. Der qualitative Teil des Projekts wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Wien umgesetzt.

Der Fortschritt des KWP bei der Implementierung seines Diversitätsmanagements ist eine der augenscheinlichsten Entwicklungen im Handlungsfeld gegenüber dem Monitor 2011, und zwar nicht nur hinsichtlich der erwähnten Organisationsveränderung. Quer durch alle drei Bewertungsaspekte ergeben sich signifikante Fortschritte, die eine systematische – und angesichts der demografischen Entwicklung v.a. auch vorausschauende – Diversitätsorientierung bei den Wiener Pensionistenwohnhäusern zum Ausdruck bringen.

Der Personalbereich verdient hier besondere Erwähnung: Traditionell von einem hohen Anteil zugewanderter MitarbeiterInnen geprägt, wurden einerseits die vorhandenen interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen genau erfasst, um sie künftig systematischer zum Einsatz bringen zu können (**↗ Best of 2013**). Zum anderen erhöhte sich im Rahmen einer bewussten Schwerpunktsetzung die Zahl der MitarbeiterInnen, die während der letzten zwei Jahre an relevanten Weiterbildungen teilnahmen, auf rund ein Viertel der Gesamtbelegschaft. Im Leistungsbereich zielen Maßnahmen z.B. darauf, das Angebot in den Pensionistenklubs älteren Menschen mit Migrationshintergrund vermehrt bekannt zu machen und für sie attraktiver zu gestalten.

Hohes Niveau in hochrelevanten Einrichtungen

Best of 2013 – Begleitendes Wirkungsmonitoring beim FSW

Bei der „wirkungsorientierten Steuerung“ ist der FSW ein Vorreiter in Wien. Ein differenziertes Instrumentarium zur Wirkungsmessung soll künftig helfen, die Effektivität von Maßnahmen zu bewerten und darauf aufbauend die Qualität der Leistungserbringung weiter zu verbessern. So wird etwa im Bereich der Wiener Wohnungslosenhilfe ein „persönlicher Entwicklungsplan“ für Klientinnen und Klienten pilotiert, der auch Evaluierungsdaten bereitstellt. Derartige Tools, eingesetzt für unterschiedliche Leistungsbereiche, könnten auch unter dem Diversitätsaspekt wichtige Auswertungen ermöglichen.

Mit diesen Entwicklungsschritten schließt das KWP zunehmend zum hohen Niveau des FSW auf, dem zweiten großen Player im Fürsorge- und Pflegebereich. Eine wichtige Innovation hier ist die systematische, geburtslandbezogene Auswertung des Migrationshintergrunds der Kundinnen und Kunden. Die Analyse im Hinblick auf eine Über- bzw. Unterrepräsentation bei bestimmten Leistungen des FSW kann dadurch nochmals differenzierter erfolgen. Zudem befindet sich ein Instrumentarium zur Wirkungsmessung im Aufbau bzw. wird pilothaft umgesetzt (**↗ Best of 2013**). Nicht zuletzt ist der Fonds Soziales Wien eine Einrichtung, in der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen gelangen; ihr Anteil ist in den vergangenen zwei Jahren von rund einem Fünftel auf ein Viertel gestiegen.

Der Krankenanstaltenverbund mit seinen mehr als 3,5 Mio. Betreuungskontakten im Jahr ist zweifellos die größte Einrichtung im Handlungsfeld und hat die meisten Berührungsflächen zur Bevölkerung. Die für eine diversitätsorientierte Leistungs-

erbringung gesetzten Schwerpunkte umfassen schon seit längerem Maßnahmen für eine verbesserte Kommunikation und Beratung gegenüber Patientinnen und Patienten bzw. Klientinnen und Klienten mit geringen Deutschkenntnissen. Nunmehr wird ein flexibles Video-Dolmetschsystem erprobt, das die Verfügbarkeit von Übersetzungshilfen stark ausweiten würde und das potenziell wegweisend ist (**Best of 2013**). Im Personalbereich des KAV ergibt sich ein Fortschritt durch den gegenüber 2011 nunmehr viel stärkeren Verpflichtungscharakter diversitätsorientierter Weiterbildungsmaßnahmen. Die Hauptherausforderung für das Diversitätsmanagement des KAV ergibt sich indes aus der Tatsache, dass es in mehr als zwei Dutzend eigenständigen und zum Teil sehr großen Teileinrichtungen umgesetzt werden muss. Die nunmehr erfolgte Ernennung von Ansprechpersonen für Integrationsorientierung in den einzelnen Häusern bietet eine gute Grundlage für die flächendeckende Umsetzung im Regelbetrieb aller Einrichtungen des KAV entlang einheitlicher Standards.

Konsolidierung im Handlungsfeld

Best of 2013 – Videodolmetschen beim KAV

Zusammen mit der Universität Wien und dem Gesundheitsministerium erproben zwei Wiener Ambulanzen ein jederzeit einsetzbares Dolmetschsystem, bei dem ÜbersetzerInnen je nach Bedarf per Video zugeschaltet werden können. Ziel ist eine verständnisvolle Kommunikation mit Patientinnen und Patienten bzw. deren Angehörigen in einem reibungslosen Spitalsalltag. Bewährt sich das Pilotprojekt, steht künftig ein wegweisendes Modell zur Verfügung, das weit über den Gesundheitsbereich hinaus für die Verständigung mit KundInnen oder Klientinnen und Klienten zur Anwendung kommen könnte.

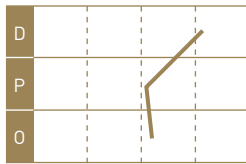
Neben den genannten spielen eine Reihe weiterer Einrichtungen wichtige Rollen im Handlungsfeld. Die MA 15, das Wiener Gesundheitsamt, sowie der städtische Rettungsdienst MA 70 haben schon aufgrund der Anstrengungen früherer Jahre ein Niveau erreicht, auf dem die Berücksichtigung wichtiger Diversitätsaspekte gewährleistet ist. Dazu gehören etwa bei der MA 70 ein genaues Wissen um vorhandene Sprachkompetenzen und deren Einsatz oder bei der MA 15 Übersetzungsdienste, mehrsprachige Vorsorgeuntersuchungen und andere zielgruppenspezifische Betreuungsprojekte. Ebenso zum Bild gehört, dass die Ergebnisse der beiden Abteilungen nur eine geringfügige Weiterentwicklung gegenüber dem Monitor 2011 ausweisen. Erstmals einbezogen in das Monitoring sind die Wiener Gesundheitsförderung (WiG) sowie die Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft, zwei vom Personalstand her sehr kleine Einrichtungen (mit 31 bzw. 23 MitarbeiterInnen). Das Diversitätsmanagement der WiG zeichnet sich dadurch aus, dass in der stark projektorientierten Arbeit dieser Einrichtung Diversitätsaspekte als Qualitätskriterien für Entwicklung und Konzeption der einzelnen Maßnahmen gelten. Dazu kommt die bereits erwähnte breite Verankerung von Diversität in der Organisationsstruktur,

während hinsichtlich der Personalentwicklung noch keine wesentlichen Schritte gesetzt wurden. Die Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft schließlich steht noch am Beginn der Auseinandersetzung mit den Folgen der gesellschaftlichen Pluralisierung für die eigene Organisation. Ansatzpunkte sind bereits vorhanden, wie etwa der hohe Stellenwert von interkulturell relevanten Kompetenzen im Anforderungsprofil der MitarbeiterInnen. Nun gilt es sicherzustellen, dass diese mit ihren Ombuds- und Beratungsfunktionen so wichtige Einrichtung für alle WienerInnen gleichermaßen zugänglich und bekannt ist.

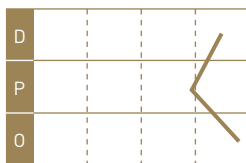
Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

- **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 Berufsrettung Wien:** Öffentlicher Rettungsdienst der Stadt Wien mit Einsatzzentrale und zwölf über das Stadtgebiet verteilten Rettungsstationen.
- **FSW Fonds Soziales Wien:** Erbringt, steuert und finanziert Pflege- und Betreuungsdienstleistungen sowie soziale Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung, Wohnungslose, Personen mit Schuldenproblematik und Flüchtlinge.
- **KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser:** Anbieter von SeniorInnenbetreuung und -pflege in 30 PensionistInnen-Wohnhäusern und 164 PensionistInnenklubs.
- **KAV Wiener Krankenanstaltenverbund:** Betreiber von 11 Spitälern, 10 Pflegeheimen und (derzeit) 4 Pflegewohnhäusern. Mit rund 32.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der größte Arbeitgeber der Stadt (nach dem Magistrat).
- **WPPA Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft:** Fungiert als Beratungsstelle für PatientInnen oder deren Vertrauenspersonen in der Durchsetzung der Rechte im Gesundheits- und Pflegebereich.
- **WiG Wiener Gesundheitsförderung:** Ansprechpartnerin und Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung in Wien mit dem Ziel, gesunde Lebensweisen, Lebenswelten und die psychische Gesundheit zu fördern.



Verstärkte Verankerung in Organisationsentwicklung – Herausforderung: gleiche Standards in allen Häusern



Vorreiter im Handlungsfeld – Mögliche Abrundung bei Wirkungsanalysen sowie im Personalmanagement

KAV Wiener Krankenanstaltenverbund

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Verankerung von Diversitätszielen im Leitbild und (geplant) in der Geschäftsordnung
- AnsprechpartnerInnen für Integrationsorientierung in den jeweiligen Häusern
- Forcierte Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in der Leistungserbringung (gleichgeschlechtliche und kultursensible Krankenbehandlung und -pflege, Berücksichtigung kultureller und religiöser Bedürfnisse bei Verköstigung; Andachts- und Verabschiedungsräume)
- Ausgeweitete Dolmetschleistungen, herkunftssprachliche Informationsangebote
- Hohe Verbindlichkeit von diversitätsorientierter Weiterbildung
- Fundierte Einschätzung der Herkunft der MitarbeiterInnen
- Verstärkte Bemühungen, durch Aktivitäten auf Messen oder in Schulen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Sicherstellung gleicher Standards im Diversitätsmanagement in allen Häusern und auf allen Ebenen der Organisation
- Erfassung der vorhandenen Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

FSW Fonds Soziales Wien

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement wichtiges Thema in der Organisationsentwicklung, Diversitätsforum und Diversitätsbeauftragte
- Breites Wissen über die KundInnenstruktur inkl. systematische Erfassung der Herkunft
- Diversitätsorientierte Angebote u.a. bedarfsorientiert herkunftssprachliche „Case ManagerInnen“, Einbeziehung von MigrantInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in den Regelbetrieb des Kontaktbesuchsdienstes
- Verbesserte Vorausschau auf künftige Bedarfslagen, insb. bei Inanspruchnahme von Pflegeleistungen
- Präziser Überblick über die Herkunft bzw. den Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen
- Aufstiegsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund: deren Anteil an Führungspositionen ist in den vergangenen zwei Jahren auf rund ein Viertel gestiegen
- Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung: verpflichtende Teilnahme, breites Angebot an Formaten (z.B. Modul „Case Management und Diversität“ im internen Lehrgang für Case Management)
- Entwicklung von Instrumentarien zur Wirkungsmessung

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Umsetzung der wirkungsorientierten Steuerung unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten
- systematische Erfassung der in der Organisation vorhandenen Sprachkenntnisse

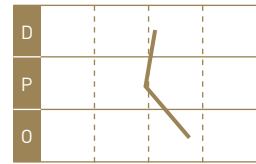
KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Hohes Bewusstsein für Herausforderungen durch demografische Entwicklung
- Strukturierte Umsetzung von Diversitätsmanagement, Verankerung in Leitbild und Ethikkodex sowie Schaffung einer Zuständigkeitsstruktur
- Genaue Kenntnis der KundInnenstruktur, Bewusstsein für spezifische Nachfragemuster
- Vermehrt niederschwellige Leistungsangebote: z.B. muttersprachliche Malkurse, Bewerbung des Angebots in Vereinen oder bei Kontaktbesuchsdienst, Kennenlernen zwischen Pensionierten mit und ohne Migrationshintergrund, Begegnungen zwischen Generationen etc.
- Hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, Projekt „sprachen.vielfalt“ zur Evaluierung von Sprachkenntnissen bzw. interkultureller Kompetenz
- MitarbeiterInnengespräche in fünf Sprachen
- Diversitätsschwerpunkt in der Weiterbildung, rund 25 % der MitarbeiterInnen zuletzt einbezogen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Breitflächige niederschwellige und diversitätsorientierte Gestaltung von Angeboten und Thematisierung von Diversitätsmanagement in allen Häusern
- Analyse und ggf. Verbesserung der Aufstiegschancen von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



Große Fortschritte bei Implementierung – Potenziale durch viele MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

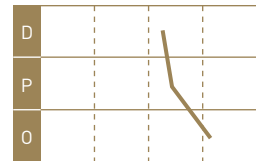
MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

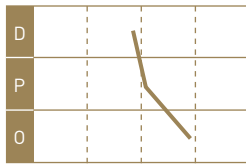
- Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisationsstruktur, Engagement im Entwicklungsprozess der Wiener Gesundheitsziele
- Niederschwellige Angebote für KundInnen, u.a. Dolmetschdienste, Geschlechtersensibilität bei untersuchendem Personal, mehrsprachiges Informationsmaterial
- Wissen über die Wirkung von Leistungen, die an MigrantInnen orientiert sind: z.B. Initiative zur Vorsorgeuntersuchung bei türkischen Frauen im 10. und 15. Bezirk
- Diversitätskompetenz als Schwerpunkt im Personalmanagement: Teil des Anforderungsprofils, zuweilen Nutzung von Kontakten zu MigrantInnen-Communitys zur Gewinnung von MitarbeiterInnen, Führungskräfte mit Migrationshintergrund
- Rund 50% mehr MitarbeiterInnen nehmen nun an diversitätsorientierter Weiterbildung teil

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Weitere Erfassung und Evaluierung von Nachfragemustern, entsprechende Ergänzungen des zielgruppenorientierten Leistungsportfolios
- Genaue Erfassung der vorhandenen Diversitätskompetenz als Grundlage für gezielten Einsatz



Breites Portfolio an diversitätsorientierten Leistungen – auf erreichter Dynamik aufbauen



Bedeutung erkannt –
entscheidender Bereich
Personal & Kompetenzen

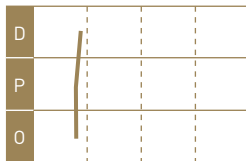
MA 70 Wiener Rettung

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Diversitätsmanagement ist Thema der Organisationsentwicklung
- Bewusstsein für die Relevanz von mehrsprachiger Kommunikation in Notfällen
- Wissen über vorhandene Sprachkenntnisse bzw. den Migrationshintergrund der MitarbeiterInnenschaft
- Diversitätskompetenz als Anforderung für das Personal der Leitstelle sowie des Rettungsdienstes
- Pilothafte Bemühungen, durch gezielte Bewerbung in Communitys MigrantInnen zu gewinnen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Verstärkte Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Bereich der Weiterbildung
- Verbreiterung der Diversitäts- bzw. Sprachkompetenzen, die in der Notfallkommunikation zum Einsatz kommen können



Beginnende
Auseinandersetzung in
wichtiger Einrichtung –
Ansatzpunkte

WPPA Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Fragen des Diversitätsmanagements noch wenig präsent
- Interkulturell relevante Kompetenzen im Anforderungsprofil der MitarbeiterInnen, insbesondere Empathie- und Kommunikationsfähigkeit

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Thematisierung von Diversitätsmanagement, beginnend mit Erstanalyse im Hinblick auf Zusammensetzung der Klientinnen und Klienten, Kommunikation und mögliche Barrieren
- Zusammenarbeit mit Vereinen, Informationsaktivitäten
- Erhebung und Analyse vorhandener Sprach- und Diversitätskompetenz im Hinblick auf deren Einsatz
- Stärkung von Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen durch Weiterbildungsmaßnahmen

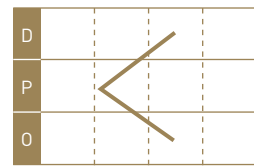
WiG Wiener Gesundheitsförderung

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Starkes Bewusstsein für Bedeutung von Diversitätsmanagement, umfassender Diversitätsbegriff
- FachreferentInnenstelle und Kompetenzteam „Diversität und gesundheitliche Chancengerechtigkeit“
- In der meist projektbezogenen Leistungserbringung Diversitätsaspekte schon in der Entwicklung berücksichtigt, Evaluierung auch unter zielgruppenspezifischen Aspekten
- Auswahl der Gebiete für die kommunale Gesundheitsförderung nach sozioökonomischen Kriterien
- Evaluierung auch unter zielgruppenspezifischen Aspekten
- Mehrsprachige Informationsmaterialien zu Ernährung, Bewegung und seelischer Gesundheit
- Diversitätskompetenz ist Bestandteil von Anforderungsprofilen, im Auswahlverfahren teilweise hoch bewertet

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

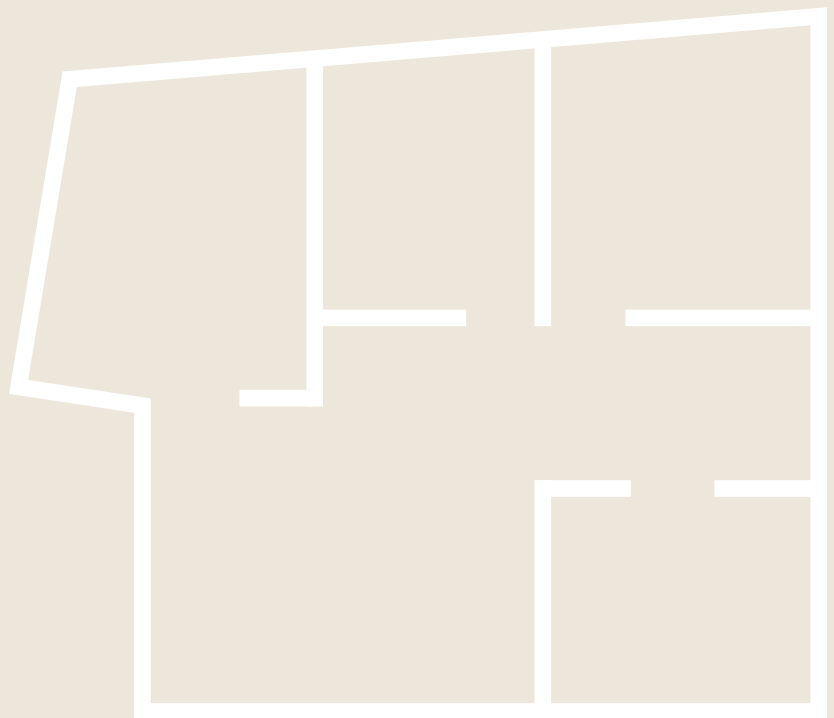
- Vermehrte Berücksichtigung von Diversitätskriterien in Projektförderung
- Erfassung der vorhandenen diversitätsrelevanten Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Stärkere Berücksichtigung im Weiterbildungsbereich

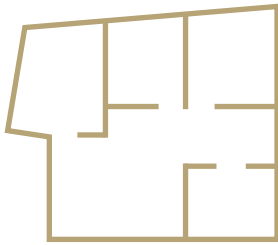


Prononcierte
Diversitätsstrategie
– Weiterentwick-
lung durch stärkere
Einbeziehung von
Personalaspekten

WOHNEN

26 m²





WOHNEN

Wer (später) einwandert und dabei bereits im erwerbsfähigem Alter ist, verfügt über weniger Wohnfläche und zahlt mehr pro m².

Seit 1998 eingewandert:
26 m² pro Kopf und
€ 7,80 pro m²

Mit über 15 Jahren
eingewandert: 35 m² pro
Kopf und € 7,50 pro m²

Zugewanderte der ersten
Zuzugsperiode 1956
bis 1984: 35 m² pro Kopf
und € 5,50 pro m²

**WienerInnen ohne
Migrationshintergrund:**
45 m² pro Kopf und
€ 5,8 pro m²

Die Wohnsituation einer Bevölkerung gibt Aufschluss über die soziale und ökonomische Verfasstheit einer Gesellschaft. Ein für alle leistbarer und gleich zugänglicher Wohnungsmarkt ist Voraussetzung erfolgreicher Integrationswege und sozialer Inklusion und erhöht die Lebensqualität aller Wienerinnen und Wiener. Vor allem Neuzugewanderte stehen in diesem Bereich vor großen Herausforderungen. Integrationspolitische Zielsetzungen verfolgen gleiche und diskriminierungsfreie Zugänge zu qualitativem und leistbarem Wohnen unabhängig von der Herkunft. Sie sichern attraktive Startbedingungen für Neuzuwandernde und bieten Information und Unterstützung vor allem für sozial schwächere Gruppen an. Weitreichende Länderkompetenzen und finanzielle Mittel in der Wohnbauförderung bringen eine hohe Verantwortung mit sich. Wien als größte Hauseigentümerin Europas nimmt zudem seit vielen Jahrzehnten eine Vorreiterinnenrolle im sozialen Wohnbau ein und kann hier auch im Bereich der Diversitätspolitik Maßstäbe setzen. Etwa 70% der WienerInnen leben entweder im Gemeindebau oder in geförderten Miet- bzw. Eigentumswohnungen. Das Instrument des Diversitätsmanagements eignet sich hervorragend, um die eingangs genannten Ziele voranzubringen. Zahlreiche Wiener Institutionen in diesem Bereich tragen in hohem Maß zu einem respektvollen und friedlichen Zusammenleben in den Nachbarschaften und Wohnumgebungen bei und vermitteln bei Konflikten des Alltags.

Themen im Fokus des Integrationsmonitorings

Wohnverhältnisse der Wiener Bevölkerung nach Wohnsegmenten (Gemeinde, Genossenschaft, privat etc.), Wohnkosten und Wohnfläche differenziert nach Herkunft und Zuzugsperiode.

Einrichtungen im Fokus des Diversitätsmonitorings

- MA25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser / Gruppe Wiener Gebietsbetreuung
- MA50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten
- Wiener Wohnen
- Wohnservice Wien / Wohnpartner

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

Wohnsegmente: Besserstellung langansässiger Zugewanderter schreitet voran

- Langansässige WienerInnen aus Drittstaaten und ihre Nachkommen finden vermehrt Zugang zu Gemeindewohnungen (hohe rechtliche Sicherheit, unbefristete Hauptmietverträge). Bereits die Hälfte aller BewohnerInnen im Gemeindebau hat Migrationsbezug, d.h. zumindest ihre Eltern sind aus dem Ausland zugezogen.
- Ein anderer Teil der insbesondere neu zugewanderten Bevölkerung ist weiterhin stark auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen: Im nicht geförderten Hauptmietwohnbereich leben 60% der WienerInnen mit Migrationshintergrund.

Zugewanderte von höheren Kosten und höchsten Steigerungsraten betroffen

- Leistbares Wohnen wird für WienerInnen mit Migrationshintergrund, besonders für jene, die aktiv zugewandert sind, zunehmend zu einer Herausforderung. Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten, sondern sind auch von den größten Steigerungen betroffen.
- Die Bevölkerung mit Eltern aus Drittstaaten verfügt über weniger Wohnfläche als die übrige Bevölkerung und diese Unterschiede steigen sogar an (vgl. Monitor 2011). Sie verfügt auch über weniger Wohnräume als die übrige Bevölkerung.

Stadtgebietstypen: Keine wesentlichen Veränderungen seit 2008

- WienerInnen mit ausländischer Herkunft sind weiterhin stark unterdurchschnittlich in den Stadtgebietstypen Cottage und in den Einfamilien- und Kleingartengebieten und überdurchschnittlich in Gründerzeitgebieten mit Basis-Wohnungsqualität vertreten.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Die Rechtssicherheit der Wohnungsbenützung, der Wohnstandard und die Leistbarkeit der Wohnung sind zentrale Eckpunkte für die Wohnsituation der Wienerinnen und Wiener. Im Integrationsmonitoring geht es dabei um die Frage, inwieweit die Zuwanderung, die Herkunft der Eltern, die Bildung, die berufliche Verwertung der Bildung und das Einkommen auf die Wohnsituation Einfluss haben bzw. inwieweit sich ungleiche Verteilungen in definierten Stadtgebietstypen beobachten lassen. Bei der Beobachtung von Veränderungen ist die Frage relevant, inwieweit bestehende Ungleichheiten zwischen den definierten Bevölkerungsgruppen bei den zentralen Parametern des Wohnens und ungleiche Verteilungen der Bevölkerung im Stadtgebiet in Richtung Gleichstellung zu- oder abnehmen.

Worauf wird 2013 fokussiert?

Im Fokus stehen die rechtliche Basis der Wohnungsbenützung und damit die Rechtssicherheit, die Größe der bewohnten Wohnung sowie die Kosten, die für das Wohnen aufgewendet werden müssen; dies bezogen auf die befragten Haushalte (Anzahl der Personen pro Haushalt). Besonderes Augenmerk wird dieses Mal auf die Anzahl der Wohnräume, die den Haushalten zur Verfügung steht, gelegt, da dies vor dem Hintergrund des starken Zustroms in die Stadt und des damit verbundenen Bevölkerungszuwachses wesentlich erscheint. Auch die Frage, inwieweit die befragten Haushalte Unterstützungsleistungen benötigen (Wohnbeihilfe), um die Wohnkosten tragen zu können, wird dieses Mal beleuchtet. Im vierten Abschnitt geht es um

Rechtsgrund

Größe

Anzahl der Wohnräume

Kosten

Neuigkeiten 2013

- Die Entwicklungen werden ab Mitte 2007 dargestellt.
- Der Wohnstandard wird erstmals auch im Hinblick auf die Anzahl der Räume erfasst.
- Erstmals wird die Frage nach der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen für das Wohnen einbezogen.

Private (Eigentum, Miete) und geförderte (Gemeinde, Genossenschaft) Wohnungssegmente

die Frage der Verteilung der Bevölkerung nach der Herkunft über die definierten Stadtgebietstypen.

Auf den Indikator Wohnausstattungskategorie wird in diesem Monitor verzichtet, da Kategorie A Wohnungen mittlerweile fast flächendeckend den Wohnraum Wiens prägen. Die anderen Kategorien, v.a. C und D, sind fast nicht mehr vorhanden, und somit können diesbezüglich keine Beobachtungen mehr über die Zeit zur Integration im Hinblick auf den Wohnstandard gemacht werden. Zur Erinnerung: Laut Monitor 2011 lebten bereits 92 % aller WienerInnen in einer Wohnung bzw. einem Haus der Kategorie A.

Integrationsindikatoren für Wohnen

- A Verteilung der Herkunftsgruppen innerhalb der Wohnungssegmente (Rechtsgrund der Wohnungsbenützung) (➤ **Rechtssicherheit des Wohnens**)
- B Durchschnittliche Wohnkosten (➤ **Leistbarkeit der Wohnung**)
- C Verfügbare Wohnfläche, Wohnräume pro Haushaltsmitglied nach Herkunft; verfügbare Wohnfläche und Anzahl der Wohnräume pro Haushalt nach Migrationshintergrund (➤ **Wohnstandard**)
- D Wohnverteilung der Bevölkerung nach Herkunft über zehn definierte Stadtgebietstypen (➤ **Wohnstandard**)

Methodische Anmerkungen

Auch für das Handlungsfeld Wohnen werden die Kategorien für den Migrationsbezug (Herkunft der Eltern und Bildungsstaat) beibehalten. Damit wird die Vergleichbarkeit mit den anderen Themenbereichen sichergestellt. Außerdem bietet das Merkmal Bildungsstaat und Alter beim Zuzug die plausibelste Annäherung zur Erfassung, wer mit beendetem Ausbildungsverlauf zugezogen ist und höchstwahrscheinlich einen eigenen Haushalt begründet hat. Denn dazu liegen derzeit keine alternativen Informationen vor.

Unterschieden wird beim Migrationshintergrund demnach im Folgenden in Geburtsland der Eltern (2. Generation) und selbst zugewandert, mit bisherigerem Bildungsweg im Ausland (1. Generation).

A: Integration im Hinblick auf die Rechtssicherheit des Wohnens

In welcher Art von Rechtsverhältnis und Wohnsegment man in Wien wohnt, hängt nach wie vor eng mit der Herkunft der BewohnerInnen zusammen.

Die Indikatoren zu diesem Thema messen die Verteilung der Wiener Bevölkerung nach Herkunftsgruppen innerhalb der Wohnsegmente und die Inanspruchnahme von Angeboten des geförderten Wohnbaus (geförderte Genossenschafts- und sonstige geförderte Mietwohnungen, Mietwohnungen in städtischen Wohnhausanlagen). Sie können als Anhaltspunkt für die sozioökonomische Situation der betreffenden Gruppen gesehen werden.

Geförderter Wohnbau und wohnbezogene Unterstützungsleistungen für ausländische Staatsangehörige

EU- und EWR-BürgerInnen sowie Asylberechtigte sind beim Zugang zu allen im Folgenden beschriebenen Wohnsegmenten und wohnbezogenen Unterstützungsleistungen österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt.

Für Drittstaatsangehörige gelten je nach Wohnsegment und Unterstützungsleistung folgende (aufenthalts-)rechtliche Voraussetzungen:

Gemeindewohnungen: DrittstaatsbürgerInnen benötigen neben den sonstigen Voraussetzungen einen Daueraufenthaltsstatus – EU, um eine Mietwohnung im Eigentum der Gemeinde Wien erhalten zu können.

Genossenschaftswohnungen und andere geförderte Hauptmietwohnungen: Der Zugang zu einer Genossenschafts- oder anderen geförderten Hauptmietwohnung ist von einem dauerhaften Aufenthaltsstatus (Aufenthaltstitel) abhängig.

Wiener Wohnbeihilfe (3 Arten)

- Geförderte Neubauwohnungen: mindestens 5 Jahre legaler Aufenthalt und Aufenthaltstitel
- Geförderte sanierte Altbauwohnungen: Beschäftigungs- und/oder Aufenthaltstitel, der Erwerbstätigkeit erlaubt
- Allgemeine Wohnbauhilfe für nicht geförderte private Mietwohnungen: mindestens 5 Jahre legaler Aufenthalt und Aufenthaltstitel

Eigenmittlersatzdarlehen

Zusätzliche Voraussetzung für Drittstaatsangehörige: Aufenthaltstitel

Wer neu zuwandert, ist auf den privaten, nicht geförderten Wohnungsmarkt angewiesen. Die Herkunft spielt dabei keine Rolle.

WienerInnen mit Migrationsbezug wohnen zu einem überdurchschnittlichen Anteil im Vergleich zur Gesamtbevölkerung entweder in kommunalen Hauptmietwohnungen oder in nicht geförderten privaten Mietwohnungen.

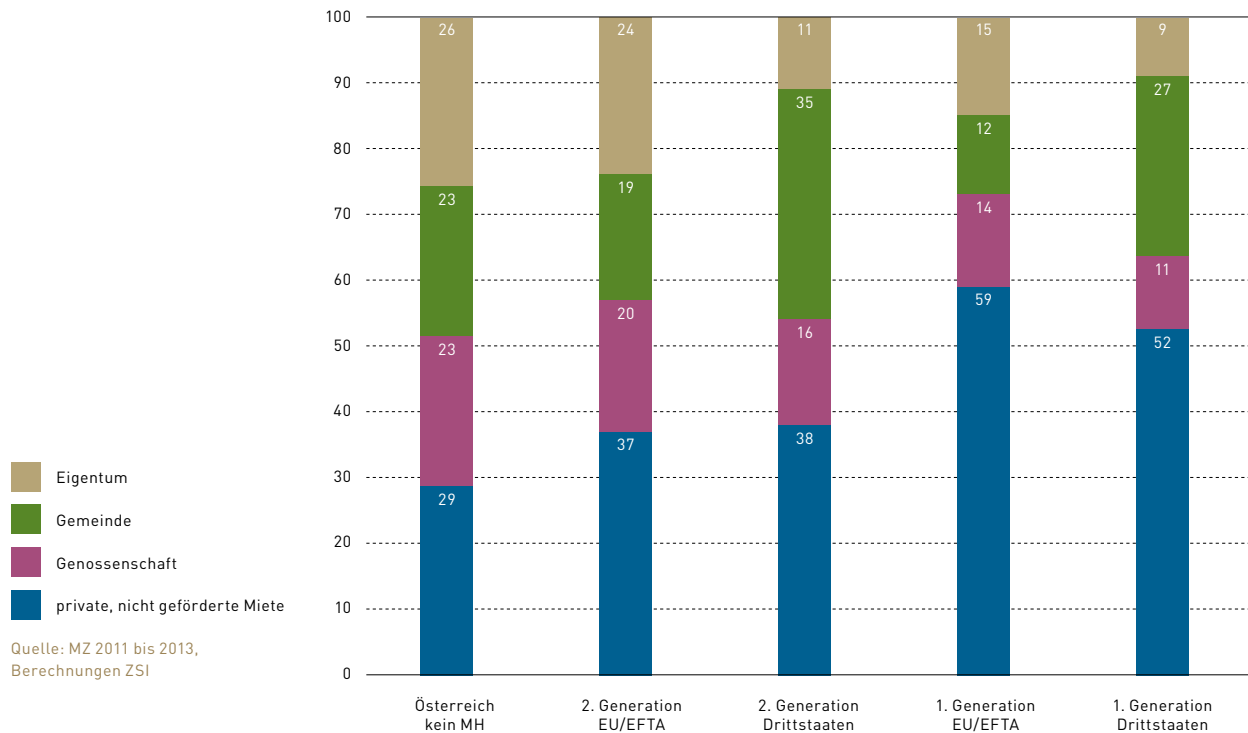
Wie sehr die zugewanderte Bevölkerung weiterhin auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen ist, zeigt sich an den Zahlen im nicht geförderten Hauptmietwohnbereich:

In diesem Segment haben nur 40 % in Österreich geborene Eltern.

Betrachtet man nur jene Bevölkerungsgruppe, die im erwerbsfähigen Alter aus dem Ausland nach Wien zugezogen ist, erkennt man, dass diese zu einem besonders hohen Anteil im privaten Wohnungssegment leben (siehe folgende Abbildung):

Wer nach seiner Ausbildung aus einem EU/EFTA-Staat nach Wien eingewandert ist, lebt zu 59 % in privaten nicht geförderten Mietwohnungen (50 % in Hauptmiete, 9 % in sonstigen Mietverhältnissen), jene aus Drittstaaten zu 51 % (44 % in Hauptmiete und 7 % in sonstigen Mietverhältnissen). Im Gegensatz dazu lebt die Bevölkerung mit in Österreich geborenen Eltern, also ohne Migrationshintergrund, nur zu 29 % in privaten nicht geförderten Mietwohnungen (24 % in Hauptmiete und 5 % in sonstigen Mietverhältnissen). WienerInnen, deren Eltern zuwanderten, sind zu 37 % (EU/EFTA) bzw. 38 % (Drittstaaten) im nicht geförderten privaten Mietwohnsektor zu finden.

Verteilung der Bevölkerung über die Wohnsegmente nach Migrationshintergrund



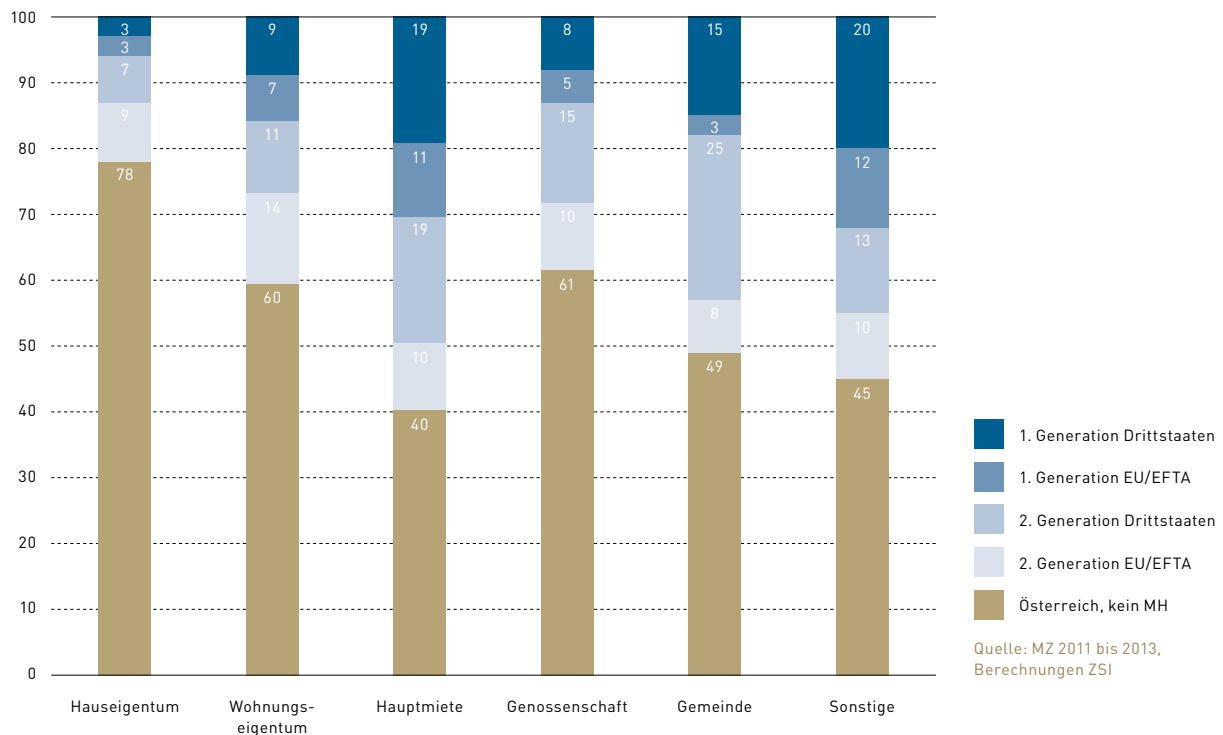
Rechtliche Zugangs- voraussetzungen zum geförderten Wohnbau

(Rechtliche) Zugänglichkeit zu geförderten Wohnsegmenten

Langansässige WienerInnen aus Drittstaaten und ihre Nachkommen finden Zugang zu Gemeindewohnungen. Von diesen leben bereits rund ein Drittel in Wohnungen (Eigentum) der Gemeinde Wien. Von der Bevölkerung mit in Österreich geborenen Eltern leben je 23 % in Gemeindewohnungen und in Genossenschaftswohnungen. Wer selbst zugewandert ist, bewohnt nur zu einem geringen Anteil Genossenschaftswohnungen: Aus EU/EFTA-Staaten leben 14 % und aus Drittstaaten 11 % in Genossenschaftswohnungen.

Ein geringer Anteil von Wienerinnen und Wienern mit Migrationshintergrund wohnt im Eigentum, ob Haus oder Wohnung, hier leben 26 % der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und auch 24 % jener, deren Eltern aus EU/EFTA-Staaten zuwanderten. In diesem Wohnsegment zeigt sich der Verteilungsunterschied deutlich: WienerInnen mit Migrationsbezug zu einem Drittstaat leben nur zu max. 11 % im Eigentum. Ähnlich niedrig ist der Anteil bei jenen, die aus EU/EFTA-Staaten einwanderten. Von ihnen leben 15 % im Eigentum. Das zeigt deutlich, dass Migration nur zu einem geringen Anteil auch zu Eigentum führt.

Zusammensetzung der Bevölkerung in den Wohnsegmenten nach Migrationshintergrund



B: Integration in Hinblick auf die Leistbarkeit des Wohnens

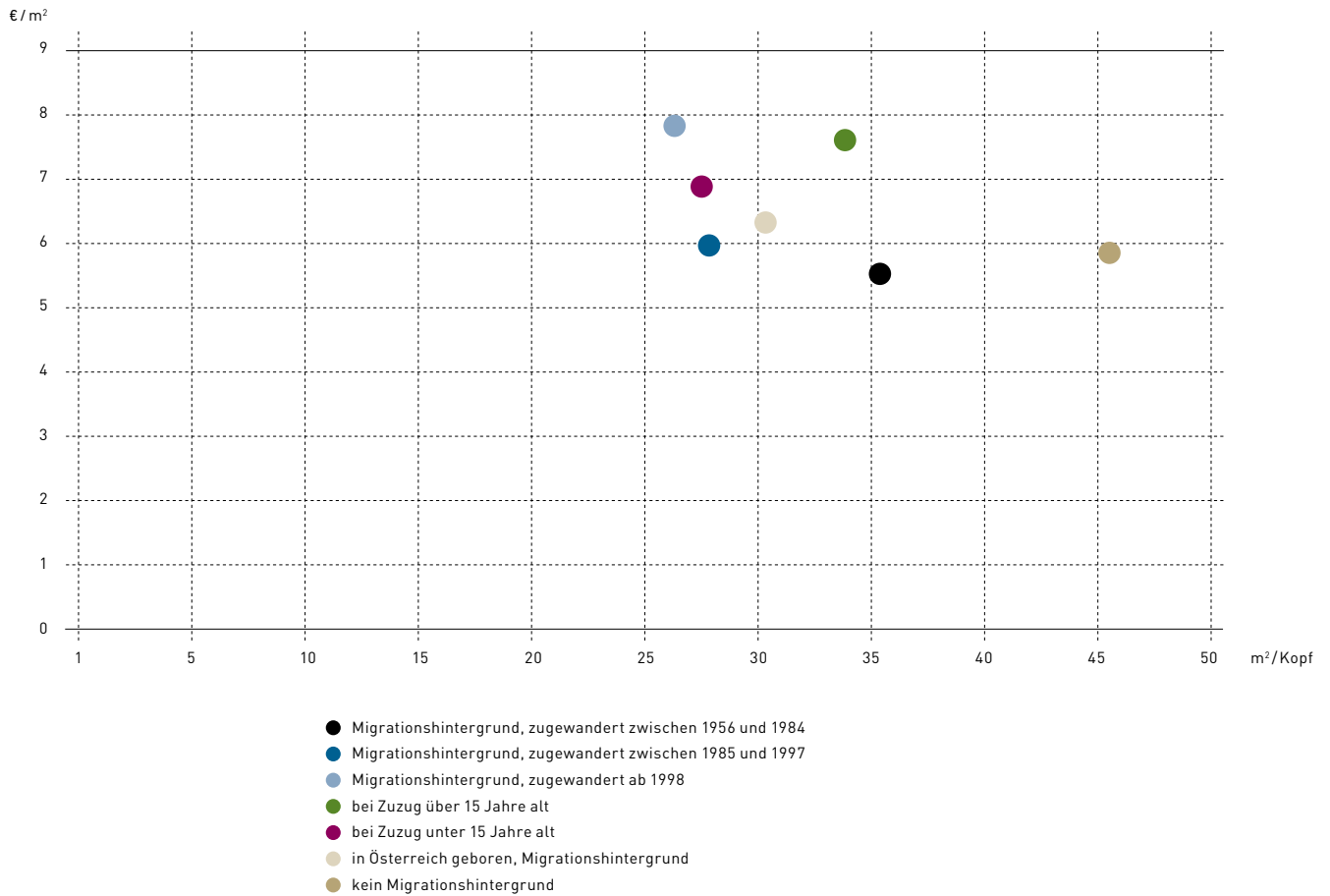
Leistbares Wohnen wird für WienerInnen mit Migrationshintergrund, besonders für jene, die aktiv zugewandert sind, zunehmend zu einer Herausforderung. Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten trotz geringerer Wohnfläche, sondern sind auch von den größten Kostensteigerungen betroffen.

Position am
Wohnungsmarkt

Aktive Zuwanderung und Zuzugsperiode beeinflussen preisliche Positionierung am Wohnungsmarkt

Wie sehr Angebot und Nachfrage aufgrund der demografischen Entwicklungen seit Beginn der vermehrten Einwanderungsperiode eine Rolle für die Leistbarkeit von Wohnen spielen, zeigt sich, wenn man nicht nur die Herkunft der Bevölkerung, sondern auch das Zuzugsalter und die Zuzugsperiode beachtet, in der diese nach Wien einwanderte.

Position am Wohnungsmarkt nach Migrationshintergrund und Zuzugsperiode bzw. Zuzugsalter 2013



Quelle: MZ Mitte 2012 bis Mitte 2013, Berechnungen ZSI.

Unterscheidet man nach drei Zuzugsperioden und Zuzugsalter so zeigt sich deutlich: Wer erst seit 1998 zugewandert ist, verfügt durchschnittlich über den geringsten Wohnraum (durchschnittlich 26 m² pro Kopf) und zahlt den höchsten Preis, nämlich € 7,80 pro m². Da die Wohnkosten (vor allem am privaten Mietwohnungsmarkt) in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind, ist diese Gruppe auch überproportional von dieser Steigerung betroffen.

In ähnlichen Verhältnissen leben Zugewanderte, die erst mit über 15 Jahren nach Wien zuzogen (35 m² und € 7,50 pro m²). Hier handelt es sich häufig um die Gruppe der Studierenden bzw. Auszubildenden.

Die Zugewanderten der ersten Zuzugsperiode 1956 bis 1984 leben dazu vergleichsweise günstiger (€ 5,50 pro m²) und mit mehr Wohnfläche pro Person (durchschnittlich 35 m²). Sie positionierten sich damit am Wohnungsmarkt in der Mitte in einem sehr weit gespreizten Feld. Denn WienerInnen ohne Migrationshintergrund verfügen über 45 m² Wohnfläche pro Person und zahlen € 5,80 pro m².

Hohe Wohnkosten belasten Einkommenssituation

Aus der Kombination von m² pro Kopf und Kosten pro m² ergeben sich die Kosten pro Haushaltsmitglied. Diese können sinnvoll zu den Einkommen in Beziehung gesetzt werden. Statistisch zerfällt die Bevölkerung dabei in nur zwei Teile. Der eine Teil umfasst alle jene, deren Eltern in Österreich oder in EU/EFTA-Staaten geboren wurden, der andere alle jene, deren Eltern in Drittstaaten geboren wurden. Beim zuerst genannten Teil entwickelten sich die Wohnkosten pro Haushaltsmitglied seit 2007/2008 von etwa € 200 auf € 250 pro Monat, bei den zuletzt genannten von etwas unter € 150 auf etwas über € 150.

Die Bevölkerung mit Eltern aus Drittstaaten kompensiert höhere Quadratmeterpreise durch kleinere Wohnungen mit weniger Wohnräumen. Dadurch gelingt es ihr, unter Verzicht auf durchschnittlichen Wohnkomfort ihren Wohnungsaufwand als Anteil am Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit im Durchschnitt zu halten. Letzteres gelingt nur der Bevölkerung mit Bildungsabschlüssen aus EU27/EFTA-Staaten nicht.

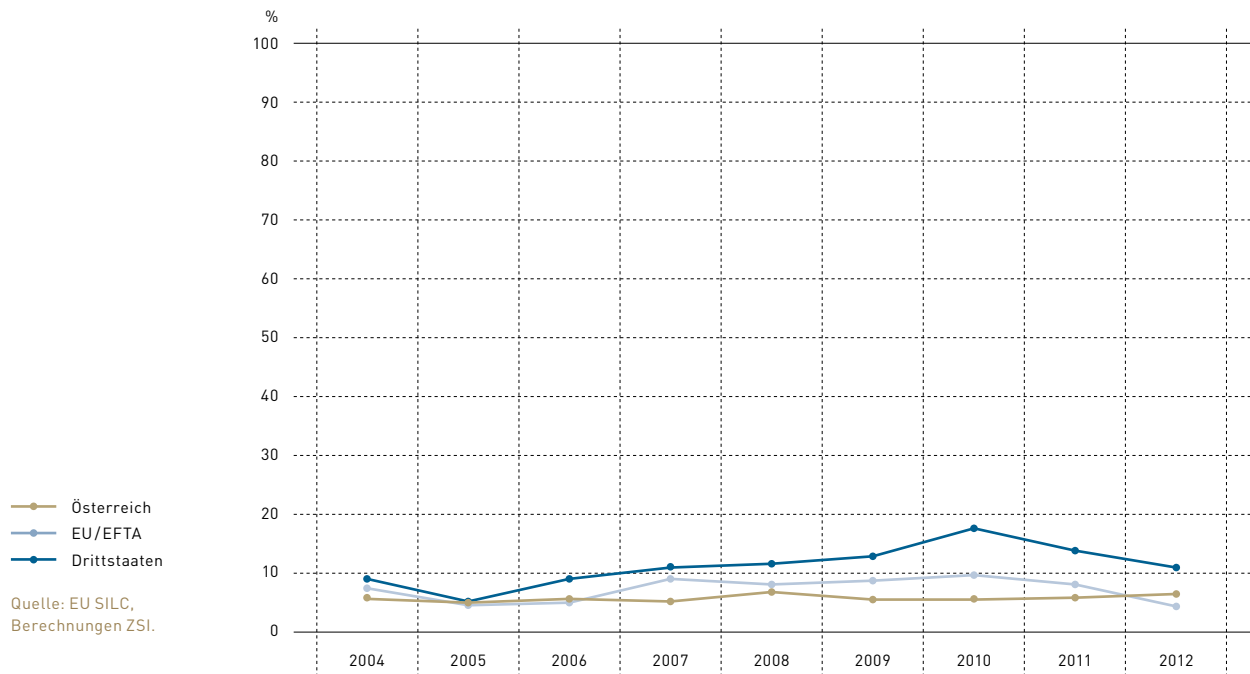
Inanspruchnahme wohnbezogener Unterstützungsleistungen

Dieser neue Indikator ist als Ergänzung zur Frage der Leistbarkeit von Wohnen bzw. als Hinweis zur sozioökonomischen Lage zu betrachten. Daten zur Inanspruchnahme wohnbezogener Unterstützungsleistungen, wie die Mietzinsbeihilfe, eine Leistung im Rahmen der bedarfsorientierten Mindestsicherung und der Wohnbeihilfe, stehen nur begrenzt zur Verfügung bzw. fehlen migrations- und integrationsrelevante Informationen, wie etwa zur Staatsbürgerschaft und zum Geburtsland.

Mit dem Indikator Inanspruchnahme von Wohnbeihilfe wird erstmals im Ansatz versucht, sich dieser Thematik zu nähern. Verwendet werden dabei Daten aus EU-SILC. Aufgrund der geringen Stichprobe sind nur wenige Aussagen möglich.

Der Anteil der Haushalte, die Wohnbeihilfen beziehen, ist klein, nimmt aber allmählich zu. Dem Trend nach ist er von etwa 6 % in den Jahren 2004 und 2005 auf etwa 8 % im Jahr 2012 gestiegen. Diese Steigerung hat sich aber nach der Herkunft der Haushalte unterschiedlich entwickelt. Während bei den Haushalten ohne Migrationshintergrund und den EU/EFTA Haushalten der Anteil an Wohnungsbeihilfebeziehenden über die Zeit relativ konstant bleibt, ist er bei Haushalten aus Drittstaaten gestiegen. Der kleine Teil der Haushalte, der Wohnbeihilfen bezieht, erhielt 2012 rund € 22 pro m² und Jahr. Der Betrag veränderte sich zwischen 2004 und 2012 faktisch nicht.

Anteil der Haushalte mit Bezug von Wohnbeihilfen nach der Herkunft des Haushalts



WWFSG: Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz

In der Wohnbeihilfe gab es 2010 eine einschneidende Novellierung des WWFSG. Die neue Bestimmung besagt, dass Haushalte, die nicht über das erforderliche Mindesteinkommen verfügen, jedoch innerhalb der letzten zehn Jahre ein solches Mindesteinkommen für die Dauer von zwölf Monaten vorweisen konnten, auch Anspruch auf eine Wohnbeihilfenunterstützung (WBH) haben. Gerade diese Regelung ermöglicht vielen Sozialhilfe- bzw. Mindestsicherungsbeziehenden den Bezug einer WBH. Seit Einführung der gesetzlichen Regelung wird die 10-Jahres-Frist bei Personen, die bereits im Bezug einer WBH standen, regelmäßig überprüft. Konnte bei der Überprüfung ein solches Mindesteinkommen innerhalb der letzten zehn Jahre nicht mehr nachgewiesen werden, erfolgte eine Abweisung der WBH. Dadurch verloren viele MindestsicherungsbezieherInnen die Wohnbeihilfe. Dies lässt sich an den BezieherInnenzahlen ablesen.

2009: 56.922 WBH-BezieherInnen

2010: 57.628 WBH-BezieherInnen

2011: 48.931 WBH-BezieherInnen (nach der Novellierung)

2012: 49.970 WBH-BezieherInnen

Quelle: MA24 Sozialplanung, 2014

C: Integration im Hinblick auf den Wohnstandard

Wohnfläche pro Haushaltsmitglied

Zugewanderte haben durchschnittlich weniger Wohnfläche pro Haushaltsmitglied zur Verfügung

Während WienerInnen ohne Migrationshintergrund in den letzten Jahren durchschnittlich zunehmend mehr Quadratmeter zur Verfügung hatten, nämlich zuletzt 45 m² pro Haushaltsmitglied, verzeichneten einige Gruppen mit Migrationshintergrund sogar einen Abwärtstrend. Allgemein zeigt sich auch hier ein Bild, das jenem in den anderen Lebensbereichen ähnelt: Wer selbst in einem Drittstaat geboren wurde oder Eltern hat, auf die das zutrifft, ist weit vom Wiener Durchschnitt entfernt. Die Nachkommen von Zugewanderten aus Drittstaaten verfügen über den geringsten Wohnraum, nämlich nur etwa 23 m² pro Kopf. Generell weist der Wiener Durchschnitt eine sehr hohe Spreizung auf: Ältere BewohnerInnen haben deutlich mehr Wohnfläche zur Verfügung als Jüngere.

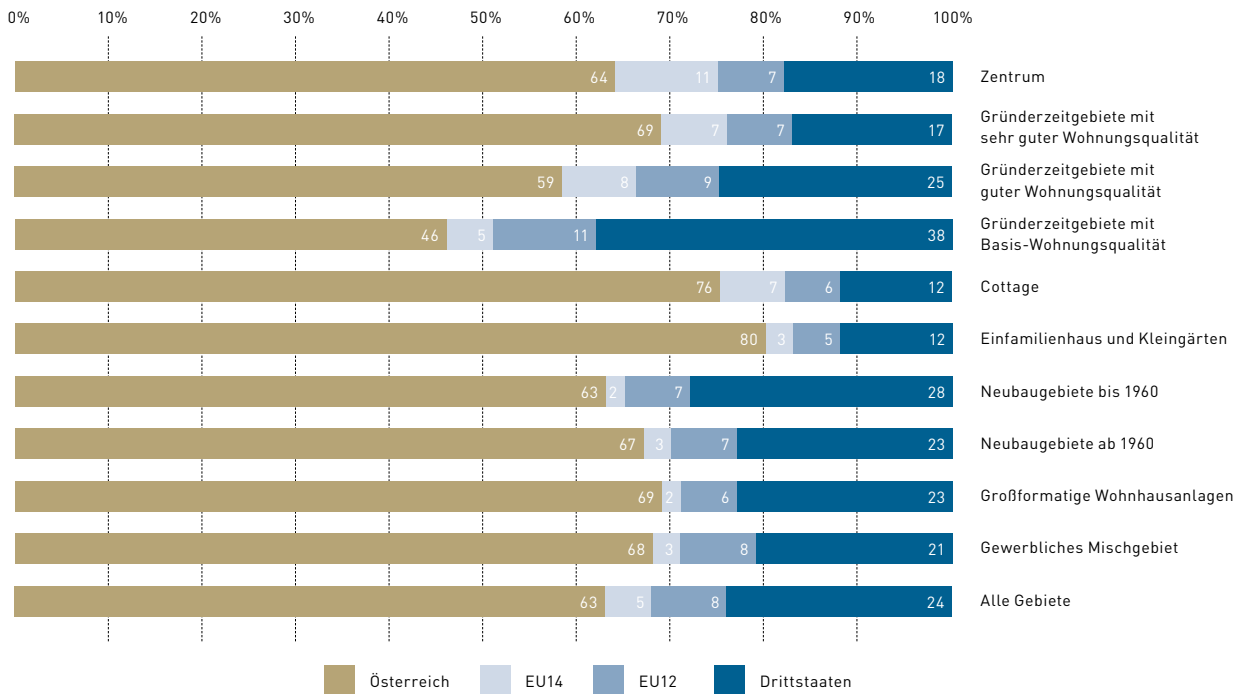
Anzahl der Wohnräume

WienerInnen mit Migrationshintergrund haben zunehmend weniger Wohnräume zur Verfügung, während diese Anzahl für die nicht-migrantische Bevölkerung steigt. Da Wohnräume unterschiedlich groß sein können, und es manchmal wichtiger ist, mehr Räume anstelle von großen zu haben, ist es hilfreich, den Indikator Quadratmeter pro Kopf durch einen zweiten zu ergänzen, nämlich die Anzahl der Wohnräume im Verhältnis zur Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner.

Hier sieht man, dass seit Beginn des Beobachtungszeitraums (2007/2008) der Anteil der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, der in Wohnungen mit höchstens einem Wohnraum pro BewohnerIn lebt, sank (von 26 % auf 21 % Mitte 2013). Im Gegensatz dazu stieg der Anteil bei Nachkommen von Zugewanderten aus Drittstaaten in Wohnungen mit höchstens gleich vielen Wohnräumen wie BewohnerInnen von 70 % Mitte 2008 auf 73 % Mitte 2013. Ebenso stieg der Anteil bei der 2. Generation aus EU/EFTA-Staaten. Hier liegt er aktuell bei 30 %. Jene, die selbst zuwanderten, wohnen zu 60 % (Drittstaaten) bzw. 40 % (EU/EFTA) in Wohnungen mit höchstens gleich vielen Wohnräumen wie BewohnerInnen.

D: Verteilung der Wiener Bevölkerung nach Herkunft auf Stadtgebiets-typen (definiert nach Wohn- und Bebauungsstandards)

Verteilung der Bevölkerung nach Gebietstypen und Herkunft



Die Bevölkerungszusammensetzung nach zehn Stadtgebietstypen wird aufgrund der möglichen kleinräumigen Verortung mit dem Datenbestand der kleinräumigen Bevölkerungsevidenz der MA18 abgebildet. In dieser sind die Merkmale Geburtsland und Staatsbürgerschaft (=Herkunft), nicht aber das Geburtsland der Eltern, enthalten.

Quelle: MA18, kleinräumige Bevölkerungsevidenz für Wien, Abzug Ende 1. Quartal 2013

Im Vergleich zur letzten Beobachtungsperiode 2009 bis 2011 hat sich an der räumlichen Verteilung der Bevölkerung nach Stadtgebietstypen im Wesentlichen nichts verändert. WienerInnen mit ausländischer Herkunft sind weiterhin stark unterdurchschnittlich in den Stadtgebietstypen Cottage und in den Einfamilien- und Kleingartengebieten vertreten. Im Gegensatz dazu sind sie überdurchschnittlich in Gründerzeitgebieten mit Basis-Wohnungsqualität vertreten. Das betrifft besonders WienerInnen mit einer Herkunft aus einem Drittstaat. Ebenso zeigen sich weiterhin Unterschiede bei Bürgerinnen und Bürgern mit Herkunft aus den neuen (EU12) und alten (EU14) Mitgliedsstaaten, was die Zentrumsnähe und die Wohnungsqualität betrifft. WienerInnen aus den alten EU14-Mitgliedsstaaten wohnen überdurchschnittlich häufig im Zentrum und im Cottage Gebiet, EU-BürgerInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten eher in Gründerzeit-Gebieten mit Basis-Wohnungsqualität.

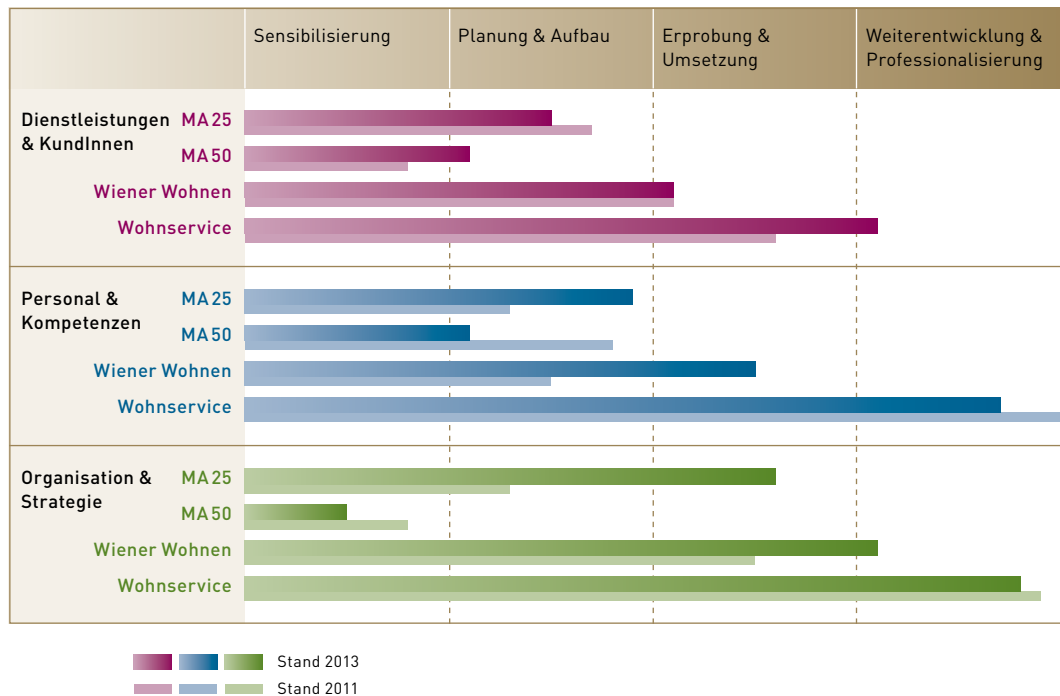
Definition der Stadtgebietstypen

Auf Basis von baulichen Kriterien der Wohnungen und Bebauungsformen (Größe, Ausstattungskategorie, bauliche Dichte, Anzahl der Wohnungen pro Gebäude, Baualtermischung) identifizierte die MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung anhand der Wiener Zählgebiete mittels statistischer Verfahren zehn Stadtgebietstypen. 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. Basis-Wohnungsqualität). 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 1) Neubaugebiete, die 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

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Mit rund **220.000 Wohnungen** in ihrem Besitz ist **Wiener Wohnen** die größte Hausverwaltung Europas.

Ein effektives System des sozialen und geförderten Wohnbaus erfordert nicht nur entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen und eine ausreichende Finanzierung, es braucht vor allem auch Institutionen und Einrichtungen, die für eine professionelle und reibungslose Abwicklung sorgen und wohnungspolitische Zielsetzungen in die Praxis umsetzen können. Wohnservice Wien, Wiener Wohnen, MA25 und MA50 spielen in dieser Hinsicht wesentliche Rollen als Verwaltungen der Wiener Gemeindebauten, als zentrales Vergabeservice des geförderten Wohnbaus, als Vergabestelle von Fördermitteln, als ControllerIn von großen Bauträgern und als Auftraggeberin der Gebietsbetreuungen. Die Qualität des Diversitätsmanagements in diesen Einrichtungen entscheidet maßgeblich darüber, ob alle Wienerinnen und Wiener von der hohen Qualität des sozialen Wohnbaus profitieren können und ein entspanntes Zusammenleben unterstützt wird.

Stabiles Gesamtbild – VorreiterIn Wohnservice Wien...

Das Gesamtbild des Diversitätsmanagements im Handlungsfeld Wohnen zeigt sich relativ unverändert. Größere Abweichung vom Ergebnis 2011 finden sich nur in Teilbereichen bei Wiener Wohnen und bei der MA25, die insbesondere vom Diversitätsmanagement der Gebietsbetreuungen profitiert. Das Positive an dieser Konstanz: das für den gleichberechtigten Zugang zu geförderten Miet- und Eigentumswohnungen essenziell wichtige Wohnservice mit den angeschlossenen Wohnpartnern gehört wie schon 2011 zu den wienweiten SpitzenperformerInnen in Sachen Diversitätsmanagement. Ein Beispiel zur Illustration: Wohnservice und Wohnpartner verfügen über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Erstsprachenkompetenz in 30 Sprachen, die in der täglichen Arbeit zum Einsatz kommen. Diese hohe Sprachkompetenz ist kein Zufall, sondern Resultat einer gezielten Personalpolitik, die dafür sorgt, dass rund 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Migrationshintergrund haben. Auf dem Weg zum Spiegelbild der Stadtgesellschaft sind Wohnservice und Wohnpartner also schon sehr weit gekommen.

Best of – Grätzeleltern

Ein 2012 gestartetes Pilotprojekt der Caritas Wien und der Gebietsbetreuung Stadterneuerung im 6. und 15. Bezirk. Unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ werden Bewohnerinnen und Bewohner rund um Themen des Wohnens und Zusammenlebens geschult und geben das erworbene Wissen als sogenannte „Grätzeleltern“ im Rahmen von Hausbesuchen in der Nachbarschaft und innerhalb ihres Bekanntenkreises weiter. Die „Grätzeleltern“ sprechen Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Ukrainisch, Hebräisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS), Türkisch, Kurdisch, Farsi, Dari, Tadschikisch, Usbekisch, Nepali, Bengali, Hindi, Urdu und Fulani.

...und ein breit gestreutes Feld

Für die drei anderen Einrichtungen sind die Ergebnisse gemischt. Neben weitreichenden, diversitätsorientierten Maßnahmen finden sich daher auch noch zahlreiche Herausforderungen im Diversitätsmanagement. So punktet bei Wiener Wohnen insbesondere die „Tochter“ Haus- & Außenbetreuung GmbH, die umfassende Leistungen in der Hausverwaltung, mit einer großen Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund erbringt. Ansonsten fehlt es aber an mehrsprachiger Beratung und mehrsprachigem Informationsmaterial, wodurch der Zugang zum Gemeindebau für WienerInnen mit Migrationshintergrund (insbesondere aus bildungsfernen Milieus) erschwert wird.

Die der MA25 zugeordneten Gebietsbetreuungen erfüllen eine wichtige Funktion als Informationsplattform und Anlaufstelle, schaffen Partizipations- und Mitsprachemöglichkeiten für Menschen, deren Stimme oftmals überhört wird und ermöglichen Bewohnerinnen und Bewohnern, Verantwortung für ihr Stadtviertel zu übernehmen. Die MA25 selbst ist hingegen erst dabei, eine umfassende Diversitätsorientierung in ihre Arbeit zu integrieren. Ein ganz wichtiger Aspekt ist dabei der

geplante Ausbau der mehrsprachigen KundInneninformation und hier insbesondere das Vorhaben, den Wiener Mietrechner (der Mieterinnen und Mietern im Altbau die Möglichkeit gibt, die Angemessenheit ihrer bezahlten Miete zu überprüfen) künftig in mehreren Sprachen anzubieten. Dies stellt eine zentrale Neuerung dar, die für mehr Information und Fairness am Wohnungsmarkt sorgen wird und ist umso wichtiger, da das Angebot an mehrsprachiger schriftlicher Information im Wohnbereich (selbst beim Wohnservice) bis dato gering ist. Noch kaum entwickelt ist – entsprechend dem Bild aus 2009 und 2011 – Diversitätsmanagement bei der MA50. Im Hinblick auf die hohe integrationspolitische Relevanz der von der MA50 erbrachten Leistungen (insbesondere der Wohnbeihilfe) wirkt sich dies nachteilig auf die Chancengerechtigkeit beim Zugang zu wichtigen öffentlichen Leistungen aus.

Diversitätsorientierte Gemeinwesenarbeit

Best of – BewohnerInnenzentren

Die Wohnpartner haben drei BewohnerInnenzentren ins Leben gerufen, in denen ein neuer, offener Ansatz der Gemeinwesenarbeit erprobt wird. Ganz nach dem Prinzip „weniger Top-down, mehr Bottom-up“ gestalten die Bewohnerinnen und Bewohner das Programm autonom nach ihren jeweiligen Bedürfnissen. Selbstbestimmung und Konfliktlösungskompetenz nehmen zu und Menschen unterschiedlicher Generation und Herkunft übernehmen Verantwortung für ihre Wohnhausanlage.

Jede/r vierte WienerIn lebt in einem Gemeindebau.

Dem Management des Zusammenlebens kommt in Sachen Wohnqualität und Wohnzufriedenheit eine entscheidende Bedeutung zu. Von zentraler Bedeutung für dieses Management ist die richtige Balance zwischen öffentlicher Steuerung und Eigenverantwortung der BewohnerInnen. Nicht alles kann und soll die Stadt übernehmen, gefragt ist auch die engagierte Mitarbeit der BürgerInnen. Dass dies nicht Rückzug und Abschieben von Verantwortung bedeutet, zeigen exemplarisch Wohnservice, Wohnpartner und die Gebietsbetreuung, wo hohe Servicequalität und Diversitätskompetenz in der Leistungserbringung mit Offenheit gegenüber Basisinitiativen und „Self-Empowerment“ einhergehen. In einem nächsten Schritt geht es nun darum, dieses hier zum Ausdruck kommende „Organisationsethos“ bei allen Akteurinnen und Akteuren gleichermaßen zu etablieren, bestehende Diskrepanzen aufzulösen und damit der hohen integrationspolitischen Bedeutung des Wohnungsbereichs gerecht zu werden.

Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

- **MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser:** Steuerung der Wiener Gebietsbetreuung; 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 Eigenmitteltersatzdarlehen („Subjektförderung“).
- **Wiener Wohnen:** Als Unternehmung der Stadt Wien ist Wiener Wohnen für die Verwaltung der städtischen Wohnhausanlagen mit rund 500.000 Mieterinnen und Mietern zuständig.
- **Wohnservice Wien:** Agiert im Bereich der geförderten Miet- und Eigentumswohnungen als zentrale Informations- und Vergabestelle; koordiniert die Gemeinwesenarbeit der Wohnpartner in städtischen Wohnhausanlagen.

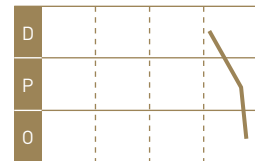
Wohnservice Wien

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

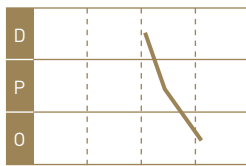
- Starke Verankerung von Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung
- MitarbeiterInnen mit Erstsprachenkompetenz in 30 Sprachen – ein Spitzenwert für Wien
- Dementsprechend vielsprachiges Service im KundInnenkontakt
- Valide Einschätzung der KundInnenstruktur durch kontinuierliche KundInnenbefragungen, Reflexion und Einschätzungen der MitarbeiterInnen
- Hoher und weiterhin steigender Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, auch in Leitungspositionen
- Ideenbörse Diversität & andere Formate zur Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements
- Neue „BewohnerInnenzentren“ der Wohnpartner: Gemeinwesenarbeit orientiert am „Empowerment“

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

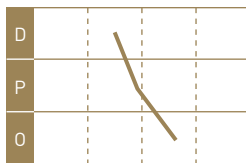
- Angebot an mehrsprachiger Information, insb. mehrsprachige Website



Top-Werte in allen drei Analysedimensionen – bei Mehrsprachigkeit „geht noch was“



Kontinuierliche Verbesserung seit 2009
– Mehrsprachigkeit als Problembereich



Gebietsbetreuungen als Vorreiter – positive Ansatzpunkte und Verbesserungspotenzial in Abteilung

Wiener Wohnen

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Neue Stabsstelle „Personalentwicklung und Soziales Management“ und Diversitätsbeauftragte als Grundlagen für weitere Professionalisierung des Diversitätsmanagements
- Starker Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung im ganzen Unternehmen
- Tochter „Wiener Wohnen Haus- & Außenbetreuung GmbH“ als Vorreiterin, z.B. durch viele MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und einem breiten Spektrum an Erstsprachen
- Auch Wiener Wohnen Kundenservice GmbH bereits mit einer vielfältigen MitarbeiterInnenschaft
- Fundierte Analyse zu Mediennutzung und Bekanntheit

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Weitere Maßnahmen zur Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, um in allen Unternehmensbereichen von Diversität und Sprachkompetenzen zu profitieren
- Informationsangebot dzt. nur auf Deutsch, mehrsprachige Beratung nur als Ausnahme und nicht offensiv beworben
- Verwendung der Analyse zu Mediennutzung und Informationsbedürfnissen der MieterInnen als Grundlage für zielgruppenspezifische Kommunikationsmaßnahmen

MA25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Niederschwelligkeit und diversitätsorientierte Ansätze (z.B. Projekt Grätzleltern) als Konstante in der Arbeit der Gebietsbetreuungen
- Darunter mehrsprachige KundInnenbefragungen und systematische Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft bzw. Vereinen der Communitys zur Überprüfung von Leistungen und Strategien
- Bei MA25 selbst Maßnahmen in Planung – u.a. verstärkt mehrsprachiges Informationsmaterial, mehrsprachige Formulare/Ausfüllhilfen, mehrsprachiger Webaufttritt; besonders wichtig: „Wiener Mietrechner“ künftig in mehreren Sprachen
- Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung – 40 % der MitarbeiterInnen haben zwischen 2011 und 2013 diversitätsorientierte Fortbildungsangebote wahrgenommen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Weiterhin geringes Wissen über die KundInnenstruktur – insbesondere beim Infopoint für Wohnverbesserungen wäre ein Überblick über die Nachfrage wichtig
- Unterrepräsentierte Sprachkompetenz in wichtigen Herkunftssprachen wie Türkisch, Polnisch und BKS

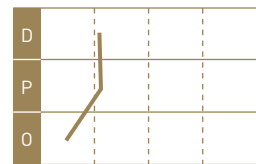
MA50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Auf strategischer Ebene und im Organisationsalltag sind Fragen des Diversitätsmanagements kaum präsent
- Kein mehrsprachiges Angebot bei Information und Beratung
- Geringe Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bzw. mit Kenntnissen in wichtigen Erstsprachen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

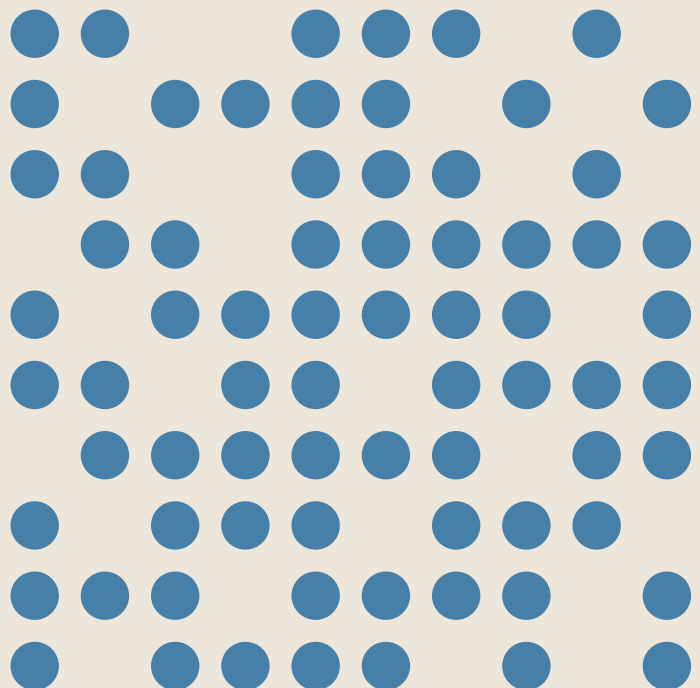
- Geschärfter Blick auf die KundInnenstruktur als Basis für die Entwicklung eines zielgruppenorientierten Leistungsportfolios
- „Wunscherfordernis Fremdsprache“ in Stellenausschreibungen als mögliches Instrument, um die Zahl der sprachkompetenten MitarbeiterInnen zu erhöhen

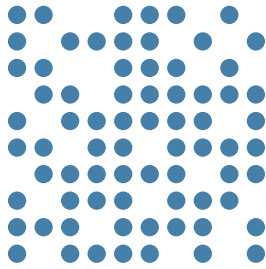


Diversitätsmanagement
Randthema – Mögliche
Schritte hin zu einer
stärkeren Verankerung

INFRASTRUKTUR

73%





- **73%** der WienerInnen mit Migrationshintergrund geben dem Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in Wien die Noten 1 und 2.

Bei WienerInnen ohne Migrationshintergrund sind es **5% weniger**.

INFRASTRUKTUR

Die Lebensqualität in einer Stadt misst sich besonders an der vorhandenen Infrastruktur und den städtischen Dienstleistungen. Dienstleistungen wie Wasser- und Energieversorgung, öffentlicher Verkehr oder Abfall- und Abwasserentsorgung gelten in Wien als kommunale Verantwortlichkeiten schlechthin. Aber auch der Ausbau von Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen oder des Gesundheitswesens gewinnen mehr und mehr Bedeutung für die städtische Infrastruktur.

Zusammen mit den unmittelbaren Anlaufstellen auf Bezirksebene sind diese Leistungen der lokalen Daseinsvorsorge von hoher Relevanz für das alltägliche Leben in Wien. Wie gut sie funktionieren, ob sie in ausreichender Quantität und Qualität vorhanden sind, wie kundInnen- und somit diversitätsorientiert gearbeitet wird, wie mit Bedürfnissen und Anregungen der Bevölkerung umgegangen wird: All das hat wesentlichen Einfluss auf das Bild der Menschen von „ihrer“ Stadt und ihrem Gefühl des Dazugehörens.

Gleichzeitig beschäftigt die Stadt in diesen Dienststellen eine hohe Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ein Personalmanagement, das sich bewusst an Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit orientiert, vermag hier einen wichtigen Beitrag zu Integration und sozialem Aufstieg zu leisten.

Fokus des Integrationsmonitoring – Zufriedenheit der Bevölkerung

Im Rahmen der Wiener Lebensqualitätsstudien wurden 2013 über 8.000 WienerInnen gebeten, die Infrastruktur der Stadt in mehreren Bereichen zu bewerten. In Summe erhält die Stadt in beinahe allen abgefragten Bereichen eine gute Bewertung.

Einrichtungen der Stadt Wien im Fokus des Diversitätsmanagement

- MA31 Wiener Wasser
- MA44 Bäder
- MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark
- MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz
- Wien Kanal
- Magistratische Bezirksämter 12, 15, 16 und 20

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

- WienerInnen, die selbst oder deren Eltern nach Österreich zugewandert sind, sind zum Teil deutlich zufriedener mit der Infrastruktur der Stadt als WienerInnen ohne Migrationshintergrund.
- Die subjektive Lebenszufriedenheit im Wohnumfeld hat Einfluss auf das Sicherheitsempfinden der BewohnerInnen. Die 1. Generation der Zugewanderten ist signifikant weniger zufrieden mit der öffentlichen Sicherheit als die 2. Generation und WienerInnen ohne Migrationshintergrund.

Was wird im Themenfeld beobachtet?

Für dieses Themenfeld relevant ist der Zugang zu, die Inanspruchnahme von sowie die Zufriedenheit mit städtischen Dienstleistungen bzw. Infrastrukturen. Die aktuelle Datenlage lässt jedoch nur die Beantwortung für den letzten Punkt, nämlich die Zufriedenheit, zu. Darum werden auch für diesen Monitor wie schon im Monitor 2011 keine Integrationsindikatoren formuliert.

Worauf wird 2013 fokussiert?

Im Rahmen der Erhebung für die Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung II (SOWI 2013) wurden die befragten Wienerinnen und Wiener u.a. gebeten, die Infrastruktur der Stadt in mehreren Bereichen anhand einer fünfstufigen Skala von sehr gut (Note 1) bis sehr schlecht (Note 5) zu bewerten (**➤ SOWI II 2013**).

Die Befragungsergebnisse erlauben sowohl allgemeine Aussagen zum gesamtstädtischen Angebot als auch zur Zufriedenheit im Kontext zum Wohngebiet und dem Wohnumfeld der WienerInnen mit oder ohne Migrationshintergrund.

Allgemein große Zufriedenheit von MigrantInnen, mit Ausnahme der öffentlichen Sicherheit

Auffallend ist, dass zugewanderte BürgerInnen und ihre Nachkommen zum Teil deutlich zufriedener mit der Infrastruktur und den städtischen Dienstleistungen in Wien sind. Einzige Ausnahme ist wie schon in den Erhebungen zuvor, dass die 1. Generation der Zugewanderten im Vergleich zu den anderen Befragungsgruppen mit der öffentlichen Sicherheit weniger zufrieden ist. Dabei stellen die AutorInnen der SOWI II fest, dass je höher die subjektive Lebensqualität des Bezirks ist, desto größer ist auch das durchschnittliche Sicherheitsempfinden der BewohnerInnen (und umgekehrt). Vergleicht man die Ergebnisse im Themenfeld Gesundheit zur Lebenszufriedenheit, dann lassen sich diese Aussagen bestätigen.

In Bezug auf die anderen Zufriedenheitswerte trifft diese Erkenntnis nicht zu. Trotz der Tatsache, dass WienerInnen ohne Migrationshintergrund nicht nur subjektiv eine höhere Lebensqualität besitzen, sondern ihre sozioökonomisch bessere Positionierung in vielen Bereichen auch empirisch belegbar ist, sind sie mit der Infrastruktur und den städtischen Dienstleistungen in Wien weniger zufrieden. Besonders trifft das auf die öffentliche Verwaltung insgesamt und die Betreuungsmöglichkeiten von alten Menschen zu. Hier gibt es zwischen den Befragungsgruppen signifikante Unterschiede.

Zugang zu und Inanspruchnahme von Infrastruktur und städtischen Dienstleistungen

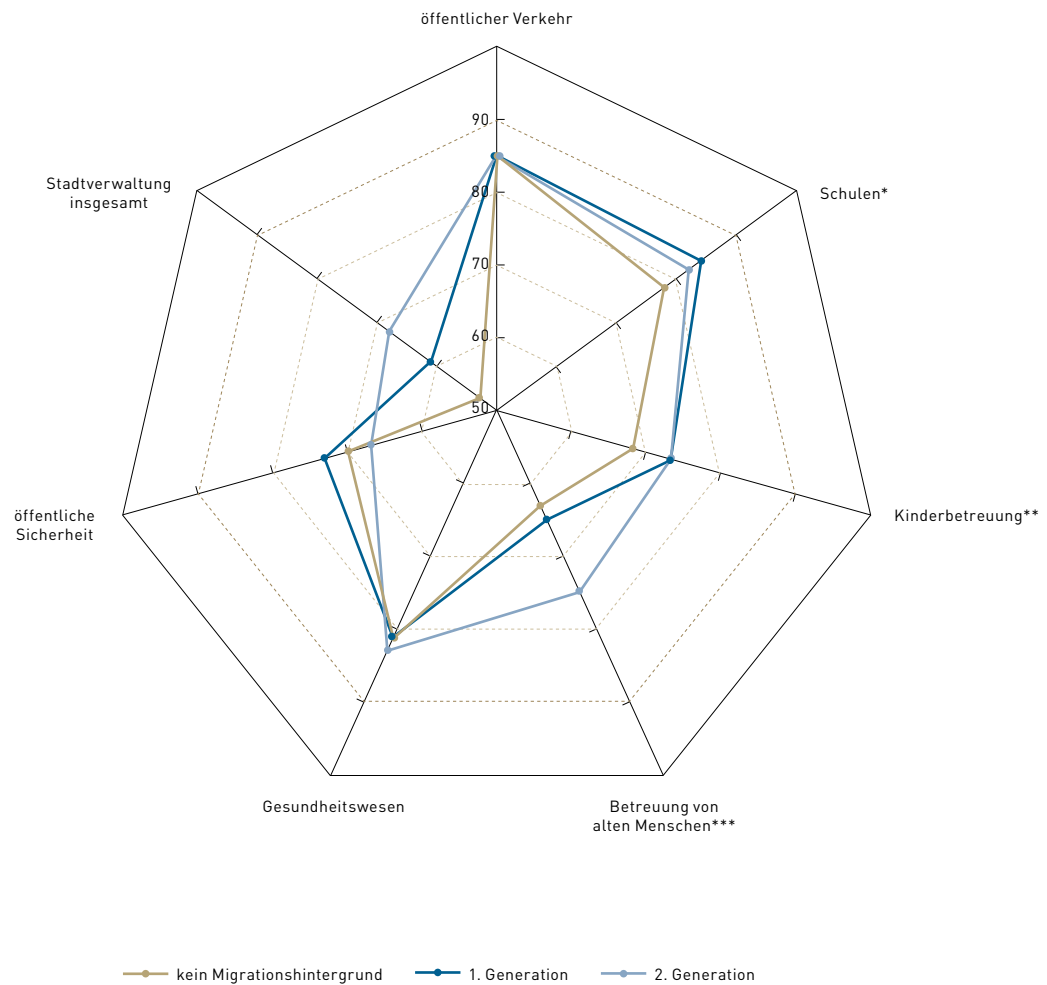
Keine Integrationsindikatoren aufgrund fehlender Datengrundlagen

➤ SOWI II 2013

Forschungs Kooperation der Stadt Wien und Universität Wien (vertreten durch das Institut für Soziologie)

Autoren: Troger, T. / Riederer, B. / Verwiebe, R. (2014): Lebensqualität in Wien im 21. Jahrhundert.

Lebenszufriedenheit im Kontext von Infrastruktur und städtischen Dienstleistungen
 Zufriedenheit mit der Infrastruktur Wien (Note 1 und 2),
 Skala startet bei 50 %, Zufriedenheitswerte liegen zwischen 52 % und 85 %



* Angebot an Schulen

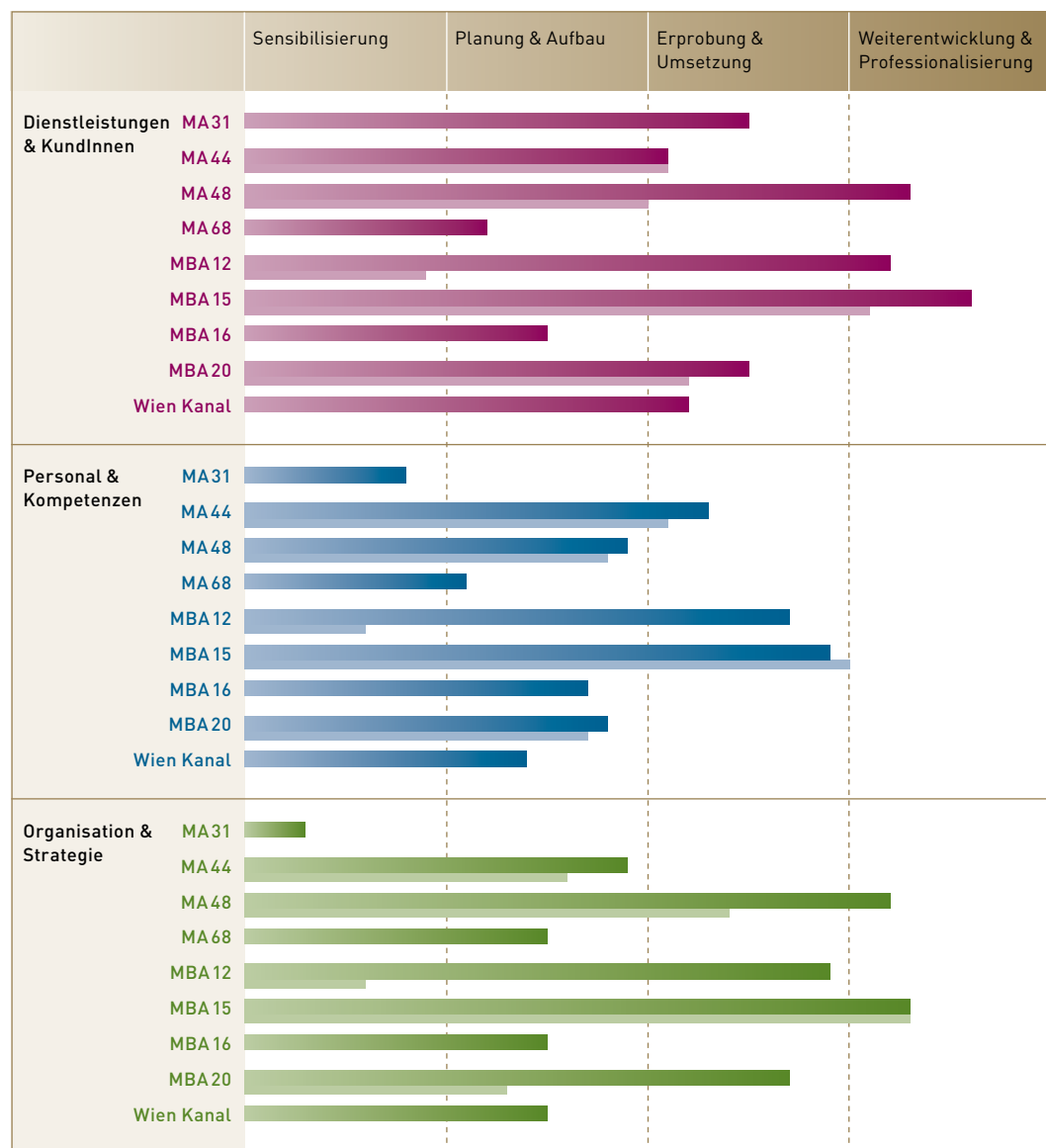
** Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen

*** Betreuungsangebot für alte Menschen (z.B. Wohn- und Pflegeheime)

Quelle: Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung II (SOWI 2013)

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



■ ■ ■ Stand 2013
■ ■ ■ Stand 2011

Das Spektrum der für das Handlungsfeld relevanten Abteilungen und Einrichtungen ist breit und umfasst Magistratsabteilungen bzw. magistratische Bezirksämter genauso wie eine Reihe stadtnaher Dienstleistungsunternehmen. Ansatzpunkte für die Umsetzung von Diversitätsmanagement bestehen einerseits in Bezug auf die hier erbrachten Serviceleistungen sowie die Ausgestaltung der behördlichen Praxis bei der Erbringung hoheitlicher Aufgaben. Andererseits wiegt die diversitätspolitische Verantwortung der Stadt Wien als Arbeitgeberin im Bereich der kommunalen Dienstleistungen und Basisinfrastrukturen angesichts der hohen Personalbestände besonders schwer.

Intuitives und geplantes Diversitätsmanagement

Die 2013 im Bereich Infrastruktur und Services in das Monitoring einbezogenen Einrichtungen zeigen ein für das Handlungsfeld charakteristisches Bild: Es besteht ein reichhaltiger Erfahrungsschatz im Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt bei den Dienststellen. Selbst wenn Diversitätsmanagement noch nicht bewusst thematisiert wird, ist häufig ein intuitives Diversitätsverständnis zu beobachten, das aus den Notwendigkeiten des KundenInnenkontakts bzw. einer MitarbeiterInnenschaft mit eigener Migrationserfahrung heraus entsteht und das sich in Leistungserbringung und Personalmanagement manifestiert. Einige Dienststellen befinden sich in einer Phase der strukturierten Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen und setzen sehr gezielte und überlegte Maßnahmen. Insbesondere die MA48 und das MBA 12 haben hier deutliche Fortschritte gegenüber dem Monitor 2011 zu verzeichnen. Bei der MA48 zeigt sich zudem mit der Teilnahme am Prozess zur „Wiener Charta des Zusammenlebens“ ein positives Engagement für die Thematik nach außen hin – was sich im Analysebereich Organisation & Strategie in einer entsprechenden Bewertung als Multiplikator im Handlungsfeld widerspiegelt. Auch die MA44, die Wiener Bäder, kennen eine langjährige Auseinandersetzung mit diversitätsrelevanten Fragen und stellen eine soziale Infrastruktur zur Verfügung, in der die Wiener Bevölkerung Angebote für verschiedenste Zielgruppen (u.a. Frauenschwimmen) vorfindet.

Kommunikation als Kernherausforderung im Leistungsbereich

Auch in Bezug auf die Leistungserbringung sticht die MA48 hervor. Während der Fortschritt gegenüber dem Monitor 2011 u.a. durch die Auswertung von KundInnenbefragungen unter herkunftsbezogenen Aspekten begründet ist, kommt der Abteilung bei der Mehrsprachigkeit im KundInnenkontakt schon seit geraumer Zeit eine Vorbildfunktion zu (**Best of 2013**).

Best of – Diversitätsorientierte Öffentlichkeitsarbeit bei der MA48.

Im Kommunikationsbereich setzt die Abteilung schon seit geraumer Zeit diversitätsorientierte Maßnahmen. Neben mehrsprachigen AbfallberaterInnen und „Waste Watchers“ kommen mehrsprachige Informationsmaterialien zum Einsatz und es bestehen Kooperationen mit Medien verschiedener Herkunftsgruppen. Die kürzlich durchgeführte KundInnenbefragung wurde so gestaltet, dass die Ergebnisse nach demografischen Merkmalen auswertbar waren. Dadurch fällt es leichter, spezifische KundInnenbedürfnisse festzustellen bzw. die Wirkung zielgruppenorientierter Maßnahmen zu überprüfen.

Die MA31 hat mit mehrsprachigen Inseraten und Plakaten, die MA68 mit mehrsprachigen Informationsmaterialien zu Brandschutz und -prävention und Wien Kanal mit englischsprachiger Beratung ebenfalls Schritte in diese Richtung gesetzt. Dringlich im Wortsinn ist die Frage der Mehrsprachigkeit bei Einsatzfällen der Wiener Berufsfeuerwehr, wo eine klare und unmissverständliche Kommunikation oft entscheidend ist. Verglichen mit der MA70, dem Rettungsdienst der Stadt, der vor einer ganz ähnlichen Herausforderung steht und die Thematik bereits systematisch bearbeitet hat, gibt es hier noch Aufholbedarf (vgl. Handlungsfeld Gesundheit & Pflege).

Beschäftigungschancen schaffen

Mehrsprachige Kommunikation mit der Bevölkerung setzt sprachkompetente MitarbeiterInnen voraus. Beim Thema Personal mit eigener Migrationserfahrung geht es aber nicht nur um eine effiziente und kundInnenorientierte Kommunikation, sondern auch um Fairness und Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt einer Einwanderungsstadt. Durchaus vergleichbar ist hier die Situation bei MA 31, MA 68 und Wien Kanal: Sie sind jeweils Arbeitgeberin für mehrere hundert überwiegend männliche MitarbeiterInnen, beschäftigen aber mit (von ihnen selbst) geschätzten 7 % bis 10 % einen gegenüber der Wiener Bevölkerungsstruktur nur unterdurchschnittlichen Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.

Umso wichtiger sind die gesetzten ersten Schritte; darunter bei Wien Kanal eine hohe Gewichtung von Sprachkompetenzen in wichtigen Herkunftssprachen im Auswahlverfahren sowie ein diesbezügliches Pilotprojekt bei der MA68. Auf einem höheren Niveau findet sich wiederum die MA48. In einer Abteilung, deren MitarbeiterInnen (nach Eigenangabe) zu etwa 40 % Migrationshintergrund haben, fallen Verbesserungen im Personalbereich besonders stark ins Gewicht. Hier ist Diversitätskompetenz zu einem Teil des Anforderungsprofils für Führungskräfte geworden. Auch spricht die Abteilung gezielt potenzielle MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund an, etwa durch Präsenz auf der diversitätsorientierten Berufsmesse „fair.versity Austria“. Beispielhaft bei der MA44 sind maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen, die auch Deutschkurse umfassen und die Förderung des innerbetrieblichen Aufstiegs im Blick haben.

Diversitätsorientierte Weiterbildung spielt in allen drei Organisationen noch eine untergeordnete Rolle und bietet einen guten Ansatzpunkt für eine – rasch umsetzbare – Stärkung der Diversitätskompetenz.

Ein Blick auf Magistratische Bezirksämter: Fortschritte im Süden und Osten der Stadt ...

Trotz der großen Ähnlichkeit in Bezug auf Größe, Aufgabenstellung, KundInnen- und MitarbeiterInnenstruktur bestehen signifikante Unterschiede im erreichten Entwicklungsstand der vier einbezogenen Bezirksämter. Die Ergebnisse zeigen aber auch, wie rasch gerade in relativ kleinen Organisationseinheiten Resultate erzielt werden können, wenn Diversitätsmanagement gezielt eingeführt und umgesetzt wird. Ein Paradebeispiel dafür ist das MBA 12, das den größten Entwicklungssprung unter allen bereits im Monitor 2011 einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen verzeichnen kann. Im Bereich KundInnen & Dienstleistungen zeigt sich dieser rasche Fortschritt z.B. durch eine fundierte Einschätzung der KundInnenstruktur bzw. deren Veränderung, die Nutzung von Sprachkenntnissen der MitarbeiterInnen und den Einsatz von erstsprachlichen Formularen/Ausfüllhilfen.

Im Personalbereich konnten eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund eingestellt werden (auch für Führungspositionen) und ein forcierter Weiterbildungsschwerpunkt stärkte generell die im MBA 12 vorhandene Diversitätskompetenz. In der Organisationsentwicklung ist Diversitätsmanagement nunmehr als Aufgabe von Leitung und Personalstelle definiert. Derselbe Schritt wurde übrigens auch im MBA 20 gesetzt und ist hauptverantwortlich für die deutliche Weiterentwicklung dieses Bezirksamtes in der Bewertungsdimension Organisation & Strategie.

... und unterschiedliche Niveaus im Westen

Beim MBA 15 zeigt sich dahingegen ein Oszillieren rund um das in der Vergangenheit erreichte hohe Niveau. Dieses zeichnet sich durch eine sehr systematische Diversitätsorientierung in der Leistungspalette (u.a. KundInnenkontakt auch auf Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Türkisch), ein ausgeprägtes Bewusstsein für die besonderen Bedürfnislagen zugewanderter Kundinnen und Kunden, gezieltes Bemühen um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und grundsätzlich eine starke Präsenz der Diversitätsthematik in der Organisationsentwicklung aus. Durch (wieder) intensivere diversitätsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen könnte das MBA 15 seinen Status als Vorreiterdienststelle weiter ausbauen. In einem vergleichsweise früheren Stadium der Auseinandersetzung mit Diversitätsmanagement befindet sich das MBA 16, das Bezirksamt einer der klassischen Einwanderungsbezirke Wiens. Insgesamt sind die Resultate der Bezirksämter somit eher ambivalent zu beurteilen. Einerseits handelt es sich erwiesenermaßen um einen Bereich, in dem durch Engagement, Initiative und Entwicklungsorientierung rasch Resultate erzielt werden können. Andererseits ist die Feststellung nicht von der Hand zu weisen, dass je nach Wohnort in Wien für Migrantinnen und Migranten unterschiedliche Standards im Kontakt mit einer Stelle gelten, die relativ häufig aufgesucht werden muss und die zudem stark mit der Stadt identifiziert wird. Gefordert sind hier nicht nur die Verantwortlichen der einzelnen Ämter, sondern auch die für die Gesamtkoordination zuständigen Gremien.

Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

- **MA31 Wiener Wasser:** Versorgung der Stadt Wien mit qualitativ hochwertigem Trinkwasser; Verteilung und Lieferung an KundInnen; Wassergewinnung und -speicherung sowie Erhaltung des Rohrnetzes.
- **MA44 Bäder:** Betreiberin von 38 öffentlichen Hallen-, Kombi-, Sommer-, Familien- und Saunabädern in Wien.
- **MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:** Zuständig für Abfall- und Problemstoffsammlung, Straßenreinigung sowie Kommunikationsmaßnahmen in den Bereichen Abfallvermeidung und Mülltrennung.
- **MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz:** Wiener Berufsfeuerwehr; Hilfeleistung bei Bränden und anderen Notständen; Katastrophenhilfsdienst verantwortlich für Katastrophenschutz, -alarm und -einsatz.
- **Wien Kanal:** Erhalt und Ausbau des Wiener Kanalnetzes; KundInnenservice bei Anschluss, Abflussproblemen und Entsorgung; Überwachung der Abwasserentsorgung von Unternehmen.
- **Magistratische Bezirksämter 12, 15, 16 und 20:** Erste Anlaufstellen bei zahlreichen behördlichen Angelegenheiten; u.a. Melde-, Pass- und Fundservice, Beratung in Gewerbeangelegenheiten inkl. Sprechtag für KMU sowie Bewilligung von Betriebsanlagen und Arbeitsstätten.

KMU: Kleine und mittlere Unternehmen

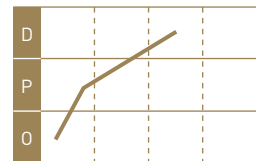
MA31 Wiener Wasser

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Mehrsprachige Informationsmaterialien: jährlich Inserat zur Wasserversorgung in Wien (deutsch, englisch, BKS, türkisch), Plakate, Sperrzettel
- Erfassung von Sprachkenntnissen und Herkunft der MitarbeiterInnen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Weiterentwicklung des mehrsprachigen Angebots (Webauftritt, Mediensaltungen in Medien der Communitys, Ausbau des mehrsprachigen Broschürenangebots)
- Fokus auf Diversitätskompetenz im Personalmanagement: diversitätsorientierte Weiterbildung, Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- Thematisierung von Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung sowie im Alltag der Organisation (z.B. durch Verankerung im Leitbild, interne Informationsveranstaltungen etc.)



Erste Erfahrungen im Diversitätsmanagement

D				
P				
O				

Stärken im Personalmanagement – Verbesserungsmöglichkeit bei Verankerung in der Organisationsstruktur

D				
P				
O				

Diversitätsorientierte Abteilungskultur in stark „migrantisch“ geprägter Organisation – Entwicklungsmöglichkeiten bei Aufstiegschancen und innerbetrieblicher Qualifizierung

MA44 Bäder

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Breites Angebot für verschiedenste Zielgruppen (u.a. Frauenschwimmen), grundlegende Offenheit für die Vielfalt der Wiener Bevölkerung und dezidiert kundInnenorientierte Leistungserbringung
- Bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen, Unterstützung durch die Dienststelle bei Deutschkursen und anderen Qualifizierungen (auch zur Förderung des innerbetrieblichen Aufstiegs)
- Informationsmaterial für MitarbeiterInnen in BKS, Polnisch, Türkisch

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Überblick über den Migrationshintergrund sowie Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen, bedarfsorientierter Einsatz von spezifischen Sprachkompetenzen
- Etablierung von speziellen Verantwortungsstrukturen für das Diversitätsmanagement, z.B. in Form eines/einer Diversitätsbeauftragten oder einer eigenen Organisationseinheit

MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Breites Portfolio an mehrsprachigen Angeboten (Broschüren, mehrsprachige „Waste Watcher“, Führungen, mehrsprachige Beratung am Misttelefon etc.)
- Systematische Nutzung von KundInnenbefragungen
- Vielfältige MitarbeiterInnenschaft mit breitgefächerten Sprachkenntnissen
- Überblick über die Herkunft der Belegschaft als Grundlage einer gezielt diversitätsorientierten Personalpolitik
- Diversitätskompetenz als Teil des Anforderungsprofils für Führungskräfte
- Verstärkte Bemühungen, um potenzielle MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund anzusprechen (z.B. Teilnahme an Berufsmesse fair.versity Austria)
- Multiplikatorrolle im Diversitätsbereich (z.B. Beteiligung an „Wiener Charta des Zusammenlebens“)

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Verstärktes Augenmerk auf Aufstiegsmöglichkeiten, Identifizierung und Beseitigung von möglichen Aufstieghemmnissen
- Erhöhung der Teilnahme an diversitätsrelevanten Weiterbildungsangeboten

MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Bewusstsein für interkulturelle Kommunikationserfordernisse
- Mehrsprachiges Informationsmaterial (Broschüren)
- in Planung: Thematisierung von Diversitätsaspekten in Leitbild und Organisationsentwicklung, Diversitätsmanagement als Teil des Aufgabenportfolios der Personalstelle, pilotartige Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Besserer Überblick über vorhandene Sprachkenntnisse bzw. Herkunft der MitarbeiterInnenschaft
- Mehrsprachigkeit in Notfallkommunikation und Einsatzsituationen
- Mehrsprachige Information in der Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Brandschutz und -prävention
- Sensibilisierung der Belegschaft für Diversitätsthemen, Stärkung von diversitätsrelevanten Kompetenzen

Wien Kanal

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Bewusstsein für Bedeutung der Thematik, Diversitätsmanagement gilt als Führungsaufgabe bzw. Aufgabe der Personalabteilung
- Aufbau eines mehrsprachigen Informationsangebots, beginnend mit Englisch
- Hohe Gewichtung von Diversitäts- und Sprachkompetenz im Auswahlverfahren

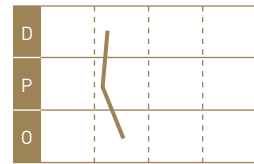
Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Weitere Verankerung in Organisationsentwicklung, z.B. Ausarbeitung von Umsetzungsstrategie oder Einrichtung einer Diversitätsstelle
- Erweiterung des Informationsangebots im Hinblick auf wichtige Erstsprachen, Rückgriff auf Erstsprachen im KundInnenkontakt
- Erfassung der vorhandenen diversitätsrelevanten Kompetenzen, insbesondere Sprachkenntnisse
- Überblick über die Herkunft der Belegschaft auf allen Ebenen, Identifizierung und Beseitigung von möglichen Aufstiegsbarrieren
- Motivation der MitarbeiterInnenschaft zu diversitätsrelevanten Weiterbildungen

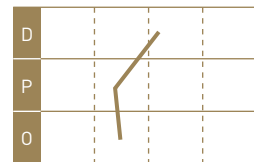
Magistratisches Bezirksamt MBA 12

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

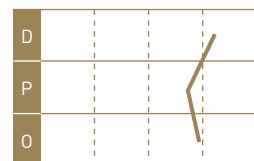
- Größter Entwicklungssprung seit 2011 unter allen im Monitoring einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen, von Sensibilisierungsphase zur Umsetzungs- bzw. Weiterentwicklungsphase
- Diversität in Organisationsentwicklung verankert, hohes Bewusstsein für die Bedeutung einer diversitätsorientierten Leistungserbringung und die Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund
- Fundierte Einschätzung der KundInnenstruktur



Beginnende Auseinandersetzung mit Diversitätsaspekten – Geplante Schritte umsetzen und in weiterer Folge daran anknüpfen



Diversitätsmanagement im Aufbau – Ansatzpunkte: Mehrsprachigkeit, Erfassung und Nutzung vorhandener Kompetenzen sowie Verankerung in Organisationsentwicklung

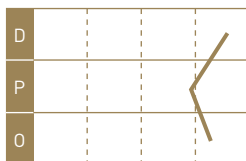


Großer Entwicklungssprung in allen Analyse-dimensionen – erreichte Dynamik aufrechterhalten

- Diversitätsorientierung in der Leistungspalette, u.a. Mehrsprachigkeit im KundInnenkontakt, Formulare, Website
- Diversitätskompetenz als wichtiges Thema im Personalmanagement und im Organisationsalltag: Berücksichtigung im Auswahlverfahren, höherer Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund
- Verstärkte Teilnahme an diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Vertieftes Wissen über Inanspruchnahme und Bekanntheit von Angeboten unter Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der diversitätsrelevanten Vorgangsweisen, ggf. Formalisierung in Gestalt eines Diversitätskonzepts, Weitergabe der vorhandenen Expertise und Erfahrungen



Langjährige Erfahrungen – erreichte Standards halten

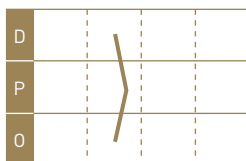
Magistratisches Bezirksamt MBA 15

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Stabil verankerte Diversitätsorientierung, langjährige Vorreiterdienststelle
- Verbesserte Einschätzung der KundInnenstruktur im Hinblick auf Migrationshintergrund
- In der Leistungspalette: mehrsprachige Formularausfüllhilfen und Informationsmaterialien, mehrsprachige Beratung
- Starker Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund
- Diversitätskompetenz bei Neueinstellungen hoch gewichtet
- Häufige Thematisierung von Diversitätsaspekten innerhalb der Organisation

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Nutzung von diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten
- vorausschauende Weiterentwicklung eines sehr fortgeschrittenen Diversitätsmanagements, Weitergabe der vorhandenen Expertise und Erfahrungen



Beginnende Auseinandersetzung – Aufschließen zum Stand anderer Bezirksamter

Magistratisches Bezirksamt MBA 16

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Blick für KundInnenstruktur und deren Veränderung, Bewusstsein für spezifische Bedürfnislagen
- Einige MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- Berücksichtigung von Diversitäts- und Sprachkompetenz im Auswahlverfahren
- Aufgeschlossenheit für Thematisierung von Diversitätsfragen im Organisationsalltag

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Gewährleistung einer diversitätsorientierten Leistungserbringung, Verankerung von Kultursensibilität und Mehrsprachigkeit im KundInnenkontakt
- Erfassung der diversitätsrelevanten Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Basis für gezielten Einsatz; Berücksichtigung in Anforderungsprofilen
- Forcierung von diversitätsorientierter Weiterbildung
- Konzept zur Weiterentwicklung der bereits gesetzten ersten Schritte

Magistratisches Bezirksamt MBA20

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Verbesserte Verankerung in der Organisationsentwicklung: Leitbild, Diversitätsmanagement als Aufgabe von Leitung und Personalstelle festgelegt, Thematisierung bei Teamsitzungen und in MitarbeiterInnengesprächen
- Hohe Bedeutung von diversitätsrelevanten Kompetenzen im Personalmanagement, Berücksichtigung in Anforderungsprofilen sowie Bemühen, neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen
- Stärkerer Verpflichtungscharakter von diversitätsorientierten Weiterbildungen
- Ausgeprägtes Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse von KundInnen, mehrsprachige Informationsmaterialien, fremdsprachige Ausfüllhilfen, mehrsprachige Beratung

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

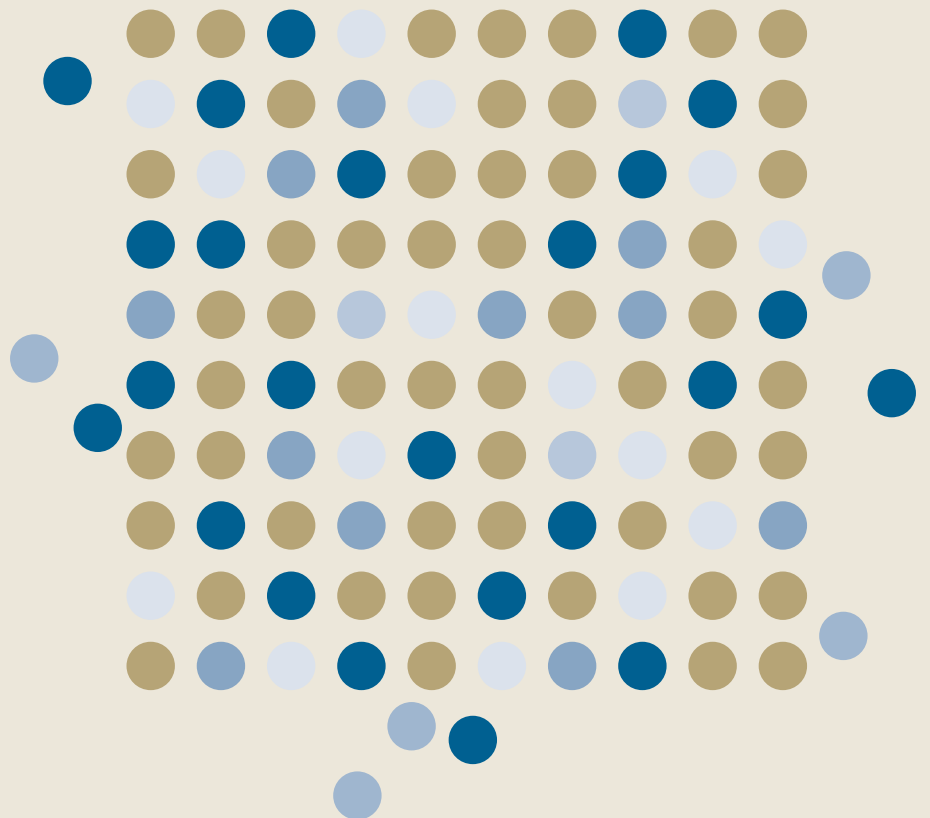
- Vertieftes Wissen über Inanspruchnahme und Bekanntheit von Angeboten unter Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund
- Nutzung von diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der bestehenden, diversitätsorientierten Vorgangsweisen, Weitergabe der vorhandenen Expertise und Erfahrungen

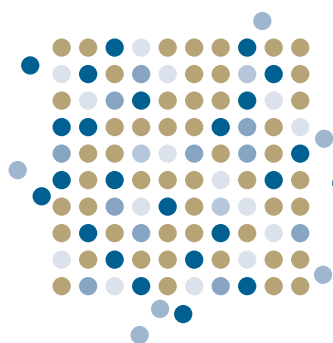
D				
P				
O				

Abrundung eines fortgeschrittenen Diversitätsmanagements – erreichte Standards halten

ÖFFENTLICHER RAUM, ZUSAMMEN- LEBEN & SOZIALES KLIMA

+10%





● **+ 10%:** In den letzten zehn Jahren ist Wien um knapp 160.000 EinwohnerInnen angewachsen.

ÖFFENTLICHER RAUM, ZUSAMMENLEBEN & SOZIALES KLIMA

Für die gesellschaftliche Teilhabe der Bevölkerung in der Stadt ist u.a. die jederzeitige Zugänglichkeit und niederschwellige Nutzbarkeit öffentlicher Räume wesentlich. Die Vielfalt der Menschen und ihrer Lebensformen, das Ziel der sozialen Inklusion und Gleichstellung sind dabei in den Blick zu nehmen. Der öffentliche Raum soll allen Menschen gleichberechtigt zur Verfügung stehen und ohne soziale Barrieren und möglichst wenig Konsumzwänge zugänglich sein.

Bestimmte Bevölkerungsgruppen nutzen den öffentlichen Raum mehr als andere bzw. sind mehr auf die Nutzung des öffentlichen Raumes in ihrer Wohnumgebung angewiesen. Dies betrifft vor allem Kinder und Jugendliche, Erwachsene mit Betreuungspflichten und ältere Menschen.

Die Ansprüche an den öffentlichen Raum und damit seine Nutzung haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Demografische Veränderungen der Bevölkerungsstruktur und das starke Wachstum der Wiener Bevölkerung führten zu einer stärkeren und funktionsgemischten Nutzung der öffentlichen Räume. Öffentliche Räume leisten auch einen wertvollen Beitrag zur (lokalen) Raum-Identität.

Ob sich Menschen in einer Stadt wohl und respektiert fühlen, wird von vielen Faktoren beeinflusst – der Charakter des politischen und medialen Diskurses, die Zugangsmöglichkeiten zu öffentlichen Leistungen, Fairness am Arbeitsmarkt und in Unternehmen, leistbares und qualitätsvolles Wohnen sowie ein respektvoller Umgang im Alltag sind einige davon. Auch wenn viele dieser Aspekte von Akteurinnen und Akteuren außerhalb des unmittelbaren Einflussbereiches der Stadt bestimmt werden, bleiben wichtige – und bisweilen entscheidende – Spielräume für Politik und Verwaltung auf kommunaler Ebene. Die Art und Weise, wie sich die Stadt und ihre Einrichtungen präsentieren, gehört hier ebenso dazu wie die Entwicklung von öffentlichen Räumen und städtischen Umfeldern, die die gesellschaftliche Vielfalt berücksichtigen. Ganz zentral geht es um die Fähigkeit der Stadt, die Anliegen unterschiedlicher, oft wenig gehörter, Bevölkerungsgruppen wahrzunehmen und zu beachten.

Themen im Fokus des Integrationsmonitorings

- Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum
- Zufriedenheit mit dem Zusammenleben

Einrichtungen der Stadt Wien im Fokus des Diversitätsmonitorings

- MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung
- MA 21 Stadtteilplanung und Flächennutzung
- MA 53 Presse- und Informationsdienst (PID)
- MA 55 Bürgerdienst – Stadtservice für alle Wienerinnen und Wiener
- stadt wien marketing gmbh

INTEGRATIONSMONITOR

Kernergebnisse 2013

- Das Bevölkerungswachstum verursacht vielfach eine Dynamik, die Stadtteile bevölkerungsstrukturell verändert und den Nutzungsdruck steigert. Tendenziell lösen sich ehemals homogene Strukturen im Bezirk in Bezug auf Alter, sozialen und familiären Status und Herkunft weiter auf.
- Die allgemeine Zugänglichkeit des öffentlichen Raumes wird durch Kommerzialisierungstendenzen vermehrt infrage gestellt. Damit er für alle zugänglich bleibt, ist auf Orte ohne Konsumzwang zu achten.
- 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?

Integration im öffentlichen Raum kann daran gemessen werden, ob sie die vielfältigen Nutzungsansprüche der teils sehr unterschiedlichen Gruppen, die dort aufeinander treffen, befriedigt, und inwieweit ausreichend Alternativ- und Ausweichmöglichkeiten geboten werden können. Neben den Nutzungs- und Funktionsfragen stellen sich Fragen der Zugangsmöglichkeiten zum und der Teilhabe am öffentlichen Raum ebenso wie Fragen des Zusammenlebens und sozialen Klimas.

Empirisch beobachtet und gemessen werden im Rahmen des Integrationsmonitorings die Nutzung des öffentlichen Raumes und seiner Angebote (Infrastruktur, Wohnumfeld) im Kontext der sozialen Inklusion, der Aneignungs- und der Partizipationsmöglichkeiten der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen.

Intensität der Nutzung
und Anforderungen an
den öffentlichen Raum

Worauf wird 2013 fokussiert?

Im Fokus stehen Indikatoren zum öffentlichen Raum, die die Nutzung und Anforderungen an die Räume beschreiben. Zentrale Einflussfaktoren bilden neben soziodemografischen Merkmalen und Tagesfreizeit der BewohnerInnen, Fakten zur Lage des Raumes in der Stadt, zur Wohnungsbeschaffenheit und zum Wohnumfeld.

Die Indikatoren beziehen sich einerseits auf den Nutzungsdruck, der auf dem öffentlichen Raum lastet, und andererseits auf Einstellungen und Wahrnehmungen der (befragten) Bevölkerung und auf Forschungen über Lebenslagen.

Jene Bereiche, in denen Indikatoren in aussagekräftiger Form zur Verfügung stehen, stehen 2013 im Mittelpunkt der Darstellung. Freilich überschneiden sich die Themen öffentlicher Raum, Zusammenleben und soziales Klima in vielen Bereichen mit jenen anderer Handlungsfelder des Integrationsmonitorings.

Aneignungs- und
Partizipationsmöglich-
keiten für alle

Integrationsindikatoren für den öffentlichen Raum und das Zusammenleben 2013

A Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum

B Wahrnehmung des Zusammenlebens

A: Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum

Neuigkeiten 2013

- Der Kernindikator Nutzungsdruck und Indikatoren für die Bereiche Zusammenleben und soziales Klima werden beibehalten und durch den Armutsindikator (BMS-Daten) sowie die Frage der Teilhabemöglichkeiten ergänzt.
- Neue Umfrageergebnisse aus dem Zusammenlebenmonitoring 2013 sowie der SOWI 2013 werden herangezogen.

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 sie viel Tagesfreizeit besitzen oder intensive Freiraumnutzung Teil ihrer Freizeitkultur ist oder in diesem Stadtteil sehr viele Menschen wohnen), desto größer ist der Druck auf diese Freiflächen und desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Nutzungskonflikten kommt.

Für den Indikator „potenzieller Nutzungsdruck“ wurde die gleiche Methode wie im Monitor 2011 verwendet, jedoch wurden zusätzlich Daten aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung herangezogen. Dadurch können Gebiete und die Angewiesenheit auf den öffentlichen Raum noch konkreter bestimmt werden.

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), dem EmpfängerInnenanteil der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (in % der GesamtbewohnerInnen) und dem Anteil an Substandardwohnungen (Anteil der Kategorie C und D Wohnungen am Wohnbestand) allerdings mit Stand 2001 (letzte Volkszählung) kommt.
- Zusammenführung dieser Einzelindikatoren durch räumliche Überlagerung
- Aus der Verknüpfung von überdurchschnittlich hoher EinwohnerInnen-dichte, überdurchschnittlich hohem Anteil an Substandardwohnungen und überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote sowie dem Anteil an BezieherInnen einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) wird der potenzielle Nutzungsdruck errechnet.

Selektive Fluktuation und Verdrängungseffekte können zu einer Homogenisierung von Räumen führen

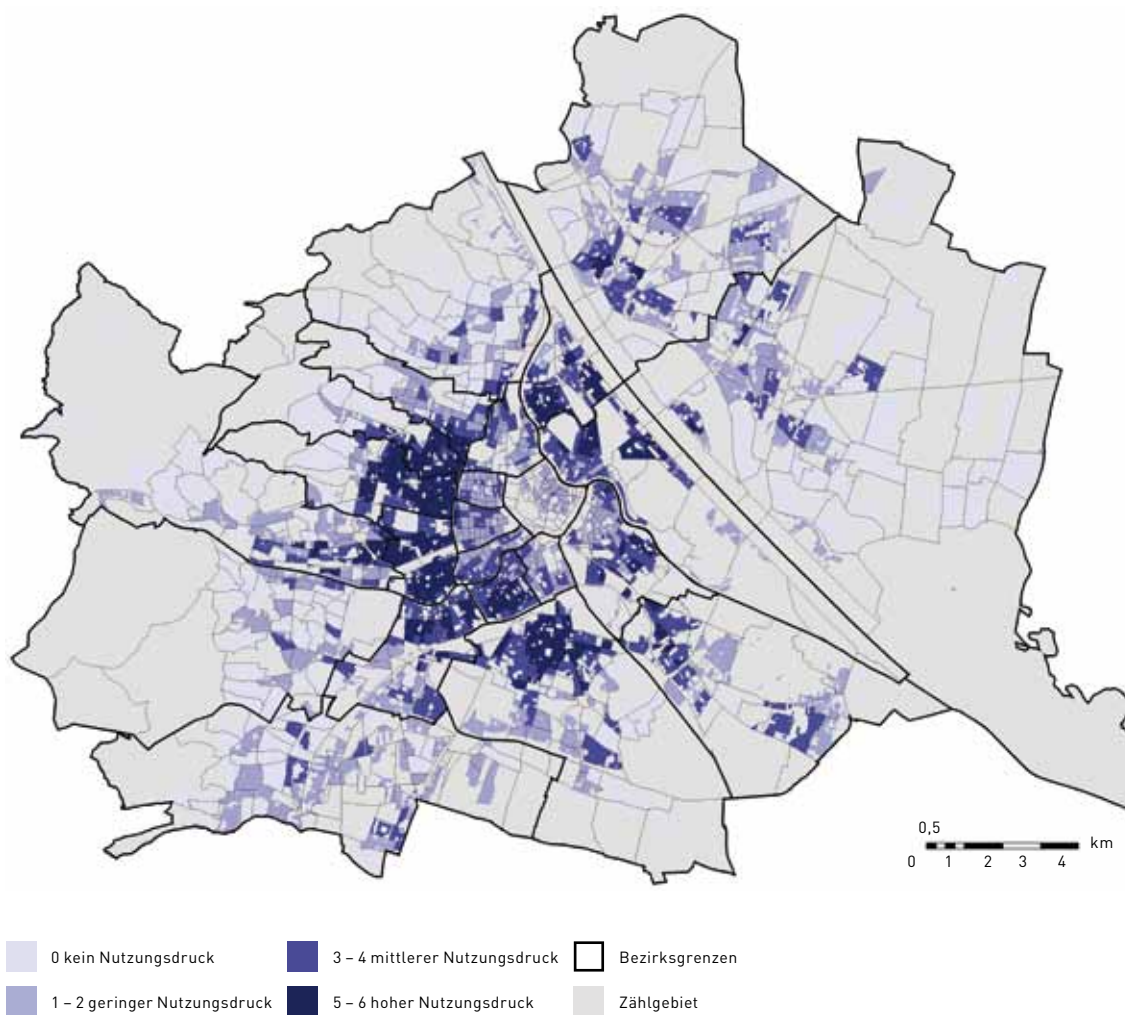
Die Karte zeigt im Vergleich zum Monitor 2011, dass sich die eher großflächigere Situation durch einseitig strukturierte Stadtteile bezüglich sozioökonomischer Merkmale dezentriert. Dies geschieht zum einen durch eine gleichmäßigere Verteilung auf das ganze Stadtgebiet, da bisher einige Stadtteile unter dem Wiener Durchschnitt lagen. Zum anderen geschieht dies zugunsten von eher kleinen, differenzierten Clustern hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur. Gleichzeitig ist die Aufwertung von bestimmten Lagen nicht nur positiv, weil es zu Verdrängungseffekten kommen könnte, jedoch zumindest den Spielraum bzw. die Wahlmöglichkeit bei Menschen mit geringen ökonomischen Mitteln einschränkt.

Die Frage der (Wohn-) Mobilität bzw. der Leistbarkeit von Alternativen Wohnmöglichkeiten wird mit geringer werdenden Mitteln immer ausschlaggebender. Da jedoch soziale Ungleichheit an sich – weltweit – nicht aufgelöst werden kann, muss davon ausgegangen werden, dass kleinräumige Konzentrationen sich tendenziell verhärten. Die Gefahr von benachteiligten Gebieten besteht z.B. bei einigen (abgewohnten) Wohnsiedlungen der Nachkriegszeit, übrigens auch in Teilen des Wiener Umlands.

Das Zusammenwirken von Gebieten, Wohnunzufriedenheit und sozialen wie strukturellen Differenzen kann sehr fragil sein. Sehr leicht können sich Gebiete im subjektiven Empfinden ändern.

Wohn- und Lebenslagen – eine Frage von Leistbarkeit und Möglichkeit von Alternativen

Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum 2013

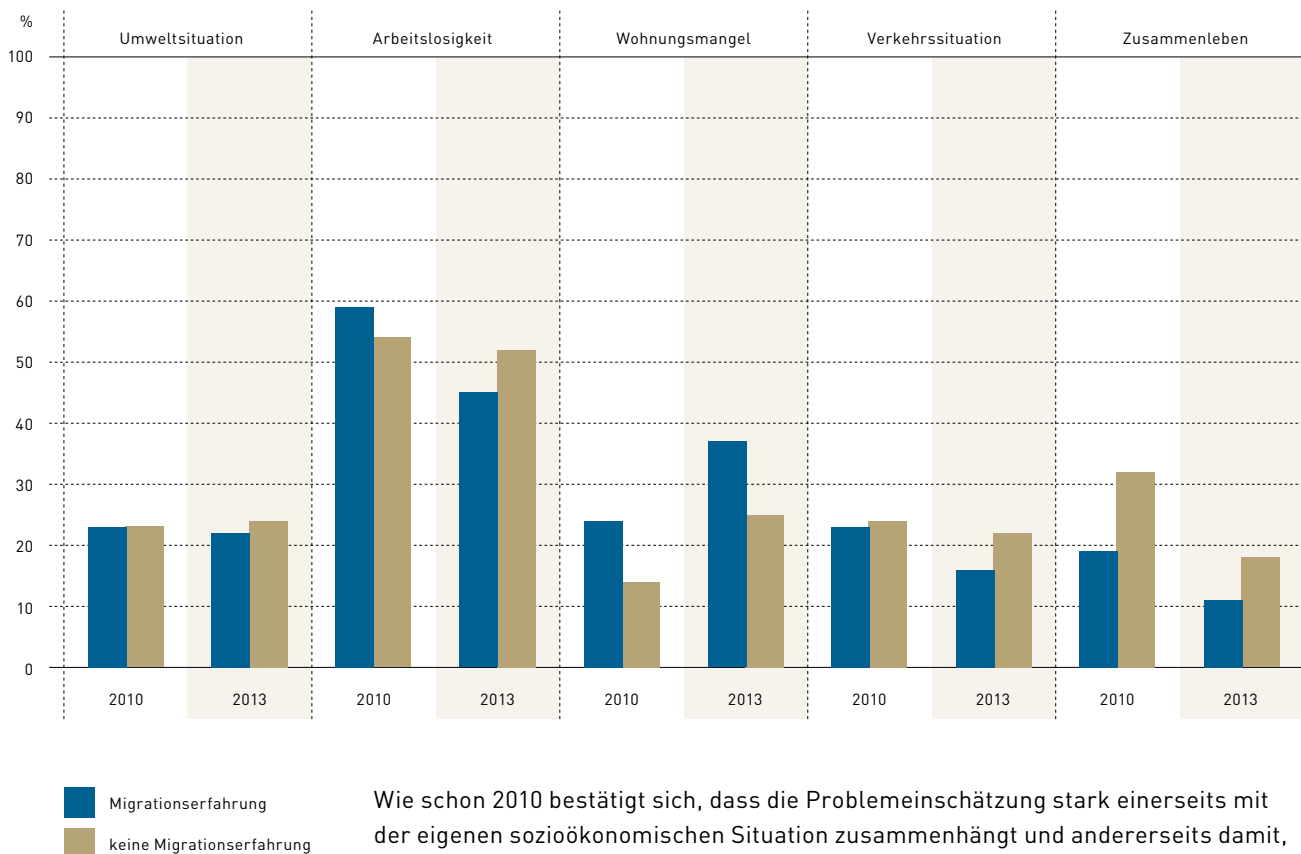


B: Wahrnehmung des Zusammenlebens

Die Stadt wird internationaler. WienerInnen werden weltoffener.
Ungleichheiten bleiben.

Aus Erhebungen, die die Stadt Wien regelmäßig durchführt, können einige Faktoren über die Zeit beobachtet werden, die Auskünfte über die Lebensqualität und Zufriedenheit auch in Bezug zum Zusammenleben und sozialen Klima geben. Allgemein lässt sich dabei festhalten, dass die soziale Mobilität eine wesentliche Grundlage für die Zufriedenheitswerte bildet. Dies gilt auch bei Fragen zu Partizipationsmöglichkeiten. Die Wirkungszusammenhänge bei diesem durch soziale Faktoren geprägten Aspekt des Zusammenlebens sind äußerst komplex und schwierig zu beschreiben.

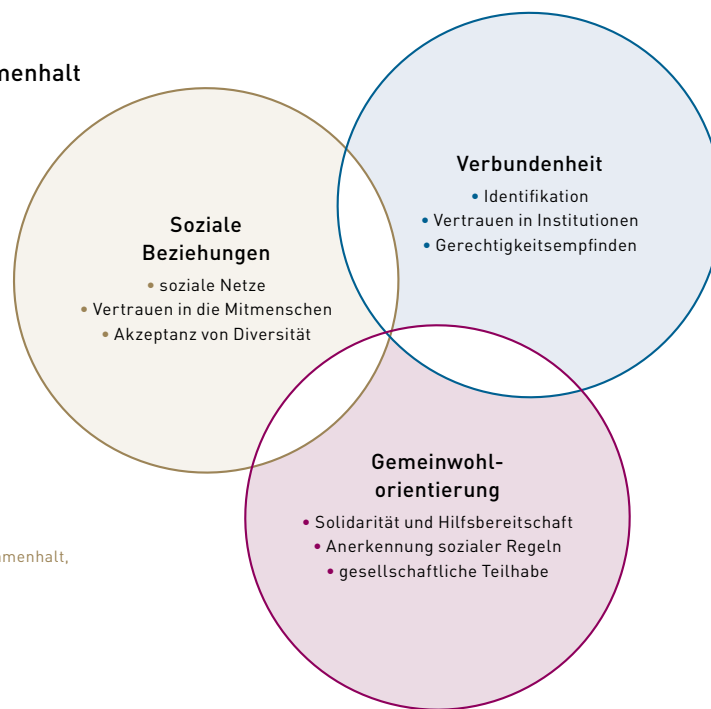
Einschätzung von Problemen u.a. im Zusammenleben



Quelle: Zusammenleben von verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Wien, Monitoringstudie 2010 und 2013

Wie schon 2010 bestätigt sich, 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. Positiv zeigt sich die Entwicklung in Bezug auf die Einschätzung im Zusammenleben. Hier waren 2010 vor allem bei Österreicherinnen und Österreichern noch größere Vorbehalte im Raum (32%). Diese sind 2013 deutlich besser geworden, nur mehr 18% schätzen das Zusammenleben mit verschiedenen Bevölkerungsgruppen als Problem ein.

Gesellschaftlicher Zusammenhalt



Quelle: Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt, Länderbericht Österreich 2013, S. 14.

Gute Praxis – Funktions- und Sozialraumanalysen in der Stadtplanung

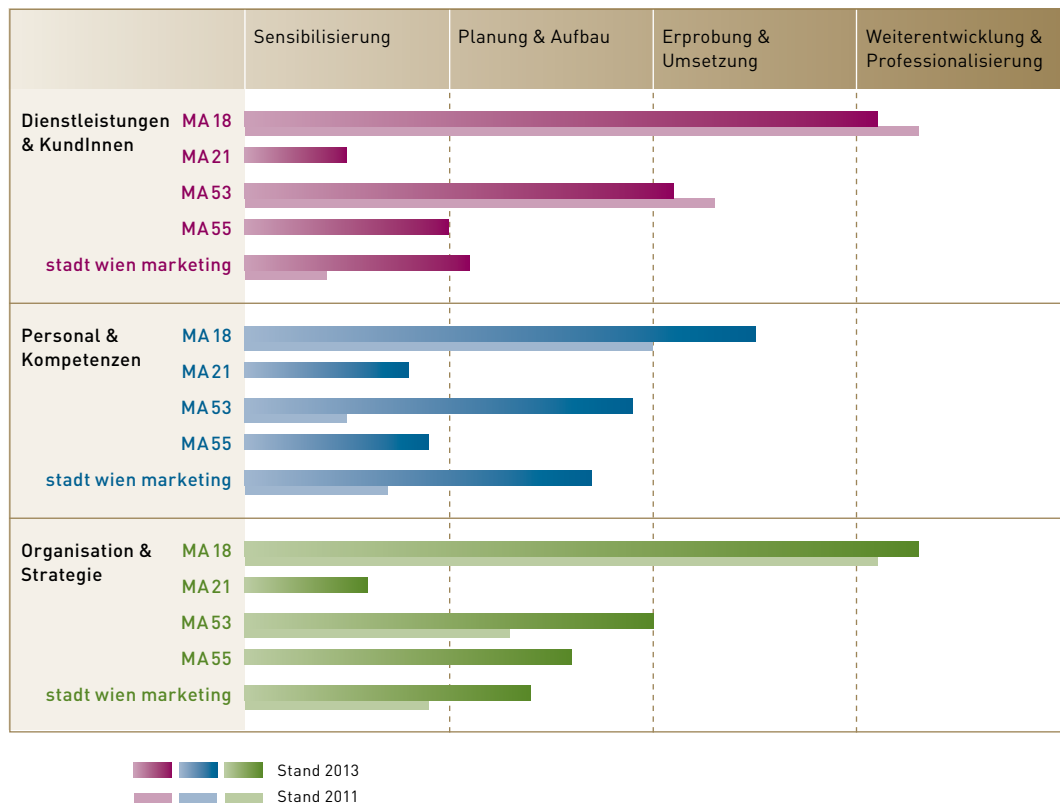
Das Leitbild „offene Stadt“ ist ein zentrales Anliegen der Stadt(-planung) und gilt auch für den öffentlichen Raum, egal wo im Stadtgebiet. Nach dem Vorbild der Methode des Sozialraumanalyse können Kompensations- oder Ausweichmöglichkeiten hierzu genauer untersucht werden. Beobachtet wird dabei, ob zusätzlich zum Nutzungsdruck Mehrfachbenachteiligungen entstehen. Fast flächendeckend wurde auch die Stadt in den letzten Jahren im Sinne der Innenentwicklung verdichtet. Somit hat sich oft die Bevölkerungsstruktur im Hinblick auf die Durchmischung (Altersgruppen, Herkunft, Bildung) und damit die Nutzungsvielfalt der öffentlichen Räume stark verändert. Deshalb gilt es auch sicherzustellen, dass für entsprechende Infrastruktur oder längerfristige Investitionen Sorge getragen wird.

Die Lebensqualitätsstudien und das Zusammenlebenmonitoring der Stadt Wien

Seit 1995 führt die Stadt Wien im Abstand von rund 5 Jahren eine Erhebung zur Lebens- und Arbeitssituation der Wiener Bevölkerung durch. Die letzte Erhebung ist Teil einer Forschungs Kooperation mit dem Institut für Soziologie an der Universität Wien (**7 SOWI II 2013**). Die Befragungsergebnisse 2013 von rund 8.000 interviewten Wienerinnen und Wienern (Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund 31 %) wurden von der Uni Wien systematisch mit der Qualität öffentlicher Leistungen und Angebote, mit der Beteiligung an und Identifikation mit städtischen Institutionen und mit der sozialen Einbindung in gesellschaftliche Strukturen in Zusammenhang gesetzt. Von ebenso langer Erhebungstradition ist das Monitoring über das Zusammenleben in Wien, welches zuletzt 2013 im Auftrag von MA 17 und MA 18 durch das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt stehen hier Fragen zu Einstellungen und Erfahrungen im Bereich des Zusammenlebens unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen.

DIVERSITÄTSMONITOR

Diversitätsmanagement im Überblick 2011 – 2013



Die im Handlungsfeld analysierten Einrichtungen agieren innerhalb eines breiten gesellschaftlichen Kontextes und beinhalten stadtentwicklungsrelevante Abteilungen genauso wie den Bürgerdienst oder auch den Presse- und Informationsdienst der Stadt. Die Qualität der hier erbrachten Leistungen beeinflusst maßgeblich die Lebensqualität im Alltag und ob ein entspannter, achtungsvoller und sachlicher Umgang mit Differenz und Vielfalt gefunden wird.

Uneinheitliches Gesamtbild mit einer Vorreiterin

In der Gesamtbetrachtung des Handlungsfeldes zeigt sich eine breite Streuung der Ergebnisse. Während die für Stadtentwicklungsagenden zuständige MA 18 ihr bereits auf hohem Niveau angesiedeltes Diversitätsmanagement weiter professionalisieren konnte, haben vor allem die MA 55 und die Planungsabteilung MA 21 vermehrten Entwicklungsbedarf. Insbesondere der signifikante Unterschied zwischen den beiden – in ihrer Alltagsarbeit eng kooperierenden – Planungsabteilungen ist signifikant und verweist auf Verbesserungspotenziale beim Wissensmanagement und Know-how-Transfer.

Best of – Praxisbuch Partizipation

Das 2012 im Auftrag der MA 18 realisierte Praxisbuch fungiert als Leitfaden für erfolgreiche Partizipationsprozesse. Neben dem „Wann“ (zu welchen Zeitpunkt sollen BürgerInnen beteiligt werden) und dem „Wie“ (welche Methoden sind für welche Projekte geeignet) steht vor allem auch das „Wer“ im Mittelpunkt – also wie kann Beteiligung auch für Gruppen erleichtert werden, die ansonsten nur schwer erreichbar sind. Tipps und Empfehlungen werden für eine breite Palette von Zielgruppen formuliert: z.B. für Jugendliche, die nicht mehr in der Schule und auch nicht in Freizeitorganisationen sind, lokale Kleinunternehmen, Menschen ohne Internetzugang, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen sowie Menschen mit geringer Bildung und geringem Einkommen. Dadurch fällt es leichter, spezifische KundInnenbedürfnisse festzustellen bzw. die Wirkung zielgruppenorientierter Maßnahmen zu überprüfen.

Während die MA 18 die Pluralisierung von Bedürfnissen und Ansprüchen der heutigen Stadtgesellschaft zu einem wesentlichen Ausgangspunkt ihrer Arbeit macht, die Auswirkungen auf Stadtplanung und Stadtentwicklung entsprechend thematisiert und Diversitätsaspekte in zentralen Strategiedokumenten, wie dem Stadtentwicklungsplan, umfassend berücksichtigt, bleiben Diversitätsagenden bei der MA 21 weiterhin vielfach ein Randthema. Diversitätsorientierte Anforderungen entstehen für die MA 21 dabei nicht nur durch ihre Rolle in BürgerInnenbeteiligungsprozessen und durch ihre Funktion als Informationsstelle für Bürgerinnen und Bürger im Rahmen der Planungsauskunft. Auch das Kerngeschäft der Abteilung bei der Planung von Stadträumen ist betroffen, sind diese doch Schauplatz für das Zusammenleben in der Stadt.

Insbesondere der Bereich BürgerInnenbeteiligung bietet zahlreiche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Diversitätsagenda. Heute wird in Beteiligungsprozessen vielfach eine Unterrepräsentation von bildungsfernen bzw. wenig gehörten Gruppen wahrgenommen. Eine detaillierte Analyse, welche Gruppen sich in welcher Form an Partizipationsprozessen beteiligen, wäre daher ein erster wichtiger Schritt, um mögliche Barrieren, Hemmschwellen und Informationsdefizite oder „Konstruktionsschwächen“ von Beteiligungsverfahren zu identifizieren. Mit der bei der MA 21 neu eingerichteten „Stabsstelle Planungsgrundlagen, BürgerInnenbeteiligung, Öffentlichkeitsarbeit“ wurde nun jedenfalls eine Struktur geschaffen, um die unterschiedlichen Mobilisierungs- und Empowermentansätze der Stadt Wien stärker in Einklang zu bringen und dadurch bessere Ergebnisse zu erzielen.

Kommunikation, BürgerInneninformation und BürgerInnenservice

Planung ist mehr denn je Kommunikation – nur durch eine rechtzeitige Information und Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger können deren Interessen und Ansprüche umfassend berücksichtigt und umgekehrt Ziele der Stadt verdeutlicht und nachvollziehbar gemacht werden. Insofern ist der Bereich der Stadtplanung

Das [wien.at](https://www.wien.at) Internetportal verzeichnet pro Monat rund **30 Millionen** Seitenabrufe.

Zirka 38 bis 40 MitarbeiterInnen nehmen in der Woche bis zu **60.000 Anrufe** entgegen.

und -entwicklung eng mit den Kommunikations- und Serviceagenden der Stadt verwoben. Inwieweit Veränderung, Wachstum und Weiterentwicklung indifferent oder positiv gesehen werden, hängt auch mit dem Gesamt-Kommunikationsauftritt und dem BürgerInnenservice der Stadt zusammen. MA53 und MA55 erfüllen diesbezüglich zentrale Aufgaben, erreichen dabei jedoch unterschiedliche Niveaus in ihrem Diversitätsmanagement. Während die MA53 in ihrer Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit Mehrsprachigkeit, Wertschätzung von Vielfalt und eine Bildsprache, die die Diversität der Stadtgesellschaft abbildet, vielfach berücksichtigt, finden sich diesbezüglich bei der MA55 erst erste Ansätze – angesichts von 2,5 Millionen KundInnenkontakte im Jahr besteht hier jedenfalls ein deutlicher Bedarf für eine kontinuierliche Bearbeitung und Weiterentwicklung von Diversitätsagenden.

Allerdings konnte auch die MA53 in ihrer Kommunikationsarbeit im Vergleich zu 2011 keine messbaren Fortschritte erzielen. So bleiben Schwachstellen nach wie vor bestehen, wie z.B. wenig Wissen über die Nutzung von Medien (aber auch von zielgruppenspezifischen Angeboten der Stadt) durch unterschiedliche Herkunftsgruppen bzw. generell über die Relevanz der städtischen Medien- und Öffentlichkeitsarbeit für Wienerinnen und Wiener mit Migrationshintergrund.

Für die Stadt Wien Marketing GmbH haben Kommunikationsfragen ebenfalls höchste Relevanz bei der Erbringung von Leistungen in einer pluralen, kulturell vielfältigen Stadt. Bei Bedarfserhebung, Planung, Umsetzung und Bewerbung von Großevents kommt es zunehmend darauf an, die Unterschiede bei Interessen und Freizeitverhalten im Blick zu haben. Auch in diesem Unternehmen der Stadt findet eine intensivierte Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen statt, was sich nicht zuletzt in einer Ausweitung des mehrsprachigen Angebots niederschlägt.

Personalbereich als Schlüsselagenda

Wenn es darum geht, Kommunikationsagenden für die Einwanderungsstadt zu entwickeln oder ein effizientes BürgerInnenservice anzubieten, kommt der Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen eine entscheidende Bedeutung zu. Es wird dadurch leichter möglich, unterschiedliche Sichtweisen zu antizipieren und zu berücksichtigen, Klischeehaftigkeit zu vermeiden und stattdessen zu einer differenzierten Darstellung und Auseinandersetzung mit Herausforderungen bzw. Chancen der Einwanderungsstadt zu finden. Vor diesem Hintergrund ist die nunmehr verstärkte Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen im Personalmanagement der MA53 ein nicht zu unterschätzender Vorteil für die Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit der Stadt.

Was für Service- und Kommunikationsabteilungen gilt, trifft auch für die Planungsabteilungen zu. „Planning for Diversity“ geht leichter mit „Planners Diversity“. Vorhandene Sprach- und Diversitätskompetenzen in der MA18 und die intensivierten Bemühungen um neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bieten eine Grundlage für diese „PlanerInnen-Vielfalt“.

Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

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 21 Stadtteilplanung und Flächennutzung:** Zuständig für Bezirks- und Stadtteilplanungen und damit zusammenhängende Bürgerbeteiligungsprozesse.
- **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.
- **MA 55 Bürgerdienst – Stadtservice für alle Wienerinnen und Wiener:** Beratung und Information zu individuellen Anliegen, Entgegennahme und Weiterleitung von Wünschen, Beschwerden, Anregungen und Fragen an die zuständigen Dienststellen.
- **stadt wien marketing gmbh:** Setzt im Auftrag der Stadt eigene Events um (z.B. Filmfestival am Rathausplatz, Silvesterpfad und dgl.) und unterstützt andere Veranstalter.

MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Hohes Bewusstsein für gegenwärtige und künftige Relevanz demografischer Veränderungen für Stadtentwicklung und Partizipationsprozesse
- Breite Sprachkenntnisse in der Abteilung (neben Deutsch insgesamt 10 Sprachen), regelmäßige Kommunikation auf Englisch (Informationsmaterialien, Vorträge etc.)
- Vertieftes Wissen über die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnenschaft
- Bestreben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zu gewinnen
- Über 60 % der MitarbeiterInnen haben seit 2011 an diversitätsorientierter Weiterbildung teilgenommen
- Diversitätsorientierung im Leitbild verankert

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Berücksichtigung von Diversitätsaspekten im Personalmarketing
- Verstärkte Beachtung von Diversitätsaspekten in der Öffentlichkeitsarbeit (Planungswerkstatt, Roadshows etc.)

D				
P				
O				

Hohe Sensibilität für
Diversitätsfragen –
Diversitätsorientiertes
Personalmanagement
weiterführen

D				
P				
O				

Beginnende
Auseinandersetzung
– diversitätsrelevante
Aufgabenstellungen

D				
P				
O				

Fortschritte im
Personalbereich und in
der Organisationsent-
wicklung – potenzielle
Rolle für Diversitäts-
politik voll ausspielen

MA21 Stadtteilplanung und Flächennutzung

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Beginnende Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen
- Neu eingerichtete Stabsstelle Planungsgrundlagen, BürgerInnenbeteiligung, Öffentlichkeitsarbeit: Ansatzpunkt für diversitätsgerechte Ausgestaltung von Partizipationsverfahren
- Überblick über Herkunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die in der Abteilung vorhandenen Sprachkompetenzen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Mainstreaming von Diversitätsgesichtspunkten im Leistungsspektrum, Analyse von möglichen Ausschlussmechanismen in Bezug auf einzelne Zielgruppen
- Insbesondere Beteiligungsprozesse interkulturell öffnen und WienerInnen mit Migrationshintergrund gezielt einbeziehen
- Aufbau von Diversitätskompetenz, Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme an diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten
- Organisationsstrukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement, Austausch in der Geschäftsgruppe

MA53 Presse- und Informationsdienst (PID)

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Maßnahmen, um Diversitätsthemen in der Organisationsstruktur stärker zu verankern: Berücksichtigung im Leitbild, Festlegung von Diversitätsmanagement als Führungsverantwortung
- Diversitätsorientierte Bildsprache, teilweise mehrsprachiger Internetauftritt und Informationsmaterialien
- Stärkere Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen im Personalmanagement
- Infoveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen, ein Sechstel der Belegschaft hat seit 2011 an diversitätsrelevanten Weiterbildungen teilgenommen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Nutzung der erheblichen MultiplikatorInnenrolle im Kommunikationsbereich, Forcierung von Diversitätsblickwinkeln in der Themensetzung und bei der Beauftragung von Leistungen
- Weiterentwicklung des mehrsprachigen Internetauftritts der Stadt
- Überprüfung der Wirkung von gesetzten Maßnahmen, Analyse von spezifischen Informationsbedürfnissen
- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund
- Stärkerer Fokus auf diversitätsrelevante Qualifikationen bei Einstellung und Weiterbildung

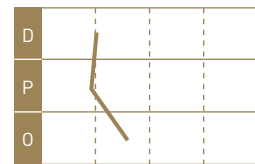
MA55 Bürgerdienst

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Zunehmende Auseinandersetzung mit diversitätsrelevanten Themen
- Breitgefächerte Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnenschaft, gegebenenfalls in Beratung und Information eingesetzt
- Eine Reihe von interkulturell relevanten Kompetenzen bei der Einstellung bzw. in Anforderungsprofilen hoch gewichtet
- Diversität ist Thema der Organisationsentwicklung, im Kontrakt und Leitbild angesprochen
- Diversitätsmanagement gilt als Aufgabe von Abteilungsleitung und Personalstelle

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

- Systematische Bedarfsplanung, basierend auf der Erfassung spezifischer Kommunikationsbedürfnisse von migrantischen Zielgruppen
- Wissen darüber, wie Leistungen von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund wahrgenommen werden.
- Bessere Kenntnis der Herkunft der MitarbeiterInnen und der damit ggf. verbundenen Kompetenzen, gezielter Einsatz der vorhandenen Sprachkompetenz
- Diversitätsschwerpunkt im Weiterbildungsbereich
- Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Aufnahmeverfahren
- Entwicklung und Umsetzung einer umfassenden Diversitätsstrategie



Services für eine sich wandelnde Bevölkerung – Sprachkompetenzen erster Anknüpfungspunkt

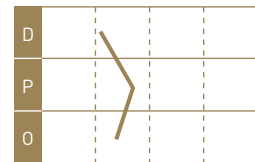
stadt wien marketing gmbh

Stand, Schwerpunkte und Fortschritte

- Stärkere Präsenz von Diversitätsfragen im Organisationsalltag
- Bewußtsein für die KundInnenstruktur, Ausbau des mehrsprachigen Angebots
- Überblick über Herkunft und Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten

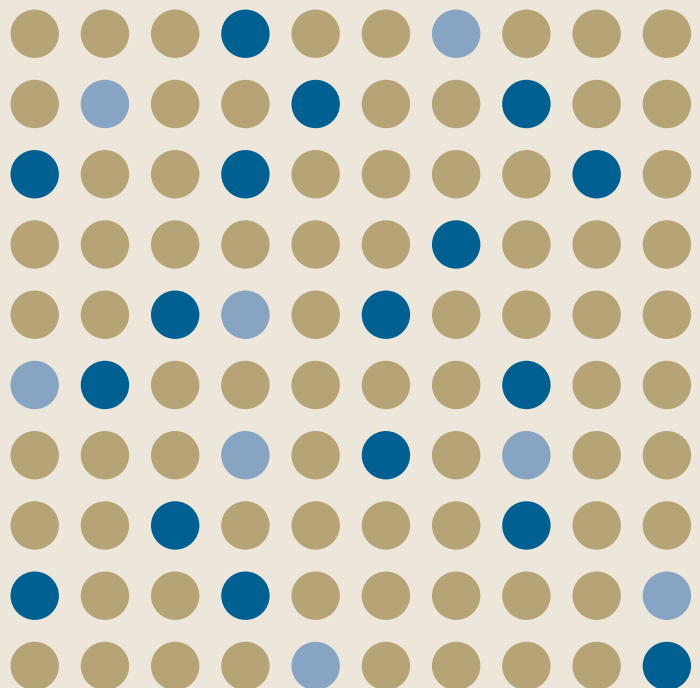
- Verstärkte Bedachtnahme auf Diversitätsaspekte bei Entwicklung des Veranstaltungsportfolios
- Erweiterung der in der Organisation vorhandenen Sprachkompetenzen
- Diversitätsorientierte Weiterbildung
- Verankerung von Diversitätsthemen in der Organisationsentwicklung, z.B. Strategie- oder Leitbildprozess im Hinblick auf das Eventmanagement

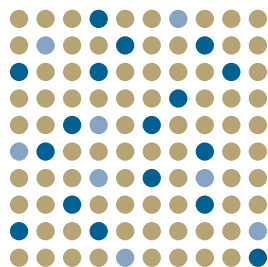


Erkennbare Fortschritte – systematische Verankerung als nächster Schritt

PERSONAL- ERHEBUNG

25%





Rund 25 % der Magistratsbediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien haben eine ausländische Herkunft (im Ausland geboren und/oder ausländische Staatsbürgerschaft).

Projektteam:

- **MA 17** (Projektverantwortung & Aufbereitung)
- **MA 23** (Matching und statistische Aufbereitung)
- **MA 2** (Aufbereitung und Zurverfügungstellung der anonymisierten Personaldaten)
- **MA 26** (datenschutzrechtliche Beratung)

ERHEBUNG DES „MIGRATIONSHINTERGRUNDES“ DER BEDIENTETEN DER STADT WIEN IM RAHMEN DES WIENER DIVERSITÄTSMONITORINGS

Einleitung

Mit etwa 65.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Stadt Wien (inkl. Krankenanstaltenverbund (KAV), Wiener Wohnen, Wien Kanal etc.) die größte Arbeitgeberin Wiens. Die Fragen bzgl. gleichberechtigtem Zugang und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund (Personen, die eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen und/oder nicht in Österreich geboren wurden) spielen daher nicht nur bei der Leistungserbringung der Verwaltung eine Rolle, sondern insbesondere auch in ihrer Funktion als Arbeitgeberin. Nicht zuletzt geht es dabei darum, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund als unverzichtbare Kompetenz für die Stadt zu erkennen und allen gute Einstiegs- und Aufstiegschancen zu eröffnen.

Das Ziel ist, Dienstleistungen der Stadtverwaltung zielgruppengerecht anzubieten und über MitarbeiterInnen zu verfügen, die in ihrer Zusammensetzung auch die Vielfalt der Bevölkerung der Einwanderungsstadt Wien widerspiegelt. Daher stellt sich die Frage, wie hoch der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Wien ist und welche Gruppen über- bzw. unterrepräsentiert sind.

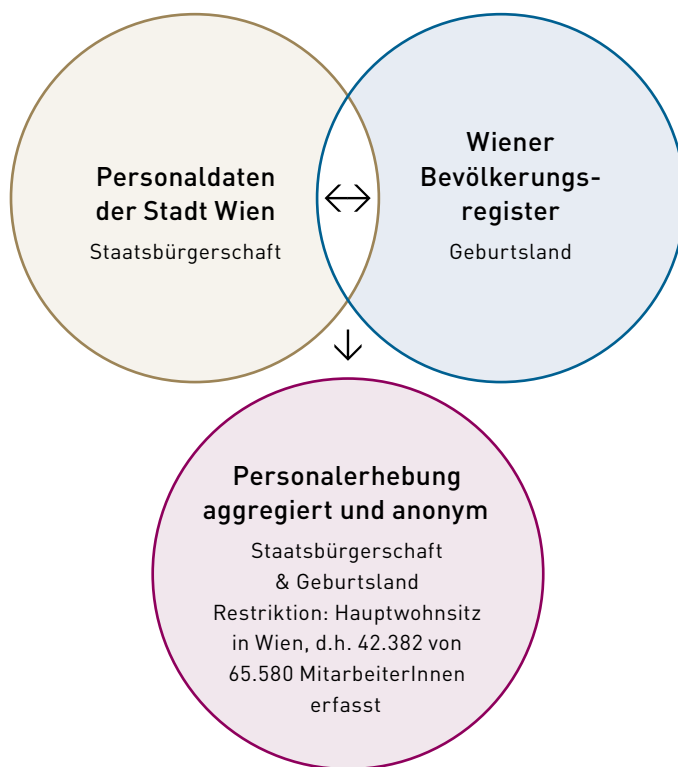
In diesem Kontext macht es Sinn, einen genauen Blick auf die Bediensteten der Stadt zu werfen, der den Status quo nach Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsland sowie nach Geschlecht und Alter feststellt und der eine sachliche Grundlage für weitere Schritte in der diversitätsorientierten Personalpolitik bietet.

2013 wurde eine Personalerhebung unter den Bediensteten mit Hauptwohnsitz in Wien durchgeführt, die nun erstmalig Ergebnisse zum Status quo im Hinblick auf die Herkunft eines großen Teils der Wiener Bediensteten liefert. Im Rahmen des Integrations- und Diversitätsmonitorings bietet sich dabei die Gelegenheit, regelmäßig eine diesbezügliche Untersuchung durchzuführen, Aussagen über die Zusammensetzung des MitarbeiterInnenstandes in anonymisierter Weise zu erhalten und im Abstand von jeweils zwei Jahren den Verlauf der Entwicklung zu beobachten.

Methode

Methodisch wurde bei dieser Erhebung ein statistisches Matching-Verfahren durch die MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik durchgeführt, das die anonymisierten Personaldaten der MA 2 – Personalservice (ohne Zu- und Vornamen) und dem Wiener Bevölkerungsregister zusammenführte. So wurde es möglich, nicht nur das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ aus den Personaldaten, sondern auch das Merkmal „Geburtsland“ der Bediensteten auszuwerten. Dies war nur bei den Bediensteten möglich, die ihren Hauptwohnsitz in Wien haben, da das Wiener Bevölkerungsregister die Grundlage bildete.

Datenquellen und Methoden



Unterschiede zu den Daten des Integrationsmonitors

Personalerhebung

Stichtag 30.06.2013

Datenbasis: Wiener Bevölkerungsregister

Auswahl: Personen im erwerbsfähigen Alter 15 bis 65

Integrationsmonitor

Stichtag: 01.01.2013

Datenbasis: Bevölkerungsregister POPREG Statistik Austria

Auswahl: Gesamtbevölkerung im registerbasierten Datenbanksystems (POPREG) der Statistik Austria

Es konnten zwar nicht alle Bediensteten erfasst werden (nur jene mit Hauptwohnsitz in Wien), aber immerhin 42.382 Personen und somit 64,4 % der Gesamtbediensteten, davon sind 65,4 % Frauen und 34,6 % Männer.¹

Wenn in dieser Auswertung ein Vergleich mit der Wiener Bevölkerung durchgeführt wird, ist festzuhalten, dass dabei die Gesamtbevölkerung Wiens im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren zum Stichtag 30.06.2013 erfasst wurde, das sind 1.229.587 Personen, davon 51 % Frauen und 49 % Männer.

Wird das Merkmal „Geburtsland“ miteinbezogen, können auch jene erfasst werden, die eingebürgert wurden bzw. österreichische StaatsbürgerInnen sind, die im Ausland geboren wurden (aktive Migrationserfahrung). Im Rahmen der Erhebung war es nicht möglich, die sogenannte 2. Generation zu erfassen, d.h. MitarbeiterInnen mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Diese sind beim betrachteten Sample aufgrund der fehlenden Datengrundlage in der Gruppe „Österreich“ inkludiert, obwohl sie gemäß der im Integrationsmonitor verwendeten Definition von Migrationshintergrund über einen solchen verfügen.

¹ Nach der Zusammenführung der Personaldaten (49.086 Datensätze von Bediensteten mit Wohnsitz Wien) und dem Wiener Bevölkerungsregister konnten 42.382 Beschäftigte mit Wohnsitz in Wien erfasst und in vorliegender Erhebung dargestellt werden.

Die zu Vergleichszwecken herangezogene erwerbsfähige Bevölkerung Wiens umfasst die Altersgruppe der 15- bis 65-Jährigen.

² Aufgrund der „+/- 1 Verzerrung“ kann es bei den dargestellten Tabellen zwischen den angegebenen und den summierten Zeilen- und Spaltensummen zu geringfügigen Differenzen kommen (=summierte +/- 1 Verzerrungen). Die statistische Aussagekraft ist dadurch nicht beeinträchtigt.

Aus Datenschutzgründen wurden im Rahmen der anonymisierten und aggregierten Erhebung folgende Restriktionen eingehalten:

- Der MA 17 wurden von der MA 23 Daten in aggregierter Form und keine personenbezogenen Einzeldatensätze übermittelt.
- Zahlen < 6 wurden nicht übermittelt & nicht ausgewiesen.
- Alle Zahlen > 6 wurden durch einen Zufallsmechanismus innerhalb der Grenzen +/- 1 verzerrt.²
- Dienststellen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden in einem Cluster „Sonstige“ zusammengefasst.

Kernergebnisse

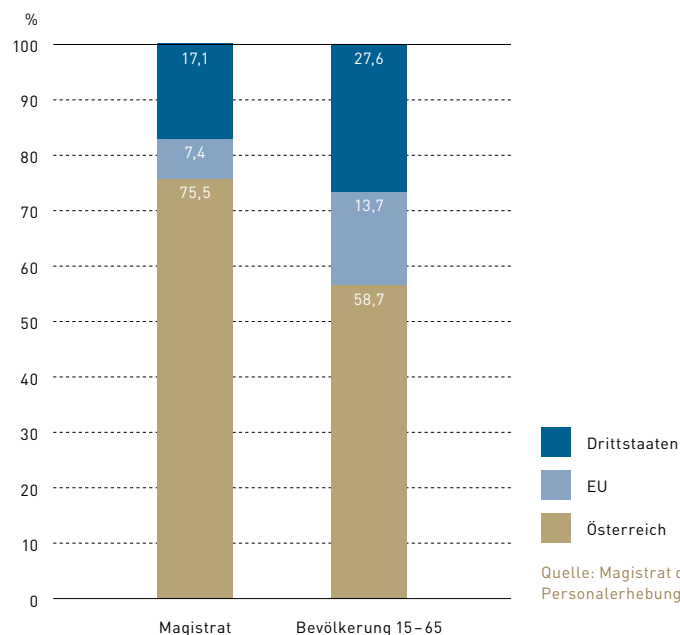
Rund 25 % der Magistratsbediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien haben eine ausländische Herkunft (im Ausland geboren und/oder ausländische Staatsbürgerschaft).

5,7 % aller Bediensteten des Magistrats haben eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Eine ausländische Herkunft (EU oder Drittstaaten) besteht, wenn ein ausländisches Geburtsland und/oder eine ausländische Staatsangehörigkeit vorhanden ist.

Ein Vergleich zwischen den Ergebnissen der Vollerhebung (Gesamtbedienstete) und des zur Verfügung gestellten Samples nach dem Merkmal „Staatsbürgerschaft“ zeigt, dass die Stichprobe eine geringe Abweichung aufweist: Während der Anteil bei den Gesamtbediensteten (65.850) mit ausländischer Staatsbürgerschaft 5,7 % beträgt, umfasst er beim Sample (42.382) 6 %. Nach Berücksichtigung des Merkmals „Geburtsland“ haben 24,5 % der Magistratsbediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien eine ausländische Herkunft (im Ausland geboren und/oder ausländische Staatsbürgerschaft).

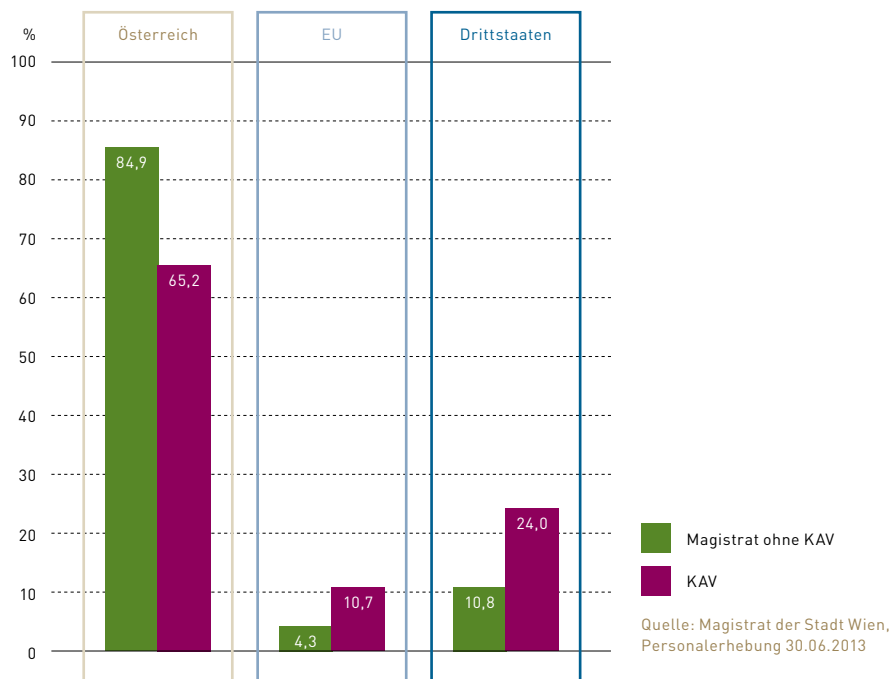
Herkunft Magistratsbedienstete und Bevölkerung 15 – 65



Eine Differenzierung nach den Betrachtungseinheiten Magistrat ohne dem KAV und dem KAV zeigt die Unterschiede zwischen den beiden Einheiten. Während der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft im gesamten Sample wie bereits aufgezeigt 24,5% beträgt, macht er im Magistrat ohne KAV 15,1% und im KAV 34,8% aus. Ergänzend dazu beträgt der Anteil von MitbürgerInnen mit ausländischer Herkunft innerhalb der erwerbsfähigen Bevölkerung hingegen 41,3%:³

³ Jeweils im Sample erfasste MitarbeiterInnen: Magistrat 42.382, Magistrat ohne KAV 22.090, KAV 20.292v

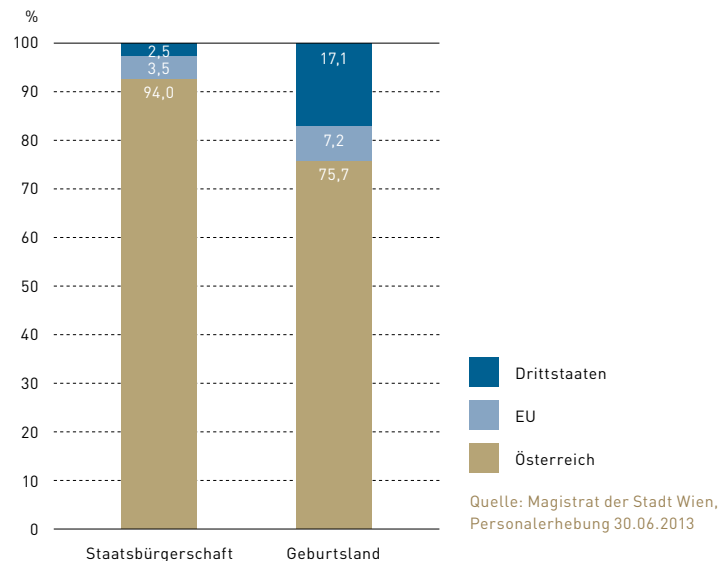
Herkunft der MitarbeiterInnen im Magistrat ohne KAV und im KAV



Bei einem Vergleich zwischen Staatsbürgerschaft und Geburtsland der erfassten Magistratsbediensteten haben insgesamt 6% eine ausländische Staatsangehörigkeit und 24,3% ein fremdes Geburtsland. Die Differenzierung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland sowie Österreich, EU und Drittstaaten berücksichtigt die Tatsache, dass mit diesen Merkmalen unterschiedliche rechtliche und gesellschaftliche Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten verbunden sind.

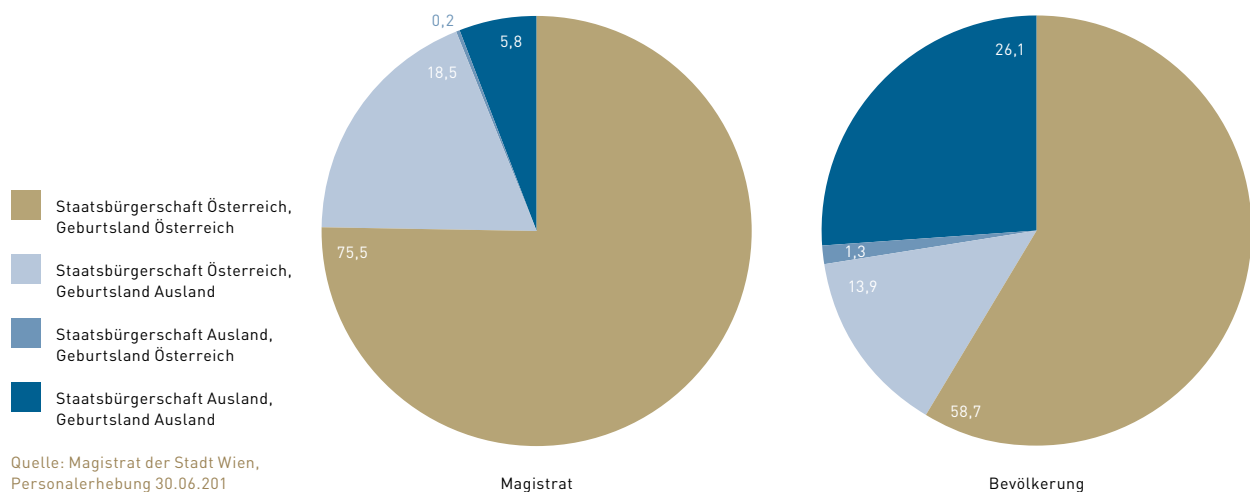
Beim Merkmal Staatsangehörigkeit ist der Anteil der EU-Staaten höher als der Anteil der Drittstaaten, beim Merkmal Geburtsland ist es umgekehrt.

Magistratsbedienstete nach Staatsbürgerschaft und Geburtsland



Die Verknüpfung der Merkmale Staatsangehörigkeit (Österreich/Ausland) und Geburtsland (Österreich/Ausland) ergibt, dass der größte Teil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft im Segment „Staatsbürgerschaft Österreich/Geburtsland Ausland“ zu finden ist (18,5% der erfassten Magistratsbediensteten). Dieses Segment beinhaltet vor allem die eingebürgerten Personen mit Geburtsland Ausland aber auch ÖsterreicherInnen, die im Ausland geboren wurden:

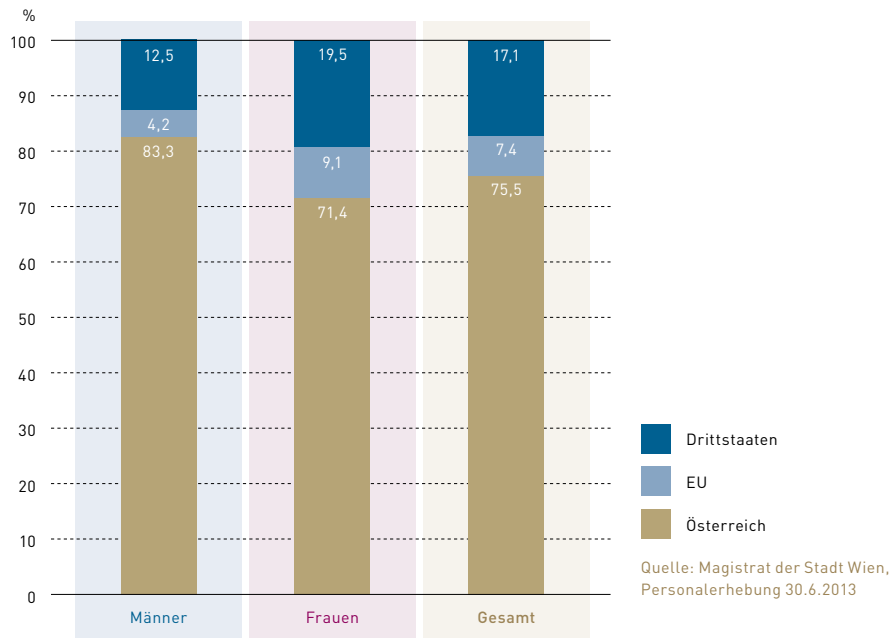
Herkunft nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland



Detailergebnisse nach Herkunft, Alter und Geschlecht

Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass innerhalb der Magistratsbediensteten mehr Frauen (28,6 %) als Männer (16,7 %) eine ausländische Herkunft haben, wobei das Verhältnis der Personen aus Drittstaaten zu denjenigen aus EU-Staaten bei Männern 75 % zu 25 % lautet und bei Frauen 68,2 % zu 31,8 %.

Herkunft der Magistratsbediensteten nach Geschlecht

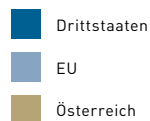


Innerhalb der jeweiligen Geschlechtsgruppe haben mehr Frauen (28,6 %) als Männer (16,7 %) eine ausländische Herkunft.

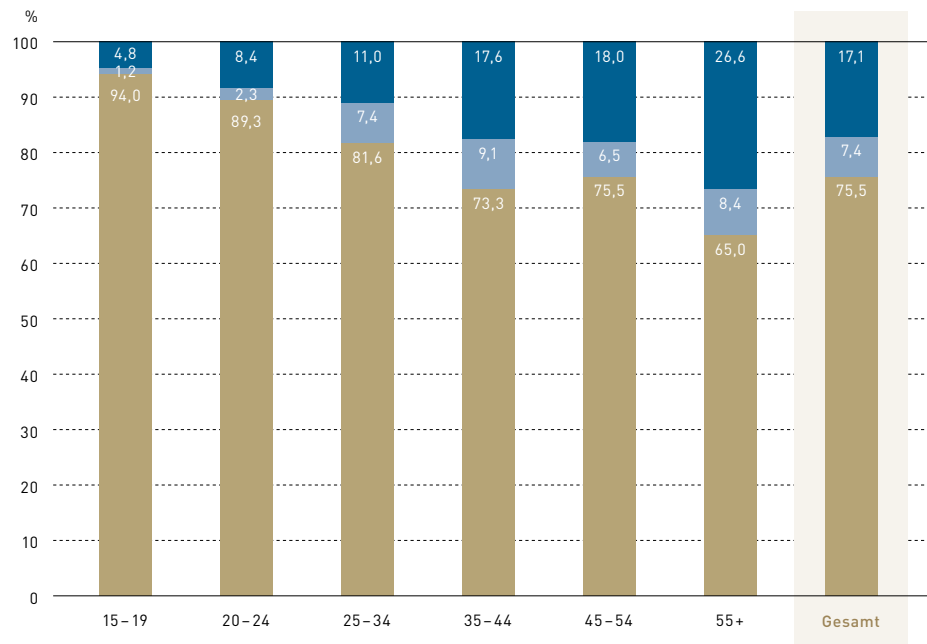
Mit höheren Altersclustern geht tendenziell ein höherer Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Herkunft einher. So beträgt der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft im Alterscluster 15–19 Jahre 6 %, während er im Alterscluster 55+ 35 % ausmacht.

Herkunft der Magistratsbediensteten nach Altersgruppen

Mit höheren Altersclustern der Beschäftigten geht tendenziell auch ein höherer Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Herkunft einher.

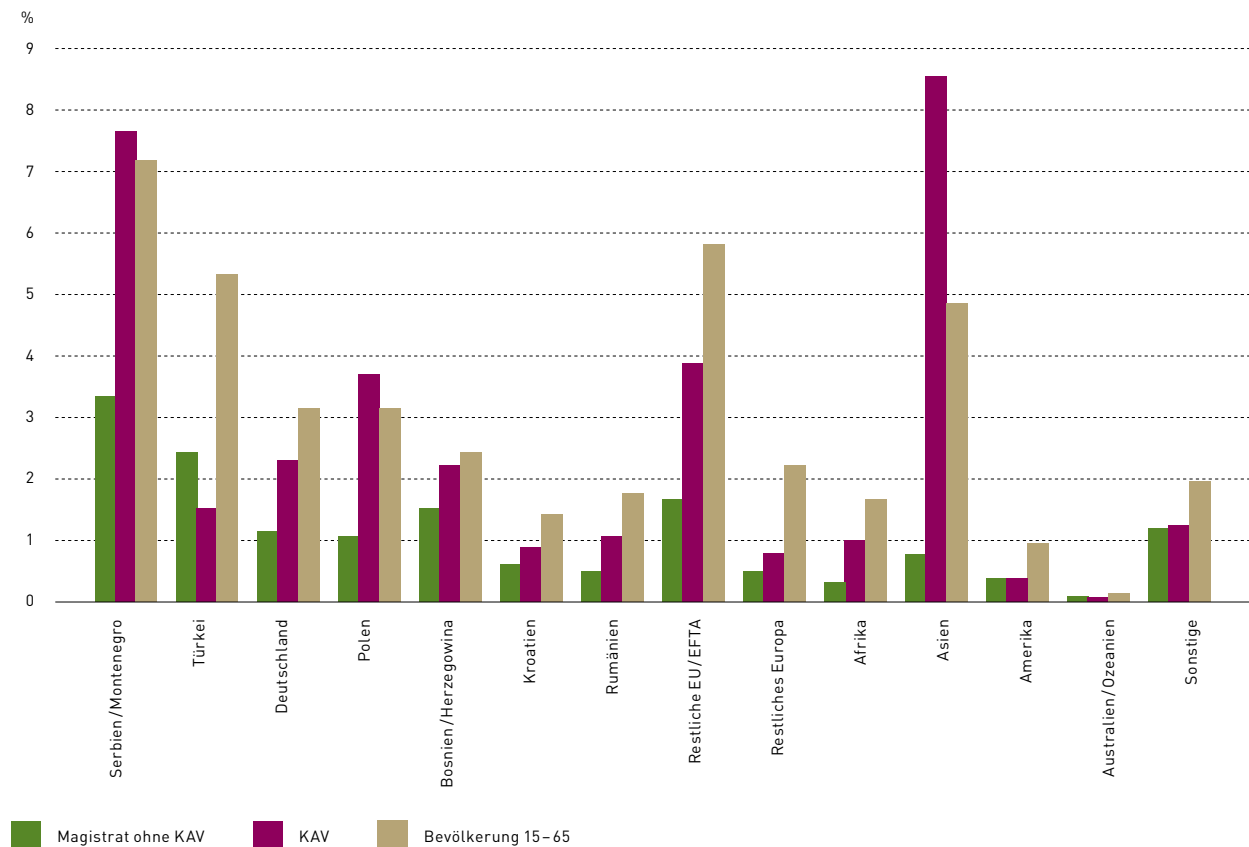


Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013



Im Alterscluster 15–19 Jahre der Gesamtbevölkerung ist der Anteil der Personen mit zumindest einem im Ausland geborenen Elternteil mit 34 % überdurchschnittlich hoch (bspw. im Vergleich zu 6 % im Alterscluster 55–59). Diese Gruppe ist jedoch in der vorliegenden Grafik sowie in der gesamten Personalerhebung in der Gruppe „Österreich“ enthalten, da keine Daten zu ihrem Anteil in der Belegschaft vorliegen. Es kann jedoch keine Aussage getroffen werden, in welchem Ausmaß diese 34 % im Alterscluster 15–19 Jahre der Beschäftigten repräsentiert sind (**Demografie**). Welche Herkunftsgruppen im Magistrat ohne KAV und im KAV vertreten sind, weist die nachfolgende Grafik prozentuell aus. So sind beispielsweise im KAV die Herkunftsgruppen „Asien“ sowie „Serbien und Montenegro“ im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich vertreten: Dies verdeutlicht die spezifischen Zugänge der Personen mit Migrationshintergrund zu Verwaltungseinrichtungen beziehungsweise die unterschiedlichen Strategien der Personalaufnahme der Stadt Wien.

Herkunftsgruppen im Magistrat ohne KAV, im KAV und in der Bevölkerung 15–65



* Sonstige: Staatenlose, Konventionsflüchtlinge, unbekannte sowie ungeklärte Staatsangehörigkeiten

Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013

Ausgehend von der Tatsache, dass innerhalb der betrachteten Belegschaftsgruppe des gesamten Magistrats der Frauenanteil 65,4 % und jener der Männer 34,6 % beträgt, stellt sich die Frage, wie dies innerhalb der einzelnen Herkunftsgruppen ausgeprägt ist. Hier zeigt sich, dass der Frauenanteil in beinahe allen ausländischen Herkunftsgruppen im Vergleich zum Anteil am Gesamtsample überdurchschnittlich hoch ist (Ausnahmen: Afrika, Amerika, Australien/Ozeanien sowie „Sonstige“). So beträgt der Frauenanteil innerhalb der Belegschaftsgruppen aus Polen, Bosnien, Kroatien und der Gruppe „restliche EU-Staaten, EFTA“ über 80 %.

Frauen sind in 10 von 14 erhobenen ausländischen Herkunftsgruppen im Vergleich zu ihrem Anteil in der Gesamtbelegschaft überdurchschnittlich stark vertreten.

Verteilung in den Herkunftsgruppen nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Österreich	38,2	61,8
Serbien und Montenegro	20,1	79,9
Türkei	31,8	68,2
Deutschland	30,3	69,7
Polen	13,9	86,1
Bosnien	16,0	84,0
Kroatien	15,8	84,2
Rumänien	21,2	78,8
Restliche EU-Staaten, EFTA	17,4	82,6
Restliches Europa	22,8	77,2
Afrika	59,5	40,5
Asien	26,0	74,0
Amerika	39,3	60,7
Australien, Ozeanien	37,5	62,5
Sonstige	36,1	63,9
Gesamt	34,6	65,4

Der Blick auf Verwendungsgruppen und Dienstklassen

Ein weiterer Blick auf den Personalstand der Stadt ist auf die Verwendungsgruppen und MitarbeiterInnen in Führungspositionen gerichtet. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden Cluster gebildet. Eine Ergebnisdarstellung in Prozent wurde durchgeführt. Die genaue Erläuterung zu den Verwendungsgruppen findet sich im **Anhang**.

In allen nachfolgenden Texten, Tabellen und Diagrammen wird das erfasste Sample als „Magistrat“ bzw. „Magistratsbedienstete“ bezeichnet. Sofern nicht anders angegeben (bspw. „Magistrat ohne KAV“) sind darin auch die erfassten Bediensteten des KAV, von Wiener Wohnen, Wien Kanal etc. enthalten.

$$\text{Führungskräfte} = A \frac{7}{8/9} + B \frac{6}{7} + C \frac{4}{5}$$

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt
A_7_8_9	93,8	2,5	3,7	92,4	5,6	2,0	92,9	3,8	3,3
B_6_7	97,3	1,1	1,5	96,7	1,8	1,6	97,4	1,3	1,2
C_4_5	97,0	0,5	2,5	97,6	0,2	2,3	97,6	0,2	2,2

Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013

Verwendungsgruppen (Schema II und IV – „Angestelltenschema“) = A – D_E

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt
Verw.Gr.A	83,8	8,0	8,3	80,6	10,1	9,3	81,6	9,4	9,0
Verw.Gr.B	91,5	3,3	5,2	89,2	6,1	4,7	90,1	5,0	4,9
Verw.Gr.C	95,6	1,1	3,3	97,0	0,9	2,1	96,5	0,9	2,7
Verw.Gr.D_E	92,8	1,7	5,4	92,4	2,1	5,5	92,4	2,1	5,6

Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013

Verwendungsgruppe

A AkademikerInnen
 B MaturantInnen
 C gehobener mittlerer Dienst
 D/D1 mittlerer Dienst
 E/E1 einfacher Dienst

Verwendungsgruppen (Schema I und III – „ArbeiterInnenschema“ bzw. „handwerkliche Verwendung“) = Verw. Gr 1 – GR.4

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt
Verw.Gr.1	92,4	2,3	5,4	68,4	17,5	14,0	89,7	3,9	6,4
Verw.Gr.2	92,5	1,3	6,2	92,1	3,1	4,8	92,3	1,8	5,9
Verw.Gr.3	80,9	2,3	16,9	60,4	3,3	36,2	70,4	2,8	26,8
Verw.Gr.3A	83,2	1,8	15,0	88,9	7,4	3,7	83,1	2,1	14,8
Verw.Gr.3P	90,7	2,2	7,1	88,9	3,7	7,5	89,5	3,1	7,4
Verw.Gr.4	67,5	3,5	29,0	42,1	6,8	51,0	49,1	5,9	45,0

Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013

ÄrztInnen, Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und medizinisch-technische Dienste im KAV⁴

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt
KAV_KPP_MTD	68,4	9,2	22,4	63,4	15,9	20,7	64,3	14,6	21,0
KAV_ÄrztInnen	83,6	8,6	7,8	84,1	8,7	7,2	83,7	8,7	7,6

Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013

⁴ Im Cluster "KAV_KPP_MTD" wurden die KAV-Bediensteten der Verwendungsgruppen K1 bis K6 (=Gesundheits- und Krankenpflegepersonal) zusammengefasst. KAV_ÄrztInnen beinhaltet die Verwendungsgruppen A 1, A 2 und A 3 des Schemas II KAV.

Kontrollamtsschema, Pädagogisches Personal, Lehrlinge, Sonderverträge, SaisonarbeiterInnen

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt
Kontrollamtsschema	100,0	0,0	0,0	71,4	14,3	14,3	88,5	7,7	3,8
Päd. Personal	80,5	10,4	9,1	90,5	5,8	3,7	90,1	6,0	3,9
Lehrlinge	94,7	0,7	4,6	90,0	2,3	7,7	92,0	2,0	6,1
Sonderverträge	82,3	9,6	8,2	72,9	13,3	13,8	76,2	12,0	11,7
SaisonarbeiterInnen	70,6	5,6	23,8	58,2	8,9	33,0	67,1	6,4	26,6

Quelle: Magistrat der Stadt Wien, Personalerhebung 30.06.2013

Hervorzuheben ist, dass in den Verwendungsgruppen-Clustern „KAV_KPP_MTD“, SaisonarbeiterInnen und den handwerklichen Verwendungsgruppen 3 und 4 des Schemas I & III („handwerkliche Verwendung/ArbeiterInnenschema“) der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft 30 Prozent oder mehr ausmachen.

Verteilung über alle Verwendungsgruppen nach Geschlecht und Herkunft

Verwendungsgruppe	Männer			Frauen			Gesamt		
	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt	Ö	EU	Dritt
A_7_8_9	2,5	1,3	0,7	0,9	0,4	*	1,5	0,6	0,2
B_6_7	4,2	1,0	0,4	2,2	0,3	0,1	3,0	0,4	0,2
C_4_5	4,7	*	0,8	3,3	*	0,3	3,8	*	0,4
KAV_KPP_MTD	12,3	32,8	26,7	30,0	59,3	35,8	23,2	54,2	33,5
KAV_ÄrztInnen	5,2	10,8	3,3	3,3	2,7	1,0	4,0	4,3	1,6
Kontrollamtsschema	*								
Päd. Personal	0,5	1,3	0,4	11,7	5,9	1,7	7,4	5,1	1,4
Lehrlinge	*								
Sonderverträge	2,4	5,5	1,6	2,3	3,3	1,6	2,4	3,8	1,6
SaisonarbeiterInnen	4,1	6,5	9,2	0,8	1,0	1,7	2,1	2,0	3,6
Verw.Gr.1	2,7	1,3	1,0	0,2	0,4	0,1	1,1	0,5	0,4
Verw.Gr.2	8,6	2,4	3,8	1,7	0,4	0,3	4,3	0,9	1,2
Verw.Gr.3	8,5	4,7	11,7	4,1	1,8	9,0	5,8	2,4	9,7
Verw.Gr.3A	0,8	*	0,9	0,1	*	*	0,4	*	0,3
Verw.Gr.3P	5,7	2,8	3,0	3,4	1,1	1,1	4,3	1,5	1,6
Verw.Gr.4	9,2	9,5	26,2	9,3	11,9	41,3	9,3	11,4	37,5
Verw.Gr.A	4,9	9,3	3,2	5,6	5,5	2,4	5,3	6,3	2,6
Verw.Gr.B	7,7	5,5	2,9	8,0	4,3	1,5	7,9	4,4	1,9
Verw.Gr.C	10,3	2,3	2,4	8,2	0,6	0,7	9,0	0,8	1,1
Verw.Gr.D_E	4,3	1,6	1,7	3,6	0,6	0,8	3,9	0,9	1,0
Gesamtsumme	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Kann aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.
Häufungen über 10% und Werte unter 1% sind fett markiert hervorgehoben.

Neben dem horizontalen Blick auf die Verteilung nach Herkunft innerhalb einzelner Verwendungsgruppen (bspw. innerhalb des „Angestelltenschemas“) stellt sich die Frage, wie die Verteilung über alle Verwendungsgruppen nach Geschlecht und Herkunft aussieht. Dieser vertikale Blick betrachtet die Verteilung aller weiblichen und männlichen Bediensteten nach „Herkunftsgruppen“ (Österreich, EU und Drittstaaten) über alle Verwendungsgruppen. Mit diesem Blick wird ersichtlich, wie groß z.B. der Anteil aller Frauen mit Herkunft EU oder wie jener aller Männer mit Herkunft aus Drittstaaten in bestimmten Verwendungsgruppen ist.

Hier zeigen sich unter anderem folgende Aspekte:

- 59,3 % aller Frauen aus EU-Staaten und 35,8 % aller Frauen aus Drittstaaten sind im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV zu verorten. Ähnliches gilt für die Männer: 32,8 % aller Männer aus EU-Staaten und 26,7 % aller Männer aus Drittstaaten sind diesem Verwendungsgruppencluster zugeteilt. 10,8 % aller Männer aus EU-Staaten finden sich innerhalb der KAV-ÄrztInnen.
- Eine weitere starke Häufung findet sich in der Verwendungsgruppe 4 (=niedrigste hierarchische Ebene im „ArbeiterInnenschema“ bzw. der „handwerklichen Verwendung“): 26,2 % aller Männer aus Drittstaaten und 41,3 % aller Frauen aus Drittstaaten teilen sich auf diese Verwendungsgruppe auf.
- Anders verhält es sich mit der Repräsentanz innerhalb der Führungskräfte des Magistrats (A 7/8/9, B 6/7, C 4/5): Beispielsweise sind 0,1 % aller Frauen aus Drittstaaten im Verwendungsgruppencluster B 6/7 zu finden, während sich 2,2 % aller Frauen mit österreichischer Herkunft innerhalb dieses Clusters befinden.

Die vorliegende Erhebung zeigt den Status quo der herkunfts- und geschlechtsbezogenen Zusammensetzung der Belegschaft aus einer Gleichstellungsperspektive auf. In Folge sollen derartige Auswertungen im Rahmen des Diversitätsmonitorings alle zwei Jahre durchgeführt werden, um entsprechende Veränderungen sichtbar beziehungsweise Trends ablesbar zu machen. Um Kausalzusammenhänge des Status quo als Grundlage für zukünftige Entwicklungen festzumachen, bedarf es weiterer Detailanalysen. Das Integrations- und Diversitätsmonitoring stellt dafür in Verbindung mit der Personalerhebung eine wertvolle Basis dar.

Für das Personalwesen der Verwaltung einer sich in ihrer personellen Zusammensetzung der BürgerInnen auch nach unterschiedlicher Herkunft verändernden Stadt gilt es, einerseits sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und andererseits die Kompetenzen der MitarbeiterInnen, die sie in den Dienst der Stadt mitbringen, anzuerkennen und zu nutzen. Die Personalverwaltung und Abteilungen sind dabei gefordert, die für die Stadt bedeutenden Kompetenzen festzustellen und bei Personalaufnahmen zu berücksichtigen. Dadurch kann Dequalifizierung vorgebeugt, Anerkennung gefördert und eine diversitätsbezogene Öffnungspolitik der Verwaltung unterstützt werden.

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 entlohnte Personen beschränkt. Nur solche können auf Dauer bleiben und gleiche Rechte bis hin zur Einbürgerung erlangen. Bis zur Fremdenrechtsreform 2011 konnten lediglich sog. Schlüsselkräfte, deren ArbeitgeberIn schon feststand, im Rahmen jährlich festgelegter Quoten pro Bundesland zuwandern. Seit der am 01.05.2011 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-Karte). Der Zuzug von mittel qualifizierten Fachkräften entsprechend einer Mangelberufsliste ist seit Mitte 2012 auf Basis einer Verordnung vorgesehen.

Arbeitsmarktbezogene, befristete Einwanderung: Personen und ihre Familienangehörigen, die sich zu einem eng begrenzten Beschäftigungszweck (z.B. Betriebsesandte, WissenschaftlerInnen, SeelsorgerInnen, befristet selbständige Erwerbstätige etc.) niederlassen, erhalten befristete Aufenthaltsbewilligungen mit auf den jeweiligen Zweck beschränktem Arbeitsmarktzugang.

Arbeitsmarktbezogene, kurzfristige Einwanderung, im gering qualifizierten Bereich: Mittel und einfach qualifizierte oder angelehrte ArbeiterInnen mit Drittstaatsangehörigkeit dürfen nur saisonal beschäftigt werden. Diese sog. Saisonniers 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 unterlagen diesem Übergangsregime bis zum 1. Januar 2014. Kroatische Staatsangehörige unterliegen diesen Beschränkungen seit 01.07.2013.

Ausbildungsbezogene Zuwanderung: Studierende 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 Aufenthaltsland 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 zu einem zugelassen wurden und dieses ihnen nicht z.B. aufgrund von Sicherheit in einem Drittland verwehrt wurde – 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 (siehe GVS). Nach 3 Monaten Aufenthalt haben sie die Möglichkeit, eine Beschäftigungsbewilligung (BB) zu erhalten, was in der Praxis nur im Bereich der Saisonarbeit gelingt. Minderjährige AsylwerberInnen können u.U. eine BB für eine Lehre erhalten. Solange das Asylverfahren läuft, das mehrere Jahre dauern kann, bleibt der Aufenthaltsstatus ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive prekär.

Aufenthaltstitel und Aufenthaltsw Zwecke: 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.

Aufenthaltsbewilligung (AB): wird für einen vorübergehenden Aufenthalt quotenfrei erteilt, an: SchülerInnen, Studierende, Medienbedienstete, KünstlerInnen, ForscherInnen, Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit (die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen sind), Selbständige ohne Niederlassung (länger 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 – EU und damit dauerhafte Niederlassung und Einbürgerung sind nicht möglich.

Aufenthaltsvisum 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 ermöglicht.

Bildungsstand, Bildungsniveau: Bezeichnet die höchste abgeschlossene Ausbildung.

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

Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS): ist das primäre Mittel zur Existenzsicherung. Die Zuerkennung von Leistungen der BMS ist subsidiär und erfolgt nur, wenn der Mindestbedarf nicht durch Einsatz eigener Arbeitskraft, eigener Mittel oder Leistungen Dritter gedeckt werden kann. Die BMS hat zum Ziel, Armut und soziale Ausschließung verstärkt zu bekämpfen und zu vermeiden sowie die dauerhafte Eingliederung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben bestmöglich zu fördern. Der Mindeststandard ist der Geldbetrag, der zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs zuerkannt wird. Er beträgt im Jahr 2014 für eine alleinlebende Person 813,99 Euro und erhöht sich jährlich um den gleichen Prozentsatz wie der Ausgleichszulagenrichtsatz der Pensionsversicherung. Außerdem erfolgt über die BMS auch die Anmeldung zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Diversitätsmanagement: bezeichnet einen ganzheitlichen Managementansatz, der im vergangenen Jahrzehnt im öffentlichen Dienst verstärkt zur Anwendung kommen. 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 Organisationen. 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/soziokulturelle Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht. Daher spricht man von integrationsorientiertem Diversitätsmanagement.

Diversitätskompetenz: ist die Fähigkeit, die Verschiedenartigkeit individueller Bedürfnisse wahrzunehmen und diesen entsprechend erfolgreich mit KundInnen interagieren zu können. 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 gestärkt werden.

Diversitätsorientierte Leistungserbringung: Dienstleistungen und andere Produkte sind dann diversitätsorientiert, wenn sie in ihrer Erbringung und Ausgestaltung die unterschiedlichen Bedarfslagen einer soziokulturell 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.

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 und EU-BürgerInnen schlechter gestellt. Nach einer Niederlassungsdauer von

5 Jahren und bei Erfüllung einer Reihe von Voraussetzungen haben sie Zugang zum Daueraufenthalt – EU bzw. Daueraufenthalt – Familienangehörige und damit einen wesentlichen rechtlichen Integrationsschritt erreicht (siehe Kapitel Gleichstellung & 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 (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien): Staaten, die der Europäischen Union (EU) vor 2004 beigetreten sind.

EU10 (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern): Staaten, die der EU am 01.05.2004 beigetreten sind.

EU2 (Bulgarien, Rumänien): Staaten, die der EU am 01.01.2007 beigetreten sind (Übergangsfristen für die Beschränkung der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit seitens Österreichs bis 01.01.2014).

Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen (Aufenthaltstitel Familienangehörige), 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: Eheleute 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 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 Status quo und über den Verlauf von (Veränderungs-)Prozessen zu erhalten.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, aufgrund bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie durch entsprechendes Handeln und Reflektieren in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren. Die Aneignung interkultureller Kompetenz ist ein fortlaufender, dynamischer Prozess, der weder linear verläuft, noch Rückschritte ausschließt. Zu den Teilkompetenzen gehören Haltungen und Einstellungen, Handlungsfähigkeiten, Reflexionsfähigkeit und einschlägiges Wissen.

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: Es wird von aktiver Migrationserfahrung (im Ausland geboren) oder passiver Migrationserfahrung (im Inland geboren, mit ausländischer Staatsbürgerschaft und/ oder zumindest ein Elternteil ist eingewandert) gesprochen. 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 etc.).

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.

Monitoring: Begleitendes Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen.

Primäre, sekundäre, tertiäre Ausbildung: bezeichnet das jeweilige Ausbildungsniveau. Für den Monitor gilt als primäre Ausbildung max. Pflichtschulabschluss, als sekundäre Ausbildung die Lehre bzw. berufsbildende mittlere Schule und als tertiäre Ausbildung der Matura- und Hochschulabschluss.

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“-Schutz). 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, Studierende, PensionistInnen und 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.

Variable: auch Merkmal, das durch eine Zahl oder einen Wert (Erhebungseinheit) ausgedrückt werden kann.

Verwendungsgruppen: Der Bedienstetenstatus und somit auch die Bezüge sind maßgeblich durch die Verwendungsgruppen definiert. So sind beispielsweise AkademikerInnen der Verwendungsgruppe A, MaturantInnen der Verwendungsgruppe B, MitarbeiterInnen des gehobenen mittleren Dienstes der Verwendungsgruppe C, MitarbeiterInnen des mittleren Dienstes der Verwendungsgruppe D und MitarbeiterInnen des einfachen Dienstes der Verwendungsgruppe E zugeordnet. Handwerkliche Verwendungen umfassen die Gruppen 1 (=höchste) bis 4 (=niedrigste).

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 keine 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 Person 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 sowie die Übernahme der Fahrtkosten bei behördlichen Ladungen und Überstellungen. Bei Grundversorgten, die in Quartieren des Bundes oder der Länder untergebracht sind, entfallen die Bargeldbeträge für Unterkunft und Verpflegung.

Demografie & Einwanderungsrecht

Wiener Bevölkerung nach Herkunftsstaaten 2009, 2011 und 2013

Herkunft	2009	2011	2013
Wien	1.687.271	1.714.142	1.741.246
Österreich	1.141.501	1.140.900	1.138.365
Ausländische Herkunft insgesamt	545.770	573.242	602.881
Europa	441.559	462.902	488.181
EU-Mitgliedsstaaten	179.007	192.599	211.427
Bulgarien	8.260	9.925	11.722
Tschechien	19.907	18.462	16.008
Deutschland	42.433	46.742	49.706
Spanien	1.837	2.159	2.548
Frankreich	4.477	4.723	4.710
Großbritannien und Nordirland	4.168	4.446	4.365
Griechenland	1.933	2.053	2.416
Ungarn	13.879	14.970	17.391
Italien	5.951	6.640	7.313
Niederlande	1.845	1.883	1.910
Polen	38.531	39.739	44.440
Rumänien	18.259	21.669	24.839
Slowakei	10.031	10.970	14.014
Sonstige	7.496	8.218	10.045
Andere europäische Staaten	262.552	270.303	276.754
Albanien	965	1.045	1.176
Bosnien und Herzegowina	31.568	32.156	38.344
Schweiz	3.053	3.193	3.199
Kroatien	19.924	20.027	22.993
Kosovo	603	2.459	8.047
Mazedonien	10.425	11.003	12.223
Russische Föderation	9.416	10.881	14.307
Serbien und Montenegro	109.579	109.524	94.282
Türkei	71.864	74.416	74.970
Ukraine	3.304	3.737	4.597
Sonstige	1.851	1.862	2.616
Afrika	22.014	22.604	23.945
Ägypten	8.516	8.637	8.725
Ghana	842	879	890
Nigeria	4.465	4.242	4.176
Somalia	303	511	1.134
Tunesien	2.089	2.032	2.178
Sonstige	5.799	6.303	6.842
Asien	61.614	64.476	71.121
Afghanistan	2.576	3.415	5.913
Bangladesch	2.036	2.112	2.212
Volksrepublik China	9.026	9.129	9.351
Indien	8.214	8.421	8.836
Iran	8.747	8.766	9.776
Israel	2.286	2.335	2.168
Japan	1.750	1.739	1.705
Republik Korea (Süd)	1.687	1.764	1.688
Pakistan	2.367	2.581	2.866
Philippinen	8.660	8.885	8.972
Sonstige	14.265	15.329	17.634
Amerika	12.332	13.008	13.143
Brasilien	1.252	1.352	1.399
Kanada	979	1.023	974
Kolumbien	738	784	835
Peru	733	768	776
USA Vereinigte Staaten von Amerika	4.838	5.021	4.943
Sonstige	3.792	4.060	4.216
Australien und Ozeanien	942	989	938
Staatenlos	1.764	1.901	1.543
Konventionsflüchtling	1.317	1.029	123
Unbekannt, ungeklärt	4.228	6.333	3.887

Quelle: MA23; Darstellung MA17

Wienerinnen und Wiener nach Herkunft und Geschlecht

Bevölkerung in Wien 2013, Stand 01.01.2013	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gesamt	836.116	48	905.130	52	1.741.246	100
Österreichische StaatsbürgerInnen	634.301	47	706.034	53	1.340.335	77
Ausländische Staatsangehörige	201.815	50	199.096	50	400.911	23
Geburtsland Ausland	261.905	48	284.856	52	546.761	31
Ausländische Herkunft*	291.325	48	311.556	52	602.881	35
davon EU/EFTA	97.167	45	117.948	55	215.115	12
Drittstaaten	194.158	50	193.608	50	387.766	22
Top 10 ausländische Herkunft						
Serbien und Montenegro	45.151	48	49.131	52	94.282	5
Türkei	39.822	53	35.148	47	74.970	4
Deutschland	23.719	48	25.987	52	49.706	3
Polen	20.986	47	23.454	53	44.440	3
Bosnien und Herzegowina	18.323	48	20.021	52	38.344	2
Rumänien	10.809	44	14.030	56	24.839	1
Kroatien	11.469	50	11.524	50	22.993	1
Ungarn	7.689	44	9.702	56	17.391	1
Tschechien	5.741	36	10.267	64	16.008	1
Russland	6.128	43	8.179	57	14.307	1

* ausländische Herkunft (**↗ Glossar**)
Quelle: MA23, Darstellung MA17

Wanderung

Staatsangehörigkeit	Internationale Zuzüge						Internationales Wanderungssaldo					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Österreich	5.219	5.275	5.526	5.830	5.235	5.275	-2.165	-2.809	-2.377	-2.491	-2.000	-1.900
Serbien und Montenegro	3.442	3.203	3.073	5.049	4.156	4.732	487	633	284	1.384	303	1.576
Türkei	2.350	2.338	2.396	2.238	2.070	2.117	1.007	1.032	926	795	406	540
Deutschland	4.144	4.447	4.321	4.588	4.545	5.285	2.451	2.394	1.945	2.195	1.595	2.381
Polen	3.238	2.586	2.472	2.621	4.252	4.632	1.451	639	470	821	2.248	2.403
Ungarn	1.232	1.440	1.662	1.847	2.459	3.628	722	726	617	681	1.002	1.888
Slowakei	1.418	1.335	1.411	1.363	1.935	2.307	588	472	425	318	754	1.076
Tschechien	365	412	404	363	502	593	116	122	68	60	115	224
Slowenien	174	171	181	173	272	364	81	51	43	20	106	179
Bosnien und Herzegowina	757	714	566	598	969	1.085	330	266	75	127	329	543
Kroatien	747	777	729	667	619	728	189	184	97	38	93	248
Rumänien	3.474	3.351	3.816	4.362	4.478	4.745	2.309	1.818	1.543	1.829	1.533	1.781
Bulgarien	1.327	1.622	1.830	2.106	2.089	2.318	831	953	688	848	755	991
Kosovo	52	233	430	279	325	396	-110	109	216	79	166	256
Mazedonien	472	532	456	704	530	606	250	295	128	274	153	269
Russland	632	700	811	836	1.004	1.237	377	322	291	269	385	560
Restliche EU 14	2.837	3.009	3.033	3.496	3.772	5.009	925	730	369	891	748	1.966
Restliche EU 10	152	197	224	262	304	358	45	99	93	106	136	186
EFTA & assoz. Kleinststaaten	261	266	254	317	271	306	45	49	35	129	39	75
restl. Europa	624	551	572	579	642	812	240	211	135	208	273	480
Afrika	1.583	1.429	1.568	1.465	1.651	1.818	185	51	-56	-313	149	414
Asien	5.461	5.057	5.555	4.895	5.054	6.503	1.568	764	774	197	916	2.588
Amerika	1.323	1.394	1.306	1.316	1.485	1.562	513	477	183	229	234	395
Australien und Ozeanien	109	150	120	130	141	146	32	43	8	20	14	29
Staatenlos/Konventionsflüchtling/Unbekannt/Ungeklärt	236	291	114	102	85	99	144	173	-41	-22	-49	-27
Gesamt	41.629	41.480	42.830	46.186	48.845	56.661	12.611	9.804	6.939	8.692	10.403	19.121

Quelle: MA23; Darstellung MA17

Einbürgerung 2002 – 2012

Wohnbundesland: Wien	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zusammen	14.672	18.085	16.354	12.240	8.654	5.200	3.782	2.855	1.745	2.071	2.491
Einbürgerungsrate	5,6	6,6	5,8	4,1	2,8	1,6	1,1	0,8	0,5	0,6	0,7
Rechtsgrund											
Ermessen § 10	6.079	7.479	6.265	4.277	3.055	1.507	825	558	293	306	401
Rechtsanspruch §§ 11a, 12-14, 25, 58c, Art. I	2.157	3.138	3.628	3.268	2.597	2.039	1.813	1.448	950	1.148	1.324
Erstreckung §§ 16, 17	6.436	7.468	6.461	4.695	3.002	1.654	1.144	849	502	617	766
Geschlecht											
Männer	7.500	8.770	8.156	6.121	4.073	2.343	1.801	1.334	810	970	1.132
Frauen	7.172	9.315	8.198	6.119	4.581	2.857	1.981	1.521	935	1.101	1.359
Nach Alter											
bis 14 Jahre	4.682	5.690	5.002	3.504	2.401	1.519	1.202	899	468	577	682
15 bis 17 Jahre	1.031	1.436	1.493	1.186	577	517	422	294	163	194	190
18 bis 24 Jahre	1.182	1.513	1.244	936	699	425	263	217	110	123	179
25 bis 34 Jahre	3.356	3.599	3.290	2.444	1.909	864	626	531	362	446	529
35 bis 44 Jahre	3.127	3.635	3.224	2.380	1.672	1.050	739	560	417	510	613
45 bis 54 Jahre	1.058	1.698	1.543	1.195	931	504	303	222	151	158	223
55 bis 59 Jahre	132	283	309	298	279	156	86	62	35	34	38
60 bis 64 Jahre	58	126	129	166	109	74	43	25	24	13	16
65 bis 74 Jahre	36	85	98	111	68	68	53	27	14	16	16
75 Jahre und älter	10	20	22	20	9	23	45	18	1	-	5
Nach bisheriger Staatsangehörigkeit											
EU-Staaten	1.510	1.263	1.158	910	713	437	359	290	245	250	283
EU-Staaten 1995 (14)	44	33	48	37	32	25	28	26	39	41	36
EU-Erweiterung 2004 (+10)	921	710	731	504	290	199	153	146	131	109	104
EU-Erweiterung 2007 (+2)	545	520	379	369	391	213	178	118	75	100	143
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	5.347	9.791	7.166	5.332	4.046	3.466	2.008	1.445	751	704	859
Türkei	4.616	3.901	3.978	2.981	2.189	595	494	404	240	264	326
Übrige europäische Staaten	190	158	301	253	219	103	121	119	99	136	120
Außereuropäische OECD-Staaten, Israel	60	71	119	73	46	57	92	47	9	24	43
Sonstige Staaten	2.900	2.858	3.560	2.634	1.416	531	679	535	389	683	854
Staatenlos, unbekannt, ungeklärt	49	43	72	57	25	11	29	15	12	10	6
Geburtsland											
Österreich	4.171	5.109	4.166	3.062	2.218	1.714	1.353	1.103	577	650	771
nicht Österreich	10.501	12.976	12.188	9.178	6.436	3.486	2.429	1.752	1.168	1.421	1.720
Flüchtlingsstatus											
Konventionsflüchtling ¹⁾	406	656	701	582	294	87	182	151	179	359	365
kein Konventionsflüchtling	14.266	17.429	15.653	11.658	8.360	5.113	3.600	2.704	1.566	1.712	2.126

Quelle: Statistik Austria, Statistik der Einbürgerungen [Datenbank auf Statistik Austria Homepage]

1) als Flüchtling im Sinne der Genfer Konvention staatlich anerkannt.

Definition: Einbürgerungsrate = Einbürgerungen bezogen auf 100 in Österreich lebende Ausländerinnen und Ausländer laut Bevölkerung im Jahresdurchschnitt

Datenprovenienz und gesetzliche Grundlage:

Die Statistik der Einbürgerungen basiert auf den Angaben aus den rechtskräftigen Bescheiden über die Verleihung der Staatsbürgerschaft der Bundesministeriums für Inneres. Die Statistik der Einbürgerungen dokumentiert sämtliche durch Willenserklärung der ErwerberInnen und nachfolgendem Behördenakt bewirkte Arten des Erwerbs der Staatsbürgerschaft nach StbG 1985, i.d.g.F., nicht hingegen die automatischen Erwerbsarten, wie Geburt oder Legitimation eines nichtehelichen Kindes. Die Einbürgerungsstatistik umfasst sowohl Einbürgerungen von in Österreich als auch von im Ausland wohnhaften Personen.

§ 10 Staatsbürgerschaftsgesetz – Voraussetzungen: u.a. 10-jähriger rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt in Österreich, in den letzten 3 Jahre Einkommen in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (neu seit 2006), 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 (neu seit 2006).

§§ 11a, 12-14, 25, 58c Art. I Staatsbürgerschaftsgesetz: u.a. Einbürgerung von EhepartnerInnen 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 Eheleute und unverheiratete minderjährige Kinder unabhängig von der eigenen Wohnsitzdauer bei Ermessenseinbürgerungen beantragen; darauf besteht ein Rechtsanspruch.

Bildung & Ausbildung

SchülerInnen nach Staatsangehörigkeit und Erstsprache

SchülerInnen	SchülerInnen nach Staatsangehörigkeit				SchülerInnen nach Erstsprache			
	Österreich	EU/EFTA	Sonstige*	Gesamt	Österreich	EU/EFTA	Sonstige*	Gesamt
Volksschule	51.041	3.070	9.599	63.710	29.397	5.800	28.513	63.710
Hauptschule	23.591	1.554	8.242	33.387	12.256	2.813	18.318	33.387
Sonderschule	2.214	116	779	3.109	1.457	213	1.439	3.109
AHS Unterstufe	28.116	1.102	2.456	31.674	21.259	2.240	8.175	31.674
AHS Oberstufe	20.682	804	1.596	23.082	16.171	1.656	5.255	23.082
Lehrberufe-Fachschulen	7.404	242	1.172	8.818	4.921	472	3.425	8.818
HTL	19.915	383	1.396	21.694	15.961	956	4.777	21.694
Restliche Schultypen	35.420	1.666	6.431	43.517	27.153	3.131	13.233	43.517
Gesamt	188.383	8.937	31.671	228.991	128.575	17.281	83.135	228.991

* Sonstige Staaten und Staatenlos, Konventionsflüchtling, unbekannt

Quelle MA23, Darstellung MA17

Lehrlinge nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2012

Staatsbürgerschaft	Männer	Frauen	Gesamt
Österreich	9.736	6.248	15.984
EU/EFTA	326	270	596
Drittstaaten	1.552	848	2.400
Staatenlos, Konventionsflüchtling, unbekannt	77	21	98
Gesamt	11.691	7.387	19.078

Quelle: WKW2012

Studierende nach Staatsangehörigkeit und Universitäten Wintersemester 2012

Studierende nach Staatsangehörigkeit und Universitäten	öffentliche Uni			private Uni			FH		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Österreich	66.143	57.986	124.129	838	481	1.319	4.607	6.334	10.941
EU	15.967	12.594	28.561	438	284	722	373	439	812
Drittstaaten	9.609	9.107	18.716	470	292	762	282	438	720
Gesamt	91.719	79.687	171.406	1.746	1.057	2.803	5.262	7.211	12.473

Quelle: BMWF, Unidata: unidata@bmwf.gv.at, Stichtag 28.02.2013

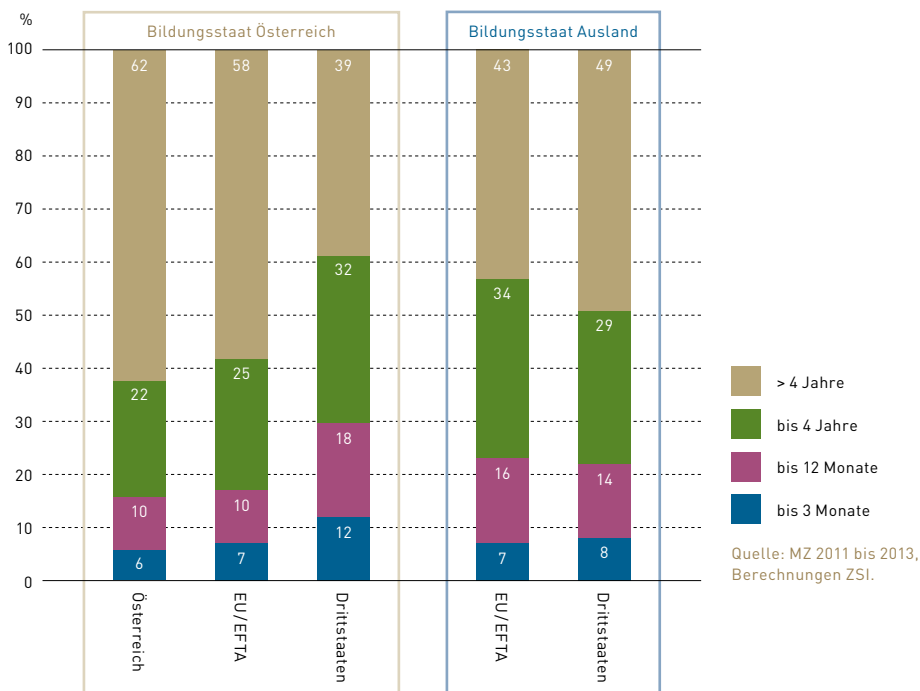
Neuzugelassene ordentliche Studierende an Wiener Universitäten nach Land der Reifeprüfung

Universität, Land der Reifeprüfung	Wintersemester 2011			Sommersemester 2012			Wintersemester 2012			Sommersemester 2013			Wintersemester 2013		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Universität Wien	8.731	4.628	13.359	1.577	1.241	2.818	9.088	4.927	14.015	1.695	1.425	3.120	8.617	4.474	13.091
Österreich	6.312	3.150	9.462	776	754	1.530	6.523	3.333	9.856	849	868	1.717	6.226	3.192	9.418
EU	1.978	1.209	3.187	550	331	881	2.133	1.316	3.449	613	392	1.005	1.998	1.034	3.032
Drittstaaten	392	235	627	236	143	379	414	261	675	224	161	385	389	235	624
keine Angabe	49	34	83	15	13	28	18	17	35	9	4	13	4	13	17
Medizinische Universität Wien	460	472	932	55	54	109	509	409	918	60	56	116	473	421	894
Österreich	291	313	604	21	19	40	334	292	626	22	19	41	316	281	597
EU	136	136	272	26	16	42	129	91	220	28	18	46	124	107	231
Drittstaaten	33	22	55	8	19	27	46	26	72	9	19	28	33	33	66
keine Angabe		1	1							1		1			
Technische Universität Wien	1.365	2.784	4.149	365	740	1.105	1.272	2.471	3.743	318	618	936	1.129	2.415	3.544
Österreich	907	2.145	3.052	177	451	628	865	1.843	2.708	126	362	488	755	1.832	2.587
EU	320	506	826	113	177	290	284	452	736	122	166	288	289	458	747
Drittstaaten	137	128	265	75	111	186	114	168	282	70	89	159	83	115	198
keine Angabe	1	5	6		1	1	9	8	17		1	1	2	10	12
Universität für Bodenkultur Wien	976	943	1.919	282	292	574	949	929	1.878	275	284	559	1.099	933	2.032
Österreich	701	734	1.435	149	198	347	726	710	1.436	151	179	330	867	727	1.594
EU	209	156	365	99	64	163	177	179	356	98	76	174	193	153	346
Drittstaaten	66	53	119	33	29	62	46	39	85	25	29	54	38	52	90
keine Angabe				1	1	2		1	1	1		1	1	1	2
Veterinärmedizinische Universität Wien	244	67	311	34	26	60	246	75	321	46	22	68	283	70	353
Österreich	140	35	175	4	2	6	146	38	184	2		2	165	42	207
EU	98	29	127	20	8	28	92	31	123	30	16	46	107	22	129
Drittstaaten	4	3	7	8	14	22	7	5	12	10	5	15	11	6	17
keine Angabe	2		2	2	2	4	1	1	2	4	1	5			
Wirtschaftsuniversität Wien	2.181	1.949	4.130	602	687	1.289	2.325	2.081	4.406	680	762	1.442	2.012	1.788	3.800
Österreich	1.504	1.264	2.768	305	439	744	1.627	1.390	3.017	364	511	875	1.433	1.201	2.634
EU	510	515	1.025	160	148	308	509	544	1.053	167	146	313	377	424	801
Drittstaaten	158	162	320	134	100	234	185	146	331	149	104	253	191	156	347
keine Angabe	9	8	17	3		3	4	1	5		1	1	11	7	18
Universität für angewandte Kunst Wien	128	93	221	20	10	30	127	90	217	21	13	34	152	86	238
Österreich	59	33	92		4	4	53	37	90	3	2	5	86	62	148
EU	22	20	42	1		1	19	16	35	1		1	34	12	46
Drittstaaten	8	4	12	1		1	15	4	19	2	3	5	12	7	19
keine Angabe	39	36	75	18	6	24	40	33	73	15	8	23	20	5	25
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	171	156	327	11	15	26	150	127	277	17	13	30	147	137	284
Österreich	136	126	262	5	8	13	113	99	212	13	10	23	108	104	212
EU	20	25	45	5	4	9	19	13	32	1		1	31	27	58
Drittstaaten	11	3	14		2	2	7	4	11		1	1	6	4	10
keine Angabe	4	2	6	1	1	2	11	11	22	3	2	5	2	2	4
Akademie der bildenden Künste Wien	168	90	258	34	16	50	167	101	268	37	14	51	156	75	231
Österreich	145	77	222	32	15	47	139	89	228	34	14	48	86	51	137
EU	16	12	28				24	10	34	2		2	48	19	67
Drittstaaten	6	1	7	1	1	2	4	2	6	1		1	20	5	25
keine Angabe	1		1	1		1							2		2
Gesamt	14.424	11.182	25.606	2.980	3.081	6.061	14.833	11.210	26.043	3.149	3.207	6.356	14.068	10.399	24.467
Österreich	10.195	7.877	18.072	1.469	1.890	3.359	10.526	7.831	18.357	1.564	1.965	3.529	10.042	7.492	17.534
EU	3.309	2.608	5.917	974	748	1.722	3.386	2.652	6.038	1.062	814	1.876	3.201	2.256	5.457
Drittstaaten	815	611	1.426	496	419	915	838	655	1.493	490	411	901	783	613	1.396
keine Angabe	105	86	191	41	24	65	83	72	155	33	17	50	42	38	80

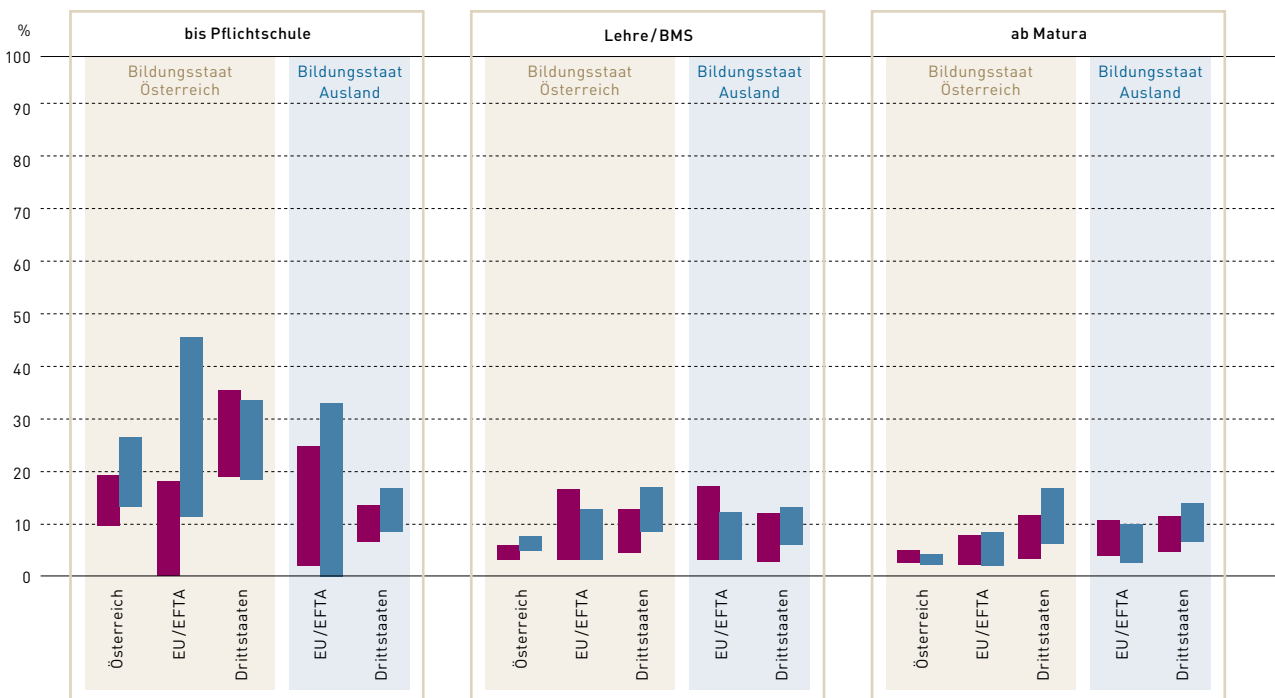
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV, Datenprüfung und -aufbereitung: bmwf, Abt. I/9

Beschäftigung & Arbeitsmarkt

Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern



Arbeitslosenraten der beschäftigten Frauen und Männer (ohne Lehrlinge) Mitte 2010 bis Mitte 2013 nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und familiärer Herkunft



Quelle: Mikrozensus 2007 bis 2013, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im farbigen Bereich [Vertrauensbereich; violett=Frauen; blau=Männer]

Beschäftigte nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft

Sektoren	Arbeits- stätten	Frauen				Männer				Insgesamt			
		Gesamt	Öster- reich	EU/EFTA	Dritt- staaten	Gesamt	Öster- reich	EU/ EFTA	Dritt- staaten	Gesamt	Öster- reich	EU/ EFTA	Dritt- staaten
Primärer Sektor													
Land- und Forstwirtschaft	728	808	486	260	62	1.070	611	363	96	1.878	1.097	623	158
Gesamt	728	808	486	260	62	1.070	611	363	96	1.878	1.097	623	158
Sekundärer Sektor													
Bergbau	31	81	66	11	4	200	166	13	21	281	232	24	25
Herstellung von Waren	4.088	17.283	14.545	1.508	1.230	42.982	36.802	2.914	3.266	60.265	51.347	4.422	4.496
Energieversorgung	129	1.597	1.524	58	15	5.832	5.681	115	36	7.429	7.205	173	51
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	327	442	385	37	20	2.096	1.793	164	139	2.538	2.178	201	159
Bau	7.674	6.879	5.044	1.345	490	50.991	32.189	10.342	8.460	57.870	37.233	11.687	8.950
Gesamt	12.249	26.282	21.564	2.959	1.759	102.101	76.631	13.548	11.922	128.383	98.195	16.507	13.681
Tertiärer Sektor													
Handel	22.522	70.402	57.925	6.530	5.947	68.963	56.729	5.522	6.712	139.365	114.654	12.052	12.659
Verkehr	4.879	8.324	7.293	603	428	38.076	31.608	2.166	4.302	46.400	38.901	2.769	4.730
Beherbergung und Gastronomie	8.127	26.739	16.202	5.248	5.289	28.789	17.771	4.097	6.921	55.528	33.973	9.345	12.210
Information und Kommunikation	8.792	15.966	14.262	1.283	421	34.131	30.934	2.438	759	50.097	45.196	3.721	1.180
Finanz- und Versicherungsleistungen	3.486	21.473	19.724	1.230	519	21.487	19.512	1.490	485	42.960	39.236	2.720	1.004
Grundstücks- und Wohnungswesen	8.653	11.000	8.885	841	1.274	9.454	7.689	791	974	20.454	16.574	1.632	2.248
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	27.544	50.554	43.727	4.940	1.887	50.045	43.156	4.859	2.030	100.599	86.883	9.799	3.917
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	5.781	39.999	26.924	4.482	8.593	40.675	27.502	4.964	8.209	80.674	54.426	9.446	16.802
Öffentliche Verwaltung	535	44.563	42.645	1.297	621	41.724	40.934	514	276	86.287	83.579	1.811	897
Erziehung und Unterricht	4.352	59.331	52.893	4.434	2.004	31.899	27.382	2.988	1.529	91.230	80.275	7.422	3.533
Gesundheits- und Sozialwesen	11.876	49.443	40.363	6.233	2.847	18.432	15.883	1.407	1.142	67.875	56.246	7.640	3.989
Kunst, Unterhaltung und Erholung	7.085	11.009	9.005	1.460	544	13.377	11.135	1.437	805	24.386	20.140	2.897	1.349
Sonstige Dienstleistungen	12.914	26.784	19.916	5.258	1.610	14.001	11.572	1.268	1.161	40.785	31.488	6.526	2.771
Gesamt	126.546	435.587	359.764	43.839	31.984	411.053	341.807	33.941	35.305	846.640	701.571	77.780	67.289
Insgesamt	139.523	462.677	381.814	47.058	33.805	514.224	419.049	47.852	47.323	976.901	800.863	94.910	81.128

Anmerkung: Beschäftigte: Sämtliche Formen von Beschäftigung (unselbstst., selbstst., geringfügige Beschäftigung). Der Begriff Beschäftigte ist ein Begriff der Arbeitsstättenzählung und unterscheidet sich vom Begriff Erwerbstätige dadurch, dass nicht Personen mit ihrer Haupterwerbstätigkeit gezählt werden, sondern alle Beschäftigungsverhältnisse einer Person. Darüber hinaus ist die Arbeitsstättenzählung nicht auf die Wohnbevölkerung Österreichs eingeschränkt und zählt daher auch Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsort Österreich von Personen, die keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben.

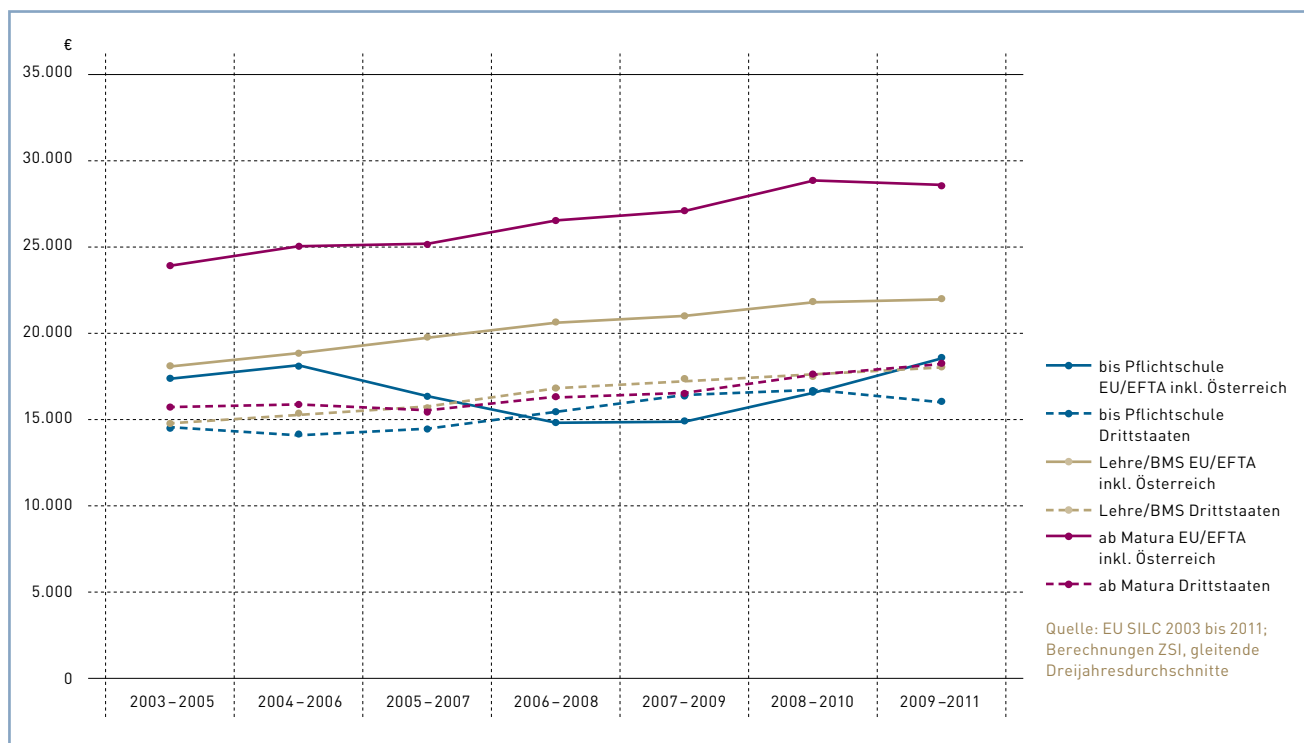
Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA; MA23
Registerzählung 2011 – AZ: Arbeitsstätten, Gebietstand 2011

Einkommen & soziale Sicherung

Entwicklung der mittleren Jahresnettoeinkommen der Frauen in erwerbsfähigem Alter bei 40 Wochenstunden



Entwicklung der mittleren Jahresnettoeinkommen der Männer in erwerbsfähigem Alter bei 40 Wochenstunden



DIVERSITÄTSMONITORING 2011 – 2013: BENCHMARKS

Elf Diversitäts-Benchmarks

Dienstleistungen & KundInnen	Personal & Kompetenzen	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 agiert in Diversitätsfragen vorausschauend und in einer treibenden Rolle
	Die Einrichtung ermöglicht 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 Abteilung/Einrichtung kennt die Gewichtung von MigrantInnen in ihrer KundInnenstruktur.	Die Abteilung/Einrichtung hat ein klares Bild der sozialen Zusammensetzung ihrer KundInnenstruktur. Die Abteilung/Einrichtung erhebt den Migrationshintergrund der KundInnen. Veränderungen des Anteils von KundInnen mit Migrationshintergrund sind bekannt und werden analysiert.
Die Abteilung/Einrichtung kennt die Bedürfnisse von MigrantInnen und berücksichtigt diese in ihren Leistungen.	Die Abteilung/Einrichtung analysiert systematisch, inwieweit KundInnen mit Migrationshintergrund spezifische Bedürfnisse haben. Die Abteilung/Einrichtung setzt gezielt Maßnahmen, um KundInnen mit Migrationshintergrund zu erreichen.
Die Abteilung/Einrichtung weiß, wie ihre Angebote von MigrantInnen wahrgenommen und angenommen werden.	Die Abteilung/Einrichtung hat ein klares Bild darüber, welche ihrer Leistungen von KundInnen mit Migrationshintergrund nachgefragt werden. Die Wirkung von zielgruppenorientierten Maßnahmen auf die Inanspruchnahme von Leistungen ist bekannt und wird systematisch analysiert.

Detail-Benchmarks

Personal & Kompetenzen Diversitäts-Benchmarks	Personal & Kompetenzen Detail-Benchmarks
Die Abteilung/Einrichtung berücksichtigt systematisch Diversitätskompetenz im Personalmanagement.	Diversitätskompetenz ist in allen relevanten Aufgabenfeldern Teil des Anforderungsprofils für die MitarbeiterInnen und wird adäquat berücksichtigt. Die Sprachkompetenzen von MitarbeiterInnen werden systematisch erhoben und sind der Aufgabenstellung der Abteilung bzw. Einrichtung angemessen.
Die Abteilung/Einrichtung hat einen Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen und beschäftigt eine angemessene Zahl von MigrantInnen.	Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ist bekannt und angemessen. Die Entwicklung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Zeitverlauf ist bekannt.
Die Abteilung/Einrichtung fördert die Einstellung von MigrantInnen.	Die Abteilung/Einrichtung verfügt über angemessene Strategien und Instrumente, um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.
Die Abteilung/Einrichtung ermöglicht den innerbetrieblichen Aufstieg von MigrantInnen.	Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in höherwertigen Funktionen ist bekannt und angemessen. Die Entwicklung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in höherwertigen Funktionen ist bekannt und verläuft positiv.
Die Abteilung/Einrichtung macht Diversitätskompetenz zu einem wichtigen Ziel der innerbetrieblichen Weiterbildung.	Die Abteilung/Einrichtung bietet ihren MitarbeiterInnen ein angemessenes Angebot an diversitätsorientierter Weiterbildung. Ein angemessener Anteil der MitarbeiterInnen nimmt diversitätsorientierte Weiterbildungsangebote wahr. Die Abteilung/Einrichtung setzt effektive Maßnahmen, um die Zahl der MitarbeiterInnen, die diversitätsorientierte Fortbildungsangebote nutzen, zu erhöhen.

Detail-Benchmarks

Organisation & Strategie Diversitäts-Benchmarks	Organisation & Strategie Detail-Benchmarks
Die Abteilung/Einrichtung macht Diversitätsmanagement zu einem wichtigen Ziel der Organisationsentwicklung.	Diversitätsaspekte werden in den Strategiedokumenten der Abteilung/Einrichtung angemessen thematisiert. Die Abteilung/Einrichtung hat angemessene Veränderungen in ihrer Organisation vorgenommen, um den Anforderungen des Diversitätsmanagements gerecht zu werden. Diversitätsmanagement ist als kontinuierliche Herausforderung für den Organisationsalltag bzw. für die Organisationsentwicklung präsent.
Die Abteilung/Einrichtung lebt Diversität in Organisationskultur und -alltag.	Die Abteilung/Einrichtung setzt adäquate Maßnahmen, um die MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen. Die Abteilung/Einrichtung bezieht eine deutliche Haltung gegen Diskriminierung und reagiert bei Diskriminierungsfällen konsequent und systematisch.
Die Abteilung/Einrichtung agiert in Diversitätsfragen vorausschauend und in einer treibenden Rolle	Die Abteilung/Einrichtung hat ein Bild über die zentralen künftigen diversitätsrelevanten Herausforderungen in ihrem Aufgabengebiet. Die Abteilung/Einrichtung wirkt als Multiplikator für Diversitätsmanagement in ihrem Handlungsfeld.

DIVERSITÄTSMONITORING FRAGEBOGEN

Die 42 teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen wurden mittels einem passwortgeschützten umfangreichen Online-Fragebogen befragt. Neben Fragen zu Basisdaten, Dienstleistungen und KundInnen, MitarbeiterInnen und Kompetenzen sowie Organisation und Strategie bestand auch die Möglichkeit, Unterlagen zu Best-Practice-Beispielen hochzuladen. Die Fragenkomplexe beinhalteten folgende Struktur:

1 Basisdaten der Organisation

1.1 Um Ihre Antworten im richtigen Zusammenhang bewerten zu können, bitte wir Sie, einige Eckdaten hinsichtlich Aufgabenstellung, KundInnenkontakte und Personalstand Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung anzugeben.

1.1.1 Was sind die Eckpunkte Ihrer Tätigkeit?

2 Dienstleistungen & KundInnen

2.1 Wie gut kennen Sie Ihre Kundinnen und Kunden?

2.1.1 Wer sind Ihre Kundinnen und Kunden?

2.1.2 Wie hat sich der Anteil von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund in den letzten zwei Jahren entwickelt?

2.2 Wie erheben und berücksichtigen Sie unterschiedliche Bedürfnisse Ihrer Kundinnen und Kunden?

2.2.1 Können Sie spezifische Ansprüche und Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund feststellen?

2.2.2 Was tun Sie, um Ihre Leistungen entsprechend den Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund zu gestalten?

2.2.3 Wie erreichen, informieren und beraten Sie Ihre Kundinnen und Kunden?

2.2.4 In welchen Sprachen kommunizieren Sie mit Ihren Kundinnen und Kunden?

2.3 Wie werden Ihre Leistungen von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund angenommen und wahrgenommen?

2.3.1 Gibt es von Ihnen erbrachte Leistungen oder Angebote, von denen Sie wissen, dass sie seltener oder gar nicht von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund nachgefragt werden?

2.3.2 Haben zielgruppenspezifische Maßnahmen zu einer veränderten Inanspruchnahme Ihrer Leistungen durch Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund geführt?

2.3.3 Wie überprüfen Sie die Wirkung zielgruppenspezifischer Maßnahmen?

2.4 Rückblick und Ausblick

2.4.1 Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich Dienstleistungen & KundInnen?

2.4.2 Welche Herausforderungen bestehen?

2.4.3 Best Practice im Bereich Dienstleistungen & KundInnen

3 Personal & Kompetenzen

3.1 Wie wichtig ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz in Ihrem Aufgabenfeld?

- 3.1.1** Ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz bei Ihrer Personalauswahl relevant?
- 3.1.2** Falls Sie Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren berücksichtigen: Wie gewichten Sie...?
- 3.1.3** Welche Sprachen spricht Ihre Abteilung bzw. Einrichtung?

3.2 Ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz ein Ziel der Weiterbildung?

- 3.2.1** Welche diversitätsorientierten Fortbildungsangebote werden von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen?
- 3.2.2** Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von diversitätsorientierter Weiterbildung?
- 3.2.3** Was tun Sie, um die Nutzung von diversitätsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen?

3.3 Woher kommen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

- 3.3.1** Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Migrationshintergrund?
- 3.3.2** Sind Sie bemüht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen?
- 3.3.3** Beschäftigen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in höherwertigen Funktionen bzw. Führungspositionen?

3.4 Rückblick und Ausblick

- 3.4.1** Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich Personal & Kompetenzen?
- 3.4.2** Welche Herausforderungen bestehen?
- 3.4.3** Best Practice im Bereich Personal & Kompetenzen

4 Organisation & Strategie

4.1 Welchen Stellenwert hat Diversitätsmanagement für Ihre Organisation?

- 4.1.1** Wie präsent ist das Thema der Diversität in Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?
- 4.1.2** Ist Diversitätsmanagement struktureller Bestandteil der Organisationsentwicklung?
- 4.1.3** Wie gehen Sie mit Diskriminierung um?
- 4.1.4** Welche Maßnahmen setzen Sie, um die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität in Ihrem Handlungsfeld voranzutreiben?

4.2 Rückblick und Ausblick

- 4.2.1** Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich Organisation & Strategie?
- 4.2.2** Welche Herausforderungen bestehen?
- 4.2.3** Best Practices im Bereich Organisation & Strategie

5 Ihr Feedback zum Diversitätsmonitor

5.1 Nutzen und Anregungen

Datenquellen

Register: Für das Wiener Integrationsmonitoring werden u.a. Daten aus amtlichen Registern herangezogen. Statistiken über den Bevölkerungsstand sowie über Wanderungen werden auf Grundlage des Zentralen Melderegisters (ZMR) von der Bundesanstalt Statistik Österreich in Form des Bevölkerungsregisters („POPREG“) aufgearbeitet. Als weitere Datenquelle dient das **Bildungsstandregister**, welches ebenfalls von der Bundesanstalt Statistik Österreich geführt wird, die **Wählerevidenz** der Gemeinde Wien und die **Arbeitsmarktdatenbank** des Arbeitsmarktservice Österreich. 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.

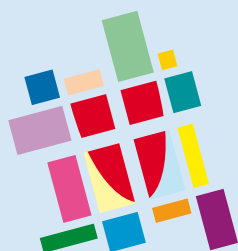
Das **Zentrale Melderegister** bildet das Kernstück der Registerzählung. Die Registerzählung hat auf Basis des Registerzählungsgesetzes BGBl. I Nr. 33/2006 vom 16. März 2006 die traditionelle Volkszählung abgelöst. Seit 2011 werden die Informationen nicht mehr von den Bürgerinnen und Bürgern persönlich eingeholt, sondern den vorliegenden Verwaltungsregistern entnommen. 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** u.v.m.

Mikrozensus (MZ): 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.a.m.). Da jedes Register inhaltlich spezialisiert ist, wird der MZ auch bei Indikatoren herangezogen, die in andere inhaltliche Bereiche übergreifen. Die Stichprobe des Mikrozensus in Wien umfasst jedes Quartal rund 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 Personen mit einem im Ausland geborenen Elternteil. Befragt werden nur Personen aus Privathaushalten, darin aber alle Mitglieder. Durchgeführt wird der MZ von der Statistik Austria, seit 2004 in kontinuierlicher Form mit vierteljährlichen Berichtsterminen. Für den Integrationsmonitor 2013 standen Daten aus 24 Quartalen von Mitte 2007 bis Mitte 2013 zur Verfügung.

EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions): EU-SILC ist eine jährliche Befragung über Einkommen von und Lebensbedingungen in Privathaushalten in der EU; sie ist die einzige verfügbare Datenquelle zu Haushaltseinkommen in Österreich. Die persönlichen Einkommen und die Haushaltseinkommen für 2010 und 2011 wurden von der Statistik Austria nicht mehr wie in den Jahren zuvor mittels Befragung erhoben, sondern aus den Lohnsteuerdaten entnommen. Diese Befragungsdaten wurden nachträglich personengenau hinzugefügt. Nur in SILC 2011 stehen sowohl Befragungs- als auch Lohnsteuerdaten zur Verfügung. SILC erhebt jeweils das Jahreseinkommen des vorangegangenen Kalenderjahres. Für den Monitor 2013 wurden Daten aus den Befragungen von 2004 bis 2011 herangezogen, also für die Kalenderjahre 2003 bis 2010. 2011 wurden dazu 1.315 Wiener Haushalte mit 2.598 Personen befragt.

Andere Datenquellen: Die Erhebung „**Leben und Lebensqualität in Wien**“ (LLIW) 2013 wurde im Rahmen einer Forschungs Kooperation der Stadt Wien und Universität Wien („**Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung – SOWI II**“) durch das Meinungsforschungsinstitut IFES 2013 mit mehr als 8.000 Befragten ab 15 Jahren durchgeführt. Ebenso Eingang in den Integrationsmonitor finden Ergebnisse aus der Monitoringstudie „**Zusammenleben**“ (IFES 2013). Sofern weitere Datenquellen für einzelne Indikatoren herangezogen wurden, werden diese im jeweiligen Themenfeld angeführt und erläutert.

WIENER INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR 2011 – 2013



WIEN IST VIELFALT. MA 17

Stadtwien