

# MONITORING INTEGRATION DIVERSITÄT WIEN 2013 – 2016





## 4. WIENER INTEGRATIONS- & DIVERSITÄTSMONITOR 2013 – 2016

Herausgegeben von der Stadt Wien  
Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität



### **Projektleitung**

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

### **Projektteam Integrationsmonitor**

Karin König, Theodora Manolakos, Peter Stadlmann (MA 17), Birgit Akagündüz-Binder, Udo Häberlin (MA 18),  
Ursula Ganai (MA 24), August Gächter (ZSI – Zentrum für Soziale Innovation)

### **Projektteam Diversitätsmonitor**

Kurt Luger (MA 17), Herbert Bartik, Doris Fröschl (UIV – Urban Innovation Vienna)

## 4. WIENER INTEGRATIONS- & DIVERSITÄTSMONITOR 2013–2016

### Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einleitung	6
Leseanleitung	8
<b>Methode &amp; Umsetzung</b>	
Integrationsmonitoring	12
Integrationsindikatoren 2016	13
Diversitätsmonitoring	14
Bewertete Abteilungen und Einrichtungen 2016	16
<b>Kernergebnisse</b>	
4. Wiener Integrationsmonitor	19
4. Wiener Diversitätsmonitor	22
<b>Demografie &amp; Einwanderungsrecht</b>	<b>26</b>
55 Jahre Migrationsgeschehen in Wien	27
Demografie	30
Einwanderungs- und Asylrecht in Österreich	39
<b>Gleichstellung &amp; Partizipation</b>	<b>47</b>
Integrationsmonitor	
Einbürgerung	49
Ausschluss von voller rechtlicher Gleichstellung	51
Ausschluss von politischer Partizipation	54
Diversitätsmonitor	
MA 3, MA 17, MA 35, MA 57 und MA 62	57
<b>Bildung</b>	<b>65</b>
Integrationsmonitor	
Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule	67
Bildungsstand	69
Abgeschlossene und (noch) nicht abgeschlossene Ausbildungen	71
Bildungsmobilität zwischen Eltern- und Jugendgeneration	75
Diversitätsmonitor	
MA 10, MA 11, MA 13, SSR und VHS	78
<b>Beschäftigung &amp; Arbeitsmarkt</b>	<b>85</b>
Integrationsmonitor	
Beschäftigungsquoten	88
Dequalifizierung	97
Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET)	100
Diversitätsmonitor	
MA 2, MA 36, MA 59, MA 63, waff und Wirtschaftsagentur Wien	106

<b>Einkommen &amp; soziale Sicherung</b>	<b>115</b>
Integrationsmonitor	
Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit	117
Äquivalisiertes Haushaltseinkommen	121
BMS-Inanspruchnahme	125
Diversitätsmonitor	
MA 40	134
<b>Gesundheit</b>	<b>137</b>
Integrationsmonitor	
Subjektives Gesundheitsempfinden	139
Diversitätsmonitor	
MA 15, MA 70, FSW, KAV, KWP, WiG, WPPA, SDW	140
<b>Wohnen</b>	<b>149</b>
Integrationsmonitor	
Rechtssicherheit des Wohnens	152
Wohnstandard und Leistbarkeit	156
Räumliche Konzentrationen	158
Diversitätsmonitor	
MA 25, MA 50, Wiener Wohnen und Wohnservice/wohnpartner	161
<b>Infrastruktur</b>	<b>167</b>
Diversitätsmonitor	
MA 44, MA 48, MA 68, MBAs 12, 20, 21 und Wien Kanal	168
<b>Öffentlicher Raum &amp; Zusammenleben</b>	<b>175</b>
Integrationsmonitor	
Potenzieller Nutzungsdruck	177
Einschätzung des Zusammenlebens	179
Diversitätsmonitor	
MA 7, MA 18, MA 21, MA 53, MA 55, stadt wien marketing gmbh und Mobilitätsagentur Wien	182
<b>Diversitätsmonitoring</b>	<b>191</b>
Best Practices & Gesamtergebnisse für die drei Analysedimensionen	192
Exkurs: Flucht & Asyl	207
<b>Personalerhebung</b>	<b>215</b>
<b>Anhang</b>	<b>233</b>
Glossar	234
Tabellen & Grafiken	240
Diversitätsmonitoring 2013–2016: Benchmarks	248
Fragebogen	250
Datenquellen	253
Impressum	255



## **Vorwort**

Wien ist historisch wie gegenwärtig von Zuwanderung geprägt und eine der am stärksten wachsenden Metropolen Europas. Wachstum und Vielfalt machen die Dynamik einer Großstadt aus und bringen Veränderungen mit sich.

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre haben die Politik, Verwaltung und auch die Bevölkerung unserer Stadt vor große Herausforderungen gestellt. Die politischen, sozialen und ökonomischen Krisen und Konflikte in den unterschiedlichen Weltgegenden wie auch die Auswirkungen des globalen Klimawandels haben Migrationsdynamiken beschleunigt und weltweit zu großen Fluchtbewegungen geführt.

Die Stadt Wien hat diese Herausforderung gemeinsam mit den Wienerinnen und Wienern solidarisch und mit viel Engagement bewältigt. Die Ereignisse der vergangenen beiden Jahre machen deutlich, dass sich unsere Stadt weiter verändert und vielfältiger wird – wie sie es auch in den vergangenen Jahrzehnten in unterschiedlichem Ausmaß immer getan hat. Denn Wien ist seit jeher eine Einwanderungsstadt.

Mit dynamischem Wachstum und steigender Vielfalt gehen Veränderungen der Anforderungen an die Politik und die Verwaltung in allen Bereichen des Lebens einher. Von den Kindergärten über den Arbeitsplatz bis hin zur Pflege hat die Stadt die Verantwortung, optimale Leistungen und Bedingungen für die sich verändernde Gesellschaft anzubieten.

Wie alle Weltstädte lebt Wien von der Vielfalt seiner Bewohnerinnen und Bewohner. Eine Vielfalt von Lebensweisen, Sprachen, Wissen, Erfahrungen, unterschiedlichsten Lebensgeschichten und vielem mehr. Eine vielfältige Millionenstadt vereint Chancen und unglaubliche neue Möglichkeiten in sich. Aber auch große Herausforderungen. Es ist die Aufgabe der Politik, Chancen und Risiken zu erkennen, klar zu benennen und vor allem auch, die Herausforderungen aktiv anzugehen und Lösungen zu erarbeiten. Ziel einer inklusiven und visionären Stadtpolitik muss es ein, die gesellschaftliche Vielfalt auch in den Leistungen der Verwaltung abzubilden.

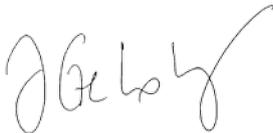
Tragfähige Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen erfordern eine fundierte Kenntnis unserer Stadtgesellschaft und ihrer Herausforderungen und ein Bekenntnis zu fakten- und evidenzbasierter Politik.

Vor zehn Jahren hat Wien daher begonnen, ein Integrations- und Diversitätsmonitoring zu entwickeln, und damit ein Instrument geschaffen, das auf empirischer Basis zeigt, wo die Stadt bei Diversität und Integration steht und wie sich die unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereiche entwickeln.

Der Integrations- und Diversitätsmonitor überzeugt in seiner Qualität und wird als verlässliche Quelle und Grundlagendokument vielfach zitiert und herangezogen – über Österreich hinaus. Er wurde bereits mehrfach ausgezeichnet und ist ein unverzichtbarer Bestandteil für strategische Entwicklungen in Politik und Verwaltung der Stadt Wien.

Als Personalstadtrat freut es mich, dass für den vierten Integrations- und Diversitätsmonitor 43 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt teilgenommen haben. Damit wurde ein weiterer Schritt in Richtung der Verankerung einer diversitäts- und gleichstellungsorientierten Stadt- und Personalpolitik geleistet.

Zum Schluss möchte ich ein herzliches Dankeschön an alle KooperationspartnerInnen MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung, MA 24 – Gesundheits- und Sozialplanung, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik und MA 2 – Personalservice, die AuftragnehmerInnen Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) und Urban Innovation Vienna, sowie an das Team der MA 17 – Integration und Diversität richten, deren hervorragende Arbeit und kontinuierliches Engagement zur hohen Qualität dieses Berichts führten.



**Jürgen Czernohorszky**

Amtsführender Stadtrat für Bildung, Integration, Jugend und Personal

## EINLEITUNG

Im November 2007 stellte die Magistratsabteilung 17 auf der internationalen Tagung „Integration messbar machen“ das Konzept für ein Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring vor und ging unter internationaler und nationaler Beteiligung der Frage nach der „Messbarkeit“ von Integration und Diversität aus unterschiedlichen fachlichen und institutionellen Blickwinkeln nach. Seither wurde in einem inhaltlich umfassenden Prozess unter breiter Beteiligung von Verwaltung und Wissenschaft an der Konkretisierung, Umsetzung und Vertiefung des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings gearbeitet.

Der vorliegende 4. Monitor bildet diese 10-jährige Entwicklung in mehrfacher Weise ab:

Bereits die Publikation des ersten Monitors führte innerhalb der Verwaltung zu vertiefter Kooperation in Hinblick auf Datenverwaltung und Dokumentation, Datenverwertung für integrations- und diversitätspolitische Fragestellungen und Identifikation und Bedeutung von Zielgruppen. Dadurch verbesserte sich über die Jahre die Qualität der Daten und Kennzahlen und damit die Aussagekraft der Indikatorergebnisse. Die Grundlage eines jeden Monitorings bilden neben den Daten auch die Zeitreihen, die es erst ermöglichen, Veränderungsprozesse zu beobachten und zu bewerten. Das Integrationsmonitoring beinhaltet mit dem 4. Monitor Zeitreihen, die zumindest bis 2007 zurückreichen, Auswertungen von 36 Haushaltbefragungen und zahlreiche Verwaltungsdaten, die seit dem ersten Monitor 2009 fortgeschrieben werden konnten. Insgesamt haben sich 51 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien mindestens einmal am Diversitätsmonitoring beteiligt. Im 4. Monitor 2013 bis 2016 können die Ergebnisse von 43 beteiligten Wiener Verwaltungseinrichtungen abgebildet werden. Beim 1. Monitor 2007 bis 2009 waren es 30.

Die Daten und Ergebnisse spiegeln aber vor allem politische, historische und gesellschaftliche Ereignisse des vergangenen Jahrzehnts wider, allen voran das Bevölkerungswachstum Wiens mit fast 190.000 WohnbürgerInnen mehr seit 2007. Das Ende der Übergangsfristen für die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für insgesamt zehn neue EU-Mitgliedsländer, das Einsetzen der globalen Wirtschaftskrisen, Kriege und Gewalt in Ländern wie Afghanistan, Tschetschenien, dem Irak, Syrien, dem Sudan, Somalia uvm. führten zu neuen bzw. verstärkten Migrationsbewegungen innerhalb der EU und nach Europa.

Für Politik und Verwaltung bedeuten diese Migrationsbewegungen, dass Angebote für eine wachsende Bevölkerung adaptiert, erweitert, neu begründet und vor allem zugänglich gemacht werden müssen. Diese Veränderungen betreffen die verschiedensten Bereiche des städtischen Lebens: den Bildungssektor, den Arbeits- und Wohnungsmarkt, die Verkehrsplanung, die Nutzung des öffentlichen Raumes usw. Auch wissenschaftliche Grundlagen mussten bzw. müssen geschaffen werden, die eine systematische, auf validen und zuverlässigen qualitativen und quantitativen Fakten und Daten basierende Arbeit der Wiener Verwaltung ermöglichen. Das Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring ist eine dieser Grundlagen.

In acht Handlungsfeldern werden die Ergebnisse der Beobachtungsphase des 4. Integrations- und Diversitätsmonitorings von 2013 bis 2016 abgebildet und beschrieben; auf Entwicklungen und Veränderungen seit 2007 wird eingegangen. Vorangestellt ist das Kapitel „Demografie und Recht“, welches die Grundlage für die integrations- und diversitätsrelevanten Ergebnisse in den Handlungsfeldern bietet. Dann folgen die acht Handlungsfelder und eine Zusammenstellung von Good Practices sowie die Bewertung des Diversitätsmanagements der Wiener Verwaltung für die untersuchten Dimensionen Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenzen und Organisation & Strategie.

### **Die acht Handlungsfelder des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings**

1. Gleichstellung & Partizipation
2. Bildung
3. Beschäftigung & Arbeitsmarkt
4. Einkommen & soziale Sicherung
5. Gesundheit
6. Wohnen
7. Infrastruktur
8. Öffentlicher Raum & Zusammenleben

Für das Diversitätsmanagement wurde ein Exkurs über Flucht und Asyl zusammengestellt, für den in den Fragebogen besondere Fragen aufgenommen wurden, da die Stadt Wien und ihre Verwaltung ab 2015 bedingt durch die starke Fluchtmigration viele Diversitätsmaßnahmen ausgebaut und neu entwickelt haben.

Zum zweiten Mal wurde im Rahmen des Diversitätsmonitorings eine Auswertung des Wiener Verwaltungspersonals (Personalerhebung) in Hinblick auf Herkunft, Alter und Geschlecht durchgeführt, und Daten zur Repräsentanz in Verwendungsgruppen und Dienstklassen wurden erhoben. Damit verbunden sind Fragen des gleichberechtigten Zugangs zur Stadtverwaltung und der fairen Einstiegs- und Aufstiegschancen für alle Bediensteten.

Der vorliegende Monitor trägt die Handschrift und Expertise von neun AutorInnen. Fachbegriffe und methodische Anmerkungen werden entweder an der direkten Stelle erläutert oder befinden sich im Glossar mit entsprechendem Hinweis. Ergänzende Tabellen und Informationen sind im Anhang zu finden.

Der 4. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor steht in gedruckter Ausgabe und als barrierefreies PDF-Dokument als Download zur Verfügung:  
[www.wien.gv.at/menschen/integration](http://www.wien.gv.at/menschen/integration)



### Beobachtungszeitraum

Der **Beobachtungszeitraum** für den 4. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor ist 2013 bis 2016, d. h., sämtliche für die Berechnungen herangezogenen Daten für den Integrations- wie auch den Diversitätsmonitor sind in diesem Zeitraum erfasst und dokumentiert worden. Auch der Stand der Geltung der im Bericht zitierten Gesetze bezieht sich auf diesen Zeitraum.

### Entwicklungen und Trends

werden im Vergleich zu den vorherigen Beobachtungszeiträumen 2007 bis 2009 (1. Monitor), 2009 bis 2011 (2. Monitor) und 2011 bis 2013 (3. Monitor) analysiert und beschrieben.

### Handlungsfelder

Jedes **Handlungsfeld** startet mit **Kernergebnissen** zuerst aus dem Integrationsmonitoring (ausgenommen das Handlungsfeld Infrastruktur). Danach folgen die Ergebnisse zu den **Integrationsindikatoren**. Nach dem Handlungsfeld des Integrationsmonitors folgt jeweils das Handlungsfeld des Diversitätsmonitors mit Kernergebnissen in Form eines **Diversitätsanzeigers** für alle drei Analysedimensionen (Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenzen, Organisation & Strategie [**↗ Methoden**]) und den Einzelergebnissen der dem jeweiligen Handlungsfeld zugeordneten und bewerteten **Abteilungen und Einrichtungen**. In der Randspalte finden sich die Diversitätsanzeiger zur jeweiligen Abteilung, und zwar an der Stelle, wo sie beschrieben werden.

### Best Practices und Exkurs

Die „**Best Practices**“ des Diversitätsmanagements der Abteilungen werden in den **Ergebnissen für die drei Analysedimensionen** kompakt dargestellt. Ein Exkurs im Diversitätsmonitor widmet sich dem Thema „**Flucht & Asyl**“, um Auswirkungen aktueller Entwicklungen auf die Leistungserbringung der Stadtverwaltung aufzuzeigen.

### Farbschema

Das **Farbschema** des Wiener Monitors beinhaltet seit der ersten Publikation die Leitfarben **braun** (1. Monitor), **blau** (2. Monitor), **magenta** (3. Monitor) und **grün** (4. aktueller Monitor). Für die Vergleichbarkeit und leichtere Erkennbarkeit „auf einen Blick“ werden die Inhalte für den **Gesamtbericht (Integrations- und Diversitätsmonitor)** in Brauntönen gehalten, der **Integrationsmonitor** wird blau überschrieben, der **Diversitätsmonitor** magenta.

Auch Abbildungen und Unterscheidungsmerkmale folgen dem **Farbschema**. So sind z. B. die Variablen EU **hellblau**, Drittstaaten **dunkelblau** und Österreich **braun** belegt.

### Verweise

sind mit einem Pfeilsymbol (**↗**) markiert, d. h. dazu finden sich im genannten Kapitel oder Anhang weitere Ergebnisse und/oder Erläuterungen.

### Quellenangaben

finden sich im Text an der Stelle, wo sie zitiert werden, und zwar in der Randspalte.







## INTEGRATIONSMONITORING – METHODE UND UMSETZUNG

Monitoring ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen. Es ermöglicht – sofern es die Daten zulassen – Aussagen und Einschätzungen über rechtliche, soziale und ökonomische Entwicklungen einer Gesellschaft. Die Ergebnisse fließen in acht Themenfelder ein, die eng miteinander verbunden sind und deren Indikatoren Schlüsselindikatoren zur Messung von Integration und Diversität darstellen.

Im Integrationsmonitoring werden der Grad der Gleichstellung von Zuwanderungs- und Aufnahmegesellschaft sowie Annäherungsprozesse und Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen, Gütern und (Dienst-)Leistungen gemessen. Miteinbezogen in die quantitative Analyse werden zudem Fragen nach Kontinuitäten und nach den Ursachen für etwaige Veränderungen.

Die Integrationsindikatoren des Wiener Monitorings wurden 2007/2008 im Rahmen einer Machbarkeitsstudie durch das Zentrum für Soziale Innovation<sup>1</sup> und den wissenschaftlichen Beirat, der die Erstellung des ersten Wiener Monitors begleitete, entwickelt. Aus diesen fast 200 gesammelten Indikatoren wurden rund 60 Kernindikatoren gewählt. Diese werden seitdem regelmäßig mit Daten dokumentiert und aktualisiert. Für die vorliegende Publikation werden zwei bis vier Indikatoren pro Themenfeld abgebildet und beschrieben.

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, die gesellschaftliche und politische Partizipation hat und ob ein indikatorengestütztes Monitoring-System diesen Aspekt identifizieren und abbilden kann.

### Integrationsindikatoren zur Messung von Integration(sprozessen)

Im Rahmen des Wiener Monitorings kann nur als Indikator dienen, was regelmäßig, in immer wieder gleicher Weise und gleicher Qualität erhoben wird. Die Grundlage dafür sind genaue Nachforschungen über Entstehung und Verarbeitung der Daten bei den DatenproduzentInnen und -verfügerInnen. Angaben dazu finden sich bei den jeweiligen Indikatoren unter der Quelle bzw. in der Legende oder in einem eigenen Kasten mit **➤ Methodischen Anmerkungen**.

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

1 ZSI (2008a) Konzept für ein städtisches „Integrationsmonitoring“ in Wien; Manuskript und ZSI (2008b) Skizze einer möglichen Struktur des Monitorings; Manuskript.

Handlungsfeld	Indikatoren
<b>Gleichstellung &amp; Partizipation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate)</li> <li>• Anteil der AusländerInnen, die aufgrund ihres niedrigen Haushaltseinkommens von der Einbürgerung ausgeschlossen wären</li> <li>• Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht an den Personen im wahlfähigen Alter</li> </ul>
<b>Bildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule</li> <li>• Bildungsstand</li> </ul>
<b>Beschäftigung &amp; Arbeitsmarkt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsquote</li> <li>• Anteil der Beschäftigung in Hilfs-/Anlern Tätigkeiten (Dequalifizierung)</li> <li>• Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige</li> </ul>
<b>Einkommen &amp; soziale Sicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit</li> <li>• Äquivalisiertes Haushaltseinkommen</li> <li>• Inanspruchnahme von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS)</li> </ul>
<b>Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjektives Gesundheitsempfinden</li> </ul>
<b>Wohnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verteilung der Herkunftsgruppen innerhalb der und über die Wohnsegmente (Rechtsgrund der Wohnungsbenützung)</li> <li>• Verfügbare Wohnfläche pro Haushaltsmitglied und Anzahl der Wohnräume pro Haushalt (Wohnstandard)</li> <li>• Durchschnittliche Wohnkosten und Bezug von Wohnbeihilfe (Leistbarkeit der Wohnung)</li> <li>• Wohnverteilung der Bevölkerung über definierte Wohngebietstypen (räumliche Konzentrationen)</li> </ul>
<b>Infrastruktur</b>	Keine Abbildung
<b>Öffentlicher Raum &amp; Zusammenleben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum bzw. die Freiflächen</li> <li>• Einschätzung des Zusammenlebens durch die Wiener Bevölkerung</li> </ul>

## DIVERSITÄTSMONITORING – METHODE UND UMSETZUNG

Nach 2009, 2011 und 2013 liegt nunmehr mit dem Diversitätsmonitor 2016 die vierte umfassende Analyse des Diversitätsmanagements der Stadt Wien vor. 43 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt nahmen diesmal am Monitoring teil. Seit 2009 hat sich die Zahl der teilnehmenden Einrichtungen sukzessive erhöht (2009: 30, 2011: 38, 2013: 42). Von den 43 teilnehmenden Abteilungen waren 38 bereits im Vormonitor vertreten, fünf Abteilungen kamen neu hinzu. Dieses breite Sample stellt in Verbindung mit der hohen Kontinuität des Monitorings ein wesentliches Erfolgskriterium dar. So wird ein umfassender und valider Blick auf den Status quo ermöglicht, Entwicklungsverläufe werden sichtbar gemacht und Erfolge bei der Umsetzung des Diversitätsansatzes der Stadt aufgezeigt.

Anhand der drei Diversitätsdimensionen (Alter, Geschlecht, Herkunft) wird der Stand des Diversitätsmanagements der Einrichtungen analysiert. Bezüglich der Dimension Herkunft wird mit dem Begriff Migrationshintergrund (MH, [↗ Glossar](#)) gearbeitet, welcher breiter gefasst ist als ausländische Herkunft. Diese Form entspricht vom Begriffsinhalt her eher derjenigen, welche im alltäglichen Sprachgebrauch in Verwendung ist. Beim Diversitätsmonitoring wird MH als eine Kategorie zur Analyse verwendet, welche von jeglichen Stereotypen befreit ist. Wird zum Beispiel das Organisationsklima anhand der drei Dimensionen untersucht, kann festgestellt werden, ob mit Diversität umgegangen werden kann oder ob Benachteiligungen oder Bevorteilungen existieren.

Der Diversitätsmonitor ist nicht nur die Darstellung der Ergebnisse der Analyse von Status und Entwicklungsverläufen des Diversitätsmanagements der Abteilungen und Einrichtungen, sondern auch ein Instrument, um erfolgreiche Strategien, Maßnahmen und Projekte bekannt zu machen, um Inputs für die Organisationsentwicklung zu geben und um wechselseitiges Lernen zu ermöglichen. Seit dem Monitor 2013 gehört daher das „vor den Vorhang Holen“ von Best Practices zum Bestandteil des Monitorings.

### Wie das Diversitätsmonitoring funktioniert

Basis des Diversitätsmonitorings ist die umfangreiche Online-Befragung ([↗ Anhang: Fragebogen](#)) aller teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien. Die Ergebnisse der Befragung bilden die Grundlage für die Darstellung des jeweils erzielten Umsetzungsstands im Diversitätsmanagement. Diese Darstellung erfolgt wie bereits bei den Monitoren 2011 und 2013 in Form von sogenannten „Diversitätsanzeigern“, die verdeutlichen, inwieweit Dienstleistungen und Services, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in soziokultureller Hinsicht vielfältige Stadt mit einer mobiler gewordenen Gesellschaft angepasst wurden. Die Erhebungs- und Bewertungsmethode unter Heranziehung von definierten Diversitätsbenchmarks ([↗ Anhang, S. 248](#)) erlaubt einen direkten Vergleich mit den Monitoring-Ergebnissen der Vergangenheit. Möglich ist somit eine valide Einschätzung der Entwicklungspfade einzelner Einrichtungen wie auch insgesamt der Entwicklungsdynamik in Wien.

## **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 des integrationsorientierten Diversitätsmanagements 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 Diversitätsbenchmarks 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 Diversitätsbenchmark erfüllt ist.

**Vier Entwicklungsphasen.** Je höher der Erfüllungsgrad der Diversitätsbenchmarks ist, desto weiter fortgeschritten ist 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 ermöglichen 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 sind auch der Gesamtüberblick über eines der acht thematischen Handlungsfelder sowie vergleichende Darstellungen, die sämtliche einbezogene Organisationen berücksichtigen.

Das detaillierte Benchmark-System und weitere Erläuterungen zur Methode finden sich im **7 Anhang**. 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.

**Welche Einrichtungen und Themenfelder wurden analysiert?**

Analog zu den Vormonitoren 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 Feedbackschleifen auf Leitungsebene konnten Diversitätsanzeiger von insgesamt 43 Abteilungen bzw. Einrichtungen erstellt werden. Für 38 dieser Organisationen gab es bereits im Vormonitor 2013 Diversitätsanzeiger. Die betreffenden Anzeiger im vorliegenden Monitor sind somit direkt mit den Resultaten vergleichbar, die drei Jahre zuvor erzielt worden sind. Die Abteilungen wurden wie bisher den Handlungsfeldern zugeteilt.

Der Monitor misst das Diversitätsmanagement in acht Handlungsfeldern – auch das ist eine Konstante seit Beginn des Monitorings. Diese Handlungsfelder, die für die Stadtgesellschaft von zentraler Bedeutung sind, bilden gleichzeitig die Aufgabenbereiche ab, in denen Stadt und städtische Einrichtungen aktiv sind.

**Handlungsfeld**

**Abteilungen bzw. Einrichtungen**

**Gleichstellung & Partizipation**

- MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung
- MA 17 Integration und Diversität
- MA35 Einwanderung und Staatsbürgerschaft
- MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten
- MA62 Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten\*

**Bildung**

- MA 10 Wiener Kindergärten
- MA 11 Amt für Jugend und Familie
- MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend
- MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Teildienststellen und Erwachsenenbildung
- Stadtschulrat für Wien\*
- VHS Die Wiener Volkshochschulen

**Beschäftigung & Arbeitsmarkt**

- MA 2 Personalservice
- MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen
- MA59 Marktservice und Lebensmittelsicherheit
- MA63 Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand
- waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
- Wirtschaftsagentur Wien

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Abteilungen bzw. Einrichtungen</b>
<b>Einkommen &amp; soziale Sicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht</li> </ul>
<b>Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien</li> <li>• MA 70 Berufsrettung Wien</li> <li>• FSW Fonds Soziales Wien</li> <li>• KAV Wiener Krankenanstaltenverbund</li> <li>• KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser</li> <li>• WiG Wiener Gesundheitsförderung</li> <li>• WPPA Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft</li> <li>• SDW Sucht- und Drogenkoordination Wien*</li> </ul>
<b>Wohnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser/Gruppe Wiener Gebietsbetreuung</li> <li>• MA50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten</li> <li>• Wiener Wohnen</li> <li>• Wohnservice Wien/wohnpartner</li> </ul>
<b>Infrastruktur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA44 Bäder</li> <li>• MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark</li> <li>• MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz</li> <li>• MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke 12, 20 und 21*</li> <li>• Wien Kanal</li> </ul>
<b>Öffentlicher Raum &amp; Zusammenleben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA 7 Kultur*</li> <li>• MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung</li> <li>• MA 21 Stadtteilplanung und Flächennutzung</li> <li>• MA 53 Presse- und Informationsdienst</li> <li>• MA 55 Bürgerdienst – Stadtservice für alle WienerInnen</li> <li>• stadt wien marketing gmbh</li> <li>• Mobilitätsagentur Wien GmbH*</li> </ul>

\* Neu im Sample



## KERNERGEBNISSE 4. WIENER INTEGRATIONSMONITOR

Das Thema Einwanderung betrifft alle Lebensbereiche und Politikfelder.



Der bereits zum 4. Mal erscheinende Integrations- und Diversitätsmonitor zeigt auf, welche Veränderungen in der Einwanderungsgesellschaft und ihren Institutionen in den letzten zehn Jahren stattgefunden haben und welche Herausforderungen die Stadt Wien bewältigen muss.

**8** Handlungsfelder  
**60** Integrationsindikatoren  
**11** Diversitätsbenchmarks  
**3** Analysedimensionen

Das Wiener Monitoring wurde mehrfach ausgezeichnet und ist nicht nur in Österreich, sondern auch in ganz Europa ein Vorbild der Sozialberichterstattung.

Wien ist eine europäische Einwanderungsstadt.



In den letzten zehn Jahren wuchs die Wiener Bevölkerung um elf Prozent von 1.652.449 auf 1.840.226 Menschen an, zum Großteil aufgrund internationaler Zuwanderung.

Ende des nächsten Jahrzehnts wird Wien eine 2-Millionen-Metropole sein. Mehr als ein Drittel aller neu Zugewanderten, die jedes Jahr aus dem Ausland nach Österreich kommen, zieht nach Wien. Im Jahr 2015 gab es 214.410 Außenwanderungen nach Österreich. Davon zogen 78.063 Personen nach Wien, der Großteil kam aus Europa. Der Gesamtwanderungssaldo betrug für Wien 2015 39.185. Davon entfielen 37.942 auf den Saldo der Außenwanderung, der Rest auf den der Binnenwanderung.

**27%** der WienerInnen besitzen einen fremden Pass.

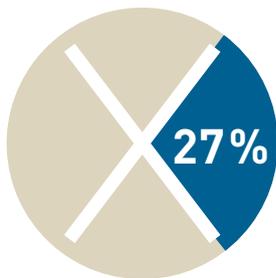
**35%** haben ihren Geburtsort im Ausland.

**36%** der nach Österreich neu Zugewanderten ziehen nach Wien.

**61%** der aus dem Ausland zugewanderten WienerInnen leben schon seit mindestens zehn Jahren in Wien.

634.933 WienerInnen sind im Ausland geboren, 385.363 leben schon mindestens zehn Jahre oder länger in Wien.

Einbürgerungsrecht verhindert rechtliche Gleichstellung und politische Mitsprache.



Mehr als jede/r vierte Wiener/in ist aufgrund ihrer/seiner ausländischen Staatsangehörigkeit vom Wahlrecht ausgeschlossen. Damit stieg das Demokratiedefizit vom 3. auf den 4. Monitor um 3%-Punkte an.

2016 wurden maximal sechs von 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen eingebürgert (3.055 Personen).

**27%** der wahlfähigen WienerInnen sind vom Wahlrecht ausgeschlossen.

**0,6%** betrug die Einbürgerungsrate in Wien 2016.

**21%** der Drittstaatsangehörigen wären aufgrund der Einkommenshürden von der Einbürgerung ausgeschlossen.

Rund ein Fünftel der Haushalte aus Drittstaaten würde die Einkommensvoraussetzungen für eine Einbürgerung derzeit nicht erfüllen.

## Integration erfordert gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung und Kompetenzen.

**30%** der WienerInnen haben ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland absolviert.

**58%** der nach der Pflichtschule zugewanderten Jugendlichen machen einen weiteren Bildungsabschluss.



Ein steigender Anteil der Wiener Bevölkerung hat seine höchste Ausbildung im Ausland abgeschlossen.

Die Ausbildungsbeteiligung über der Pflichtschule steigt weiterhin bei allen Bevölkerungsgruppen.

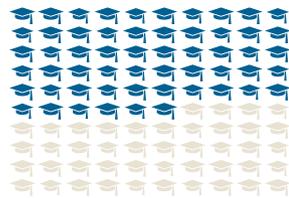
65% der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten haben einen Matura- oder Hochschul-Abschluss. Bei Zugewanderten aus Drittstaaten nahm der Anteil mit diesen Abschlüssen seit 2007 um neun Prozentpunkte zu und lag 2016 bei 39%.

## Große strukturelle Herausforderungen für Integration und Gleichstellung bei Beschäftigung und am Arbeitsmarkt.

**56%** der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung und Abschlüssen aus Drittstaaten arbeiten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten.

**78%** beträgt die Beschäftigungsquote bei Zugewanderten aus EU/EFTA-Staaten.

**56%** beträgt die Beschäftigungsquote bei Zugewanderten aus Drittstaaten.



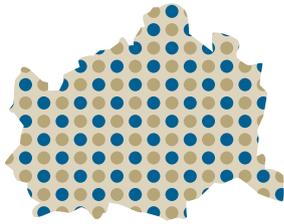
Dequalifikation und Lohndiskriminierung: Abschlüsse aus dem Ausland, vor allem aus Drittstaaten, sind weniger „wert“ als österreichische Bildungsabschlüsse. Sie führen häufig zu einer Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau und/oder einer Entlohnung, die unter der von Menschen mit österreichischen Bildungsabschlüssen liegt.

2016 betrug der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung und Abschlüssen aus Drittstaaten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten 56%. Von dieser Bildungsabwertung (Dequalifikation) sind Frauen am stärksten betroffen.

Insgesamt gesehen gibt es seit 2007 unterschiedliche Verläufe bei der Beschäftigungsbeteiligung. Dort, wo Anstiege in den Beschäftigungsquoten zu beobachten sind, passieren sie durch Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung.

Jugendliche, die ihre bisherige Ausbildung im Ausland absolvierten bzw. deren Eltern zuwanderten, sind stärker von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen (NEETs). 25% der 15- bis 24-Jährigen mit Abschlüssen aus Drittstaaten sind NEETs. Dieser Anteil ist seit 2007 um fünf Prozentpunkte gesunken.

## Integration erfordert existenzsichernde Einkommen und soziale Absicherung.



Höhere Bildung bedeutet für MigrantInnen nicht per se ein höheres Einkommen. Das gilt insbesondere für Frauen, die ihre Bildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben. Ein Universitätsabschluss aus einem Drittstaat hat in etwa den Wert eines Lehrabschlusses von WienerInnen ohne Migrationsbezug.

Der Einkommensunterschied zwischen den Wiener Haushalten hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich vergrößert. Steigerungen bis zu 25% sind bei Haushalten ohne Migrationsbezug und aus alten EU-Staaten (EU 14) zu beobachten, während die Steigerungen von Haushalten aus seit 2004 beigetretenen neuen EU-Staaten (EU 13) (+ 4%) und bei Haushalten aus Drittstaaten (+ 12%) unter der Inflation lagen.

63% der Unter-15-Jährigen in Haushalten aus Drittstaaten sind armutsgefährdet.

9,8% der WienerInnen bezogen 2015 eine Leistung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS). Ein Drittel der BMS-BezieherInnen ist minderjährig.

Äquivalisiertes Haushaltsjahreseinkommen (netto) nach Herkunft:

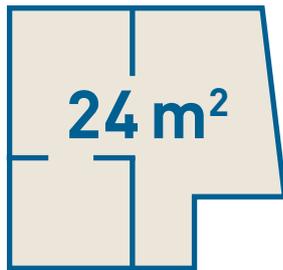
**€ 16.200** Haushalte aus Drittstaaten

**€ 18.400** Haushalte aus neuen EU 13-Staaten

**€ 24.900** Haushalte ohne Migrationsbezug

**€ 26.500** Haushalte aus alten EU 14-Staaten

## Integration erfordert leistbares, sicheres und qualitätsvolles Wohnen.



Langansässige WienerInnen aus Drittstaaten und ihre Nachkommen finden vermehrt Zugang zu Gemeindewohnungen mit hoher rechtlicher Sicherheit und Leistbarkeit.

Ein anderer Teil der – insbesondere neu zugewanderten – Bevölkerung ist weiterhin stark auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen. Besonders das Wohnsegment der befristeten Mietverhältnisse ist angestiegen.

Seit 1997 zugewandert: **24 m<sup>2</sup>/Kopf** und **7,90 €/m<sup>2</sup>**

WienerInnen ohne Migrationsbezug: **40 m<sup>2</sup>/Kopf** und **7,30 €/m<sup>2</sup>**

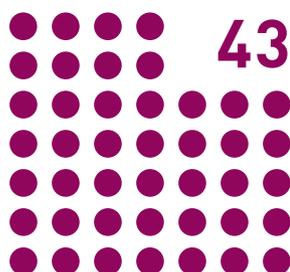
Leistbares Wohnen wird für neu zugewanderte WienerInnen zunehmend zu einer Herausforderung. Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten, sondern sind auch von den größten Kostensteigerungen betroffen.

Zugewanderte WienerInnen und deren Nachkommen kompensieren diese höheren Wohnkosten durch kleinere Wohnungen mit weniger Wohnräumen. Durchschnittlich steht Zugewanderten bis zu 40% weniger Wohnfläche pro Haushaltsmitglied zur Verfügung.

## KERNERGEBNISSE 4. WIENER DIVERSITÄTSMONITOR

### Kontinuierlicher Ausbau des Diversitätsmanagements in der Stadt.

**43 Einrichtungen** der Stadt Wien wurden 2016 bewertet (2009: 30, 2011: 38, 2013: 42).



Seit über zehn Jahren wird in der Stadt Wien eine am Diversitätsgedanken orientierte Politik umgesetzt. Heute ist das Diversitätsmanagement weithin etabliert, und es ist gelungen, die Anzahl der Abteilungen, die sich am Diversitätsmonitoring beteiligen, kontinuierlich zu erhöhen. 43 Einrichtungen der Stadt Wien mit rund 62.000 Mitarbeiterinnen (66 %) und Mitarbeitern (34 %) nahmen am 4. Diversitätsmonitoring teil.

Der Diversitätsmonitor ist nicht nur die Darstellung der Ergebnisse der Analyse von Status und Entwicklungsverläufen des Diversitätsmanagements der Abteilungen und Einrichtungen, sondern auch ein Instrument, um erfolgreiche Strategien, Maßnahmen und Projekte bekannt zu machen, um Inputs für die Organisationsentwicklung zu geben und um wechselseitiges Lernen zu ermöglichen.

### Fortschritte vieler Abteilungen und zunehmende Professionalisierung.

**18,5%** der Einrichtungen haben ihr Diversitätsmanagement auf allen drei Ebenen professionalisiert.

18,5% der analysierten Einrichtungen erreichen in allen drei Analysedimensionen (Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenzen, Organisation & Strategie) die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (2011: 8%, 2013: 17%). 51% erreichen zumindest in einer der drei Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (2011: 39%, 2013: 43%).

### Zunehmende diversitätsorientierte Kommunikation mit KundInnen.

Zunahme von mehrsprachiger Beratung durch mehrsprachige MitarbeiterInnen.

20% der Einrichtungen bieten systematisch und 64% zumindest fallweise mehrsprachige Beratung an. Nur 16% der Einrichtungen geben an, gar keine mehrsprachige Beratung anzubieten (2013: 22%).

Mehr als 20% der Bediensteten sprechen Englisch und immerhin rund 8.000 MitarbeiterInnen Sprachen aus den Top-10-Herkunftsländern der Wiener Bevölkerung.

### Verstärkte diversitätsorientierte Personalentwicklung.

**Mehr als 5.200 Bedienstete** absolvierten Schulungen zur Stärkung ihrer Diversitätskompetenz.

Über 5.200 Bedienstete haben in den letzten drei Jahren diversitätsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen, das sind 8,5% des Personals der am Monitoring beteiligten Abteilungen und Einrichtungen.

Bei 42% der Abteilungen ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz Bestandteil des Anforderungsprofils für alle Bediensteten, bei 38% zumindest für einen Teil der MitarbeiterInnen.

### Ausbau der Verankerung von Diversitätsmanagement auf strategischer Ebene.

67% der Einrichtungen sehen Diversitätsmanagement als Aufgabe der Abteilungsleitung und 53% als Aufgabe der Personalstelle. 47% der Einrichtungen haben Diversitätsbeauftragte ernannt (2013: 33%), in 13% der Einrichtungen gibt es sogar spezielle Organisationseinheiten (z. B. Referat, Stabsstelle).

Verstärkte strategische Implementierung von Diversitätsmanagement.

### In der Stadt Wien arbeiten viele MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft.



Zum zweiten Mal wurde im Rahmen des Diversitätsmonitorings die Herkunft der MitarbeiterInnen erhoben: 25,1% haben eine ausländische Herkunft, d. h. sie wurden im Ausland geboren und/oder verfügen über eine ausländische Staatsangehörigkeit (2013: 24,5%).

25% der MitarbeiterInnen der Stadt Wien haben eine ausländische Herkunft.

Während sich die Anteile des Personals mit Herkunft aus Österreich und Herkunft aus Drittstaaten geringfügig verringerten, stieg der Anteil mit Herkunft aus der Europäischen Union auf 8,9% an (+ 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2013).

Unterscheidet man zwischen größeren Organisationseinheiten, so beträgt der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft im Magistrat ohne Krankenanstaltenverbund (KAV) 16,8% (2013:15,1%) und im KAV selbst 34,4% (2013: 34,8%).

Hoher Anteil im Krankenanstaltenverbund, niedrigerer im Magistrat ohne KAV.

Mit höheren Altersclustern geht tendenziell ein höherer Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Herkunft einher: Während in der Altersgruppe „15 – 19 Jahre“ 5,9% (2013: 6%) der MitarbeiterInnen eine ausländische Herkunft haben, macht dieser Anteil bei den MitarbeiterInnen über 55 Jahren 29,1% (2013: 35%) aus.

Anteil unter den älteren MitarbeiterInnen ist höher.

Eine starke Repräsentanz gibt es beim Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und den medizinisch-technischen Diensten des KAV sowie bei den niedrigerarchischen Verwendungsgruppen des „ArbeiterInnenschemas“ (34 – 53%), während der Anteil der Führungskräfte mit ausländischer Herkunft gering ist (2,8 – 5%).

Nachholbedarf auf der Führungskräfteebene.

Diesbezügliche Entwicklungstendenzen werden erst bei regelmäßiger Durchführung der zentralen Personalerhebung feststellbar sein.







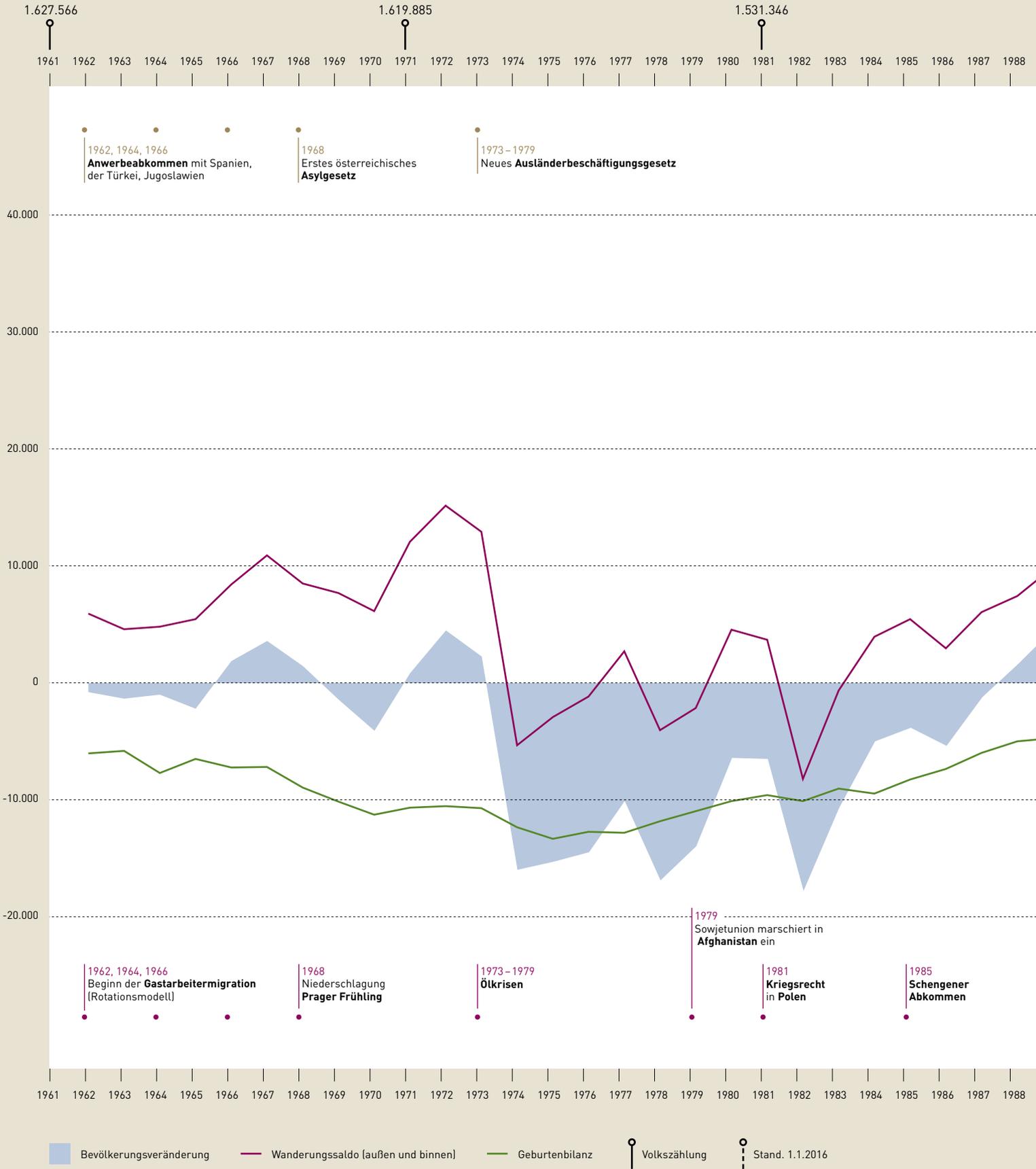
# 55 Jahre Migrationsgeschehen in Wien. Globale, nationale, lokale Kontexte.

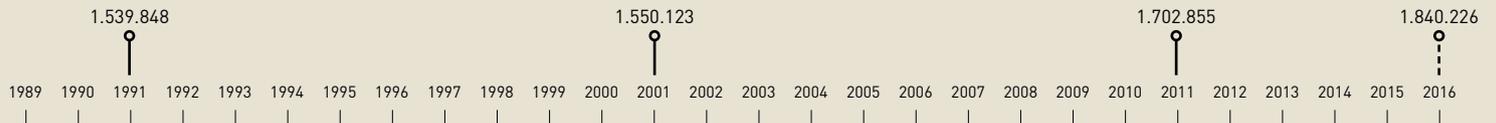
Migrationsbewegungen aus, nach und innerhalb Österreichs finden ebenso unter geopolitischen („Fall des Eisernen Vorhangs“, Kriege am Balkan, ...) wie nationalen (EU-Beitritt, ...) Vorzeichen statt. Diese Bewegungen sind auch durch ökonomische Ereignisse mitverursacht („Wiederaufbau“, „Wirtschaftswunder“, „Ölkrise“, ...) und entfalten ihre Wirkungen oft erst zeitversetzt zum Ereignis (EU-Erweiterungen, Wirtschaftskrisen, Übergangsfristen für die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit, ...). Lokale Strukturen und Rahmenbedingungen machen einen Ort ebenfalls zum Ausgangspunkt eines Migrationsgeschehens (Kultur- und Bildungsangebote, Wirtschaftsstandort, ...). Migrationsbewegungen werden weiters durch rechtliche Abkommen und Gesetze reguliert und gesteuert (bilaterale Anwerbeabkommen, Schengener Übereinkommen der EG, nationales Aufenthalts- und Niederlassungsrecht, ...).

Die Abb. 1 bildet die Bevölkerungsveränderungen Wiens seit 1961 ab und verdeutlicht, dass die Veränderungen seit 55 Jahren mehrheitlich von Zuwanderung bestimmt sind. Eine positive Geburtenbilanz besteht erst seit 2004. Zuvor basierte ein Bevölkerungswachstum ausschließlich auf Zuwanderung und, wie es die Zahlen im Demografie-Kapitel zeigen, zu einem Großteil auf Zuwanderung aus dem Ausland. Eine wachsende Stadt, wie Wien mittlerweile bezeichnet wird, ist sie tatsächlich erst seit gut zehn Jahren. Denn erst 2005 wurde der Bevölkerungsstand von 1961 (rund 1.6 Mio. EinwohnerInnen) wieder erreicht. Zuvor waren Wiens Veränderungen durch mehr Abwanderung als Zuwanderung und mehr Sterbefälle als Geburten geprägt.

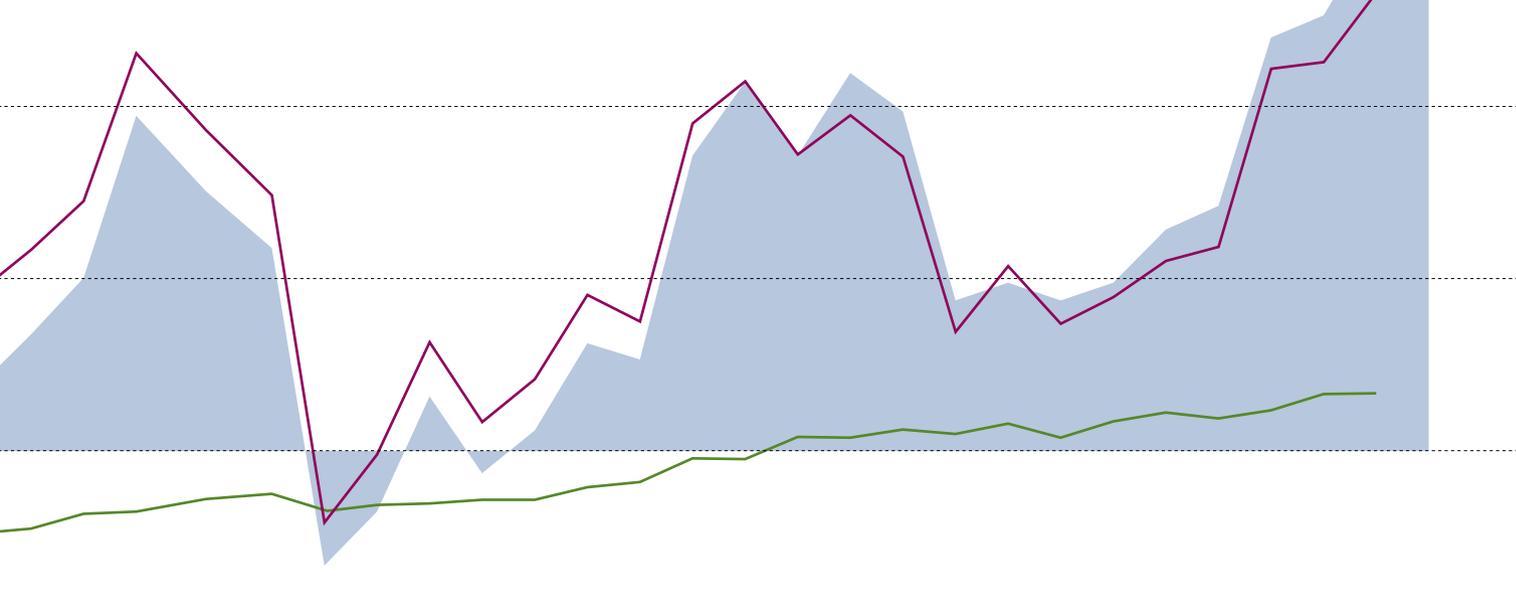
Der blau gefärbte Bereich bildet die Bevölkerungsveränderungen in Wien ab, die grüne Linie die Geburtenbilanzen (Geburten minus Sterbefälle) und die magenta-farbene Linie die Wanderungssaldi (Zuwanderung minus Abwanderung und zwar sowohl aus dem bzw. in das Ausland als auch aus den Bundesländern bzw. in die Bundesländer). Die im unteren Bereich abgebildete Zeitreihe zeigt internationale, die im oberen Bereich nationale und lokale Ereignisse.

# Bevölkerungsveränderungen Wien (Abb. 1)





- 1991/92 große Asyl-Aufenthaltsreform / Quoteneinführung
- 1992 Gründung Wiener Integrationsfonds (WIF) Beginn Integrationsdiskurs
- 1995 Österreich tritt der EU bei
- 1996 Amtsantritt der ersten Wiener Stadträtin für Integration
- 1997 Österreichisches „Integrationspaket“
- 2002 Fremdenrechtspaket / Integrationsvereinbarung (IV)
- 2004, 2007, 2013 Österreich führt Übergangsfristen für neue EU-BürgerInnen ein
- 2004 Gründung der MA 17 – Paradigmenwechsel integrationsorientierte Diversitätspolitik in Wien
- Reform des Gleichbehandlungsgesetzes
- Wiener Antidiskriminierungsgesetz
- 2006 Österreichische Staatsbürgerschaftsreform
- 2011, 2014 Ende der Übergangsfristen für insgesamt 10 neue EU-Mitgliedsländer
- 2011 Fremdenrechtsänderungsgesetz (FRÄG): RWR-Karte / Deutsch vor Zuzug / Verschärfung IV und Dauer-aufenthalt
- 2013 Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) Staatsbürgerschaftsreform



- 1989–1990 Fall des Eisernen Vorhangs
- 1991–1999 Balkankriege
- 1994 Erster Tschetschenienkrieg
- 1997 Dubliner Übereinkommen
- 2000 EU-Richtlinien gegen Diskriminierung
- 2003 Dublin-II-Verordnung Richtlinie Rechtsstellung langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger
- 2004, 2007, 2013 EU-Erweiterungen
- 2004 Frontex wird errichtet
- 2011 Kriegsausbruch in Syrien
- 2014 Dublin-III-Verordnung
- 2015 Fluchtmigration aus Afghanistan und Syrien erreicht Wien

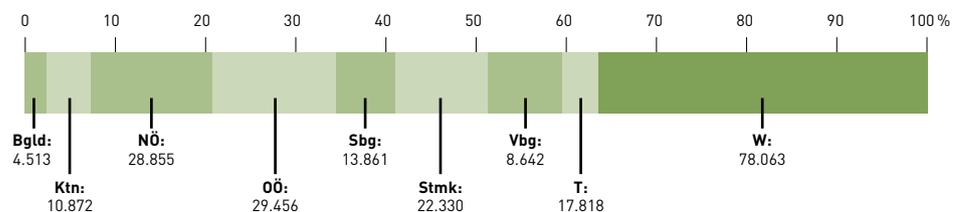


Quelle: Zusammenstellung MA 17.

## DEMOGRAFIE

- Seit 2006 wuchs die Wiener Bevölkerung um elf Prozent von 1.652.449 auf 1.840.226 im Jahr 2016 an. Spätestens bis 2029 wird damit gerechnet, dass Wien zwei Millionen BürgerInnen zählt.
- Mehr als ein Drittel aller neu Zugewanderten, die jedes Jahr aus dem Ausland nach Österreich kommen, zieht nach Wien. Der Großteil kommt aus Europa. Auf das Jahr 2015 bezogen gab es 214.410 Außenwanderungen nach Österreich, davon zogen 78.063 Personen nach Wien.
- Gleichzeitig wandern auch Menschen aus Wien aus. Im Jahr 2015 wanderten 40.121 Personen ins Ausland ab, und 35.932 zogen in eines der anderen acht österreichischen Bundesländer.
- Im Jahr 2016 hatten 27 Prozent der Wiener Bevölkerung einen nicht-österreichischen Pass.
- Bereits mehr als ein Drittel (35%) der WienerInnen hat seinen Geburtsort im Ausland.

Neuzuwanderung aus dem Ausland nach Österreich im Jahr 2015 (Abb. 2)



Quelle: Statistik Austria.

### Wachstum und Veränderung der Wiener Bevölkerung

Im Jahr 2015 wanderten 78.063 Personen aus dem Ausland nach Wien (Außenwanderung), 37.175 kamen aus den Bundesländern (Binnenwanderung). Das bedeutet, dass sich im Jahr 2015 insgesamt 115.238 Menschen erstmals in Wien niederließen. Im selben Jahr wanderten 40.121 Personen ins Ausland ab, und 35.932 zogen in eines der anderen acht österreichischen Bundesländer. Damit betrug der Wanderungssaldo 2015 insgesamt 39.185. Der Großteil (97%) dieses Saldos entfiel auf die Außenwanderung (37.942). Nur 3% des Gesamtwanderungssaldos (**↗ Glossar**), nämlich 1.243 Personen, entfielen auf die Binnenwanderung.

Entgegen dem bisherigen Trend der vermehrten Zuwanderung aus den EU/EFTA-Staaten (**↗ Glossar**) war das Jahr 2015 auch von einer starken Zuwanderung aus Drittstaaten (38.385; EU/EFTA: 34.222) geprägt, der Saldo betrug 24.127 für Drittstaaten (EU/EFTA-Saldo: 15.253). In diesen Zahlen schlägt sich auch die Fluchtmigration aus Drittstaaten des Jahres 2015 nach Wien nieder.

Rechnet man zum Wanderungssaldo die Geburtenbilanz von 3.405 hinzu (= Geburten minus Sterbefälle), dann betrug das Bevölkerungswachstum in Wien im Jahr 2015 fast 43.000 (+ 2,4% gegenüber 2014) BewohnerInnen.

Zuzüge, Wegzüge, Saldi für Wien 2014 und 2015 (Abb. 3)

Staatsbürgerschaft	Zuzüge		Wegzüge		Saldo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
<b>Außenwanderung gesamt</b>	<b>66.374</b>	<b>78.063</b>	<b>40.705</b>	<b>40.121</b>	<b>25.669</b>	<b>37.942</b>
Österreich	5.436	5.456	6.935	6.894	-1.499	-1.438
EU/EFTA-Staaten	35.953	34.222	18.450	18.969	17.503	15.253
Drittstaaten	24.985	38.385	15.320	14.258	9.665	24.127
<b>Binnenwanderung gesamt</b>	<b>33.764</b>	<b>37.175</b>	<b>32.741</b>	<b>35.932</b>	<b>1.023</b>	<b>1.243</b>
<b>Wanderung gesamt</b>	<b>100.138</b>	<b>115.238</b>	<b>73.446</b>	<b>76.053</b>	<b>26.692</b>	<b>39.185</b>

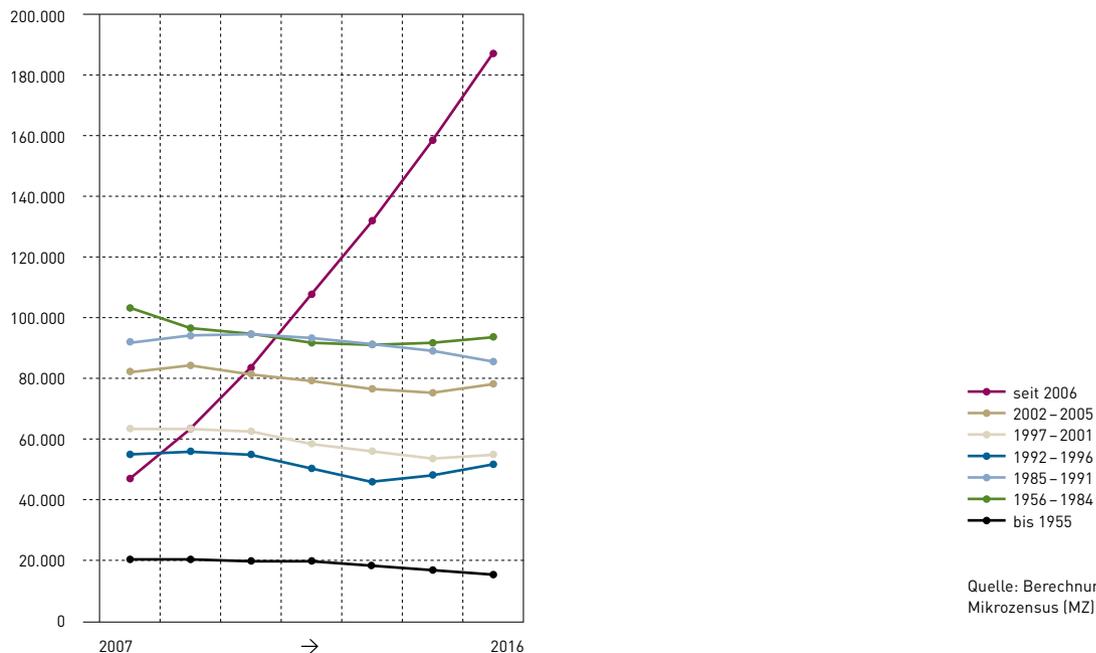
Eine Tabelle zur Außenwanderung nach detaillierter Staatsangehörigkeit befindet sich im **Anhang, S. 241**.

Quelle: MA 23 Wanderungsstatistik, Darstellung MA 17.

### Veränderung der Bevölkerung nach Zuzugsperiode

Laut Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (AKE) hat die im Inland geborene Bevölkerung in Wien zwischen 1. 1. 2007 und 1. 1. 2016 von 1,18 auf 1,20 Millionen zugenommen. Zum fast gleichen Ergebnis kommt das Bevölkerungsregister der Statistik Austria (POPREG) mit einer Zunahme von 1,18 auf 1,21 Millionen in derselben Periode. Da für die meisten Indikatoren des Wiener Integrationsmonitorings die AKE herangezogen wird, wird die Bevölkerungsveränderung nach Zuzugsperioden von dieser Datenquelle beschrieben (**Datenquellen**). Die Abgrenzung der Zuzugsperioden orientiert sich hierbei an den wesentlichen Migrationsereignissen der letzten 30 Jahre, nämlich jenem, das sich im Zuge der Auflösung des Ostblocks von 1985 bis 1996 entfaltete, unterteilt in vor dem Bosnienkrieg und ab dem Bosnienkrieg, demjenigen von 1998 bis 2005, das ab 2002 vom Zweiten Tschetschenienkrieg geprägt war, und schließlich der Zeit danach, in die auch die Fluchtmigration 2012 bis 2016 fällt.

Bevölkerungsveränderung nach Zuzugsperiode (Abb. 4)



Quelle: Berechnungen ZSI, Mikrozensus [MZ] 2007 - 2016.

Die seit 2006 zugezogene Bevölkerung stieg bis 2016 auf etwa 187.000 an. Sie ist jene Migrationsbevölkerung, die die höchsten Veränderungen und Anstiege zu verzeichnen hat. Die 1956 bis 1985 zugezogene Bevölkerung stand 2016 bei rund 94.000 Personen, die 1985 bis 1991 zugezogene bei rund 86.000, die 1992 bis 1996 Zugewanderten bei 52.000, jene aus der Zuzugsperiode 1997 bis 2001 bei 55.000 und die 2002 bis 2005 zugezogene Bevölkerung bei 78.000.

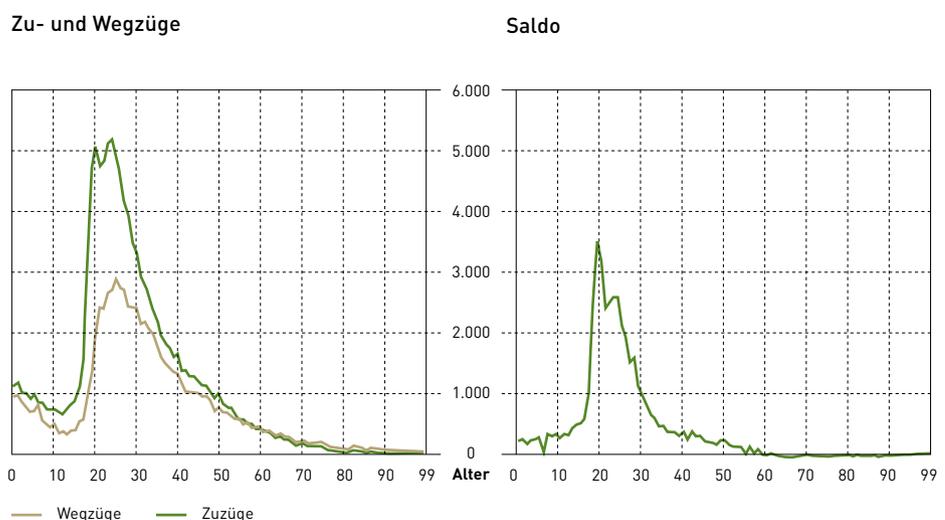
Trotz der Zunahme der im Inland geborenen Bevölkerung hat ihr Anteil an der Bevölkerung Wiens abgenommen, nämlich von 72 % zu Beginn der Beobachtung 2007 auf 68 % in der Beobachtungsperiode 2013–2016. Der Anteil der in der letzten Zuzugsperiode seit 2006 eingewanderten Bevölkerung ist auf 11 % gestiegen. Die Anteile der anderen Bevölkerungsgruppen nach Zuzugsperioden ab 1956 bewegen sich alle zwischen 3% und 5%.

Das bedeutet, die Stadt Wien erlebt seit „erst“ zehn Jahren ihre größten demografischen Veränderungen sowohl in Bezug auf Wachstum als auch auf die Heterogenität der Migrationsströme seit den 1950er Jahren.

### Neuzuzug nach Wien nach Alter

Betrachtet man die Wanderungsstatistik nach dem Alter der Eingewanderten (Außen- und Binnenwanderung), so zeigen sich bekannte Phänomene: Die Einwanderung erfolgt hauptsächlich im (jungen) erwerbsfähigen Alter. Jedoch ist für das Jahr 2015 zu beobachten, dass auch der Anteil der Über-30-Jährigen, die zuwanderten, stark zunahm. 46 % der Zuzüge 2015 entfallen auf die 18- bis 29-Jährigen und 20 % auf die 30- bis 39-Jährigen. Zum Teil sind damit die Wanderungsmotive, aber auch die Möglichkeiten der Migration abgebildet: Migration – egal ob aus den Bundesländern oder dem Ausland – findet mehrheitlich im jungen Alter und zum Zwecke der Ausbildung und Erwerbstätigkeit statt.

(Abb. 5)



Quelle: MA 23 Wanderungsstatistik 2015.

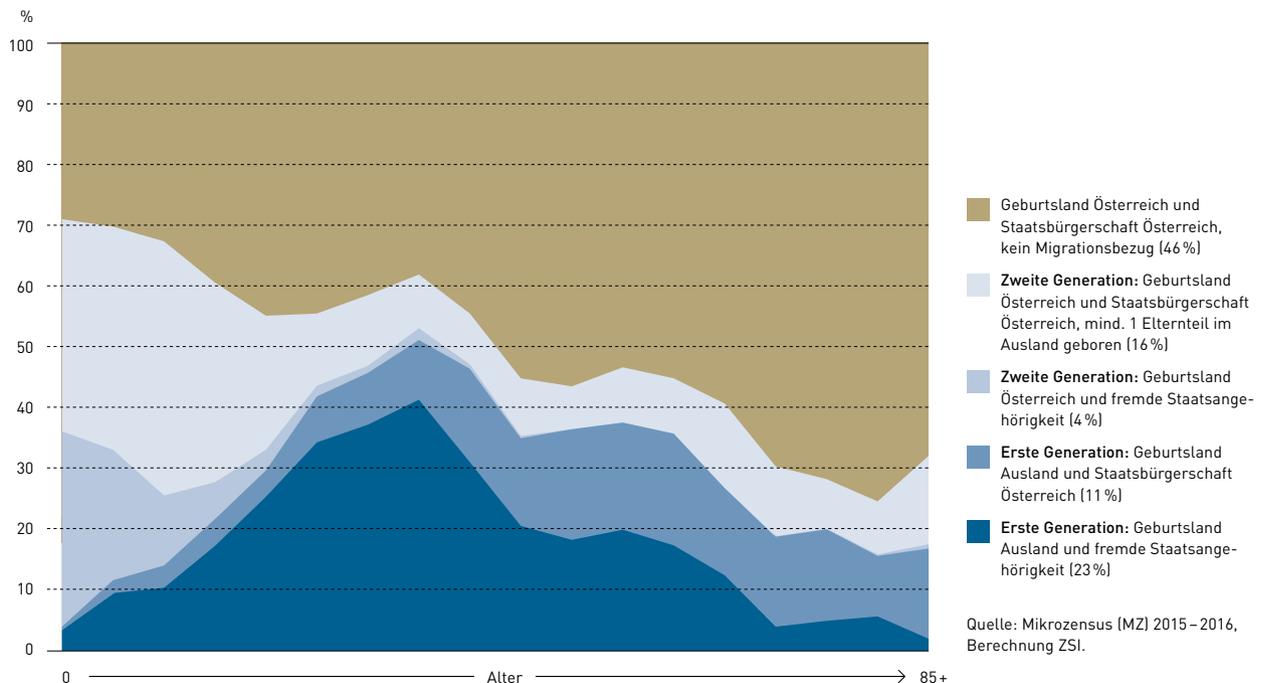
Betrachtet man nur die internationale Zuwanderung, so spiegeln sich zudem die rechtlichen Einwanderungsmöglichkeiten wider. Rechtliche Möglichkeiten bzw. Beschränkungen in Bezug auf Alter gibt es für Ausbildungs- und Studienzwecke (ohne Quotenbeschränkung) und den Familiennachzug – Mindestalter für EhegattInnen von 21 Jahren (DrittstaatsbürgerInnen), Höchstalter für Kinder von 21 bzw. 18 Jahren, je nachdem, ob der Nachzug nach EU- oder Drittstaatenregime stattfindet ([↗ Einwanderungsrecht, Glossar](#)).

### Die Wiener Bevölkerung 2016 – ein Abbild der Migrationsgeschichte Wiens

Die unterschiedlichen Migrationserfahrungen und der rechtliche Status können eine unmittelbare Auswirkung darauf haben, wo Menschen in der Gesellschaft positioniert sind bzw. inwieweit sie gesellschaftlich teilhaben können.

Die Tatsache, dass 27% der WienerInnen eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, spielt eine Rolle in Bezug auf deren rechtliche Integration. Dabei geht es um Fragen des Aufenthaltsrechts ([↗ Einwanderungsrecht, Glossar](#)), der politischen Partizipation ([↗ Gleichstellung & Partizipation](#)) oder des Zugangs zu sozialen Rechten ([↗ Einkommen & soziale Sicherung](#)). Dass über ein Drittel der Bevölkerung im Ausland geboren wurde, ist nicht nur ein Zeichen für eine aktive Migrationserfahrung der Betroffenen, sondern deutet auch darauf hin, dass ein Gutteil der Eingewanderten die Ausbildung im Ausland absolviert hat bzw. im Ausland sozialisiert wurde ([↗ Bildung & Beschäftigung](#)).

**Zugewanderte und nicht zugewanderte Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit, Geburtsland und Alter (Abb. 6)**



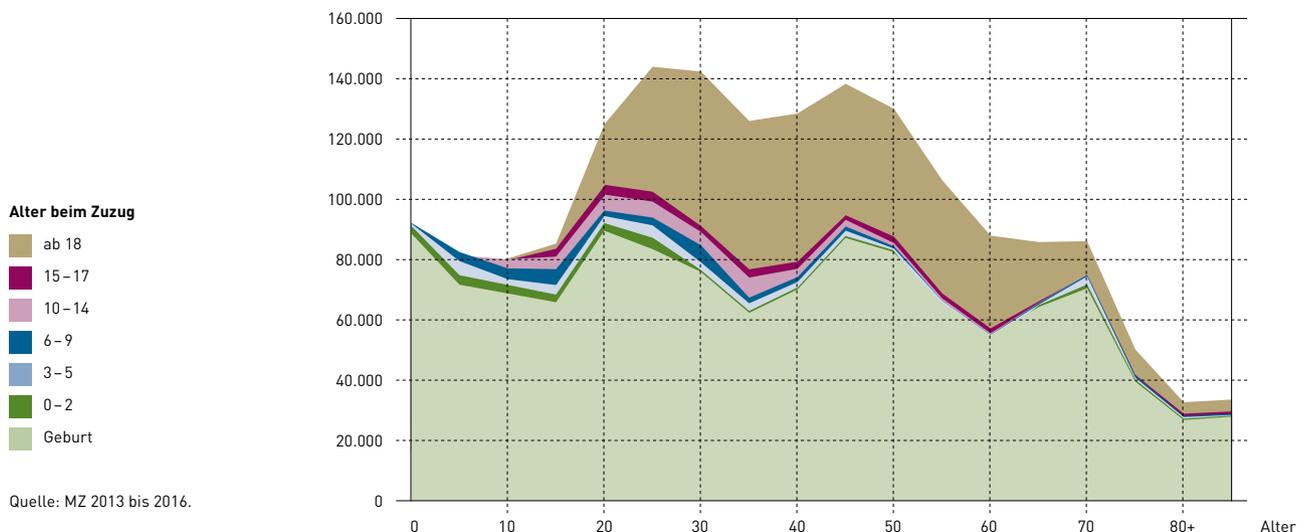
Die **Abb. 6** zeigt, dass jede zweite Wienerin beziehungsweise jeder zweite Wiener entweder selbst aus dem Ausland nach Österreich/Wien einwanderte, eine fremde Staatsangehörigkeit besitzt oder zumindest einen im Ausland geborenen Elternteil hat. Zwischen den Altersgruppen gibt es große Unterschiede: Unter den 30- bis 39-Jährigen ist fast die Hälfte im Ausland geboren, während die Mehrheit der Kinder bis zum schulpflichtigen Alter bereits in Österreich geboren ist, jedoch Eltern aufweist, die zuwanderten. Der Anteil der 2. Generation, also jener WienerInnen, die in Österreich geboren wurden, betrug 2016 20 % (3. und 2. Monitor 18%; 1. Monitor 16 %).

### Die Wiener Bevölkerung 2016 nach dem Alter beim Zuzug

Das Alter beim Zuzug kann eine entscheidende Rolle für die Integration von Zugewanderten spielen (z. B. Zugang zu Bildung). Deshalb bedarf der Fokus auf den Geburtsort einer Ergänzung. Es kann für die Aussagekraft der Wiener Integrationsindikatoren relevanter sein zu wissen, ob jemand die Schule im In- oder Ausland besucht hat oder ob jemand im Inland zumindest einen Teil der Pflichtschule absolviert hat.

Laut Mikrozensus Haushaltsbefragung waren im Beobachtungszeitraum 2013 bis 2016 67,9% der Wiener Wohnbevölkerung im Inland geboren (1,2 Millionen). Differenziert man die übrige Bevölkerung nach ihrem Alter beim Zuzug nach Österreich, so waren bezogen auf die Gesamtbevölkerung 1,5% (27.000) beim Zuzug höchstens 2 Jahre alt, 1,7% (29.000) waren zwischen drei und fünf Jahren alt, 1,8% (32.000) zwischen sechs und neun Jahre, 2,1% (36.000) zwischen zehn und 14 Jahren, 1,6% (28.000) zwischen 15 und 17 Jahren und 23,5% (414.000) waren 18 Jahre oder älter. Das heißt, 2016 wohnten fast zwei Drittel der Wiener Bevölkerung bereits in Österreich, als sie schulpflichtig wurden, oder absolvierten zumindest einen Teil der Pflichtschule in Österreich. Selbstverständlich gibt es zwischen den Altersgruppen große Unterschiede in den Anteilen, wie die **Abb. 7** zeigt.

Wiener Bevölkerung nach Alter und Alter beim Zuzug (Abb. 7)



### Warum spielt das Alter beim Zuzug eine Rolle?

Die Ergebnisse des Moduls 2014 der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (AKE) zeigen, dass Personen, die bei Aufenthaltsbeginn zwischen fünf und neun Jahren alt waren, zu 80 % ihre Deutschkenntnisse als quasi muttersprachlich einschätzen, während jene, die im Alter zwischen zehn und vierzehn Jahren zuzogen, das nur zu 40 % tun.

Zu diesen und weiteren Ergebnissen gelangt die von der MA 17 im Jahr 2016 beauftragte Studie **Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten und deren Nachkommen** – eine Sonderauswertung des AKE-Ad-hoc-Moduls 2014 durch August Gächter (ZSI). [www.wien.gv.at/menschen/integration](http://www.wien.gv.at/menschen/integration)

### Bevölkerungsbestand nach Staatsangehörigkeit, Geburtsland und Herkunft

Mit Stichtag 1. 1. 2016 verzeichnete Wien 1.840.226 WohnbürgerInnen, 947.141 Frauen und 893.085 Männer. Gezählt wurden dabei alle hauptgemeldeten Personen, inkl. Obdachlosenmeldungen, die um den Stichtag eine ununterbrochene Mindestaufenthaltsdauer von 90 Tagen in Wien aufwiesen.

Von den 1.840.226 WienerInnen hatten zum Stichtag 27 % eine ausländische Staatsangehörigkeit und 35 % ihren Geburtsort im Ausland. Kombiniert man diese Merkmale, hatten 38 % der WienerInnen eine ausländische Herkunft ([↗ Glossar](#)).

Neun von über 190 in Wien lebenden Herkunftsgruppen hatten einen Anteil von mindestens einem Prozent an der Gesamtbevölkerung. Betrachtet man die stärksten Herkunftsstaaten, so spiegelt sich dabei zahlenmäßig die historische und geopolitische Einwanderungsgeschichte von Wien wider ([↗ Anhang, S. 240](#)). Weiterhin sind Serbien (mit 99.082 Personen), die Türkei (mit 76.363 Personen) und Deutschland (mit 55.361 Personen) die drei stärksten Herkunftsgruppen, wobei Polen aufgeschlossen hat und (mit 51.639 Personen) mittlerweile knapp an 4. Stelle liegt. Evident wird, dass die internationale Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung geprägt ist durch die GastarbeiterInnenmigration der 1960er und 1970er Jahre, die Einwanderung aus der unmittelbaren Nachbarschaft spätestens seit 1989, den Beitritt Österreichs zur Europäischen Gemeinschaft (EG) 1995 sowie die vermehrte Zuwanderung aus neuen EU-Mitgliedsländern infolge der zwei Ost- und Südost-erweiterungen 2004 bzw. 2007 und das Ende der Übergangsfristen für die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit 2011 und 2014.

## WienerInnen nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Herkunft 2016 (Abb. 8)

Bevölkerung in Wien Stand 01.01.2016	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	in %*	absolut	in %*	absolut	in %*
<b>Gesamt</b>	<b>893.085</b>	<b>100</b>	<b>947.141</b>	<b>100</b>	<b>1.840.226</b>	<b>100</b>
<b>Staatsbürgerschaft</b>						
Österreich	635.524	71	700.505	74	1.336.029	73
Ausland	257.561	29	246.636	26	504.197	27
davon EU/EFTA	107.188	12	110.715	12	217.903	12
davon Drittstaaten	150.373	17	135.921	14	286.294	16
<b>Geburtsland</b>						
Österreich	583.254	65	622.039	66	1.205.293	65
Ausland	309.831	35	325.102	34	634.933	35
davon EU/EFTA	111.338	12	133.000	14	244.338	13
davon Drittstaaten	198.493	22	192.102	20	390.595	21
<b>Herkunft</b>						
Österreich	546.479	61	588.845	62	1.135.324	62
Ausland	346.606	39	358.296	38	704.902	38
davon EU/EFTA	133.114	15	152.393	16	285.507	16
davon Drittstaaten	213.492	24	205.903	22	419.395	23
<b>Top 10 ausländische Herkunft</b>						
Serbien	47.400	5	51.682	5	99.082	5
Türkei	40.228	5	36.135	4	76.363	4
Deutschland	26.720	3	28.641	3	55.361	3
Polen	24.983	3	26.656	3	51.639	3
Bosnien & Herzegowina	19.275	2	21.112	2	40.387	2
Rumänien	14.938	2	18.286	2	33.224	2
Kroatien	13.128	1	12.997	1	26.125	1
Ungarn	11.398	1	13.702	1	25.100	1
Slowakei	6.378	1	11.314	1	17.692	1
Russland	7.219	1	10.120	1	17.339	1

\* Rundungsdifferenzen sind möglich.

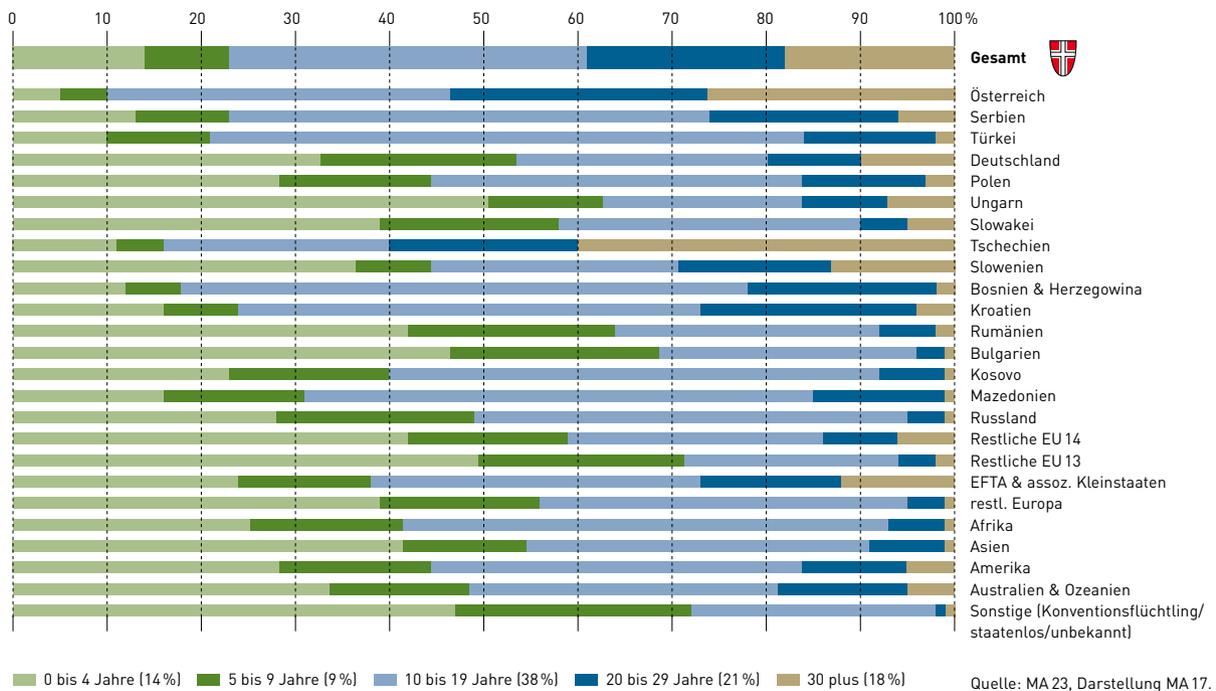
Quelle: MA23, Darstellung MA17.

### Aufenthaltsdauer

Im Durchschnitt lebten 2016 etwa gleich viele WienerInnen länger als 20 Jahre (39 %) bzw. zwischen zehn und neunzehn Jahren (38 %) in der Stadt. 14 % wurden innerhalb der letzten fünf Jahre in Wien ansässig, und 9 % der Bevölkerung lebten bereits zwischen fünf und neun Jahren in Wien.

Auch in den unterschiedlichen Aufenthaltsdauern spiegeln sich die Migrationsbewegungen der letzten 50 Jahre wider: So lebt rund die Hälfte aller aus Rumänien, Ungarn und Bulgarien Zugewanderten seit weniger als fünf Jahren in Wien. Umgekehrt verhält es sich mit den historisch ältesten Zuwanderungsgruppen: 40 % der WienerInnen mit tschechischer Herkunft leben seit über 30 Jahren in der Stadt. Bei Herkunft Serbien und Türkei beträgt der Anteil derer, die seit mindestens 10 bis 19 Jahren in Wien leben, 77 % bzw. 79 %.

WienerInnen nach Herkunft und Aufenthaltsdauer 2016 (Abb. 9)

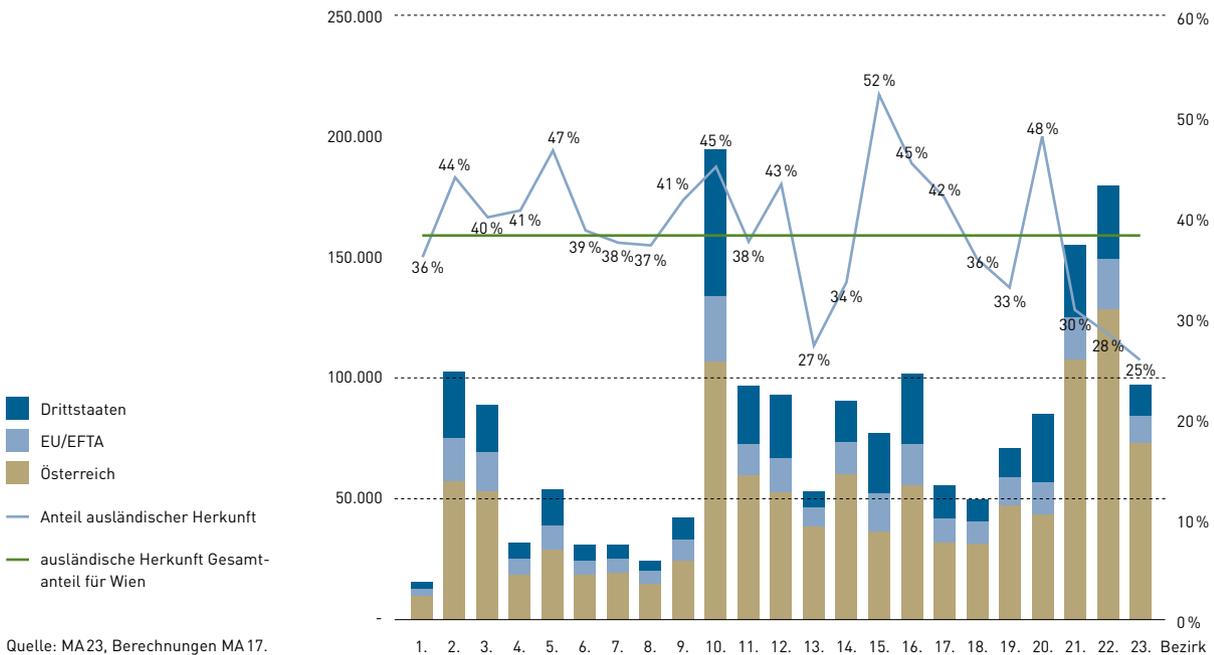


### Auf Bezirksebene

Ein Blick auf die räumliche Verteilung der Bevölkerungsgruppen nach Herkunft zeigt, dass hohe Anteile an Zugewanderten vor allem dort leben, wo die baulichen und rechtlichen Kriterien der Wohnungen und Bebauungsformen einen Zuzug von neuen WohnbürgerInnen zulassen. Das sind insbesondere Gebiete mit baulicher Dichte, hoher Anzahl von Wohnungen pro Gebäude, kostengünstigen Ausstattungskategorien, privaten und geförderten Wohnbauten (**➔ Wohngebietstypen, S. 159**).

Im Wiener Durchschnitt betrug der Anteil an WienerInnen mit einer ausländischen Herkunft 38% (siehe grüne Linie). Im bevölkerungsreichsten Bezirk Favoriten (194.746 BezirksbewohnerInnen) betrug der Anteil der BewohnerInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder einem Geburtsort im Ausland 45%, noch höher über dem Durchschnitt lag dieser Anteil im 15. Wiener Gemeindebezirk Rudolfsheim-Fünfhaus mit 52%. Weit unter diesem Durchschnitt lagen der 13. (27%), der 22. (28%) und der 23. Bezirk (25%).

WienerInnen nach Herkunft und Bezirken (Abb. 10)



## EINWANDERUNGS- UND ASYLRECHT IN ÖSTERREICH

Die Einwanderung und Lebenssituation von ausländischen Staatsangehörigen wird von höchst unterschiedlichen Gesetzen und Regelungen bestimmt, je nachdem, ob sie EU-BürgerInnen, sogenannte Drittstaatsangehörige oder Geflüchtete sind ([↗ Glossar](#)).

Die **Abb. 11** und **Abb. 12** zeigen, dass nur ein sehr kleiner Teil der Einwanderung nach Österreich und Wien über Quoten gesteuert wird bzw. gesteuert werden kann. Dies ist vor allem die Einwanderung zur Begründung einer Familiengemeinschaft von Drittstaatsangehörigen mit ihren in Österreich niedergelassenen drittstaatsangehörigen Familienangehörigen. Der nachzugsberechtigte Kreis umfasst EhegattInnen, die mindestens 21 Jahre alt sein müssen, sowie Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Die Niederlassungsquote für diesen Aufenthaltszweck betrug im Jahr 2016 2.450 Plätze für Wien.

Der Familiennachzug von drittstaatsangehörigen Familienangehörigen zu ihren österreichischen und EU-/EWR-/Schweizer StaatsbürgerInnen unterliegt hingegen keiner Quotenbeschränkung.

### Unionsrechtliche Personenfreizügigkeit für EU-/EWR-BürgerInnen und deren Familienangehörige

Für EU-/EWR-BürgerInnen und deren Familienangehörige, auch wenn sie Drittstaatsangehörige sind, gilt die unionsrechtlich gewährleistete Personenfreizügigkeit (EU-Binnenmigration). Das bedeutet, dass BürgerInnen der EU sich in jedem Mitgliedsstaat der EU/des EWR niederlassen und dort unter bestimmten Voraussetzungen leben können. Sie sind österreichischen StaatsbürgerInnen weitgehend gleichgestellt, haben aber nur auf kommunaler Ebene ein Wahlrecht. Sie haben eine hohe aufenthaltsrechtliche Sicherheit, eine dauerhafte Niederlassungsperspektive, das Recht auf Familiengemeinschaft mit einem über die Kernfamilie hinausgehenden Kreis von Familienangehörigen<sup>1</sup>, freien Zugang zum Arbeitsmarkt für selbstständige und unselbstständige Erwerbstätigkeit und gleiche soziale Rechte unter den Bedingungen des Freizügigkeitsrechts<sup>2</sup>. Das Recht auf einen Aufenthalt in einem anderen EU-Land ist nur dann für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten möglich, wenn der/die EU-BürgerIn einer unselbstständigen oder selbstständigen Beschäftigung nachgeht oder über ausreichende finanzielle Mittel verfügt, dass er/sie keine Sozialhilfeleistungen in Anspruch nehmen muss, oder er/sie eine Ausbildung durchläuft.

Durch die zwei EU-Ost- und -Südosterweiterungen (2004, 2007) und das Auslaufen der Übergangsfristen für zehn Erweiterungsstaaten (2011, 2014) hat sich der Kreis der freizügigkeitsberechtigten EU-BürgerInnen enorm erweitert, und die günstigen rechtlichen Integrationsbedingungen kamen immer größer werdenden Teilen der eingewanderten Bevölkerung zugute. Nur die am 1. Juli 2013 der EU beigetretene Republik Kroatien und ihre Staatsangehörigen unterliegen derzeit noch der Übergangsfrist von insgesamt maximal sieben Jahren für die Einräumung der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit; d. h. kroatische ArbeitnehmerInnen, die neu nach Österreich kommen (möchten), bleiben weiterhin den restriktiven Regeln des österreichischen

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

2 Richtlinie (RL) 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

Ausländerbeschäftigungsrechts unterworfen und benötigen bis maximal 2020 entsprechende Beschäftigungsbewilligungen.

Rund 50 % der Wanderungsbewegungen aus dem Ausland nach Wien finden durch EU-BürgerInnen statt, die ihr Recht auf Freizügigkeit in Anspruch nehmen. 2014 waren dies 59 %, 2015 47 % der gesamten Einwanderung nach Wien (**Abb. 12**).

### Nationalstaatlich reguliertes restriktives Einwanderungsregime für Drittstaatsangehörige

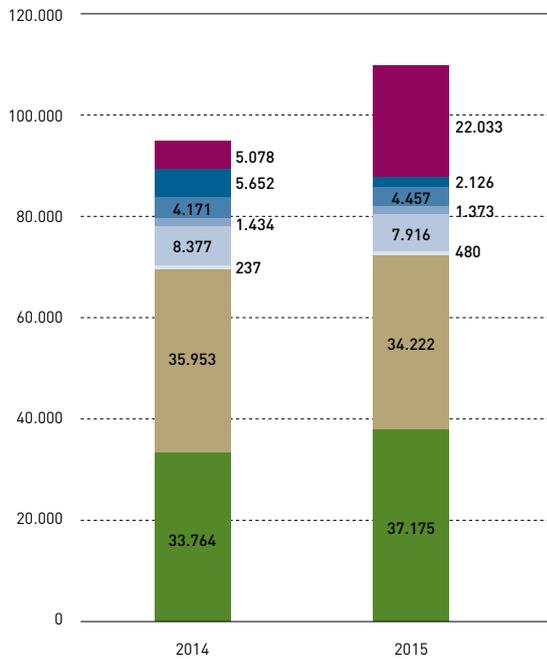
Die Einwanderung von Drittstaatsangehörigen ist im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) geregelt und wurde in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten häufig reformiert und novelliert. Vor allem die Einwanderung im Bereich der Beschäftigung wurde zunehmend erschwert. Eine Einwanderung ist heute nur mehr für höchst qualifizierte und sehr gut bezahlte Fach- und Schlüsselkräfte möglich. Lediglich bei in Österreich ausgebildeten StudentInnen wurde der Umstieg von temporärer auf dauerhafte Niederlassung erleichtert. Neben der ausbildungs- und berufsbezogenen Zuwanderung dauerhafter oder temporärer Art ist es möglich, eine Familienzusammenführung zu beantragen.

2014 fanden ca. 30 % der Einwanderung nach Wien von DrittstaatsbürgerInnen nach diesen Regelungen und Gesetzen statt; 2015 waren es etwas mehr als 20 % (**Abb. 12**).

#### Allgemeine Voraussetzungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige

- **Gesicherter Lebensunterhalt:** Die Behörde darf einen Aufenthaltstitel nur erteilen, wenn der/die AntragstellerIn über Einkünfte zumindest in der Höhe des aktuellen Ausgleichszulagenrichtsatzes verfügt. Die Ausgleichszulagenrichtsätze seit 1. 1. 2017 betragen:  
für Alleinstehende: € 889,84 / für Ehepaare: € 1.334,17 / für jedes Kind:  
zusätzlich € 137,30  
Sozialleistungen, auf die ein Anspruch erst durch Erteilung des Aufenthaltstitels entstehen würde, insbesondere Sozialhilfeleistungen oder die Ausgleichszulage, werden dabei nicht berücksichtigt.
- **Krankenversicherung:** Während des Aufenthaltes in Österreich müssen Fremde über eine Krankenversicherung verfügen, die alle Risiken abdeckt und in Österreich leistungspflichtig ist.
- **Unterkunft:** Fremde müssen Anspruch auf eine ortsübliche Unterkunft haben (z. B. aufgrund eines Mietvertrages).

**Einwanderung nach Wien aus dem In- und Ausland\* 2014 und 2015  
in absoluten Zahlen (Abb. 11)**



\* ohne Außenwanderung von österreichischen StaatsbürgerInnen

Quellen: Statistik Austria, MA 23 (Wanderungsstatistik), MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft und Standesamt, Fonds Soziales Wien (FSW), Berechnungen MA 17.

**Besondere Voraussetzungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln je nach Einwanderungs- und Aufenthaltszweck<sup>3</sup>**

- **Für die Zusammenführung von Drittstaatsangehörigen mit drittstaatsangehörigen Familienangehörigen:** Nachweis von Deutschkenntnissen bereits vor der Einreise
- **Für die kriteriengeleitete Einwanderung für Zwecke der Beschäftigung (Rot-Weiß-Rot-Karte):** Erfüllung einer Mindestpunkteanzahl auf Basis eines Punkterechners. Je nach Zugehörigkeit zu einer der folgenden fünf Gruppen werden in diesem Punkterechner unterschiedliche Zulassungskriterien formuliert (besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und Studium in Österreich) und mit einer minimalen und maximalen Punkteanzahl versehen, die erreicht werden muss<sup>4</sup>:  
Besonders Hochqualifizierte / Fachkräfte in Mangelberufen / Sonstige Schlüsselkräfte / StudienabsolventInnen einer österreichischen Hochschule / Selbstständige Schlüsselkräfte
- **Für die Verfolgung eines Studiums bzw. den Besuch einer Schule:** Aufnahmebestätigung als ordentliche oder außerordentliche Studierende an einer Universität, Fachhochschule, akkreditierten Privatuniversität, Pädagogischen Hochschule oder anerkannten privaten Pädagogischen Hochschule oder eines anerkannten privaten Studiengangs oder anerkannten privaten Hochschullehrgangs (Hochschulgesetz 2005)

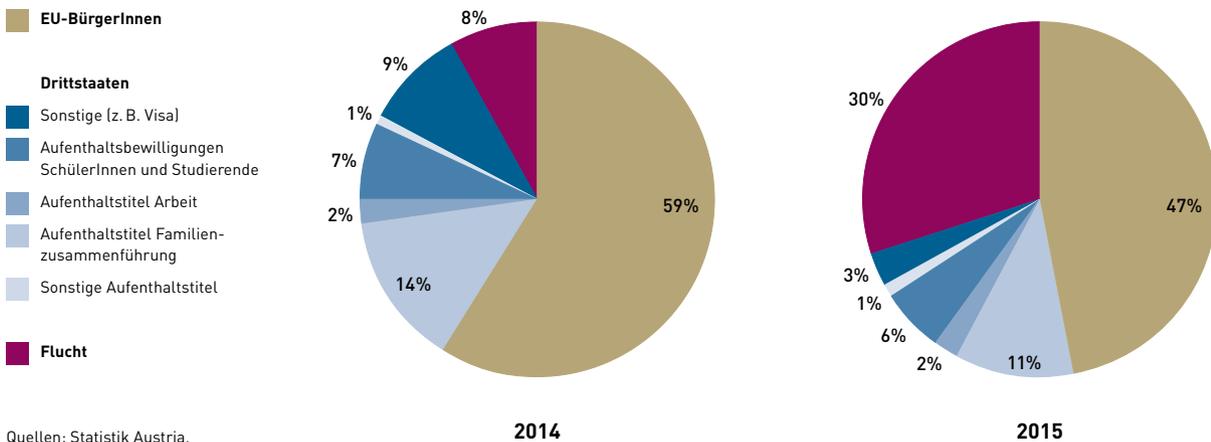
3 Quelle: www.migration.gv.at, Zugriff am 20. Juni 2017

4 Zum Punkterechner siehe: www.migration.gv.at/de/service-und-links/punkterechner/, Zugriff am 20. Juli 2017

Mit Ausnahme der Familienzusammenführung wurden alle Formen der Einwanderung nach und nach von der Quotenbeschränkung ausgenommen, zuletzt die Rot-Weiß-Rot-Karte im Jahr 2011. Die Rot-Weiß-Rot-Karte soll qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen eine nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien gesteuerte und auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich ermöglichen. Die Anzahl der danach erteilten Titel hält sich nach wie vor in Grenzen.

Temporär zum Zweck des Abschlusses eines Studiums können sich z. B. StudentInnen mit Drittstaatsangehörigkeit in Österreich aufhalten. Sie erhalten bei Erfüllung der allgemeinen und besonderen Voraussetzungen eine Aufenthaltsbewilligung Studierender/Schüler. Diese Aufenthaltsbewilligungen unterliegen keiner jährlichen Quotenbegrenzung. Nach erfolgreichem Studienabschluss in Österreich ist der Umstieg von einer Aufenthaltsbewilligung „Studierende“ auf eine „Rot-Weiß-Rot-Karte“ möglich. StudienabsolventInnen können sich nach dem Studium mit einer entsprechenden Bestätigung der Aufenthaltsbehörde weiter zur Arbeitssuche in Österreich aufhalten.

**Einwanderung ausländischer StaatsbürgerInnen: Verteilung nach Aufenthaltsregime und Aufenthaltzweck ohne Binnenzuwanderung (Abb. 12)**



Quellen: Statistik Austria, MA 23 (Wanderungsstatistik), MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft und Standesamt, Fonds Soziales Wien (FSW), Berechnungen MA 17.

## Völker- und menschenrechtlich begründetes Asylrecht / subsidiärer Schutzstatus

In einem gänzlich anderen rechtlichen Regime werden Aufnahme und Verbleib von Menschen, die aus Furcht vor Verfolgung aus Gründen der politischen Gesinnung, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe ihre Heimat oder den aktuellen Aufenthaltsstaat verlassen müssen, geregelt. Basierend auf der Genfer Flüchtlingskonvention aus den späten 50er Jahren, die von der UNO im Gefolge des Ende des 2. Weltkriegs und der damit einhergehenden Vertreibungen zum menschenrechtlichen Schutz und zur Aufnahme dieser Menschen beschlossen wurde, wurden nationalstaatliche Asylgesetze erlassen. Diese wurden später durch eine Reihe von EU-Richtlinien sowie zwischenstaatlichen Abkommen ergänzt, mit denen gemeinsame Mindeststandards für die Durchführung von Asylverfahren, Betreuungsstandards während der Durchführung eines Asylverfahrens und Kriterien für den dauerhaften oder temporären Schutz von Menschen in der gesamten EU sichergestellt werden sollen. Geregelt wird damit auch, welcher EU-Staat für die Durchführung eines Asylverfahrens zuständig ist, wenn Asylsuchende auf ihrer Flucht durch mehrere EU-Staaten gereist sind (Dubliner Übereinkommen).

Die den Asylantrag begründenden Angaben werden in einem asylrechtlichen Verwaltungsverfahren geprüft, das in zahlreichen Fällen zur Gewährung von politischem Asyl (= internationaler Schutzstatus) führt. Dieser Status gewährte – mit Ausnahme der Wahlrechte – Gleichstellung mit österreichischen StaatsbürgerInnen im Hinblick auf ein dauerndes Aufenthaltsrecht, Möglichkeiten, am Erwerbsleben teilzunehmen sowie sozialen Schutz und soziale Rechte.

Menschen, die vor Krieg, Bürgerkrieg und ähnlichen das Leben und die körperliche Integrität und Sicherheit gefährdenden Umständen flüchten, haben Anspruch auf vorübergehenden Schutz, subsidiärer Schutzstatus genannt, nämlich für die Dauer, während der diese Gefährdungssituation aufrechterhalten bleibt. Dieser subsidiäre Schutzstatus räumt das Recht ein, u. a. eine unselbstständige Arbeit aufzunehmen und bei Eintreten einer existenziellen Notlage soziale Kernleistungen in Anspruch zu nehmen. In Wien gehört dazu vor allem der Zugang zu Leistungen der bedarfsorientierten Mindestsicherung (➤ **Soziale Sicherung**).

Die Prüfung von Asylanträgen und die Gewährung von Asyl bzw. subsidiärem Schutzstatus liegen in der Zuständigkeit des Bundes, in erster Instanz des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA). 2014 kamen 8 % der neu Einwandernden oder etwas mehr als 5.000 Menschen nach diesen Bestimmungen nach Wien. 2015 waren es vor dem Hintergrund der Kriege und Krisen im Nahen Osten 30 %, in absoluten Zahlen etwas mehr als 22.000 Menschen.

5 Änderung des Asylgesetzes 2005, des Fremdenpolizeigesetzes und des BFA-Verfahrensgesetzes, BGBl. I 24/2016 vom 20. Mai 2016

6 Z. B. Johannes Peyrl, Thomas Neugschwendtner, Christian Schmaus, in Fremdenrecht, Ratgeber, 6. Auflage 2017, S. 289, ÖGB Verlag.

### **Notverordnungsermächtigung, Asyl auf Zeit und andere Restriktionen des Flüchtlingsschutzes 2016<sup>5</sup>**

Seit 1. Juni 2016 gilt eine Regelung im österreichischen Asylgesetz, die es der Bundesregierung im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss des Nationalrats ermöglicht, durch Verordnung die Durchführung von Asylverfahren in Österreich weitgehend zu begrenzen und Schutzsuchende an den Grenzen Österreichs abzuweisen, falls dies „zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und zum Schutz der inneren Sicherheit notwendig ist“ (§ 36 Abs. 1 Asylgesetz). Bei der gegenüber dem Nationalrat erforderlichen schriftlichen Begründung ist „besonders auf die Anzahl von Fremden, die einen Antrag auf internationalen Schutz stellen, und auf die staatlichen Systeme einzugehen, deren Funktionieren durch das Ausmaß der Migrationsbewegungen beeinträchtigt ist“ (§ 36 Abs. 2 Asylgesetz). Die Verordnung kann für eine Gültigkeitsdauer von bis zu sechs Monaten erlassen und höchstens drei Mal um jeweils bis zu sechs Monate verlängert werden.

Der Erlassung dieser Regelung gingen eine heftig und kontrovers geführte öffentliche Debatte und vielfältige Gegenstimmen voraus. Sie stellt einen gravierenden Einschnitt in die jahrzehntelange humanitäre Tradition und das Bekenntnis Österreichs nach dem 2. Weltkrieg zur Gewährleistung umfassenden Schutzes für verfolgte bzw. von Verfolgung bedrohte Menschen dar. Manche juristische ExpertInnen sehen in dieser Regelung auch einen Bruch des EU-Rechts<sup>6</sup>.

Des Weiteren wurde mit dieser Reform die Gewährung der Asylberechtigung generell auf drei Jahre befristet. Danach wird überprüft, ob die Voraussetzungen für die Gewährung weiter bestehen. Erst wenn dies bejaht wird, wird die Asylberechtigung auf unbefristete Dauer erteilt (§ 3 Abs. 4, 4a und 4b Asylgesetz).

Auch das Recht auf Familienzusammenführung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten wurde eingeschränkt. Asylberechtigte müssen ihren Antrag auf Familienzusammenführung binnen drei Monaten nach Asylgewährung stellen, andernfalls kommen strengere Voraussetzungen zur Anwendung. Wohnraum, Einkommen und Krankenversicherung müssen nachgewiesen werden. Subsidiär Schutzberechtigte müssen drei Jahre warten, ehe sie ihre Familienangehörigen nachholen können. Als Familienangehörige gelten EhegattInnen und minderjährige Kinder (§§ 34 und 35 Asylgesetz).







### Kernergebnisse 2016

- Die Anzahl der ausländischen StaatsbürgerInnen, die eingebürgert und damit in allen Lebensbereichen rechtlich gleichgestellt wurden, blieb niedrig, mit leichter Steigerungstendenz seit 2012.
- Rund ein Fünftel der Haushalte aus Drittstaaten ist aufgrund niedriger Haushaltseinkommen vom Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft ausgeschlossen bzw. würde die finanziellen Bedingungen für eine Einbürgerung nicht erfüllen können. Dieser 2013 erstmals erhobene Befund blieb im Wesentlichen unverändert.
- Die Anzahl der nicht wahlberechtigten WienerInnen stieg weiter an: Bereits 27% der WienerInnen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren waren per 1. 1. 2016 nicht aktiv wahlberechtigt. Damit stieg dieser Anteil seit dem letzten Monitor um drei Prozentpunkte an.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Rechtliche Integration im Sinne von Aufenthaltssicherheit, Teilhaberechte am Arbeitsmarkt bzw. Zugang zu erlaubter Erwerbstätigkeit und gleichen sozialen Rechten sowie die Möglichkeit der Einbürgerung sind grundlegende Voraussetzungen für Eingewanderte, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen und dieses mitzugestalten.

Im Gegensatz zu EU-BürgerInnen sind Drittstaatsangehörige ([↗ Glossar](#)) in den ersten Jahren ihrer Niederlassung in wesentlichen Bereichen rechtlich schlechter gestellt als österreichische StaatsbürgerInnen. Erst die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft bedeutet volle rechtliche Gleichstellung und erlaubt es Eingewanderten, umfassend politisch zu partizipieren, vor allem auf allen Ebenen des österreichischen Bundesstaates wählen und damit mitbestimmen zu können. Beobachtet wird daher die Entwicklung der Einbürgerungen in Wien.

Auch in diesem Monitor wird die Frage beleuchtet, wie viele Haushalte von AusländerInnen aufgrund ihres niedrigen Einkommens an der Einbürgerung gehindert werden (würden).

Der „Demokratie-Indikator“ zeigt den Bevölkerungsanteil, der vom Zugang zu politischer Mitbestimmung in Form des aktiven Wahlrechts auf kommunaler Ebene ausgeschlossen ist.

## Integrationsindikatoren für Gleichstellung und Partizipation

- A.1** Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) (➤ **Volle rechtliche Gleichstellung**)
- A.2** Anteil der AusländerInnen, die aufgrund ihres niedrigen Haushaltseinkommens von der Einbürgerung ausgeschlossen wären (➤ **Ausschluss von voller rechtlicher Gleichstellung**)
- B** Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht an den Personen im wahlfähigen Alter (➤ **Ausschluss von politischer Partizipation**)

### A. Volle rechtliche Gleichstellung (Einbürgerung)

Ein wichtiger Integrationsindikator ist die Zahl der ausländischen StaatsbürgerInnen, die im Beobachtungszeitraum auf Antrag die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen bekamen.

Umfangreiche Verschärfungen des österreichischen Staatsbürgerschaftsgesetzes im Jahr 2006 erschwerten den Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft und damit zur vollen rechtlichen Integration massiv<sup>1</sup>. So wurden die Wohnsitzfristen verlängert und die allgemeinen Bedingungen für die Einbürgerung, vor allem der Nachweis von Deutschkenntnissen sowie des Lebensunterhalts, erheblich erschwert. 2010 wurden die Voraussetzungen im Hinblick auf den Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts und 2011 die erforderlichen Deutschkenntnisse weiter verschärft (vom Niveau A2 auf Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens für das Erlernen von Sprachen).

1 Staatsbürgerschaftsgesetz, BGBl. Nr. 311/1985 idgF.

#### Einbürgerung in Österreich

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft werden in Österreich vom Bundesgesetzgeber bestimmt. Deren Vollzug ist hingegen Ländersache. In Wien ist die MA35 Einwanderung und Staatsbürgerschaft für die Verleihung von Staatsbürgerschaften zuständig.

Grundsätzlich ist ein 10-jähriger legaler, ununterbrochener Aufenthalt in Österreich für die Einbürgerung auf Antrag erforderlich. Die ausnahmsweise Einbürgerung nach sechs Jahren ist für Asylberechtigte, EWR-BürgerInnen, EhegattInnen österreichischer StaatsbürgerInnen nach fünf Jahren Ehe, in Österreich Geborene, Personen mit B2-Deutschkenntnissen und jene vorgesehen, die einen Nachweis nachhaltiger persönlicher Integration erbringen können.<sup>2</sup> Das Staatsbürgerschaftsgesetz nennt folgende Beispiele für das Vorliegen einer nachhaltigen persönlichen Integration: eine mindestens dreijährige ehrenamtliche Tätigkeit bei einer gemeinnützigen Organisation, eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit im Bildungs-, Sozial- oder Gesundheitsbereich oder eine mindestens dreijährige Ausübung einer Funktion in einer Interessenvertretung (wie z. B. einem Betriebsrat, Elternverein, ...).

2 Letztere zwei Möglichkeiten wurden mit der Staatsbürgerschaftsreform 2013 eingeführt.

Weiters ist ein ausreichendes, eigenes Einkommen Voraussetzung für die Einbürgerung, welches drei Jahre lang innerhalb von sechs Jahren vor der Antragstellung, davon sechs Monate unmittelbar vor Antragstellung, über dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegen und ohne Zuhilfenahme von Sozialhilfeleistungen erreicht werden muss (in Geltung seit 2013). Feste und regelmäßige eigene Einkünfte werden 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. 2016: € 282,06, **Abb. 2**). Jene Aufwendungen, die den Pauschalbetrag übersteigen, schmälern die Einkünfte.

Seit der Reform 2013 gibt es wieder eine Bestimmung wonach Menschen, 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, dauerhaften schweren Erkrankung, deren Vorliegen amtsärztlich bestätigt werden muss), dennoch eingebürgert werden können (= sog. Härtefallklausel). Eine ähnliche Klausel war im Jahr 2006 abgeschafft worden.

## A.1 Einbürgerungsrate

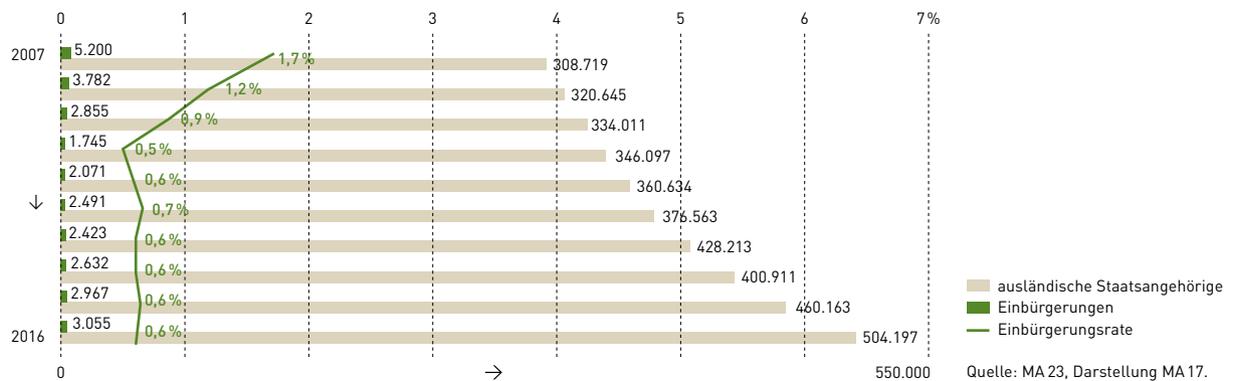
### Absolute Einbürgerungszahlen steigen leicht – Einbürgerungsrate stagniert.

3.055 Personen wurden im Jahr 2016 in Wien eingebürgert, das ist eine Einbürgerungsrate von 0,6 % (2015 – 2.967 Personen, 0,6 %). D. h. von 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen erlangten 2016 gerade einmal sechs die österreichische Staatsbürgerschaft (**➤ Anhang: Tabelle Einbürgerung nach Rechtsgrund, Geschlecht, Alter und bisheriger Staatsangehörigkeit, S. 242**).

Aufgrund der Staatsbürgerschaftsreform 2006 sowie der aus den frühen 90er Jahren nachwirkenden Einwanderungsbeschränkungen war es in Wien bis 2010 zu einem drastischen Rückgang der Einbürgerungszahlen auf 1.745 gekommen. Auch wenn zwischen 2011 und 2016 wieder leichte Anstiege der Einbürgerungszahlen zu verzeichnen waren, gibt es in Summe immer mehr in Wien wohnhafte ausländische Staatsangehörige, die keine volle rechtliche Integration und keine vollen gesellschaftlichen und politischen Partizipationsmöglichkeiten erlangen. Verstärkt wird diese Entwicklung auch durch die starke Zuwanderung aus dem Ausland bzw. ausländischer Staatsangehöriger. So lebten 2010 rund 350.000 ausländische Staatsangehörige in Wien, 2016 bereits über 500.000 (siehe Entwicklung der hellbraunen Balken in der **Abb. 1**). 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.<sup>3</sup>

3 Laut Statistiken der MA35 gab es im Jahr 2016 6.250 Einbürgerungsanträge, 142 Ablehnungen und 504 Ruhendstellungen. Im Jahr 2015 wurden 5.196 Einbürgerungsanträge gestellt, 142 Anträge abgelehnt und 504 Verfahren ruhend gestellt.

Einbürgerungen in Wien 2007 bis 2016 (Abb. 1)



## A.2 Ausschluss von voller rechtlicher Gleichstellung

Niedrige Haushaltseinkommen schließen ausländische Staatsangehörige von der Einbürgerung aus.

Um eingebürgert werden zu können, müssen gesetzlich vorgeschriebene Einkommensanforderungen erfüllt werden. Diese steigen jährlich um einen gewissen Betrag, der an den Ausgleichszulagenrichtsatz der Sozialversicherung gebunden ist.

Mitgeteilt werden die Richtsätze jedes Jahr in der Kundmachung der/des BundesministerIn für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und der/des BundesministerIn für Gesundheit und Frauen über die Aufwertung und Anpassung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz und dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz für das jeweilige Kalenderjahr.

Ausgleichszulagenrichtsätze für die Gültigkeitsjahre 2010 bis 2016 (Abb. 2)

Richtsätze, die bezüglich der Einbürgerung als Untergrenzen verbindlich sind, in Euro						
BGBL. II Nr.	Gültigkeitsjahr	Single	Paar	Kind	Pauschale	
450/2009	2010	783,99	1175,45	82,16	250,50	
403/2010	2011	793,40	1189,56	122,41	253,51	
398/2011	2012	814,82	1221,68	125,72	260,35	
441/2012	2013	837,63	1255,89	129,24	267,64	
434/2013	2014	857,73	1286,03	132,34	274,06	
288/2014	2015	872,31	1307,89	134,59	278,72	
417/2015	2016	882,78	1323,58	136,21	282,06	

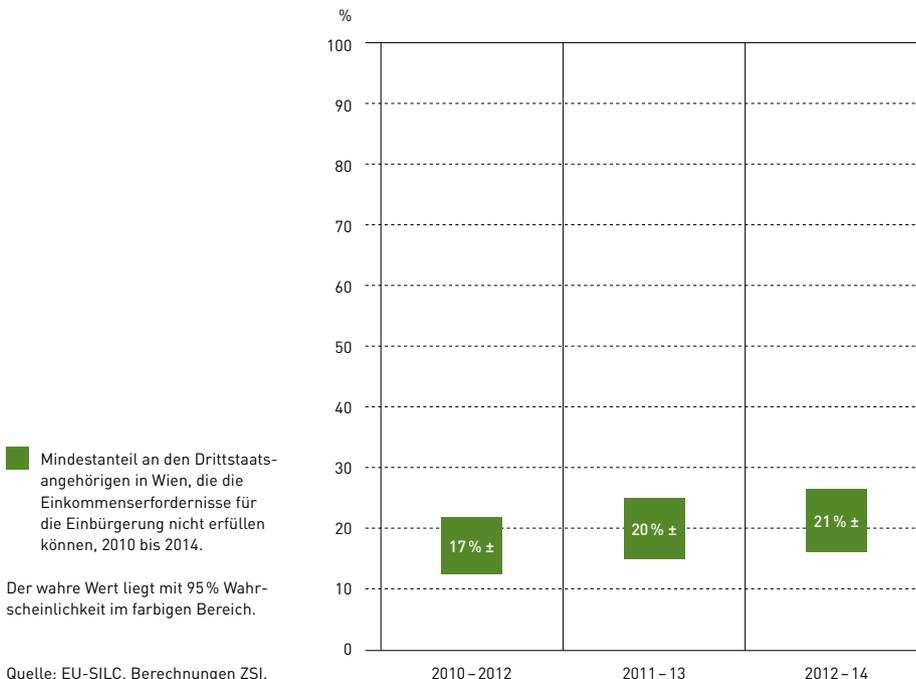
Quelle: www.ris.bka.gv.at.  
Zusammenstellung ZSI.

### EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions)

Die im Rahmen von SILC 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.

EU-SILC 2015 erhob die Jahreseinkommen von 2014. Für die Finanzierbarkeit der Einbürgerung ging es also um Haushalte, in denen 2014 mindestens eine Person bereits zehn Jahre in Österreich lebte. Ob der Aufenthalt in Österreich durchgängig rechtmäßig gewesen war, lässt sich in SILC nicht feststellen. Das in SILC erhobene Haushaltsjahresnettoeinkommen wurde durch zwölf dividiert, um auf einen Monatsbetrag inklusive Sonderzahlungen zu kommen. Als Kosten berücksichtigt werden konnten die Miete inklusive Betriebskosten bzw., wenn kein Mietverhältnis gegeben war, die Betriebskosten allein und Kreditzinsen samt Rückzahlungen. Über Zahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Privathaushalten liegen keine Daten vor. Die Aufenthaltsdauer ist in den zugrunde liegenden Daten aus EU-SILC nicht präzise feststellbar, da die Bundesanstalt Statistik Österreich das Jahr des Aufenthaltsbeginns nur in Fünfjahresschritten zur Verfügung stellt. Für die Berechnungen hier wurde angenommen, die Person sei jeweils in der Mitte der Fünfjahresperiode zugezogen.

**Einkommenshürden (Abb. 3)**



Rund ein Fünftel der Haushalte aus Drittstaaten, in denen mindestens eine Person schon um die zehn Jahre Aufenthaltsdauer aufweist, kann die Einkommensbedingungen der Einbürgerung nicht erfüllen. In den Daten der letzten Jahre ist ein leicht steigender Trend zu erkennen, aber die statistischen Unsicherheiten sind zu groß, um sich dessen sicher sein zu können (siehe Schwankungsbreite = grün eingefärbter Bereich).

Soweit es die Fallzahlen erlauben, kann nach Staatsangehörigkeit bei Drittstaaten zwischen ehemaligem Jugoslawien (ohne Slowenien) und der Türkei sowie den restlichen Drittstaaten differenziert werden (**keine Abbildung**). Demnach erfüllen derzeit  $19 \pm 6\%$  der türkischen und ex-jugoslawischen Staatsangehörigen und  $37 \pm 10\%$  der sonstigen Drittstaatsangehörigen das Einkommenskriterium für eine Einbürgerung nicht.

Inkludiert man auch die WienerInnen mit einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft (ohne Kroatien) in die Analyse, ergibt sich, dass  $24 \pm 6\%$  der EU/EFTA-Staatsangehörigen mit mindestens zehn Jahren Aufenthalt in Haushalten leben, die ebenfalls die Einkommensvoraussetzungen für eine Einbürgerung nicht erfüllen. Diese relativ hohe Zahl mag an dem hohen Anteil an Studierenden in EU/EFTA-Haushalten liegen und den durchschnittlich niedrigen Haushaltseinkommen der WienerInnen mit einer Staatsangehörigkeit aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Auch  $8 \pm 1\%$  österreichische StaatsbürgerInnen würden die Einkommensvoraussetzungen für eine Einbürgerung nicht erfüllen (**↗ Einkommen & Soziale Sicherung**).

### Aufenthalts-, beschäftigungs- und sozialrechtliche Integration von Drittstaatsangehörigen

Der 3. Integrationsmonitor beinhaltet auch den Indikator, wie viele DrittstaatsbürgerInnen aufenthaltsrechtlich integriert sind, d. h. ein unbefristetes und abgesichertes Aufenthaltsrecht und damit auch gleiche Rechte in wesentlichen anderen Lebensbereichen haben, und wies ihren Anteil an allen niedergelassenen Drittstaatsangehörigen aus. Diesem aufenthaltsrechtlichen Status kommt angesichts der äußerst restriktiven Einbürgerungsvoraussetzungen eine besondere Bedeutung zu.

Das Bundesministerium für Inneres (BMI) weist seit 2014 die diesbezüglichen Daten für die Bundesländer in den jährlichen Statistiken des Fremdeninformationssystem (FIS) vorübergehend nicht aus.<sup>4</sup> Damit kann beim 4. Wiener Integrationsmonitor ein wesentlicher Indikator für die rechtliche Integration der ausländischen Bevölkerung nicht abgebildet werden (**↗ Glossar Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU<sup>5</sup>**).

4 BM.I Fremdenstatistiken unter [www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Niederlassung/statistiken/AllgemeineHinweise\\_zur\\_Niederlassungs-und\\_Aufenthaltsstatistik,Fremdenwesen\\_und\\_Visawesen](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/statistiken/AllgemeineHinweise_zur_Niederlassungs-und_Aufenthaltsstatistik,Fremdenwesen_und_Visawesen), Zugriff am 30. Juni 2017

5 § 45 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), BGBl. I 100/2015 idgF.

## B. Ausschluss von politischer Partizipation

### Das Demokratiedefizit in Wien wächst weiter.

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 mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft an Bedeutung. Es geht dabei einerseits um die Frage von WohnbürgerInnenrechten unabhängig von der Staatsbürgerschaft des Wohnsitzlandes und andererseits um die Frage, nach welcher Aufenthaltsdauer solche Mitbestimmungsrechte an der politischen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Gestaltung ihrer/seiner Stadt eingeräumt werden sollen.<sup>6</sup>

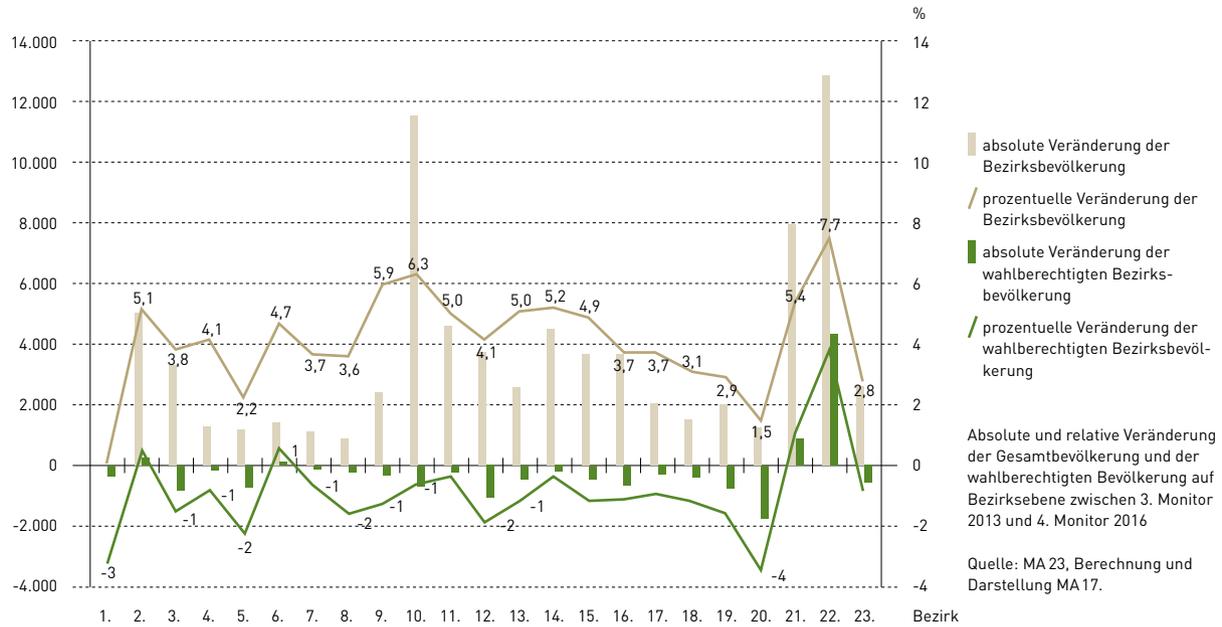
6 Im Jahr 2003 führte das Land Wien ein Wahlrecht für Drittstaatsangehörige nach fünf Jahren legalen Aufenthalts und Wohnsitzes in Wien ein. Es wurde in der Folge vom Verfassungsgerichtshof mit der Begründung aufgehoben, dass das österreichische Bundesverfassungsrecht nur ein einheitliches, an die österreichische Staatsbürgerschaft geknüpftes Wahlrecht auf allen Ebenen des föderalen Staates kenne.

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 ein drastisches Demokratiedefizit, das infolge der stark wachsenden Stadt und restriktiven Einbürgerungsbestimmungen ständig zunimmt.

### Wahlrechte = StaatsbürgerInnenrechte

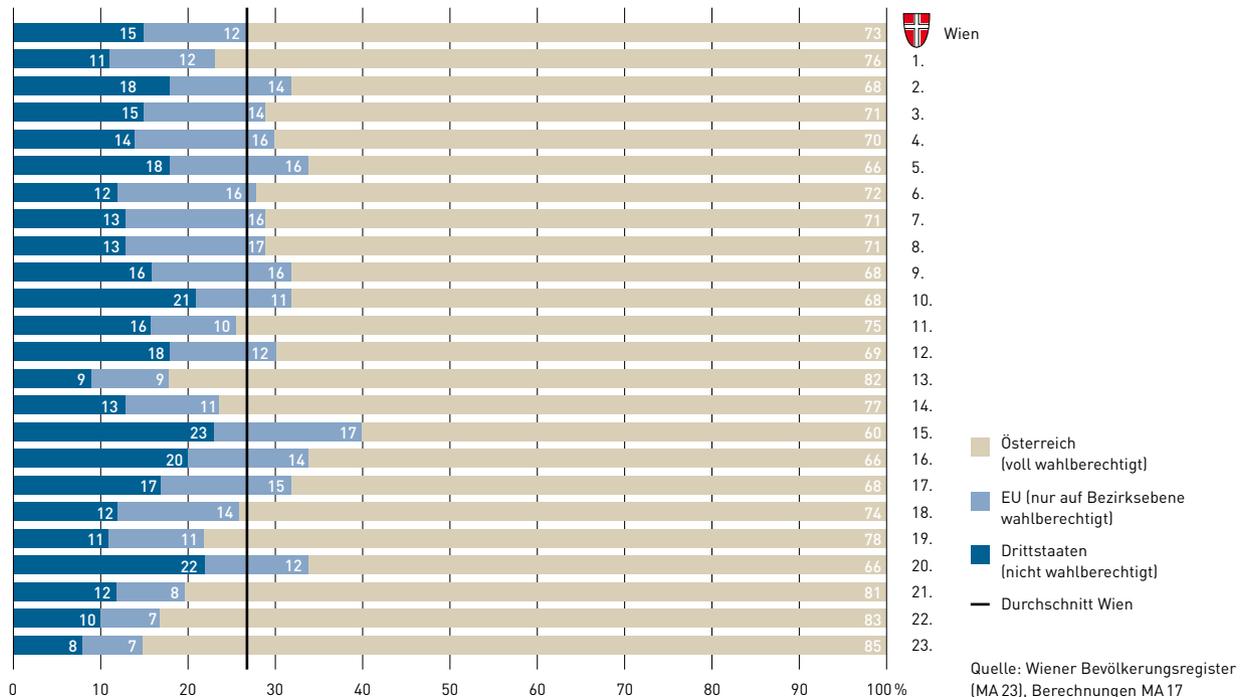
Im Durchschnitt sind 27 % aller WienerInnen im wahlfähigen Alter (ab 16 Jahren) aufgrund einer fremden Staatsangehörigkeit von Gemeinde-, Landtags- und Nationalratswahlen sowie anderen demokratischen Entscheidungsprozessen (z. B. Volksbefragungen, Volksabstimmungen) ausgeschlossen (rund 12 % EU-BürgerInnen und rund 15 % Drittstaatsangehörige). Damit hat sich das Demokratiedefizit seit Beginn der Beobachtungsphase um sieben Prozentpunkte weiter verschärft (1. Monitor 2007 – 2009 20 % nicht-wahlberechtigt; 2. Monitor 2009 – 2011 21 %; 3. Monitor 2011 – 2013 24 %). Es fällt dabei auf, dass die Gesamtbevölkerung seit 2013 in allen Wiener Bezirken gewachsen ist, während die wahlberechtigte Bevölkerung in allen außer vier Bezirken in absoluten Zahlen abgenommen hat. Den größten absoluten Bevölkerungszuwachs verzeichneten die Bezirke Donaustadt (22.), Favoriten (10.) und Floridsdorf (21.). In der Donaustadt entfällt ein Drittel dieses Bevölkerungsanstiegs auf die wahlberechtigte Bevölkerung, der Bezirk stellt damit eine Ausnahme dar. In allen übrigen Bezirken betrifft das Bevölkerungswachstum überwiegend oder ausschließlich die nicht-wahlberechtigte Bevölkerung.

Veränderung der Gesamtbevölkerung und der wahlberechtigten Bevölkerung zwischen 3. und 4. Monitor (Abb. 4)



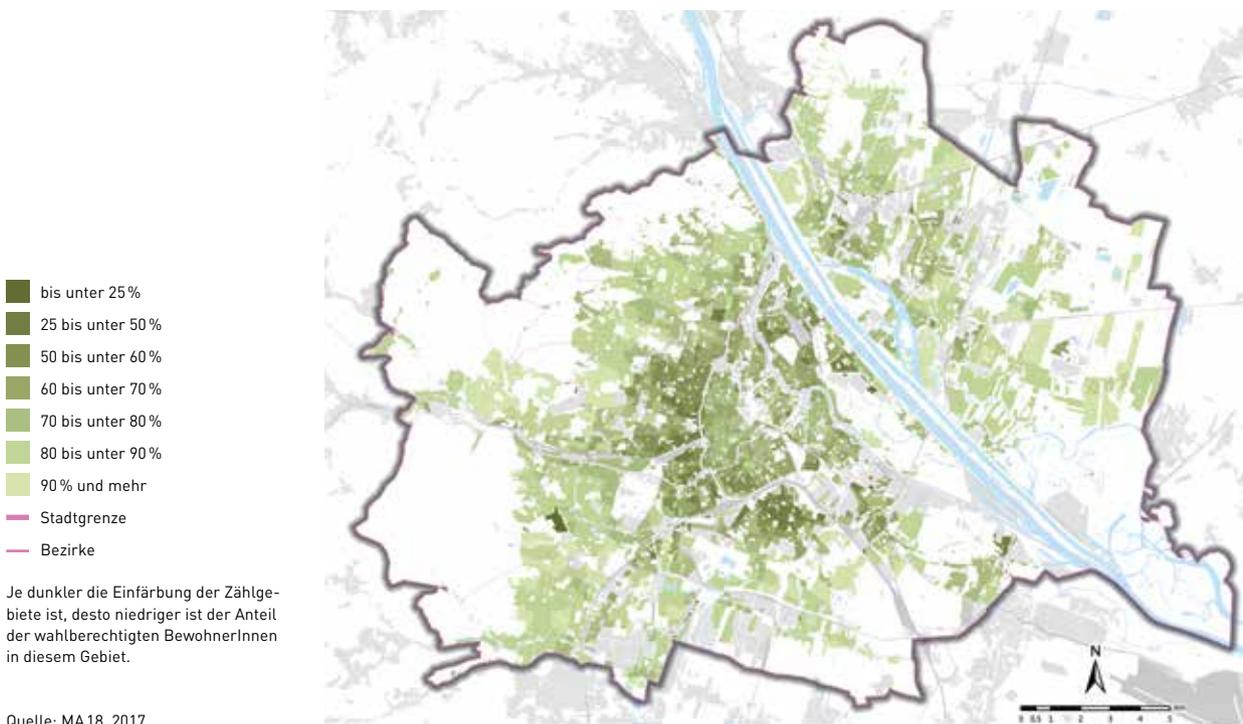
Starke Unterschiede beim Wahlrecht auf Bezirks- und Zählgebietsebene

Anteil der Personen ohne kommunales Wahlrecht an der Bezirksbevölkerung im wahlfähigen Alter (Abb. 5)



Wienweit dürfen drei von vier WienerInnen wählen. In Rudolfsheim-Fünfhaus (15.) ist jede/r Dritte im wahlfähigen Alter von Gemeinde- und Nationalratswahlen ausgeschlossen, und damit verzeichnet dieser Bezirk den niedrigsten Anteil an Wahlberechtigten mit rund 60 %. Im Gegensatz dazu sind rund 85 % der BezirksbewohnerInnen von Liesing (23.) stimmberechtigt. Über dem wienweit ohnehin schon hohen Durchschnitt von mehr als einem Viertel an Nicht-Wahlberechtigten liegen bereits 14 Wiener Bezirke. Neben Rudolfsheim-Fünfhaus mit 40 % Nicht-Wahlberechtigten sind Margareten (5.), Ottakring (16.) und die Brigittenau (20.) ebenfalls von einem hohen Anteil, nämlich je 34 %, betroffen. Knapp darunter mit je 32 % Nicht-Wahlberechtigten liegen Favoriten (10.), die Leopoldstadt (2.), Hernals (17.) und Alsergrund (9.). Die höchsten Anteile an wahlberechtigten EU-BürgerInnen für Bezirksvertretungswahlen und das Parlament gibt es in den Bezirken Rudolfsheim-Fünfhaus (15.), Alsergrund (9.), Josefstadt (8.), Mariahilf (6.), Margareten (5.) und Wieden (4.) (Abb. 5).

Anteil der zu Gemeinde- und Nationalratswahlen wahlberechtigten Personen an der Wohnbevölkerung im wahlfähigen Alter auf Ebene der Wiener Zählgebiete (Abb. 6)



Abgebildet sind hier Zählgebiete (Zählsprenkel). Ein Zählgebiet ist eine Teilfläche einer Gemeinde und regionalstatistische Rastereinheit, für welche Strukturdaten kleinräumig erfasst werden können. Wien hat aktuell 1.364 Zählgebiete. Betrachtet man die Verteilung der wahlberechtigten und nicht-wahlberechtigten Bevölkerung auf Bezirks- und Zählgebietsebene, dann zeigt sich deutlich, dass vor allem in den Gründerzeitgebieten (↗ Wohnen) der Anteil derer, die wahlberechtigt sind, besonders niedrig ist und zum Teil schon unter 50 % bzw. sogar unter 25 % liegt.

# DIVERSITÄTSMONITOR: GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



### Auf einen Blick:

#### Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation

- Mit MA 17 und MA 57 finden sich zwei Abteilungen im Handlungsfeld, die die Diversitätsagenda im Kern ihrer Aufgabenbereiche haben – beide setzen ihr Diversitätsmanagement seit Jahren auf Top-Level um.
- Es ist gelungen, zentrale, zusätzliche Aufgaben im Kontext Flucht & Asyl zu übernehmen.
- Auch die MA 35 hat ihr Diversitätsmanagement in den letzten Jahren substantiell weiterentwickelt – u. a. durch gezielte Maßnahmen in der Personalentwicklung.
- In den Bereichen Pass- und Meldeservice (MA 62) sowie Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung (MA 3) bewegt sich das Diversitätsmanagement auf einem soliden Niveau.

Gleichstellung und Partizipation ist eine umfassende Agenda, die durch bundesgesetzliche Rahmenbedingungen (z. B. Wahl- und Staatsbürgerschaftsrecht) stark beeinflusst wird und Fragen der strukturellen Integration (u. a. Wohnen, Arbeit, Bildung) ebenso umfasst wie Antidiskriminierung, Mitbestimmung und den Zugang zu sozialen Rechten. Insofern hat die Qualität des Diversitätsmanagements in allen

Handlungsfeldern Auswirkungen auf die gleichstellungspolitische Agenda und auf die Möglichkeit der BürgerInnen zur gesellschaftlichen Partizipation. Vor diesem Hintergrund wirken die im Handlungsfeld analysierten Abteilungen der Stadt Wien in einer doppelten Rolle. Zum einen nach „außen“ – in die Stadtgesellschaft –, zum anderen nach „innen“ – in die Einrichtungen der Stadt.

### MA 17 und MA 57 als Vorreiterinnen der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden

Es überrascht nicht, dass jene beiden Einrichtungen, die sich aufgrund ihres Aufgabenprofils explizit mit Gleichstellungs- und Diversitätsagenden auseinandersetzen, ihr Diversitätsmanagement umfassend und professionell entwickelt haben. **MA 17** (Integration und Diversität) und **MA 57** (Frauenförderung) erzielten in nahezu allen Bereichen Höchstbewertungen, bestätigen damit die Entwicklung der letzten Jahre und waren auch in der Lage – ausgehend von einem bereits sehr hohen Niveau –, ihr Diversitätsmanagement weiterzuentwickeln. Teil dieser Weiterentwicklung ist die intensive Arbeit, die die beiden Einrichtungen im Kontext Flucht und Asyl leisten. Die MA 17 übernimmt dabei neben dem Fonds Soziales Wien (FSW) (**➤ Gesundheit**) eine koordinative Rolle und war bzw. ist gemeinsam mit dem FSW für die Entwicklung und Umsetzung des Konzepts „Integration ab Tag 1“ verantwortlich. Eckpfeiler dieses Konzeptes sind u. a. die Einrichtung des Jugendcollege (1.000 Plätze mehrheitlich für jugendliche AsylwerberInnen und Asylberechtigte zwischen 15 und 21 Jahren), Infomodule für Geflüchtete im Kontext von StartWien – dem Willkommens- und Orientierungsprogramm für NeuwienenerInnen, freiwillig:info als Seminar- und Bildungsschiene für Freiwillige in der Integrations- und Flüchtlingsarbeit oder Gespräche mit und für Flüchtlinge im Kontext der Wiener Charta (die nun u. a. auch in Farsi und Arabisch vorliegt). Diese operativen Maßnahmen werden durch entsprechende Adaptationen auf organisatorischer Ebene unterstützt und begleitet – so wurde eine Projektverantwortliche für „StartWien für Geflüchtete“ bestimmt, ebenso für die Schiene „freiwillig:info“. In enger Verschränkung zur Flüchtlingsarbeit läuft die „Standardarbeit“ der MA 17. Von Bedeutung ist dabei u. a. die Rolle der Abteilung in der Vernetzung zwischen Stadt und Vereinen bzw. Organisationen der Communities sowie der kontinuierliche Ausbau der Aktivitäten im Rahmen von „StartWien – Starthilfe für NeuzuwanderInnen“, das mittlerweile in 24 Sprachen angeboten wird.

Ähnlich wie bei der MA 17 gelang es der MA 57, die Weiterentwicklung der Diversitätsagenden mit einem starken Engagement im Flucht- und Asylbereich zu verbinden. Die MA 57 hat in den letzten Jahren das integrationsorientierte Diversitätsmanagement zu einem selbstverständlichen Teil der Organisationsentwicklung gemacht. Besonders hervorzuheben sind dabei die Bemühungen um ein detailliertes Bild der KundInnenstruktur. Obwohl das Portfolio der MA 57 und die daran anknüpfenden Leistungen (u. a. telefonische und persönliche Beratung, Veranstaltungen und Initiativen wie der Wiener Töchertag) eine Erfassung nicht einfach und selbstverständlich machen, ist das Wissen über die KundInnenstruktur umfassend und eine wichtige Richtschnur bei der laufenden bedarfsorientierten Leistungsanpassung. Auf Anforderungen im Zuge der fluchtbedingten Migration reagierte die MA 57 u. a.

mit Informationsveranstaltungen in Flüchtlingsunterkünften und einer Erweiterung der mehrsprachigen Information um Arabisch und Farsi. Auch die Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen wurden durch einen angebotenen Farsi-Sprachkurs gezielt verbessert. Schließlich profitiert die MA57 von einer starken Verankerung der Diversitätsagenden auf organisatorischer Ebene und einer damit zusammenhängenden Evaluierungskultur – es gibt ein abteilungsinternes Diversitätskonzept inkl. Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung.

MA 17 und MA57 erfüllen nicht nur wichtige Aufgaben im Austausch mit der Stadtgesellschaft, sondern sind stadtintern Kompetenzträgerinnen im Bereich Gender und Diversität, etwa über den Gleichstellungsmonitor zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in Wien oder über die Forcierung des Diversitätsmanagements im Magistrat, über diversitätsorientierte Bildungsangebote für die Bediensteten der Stadt und nicht zuletzt über den Integrations- und Diversitätsmonitor.

### Bedienstetenschutz und Diversität

Nach innen wirkt auch die **MA 3**, die für den Bedienstetenschutz und die berufliche Gesundheitsförderung bei der Stadt Wien zuständig ist. Die Abteilung setzt in dieser Rolle bereits zahlreiche Maßnahmen, um der zunehmenden Diversität der MitarbeiterInnen der Stadt Rechnung zu tragen. So wird mehrsprachige Beratung sowohl durch die in der Dienststelle vorhandene Sprachkompetenz als auch durch die Hinzuziehung von DolmetscherInnen gewährleistet. Im Beratungskontext finden soziokulturelle Aspekte Berücksichtigung, und mit den MitarbeiterInnen der Dienststelle wird regelmäßig über die Bedürfnisse der Beschäftigten der Stadt reflektiert. Im Kontext der Asylmigration hat die MA3 ihre Kompetenzen zielgerichtet für die Beratung und Unterstützung von MitarbeiterInnen genutzt, die unmittelbar mit dem Management von Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten befasst waren. Der abteilungsinterne Austausch und die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements werden schließlich durch eine starke strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden vorangetrieben (neben einem/einer Diversitätsbeauftragten ist eine abteilungsinterne Intranetseite zum Thema Diversität geplant).

### Infrastruktur und Service für das Ankommen und Niederlassen in der Stadt

Wien ist eine internationale Metropole, die pro Jahr von Millionen Menschen besucht wird (2016 waren dies ca.15 Mio. Gästeankünfte und Nächtigungen<sup>1</sup>) und in die jährlich Zehntausende zuziehen (2015 rund 116.000) und ebenso Zehntausende wieder wegziehen (2015 rund 76.000<sup>2</sup>). Die **MA 35** (Einwanderung und Staatsbürgerschaft) und die **MA 62** (Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten) sind jene Abteilungen, denen bei der Organisation des Ankommens in der Stadt wichtige Funktionen zukommen. Das Meldeservice der MA 62 ist eine der ersten behördlichen Stellen, mit denen NeuwienerInnen in Kontakt kommen – dementsprechend bedeutsam ist die kundInnen- und diversitätsorientierte Leistungserbringung. Mit dem Passservice erbringt die MA62 eine weitere zentrale Verwaltungsleistung. Vor diesem Hintergrund hat die Abteilung bereits wichtige Schritte bei der Entwicklung des

1 Beherbergungsstatistik Wien: [www.wien.gv.at/statistik/wirtschaft/tourismus](http://www.wien.gv.at/statistik/wirtschaft/tourismus) (abgerufen am 14. Juli 2017)

2 Wien in Zahlen: [www.wien.gv.at/statistik/pdf/wienin zahlen-2016.pdf](http://www.wien.gv.at/statistik/pdf/wienin zahlen-2016.pdf) (abgerufen am 20. Juli 2017)

Diversitätsmanagements gesetzt – ein Set an mehrsprachigen Informations- und Beratungsleistungen wurde entwickelt. Die Leistungsnachfrage durch KundInnen mit Migrationshintergrund ist der MA 62 im Überblick bekannt. Hauptaufgabe wird es nun sein, einerseits durch Detailanalysen für die einzelnen Standorte der MA 62 zu einem genaueren Blick bspw. zum Bedarf an mehrsprachiger Beratung zu kommen und andererseits das mehrsprachige Angebot bzw. die Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen bedarfsorientiert auszubauen.

Der für die (neu) Zugewanderten eminent wichtigen MA 35 ist es in den letzten Jahren gelungen, die Qualität des Diversitätsmanagements zu verbessern. Der Blick auf KundInnenstruktur und Leistungsnachfrage ist präzise, die Zahl der von den MitarbeiterInnen gesprochenen und in der KundInnenkommunikation genutzten Sprachen konnte gesteigert werden. Auch besteht nunmehr genaueres Wissen über die Herkunft der MitarbeiterInnen, und deren herkunftsmäßige Diversität hat sich erhöht. Wichtig ist darüber hinaus der verstärkte Fokus auf die Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen. Dadurch kann die Qualität der Leistungserbringung trotz herausfordernder gesetzlicher Rahmenbedingungen und einer hohen Arbeitsbelastung gesteigert werden, ebenso die MitarbeiterInnenzufriedenheit und damit die Verbleibdauer in der Organisation.

### Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

#### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung:** Kompetenzstelle für Angelegenheiten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes und des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. Koordinierung und Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Gesundheitsförderung.

**MA 17 Integration und Diversität:** Erarbeitung von Grundlagen für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik. Stadtinterne Kompetenzstelle für Diversitätsmanagement. Zentrale Rolle bei Sprachförderung, Niederlassungsbegleitung und Förderung des Zusammenlebens.

**MA 35 Einwanderung und Staatsbürgerschaft:** Zuständig für die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes, des Staatsbürgerschaftsgesetzes und des Wiener Ausländergrunderwerbsgesetzes.

**MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten:** Erarbeitung und Umsetzung von strategischen, operativen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Bietet mit dem Frauentelefon und dem 24-Stunden-Frauennotruf wichtige Beratungsleistungen.

**MA 62 Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten:** Organisation von Wahlen und Volksbegehren, Volksabstimmungen und Volksbefragungen. Zuständig in allen Angelegenheiten zum Thema Meldewesen und Passservice.

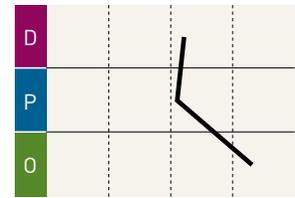
### MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung

#### Stärken

Hohe Präsenz der Diversitätsagenda im Organisationsalltag • Starke strukturelle Verankerung in Strategiepapieren bis hin zur Planung einer Intranetseite zum Thema Diversität • Breite diversitätsorientierte Maßnahmenpalette (KundInnenbefragungen, MitarbeiterInnenfeedback, Gesundheitszirkel u. a.) • Gewinnung neuer MitarbeiterInnen für die Diversitätsagenda • Systematische Analyse von KundInnenbedürfnissen

#### Herausforderungen

Tiefgehende Analyse der KundInnenstruktur • Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen • Forcierung der diversitätsorientierten Weiterbildung



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

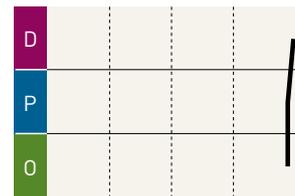
### MA17 Integration und Diversität

#### Stärken

MultiplikatorInnenrolle in Sachen Diversitätsmanagement • Strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden • Guter Überblick über KundInnenstruktur • Laufende Evaluierung von Maßnahmen • Umfangreicher Ausbau der Leistungspalette im Kontext Flucht & Asyl (z. B. „StartWien für Geflüchtete“ – Infomodule in Arabisch, Farsi/Dari, Paschtu) • Hohe herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen • Umfangreiche Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Diversitätskompetenz als selbstverständlicher Teil des Anforderungsprofils

#### Herausforderungen

Kontinuierliche Weiterentwicklung der Leistungsportfolios mit beschränkten Ressourcen



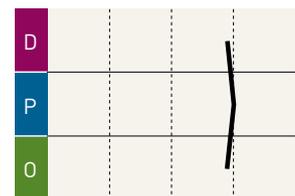
### MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt

#### Stärken

Gute strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden • Erweiterung der Leistungspalette (bspw. „Wiener Empfang für neue StaatsbürgerInnen“) • Vorausschauende Themensetzung (Generationenmanagement) • Umfassende Kenntnis der KundInnenstruktur und Leistungsnachfrage • Wissen über die herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen • Erfolgreicher Ausbau von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Bemühungen im Bereich Einstellungsförderung für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

#### Herausforderungen

Verankerung der Diversitätsstrategie in den Strategiedokumenten der Abteilung • Proaktive Rolle als Behörde bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität im Handlungsfeld



### MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten

D				
P				
O				

#### Stärken

Umfassende strukturelle Verankerung der Diversitätsagenda (z. B. Steuerungsgruppe Diversität) • Regelmäßige Analyse des abteilungsinternen Diversitätskonzeptes inkl. Indikatoren zur Zielerreichung • Detailliertes Bild der KundInnenstruktur • Breite Palette von diversitätsorientierten Maßnahmen und Erweiterung des Angebots • Neue Leistungen im Kontext Flucht und Asyl (z. B. Erweiterung des Sprachangebotes, niederschwellige Informationsveranstaltungen in Flüchtlingsunterbringungen u. a.) • Weiterer Ausbau des Sprachportfolios der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Erhöhung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen

### MA 62 Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten

D				
P				
O				

#### Stärken

Starke strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden • Fundierte Einschätzung der KundInnenstruktur • Entwicklung eines Sets an mehrsprachigen Informations- und Beratungsleistungen • Diversitätskompetenz ist Teil des Anforderungsprofils für MitarbeiterInnen im KundInnenkontakt • Fokus auf diversitätsorientierte Fortbildung

#### Herausforderungen

Präzisierung künftiger Anforderungen • Detailanalysen der KundInnennachfrage an den einzelnen Standorten • Ausbau der mehrsprachigen Services • Systematischer Austausch mit Zivilgesellschaft/Communities, um Bedarfe zu eruieren • Stärkerer Fokus auf die Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und Ausbau der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen





**BILDUNG**

## INTEGRATIONSMONITOR: BILDUNG

### Kernergebnisse 2016

Über alle beobachteten Gruppen hinweg gibt es einen klaren Trend zu mehr Bildung und zu höheren Bildungsabschlüssen. Gleichzeitig bleibt die teils deutliche Differenzierung zwischen den Bevölkerungsgruppen nach Herkunft und Ausbildungsort bestehen.

### Ausbildungsbeteiligung

- Der Anteil der Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist über den Beobachtungszeitraum in allen Bevölkerungsgruppen gesunken, am deutlichsten bei zugewanderten WienerInnen aus Drittstaaten, hier sank er von 46 % auf 38 % seit 2007.
- Gleichzeitig steigt in allen Gruppen die Ausbildungsbeteiligung bei Abschlüssen mit Matura und Hochschulen. Der Anteil beträgt bei der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten konstant 65 %, bei Zugewanderten aus Drittstaaten nahm er seit 2007 um neun Prozentpunkte zu und liegt nun 2016 bei 39 %.

### Ausbildung im Ausland

- Zum Stand 2016 haben 30 % der Wiener Bevölkerung die Ausbildung im Ausland abgeschlossen.
- Das Bildungsniveau der Zuziehenden aus Drittstaaten ist relativ stark zwischen geringer und hoher Bildung polarisiert. Im Durchschnitt hatten 2016 in Wien nur 14 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit außerhalb Europas und der Türkei beendeten Ausbildungsverläufen einen mittleren Abschluss ohne Matura.
- Weniger als 45 % der Kinder unter 15 Jahren haben Eltern, die beide in Österreich einen formalen Bildungsweg abgeschlossen haben.

### Bildungserwerb nach Zuwanderung

- Es gibt nach wie vor wenig Aussicht auf einen weiteren Bildungserwerb für jene Zugewanderten, die mit geringer Bildung und nach dem Pflichtschulalter zuziehen. Wenn eine Ausbildungsbeteiligung erfolgt, dann ist diese bei Zugewanderten aus Drittstaaten eher in Kursmaßnahmen und nicht im regulären Schulwesen vorzufinden.

### Generationen in Vergleich

- Von den zugewanderten Eltern zu ihren Kindern findet eine starke Verringerung des Anteils mit geringer Bildung statt, jedoch stagniert wie schon im 3. Monitor beobachtet der Bildungsfortschritt bei der Jugendgeneration.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Integration im Bereich Bildung wird daran gemessen, inwieweit alle WienerInnen einen gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung haben und unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem rechtlichen und sozialen Status ähnliche Kompetenzen erwerben können. Beobachtet werden in diesem Themenfeld der Bildungserwerb, die

Bildungsvermittlung, Bildungskarrieren und -abbrüche, der Bildungserfolg und die Bildungsmobilität zwischen der Eltern- und Jugendgeneration.

Bei diesen Bildungsindikatoren sind mehrere Faktoren für die Analyse zu berücksichtigen: Das ist zum einen der Zeitpunkt der Zuwanderung und das Zuzugsalter der Zugewanderten, weiters die Fragen, ob die bisherige Bildungsbeteiligung im Inland oder im Ausland stattgefunden hat und in welchem Land der höchste Bildungsabschluss absolviert wurde. Zudem spielen die kontinuierliche Zunahme einer höher gebildeten Migration bzw. einer Migration nach Wien zum Zweck einer höheren bzw. weiteren Ausbildung in die Ergebnisse hinein.

### Integrationsindikatoren für Bildungsteilnahme und Bildungserfolg

**A.** Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule

**B.** Bildungsstand

#### Methodische Anmerkungen

Um die Konzentration auf den Trend und nicht auf einzelne Jahre zu legen, werden die meisten Ergebnisse der Integrationsindikatoren als Durchschnittswerte für jeweils 36 Monate dargestellt, und zwar gleitend. Das heißt, es wird ein Datenpunkt für den Durchschnitt von Mitte 2007 bis Mitte 2010, Mitte 2008 bis Mitte 2011, der nächste für den Durchschnitt Mitte 2009 bis Mitte 2012 usw. dargestellt. Das ermöglicht es, Entwicklungen und Trends über die Zeit zu beobachten.

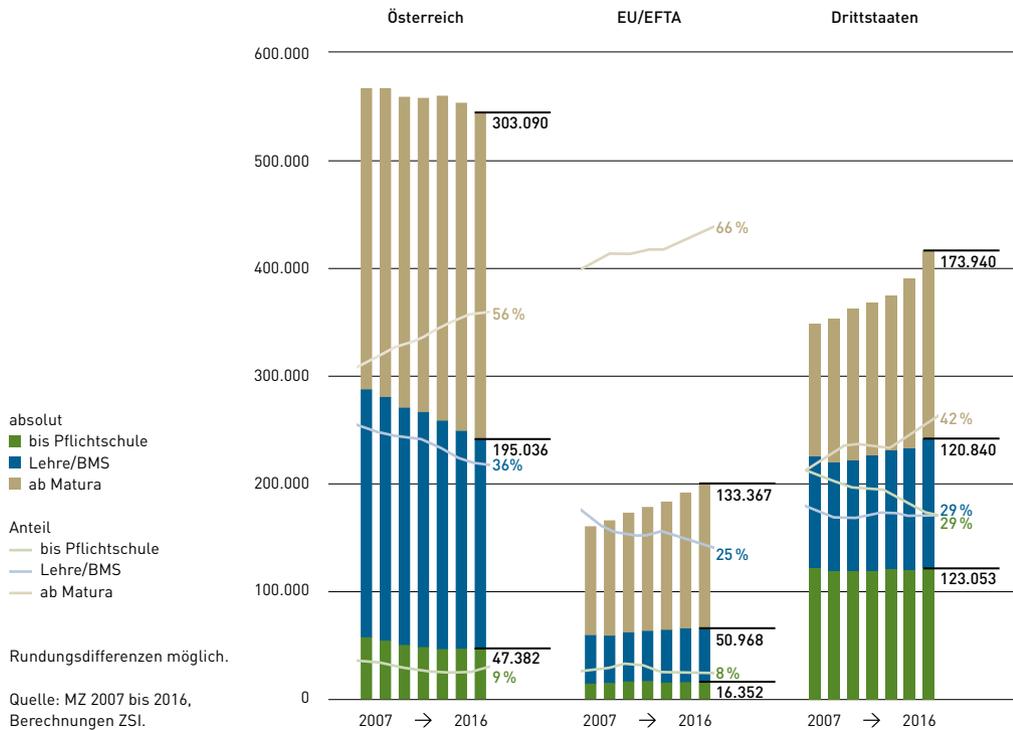
### A. Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule

Die Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule steigt insgesamt, der Anstieg betrifft vor allem den Anteil der Menschen in Ausbildung bzw. mit Abschlüssen von der Matura aufwärts.

Der Indikator Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule ist eine wesentliche Messgröße dafür, inwiefern es Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung von Herkunftsgruppen gibt bzw. wie sich diese Beteiligung über die Zeit verändert. Dabei ist es vor allem interessant, ob es Angleichungen oder ein „Auseinanderdriften“ bei der Bildungsbeteiligung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen gibt.

Allgemein ist eine positive Entwicklung bei der Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule und höheren Bildungsabschlüssen festzustellen. Die dahinterliegenden Zahlen und Ergebnisse verdeutlichen auch, dass diese positive Entwicklung nicht für alle Bevölkerungsgruppen in gleicher Weise verläuft. Zum Teil reduzieren sich zwar die Anteile bei geringer Bildung und Abstände zwischen den Gruppen werden geringer. Betrachtet man jedoch die Ergebnisse in absoluten Zahlen, dann zeigt sich, dass nicht nur Anteile sinken bzw. steigen können, sondern die absoluten Zahlen ebenso und nicht immer synchron, wie man deutlich der **Abb. 1** entnehmen kann.

Bildungsabschlüsse (Abb. 1)

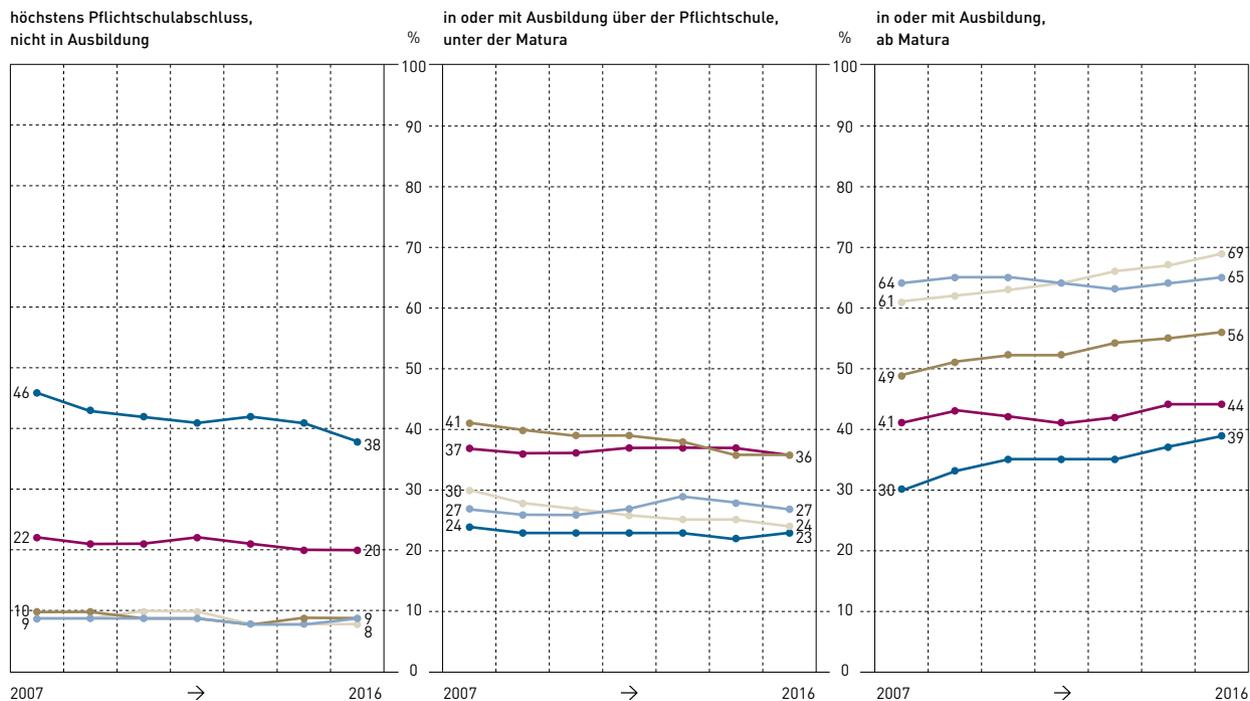


... im Zeitverlauf betrachtet: 2007 bis 2016

Eine positive Entwicklung in Form eines Rückgangs von lediglich höchstens Pflichtschulabschluss ist beim Bevölkerungsteil aus Drittstaaten bis zum Ende der Beobachtungsphase Mitte 2016 festzustellen. Der Anteil senkte sich von etwa 46 % auf etwa 38 %. Differenziert man weiter nach zugewanderter Bevölkerung und nicht zugewanderter Bevölkerung, so ist die steigende Bildungsbeteiligung über der Pflichtschule besonders durch den Rückgang des maximalen Pflichtschulabschlusses bei der zugewanderten Bevölkerung aus Drittstaaten zu beobachten. Der Trend hin zu höherer Bildung wird bei der Ausbildung bzw. Abschlüssen von der Matura aufwärts sichtbar, wie man der **Abb. 1** und **Abb. 2** entnehmen kann.

Bei den Anteilen der Menschen mit abgeschlossener mittlerer Ausbildung ohne Matura zeigten sich klare Veränderungen in zwei Bevölkerungsgruppen. So kam es zu einem Rückgang des Anteils sowohl in der Bevölkerung mit Eltern aus Österreich, von 41 % auf 36 %, als auch unter jenen mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten, von 30 % auf zuletzt 24 %. Bei der Bevölkerung mit Ausbildung aus Drittstaaten, und jener mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten blieb der Anteil dagegen weitestgehend konstant und lag zuletzt bei 23 % beziehungsweise 36 %. Bei der Bevölkerung mit Ausbildung aus EU/EFTA-Staaten kam es nach einem mittelfristigen Anstieg wieder zu einem Rückgang auf das Ausgangsniveau von 27 % (**Abb. 2, Mitte**).

## Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss, über der Pflichtschule und ab Matura (Abb. 2)



Der Anteil der Abschlüsse von der Matura aufwärts stieg bei der Wiener Bevölkerung mit Ausbildungen aus Drittstaaten von 30 % auf etwa 39 %, bei jener mit Ausbildungen aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten von etwa 41 % auf etwa 44 %, bei jener aus EU/EFTA-Staaten bewegte er sich auf konstant hohem Niveau und lag zuletzt bei 65 %. Hingegen stieg der tertiäre Bildungsabschluss bei der Bevölkerung mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten von 61 % auf 69 % und bei der Bevölkerung mit Eltern aus Österreich von 49 % auf 56 % (**Abb. 2, rechts**).

- Bildungsstaat Österreich (AT), kein Migrationsbezug
- Bildungsstaat AT, Eltern zugewandert EU/EFTA
- Bildungsstaat AT, Eltern zugewandert Drittstaaten
- Bildungsstaat Ausland, zugewandert EU/EFTA
- Bildungsstaat Ausland, zugewandert Drittstaaten

Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI. Gleitende 36-Monatsdurchschnitte.

## B. Bildungsstand

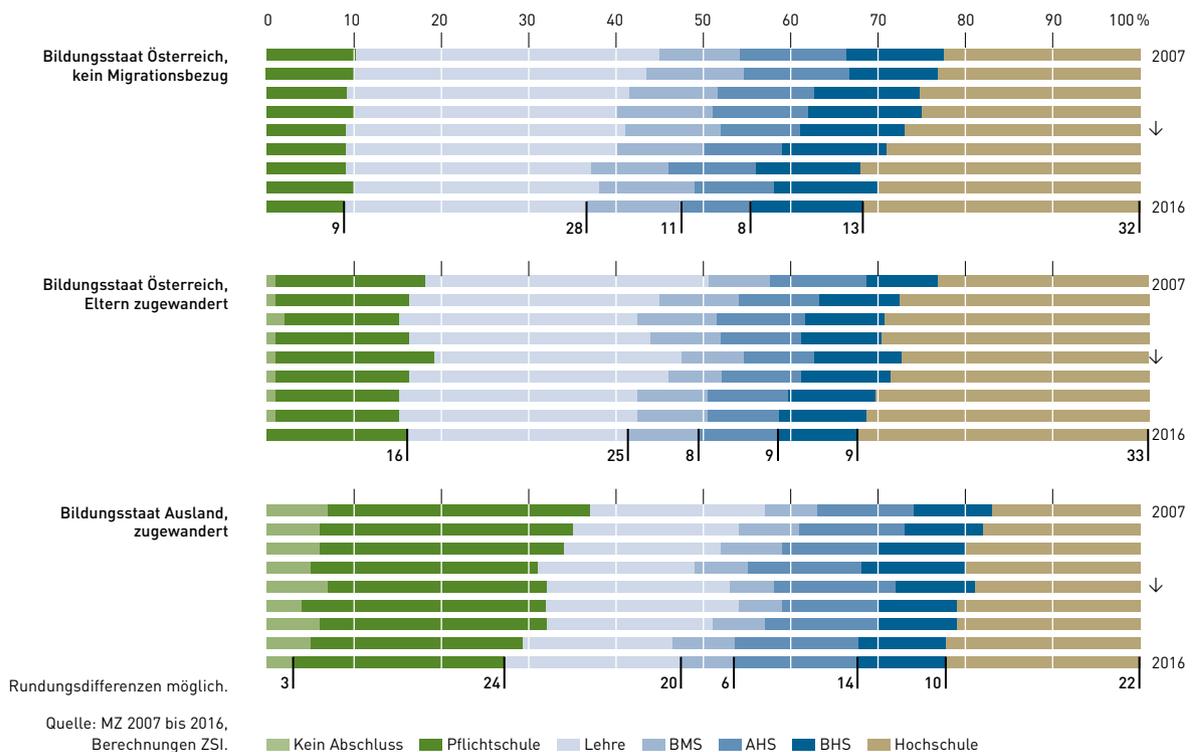
Der Anteil der WienerInnen mit höherer Bildung steigt, jedoch zeigen sich Bildungspolarisierungen bei der zugewanderten Bevölkerung aus Drittstaaten zwischen hoher und niedriger Bildung.

Die **Abb. 3** verschafft einen ersten Überblick zum Bildungsstand der Wiener Bevölkerung, und zwar zur Verteilung der Abschlüsse der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 25 Jahren nach Bildungsstaat (**↗ Glossar**) und Geburtsland der Eltern. Hier zeigt sich bei den drei unterschiedenen Gruppen nicht nur eine ähnliche positive Entwicklung hin zu höherer Bildung – bei allen dreien liegt der Anteil derjenigen mit mindestens Matura zwischen 46 % (Bildungsstaat Ausland, zugewandert), 51 % (Bildungsstaat Österreich, Eltern zugewandert) und 52 %

(Bildungsstaat Österreich, kein Migrationsbezug), wobei die Zuwächse bei allen Gruppen den Hochschulabschlüssen zu verdanken sind.

Unterschiede gibt es bei der anderen Hälfte des Bildungsspektrums, den Pflichtschulabschlüssen und den mittleren Abschlüssen (Lehre und berufsbildende mittlere Schule). Bei der zugewanderten Bevölkerung wird die Bildungspolarisierung zwischen hoher und geringer Qualifikation sichtbar und der im Vergleich zu den anderen zwei Gruppen kleine Anteil mit mittlerer Bildung. Ein relativ hoher Anteil an mittlerer Bildung liegt bei jenen WienerInnen, die in Österreich die Ausbildung abschließen, was auch das besondere Merkmal der dualen Ausbildung in Österreich widerspiegelt.

**Bildungsstand der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter ab 25 Jahren nach Ort der Ausbildung und Geburtsort der Eltern (Abb. 3)**



Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit Merkmale wie Geschlecht, Alter, das Alter, als man zuwanderte (Zuzugsalter), die Zuzugsperiode, die aus dem Ausland mitgebrachte Bildung und die Bildung der Eltern zu einem unterschiedlichen Ausmaß an Bildungsbeteiligung und zu einem Abschluss der Ausbildung bzw. höherer Bildung führten.

## Abgeschlossene und (noch) nicht abgeschlossene Ausbildungen im erwerbsfähigen Alter ab 15 Jahren differenziert betrachtet

### ... nach Geschlecht:

Der Rückgang des Anteils mit höchstens Pflichtschulabschluss ist besonders bei Frauen deutlich hoch.

Ein detaillierter Blick auf die nicht mehr schulpflichtige, nicht in Ausbildung stehende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit höchstens Pflichtschulabschluss zeigt, dass der Anteil bei den Frauen aus Drittstaaten seit Beginn des Monitorings 2007 von über 50 % auf 43 % im Jahr 2016 zurückging. Bei den Männern sank der entsprechende Anteil von 41 % auf 34 %. Der Rückgang erfolgt also bei beiden Geschlechtern ungefähr im gleichen Ausmaß, aber das Ausgangsniveau war bei den Frauen deutlich höher (Abb. 4). Dass der Anteil bei Frauen höher ist, mag auch daran liegen, dass der ältere Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung in einer Zeit zur Schule ging, als Frauen noch klare Nachteile im Bildungswesen hatten. Schränkt man den Blick auf die jüngeren Alterskohorten ein, wird deutlich: Je jünger Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter sind, desto niedriger ist ihr Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss. Dies gilt für alle Herkunftsgruppen.

### Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss nach Geschlecht (Abb. 4)



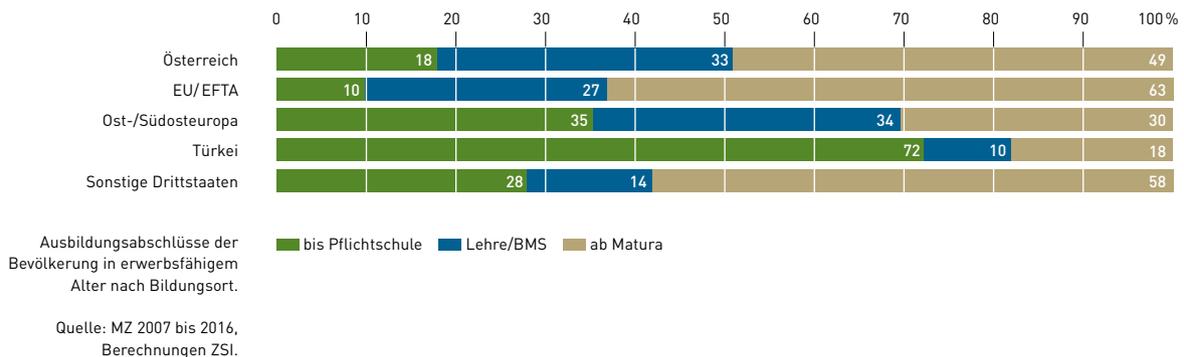
### ... nach Bildungsstaat:

Zugewanderte aus außereuropäischen Staaten haben entweder hohe oder geringe, selten aber mittlere Bildung mit beruflicher Ausrichtung.

Rund ein Drittel der Wiener Bevölkerung hat seine Ausbildung im Ausland abgeschlossen. Unterschiede zwischen der Einwanderung aus europäischen und aus außereuropäischen Staaten ergeben sich in Hinsicht auf die mitgebrachte Ausbildung. Die Unterschiede liegen dabei nicht in der Häufigkeit von geringer oder hoher Bildung, sondern von mittlerer, beruflich orientierter Ausbildung ohne Matura, denn sie wird außerhalb Europas kaum angeboten.

Im Durchschnitt hatten 2016 in Wien nur 14 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit außerhalb Europas und der Türkei beendeten Ausbildungsverläufen einen mittleren Abschluss ohne Matura. Bei der Türkei waren es nur 10 %, während es bei Ost- und Südosteuropa außerhalb der EU 34 %, bei den EU/EFTA-Staaten 27 % und bei Österreich 33 % waren. Bei den außereuropäischen Bildungsherkünften dominierte höhere Bildung mit 58 %, bei der Türkei geringe Bildung mit 72 %, bei EU/EFTA höhere Bildung mit 63 %, bei Österreich ebenfalls höhere Bildung mit 49 %, während bei Ost- und Südosteuropa außerhalb der EU kein dominantes Ausbildungsniveau, sondern eine Drittelung zwischen geringer, mittlerer und höherer Bildung vorliegt.

**Ausbildungsabschlüsse nach Bildungsstaat (Abb. 5)**



### ... nach Zuzugsperiode bzw. Zuzugsalter:

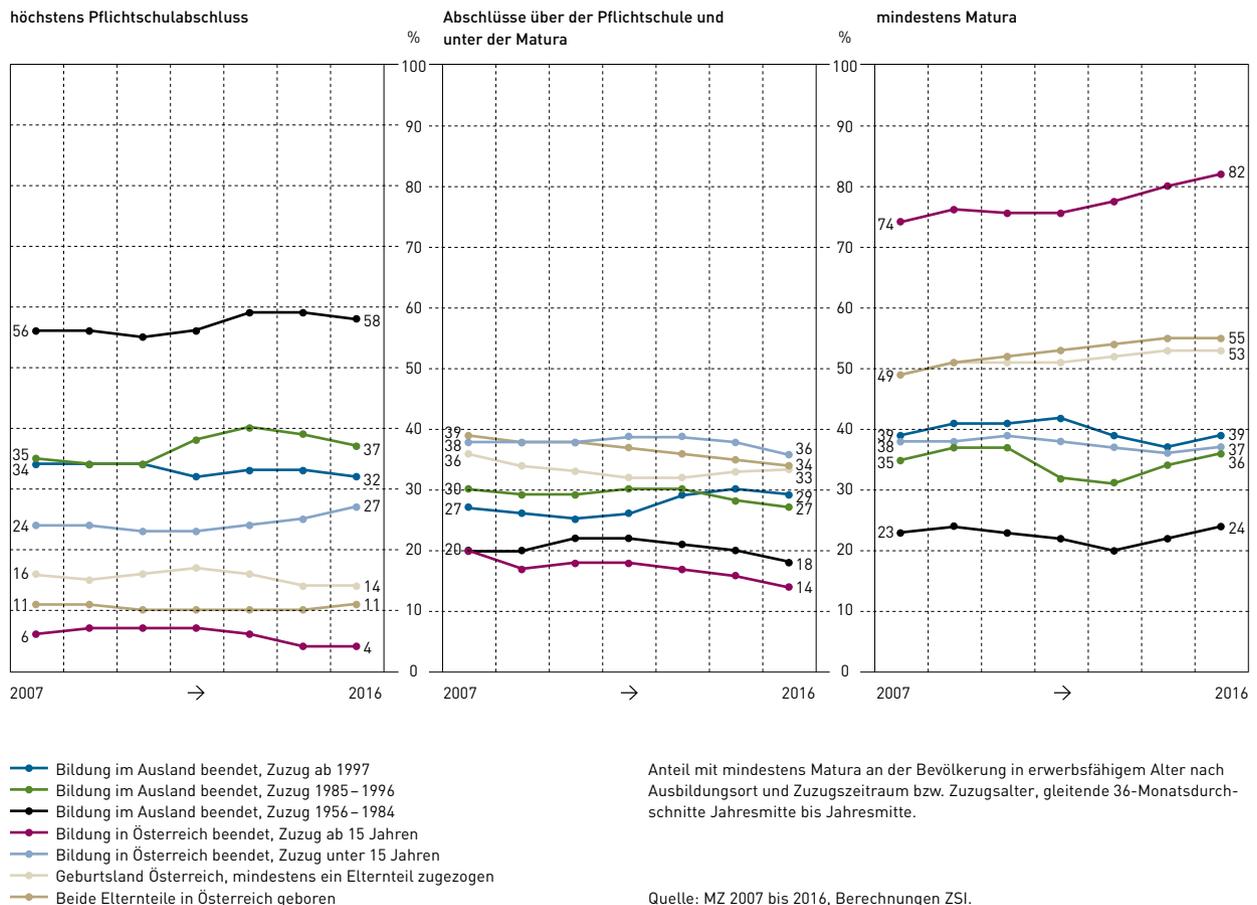
Je kürzer die Zuwanderung zurück liegt, desto höher ist der Grad der Bildung. Das liegt auch daran, dass ein erheblicher Teil der Zuziehenden zum Studieren nach Wien kommt.

Die zwischen 1956 und 1984 nach Abschluss der Ausbildungskarriere aus dem Ausland zugezogene Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hatte am Ende des Beobachtungszeitraumes zu 57 % nur höchstens Pflichtschulabschluss. Bei der zwischen 1985 und 1996 zugezogenen Bevölkerung war das zuletzt bei 37 % der Fall, bei der ab 1997 zugezogenen zu etwa 32 %. Unter der Bevölkerung mit Bildung in Österreich, die beim Zuzug aber schon mindestens 15 Jahre alt war, wiesen zuletzt unter

5% höchstens Pflichtschulabschluss auf. Der Anteil der WienerInnen mit geringer Bildung stieg bei jenen, die nach Österreich zuzogen, bevor sie 15 Jahre alt wurden. Er lag jahrelang bei etwa 24 %, stieg zuletzt aber auf 27 % an. Der Anteil der Bevölkerung mit mittlerer Bildung ohne Matura tendiert in Wien allgemein dazu abzunehmen. Nahe an die 30 % kam der Anteil mit mittlerer Bildung ohne Matura bei jenen WienerInnen, die seit 1985 aus dem Ausland zuwanderten. Dabei handelt es sich um relativ hohe Anteile an Zugewanderten aus der näheren Umgebung Österreichs bzw. Wiens, nämlich von 1985 bis 1996 aus dem sog. „Ostblock“ und ab 1997 aus Deutschland.

Über 80 % der Bevölkerung mit einem Bildungsabschluss in Österreich, die beim Zuzug schon mindestens 15 Jahre alt waren, haben mindestens Matura. Vielfach brachten sie die Matura schon aus dem Ausland mit, um in Österreich zu studieren. Unter 25 % lag der Anteil mit mindestens Matura nur bei der zwischen 1956 und 1984 und nach beendetem Ausbildungsverlauf aus dem Ausland zugezogenen Bevölkerung – eine Bevölkerungsgruppe, die dem Alter nach ihre Bildung bereits vor 30 bis 50 Jahren abschloss.

### Bildungsabschlüsse nach Zuzugsperiode (Abb. 6)



### ... bei Zuzug nach dem Pflichtschulalter:

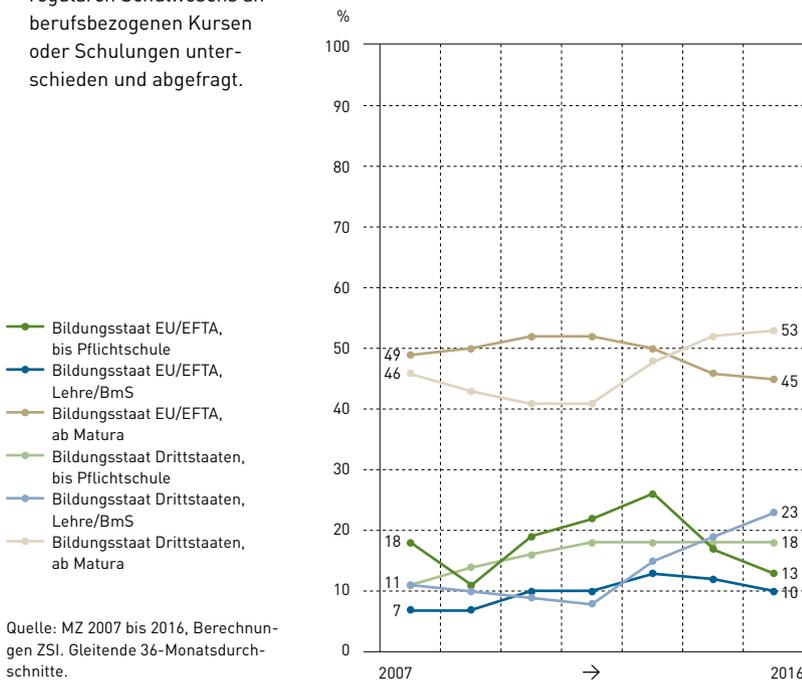
#### Bei geringer Bildung besteht wenig Aussicht auf weiteren Bildungserwerb.

Die meisten Bildungssysteme der Welt vermitteln wenig mittlere Bildung und insbesondere auch wenig beruflich orientierte Ausbildung in dieser mittleren Bildungsstufe. Aus diesem Grund ist, wie bereits erwähnt, die Bildung der Zuziehenden aus Drittstaaten relativ stark zwischen geringer und hoher Bildung polarisiert und steht damit in starkem Gegensatz nicht nur zum österreichischen Bildungswesen, sondern auch zu den Erwartungen und Kompetenzen der Betriebe, der Arbeitsvermittlung und des Weiterbildungswesens. In der Bildungspolarisierung drückt sich nach wie vor die in vielen Staaten ausgeprägte Benachteiligung der ärmeren und besonders der ländlichen Bevölkerung aus. In dem Maß, wie der gering gebildete Teil der Zuziehenden in Österreich keine Gelegenheit zu einer mittleren Ausbildung erhält, wird diese Benachteiligung im Inland fortgeschrieben.

Die größte Wahrscheinlichkeit für Zugewanderte, in Wien noch eine Ausbildung zu absolvieren, haben jene Personen, die aus dem Ausland bereits höhere Bildung mitbringen. Bei Zugewanderten aus Drittstaaten ist die höhere Bildungsbeteiligung eher in Kursmaßnahmen und nicht im regulären Schulwesen vorzufinden<sup>1</sup>. Erstere sind am Arbeitsmarkt nicht in gleicher Weise verwertbar (**↗ Arbeitsmarkt; ↗ Einkommen**).

1 In der AKE wird bei der Frage nach der Ausbildung grundsätzlich zwischen einer Ausbildung im regulären Schul- oder Hochschulwesen oder Lehre und nach einer Ausbildung außerhalb dieses regulären Schulwesens an berufsbezogenen Kursen oder Schulungen unterschieden und abgefragt.

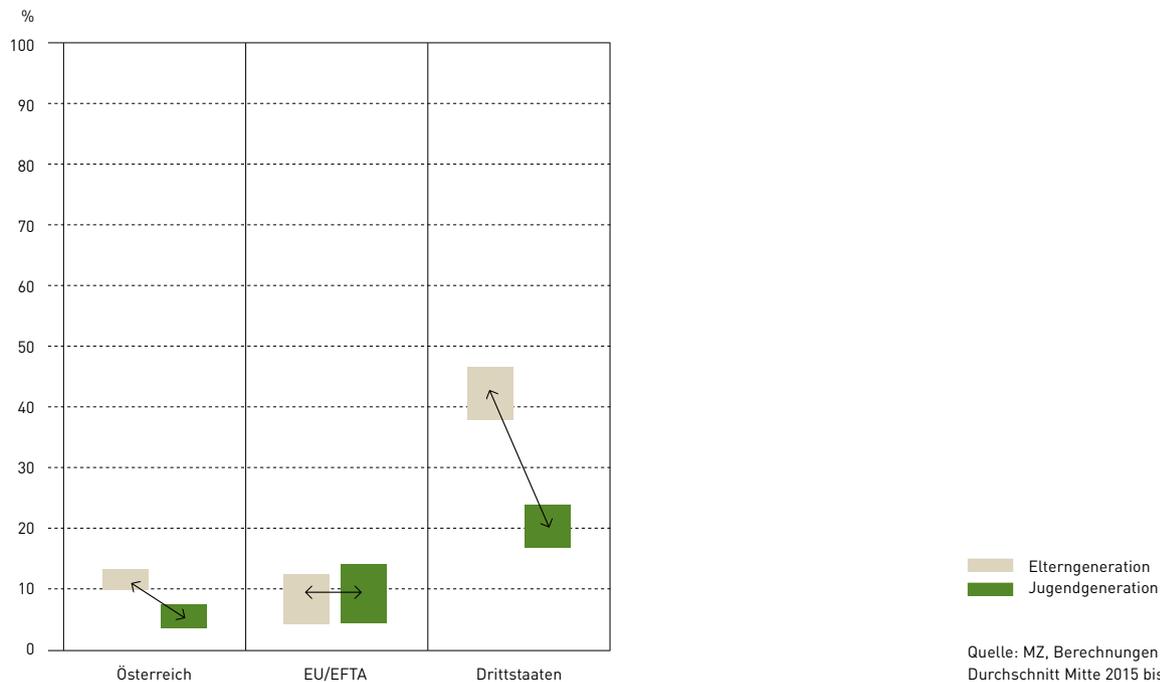
Anteil an den 15- bis 34-Jährigen, der an formaler Ausbildung oder einem Kurs teilnimmt, nach Bildungsstaat und höchster Ausbildung (Abb. 7)



### ... nach Bildungsmobilität zwischen Eltern- und Jugendgeneration:

Von den zugewanderten Eltern zu ihren Kindern findet eine starke Verringerung des Anteils mit geringer Bildung statt, jedoch stagniert der Bildungsfortschritt bei der Jugendgeneration. Diese Entwicklung zeigte sich bereits bei der letzten Beobachtungsphase 2011 bis 2013.

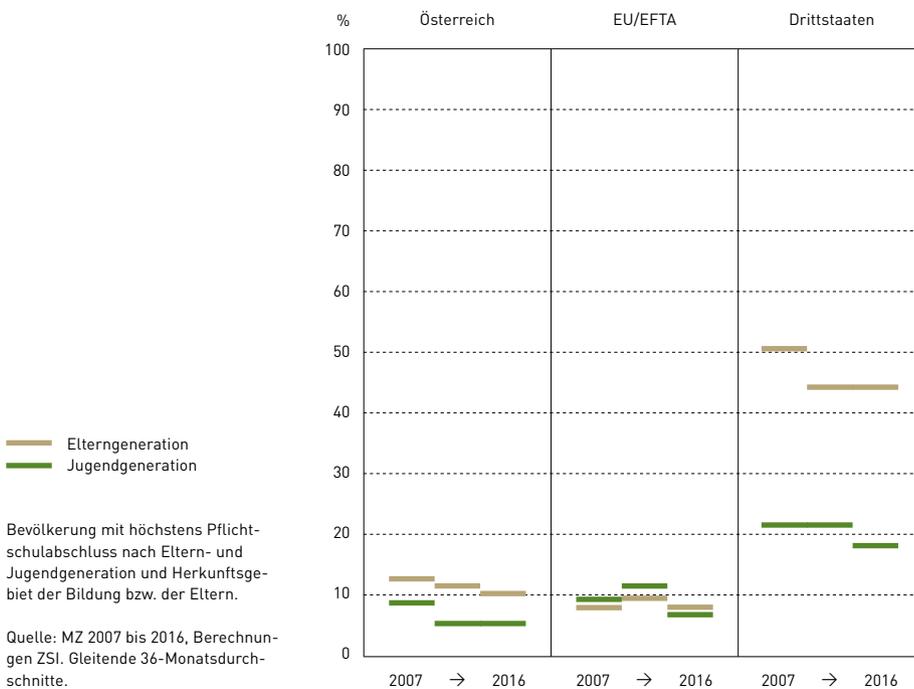
#### Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss im Vergleich Eltern- und Jugendgeneration (Abb. 8)



Ein Subindikator für den Bildungsstand ist der prozentuelle Anteil der Bevölkerung, der höchstens einen Pflichtschulabschluss hat. Die **Abb. 8** zeigt die Unterschiede zwischen Elterngeneration (das sind die heute 45- bis 59-Jährigen) und Jugendgeneration (den 15- bis 29-Jährigen) mit maximal Pflichtschulabschluss. Dort, wo die Vertrauensbereiche (Konfidenzintervalle) sich nicht überlappen, wurde zwischen der älteren und der jüngeren Generation tatsächlich ein Bildungsfortschritt erzielt. Es zeigt sich für das Jahr 2016, dass trotz ungleicher Ausgangsbedingungen bei der Elterngeneration Österreich bzw. Drittstaaten die Veränderungen in gleichen Proportionen verlaufen: D. h. zwischen Eltern- und Jugendgeneration findet eine Halbierung des Anteils mit dem niedrigsten Bildungsniveau statt.

Im Zeitverlauf betrachtet (**Abb. 9**) erkennt man bei den Drittstaaten jedoch noch ein weiteres Phänomen, nämlich dass die Elterngeneration zunehmend höhere Bildung aufweist (d. h. man sieht den Rückgang des Anteils an höchstens Pflichtschulabschluss), während der Bildungsfortschritt bei der Jugendgeneration, die ihre Ausbildung in Österreich absolviert hat, stagniert. D. h. der Anteil an höchstens Pflichtschulabschluss reduziert sich nicht in dem Ausmaß, wie dies bei der Elterngeneration der Fall ist, bzw. bleibt im Zeitverlauf gleich.

**Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss: Unterschiede zwischen den Generationen im Zeitverlauf (Abb. 9)**



Um auch differenzierte Aussagen über die Bildungsmobilität nach Geschlecht und zwischen Müttern und Vätern treffen zu können, wurde für diesen Monitor eine Auswertung der Arbeitskräfteerhebung (AKE) der 15- bis 19-Jährigen vorgenommen, da diese Altersgruppe noch überwiegend im Haushalt der Eltern lebt. In der AKE lässt sich der höchste Bildungsabschluss der im Haushalt lebenden Elternteile feststellen.

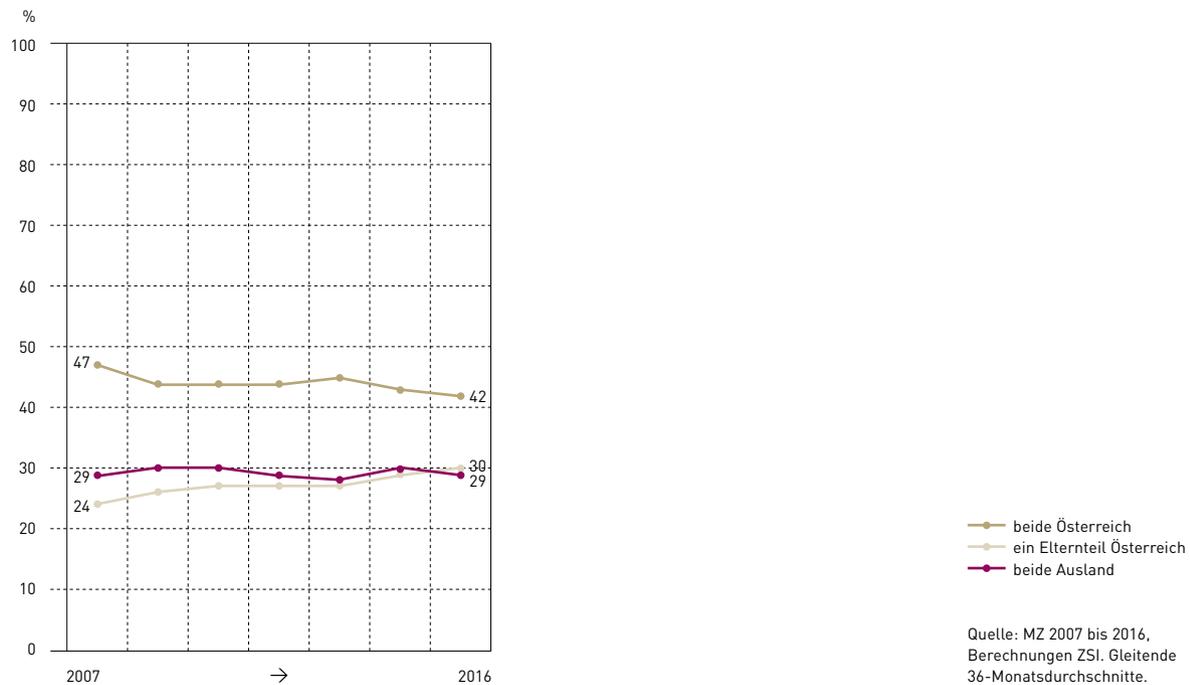
Bei der Betrachtung der intergenerationellen Bildungsmobilität eines Haushaltes (**keine Abbildung**) ergeben die Befunde, dass bei den männlichen zugewanderten Jugendlichen jedes Jahr der Abstand zu den Gleichaltrigen mit in Österreich geborenen Eltern etwas größer ist als bei den weiblichen Jugendlichen. Zuletzt betrug er zwölf Prozentpunkte, davor mehrere Jahre lang 15 Prozentpunkte, während der Abstand bei den weiblichen Jugendlichen schon seit Jahren im Bereich von elf bis zwölf Prozentpunkten liegt.

### ... nach Bildungsort der Eltern:

Einen nicht unwesentlichen Einfluss auf den Bildungsverlauf der Kinder hat die Tatsache, ob deren Eltern mit dem österreichischen Bildungswesen vertraut sind.

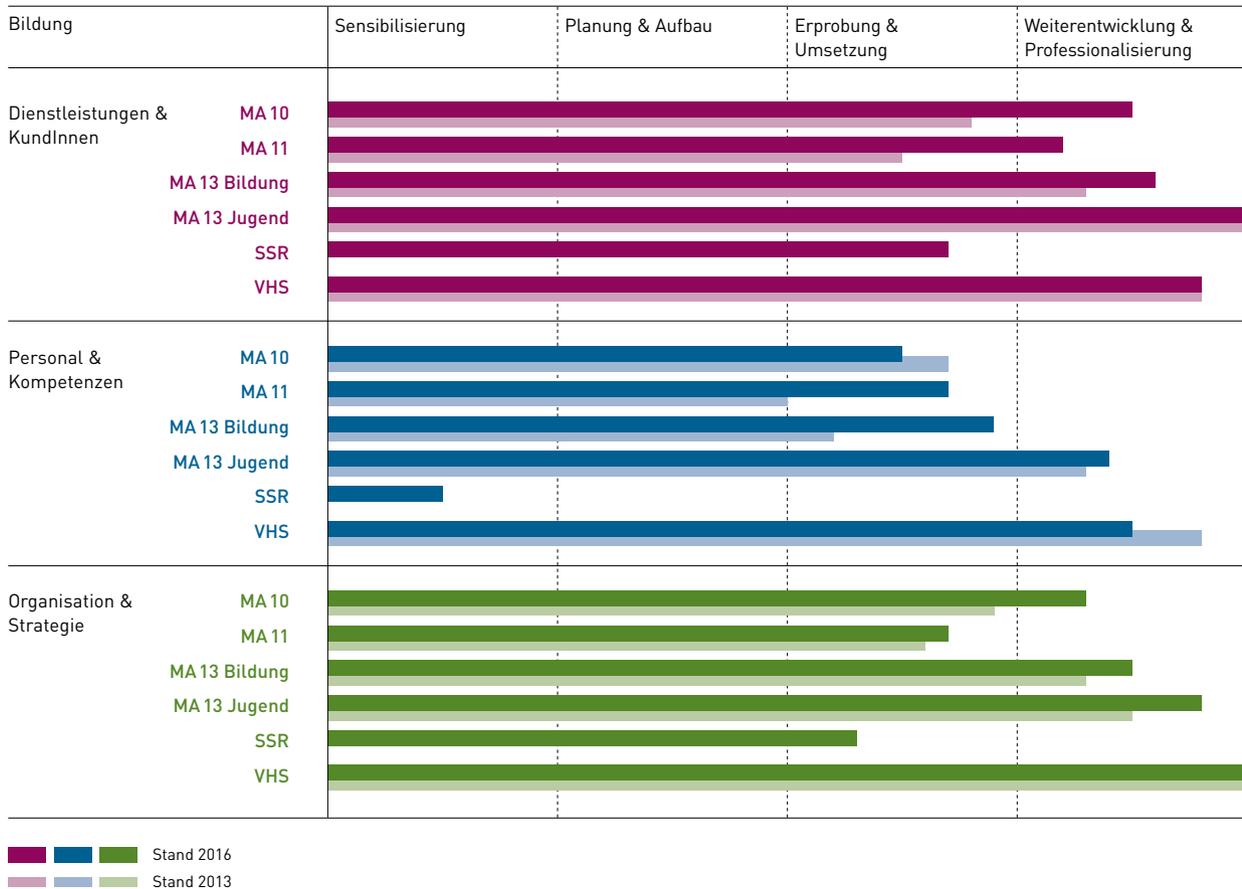
Mittlerweile haben weniger als 45 % der Kinder unter 15 Jahren Eltern, die beide in Österreich einen formalen Bildungsgang abgeschlossen haben. Dieser Anteil sinkt nicht kontinuierlich, sondern in Schüben. Zugenommen hat der Anteil der Kinder mit einem in Österreich ausgebildeten Elternteil. Er ist in den letzten neun Jahren von etwa 24 % auf rund 30 % gestiegen. Dagegen ist der Anteil der Kinder, deren Eltern beide keine Berührung mit dem österreichischen Bildungswesen hatten, stabil bei zuletzt 29 %.

Bildungsorte der Eltern der Unter-15-Jährigen (Abb. 10)



# DIVERSITÄTSMONITOR: BILDUNG

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Bildung

- Kontinuierliche Verbesserung von einem hohen Ausgangsniveau
- 2016: Gemeinsam mit dem Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation handelt es sich um den Bereich mit dem am weitesten fortgeschrittenen Diversitätsmanagement.
- Systematische Ausweitung der diversitätsorientierten Leistungspalette
- Personal & Kompetenzen bleibt der vergleichsweise schwache Analysebereich – insbesondere wenig Wissen über die herkunftsmäßige Diversität von LehrerInnen

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich ist ein komplexes Unterfangen, das nicht nur die „KernakteurInnen“ Schule und Kindergarten betrifft. Vielmehr ist ein enges Zusammenspiel zwischen Schule, Kindergarten und außerschulischen Bildungseinrichtungen sowie der Jugend-, Eltern- und Familienarbeit notwendig. Diversitätsagenden spielen angesichts der Tatsache, dass ein großer Teil der Wiener Kinder und Jugendlichen direkte oder indirekte Migrationserfahrung hat, eine wichtige Rolle.

Vor diesem Hintergrund bilden die einbezogenen Einrichtungen die Breite der Wiener Bildungslandschaft und Jugendarbeit ab. Neben der **MA 10** und dem **Stadtschulrat** als den zentralen AkteurInnen im vorschulischen und schulischen Bereich sind das die **MA 11**, die Kernaufgaben im Jugendschutz und der Familienarbeit übernimmt, die **MA 13** mit ihren Fachbereichen Bildung und Jugend sowie die **Wiener Volkshochschulen** bei der außerschulischen Bildungsarbeit.

### Starkes Gesamtergebnis und starke Verankerung der Diversitätsagenden

Wie bereits im Monitoring 2011 und 2013 präsentiert sich das Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Bildung und Jugend in Summe bereits weit fortgeschritten. Das drückt sich u. a. darin aus, dass Diversitätsagenden in vier Einrichtungen organisatorisch bereits fest verankert sind und in der fünften – dem Wiener Stadtschulrat – mit der Einsetzung einer Diversitätsbeauftragten ebenfalls ein entsprechend wichtiger Schritt gesetzt wurde. In der Analyse zeigt sich, dass es über Strukturen wie Diversitätszirkel, Diversitätsbeauftragte, themenspezifische Arbeitsgruppen etc. gelingt, das Diversitätsmanagement kontinuierlich, strukturiert und vorausschauend zu entwickeln. So profitieren die Wiener Büchereien durch den Arbeitskreis Inkuba-Interkulturelle Bibliotheksarbeit oder die MA 10 durch Diversitätszirkel an einzelnen Standorten. Neue Wege hat die VHS beschritten – dort wurde ein Koordinator für den Bereich Asyl & Migration direkt bei der Geschäftsführung installiert, der die wachsenden Aktivitäten in diesem Bereich abstimmt.

### Bedarfsorientierte Weiterentwicklung im Kontext Flucht und Asyl

Diese strukturelle Weiterentwicklung ist ein Beispiel dafür, wie es den Einrichtungen gelungen ist, in ihrem Leistungsportfolio, im Personalmanagement und der Organisationsentwicklung auf neue Anforderungen, die sich im Kontext Flucht und Asyl ergeben, zu reagieren. Themenspezifische Weiterbildungsangebote (Basisseminar „Umgang mit Kindern mit Fluchterfahrung“ bei der MA 10, Kurse zu Flucht und Asyl bei der VHS) wurden dabei ebenso umgesetzt wie eine bedarfsorientierte Erweiterung der Leistungspalette (z. B. Mitaufbau des Jugendcollege durch die VHS, Willkommensworkshops für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge bei der MA 11, Etablierung von „Mobilen Interkulturellen Teams“ (MIT), um die schulische Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen zu unterstützen) oder eben organisatorische Anpassungen wie bei der VHS. Dass auch kleinteilige Adaptionen hoch relevant und wirkungsvoll sein können, verdeutlicht eine Maßnahme, die von den Büchereien im Jänner 2016 umgesetzt wurde: War es früher erst nach Abschluss eines Asylverfahrens möglich, eine Büchereikarte zu erwerben, geht dies nun auch schon bei laufendem Verfahren. Diese scheinbare „Kleinigkeit“ setzt das Konzept „Integration ab Tag 1“ in der Bibliotheksarbeit um und zeigt den Willen Wiens, Geflüchtete als BürgerInnen der Stadt zu begreifen.

Für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements wird es wichtig sein, positive Erfahrungen und wirkungsvolle Maßnahmen aus der Flüchtlingsarbeit in den „Regelbetrieb“ zu übernehmen. Bspw. bieten die „Mobilen Interkulturellen Teams“ wichtige Ansatzpunkte, um über unmittelbare Bedarfe von minderjährigen Flüchtlingen hinaus Schulen in ihrem Diversitätsmanagement zu unterstützen.

### Fortschritte und Schwierigkeiten im Personalbereich

Die Einrichtungen der Stadt zu einem Spiegelbild der vielfältigen Stadtgesellschaft zu machen ist eine zentrale Zielsetzung des Wiener integrationsorientierten Diversitätsmanagements. Im Bildungs- und Jugendbereich kommt diesem Ziel besondere Bedeutung zu, da PädagogInnen, Sozial- und JugendarbeiterInnen und Lehrende zunehmend gefordert sind, neben ihrem Fachwissen auch ihr soziokulturelles Wissen und ihre Sprachkompetenzen einzusetzen, u. a. auch bei der Arbeit mit Eltern (es geht etwa um Rollenbilder, kulturelle Auseinandersetzung bzw. interkulturelle Fragestellungen). Entsprechende Kompetenzen und Wissen in die Organisation zu holen kann in diesem Kontext nur von Vorteil sein.

Bei der Analyse des Diversitätsmanagements im Personalbereich werden unterschiedliche Entwicklungspfade sichtbar. Die von der MA 13 koordinierte Jugendarbeit profitiert fast schon „traditionell“ von der herkunftsmäßigen Diversität der Jugend- und SozialarbeiterInnen. Auch die VHS hat das Diversitätsmanagement im Personalbereich weit vorangetrieben. Die MA 11, deren Bemühungen um mehr MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sich in der Vergangenheit oftmals schwierig gestalteten, hat nunmehr ein offensives und kompetenzorientiertes Recruitment gewählt. Ein moderater Anstieg des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 2013 verweist auf erste Erfolge dieses Ansatzes. Wissenslücken im Hinblick auf die Diversität der MitarbeiterInnen bestehen noch bei den Kindergärten und insbesondere beim Stadtschulrat, wo weder die Herkunft der MitarbeiterInnen beim Stadtschulrat selbst bekannt ist noch Know-how zum Migrationshintergrund von LehrerInnen besteht.

Mehr Wissen ist jedenfalls nötig, um zielgenaue diversitätsorientierte Maßnahmen im Personalmanagement umzusetzen. Generell gilt, dass das Diversitätsmanagement der analysierten Einrichtungen im Bildungsbereich im Kontext bestehender bildungspolitischer Rahmenbedingungen zu sehen ist (Schulorganisation, ein Jahr Pflichtkindergarten, Berücksichtigung von diversitätsrelevanten Themen in der Ausbildung etc.), die vielfach auf Bundesebene festgelegt werden. Es gilt daher, die eigenen Handlungsspielräume für diversitätsorientierte Maßnahmenentwicklung und -umsetzung zu nutzen.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 10 Wiener Kindergärten:** Bietet an rund 350 Standorten 28.300 Plätze in elementaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zu sechs Jahren an, fördert private Kinderbetreuungseinrichtungen und bildet im pädagogischen Bereich aus.

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

**MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Bildung:** Der Bereich Bildung führt die Büchereien Wien (Hauptbücherei und 39 Zweigstellen in den Bezirken), die Musikschule 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.

**Stadtschulrat für Wien:** Zuständig für das Dienst- und Besoldungsrecht und die Personaldisposition des Lehr- und Verwaltungspersonals. Im Bereich des Stadtschulrats Wien besuchen 225.000 SchülerInnen insgesamt 702 Schulen und werden von nahezu 25.000 LehrerInnen unterrichtet.

**Die Wiener Volkshochschulen:** Gewährleisten ein flächendeckendes Bildungsangebot für die Wiener Bevölkerung an 36 VHS-Standorten sowie in zwölf spezialisierten Einrichtungen.

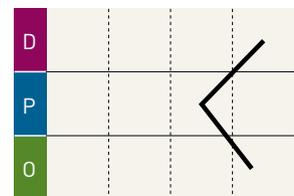
### MA 10 Wiener Kindergärten

#### Stärken

Organisatorische Verankerung von Diversitätsmanagement und hohe Präsenz von Diversitätsagenden im Organisationsalltag • Guter Überblick zu Status und Veränderungen der KundInnenstruktur • Umfangreiches diversitätsorientiertes Maßnahmenportfolio • Systematische Maßnahmen, um MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen • Diversitätskompetenz als Teil des Aufgabenprofils • Adäquate Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Effektive Maßnahmen, um neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen

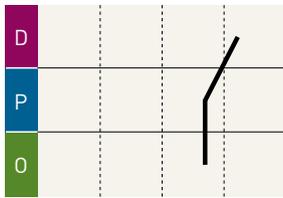
#### Herausforderungen

Kontinuierliche, bedarfsorientierte Weiterentwicklung des diversitätsorientierten Leistungsportfolios • Vertieftes Wissen über Herkunft der MitarbeiterInnen • Innerbetriebliche Aufstiegsprozesse von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



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

### MA 11 Amt für Jugend und Familie



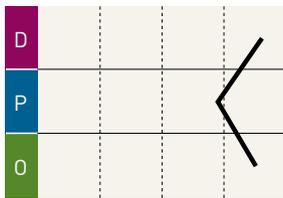
#### Stärken

Solide organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden • Wichtige Neuerung: Etablierung eines/r Diversitätsbeauftragten • Analyse von spezifischen Bedürfnissen von KundInnen mit Migrationshintergrund • Kontinuierlicher Ausbau der diversitätsorientierten Leistungspalette (z. B. DolmetscherInnenpool) • Entwicklung von Strategien zur Gewinnung neuer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Forcierung diversitätsorientierter Weiterbildung

#### Herausforderungen

Zusammenführende Analyse und Auswertung der KundInnenstruktur • Forcierung des innerbetrieblichen Aufstiegs von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Weiterer Ausbau der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

### MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Bildung



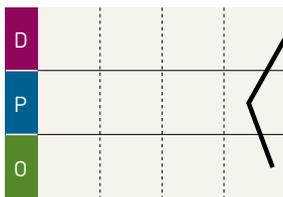
#### Stärken

Starke organisatorisch-strategische Verankerung der Diversitätsagenden (z. B. Arbeitsgruppe interkulturelle Bibliotheksarbeit Inkuba-AG / Steuerungsgruppe Diversitätsmanagement in der Modeschule) • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen im Auswahlverfahren und als Bestandteil des Anforderungsprofils für eine Reihe von MitarbeiterInnen • Bemühungen, neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen • Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen • Kooperationen mit Institutionen und Einrichtungen im Umfeld der Büchereien • Erweiterung der Leistungspalette im Kontext Flucht und Asyl

#### Herausforderungen

Erlangung eines systematischen Überblicks über Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

### MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend



#### Stärken

Hohe Anforderungen an das Diversitätsmanagement der beauftragten Vereine • Strikte Anti-Diskriminierungshaltung • Lebensnahe Angebote • Berücksichtigung individueller Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen • Partizipation als Kernelement der Arbeit und Angebotsentwicklung • Interkulturell kompetente MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit • Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Wissensaufbau über herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen im Fachbereich Jugend

## Stadtschulrat für Wien

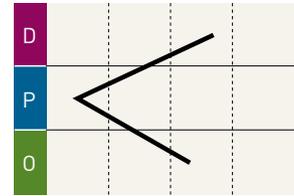
### Stärken

Starke organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden (Leitbild/Strategiepapier, Etablierung eines/r Diversitätsbeauftragten in der Abteilung für Personalmanagement, Etablierung einer Diversitätsbeauftragten für die Gesamtorganisation)

- Diversitätsorientierte Leistungspalette
- Einschätzungen zu KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnissen

### Herausforderungen

- Überblick über Herkunft der MitarbeiterInnen auf allen Funktionsebenen
- Systematische Analyse von vorhandenen Diversitätskompetenzen
- Fokus auf Gewinnung neuer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- Forcierung von diversitätsorientierter Weiterbildung



## VHS Wiener Volkshochschulen

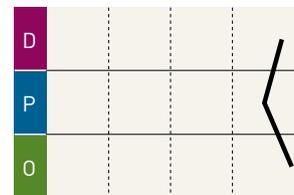
### Stärken

Gute Verankerung der Diversitätsagenden in Organisationskultur und Organisationsentwicklung

- Installierung eines/r Koordinators/in für „Asyl & Migration“ im Büro der Geschäftsführung
- Führende Rolle im Gesellschaftsklimabündnis
- Klares Bild der KundInnenstruktur u. a. durch umfangreiche KundInnenbefragungen
- Systematische Analyse der Bedarfslage und Leistungsnachfrage von KundInnen mit Migrationshintergrund
- Umfangreiche, diversitätsorientierte Leistungspalette (z. B. Mit-Aufbau Jugendcollege, Etablierung der Bildungsdrehscheibe, Organisation von Sprachkursen, Lernförderung 2.0)
- Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung der MitarbeiterInnen
- Umfassende Berücksichtigung von Diversitätskompetenz in der Personalentwicklung

### Herausforderungen

Kontinuierlicher Ausbau des Wissens über die Herkunft der MitarbeiterInnen







### Kernergebnisse 2016

Bei allen drei Indikatoren (Beschäftigungsquote, Dequalifizierung, NEETs – Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training) zeigen die Ergebnisse, dass die berufliche Mobilität und Aktivität von Zugewanderten, besonders aus Drittstaaten, und ihren Nachkommen wesentlich von Benachteiligungen beeinflusst sind.

#### Beschäftigungsquote

- Seit 2007 sind die Beschäftigungsquoten insgesamt gesehen auseinandergerückt. Während die Quoten bei den WienerInnen mit Drittstaatenbezug nachgegeben haben, haben sie für die übrigen Bevölkerungsgruppen leicht zugelegt. Den höchsten Wert mit zuletzt jeweils 78 % erreichten jene mit Bildungsstaat Österreich und Herkunft Österreich bzw. EU/EFTA-Staaten, den niedrigsten die nach Bildungsabschluss aus Drittstaaten zugewanderte Bevölkerung mit 56 %.
- Dort, wo Anstiege in der Beschäftigungsbeteiligung zu beobachten sind, passieren sie durch Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung.
- Die negative Beschäftigungsentwicklung v. a. für WienerInnen mit Herkunft aus einem Drittstaat verstärkt sich in Zeiten andauernder schwacher Konjunktur.

#### Dequalifizierung

- Ein zunehmender Teil mittel- und hochqualifizierter WienerInnen ist dequalifiziert beschäftigt, was gleichzeitig dazu führt, dass gering Qualifizierte zunehmend weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten vorfinden. Der Anteil unter den dequalifiziert Beschäftigten, die ihre mittlere und höhere Bildung in einem Drittstaat abschlossen, lag 2016 bei 56 %, bei ihren Nachkommen bei 46 %.

#### NEETs

- NEETs: Auch bei diesem Indikatorergebnis zeigt sich, dass die Risikowerte, nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training zu sein, mit einer schwachen Konjunktur merkbar ansteigen. Betroffen sind v. a. Jugendliche mit Migrationsbezug, besonders jene, die eine Ausbildung auf mittlerem beruflichem Niveau haben.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Im Bereich Beschäftigung geht es um die Frage der aktiven Erwerbsbeteiligung aller WienerInnen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren und damit verbunden um die Art und das Ausmaß der Beschäftigung und die erfolgreiche Verwertung von Bildung am Arbeitsmarkt. Dabei wird auf Basis der Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Frage nachgegangen, inwieweit sich neben dem Geschlecht und dem Bildungsniveau auch der Bildungsstaat bzw. der elterliche Geburtsstaat auf das Ausmaß der Beschäftigung und auf die beruflich ausgeübte Tätigkeit auswirken, und wer jene sind, die sich nicht in einer Ausbildung, einer Beschäftigung oder einem Training befinden (NEETs – Not in Education, Employment or Training). Der Fokus im Integrationsmonitor liegt bei den jugendlichen NEETs. Alle Entwicklungen und Beobachtungen werden in diesem Kapitel über den Zeitraum von zehn Jahren dargestellt. Die Periode 2007 bis 2016 beinhaltet gerade für das Beschäftigungswesen einige besondere Ereignisse und Herausforderungen für die Integration, das sind u. a. die 2008 beginnenden Wirtschaftskrisen und die Beendigung von Übergangsfristen (2011 und 2014) hin zum freien Arbeitsmarktzugang für insgesamt zehn neue EU-Mitgliedsländer ([↗ Glossar](#)).

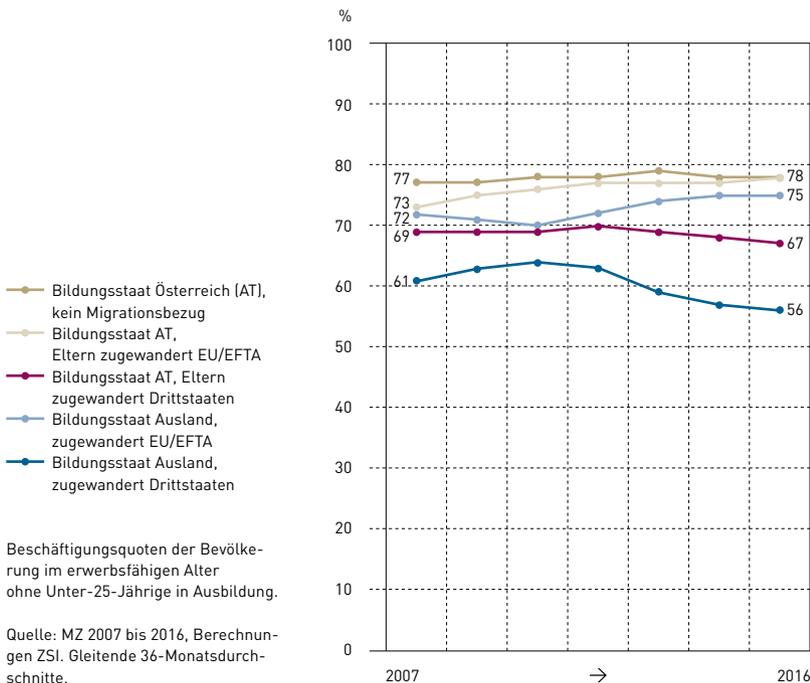
### Die Integrationsindikatoren für Beschäftigung und Arbeitsmarkt

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

## A. Die Beschäftigungsquote als Indikator für die Teilnahme am Erwerbsleben und die Integration in den Arbeitsmarkt

Seit 2007 sind die Beschäftigungsquoten insgesamt gesehen auseinandergerückt. Besonders von einem Rückgang der Erwerbsbeteiligung betroffen sind Zugewanderte aus Drittstaaten und deren Nachkommen.

Beschäftigungsquoten der Wiener Bevölkerung (Abb. 1)

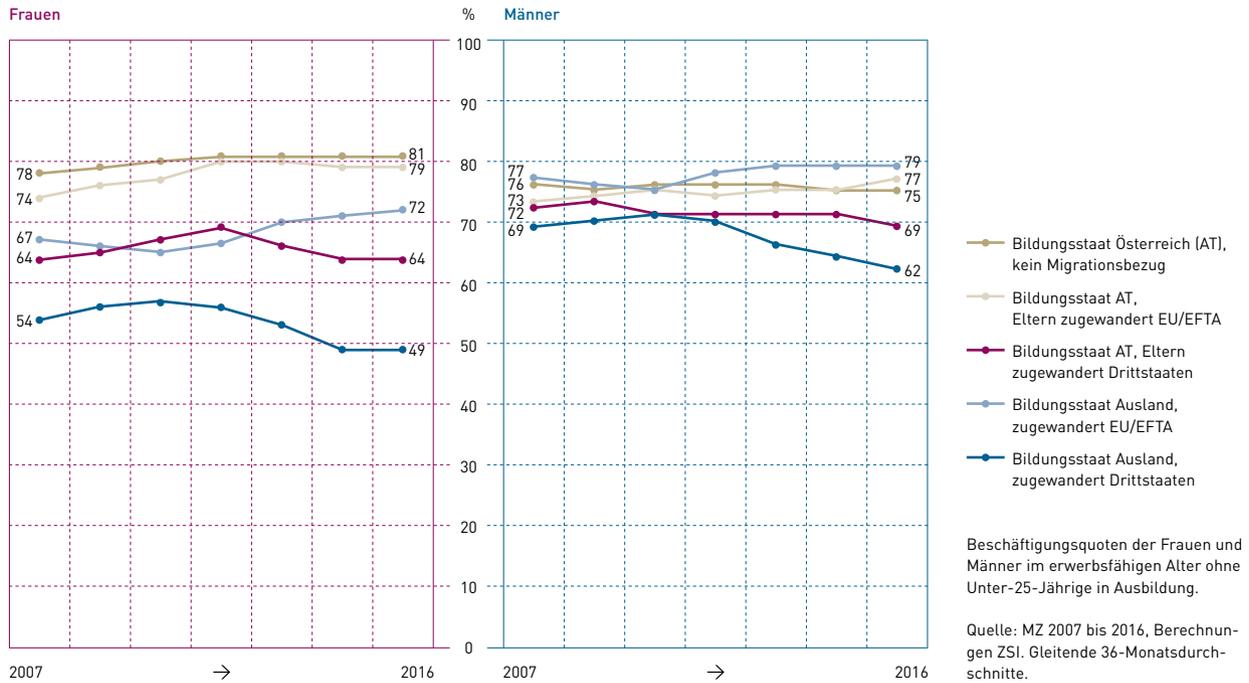


Die **Abb. 1** zeigt deutlich, dass sich der Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Quote spätestens seit 2013 deutlich vergrößert hat: Er liegt bei 22 Prozentpunkten im Jahr 2016. Außerdem erkennt man, dass es bei drei Bevölkerungsgruppen zu einem Anstieg und bei zwei Gruppen zu einer Verringerung der Erwerbsbeteiligung kam. Ersteres betraf WienerInnen ohne Migrationsbezug (Beschäftigungsquote 2016: 78%), Zugewanderte aus EU/EFTA-Staaten (78%) und jene mit Bildungsabschluss Österreich (75%). Die niedrigste und seit 2011 von einem deutlichen Rückgang gekennzeichnete Beschäftigungsquote haben zugewanderte WienerInnen mit einem Bildungsabschluss aus einem Drittstaat. Sie lag 2016 bei 56%. Bei jenen, die in Österreich ihre Ausbildung abschlossen und deren Eltern aus einem Drittstaat zuwanderten, sank sie leicht auf 67%.

Im Anhang befindet sich eine Übersichtstabelle zu den Gesamtzahlen der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter differenziert nach Status für die Jahre 2007 bis 2016 ([↗ Anhang, S. 245](#)).

Die negative Beschäftigungsentwicklung bei der Bevölkerung mit Ausbildung bzw. Eltern aus Drittstaaten trat bei beiden Geschlechtern auf, aber stärker bei den Männern, wie **Abb. 2** zeigt.

**Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer (Abb. 2)**



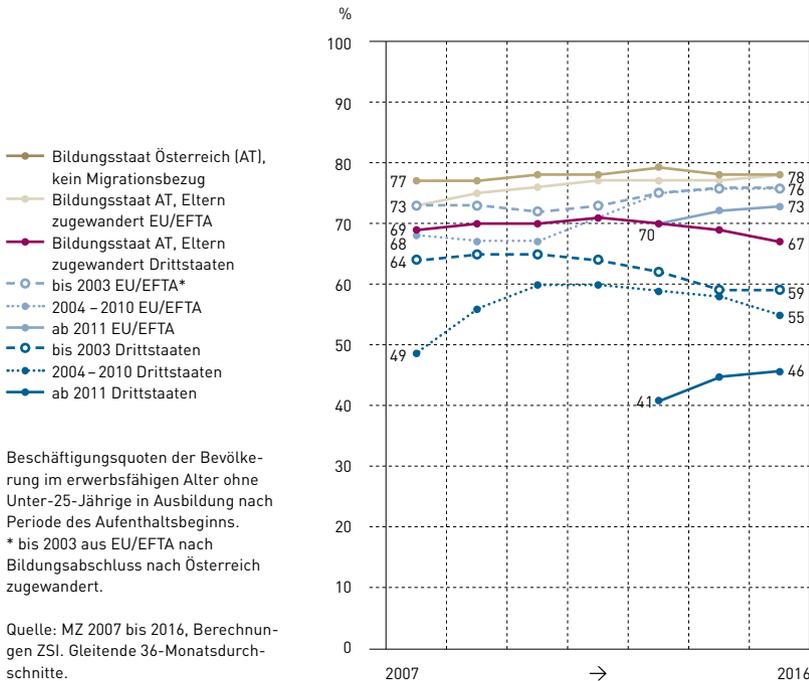
### Methodische Anmerkungen

Die **Beschäftigungsquote** (oder **Erwerbstätigenrate**) wird berechnet, indem die Zahl der Beschäftigten durch die Personenzahl der Bevölkerung, der die Beschäftigten entstammen, dividiert wird. Beschäftigte und Bevölkerung sind im Monitor auf das erwerbsfähige Alter beschränkt. Unter-25-Jährige in Ausbildung, also etwa die allermeisten Lehrlinge, sind hier weder in den Beschäftigten noch in der Bevölkerung enthalten. Das erwerbsfähige Alter ist bei den Männern 15 bis unter 65 Jahre, bei den Frauen 15 bis unter 60 Jahre.

### Welche Erklärung gibt es für die beobachteten Gegenläufigkeiten und Verschiebungen in der Erwerbsbeteiligung?

Es gibt einen sehr stark ausgeprägten Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote der erwerbsfähigen Wiener Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten und jener aus Drittstaaten. Je höher die Beschäftigungsquote der einen Gruppe ist, desto geringer ist jene der anderen. Bis Mitte 2012 ging die Beschäftigungsquote der Bevölkerung mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten zurück, und jene der Bevölkerung aus Drittstaaten stieg, danach war es umgekehrt. Wirken sich hier die anhaltende Wirtschaftskrise und das Ende der Übergangsfristen aus?

### Beschäftigungsquoten nach Aufenthaltsbeginn und Ort des höchsten Bildungsabschlusses (Abb. 3)

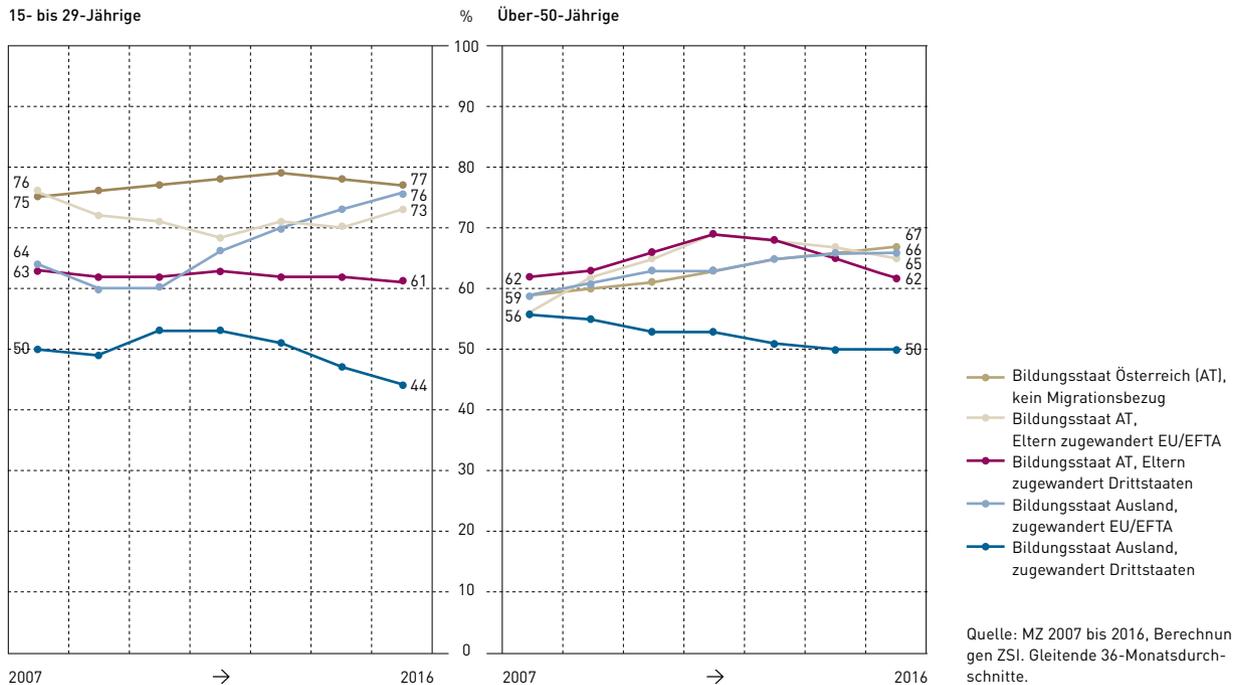


Die Berechnungen bestätigen nicht die Annahme eines Zusammenhangs zwischen der Zunahme der ab 2011 aus den EU/EFTA-Staaten zugezogenen Beschäftigten (Ende der Übergangsfristen) und dem Rückgang der Beschäftigung der zuvor schon in Österreich lebenden Bevölkerung mit Abschlüssen aus Drittstaaten. Der engste negative Zusammenhang besteht vielmehr zwischen der Zunahme der Beschäftigungsquote der vor 2004 zugezogenen Bevölkerung aus EU/EFTA- und jener der ebenfalls vor 2004 zugezogenen Bevölkerung aus Drittstaaten. Für die beobachteten Gegenläufigkeiten und Verschiebungen in der Erwerbsbeteiligung könnten daher unterschiedliche Verteilungen des Alters, der Ausbildung, der Arbeitszeitwünsche, der Verfügbarkeit zu unsozialen Arbeitszeiten (Nacht- oder Schichtdienst), aber auch Unterschiede der Arbeitskräftenachfrage zwischen Berufen, Branchen und Betriebsgrößen eine Rolle spielen. Das verdeutlichen die hier beschriebenen und abgebildeten Ergebnisse.

## Beschäftigungsquoten differieren stark:

### ... nach Alter

#### Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen (Abb. 4)



In der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen gibt es zwei auffällige Beobachtungen im Zeitraum 2007 bis 2016. Erstens liegen die Beschäftigungsquoten nach den Bevölkerungsgruppen auch in dieser Altersgruppe sehr weit auseinander, nämlich im Jahr 2007 bei etwa 25 Prozentpunkten, am Ende der Monitoringphase 2016 sogar bei über 30. Am niedrigsten ist die Quote bei jenen Unter-30-Jährigen, die ihre Bildung in einem Drittstaat abschlossen. Ihre sinkende Beschäftigungsquote hat dabei nicht nur mit dem Hinzukommen von zunächst beschäftigungslosen Asylberechtigten, sondern auch mit einer allgemeinen Verringerung der Beschäftigung zu tun. Zweitens verläuft die Erwerbsbeteiligung bei jenen, die ihre Bildung in Österreich abschlossen, am kontinuierlichsten.

In der Altersgruppe ab 50 Jahren nahm die Beschäftigungsquote der Bevölkerung ohne Migrationsbezug kontinuierlich zu, während jene der aus Drittstaaten Zugewanderten kontinuierlich zurückging. Dadurch hat sich der Abstand bei der Erwerbsbeteiligung zwischen ihnen enorm vergrößert, nämlich von drei (2007) auf 17 Prozentpunkte (2016). Die Beschäftigungsquoten der Bevölkerung mit Herkunft aus EU/EFTA-Staaten nahmen zu. Bei der Bevölkerungsgruppe mit Bildung aus Österreich und elterlicher Herkunft aus Drittstaaten kam es zwar zu Anstiegen, aber gegen Ende der Beobachtungsphase 2016 pendelte sich diese wieder ca. beim Ausgangsniveau von 2007 ein.

### ... nach Bildung

Die Beschäftigungsquote bei WienerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss ging zum Teil sehr stark zurück und zwar bei Frauen und Männern gleichermaßen.

Beschäftigungsquoten bei WienerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss (Abb. 5)



Einzig bei zugewanderten Frauen und Männern aus EU/EFTA-Staaten, die höchstens Pflichtschulabschluss aufweisen, verlief die Entwicklung besser. Ihre Beteiligung ist mittlerweile höher, als sie zu Beginn 2007 war. So stieg die Quote bei den Männern von 61 % auf zuletzt 74 % im Jahr 2016 an.

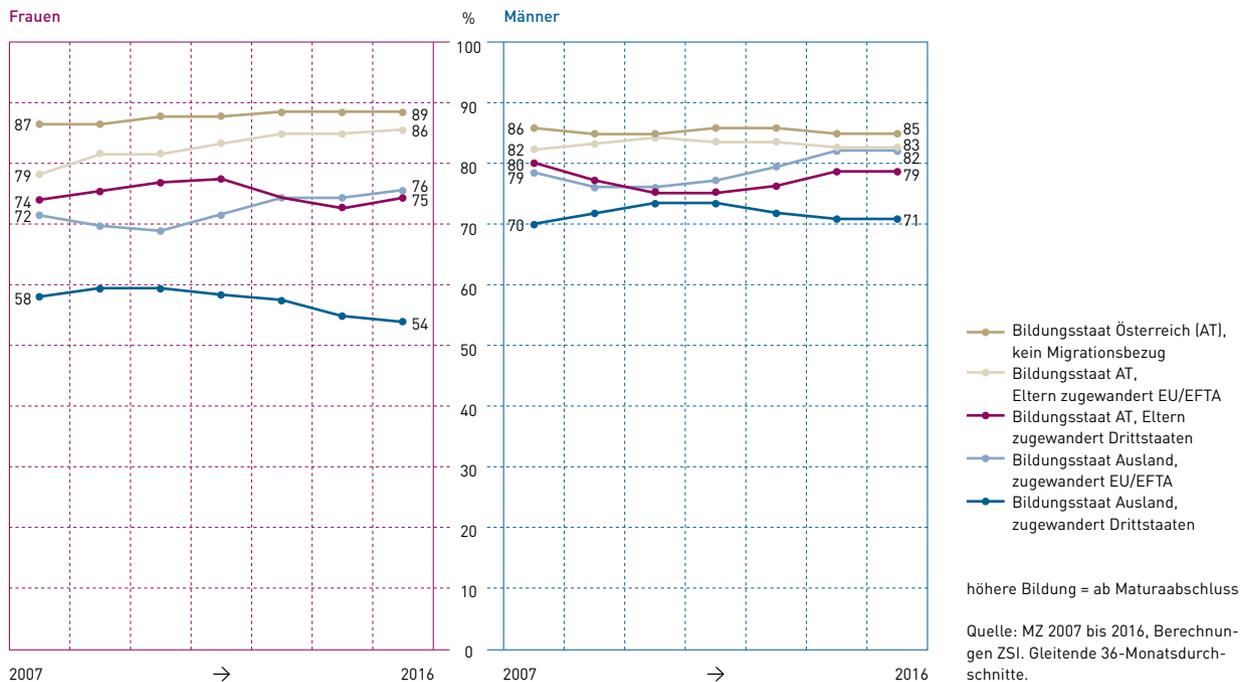
Ganz anders sieht dieses Bild für die Nachkommen aus, also jenen, deren Eltern aus EU/EFTA-Staaten zuwanderten. Hier kam es bei den Frauen zu einem markanten Rückgang von 51 % im Jahr 2007 auf zuletzt nur mehr etwa 35 %. Auch bei den Männern sank die Quote zunächst von 52 % auf 44 %, erholte sich aber bis 2016 auf 57 %. Ebenfalls stark zurück ging die Beschäftigungsquote bei zugewanderten Frauen aus Drittstaaten mit höchstens Pflichtschulabschluss. Hier sank sie von 49 % auf 39 %, bei Männern von 62 % auf nur mehr 52 % im Jahr 2016.

Bei Frauen und Männern mit mittlerer Ausbildung ohne Matura gibt es unterschiedliche Entwicklungen bei der Erwerbstätigkeit, teils steigende, teils fallende und teils gleich bleibende.

Einen eindeutigen Rückgang gab es bei den Frauen, die ihre mittlere Ausbildung in Österreich absolvierten, aber deren Eltern aus Drittstaaten zugewandert waren. Ihre Beschäftigungsquote betrug 2007 74 % und lag zehn Jahre später nur mehr bei 68 %, nachdem dazwischen ein Höchstwert von 77 % erreicht worden war. Niedriger waren auch die Erwerbstätigenraten der Frauen mit Abschlüssen aus dem Ausland. Mit Abschluss aus EU/EFTA-Staaten stiegen sie erst nach 2011 auf 70 %, mit Abschluss aus Drittstaaten stiegen sie von 62 % auf 68 % und fielen dann wieder auf 62 % zurück. Der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert vergrößerte sich nur wenig, nämlich von 13 auf 15 Prozentpunkte. Bei den Männern mit mittleren Ausbildungen ohne Matura ist insgesamt eher eine leichte Abwärtstendenz auszumachen (v. a. bei Zugewanderten mit Bildung aus Drittstaaten). Insgesamt verringerte sich jedoch der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert von dreizehn auf elf Prozentpunkte **(keine Abbildung für mittlere Ausbildungen ohne Matura)**.

Je höher Frauen und Männer qualifiziert sind, desto höher ist ihre Erwerbsbeteiligung. Nur bei zugewanderten hochqualifizierten Frauen aus Drittstaaten trifft dies nicht zu. Ihre Quote sank trotz steigender Beschäftigung.

Beschäftigungsquoten der WienerInnen mit höherer Bildung (Abb. 6)



Die Beschäftigungsquoten der Frauen mit höherer Bildung liegen sehr weit auseinander. Hier beträgt der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert 35 Prozentpunkte. Am höchsten und steigend war die Quote der Frauen ohne Migrationsbezug. Sie stieg von 87 % auf 89 %. Am niedrigsten und fallend war jene der zugewanderten Frauen mit Bildung aus Drittstaaten. Sie sank von 58 % auf 54 %, und das trotz steigender Beschäftigung (+ 4.000). Die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit EU/EFTA-Herkunft stieg (2016 auf 86 % bei Eltern aus EU/EFTA-Staaten; auf 76 % bei Bildungsabschluss aus EU/EFTA-Staat). Bei den Frauen mit Eltern aus Drittstaaten blieben die Werte stets in der Umgebung von 75 %. Bei den Männern mit höherer Bildung sind die Abstände nicht so dramatisch. Sie verringerten sich sogar von 16 auf 14 Prozentpunkte.

### ... nach Arbeitszeit – Beschäftigungsquoten bei Voll- und Teilzeitverhältnissen

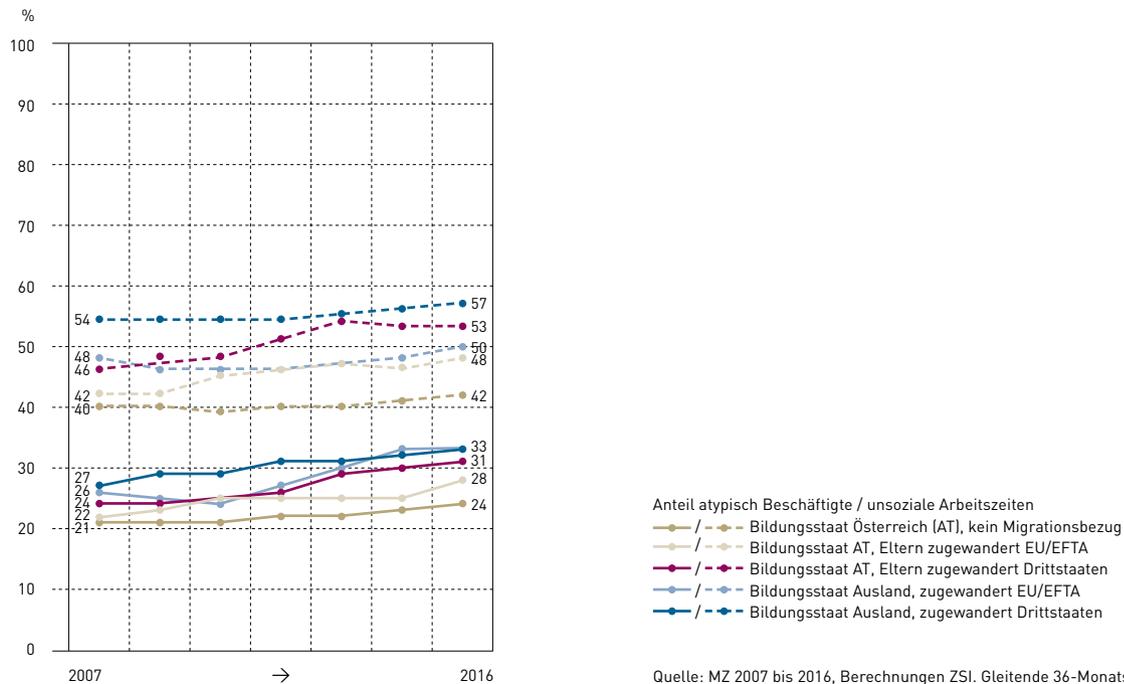
Sofern ein Ansteigen in der Beschäftigungsquote zu beobachten war, geschah dies durch Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung, dies gilt für Frauen und Männer.

Von den Frauen ohne Migrationsbezug waren durchgängig 51 % Vollzeit beschäftigt. Der bereits berichtete Anstieg der Erwerbstätigenrate von 78 % auf 81 % ereignete sich somit durch Zuwächse in Teilzeitbeschäftigung. Bei Frauen mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten waren nach einem zunächst leichten Anstieg auf 49 % am Schluss der Beobachtungsperiode 2016 nur mehr 45 % in Vollzeit beschäftigt. Die Steigerung der Erwerbstätigenrate von 74 % auf 79 % ereignete sich daher zunächst als Ausweitung der Vollzeiterwerbstätigkeit, später aber ausschließlich durch Teilzeit. Bei den Frauen mit Eltern aus Drittstaaten sank der Anteil in Vollzeitbeschäftigung nach 2011 von 41 % auf 34 %, während der Anteil in Teilzeit von 25 % auf 31 % stieg. Auch bei den Frauen mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten sank der Anteil in Vollzeitbeschäftigung, und zwar von anfangs 42 % auf zuletzt 37 %, während der Anteil in Teilzeit sich von 25 % auf 35 % erhöhte. Bei den Frauen mit Bildung aus Drittstaaten sank der Anteil in Vollzeit von 33 % auf 26 %, während die Teilzeit im Bereich zwischen 22 % und 25 % schwankte **(keine Abbildung)**.

Unter den Männern ohne Migrationsbezug sank der Anteil in Vollzeitbeschäftigung von 67 % auf 63 %, während der Anteil in Teilzeit von 9 % auf 12 % zunahm. Bei jenen, deren Eltern aus EU/EFTA-Staaten zuwanderten, stieg der Anteil in Vollzeitbeschäftigung auf 64 %, während der Teilzeitanteil zwischen 10 % und 14 % schwankte. Bei den Männern mit Eltern aus Drittstaaten sank der Anteil in Vollzeit in mehreren Schritten von 64 % auf 57 %, während der Anteil in Teilzeit von 9 % auf 14 % stieg. Mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten bewegte sich der Vollzeitanteil bei 65 % oder 66 %, sank aber zuletzt auf 63 %. Der Teilzeitanteil stieg nach 2011 von 10 % auf 15 %. Mit Bildung aus Drittstaaten sank der Vollzeitanteil nach 2011 von 60 % auf 51 %. Der Teilzeitanteil stieg von 8 % auf 11 % **(keine Abbildung)**.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse oder Schicht- und Wechseldienste sind im Ansteigen, besonders unter Zugewanderten aus Drittstaaten.

**Anteil atypisch Beschäftigte (Teilzeit, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit)**  
**Anteil mit unsozialen Arbeitszeiten (Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst)**  
**(Abb. 7)**



Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI. Gleitende 36-Monatsdurchschnitte.

### ... nach Teilzeit, befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit als Beschäftigungsform

Insgesamt weist die MZ-AKE für den Durchschnitt Mitte 2013 bis Mitte 2016 rund 189.000 Erwerbstätige aus, die in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis stehen (zu Beginn der Beobachtungsperiode 2007 bis 2009: rund 151.000). Auch der Anteil der atypisch Beschäftigten nahm tendenziell zu, vor allem wegen der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung inklusive geringfügiger Beschäftigung. Außerdem gehören hierzu befristete Beschäftigungen sowie Leih- bzw. Zeitarbeit. In besonderem Maß der Fall war das bei Beschäftigten mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten. So stieg deren Anteil ab 2011 von etwa 26 % auf rund 33 % und bei solchen mit Bildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten von 24 % auf 31 %. Auch unter den Beschäftigten mit Bildung aus Drittstaaten nahm der Anteil von 27 % auf 33 % zu, bei jenen mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten von 22 % auf 28 % und bei jenen mit Eltern aus Österreich von 21 % auf 24 %.

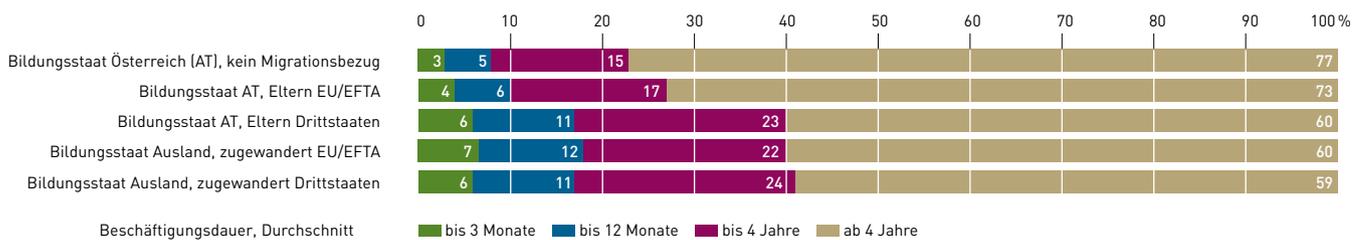
### ... nach Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst

Der Anteil der Beschäftigten mit Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst oder Arbeit an mindestens zwei Sonntagen im Monat oder Nachtarbeit an mindestens der Hälfte der Arbeitstage stieg ebenfalls bei allen Bevölkerungsgruppen bzw. blieb gleich hoch. Auch in absoluten Zahlen stieg er bei allen Bevölkerungsgruppen an und betrug im Durchschnitt rund 321.000 für Mitte 2013 bis Mitte 2016 (zu Beginn der Beobachtungsperiode 2007 bis 2009: rund 290.000). Der Anteil nahm bei Beschäftigten mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten vor allem um die Krise 2009 herum zu und stieg über den ganzen Zeitraum von 42 % auf 48 % sowie bei jenen mit Eltern aus Drittstaaten von 46 % auf 53 %. Am niedrigsten ist der Anteil unter den Beschäftigten ohne Migrationsbezug, bei denen er über den ganzen Zeitraum in der Nähe von zuletzt 42 % blieb, und am höchsten bei Beschäftigten mit Bildung aus Drittstaaten, wo er anfangs bei 54 % lag und ab etwa 2011 allmählich auf 57 % stieg. Unter den Beschäftigten mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten lag er zunächst bei etwa 48 % und stieg in den letzten Jahren auf 50 % an.

### ... nach Dauer der gegenwärtigen Beschäftigung als Hinweis für eine stabile Erwerbsbeteiligung

77 % der Beschäftigten ohne Migrationsbezug und 73 % mit elterlicher Herkunft aus EU/EFTA, deren Bildungsabschluss schon mindestens zehn Jahre zurückliegt, waren 2016 schon seit mehr als vier Jahren beim selben Betrieb beschäftigt, mit Eltern aus Drittstaaten aber nur zu 60 %. Dieser niedrigere Anteil gilt auch für Zugewanderte, die schon mindestens zehn Jahre in Österreich leben, unabhängig davon, ob die Bildung aus EU/EFTA-Staaten stammt oder aus Drittstaaten.

Beschäftigungsdauer (Abb. 8)



Beschäftigungsdauer, Durchschnitt Mitte 2013 bis Mitte 2016. Aufenthaltsbeginn und Bildungsabschluss mindestens zehn Jahre her ohne in Ausbildung unter 25 Jahren.

Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI.

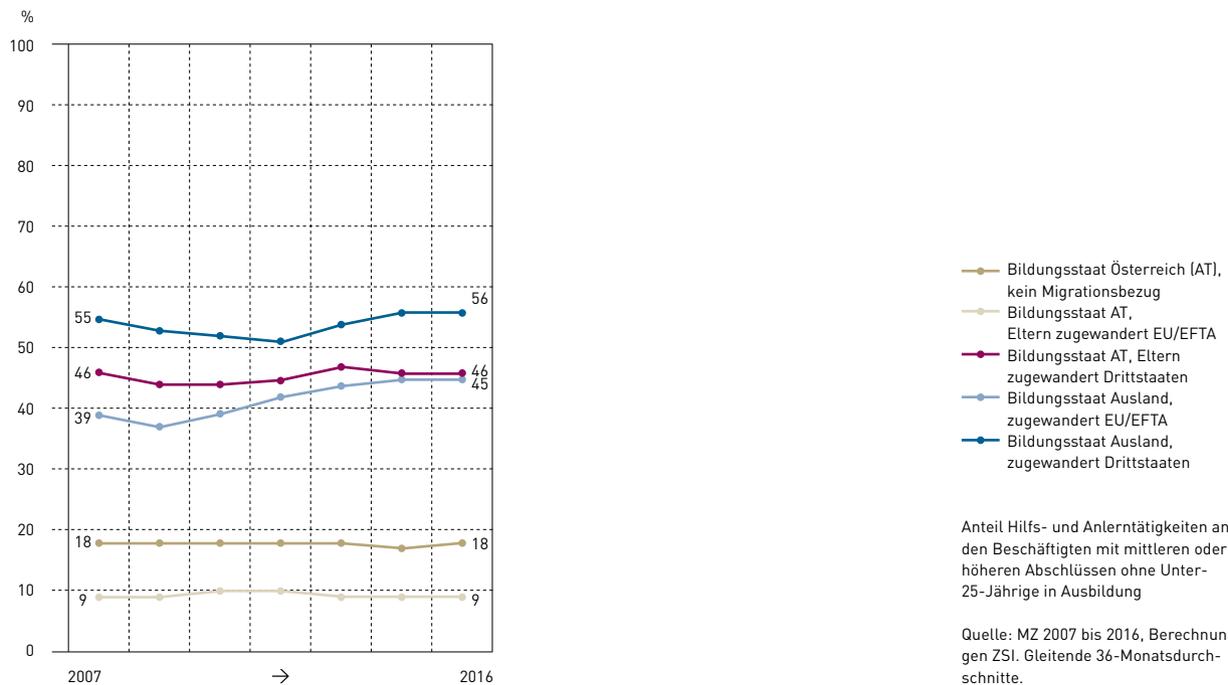
## B. Anteil der Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern und Geschlecht als Indikator für das Ausmaß der Dequalifizierung

Der Indikator „Ausmaß der Dequalifizierung“ gibt einen Hinweis darauf, 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 Anlerntätigkeiten 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 waren. Im Zeitvergleich weisen die Indikatorwerte zudem aus, dass diese Unterschiede über die Jahre sehr stabil bleiben.

Der Blick auf die Häufigkeit von Zugewanderten in gering qualifizierten Tätigkeiten bzw. in bestimmten Branchen verdeckt oftmals die Sicht auf deren vorhandene Bildung bzw. berufliche Qualifikationen.

### Dequalifizierung: Anteil Hilfs- und Anlerntätigkeiten (Abb. 9)



Für die Ausübung einer Beschäftigung in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten sind in der Regel keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich und kein formaler beruflicher Bildungsabschluss vorausgesetzt (**↗ Beschäftigungsbeteiligung nach Bildungsgrad**). Die niedrigen Anteile von gering Qualifizierten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten sind zum einen der geringer werdenden Gruppe von Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss geschuldet, aber auch der Tatsache, dass ein zunehmender Teil mittel- und hochqualifizierter Menschen in diesem Sektor tätig und demnach dequalifiziert beschäftigt ist.

Zieht man die mittleren und die höheren Abschlüsse zusammen (**Abb. 9**), so zeigt sich bei den Beschäftigten ohne Migrationsbezug ein sehr wenig veränderlicher Anteil von etwa 18 % in Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeiten und bei jenen mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten ein Anteil von unter 10 %. Viel höher ist der Anteil unter den Beschäftigten mit Eltern aus Drittstaaten. Er lag 2016 bei 46 %. Auch bei jenen mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten erreichte das Niveau 45 %. Bei den Beschäftigten mit Abschlüssen aus Drittstaaten konnte bis 2013 zunächst eine Verringerung hin zu 50 % beobachtet werden. Mittlerweile liegt der Anteil jedoch wieder bei 56 %.

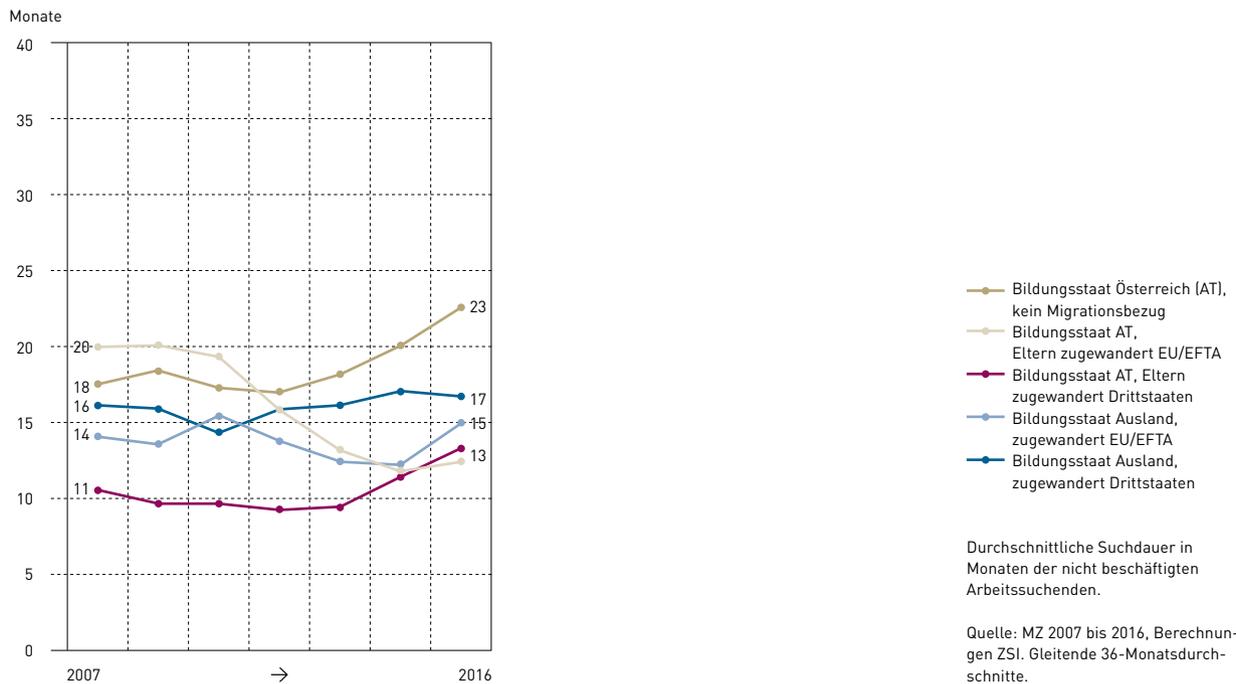
**Beschäftigungslosigkeit** als schärfste Form der Dequalifizierung: Sechs von sieben zugewanderten WienerInnen, die ihre mittlere und höhere Bildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben, sind entweder unter ihrer Qualifikation beschäftigt oder beschäftigungslos.

Solange jemand erwerbstätig ist, kann man argumentieren, dass die Bildung bzw. Ausbildung zumindest teilweise am Arbeitsmarkt verwertet wird. Bei Beschäftigungslosen entfällt aber auch das. Der Anteil jener mit Ausbildung über der Pflichtschule, die in einer Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeit beschäftigt sind oder aber gar keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, ist daher die vollständigere Dequalifizierungsrate. Diese erweist sich als wenig veränderlich. Sie lag bei WienerInnen ohne Migrationsbezug während des gesamten Beobachtungszeitraums bei 41 % oder 42 %, bei jenen mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten bei 27 %, bei jenen mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten zwischen 57 % und 58 % ohne Trend in eine bestimmte Richtung, bei jenen mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten zwischen 67 % und 68 % und bei jenen mit Abschlüssen aus Drittstaaten zwischen 84 % und 86 % (**keine Abbildung**).

## Die Dauer der Arbeitssuche nahm seit etwa 2011 insgesamt zu.

Betrachtet man die Dauer der Arbeitssuche von Beschäftigungslosen, eröffnet sich ein Blick auf das subjektive Erleben der Beschäftigungslosigkeit. Damit ist diese Darstellung alltagsnäher als die Betrachtung der eher technokratisch angehauchten Arbeitslosenrate. Bei diesen Daten aus der AKE handelt es sich um die Suchdauer bis zum Befragungszeitpunkt.

### Arbeitssuche: Durchschnittliche Suchdauer (Abb. 10)



Besonders stark nahm die Dauer bei den arbeitssuchenden WienerInnen ohne Migrationsbezug zu, nämlich von im Durchschnitt 17 bis 18 auf etwa 23 Monate, und bei jenen mit Eltern aus Drittstaaten von etwa elf auf etwa dreizehn Monate, was anfangs der niedrigste und am Schluss der zweitniedrigste Wert war. Bei den Arbeitssuchenden mit Bildungsabschluss außerhalb Österreichs gab es Schwankungen der Suchdauer im Zeitverlauf, ohne dass es zu einer wesentlichen Änderung gekommen wäre. So sank sie bei Bildung aus EU/EFTA-Staaten zwar zeitweise auf rund zwölf Monate, lag aber zuletzt wieder bei etwa 15 Monaten und bei Bildung aus Drittstaaten bei bis zu 17 Monaten. Einzig bei den Arbeitssuchenden mit Bildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten ging die Suchdauer dauerhaft zurück. War sie 2007 mit 20 Monaten die höchste, so ist sie 2016 mit dreizehn Monaten die niedrigste.

Nach Geschlecht betrachtet ist die durchschnittliche Suchdauer bei Frauen insgesamt kürzer als bei Männern. Das gilt für alle Gruppen.

### Die Fragen aus der AKE zur Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit

Die Fragen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) sind darauf ausgerichtet, aktive Arbeitssuche von Arbeitswilligkeit ohne aktive Suche bzw. ohne kurzfristige Verfügbarkeit unterscheiden zu können. Wir benennen die Unterscheidung hier mit „Beschäftigungssuche“ (BS) und „Beschäftigungswilligkeit“ (BW). Bei Befragten, die in der Referenzwoche der Befragung nichts unternommen haben, um Arbeit zu finden, wird nach den Gründen dafür gefragt.

Die **konventionelle Arbeitslosenquote** oder **Arbeitslosenrate** wird als Anteil der Arbeitslosen an der Summe der Arbeitslosen und der Beschäftigten, also der Erwerbspersonen, berechnet. Wie schon bei den Beschäftigungsquoten werden im Monitor auch hier alle Unter-25-Jährigen, die in Ausbildung stehen, also z.B. die Lehrlinge, nicht als Erwerbspersonen behandelt und folglich in den Berechnungen nicht berücksichtigt.

Mehr zur Arbeitslosigkeit siehe ([↗ Anhang, S. 245ff.](#)).

### C. Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige als Indikator für das Risiko von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit und den Stand der Beschäftigungssuche

Die Jugendarbeitslosigkeit steht international seit vielen Jahrzehnten im Fokus von Sozial- und Beschäftigungspolitik. Neben dem Indikator Arbeitslosigkeit 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 wird nun erweitert um jene Personen, die beschäftigungslos und nicht in Ausbildung sind und nicht aktiv Arbeit suchen.

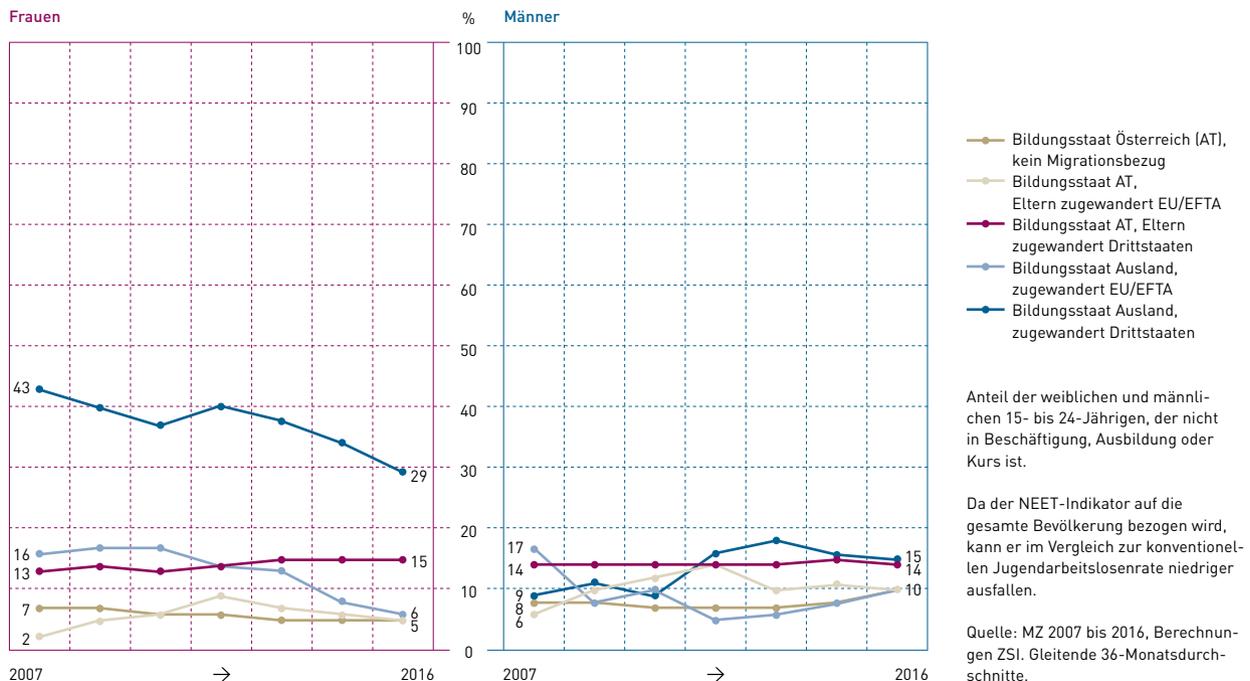
Für das Integrationsmonitoring relevant wird dieser Indikator, weil er zumeist mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht wird. Es stellt sich dabei die Frage, inwieweit Jugendliche, die ihre bisherige Ausbildung im Ausland absolviert haben bzw. deren Eltern zugewandert sind, besonders von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen sind.

Die Anteile der NEETs gehen in fast allen Gruppen zurück. In absoluten Zahlen ist jedoch ein Anstieg zu verzeichnen.

Seit Beginn der Beobachtung 2007 vollzog sich eine auffällige Veränderung der Anteile der 15- bis 24-Jährigen, die nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder einem Kurs sind. Der Anteil an jenen mit Ausbildung aus EU/EFTA-Staaten ging von anfänglich rund 15% innerhalb relativ kurzer Zeit auf unter 10% zurück und stabilisierte sich dann auf einem Niveau von 7%, demselben wie jenem von 15- bis 24-Jährigen mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus Österreich bzw. aus den EU/EFTA-Staaten. Auch der Anteil an jenen mit Abschlüssen aus Drittstaaten sank, und zwar von etwa 30% auf noch 25%. Der Anteil an den 15- bis 24-Jährigen mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten nahm dagegen zu, und zwar von rund 17% auf etwa 20%. Es gab daher zwei verschiedene Konvergenzen, nämlich einmal zwischen den beiden Gruppen mit Drittstaatenbezug und einmal zwischen den drei anderen Gruppen. Die Angaben zu den NEETs sind nicht auf jene beschränkt, die höchstens Pflichtschulabschluss haben, sondern inkludiert alle Bildungsebenen (**keine Abbildung**).

Dasselbe Muster findet man in etwa auch wieder vor, betrachtet man die NEETs nach Geschlecht (**Abb. 11**). Allerdings liegen bei den jungen Männern die fünf Anteile viel näher beisammen als bei den Frauen, wie man der folgenden Abbildung entnehmen kann. Der NEET-Anteil ist insgesamt unter jenen mit Herkunft Drittstaaten am höchsten, v. a. bei Frauen. Jedoch verringerte sich dieser Anteil von 43% 2007 auf 29% 2016, bleibt aber dennoch der höchste Anteil unter den weiblichen NEETs.

NEETs: Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training stehende 15- bis 24-Jährige (**Abb. 11**)



### Erwerbsstatus

Eine Person gilt als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche der Befragung mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgeht. Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen (= inaktiv unselbstständig Beschäftigte), sind bei den Erwerbstätigen inkludiert. Als arbeitslos gilt, wer in diesem Sinne nicht erwerbstätig ist, aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigt und kurzfristig zu arbeiten beginnen kann (Labour-force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation ILO).

Ein Gutteil der NEETs ist beschäftigungswillig und aktiv suchend. Jedoch divergieren Beschäftigungswunsch und die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigungsmöglichkeiten.

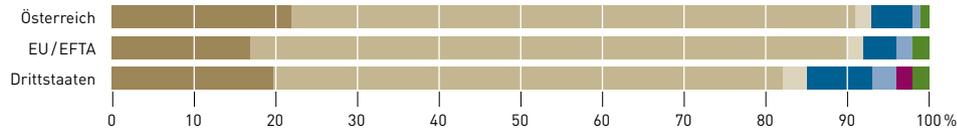
Bei der Betrachtung der Gruppe der NEETs ist es zum einen wichtig, darauf zu achten, welche Gründe für den NEET-Status angegeben werden, und andererseits auch den Blick auf die Gruppe derer, die in Beschäftigung, Ausbildung und Trainingsmaßnahmen sind, zu richten. Denn Zweiteres ist besonders bei den jugendlichen NEETs von Relevanz, da diese Gruppe eindeutig auf die Konjunktur reagiert. D. h. wenn die Wirtschaft ausreichend wächst, dann sinkt die Zahl der NEETs deutlich, sie sind also stärker in Beschäftigung, Ausbildung oder Kursmaßnahmen vorzufinden. Wenn die Konjunktur schwach ist, dann steigt die Zahl der NEETs ebenso deutlich an.

Betrachtet man die **Abb. 12**, dann fällt zunächst der weitaus höhere Anteil an Nicht-NEETs (braun eingefärbte Balken) auf und dass der Großteil davon in Ausbildung und Beschäftigung steht. Unter jenen Jugendlichen, die ihre (Aus-)Bildung in einem Drittstaat absolvierten, fällt der im Vergleich zu den anderen Gruppen relativ hohe Anteil auf, der in Kursen ist, die nicht zu einem formalen Abschluss führen. Diese Entwicklung wird bereits im Bildungskapitel thematisiert (**➔ Bildung, S. 74, Abb. 7**).

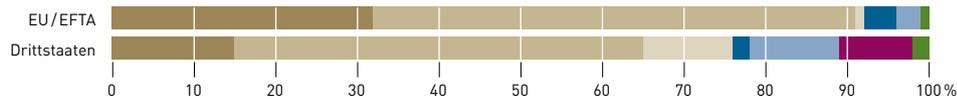
Unterteilt wird in vier Kategorien von NEETs: jene, die aktiv auf Beschäftigungssuche sind; jene, die zwar einen Beschäftigungswunsch angeben, jedoch nicht aktiv suchend oder nicht kurzfristig verfügbar sind; Frauen, die ihre Kinder betreuen, und sonstige Gründe. Deutlich erkennbar ist, dass bei den jugendlichen NEETs eine hohe Beschäftigungswilligkeit vorliegt (blau eingefärbter Bereich). Unter jenen Jugendlichen, die ihre (Aus-)Bildung in einem Drittstaat absolvierten, ist es vor allem die Beschäftigungswilligkeit ohne aktive Suche bzw. ohne sofortige Verfügbarkeit, so wie bei den Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die der Grund für den NEET-Status sind.

Verteilung 15- bis 24-Jährige nach Status (Abb. 12)

Bildungsstaat Österreich



Bildungsstaat Ausland



Quelle: MZ 2013 bis 2016, Berechnungen ZSI.

drei Kategorien Nicht-NEET

Erwerbstätig in Ausbildung in Training

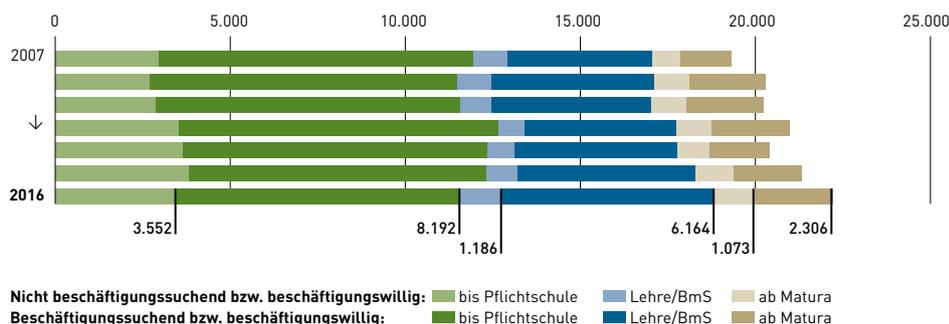
vier Kategorien NEET

Beschäftigungssuche  
 Beschäftigungswunsch  
 Frauen in Kinderbetreuung  
 sonstige Gründe

Besonders betroffen von der Zunahme des NEET-Status sind jene Jugendlichen, die eine Ausbildung auf mittlerem beruflichem Niveau haben.

Die Abb. 13 zeigt, dass die Gesamtzahl der betroffenen 15- bis 24-jährigen NEETs im Lauf der Jahre allmählich gestiegen ist. Sie betrug in der ersten Beobachtungsphase rund 19.600 und zuletzt über 22.000 jugendliche NEETs. Die Zunahme um 14 % zwischen 2007 und 2010 und 2013 und 2016 liegt dabei deutlich über dem Wachstum der Altersgruppe insgesamt, das nur 9 % betrug. Differenziert nach Bildungsabschlüssen und Bildungsorten ergeben sich Unterschiede bei den Zunahmen.

Bildungsabschlüsse der 15- bis 24-Jährigen NEETs 2007 bis 2016 (Abb. 13)

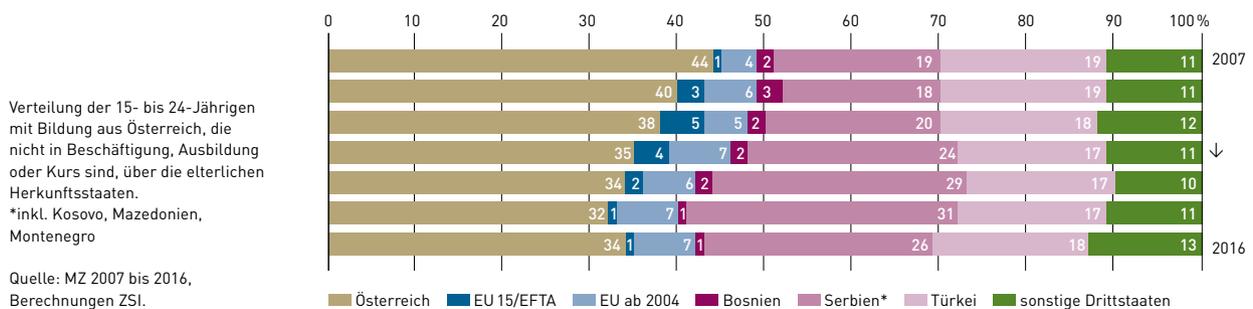


Nicht beschäftigungssuchend bzw. beschäftigungswillig: bis Pflichtschule Lehre/BmS ab Matura  
 Beschäftigungssuchend bzw. beschäftigungswillig: bis Pflichtschule Lehre/BmS ab Matura

Zugenommen hat dabei vor allem die Zahl derer mit Bildungsabschluss aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten, nämlich von etwa 8.000 im Durchschnitt 2007 bis auf etwa 11.000 im Jahr 2016. Bei Jugendlichen, die eine Ausbildung auf mittlerem beruflichem Niveau haben, ist die Anzahl am deutlichsten angestiegen, nämlich von etwas über 5.000 auf über 7.000. Auch die Zahl jener mit Abschlüssen von der Matura aufwärts hat sich um rund 1.000 erhöht. Die Zahl jener mit höchstens Pflichtschulabschluss ist in etwa gleich geblieben. Dadurch ging ihr Anteil an der Gesamtzahl von 62% auf 52% zurück. Weiters zugenommen unter den NEETs hat die Zahl jener, die schon Berufserfahrung haben, bzw. jener, die aktiv eine Beschäftigung suchen, jedoch nicht finden.

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

Verteilung der NEETs mit Ausbildung in Österreich (Abb. 14)



Differenziert man die jugendlichen NEETs nach elterlicher Herkunft, dann lässt sich im Zeitverlauf beobachten, dass rund um das Eintreten der Wirtschaftskrise 2009 sich eine bis dahin kontinuierliche Verteilung veränderte. Der Anteil mit Eltern aus Österreich ging rund um die Krise 2009 von 43% auf 33% zurück, während jener mit Eltern aus Serbien von unter 20% auf über 30% stieg und der Anteil mit Eltern aus der Türkei sich zwar kaum veränderte, aber jedenfalls eher zurückging als anwuchs. Die drei Verläufe zeigen unterschiedliche Reaktionen auf die Krise, in der es schwer wurde, (gering qualifizierte) Arbeit zu finden bzw. zu behalten. Während die Jugendlichen mit Eltern aus der Türkei und aus Österreich länger in Ausbildung (inklusive Lehre) blieben, wenn sie keine Jobs fanden, war das bei jenen mit Eltern aus Serbien nicht der Fall. Sie wurden stattdessen inaktiv, also zu NEETs. In dem Maß, wie die Krise abklingt, kehrt sich das beobachtete Phänomen wieder um: Die Jugendlichen mit Eltern aus der Türkei versuchten ebenfalls wieder, in Beschäftigung zu kommen, statt in der Schule zu bleiben, hatten dabei aber die größeren Schwierigkeiten als jene aus Serbien, wodurch wieder mehr von ihnen als inaktiv aufschienen, während der Anteil jener mit Eltern aus Serbien sank.

Vor allem Jugendliche mit Herkunft Serbien und Türkei und mit Eltern, die beruflich inaktiv sind, sind selbst von beruflicher und Bildungsaktivität betroffen.

Eine nähere Aufschlüsselung nach den elterlichen Herkunftsstaaten zeigt, dass berufliche und Bildungsaktivität unter den 15- bis 24-Jährigen mit in Österreich beendetem Bildungsweg vor allem bei zwei Herkunftsstaaten verbreitet ist, nämlich Serbien (zusammen mit Kosovo, Montenegro und Mazedonien) und der Türkei. Bei beiden lag der Anteil der NEETs an der jeweiligen Gruppe in den letzten Jahren um die 20%. Bemerkenswert ist, dass der Anteil bei Bosnien im ganzen Beobachtungszeitraum stets unter 10% und zuletzt unter 5% betrug **(keine Abbildung)**.

# DIVERSITÄTSMONITOR: BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



■ ■ ■ Stand 2016  
■ ■ ■ Stand 2013

### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt

- Wirtschaftsagentur Wien und waff konnten ihr Diversitätsmanagement weiter verbessern und professionalisieren.
- Bei MA 2, MA 36, MA 59 und MA 63 gibt es wie bereits 2013 unterschiedliche Entwicklungen. Aber: In Summe ist ein Aufwärtstrend bemerkbar.
- Herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen bleibt (mit Ausnahme des waff) verhältnismäßig gering – aber auch hier sind Bemühungen und Verbesserungen sichtbar.

Die Stadt Wien agiert im Handlungsfeld Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Einrichtungen. Die **MA 36** vollzieht Gesetze und Verordnungen u. a. im Bereich Brandschutz, Luft und Maschinenteknik, die der Sicherheit und dem Umweltschutz dienen. Bei der **MA 63** liegen die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit im Bereich des Gewerberechts, der fachspezifischen Legistik, des Lebensmittel- und

des Vergaberechtes. Die **MA59** verwaltet die städtischen Märkte, überwacht die Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Bestimmungen und führt Kontrollen im Bereich des KonsumentInnenschutzes durch. Neben der Erledigung dieser behördlichen und legistischen Aufgaben gibt es mit der **Wirtschaftsagentur Wien** und dem **waff** zwei Fonds, die mit dem expliziten Ziel gegründet wurden, Unternehmen beziehungsweise Beschäftigte am Standort Wien in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Die Qualität der Leistungen dieser Einrichtungen ist einerseits entscheidend für die Stärkung der Wiener Unternehmen und deren Innovationskraft und andererseits für die nachhaltige Entwicklung des Arbeitsmarktes.

Der **MA2** (Personalservice) kommt im Handlungsfeld insofern eine Sonderrolle zu, als sich ihre Zuständigkeit auf die Bediensteten (aktive und pensionierte) der Stadt Wien beschränkt. Angesichts der Bedeutung der Stadt als Arbeitgeberin (rund 65.000 Bedienstete und 40.000 PensionistInnen) ist auch die Tätigkeit der MA2 von maßgeblicher Bedeutung für den Wiener Arbeitsmarkt.

### Strategische Herangehensweise und kontinuierliche Entwicklung bei Fonds

Wirtschaftsagentur und waff ist es in den letzten Jahren gelungen, ihre Serviceorientierung als Ausgangspunkt für die Entwicklung eines umfassenden Diversitätsmanagements zu nutzen, das sich u. a. durch eine präzise Analyse der KundInnenstruktur und der KundInnenbedürfnisse sowie durch den Aufbau einer umfangreichen diversitätsorientierten Leistungspalette auszeichnet. Einige Highlights daraus: mehrsprachige Services – z. B. Unternehmensgründungs- und Coachingworkshops in 17 Sprachen; Vor-Ort-Beratung in Gemeinde- und Genossenschaftsbauten zum Themenkreis Beruf und Weiterbildung („Hier kommt Ihre Chance“); Support bei Nostrifizierung und Nachqualifizierung; Vernetzung und enge Zusammenarbeit mit Vereinen und Communities.

Basis für diese kontinuierliche Weiterentwicklung ist bei beiden Einrichtungen eine starke organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden – bei der Wirtschaftsagentur drückt sich das u. a. durch die bereits vor einigen Jahren erfolgte Etablierung der Position eines/einer Diversitätsbeauftragten aus: eine Maßnahme der Organisationsentwicklung, die nunmehr durch die Einrichtung von Diversitätszirkeln ergänzt wurde. Dadurch wird eine kontinuierliche Befassung eines breiteren MitarbeiterInnenkreises mit Diversitätsagenden ermöglicht, dementsprechend können auch mehr Ressourcen und mehr Know-how in die Weiterentwicklung der Diversitätsagenden fließen. Diese strategische Herangehensweise liefert konkrete Outputs für die praktische Arbeit – so erfolgt aktuell ein systematisches Screening aller Serviceleistungen der Wirtschaftsagentur vor dem Hintergrund erwarteter künftiger Bedarfe. Ähnlich planmäßig widmet sich der waff der Ausdifferenzierung der Diversitätsagenden: Neben der Themengruppe „Diversität-Migration-Inklusion“ (dimink) wurde nun mit dem Team Migration, Integration, Inklusion und Diversität (Team M.I².D) eine Task Force ins Leben gerufen, die in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung die waff-Aktivitäten zur besseren Arbeitsmarktintegration von WienerInnen mit Migrationshintergrund koordiniert, evaluiert und vertieft.

3 Der Einheitliche Ansprechpartner (EAP) Wien ist Teil eines europaweiten Netzwerks von Einheitlichen Ansprechpartnern. Die Rolle des EAP Wien ist die eines Vermittlers zwischen Personen aus EU/EWR-Mitgliedsstaaten, die an der Aufnahme oder Ausübung von Dienstleistungen in Wien interessiert sind, und den zuständigen Behörden/Stellen in Wien, die für die Verfahrensabwicklung verantwortlich sind.

### Unterschiedliche Entwicklungen bei Magistratsabteilungen

Während die beiden Fonds bereits in allen Bereichen der Organisationsentwicklung von einem weit entwickelten Diversitätsmanagement profitieren, stellt sich die Situation bei den einbezogenen Magistratsabteilungen differenzierter dar. Bereiche hoher Qualität wechseln sich ab mit noch kaum entwickelten Diversitätsagenden. In die erste Kategorie fällt das präzise Wissen der MA 63 über KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse, das u. a. durch einen regelmäßigen Austausch mit Vereinen und der Zivilgesellschaft sichergestellt wird. Das ist von hoher Bedeutung, kommt der Abteilung in ihrer Rolle als „Einheitlicher Ansprechpartner“<sup>3</sup> doch eine Schlüssel-funktion bei der Aufnahme und Ausübung von Dienstleistungen in Wien von Personen aus EU/EWR-Mitgliedstaaten zu.

Auch die MA36, die vor allem in der Kontrolle und Beratung von Unternehmen aktiv ist, hat bereits einen guten Überblick zur KundInnenstruktur und -nachfrage. Darüber hinaus wird in Teilbereichen mehrsprachiges Informationsmaterial genutzt, und der weitere Ausbau der diversitätsorientierten Leistungspalette ist in Planung. Strategische Leitlinie für diese Weiterentwicklung ist das Rahmenkonzept Diversitätsmanagement 2016 bis 2019. All das zusammen ergibt eine substantielle Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements im Vergleich zu 2013.

Im Gegensatz dazu ist das Diversitätsmanagement der MA 2 und der MA 59 noch ausbaufähig. So gibt es bei der MA 59 kaum mehrsprachige Beratung und Information. Angesichts der gelebten Diversität auf den Wiener Märkten – sowohl was die KundInnen, die „StandlerInnen“ als auch die GastronomieanbieterInnen betrifft – sollten hier die Bemühungen intensiviert werden. Für die MA 2 geht es vor allem darum, die veränderten Bedürfnisse der zunehmend vielfältigen MitarbeiterInnenschaft der Stadt Wien in den Blick zu nehmen und diversitätsorientierte Prozesse beim Personalmanagement zu unterstützen.

### Personalmanagement – Diversität der MitarbeiterInnenschaft eher gering

Wie schon in den letzten Jahren ist das Diversitätsmanagement im Personalbereich in Summe schwächer entwickelt als im Dienstleistungs- und Organisationsbereich (vier der sechs analysierten Einrichtungen erzielen hier die geringsten Werte). Teilweise fehlt noch Wissen über die herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen, und dort, wo dieses Wissen vorhanden ist, ist der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund gering. Dadurch kann nicht nur die Umsetzung diversitätsorientierter Services erschwert werden, auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht besteht Aufholbedarf. Dieser generelle Befund soll freilich nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den letzten Jahren substantielle Bemühungen sichtbar sind, um das Diversitätsmanagement im Personalbereich voranzutreiben. So hat die MA 36 ihre Bestrebungen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu erreichen, intensiviert und plant nun spezifische EinsteigerInnenunterlagen, die dabei helfen sollen, neue MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen. Bei der MA 63 wurde ein neues Aus- und Weiterbildungskonzept implementiert, das Fragen der Diversität und des Diversitätsmanagements berücksichtigt. Bereits von einem höheren Niveau

ausgehend konnten bei Wirtschaftsagentur und waff Fortschritte im Personalbereich erzielt werden. Bei der Wirtschaftsagentur wurde die Palette der gesprochenen Sprachen noch erweitert (obgleich der Gesamtanteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf niedrigem Niveau bleibt). Der waff ging neue Wege, um einen detaillierten Überblick zur Herkunft der MitarbeiterInnen zu bekommen. Das Meinungsforschungsinstitut IFES wurde beauftragt, eine Umfrage zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen sowie zum Effekt eines Migrationshintergrunds auf die berufliche Tätigkeit durchzuführen. Dadurch liegt nun nicht nur ein präziser Überblick vor, es wurde auch eine Debatte zur Relevanz von Migrationshintergrund im Organisationsalltag angestoßen.

### Asylmigration – Erweiterung der Leistungspalette

Dass eine starke Verankerung von Diversitätsagenden dabei hilft, auf neue Bedarfe rasch zu reagieren, liegt auf der Hand und wird/wurde insbesondere von der Wirtschaftsagentur und dem waff im Kontext der Asylmigration in der Praxis demonstriert. So setzte die Wirtschaftsagentur Maßnahmen, um Geflüchteten Wege in die unternehmerische Selbstständigkeit aufzuzeigen bzw. um GründerInnen zu unterstützen (Gründungsworkshops in Arabisch und Farsi, ein Speed-Dating-Event mit dem österreichischen Gewerbeverein und syrischen GründerInnen, Veranstaltungen mit der Diakonie zur Information asylberechtigter Personen zum Thema Selbstständigkeit). Der waff nutzt insbesondere europäische ESF-Programme, um Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, bspw. über das Projekt JAWA Next, wo lehrstellensuchende jugendliche Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte unterstützt werden, oder durch die Mitarbeit am Jugendcollege.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 2 Personalservice:** Personalverwaltung, Bezugsverrechnung und BewerberInnenverwaltung; Ansprechpartnerin in sämtlichen individuellen dienst- und pensionsrechtlichen Angelegenheiten für die Bediensteten und Lehrlinge der Gemeinde Wien.

**MA 36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen:** Vollzieht Gesetze und Verordnungen im Bereich Brandschutz, Luft und Schall, Elektro-, Gas-, Spreng-, Pyro- und Maschinenteknik und technische Chemie, die der Sicherheit und dem Umweltschutz dienen.

**MA 59 Marktservice und Lebensmittelsicherheit:** Verwaltet 17 städtische Detailmärkte und fünf temporäre Wochenmärkte, überwacht die Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Bestimmungen und führt Kontrollen im Bereich des KonsumentInnenschutzes durch.

**MA 63 Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand:** Rechtsabteilung mit dem Schwerpunkt Gewerberecht, Lebensmittelrecht, Vergaberecht, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und Arbeitsmarktförderungsgesetz; Datenschutzbehörde; zuständig für Personenstandsangelegenheiten (Standesamt Wien).

**waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** Anlaufstelle und Kompetenzstelle für berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung; zentrale Einrichtung für aktive Arbeitsmarktpolitik auf Wiener Ebene.

**Wirtschaftsagentur Wien:** Ist erste Anlaufstelle für nationale und internationale Unternehmen und unterstützt mit monetären Förderungen, Immobilien und Stadtentwicklungsimpulsen sowie kostenlosen Service- und Beratungsangeboten.

### MA 2 Personalservice

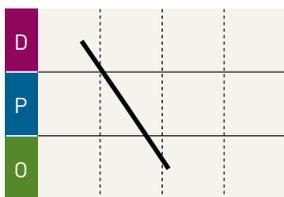
#### Stärken

Thematisierung von Diversitätsaspekten in Strategiedokumenten • Diversitätsmanagement wird in In-House-Veranstaltungen für neue MitarbeiterInnen thematisiert

- Ausgewählte Diversitätskompetenzen sind Bestandteil von Anforderungsprofilen
- Diversitätsorientierte Inhalte sind Teil des verpflichtenden Weiterbildungscurriculums

#### Herausforderungen

Nutzung der magistratsweiten Erfassung der Herkunft der MitarbeiterInnen für die eigene Personalplanung und Leistungsentwicklung • Analyse von etwaigen spezifischen Bedürfnissen von MitarbeiterInnen der Stadt mit Migrationshintergrund • Darauf aufbauend: Entwicklung eines diversitätsorientierten Leistungsportfolios • Erfassen von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Überblick über Herkunft der MitarbeiterInnen auf allen Leitungsebenen



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

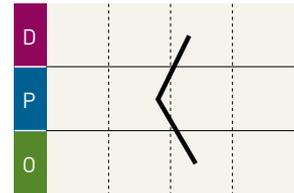
### MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen

#### Stärken

Rahmenkonzept Diversitätsmanagement 2016–2019 • Schaffung der Position eines/r Diversitätsbeauftragten • Klarer Blick auf künftige Herausforderungen • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen in Anforderungsprofilen • In Planung: Erarbeitung von Unterlagen zum Thema Diversitätsmanagement für neue MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Kontinuierliche Präsenz von Diversitätsmanagement im Organisationsalltag • Ausbau von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Forcierung der diversitätsorientierten Fortbildung



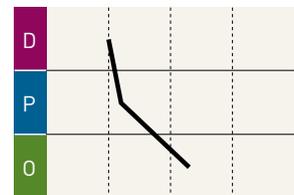
### MA59 Marktservice und Lebensmittelsicherheit

#### Stärken

Diversitätsstrategie ist in Kontrakt, Leitbild und Ausbildungsplan verankert • Klare strukturelle Verantwortlichkeiten (Diversitätsbeauftragte, Diversitätszirkel etc.) • Diversitätskompetenz wichtig als Kriterium für MitarbeiterInnen mit Führungsaufgaben • Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen sind bekannt

#### Herausforderungen

Übersetzung der starken organisatorischen Verankerung des Diversitätsmanagement in andere Analysedimensionen • Systematische Analyse von KundInnenbedürfnissen • Entwicklung und Umsetzung diversitätsorientierter Maßnahmen • Ausbau von Sprachkompetenzen in wichtigen Migrationssprachen • Detaillierter Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen • Verstärktes Bemühen um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



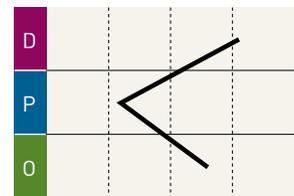
### MA63 Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand

#### Stärken

Guter Überblick über KundInnenstruktur • Analyse von KundInnenbedürfnissen u. a. im Austausch mit Vereinen • Klares Bild zur Leistungsnachfrage bei KundInnen mit Migrationshintergrund • Neues Ausbildungskonzept berücksichtigt Diversitätsmanagement • Verbessertes Überblick über MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen • Starker Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung

#### Herausforderungen

Entwicklung und Ausbau einer diversitätsorientierten Leistungspalette • Gewinnung von neuen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Stärkere Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen in den Anforderungsprofilen • Präzisierung der künftigen Herausforderungen im Diversitätsmanagement



### waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

D			
P			
O			

#### Stärken

Präzise Analyse der KundInnenstruktur • Strategische Bearbeitung des Diversitätsmanagements in abteilungsinternen Diversitätszirkeln • Umfangreiche diversitätsorientierte Leistungspalette • Umfangreiche Maßnahmen zur Gewinnung von MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung • Vielseitiges Weiterbildungsprogramm • IFES-Analyse zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Weitere Förderung der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Systematischer Einsatz von mehrsprachigen Ausfüllhilfen/Formularen

### Wirtschaftsagentur Wien

D			
P			
O			

#### Stärken

Detailliertes Bild der KundInnenstruktur (u. a. durch Austausch mit Stakeholdern und Zivilgesellschaft) • Vielsprachige Beratung / vielsprachiges KundInnenmanagement • Starke organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden (Diversitätsbeauftragte sowie Diversitätszirkel) • Systematische Erhebung der Herkunft und Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Neu: Diversitätsorientierte Weiterbildung ist nunmehr verpflichtend

#### Herausforderungen

Erhöhung des Anteils der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (auch in Führungspositionen)







### Kernergebnisse 2016

- Höhere Bildung bedeutet für MigrantInnen nicht per se ein höheres Einkommen. Das gilt insbesondere für Frauen und wenn die Bildung in einem Drittstaat abgeschlossen wurde. Ein Universitätsabschluss aus einem Drittstaat hat in etwa den Wert eines Lehrabschlusses von WienerInnen ohne Migrationsbezug.
- Der Einkommensunterschied zwischen den Wiener Haushalten hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich vergrößert. Steigerungen bis zu 25% sind bei Haushalten ohne Migrationsbezug und aus alten EU-Staaten (EU 14) zu beobachten. Währenddessen lagen die minimalen Steigerungen von Haushalten aus seit 2004 beigetretenen neuen EU-Staaten (EU 13) (+4%) und bei Haushalten aus Drittstaaten (+12%) unter der Inflation.
- 63% der Unter-15-Jährigen in Haushalten aus Drittstaaten sind armutsgefährdet.
- 9,8% aller WienerInnen bezogen 2015 eine Leistung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS), wobei ein Drittel aller BMS-BezieherInnen unter 18 Jahren oder jünger ist.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Einkommensarmut steht einer erfolgreichen Integration im Wege. Deshalb wird in diesem Themenfeld die Armutsgefährdung in Wien beleuchtet und der Frage nachgegangen, inwieweit diese bei den analysierten Merkmalsgruppen (Herkunft, Geschlecht, Alter, Bildung, Haushalt, BMS-Bezug) unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Herangezogen werden Indikatoren zum persönlichen Einkommen, zum Haushaltseinkommen und zur Inanspruchnahme der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) in Wien. Die drei gewählten Integrationsindikatoren informieren über den Lebensstandard der WienerInnen und sind zentrale Größen zur Beschreibung der sozialen Lage. Merkmale wie Haushaltsstruktur, Familienkonstellation, Alter und Geschlecht, aber auch Bildung und Herkunft spielen dabei eine wesentliche Rolle. Aufgrund der integrationspolitischen Aktualität wird in diesem Monitor auch näher auf den Bezug von BMS durch Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte eingegangen ([↗ Einwanderungs- und Asylrecht](#); [↗ Glossar](#)).

## Integrationsindikatoren für Einkommen und soziale Sicherung

- A.** Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit (↗ **Möglichkeit, den Lebensunterhalt selbst und in ausreichender Höhe zu bestreiten**)
- B.** Äquivalisierte Haushaltseinkommen (↗ **Auskunft über die soziale Lage der Wiener Bevölkerung**)
- C.** Inanspruchnahme von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS) nach Staatsbürgerschaft und Asylberechtigung bzw. subsidiärem Schutzstatus (↗ **Indiz für Einkommensarmut**)

### A. Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit

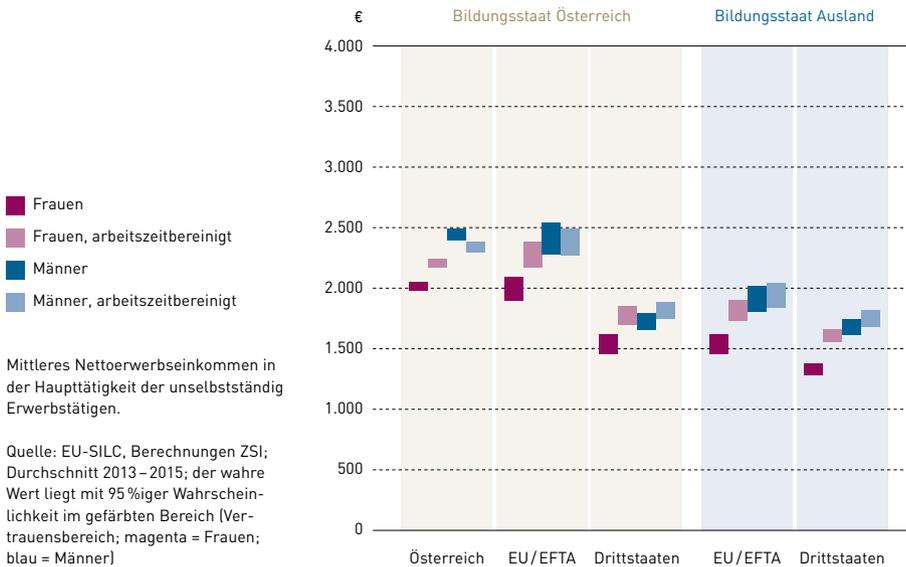
Die Höhen der Monats- und noch mehr der Jahreseinkommen liefern eine Information über die materiellen Lebensbedingungen der EinkommensbezieherInnen.

#### Einkommensangaben im Mikrozensus

- Die Daten stammen aus der Lohnsteuerstatistik, die dem Mikrozensus jeweils nachträglich hinzugefügt werden, und zwar erstmals bezogen auf das Kalenderjahr 2011. Die Lohnsteuerstatistik erfasst nur die unselbstständig Beschäftigten.
- Für den 3. Monitor standen erst Daten für 2011 und 2012 zur Verfügung, sodass damals noch kein Dreijahresdurchschnitt gebildet werden konnte. Dies ist nun möglich, und zwar für die Kalenderjahre 2011–2013, 2012–2014 und 2013–2015. Daten für das Kalenderjahr 2016 werden erst gegen Ende 2017 verfügbar werden.
- Beim angegebenen Einkommen handelt es sich um das höchste im Befragungsmonat bei einem einzigen Arbeitgeber erzielte Nettoeinkommen.
- Die zum obersten Prozent gehörenden Nettoeinkommen aus unselbstständiger Haupttätigkeit werden nicht einzeln angegeben, sondern durch ihren Median ersetzt (aus Anonymisierungsgründen).
- Für Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, freie DienstnehmerInnen und Karenzierte liegen keine Einkommensangaben vor.
- Überstunden, Zulagen, Boni, Vergütungen, das 13. und 14. Gehalt sind enthalten, Lohnsteuerrückvergütungen sind nicht enthalten.

## Welche Einkommensunterschiede gibt es?

Mittleres Nettoerwerbseinkommen in der Haupttätigkeit (Abb. 1)



Auffällig sind die Einkommensunterschiede innerhalb der Herkunftsgruppen. Die Beschäftigten mit Bildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten verdienen deutlich mehr als jene mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten. Der entsprechende Unterschied bei den Drittstaaten ist viel kleiner. Bei EU/EFTA scheint die eigene Migration einen Einfluss auf das Einkommen zu haben, bei Drittstaaten bleibt das Einkommen ähnlich niedrig, auch wenn die (Aus-)Bildung in Österreich absolviert wurde. Innerhalb ihrer Vergleichsgruppen verfügen Frauen über ein durchschnittlich niedrigeres Einkommen. Das mittlere monatliche Einkommen von zugewanderten Frauen mit Bildung aus Drittstaaten ist nachweislich niedriger als das aller anderen für diesen Indikator verwendeten neun Vergleichsgruppen von unselbstständig Beschäftigten. Es beträgt nur rund € 1.400. Zum Teil beruhen die Disparitäten auf unterschiedlichen Arbeitszeiten.

### Arbeitszeitbereinigung

Die Bereinigung erfolgt, indem die wöchentliche Normalarbeitszeit in einer unselbstständig ausgeübten Erwerbstätigkeit und die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in einer unselbstständig ausgeübten Zweittätigkeit aufsummiert und der Monatslohn durch diese Zahl dividiert wird, sodass man den Monatslohn pro Wochenstunde erhält, der durch Multiplikation mit 40 zu einem Monatslohn bei 40-Stunden-Woche wird. Es wäre wünschenswert, die Normalarbeitszeit in der Zweittätigkeit heranziehen zu können, doch steht sie erst ab 2014 zur Verfügung. Bei Befragten, die bei der Ersttätigkeit eine stark schwankende Normalarbeitszeit angaben, wurde auch für die Ersttätigkeit die tatsächliche Arbeitszeit in der Referenzwoche herangezogen.

Führt man eine Arbeitszeitbereinigung durch, dann zeigen sich bei drei Gruppen Angleichungen (siehe die blässeren Balken in der **Abb. 1**). Diese zieht bei den Männern nur geringfügige Erhöhungen und Verringerungen nach sich, bringt bei den Frauen aber wegen der häufigen Teilzeitbeschäftigung merkliche Erhöhungen. Unter den Beschäftigten ohne Migrationsbezug und jenen mit Bildung aus Drittstaaten bleibt der Unterschied zwischen den Geschlechtern nachweisbar bestehen.

**Unterschiede bei den Einkommen ergeben sich unter den Herkunftsgruppen weit deutlicher aufgrund der Tätigkeit und nicht aufgrund des Ausbildungsniveaus (Stichwort Dequalifizierung). Zwischen den Geschlechtern spielt auch das Arbeitszeitvolumen eine Rolle.**

Die Arbeitszeit, das Qualifikationsniveau der Tätigkeit und zum Teil nachweislich auch das Geschlecht sowie die Herkunft der Bildung bzw. die Herkunft der Eltern wirken sich auf die Höhe des Einkommens mit aus. Nur indirekt ist es auch eine Folge des Ausbildungsniveaus, weil sich bei der Ausbildung die Frage der adäquaten Verwertung am Arbeitsmarkt stellt, also der bildungsadäquaten Tätigkeit, dem Ausmaß an Wochenstunden und der Kontinuität der Beschäftigung.

Betrachtet man das Einkommen nach Qualifikationsebenen, dann zeigen sich bei Erwerbstätigen in Fachtätigkeiten und in Hilfs- und Anlerntätigkeiten ähnliche Muster an Disparitäten wie zuvor beschrieben: Auf der einen Seite haben Beschäftigte mit Eltern aus Österreich und aus EU/EFTA-Staaten die höheren Einkommen. Auf der anderen Seite haben Beschäftigte mit Eltern aus Drittstaaten bzw. mit Bildung aus dem Ausland einen durchschnittlich niedrigeren Monatslohn. Unter Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten tritt dies in abgeschwächter Form auf. Bei Beschäftigten in leitenden Tätigkeiten gibt es große Einkommensdifferenzen, insbesondere unter den Frauen.

**Höhere Bildung bedeutet nicht per se ein höheres Einkommen; besonders bei zugewanderten Frauen trifft diese Annahme nicht zu.**

Wer eine höhere Bildung hat, dessen/deren Einkommen steigt nicht notwendigerweise im gleichen Ausmaß. Bei beiden Geschlechtern mit Bildung aus dem Ausland, bei den Frauen auch mit Bildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten sind die Einkommenssteigerungen bis zur Matura geringer als zwischen Matura und Universitätsabschluss. Besonders deutlich tritt das bei einem Bildungsabschluss aus einem Drittstaat auf. Universitätsabschlüsse aus Drittstaaten haben in unselbstständiger Beschäftigung bei beiden Geschlechtern in etwa den Wert eines Lehrabschlusses von Beschäftigten mit Eltern aus Österreich.

### Worauf sind Einkommensunterschiede zwischen den Bildungsherkünften zurückzuführen?

Die Unterschiede zwischen den Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen, die zuwanderten oder ihre Bildung im Ausland absolvierten, gegenüber jenen ohne Migrationsbezug oder mit Bildung aus Österreich können auf zwei Ursachen zurückgeführt werden: einerseits auf Unterschiede in der Häufigkeit von Merkmalen und andererseits auf Unterschiede in der Bezahlung gleicher Merkmale. Was ist damit gemeint?

Wenn Zugewanderte ein geringeres Einkommen aufweisen als jene Erwerbstätigen, die ihre Bildung in Österreich abschlossen, dann kann dies entweder daran liegen, dass sie schlechter qualifiziert sind (=Häufigkeit des Merkmals) oder für ihre Qualifikation einen niedrigeren Lohn erhalten als ArbeitnehmerInnen aus dem Inland mit der gleichen Qualifikation (=Auswirkungen des Merkmals). Ebenso kann das Alter eine Rolle spielen, etwa wenn Beschäftigte aus dem Ausland jünger sind als jene aus dem Inland und deshalb weniger bezahlt bekommen. Es kann aber auch sein, dass sie trotz gleichen Alters weniger bezahlt bekommen. Und dann könnten unter den ausländischen Beschäftigten mehr Frauen sein, oder aber sie könnten trotz gleicher Häufigkeit der beiden Geschlechter weniger bezahlt bekommen. Um für diesen Monitor das Ausmaß zu berechnen, mit dem Lohnunterschiede zwischen Gruppen auf Unterschiede in der Häufigkeit von Merkmalen und in der Bezahlung bei gleichen Merkmalen erklärt werden können, wurde eine Regressionsanalyse mit anschließender Blinder-Oaxaca-Zerlegung durchgeführt.

#### Analyse von Einkommensdiskriminierung

Die **Blinder-Oaxaca-Zerlegung** ist ein arithmetisches Verfahren, um die Ergebnisse eines statistischen Verfahrens, nämlich einer Regressionsanalyse, in einen durch die beobachteten Merkmale erklärten und einen durch sie nicht erklärten Anteil zu zerlegen. Bei dieser Methode werden die Unterschiede zerlegt in einen „erklärten“ Teil, der durch Unterschiede in den lohnrelevanten Merkmalen wie etwa Bildung und Alter erklärt werden kann, und einen „unerklärten“ Teil, der als Maß zur Abschätzung der Lohndiskriminierung dienen kann. Die in den Regressionen berücksichtigten Merkmale umfassten die **Qualifikationsstufe der Tätigkeit** (Hilfs- bzw. Anlern-tätigkeiten, Fachtätigkeiten, leitende Tätigkeiten), dasselbe nochmals eigens für die **Männer** (weil schon zu sehen war, dass insbesondere leitende Tätigkeiten bei **Frauen** anders bezahlt werden als bei Männern), die **arbeitsrechtliche Stellung** (Arbeiter, Angestellte, Vertragsbedienstete, Beamte), die **Dauer der aktuellen Beschäftigung** in Jahren, die **MitarbeiterInnenzahl im Betrieb**, die **Ausübung einer Zweittätigkeit**, das **Alter**, die **Bildung** (Pflichtschule oder weniger, Lehre oder berufsbildende mittlere Schule, Matura, Hochschulabschlüsse), das **Wirtschaftswachstum** (auch jenes im **Jahr des Aufenthaltsbeginns** bzw. im Jahr, als die höchste Bildung abgeschlossen wurde, und dem Jahr des Einstiegs in die aktuelle Beschäftigung). Der Wirtschaftszweig wurde nicht einbezogen, einerseits aufgrund zu geringer Fallzahlen, andererseits, weil die Branche keine Erklärung ist, sondern Diskriminierung indirekt über die „Zuweisung“ auf Niedriglohnbranchen erfolgt.

## Nettolohnunterschiede nach Bildungsstaat (Abb. 2)



Im vorliegenden Fall unterscheiden sich die durchschnittlichen Monatslöhne zwischen unselbstständig Erwerbstätigen mit Bildung aus Österreich und aus EU alt/EFTA-Staaten in den Jahren 2011 bis 2015 um € 269 zugunsten der Beschäftigten aus den EU alt/EFTA-Staaten. Die Zerlegung zeigt (**Abb. 2, 1. Balken**), dass davon € 175 (65%) aus einer einkommenszutraglicheren Verteilung der Merkmale und € 94 (35%) aus einer günstigeren Verwertung dieser Merkmale hervorgehen.

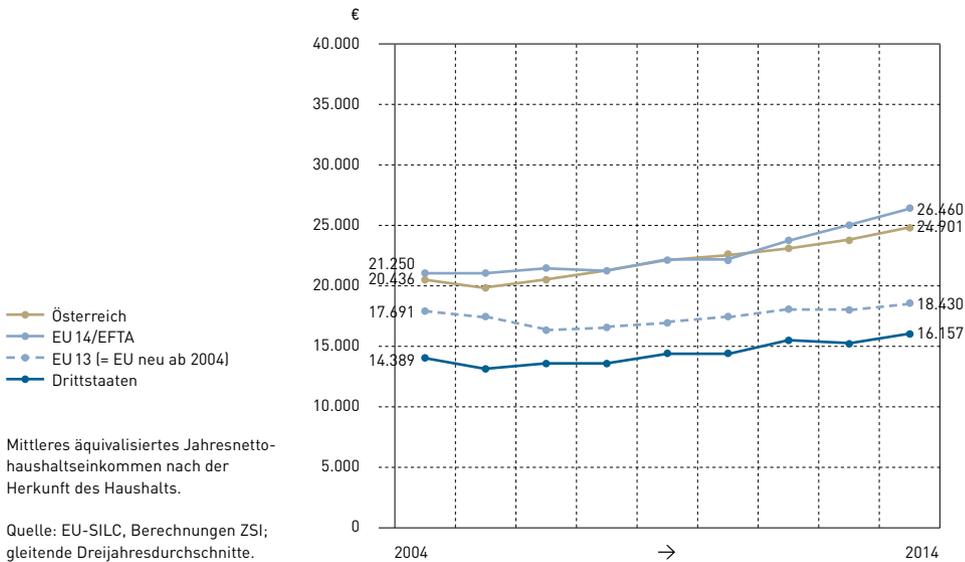
Der Unterschied zwischen den Einkommen der unselbstständig Beschäftigten aus Österreich und solchen aus den seit 2004 der EU neu beigetretenen Staaten betrug € 647 zu Ungunsten der letzteren. Die Merkmalsunterschiede tragen dazu € 481 (74%) bei, die geringere Bezahlung gleicher Merkmale € 166 (26%) (**Abb. 2, mittlerer Balken**). Die Beschäftigten aus Drittstaaten verdienen um € 712 weniger als jene aus Österreich. Davon entfielen € 439 (62%) auf weniger geeignete Merkmale und € 273 (38%) auf geringere Bezahlung für die gleichen Merkmale (**Abb. 2, 3. Balken**).

## B. Äquivalisiertes Haushaltseinkommen: Die Einkommenssituation der Wiener Haushalte

Die mittleren äquivalisierten Haushaltseinkommen in Wien unterscheiden sich nach Herkunft des Haushalts deutlich. Die Haushalte werden hierbei unterschieden in Haushalte, in denen ausschließlich WienerInnen ohne Migrationsbezug leben, und Haushalte, deren Mitglieder eine Herkunft aus einem der EU/EFTA-Staaten oder aus einem der seit 2004 der EU beigetretenen Staaten oder einem Drittstaat haben.

In den letzten zehn Jahren vergrößerte sich der Abstand der Einkommen der Haushalte ohne Migrationsbezug und EU 14/EFTA-Staaten zu den Haushalten aus Drittstaaten und den neuen EU 13-Staaten.

Mittleres äquivalisiertes Jahresnettohaushaltseinkommen (Abb. 3)



Da die Haushalte unterschiedlich groß sind, äquivalisiert man die Einkommen, um bessere Vergleichbarkeit zu erzielen.

Das **Äquivalenzeinkommen eines Haushaltes** 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). Als Datenquelle wird EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) herangezogen ([↗ Datenquellen](#)).

Das mittlere (Median) äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen pro Jahr stieg bei den Haushalten ohne Migrationsbezug seit 2006 von knapp über € 20.000 auf fast € 25.000 im Jahr 2014. Die Zuwächse verliefen seit 2008 linear. Sie gehen nicht allein auf Einkommenssteigerungen zurück, sondern auch auf demografische Veränderungen, nicht zuletzt, da die Babyboomer altersmäßig dem Einkommenshöhepunkt in ihrem Leben zustreben. Ähnlich dynamisch war die Entwicklung bei den Haushalten aus EU 14/EFTA-Staaten. Weit flacher entwickelten sich die Einkommen bei den Haushalten aus den seit 2004 der EU neu beigetretenen Staaten, was unter anderem mit laufendem Neuzuzug einerseits (weil dieser selbst wenig verdient) und mit Geburten andererseits zusammenhängt. Dadurch kam es zu einer allmählichen Annäherung der Haushalte aus Drittstaaten an jene aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Der Abstand betrug zuletzt nicht mehr € 3.000, sondern nur mehr etwa € 2.000.

Die Einkommen der Haushalte ohne Migrationsbezug haben innerhalb von zehn Jahren um 22 % zugenommen, also um mehr als die Inflation, ebenso jene der Haushalte aus EU 14/EFTA-Staaten um 25 %. Die Einkommen der Haushalte aus den seit 2004 der EU neu beigetretenen Staaten konnten um nur 4 % zulegen, die der Haushalte aus Drittstaaten um 12 %. Diese unter der Inflation liegenden Steigerungen können teils oder ganz durch neu hinzukommende Haushalte mit geringem Einkommen verursacht sein.

### Armutsgefährdung in Wiener Haushalten

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.

Die **konventionelle Armutsgefährdungsschwelle** ist mit 60 % des mittleren Einkommens (Median) ([↗ Glossar](#)) festgelegt.

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 der Gesamtbevölkerung. Die Folge ist, dass sich dann mehr Menschen aus dem Bevölkerungsteil, dessen Einkommen nicht gestiegen ist, unter der Armutsgefährdungsschwelle befinden.

### 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

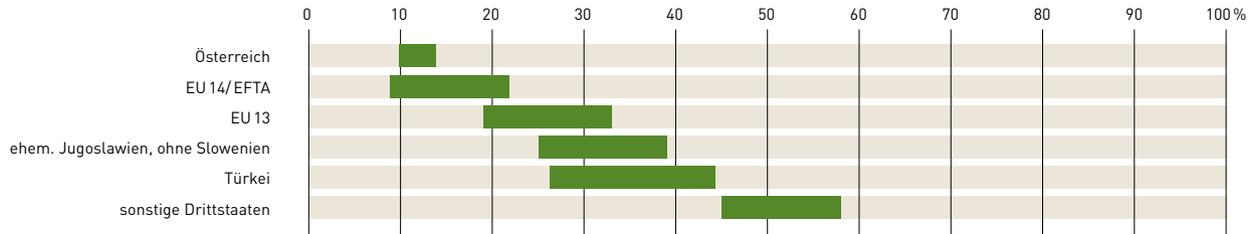
**Einkommensarm** ist, wer mit seinem Einkommen zwar unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt, jedoch nicht mindestens von zwei der genannten Benachteiligungen betroffen ist.

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

**Manifest arm** sind jene Personen, die sowohl von einem Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle als auch von mindestens zwei der angeführten Benachteiligungen betroffen sind.

Quelle: Stadt Wien, MA 24

Anteil der einkommensschwachen Haushalte nach Haushaltsherkunft (Abb. 4)



Anteil der Bevölkerung an der jeweiligen Haushaltsherkunft, der in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20% aller Haushalte lebt, Durchschnitt 2012 – 2014.

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

Laut der letzten Erhebungsperiode 2012 bis 2014 von EU-SILC zum Einkommen zählten in Wien im Durchschnitt rund 50% der Bevölkerung aus Haushalten aus Nicht-EU-Staaten (ohne Türkei und ehemaliges Jugoslawien) zu den einkommensschwächsten. Bei der Haushaltsherkunft Türkei sind es um die 35%, beim ehemaligen Jugoslawien ohne EU-Mitgliedsstaaten um die 30%, bei den seit 2004 der EU neu beigetretenen Staaten um die 25%, bei den EU 14/EFTA-Staaten um die 15% und bei Österreich um die 10%. D. h. bei Haushalten ohne Migrationsbezug stammte jede/r Zehnte aus einem finanziell wenig leistungsfähigen Haushalt, bei Haushalten aus Bosnien, Serbien oder der Türkei jede dritte Person und bei sonstigen Nicht-EU-Haushalten jede zweite Person.

### Welche Altersgruppe ist besonders armutsgefährdet?

Betrachtet man die Armutsgefährdung in Haushalten aus Drittstaaten nach dem Alter, so sind rund 63% der Unter-15-Jährigen armutsgefährdet, d. h. sie leben in Haushalten, die weniger als 60% des mittleren äquivalisierten Haushaltseinkommens erzielen. Daran hat sich über die Jahre nichts Nennenswertes geändert. In der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen lag der Anteil zuletzt wieder bei 46%, wo er auch 2007 schon einmal gelegen war, während er zwischenzeitlich auf bis zu 54% gestiegen war. In der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen erfolgte ein Rückgang von über 60% auf unter 50%. Bei den 45- bis 59-Jährigen schwankte der Anteil zwischen 35% und 48%. Bei den 60- bis 74-Jährigen stieg er von 33% auf 52%. Es gibt zu wenige Personen im Alter ab 75 Jahren in Haushalten aus Drittstaaten, um über sie eine Aussage treffen zu können (**keine Abbildung**).

### C. BMS-Inanspruchnahme: ein wesentlicher Indikator für Einkommensarmut und Armutsgefährdung

Menschen, die auf die Leistungen der BMS 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 seit dem 3. Monitor (2011 bis 2013) 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 gesamten Wiener Bevölkerung gesetzt, um eventuelle Veränderungen innerhalb der Bevölkerungsgruppen zu berücksichtigen.

Die **Wiener Bedarfsorientierte Mindestsicherung (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 (§ 1 Wiener Mindestsicherungsgesetz – WMG). Personen, die über kein oder ein zu geringes Einkommen (unterhalb der Mindeststandards) verfügen, können Wiener Mindestsicherung beantragen. Die AntragstellerInnen sind grundsätzlich verpflichtet, ihren Arbeitswillen nachzuweisen (Meldung beim AMS). Davon ausgenommen sind Personen, denen keine Arbeit zugemutet werden kann. Bei einem Einkommen unter dem Mindeststandard können ergänzende Leistungen in Anspruch genommen werden, sodass ein Mindesteinkommen gesichert ist.

Der Mindeststandard ist der Geldbetrag, der zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs zuerkannt wird. Er betrug im Jahr 2016 für eine allein lebende Person €837,76 und erhöht sich jährlich um den gleichen Prozentsatz wie der Ausgleichszulagenrichtsatz der Pensionsversicherung (Verordnung der Landesregierung zur Wiener Mindestsicherung). Die Mindestsicherung wird zwölfmal im Jahr ausbezahlt. Außerdem erfolgt über die BMS auch die Anmeldung zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Entlang von Staatsbürgerschaft, Asylberechtigung und subsidiärem Status, Erwerbsfähigkeit, Einkommen und Zuzug aus den Bundesländern zeigen sich deutliche Unterschiede in der Inanspruchnahme der BMS. Deshalb fokussiert die folgende Analyse auf Personenmerkmale und nicht auf Bedarfsgemeinschaftsmerkmale (eine Leistung der BMS wird für eine Bedarfsgemeinschaft ausbezahlt). Verwertbare Informationen zur Migration vorangegangener Generationen (z. B.: Geburtsland der Eltern) liegen in den BMS-Daten nicht vor.

1 Der anspruchsberechtigte Personenkreis, die erfassten Bedarfsbereiche und allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen sind im Wiener Mindestsicherungsgesetz (WMG) geregelt.

2 § 5 Wiener Mindestsicherungsgesetz.

3 Die **Erwerbstätigeneigenschaft** liegt während eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses auch bei geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung, jedoch nicht bei TagelöhnerInnen-tätigkeit vor.

4 § 51 Absatz 2 NAG.

5 Ein **rechtmäßiger Aufenthalt** liegt vor:

- während einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit oder
- für den Zeitraum, in dem die Erwerbstätigeneigenschaft erhalten bleibt oder
- wenn ausreichende Existenzmittel und ein umfassender Krankenversicherungsschutz vorhanden sind oder
- während einer Schul- oder Berufsausbildung sowie eines Studiums

### Anspruchsberechtigter Personenkreis für die BMS in Wien<sup>1</sup>

Neben österreichischen StaatsbürgerInnen haben EU/EWR-BürgerInnen (unter bestimmten Voraussetzungen), Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Drittstaatsangehörige mit langfristigem Aufenthaltsrecht Anspruch auf Leistungen der BMS<sup>2</sup>. AsylwerberInnen haben keinen Anspruch auf BMS. Sie werden im Rahmen der Wiener Grundversorgung mindestabgesichert (**➔ Einwanderungs- und Asylrecht; Glossar**).

#### EU-/EWR- und Schweizer StaatsbürgerInnen

Sie haben nach dem WMG Anspruch auf Mindestsicherung,

- wenn sie erwerbstätig sind oder
- wenn die Erwerbstätigeneigenschaft<sup>3</sup> erhalten bleibt

#### Die Erwerbstätigeneigenschaft bleibt erhalten

- bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall während oder unmittelbar nach einem Beschäftigungsverhältnis im Inland für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder
- bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (Kündigung durch Dienstgeber oder Konkurs der Firma – nicht jedoch bei eigener oder einvernehmlicher Kündigung oder Entlassung) und Meldung beim AMS innerhalb eines Monats oder
- nach Ablauf eines auf weniger als ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags für die Dauer von sechs Monaten ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses oder
- wenn während der ersten zwölf Monate des Aufenthalts das Beschäftigungsverhältnis im Inland weniger als ein Jahr, aber länger als ein Monat gedauert hat, für die Dauer von sechs Monaten ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses oder
- nach mehr als einjähriger durchgängiger unselbstständiger Beschäftigung (Unterbrechungen bis zu jeweils einem Monat möglich) im Inland unbefristet (für die Dauer des Aufenthaltes in Österreich) oder
- wenn sie das Recht auf Daueraufenthalt erworben haben.<sup>4</sup>

Das Recht auf Daueraufenthalt wird nach fünf Jahren rechtmäßigem Aufenthalt in Österreich<sup>5</sup> – gerechnet ab Beitritt des jeweiligen Landes zur EU – erworben.

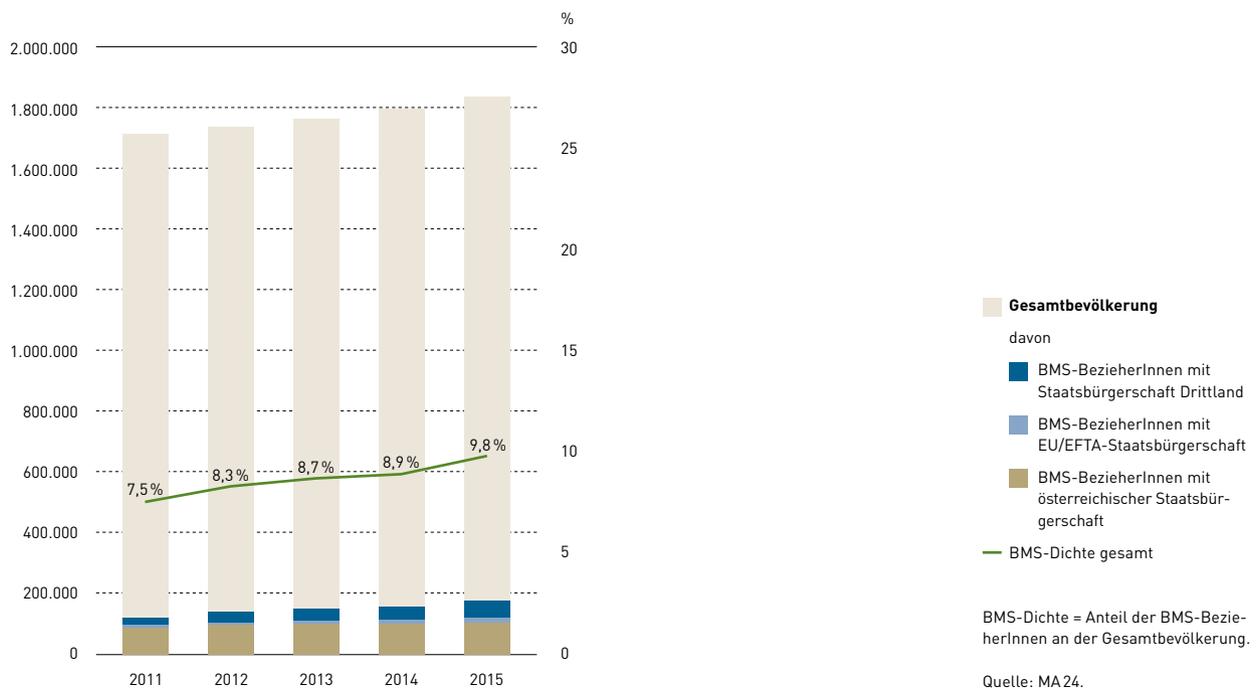
#### Drittstaatsangehörige haben unter den sonstigen allgemeinen Voraussetzungen Anspruch auf Leistungen der BMS,

- wenn sie einen Daueraufenthalt-EU, einen Daueraufenthalt-EG, einen Daueraufenthalt – Familienangehöriger, einen Niederlassungsnachweis oder sonstige unbefristete Aufenthaltstitel vorweisen können.

## Deutliche Unterschiede und Steigerungen bei der BMS-Inanspruchnahme entlang der Staatsbürgerschaft.

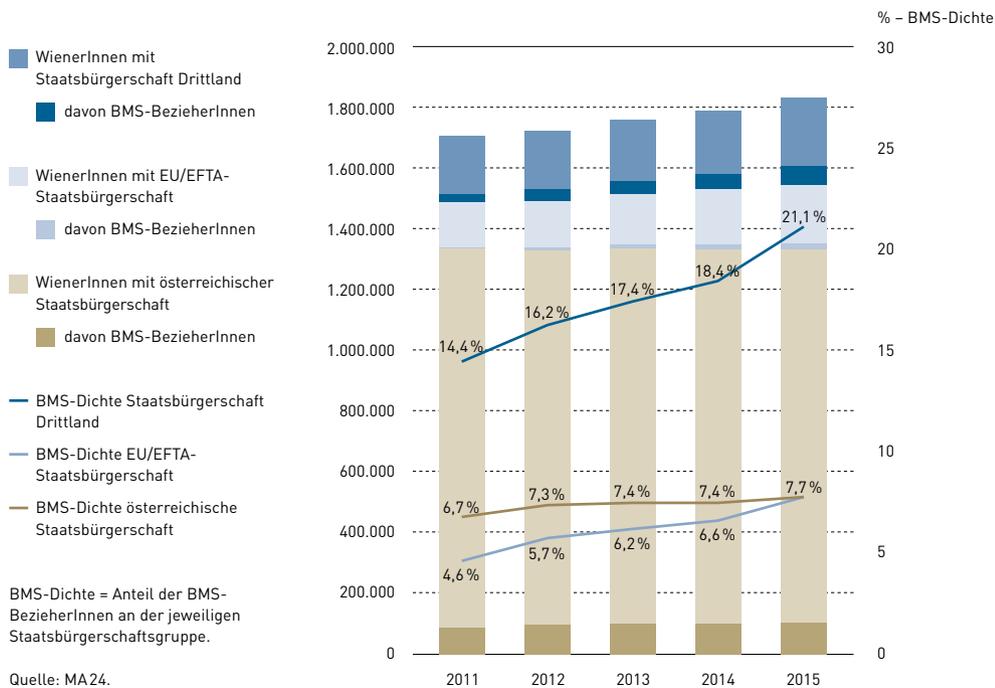
In der Abbildung ist der Anteil von BMS-BezieherInnen an der Wiener Bevölkerung aufgeschlüsselt nach Staatsbürgerschaft dargestellt. Es zeigt sich ein konstanter Anstieg über den gesamten Beobachtungszeitraum, sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zur wachsenden Gesamtbevölkerung. So hat die Zahl der BMS-BezieherInnen zwischen 2011 und 2015 von 129.000 (7,5 %) auf 181.000 (9,8 %) zugenommen. Differenziert nach Geschlecht gibt es in der Gesamtverteilung keine nennenswerten Unterschiede.

**BMS-BezieherInnen in Wien und BMS-Dichte 2011 bis 2015 (Abb. 5)**



Vor dem Hintergrund der Migrationsereignisse der letzten Jahre erscheint eine Betrachtung der demografischen Entwicklung nach Staatsbürgerschaftsgruppen und der Anteile der BMS-BezieherInnen an den jeweiligen Staatsbürgerschaftsgruppen ebenso relevant.

Entwicklung und Anteile der BMS-BezieherInnen an den jeweiligen Staatsbürgerschaftsgruppen 2011 bis 2015 (Abb. 6)



Die Anzahl der BMS-BezieherInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft stieg von 90.000 (6,7%) auf 103.000 Personen (7,7%) an, bei WienerInnen mit EU/EFTA-Staatsbürgerschaft von 7.000 (4,6%) auf 17.000 (7,7%) und bei Drittstaatsangehörigen von 32.000 (14,4%) auf 60.000 Personen (21,1%). Damit lässt sich der beschriebene Anstieg in jeder einzelnen Gruppe nachweisen. Bei den Drittstaatsangehörigen ist die BMS-Dichte am höchsten, und diese Gruppe verzeichnete auch den größten Zuwachs. Diese Entwicklung ist zu einem Teil der Fluchtmigration aus Drittstaaten der vergangenen Jahre sowie der Tatsache geschuldet, dass für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte die bedarfsorientierte Mindestsicherung die soziale Leistung nach der Grundversorgung ist. Gleichzeitig stellen WienerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft auch zum Ende des Beobachtungszeitraums mehr als die Hälfte aller BMS-BezieherInnen (etwa 57%).

### Ein Drittel aller BMS-BezieherInnen ist 18 Jahre oder jünger.

Diese Beobachtung gilt in allen drei Staatsbürgerschaftsgruppen. Auffallende Unterschiede ergeben sich dagegen im Anteil der BMS-BezieherInnen im Haupterwerbsalter. So sind 19% der BMS-BezieherInnen mit Österreichischer Staatsbürgerschaft zwischen 30 und 44 Jahre alt, im Gegensatz zu 28% bei Drittstaatsangehörigen und 32% bei EU/EFTA-Staatsangehörigen. Dagegen sind überdurchschnittlich viele BMS-BezieherInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in den Altersgruppen ab 45 zu finden (**keine Abbildung**).

Wenn Personen im BMS-Bezug ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stellen können, dann liegt es daran, dass viele BezieherInnen noch im Pflichtschulalter oder bereits in Pension sind.

Drittstaatsangehörige weisen mit 45 % einen deutlich höheren Anteil an dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen auf als österreichische StaatsbürgerInnen oder EU/EFTA-StaatsbürgerInnen, deren Anteil 39 % beträgt. Männer können ihre Arbeitskraft mit 46 % häufiger einsetzen als Frauen mit 36 %. Die Gründe liegen dabei in der Kinder- und Angehörigenpflege, die überwiegend von Frauen geleistet wird, und in der Altersstruktur der BMS-BezieherInnen, da mehr Frauen als Männer im Regelpensionsalter eine Leistung der BMS beziehen. Jede zweite Asyl- und subsidiär schutzberechtigte Person und 39 % der übrigen BMS-BezieherInnen weisen keine sogenannten „Ausnahmen vom Einsatz der Arbeitskraft“ auf. Die Gründe hierfür liegen unter anderem in der Altersstruktur der asyl- und subsidiär Schutzberechtigten, da sich kaum Personen im Regelpensionsalter, sondern vor allem im Erwerbsalter finden. Außerdem finden sich kaum Personen mit attestierter Arbeitsunfähigkeit unter den Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten (**keine Abbildung**).

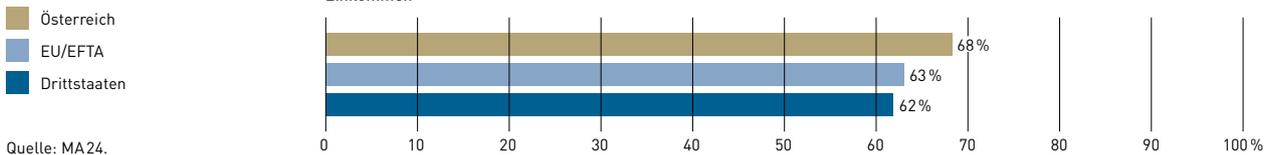
Unter **Einsatz der Arbeitskraft (Mitwirkung an arbeitsintegrativen Maßnahmen)** wird im Gesetz zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Wien (§ 14 Abs. 1 und 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetz – WMG) die Mitwirkung an arbeitsintegrativen Maßnahmen bezeichnet. Dabei sind BMS-BezieherInnen verpflichtet, zumutbare Beschäftigungen anzunehmen, sich nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen und von sich aus alle zumutbaren Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen. Diese Pflichten bestehen insbesondere auch dann, wenn mit einer ausgeübten Beschäftigung der Lebensunterhalt und Wohnbedarf nicht gedeckt werden kann oder das volle Beschäftigungsausmaß nicht erreicht wird. Wenn die Hilfe suchende oder empfangende Person nach angemessener Frist keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen kann, ist sie verpflichtet, auch Arbeitsmöglichkeiten zu ergreifen, die nicht unmittelbar ihrer beruflichen Eignung und Vorbildung entsprechen, die ihr jedoch im Hinblick auf diese zugemutet werden können. Bei weiter andauernder Arbeitslosigkeit ist sie verpflichtet, andere Arbeitsmöglichkeiten zu ergreifen, auch wenn sie nicht der beruflichen Eignung und Vorbildung entsprechen.

**Ausnahmen vom Einsatz der Arbeitskraft laut § 14 Abs. 2 WMG:**

Nicht verlangt werden darf der Einsatz der eigenen Arbeitskraft, u. a. wenn das Regelpensionsalter erreicht wurde, bei Erwerbsunfähigkeit, bei Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zum dritten Lebensjahr und nachweislich fehlenden Betreuungsmöglichkeiten, bei einer bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnenen Erwerbs- oder Schulausbildung, sofern noch keine abgeschlossene Erwerbsausbildung oder Schulausbildung auf Maturaniveau besteht.

Zwei Drittel aller BMS-BezieherInnen weisen ein Einkommen auf, das mittels der BMS ergänzt wird.

Anteil der BMS-BezieherInnen mit Einkommen, Wien, 2015 (Abb. 7)

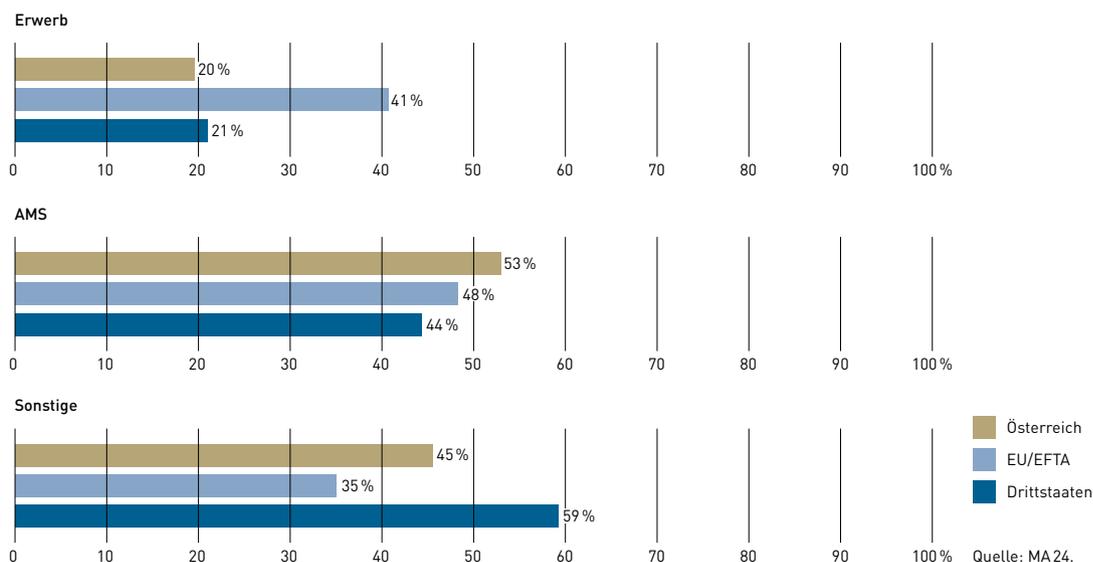


Quelle: MA24.

Österreichische StaatsbürgerInnen verfügen mit 68 % häufiger über ein Einkommen als EU/EFTA-BürgerInnen mit 63 % oder Drittstaatsangehörige mit 62 %. Innerhalb der Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede. Männliche EU/EFTA-Staatsbürger weisen mit 60 % am seltensten Einkommen auf, während 68 % der männlichen Drittstaatsbürger ein Einkommen beziehen, um einen Prozentpunkt häufiger als österreichische Staatsbürger. Bei Frauen stellt sich die Situation etwas anders dar. Hier weisen österreichische Staatsbürgerinnen am häufigsten ein Einkommen auf (69 %), gefolgt von EU/EFTA-Bürgerinnen (65 %). Weibliche Drittstaatsangehörige weisen nur zu 55 % ein Einkommen auf. Das ist auf die größere Kinderanzahl bei Frauen aus Drittstaaten zurückzuführen, die zu einem längeren Verbleib zuhause beiträgt (**keine Abbildung**).

Jede fünfte Person verfügt über ein Erwerbseinkommen, das mithilfe der BMS auf den Richtsatz ergänzt wird.

### Einkommensarten von BMS-BezieherInnen, Wien, 2015 (Abb. 8)

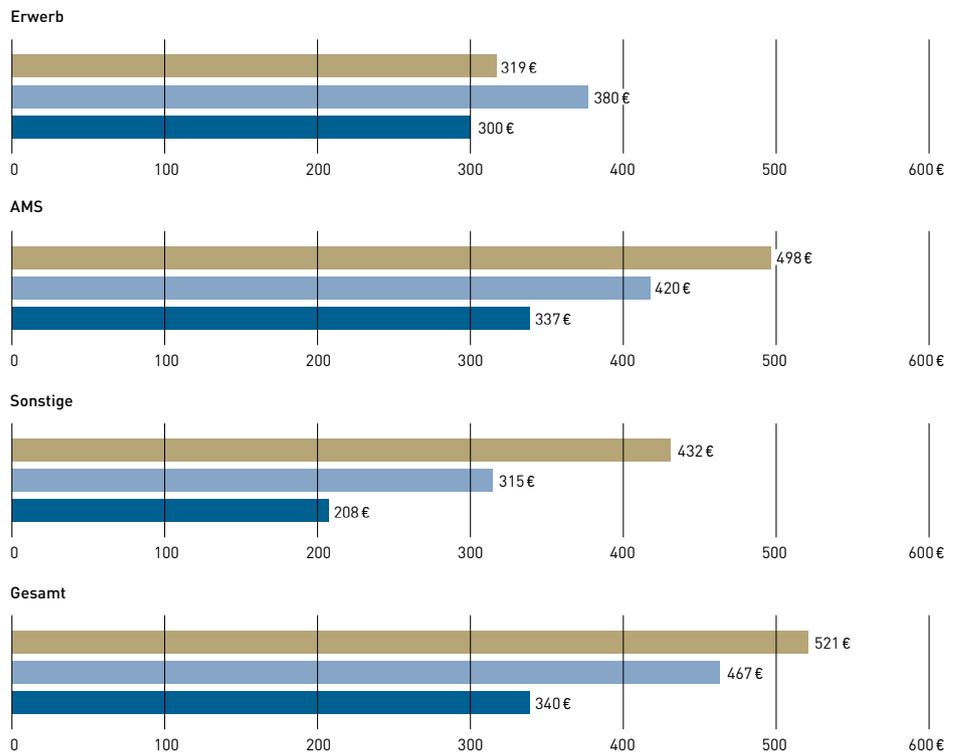


EU/EFTA-BürgerInnen weisen doppelt so häufig ein Erwerbseinkommen auf wie Drittstaatsangehörige oder österreichische StaatsbürgerInnen. AMS-Leistungen kommen weitaus häufiger vor als Erwerbseinkommen. Jede zweite Person in der BMS erhält Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder eine andere AMS-Leistung. Österreichische StaatsbürgerInnen erhalten diese Leistung häufiger als andere Personen. Ebenso oft werden andere Einkommensarten bezogen – Alimente, Kinderbetreuungsgeld, Pensionen, Krankengeld, Grundversorgung oder anderes. Hierbei sind es Drittstaatsangehörige, die mit knapp 60% deutlich öfter andere Einkommen beziehen als österreichische StaatsbürgerInnen oder EU/EFTA-BürgerInnen.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich kaum Unterschiede. Lediglich bei österreichischen BMS-Bezieherinnen ist der Anteil der Frauen mit AMS-Leistung deutlich geringer als jener der Männer, der Anteil der Frauen mit sonstigen Leistungen jedoch höher. Das gleiche gilt – wenn auch nicht in einem derartigen Ausmaß – für Staatsbürgerinnen aus Drittstaaten. Für Österreicherinnen erklärt sich diese Diskrepanz durch die hohe Anzahl an Pensionsbezieherinnen in der BMS, für Frauen aus Drittstaaten wiederum durch die höhere Kinderanzahl und die daraus resultierenden familienbezogenen Einkommen **(keine Abbildung)**.

Einkommenshöhen differieren aufgrund der unterschiedlichen Einkommensarten (AMS-Leistungen, Versicherungsleistungen wie Pensionen, Kinderbetreuungsgeld oder Erwerbseinkommen).

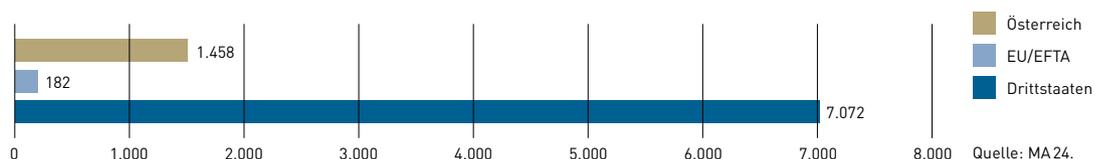
**Einkommenshöhen von BMS-BezieherInnen nach Staatsbürgerschaft und Einkommensart, Wien, 2015 (Abb. 9)**



Bei der Einkommenshöhe zeigt sich, dass österreichische StaatsbürgerInnen das höchste Gesamteinkommen aufweisen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass hier höhere AMS-Leistungen und höhere sonstige Einkommen (insbesondere Pensionen) bezogen werden, als das bei EU/EFTA- oder auch DrittstaatsbürgerInnen der Fall ist. Bei den Erwerbseinkommen haben wiederum EU/EFTA-StaatsbürgerInnen mit Abstand die höchsten Einkommen, während Drittstaatsangehörige die niedrigsten Einkommenshöhen aufweisen. In der Einkommensart unterscheiden sich Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte deutlich von den übrigen BMS-BezieherInnen. Am häufigsten weisen sie ein Einkommen aus der Grundversorgung auf, das in die Kategorie der sonstigen Einkommen gezählt wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Großteil der Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten aufgrund der kurzen Aufenthaltsdauer in Österreich noch über kein Erwerbseinkommen verfügt bzw. noch keine Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung erworben hat.

Die Aussicht, in einer Großstadt geeignetere Rahmenbedingungen für die Integration in den Arbeitsmarkt, einen besseren Zugang zu Bildungsangeboten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und soziale wie gesundheitliche Infrastrukturen vorzufinden, führt zu einer verstärkten Wanderung nach Wien und spiegelt sich auch im Zuzug von BMS-BezieherInnen aus den Bundesländern wider.

#### Zuzug aus den Bundesländern von BMS-BezieherInnen nach Staatsbürgerschaft, Wien, 2015 (Abb. 10)

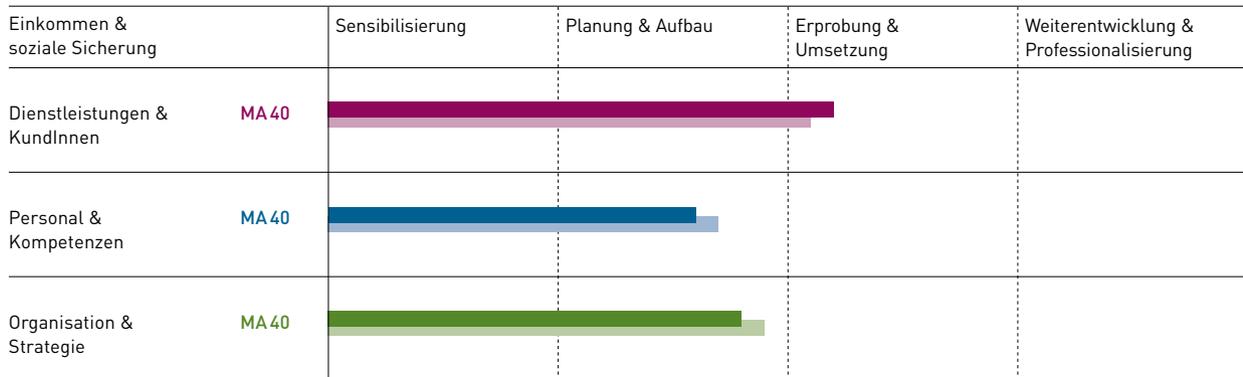


8.712 BMS-BezieherInnen zogen innerhalb der letzten zwölf Monate aus den Bundesländern nach Wien. Das sind knapp 5% aller BMS-BezieherInnen des Jahres 2015. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Personen mit Drittstaatsbürgerschaft nach Wien kamen. Acht von zehn zugezogenen Personen sind Drittstaatsangehörige, vor allem weil mehr als drei Viertel der zugezogenen BMS-BezieherInnen asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Personen sind. BMS-BezieherInnen mit einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft hingegen ziehen kaum von einem anderen Bundesland nach Wien.

Drei Viertel der nach Wien ziehenden Personen sind Männer. Bei österreichischen und EU/EFTA-StaatsbürgerInnen sind die Verhältnisse der nach Wien ziehenden Personen zwischen den Geschlechtern ausgeglichen, während bei den Drittstaatsangehörigen die Gruppe der zugezogenen BMS-BezieherInnen aus beinahe fünf Mal mehr Männern als Frauen besteht.

# DIVERSITÄTSMONITOR: EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



■ ■ ■ Stand 2016  
■ ■ ■ Stand 2013

### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Einkommen & soziale Sicherung

- Die in der Abteilung vorhandenen Sprachkompetenzen konnten ausgeweitet werden.
- Das Diversitätsmanagement profitiert vom regelmäßigen Austausch auf Geschäftsgruppenebene.
- In Summe stagniert das Diversitätsmanagement nach substanziellen Verbesserungen in der Vergangenheit nunmehr aber auf durchschnittlichem Niveau.

Neben Einrichtungen des Bundes trägt auch Wien erhebliche Verantwortung für einkommensrelevante Leistungen. Die Analyse im Handlungsfeld fokussiert auf die **MA 40**, die mit der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS), dem Wiener Mobilpass, der Wiener Energieunterstützung und der Mietbeihilfe (so sie Teil der Mindestsicherung ist) eine Schlüsselrolle im System der Einkommenssicherung und des Sozialschutzes spielt. Daneben erbringt die Abteilung sozialrechtliche Beratungsleistungen und Betreuung sowie „Hilfe in besonderen Lebenslagen“ wie etwa bei drohendem Wohnungsverlust. Andere besonders relevante Einrichtungen im Kontext soziale Sicherung sind u. a. die für die Wohnbeihilfe zuständige MA 50 sowie der u. a. für die Wohnungslosenhilfe und die Grundversorgung von AsylwerberInnen verantwortliche Fonds Soziales Wien (FSW). Da diese Leistungen aber jeweils im Kontext eines viel umfangreicheren Leistungsportfolios erbracht werden, erfolgt die Bewertung der beiden Einrichtungen im Handlungsfeld Wohnen bzw. im Handlungsfeld Gesundheit.

### Durchschnittliches Gesamtniveau des Diversitätsmanagements

Die MA 40 ist eine jener Abteilungen der Stadt Wien, bei der die verstärkte fluchtbedingte Migration deutliche Auswirkungen auf Organisations-, Personal- und Leistungsentwicklung hat und damit neue Anforderungen an das Diversitätsmanagement stellt. Angesichts einer noch immer angespannten Arbeitsmarktsituation und der

Erfahrungen, wonach die Aufnahme von Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt nicht in kurzer Zeit gelingen wird, kommen auf die MA40 neue sozial- und diversitätspolitische Aufgabenstellungen zu<sup>1</sup>. In der Analyse zeigt sich, dass sich wie bereits 2013 das Diversitätsmanagement auf einem durchschnittlichen Niveau befindet. Ein Überblick über die Herkunftsländer der KundInnen bietet gute Voraussetzungen für eine bedarfsorientierte Ausweitung der mehrsprachigen Angebote. Aufgabe wird es nun sein, das mehrsprachige Angebot sukzessive auszuweiten, um die Leistungserbringung effizienter und unter Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten zu erbringen.

1 Siehe anspruchsberechtigter Personenkreis für die BMS in Wien (**7 S. 125f.**) und Ausmaß des Zuzugs aus den Bundesländern von BMS-BezieherInnen (**7 S. 133**).

### Zunehmende Diversität im Personalbereich

Die Voraussetzungen für eine Erweiterung des Sprachenportfolios sind insofern gut, als eine beträchtliche Zahl der MitarbeiterInnen Sprachkompetenzen in wichtigen Herkunftssprachen der KundInnen mitbringt. Das spiegelt eine steigende herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen wider – immerhin rund 25% der MitarbeiterInnen haben Migrationshintergrund. Bei der Weiterentwicklung der Diversitätsgagenden kann die MA40 wie bereits in den vergangenen Jahren einerseits auf eine/n abteilungsinterne/n Diversitätsbeauftragte/n zählen und zum anderen auf die Diversitätsplattform der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales.

#### Die einbezogene Abteilung

**MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht:** Allgemeine und grundsätzliche Angelegenheiten der Mindestsicherung, der Sozialhilfe und der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung. Bearbeitung von legislativen Aufgabestellungen im Sozial- und Gesundheitsrecht und Wahrnehmung von behördlichen Bewilligungs- und Aufsichtsfunktionen. Die MA40 ist die Anlaufstelle für BürgerInnen bei sozialen und finanziellen Problemen.

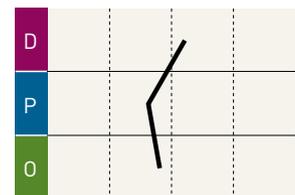
### MA40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

#### Stärken

Strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement durch Diversitätsbeauftragte/n und Verantwortung in den Abteilungsleitungen • Klare Anti-Diskriminierungshaltung • Guter Überblick über die KundInnenstruktur • Möglichkeit zur mehrsprachigen Kommunikation • Blick auf die Leistungsnachfrage von KundInnen mit Migrationshintergrund • Adäquater Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und benötigten Sprachkompetenzen

#### Herausforderungen

Sukzessive Ausweitung des mehrsprachigen Services im Hinblick auf neue KundInnengruppen (z. B. Arabisch, Farsi) • Forcierung des innerbetrieblichen Aufstiegs von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Vorantreiben von diversitätsorientierter Weiterbildung



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



**GESUNDHEIT**

## INTEGRATIONSMONITOR: GESUNDHEIT

### Kernergebnisse 2016

- Das subjektive Gesundheitsempfinden der zugewanderten WienerInnen, insbesondere jener mit Herkunft aus Drittstaaten, im Alter von 45 bis 64 Jahren verschlechterte sich in den vergangenen Jahren: Fast ein Viertel der 45- bis 64-Jährigen aus Drittstaaten schätzte zuletzt den eigenen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht ein.

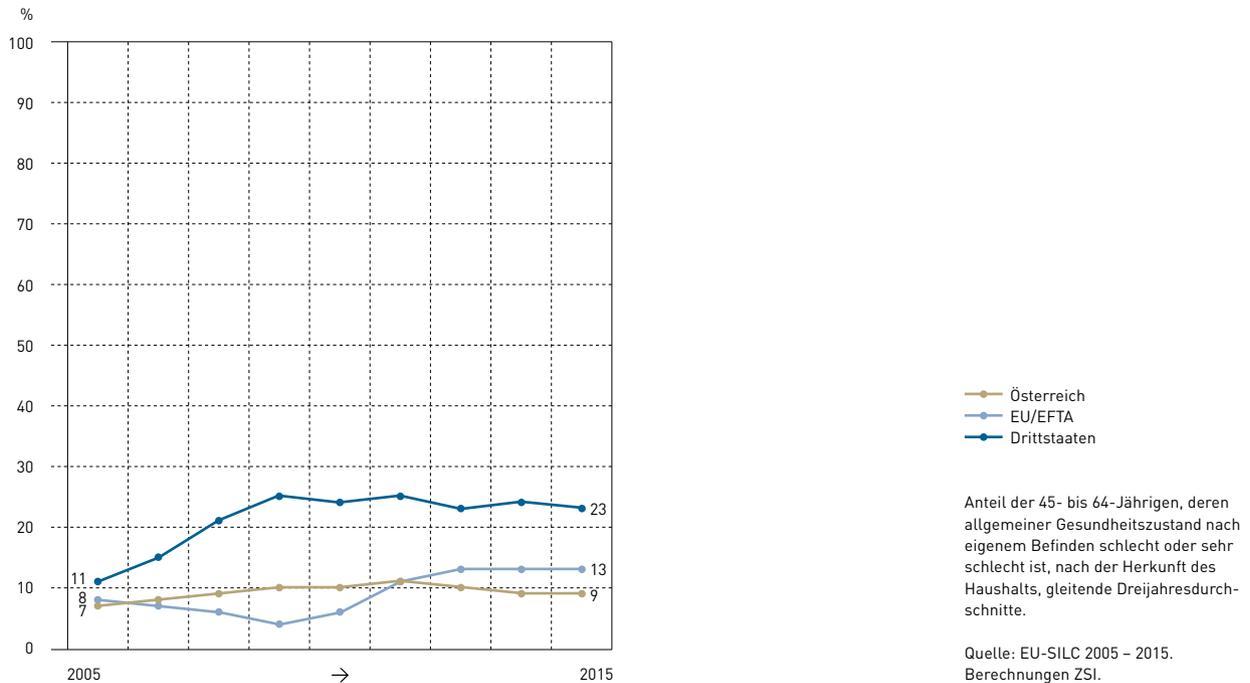
### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

### Keine Integrationsindikatoren aufgrund fehlender bzw. nicht valider Datengrundlagen.

Die aktuelle Datenlage lässt die Beantwortung der oben angeführten Fragen nur bedingt zu. Darum werden für das Integrationsmonitoring keine Integrationsindikatoren formuliert. Lediglich der Indikator subjektive Einschätzung des Gesundheitszustands wird seit Beginn des Integrationsmonitorings ausgewertet.

## Subjektives Gesundheitsempfinden (Abb. 1)

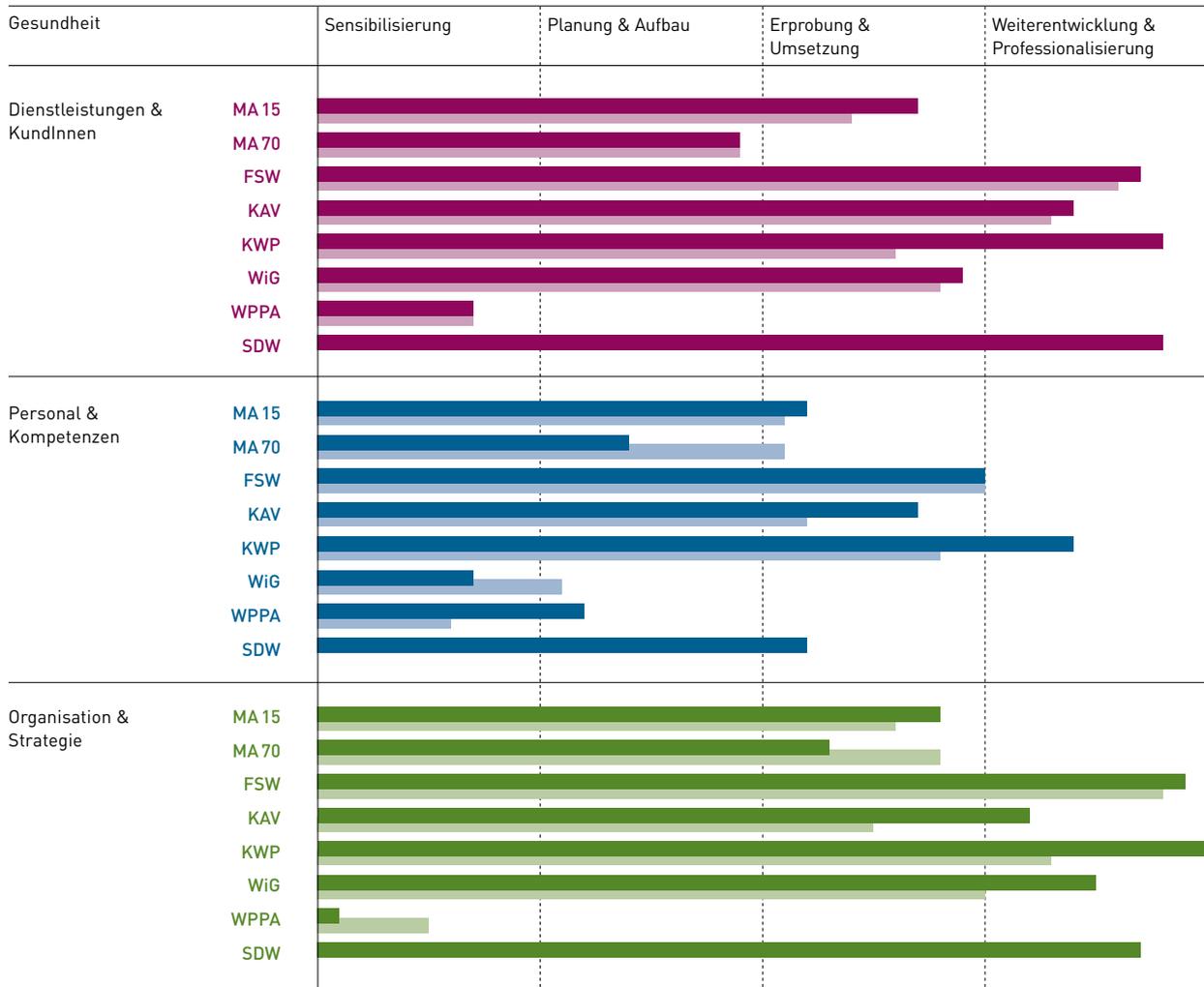


Abgebildet sind hier die Ergebnisse aus EU-SILC-Erhebungen seit 2005 ([↗ Datenquellen](#)) für die Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen in Wiener Haushalten. In den unteren Jahrgängen sind die Werte sehr niedrig und werden deshalb nicht näher ausgeführt.

Zugewanderte aus Drittstaaten empfinden ihre Gesundheit deutlich schlechter als WienerInnen ohne Migrationsbezug oder mit Herkunft aus einem EU/EFTA-Staat. Wenn man den Zeitverlauf betrachtet, stabilisierten sich zwar ab 2011 die Angaben zur als schlecht oder sehr schlecht empfundenen Gesundheit wieder. Sie blieben aber bei den 45- bis 64-Jährigen in Haushalten aus Drittstaaten bis 2015 mit 23 % deutlich höher als 2007 mit 11 %. Auch mehr WienerInnen aus EU/EFTA-Staaten, nämlich 13 %, empfanden ihre Gesundheit zuletzt als schlecht oder sehr schlecht (um 2009 herum waren es 4 %). Bei den 45- bis 64-Jährigen in Haushalten ohne Migrationsbezug schätzten zuletzt 9 % und damit weniger Personen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht ein. Bis 2010 gaben dies 11 % an.

# DIVERSITÄTSMONITOR: GESUNDHEIT

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



■ ■ ■ Stand 2016  
■ ■ ■ Stand 2013

### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Gesundheit

- In Summe hohes Niveau des Diversitätsmanagements
- Die Mehrheit der analysierten Einrichtungen erzielt Verbesserungen im Diversitätsmanagement – besonders die organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden konnte kontinuierlich ausgebaut werden.
- In den fortgeschrittenen Einrichtungen wurde/wird die diversitätsorientierte Leistungspalette ausgebaut.
- Bei den personalstarken Einrichtungen hat sich die herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen erhöht.
- Einrichtungen mit bis dato durchschnittlichem bzw. niedrigem Niveau des Diversitätsmanagements stagnieren in der Entwicklung der Diversitätsagenden bzw. fallen zurück.

Der Pflege- und insbesondere der Gesundheitsbereich – als zentraler Teil der Daseinsvorsorge – gehören zu jenen Aufgabenfeldern der Stadt, wo die zunehmende Diversität Wiens sehr unmittelbar spürbar ist. Dementsprechend zählen Einrichtungen im Handlungsfeld zu den VorreiterInnen in Sachen städtisches Diversitätsmanagement.

Das spiegelt sich in einem überwiegend fortgeschrittenen Entwicklungsstand des Diversitätsmanagements in den analysierten Einrichtungen wider. Es ist den meisten Einrichtungen darüber hinaus gelungen, das Diversitätsmanagement in den letzten Jahren kontinuierlich zu verbessern. Exemplarisch dafür steht das **Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser** (KWP), das seit 2011 an der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung arbeitet und mittlerweile ein professionelles Niveau des Diversitätsmanagements zeigt. Damit wird verdeutlicht, dass es nicht nur die Gesundheitseinrichtungen sind, die auf die Anforderungen einer Einwanderungsstadt proaktiv reagieren, sondern auch wichtige AkteurInnen im Pflegebereich.

### Diversitätsmanagement als selbstverständlicher Bestandteil der Organisationsentwicklung

Basis für das gute Gesamtbild ist eine ausgeprägte Verankerung der Diversitätsagenden auf strategisch-organisatorischer Ebene: egal ob es eine FachreferentInnenstelle für Diversität und Gender sowie ein Kompetenzteam Gender und Diversity bei der **Wiener Gesundheitsförderung** (WiG) ist, Diversitätszirkel und Diversitätsbeauftragte bei der **Sucht- und Drogenkoordination** (SDW), eine Stabstelle mit Gender- und Diversitätsaufgaben beim **Krankenanstellenverbund** (KAV), eine analytisch-strategische Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Migration auf Pflege- und Beratungsleistungen beim **Fonds Soziales Wien** (FSW) und die Thematisierung von Migration und Diversität in Leitbildern und Strategiepapieren beim KWP und anderen Einrichtungen. Unterstützt und begleitet wurde und wird diese starke Verankerung durch die Diversitätsplattform der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales, wo regelmäßige Treffen der Diversitätsbeauftragten der Abteilungen

und Einrichtungen zum Informationsaustausch hinsichtlich aktueller Maßnahmen, zur Wissensweitergabe und Diskussion bezüglich notwendiger Weiterentwicklungen im Diversitätsmanagement stattfinden.

Der fortgeschrittene Entwicklungsstand und die starken vorhandenen Strukturen haben die Einrichtungen darüber hinaus in die Lage versetzt, Initiativen im Kontext Flucht und Asyl zu setzen bzw. neue oder erweiterte Aufgaben zu übernehmen. Dies trifft insbesondere auf den FSW zu, der zu einem zentralen Akteur beim Management des Ankommens und der Integration von Geflüchteten geworden ist. Aber auch das KWP (Aufnahme von Flüchtlingsfamilien), der KAV und die **MA 15** (medizinische Beratung) oder die WiG (niederschwellige Inklusionsprojekte) haben wichtige Aufgaben übernommen.

### Breite diversitätsorientierte Leistungspalette

Die systematische, strategische Herangehensweise an Diversitätsagenden begründet vielfach eine ausdifferenzierte Service- und Leistungspalette, die der Vielfalt der Stadtbevölkerung Rechnung trägt. Basis dafür sind Analysen der KundInnenstruktur, die einen Überblick über die Diversität der LeistungsnachfragerInnen bieten und damit einen Ausgangspunkt für eine bedarfsgerechte Leistungserweiterung. Das zeigt sich bspw. in der Erweiterung des mehrsprachigen Infomaterials des KWP um die Sprachen Polnisch und Bosnisch-Kroatisch-Serbisch (BKS). Beim FSW wurde das Diversitätsmanagement durch forcierte muttersprachliche Beratung und die Umsetzung des Projektes Videodolmetschen<sup>1</sup> (ÜbersetzerInnen werden je nach Bedarf per Video zugeschaltet) weiterentwickelt. Stichwort Videodolmetschen: Der KAV war die erste Einrichtung, die dieses Modell erprobte (ursprünglich in zwei Ambulanzen) – nunmehr wurde das Angebot erweitert und professionalisiert, sodass die Kommunikation mit PatientInnen substanziell erleichtert wird. Auch die MA 15 nutzt Dolmetschservices per Video in bestimmten Bereichen ihres Aufgabengebietes konsequent, unter anderem dort, wo ihr behördliches Agieren es unbedingt erfordert, dass die betroffenen Personen die Entscheidungen verstehen, um sich daran halten zu können, auch im Sinne der allgemeinen Gesundheit der Bevölkerung. Die WiG punktet u. a. durch niederschwellige Angebote zur Gesundheitsförderung auf Bezirks- und Grätzelebene. In Summe zeigt sich also eine sichtbare Ausweitung des diversitätsorientierten Leistungsportfolios im Zeitverlauf. Ausnahmen bilden hier die **MA 70** (Berufsrettung Wien) und die **Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patienten-anwaltschaft (WPPA)**. In beiden Fällen ist die Diversitätorientierung in der Leistungserbringung noch kaum ausgeprägt – ein Bild, das sich im Personalbereich und im Bereich Organisation und Strategie wiederholt. Notwendig scheinen hier in einem ersten Schritt der Aufbau einer mehrsprachigen KundInnenkommunikation sowie niederschwellige Information und mehrsprachige Beratungsleistungen.

1 Die MA53 (Presse und Informationsdienst der Stadt Wien) unterstützt interessierte Abteilungen bei der Umsetzung dieses Services.

### Personalintensiver Bereich mit divergierenden Ergebnissen

Der Gesundheitsbereich ist das mit Abstand personalintensivste Aufgabenfeld der Stadt Wien. In Summe sind in den analysierten Einrichtungen rund 34.000 Personen beschäftigt. Dementsprechend bedeutsam ist ein diversitätsorientiertes Personalmanagement. Einrichtungen wie der FSW und das KWP sind diesbezüglich bereits auf einem sehr guten Weg. Insbesondere beim KWP handelt es sich um eine Organisation, die dem Ziel, die MitarbeiterInnenschaft zu einem Spiegelbild der Stadtgesellschaft zu machen, schon sehr nahekommt. Die Einrichtung profitiert auf allen Hierarchieebenen von einer hohen herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen. Mit innovativen Maßnahmen zur MitarbeiterInnengewinnung will man in Zukunft diese Diversität noch weiter festigen und ausbauen. So sollen unter dem Motto „MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen“ KWP-Beschäftigte mit polnischer Muttersprache bzw. mit einer BKS-Muttersprache ermutigt werden, ebensolche Native-SprecherInnen für das KWP zu gewinnen. Auch beim FSW haben – je nach Hierarchieebene – immerhin zwischen 15 und 20 % der MitarbeiterInnen eine ausländische Herkunft. Der KAV gehört zu jenen Einrichtungen der Stadt, die bereits im Zuge der GastarbeiterInnenzuwanderung MitarbeiterInnen aus dem damaligen Jugoslawien und der Türkei rekrutierten. Heute hat ein rund ein Drittel der MitarbeiterInnen eine ausländische Herkunft – allerdings nur 10 % auf Führungsebene. Lücken gibt es noch bei der Analyse bereits vorhandener Sprachkompetenzen, ebenso auch beim FSW.

Im Hinblick auf das Wissen über die Herkunft der MitarbeiterInnen sind es bei den personalstarken Abteilungen die MA 15 und die MA 70, wo noch Aufholbedarf sichtbar wird. Dasselbe gilt für die WiG und die WPPA, bei denen der direkte KundInnenkontakt zwar nur eine untergeordnete Rolle spielt, die von herkunftsmäßiger Vielfalt und interkulturellen Kompetenzen aber insbesondere in ihrer strategisch-steuernenden Rolle profitieren können – bspw. indem unterschiedliche Sichtweisen einfließen und die Bedarfssensibilität steigt.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien:** Anbieterin von Gesundheitsdienstleistungen – von Schutzimpfungen, Gesundheitsvorsorge, medizinischen Untersuchungen und Beratung über Begutachtungen und Hygieneaufsicht bis hin zu einer Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft des medizinischen Permanenzdienstes 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. Sie ist die größte Rettungsorganisation in Wien, mit hauptberuflichen NotärztInnen und SanitäterInnen.

**Fonds Soziales Wien:** Erbringt, steuert und finanziert Pflege- und Betreuungsdienstleistungen sowie Leistungen der Behindertenhilfe, Wohnungslosenhilfe und der Grundversorgung für Flüchtlinge. Projektleitung für das Flüchtlingswesen in Wien.

**Wiener Krankenanstaltenverbund:** Betreiber von elf Spitälern, drei Geriatriezentren (und dem Sozialtherapeutischen Zentrum Ybbs) sowie acht Pflegewohnhäusern. Mit rund 27.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört der KAV zu den größten ArbeitgeberInnen Österreichs und zu den größten Gesundheitseinrichtungen Europas.

**Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser:** Ist österreichweit größte Anbieterin von SeniorInnenbetreuung in 30 PensionistInnen-Wohnhäusern – vom Wohnen in der nach eigenem Geschmack eingerichteten Wohnung über individuelle Betreuung bis zur intensiven Pflege rund um die Uhr – und betreibt 160 PensionistInnenklubs.

**Wiener Gesundheitsförderung:** Fungiert als Ansprechpartnerin und Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung in Wien und hat zum Ziel, gesunde Lebensweisen, gesunde Lebenswelten und die seelische Gesundheit der WienerInnen zu fördern.

**Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patienten-anwaltschaft:** Fungiert als Beratungsstelle für PatientInnen oder deren Vertrauenspersonen und unterstützt kostenlos bei der Durchsetzung deren Rechte im Gesundheits- und Pflegebereich.

**Sucht- und Drogenkoordination Wien:** Ist mit der Umsetzung der strategischen und operativen Ziele der Wiener Sucht- und Drogenpolitik und der damit verbundenen Mittelvergabe betraut. Geschäftsfelder: arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und soziale Re-Integration, Behandlung, Beratung, Betreuung, Suchtprävention.

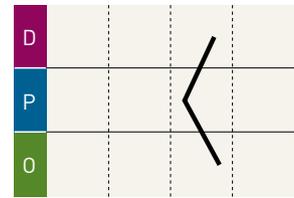
### MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien

#### Stärken

Verankerung von Diversitätsmanagement im Leitbild und in der Organisationsstruktur • Diversitätsorientierte Angebote z. B. Dolmetschdienste, Geschlechtersensibilität bei untersuchendem Personal, multilinguale Beratung und Formulare • Diversitätskompetenz ist Teil des Anforderungsprofils für Personal mit KundInnenkontakt • Angebot von Sprachkursen für MitarbeiterInnen • Planung einer verpflichtenden Fortbildung zu Diversitätskompetenz ab 2017

#### Herausforderungen

Systematische Umsetzung des Diversitätsmanagements in allen Organisationsbereichen • Breite Verankerung von zielgruppenspezifischen Angeboten • Erfassung der vorhandenen Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Evaluierung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und Aufzeigen von Entwicklungsverläufen



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

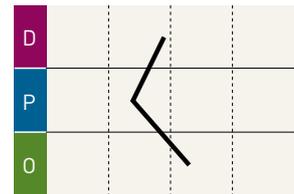
### MA 70 Berufsrettung Wien

#### Stärken

Diversitätskompetenz als Teil des Anforderungsprofils für Teile der Belegschaft • Systematische Erhebung der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Verankerung von Diversitätsthemen im Kontrakt und Strategiepapier • Analyse spezifischer Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund

#### Herausforderungen

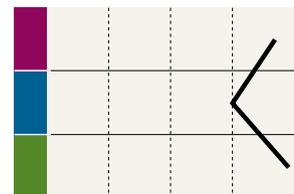
Systematische Thematisierung von Diversitätsaspekten • Forcierung von Mehrsprachigkeit, die in der Notfallkommunikation zum Einsatz kommen kann • Verstärkter Austausch mit Stakeholdern und Zivilgesellschaft • Verstärkte Berücksichtigung von Diversitätskompetenz im Aufnahmeverfahren • Förderung von diversitätsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen



### Fonds Soziales Wien

#### Stärken

Starke strukturelle Verankerung in der Organisation durch Diversitätsbeauftragte und Diversitätszirkel • Treiberrolle in Diversitätsfragen im Bereich Gesundheit und Soziales • Präzises Know-how zur KundInnenstruktur und zur Herkunft der KundInnen • Heterogene Bedürfnisse der KundInnen werden vielfach berücksichtigt • Hoher Stellenwert der diversitätsorientierten Weiterbildung • Guter Überblick über die herkunftsmäßige Vielfalt der MitarbeiterInnen • Förderung des innerbetrieblichen Aufstiegs von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Zusätzliche Aufgaben durch die Projektleitung für das Flüchtlingswesen in Wien und damit verbundene Erweiterung der Angebote (u. a. Organisation von Erstversorgung und Unterkünften, Mitaufbau des Jugendcollege, federführende Mitarbeit am EU-Projekt CORE-Integration im Zentrum)



### Herausforderungen

Verbesserte Wirkungsanalysen im Hinblick auf zielgruppenspezifische Angebote • Systematische Erhebung von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen für bedarfsorientierten Einsatz • Erhöhung des Anteils von Führungskräften mit Migrationshintergrund

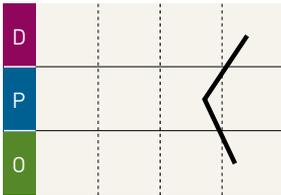
### Wiener Krankenanstaltenverbund

#### Stärken

Festlegung der Diversitätsziele im Leitbild und Strategiepapier • Gute strukturelle Verankerung des Diversitätsmanagements • guter Überblick über die KundInnenstruktur • Detailliertes Wissen über spezifische Bedürfnisse und Nachfragemuster von KundInnen mit Migrationshintergrund • Zusätzliche Angebote für Geflüchtete ab dem ersten Tag • Diversitätskompetenz ist Teil des Anforderungsprofils in wesentlichen Aufgabenbereichen und im Weiterbildungsbereich verankert

#### Herausforderungen

Nutzung der neu gegründeten Diversitätszirkel, um das Diversitätsmanagement in allen Häusern zu verankern • Implementierung von erfolgreichen Pilotprojekten in allen Organisationsteilen und Übernahme in den Regelbetrieb • Erarbeitung eines detaillierten Überblicks über die herkunftsmäßige Zusammensetzung der Belegschaft • Systematische Erfassung der Sprachkompetenzen • Erhöhung der Quote von Führungskräften mit Migrationshintergrund



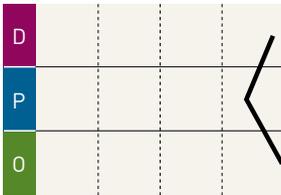
### Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

#### Stärken

Starke Verankerung der Diversitätshaltung in den Leit- und Strategiepapieren der Organisation • Hohes Bewusstsein für anstehende Herausforderungen in der Organisationsentwicklung • Genaue Kenntnis der KundInnenstruktur • Leistungsnachfragemuster von KundInnen mit Migrationshintergrund werden erkannt und berücksichtigt • Die Diversitätsagenda ist ein wesentlicher Bestandteil im Personalbereich und wird bspw. durch Schulungen, Onboarding-Programme, Mentoring usw. umgesetzt

#### Herausforderungen

Implementierung von erfolgreichen Pilotprojekten in den Regelbetrieb aller Häuser • Weitere Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im höheren Management des KWP



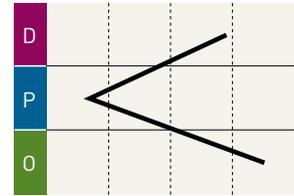
## Wiener Gesundheitsförderung

### Stärken

Aktiver Treiber der Diversitätsagenda im Handlungsfeld • Starke strukturelle Verantwortlichkeiten für Diversitätsmanagement (Kompetenzteam Gender und Diversity, FachreferentInnen usw.) • Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in Projektkonzeptionen und Ausgestaltung der Leistungspalette • Guter Überblick über KundInnenstruktur durch permanenten Austausch mit ProjektpartnerInnen und Zivilgesellschaft • Breites Angebot an diversitätsorientierten Weiterbildungsformaten

### Herausforderungen

Detailanalysen zur KundInnenstruktur • Evaluierung von Projekten hinsichtlich ihrer zielgruppenspezifischen Wirksamkeit • Verstärkte mehrsprachige Angebote (mehrsprachige Website bereits in Planung) • Berücksichtigung von Diversitätskompetenz in Anforderungsprofilen • Erfassung vorhandener Diversitätskompetenzen • Überblick über Herkunft der MitarbeiterInnen



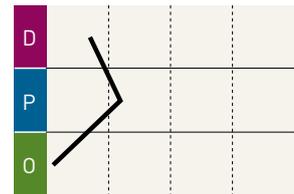
## Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenrechtschäft

### Stärken

Systematischer Austausch mit Stakeholdern und Zivilgesellschaft • Punktuelle Umsetzung der Diversitätsstrategie im Wissensmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit • Überblick über KundInnenstruktur durch statistische Analysen und KundInnenbefragungen • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen der MitarbeiterInnen bereits im Auswahlverfahren

### Herausforderungen

Herausarbeiten von Chancen und Herausforderungen des Diversitätsmanagements bspw. im Rahmen eines Leitbildprozesses • Vertiefung der Kenntnisse über KundInnen mit Migrationshintergrund • Evaluierung von Angeboten hinsichtlich ihrer zielgruppenspezifischen Wirksamkeit • Verstärkung mehrsprachiger Angebote • Erfassung vorhandener Diversitätskompetenzen • Überblick über Herkunft der MitarbeiterInnen • Forcierung der diversitätsorientierten Weiterbildung



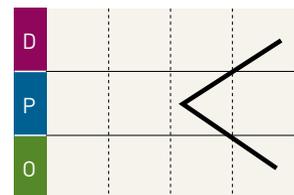
## Sucht- und Drogenkoordination Wien

### Stärken

Verankerung der Diversitätsagenden in strategischen Papieren • Ausgeprägte strukturelle Verantwortlichkeiten für Diversität • Detaillierter Überblick über die KundInnenstruktur durch pseudonymisierte KlientInnen Daten (die echten Namen werden durch „Decknamen“ oder Codes ersetzt) • Die Leistungsnachfrage der KundInnen ist bekannt und wird analysiert • Hohe Sprachenvielfalt in der KundInnenkommunikation • Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz ist bereits beim Auswahlverfahren relevant • Kontinuierliche Information und Sensibilisierung des Personals für interkulturelle Entwicklungen (z. B. im Bereich Flucht und Asyl)

### Herausforderungen

Überblick über Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in höheren Funktionen • Verstärkung von wirkungsanalytischen Maßnahmen







## INTEGRATIONSMONITOR: WOHNEN

### Kernergebnisse 2016

Wesentliche Trends im Bereich Wohnen setzen sich auch in der Beobachtungsphase 2013 bis 2016 fort:

- **Rechtssicherheit des Wohnens:** Bereits mehr als die Hälfte der BewohnerInnen von Gemeindebauten sind anspruchsberechtigte zugewanderte WienerInnen und ihre Nachkommen.  
Am privaten nicht geförderten Wohnungsmarkt nahm die Anzahl der befristeten Mietverträge in den vergangenen drei Jahren rasch zu. 70 % der befristeten privaten Mietverhältnisse haben BewohnerInnen, die zuwanderten.
- **Leistbarkeit des Wohnens/Wohnkosten:** Leistbares Wohnen wird für neu zugewanderte WienerInnen zunehmend zu einer Herausforderung: Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten, sondern sind auch von den größten Steigerungen der Wohnkosten betroffen.
- **Wohnstandard:** Eingewanderten stehen im Durchschnitt bis zu 40 % weniger Wohnfläche pro Haushaltsmitglied zur Verfügung. Besonders betroffen von beengten Wohnverhältnissen sind neu Zugewanderte.
- **Wohngebietstypen:** WienerInnen mit ausländischer Herkunft sind weiterhin stark unterdurchschnittlich in den Wohngebietstypen mit überwiegend Ein- und Zweifamilienhäusern vertreten. Im Gegensatz dazu sind sie überdurchschnittlich in den dicht bebauten Wohngebieten aus der Gründerzeit wohnhaft.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Bei der Frage nach der Integration im Bereich Wohnen geht es zuallererst um die rechtliche Basis der Wohnungsbenützung und damit die Rechtssicherheit. Besonderes Augenmerk wird dieses Mal auf die Art des Mietverhältnisses gelegt. Neben der Größe der bewohnten Wohnung werden wieder Indikatoren zur Anzahl der Wohnräume sowie zu den Kosten, die für das Wohnen aufgewendet werden müssen, berechnet und analysiert. Ebenfalls dargestellt wird, inwieweit die befragten Haushalte Unterstützungsleistungen (Wohnbeihilfe) benötigten, um die Wohnkosten tragen zu können.

Gemessen wird, inwieweit die eigene Zuwanderung oder die der Eltern, das Alter bei und der Zeitpunkt der Zuwanderung, der Bildungsabschluss im Ausland und die soziale und rechtliche Situation und deren Veränderung Einfluss auf die Wohnsituation der Wohnenden haben bzw. inwieweit sich ungleiche Verteilungen in definierten Wohngebietstypen beobachten lassen.

### Integrationsindikatoren für das Themenfeld Wohnen

- A. Verteilung der Herkunftsgruppen innerhalb der und über die Wohnsegmente (= Rechtsgrund der Wohnungsbenützung) (↗ **Rechtssicherheit des Wohnens**)
- B. Verfügbare Wohnfläche pro Haushaltsmitglied und Anzahl der Wohnräume pro Haushalt (↗ **Wohnstandard**)
- C. Durchschnittliche Wohnkosten und Bezug von Wohnbeihilfe (↗ **Leistbarkeit des Wohnens**)
- D. Wohnverteilung der Bevölkerung nach Herkunft über definierte Wohngebietstypen (↗ **Räumliche Konzentrationen**)

#### Methodische Anmerkungen

Auch für das Handlungsfeld Wohnen wurden die fünf Kategorien mit den Variablen „Ort des bisher höchsten Bildungsabschlusses (Inland oder Ausland)“ und „Geburtsland der Eltern (Österreich, EU/EFTA, Drittstaaten)“ bei den Berechnungen beibehalten. Zum einen kann dadurch die Vergleichbarkeit mit den anderen Themenbereichen sichergestellt werden. Zum anderen sind all jene, die einwandern, bevor sie das erwerbsfähige Alter erreichen, in Österreich noch schulpflichtig und begründen gemeinsam mit den zugewanderten Eltern den Haushalt bzw. ziehen schon in einen bestehenden Haushalt zu. Den höchsten Abschluss im Ausland gemacht zu haben bedeutet, dass die Betroffenen mit großer Wahrscheinlichkeit im Inland bald nach der Ankunft eine eigene Wohnung bezogen, wenn auch eventuell gemeinsam mit jemandem, die oder der bereits zuvor in Österreich gelebt hatte. In einem bestehenden Haushalt bereits lange zu leben, dorthin zu ziehen oder einen Haushalt neu zu begründen sind wesentliche Unterscheidungsmerkmale, wenn es um die Fragen der rechtlichen Wohnungsbenützung, des Wohnstandards und der Wohnkosten geht, wie die Indikatoren aufzeigen.

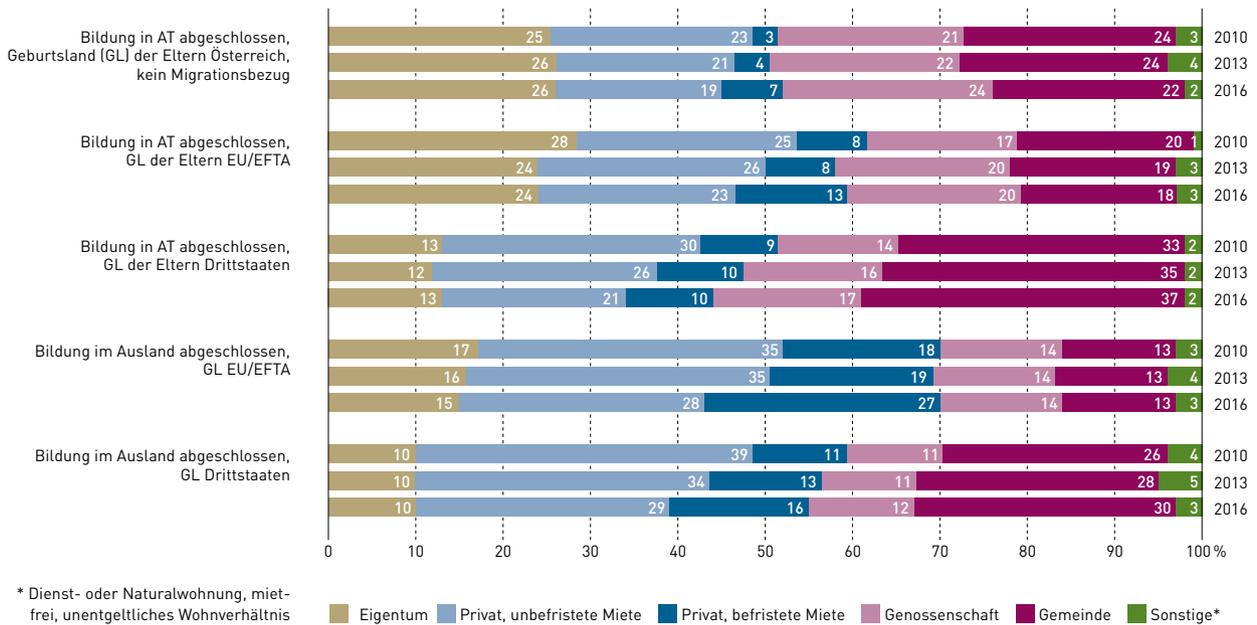
### A. Integration im Hinblick auf die Rechtssicherheit des Wohnens

Die Indikatoren zu diesem Thema messen die Verteilung der Wiener Bevölkerung nach den fünf Unterscheidungskategorien (**➤ methodische Anmerkungen**) innerhalb der Wohnsegmente und die Inanspruchnahme von Angeboten des geförderten Wohnbaus und können im Falle des diskriminierungsfreien Zugangs als Indikator für die sozio-ökonomische Situation der betreffenden Gruppen gesehen werden.

#### Wer neu zuwandert, ist auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen.

WienerInnen, die selbst zuwanderten oder Eltern haben, die aus dem Ausland zugewandert sind, wohnen zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil im Vergleich zur Gesamtbevölkerung entweder in kommunalen Hauptmietwohnungen (Gemeindewohnungen) oder in nicht geförderten privaten Mietwohnungen, während sie nur zu einem geringen Anteil im Eigentum und gemeinnützig errichteten Mietwohnungen (Genossenschaft) leben.

Verteilung der Bevölkerung über die Wohnsegmente in Wien (Abb. 1)



\* Dienst- oder Naturalwohnung, mietfrei, unentgeltliches Wohnverhältnis

Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI. Darstellung MA 17.

Bei der Verteilung der Bevölkerung über die Wohnsegmente zeigt sich ein altbekanntes Bild: Neu Zugewanderte, insbesondere jene, die erst nach erfolgreichem Bildungsabschluss nach Wien ziehen, sind auf den privaten, nicht geförderten Wohnungsmarkt angewiesen. 55% der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten wohnen zur privaten Miete, 45% sind es bei BewohnerInnen aus Drittstaaten.

In den vergangenen drei Jahren ist ein neues, rasch wachsendes Wohnungsmarktsegment entstanden, nämlich das der befristeten Mietverträge.

Insgesamt weist die Auswertung aus dem Mikrozensus 2016 578.000 BewohnerInnen von privat vermieteten Wohnungen auf. Die Bevölkerung in unbefristet privat vermieteten Wohnungen nahm seit 2007 von 448.000 auf 383.000 ab. Die Verringerung erfolgte vor allem durch einen Rückgang der BewohnerInnenschaft ohne Migrationsbezug von 208.000 auf 159.000. Die Anzahl der BewohnerInnen mit Herkunft aus Drittstaaten sank von 167.000 auf 146.000 seit Beginn des Beobachtungszeitraums 2007 bis 2016, jene mit Herkunft EU/EFTA stieg zuerst von 73.000 auf 84.000 und ging dann wieder auf 78.000 zurück.

Im Gegenzug zum Rückgang der unbefristeten nahmen die befristeten Mieten zu. Wohnten 2007 noch 109.000 Menschen in befristet privat vermieteten Wohnungen, so lebten 2016 bereits 195.000 in diesem Wohnsegment. Der Zuwachs verteilte sich über alle fünf Kategorien. Das bedeutet, die Zunahme von BewohnerInnen im Wohnungssegment der privat vermieteten Wohnungen basierte auf der Zunahme von befristeten Mietverhältnissen. Mehr als ein Viertel der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten, die auch ihren Bildungsabschluss in einem dieser Staaten machten, wohnt bereits in diesem Segment, ebenso wie rund ein Sechstel der Bevölkerung aus Drittstaaten.

**Langansässige zugewanderte WienerInnen aus Drittstaaten und ihre Nachkommen wohnen vermehrt im Gemeindebau.**

Insgesamt ist die BewohnerInnenschaft der Gemeindewohnungen seit 2007 von etwa 411.000 auf etwa 443.000 angestiegen, wobei der Anstieg durch zugewanderte WienerInnen und deren Nachkommen erfolgte (bei Herkunft aus Drittstaaten seit 2007 von 148.000 auf 203.000; bei Herkunft EU/EFTA von 44.000 auf 49.000 im Jahr 2016). Bei BewohnerInnen ohne Migrationsbezug ist die Anzahl von 218.000 auf 190.000 gesunken. Nach Bualter differenziert fanden zugewanderte WienerInnen vor allem Zugang in Gemeindebauten der 1960er Jahre und der Zwischenkriegszeit.

Unterschiedliche Beobachtungen zeigen sich bei jenen, die ihre Bildung in Österreich abschlossen. So wohnen 37 % der WienerInnen mit Eltern aus Drittstaaten im Gemeindebau (gegenüber 18 % aus EU/EFTA-Staaten) und nur mehr 31 % in privat vermieteten Wohnungen (36 % bei EU/EFTA).

### Die Anzahl der BewohnerInnen in Genossenschaftsbauten nimmt bei allen Bevölkerungsgruppen zu.

Die BewohnerInnenschaft von gemeinnützig errichteten Wohnungen (Genossenschaften) stieg im Beobachtungszeitraum 2007 bis 2016 von 290.000 auf 350.000. Die Anzahl stieg bei allen Gruppen: Bei jenen aus Drittstaaten stieg die Zahl von 62.000 auf über 90.000, bei EU/EFTA von 39.000 auf 56.000 und bei jenen ohne Migrationsbezug von 189.000 auf 203.000. Betrachtet man die Anteile, dann wohnten 2016 24% der WienerInnen ohne Migrationsbezug in einer gemeinnützig errichteten Mietwohnung (Genossenschaft), bei Zugewanderten aus Drittstaaten beträgt der Anteil nur halb so viel, nämlich 12%. Bei den Nachkommen aus EU/EFTA sind es noch 20% gegenüber 14%, die nach dem Bildungsabschluss aus EU/EFTA zuwanderten. In Bezug auf das Baualter der Genossenschaften, in welches Zugewanderte ziehen, ist festzustellen, dass es sich eher um neuere Bauten handelt und Zugewanderte bereits als ErstbewohnerInnen einziehen.

Den höchsten Anteil von BewohnerInnen in Eigentumswohnungen haben jene ohne Migrationsbezug. Ihre Zahl stieg von 125.000 auf 134.000. Den größten Zuwachs im Eigentum hatten jedoch Zugewanderte aus Drittstaaten mit Bildungsabschluss Österreich, nämlich von 23.000 auf 33.000, wiewohl im Vergleich Eigentum bei Zugewanderten nur eine geringe Rolle spielt.

Die Verteilung in den Wohnsegmenten deutet auf einen zentralen Aspekt des Wohnens, den der Leistbarkeit hin. Da die Größe der Wohnung und die Mietkosten pro m<sup>2</sup> letztlich davon abhängig sind, wie viel man in der Lage ist, pro Kopf für die Wohnung auszugeben, werden die beiden Integrationsindikatoren Wohnstandard und Leistbarkeit der Wohnung gemeinsam beschrieben.

### Rechtliche Zugangsvoraussetzungen für den Wiener Sozialen Wohnbau

(= Gemeindewohnungen und geförderte Genossenschaftswohnungen mit Zuweisungsrecht des Landes Wien)

#### Wiener Wohnticket

Die Einführung des Wiener Wohntickets mit Juli 2015 regelte den Zugang zu Gemeindewohnungen und geförderten Genossenschaftswohnungen, die von der Gemeinde Wien zugewiesen werden, neu.

Zu erfüllende Grundvoraussetzungen:

- Vollendung des 17. Lebensjahres
- Zwei Jahre Hauptwohnsitz an der aktuellen Adresse in Wien (Einreichadresse)
- Österreichische StaatsbürgerInnen oder diesen Gleichgestellte (EWR-/EU-BürgerInnen, Schweizer BürgerInnen, Asylberechtigte oder Personen mit Daueraufenthalt-EU)
- Unterschreitung der Einkommensgrenze (ausgenommen WBI und gefördert sanierte Wohnungen)

InteressentInnen für eine geförderte Wohnung oder eine Gemeindewohnung, die bereits länger als fünf Jahre in Wien leben, erhalten einen „Bonus“ bei der Vormerkung. Dieser beträgt pro fünf Jahre Wohnzeit in Wien drei Monate – insgesamt aber nicht mehr als neun Monate.

[www.wohnberatung-wien.at/ueber-uns/downloads/](http://www.wohnberatung-wien.at/ueber-uns/downloads/)

#### Voraussetzung für wohnbezogene Unterstützungsleistungen bei ausländischen Staatsangehörigen

Wiener Wohnbeihilfe (3 Arten):

- Für geförderte Neubauwohnungen: Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU / Daueraufenthalt – Familienangehöriger oder entsprechender unbefristeter Aufenthaltstitel
- Für gefördert sanierte Altbauwohnungen: Beschäftigungs- und/oder Aufenthaltstitel, der Erwerbstätigkeit erlaubt
- Allgemeine Wohnbauhilfe für nicht geförderte private Mietwohnungen: Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU

EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen und Asylberechtigte sind beim Zugang zu allen wohnbezogenen Unterstützungsleistungen österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt. (➔ **Demografie & Einwanderungsrecht**)

[www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000049](http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000049)

#### Eigenmittlersatzdarlehen

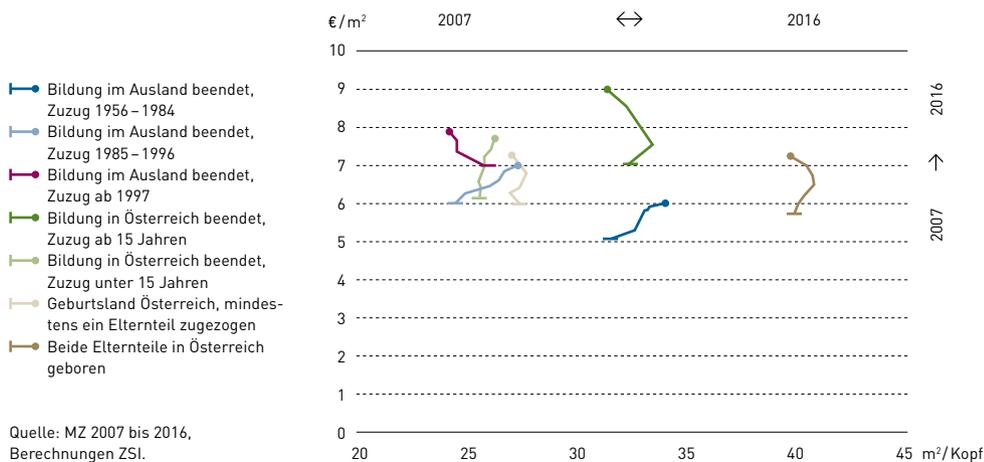
Zusätzliche Voraussetzung für Drittstaatsangehörige:

Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU

## B. und C. Integration in Hinblick auf leistbare und geräumige Wohnverhältnisse

Die bisherige Beobachtung, dass WienerInnen, die höhere Mietpreise zahlen müssen, in kleineren Wohnungen leben, bestätigt sich auch in der Beobachtungsperiode 2007 bis 2016. Unterscheidet man bei jenen mit Abschlüssen aus dem Ausland nach drei Zuzugsperioden (1956 – 1984; 1985 – 1996; ab 1997) und bei jenen mit Abschluss aus Österreich nach dem Zuzugsalter (unter bzw. über 15 Jahre beim Zuzug) sowie dem Geburtsland (selbst geboren in Österreich bzw. die Eltern), dann ergibt sich folgendes Bild:

**Pfade am Mietwohnungsmarkt nach Zuzugsperiode bzw. Zuzugsalter 2007 bis 2016 (Abb. 2)**



Im Zeitverlauf seit Beginn der Beobachtungsperiode 2007 bis 2016 betrachtet verlaufen alle Pfade am Mietwohnungsmarkt von unten nach oben. Das verdeutlicht, dass das Wohnen teurer wird und zwar für alle WienerInnen. Dass der Pfad der 1985 bis 1996 zugezogenen Bevölkerung nach rechts oben verläuft, also zu mehr Quadratmetern trotz steigender Preise, hängt zum Teil mit dem nach und nach erfolgenden Auszug der Kinder zusammen. Bei der seit 1997 zugezogenen Bevölkerung geht die Tendenz nach links oben. Dies zeigt auf, dass neu Hinzuziehende durchschnittlich mehr pro m<sup>2</sup> zahlen und gleichzeitig weniger m<sup>2</sup>/Kopf zum Wohnen zur Verfügung haben bzw. Kinder bekommen, ohne deswegen umzuziehen.

### Eingewanderten stehen im Durchschnitt bis 40 % weniger Wohnfläche pro Haushaltmitglied zur Verfügung.

Ein Indikator für die Wohnverhältnisse sind die pro Kopf zur Verfügung stehenden Quadratmeter ( $\text{m}^2/\text{Kopf}$ ) an Wohnraum. Wer keinen Migrationsbezug aufweist, verfügte im Durchschnitt zuletzt über rund  $40 \text{ m}^2/\text{Kopf}$ , was nach einem leichten Zuwachs wieder dem Ausgangsniveau von 2007 entspricht. Besonders vom Rückgang betroffen sind BewohnerInnen, die erst seit 1997 zuwanderten. Lag die Zahl der  $\text{m}^2/\text{Kopf}$  zu Beginn der Beobachtungsperiode schon im Vergleich zu den anderen Bevölkerungsgruppen bei niedrigen  $26 \text{ m}^2$ , so verringerte sie sich bis 2016 auf  $24 \text{ m}^2/\text{Kopf}$  (**Abb. 2**).

### Haushalten, in denen zugewanderte WienerInnen leben, stehen weniger Wohnräume zur Verfügung.

Da Wohnräume unterschiedlich groß sein können und es manchmal wichtiger ist, mehr Räume anstelle eines großen Raumes zu haben, ist es hilfreich, den Indikator  $\text{m}^2/\text{Kopf}$  durch einen zweiten zu ergänzen, nämlich die Anzahl der Wohnräume im Verhältnis zur Anzahl der BewohnerInnen (**keine Abbildung**). Sowohl beim Indikator  $\text{m}^2/\text{Kopf}$  als auch bei der Anzahl der Räume können Haushalte mit Kindern zu beengteren Wohnverhältnissen führen bzw. den umgekehrten Effekt haben, sobald die Kinder ausgezogen sind, dass mehr Raum und  $\text{m}^2/\text{Kopf}$  zur Verfügung stehen. Auch diese Effekte werden in den Ergebnissen sichtbar, und es bestätigen sich die bekannten Muster: Bis zu drei Viertel aller WienerInnen mit Migrationsbezug zu einem Drittstaat leben in Wohnungen mit höchstens gleich vielen Wohnräumen wie BewohnerInnen. Am niedrigsten ist der Anteil unter der Bevölkerung ohne Migrationsbezug mit 25 %. Wirft man einen Blick auf jene Bevölkerungsteile, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, so zeigt sich, dass sich die Wohnverhältnisse der 2. Generation, also der Nachkommen der zugewanderten WienerInnen, zum Teil deutlich verbesserten (**keine Abbildung**).

### Wer zuwandert, wohnt deutlich teurer.

Leistbares Wohnen wird für die WienerInnen, besonders für jene, die in den vergangenen Jahren und als Über-15-Jährige zuwanderten und in Österreich einen Abschluss machten oder von den Eltern auszogen, zunehmend zu einer Herausforderung. Sie hatten nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten, sondern sie waren auch von den größten Preissteigerungen betroffen. Wer im Erwachsenenalter nach Wien einwanderte und seine Bildung in Österreich abschloss, wohnt in Miete deutlich teurer als alle anderen Bevölkerungsgruppen. Im Beobachtungszeitraum stieg der durchschnittlich höchste monatliche Gesamtaufwand inklusive Betriebskosten ohne Heizung und allfällige Garage von rund € 7 auf € 9/ $\text{m}^2$  (**Abb. 2, grüne Linie**). Auch für alle anderen Gruppen stiegen die  $\text{m}^2$ -Preise pro Kopf. Für die Bevölkerung ohne Migrationsbezug stiegen die Mietkosten von rund € 6 auf € 7 pro  $\text{m}^2$ . Bei den anderen Gruppen stiegen die  $\text{m}^2$ -Preise pro Kopf seit 2007 ebenfalls um € 1 bis € 1,50 (**Abb. 2**).

## Bezug von Wohnbeihilfe

Dieser Indikator ist als Ergänzung zur Frage der Leistbarkeit des Wohnen bzw. als Hinweis zur sozioökonomischen Lage zu betrachten. Daten zur Inanspruchnahme wohnbezogener Unterstützungsleistungen, wie z. B. der Mietbeihilfe, einer 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 im Ansatz versucht, sich dieser Thematik zu nähern. Verwendet werden dabei Daten aus EU-SILC ([↗ Datenquellen](#)). Aufgrund der geringen Stichprobe sind nur wenige Aussagen möglich. Der Anteil der Haushalte, die Wohnbeihilfen beziehen, ist klein, nimmt aber allmählich zu. Das Monitoring weist im Jahr 2010 den bisher höchsten Anteil auf, wo ein Sechstel der Haushalte aus Drittstaaten Wohnbeihilfen bezog. Mittlerweile ist der Anteil wieder unter 10 % gefallen. Im Zeitraum von 2005 bis 2015 waren es von den Haushalten aus EU/EFTA-Staaten zwischen 4 % und 10 %, von jenen ohne Migrationsbezug zwischen 5 % und 7 %, die eine Wohnbeihilfe bezogen. Die Anzahl der BezieherInnenhaushalte ist SILC zufolge von unter 40.000 im Jahr 2005 auf rund 70.000 im Jahr 2010 angestiegen und seither wieder unter 50.000 gefallen. Rund 69 % des Anstiegs bis 2010 und 53 % des Rückgangs seitdem entstanden durch Haushalte aus Drittstaaten, 21 % bzw. 25 % durch Haushalte aus EU/EFTA-Staaten und 10 % bzw. 22 % durch Haushalte aus Österreich ohne Migrationsbezug (**keine Abbildung**).

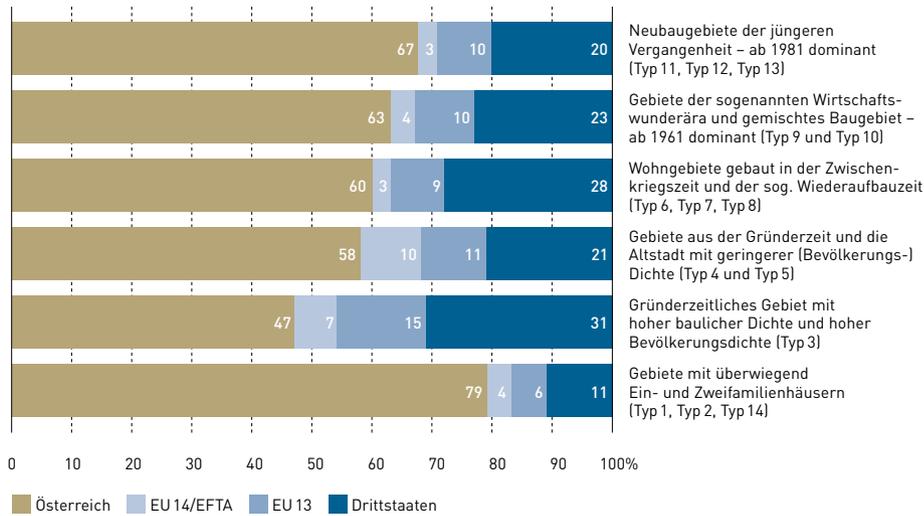
## D. Räumliche Konzentrationen

Eine Wohngebietstypologie hilft, ein Bild über kleinräumige Verortungen von BewohnerInnen und Auskunft darüber zu erhalten, wo und wie die WienerInnen wohnen.

Die Wohngebietstypen 2016<sup>1</sup> zeigen in ihrer räumlichen Ausprägung bei Betrachtung der Bevölkerungszusammensetzung nach Herkunft ein bekanntes Bild. WienerInnen mit ausländischer Herkunft sind weiterhin stark unterdurchschnittlich in den Wohngebietstypen mit überwiegend Ein- und Zweifamilienhäusern vertreten. Im Gegensatz dazu sind sie überdurchschnittlich in dicht bebauten und dicht bewohnten Gründerzeitgebieten wohnhaft. Dies trifft am deutlichsten auf WienerInnen mit einer Herkunft aus einem Drittstaat und aus einem Staat der EU 13 (Beitrittsländer ab 2004) zu. Bei Betrachtung der WienerInnen mit Herkunft EU 14/EFTA-Staaten zeigen sich überdurchschnittliche Werte in der zentrumsnah liegenden, weniger dicht bewohnten Gründerzeit und Altstadt, die auch niedrigere Bevölkerungsdichten aufweisen.

1 Auf Basis von baulichen Kriterien der Wohnungen und der Bebauungsformen (Größe, Ausstattungskategorie, bauliche Dichte, Anzahl der Wohnungen pro Gebäude, Baualtermischung) identifizierte die MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung auf Basis der Wiener Zählgebiete (aktuell 1.364) mittels statistischer Verfahren im Jahr 2008 zehn Stadtgebietstypen. Die Abgrenzung der Gebietstypen 2008 wurde im Jahr 2016 aktualisiert, in Teilbereichen neu definiert und nunmehr als Wohngebietstypen, insgesamt 14, bezeichnet.

Bevölkerungszusammensetzung nach zusammengefassten Wohngebietstypen (Abb. 3)

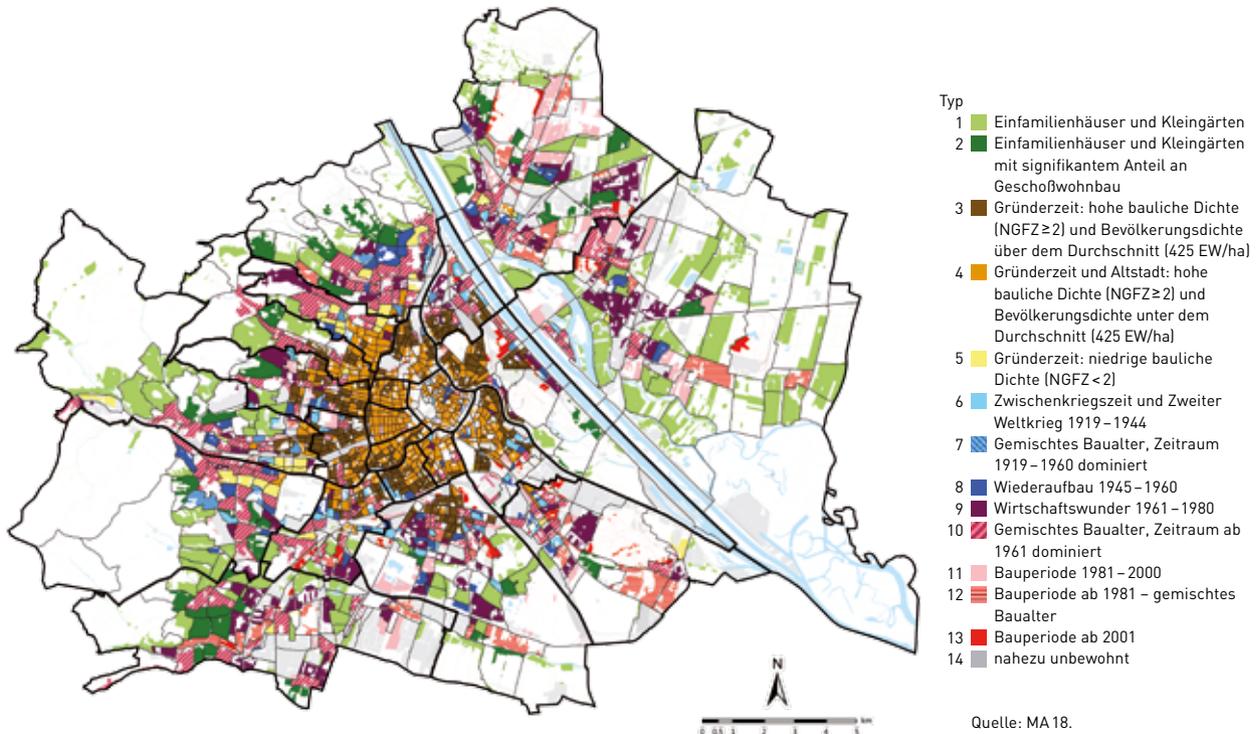


Die Bevölkerungszusammensetzung nach sechs zusammengefassten Gebietstypen wird aufgrund der möglichen kleinräumigen Verortung mit dem Datenbestand der kleinräumigen Bevölkerungsevidenz der MA 18 abgebildet. In dieser sind die Merkmale Geburtsland und Staatsbürgerschaft (=Herkunft, **↗ Glossar**) enthalten.

Quelle: MA 18, Kleinräumige Bevölkerungsevidenz für Wien, Abzug Ende 3. Quartal 2016.

Bei den Wohngebietstypen 2016 wurde, auch aufgrund fehlender Daten, auf Wohnungsmerkmale verzichtet und dafür stärker auf Baualtermischung und Dichteindikatoren fokussiert. Damit bilden die Anzahl der Wohnungen je Gebäude, die Bauperiode der Gebäude, die bauliche und die Bevölkerungsdichte die Definitionskriterien.

Wohngebietstypen 2016 (Abb. 4)



### Kleinräumige Konzentration von Herkunftsgruppen

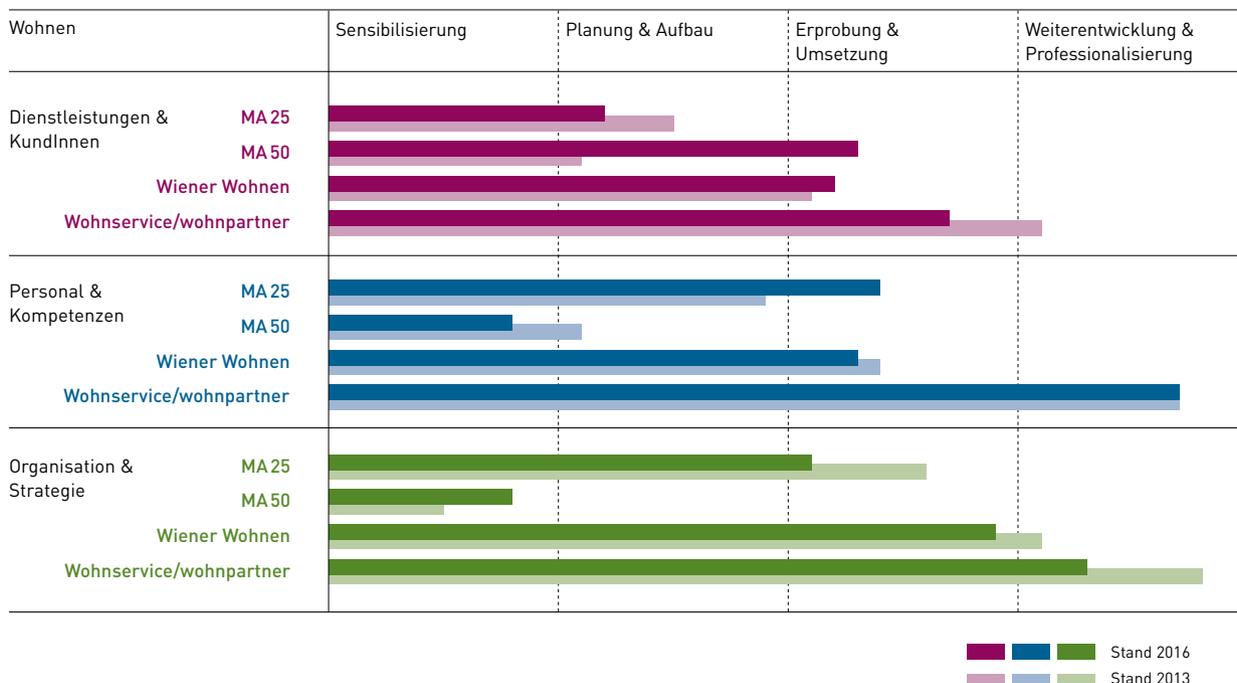
Die Datenbasis der kleinräumigen Bevölkerungsevidenz erlaubt die Berechnung von räumlichen Konzentrationen der verschiedensten Herkunftsgruppen auf Zählgebietsebene. Insgesamt gibt es derzeit in Wien 1.364 Zählgebiete. Berechnet wurde der Anteil der Personen mit Herkunft aus den „neuen“ EU-Staaten (EU 13), den „alten“ EU 14-Staaten bzw. jener aus den Drittstaaten ([↗ Glossar](#)).

Die Verteilung der WienerInnen mit Herkunft aus einem Drittstaat zeigt das seit Jahren bestehende Bild. Diese Gruppe ist in den äußeren Bereichen des Westgürtels sowie den eher östlichen Teilen des 20. und 2. Bezirks, im gründerzeitlichen Bestand von Favoriten (10.) und im nördlichen Bereich von Simmering (11.) mit überdurchschnittlichen Anteilen vertreten. Eine ähnliche Verteilung über den Stadtraum zeigt sich bei Personen mit Herkunft EU 13. Diese Gruppe macht gesamtstädtisch eine deutlich geringere Zahl aus, was auch räumlich zu geringeren Anteilen führt. Im Unterschied zur Gruppe der Personen mit Herkunft Drittstaaten ist zu erkennen, dass die räumliche Ausprägung in den benannten Gebieten leicht nach außen wandert bzw. dort auch in höheren Anteilen zu finden ist. Das Phänomen zeigt sich sowohl etwa im 5. Bezirk als auch in Richtung Westen in den Bezirken Meidling (12.), Penzing (14.) und Ottakring (16.). Bei Betrachtung der WienerInnen mit Herkunft EU 14 fällt deutlich auf, dass diese überdurchschnittlich in anderen Gebieten der Stadt zu finden sind als die beiden zuvor besprochenen Gruppen. Zugewanderte WienerInnen aus den EU 14-Staaten wohnen zu überdurchschnittlichen Anteilen in den gründerzeitlichen Innenbezirken (1., 3. bis 9. und den dem Stadtzentrum nahen Lagen des 2. und 20. Bezirks) sowie in Hietzing (13.), Währing (18.) und Döbling (19.), d. h. im Cottage und in gründerzeitlich geprägten Stadtgebieten mit sehr guter Wohnqualität.

Alles in allem betrachtet zeichnet sich für Wien ein Bild der räumlichen Verteilung von Personen mit ausländischer Herkunft, das seit Jahren, teils seit Jahrzehnten, sehr konstant geblieben ist. Dennoch verbirgt sich dahinter auf individueller, personenbezogener Ebene mehr Dynamik, als der gesamtstädtische Blick erahnen lässt, jedoch kann dies mit vorhandenem Datenmaterial nur schwer bzw. kaum quantitativ nachgezeichnet werden.

# DIVERSITÄTSMONITOR: WOHNEN

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Wohnen

- Es bestätigt sich die Vorreiterrolle des Wohnservice, das eine umfangreiche diversitätsorientierte Leistungspalette aufgebaut hat.
- Im Gesamtbild zeigt sich allerdings eine weitgehende Stagnation in der Qualität des Diversitätsmanagements.
- Defizite sind insbesondere im Hinblick auf Know-how zur herkunftsmäßigen Diversität der KundInnen sichtbar.

Kaum ein anderer Bereich prägt das „Wiener Modell“ so sehr wie die soziale Wohnbaupolitik, die den Neubau ebenso umfasst wie die sanfte Stadterneuerung, die Verwaltung des kommunalen Wohnungsbestands, das Monitoring des privaten Wohnungsmarktes und eine umfangreiche Gemeinwesenarbeit durch Gebietsbetreuungen und **wohnpartner**. Auf Verwaltungsebene werden diese Bereiche in Wien primär von vier Einrichtungen bearbeitet. Die **MA 25**, als Auftraggeberin der Gebietsbetreuungen und Anlaufstelle für Beratung und Information in Sachen Wohnbautechnik, die **MA 50** u. a. als Vergabestelle für die Wohnbeihilfe, **Wiener Wohnen** als Verwalterin der städtischen Wohnhausanlagen sowie das **Wohnservice Wien** als Informations- und Vergabestelle für geförderte Wohnungen und verantwortliche Einrichtung für die wohnpartner.

### Wohnservice als Vorreiter ...

Das Wohnservice Wien zeigt sich wie schon in den letzten Jahren als diversitätspolitischer Vorreiter im Handlungsfeld. Das ist insbesondere deswegen erfreulich, weil dadurch aufgrund der Funktion des Wohnservice als Informations- und Serviceleisterin der Zugang zum geförderten Wohnbau erleichtert wird. Zu den bereits seit längerem umgesetzten Maßnahmen (bspw. BewohnerInnenzentren der wohnpartner, mehrsprachige Services und Beratung) kommen nunmehr eine bedarfsorientierte Ausweitung der mehrsprachigen Beratung um Farsi und Kurdisch, Engagement in der Flüchtlingshilfe sowie eine weitere Forcierung der Gemeinwesenarbeit hinzu. Bei letzterer bilden die Projekte „Vielfalt im Gemeindebau“ und „Sprechstunden der Vielfalt“ hervorragende Beispiele dafür, wie Diversität zielgruppengerecht und niederschwellig vermittelt und diskutiert werden kann.

Basis für die differenzierte diversitätsorientierte Leistungspalette des Wohnservice sind gezielte Maßnahmen im Personalmanagement sowie in der Organisationsentwicklung. So profitiert das Wohnservice von einer großen herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen (rund 35 % der Führungskräfte haben einen Migrationshintergrund), und es gibt eine umfangreiche organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden (u. a. im Leitbild und im Verhaltenskodex). Das kontinuierliche Monitoring des Diversitätsmanagements wird in Zukunft darüber hinaus u. a. durch einen eigenen geplanten Diversitätsbericht erfolgen.

### ... ambivalente Ergebnisse bei anderen Einrichtungen

Auch die anderen drei analysierten Einrichtungen haben bereits wichtige Schritte im Diversitätsmanagement gesetzt, allerdings fehlt bisweilen Kontinuität und Systematik. Wiener Wohnen kommt als verantwortliche Einrichtung für das Management der Wiener Gemeindebauten eine besondere sozial- und diversitätspolitische Funktion zu. Die herkunftsmäßige Zusammensetzung der BewohnerInnen hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten pluralisiert, worauf es die Organisationsentwicklung anzupassen gilt. Wiener Wohnen setzt diesbezüglich auch bereits eine Reihe von Aktivitäten – so werden Diversitätskompetenzen bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen hoch bewertet, die MitarbeiterInnen sprechen zahlreiche Sprachen, rund ein Fünftel der MitarbeiterInnen ist im Ausland geboren. Besonders ambitioniert sind die Bemühungen, BewohnerInnenbedürfnisse zu eruieren und zu analysieren. Die eigens 2014 dafür ins Leben gerufene Organisationseinheit „Externes Soziales Management“ (ESM) stellt sozialwissenschaftliche Analyse zu BewohnerInnenbedürfnissen zur Verfügung, darüber hinaus wird KundInnenfeedback u. a. über Dialoggruppen eingeholt. Ein Manko bleibt – wie bereits in den letzten Jahren – das Fehlen von mehrsprachigem Informationsmaterial und mehrsprachigen Services. Dadurch wird bspw. die Information und Beratung von bestimmten Anspruchsberechtigten zu Angebot und Zugangsbedingungen des kommunalen Wohnungsbestandes erschwert. Auch das Zusammenleben im Gemeindebau selbst kann durch einen gezielten und bedarfsorientierten Einsatz von Mehrsprachigkeit profitieren.

Die beiden Magistratsabteilungen MA 25 und MA 50 haben ihr Diversitätsmanagement noch weniger weit entwickelt. Damit bestätigt sich die Einschätzung der vergangenen Jahre. Die MA 25 profitiert in erster Linie von der Diversitätskompetenz der von ihr beauftragten Gebietsbetreuungen, die u. a. eine beträchtliche Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigen. In der MA 25 selbst spielt Diversitätsmanagement hingegen noch eine geringere Rolle, sowohl im Hinblick auf organisatorisch-strategische Fragen als auch im unmittelbaren KundInnenkontakt. Ähnliches gilt für die MA 50 – hier ist allerdings ein verstärktes Bemühen zu einer Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements sichtbar. Bspw. soll die Leistungsnachfrage durch KundInnen mit Migrationshintergrund verstärkt in den Blick genommen werden. Das Instrument dafür ist ein Austausch mit Stakeholdern sowie das Feedback und die Einschätzungen der MitarbeiterInnen.

### Geringes Wissen über Herkunft der KundInnen

Als generelle Schwäche quer über das Handlungsfeld zeigt sich ein vergleichsweise geringes Know-how bezüglich der Herkunft der KundInnen und im Hinblick auf mögliche Änderungen der KundInnenstruktur. Wiener Wohnen verfügt hier über Daten der Statistikabteilung der Stadt und hat somit den besten Überblick. Im Übrigen verbleibt das Wissen über die Herkunft der KundInnen eher an der Oberfläche. Dadurch wird aber die Entwicklung eines bedarfsgerechten Leistungsangebots erschwert, auch mögliche Unterrepräsentationen von Herkunftsgruppen können so außerhalb des Blickfeldes bleiben.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser:** Steuerung der Wiener Gebietsbetreuungen; Ansprechpartnerin für Belange der Wohnqualität und des Wohnumfelds, bietet Information, Beratung und Service in den Bereichen Bau-, Energie- und Gebäudetechnik, Wohn- und Baurecht, Förderungen, Stadterneuerung sowie Barrierefreiheit.

**MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten:** Ist die zentrale Stelle für den geförderten Wohnbau („Objektförderung“) und u. a. Vergabestelle für die Wohnbeihilfe und Eigenmittlersatzdarlehen („Subjektförderungs“).

**Wiener Wohnen:** Als Unternehmung der Stadt Wien ist Wiener Wohnen für die Verwaltung, Sanierung und Bewirtschaftung der städtischen Wohnhausanlagen (rund 220.000 Gemeindewohnungen) mit rund 500.000 MieterInnen zuständig (größte kommunale Hausverwaltung Europas).

**Wohnservice Wien/wohnpartner:** Agiert im Bereich der geförderten Miet- und Eigentumswohnungen als zentrale Informations- und Vergabestelle; koordiniert die Gemeinwesenarbeit der wohnpartner in städtischen Wohnhausanlagen.

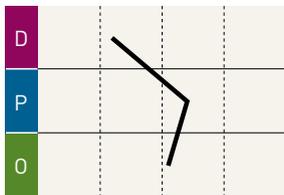
### MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser

#### Stärken

Verankerung des Diversitätsmanagements im Leitbild • Klare Anti-Diskriminierungshaltung • Adäquater Überblick über die KundInnenstruktur • Diversitätsorientierung in den Projekten und insbesondere bei den Gebietsbetreuungen • Leichte Steigerung beim Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • KundInnenorientiertes Sprachportfolio in den Gebietsbetreuungen • Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung

#### Herausforderungen

Forcierte Maßnahmen, um MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen • Kontinuierlicher Ausbau der diversitätsorientierten Leistungspalette • Analyse von KundInnenbedürfnissen • Analyse von Leistungsanspruchnahme durch KundInnen mit Migrationshintergrund • Fokus auf BewerberInnen mit Migrationshintergrund und Förderung des innerbetrieblichen Aufstiegs von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



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

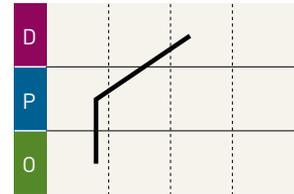
## MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten

### Stärken

Ausweitung und Festigung der diversitätsorientierten Leistungspalette • Mehrsprachige Beratungsangebote • Bemühungen, Leistungsnachfrage und Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen und zu analysieren • Ausbau von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Hohe Bewertung von Sprachkompetenzen im Auswahlverfahren

### Herausforderungen

Strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement • Analyse künftiger Herausforderungen • Ausbau und Vertiefung der diversitätsorientierten Maßnahmenpalette (insb. im Hinblick auf Services im Bereich Wohnbeihilfe und Schlichtungsstelle) • Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen bzw. Erhöhung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnenschaft



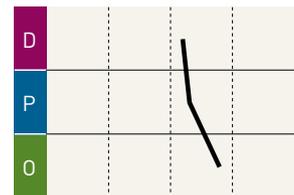
## Wiener Wohnen

### Stärken

Klare Anti-Diskriminierungshaltung • Diversitätsbeauftragte in Teilorganisationen • Präziser Blick auf künftige Herausforderungen • Sozialwissenschaftliche Analyse von BewohnerInnenbedürfnissen • Dialoggruppen für KundInnenfeedback • Guter Überblick über KundInnenstruktur • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen in der Personalentwicklung • Umfangreiche Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

### Herausforderungen

Organisationsweite strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden (z. B. durch Diversitätszirkel) • Umsetzung der Diversitätsstrategie in zentralen Organisationsbereichen • Ausbau des diversitätsorientierten Leistungsportfolios (insbesondere mehrsprachige Beratung und Information) • Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen



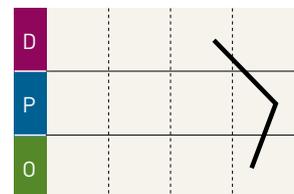
## Wohnservice Wien/wohnpartner

### Stärken

Starke strukturelle Verankerung des Diversitätsmanagements • MultiplikatorInnenrolle in Sachen Diversitätsmanagement im Wohnbereich • Eigener Diversitätsbericht in Planung • Breite diversitätsorientierte Leistungspalette • Niederschwellige Gemeinwesenarbeit • Mehrsprachige Angebote • Diversitätskompetenzen im Anforderungsprofil • Hohe Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Starker Fokus auf diversitätsorientierte Fort- und Weiterbildung

### Herausforderungen

Detaillierte Analyse der KundInnenstruktur • Schärfung des Blicks für künftige Herausforderungen

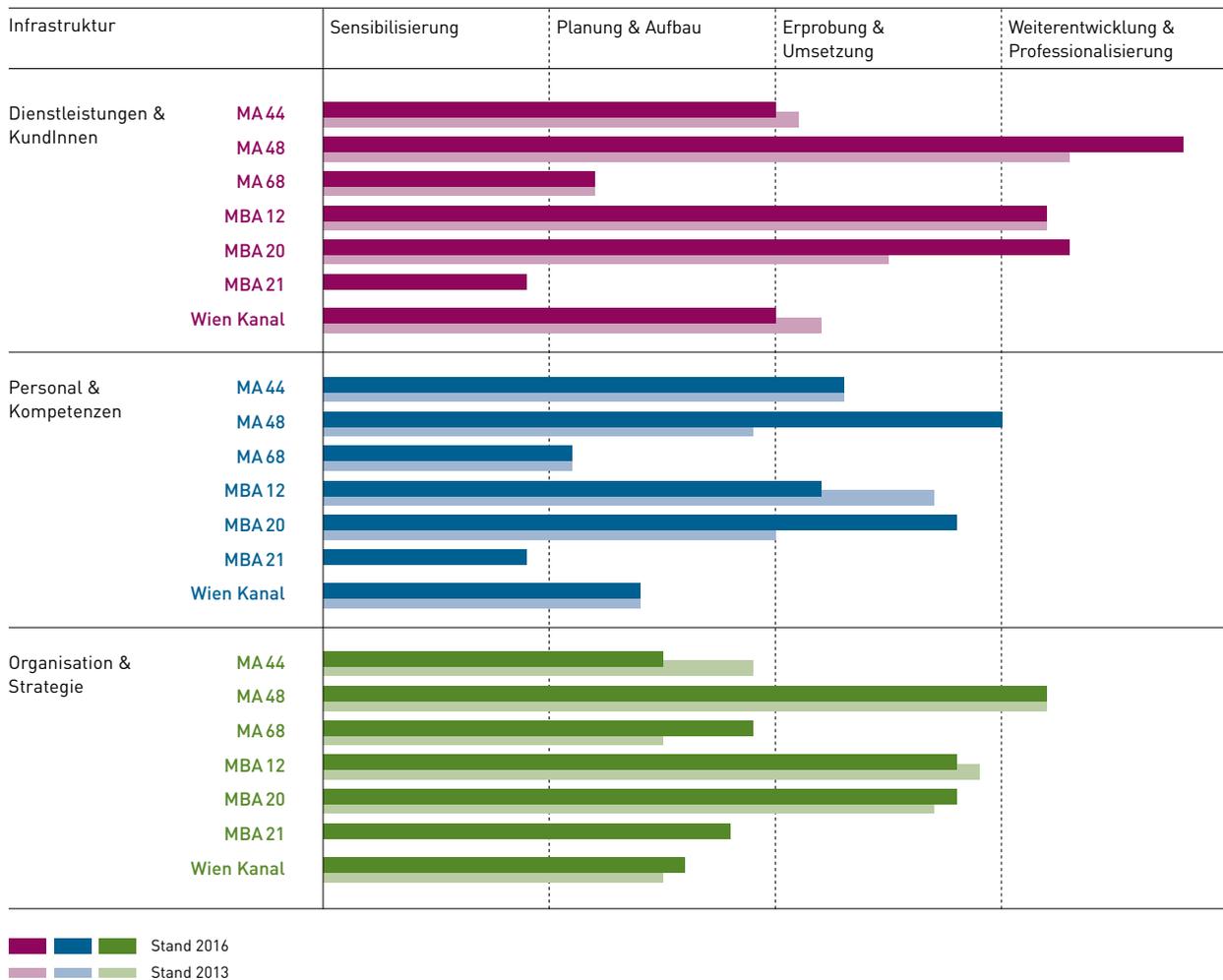






# DIVERSITÄTSMONITOR: INFRASTRUKTUR

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Infrastruktur

- Partuell gelingt eine Weiterentwicklung und Professionalisierung.
- Wichtige DienstleisterInnen der Daseinsvorsorge wie die Abfall- und Müllentsorgung bestätigen ihre Vorreiterrolle im Handlungsfeld.
- Zwischen den analysierten Magistratischen Bezirksämtern sind weiterhin substantielle Qualitätsunterschiede im Diversitätsmanagement sichtbar.

Das Handlungsfeld Infrastruktur ist naturgemäß sehr breit – 2016 sind sieben Einrichtungen in die Analyse des Diversitätsmanagements einbezogen. Dabei handelt es sich um eine heterogene Gruppe, die drei **Magistratische Bezirksämter** (MBA 12, MBA 20, MBA 21) ebenso umfasst wie die **MA 68** (Feuerwehr und Katastrophenschutz), die **MA 44** (Bäder) sowie die **MA 48** (Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark) und **Wien Kanal** als zentrale Infrastrukturprovider. Aufgrund dieser Heterogenität und aufgrund der Tatsache, dass die teilnehmenden Einrichtungen nur einen Ausschnitt der institutionellen Landschaft abbilden, kann nur bedingt ein Gesamtbild für den Stand des Diversitätsmanagements im Handlungsfeld gezeichnet werden. Was aber deutlich wird, ist, dass sowohl bei wichtigen Infrastrukturunternehmen und DienstleisterInnen im Bereich Daseinsvorsorge als auch im Bereich Serviceinfrastruktur der MBAs bereits wichtige Schritte gesetzt wurden, um Services und Organisationsentwicklung an die Bedürfnisse einer vielfältigen Einwanderungsstadt anzupassen.

### Daseinsvorsorge mit Diversitätsmanagement

Für Einrichtungen wie Wien Kanal und die MA 48 (Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark) sind Maßnahmen, die darauf abzielen, möglichst alle WienerInnen – und gerade auch Neu-WienerInnen – über ihre Leistungen zu informieren, von hoher Relevanz. Beide Einrichtungen setzen aus diesem Grund auf umfangreiche Informationstätigkeit und Bewusstseinsbildung, die danach trachtet, die Bevölkerung in ihrer ganzen Breite zu erreichen. Die MA 48 übernimmt dabei eine Vorreiterrolle – Maßnahmen wie Pressearbeit mit Communities, Abfallberatung an Schulen und Kindergärten, mehrsprachige Infolyer u. a. m. verweisen auf die Breite der diversitätsorientierten Maßnahmen. Systematische KundInnenstatistiken und -befragungen helfen dabei, das Leistungsportfolio zielgenau anzupassen. Wien Kanal erreicht insbesondere über Umweltbildungsprogramme an Schulen dank der MultiplikatorInnenrolle der Kinder unterschiedliche Gruppen.

Als Einrichtungen, die eine große Zahl von MitarbeiterInnen beschäftigen (MA 48 rund 3.100, knapp über 500 bei Wien Kanal) kommt dem Diversitätsmanagement im Personalbereich eine wichtige Rolle zu. Die MA 48 hat auch in diesem Bereich das Diversitätsmanagement am weitesten entwickelt (und gegenüber 2013 deutlich verbessert). So besteht ein guter Überblick über die Sprachkompetenzen und Herkunft der MitarbeiterInnen. Durch diesen präzisen „Diversitätsblick“ im Personalmanagement wird die Basis geschaffen, um Diversitätskompetenzen und herkunftsmäßige Vielfalt gezielt auszubauen. Tatsächlich ist es im Vergleich zu 2013 auch gelungen, den Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen zu steigern. Bei Wien Kanal ist im Vergleich dazu das Diversitätsmanagement im Personalbereich noch schwach entwickelt. So werden z. B. die vorhandenen Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen nicht erhoben, und das Wissen bezüglich der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen ist eher gering.

### Uneinheitliches Bild bei den Magistratischen Bezirksämtern

Dass vergleichbare Aufgabenstellungen und Herausforderungen keineswegs zu vergleichbaren Mustern des Diversitätsmanagements führen müssen, wird durch die analysierten MBAs augenscheinlich verdeutlicht. Dem MBA 12 und dem MBA 20 ist es in den letzten Jahren gelungen, die Diversitätsagenden stark in der Organisationsstruktur und -entwicklung zu verankern. Das drückt sich u. a. in einer guten Kenntnis der KundInnenstruktur aus (bspw. über MitarbeiterInnenbefragungen), durch ein umfangreiches diversitätsorientiertes Leistungsportfolio (mehrsprachige Beratung und mehrsprachige Ausfüllhilfen, Inserate in Medien der Herkunftsgruppen) oder dadurch, dass gezielt daran gearbeitet wird, die Anzahl der von den MitarbeiterInnen gesprochenen Sprachen zu erhöhen. Beide Bezirksämter profitieren dabei von einer strategischen Herangehensweise, die ihren Ausdruck u. a. darin findet, dass die Diversitätstrategie in Leitbildern und Strategiepapieren festgehalten ist. Das 2016 erstmals analysierte MBA 21 steht demgegenüber noch weitgehend am Anfang bei der Konzeption und Umsetzung einer Diversitätsstrategie. Diese Diskrepanz verweist nicht zuletzt auf die Sinnhaftigkeit einer stärkeren Vernetzung und eines stärkeren Wissensaustauschs zu Chancen und Möglichkeiten des Diversitätsmanagements.

### Diversitätsmanagement bei Feuerwehr und Bädern

Bei der MA 68 (Feuerwehr und Katastrophenschutz) geht es einerseits darum, eine effektive Kommunikation zwischen Einsatzkräften und gefährdeten Personen in Stress- und Notsituationen zu garantieren, und andererseits um Information und Kommunikation zu Brandschutz. Zurzeit spielt aber bspw. Mehrsprachigkeit weder im persönlichen Kontakt noch in der Informationsarbeit eine Rolle. Auch im Personalbereich steht die Abteilung noch am Beginn: Der geschätzte Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bleibt gering, es gibt kaum Wissen über bereits vorhandene Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen, was verhindert, dass etwaige vorhandene Kenntnisse bedarfsorientiert zum Einsatz kommen. Allerdings werden verstärkte Bemühungen gesetzt, um das Diversitätsmanagement stärker im Organisationsalltag zu verankern und strategisch zu entwickeln (bspw. durch eine Thematisierung im Abteilungsleitbild). Auch war die MA 68 eine jener Abteilungen der Stadt, die intensiv im Kontext der Fluchtbewegung 2015/2016 tätig waren (z. B. Versorgung von Transitflüchtlingen, Errichtung von Notunterkünften) und somit demonstriert haben, dass die Stadt Wien in der Lage ist, Notsituationen gut zu meistern.

Die MA 44 gehört schließlich zu jenen Einrichtungen der Stadt, die sich schon lange mit Diversitätsmanagement auseinandersetzen. Das liegt nicht zuletzt darin begründet, dass die Wiener Bäder Orte sind, wo die Diversität der Stadt deutlich sichtbar ist und sich die Auseinandersetzung mit diversitätspolitischen Fragestellungen daher unmittelbar aus dem Organisationsalltag ergibt. Besonders ausgeprägt sind die Bemühungen im Personalbereich – zahlreiche MitarbeiterInnen haben Migrationshintergrund, Sprachkenntnisse werden teilweise erfasst und für die KundInnenkommunikation genutzt –, und: Die MA 44 ist bemüht, neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA44 Bäder:** Betreiberin und Verwalterin von 38 öffentlichen Familien-, Hallen-, Kombi-, Sommer-, Sauna- und Brausebädern in Wien.

**MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:** Zuständig für Abfall- und Problemstoffsammlung, Straßenreinigung sowie Kommunikationsmaßnahmen in den Bereichen Abfallvermeidung und Mülltrennung; betreibt zwei Altwarenmärkte in Wien.

**MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz:** Wiener Berufsfeuerwehr; Hilfeleistung bei Bränden und anderen Notständen; Wahrnehmung des Katastrophenhilfsdienstes, Bereitstellung von Sachverständigen für behördliche Verfahren und Brandschutzberatung.

**Magistratische Bezirksämter 12, 20 und 21:** 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.

**Wien Kanal:** Erhalt und Ausbau des Wiener Kanalnetzes; KundInnenservice bei Anschluss, Abflussproblemen und Entsorgung; Überwachung der Altwasserentsorgung von Unternehmen.

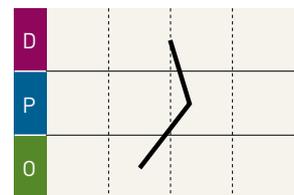
### MA44 Bäder

#### Stärken

Verankerung von Diversitätsagenden in strategischen Organisationspapieren • Thematisierung von Diversitätsagenden bei Leitungstreffen, MitarbeiterInnen-gesprächen und Teamsitzungen • Offenheit gegenüber Vielfalt • Wissen über die KundInnenstruktur anhand bevölkerungsstatistischer Zahlen • Hohe Gewichtung von Diversitätskompetenz im Aufnahmeverfahren • Verstärkte Bemühungen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen

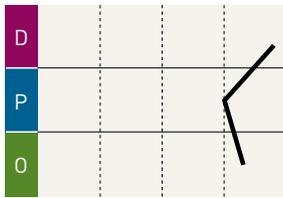
#### Herausforderungen

Systematische Umsetzung des Diversitätsmanagements in allen Organisationsbereichen • Aufbau von strukturellen Verantwortlichkeiten für den Diversitätsbereich • Vertiefende Analyse der KundInnenstruktur • Know-how über Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen • Systematische Erhebung der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen



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

### MA48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark



#### Stärken

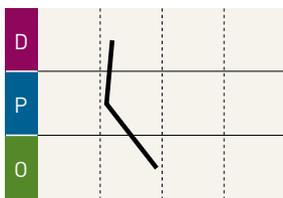
Verankerung der Diversitätsstrategie im Leitbild • Gute Übersicht über die KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse • Umfassende Maßnahmen, um heterogene KundInnengruppen zu erreichen (Mehrsprachigkeit, Pressearbeit mit Communities, Beratungs-/Aufklärungsarbeit in Schulen und Kindergärten, ...)

- Fundiertes Wissen über die Herkunft der MitarbeiterInnen
- Berücksichtigung von Diversitäts-/interkultureller Kompetenz bereits im Auswahlverfahren
- Vielfältige Sprachkompetenzen vorhanden

#### Herausforderungen

Stärkere strukturelle Verankerung der Diversitätsagenda (z. B. durch eine/n Diversitätsbeauftragte/n) • Wirkungsanalyse von zielgruppenorientierten Maßnahmen • Verstärkung von Angeboten zur diversitätsorientierten Weiterbildung

### MA68 Feuerwehr und Katastrophenschutz



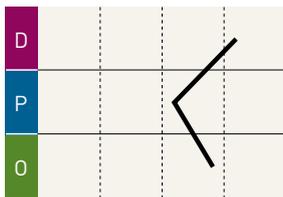
#### Stärken

Hohe Gewichtung von Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren • Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen • Diversitätsstrategie im Leitbild verankert • Starke & aktive Rolle im Kontext der Fluchtbewegungen 2015/2016

#### Herausforderungen

Ausbau der mehrsprachigen Information und Öffentlichkeitsarbeit • Erfassung der vorhandenen Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Analyse von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Etablierung von strukturellen Verantwortlichkeiten für das Diversitätsmanagement

### Magistratisches Bezirksamt MBA 12



#### Stärken

Solide Verankerung von Diversität in Organisationskultur und -entwicklung • Sichtbarmachung der Diversitätsstrategie im Leitbild • Ausgezeichnete Kenntnisse über die KundInnenstruktur • Zielgruppengerechtes Leistungsangebot • Diversitätskompetenz gilt als wichtiges Thema im Personalmanagement • Breites Angebot an Weiterbildungsangeboten im Diversitätsbereich

#### Herausforderungen

Einrichtung von strukturellen Verantwortlichkeiten im Diversitätsbereich • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Führungsfunktionen • Weitergabe der vorhandenen Expertise an andere Bezirksämter

### Magistratisches Bezirksamt MBA 20

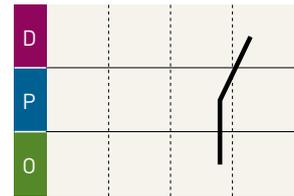
#### Stärken

Hohes Bewusstsein über künftige Herausforderungen im Diversitätsmanagement • Starke Verankerung von Diversität in Organisationskultur und -entwicklung • Gute Kenntnis der KundInnenstruktur • Diversitätsorientierung in der Leistungspalette •

Vermehrter Einsatz von mehrsprachigen Beratungsangeboten • Hohe Gewichtung von Diversitätskompetenzen der MitarbeiterInnen im Auswahlverfahren • Analyse der vorhandenen Sprachkompetenzen

#### Herausforderungen

Aufwertung und/oder Erweiterung von strukturellen Verantwortlichkeiten (bspw. Anbindung an die Personalstelle, Diversitätsreferat o. Ä.) • Systematische Umsetzung der Diversitätsstrategie in allen Organisationsbereichen • Vertieftes Wissen über die Bedürfnisse und die Inanspruchnahme von Angeboten durch MigrantInnen • Ausbau von mehrsprachigen Online-Informationen (ggf. in Zusammenarbeit mit der Stadt Wien) • Weiterer Ausbau von Fremdsprachenkompetenzen in der Belegschaft



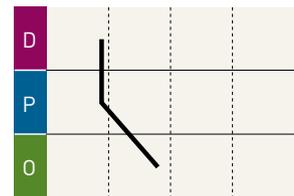
### Magistratisches Bezirksamt MBA 21

#### Stärken

Solide Verankerung von Diversität im Leitbild • Basiskenntnisse über die Zusammensetzung der KundInnenstruktur • Angebot an mehrsprachigen Formularen/ Ausfüllhilfen • Hohe Gewichtung von Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren

#### Herausforderungen

Einrichtung von strukturellen Verantwortlichkeiten im Diversitätsbereich • Verstärkte Thematisierung von Diversitätsthemen in der Organisation • Identifizierung von künftigen Herausforderungen im Diversitätsmanagement und Entwicklung einer gesamthaften Strategie • Systematische Analyse der KundInnenstruktur • Analyse von Bedürfnissen von KundInnen mit Migrationshintergrund und bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Leistungsangebots • Erweiterung von Fremdsprachenkenntnissen in der Belegschaft im Hinblick auf KundInnengruppen mit Migrationshintergrund • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und Ausbau der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen



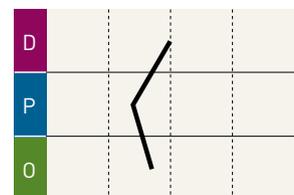
### Wien Kanal

#### Stärken

Diversitätsmanagement als Führungsaufgabe bzw. als Aufgabe der Personalabteilung festgelegt • Klare Anti-Diskriminierungshaltung • Ansätze zu mehrsprachiger Beratung und Information • Umweltprogramme für SchülerInnen – dadurch wird eine große Zahl von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund erreicht • Hohe Gewichtung von Diversitäts- und interkulturellen Kompetenzen im Auswahlverfahren

#### Herausforderungen

Verstärkte Thematisierung von Diversitätsthemen in der Organisation • Ausbau mehrsprachiger Services • Systematische Analyse der KundInnenstruktur • Wirkungsanalysen über Bekanntheit und Inanspruchnahme der Leistungen durch MigrantInnen • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf allen Qualifikations- und Verantwortungsebenen • Erweiterung von Fremdsprachenkenntnissen in der Belegschaft • Forcierung von diversitätsorientierten Weiterbildungsangeboten







## INTEGRATIONSMONITOR: ÖFFENTLICHER RAUM & ZUSAMMENLEBEN

### Kernergebnisse 2016

- Die Wohndichte und die Werte des Indikators für einen „potenziellen Nutzungsdruck“ erhöhten sich fast überall im bebauten Stadtgebiet, so auch am Stadtrand. Dies betrifft hauptsächlich Flächenbezirke, die bisher noch ungenutzte Baulandreserven hatten.
- Das Wachstum der Stadt nimmt auch in den Außenbezirken Wiens zu, und damit „ziehen“ quasi die damit verbundenen Herausforderungen für die Nutzung der öffentlichen Räume mit. Deshalb kommt dem Freiraum in Wien und dessen niederschwelliger Zugänglichkeit eine zunehmende Bedeutung zu.
- Die zeitliche Dimension der Nutzung der öffentlichen Räume ist eine neue Herausforderung für die Stadt. Es verdichten sich die unterschiedlichen Nutzungsphasen, auch bedingt durch neue und flexible Arbeitsformen.
- Zuwanderung (bzw. die Aufnahme von Geflüchteten) wird im Jahr 2016 nach der Arbeitslosigkeit als zweitgrößter Problembereich für Wien wahrgenommen. Eng verbunden mit dieser Wahrnehmung ist die verbreitete Besorgnis sowohl der befragten zugewanderten als auch nicht-zugewanderten Bevölkerung, dass der eigene Lebensstandard sinken könnte (Abstiegsängste).
- Weiterhin mehrheitlich positiv wahrgenommen wird das Zusammenleben der zugewanderten und nicht-zugewanderten Bevölkerung in Wien.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Im öffentlichen Raum spiegeln sich die Herausforderungen der Gesellschaft, die durch Zuwanderung und Bevölkerungswachstum hervorgerufenen Veränderungen und der gesellschaftliche Wandel wider (Verstädterung, Technisierung der Lebenswelt, Flexibilisierung der Arbeitswelt etc.). Das Wachstum in Wien findet nicht überall in gleichem Ausmaß statt. Einzelne Bezirke mit wohlhabender Bevölkerung wachsen kaum. Andere wiederum mit einkommensschwächerer Bevölkerung wachsen überdurchschnittlich stark.

Integration im öffentlichen Raum kann daran gemessen werden, ob er die vielfältigen Nutzungsansprüche der unterschiedlichen Gruppen, die dort aufeinandertreffen, zufriedenstellen kann, und inwieweit ausreichend Alternativ- und Ausweichmöglichkeiten geboten werden, ohne „konträre“ Bedürfnisse zu verdrängen. Will man die Nutzung der und Anforderungen an die öffentlichen Räume beschreiben, bilden soziodemografische Merkmale, Angaben zur Erwerbslosigkeit der BewohnerInnen, Fakten zur Mobilität in der Stadt (zentral/periphär), zur Wohnfläche/Kopf und Ausstattung des Wohnumfelds die zentralen Faktoren.

Die Indikatoren im Integrationsmonitoring beziehen sich einerseits auf den potenziellen Nutzungsdruck, der auf dem öffentlichen Raum lastet, und andererseits auf Forschungen zu Einstellungen und Wahrnehmungen der befragten Bevölkerung von ausgewählten Themenbereichen als Problemen.

## Die Integrationsindikatoren für den öffentlichen Raum und das Zusammenleben

- A. Indikator für einen potenziellen Nutzungsdruck
- B. Einschätzung des Zusammenlebens durch die Wiener Bevölkerung

### A. Indikator für einen potenziellen Nutzungsdruck

Der Indikator für einen potenziellen Nutzungsdruck auf öffentliche Räume bzw. Freiflächen untersucht, wo ein sozialer Nutzungsdruck in der Stadt gegeben ist und wo nicht. D. h. je größer die Anzahl der BewohnerInnen in einem Gebiet ist und je stärker die Menschen dieses nutzen möchten (etwa weil sie viel/flexible Tagesfreizeit besitzen), desto größer ist der potenzielle Druck auf den öffentlichen Raum bzw. die Freiflächen und die Infrastruktur in diesen Gebieten. Damit steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Nutzungskonflikten oder einem Ausweichverhalten kommt. Die Diversität der NutzerInnengruppen sowie der Nutzungsformen der Freiräume sollte im Sinne der Theorie des Sozialraums auch die demografische Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln.<sup>1</sup>

**Öffentliche Räume und Freiflächen als Orte der Teilhabe, Solidarität, kulturellen und gesellschaftlichen Inklusion** sind auch darüber definiert, dass unterschiedliche Interessen zum Ausdruck kommen, öffentlich diskutiert und ein Interessenausgleich verhandelt werden (z. B. Errichtung verkehrsberuhigter Zonen, Parkgestaltung, bauliche Veränderungen uvm.). Außerdem erfüllen sie eine soziale Kompensationsleistung. Deshalb kommt dem öffentlichen Freiraum und dessen niederschwelliger Zugänglichkeit eine besondere Bedeutung zu. Insbesondere für Menschen und Gruppen, die über weniger Wahlmöglichkeiten (z. B. Mobilität in der Freizeitgestaltung) verfügen und ihre Interessen schwer vertreten können, ist die Zugänglichkeit öffentlicher Räume zu sichern. Einige Bevölkerungsgruppen sind auf den öffentlichen Raum in ihrer Wohnumgebung mehr angewiesen als andere. Sie sind stärker auf die Nutzung des öffentlichen Raumes zum Austausch, für die Kommunikation mit Anderen und Erholung angewiesen. Dies betrifft vor allem Kinder und Jugendliche, Erwachsene mit Betreuungspflichten und ältere Menschen.

**Die zeitliche Dimension der Nutzung der öffentlichen Räume ist eine neue Herausforderung für die Stadt:** Durch Änderungen der traditionellen Arbeitsformen kommt es zu einer flexibleren Nutzung der Freiräume zu unterschiedlichen Zeiten. Beispielsweise nutzen vermehrt Menschen den Freiraum als Arbeitsort. Zusätzlich verdichten sich die unterschiedlichen Nutzungsphasen, die bisher eher hintereinander lagen (vormittags PensionistInnen, nachmittags Kinder, abends Jugendliche und berufstätige Erwachsene). In begehrten zentralen Freiräumen führt dies zu einer stetigen „Auslastung“. Auch die Erwartungen der NutzerInnen an die Freiräume, beispielsweise zur Regeneration, nehmen zu.

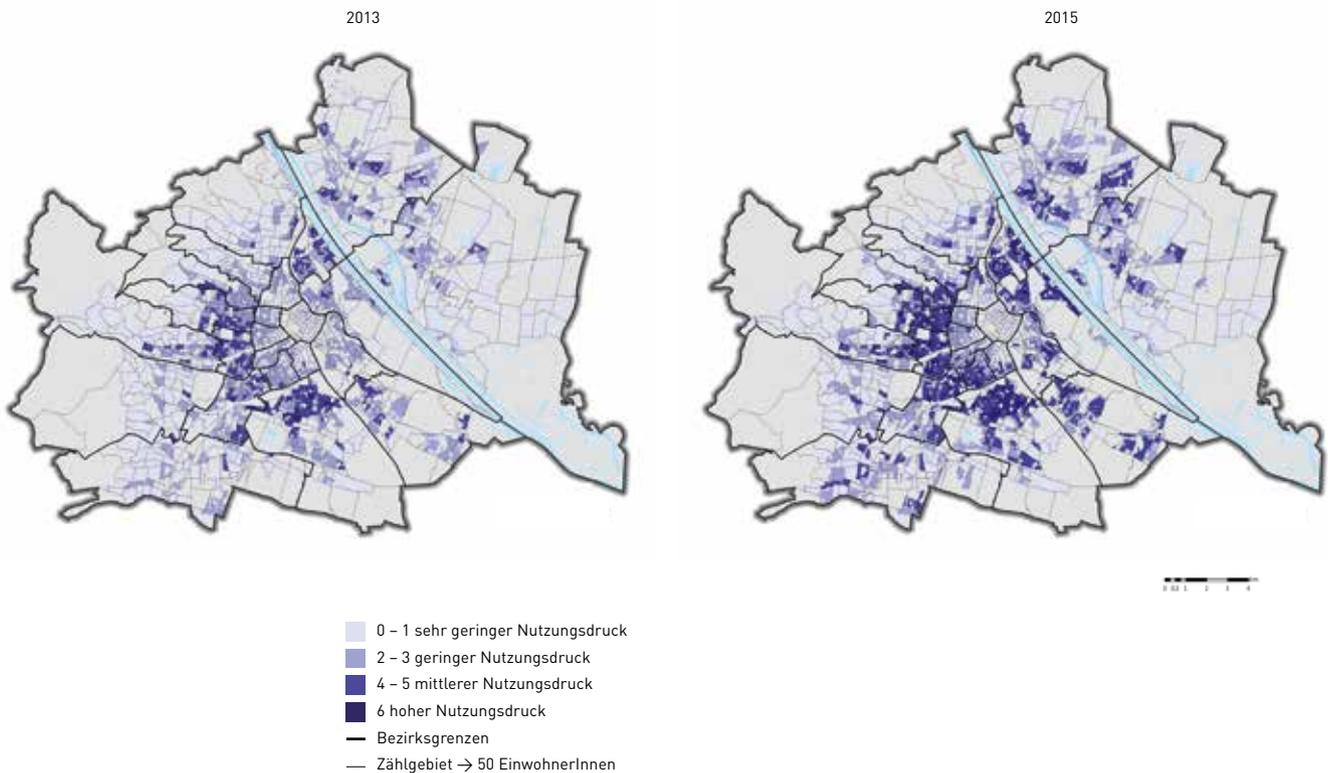
1 Häberlin, Furchtlehner: „Vielfalt im Stadtraum – Öffentlicher Raum als Rückgrat einer bunten Stadt“, in: zoll+, Heft 29, Wien 2/2016

### Wie wird der Indikator „Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum bzw. die Freiflächen“ berechnet?

Für den Indikator „Potenzieller Nutzungsdruck“ wurde die gleiche Methode wie in den vorherigen Monitoren verwendet. Lediglich der Indikator Wohnungskategorien wurde nicht mehr verfolgt, da keine Daten für eine Fortschreibung mehr vorlagen. Für die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit dem 3. Monitor wurden die Daten von 2012 bereinigt.

- Analysiert wird, inwieweit es zu räumlichen Konzentrationen bei der EinwohnerInnen-dichte (in Einw./ha) generell, dem jeweiligen Anteil von Arbeitslosen (in % der Beschäftigten) sowie dem Anteil der EmpfängerInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung (in % der GesamtbewohnerInnen) kommt.
- Diese Einzelindikatoren werden durch räumliche Überlagerung zusammengeführt.
- Aus der Verknüpfung der verwendeten Merkmale überdurchschnittlich hohe EinwohnerInnen-dichte, überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote sowie Anteil der BezieherInnen einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) wird der potenzielle Nutzungsdruck auf die öffentlichen Freiflächen errechnet.

### Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum bzw. die Freiflächen im Vergleich 2013 und 2015 (Abb. 1)



## Der potenzielle Nutzungsdruck erhöhte sich und betrifft vor allem größere zusammenhängende Zählgebiete in Wien.

Die in den bisherigen Jahren im Wiener Integrationsmonitor identifizierten Gebiete mit „mittlerem und hohem Nutzungsdruck“ verdichteten sich weiter. Dadurch erhöhte sich der Nutzungsdruck. Bei diesen Gebieten handelt es sich um größere zusammenhängende Zählgebiete, weshalb hier besonders die Freiraumsituation im Auge zu behalten ist.

Die Anzahl der Zählgebiete mit der Kategorie „sehr geringer“ sowie „geringer Nutzungsdruck“ hat insbesondere am Stadtrand zugenommen. Der Wechsel von „kein“ zu „sehr geringem Nutzungsdruck“ dürfte hauptsächlich auf Neubebauungen (bisher un bebauter Flächen) und den Indikator BewohnerInnen dichte zurückzuführen sein. Die allgemeine städtische (Innen-)Verdichtung im erschlossenen Siedlungsgebiet mit Verkehrs- und Infrastruktur ist zu begrüßen, solange damit Maßnahmen zur Sicherung der Freiräume einhergehen.

Da der Indikator wesentliche sozioökonomische Merkmale beinhaltet (BMS-Bezug, Erwerbslosigkeit) zeigt die Karte auch, dass das Wachsen von Armut „nach außen“, also in die Außenbezirke, zunimmt. Ob die (ehem.) BewohnerInnen der Innenbezirke verdrängt wurden, ist nicht direkt nachweisbar. Doch die Wohnkosten in zentralen Lagen steigen in Summe merklich, und die BewohnerInnen Wiens sind ökonomisch und sozial in Bewegung.

## B. Einschätzung des Zusammenlebens durch die Wiener Bevölkerung

Umfragen und die dazu stattfindenden politischen und medialen Debatten beeinflussen die subjektiven Wahrnehmungen der Menschen stark und korrespondieren nur teilweise mit den Fakten und Realitäten.

Das Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) führte im Auftrag der Stadt Wien (MA 18 und MA 17) 2015/2016 erneut eine repräsentative Befragung der Wiener Bevölkerung zum Thema „Zusammenleben unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in Wien“ durch. Befragt wurden in Form telefonischer Interviews 1.000 Personen ab 16 Jahren im Zeitraum Dezember 2015 bis Anfang Februar 2016. Dieser Zeitraum war besonders von der Ankunft und Aufnahme zahlreicher geflüchteter Menschen in Wien geprägt.

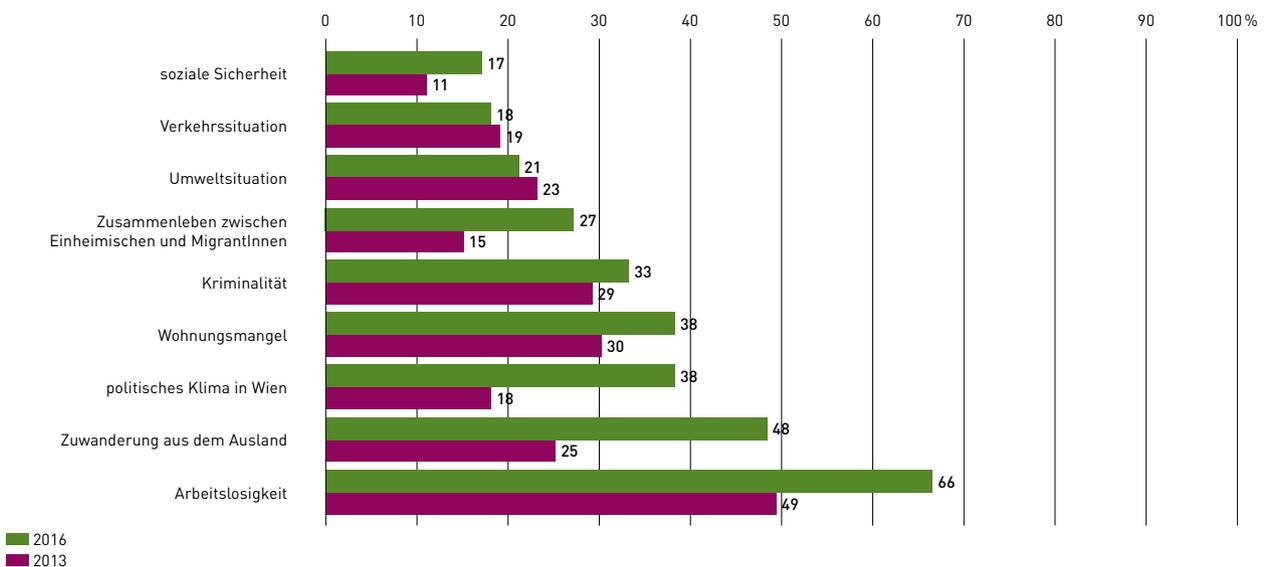
Teile des Fragenprogramms werden seit fast 20 Jahren konstant gehalten<sup>2</sup>, wodurch sich Einstellungsentwicklungen im Zeitverlauf genau messen lassen. Im Zuge der letzten Befragung wurden einige Fragen adaptiert bzw. in Bezug auf die Flüchtlingsthematik aktualisiert. Abgefragt wurden weiters u. a. Kontakte und Einstellungen zur zugewanderten Wohnbevölkerung, Wahrnehmung und Akzeptanz fremder Kulturmuster, Akzeptanz von Integrations- und Diversitätsmaßnahmen und Fragen zum Zusammenleben.

2 Die Befragung wird in regelmäßigen Abständen bereits seit 1989 durchgeführt.

Einer der insgesamt zehn Schwerpunkte der Befragung ist „Angenommene Problembereiche für Wien“ („sehr großes Problem“ in %). Die Befragten sollten zu einer Reihe von Themenbereichen angeben, ob sie diese in Bezug auf Wien für ein großes, ein mittelmäßiges oder kaum ein Problem halten. Neben den in den vorangegangenen Befragungswellen erhobenen Themen wurden die aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen und Asylsuchenden in Wien in diese Fragestellung einbezogen.

In **Abb. 2** werden die Ergebnisse der Befragungen 2016 und 2013 derjenigen Interviewten verglichen, die die Themenbereiche als sehr großes Problem erachteten. Die Gegenüberstellung der (grünen und magentafarbenen Balken) zeigt die Verschiebung in der Reihung, was 2013 bzw. 2016 als größtes Problem wahrgenommen wurde.

**Als „sehr großes Problem“ wahrgenommene Bereiche:  
Befragungsergebnisse der Erhebungen 2013 und 2016 im Vergleich (Abb. 2)**



Quelle: „Zusammenleben Monitoring 2013 – 2016“, Stadt Wien, MA 17, MA 18, 2016.

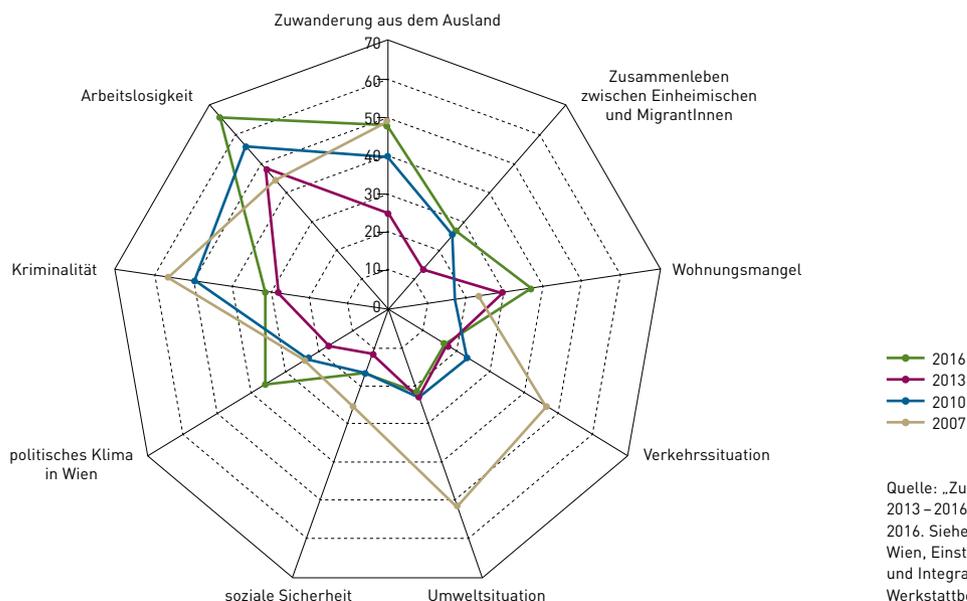
Die „hohe Arbeitslosigkeit“ wird von zwei Dritteln der befragten WienerInnen als sehr problematisch erachtet. An zweiter Stelle folgt die „Zuwanderung aus dem Ausland“ bzw. die „Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen“. Jeweils rund die Hälfte der Befragten sieht darin einen großen Problembereich für Wien. Mit schon deutlichem Abstand folgen das „politische Klima in Wien“ und der „Wohnungsmangel“ (jeweils 38%). Ein Drittel der Bevölkerung empfindet die „Kriminalität“ und rund ein Viertel „das Zusammenleben zwischen den hier lebenden Menschen mit und ohne Migrationshintergrund“ als sehr problematisch. Demgegenüber vergleichsweise gering sind die diesbezüglichen Nennungsanteile in Bezug auf die „Umwelt- und Verkehrssituation“ in der Stadt sowie auf die „soziale Sicherheit bzw. Absicherung in Wien“ (17–21%)<sup>3</sup>.

3 Zusammenleben-Monitoring Wien 2016, Institut für Empirische Sozialforschung (IFES).

Gegenüber der Erhebung aus dem Jahr 2013 werden aus Sicht der Bevölkerung neben der Arbeitslosigkeit vor allem die Zuwanderung aus dem Ausland und das politische Klima in Wien sowie das Zusammenleben unterschiedlicher Ethnien in der Stadt als zunehmend problematisch eingestuft. Bei allen übrigen Themenbereichen halten sich die Wahrnehmungsveränderungen in eher engen Grenzen. Wie die **Abb. 2** veranschaulicht, ist die Einschätzung bei allen abgefragten Themenbereichen mit Ausnahme der Verkehrs- und Umweltsituation als „große Probleme“ höher geworden. Die Einschätzung des „Zusammenlebens zwischen Einheimischen und MigrantInnen“ (so lautete die Abfrage im Original) als Problem, welches 2013 einen Tiefstwert auf der Skala hatte, ist wieder gestiegen. Es befand sich 2016 dennoch in der unteren Hälfte aller abgefragten Themen und wurde als halb so problematisch wie das größte genannte Problem, die Arbeitslosigkeit, eingeschätzt. Die Einschätzung von drohender „Arbeitslosigkeit“ ist noch immer das wichtigste Problem für die Befragten. War noch 2013 der „Wohnungsmangel“ im Umfrageergebnis auf Platz 2, ist es nun die „Zuwanderung aus dem Ausland“ (Fluchtmigration 2015/2016). Dies ist übrigens auch der größte Unterschied in den Umfrageergebnissen zwischen 2016 und 2013. Die Säule zur Thematik „soziale Sicherheit“ als Problem zeigt sich weiterhin als die niedrigste unter allen abgefragten Themen, auch wenn die Werte in den letzten drei Jahren angestiegen sind.

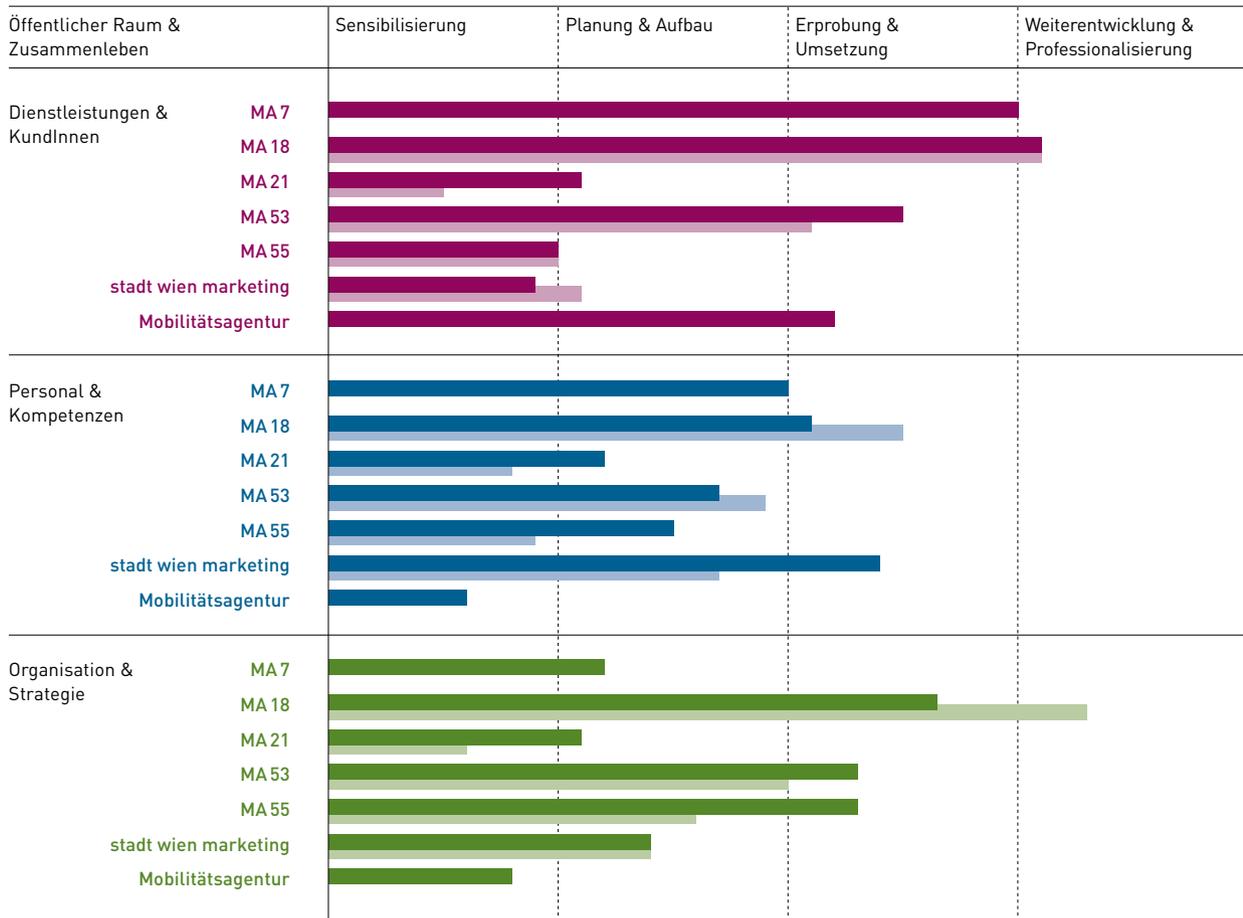
Bezieht man auch die Ergebnisse der Erhebungen von 2007 und 2010 mit ein (**Abb. 3**), dann lag die Kriminalität, die 2010 für die WienerInnen noch auf Platz 2 lag, 2016 auf dem 5. Platz der Problemwahrnehmung. Die Befragungsergebnisse von vier Erhebungen seit 2007 zur Wahrnehmung von „Problembereichen in Wien“ sind hier abgebildet und veranschaulichen die Verschiebung von Wahrnehmungen im Zeitverlauf.

### Wahrnehmung der „Problembereiche“ in Wien im Vergleich 2007–2010–2013–2016 (Abb. 3)



# DIVERSITÄTSMONITOR: ÖFFENTLICHER RAUM & ZUSAMMENLEBEN

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



■ ■ ■ Stand 2016  
■ ■ ■ Stand 2013

### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld öffentlicher Raum & Zusammenleben

- In Summe zeigt sich wenig Dynamik im Diversitätsmanagement – quer über alle Einrichtungen ist das Gesamtergebnis durchschnittlich.
- Dahinter stehen weit fortgeschrittene Bereiche ebenso wie schwache Ausprägungen im Diversitätsmanagement.
- Wie auch in den vergangenen Jahren erreicht die MA 18 (Stadtplanung und Stadtentwicklung) die besten Werte.
- Eine Problematik der letzten Jahre setzt sich fort: Bei strategisch agierenden Abteilungen bleibt der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund niedrig.
- Detaillierte Analysen zum Zugang zu Leistungen und Produkten für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen bleiben die Ausnahme.

Die Qualität des Zusammenlebens und das soziale Klima in Wien werden durch viele unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Dazu gehören die Wirtschafts und Arbeitsmarktlage, die Wohnsituation, aber auch, wie Zugänge zu öffentlichen Leistungen und die Nutzung des öffentlichen Raumes wahrgenommen werden oder wie etwa herrschende Vorstellungen zum Zusammenleben in politischen und medialen Diskursen konstruiert werden. Es geht also darum, inwieweit moderne Stadtgesellschaften jenes Selbstverständnis und jene Offenheit aufbringen, die notwendig sind, um mit Pluralität und Vielfalt an Lebensstilen, Einstellungen und Herkünften und damit einhergehenden Reibungspunkten umgehen zu können. Wie sich die Stadt und ihre Einrichtungen präsentieren, gehört ebenfalls zu den maßgeblichen Faktoren. Das Handlungsfeld beleuchtet vor diesem Hintergrund einerseits Aktivitäten in den Bereichen Partizipation, Kommunikation und Marketing, und andererseits wird auf die Aspekte Planung – insbesondere die Planung von öffentlichen Räumen –, Kunst- und Kulturförderung sowie BürgerInnenservices Bezug genommen. Auch wenn es sich hierbei um heterogene Themenbereiche handelt, beeinflusst die Art und Weise ihrer Umsetzung maßgeblich das Alltagsleben und die Lebensqualität der WienerInnen.

### Durchschnittliche Gesamtergebnisse

Betrachtet man das Ergebnis quer über alle analysierten Einrichtungen, entsteht das Bild eines Diversitätsmanagements, bei dem weit fortgeschrittene Bereiche ebenso sichtbar sind wie schwache Ausprägungen des Diversitätsansatzes. Wie schon in den letzten Jahren erreicht die für strategische Agenden der Stadtplanung und Stadtentwicklung verantwortliche **MA 18** die besten Werte. Ihre strategisch orientierte Arbeit berücksichtigt die bzw. orientiert sich an der realen Diversität der Stadtgesellschaft und der sich daraus ergebenden Fragestellungen und Aufgaben für eine zukunftsorientierte Stadtentwicklung und Planung. In den zentralen Strategiedokumenten und Planungsgrundlagen der Abteilung spielen Diversitätsaspekte eine wichtige Rolle.

Partizipation ist ein wichtiger Aspekt solch einer zukunftsorientierten Planung – bei der Stadt Wien wird dieser Themenkomplex u. a. von der **MA 21** bearbeitet, die neben ihrer zentralen Rolle bei Stadtteilplanung und Flächenwidmung mit der Stabstelle BürgerInnenbeteiligung und Kommunikation eine bedeutende Akteurin bei der Information und Einbeziehung der BürgerInnen ist. Über Sozialraumanalysen, mehrsprachige Information und niederschwellige Formate versucht die MA 21, Prozesse, Methoden und Diskurse zur Stadtentwicklung einem möglichst breiten Bevölkerungsteil zugänglich zu machen. In der Partizipationspraxis zeigt sich vielfach, dass die Einbeziehung verschiedener Gruppen unterschiedlich gut gelingt. Menschen mit geringer formaler Bildung, geringem Einkommen oder Migrationshintergrund sind unterrepräsentiert. Umso wichtiger ist es, die Beteiligung unterschiedlicher Gruppen und Bedarfslagen systematisch zu analysieren, um darauf aufbauend entsprechende Mobilisierungsstrategien zu konzipieren. Diese systematische Analyse fehlt allerdings noch – dadurch können aktuell die Erfolge bzw. Misserfolge im Partizipationsmanagement in diversitätspolitischer Hinsicht nur unzureichend eingeschätzt werden.

### Geringe Diversität im Personalbereich

Während sich das Niveau des Diversitätsmanagements auf Ebene der Leistungserbringung in den beiden Planungsabteilungen unterscheidet, ähneln sich die Einrichtungen im Hinblick auf eine herkunftsmäßig homogene MitarbeiterInnenschaft. Der Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und/oder Sprachkompetenzen in wichtigen Herkunftssprachen bleibt gering. Damit wiederholt sich ein Muster, das sich auch in anderen strategisch-steuernden Einrichtungen mit eher geringem KundInnenkontakt zeigt. Es gelingt nur unzureichend, die herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen zu erhöhen – mehr Aufmerksamkeit für eine diversitätsorientierte Personalpolitik ist daher gefragt, können doch gerade auch strategisch agierende Einrichtungen von herkunftsmäßiger Vielfalt und dem damit verbundenen Erfahrungswissen sowie etwaigen interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen profitieren.

Ein geringer Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ist auch bei der **MA53** (Presse- und Informationsdienst), die eine Schlüsselposition in der städtischen Kommunikation innehat, sichtbar. Auch hier ist das Diversitätsmanagement im Dienstleistungsbereich deutlich weiterentwickelt. So gehören Mehrsprachigkeit und zielgruppenorientierte Kommunikation zum Standardrepertoire. Im Kontext der Fluchtmigration 2015/2016 kam es darüber hinaus zu einer bedarfsorientierten Erweiterung der Leistungspalette. So hat die MA53 zum Beispiel Plakate, Flugblätter und Piktogramme erstellt, die in Bahnhöfen und Notquartieren genutzt wurden. Die [wien.at](http://wien.at) live App wurde um Echtzeitinformationen erweitert, damit sich WienerInnen unmittelbar darüber informieren konnten, wo und wie Geflüchteten geholfen werden kann.

Viel mit Kommunikation und Information hat auch die Arbeit der **Mobilitätsagentur** zu tun, geht es doch zu einem Gutteil darum, Menschen für nachhaltige Mobilitätsformen zu begeistern. Die Mobilitätsagentur versucht aktuell insbesondere jene Gruppen der Stadtgesellschaft anzusprechen, die bereits eine Affinität zu nachhaltiger urbaner Fortbewegung haben. Dieser Zugang stellt eine gute Kosten-Nutzen-Relation von Maßnahmen sicher. In Zukunft erscheint es allerdings angebracht, den Fokus auch auf weitere Gruppen zu erweitern, die nachhaltigen Mobilitätslösungen noch skeptisch oder ablehnend gegenüberstehen, um so einer weiteren Polarisierung rund um Mobilitätsthemen entgegenzuwirken.

### Kunst, Kultur und Veranstaltungen in der Einwanderungsstadt

Die Diversität der Stadtgesellschaft findet ihren Ausdruck auch im Kunst- und Kulturleben, gleichzeitig sollen Kunst und Kultur zu Reflexion über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Einwanderungsstadt beitragen. Mit der **MA7** (Kulturabteilung) verfügt die Stadt Wien über eine Einrichtung, die eine wesentliche Rolle bei der Förderung des Wiener Kulturlebens spielt. Mit einem eigenen Referat „Stadtteilkultur und Interkulturalität“ versucht man, Kompetenzen einerseits zu bündeln, andererseits besteht das Bemühen, Kunst und Kultur von MigrantInnen als integralen Bestandteil von Programmen und Leistungen zu verstehen. Das drückt sich u. a. darin aus, dass verstärkt Projekte rund um die Thematik Flucht und Asyl in den Fokus gerückt wurden.

Während die MA7 also eine zentrale AkteurIn für den Wiener Kulturbetrieb ist, steht die **stadt wien marketing gmbh** an vorderster Stelle bei der Veranstaltungsorganisation und beim Veranstaltungsmanagement in Wien. Neben der Organisation von eigenen Events (z. B. Filmfestival am Rathausplatz, Silversterpfad etc.) werden andere VeranstalterInnen unterstützt. Um mit diesem Programm die gesamte Stadtgesellschaft zu erreichen, werden bereits einige diversitätsorientierte Maßnahmen umgesetzt (z. B. die systematische Bewerbung von Veranstaltungen in Medien der Herkunftsgruppen). Es fehlen allerdings Einschätzungen zur Nachfrage und Teilnahme an den unterschiedlichen Events. Dadurch ist es nicht möglich, etwaige Unterrepräsentationen bestimmter Gruppen zu erkennen und gegebenenfalls gegenzusteuern. Handlungsanleitend für die diversitätsorientierte Weiterentwicklung des Veranstaltungsportfolios sollten jedenfalls zwei Fragestellungen sein: 1) Inwieweit wird das Veranstaltungsportfolio den vielfältigen Bedürfnissen und Interessenlagen einer diversen Stadtgesellschaft gerecht? und 2) Inwieweit wird die Vielfalt der Stadt durch die Veranstaltungen sicht- und erlebbar?

### Neue Rahmenbedingungen für das Bürgerservice

Der **Bürgerdienst der Stadt Wien (MA55)** wurde Ende 2016 aufgelöst und in die neu geschaffene Organisation „Sofortmaßnahmen und Stadtservice“ eingegliedert. Die Funktion als wichtige (Erst-)Anlaufstelle für BürgerInnen wird auch in der neuen Organisationsform bestehen bleiben und damit auch eine Top-Platzierung, was KundInnenkontakte betrifft – rund 2,5 Millionen KundInnenkontakte waren es im Jahr 2016. Gemessen an dieser Rolle und der Tatsache, dass sich die Wohnbevölkerung durch Migration laufend verändert, kam es bis dato allerdings nur ansatzweise zu einer diversitätsgerechten Ausgestaltung der Leistungen. Positiv ist jedenfalls das breite Sprachangebot bei Beratungsleistungen – die damit verbundenen Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen sind eine wichtige Ressource für die Forcierung des Diversitätsmanagements in der neuen Organisation.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 7 Kultur:** Fördert durch Subventionen und Veranstaltungen Kultur und Wissenschaft in der Stadt. Über die Auslandskultur-Aktivitäten wird das kulturelle Leben über die Grenzen Österreichs hinaus vermittelt.

**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 sowie den öffentlichen Raum.

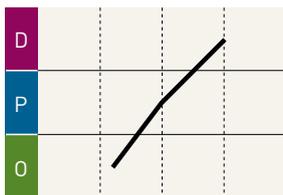
**MA 21 Stadtteilplanung und Flächennutzung:** Zuständig für Flächenwidmungs- und Bebauungsplanung und damit zusammenhängende BürgerInnenbeteiligungsprozesse.

**MA 53 Presse- und Informationsdienst:** Verantwortlich für die Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt und der Website „wien.at“, Produktion und Vertrieb öffentlichkeitswirksamer Publikationen, Planung und Durchführung von Werbe- und PR-Maßnahmen sowie Pflege von Medienkontakten.

**MA 55 Bürgerdienst** (seit 1.1.2017 in das Stadtservice Wien integriert): 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 VeranstalterInnen.

**Mobilitätsagentur Wien:** Mittels Kampagnen, Veranstaltungen und Service-Angeboten schafft die Mobilitätsagentur Bewusstsein und Öffentlichkeit für das Zu-Fuß-Gehen und das Radfahren.



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

### MA 7 Kultur

#### Stärken

Guter Überblick über die KundInnenstruktur • Maßnahmen, um möglichst viele KundInnenengruppen/KünstlerInnen zu erreichen • Bedarfsorientierte Erweiterung des Leistungsportfolios im Kontext der Flucht- und Asylmigration • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen in Anforderungsprofilen und im Auswahlverfahren • Genauer Blick auf die Herkunft der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Umfassende Analyse der Anforderungen im Diversitätsmanagement bspw. über einen Leitbildprozess • Systematische Wirkungsanalysen von zielgruppenorientierten Maßnahmen • Steigerung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen

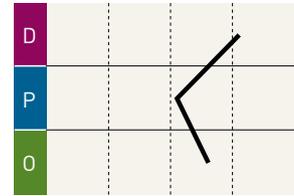
## MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung

### Stärken

Diversitätsagenden werden in den Strategien und Konzepten der Abteilung umfassend berücksichtigt • Generell: Blick für die Diversität der Wiener Bevölkerung als Ausgangspunkt für die strategisch orientierte Arbeit der Abteilung • Gute Kenntnis der KundInnenstruktur • Überblick über die Herkunft und Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Bemühungen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen • Steigerung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen in höherwertigen Positionen

### Herausforderungen

Verankerung von Diversitätsthemen in der Organisationsstruktur • Berücksichtigung von Diversitätskompetenz in Auswahlverfahren • Erweiterung der Sprachenvielfalt der MitarbeiterInnen • Förderung von diversitätsorientierter Weiterbildung



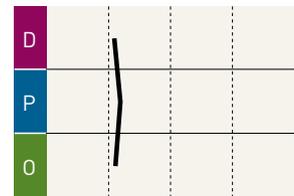
## MA21 Stadtteilplanung und Flächennutzung

### Stärken

Diversitätsmanagement als Aufgabe der Abteilungsleitung • Thematisierung von Diversitätsagenden im Leitbild geplant • Nutzung von Sozialraumanalysen für Know-how über die KundInnenstruktur • Mehrsprachiges Informationsmaterial • Überblick über Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Diversitätsorientierte Fortbildung im Fokus

### Herausforderungen

Präzisierung künftiger Herausforderungen im Hinblick auf demografische Entwicklungen und Diversität • Überblick über KundInnenstruktur und Einschätzungen zu etwaigen spezifischen Bedürfnissen von KundInnen mit Migrationshintergrund • Aufbau und Ausweitung der diversitätsorientierten Leistungspalette • Bedarfsorientierter Einsatz vorhandener Sprachkompetenzen • Erhöhung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen



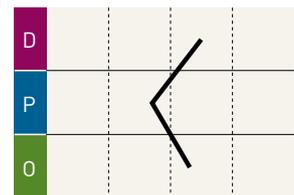
## MA53 Presse- und Informationsdienst

### Stärken

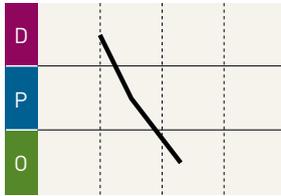
Solide strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden • Thematisierung von Diversitätsaspekten im Leitbild • Mehrsprachigkeit und zielgruppenorientierte Kommunikation • Bedarfsorientierte Erweiterung der Leistungspalette im Kontext der Asylmigration • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen im Auswahlverfahren

### Herausforderungen

Vertiefende Analysen zum Mediennutzungsverhalten von WienerInnen mit Migrationshintergrund, Analysen zu spezifischen Informationsbedürfnissen, Erwartungshaltungen etc. • Verstärkung von Maßnahmen zur Gewinnung der MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung • Übersicht über die Herkunft der MitarbeiterInnen • Erhöhung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen



### MA 55 Bürgerdienst



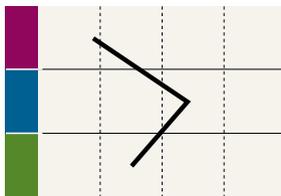
#### Stärken

Verankerung von Diversitätsthemen in relevanten Strategiepapieren • Einrichtung der Funktion eines/r Diversitätsbeauftragten • Hohe Präsenz von Diversitätsthemen im Organisationsalltag • Wissen über die KundInnenstruktur • Mehrsprachige Beratungsangebote • Umfangreiche Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Hohe Gewichtung von interkulturellen Kompetenzen in Anforderungsprofilen

#### Herausforderungen

Systematische Analyse der vielfältigen KundInnenbedürfnisse • Wirkungsanalyse der Leistungsanspruchnahme • Verbesserung der Kommunikation mittels mehrsprachiger Infoblätter, Webauftritt u. Ä. • Erweiterung des diversitätsorientierten Weiterbildungsangebotes • Fokus auf innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

### stadt wien marketing



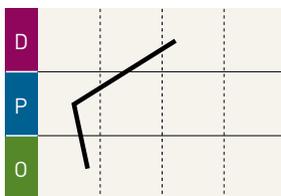
#### Stärken

Diversitätsfragen sind im Organisationsalltag präsent • Stabile organisatorische Verankerung von Diversitätsmanagement • Mehrsprachige Angebote • Bewerbung von Veranstaltungen in Medien von Herkunftsgruppen • Diversitätskompetenzen als Bestandteil von Anforderungsprofilen • Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Umsetzung eines Strategie- oder Leitbildprozesses, um Ziele und Herausforderungen im Diversitätsmanagement zu präzisieren • Genauer Überblick über Nachfrage durch WienerInnen mit Migrationshintergrund • Tiefergehende Analyse von etwaigen Bedürfnissen von KundInnen mit Migrationshintergrund

### Mobilitätsagentur Wien



#### Stärken

Präsenz von Diversitätsagenden im Organisationsalltag • Entwicklung einer diversitätsorientierten/zielgruppenorientierten Leistungspalette • Mehrsprachige Kommunikation • Diversitätskompetenzen als Bestandteil von Anforderungsprofilen

#### Herausforderungen

Strukturelle Verankerung des Diversitätsmanagements (bswp. durch Diversitätsverantwortliche) • Leitbildprozess zur Klärung grundsätzlicher Fragestellungen im Diversitätsmanagement • Systematische Analyse der KundInnenstruktur und von etwaigen Bedürfnissen von WienerInnen mit Migrationshintergrund • Ermöglichung von diversitätsorientierter Fortbildung







## ERGEBNISSE UND „BEST PRACTICES“ IM ÜBERBLICK

Seit über zehn Jahren wird in der Stadt Wien eine am Diversitätsgedanken orientierte Politik umgesetzt. Heute ist das Diversitätsmanagement weithin etabliert und Leitprinzip der Organisationsentwicklung. Im Laufe dieser zehn Jahre ist es gelungen, die Anzahl der Abteilungen, die sich am Diversitätsmonitoring beteiligen, kontinuierlich zu erhöhen. Die überwiegende Mehrheit der Abteilungen nimmt wiederholt am Monitoring teil. 2016 sind fünf Abteilungen neu hinzugekommen. Diese geringfügige Veränderung der Zusammensetzung der teilnehmenden Einrichtungen muss bei der Interpretation der Gesamtergebnisse berücksichtigt werden. Die Resultate sind zwar mehrheitlich unmittelbar vergleichbar, partiell wird das Gesamtbild durch ein verändertes Sample allerdings beeinflusst.

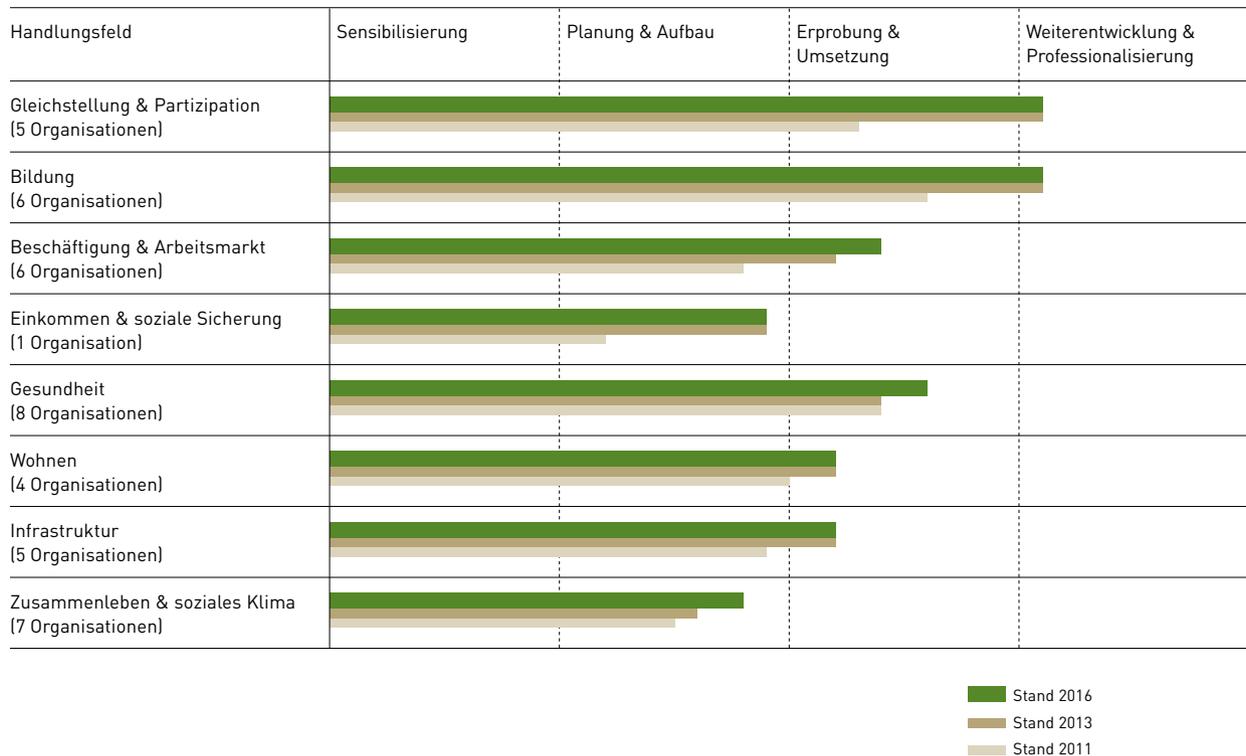
In Summe lässt sich jedenfalls eine kontinuierlich positive Entwicklung bei der Implementierung des Diversitätsmanagements feststellen, die sich u. a. in folgenden Ergebnissen ausdrückt:

- 18,5% der analysierten Einrichtungen erreichen in allen drei Analysedimensionen (Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenzen, Organisation & Strategie) die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (2011: 8%, 2013: 17%).
- 51 % erreichen zumindest in einer der drei Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (2011: 39%, 2013: 43%).

In den Bereichen Gleichstellung & Partizipation und Bildung wurden die besten Gesamtergebnisse erzielt. Mit einigem Abstand folgt der Gesundheitsbereich – hier streuen die Ergebnisse zwischen den Einrichtungen mehr, mit entsprechend negativen Konsequenzen für die Gesamtbewertung.

- Während in den fünf Handlungsfeldern Gleichstellung & Partizipation, Bildung, Einkommen & soziale Sicherheit, Wohnen und Infrastruktur im Durchschnitt die Gesamtwerte stagnieren, gibt es in den Handlungsfeldern Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Gesundheit und Zusammenleben & soziales Klima zum Teil sichtbare Verbesserungen.
- Diese Entwicklung verweist auf die grundsätzliche positive Dynamik im Diversitätsmanagement und auf eine – gesamthaft betrachtet – sehr solide Verankerung der Diversitätsagenden. Allerdings ist – wie bereits erwähnt – in Betracht zu ziehen, dass sich das Sample der teilnehmenden Einrichtungen leicht verändert hat.

Stand des Diversitätsmanagements in den acht Handlungsfeldern 2011, 2013 und 2016  
(Abb. 1)



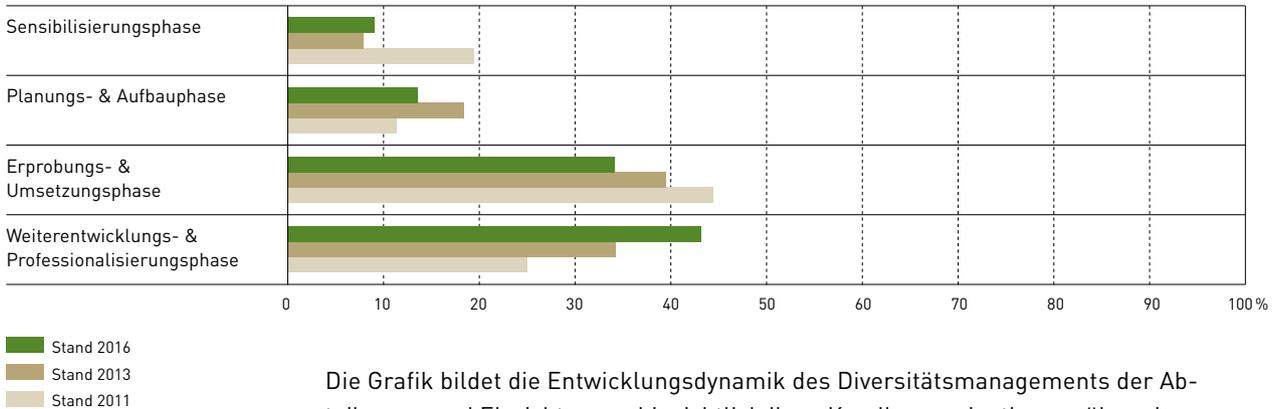
Quer über alle Handlungsfelder können folgende Entwicklungsmuster beobachtet werden:

1. Gerade bei einem bereits vorhandenen hohen Niveau im Diversitätsmanagement sind besondere Anstrengungen nötig, um weitere Fortschritte realisieren zu können.
2. Die Entwicklung bei der Implementierung des Diversitätsmanagements und bei dessen Umsetzung verläuft nicht linear. Während acht Einrichtungen in zumindest einer Analysedimension den Sprung von der Erprobungs- und Umsetzungsphase (3. Phase) in die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (4. Phase) schafften, rutschten immerhin drei Einrichtungen von der vierten in die dritte Phase zurück.
3. Einrichtungen, die ihr Diversitätsmanagement noch nicht weit entwickelt und professionalisiert haben, machen vielfach nur wenig Fortschritte.
4. Ein Ergebnis, das bereits in den vergangenen Jahren sichtbar war, wiederholt sich: In der Analysedimension Personal & Kompetenzen werden in der Mehrzahl schlechtere Ergebnisse erzielt – in sieben von acht Handlungsfeldern werden im Personalbereich die schwächsten Durchschnittswerte erreicht.

## Ergebnisse für die drei Analysedimensionen

### Dienstleistungen & Kundinnen – Stadt Wien als diversitätsorientierte Dienstleisterin

Anzahl der Abteilungen in % pro Entwicklungsphase 2011, 2013 und 2016 (Abb. 2)



Die Grafik bildet die Entwicklungsdynamik des Diversitätsmanagements der Abteilungen und Einrichtungen hinsichtlich ihrer KundInnenorientierung über einen Untersuchungszeitraum von sieben Jahren ab. Mit 43,2% in der Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase 2016 wird insgesamt der höchste Wert erzielt. Diese dynamische Entwicklung kann als eine Erfolgsgeschichte bezeichnet werden, worauf alle beteiligten Einrichtungen und die Stadt stolz sein können.

#### Worum geht's?

- um einen Überblick und Know-how zur Entwicklung der KundInnenstruktur
- um Wissen über KundInnenbedürfnisse
- um eine diversitätsorientierte Leistungspalette
- um KundInnenkommunikation (Mehrsprachigkeit, Sensibilität etc.)
- um valide Einschätzungen zur Wirkung von zielgruppenorientierten Maßnahmen

Für die BürgerInnen wird die Diversitätsorientierung der Abteilungen und Einrichtungen vor allem in deren Dienstleistungserbringung deutlich sicht- und spürbar. Wie die Stadt Wien und ihre Einrichtungen der Bevölkerung gegenüberreten und in welchem Ausmaß gleichstellungspolitische Ziele setzungen umgesetzt werden, prägt die Servicequalität der öffentlichen Hand sowie die Lebensqualität in Wien.

**Herkunft der KundInnen nur teilweise bekannt.** Basis für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Leistungen ist Wissen über KundInnenstrukturen. Während über 90% der Einrichtungen angeben, ihre KundInnenstruktur im Hinblick auf Gender und Alter gut einschätzen zu können, wissen jedoch 40% wenig über die Herkunft ihrer KundInnen. Dieses Nicht-Wissen erschwert eine bedarfsorientierte Adaption und Weiterentwicklungen von Services und Leistungen.

**Steigender Anteil von KundInnen mit Migrationshintergrund.** Diejenigen Abteilungen und Einrichtungen, die über Wissen bezüglich ihrer KundInnenstruktur verfügen und auch den Anteil der KundInnen ausländischer Herkunft kennen (bspw. über die Erfassung der Staatsbürgerschaft, die Erfassung des Geburtslandes), nehmen auch die wachsende Diversität der Stadtgesellschaft wahr. Knapp zwei Drittel der Einrichtungen geben an, dass sich der Anteil von KundInnen mit Migrationshintergrund erhöht hat.

**KundInnenbedürfnisse werden analysiert.** Die Analyse von KundInnenbedürfnissen erfolgt auf unterschiedliche Art und Weise: 67 % der Einrichtungen nutzen dafür das Beschwerdemanagement, 44 % das Feedback von MitarbeiterInnen im KundInnenkontakt, und 40 % führen Befragungen von KundInnen durch. Im Hinblick auf KundInnen mit Migrationshintergrund werden von 47 % der Einrichtungen spezifische Bedürfnisse von Frauen, von Männern (40 %), Jugendlichen (31 %) und von älteren Personen (29 %) festgestellt.

**Mehrsprachige Beratung ist verbreitet.** 20 % der Einrichtungen bieten systematisch und 64 % zumindest fallweise mehrsprachige Beratung an. Nur mehr 16 % der Einrichtungen geben an, gar keine mehrsprachige Beratung anzubieten (2013 waren es noch 22 %). Mit den KundInnen kommunizieren die Abteilungen in vielen Sprachen. Häufig vertreten sind Englisch (62 %), Türkisch (53 %), Französisch (53 %), Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (51 %), Arabisch (42 %), Polnisch (42 %) und Russisch (40 %).

**Seltener gibt es mehrsprachiges Informationsmaterial.** Deutlich weniger Einrichtungen nutzen hingegen mehrsprachiges Informationsmaterial oder mehrsprachige Websites. Jedoch haben 58 % der Einrichtungen einen mehrsprachigen Webauftritt.

**Heterogene Bedürfnisse werden in der Leistungserbringung vielfach berücksichtigt.** Generell gilt, dass nahezu alle Einrichtungen Services und Dienstleistungen entwickelt haben, die auf die Bedürfnisse einer soziokulturell vielfältigen Stadt abgestimmt sind – vielfach werden diversitätsorientierte Leistungen bereits systematisch umgesetzt.

### Best of 2016 in der Analysedimension Dienstleistungen & KundInnen

Die Einrichtungen der Stadt haben über die Jahre eine breite Palette an Services und Dienstleistungen entwickelt, die sich an der Diversität der Bevölkerung orientieren. Ein Ausschnitt:

#### Know your customers – Datenbank zur KundInnenstruktur

Gerade für Einrichtungen, bei denen im KundInnenkontakt die persönliche Beratung im Vordergrund steht, ist es oftmals schwierig, ein adäquates Bild der KundInnenstruktur zu bekommen. Die MA57 Frauenabteilung der Stadt Wien hat u. a. vor diesem Hintergrund eine Datenbank entwickelt, die von den Beraterinnen der Abteilung

laufend befüllt wird. Hinsichtlich der sprachlichen Diversität wird von den beiden Beratungseinrichtungen der MA57, nämlich dem Frauentelefon einerseits und dem 24-Stunden-Frauennotruf andererseits, sowohl bei jeder telefonischen als auch jeder persönlichen Beratung erfasst, in welcher Sprache beraten bzw. welche Beratungssprache als Wunsch geäußert wird und ob eine Person – z. B. eine/n DolmetscherIn – zu Übersetzungszwecken und für welche Sprache beigezogen wird. Durch diese Erfassung lassen sich Schlüsse auf den Sprachbedarf der KundInnen und in Folge für die Personalentwicklung ableiten. Die Datenbank des 24-Stunden-Frauennotrufs ermöglicht zudem die Erfassung von Informationen, die neben der inhaltlichen Dokumentation des kurz- bis mittelfristigen Beratungsverlaufs Aufschluss darüber geben, wer sich mit welchen Anliegen, in welcher Art und Kontakthäufigkeit an die Einrichtung wendet. Punkto KundInnenstruktur werden folgende Daten nach freiwilliger Mitteilung erfasst und jährlich ausgewertet: Geschlecht, Alter, KundInnen-typ (z. B. Betroffene, Angehörige), Staatsbürgerschaft, Familienstand, Beschäftigung, höchste abgeschlossene Schulbildung, Elternschaft, außerdem potenziell beratungsrelevante juristische, psychologische und soziale Daten. In Summe verfügt die MA57 damit über eine umfangreiche Wissensquelle für die Weiterentwicklung ihrer Serviceangebote.

### **Videodolmetschen**

Nicht immer sind im Organisationsalltag benötigte Sprachkompetenzen unmittelbar vor Ort vorhanden – sinnvoller Einsatz von modernen Technologien kann hier Abhilfe schaffen. Beim Krankenanstaltenverbund, beim Fonds Soziales Wien und der MA15 (Gesundheitsdienst) werden daher bei Bedarf fachlich kompetente ÜbersetzerInnen per Video zu geschaltet. Durch dieses Videodolmetschen wird die Kommunikation mit PatientInnen und KlientInnen unter überschaubarem Ressourceneinsatz substantiell verbessert.

### **Gesunder Gemeindebau & Vielfalt im Gemeindebau**

Seit Herbst 2012 werden engagierte und interessierte Menschen vom Wiener Roten Kreuz in Zusammenarbeit und mit Unterstützung durch die Wiener Gesundheitsförderung (WiG) zu „Gesundheitsbeauftragten“ im Gemeindebau ausgebildet. Sie fungieren als niederschwellige Ansprechpersonen für Gesundheitsanliegen der BewohnerInnen und werden in ihrer Tätigkeit im Gemeindebau durch regelmäßige Reflexionstreffen vom Projektteam begleitet. Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten, arbeiten die MultiplikatorInnen eng mit den etablierten Strukturen im Gemeindebau (z. B. Wohnpartner, Mieterbeiräte) zusammen. Im Rahmen der „Gesunder Gemeindebau“-Lehrgänge bietet das Wohnservice Wien seit 2014 „Vielfalt im Gemeindebau“-Module an. Dabei wird die historische Entwicklung von Diversität in Wien vermittelt, die Diversitätsstruktur in den unterschiedlichen Wohnhausanlagen, in denen die TeilnehmerInnen wohnen, betrachtet, es werden Welt- und Wertvorstellungen sowie positiv und negativ wahrgenommene Erfahrungen mit Diversität reflektiert und hinterfragt.

### Sprechstunden der Vielfalt

Das Wohnservice Wien setzte insgesamt elf sogenannte „Sprechstunden der Vielfalt“ um. Dabei tauschten sich über 150 TeilnehmerInnen (Führungskräfte und MitarbeiterInnen des Wohnservice, KooperationspartnerInnen, PolitikerInnen und GemeindefaubewohnerInnen) zu den Themen Zivilcourage, Identität, Geschlechterrollen, Herkunft und Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Behinderungen und Barrieren sowie aktive Beteiligung im Alltag aus.

### Job-Beratung in Gemeinde- und Genossenschaftsbauten

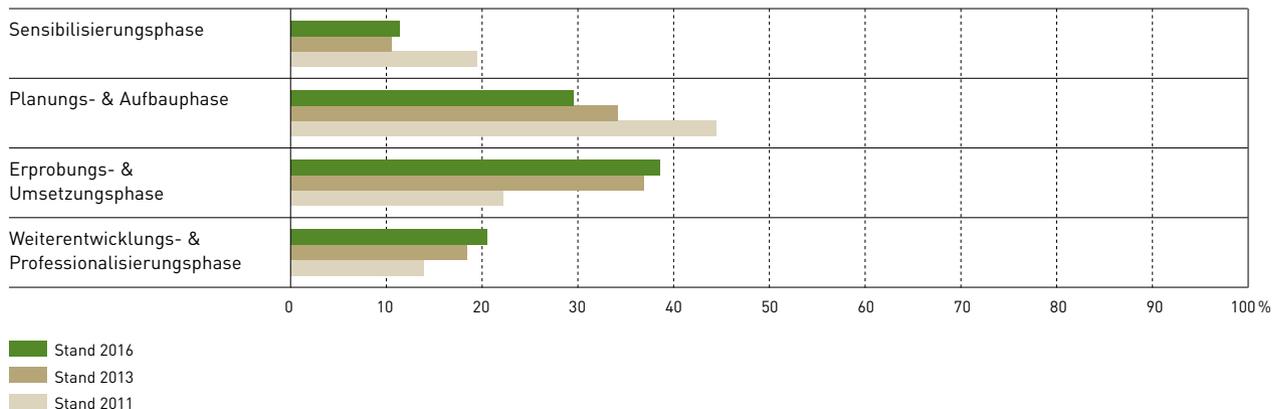
2016 bot der Wiener ArbeitnehmerInnenFörderungs Fond (waff) unter dem Titel „Hier kommt Ihre Chance“ erstmals Vor-Ort-Beratungen in Gemeinde- und Genossenschaftsbauten zum Themenkreis Beruf und Weiterbildung an. Die Besuche wurden per Flyer und Poster angekündigt und durch Hausbesuche („Anklopfaktion“) von waff-PromotorInnen begleitet. Insgesamt wurden 2016 im Rahmen der Aktion über 14.000 Haushalte mit Informationen versorgt und rund 3.000 Gespräche und Beratungen durchgeführt.

### Maßnahmen, die über die Jahre aufgebaut und weiterentwickelt wurden:

- **Willkommens- und Orientierungsmodule** für NeuzuwanderInnen im Rahmen von StartWien in 24 Sprachen ([Linkliste, S. 213](#))
- **Unternehmensgründungs- und Coachingworkshops** in 17 Sprachen bei der Wirtschaftsagentur Wien
- **Niederschwellige Angebote zur Gesundheitsförderung** z. B. der WiG (Wiener Gesundheitsförderung) auf Bezirks- und Grätzelebene (z. B. Gesund leben im Grätzel)

### Personal & Kompetenzen – Stadt Wien als diversitätsorientierte Arbeitgeberin

Anzahl der Abteilungen in % pro Entwicklungsphase 2011, 2013 und 2016 (Abb. 3)



Auch beim Personal gibt es eine positive Entwicklungsdynamik, jedoch in geringerer Ausprägung wie bei der KundInnenorientierung. Die Anstrengungen im diversitätsorientierten Personalmanagement sind dennoch von enormer Bedeutung für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements der Abteilungen und Einrichtungen. Immerhin sind bereits 59,1% der Abteilungen 2016 in den beiden höchsten Phasen verortet. Die Auswirkungen der Maßnahmen beim Personal werden sicherlich in den nächsten Jahren spürbar sein.

### Worum geht's?

- um das Wissen über die Kompetenzen der MitarbeiterInnen sowie über deren Alter, Geschlecht und Herkunft
- um Strategien zur Gewinnung kompetenter MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- um das Nutzen der vielfältigen Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen
- um den Aufbau und die Stärkung von interkulturellen und sozialen Kompetenzen
- um diversitätsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in der Personalentwicklung

Die Stadt Wien ist eine diversitätsorientierte Arbeitgeberin mit strategischen Zielen wie u. a. Gleichbehandlung, Frauenförderung und Bekämpfung von Diskriminierung. Sie ist bestrebt, die vielfältige Wiener Stadtbevölkerung in der Zusammensetzung ihrer ArbeitnehmerInnenschaft widerzuspiegeln.

Die Stadt Wien, ihre Unternehmen und Fonds beschäftigen rund 65.000 MitarbeiterInnen<sup>1</sup>, der größte Teil davon entfällt auf den Gesundheits- und Sozialbereich. 7.500 MitarbeiterInnen arbeiten in Schulen und Kindergärten sowie 9.000 in technischen Diensten (Müllbeseitigung, Straßenreinigung, Wasser, Kanal, Bäder etc.). Rund 16.000 Personen arbeiten bei den Tochtergesellschaften der Wiener Stadtwerke Holding (u. a. Wiener Linien, Wien Energie, Bestattung Wien)<sup>2</sup>. Weiters sind rund 13.000 LandeslehrerInnen in Wien tätig<sup>3</sup>. In Summe beschäftigt die Stadt mit ihren Einrichtungen und Tochtergesellschaften 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<sup>4</sup>. Gemeinsam mit dem Bund finanziert Wien rund 4.000 Plätze in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen<sup>5</sup>.

### Einrichtungen im Sample beschäftigen rund zwei Drittel des Personals der Stadt.

In den 43 analysierten Einrichtungen sind rund 62.000 der insgesamt 90.000 Personen beschäftigt, größter Dienstgeber ist der KAV mit über 27.000 MitarbeiterInnen aus 70 Nationen.

**Diversitätskompetenz wird wertgeschätzt.** Die Einrichtungen erkennen den Wert einer herkunftsmäßig vielfältigen und interkulturell kompetenten MitarbeiterInnen-schaft. So sind 67% der Einrichtungen bemüht, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Diversitätskompetenz bzw. interkulturelle Kompetenz sind

1 [www.wien.gv.at/verwaltung/personal/aufnahme/zahlen-fakten.html](http://www.wien.gv.at/verwaltung/personal/aufnahme/zahlen-fakten.html) (abgerufen am 3. Juli 2017)

2 [www.wienerstadtwerke.at/eportal3/ep/tab.do/pageTypId/71283](http://www.wienerstadtwerke.at/eportal3/ep/tab.do/pageTypId/71283) (abgerufen am 3. Juli 2017)

3 [www.wien.gv.at/statistik/pdf/wienin zahlen-2016.pdf](http://www.wien.gv.at/statistik/pdf/wienin zahlen-2016.pdf) (Seite 11, abgerufen am 3. Juli 2017)

4 [www.wienholding.at/Mediaroom/News/Lehrlingstag-2015](http://www.wienholding.at/Mediaroom/News/Lehrlingstag-2015) (News vom 29.9.2015, abgerufen am 3. Juli 2017)

5 [www.wko.at/service/w/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik\\_EXTERN\\_2016.pdf](http://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik_EXTERN_2016.pdf) (Seite 10, abgerufen am 3. Juli 2016)

bei 42% der Abteilungen und Einrichtungen Bestandteil der Anforderungsprofile für alle MitarbeiterInnen, bei weiteren 38% für einen Teil des Personals. Ebenfalls als sehr wichtig werden „soft skills“ wie Offenheit, Unvoreingenommenheit, Kommunikationsfähigkeit, Empathiefähigkeit, Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und Reflexionsfähigkeit genannt. Eine untergeordnete Rolle spielen formale Qualifikationen im Diversitätsbereich (bspw. Zertifizierungen, Fachausbildungen u. a.) und migrationspezifisches Fachwissen. Dies ist auch der einzige Bereich, wo gegenüber 2013 eine Abnahme der Wichtigkeit sichtbar ist: Formale Qualifikationen im Diversitätsbereich erachteten 36% der Einrichtungen als nicht wichtig (2013: 29%), und migrationspezifisches Fachwissen war 2016 für 27% nicht wichtig (2013: 17%).

**Herkunftsmäßige Diversität variiert.** Bei den teilnehmenden Einrichtungen zeigt sich in Summe eine Stagnation hinsichtlich der Zahl der MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft (ausländische Staatsangehörigkeit und/oder im Ausland geboren) und Migrationshintergrund (mindestens ein Elternteil im Ausland geboren). Hinter diesem Gesamtbild stehen aber – wie auch in den vergangenen Jahren – signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Abteilungen und Einrichtungen. So ist bei der MA 17 über die Hälfte der MitarbeiterInnen im Ausland geboren, beim Kuratorium Wiener Pensionistenwohnhäuser ist es knapp die Hälfte der MitarbeiterInnen, beim Krankenanstaltenverbund ein Drittel und beim Fonds Soziales Wien immerhin noch ein Fünftel. Daneben gibt es aber auch Einrichtungen, deren MitarbeiterInnen im Hinblick auf ihre Herkunft noch sehr homogen sind. Und schließlich können einige Einrichtungen über die Herkunft ihrer MitarbeiterInnen gar keine Aussage machen. Das Monitoring bestätigt auch Ergebnisse der Personalerhebung, bei der deutliche Unterschiede beim Anteil von MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen sichtbar werden.

**Anstieg bei Sprachkompetenzen.** Es ist ein beachtlicher Anstieg der Sprachkenntnisse der MitarbeiterInnen festzustellen – das verweist auf kontinuierliche Maßnahmen einer diversitätsorientierten Personalentwicklung, die über die Kompetenzen der MitarbeiterInnen Bescheid wissen will. Mehr als ein Fünftel spricht Englisch und immerhin rund 8.000 MitarbeiterInnen Sprachen aus den Top-10-Herkunftsländern der Wiener Bevölkerung.

**Diversitätsorientierte Weiterbildung wird genutzt.** Im Weiterbildungssektor zeigt sich, dass ein steigender Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung gelegt wird. Knapp 5.300 MitarbeiterInnen (das sind 8,5% der Gesamtbelegschaft der analysierten Einrichtungen) haben zwischen 2013 und 2016 solche Formate besucht. Am stärksten nachgefragt waren dabei Schulungen/Trainings/Coachings in den Bereichen Kommunikation und Konfliktmanagement, gefolgt von Kursen und Schulungen zu Migration, Integration und Diversität in Wien. Diversity-Lehrgänge wurden hingegen nur selten besucht.

### Best of 2016 in der Analysedimension Personal & Kompetenzen

Die Stadt Wien und ihre Einrichtungen zu einem Spiegelbild der diversen Stadtgesellschaft zu machen ist eine zentrale Zielsetzung des Wiener Diversitätsmanagements. Um diese Zielsetzung zu erreichen, ist ein breites Maßnahmenset notwendig, zu dem u. a. Personalrekrutierung, ein wertschätzendes Arbeitsklima, Reflexion und begleitendes Coaching gehören. Dazu einige Good Practices aus den Einrichtungen der Stadt Wien, die in den letzten Jahren entwickelt wurden:

#### **Umfrage zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen beim waff**

Wissen über die Herkunft der MitarbeiterInnen ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Personalentwicklung – Homogenität oder Heterogenität werden sichtbar, darauf aufbauend können maßgeschneiderte Entwicklungsstrategien konzipiert werden. Besonders präzise hat sich der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) dieser Thematik gewidmet. Das Forschungsinstitut IFES wurde mit einer Umfrage zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen beauftragt. Dabei wurde nicht nur analysiert, wie hoch der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im waff ist, sondern auch, ob sich waff-MitarbeiterInnen mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Ausbildung unterscheiden und inwieweit der Migrationshintergrund bei der Arbeit im waff als Vor- oder Nachteil empfunden wird. Der waff erhielt dadurch ein exaktes Bild der herkunftsmäßigen Vielfalt in der Gesamtorganisation und in unterschiedlichen Geschäftsbereichen sowie wichtige Hinweise zum Betriebsklima und zum Umgang mit Diversität.

#### **Geschlechtersensible und interkulturelle betriebliche Gesundheitsförderung im Krankenanstaltenverbund**

„Steigende Belastungen am Arbeitsmarkt, Leistungsdruck, ungesunder Lebensstil, psychosoziale Belastungen und die damit verbundenen Leistungsminderungen und Krankenstände führen dazu, dass betriebliche Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz immer breiteren Raum einnimmt“, schreibt der KAV in einem Informationsblatt zu den beiden Gesundheits-Awareness-Programmen „Vielfältig & Gesund“ sowie „Gesund arbeiten mit Männern“. Weil psychosoziale Faktoren im Hinblick auf Gesundheitszustand und Gesundheitsförderung bedeutend sind, werden hier explizit gender- und kulturspezifische Aspekte berücksichtigt, wobei primär MitarbeiterInnen des KAV in Niedriglohnbranchen im Fokus stehen. Neben der Bewusstseinsbildung ist der Empowerment-Aspekt ein wesentlicher Bestandteil der Programme – ausgewählte TeilnehmerInnen werden als GesundheitsmultiplikatorInnen qualifiziert, die ihr Wissen in ihrem Umfeld weitergeben sollen.

#### **„Kulturvormittag“ beim Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP)**

In Gesellschaften, die durch zunehmende Diversität geprägt sind, ist ein wechselseitiges Interesse, ein „sich füreinander Interessieren“, eine wichtige Voraussetzung für Diversitätskompetenz und Zusammenhalt. Was gesamtgesellschaftlich gilt, gilt auch für Organisationen und Unternehmen. Vor diesem Hintergrund veranstaltet das KWP

regelmäßig sogenannte „Kulturvormittage“, wo MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte ihr interkulturelles Wissen weitergeben bzw. über ihren kulturellen Background berichten und so dazu beitragen sollen, Unwissen zu überwinden bzw. Stereotype zu hinterfragen.

### Basisqualifizierung zu „Diversity und Migration in Wien“

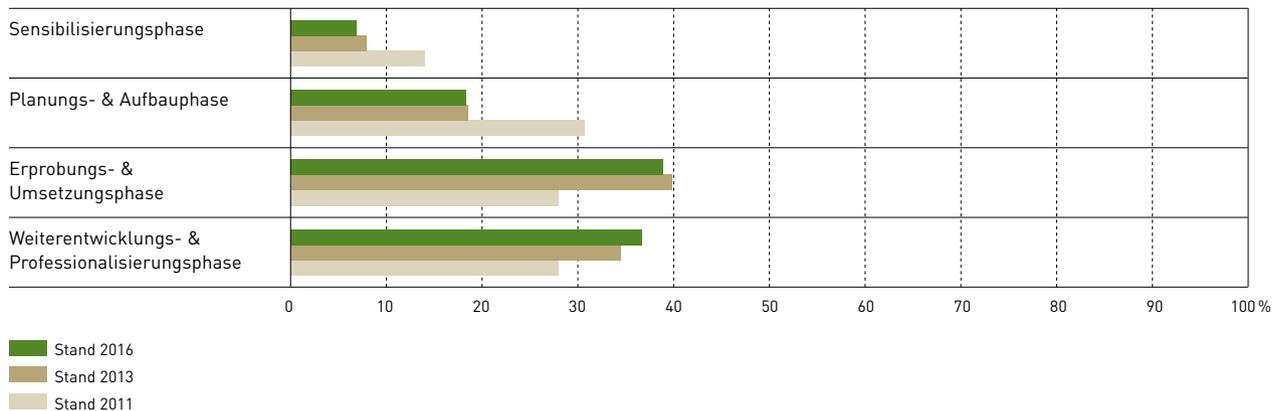
Der waff führt regelmäßig Schulungen zum Thema „Diversity und Migration in Wien“ für seine MitarbeiterInnen durch – Zielsetzung ist es, allen MitarbeiterInnen eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema zu ermöglichen und die theoretischen und praktischen Diversity-Kompetenzen zu erhöhen. Wichtiger Aspekt: eine laufende Reflexion zu den eigenen Haltungen und Einstellungen.

### Maßnahmen, die über die Jahre aufgebaut und weiterentwickelt wurden:

- **MitarbeiterInnendiversität** beim Wohnservice Wien, wo 35% der MitarbeiterInnen in Führungsposition einen Migrationshintergrund haben.
- **Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund** durch das Konzept „MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen“ beim KWP – polnischsprachige bzw. bosnisch-kroatisch-serbisch-sprachige Beschäftigte werden ermutigt, ebensolche Native-SprecherInnen für das KWP zu gewinnen.

## Organisation & Strategie – Wien als diversitätsorientierte Organisationsentwicklerin

Anzahl der Abteilungen in % pro Entwicklungsphase 2011, 2013 und 2016 (Abb. 4)



Beim Blick auf die Analysedimension Organisation & Strategie fällt der Entwicklungssprung der Abteilungen von 2011 auf 2013 auf. 2013 sind bereits 73,7% der Abteilungen in den beiden höchsten Phasen abgebildet, die Steigerung zu 2016 macht nur mehr 1,3 Prozentpunkte aus. Andererseits gibt es hier das niedrigste Ergebnis der Abteilungen 2016 in der Sensibilisierungsphase mit 6,8%. Dies zeigt an, dass im Bereich Organisation & Strategie die Abteilungen und Einrichtungen auf hohem Niveau arbeiten.

#### Worum geht's?

- um eine laufende Thematisierung von Diversitätsagenden
- um eine wirksame organisatorische Verankerung von Diversitätsagenden bzw. Diversitätsmanagement
- um die Gewinnung der MitarbeiterInnen für die Diversitätsagenda
- um eine klare Antidiskriminierungshaltung
- um einen klaren Blick auf künftige Herausforderungen

Für KundInnen wird das Diversitätsmanagement der Abteilungen und Einrichtungen primär über die Qualität der Leistungserbringung und die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen im direkten KundInnenverkehr sicht- und erfahrbar. Die Basis für eine kundInnenorientierte Leistungserbringung bzw. ein erfolgreiches Personalmanagement ist die Verankerung der Diversitätsagenda sowohl auf strategischer Ebene als auch im Organisationsalltag. Ein entsprechend starkes Fundament sorgt dafür, dass Diversitätsmanagement ausgebaut werden kann, Erfolge nachhaltig sind und nicht auf einzelne Organisationsteile beschränkt bleiben.

#### Thematisierung von Diversitätsagenden in Strategiepapieren und Leitbildern.

Bemühungen der Einrichtungen um eine starke strukturelle Verankerung der Diversitätsagenden sind deutlich sichtbar. In 58% der Einrichtungen wird eine Diversitätsstrategie mittlerweile in Leitbildern thematisiert (2013: 51%), in 36% gibt es Strategiepapiere (2013: 30%), die sich mit Diversitätsagenden auseinandersetzen, in 27% spielen Kontrakte eine wichtige Rolle (2013: 22%). Nur wenige Einrichtungen verfügen über keine verschriftlichte Diversitätsstrategie.

**Steigende strukturelle Verankerung.** Die strukturelle Verantwortung für die Diversitätsagenden liegt in den meisten Fällen auf Leitungsebene bzw. in der Personalstelle (67% der Einrichtungen sehen Diversitätsmanagement als Aufgabe der Abteilungsleitung und 53% als Aufgabe der Personalstelle). Hier zeigt sich, dass die Personalstellen der Einrichtungen zentrale Funktionen bei der Implementierung und Umsetzung von Diversitätsmanagement wahrnehmen. Darüber hinaus ist ein Trend zur Schaffung von ausgewiesenen Organisationsstrukturen zur Bearbeitung des Diversitätsmanagements ersichtlich – 47% der Einrichtungen haben eine/n Diversitätsbeauftragte/n ernannt (2013: 33%), in 13% gibt es sogar spezielle Organisationseinheiten (z. B. Referat, Stabsstelle) (2013: 10%). Darüber hinaus arbeiten in

20% der Einrichtungen Diversitätszirkel, Arbeitsgruppen u. ä. m. – sie ermöglichen Austausch, Reflexion, Bewusstseinsbildung.

**Klare Antidiskriminierungsagenda.** Diskriminierung wird in nahezu allen Einrichtungen konsequent gegengesteuert und zieht eine gezielte Befassung mit den involvierten MitarbeiterInnen nach sich. Über 70% der Einrichtungen kommunizieren ihre Antidiskriminierungshaltung gegenüber KundInnen und MitarbeiterInnen.

**Über Diversitätsmanagement wird gesprochen.** Es gibt eine rege Beteiligung an Maßnahmen, die das Thema Diversität im jeweiligen Handlungsfeld der Einrichtungen voranbringen sollen – Einrichtungen nutzen dazu stadtinterne Plattformen und Netzwerke (47%), Foren mit externen Stakeholdern (31%), liefern Beiträge zu Fachdiskussionen (16%) und setzen öffentlichkeitsorientierte Aktivitäten (16%).

### Best of 2016 in der Analysedimension Organisation & Strategie

Im Laufe der letzten Jahre haben die Einrichtungen der Stadt eine Vielzahl an Maßnahmen, Projekten und Strategien umgesetzt, die dabei helfen, das Diversitätsmanagement voranzutreiben – ein Best of:

#### Organisationseinheit für die Analyse von KundInnenbedürfnissen

2014 wurde von Wiener Wohnen die Organisationseinheit „Externes Soziales Management“ (ESM) ins Leben gerufen. Aufgabe des ESM ist es, die Bedürfnisse der GemeindebaubewohnerInnen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive zu beleuchten, Analysen zu erstellen und Empfehlungen zu formulieren. Dabei arbeitet das ESM eng vernetzt mit anderen Einrichtungen der Stadt, um identifizierte Herausforderungen aktiv zu bearbeiten.

#### Abteilungsinternes Umsetzungskonzept für integrationsorientiertes Diversitätsmanagement

Bereits 2013 hat die MA57 (Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten) mit dem Projekt „Strukturelle Verankerung eines strategischen Diversitätsmanagements in der MA57“ die Basis für eine abteilungsinterne Institutionalisierung der Diversitätsagenden gelegt. Darauf aufbauend wurde ein Projektteam Diversitätsmanagement unter Einbeziehung aller Führungskräfte etabliert und ein Diversitätszielkatalog entwickelt, der zehn strategische und 27 operative Diversitätsziele umfasst. Dieser Zielkatalog bildete die strategische Leitlinie für die Umsetzung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in den Jahren 2014 bis 2016. Das Umsetzungskonzept „Implementierung des (integrationsorientierten) Diversitätsmanagement in der MA57“ definiert Umsetzungsschwerpunkte (z. B. Wirkungsorientierung der Vereinsarbeit, psychische Erkrankungen, Verwendung einfacher Sprache) und Indikatoren zur Messung der Zielerreichung (z. B. Anzahl der NutzerInnen des fremdsprachigen Beratungsangebots, Anteil der Mädchen mit Migrationshintergrund beim Wiener Töchtertag) und ist somit gleichermaßen ein

Diversitätsmonitoring „im Kleinen“, jedenfalls aber ein hervorragendes Beispiel für strategische Organisationsentwicklung.

### **Team Migration, Integration, Inklusion und Diversität (Team M.I<sup>2</sup>.D.)**

Das Team M.I<sup>2</sup>.D. setzt sich aus ExpertInnen des Wiener ArbeitsnehmerInnen Förderungsfonds (waff) zusammen und ist das Kompetenzteam in Sachen Arbeitsmarktintegration von WienerInnen mit Migrationshintergrund. Basierend auf dem vorhandenen Know-how zu arbeitsmarktrelevanten Problemstellungen werden vom Team M.I<sup>2</sup>.D.

1. die operativen Geschäftsbereiche des waff durch laufende Analyse und Evaluierung von Maßnahmen serviziert und unterstützt;
2. die migrationspezifischen Aktivitäten innerhalb des waff koordiniert und
3. organisationsübergreifende Agenden (insbesondere mit AMS und MA 17) bearbeitet. Die Task Force ist gleichermaßen Think Tank, Evaluatorin, Begleiterin und Entwicklerin.

### **Analyse & Foresight für die strategische Organisations- und Leistungsentwicklung**

Eine Organisationsentwicklung, die den Chancen und Herausforderungen einer Einwanderungsstadt gerecht wird, braucht entsprechende Analyse und Know-how, um bedarfsgerecht und vorausschauend agieren zu können. Exemplarisch für die Verknüpfung von Theorie und Praxis stehen Analyse- bzw. Foresightmodule bei der außerschulischen Jugendarbeit der MA 13 sowie im Bereich Pflege und Betreuung. Bei ersterer wurden mit der Studie „Jugendliche in der offenen Jugendarbeit – Identitäten, Lebenslagen & abwertende Einstellungen“ wichtige Erkenntnisse insbesondere für die außerschulische Jugendarbeit gewonnen, die u. a. auch in die Arbeit des städtischen Netzwerks zu Deradikalisierung und Prävention einfließen. Im Pflegebereich untersuchte eine Studie den Einfluss der Migration auf Leistungserbringung und Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen in Wien und hilft so, zentrale Aspekte für die Organisationsentwicklung für Einrichtungen im Pflegebereich in den kommenden Jahren zu definieren.

### **Maßnahmen, die über die Jahre aufgebaut und weiterentwickelt wurden:**

- **Arbeitskreis Inkuba-Interkulturelle Bibliotheksarbeit** bei den Wiener Büchereien (MA 13) reflektiert Rolle und Bedeutung von Büchereien für die Einwanderungsstadt.
- Seit 2008 bringt die **Themengruppe „Diversität-Migration-Inklusion“** (dimink) waff-MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten zusammen, um relevante gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Aspekte und deren Auswirkung auf die Organisationsentwicklung zu diskutieren.







## **DIVERSITÄTSMONITORING 2013 – 2016 EXKURS: FLUCHT & ASYL**

### **Auswirkungen auf Aktivitäten der Stadt, aufgezeigt anhand der Maßnahmen der Abteilungen in den acht Handlungsfeldern**

1 [fluechtlinge.wien.gv.at/site/files/2017/02/FSW-Fakten-Fluechtlinge-01-2017.pdf](http://fluechtlinge.wien.gv.at/site/files/2017/02/FSW-Fakten-Fluechtlinge-01-2017.pdf)  
(Seite 4, abgerufen am 17. Juli 2017)

Wien gehört zu jenen europäischen Städten, die stark von der durch Krieg, Vertreibung und gravierenden gesellschaftlichen Verwerfungen ausgelösten Migration insbesondere in den Jahren 2015/2016 betroffen waren und sind. Zurzeit leben rund 20.500 AsylwerberInnen in der Grundversorgung in der Stadt<sup>1</sup> – über zwei Drittel davon wohnen in privaten Quartieren.

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen des Diversitätsmonitorings die Einrichtungen diesmal gebeten darzustellen, welche Auswirkungen die aktuellen Entwicklungen im Bereich Flucht und Asyl auf ihre Leistungserbringung, auf ihr Personalmanagement und ihre Organisationsentwicklungen hatten.

### **Zusammenspiel öffentlich – privat**

Zwei Faktoren sind dafür verantwortlich, dass in Wien das Flüchtlingsmanagement gut funktioniert: zum einen die aktive Rolle der Zivilgesellschaft und das Engagement unzähliger Ehrenamtlicher, zum anderen die rasche und professionelle Reaktion von Abteilungen und Einrichtungen der Stadt. Der FSW-Geschäftsführer Peter Hacker wurde am 6. Juli 2015 zum Flüchtlingskoordinator der Stadt Wien ernannt. Seine Aufgabenbereiche umfassen unter anderem das Schnittstellenmanagement zwischen Flüchtlingseinrichtungen des Bundes und jenen des Landes und der Gemeinde Wien, die Koordination von Wohn- und Unterbringungsfragen im Flüchtlingswesen sowie die Vernetzung und den Meinungsaustausch mit NGOs und anderen privaten Initiativen. Öffentliche Einrichtungen und Zivilgesellschaft arbeiteten eng zusammen, nicht zuletzt gab es vielfach auch eine enge personelle Verschränkung, weil sich zahlreiche MitarbeiterInnen der Stadt ehrenamtlich engagierten. Dieses ehrenamtliche Engagement wurde durch die Einrichtungen der Stadt unterstützt.

Viele Abteilungen und Einrichtungen setzten und setzen Aktivitäten und Maßnahmen, um die Aufnahme und das Ankommen von Geflüchteten an die Aufnahmegesellschaft voranzutreiben. Das verdeutlicht nicht nur die Ernsthaftigkeit der Bemühungen, sondern illustriert auch, dass neben den unmittelbaren Notwendigkeiten rund um die Unterbringung von Geflüchteten sehr rasch mit Maßnahmen nach dem Prinzip „Integration ab Tag 1“ begonnen wurde. Wichtiges Element dieser frühzeitigen Integrationsbemühungen ist z. B., AsylwerberInnen gemeinnützige Hilfstätigkeiten für die Stadt Wien zu ermöglichen<sup>2</sup>. Zahlreiche Einrichtungen der Stadt haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

2 Siehe § 7 Abs. 3 Grundversorgungsgesetz

## Verstärkte Kooperation und Zusammenarbeit

Die ab Sommer 2015 induzierten Herausforderungen hatten nicht nur positive Effekte auf die Zusammenarbeit öffentlich – privat, auch zwischen den Einrichtungen der Stadt wurden neue Synergien hergestellt und Vernetzungen angestoßen. Die bedarfsorientierte Erweiterung der Leistungspaletten führte zu entsprechenden organisatorischen Anpassungen und Koordinierungsmechanismen, die die Effektivität und Effizienz öffentlichen Agierens verbessern können. Schließlich können die Leistungserweiterungen und -adaptionen – auch abseits der unmittelbaren fluchtbedingten Anforderungen – dazu beitragen, die Integrationsfähigkeit der Einwanderungsstadt Wien insgesamt weiter zu verbessern.

80% der im Rahmen des Monitorings analysierten Einrichtungen waren in unterschiedlichem Ausmaß mit flucht- und asylbedingten Anforderungen konfrontiert – viele davon haben umfangreiche Maßnahmen gesetzt und eine aktive Rolle beim Management des Ankommens und bei der Gestaltung von Integrationsprozessen übernommen. Highlights und Schlaglichter auf die Aktivitäten der Einrichtungen und Abteilungen in wichtigen Aufgabenfeldern der Stadt werden hier kurz dargestellt.

## Gleichstellung & Partizipation

Die Maßnahmen in der Flüchtlingsbetreuung und -integration können unmittelbar an die Integrations-, Diversitäts- und Gleichstellungspolitik der Stadt anknüpfen. Gleichstellung und Partizipation werden dabei als die Ermöglichung von gesellschaftlicher Teilhabe und sozialem Aufstieg verstanden – dementsprechend erfolgt eine enge Verschränkung mit sozial-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Aspekten.

### Schlüsselaktivitäten

StartWien für Geflüchtete: seit Herbst 2015 Infomodule für Geflüchtete (z. B. zu Wohnen, Bildung, Gesundheit) in der jeweiligen Muttersprache (derzeit Arabisch, Farsi/Dari, Paschtu, Somali) • Co-Entwicklung Jugendcollege (Unterricht und Ausbildung für 1.000 Geflüchtete zwischen 15 und 21 Jahren) • Übersetzung der Wiener Charta in Farsi und Arabisch & Gespräche für/mit Flüchtlingen • freiwillig:info – Seminare für Freiwillige in der Integrations- und Flüchtlingsarbeit • Veranstaltungsreihe „Wien.Wissen“ mit Fokus auf Herkunftsländer der Geflüchteten • Informationsveranstaltungen mit Beratungsmöglichkeit im „Frauenraum“ in Flüchtlingsunterkünften • Podcast „Mein Körper und ich – Gesundheitsinformation für Frauen auf Arabisch“ • Übersetzung des Frauennotruf-Folders in Farsi und Arabisch • Farsi-Sprachkurse für die MitarbeiterInnen • Supervision für MitarbeiterInnen der Stadt

## Bildung

Rascher Zugang zu Bildung ist eine tragende Säule des Konzeptes „Integration ab Tag 1“. Deshalb stand und steht das Ziel, Kindern und Jugendlichen unmittelbar den Zugang zu Kindergarten und Schule sowie die Integration in den Klassenverband zu ermöglichen, im Mittelpunkt der Bemühungen. Aber auch für Jugendliche, die 15 Jahre oder älter sind (und für die die Schulpflicht daher nicht mehr gilt), sowie für Erwachsene werden zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um Bildungserwerb und Anerkennung von Qualifikationen zu ermöglichen.

### Schlüsselaktivitäten

Co-Entwicklung Jugendcollege (Unterricht und Ausbildung für 1.000 Geflüchtete zwischen 15 und 21 Jahren) • Entwicklung der Bildungsdrehscheibe – Orientierungs- und Bildungsberatung für Personen in der Grundversorgung • Etablierung von „Mobilen Interkulturellen Teams“ (MIT), um die schulische Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen zu unterstützen • Zweitschriftlernen – Beratung und Kursangebote zum Erlernen einer Zweitschrift • „Wiener Minibibliothek“ als flexibles Bücherangebot, das direkt in Flüchtlingsunterkünften genutzt werden kann • Willkommensworkshops für Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge (UMF) • Aufbau von spezialisierten Regionalstellen für UMF im Kinder- und Jugendschutz • Psychotherapien und Traumaberatung für UMF • Seminar für MitarbeiterInnen Kinder-Flucht-Trauma zum Thema „Umgang mit Kindern mit Fluchterfahrung“ • Einstellung neuer MitarbeiterInnen mit Sprachkompetenzen in Farsi und Arabisch • „Instant Coaching“ für Unterrichtende, die mit geflüchteten Menschen arbeiten • Veranstaltungen und Lehrgänge für Sozial- und JugendarbeiterInnen zu den Themen Recht und Asyl, Flucht und Trauma sowie zu kulturellen und religiösen Themen

## Beschäftigung & Arbeitsmarkt

Integration in den Arbeitsmarkt ist ein besonders herausfordernder Bereich – Ausbildungen müssen nachgeholt oder anerkannt werden, Basis- und Nachqualifizierungen sind notwendig, Sprachkompetenzen müssen aufgebaut werden. Der Faktor Zeit spielt auch hier eine wichtige Rolle: Je früher mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik angesetzt wird, desto besser.

### Schlüsselaktivitäten

JAWA Next – Arbeitsmarktintegration von lehrstellensuchenden jugendlichen Asylberechtigten • „Standardprogramme“ für die Arbeitsmarktintegration, die im Kontext Flucht und Asyl genutzt werden (z. B.: Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und NeuzuwanderInnen, Check-in und Nutze Deine Qualifikationen) • Vorbereitungslehrgang für Asylberechtigte zur Teilnahme am Grundkurs Jugendarbeit am wienXtra-Institut für Freizeitpädagogik (ifp) • Speed-Dating-Event mit österreichischem Gewerbeverein und syrischen GründerInnen • Informationsveranstaltung mit der Diakonie zur Information asylberechtigter Personen zum Thema Selbstständigkeit • Arabisch und Farsi als neue Beratungssprachen • Weiterbildungsprogramme für MitarbeiterInnen rund um die Themen Flucht und Asyl

### Einkommen & soziale Sicherung | Gesundheit

Im Gesundheitsbereich verbinden sich Aufgaben in der Erstbetreuung und Versorgung von Geflüchteten mit der Vermittlung von Orientierungswissen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Der für Pflege- und Betreuungsleistungen zuständige Fonds Soziales Wien (FSW) übernahm ab Sommer 2015 eine zentrale Koordinations- und Steuerungsfunktion im Bereich Flucht und Asyl und ist insbesondere für die Organisation und das Management der Grundversorgung in Wien zuständig. Dementsprechend umfangreich zeigt sich die Leistungs- und Maßnahmenpalette.

### Schlüsselaktivitäten

Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten bei ihrer Durchreise durch Wien • Medizinische Beratungen (z. B. Impfservices) und Services (z. B. schulärztliche Erstuntersuchungen) • Steuerung der ehrenamtlichen Hilfe und Vernetzung und Koordination mit allen relevanten Stakeholdern • Konzeption und Mitarbeit an Bildungsdrehscheibe und Jugendcollege • Einrichtung der Website [www.fluechtlinge.wien](http://www.fluechtlinge.wien) • Etablierung der Steuerungsgruppe „Wiener Flüchtlingshilfe“ im Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen • Neuorganisation des Deutschkursangebots • Bereitstellung von Flüchtlingsunterkünften in PensionistInnenwohnhäusern • Kochen und Essen Teil 1: Verpflegung von Geflüchteten – Lehrlinge in den „Häusern zum Leben“ des KWP kochen für Geflüchtete • Kochen und Essen Teil 2: [cooking.culture.conversation](http://cooking.culture.conversation) – Inklusion und Teilhabe durch gemeinsames Kochen • Umfangreiche Möglichkeiten für gemeinnützige Tätigkeiten • Interne MitarbeiterInnenschulungen • Forcierung von Supervision, Coaching und Teamentwicklung

## Wohnen | Infrastruktur | Zusammenleben

Im Sommer 2015 und danach gelang die Versorgung und Aufnahme der neu ankommenden und durchreisenden Geflüchteten auch deswegen, weil neben Einrichtungen aus dem Sozial-, Gesundheits- und Integrationsbereich auch die „Daseinsvorsorger“ (wie die Müllabfuhr oder die Feuerwehr) zur Stelle waren. Dadurch wurden eine Basis-Versorgung und Basis-Unterkünfte sichergestellt. Frühzeitig wurden auch Fragen und Aspekte des Zusammenlebens thematisiert und durch verschiedene Maßnahmen erarbeitet. Schließlich rückt nun – nachdem eine steigende Anzahl von Personen nach positiv abgeschlossenem Asylverfahren aus der Grundversorgung ausscheidet – der Zugang zu leistbarem Wohnraum in den Fokus.

### Schlüsselaktivitäten

Unterstützung bei Aufbau und Betreuung von Flüchtlingsunterkünften • Sicherstellung der sanitären Grundversorgung & mehrsprachige Informationen zu Mülltrennung und Abfallberatung • Mehrsprachige Information für Geflüchtete in Bahnhöfen und in Notquartieren • Wien.at live App: mit Echtzeit-Informationskanal zur Flüchtlingshilfe (was wird wann und wo benötigt?) • Gemeinsames Kochen im Gemeindebau • Gemeinnützige Tätigkeiten bei Wiener Wohnen, in den Gebietsbetreuungen etc. • Mietrechtsberatung für Geflüchtete bzw. Asylberechtigte • Kunst und Kulturprojekte zu den Themen Flucht, Migration und Asyl • Schulungen und Sensibilisierung von MitarbeiterInnen zum Thema Flucht und Asyl

## LINKLISTE FLUCHT & ASYL

### Auswahl von Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge in Wien

#### **StartWien – Informationsmodule für Flüchtlinge**

[www.wien.gv.at/menschen/integration](http://www.wien.gv.at/menschen/integration)

#### **StartWien – das Jugendcollege**

[www.vhs.at/jugendcollege.html](http://www.vhs.at/jugendcollege.html)

#### **Wiener Charta**

[charta.wien.gv.at/site/](http://charta.wien.gv.at/site/)

#### **freiwillig:dialog – Netzwerk für freiwillige HelferInnen**

[www.wien.gv.at/kontakte/ma17/veranstaltungen/info-module-freiwillige.html](http://www.wien.gv.at/kontakte/ma17/veranstaltungen/info-module-freiwillige.html)

#### **Wien.Wissen 2017: Vortragsreihe für MultiplikatorInnen**

[www.wien.gv.at/kontakte/ma17/veranstaltungen/wien-wissen.html](http://www.wien.gv.at/kontakte/ma17/veranstaltungen/wien-wissen.html)

#### **„Mein Körper & ich“ – Gesundheitsinformationen für Frauen auf Arabisch**

[www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/mein-koerper.html](http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/mein-koerper.html)

#### **Bildungsdrehscheibe**

[www.awz-wien.at/](http://www.awz-wien.at/)

#### **Mobile Interkulturelle Teams**

[www.schulpsychologie.at/psychologische-gesundheitsfoerderung/integration-von-fluechtlingskindern/initiativen-des-bmb/mobile-interkulturelle-teams-mit/](http://www.schulpsychologie.at/psychologische-gesundheitsfoerderung/integration-von-fluechtlingskindern/initiativen-des-bmb/mobile-interkulturelle-teams-mit/)

#### **Zweitschriftlernen**

[www.netzwerkmika.at/de/wer-ist-mika](http://www.netzwerkmika.at/de/wer-ist-mika)

[www.vhs.at/lernraumwien/lehrgaenge.html](http://www.vhs.at/lernraumwien/lehrgaenge.html)

#### **Mama lernt Deutsch**

[www.interface-wien.at/3-eltern-kinder/40-mama-lernt-deutsch](http://www.interface-wien.at/3-eltern-kinder/40-mama-lernt-deutsch)

#### **Initiative Erwachsenenbildung – Basisbildung**

[www.initiative-erwachsenenbildung.at/foerderbare-programmbereiche/basisbildung/](http://www.initiative-erwachsenenbildung.at/foerderbare-programmbereiche/basisbildung/)

#### **PERSPEKTIVE – Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und NeuzuwanderInnen**

[www.migrant.at/unsere-einrichtungen/](http://www.migrant.at/unsere-einrichtungen/)

#### **JAWA next**

[www.integrationshaus.at/de/projekte/index.shtml?33](http://www.integrationshaus.at/de/projekte/index.shtml?33)

#### **WienXtra Grundkurs Jugendarbeit**

[www.wienxtra.at/ifp/lehrgaenge/vorbereitungslehrgang/](http://www.wienxtra.at/ifp/lehrgaenge/vorbereitungslehrgang/)

#### **Wohnberatung für Asylberechtigte**

[www.wien.gv.at/sozialinfo/content/de/10/InstitutionDetail.do?it\\_1=2101469](http://www.wien.gv.at/sozialinfo/content/de/10/InstitutionDetail.do?it_1=2101469)



# PERSONAL- ERHEBUNG



# ERHEBUNG DER DIVERSITÄT DES PERSONALS DER STADT WIEN

im Rahmen des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings 2013 – 2016

## Einleitung

Die Wiener Gesellschaft ist internationaler geworden, nicht nur in Bezug auf die Herkunft der Menschen, sondern auch hinsichtlich der Sprachenvielfalt und der im Alltag verwendeten Kultur- und Kommunikationstechniken. Die Wiener Stadtverwaltung erkennt die mit einer mobiler gewordenen Gesellschaft einhergehende Diversität und ist bemüht, die Bedürfnisse und Ansprüche der BürgerInnen nicht nur wahrzunehmen, sondern auch rasch und professionell zu erledigen. Dabei gewinnen innerhalb der Verwaltung Haltungen wie Offenheit und Unvoreingenommenheit an Bedeutung, ebenso wie die Nutzung von entsprechenden Sprachkenntnissen. Verwaltungsabläufe und Organisationsstrukturen werden evaluiert und den sich ändernden Ansprüchen und Erfordernissen angepasst, wovon KundInnen und die Bediensteten der Stadtverwaltung gleichermaßen profitieren. Als Arbeitgeberin bekennt sich die Stadt Wien zu einer Kultur der Fairness, der Chancengerechtigkeit und der sozialen Verantwortung.

Die Stadt Wien (Magistrat, KAV, Wiener Wohnen, Wien Kanal etc.) ist die größte Arbeitgeberin in Wien mit einem Gesamtpersonalstand von 64.608 MitarbeiterInnen (MA 2 – Personalservice, zum Stichtag 30. 6. 2016). Diese Zahl umfasst die MitarbeiterInnen mit und ohne Dienstleistung (u. a. zum Beispiel Bedienstete im Freiquartal, Freijahr, in Karenz, ...). Wissen zum Status quo des Diversitätsstands der Wiener Magistratsbediensteten lieferte erstmals die Personalerhebung aus dem Jahr 2013.

Die vorliegende Auswertung bildet nicht nur den aktuellen Stand ab, sondern zeigt im Sinne eines Monitorings gemessene Veränderungen und Entwicklungen. Neben einem Gesamtblick auf das Personal mit Wohnsitz in Wien entlang der Merkmale Alter, Geschlecht und Herkunft (Staatsangehörigkeit und/oder Geburtsland) liefert sie auch Aussagen zur Repräsentanz der Bediensteten in Verwendungsgruppen und Dienstklassen. Damit verbunden sind die Fragen des gleichberechtigten Zugangs zur Stadtverwaltung und der fairen Einstiegs- und Aufstiegschancen für alle Bediensteten. Diese empirische Analyse der Personalstrukturen der Verwaltung ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik der Stadt Wien.

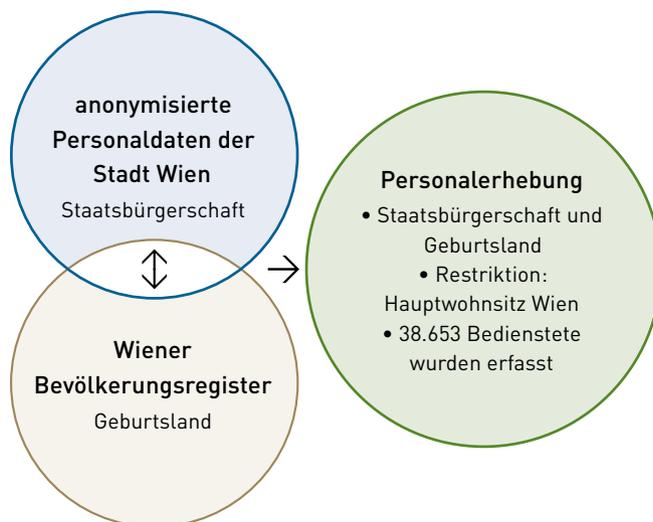
### Projektkoordination

- MA17 – Integration und Diversität (Projektverantwortung und Aufbereitung)
- MA23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (Matching und statistische Aufbereitung)
- MA2 – Personalservice (Aufbereitung und Zurverfügungstellung der anonymisierten Personaldaten)

## Methode

Mit dem statistischen Matching-Verfahren der MA23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, dem Abgleich der anonymisierten Personaldaten (ohne Zu- und Vornamen) der MA2 mit dem Wiener Bevölkerungsregister, kann zusätzlich zum Merkmal „Staatsangehörigkeit“ das Merkmal „Geburtsland“ der Bediensteten (mit Hauptwohnsitz Wien) ausgewertet werden. Dem Datensatz des Gesamtpersonalstands der MA2 liegt der Stichtag 30. 6. 2016 zugrunde. Nach dem Abgleich und der Bereinigung der nicht im Bevölkerungsregister vorhandenen Daten wurden diese im vorliegenden Datensatz „Personal“ erfasst. Die MA17 erhielt die Daten von der MA23 in aggregierter Form in Tabellen. Um eine Rückführbarkeit der Daten auf einzelne Personen – durch Zusatzangaben wie Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe – auszuschließen, wurden die Dienststellendaten in acht Cluster zusammengefasst und darüber hinaus jedes Feld durch einen Zufallsmechanismus innerhalb der Grenzen +/- 3 verändert. Aufgrund dieser „Verzerrungen“ kann es bei den übermittelten Tabellen bei den summierten Zeilen-/Spaltensummen zu geringfügigen Abweichungen kommen, wobei jedoch die statistische Aussagekraft nicht beeinträchtigt wird. Der Datensatz, welcher dem des „Personals“ zugrunde liegt, wurde nach der Auswertung gelöscht. Eine Rückverfolgbarkeit auf einzelne MitarbeiterInnen wurde somit ausgeschlossen.

### Methode (Abb. 1)

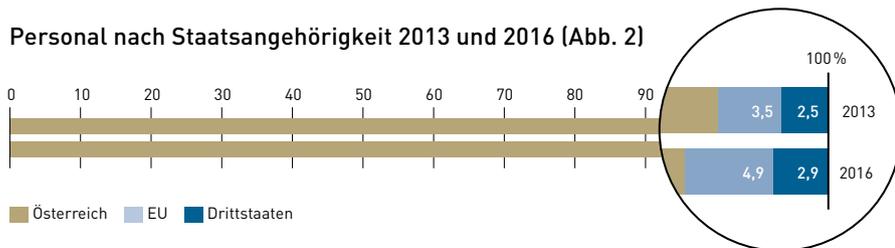


### Kernergebnisse

Mit Stichtag 30. 6. 2016 betrug der Gesamtpersonalstand 64.608 MitarbeiterInnen (64,6 % Frauen, 35,4 % Männer). Nach dem „Matching“, Abgleich, der Beifügung des Geburtslandes sowie der Bereinigung der nicht im Wiener Bevölkerungsregister vorhandenen Daten konnten 38.653 Bedienstete (65,6 % Frauen und 34,4 % Männer) mit Hauptwohnsitz in Wien im vorliegenden Sample „**Personal**“ erfasst werden, das sind 59,8 % des Gesamtpersonalstandes. Dieser Datensatz **Personal** ist die Basis der weiteren Betrachtung und Analyse.

Beim Vergleich des Gesamtpersonalstandes mit dem Datensatz **Personal** nach dem Merkmal „Staatsangehörigkeit“ ergeben sich nur geringe Abweichungen. Während der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den Gesamtbetriedsteten (64.608) 6,7 % beträgt (2013: 5,7 %), liegt er beim Personal (38.653) bei 7,8 % (2013: 6 %).

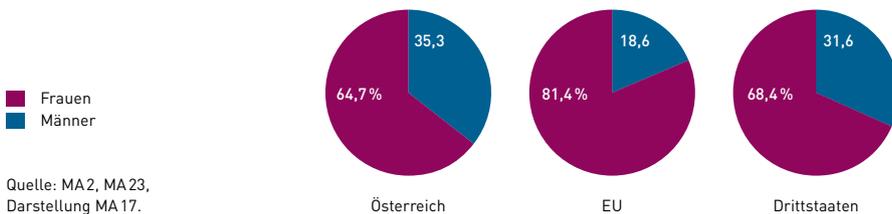
Personal nach Staatsangehörigkeit 2013 und 2016 (Abb. 2)



Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

**Abb. 2** zeigt die Veränderung beim Personal innerhalb von drei Jahren. Neben der kleinen Zunahme (+ 0,4 Prozentpunkte) beim Anteil der Bediensteten mit Staatsangehörigkeit aus Drittstaaten ist der Anstieg beim Anteil mit Staatsangehörigkeit EU (+ 1,4 Prozentpunkte) als bedeutend anzusehen.

Personal nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Abb. 3)



Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.

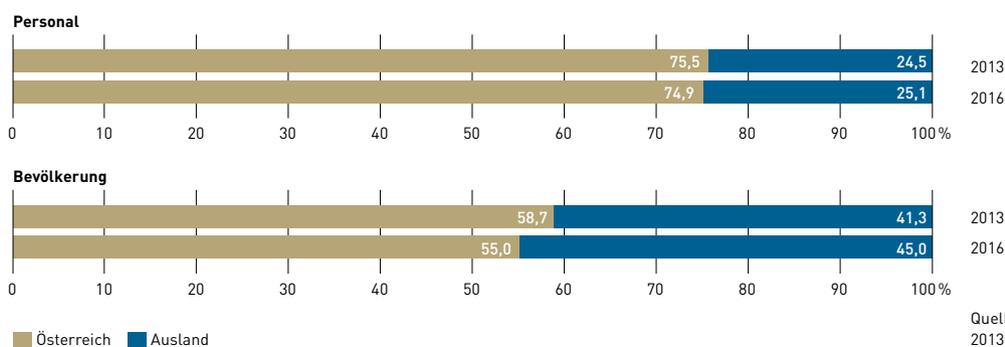
Bei der Auswertung des Personals nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht ist eine Erkenntnis unübersehbar: Bei ausländischer Staatsangehörigkeit ist der Anteil von Frauen bedeutend höher als jener der Männer. Bei Bediensteten mit Staatsangehörigkeit EU lautet das Verhältnis sogar 81,4 % Frauen zu 18,6 % Männern.

### Bedienstete der Stadt Wien nach Herkunft

Aufgrund des Abgleichs mit dem Wiener Bevölkerungsregister kann das Merkmal „Geburtsland“ bei der Auswertung berücksichtigt werden. Somit können die Bediensteten nach Herkunft dargestellt werden. Es werden auch jene Personen mit aktiver Migrationserfahrung erfasst, die eingebürgert wurden bzw. österreichische StaatsbürgerInnen sind und im Ausland geboren wurden. **Eine ausländische Herkunft liegt dann vor, wenn eine Person eine ausländische Staatsangehörigkeit hat und/oder im Ausland geboren wurde.**

Wenn ein Vergleich des Personals der Stadt Wien mit der Wiener Bevölkerung dargestellt wird, ist anzumerken, dass dabei die Gesamtbevölkerung Wiens im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren zum Stichtag 1.7.2016 herangezogen wird: 1.286.821 Personen, davon 50,3% Frauen und 49,7% Männer.

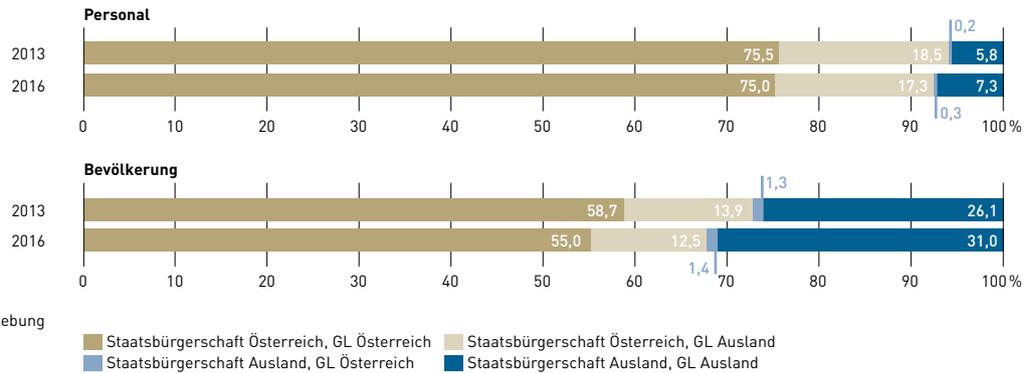
Bevölkerung Wiens (15 – 65 Jahre) und Personal nach Herkunft 2013 und 2016 (Abb. 4)



Quelle: MA2, MA23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

Nach Berücksichtigung des Merkmals „Geburtsland“ haben 25,1% der Bediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien eine ausländische Herkunft. Beim Vergleich 2013 mit 2016 sind die Veränderungen bei der Bevölkerung Wiens größer als bei den Bediensteten der Stadt – demografische Veränderungen der Bevölkerung können sich nicht 1:1 in der Stadtverwaltung abbilden –, die Tendenz ist jedoch die gleiche.

**Bevölkerung (15 – 65 Jahre) und Personal nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland (Abb. 5)**



Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17. Rundungsdifferenzen möglich.

Der differenzierte Blick auf Personal und Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland zeigt, in welchem Segment der angeführten Kategorien signifikante Veränderungen stattgefunden haben. Während beim Personal innerhalb von drei Jahren der Anteil der Belegschaft, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt und in Österreich geboren wurde, geringfügig gestiegen ist (von 0,2% auf 0,3%), erhöhte sich der Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Geburtsland Ausland in einem größeren Ausmaß (von 5,8% auf 7,3%). Der Anteil der Bediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Geburtsland Ausland verringerte sich (von 18,5% auf 17,3%) ebenso wie der derjenigen Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Geburtsland Österreich (von 75,5% auf 75,0%).

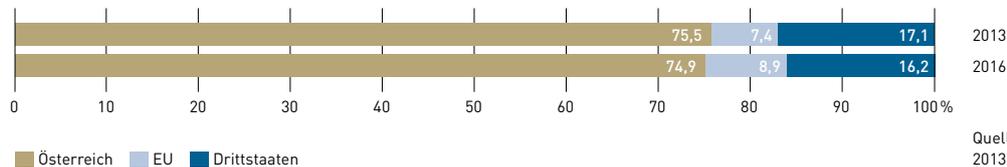
Die gleichen Tendenzen weisen die Veränderungen bei der Wiener Bevölkerung auf. Jedoch liegen hier die signifikanten Entwicklungen bei der Zunahme der BürgerInnen mit Staatsangehörigkeit und Geburtsland Ausland (+ 4,9 Prozentpunkte) und bei der Abnahme der Anzahl der ÖsterreicherInnen mit Geburtsland Österreich (- 3,7 Prozentpunkte).

**Detailergebnisse**

Es lohnt sich, beim Blick auf die Bediensteten die Herkunftsländer und bestimmte Ländergruppen zu berücksichtigen, da die Staatsangehörigkeit leichte oder schwere Zugänge zu Erwerbstätigkeit begründen kann (z. B. Personenfreizügigkeit für EU-BürgerInnen oder strenges Zuwanderungsregime für Drittstaatsangehörige (**Einwanderungs- und Asylrecht in Österreich, S. 39ff.**)). Für jede Organisation ist das Wissen um die Zusammensetzung ihres Personals und deren Veränderungen von Bedeutung. Aus diesem Grund wird hier zusätzlich zu den Differenzierungen nach Herkunftsländern, Geschlecht und Alter auch die Repräsentanz der Herkunftsgruppen in Dienstklassen und Verwendungsgruppen aufgezeigt.

In den folgenden Darstellungen „nach Herkunft“ sind sowohl die Staatsangehörigkeit als auch das Geburtsland berücksichtigt. Falls nicht anders dargelegt, wird die „ausländische Herkunft“ abgebildet.

### Personal nach Herkunft 2013 und 2016 (Abb. 6)

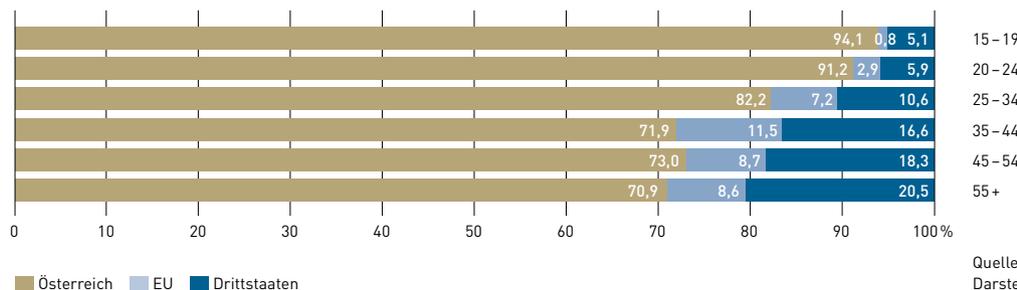


Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

Der Vergleich der Bediensteten nach Herkunft beschreibt die Veränderung innerhalb von drei Jahren: Während sich die Anteile der MitarbeiterInnen mit Herkunft aus Drittstaaten (-0,9 Prozentpunkte) und aus Österreich (-0,6 Prozentpunkte) verringerten, stieg der Anteil von Bediensteten mit Herkunft EU (+1,5 Prozentpunkte).

### Herkunft der Bediensteten nach Altersgruppen 2016 (Abb. 7)

In nachfolgender Tabelle wird das Personal nach Herkunft in sechs Altersgruppen betrachtet, wobei die beiden ersten Altersgruppen jeweils nur fünf Jahre abbilden, die weiteren vier jeweils zehn Jahre. Durch diese Vorgehensweise wird die Erfassung aller Lehrlinge möglich.

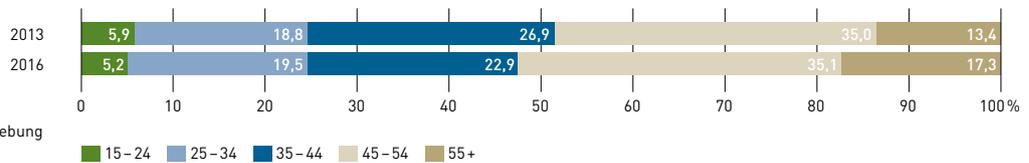


Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.

Die Tendenz, die erstmals 2013 festgestellt wurde, dass mit höheren Altersclustern der Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft größer wird, ist auch 2016 eindeutig erkennbar. Festzuhalten ist, dass in den drei höheren Altersgruppen, also ab 35 Jahren, die Anteile der Bediensteten aus der EU gegenüber 2013 zunahm (35-44: +2,4 Prozentpunkte; 45-54: +2,2 Prozentpunkte; ab 55+ 0,2 Prozentpunkte). Ebenso erwähnenswert gegenüber 2013 ist die Veränderung bezüglich des Anteils der MitarbeiterInnen mit Herkunft aus Drittstaaten in der Altersgruppe 55+ (-6,1 Prozentpunkte).

An dieser Stelle ist es angebracht, sich die quantitative Verteilung der Bediensteten nach Alterscluster des Datensatzes „Personal“ anzuschauen, um die Ausprägungen der Veränderungen gewichten zu können. Wie die **Abb. 8** zeigt, bilden die beiden Cluster (45–54 Jahre und 55+) mehr als die Hälfte der Belegschaft ab (52,4%). 2013 machten diese beiden Altersgruppen 48,4% aus. In diesem Kontext könnte neben einer kompetenzorientierten Personalauswahl auch eine gut geplante und effektive Wissensweitergabe an Bedeutung gewinnen, da in den nächsten Jahren ein Generationenwechsel innerhalb der Verwaltung stattfinden wird.

**Verteilung der Bediensteten nach Alterscluster (Abb. 8)**

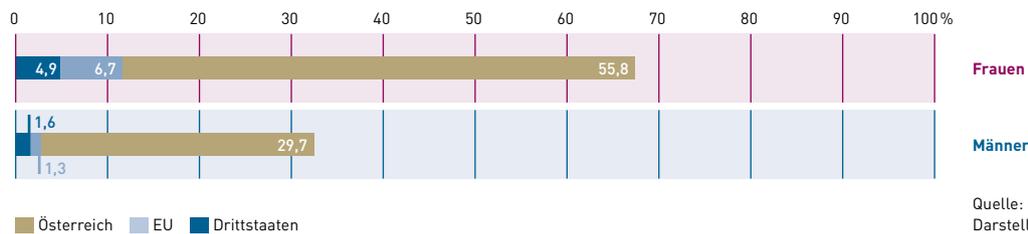


Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

### Dienstantritte und Dienstaustritte von 2006–2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

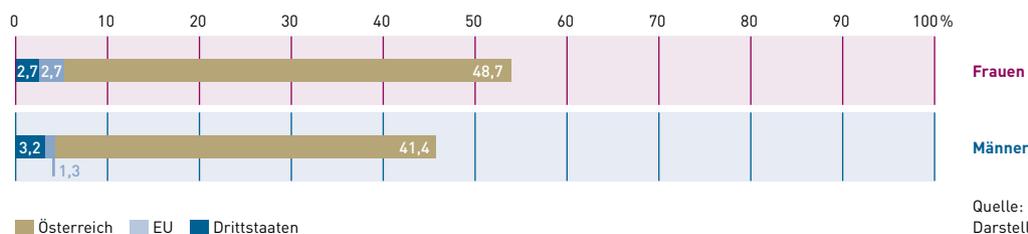
Nach dem Blick auf die Zusammensetzung des Personals und deren Veränderungen – 2016 im Vergleich zu 2013 – macht es Sinn, sich „das Kommen und Gehen“ der MitarbeiterInnen in der Verwaltung anzuschauen. Aus diesem Grund werden erstmals Zeitreihen der Dienstan- und Dienstaustritte analysiert, um etwaige Trends erkennen zu können. Im Kontext von zehn Jahren Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring werden daher zehn Jahre zwischen 2006 und 2015 (2016 wurde aufgrund des Stichtages 30. 6. 2016 nicht mehr ausgewertet) analysiert. Alle Eintritte unterliegen dem jeweils aktuellen Personalaufnahmeregime der Stadt beziehungsweise den Aufnahmeprozeduren der einzelnen Organisationen der Stadt, die in Eigenverantwortung Personal aufnehmen können. Bei den Austritten ist anzumerken, dass die Anzahl der Beendigungen der Arbeits- beziehungsweise Dienstverhältnisse abgebildet ist, unabhängig von den Ursachen der Beendigungen. Sie werden in der gleichen Form wie bei den Dienstentritten dargestellt, nämlich jeweils deren Anteile nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht.

### Anteile in % von allen Dienstantritten 2006 – 2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Abb. 9)



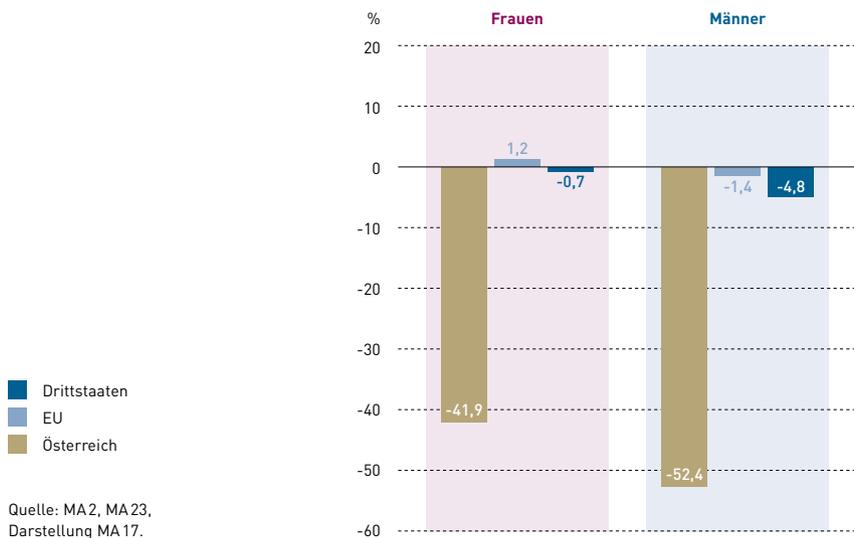
In **Abb. 9** wird sofort ersichtlich, dass mehr Frauen als Männer den Dienst bei der Stadt Wien in der Zeitperiode von zehn Jahren angetreten haben – das Verhältnis lautet 67,4 % Frauen zu 32,6 % Männern. Diese Dominanz tritt unabhängig von der Staatsangehörigkeit auf, wenngleich in unterschiedlicher Ausprägung. Es wurden mehr Frauen mit Staatsangehörigkeit EU (6,7%) als mit Staatsangehörigkeit Drittstaaten (4,9%) aufgenommen, bei den Männern war dies umgekehrt: Männer mit Staatsangehörigkeit aus Drittstaaten (1,6%) zu Männern mit Staatsangehörigkeit EU (1,3%).

### Anteile in % von allen Dienstaustritten 2006 – 2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Abb. 10)



Auf den ersten Blick wird bei den Dienstaustritten erkennbar: Das Verhältnis Frauen zu Männern ist ungleich anders als bei den Antritten, 54,1 % Frauen und 45,9 % Männer traten aus. Und bei den Männern traten mehr als doppelt so viele mit Staatsangehörigkeit Drittstaaten aus als Männer mit Staatsangehörigkeit EU.

Saldo aus Dienstantritten und Dienstaustritten 2006 – 2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht in % (Abb. 11)



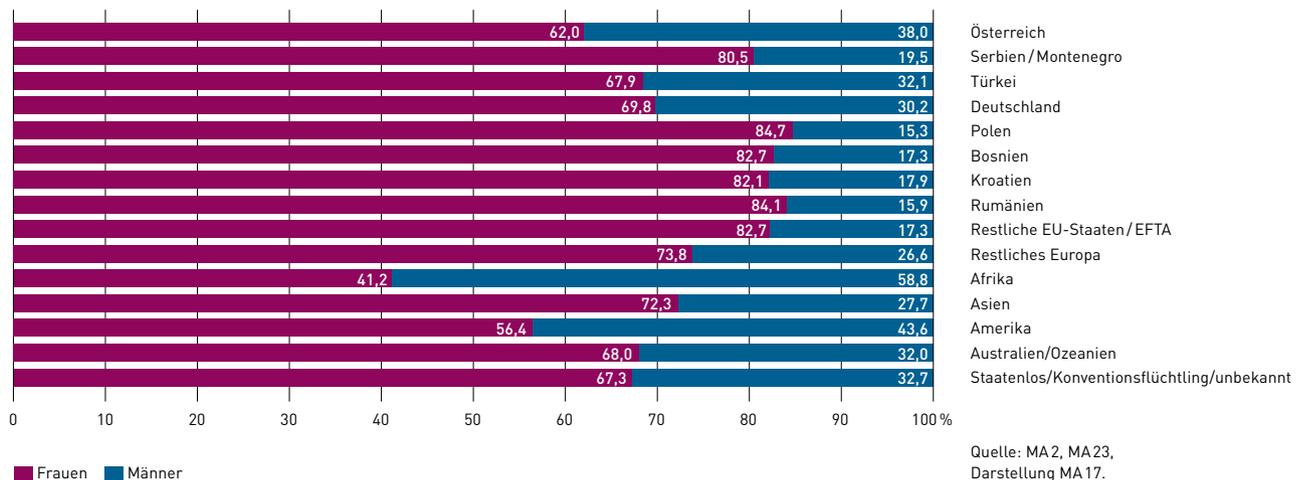
Bei der Betrachtung nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht gab es in allen Kategorien ein negatives Saldo außer bei einer: Bei Frauen mit EU-Staatsangehörigkeit ist der Saldo im Plus. Es traten mehr EU-Staatsbürgerinnen zwischen 2006 – 2015 ein als aus, wobei dieses Gesamtergebnis alleine aufgrund von drei Jahren zustande kam (2013 – 2015). Ein weiterer Aspekt ist, dass beim negativen Saldo der Anteil der Männer mit 58,6 % größer ist als der der Frauen mit 42,6 %, unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

Werden die einzelnen Jahre betrachtet, kann die Zunahme des Anteils der Bediensteten mit Staatsangehörigkeit EU von 2013 bis 2016 von 3,5 % auf 4,9 % (**Abb. 2**) erklärt werden: Sie ist eindeutig weiblich.

## Personal nach Herkunftsgruppen

Wie bereits dargelegt lautet das Verhältnis beim Personal 65,6 % Frauen zu 34,4 % Männern. Die Frage, wie dieses Verhältnis bei allen wichtigen Herkunftsgruppen aussieht, wird in **Abb. 12** beantwortet. In der Kategorie Herkunftsland Österreich stellt sich das Geschlechterverhältnis folgendermaßen dar: 62,0 % Frauen zu 38,0 % Männern (2013: 61,8 % Frauen, 38,2 % Männer). Für die Kategorie Herkunft Ausland gilt insgesamt: 76,2 % Frauen und 23,8 % Männer.

Herkunftsgruppen nach Geschlecht (Abb. 12)

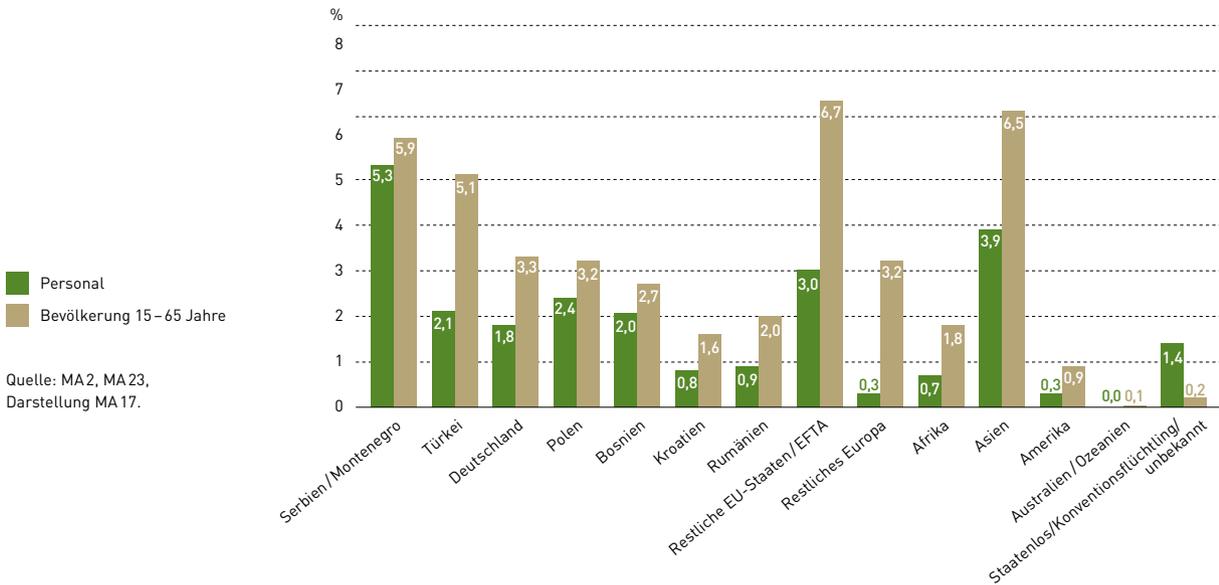


Auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass das Personal in der Wiener Verwaltung „weiblich ist“. Frauen dominieren in allen Herkunftsgruppen, lediglich in einer sind Männer in der Überzahl: In der Herkunftsgruppe „Kontinent Afrika“ sind 41,2 % Frauen (2013: 40,5 %) und 58,8 % Männer, wobei anzumerken ist, dass in diese Herkunftsgruppe nur eine geringe Personenanzahl fällt. In der Herkunftsgruppe Polen gibt es den höchsten Anteil der Frauen mit 84,7 % (2013: 86,1 %).

Verglichen mit 2013 kam es zu geringen Zunahmen (kleiner als 1,5 Prozentpunkte) der Anteile der Frauen bei den Herkunftsgruppen Österreich, Serbien/Montenegro, Deutschland, restliche EU-Staaten und Afrika. Bedeutende Steigerungen gab es bei den Herkunftsgruppen Rumänien (+ 5,3 Prozentpunkte), Australien/Ozeanien (+ 5,5 %) und Staatenlos/Konventionsflüchtling (+ 3,4 %), wobei die beiden letztgenannten Gruppen einen geringen Anteil am „Personal“ ausmachen (0,1 % und 1,4 %).

Bei allen anderen Herkunftsgruppen kam es zu geringen Abnahmen (kleiner als 1,5 Prozentpunkte) der Anteile der Frauen (Türkei, Polen, Bosnien). Stärkere Verringerungen der Anteile der Frauen gab es bei Kroatien (- 2,1 %), restliches Europa (- 3,4 %), Asien (- 1,7 %) und Amerika (- 4,3 %).

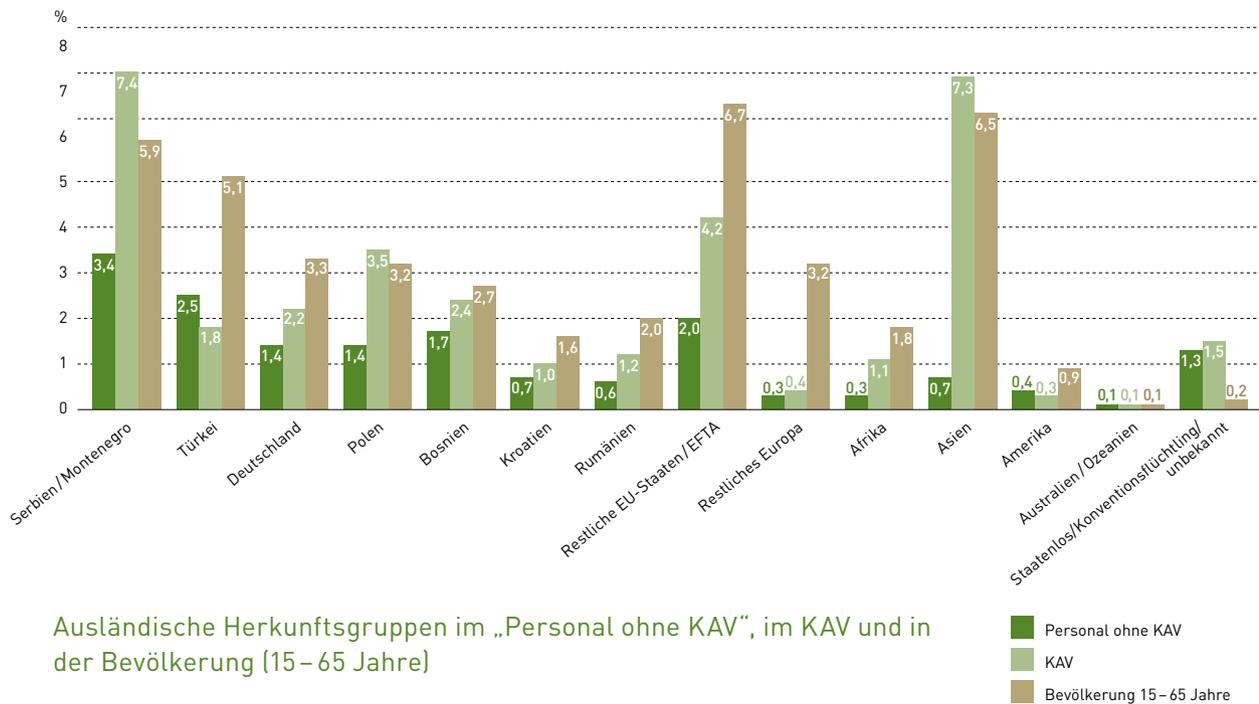
Anteile ausländischer Herkunftsgruppen am Personal und an der Wiener Bevölkerung, 15–65 Jahre (Abb. 13)



Der Anteil der Bediensteten mit österreichischer Herkunft beim Datensatz Personal beträgt 74,9 %, davon 62,0 % Frauen und 38,0 % Männer. Die restlichen 25,1 %, Bedienstete mit ausländischer Herkunft, sind in **Abb. 13** dargestellt (Bedienstete aus den sieben wichtigsten Herkunftsländern, alle anderen zusammengefasst nach Kontinenten). Beim Kontinent Europa wurde aufgrund des unterschiedlichen Rechtsstatus nach restlichen EU-Staaten und restlichem Europa (Drittstaaten) differenziert. Bei der Gegenüberstellung mit der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren wurde die gleiche methodische Vorgangsweise angewandt, um einen Vergleich der jeweiligen Repräsentanz zu ermöglichen.

Der Anteil der Herkunftsgruppe „restliche EU-Staaten“ ist im Personal mit 3 % deutlich niedriger als in der Wiener Bevölkerung mit 6,7 %. Ebenso trifft dies auf die Herkunftsgruppe „restliches Europa“ zu, hier stellt sich das Verhältnis Personal 0,3 % zur Bevölkerung mit 3,2 % dar. Im Vergleich mit der Wiener Bevölkerung sind auch die Anteile am Personal von Serbien/Montenegro, Polen und Bosnien relativ hoch, hingegen die der Herkunftsgruppen Türkei, Kroatien, Rumänien, Afrika und Amerika relativ niedrig (weniger als die Hälfte der Prozentpunkte der Wiener Bevölkerung).

**Ausländische Herkunftsgruppen beim „Personal ohne KAV“, im KAV und in der Bevölkerung, 15–65 Jahre (Abb. 14)**



**Ausländische Herkunftsgruppen im „Personal ohne KAV“, im KAV und in der Bevölkerung (15–65 Jahre)**

Bei der Personalerhebung 2013 wurden erstmals die Anteile der Bediensteten mit ausländischer Herkunft erhoben und dargestellt. In der Gegenüberstellung von KAV und dem „Personal ohne KAV“ wurden signifikante Unterschiede festgestellt. 34,8% der Bediensteten des KAV hatten eine ausländische Herkunft, beim „Personal ohne KAV“ war dies bei 15,1% der Fall. 2016 lautet das Verhältnis: 34,4% beim KAV und 16,8% beim „Personal ohne KAV“.

Die **Abb. 14** weist für den KAV bei allen Herkunftsländern einen höheren Anteil an Bediensteten mit ausländischer Herkunft aus, nur beim Herkunftsland Türkei und Amerika gibt es einen höheren Anteil im „Personal ohne KAV“. Während sich die Zunahme des Anteils von Bediensteten mit ausländischer Herkunft beim „Personal ohne KAV“ von 15,1% auf 16,8% innerhalb der letzten drei Jahre relativ gleichmäßig und in geringem Ausmaß auf mehrere Herkunftsländer verteilt (erwähnenswert sind hier Deutschland, Polen, restliche EU-Staaten, Staatenlos/Konventionsflüchtling), ragt beim KAV bezüglich der Abnahme des Anteils von 34,8% auf 34,4% ein Wert heraus. Der Anteil der Bediensteten mit Herkunft Asien reduzierte sich von 8,5% (Personalerhebung 2013) auf 7,3%, ist aber noch immer höher als der Anteil dieser Herkunftsgruppe an der Wiener Bevölkerung mit 6,5%, wie in **Abb. 14** ersichtlich.

Die **Abb. 14** bietet einen Vergleich der Repräsentanz der Anteile der Herkunftsgruppen im Personal ohne KAV und im KAV mit deren Anteilen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dies soll die spezifischen Zugänge von Personen mit unterschiedlicher ausländischer Herkunft zu Verwaltungseinrichtungen aufzeigen.

### Der Blick auf Verwendungsgruppen und Dienstklassen

Bei der Betrachtung der Repräsentanz der Bediensteten – BeamtInnen und Vertragsbedienstete – nach Herkunft in Verwendungsgruppen und Dienstklassen wurde die gleiche Methode wie bei der Personalerhebung 2013 umgesetzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden einerseits Cluster gebildet, andererseits wurde lediglich nach Herkunft Österreich, EU und Drittstaaten differenziert. Die Darstellung in Prozent der Anteile soll die Verhältnisse in den einzelnen Gruppen und Dienstklassen sichtbar machen. Eine genaue Erläuterung zu den Verwendungsgruppen befindet sich im Anhang.

#### Bedienstete nach Herkunft und Geschlecht in Dienstklassen und Verwendungsgruppen

##### Dienstklassen IV – IX (Abb. 15)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
A_7_8_9	55,1	1,9	1,5	39,9	1,0	0,6
B_6_7	52,2	0,7	1,1	44,4	0,8	0,8
C_4_5	43,9	0,5	0,9	53,3	0,5	0,9

Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.

In den Dienstklassen A VII, A VIII und A IX und B VI und B VII beträgt der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft 5,0 % bzw. 3,4 %. Das Verhältnis Männer – Frauen lautet 58,5 % zu 41,5 % bzw. 54 % zu 46 %. In den Dienstklassen C IV und C V dominieren hingegen Frauen mit 54,7 % gegenüber 45,3 % Männern, wobei hier der Anteil des Personals mit ausländischer Herkunft mit 2,8 % sehr niedrig ausfällt.

##### Verwendungsgruppen Schema II und IV – „Angestelltenschema“ (Abb. 16)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
Verw.Gr. A	32,8	2,8	2,2	55,0	5,1	2,1
Verw.Gr. B *	32,7	1,6	1,9	56,1	4,5	3,1
Verw.Gr. C	41,0	0,6	1,5	55,1	0,6	1,2
Verw.Gr. D_E	37,9	0,7	2,4	52,0	1,8	5,2

Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.  
\* Rundungsdifferenz

In den Verwendungsgruppen A, B, C, D und E sind bereits Frauen in der Mehrzahl, und der Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft bewegt sich zwischen 10,1 % und 12,2 %, lediglich in C liegt er bei 3,9 %.

### Verwendungsgruppen Schema I und III – „ArbeiterInnenschema“ bzw. „handwerkliche Verwendung“ (Abb. 17)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
Verw.Gr. 1	77,6	1,1	5,4	11,6	2,3	2,0
Verw.Gr. 2 *	63,9	1,2	4,2	28,0	1,2	1,4
Verw.Gr. 3P	44,6	1,5	3,9	42,9	2,3	4,8
Verw.Gr. 3A *	73,0	3,5	5,7	11,3	1,4	5,0
Verw.Gr. 3 *	33,6	1,2	7,4	32,1	4,1	21,7
Verw.Gr. 4	21,2	1,5	9,1	25,4	8,3	34,5

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.  
\* Rundungsdifferenz

In den Verwendungsgruppen 1, 2 und 3A sind Männer mit österreichischer Herkunft mit 77,6%, 63,9% und 73,0% in hohem Ausmaß repräsentiert; der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft liegt bei 10,8%, 8,0% bzw. 15,6%. In Verwendungsgruppe 3P arbeiten gleich viele Frauen wie Männer, der Anteil des Personals mit ausländischer Herkunft beträgt 12,5%. In den Verwendungsgruppen 3 und 4 arbeiten mehr Frauen (57,9% und 68,2%) als Männer (42,2% und 31,8%), und der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft ist hier am höchsten (34,4% und 53,4%). In den Verwendungsgruppen 1 bis 4 ist der Anteil der Bediensteten mit Herkunft aus Drittstaaten größer als derjenige mit Herkunft EU. Im Besonderen ist hier in der Verwendungsgruppe 4 der Anteil der Frauen mit Herkunft aus Drittstaaten (34,5%) hervorzuheben, da sie mit Abstand die größte Gruppe in dieser Verwendungsgruppe darstellen.

### ÄrztInnen, Gesundheits- und Pflegepersonal und medizinisch-technische Dienste im KAV (Abb. 18)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
KAV_KPP_MTD	14,0	2,0	3,7	52,2	13,3	14,8
KAV_ÄrztInnen	32,1	4,2	4,0	46,1	7,1	6,5

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.

Im Cluster KAV\_KPP\_MTD sind die Bediensteten des KAV der Verwendungsgruppen K1 bis K6 (Gesundheits- und Krankenpflegepersonal) zusammengefasst. Hier dominieren Frauen mit 80,3% gegenüber den Männern mit 19,7%, wobei der Anteil des Personals mit ausländischer Herkunft bei 33,8% liegt. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist hier der Anteil mit Herkunft aus Drittstaaten größer als der mit Herkunft aus der EU. Im Cluster KAV\_ÄrztInnen sind die ÄrztInnen der Verwendungsgruppen A1, A2 und A3 des Schemas II KAV abgebildet (59,7% Frauen und 40,3% Männer). Hier ist der Anteil der Bediensteten mit Herkunft EU – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – größer als derjenige mit Herkunft aus Drittstaaten.

**Pädagogisches Personal und Lehrlinge (Abb. 19)**

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.  
\* Rundungsdifferenz

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
Lehr_Päd.	3,6	0,2	0,2	83,8	8,0	4,2
Lehrlinge*	40,8	1,2	2,2	51,7	0,3	3,7

Beim pädagogischen Personal sind 96 % Frauen vertreten und nur 4 % Männer. Der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft beträgt 12,6 %. Bei den Lehrlingen fällt der geringe Anteil der Personen mit ausländischer Herkunft (7,4 %) auf.

**Sonderverträge und SaisonarbeiterInnen (Abb. 20)**

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
SV	27,7	2,8	2,4	46,7	12,6	7,9
Saison	46,2	6,0	15,3	17,9	3,9	10,8

Beim Cluster „Sonderverträge“ und „Saison“ überrascht wiederum der hohe Anteil der Personen mit ausländischer Herkunft mit 25,7 % bzw. 36,0 %.

### Einige interessante Ergebnisse der Personalerhebung kurz zusammengefasst:

**70,1%** aller Frauen mit Herkunft aus Drittstaaten sind in nur zwei Clustern verortet:

- **37,1%** in Verwendungsgruppe 4 (2013: 41,3%) und
- **33,0%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 35,8%)

Das Gleiche trifft in annähernd ähnlicher Ausprägung auf 65,9% aller Frauen mit Herkunft EU zu:

- **15,2%** in Verwendungsgruppe 4 (2013: 11,9%)
- **50,7%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 59,3%)

Für mehr als die Hälfte aller Männer (52,1%) mit Herkunft aus Drittstaaten gilt:

- **28,2%** in Verwendungsgruppe 4 (2013: 26,2%)
- **23,9%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 26,7%)

Etwas anders stellen sich die Ergebnisse für knapp die Hälfte aller Männer mit Herkunft EU dar:

- **31,0%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 32,8%)
- **15,4%** im Cluster KAV-ÄrztInnen (2013: 10,8%)

Die gegenständliche Erhebung der Diversität des Personals der Stadt Wien im Rahmen des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring 2013–2016 bildet den Status quo der herkunfts- und geschlechtsbezogenen Zusammensetzung des Personals unter Berücksichtigung der Dimension Alter aus einer Gleichstellungsperspektive ab. Mit einigen Vergleichen zu den Ergebnissen aus der ersten Personalerhebung 2013 werden Tendenzen beziehungsweise Entwicklungen sichtbar, die auch einige Anknüpfungspunkte zum Integrations-, aber auch zum Diversitätsmonitoring bieten.

Für das Personalwesen der Stadtverwaltung, das einerseits auf eine aktive und systematische Personalentwicklung setzt und seinen MitarbeiterInnen Karrierechancen ermöglicht und andererseits seinen Beitrag zur Sicherung beziehungsweise Steigerung der Attraktivität der „Dienstgeberin“ Stadt Wien leistet, kann diese Erhebung ebenso von Nutzen sein wie auch für die einzelnen Einrichtungen und Abteilungen der Verwaltung.





## GLOSSAR

### **Arbeitsmarktbezogene Einwanderung, dauerhafte, mit**

**Bleibe- und Gleichstellungsperspektive:** Die auf einen längeren Verbleib ausgerichtete Einwanderung von DrittstaatsbürgerInnen zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Österreich ist auf hochqualifizierte und hochentlohnte Personen beschränkt. Nur solche können auf Dauer bleiben und gleiche Rechte bis hin zur Einbürgerung erlangen. Seit der am 1.5.2011 in Kraft getretenen Fremdenrechtsreform ist dieser Zuzug quotenfrei möglich, aber weiterhin an eine Arbeitsmarktprüfung gebunden.

Daneben ist im Rahmen eines kriterien- und personenbezogenen Punktesystems nun auch der arbeitsplatzungebundene Zuzug Höchstqualifizierter möglich (Rot-Weiß-Rot-Card). Der Zuzug von mittelqualifizierten Fachkräften entsprechend einer Mangelberufsliste ist auf Basis einer Verordnung vorgesehen. [www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/fachkraefte-in-mangelberufen/](http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/fachkraefte-in-mangelberufen/)

### **Arbeitsmarktbezogene Einwanderung, kurzfristige, im niedrig qualifizierten Bereich:**

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

### **ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit nach EU-Recht, Beschränkungen im Rahmen der sog. Übergangsfristen:**

Die EU-BürgerInnen aus den 2004, 2007 und 2013 beigetretenen Mitgliedsstaaten genießen in aufenthaltsrechtlicher Hinsicht ein Niederlassungsrecht wie alle anderen EU-BürgerInnen. Eine wesentliche Beschränkung bestand/besteht bei der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für diese „neuen“ EU BürgerInnen. Nach Auslaufen dieser maximal für sieben Jahre von „alten“ EU-Mitgliedsstaaten anwendbaren Beschränkungen 2011 und 2014 unterliegen derzeit nur kroatische Staatsangehörige diesen Beschränkungen seit 1. 7. 2013 bis maximal 1. 7. 2020.

**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, es sei denn, die Situation im Land, wo die Verfolgung bestanden hat bzw. befürchtet wurde, änderte sich grundlegend. Letzteres kann zu einer **Asylaberkennung** führen.

**AsylwerberInnen:** Personen, die um Asyl ansuchen, erhalten für die Dauer des Asylverfahrens – wenn sie zu einem solchen zugelassen wurden – ein vorläufiges Aufenthaltsrecht ohne (faktischen) Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Zulassung zum Asylverfahren kann Geflüchteten in Österreich verwehrt werden, wenn ihnen Sicherheit in einem Drittland außerhalb der EU zukommt oder nach den Regelungen der Dublin-Übereinkommen ein anderes EU-Land für das Asylverfahren zuständig ist (= der erste EU-Mitgliedsstaat, der betreten wurde). Ihre Existenzgrundlage wird durch die sog. Grundversorgung (GVS) gesichert, deren Höhe unter dem Niveau der Bedarfsorientierten Mindestsicherung liegt (siehe GVS). Nach drei 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 in Mangelberufen erhalten. Solange das Asylverfahren läuft, das mehrere Jahre dauern kann, bleibt der Aufenthaltsstatus ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive und insgesamt prekär.

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

**Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU:** Nach mindestens fünfjähriger dauerhafter legaler Niederlassung in Österreich wird der Daueraufenthalt-EU erteilt, wenn eine Reihe von Voraus-

setzungen 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 Delikte usw. Der Daueraufenthalt-EU 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 unselbstständiger Erwerbsarbeit; der/die Inhaber/in benötigt keine gesonderte beschäftigungsrechtliche Bewilligung mehr und genießt gleiche soziale Rechte in wesentlichen Bereichen (Wiener Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Zugang zum kommunalen Wohnbau und geförderten Genossenschaftswohnungen, die von der Stadt Wien zugewiesen werden, Wiener Wohnbeihilfe, Eigenmitteldarlehen). So stellen die Erlangung bzw. der Besitz eines Daueraufenthalt-EU-Status einen wesentlichen Schritt der rechtlichen Integration und Absicherung von Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit dar.

**Aufenthaltsbewilligung, AB**, wird für einen vorübergehenden Aufenthalt quotenfrei erteilt an: SchülerInnen, Studierende, Medienbedienstete, KünstlerInnen, ForscherInnen, Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit (die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen sind), Selbstständige – ohne Niederlassung (länger als sechs 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.

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

**Aufenthaltsvisum D (für maximal sechs Monate):** Wird u. a. Saisonbeschäftigten und für Geschäftsreisen erteilt; keine Möglichkeit der dauerhaften Niederlassung, Familienzusammenführung und rechtlicher Gleichstellung.

**Ausländische Herkunft** beinhaltet die Merkmale ausländische Staatsbürgerschaft und Geburtsland Ausland und kann entweder a) außerhalb Österreichs geboren und ausländische

Staatsbürgerschaft, b) Geburtsland Österreich, ausländische Staatsbürgerschaft oder c) österreichische Staatsbürgerschaft, im Ausland geboren, bedeuten.

**Bildungsstaat** gibt Auskunft darüber, ob das Bildungsniveau im In- oder Ausland erreicht wurde.

**Bildungsstand, Bildungsniveau** bezeichnet die höchste abgeschlossene Ausbildung.

**Diversitätskompetenz** ist die Fähigkeit, die Verschiedenartigkeit und die Gemeinsamkeiten der Menschen wahrzunehmen und diese bei der Erledigung der Aufgaben in der Organisation so einzusetzen, dass die Zufriedenheit der KundInnen und die Produktivität der MitarbeiterInnen gewährleistet sind. Durch Diversitätskompetenz steigen die Qualität der Dienstleistung, die Zufriedenheit der KundInnen sowie Effektivität und Effizienz der städtischen Verwaltung. Die Diversitätskompetenz einer Organisation kann einerseits durch Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen, andererseits durch gezielte Einstellung von diversitätskompetenten MitarbeiterInnen gestärkt werden.

**Diversitätsmanagement** bezeichnet einen ganzheitlichen Managementansatz, der auch im öffentlichen Dienst verstärkt zur Anwendung kommt. Im Zentrum stehen dabei die Wertschätzung aller KundInnen und MitarbeiterInnen, die gezielte Nutzung der Vielfalt der MitarbeiterInnen – im Besonderen deren Kompetenzen und Fertigkeiten – sowie die entsprechende Adaptierung der Organisation. In der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit dem Thema stehen die Kerndimensionen Alter, Geschlecht/Gender und soziokulturelle Herkunft sowie sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten inklusive Behinderung und Religion/Weltanschauung im Mittelpunkt. Die Stadt Wien konzentriert sich beim Diversitätsmanagement in erster Linie auf die Dimensionen soziokultureller Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht und bezeichnet dies als integrationsorientiertes Diversitätsmanagement.

**Diversitätsorientierte Leistungserbringung:** Dienstleistungen und andere Produkte sind dann diversitätsorientiert, wenn sie in ihrer Erbringung und Ausgestaltung die unterschiedlichen Bedarfslagen einer soziokulturellen KundInnenschaft berücksichtigen. Fundiertes Wissen über die Zusammensetzung der KundInnenschaft, die Erfassung spezifischer Bedürfnisse und deren Integration in die Angebotsentwicklung, eine zielgrup-

pengerechte 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 einem restriktiven Regime im Hinblick auf Einwanderungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und sind für mindestens fünf Jahre nach ihrer Einwanderung in vieler Hinsicht sozialrechtlich gegenüber österreichischen/EU-BürgerInnen schlechter gestellt. Nach einer Niederlassungsdauer von mindestens fünf Jahren und bei Erfüllung einer Reihe von Voraussetzungen haben sie Zugang zum Daueraufenthalt-EU bzw. Daueraufenthalt – Familienangehöriger und einen wesentlichen rechtlichen Integrationsschritt gemacht (**➤ Daueraufenthalt-EU**).

**Einwanderungsrecht:** Die Regulierung der Einwanderung, sofern sie nicht nach EU-Recht erfolgt, liegt in der Kompetenz des Bundes. Die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) wird von den Landeshauptleuten bzw. Bezirksverwaltungsbehörden/ Magistraten wahrgenommen. In Wien ist das die MA 35 Einwanderung und Staatsbürgerschaft [www.wien.gv.at/verwaltung/personenwesen/index.html](http://www.wien.gv.at/verwaltung/personenwesen/index.html).

**Europäische Freihandelsassoziation (EFTA):** Die EFTA ist eine zwischenstaatliche Organisation, die den freien Handel und die wirtschaftliche Integration der vier angeschlossenen Länder fördert. Mitgliedstaaten sind Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

**Europäischer Wirtschaftsraum (EWR):** Um die Teilnahme der EFTA-Staaten am EU-Binnenmarkt zu ermöglichen, handelten die EFTA-Staaten und die EU das Abkommen über den EWR aus. Island, Liechtenstein und Norwegen sind auch Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR).

**EU-BürgerInnen:** StaatsbürgerInnen der EU-Staaten.

**EU-Staaten (EU 27, ohne Österreich):** Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich,

Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Malta, Polen, Tschechien, Ungarn, Zypern.

**EU-Staaten vor dem 1. 5. 2004 (14) ohne Österreich, im Monitor auch EU alt genannt:** Staaten, die der Europäischen Gemeinschaft (EG) vor dem 1. 5. 2004 beigetreten sind (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien).

**EU-Staaten ab 2004 (13), im Monitor auch EU neu genannt:** Staaten, die der EU am und nach dem 1. 5. 2004 beigetreten sind (Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern).

**Familienangehörige von niedergelassenen DrittstaatsbürgerInnen:** Familienangehörige von niedergelassenen Drittstaatsangehörigen dürfen im Rahmen einer jährlich festgelegten Quote zuwandern. Die Einwanderungserlaubnis ist vom Nachweis von Deutschkenntnissen auf Niveau A1 vor der Einreise abhängig. Sie erhalten Zugang zum Arbeitsmarkt und nach fünf Jahren Niederlassung zum Daueraufenthalt, wenn sie eine Reihe strenger Voraussetzungen erfüllen (insbesondere einen gesicherten Lebensunterhalt und Nachweis von Deutschkenntnissen auf hohem Niveau).

**Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen (Aufenthaltstitel Familienangehörige):** Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen, die aus Drittstaaten stammen, erhalten mit der Zuwanderung eine Bleibe- und Gleichstellungsperspektive. Sie genießen sofortigen freien Arbeitsmarktzugang und können nach fünf Jahren Niederlassung einen Daueraufenthaltstitel erlangen. Der Kreis der Nachzugsberechtigten ist auf die Kernfamilie beschränkt. Das sind: Ehe- oder eingetragene LebenspartnerInnen, mindestens 21 Jahre alt, sowie ihre Kinder bis zu einem Alter von 18 Jahren. Die Neuzuwanderung dieser Gruppe erfolgt ohne Beschränkung durch Quoten und Aufenthaltzwecke und ist an den Nachweis von Deutschkenntnissen auf Niveau A1 vor der Einreise gebunden.

**Gesamtwanderungssaldo** für Wien: Alle Zuzüge aus dem Ausland und Inland nach Wien minus alle Wegzüge aus Wien in das Ausland oder die restlichen Bundesländer.

**Indikator:** Messgröße, die man benötigt, um überprüfbare Aussagen über den IST-Stand und 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 neben entsprechenden Haltungen und Einstellungen verschiedene Handlungsfähigkeiten wie u. a. Kommunikations-, Konflikt- und Reflexionsfähigkeit sowie die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel.

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

**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.

**Migrationserfahrung, aktive** (im Ausland geboren) oder **passive** (im Inland geboren, zumindest ein Elternteil zugewandert): 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, ...).

**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.

**Monitor:** Zum Monitoring gehöriger Bericht, gehörige Berichterstattung.

**Monitoring:** Begleitendes Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen.

**Primäre, sekundäre, tertiäre Ausbildung:** bezeichnet das jeweilige Ausbildungsniveau. Für den Monitor gilt als primär max. Pflichtschulabschluss, als sekundär Lehre bzw. berufsbildende mittlere Schule und als tertiär Matura und Hochschulabschluss.

**Subsidiärer Schutz/subsidiär Schutzberechtigte:** Subsidiärer Schutz ist zu gewähren, wenn dem/der Fremden im Heimatstaat eine reale Gefahr einer Verletzung von Art. 2 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) (Recht auf Leben), Art. 3 EMRK (Verbot der Folter) oder der Protokolle Nr. 6 oder Nr. 13 zur Konvention (Verbot der Todesstrafe) droht... (§ 8 Asylgesetz, [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at)).

**Status und Rechte:** Subsidiär Schutzberechtigte erhalten ein befristetes Aufenthaltsrecht, das zunächst auf ein Jahr befristet ist und dann auf zweimal zwei Jahre verlängert werden kann, wenn die Umstände im Heimatland, die diesen Schutz erforderlich machen, weiterhin gegeben sind („Non-refoulement“-Schutz). Unter bestimmten Umständen kann der Status aberkannt werden (z. B. wegen eines Verbrechens). Ein späterer Umstieg auf Daueraufenthalt-EU – bei Erfüllung aller Erteilungsvoraussetzungen – ist möglich. Ihr Rechtsstatus entspricht nicht dem der Asylberechtigten, sie haben aber freien Zugang zu unselbstständiger Erwerbstätigkeit und eingeschränkt zu sozialen Rechten und Leistungen, in Wien z. B. zu Leistungen der BMS.

**Unionsrechtliches Niederlassungs- und Freizügigkeitsrecht:** EU- und EWR-BürgerInnen genießen das Recht, ungehindert von Niederlassungsquoten und Bewilligungen als ArbeitnehmerInnen, selbstständig Erwerbstätige, StudentInnen, PensionistInnen, Familienangehörige bereits ansässiger EU-BürgerInnen nach Österreich einzuwandern und sich dauerhaft niederzulassen, wenn sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten müssen EU-BürgerInnen eine sog. Anmeldebescheinigung bzw. deren Familienangehörige eine sog. 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** in der Stadt Wien: Der „Bedienstetenstatus“ und die Bezüge sind maßgeblich durch die Verwendungsgruppen bestimmt. 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).

Genauer unter: [www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/d0400100.htm](http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/d0400100.htm)

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

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

### **Leistungen für Personen in betreuten Unterkünften:**

Verpflegung/Lebensmittel oder Verpflegungsgeld im Wert von € 5,50/Tag  
€ 40,- Taschengeld/Monat.

### **Leistungen für privat wohnende Personen:**

Verpflegungsgeld: max. € 215,-/Monat pro Erwachsene, max. € 100,-/Monat für Minderjährige  
Verpflegungsgeld für unbegleitete Minderjährige von max. € 215,- (wohaft bei Verwandten oder bei Privatpersonen)  
Mietzuschuss für Einzelperson (max. € 150,-/Monat); Familien (max. € 300,-/Monat)

Darüber hinaus werden folgende Leistungen unabhängig von der Wohnform angeboten: Bekleidungshilfe: nach Bedarf, max. € 150,-/Jahr

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

Krankenversicherung (Wiener Gebietskrankenkasse), medizinische Leistungen

Übernahme der Fahrtkosten bei behördlichen Ladungen und Überstellungen.

Quelle: [wohnen.fsw.at/grundversorgung/](http://wohnen.fsw.at/grundversorgung/)

**2. Generation:** wird bei ausgewählten Indikatoren für jene Gruppe verwendet, die in Österreich geboren ist oder vor Beendigung der Pflichtschule (unter 15 Jahren) mit den Eltern aus dem Ausland zugewandert ist.



## DEMOGRAFIE & RECHT

### Wiener Bevölkerung nach Herkunftsstaaten 2013 und 2016

Herkunft	3. Monitor 2013	4. Monitor 2016	Veränderung zum 3. Monitor
<b>Österreich</b>	<b>1.138.365</b>	<b>1.135.324</b>	<b>-0,3%</b>
<b>Ausländische Herkunft* insgesamt</b>	<b>602.881</b>	<b>704.902</b>	<b>16,9%</b>
davon EU/EFTA	238.103	285.507	19,9%
davon Drittstaaten	364.778	419.395	15,0%
<b>Europa**</b>	<b>1.626.541</b>	<b>1.687.729</b>	<b>3,8%</b>
<b>EU/EFTA-Staaten</b>			
Bulgarien	11.722	16.710	42,6%
Deutschland	49.706	55.361	11,4%
Frankreich	4.710	5.189	10,2%
Griechenland	2.416	3.158	30,7%
Großbritannien und Nordirland	4.365	4.856	11,2%
Italien	7.313	9.804	34,1%
Kroatien	22.993	26.125	13,6%
Polen	44.440	51.639	16,2%
Rumänien	24.839	33.224	33,8%
Schweiz	3.199	3.282	2,6%
Slowakei	14.014	17.692	26,2%
Slowenien	3.108	3.857	24,1%
Spanien	2.548	3.501	37,4%
Tschechien	16.008	14.940	-6,7%
Ungarn	17.391	25.100	44,3%
Sonstige	9.331	11.069	18,6%
<b>andere europäische Staaten</b>			
Albanien	1.176	1.453	23,6%
Bosnien und Herzegowina	38.344	40.387	5,3%
Kosovo	8.042	9.935	23,5%
Mazedonien	12.223	13.246	8,4%
Russland	14.307	17.339	21,2%
Serbien	94.282	99.082	5,1%
Türkei	74.970	76.363	1,9%
Ukraine	4.597	6.495	41,3%
Sonstige	2.132	2.598	21,9%
<b>Afrika</b>	<b>23.945</b>	<b>27.657</b>	<b>15,5%</b>
Ägypten	8.725	9.265	6,2%
Ghana	890	954	7,2%
Nigeria	4.176	5.055	21,0%
Somalia	1.134	1.928	70,0%
Tunesien	2.178	2.415	10,9%
Sonstige	6.842	8.040	17,5%
<b>Asien</b>	<b>71.121</b>	<b>101.512</b>	<b>42,7%</b>
Afghanistan	5.913	13.814	133,6%
Bangladesch	2.212	2.696	21,9%
China	9.351	10.656	14,0%
Indien	8.836	9.749	10,3%
Iran	9.776	12.426	27,1%
Israel	2.168	2.231	2,9%
Japan	1.705	1.824	7,0%
Pakistan	2.866	3.127	9,1%
Philippinen	8.972	9.273	3,4%
Südkorea	1.688	1.815	7,5%
Syrien	1.920	13.129	583,8%
Sonstige	15.714	20.772	32,2%
<b>Amerika</b>	<b>13.148</b>	<b>14.666</b>	<b>11,5%</b>
Brasilien	1.399	1.575	12,6%
Kanada	974	1.120	15,0%
Kolumbien	835	921	10,3%
Peru	776	812	4,6%
USA	4.943	5.515	11,6%
Sonstige	4.221	4.723	11,9%
<b>Australien/Ozeanien</b>	<b>938</b>	<b>1.008</b>	<b>7,5%</b>
<b>Staatenlos/Konv.flüchtling/unbekannt/ungeklärt</b>	<b>5.553</b>	<b>7.654</b>	<b>37,8%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1.741.246</b>	<b>1.840.226</b>	<b>5,7%</b>

\* ausländische Herkunft  **Glossar**  
\*\* inkl. Österreich

Quelle: MA 23; Darstellung MA 17.

## Außenwanderung nach Staatsangehörigkeit 2007 – 2015

Staatsbürgerschaft	Zuzug aus dem Ausland					Außenwanderung Saldo				
	2007	2009	2011	2013	2015	2007	2009	2011	2013	2015
Österreich	5.219	5.526	5.235	5.460	5.456	-2.165	-2.377	-2.000	-1.803	-1.438
Bosnien	757	566	969	1.462	1.632	330	75	329	870	987
Bulgarien	1.327	1.830	2.089	2.515	3.099	831	688	755	1.001	1.442
Deutschland	4.144	4.321	4.545	5.201	5.483	2.451	1.945	1.595	2.012	2.454
Kosovo	52	430	325	522	639	-110	216	166	367	398
Kroatien	747	729	619	1.442	1.809	189	97	93	978	827
Mazedonien	472	456	530	682	710	250	128	153	353	403
Polen	3.238	2.472	4.252	4.712	3.874	1.451	470	2.248	2.595	1.845
Rumänien	3.474	3.816	4.478	4.601	5.653	2.309	1.543	1.533	1.819	2.389
Russland	632	811	1.004	1.309	1.450	377	291	385	478	643
Serbien+Montenegro	3.442	3.073	4.156	4.987	5.449	487	284	303	1.729	2.434
Slowakei	1.418	1.411	1.935	2.589	2.412	588	425	754	1.363	1.142
Slowenien	174	181	272	443	462	81	43	106	251	252
Tschechien	365	404	502	639	630	116	68	115	217	242
Türkei	2.350	2.396	2.070	2.172	1.714	1.007	926	406	631	210
Ungarn	1.232	1.662	2.459	4.676	4.521	722	617	1.002	2.878	2.414
restl. EU	2.986	3.250	4.072	5.840	5.945	968	458	883	2.268	2.157
EWL, Schweiz, assoziierte Kleinstaaten	264	261	275	314	334	47	39	40	8	89
sonstige europäische Staaten	624	572	642	996	1.407	240	135	273	592	935
<b>Afrika gesamt</b>	<b>1.573</b>	<b>1.564</b>	<b>1.644</b>	<b>2.012</b>	<b>2.670</b>	<b>188</b>	<b>-51</b>	<b>146</b>	<b>710</b>	<b>1.357</b>
Ägypten	364	293	290	395	395	142	28	68	178	208
Nigeria	373	389	436	551	665	-189	-258	-134	147	306
Somalia	80	66	92	144	351	67	53	72	116	275
<b>Asien gesamt</b>	<b>5.461</b>	<b>5.555</b>	<b>5.054</b>	<b>7.236</b>	<b>20.083</b>	<b>1.568</b>	<b>774</b>	<b>916</b>	<b>2.519</b>	<b>15.632</b>
Afghanistan	182	208	395	428	3.986	154	153	326	326	3.834
China	685	842	828	927	1.151	132	4	104	281	466
Indien	609	699	723	729	935	93	53	199	249	418
Irak	102	142	157	164	2.287	46	99	88	98	2.218
Iran	1.745	1.558	855	2.040	2.731	365	24	-111	537	1.533
Syrien	50	67	61	354	5.985	25	24	35	315	5.870
<b>Amerika gesamt</b>	<b>1.330</b>	<b>1.308</b>	<b>1.490</b>	<b>1.655</b>	<b>1.878</b>	<b>510</b>	<b>180</b>	<b>237</b>	<b>442</b>	<b>616</b>
USA	897	835	1.008	1.076	1.205	330	46	129	257	361
Australien/Ozeanien	109	119	141	146	160	32	7	14	41	11
Restl. Staaten	239	117	87	103	593	144	-42	-49	23	501
<b>Gesamt</b>	<b>41.629</b>	<b>42.830</b>	<b>48.845</b>	<b>61.714</b>	<b>78.063</b>	<b>12.611</b>	<b>6.939</b>	<b>10.403</b>	<b>22.342</b>	<b>37.942</b>

Quelle: MA 23, Darstellung MA 17.

## Einbürgerungen 2006 – 2015

Wohnbundesland: Wien	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Zusammen</b>	<b>8.654</b>	<b>5.200</b>	<b>3.782</b>	<b>2.855</b>	<b>1.745</b>	<b>2.071</b>	<b>2.491</b>	<b>2.422</b>	<b>2.632</b>	<b>2.967</b>
<b>Einbürgerungsrate</b>	<b>2,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>
<b>Rechtsgrund</b>										
Ermessen § 10	3.055	1.507	825	558	293	306	401	412	455	481
Rechtsanspruch §§ 11a, 12-14, 25, 58c, Art.I	2.597	2.039	1.813	1.448	950	1.148	1.324	1.396	1.907	2.182
Erstreckung §§ 16, 17	3.002	1.654	1.144	849	502	617	766	614	270	304
<b>Geschlecht</b>										
Männer	4.073	2.343	1.801	1.334	810	970	1.132	1.150	1.201	1.310
Frauen	4.581	2.857	1.981	1.521	935	1.101	1.359	1.272	1.431	1.657
<b>Nach Alter</b>										
bis 14 Jahre	2.401	1.519	1.202	899	468	577	682	666	860	874
15 – 17 Jahre	577	517	422	294	163	194	190	199	160	223
18 – 24 Jahre	699	425	263	217	110	123	179	138	178	169
25 – 34 Jahre	1.909	864	626	531	362	446	529	494	543	567
35 – 44 Jahre	1.672	1.050	739	560	417	510	613	644	622	786
45 – 54 Jahre	931	504	303	222	151	158	223	198	200	245
55 – 59 Jahre	279	156	86	62	35	34	38	47	34	45
60 – 64 Jahre	109	74	43	25	24	13	16	21	24	24
65 Jahre und älter	77	91	98	45	15	16	21	15	11	34
<b>Nach bisheriger Staatsangehörigkeit</b>										
EU-Staaten	713	437	359	290	245	250	283	380	430	360
EU-Staaten 1995 (14)	32	25	28	26	39	41	36	40	59	40
EU-Erweiterung 2004 und 2007 (+12)	681	412	331	264	206	209	247	340	371	320
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	4.046	3.466	2.008	1.445	751	704	859	680	681	820
Türkei	2.189	595	494	404	240	264	326	254	217	280
Übrige europäische Staaten	219	103	121	119	99	136	120	176	213	314
Außereuropäische OECD-Staaten, Israel	46	57	92	47	9	24	43	40	43	44
Sonstige Staaten	1.416	531	679	535	389	683	854	870	1.031	1.135
Staatenlos, unbekannt, ungeklärt	25	11	29	15	12	10	6	22	17	14
<b>Geburtsland</b>										
Österreich	2.218	1.714	1.353	1.103	577	650	771	773	887	979
nicht Österreich	6.436	3.486	2.429	1.752	1.168	1.421	1.720	1.649	1.745	1.988
<b>Flüchtlingsstatus</b>										
Konventionsflüchtling*	294	87	182	151	179	359	365	365	380	356
kein Konventionsflüchtling	8.360	5.113	3.600	2.704	1.566	1.712	2.126	2.057	2.252	2.611

\* als Flüchtling im Sinne der Genfer Konvention staatlich anerkannt.

Definition: Einbürgerungsrate = Einbürgerungen bezogen auf 100 in Österreich lebende AusländerInnen 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 des Bundesministeriums für Inneres. Die Statistik der Einbürgerungen dokumentiert sämtliche durch Willenserklärung des Erwerbers und nachfolgendem Behördenakt bewirkte Arten des Erwerbs der Staatsbürgerschaft nach StbG 1985, idgF, 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 Jahren 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 EhegattInnen von österreichischen StaatsbürgerInnen, diese wurde 2006 im Hinblick auf Niederlassungs- und Ehedauer massiv erschwert; nach einer Wohnsitzdauer von 6 Jahren – seit 2006 nur mehr Asylberechtigte, EWR-BürgerInnen, aufgrund außerordentlicher Leistungen für die Republik Österreich auf wissenschaftlichem, wirtschaftlichem, künstlerischem oder sportlichem Gebiet, der Grund nachhaltige persönliche und berufliche Integration wurde gestrichen; nach 30 Jahren Hauptwohnsitz; nach 15 Jahren Wohnsitz bei Nachweis der nachhaltigen persönlichen und beruflichen Integration.

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

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

## BILDUNG

### Kinder in Kindergärten und Hortgruppen nach Gruppenart und Staatsbürgerschaft 2016

Staatsbürgerschaft	Gruppenart									
	Kleinkindergruppe		Kindergarten		Familiengruppe		Hort		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Österreich	2.300	2.101	5.875	5.201	1.427	1.370	2.609	2.207	12.211	10.879
EU	330	282	1.057	953	242	223	434	363	2.063	1.821
Drittstaaten	266	273	2.238	1.924	379	327	549	428	3.432	2.952
<b>Gesamt</b>	<b>2.896</b>	<b>2.656</b>	<b>9.170</b>	<b>8.078</b>	<b>2.048</b>	<b>1.920</b>	<b>3.592</b>	<b>2.998</b>	<b>17.706</b>	<b>15.652</b>

Quelle: MA 10, Darstellung MA 17.

### Kinder in Kindergärten und Hortgruppen nach Gruppenart und Erstsprache 2016

Erstsprache	Gruppenart									
	Kleinkindergruppe		Kindergarten		Familiengruppe		Hort		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Deutsch	2.068	1.884	4.848	4.167	1.210	1.136	2.002	1.790	10.128	8.977
BKS	292	273	1.027	907	213	169	449	316	1.981	1.665
Türkisch	164	146	865	803	143	148	302	222	1.474	1.319
Arabisch	23	22	389	376	58	52	76	45	546	495
Albanisch	38	47	316	287	62	47	41	22	457	403
Rumänisch	30	35	210	178	39	52	59	59	338	324
Polnisch	58	37	157	143	39	39	93	57	347	276
Farsi	7	9	150	106	20	26	31	20	208	161
Englisch	24	16	90	68	19	25	28	30	161	139
Dari/Paschto	6	4	121	109	25	18	10	1	162	132
Russisch	19	24	62	68	17	21	23	30	121	143
Sonstige	167	159	935	866	203	187	478	406	1.783	1.618
<b>Gesamt</b>	<b>2.896</b>	<b>2.656</b>	<b>9.170</b>	<b>8.078</b>	<b>2.048</b>	<b>1.920</b>	<b>3.592</b>	<b>2.998</b>	<b>17.706</b>	<b>15.652</b>

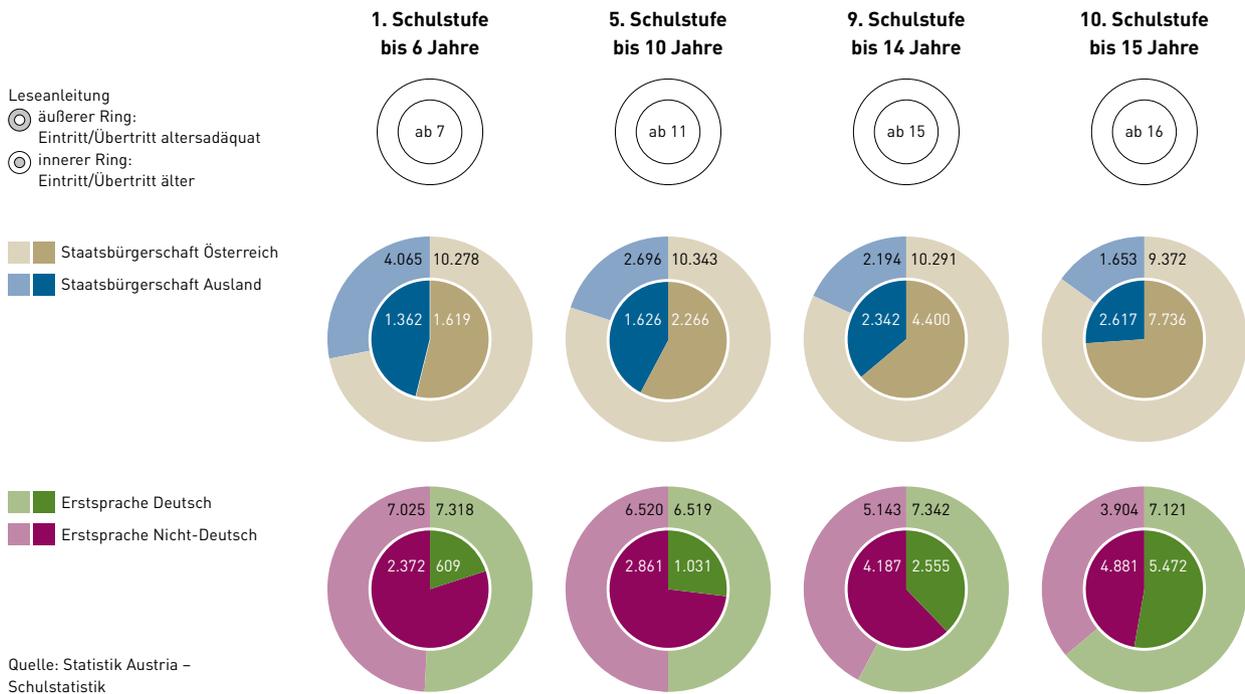
Quelle: MA 10, Darstellung MA 17.

### SchülerInnen nach Staatsangehörigkeit und Schultyp 2015/16

SchülerInnen	SchülerInnen nach Staatsangehörigkeit							
	Österreich		EU/EFTA		Drittstaaten		Gesamt	
	Gesamt	Anteil mit Erstsprache Deutsch	Gesamt	Anteil mit Erstsprache Deutsch	Gesamt	Anteil mit Erstsprache Deutsch	Gesamt	Anteil mit Erstsprache Deutsch
Volksschule	48.062	58%	7.185	14%	12.618	1%	67.865	43%
Hauptschule	112	37%	46	2%	70	1%	228	19%
Neue Mittelschule	22.821	47%	2.772	8%	7.978	1%	33.571	33%
Sonderschule	2.414	62%	280	9%	878	3%	3.572	43%
AHS	49.343	71%	5.063	25%	6.708	4%	61.114	60%
Polytechnische Schule	1.635	44%	242	2%	857	1%	2.734	27%
Lehrberufe-Fachschulen	4.082	93%	181	46%	148	16%	4.411	88%
Berufsbildende mittlere/höhere Schulen	27.560	69%	1.951	19%	4.262	3%	33.773	58%
Berufsschule	15.475	72%	1.112	18%	2.912	1%	19.499	59%
Land- und Forstwirtschaftliche höhere Schulen	157	99%	3	67%	1	0%	161	98%
<b>Gesamt</b>	<b>171.661</b>	<b>64%</b>	<b>18.835</b>	<b>17%</b>	<b>36.432</b>	<b>2%</b>	<b>226.928</b>	<b>50%</b>

Quelle: MA 10, Darstellung MA 17.

Alter beim Eintritt in die 1., 5., 9., und 10. Schulstufe nach Staatsbürgerschaft und Erstsprache 2015/16



Lehrlinge nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2015

Staatsbürgerschaft	Frauen	Männer	Gesamt
Österreich	5.607	8.754	14.361
EU/EFTA	264	400	664
Drittstaaten	613	1.213	1.826
Staatenlos, Konventionsflüchtling, unbekannt	19	47	66
<b>Gesamt</b>	<b>6.503</b>	<b>10.414</b>	<b>16.917</b>

Quelle: WKW 2015.

## Studierende der Universität Wien nach Staatsangehörigkeit Wintersemester 2015/2016

	Staatsangehörigkeit	ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Studierende im ersten Semester *	Österreich	6.152	3.230	9.382	249	225	474	6.401	3.455	9.856
	EU	2.030	1.194	3.224	82	55	137	2.112	1.249	3.361
	Drittstaaten	667	333	1.000	782	668	1.450	1.449	1.001	2.450
	<b>Gesamt</b>	<b>8.849</b>	<b>4.757</b>	<b>13.606</b>	<b>1.113</b>	<b>948</b>	<b>2.061</b>	<b>9.962</b>	<b>5.705</b>	<b>15.667</b>
Studierende im zweiten und höheren Semester **	Österreich	35.012	20.963	55.975	626	428	1.054	35.638	21.391	57.029
	EU	8.204	4.960	13.164	152	89	241	8.356	5.049	13.405
	Drittstaaten	4.226	2.637	6.863	922	859	1.781	5.148	3.496	8.644
	<b>Gesamt</b>	<b>47.442</b>	<b>28.560</b>	<b>76.002</b>	<b>1.700</b>	<b>1.376</b>	<b>3.076</b>	<b>49.142</b>	<b>29.936</b>	<b>79.078</b>
Studierende insgesamt	Österreich	41.164	24.193	65.357	875	653	1.528	42.039	24.846	66.885
	EU	10.234	6.154	16.388	234	144	378	10.468	6.298	16.766
	Drittstaaten	4.893	2.970	7.863	1.704	1.527	3.231	6.597	4.497	11.094
	<b>Gesamt</b>	<b>56.291</b>	<b>33.317</b>	<b>89.608</b>	<b>2.813</b>	<b>2.324</b>	<b>5.137</b>	<b>59.104</b>	<b>35.641</b>	<b>94.745</b>

\*Im betreffenden Wintersemester neu zugelassene Studierende dieser Universität

\*\*Bereits in einem vorhergehenden Semester an dieser Universität zugelassene Studierende (Es werden ausschließlich Studierende ausgewiesen, die sich bereits rückgemeldet haben)

Die ausgewiesenen Anzahlen können sich aufgrund nachträglicher Datenkorrekturen verändern.

Quelle: Reporting System der Universität Wien, Datenstand 03.01.2017

## BESCHÄFTIGUNG &amp; ARBEITSMARKT

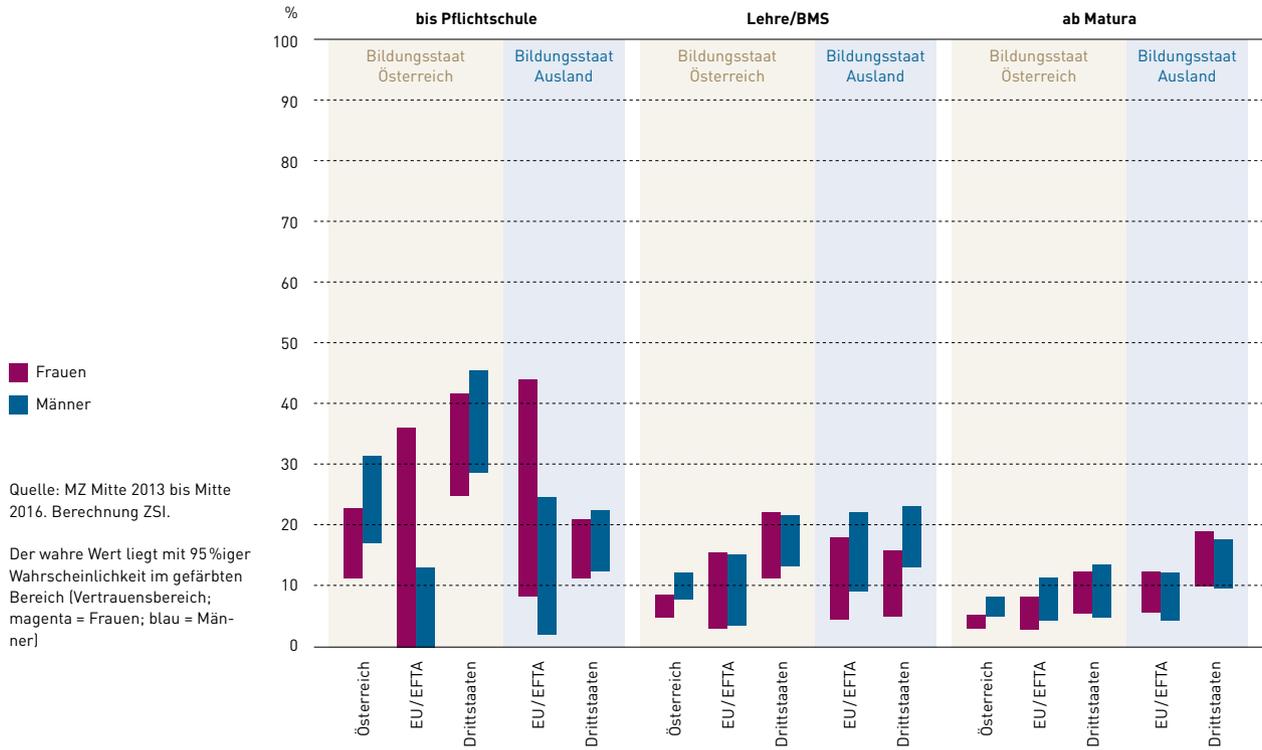
## Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbsperson

Status	Bildungsstaat	Herkunft	2007-10	2008-11	2009-12	2010-13	2011-14	2012-15	2013-16
Erwerbstätig	Österreich	Österreich	388.900	390.200	386.700	389.200	390.800	384.700	377.500
		EU/EFTA	52.900	55.300	58.500	60.000	60.700	61.900	62.800
		Drittstaaten	75.300	77.700	82.600	86.500	89.600	94.200	99.100
	Ausland	EU/EFTA	52.400	53.800	55.400	59.500	65.500	71.300	76.500
		Drittstaaten	122.900	125.200	127.100	125.500	118.300	115.600	119.800
<b>Gesamt</b>		<b>692.300</b>	<b>702.100</b>	<b>710.400</b>	<b>720.700</b>	<b>725.000</b>	<b>727.600</b>	<b>735.600</b>	
Arbeitslos	Österreich	Österreich	25.300	26.300	25.900	25.000	26.700	28.300	29.800
		EU/EFTA	3.200	3.400	4.500	5.100	5.200	5.000	4.900
		Drittstaaten	14.300	14.600	15.500	15.600	17.000	18.600	21.800
	Ausland	EU/EFTA	4.400	4.500	4.800	5.600	6.500	8.300	9.200
		Drittstaaten	15.300	15.300	14.400	15.700	17.100	19.400	21.300
<b>Gesamt</b>		<b>62.400</b>	<b>63.900</b>	<b>65.300</b>	<b>67.100</b>	<b>72.400</b>	<b>79.600</b>	<b>87.100</b>	
Nicht-Erwerbsperson	Österreich	Österreich	93.000	89.700	84.800	82.800	79.700	79.500	77.700
		EU/EFTA	16.000	14.700	14.000	13.100	12.600	13.400	12.700
		Drittstaaten	20.100	20.400	21.300	21.500	23.700	25.800	28.000
	Ausland	EU/EFTA	16.300	18.000	19.000	17.900	16.200	15.700	16.100
		Drittstaaten	61.700	59.300	58.200	59.300	63.500	68.100	74.000
<b>Gesamt</b>		<b>207.200</b>	<b>202.200</b>	<b>197.300</b>	<b>194.500</b>	<b>195.800</b>	<b>202.400</b>	<b>208.600</b>	
<b>Insgesamt</b>		<b>961.900</b>	<b>968.200</b>	<b>973.000</b>	<b>982.300</b>	<b>993.200</b>	<b>1.009.600</b>	<b>1.031.300</b>	

15 bis 59 bzw. 64 Jahre alt, nicht mehr schulpflichtig, ohne Unter-25-Jährige in Ausbildung, nicht in Präsenz- oder Zivildienst, erwerbstätig heißt, dass die Person in der Referenzwoche mindestens 1 Stunde bezahlt gearbeitet hat.

Quelle: MZ Mitte 2007 bis Mitte 2016. Berechnung ZSI. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

## Arbeitslosenraten der beschäftigten Frauen und Männer (ohne Lehrlinge) nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und familiärer Herkunft



Quelle: MZ Mitte 2013 bis Mitte 2016. Berechnung ZSI.

Der wahre Wert liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit im gefärbten Bereich (Vertrauensbereich; magenta = Frauen; blau = Männer)

Erläuterung: Unterscheidet man nach dem Niveau der Ausbildung, dem Bildungsort und dem Geburtsort der Eltern, dann war im Durchschnitt der letzten Periode von Mitte 2013 bis Mitte 2016 der Spitzenwert der Arbeitslosigkeit bei den gering Gebildeten aus Österreich mit Eltern aus Drittstaaten zu beobachten und betrug rund  $33 \pm 6\%$ . Andere Arbeitslosenraten der Erwerbspersonen mit höchstens Pflichtschulabschluss lagen weit darunter (max. bei 20%). Unterscheidet man zusätzlich nach dem Geschlecht, dann ergeben sich relativ geringe Überlappungen auf allen drei Bildungsebenen mit Eltern aus Österreich und bei mittlerer Bildung aus Drittstaaten. In diesen vier Fällen ist stets die Arbeitslosenrate der Männer höher als die der Frauen, bei geringerer Bildung aus EU/EFTA-Staaten ist es umgekehrt.

## Beschäftigte nach Sektoren, Geschlecht und Staatsbürgerschaft 2014

Sektoren	Arbeitsstätten	Insgesamt			
		Gesamt	Öster- reich	EU/ EFTA	Dritt- staaten
Land- und Forstwirtschaft	800	1.982	1.137	665	180
<b>Gesamt</b>	<b>800</b>	<b>1.982</b>	<b>1.137</b>	<b>665</b>	<b>180</b>
Bergbau	20	214	175	23	16
Herstellung von Waren	3.889	58.021	47.775	5.636	4.610
Energieversorgung	283	7.552	7.078	257	217
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	322	1.708	1.291	227	190
Bau	7.786	58.438	34.707	14.747	8.984
<b>Gesamt</b>	<b>12.300</b>	<b>125.933</b>	<b>91.026</b>	<b>20.890</b>	<b>14.017</b>
Handel	22.092	144.404	112.928	16.571	14.905
Verkehr	4.729	44.616	35.007	4.016	5.593
Beherbergung und Gastronomie	8.227	63.059	33.866	15.278	13.915
Information und Kommunikation	9.531	55.260	48.319	5.325	1.616
Finanz- und Versicherungsleistungen	3.524	45.133	40.195	3.545	1.393
Grundstücks- und Wohnungswesen	4.227	17.566	14.701	1.720	1.145
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	28.832	96.228	80.089	11.942	4.197
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	6.378	90.078	58.509	15.257	16.312
Öffentliche Verwaltung	549	89.875	86.914	1.766	1.195
Erziehung und Unterricht	4.554	101.003	85.887	10.182	4.934
Gesundheits- und Sozialwesen	12.542	74.874	60.467	9.742	4.665
Kunst, Unterhaltung und Erholung	7.576	26.674	21.229	3.732	1.713
Sonstige Dienstleistungen	16.364	41.402	27.933	10.189	3.280
<b>Gesamt</b>	<b>129.125</b>	<b>890.172</b>	<b>706.044</b>	<b>109.265</b>	<b>74.863</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>142.225</b>	<b>1.018.087</b>	<b>798.207</b>	<b>130.820</b>	<b>89.060</b>

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 Haupteinwerbstätigkeit 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.

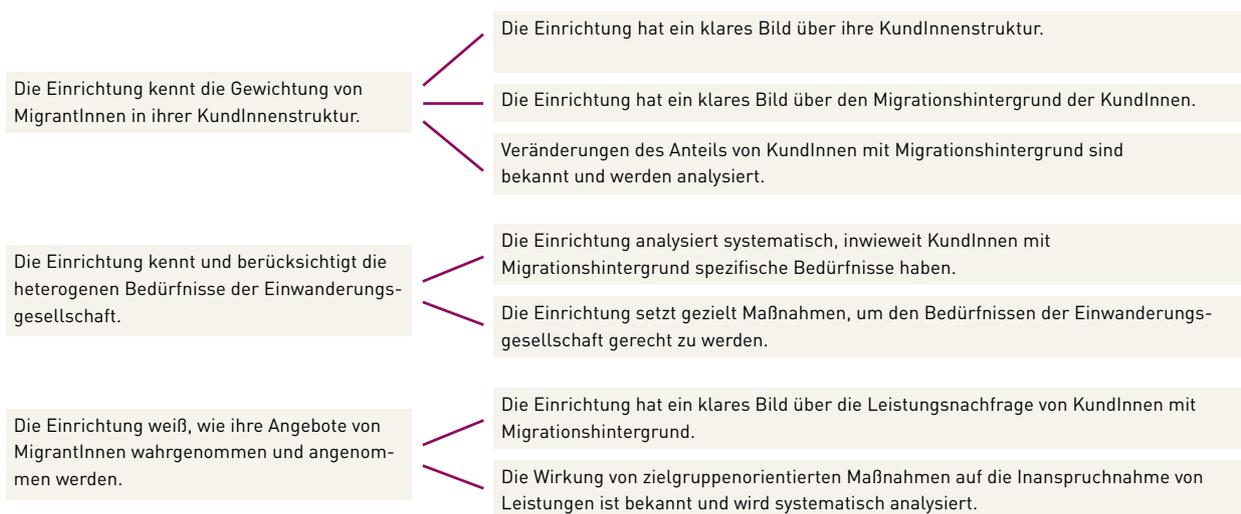
Quelle: MA 23 (2016, Stand 2014)

# DIVERSITÄTSMONITORING 2013 – 2016: BENCHMARKS

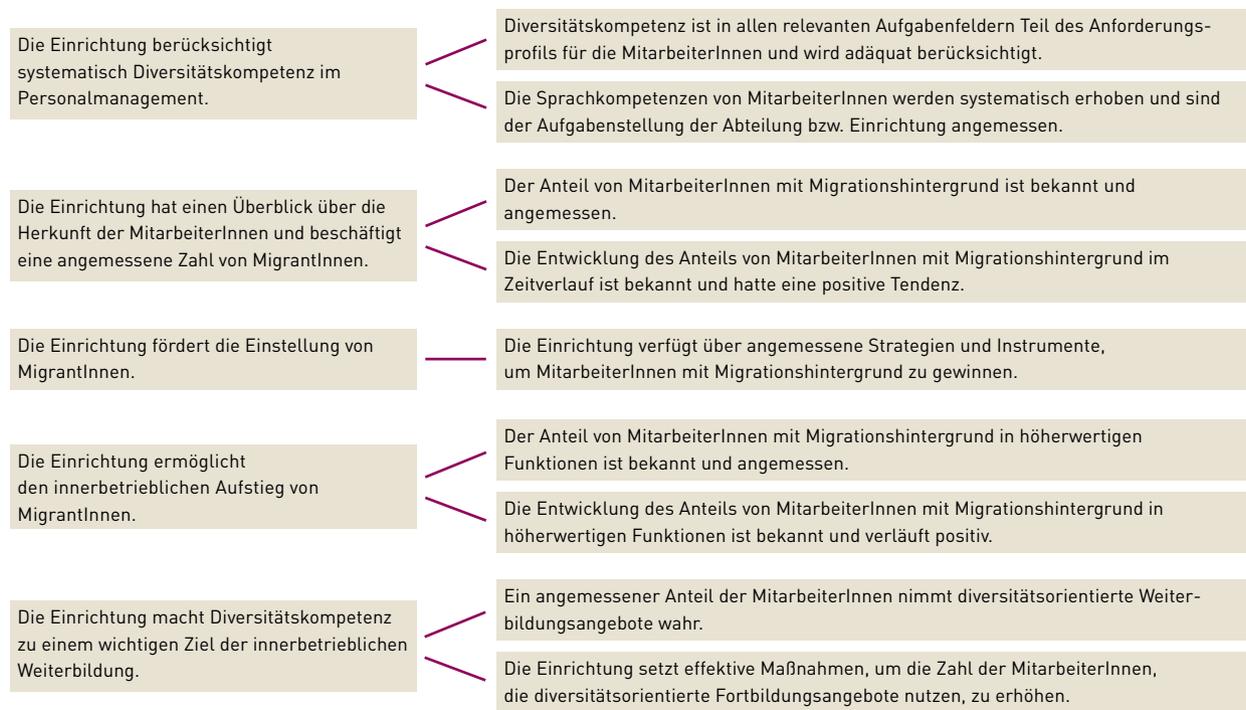
## Elf Diversitäts-Benchmarks

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 und berücksichtigt die heterogenen Bedürfnisse der Einwanderungsgesellschaft.	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.	

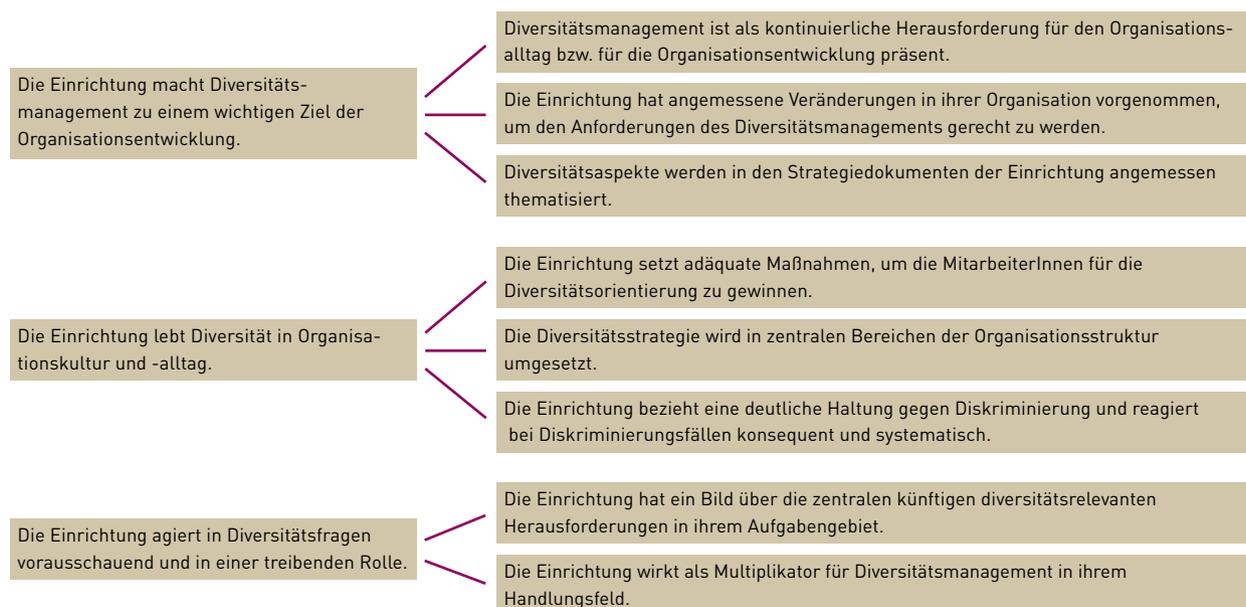
## Detail-Benchmarks Dienstleistungen & KundInnen



## Detail-Benchmarks Personal & Kompetenzen



## Detail-Benchmarks Organisation & Strategie



## DIVERSITÄTSMONITORING FRAGEBOGEN

Die 43 teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen wurden mittels eines passwortgeschützten umfangreichen Online-Fragebogens 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:

### Basisdaten der Organisation

- Was sind die wesentlichsten Aufgabenbereiche Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?
- Wie viele MitarbeiterInnen arbeiten in Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?

### Dienstleistungen & KundInnen

- Wie erfassen Sie Ihre KundInnenstruktur?
  - Was sind die wichtigsten Herkunftsländer Ihrer KundInnen?
  - Wie stellen Sie Bedürfnisse Ihrer KundInnen fest?
  - Was tun Sie, um ihre Leistungen an die heterogenen Bedürfnisse der genannten KundInnengruppen anzupassen?
  - Wie erreichen, informieren und beraten Sie Ihre KundInnen?
  - In welchen Sprachen außer Deutsch kommunizieren Sie mit Ihren KundInnen?
  - Gibt es spezifische Gruppen, deren Leistungsnachfrage in den letzten drei Jahren merkbar gestiegen oder gesunken ist? Wie gelangen Sie zu dieser Einschätzung?
  - Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht für den Bereich Dienstleistungen & KundInnen?
- Best Practice im Bereich Dienstleistungen & KundInnen

### Spezialfokus Flucht & Asyl

Haben die aktuellen Entwicklungen im Bereich Flucht und Asyl Auswirkungen auf Ihre Leistungserbringung und Ihr KundInnenmanagement?

### Personal & Kompetenzen

- Ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz bei Ihrer Personalauswahl relevant?
  - Welche Sprachen sprechen die MitarbeiterInnen Ihrer Abteilung?
  - Welche diversitätsorientierten Weiterbildungsangebote werden von Ihren MitarbeiterInnen in Anspruch genommen?
  - Wie viele MitarbeiterInnen haben in den letzten drei Jahren diversitätsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen?
  - Sind Sie bemüht, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen?
  - Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht für den Bereich Personal & Kompetenzen?
- 
- Best Practice im Bereich Personal & Kompetenzen

#### Spezialfokus Flucht & Asyl

Haben die aktuellen Entwicklungen im Bereich Flucht und Asyl Auswirkungen auf Ihre Personalentwicklung und das Personalmanagement?

### Organisation & Strategie

- Wie wichtig ist Diversitätsmanagement für Ihre Abteilung bzw. Einrichtung?
  - Wo ist Ihre Diversitätsstrategie verankert?
  - In welchen der folgenden Bereiche setzen Sie in Ihrer Einrichtung Ihre Diversitätsstrategie um?
  - Wie gehen Sie mit Diskriminierung um?
  - Welche Maßnahmen setzen Sie, um die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität in Ihrem Handlungsfeld voranzutreiben?
  - Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht für den Bereich Organisation & Strategie?
- 
- Best Practice im Bereich Organisation & Strategie

#### Spezialfokus Flucht & Asyl

Haben die aktuellen Entwicklungen im Bereich Flucht und Asyl Auswirkungen auf die strategische Organisationsentwicklung Ihrer Einrichtung?



## 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. 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 Arbeitsmarktservices** 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.

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.

### Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung (MZ-AKE)

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 für 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 mit einem im Ausland geborenen Elternteil. Befragt werden nur Privathaushalte, darin aber alle Mitglieder. Durchgeführt wird der MZ von Statistik Austria, seit 2004 in kontinuierlicher Form mit vierteljährlichen Berichtsterminen. Für den vorliegenden Integrationsmonitor standen Daten aus den 36 Quartalen von Mitte 2007 bis Mitte 2016 zur Verfügung.

### EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions)

EU-SILC ist eine jährliche Befragung über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten in der EU und die einzige verfügbare Datenquelle zu Haushaltseinkommen in Österreich. Seit 2011 beruhen die Angaben zu den Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit auf den Lohnsteuerdaten. SILC erhebt jeweils das Jahreseinkommen des vorangegangenen Kalenderjahres. Für den Monitor 2013 bis 2016 standen die Einkommen der Jahre 2010 bis 2014 zur Verfügung.

### Andere Datenquellen

Sofern weitere Datenquellen für einzelne Indikatoren herangezogen wurden, werden diese im jeweiligen Themenfeld angeführt und erläutert.



## **Impressum**

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

**Autorinnen & Autoren:** Karin König, Theodora Manolakos, Kurt Luger (MA 17), Ursula Ganal (MA 24), Udo Häberlin, Birgit Akagündüz-Binder (MA 18), August Gächter (ZSI), Herbert Bartik, Doris Fröschl (UIV)

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

**Grafische Gestaltung:** Kathi Reidelshöfer

**Lektorat:** Sabine Wiesmühler

**Druck:** SPV-Druck Gesellschaft m.b.H.

© Wien 2017

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

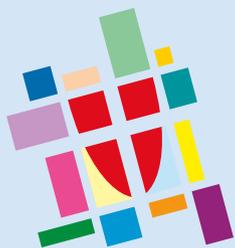
[www.wien.gv.at/menschen/integration](http://www.wien.gv.at/menschen/integration)

Alle Rechte vorbehalten





## 4. WIENER INTEGRATIONS- & DIVERSITÄTSMONITOR 2013 – 2016



WIEN IST VIELFALT. MA 17

StadT  Wien