

## GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

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

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

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

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

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



**Was kann Wien tun?**

**Kompetenzen und Gestaltungsspielräume**

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

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

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

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

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

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

Aufenthaltsrecht

Einbürgerung

Wahlrechte

<sup>1</sup> Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, in Wien kommen die Bezirksvertretungen hinzu.

## Integrationsindikatoren für Gleichstellung und Partizipation 2011

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

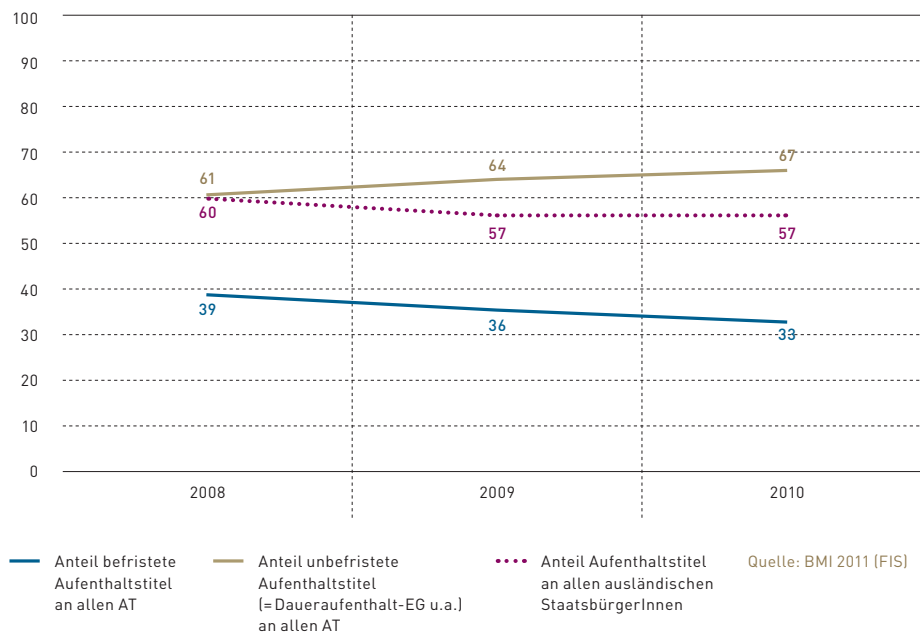
B Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) ➤ **Volle rechtliche Gleichstellung**

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

### A. Aufenthaltsrechtliche Integration

Etwa 14% der Anfang 2011 in Wien lebenden Bevölkerung<sup>2</sup> oder knapp 242.400 Personen haben die Staatsbürgerschaft eines sog. „Drittstaats“<sup>3</sup> und sind, abhängig von ihrem Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck, in unterschiedlichem Maße rechtlich schlechter gestellt als österreichische/EU BürgerInnen und Asylberechtigte. Ca. 12% der Anfang 2011 in Wien lebenden Bevölkerung (=etwas mehr als 200.000 Personen) verfügten über einen Aufenthaltstitel nach dem Niederlassungsregime für Drittstaatsangehörige<sup>4</sup>, der auf befristete oder unbefristete Dauer je nach Einwanderungszweck angelegt ist (➤ **Glossar**). Den höchsten Grad an Aufenthaltsicherheit und rechtlicher Integration genießen dabei jene Personen, die über einen unbefristeten Aufenthaltstitel in Form des Daueraufenthalt-EG oder gleichgestellten unbefristeten Titel<sup>5</sup> verfügen. Ein solches Aufenthaltsrecht können sie auch bei Arbeitslosigkeit oder beim Verlust einer gesicherten Unterkunft nicht verlieren (➤ **Daueraufenthalt-EG**).

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



### Wachsender Anteil von in Wien niedergelassenen Personen mit Daueraufenthalt-EG

<sup>2</sup> 100% = 1.714.142 in Wien lebende Menschen, Statistik Austria.

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

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

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

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

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

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

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

## **B. Volle rechtliche Gleichstellung**

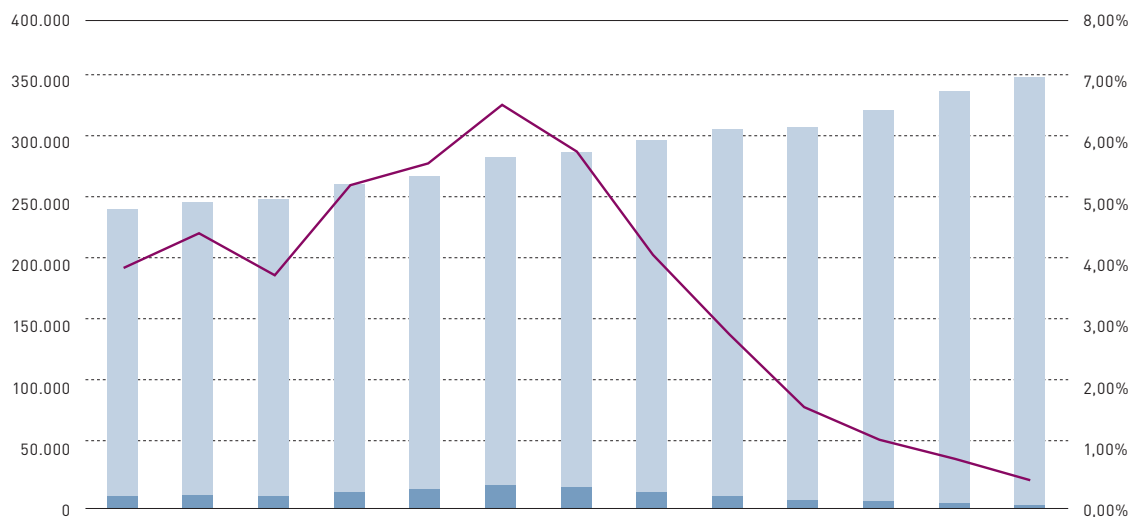
Die Entwicklung bei den Einbürgerungen unterstreicht die Bedeutung der Aufenthaltsverfestigung über den Titel Daueraufenthalt-EG. Verschärfte Bedingungen des bundesgesetzlichen Staatsbürgerschaftsgesetzes im Jahr 2006 haben den Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft und damit zur vollen rechtlichen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

Gleichzeitig zeigt die hohe Zahl an EinbürgerungswerberInnen, deren Anträge von der Behörde abgelehnt werden (müssen), da sie die strengen gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen<sup>7</sup>, dass das Interesse an einer Einbürgerung gegeben ist. Die Einbürgerungsrate 2010 beträgt für Wien 0,5%, das sind 1.745 Personen, die im Jahr 2010 in Wien eingebürgert wurden. 2009 waren es 2.855 Personen, das ist eine Einbürgerungsrate von 0,8%. Allein von 2008 auf 2010 sank die Einbürgerungsrate von 1,2% auf 0,5%, d.h. von 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen erlangten 2010 gerade noch 5 die österreichische Staatsbürgerschaft.

### **Sinkende Einbürgerungsrate**

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

## Einbürgerungen und Einbürgerungsraten 1998 – 2010



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

■ Entwicklung ausländische Staatsangehörige
 ■ Einbürgerungen
 — Einbürgerungsrate

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

### ➤ Einbürgerung: Bundesgesetzlich massiv erschwerter Zugang zur Staatsbürgerschaft

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

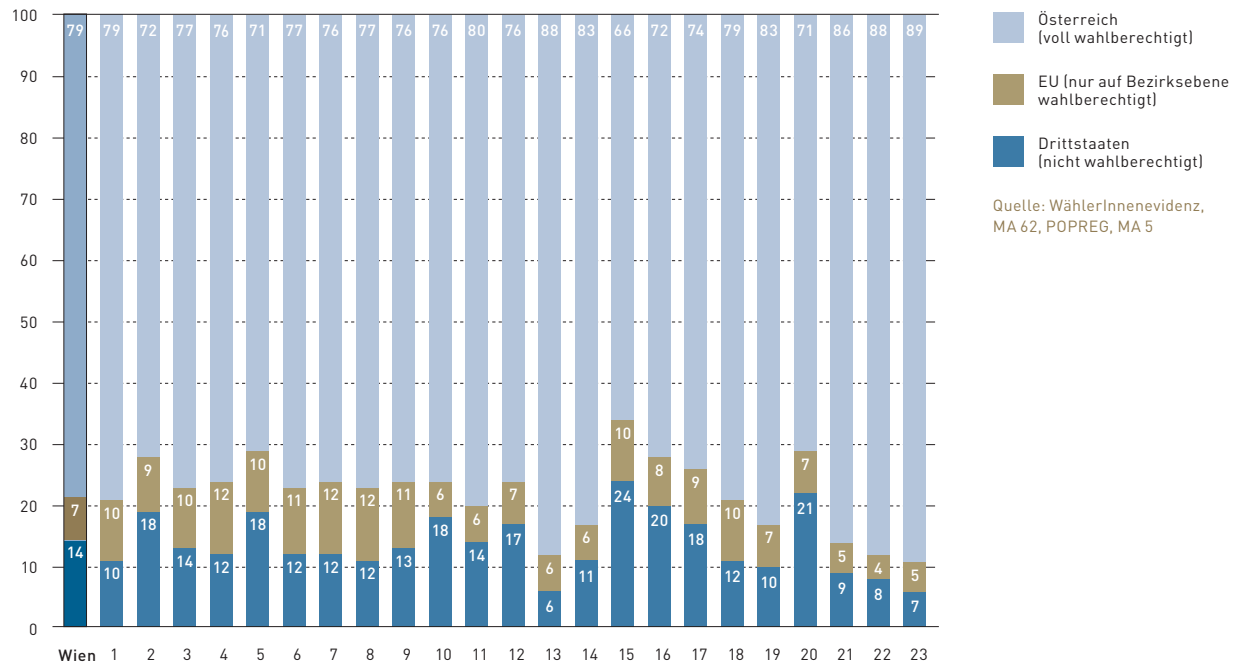
Die leichte Erhöhung der Einbürgerungen 2011 ist überwiegend auf die Anzahl der Erstreckungen der Einbürgerung auf EhegattInnen und Kinder sowie Einbürgerungen aufgrund eines Rechtsanspruchs (z.B. EhegattInnen von österreichischen StaatsbürgerInnen) zurückzuführen und lässt daher keine weiterreichenden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

### C. Politische Partizipation

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

Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht nimmt zu

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



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

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

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

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



## Resümee

### Trend: Steigende Anzahl von Drittstaatsangehörigen mit hoher Aufenthaltssicherheit

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

### Wunsch nach Einbürgerung vorhanden – restriktives Recht verhindert volle Gleichstellung

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

### Demokratische Defizite durch fehlendes Wahlrecht

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

### **Zuwanderung / Aufenthaltsstatus von DrittstaatsbürgerInnen: Daten transparent machen**

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

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

## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Vorbilder, Engagement und Aufholbedarf

#### Leistungen für rechtliche Integration und gleiche Chancen

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

#### Gleichstellung und Diversitätsmanagement nach „innen“

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

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

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

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

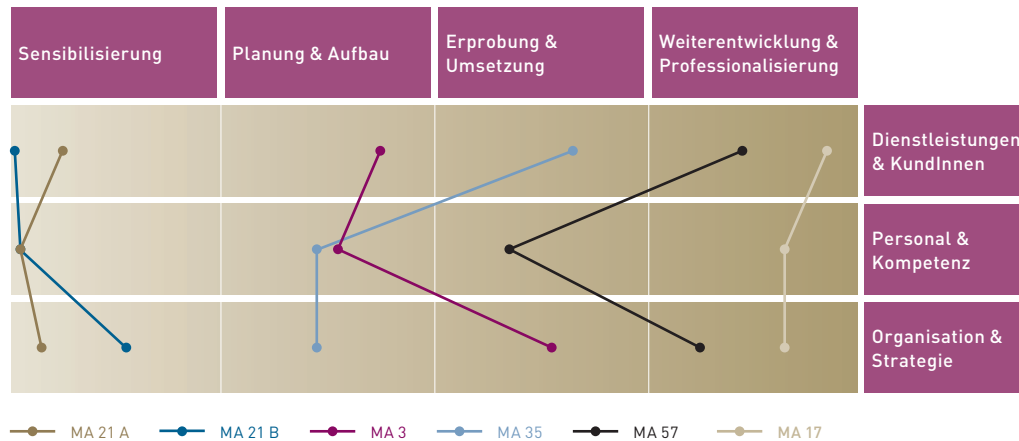
#### Die einbezogenen Abteilungen

- **MA 3 – Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung:** Zuständig für Angelegenheiten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes und des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes
- **MA 17 – Diversität und Integration:** Zuständig für das stadtinterne Diversitätsmanagement und diesbezügliche Strategien, Förderung von Deutschkompetenzmaßnahmen, Niederlassungsbegleitung und vielfältige andere Integrationsmaßnahmen, Projekte und Regionalarbeit u. a. zur Stärkung der zivilgesellschaftlichen Beteiligung
- **MA 21A & MA 21B – Stadtteilplanung und Flächennutzung:** Zuständig für Bezirks- und Stadtteilplanungen und damit zusammenhängende Bürgerbeteiligungsprozesse
- **MA 35 – Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt:** Zuständig für die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes, des Staatsbürgerschaftsgesetzes und Personenstandsangelegenheiten
- **MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten:** Zuständig für strategische, operative und bewusstsensbildende Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Bietet mit dem Frauentelefon und dem 24-Stunden Frauennotruf wichtige Beratungsleistungen.

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

## Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

### Diversitätsanzeiger Partizipation und Gleichstellung



### Hoher Stellenwert von Diversität in „innenwirksamen“ Querschnitts-abteilungen

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

### Diskrepanzen zwischen den Abteilungen bei der Leistungserbringung

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

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

### Personal und Diversitätskompetenz: Einiges erreicht, aber nicht nachhaltig verankert

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

### Diversitätsmanagement: Ein Thema auch für technisch-planerische Abteilungen

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

## Diversitätsmanagement im Detail

### MA 3 – Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung

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

### MA 17 – Integration und Diversität

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

### MA 21 A und B – Stadtteilplanung und Flächennutzung

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

## MA 35 – Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt

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

## MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten

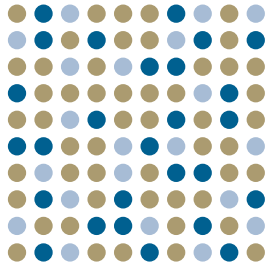
**Dienstleistungen & KundInnen** Hohes Bewußtsein für Bedeutung einer diversitätsorientierten Leistungserbringung • Systematische Diversitätsorientierung in der Leistungspalette, u.a. mehrsprachige Services und Informationsarbeit • Wissen über Inanspruchnahme und Bekanntheit von Angeboten unter MigrantInnen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

### **Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011**

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

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





## BILDUNG, AUS- & FORTBILDUNG

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

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

### Dynamik im vorschulischen Bildungsbereich

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

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



## Was kann Wien tun?

### Kompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten der Stadt

Was die Schulorganisation betrifft, ist Wien an bundesgesetzliche Vorgaben gebunden und damit auch an die Struktur eines differenzierten Schulsystems, das sich bis dato in Hauptschule und AHS gliedert und in Zukunft in AHS und „Neue Mittelschule“. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen kann die Stadt jedoch wichtige bildungspolitische Impulse setzen und trägt daher entsprechende integrations- und diversitätspolitische Verantwortung. Die Stadt agiert bspw. durch Schulversuche, die Forcierung von Ganztageschulen bzw. Campus-Schulmodellen<sup>1</sup> und durch zusätzliche Leistungen im Bereich von Sprachfördermaßnahmen. Im vorschulischen Bereich sind die Gestaltungsmöglichkeiten noch größer. Die Stadt betreibt selbst Kindergärten und finanziert private Kindergarteneinrichtungen, formuliert (teilweise gemeinsam mit dem Bund) Bildungsziele und regelt Zugangsbestimmungen (z.B. Kosten, Alter der Kinder). Im Bereich der außerschulischen Bildung können die Stadt und ihre Einrichtungen vollständig autonom agieren.

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

### Politische Kontroverse im Schulbereich reduziert Handlungsspielräume Wiens

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

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

Bildungsteilnahme

Bildungserfolg

Bildungsstand

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

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

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

### Integrationsindikatoren für Bildungsteilnahme und Bildungserfolg 2011

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

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

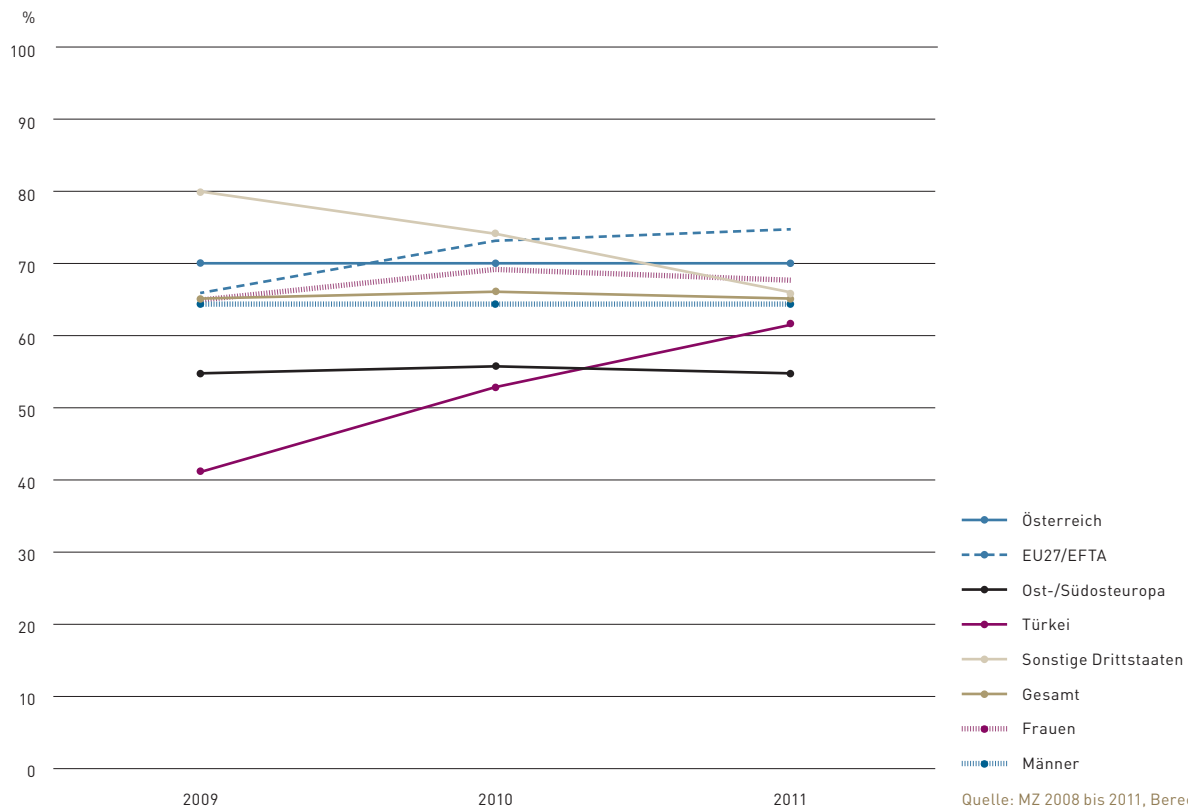
➔ **2.2.3 Wiener Integrationsmonitor 2009 – 2011, S. 22 ff.**

## A. Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule

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

Deutliche Steigerung bei manchen Herkunftsgruppen

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



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

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

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

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

Quelle: MZ 2010/2011, Berechnungen ZSI.

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

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

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

## B. Bildungsstand der Wiener Bevölkerung

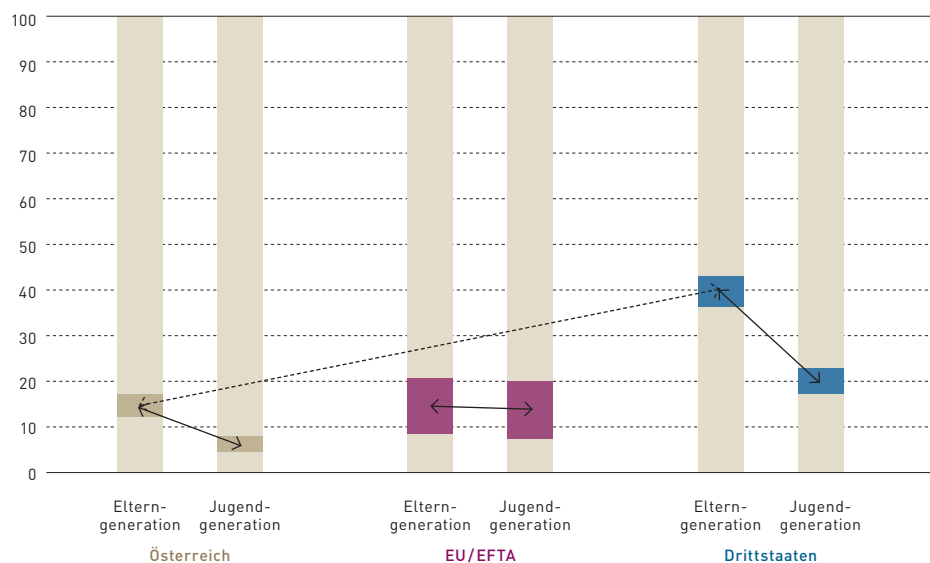
Der Bildungsstand oder das Bildungsniveau der Bevölkerung bildet die höchste abgeschlossene formale Ausbildung der Bevölkerung ab. Kennzahlen zum Bildungsstand geben Auskunft über Aspekte des Humankapitals einer Bevölkerung. Werden diese Kennzahlen nach verschiedenen Merkmalen (Geschlecht, Herkunft, Aufenthaltsstatus, Ort des Bildungsabschlusses = Bildungsstaat<sup>1</sup>, Bildung der Eltern) differenziert, können neben der Bildungsverteilung geschlechtsspezifische, auf die Herkunft und auf den Bildungsort bezogene Unterschiede sowie rechtliche Trennlinien herausgearbeitet werden.

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

### Messbare Bildungszunahme bei der Jugendgeneration

<sup>1</sup> Der Bildungsstaat bezeichnet jenen Staat, in dem der höchste Bildungsabschluss gemacht wurde.

## Anteil mit maximal Hauptschulabschluss nach Staatsangehörigkeit bzw. Geburtsland der Eltern

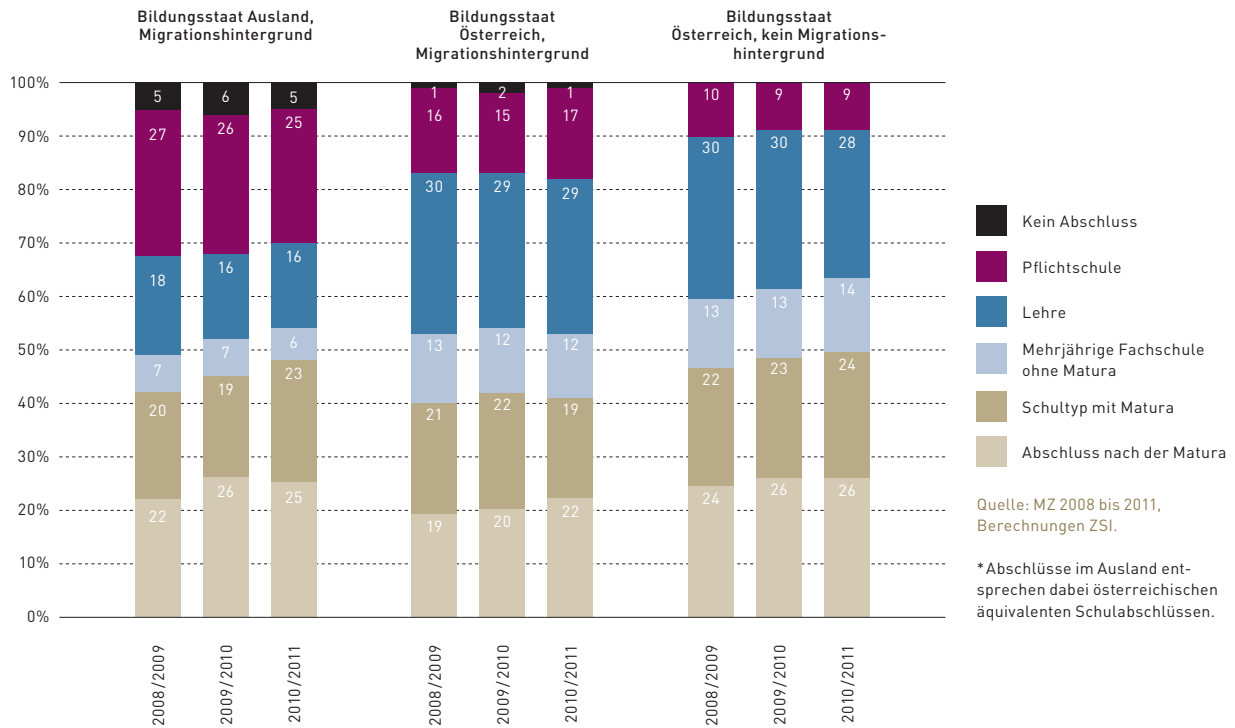


Quelle: MZ 2010/2011, Berechnungen ZSI. Vertrauensbereiche: der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% im eingefärbten Abschnitt der Säule.

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

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

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



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

## Resümee

### Zunehmendes Ausbildungsniveau im mittleren und höheren Bildungsbereich

Die Ergebnisse zeigen, dass das gängige Paradigma von der Bipolarität in der Ausbildung der Zugewanderten – demzufolge sich unter der Zuwanderungsbevölkerung überproportional viele gering, aber auch hoch Qualifizierte befinden – allein nicht mehr ausreicht, um das Ausbildungsniveau von ZuwanderInnen zu beschreiben.

Beobachten lassen sich vielmehr ein zunehmendes Niveau im mittleren und höheren Bildungsbereich und ein Rückgang von Personen, die über keinen oder maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen. Die Bund-Länder-Initiative zur Nachholung des Pflichtschulabschlusses und zur Basisbildung von Erwachsenen könnte diesen positiven Trend verstärken, wobei darauf geachtet werden sollte, dass auch Personen im höheren Erwerbssalter Zugang zu Basisbildung erhalten.

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

### Unzureichende Datenlage erschwert Aussagen für den (vor)schulischen Bereich

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

## EXKURS: DEUTSCHKENNTNISSE UND MEHRSPRACHIGKEIT IM INTEGRATIONSPROZESS

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

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

### Zentrale Aussagen und Erkenntnisse

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

### Wie wird Sprachbeherrschung gemessen?

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

### Sprachstandserhebung im Kindergarten

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

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

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



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

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

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

<sup>4</sup> Quelle: MA 10, Sprachstandscreening 2010/2011

### **Sprachstandserhebung an Pflichtschulen**

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

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

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

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

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

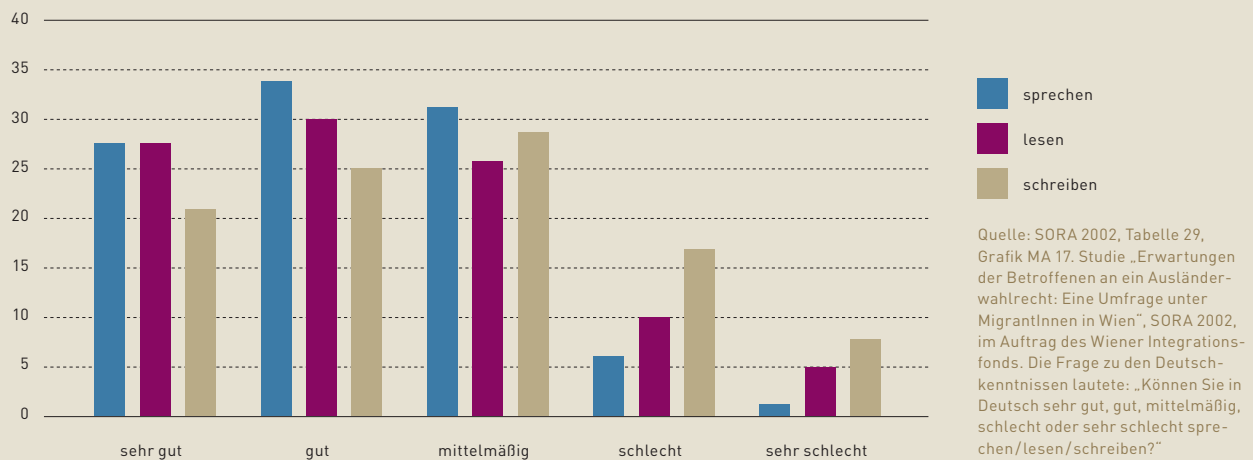
**Die AutorInnen leiten aus der Studie folgende Empfehlungen an die Bildungspolitik ab:**

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

**Sprachstandserhebungen bei erwachsenen MigrantInnen**

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

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



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

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

## Das Erlernen der deutschen Sprache als gesetzliche Verpflichtung

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

### Nachweis von Deutschkenntnissen als Voraussetzung für das Aufenthaltsrecht

Das vom Gesetz verlangte Niveau der Deutschkenntnisse wurde über die Jahre kontinuierlich erhöht, zuletzt im Rahmen der Reform 2011.<sup>6</sup> Bei nicht (rechtzeitigem) Nachweis drohen gravierende Konsequenzen. Menschen, die neu einwandern, müssen nunmehr bereits vor der Einreise Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1 nachweisen. Sind sie eingewandert, müssen sie binnen 2 Jahren Kenntnisse auf dem Niveau A2 belegen. Weiters müssen alle, auch wenn sie schon vor der Reform in Österreich gelebt haben, die ein gesichertes Daueraufenthaltsrecht und damit einen freien Arbeitsmarktzugang und wesentliche soziale Rechte anstreben, Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 nachweisen.

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

### Nachweis von Deutschkenntnissen als Einbürgerungsvoraussetzung

Parallel zu den Reformen des Aufenthaltsrechts wurde in den Jahren 2006 und 2011 das Niveau der 1998 als Einbürgerungsvoraussetzung eingeführten Deutschkenntnisse zunächst auf A2 festgelegt, dann auf B1 gesteigert. Diese Neuerungen bergen eine große Gefahr in sich: Menschen, die nicht in der Lage sind, Deutsch auf dem vom Gesetz verlangten Niveau zu erlernen, können auf Dauer von grundlegenden Rechten ausgeschlossen bleiben, einschließlich der österreichischen Staatsbürgerschaft.

## Wiener Deutsch- und Sprachfördermaßnahmen

### Kindergarten- und Vorschulbereich

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

### Pflichtschulen

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

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

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

#### Allgemein Höhere Schule (AHS)

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

#### Berufsbildende mittlere und höhere Schulen

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

#### Weitere Angebote

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

## **Von der MA 17 Integration und Diversität geförderte Deutschkompetenzmaßnahmen**

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

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

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

## **StartWien – Niederlassungsbegleitungsprojekt, Wiener Sprachgutschein**

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

## **Besondere Förderung von nicht-berufstätigen Frauen**

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

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

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

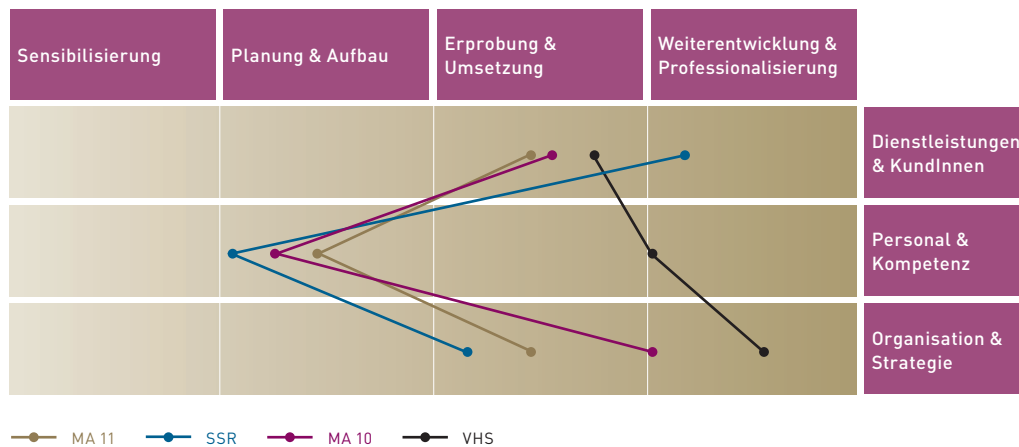
## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Gute Gesamtleistung – aber noch kein Spiegelbild der Gesellschaft

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Bildung, Aus- und Fortbildung



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

### Starke Gesamtleistung trotz Schwächen im Personalbereich

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

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

### Jahrelange Erfahrung ermöglicht ausdifferenzierte Leistungspalette

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

#### Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 10 – Wiener Kindergärten:** Betreibt rund 360 Kindebetreuungseinrichtungen mit über 36.000 Plätzen und fördert private Kinderbetreuungseinrichtungen
- **MA 11 – Amt für Jugend und Familie:** Bietet ein umfangreiches Beratungsangebot für Familien (z.B. in Eltern-Kind Zentren & Ehe- und Familienberatungsstellen) und übt behördliche Aufgaben der Jugendwohlfahrt aus
- **Wiener Volkshochschulen (VHS):** Kernaufgabe: Bereitstellung eines flächendeckenden Bildungsangebots für die Wiener Bevölkerung
- **Stadtschulrat für Wien (SSR):** Zuständig für die Verwaltung des Wiener Schulwesens

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

### Was bleibt zu tun?

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

#### **➤ Gute Ideen für das Diversitätsmanagement** **Diversity Entwicklungswerkstatt**

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



## Diversitätsmanagement im Detail

### MA 10 – Wiener Kindergärten

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

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

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

### MA 11 – Amt für Jugend und Familie

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

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

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

## Wiener Volkshochschulen (VHS)

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

## Stadtschulrat für Wien

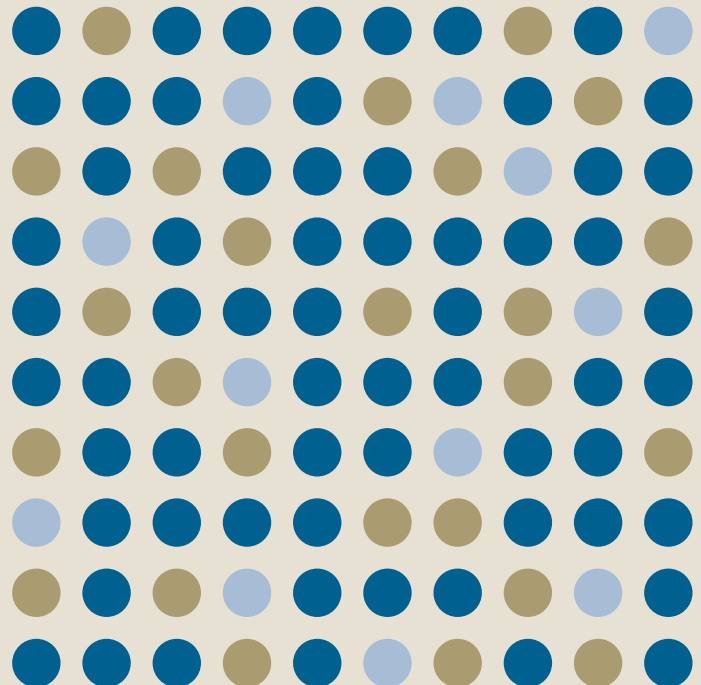
**Dienstleistungen & KundInnen** Zahlreiche Maßnahmen im Bereich Sprachförderung (sowohl Förderung der Erstsprache als auch Unterstützung beim Deutscherwerb) • Im Schuljahr 2009/2010: muttersprachlicher Unterricht an Pflichtschulen – sowohl integrativ als auch unterrichtsparallel – in 16 Sprachen • Teilweise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

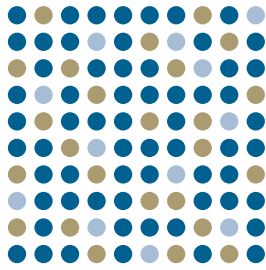
### Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

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

# BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

**32%**





## BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

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

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

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

Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten nach Bildungsstand:

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

### Integrationspolitische Zielsetzungen

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

## **Was kann Wien tun?**

### **Kompetenzen und Gestaltungsspielräume**

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

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

➤ **Anhang: Indikatoren, S. 174/175**

Beschäftigungserfolg  
Erwerbstätigkeit  
Art der Tätigkeit  
Arbeitszeit  
Einkommen

### Integrationsindikatoren für Beschäftigung und Arbeitsmarkt 2011

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

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

➤ **Ausmaß der Dequalifizierung**

Von Interesse ist bei beiden Indikatoren, wie stark sich die Herkunft der Bildung bzw. die Herkunft der Eltern<sup>1</sup> auf das Resultat am Arbeitsmarkt auswirken, wenn man Bevölkerungsteile mit gleicher Bildung und gleichem Geschlecht betrachtet. Die Differenzierung nach Geschlecht ist vor allem beim Ausmaß der Beschäftigung notwendig, da Frauen in Österreich bislang weniger oft in Beschäftigung sind als Männer und häufig in Teilzeit. Die zweite Frage ist, wie sehr sich die Beschäftigung und die Dequalifizierung zwischen Mitte 2008 bis Mitte 2011 verändert haben, und ob die Veränderungen einen Trend zeigen oder rein konjunktureller Natur sind.

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

### Die Beschäftigungsquoten unterscheiden sich stark nach Geschlecht, Herkunft und Bildungsstaat

Die Beschäftigungsquote<sup>2</sup> gibt Auskunft über das Ausmaß der Beschäftigung und den Beschäftigungserfolg. Bei der Feststellung des Ausmaßes der Beschäftigung wird im Wiener Integrationsmonitoring nicht nur berücksichtigt, ob jemand beschäftigt ist oder nicht, sondern mit wie vielen Wochenstunden jemand beschäftigt ist. Die tatsächliche Zahl der gearbeiteten Wochenstunden dividiert durch die potentiell möglichen Wochenstunden, nämlich 40, ergibt die Beschäftigungsquote.<sup>3</sup>

#### Methodische Anmerkungen

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

### Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Bildungsherkunft

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

Bei den Frauen zeigen sich dagegen merkliche Unterschiede. Bei Frauen ohne Migrationsbezug<sup>4</sup> liegt die Beschäftigungsquote bei 55% bis 60%. Das gilt auch für Migrantinnen aus den übrigen EU/EFTA Staaten mit Bildungsende in Österreich; wenn sie jedoch einen ausländischen Bildungsabschluss haben, sinkt dieser Anteil auf 40 %.

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

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

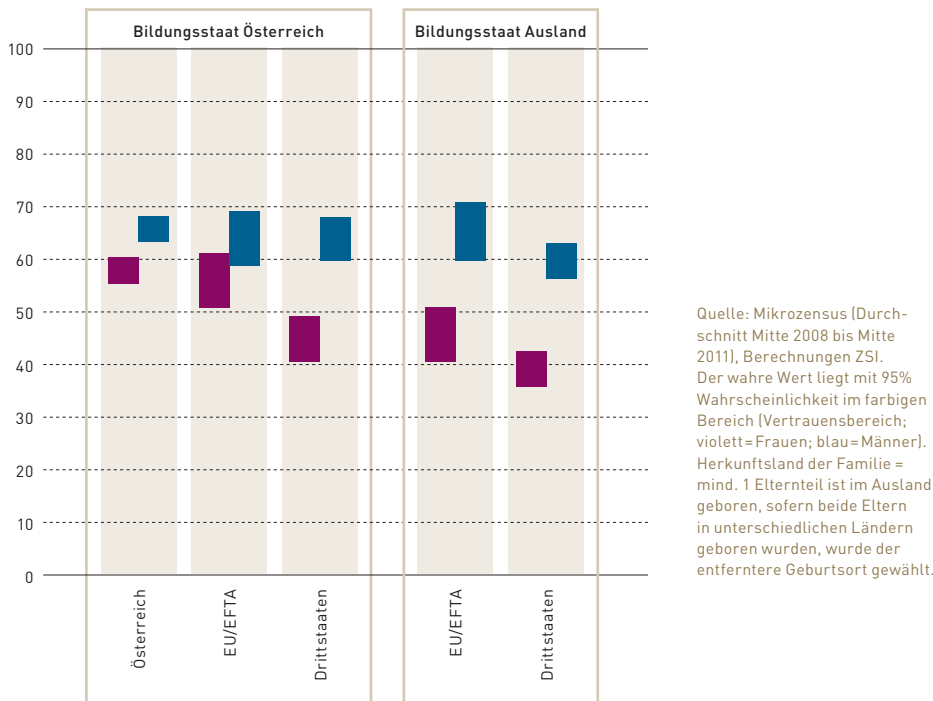
<sup>2</sup> Beschäftigungsquote, Beschäftigungsrate und Erwerbstätigenquote sind drei Wörter für ein und dasselbe, im Gegensatz zur Erwerbsquote, die auch die arbeitslose Bevölkerung mitberücksichtigt.

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

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

↗ **Glossar**

## Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern



Noch ein Aspekt der Beschäftigung ist bemerkenswert: Ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit sind die Disparitäten sichtlich größer. Dabei zeigt sich, dass die Beschäftigung für Personen aus Drittstaaten<sup>5</sup> eher eine Frage von ganz oder gar nicht zu sein scheint. Denn, wenn sie beschäftigt sind, dann sind sie häufiger vollzeitbeschäftigt als andere. Mögliche Ursachen dafür können die vermehrte Beschäftigung in Branchen mit geringer Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder ein geringerer Verhandlungserfolg in der Teilzeitfrage sein.

<sup>5</sup> Personen beiderlei Geschlechts mit Bildungsende außerhalb Österreichs und Migrationsbezug zu Drittstaaten

### Saisonale Beschäftigung und Beschäftigungsdauer

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

### Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Bildungsstaat und Bildungsniveau

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## B. Ausmaß der Dequalifizierung

### MigrantInnen aus Drittstaaten überproportional betroffen

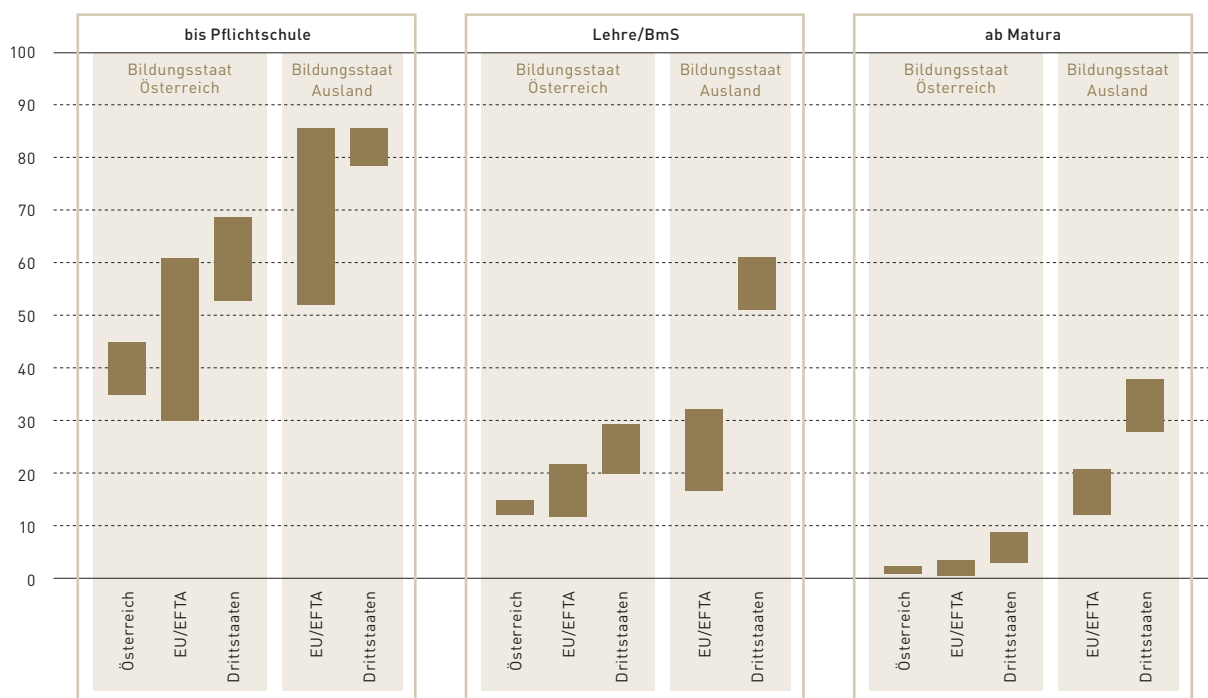
Neben dem bloßen Beschäftigungserfolg stellt sich die Frage, ob die Bevölkerung in Berufen beschäftigt ist, in der sie ihre Potentiale optimal entfalten und damit ein entsprechend höheres Einkommen und soziales Prestige erzielen kann. Der Indikator „Ausmaß der Dequalifizierung“<sup>6</sup> gibt einen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

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

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

sind nur zu 8% in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt. Dasselbe gilt für jene mit einem Migrationsbezug in EU- oder EFTA- Staaten. Ganz anders sieht es für jene mittel oder höher gebildeten Beschäftigten aus, die einen Migrationsbezug zu Drittstaaten haben: 43% ihrer Beschäftigung erfolgt in Hilfs- und Anlerntätigkeiten. Sieht man sich die Bildungsebenen einzeln an, wiederholt sich dieses Muster fast identisch: Die Beschäftigung von höher Gebildeten mit in Österreich erworbenem Abschluss und in Österreich geborenen Eltern findet nur zu etwa 2% in Hilfs- und Anlerntätigkeiten statt, jene von höher Gebildeten mit Abschlüssen aus Drittstaaten dagegen zu etwa 32%. Bei mittlerer Bildung sind es 14% und 56%. Selbst bei Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss sind es um die 40% bei der ersten Gruppe und um die 80% bei der zweiten. Diese Zahlen verdeutlichen, dass für viele MigrantInnen Bildung und Qualifikation keineswegs beruflichen und sozialen Aufstieg garantieren.

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



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

## Resümee

### Nachteile am Arbeitsmarkt für WienerInnen mit Migrationshintergrund

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

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

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

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

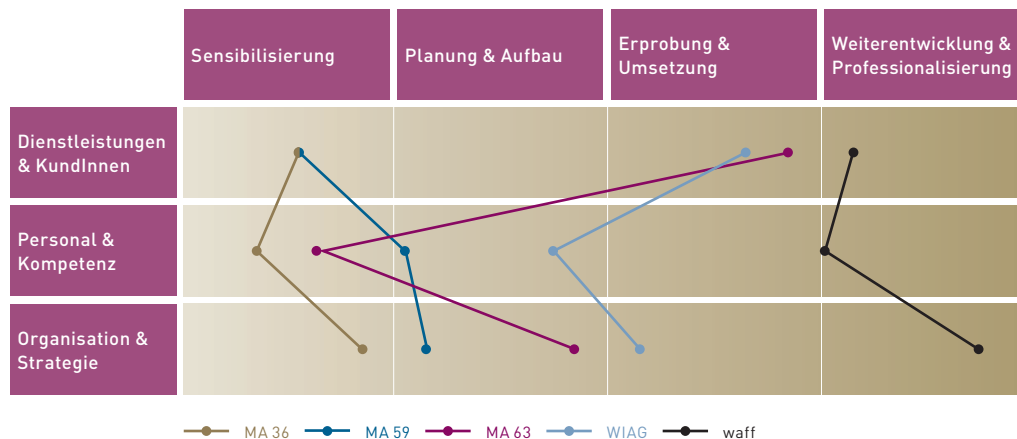
## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Diversitätsorientierte Serviceanbieter & abwartende Behörden

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Beschäftigung und Arbeitsmarkt



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

## waff und Wirtschaftsagentur nützen Gestaltungsspielräume

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

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

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

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

### Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

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

### Aufholbedarf bei behördlichen Leistungen

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

## Diversitätsmanagement im Detail

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

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

### MA 59 – Marktamt

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

## MA 63 – Gewerbetwesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens

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

## Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

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



## Wirtschaftsagentur Wien

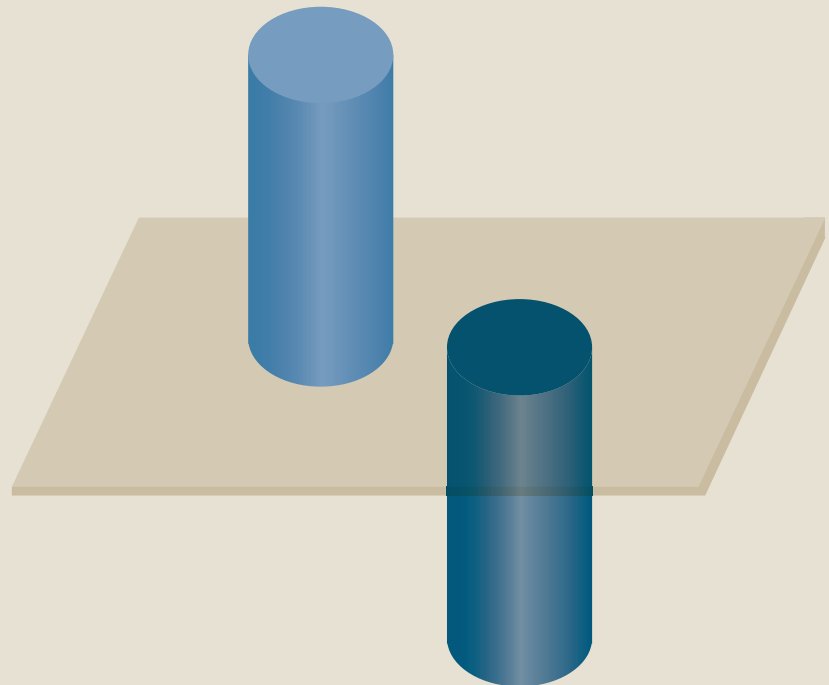
**Dienstleistungen & KundInnen** Ausdifferenziertes „System“ von zielgruppenorientierten Services – von Mingo Migrant Enterprises über Expat Center bis hin zu Regionalem Wirtschaftsservice und Grätzelmanagement • Mingo Migrant Enterprises bietet GründerInnenberatung in 11 Sprachen • Anstehende Aufgabe: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

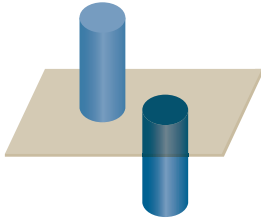
### **Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011**

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

# EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

**+/- 34%**





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

## EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

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

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

### Was kann Wien tun?

#### Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

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

Einkommen

Lebensstandard

Soziale Lage

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

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

### Integrationsindikatoren für Einkommen und soziale Sicherung 2011

A Erwerbseinkommen netto nach Bildungsstand, Herkunft und Geschlecht

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

B Haushaltsnettoeinkommen nach Herkunft und im Zeitvergleich

➤ **Auskunft über die soziale Lage**

## A. Erwerbseinkommen nach Bildungsstand, Herkunft und Geschlecht

### Höchst unterschiedliche Niveaus und Veränderungen

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

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

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

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

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

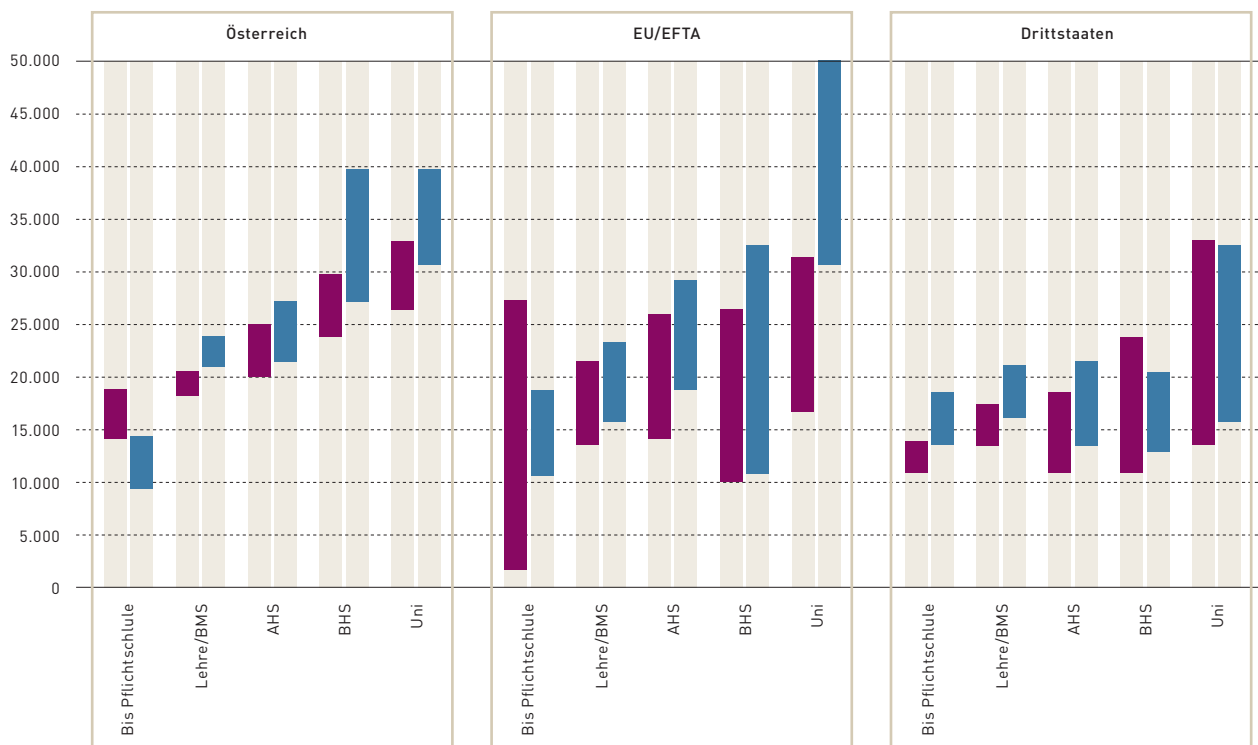
### Methodische Anmerkungen

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

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

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

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



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

## B. Haushaltsnettoeinkommen nach Herkunft und im Zeitvergleich

### Finanzielle Hierarchien bei Haushaltseinkommen entlang der Herkunft

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

Um Haushalte unterschiedlicher Größe und Zusammensetzung vergleichbar zu machen, wird das sog. äquivalisierte Haushaltsnettoeinkommen berechnet. Äquivalisiert<sup>1</sup> deswegen, weil angenommen wird, dass ein Einpersonenhaushalt pro Kopf gezwungenermaßen höhere Ausgaben hat als ein Mehrpersonenhaushalt.

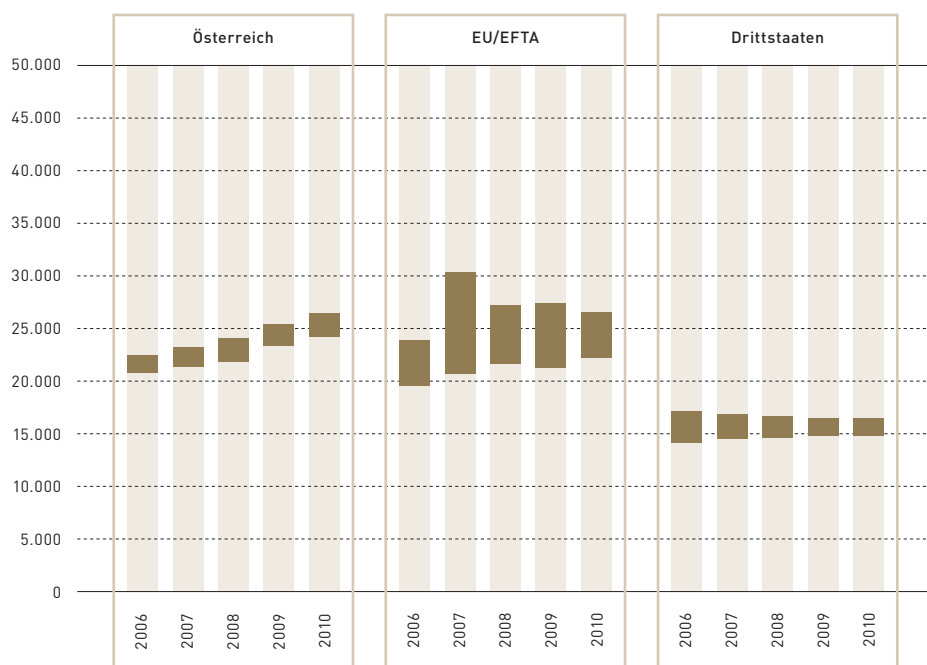
Der Verlauf des durchschnittlichen äquivalisierten Haushaltsnettojahreseinkommens von 2006<sup>2</sup> bis 2010 zeigt bei der Herkunft Österreich einen eindeutig und gleichmäßig ansteigenden Trend. Das ist weder bei Herkunft aus dem EU/EFTA-Raum noch bei sonstiger Herkunft zu beobachten. Dort sind die durchschnittlichen äquivalisierten Haushaltseinkommen gleich geblieben. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass hier die Einkommensschere auseinandergeht, vielmehr zeigt sich bei

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

<sup>2</sup> Zur Verstärkung der Aussagekraft wurde auf die Strichproben ab 2006 zurückgegriffen.

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

### Äquivalisiertes Haushaltsnettojahreseinkommen im Zeitverlauf 2006 bis 2010 nach dem Herkunftsland



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

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

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

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

## Resümee

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

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

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



## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Beginnende Auseinandersetzung

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

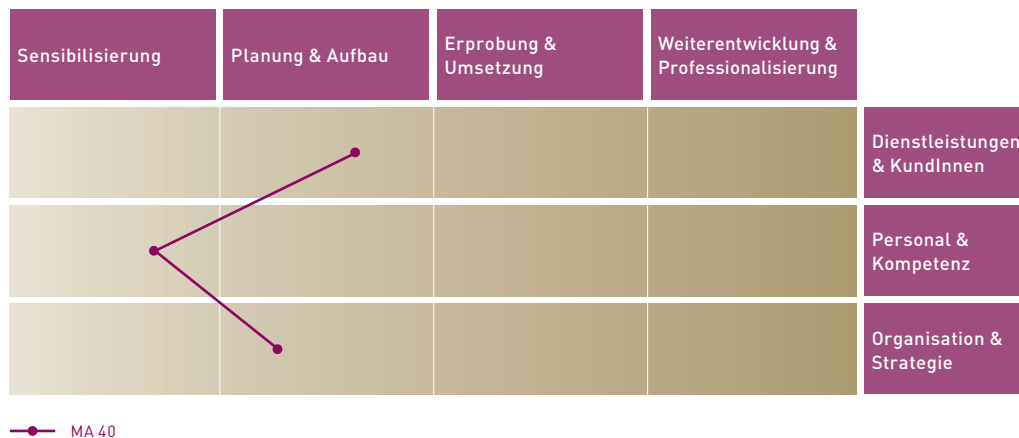
Da diese Leistungen von MA 50 bzw. FSW jedoch jeweils als Teil eines weit umfangreicheren Portfolios erbracht werden, erfolgt die Bewertung dieser beiden Einrichtungen in den Handlungsfeldern Wohnen bzw. Gesundheit und Pflege. Im Folgenden steht daher die Diversitätsorientierung der MA 40 im Mittelpunkt.

#### Die einbezogene Abteilung

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Einkommen und soziale Sicherung



## Höchst relevant: Diversitätsmanagement im Sozialschutz

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

Eine besondere diversitätspolitische Relevanz ergibt sich aus der Tatsache, dass die Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung von einem Teil der anspruchsberechtigten Personen nicht beantragt wird. Dies kann einerseits an rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Vermögensregelungen, Einbürgerungsrecht<sup>3</sup>) liegen, andererseits aber auch an Informationsdefiziten über die Anspruchsberechtigung oder an einer (gefürchteten oder realen) sozialen Stigmatisierung als SozialhilfeempfängerIn. Auf die beiden letztgenannten Punkte kann die operativ zuständige Stelle viel Einfluss nehmen, und gerade diese sind es, die für Menschen mit Migrationshintergrund besonders schwer wiegen können.

## Offenheit und erste Schritte

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

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

## Diversitätsmanagement: Präsent, aber ausbaufähig

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

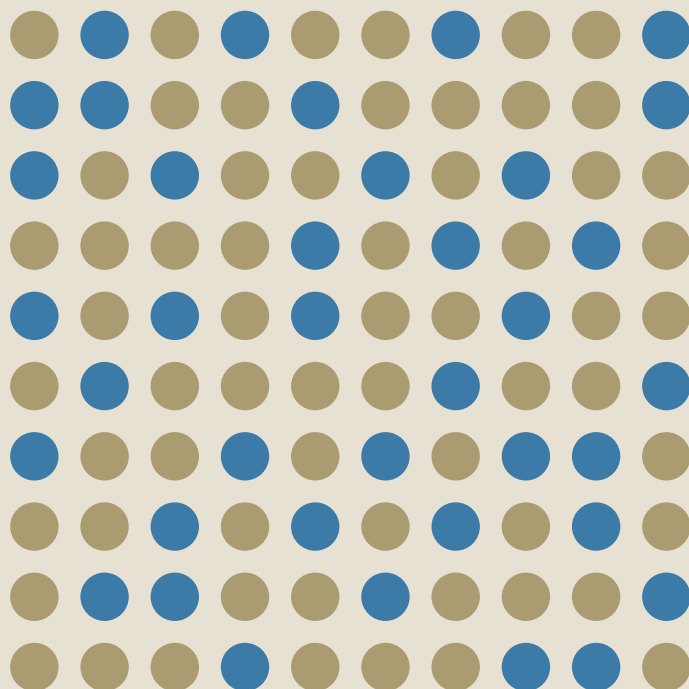
## Diversitätsmanagement im Detail

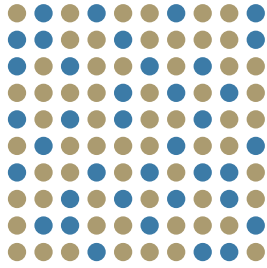
### MA 40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

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

# GESUNDHEIT & PFLEGE

38%





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

## GESUNDHEIT & PFLEGE

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

### Migration und Gesundheit

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

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

### **Was ist notwendig?**

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

### **Was kann Wien tun?**

#### **Kompetenzen und Gestaltungsspielräume**

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

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

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

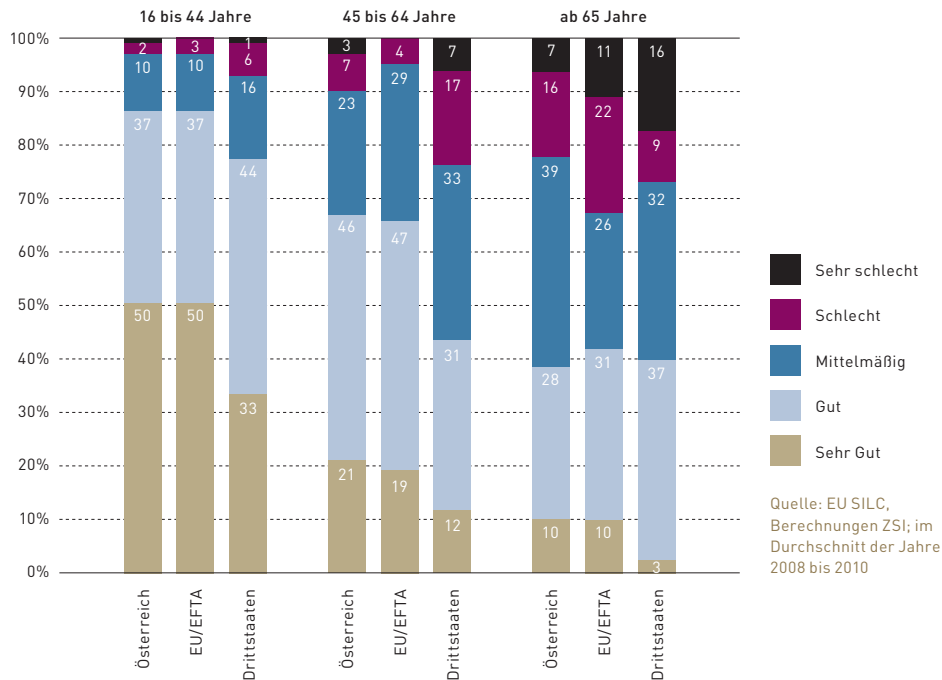
Abgebildet werden im Folgenden Aspekte zum allgemeinen Gesundheitszustand der WienerInnen sowie demographische Entwicklungen, die verdeutlichen sollen, dass das Thema Gesundheit und Pflege an integrationspolitischer Relevanz zunimmt.

Gesundheitszustand

Altern in der Migration

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

### Gesundheitszustand nach eigener Empfindung



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

### Transkultureller Pflegebedarf – Demographischer Ausblick

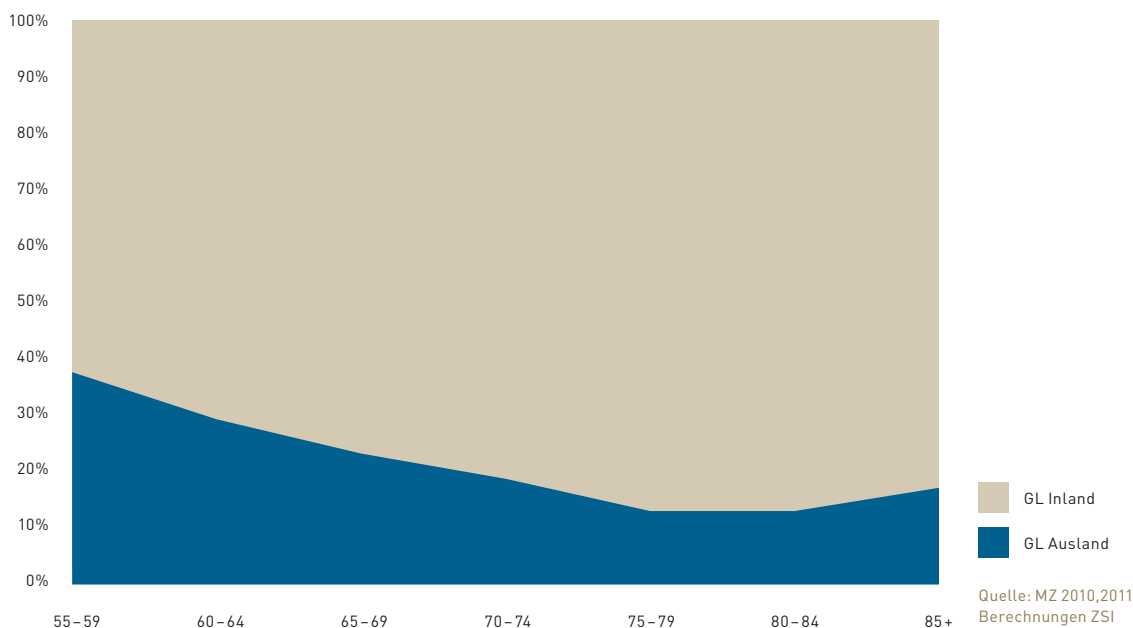
Das Thema Altern in der Migration rückt zunehmend in den integrationspolitischen Fokus. Für den Gesundheits- und Pflegebereich bedeutet das eine Zunahme migrationsbedingter und transkultureller Versorgungsbedürfnisse. Da die aktuelle Datenlage eine Auswertung nach migrationsbezogenen Merkmalen nicht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



### Sie sind gekommen, um zu bleiben.

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

### Die heute 55plus Jährigen nach Geburtsland (GL)



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

### **KundInnen in der ambulanten und stationären Pflege**

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

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

<sup>1</sup> Quelle: FSW 2011

## **Resümee**

### **Schaffung einer fundierten Gesundheitsberichterstattung im Integrations- und Diversitätskontext**

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

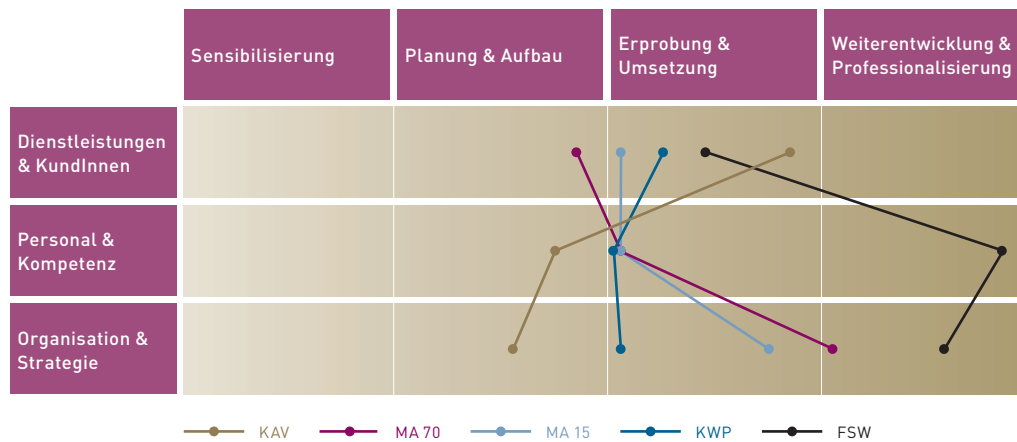
## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Hohe Werte bei den untersuchten Einrichtungen

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Gesundheit und Pflege



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

## Vorreiter im strategischen Diversitätsmanagement

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

## Fortgeschrittene Gesamtleistung beim FSW

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

## Gute Ausgangsbedingungen

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

## Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 15 – Gesundheitsdienst der Stadt Wien:** Anbieterin von Gesundheitsdienstleistungen – von der Vorsorgeuntersuchung bis zur Entwicklungsdiagnostik – und Behörde zur Vollziehung gesetzlicher Aufgaben im Gesundheitsbereich
- **MA 70 – Wiener Rettung:** Öffentlicher Rettungsdienst der Stadt Wien mit Einsatzzentrale und zwölf über das Stadtgebiet verteilten Rettungsstationen
- **Fonds Soziales Wien (FSW):** Steuert und finanziert die Erbringung von Sozial- und Pflegedienstleistungen in Wien
- **Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser (KWP):** Anbieter von SeniorInnenbetreuung und -pflege in 31 PensionistInnen-Wohnhäusern und 170 PensionistInnenklubs
- **Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV):** Betreiber von 12 Spitälern und 11 Pflegeheimen. Mit rund 32.000 MitarbeiterInnen der größte Arbeitgeber der Stadt

## „Intuitives“ Diversitätsmanagement

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

### **Gute Ideen fürs Diversitätsmanagement**

#### **FSW-Diversitätsforum**

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

## Diversitätsmanagement im Detail

### MA 15 - Gesundheitsdienst der Stadt Wien

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

### MA 70 – Wiener Rettung

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

## Fonds Soziales Wien (FSW)

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

## Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser (KWP)

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

## Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV)

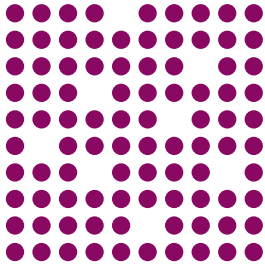
**Dienstleistungen & KundInnen** Guter Überblick über die KundInnenstruktur • Kulturelle und migrationsspezifische Aspekte werden als potenziell relevanter Faktor bei der Anamnese berücksichtigt • Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei Neubauten und Umgestaltungen (z.B. im Hinblick auf Andachts-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

### **Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011**

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







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

## WOHNEN

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

### Integration durch Gleichstellung

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

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

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

### **Diversitätsmanagement als Mittel zur faktischen Gleichstellung**

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

#### **Was kann Wien tun?**

##### **Kompetenzen und Gestaltungsspielräume**

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

Ausstattung  
Größe  
Kosten  
Rechtsgrund  
Stadtgebiet

## Integrationsindikatoren für Wohnen 2011

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

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

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

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

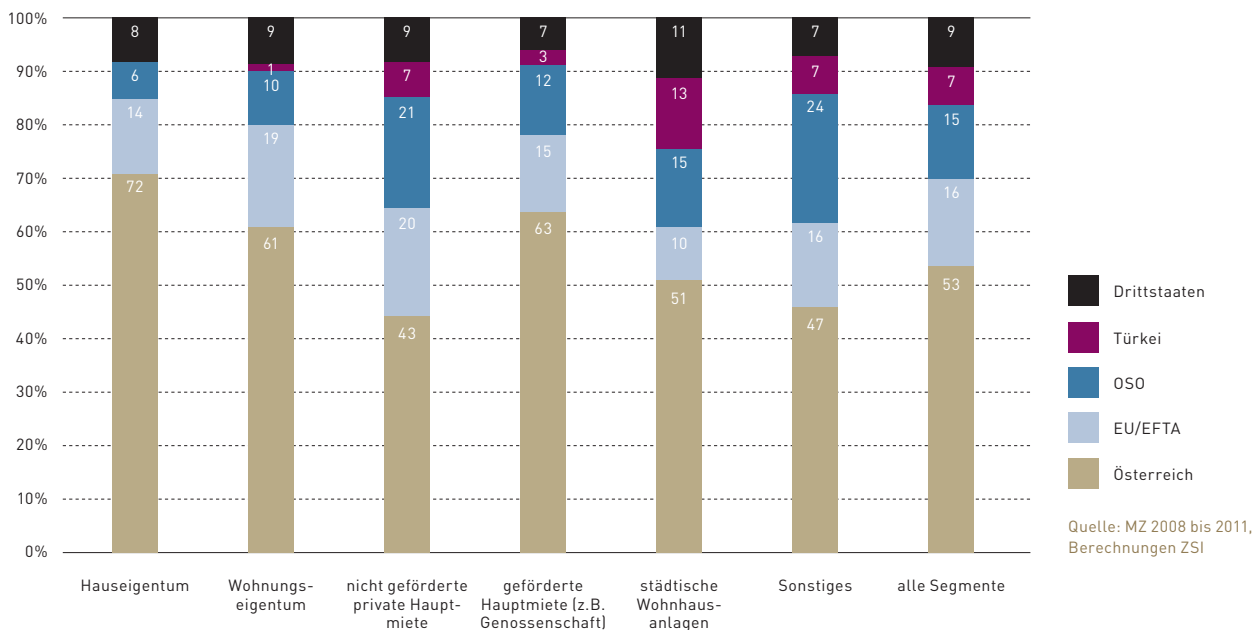
**Datengrundlage auf Basis des Mikrozensus gegenüber 2009 verbessert:** Im Monitor 2011 wurden mehrere Perioden des Mikrozensus gemeinsam betrachtet und ein mehrjähriger Durchschnitt der Indikatorenwerte errechnet. Mit Hilfe der dadurch vergrößerten Stichproben konnte nach Herkunftsgruppen bzw. Wohnungssegmenten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

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

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

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

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



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

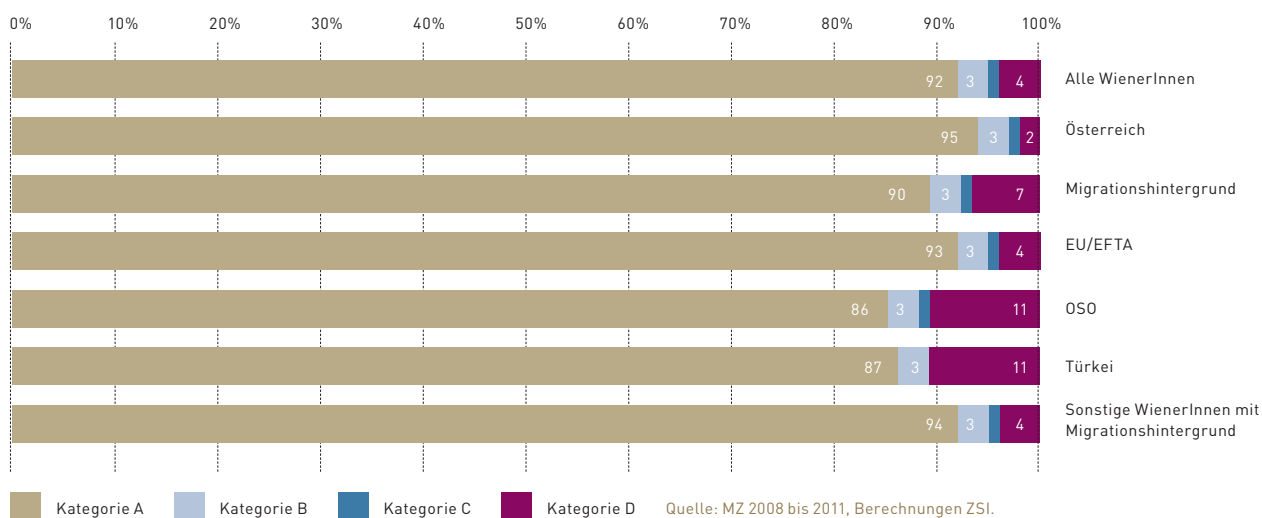
Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung niedriger ist der Anteil der WienerInnen mit Migrationshintergrund im Segment der sonstigen geförderten Hauptmietwohnungen, insbesondere Genossenschaftswohnungen. Es sind in diesem Segment aber mittlerweile immerhin 37%. Auch im Bereich des Eigentums an Wohnraum sind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

## B. Integration im Hinblick auf den Wohnstandard – Ausstattung

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

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

Verteilung der Wohnungsausstattungskategorien innerhalb der Herkunftsgruppen



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

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

Verfügt eine Wohnung über mindestens 30 m<sup>2</sup> Nutzfläche, ein Zimmer und eine Küche bzw. Kochnische, WC, zeitgemäße Badegelegenheit, Wärmeversorgungsanlage bzw. Etagenheizung, so ist sie der **Ausstattungskategorie A** zuzuordnen. **Kategorie B** unterscheidet sich darin von A, dass keine Nutzflächenbegrenzung definiert ist, die Wohnung über keine gemeinsame Wärmeversorgungsanlage oder ihre Äquivalente und keine Wasseraufbereitungsanlage verfügen muss. Ist die Wohnung brauchbar, verfügt sie zumindest über eine Wasserentnahmestelle und ein Klosett im Inneren, so ist sie der **Kategorie C** zuzuordnen. **Kategorie D** liegt vor, wenn die Wohnung entweder über keine Wasserentnahmestelle oder über kein WC im Inneren verfügt.

### **C. Integration im Hinblick auf den Wohnstandard – Wohnfläche**

#### **MigrantInnen haben durchschnittlich weniger Wohnraum pro Haushaltsmitglied zur Verfügung.**

Hinsichtlich der Wohnsituation zeigen die Daten des Mikrozensus, dass MigrantInnen signifikant weniger Wohnraum zur Verfügung haben als WienerInnen ohne Migrationshintergrund. Den geringsten Wohnraum pro Haushaltsmitglied weisen die WienerInnen mit einer Herkunft aus der Türkei und Ost- und Südosteuropa auf. Im Durchschnitt verfügen Wiener Haushalte über rund 37 m<sup>2</sup> Wohnfläche pro Haushaltsmitglied, bei WienerInnen mit Migrationshintergrund sind es 30 m<sup>2</sup>. Wer keinen Migrationshintergrund aufweist, lebt auf über 43 m<sup>2</sup> pro Haushaltsmitglied. Zwischen den Herkunftsgruppen ergeben sich auf Basis der Daten aus dem Mikrozensus signifikante Unterschiede in der durchschnittlich verfügbaren Wohnfläche pro Haushaltsmitglied: WienerInnen mit Herkunft aus den EU/EFTA-Staaten wohnen im Durchschnitt in Wohnungen oder Häusern, die jedem Haushaltsmitglied mehr als 40 m<sup>2</sup> Wohnfläche bereitstellen. Demgegenüber verfügen Personen mit türkischer Herkunft im Durchschnitt nur über knapp 20 m<sup>2</sup> Wohnfläche pro Haushaltsmitglied. Personen aus Ost- und Südosteuropa haben knapp 25 m<sup>2</sup> zur Verfügung.

## D. Integration im Hinblick auf Leistbarkeit des Wohnens

WienerInnen mit Migrationshintergrund zahlen durchschnittlich mehr pro Quadratmeter Wohnfläche.

Die Wohnkosten geben Aufschluss darüber, inwieweit Wohnraum leistbar und zugänglich ist. Im Wiener Durchschnitt betragen die monatlichen Wohnkosten ohne Heizung und einer allenfalls vorhandenen Garage rund € 5,60 pro m<sup>2</sup>. Vergleicht man die durchschnittlichen Wohnkosten pro m<sup>2</sup> über alle Wohnungssegmente und Ausstattungskategorien, so zeigt sich, dass WienerInnen ohne Migrationshintergrund mit rund € 5,30 (ohne Heizung und Garage) einen geringeren Betrag pro m<sup>2</sup> aufwenden müssen als der/die durchschnittliche WienerIn. Im Gegensatz dazu liegen die Wohnkosten für WienerInnen mit Migrationshintergrund mit rund € 6 pro m<sup>2</sup> signifikant darüber. Zwischen den einzelnen Herkunftsgruppen ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

Betrachtet man nur das Segment der privaten Hauptmietwohnungen, so ergeben sich zwischen den WienerInnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund ebenfalls erhebliche Unterschiede bei den Wohnkosten pro m<sup>2</sup>. In den städtischen Wohnhausanlagen haben nach den Daten des Mikrozensus die MieterInnen mit einem Migrationshintergrund aus der Türkei, aus Ost- und Südosteuropa und sonstigen Drittstaaten eine höhere durchschnittliche Miete pro m<sup>2</sup> zu zahlen als der Durchschnitt der BewohnerInnen städtischer Wohnhausanlagen. Eine den städtischen Wohnhausanlagen ähnliche Preisdifferenz ergibt sich auch für das Segment der Genossenschaftswohnungen. Im Durchschnitt der Wiener Haushalte stiegen die Wohnkosten pro m<sup>2</sup> in signifikanter Weise an. Dabei sind WienerInnen mit Migrationshintergrund stärker von den gegenwärtigen Preissteigerungen am Wohnungsmarkt betroffen als WienerInnen ohne Migrationshintergrund.

### Gesamtbild der Wohnsituation der Wiener Bevölkerung nach definierten Gebietstypen

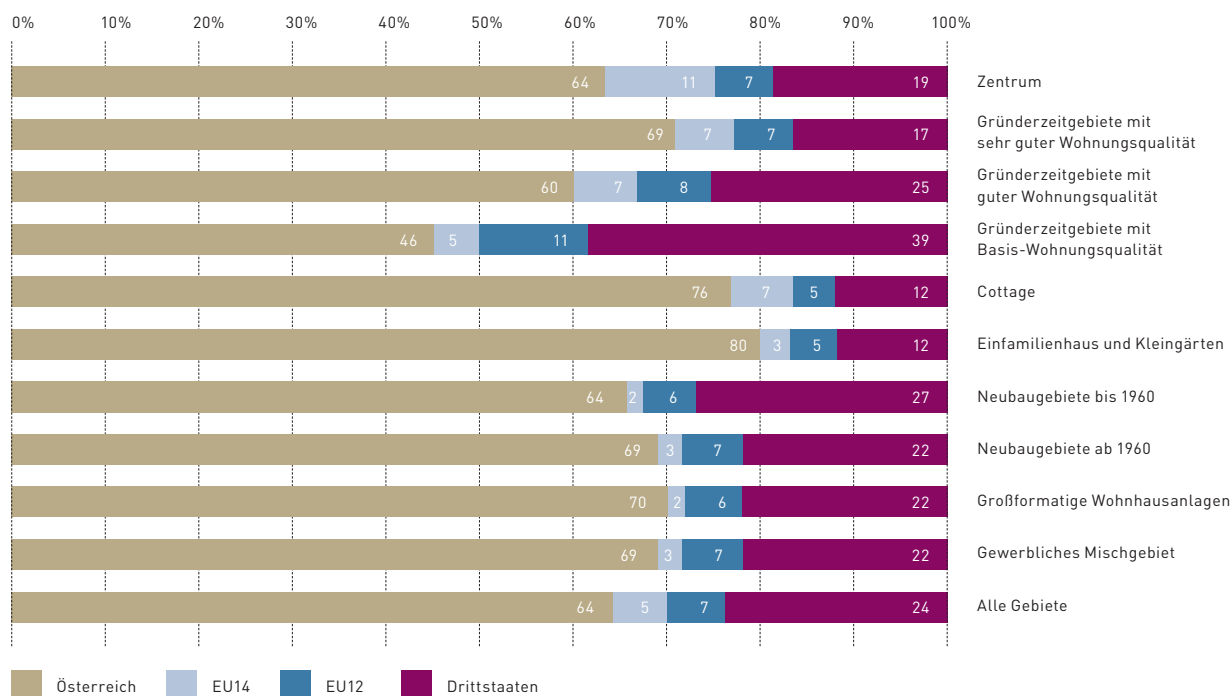
Auf Basis von baulichen Kriterien der Wohnungen und den Bebauungsformen (Größe, Ausstattungskategorie, bauliche Dichte, Anzahl der Wohnungen pro Gebäude, Baualtermischung) wurden durch die MA 18 auf Basis der Wiener Zählgebiete mittels statistischer Verfahren zehn Stadtgebietstypen identifiziert.

Bei den zehn Stadtgebietstypen handelt es sich um:

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



## Verteilung der Bevölkerung nach Gebietstypen und Herkunft



Quelle: MA 18, kleinräumige Bevölkerungsevidenz 2011, Zahlen gerundet

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

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

## Resümee

### Positive Trends und Herausforderungen

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

### Sicherung des Wohnungsangebots als integrationspolitische Aufgabe

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

### Unterschiedliche Bedürfnisse weiterhin zu berücksichtigen

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

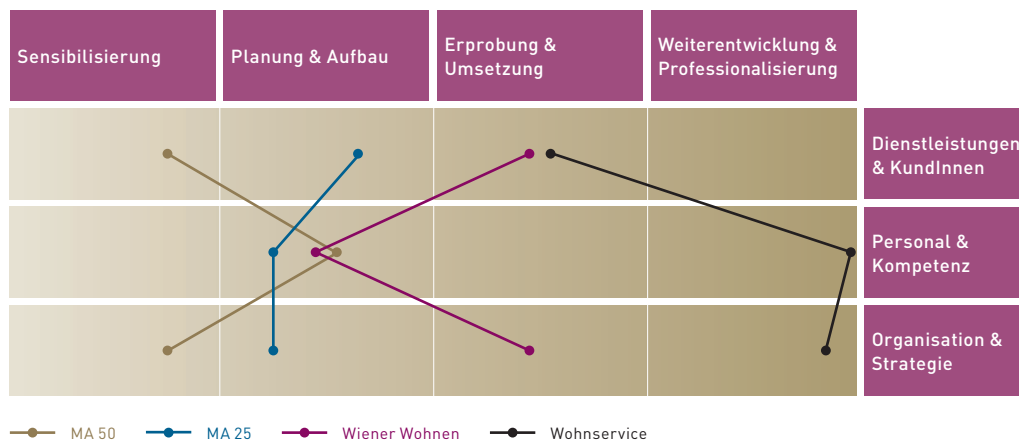
## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Spitzenreiter und verhaltene Fortschritte

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Wohnen



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

#### Wohnservice Wien in einer Vorreiterrolle

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

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

### Niederschwellige Gemeinwesenarbeit für ein respektvolles Zusammenleben

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

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

#### Was dahinter steht: Konfliktmonitoring der „wohnpartner“

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

#### Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

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

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

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

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

## Stagnation und Fortschritt

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

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

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

## Diversitätsmanagement im Detail

### MA 25 – Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser

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

### MA 50 – Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten

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

### Wiener Wohnen

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

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

## Wohnservice Wien

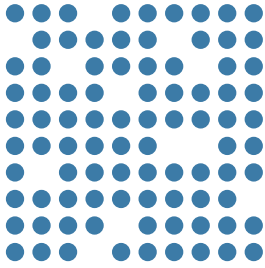
**Dienstleistungen & KundInnen** Generell gute Leistung • Besonders hervorzuheben ist das – noch pilotartige – Bestreben, durch Reflexionsrunden sowie durch interne bzw. externe Evaluierungen die tatsächliche Wirkung zielgruppenorientierter Maßnahmen zu überprüfen • Entwicklungsbedarf: der Migrationshintergrund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

### **Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011**

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







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

## INFRASTRUKTUR

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

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

### Was kann Wien tun?

#### Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernaussagen 2011

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

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

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

Mobilität & Verkehr

Soziale und Bildungseinrichtungen

Freizeit- und Kultureinrichtungen

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

### Zufriedenheit mit dem Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln

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

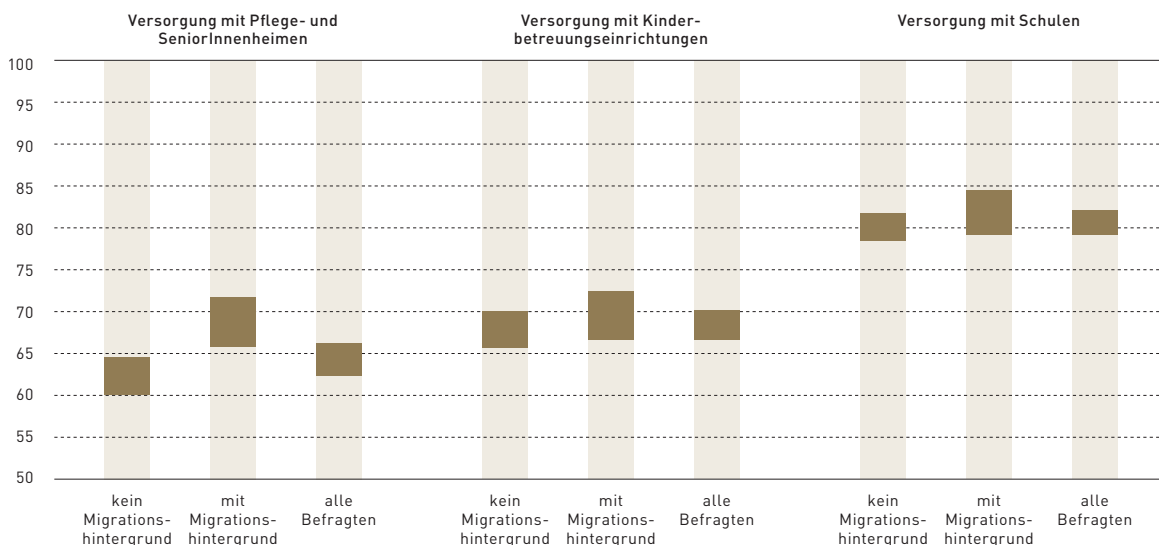
### Zufriedenheit mit anderen ausgewählten städtischen Infrastrukturen

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

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

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

### Zufriedenheit mit ausgewählten städtischen Infrastrukturen nach Migrationshintergrund



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

## Resümee

### Verstärkte Berücksichtigung von integrationsrelevanten Variablen

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

## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

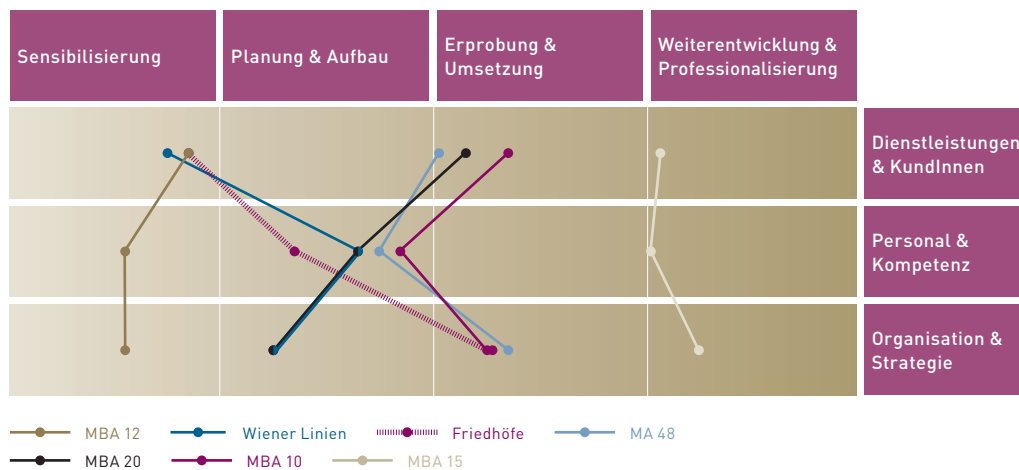
### Zunehmende Diversitätsagenden, unterschiedliche Entwicklungswege

Spielräume für die konsequente Umsetzung von Diversitätsmanagement bestehen einerseits in Bezug auf die hier erbrachten Leistungen der lokalen Daseinsvorsorge<sup>1</sup> bzw. die an sie geknüpften begleitenden Beratungen und Services. Andererseits bestehen bei der Erbringung hoheitlicher Aufgaben Freiräume für eine an der Zusammensetzung der KundInnenchaft orientierte Gestaltung der behördlichen Praxis, im autonomen Vollzug des Landes ebenso wie im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung.

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Infrastruktur



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

## Die kommunalen DienstleisterInnen: Eine von Personalfragen getriebene Diversitätsagenda

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

## Kernherausforderungen im Leistungsbereich: Information und Bewusstseinsbildung

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

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

## Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

- **MA 48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:** Zuständig für Abfall- und Problemstoffsammlung, Straßenreinigung sowie Kommunikationsmaßnahmen in den Bereichen Abfallvermeidung und Mülltrennung
- **MBÄ Magistratische Bezirksämter 10, 12, 15 und 20:** Die MBÄ sind in zahlreichen behördlichen Angelegenheiten die ersten Anlaufstellen für die BürgerInnen des Bezirkes. Zu den wichtigsten hier erbrachten Leistungen gehören das Melde-, Pass- und Fundservice, Beratung in Gewerbeangelegenheiten (inkl. Sprechtag für KMUs) sowie die Bewilligung von Betriebsanlagen und Arbeitsstätten
- **Wiener Linien:** Als Teil der Wiener Stadtwerke verantwortlich für das öffentliche Nahverkehrsnetz. Neben Erhalt und Betrieb des 925 km langen Netzes wichtige Aufgaben in der KundInneninformation und im Marketing
- **Friedhöfe Wien:** Als Teil der Wiener Stadtwerke zuständig für die Verwaltung und Betreuung von 46 städtischen Friedhöfen; dazu gehört die Durchführung von jährlich 16.000 Bestattungen

## Am Beispiel der Bezirksämter: Auf Eigeninitiative kommt es an

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

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

## Diversitätsmanagement im Detail

### Wiener Linien

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

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

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

## Friedhöfe Wien

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

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

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

## MA 48 – Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark

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

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

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

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

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

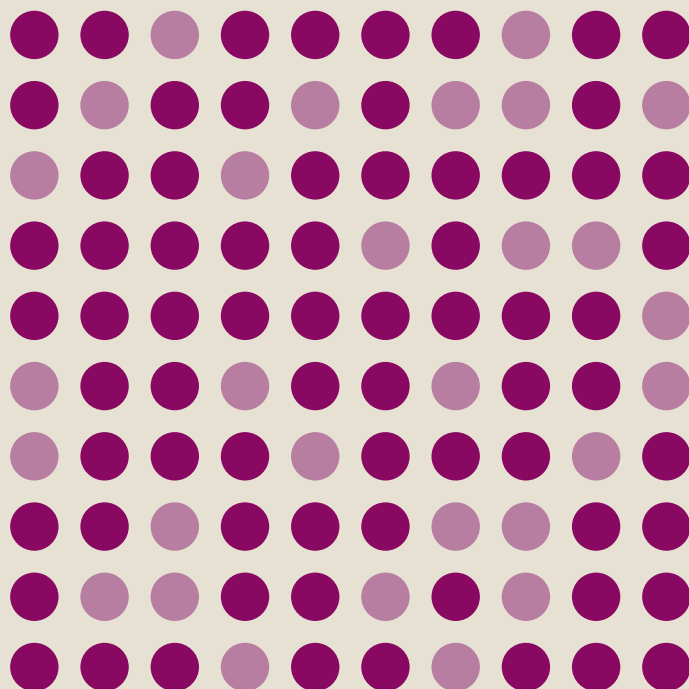
### **Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011**

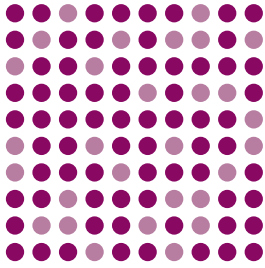
Eine deutliche Weiterentwicklung ist im Beobachtungszeitraum bei der MA 48 zu verzeichnen, die sich nun auf organisations-strategischer Ebene viel systematischer mit Fragen des Diversitätsmanagements auseinandersetzt als dies 2009 der Fall war. Eher stagnierend erscheint das Gesamtbild hingegen bei den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



# KULTUR & FREIZEIT

71%





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

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

## KULTUR & FREIZEIT

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

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

Auch im Kulturbereich geht es sehr stark um ein Sichtbarwerden von urbaner Vielfalt. Egal, ob es sich dabei um die Ermöglichung unterschiedlicher kultureller Ausdrucksformen im Bereich der Alltags- und Bezirkskultur handelt oder um Aktionen mit starkem Symbolcharakter<sup>1</sup>. Kunst, die Vielfalt der urbanen Lebensstile und -einstellungen thematisiert, kann und soll zu Auseinandersetzungen führen, die dazu beitragen, vorhandenes Unbehagen sichtbar und damit diskutierbar und veränderbar zu machen.

### Was kann Wien tun?

#### Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

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

## INTEGRATIONSINDIKATOREN

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

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

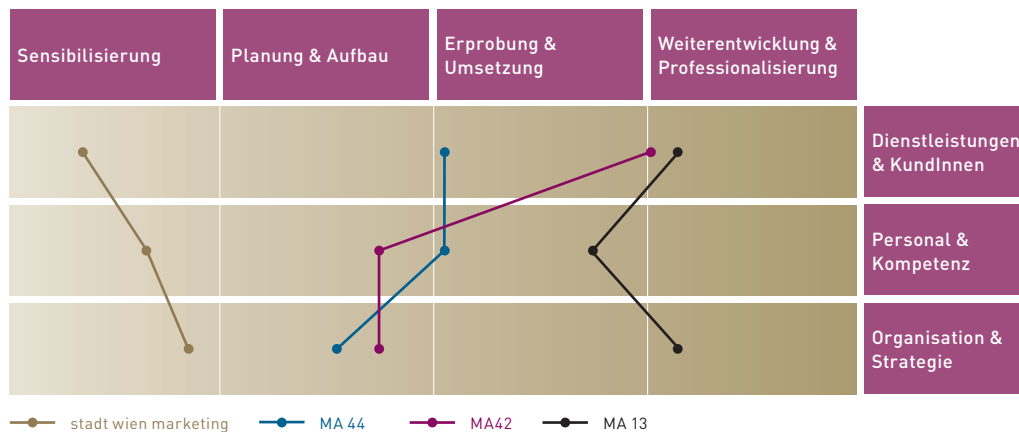
## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Von Zurückhaltung bis zum selbstverständlichen Umgang mit Vielfalt

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Kultur und Freizeit



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

## Selbstverständliche Diversitätsorientierung

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

## Offener Umgang mit Vielfalt & hohe Verantwortung im Personalbereich

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

## Eventmanagement und Diversitätsorientierung

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

### Die einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen

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

## Diversitätsmanagement im Detail

### MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung

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

### MA 42 – Wiener Stadtgärten

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

## MA 44 – Wiener Bäder

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

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

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

## stadt wien marketing gmbh

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

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

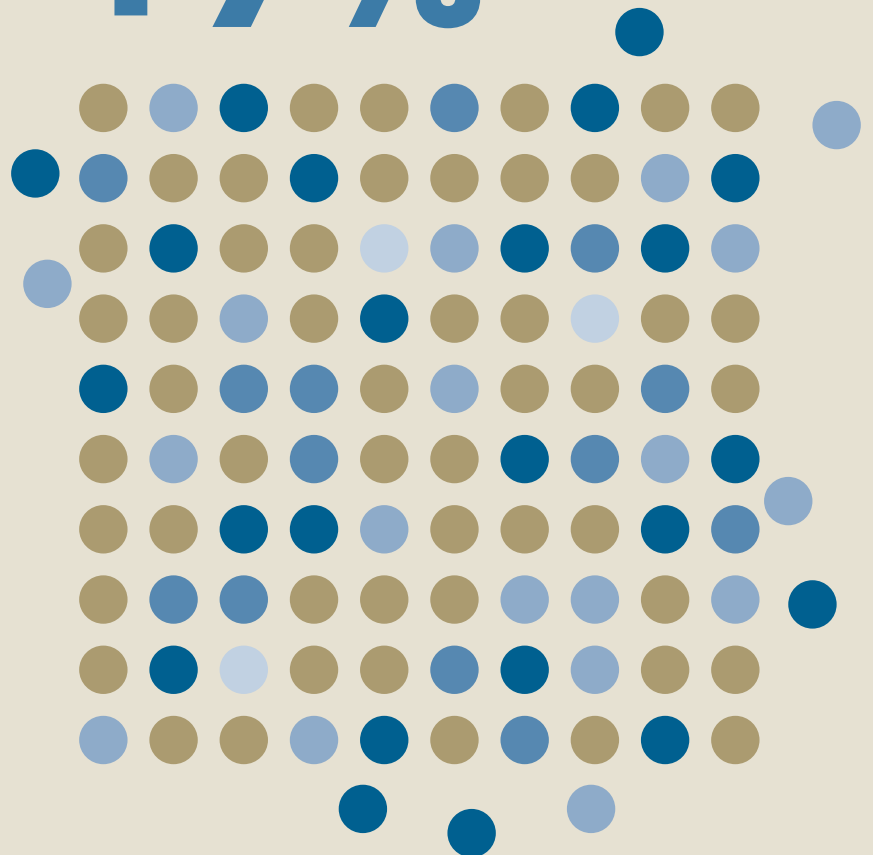
**Organisation & Strategie** Diversitätsmanagement hat noch keine Priorität • Positiv: die Einrichtung hat eine klare Antidiskriminierungshaltung entwickelt

### Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011

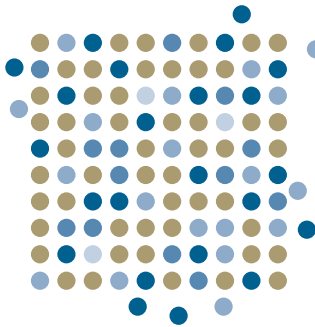
Vergleiche quer über das gesamte Handlungsfeld lassen sich nur bedingt anstellen, da sich die Auswahl der einbezogenen Einrichtungen 2011 nur teilweise mit der von 2009 deckt. Von jenen drei Abteilungen (MA 13, MA 42 und MA 44), die bereits 2009 dabei waren, konnte die MA 44 ihre Diversitätsperformance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

# ÖFFENTLICHER RAUM, ZUSAMMEN- LEBEN & SOZIALES KLIMA

+9%







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

## ● ÖFFENTLICHER RAUM, ZUSAMMENLEBEN & SOZIALES KLIMA

### Zentrale Bedeutung von öffentlichen Räumen

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

### Soziales Klima von vielen Faktoren beeinflusst

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

#### Was kann Wien tun?

##### Kompetenzen und Gestaltungsspielräume

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

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

## WAS SAGT DER INTEGRATIONSMONITOR?

### Kernergebnisse 2011

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

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

### Worauf wird 2011 fokussiert?

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

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

Inklusion

Nutzung

Aneignungs-  
und Partizipations-  
möglichkeiten

## Integrationsindikatoren für den öffentlichen Raum und das Zusammenleben 2011<sup>1</sup>

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

### A. Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum

#### Nutzungsdruck in unterschiedlichen Siedlungsformen

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

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

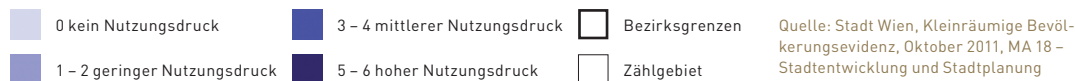
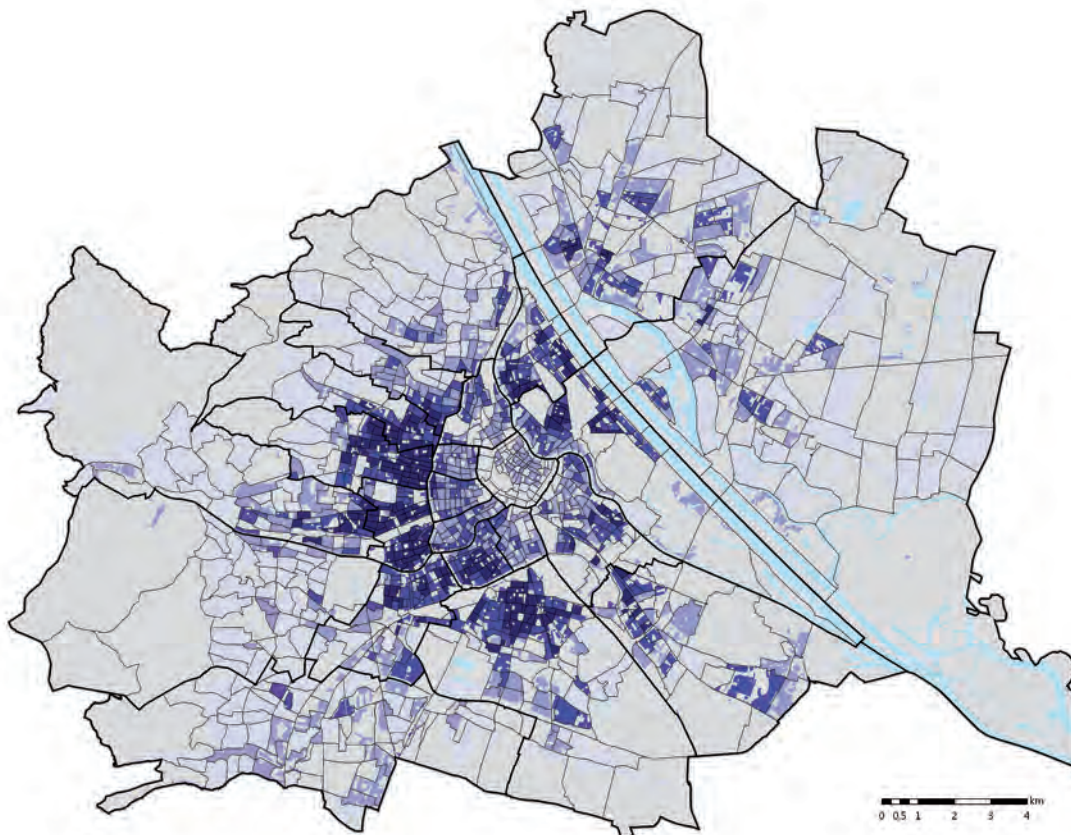
<sup>2</sup> „Integration im öffentlichen Raum“, Studie der TU Wien im Auftrag der MA 18, Wien 2006

<sup>3</sup> Ebd.

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

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

## Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum 2011



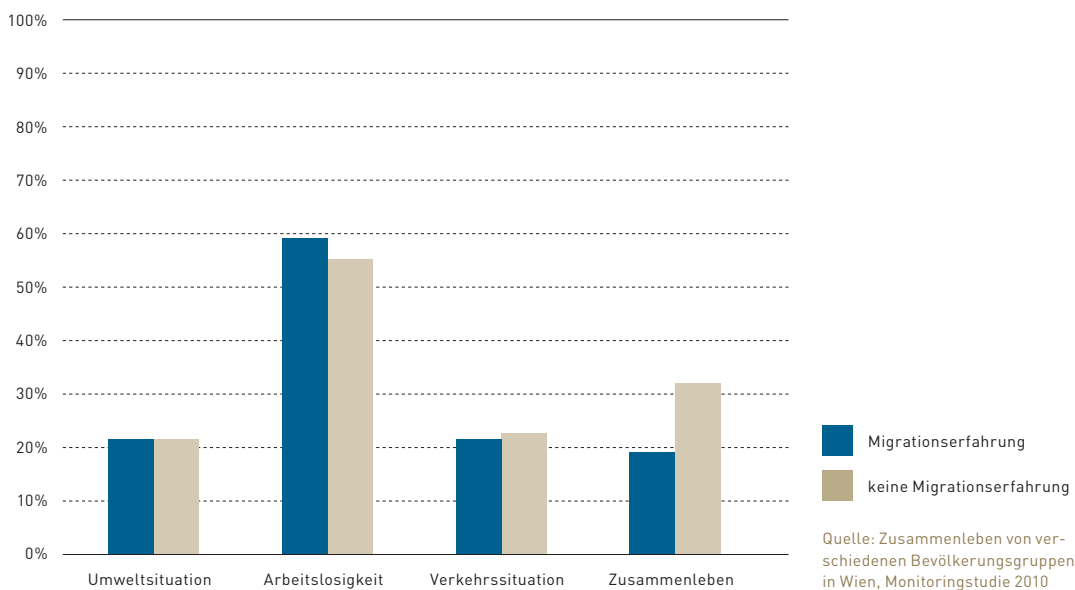
Je stärker die Konzentrationen der dunklen Flächen, desto höher ist der potenzielle Nutzungsdruck, und umso wichtiger ist eine qualitätsvolle Gestaltung der öffentlichen Räume in diesen Gebieten. Kompensations- oder Ausweichmöglichkeiten sollten hierbei genauer berücksichtigt werden. Jedenfalls ist zu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

## B. Wahrnehmung des Zusammenlebens als Problem

### WienerInnen mit Migrationshintergrund sehen weniger Probleme

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

### Einschätzung von Problemen u. a. im Zusammenleben



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

## Resümee

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

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

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

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

### Vertrauen, gegenseitige Unterstützung und Respekt fördern

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

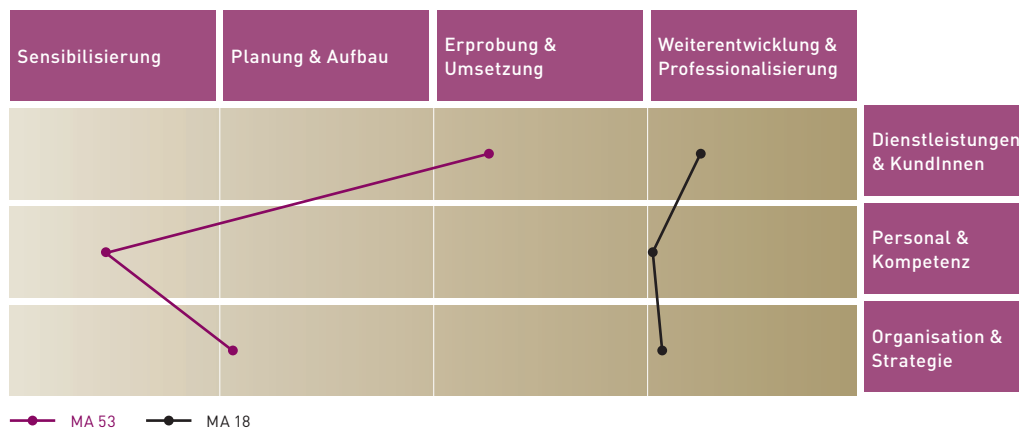
## WAS SAGT DER DIVERSITÄTSMONITOR?

### Diversitätsorientierte Stadtplanung – Basismaßnahmen im Kommunikationsbereich

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

### Stand 2011 – Diversitätsmanagement im Überblick

#### Diversitätsanzeiger Öffentlicher Raum, Zusammenleben & soziales Klima



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

## Beeinflussung von Sichtweisen auf unterschiedlichen Ebenen

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

## Stadtentwicklungsplanung für Diversität

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

## PID – Diversitätsmanagement: Einiges erreicht – Weiterentwicklung forcieren

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

## Die einbezogenen Abteilungen

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



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

### Diversitätskompetenz bei den MitarbeiterInnen ausbauen

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

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

## Diversitätsmanagement im Detail

### MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung

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

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

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

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

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

## MA 53 Presse- und Informationsdienst (PID)

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

### **Auf einen Blick: Monitoringergebnisse 2009 – 2011**

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

# GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

21%

