INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR DER STADT WIEN 2009

erstellt im Auftrag der Magistratsabteilung 17
Integration und Diversität

Projektteam Integrationsmonitor
Theodora Manolakos (MA 17)
Karin König (MA 17)
Rainer Hauswirth (MA 17/18)
Kemal Boztepe (MA 17)

Projektteam Diversitätsmonitor
Eugen Antalovsky, Herbert Bartik und Alexander Wolffhardt, Europaforum Wien in Zusammenarbeit mit Kenan Güngör, Büro [difference:]

Synthese und Gesamtbericht
Europaforum Wien – Zentrum für Städtedialog und Europapolitik

Dieses Projekt wird durch den Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 3

INTEGRATION MESSBAR MACHEN, DIVERSITÄT GESTALTEN

Migration, Integration und Diversität in Wien
Der Weg hin zu einer integrationsorientierten Diversitätspolitik 6

Der erste Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor
Systematik und Analysefelder eines neuen Instruments 9

Der Wiener Diversitätsmonitor
Vorgangsweise, Methode und Darstellung 12

Der Wiener Integrationsmonitor
Ziele, Vorgangsweise und künftige Herausforderungen 16

Ergebnisse des Integrationsmonitors
Kernaussagen im Überblick 19

DAS MONITORING IN DEN HANDLUNGSFELDERN DER STADT

Handlungsfeld Strategie Stadt der Vielfalt 33

Handlungsfeld Bildung, Jugend & Frauen 45

Handlungsfeld Beschäftigung & Unternehmertum 59

Handlungsfeld Wohnen & Zusammenleben 71

Handlungsfeld Gesundheit & Soziales 83

Handlungsfeld Infrastruktur & Services 95

Handlungsfeld Kultur & Freiraum 109

VORWORT

Wenige andere Auseinandersetzungen werden so emotional geführt wie die Integrations- und Zuwanderungsdebatte. Vieles, was in der politischen und öffentlichen Diskussion ins Treffen gebracht wird, führt zu einem guten Teil an der faktischen Realität und den tatsächlichen Erfordernissen vorbei. Wien geht hier bewusst einen anderen Weg, nämlich den der Versachlichung. Nur so können Ängste abgebaut und Maßnahmen und Strategien auf eine rationalere Entscheidungsgrundlage gestellt werden.

Der vorliegende erste Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor leistet einen zentralen Beitrag zur weiteren Versachlichung der Debatte in diesem gesellschaftspolitisch so wichtigen Bereich. Unter dem Schlagwort „Integration messbar machen, Diversität gestalten" bietet er ein neuartiges und innovatives Instrument, das ein genaues Bild über den Integrationsstand der Wiener Bevölkerung zeichnet. Der Integrationsmonitor zeigt auf, wo die demografische Veränderung der Stadt – mittlerweile sind knapp 30% der WienerInnen nicht in Österreich geboren – politischen Handlungsbedarf nach sich zieht. Heute und künftig soll er ein zuverlässiger Gradmesser für den Verlauf gesellschaftlicher Integrationsprozesse in Wien sein.

Gleichzeitig macht der Diversitätsmonitor deutlich, wo die Stadt bei der Umsetzung ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik steht – eine Politik, die wesentlich auf die Weiterentwicklung von Strategien des Diversitätsmanagements in der Verwaltung und den Einrichtungen der Stadt Wien setzt, um diese umfassend fit zu machen für die Vielfalt der KundInnen. Nicht zuletzt geht es dabei auch darum, das Potenzial von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund als unverzichtbare Kompetenz für die Stadt zu erkennen und diesen höhere Einstiegs- und Aufstiegschancen zu eröffnen.

Durch die Verschränkung der beiden Monitore wird deutlich, wo die Kernherausforderungen liegen, um Integration in Wien aktiv und am Potenzial orientiert zu gestalten, aber auch um Fehlentwicklungen rechtzeitig gegenzusteuern. Und Wien ist auf einem guten Weg. Das Monitoring steht jedenfalls für eine der vier Säulen des Wiener Integrationskonzeptes, das neben den Schwerpunkten Sprache, Bildung & Arbeit sowie Zusammenleben auf die Messbarkeit von Integration und Diversität setzt. Es ist letztlich ein zusätzliches und wichtiges Instrument, um das herausragende integrationspolitische Ziel Wiens zu erreichen: In Vielfalt respektvoll zusammenleben und eine gemeinsame Sprache sprechen, getragen von einer klaren Haltung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit!

In diesem Sinn gilt mein Dank all jenen, die – innerhalb und außerhalb der Stadt – mit ihrem Engagement und ihrer Bereitschaft zur Mitwirkung zum Gelingen dieses Vorhabens beigetragen haben. Ohne ihre Expertise, Geduld und Tatkraft wäre dieser integrationspolitische Meilenstein für Wien nicht zustande gekommen.

Sandra Frauenberger
Amtsführende Stadträtin für Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal

INTEGRATION MESSBAR MACHEN, DIVERSITÄT GESTALTEN

→

VORWORT

Wenige andere Auseinandersetzungen werden so emotional geführt wie die Integrations- und Zuwanderungsdebatte. Vieles, was in der politischen und öffentlichen Diskussion ins Treffen gebracht wird, führt zu einem guten Teil an der faktischen Realität und den tatsächlichen Erfordernissen vorbei. Wien geht hier bewusst einen anderen Weg, nämlich den der Versachlichung. Nur so können Ängste abgebaut und Maßnahmen und Strategien auf eine rationalere Entscheidungsgrundlage gestellt werden.

Der vorliegende erste Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor leistet einen zentralen Beitrag zur weiteren Versachlichung der Debatte in diesem gesellschaftspolitisch so wichtigen Bereich. Unter dem Schlagwort „Integration messbar machen, Diversität gestalten" bietet er ein neuartiges und innovatives Instrument, das ein genaues Bild über den Integrationsstand der Wiener Bevölkerung zeichnet. Der Integrationsmonitor zeigt auf, wo die demografische Veränderung der Stadt – mittlerweile sind knapp 30% der WienerInnen nicht in Österreich geboren – politischen Handlungsbedarf nach sich zieht. Heute und künftig soll er ein zuverlässiger Gradmesser für den Verlauf gesellschaftlicher Integrationsprozesse in Wien sein.

Gleichzeitig macht der Diversitätsmonitor deutlich, wo die Stadt bei der Umsetzung ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik steht – eine Politik, die wesentlich auf die Weiterentwicklung von Strategien des Diversitätsmanagements in der Verwaltung und den Einrichtungen der Stadt Wien setzt, um diese umfassend fit zu machen für die Vielfalt der KundInnen. Nicht zuletzt geht es dabei auch darum, das Potenzial von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund als unverzichtbare Kompetenz für die Stadt zu erkennen und diesen höhere Einstiegs- und Aufstiegschancen zu eröffnen.

Durch die Verschränkung der beiden Monitore wird deutlich, wo die Kernherausforderungen liegen, um Integration in Wien aktiv und am Potenzial orientiert zu gestalten, aber auch um Fehlentwicklungen rechtzeitig gegenzusteuern. Und Wien ist auf einem guten Weg. Das Monitoring steht jedenfalls für eine der vier Säulen des Wiener Integrationskonzeptes, das neben den Schwerpunkten Sprache, Bildung & Arbeit sowie Zusammenleben auf die Messbarkeit von Integration und Diversität setzt. Es ist letztlich ein zusätzliches und wichtiges Instrument, um das herausragende integrationspolitische Ziel Wiens zu erreichen: In Vielfalt respektvoll zusammenleben und eine gemeinsame Sprache sprechen, getragen von einer klaren Haltung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit!

In diesem Sinn gilt mein Dank all jenen, die – innerhalb und außerhalb der Stadt – mit ihrem Engagement und ihrer Bereitschaft zur Mitwirkung zum Gelingen dieses Vorhabens beigetragen haben. Ohne ihre Expertise, Geduld und Tatkraft wäre dieser integrationspolitische Meilenstein für Wien nicht zustande gekommen.

Sandra Frauenberger
Amtsführende Stadträtin für Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal

INTEGRATION MESSBAR MACHEN, DIVERSITÄT GESTALTEN

→

MIGRATION, INTEGRATION UND DIVERSITÄT IN WIEN

Der Weg hin zu einer integrationsorientierten Diversitätspolitik

Wien ist eine Stadt, die aktuell und historisch durch Zuwanderung geprägt ist. Nachdem in den frühen 1980er Jahren der Anteil der nicht in Wien geborenen BürgerInnen einen historischen Tiefstand erreicht hatte, brachten die letzten 20 Jahre einen konstanten Anstieg der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Wie in nur wenigen anderen Städten in Europa haben politische Ereignisse im internationalen Umfeld die städtische Entwicklung in diesen beiden Jahrzehnten mitgeprägt und die Rahmenbedingungen, unter denen Zuwanderung stattfindet, verändert. Eckdaten dieses Entwicklungsprozesses bilden der Fall des Eisernen Vorhangs 1989, die Kriege in Folge des Zerfalls Jugoslawiens ab 1991, der Beitritt Österreichs zur EU 1995 sowie die EU-Erweiterungen 2004 und 2007. Die vergangenen zwei Jahrzehnte haben nicht nur die Stadt, sondern auch die städtische Politik in Hinblick auf Migration und Integration verändert. Wien ist zu einer Stadt geworden, in der 28% der BewohnerInnen im Ausland geboren wurden und 44% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund in dem Sinn haben, dass sie entweder selbst im Ausland geboren wurden, ausländische StaatsbürgerInnen sind oder zumindest ein Elternteil zugewandert ist.[1]

Aufbau integrationspolitischer Instrumente

Wie viele andere Städte auch hat Wien ein Phase durchlaufen, in der Zuwanderung als ein vorübergehendes Phänomen angesehen wurde – der Terminus „Gastarbeiter" bringt diese Annahme auch sprachlich zum Ausdruck. Spätestens ab Ende der 1980er Jahre hat Wien aber begonnen, eine Politik zu entwickeln, die ausgehend von der Erkenntnis, dass Zuwanderung ein permanentes Phänomen ist, Integrationsmaßnahmen in unterschiedlichen Themenfeldern setzte. Muttersprachlicher Zusatzunterricht und allgemeine Förderung der deutschen Sprache, Maßnahmen zur besseren Eingliederung von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und der Ausbau von Beratungs- und Mediationsverfahren gehörten zu den Eckpfeilern der Wiener Integrationspolitik der 1990er Jahre. Organisatorischer Ausdruck dieser Politik war die Gründung des Wiener Integrationsfonds (WIF) im Jahr 1992. Unter dem Motto „Wir alle sind Wien" konzipierte und organisierte der WIF Sprachkurse für MigrantInnen, Angebote zur beruflichen Qualifikation, leistete Jugendarbeit, betrieb Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und ermöglichte Konfliktmanagement in den Bezirken. Darüber hinaus erfuhr das Thema Integration durch die Schaffung der Funktion einer Integrationsstadträtin (1996) und durch die Einrichtung einer Bereichsleitung für Integrationsangelegenheiten im Magistrat der Stadt (1997) eine hochrangige institutionelle Verankerung.

Von der Integrations- zur Diversitätspolitik

Zu Beginn des neuen Jahrhunderts konnte die Wiener Integrationspolitik auf zahlreiche Erfolge verweisen. In unterschiedlichen Handlungsfeldern wurden innovative Maßnahmen umgesetzt und Integration war als Ziel und Bezugspunkt der Stadt fest verankert. Gleichzeitig wurden aber auch die Grenzen eines integrationspolitischen Zugangs deutlich, der den Fokus primär auf potentielle Problemfelder und Schwierigkeiten von MigrantInnen bei der Eingliederung in die Gesellschaft richtete. Die Zuwanderungsrealität in Wien, also der stete Anstieg des Anteils der WienerInnen mit Migrationshintergrund und die Ausdifferenzierung dieser Bevölkerungsgruppe

nach Herkunftsländern, Qualifikations- und Bildungshintergründen und nicht zuletzt die steigende Bedeutung einer zweiten Generation der traditionellen Herkunftsgruppen machten eine Differenzierung und Erweiterung integrationspolitischer Instrumentarien notwendig.

Vor diesem Hintergrund erfolgte ein maßgeblicher Paradigmenwechsel und eine Weiterentwicklung der Integrationspolitik in Richtung Diversitätspolitik. Diese begreift Integrationsprozesse nicht nur als etwas, das ZuwanderInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund betrifft, sondern auch die Aufnahmegesellschaft und ihre Institutionen. Der Diversitätsbegriff verweist auf eine gegenüber der herkömmlichen Integrationsdebatte erweiterte Sichtweise, welche auch die Chancen, die mit der zunehmenden Pluralisierung der Stadtgesellschaft einhergehen, in den Blick nimmt. Damit wird der primär defizitorientierte Ansatz, der lange Zeit die öffentliche integrationspolitische Diskussion beherrschte, zugunsten eines potentialorientierten Ansatzes verschoben. Unerlässliche Basis für diesen Ansatz ist die Herstellung gleicher Rechte und Chancen in allen Lebensbereichen, worauf sozialer Zusammenhalt und gleiche gesellschaftliche Teilhabechancen gründen. Mit der Gründung der MA 17 (Integrations und Diversität) im Jahr 2004 schaffte die Stadt auf organisatorischer Ebene die Rahmenbedingungen für die Umsetzung einer solchen Diversitätsorientierung.

Aspekte einer integrationsorientierten Diversitätspolitik

Um zu verdeutlichen, dass der Diversitätsansatz integrationspolitische Konzepte keineswegs überflüssig macht, sondern erweitert, führt die Stadt diese beiden Begriffe unter dem Titel „integrationsorientierte Diversitätspolitik" zusammen. Integration, im Sinne der Förderung von gesellschaftlichen Inklusionsprozessen, bleibt eine Daueraufgabe, sie verbindet sich aber jetzt mit dem Verständnis, dass es sich um Integration in eine pluralisierte Stadtgesellschaft handelt. Diese Integration kann nur dann gelingen, wenn die individuellen Potentiale von MigrantInnen erkannt und anerkannt werden und von der Aufnahmegesellschaft Anstrengungen unternommen werden, damit diese Potentiale auch realisiert werden können. Der Stadt und ihren Abteilungen und Einrichtungen kommt hierbei entscheidende Verantwortung zu. Sie kann zum Motor für ein verändertes Selbstverständnis der Stadtgesellschaft werden, das internationale Mobilität als den Normalfall einer europäischen Metropole begreift und das in Zugewanderten gleichberechtigte BürgerInnen sieht. Eine besondere Bedeutung bei der Umsetzung eines diversitätsorientierten Ansatzes liegt in der interkulturellen Öffnung der städtischen Verwaltung. Dieses Diversitäts-Mainstreaming bedeutet, dass alle Einrichtungen der Stadt ihre organisatorischen Strukturen, Angebote und Dienstleistungen an die Bedürfnisse einer in ethnischer, sozialer und kultureller Hinsicht vielfältigen Stadt anpassen. Dazu muss die Integrations- und Diversitätskompetenz in der Verwaltung selbst aufgebaut werden. Zwei Punkte sind dabei besonders relevant: Zum einen gilt es, MitarbeiterInnen interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln, sie also angesichts der demografischen Realität dabei zu unterstützen, unterschiedliche KundInnenbedürfnisse wahrzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen. Zum anderen erhöht die Beschäftigung von MitarbeiterInnen, die selbst Migrationshintergrund haben, das Verständnis für die Bedürfnisse von MigrantInnen und die Qualität der erbrachten Dienstleistungen, während die Stadt gleichzeitig eine wichtige gleichstellungspolitische Vorreiter- und Vorbildfunktion übernimmt. Schließlich ist es Aufgabe der Stadt, die demokratische und soziale Partizipation aller Bevölkerungsgruppen zu unterstützen, also auch die Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von ZuwanderInnen auszuweiten.

Monitoring: integrationsorientierte Diversitätspolitik besser gestalten

Heute versteht die Stadt integrationsorientierte Diversitätspolitik als gesamtstädtische Aufgabe und Querschnittsmaterie, die alle Geschäftsgruppen und Fachabteilungen betrifft. Mit dem Integrations- und Diversitätsmonitor liegt nun erstmals ein Instrument vor, mit dessen Hilfe Integrationsprozesse in Wien dargestellt und Erfolge der Stadt im Diversitätsmanagament systematisch aufgezeigt werden können.

Das **Integrationsmonitoring** soll eine kontinuierliche Beobachtung der Bereiche, in denen Integration relevant ist und gemessen werden kann, ermöglichen. Es beschreibt anhand ausgewählter Indikatoren den gesellschaftlichen Status quo der Wiener Bevölkerung aus integrationspolitischer Sicht und bietet im Sinne eines Wegweisers in weiterer Folge eine Grundlage für strategische Entwicklungen in Politik und Organisation. Der vorliegende erste Integrationsmonitor zeigt

MIGRATION, INTEGRATION UND DIVERSITÄT IN WIEN

Der Weg hin zu einer integrationsorientierten Diversitätspolitik

Wien ist eine Stadt, die aktuell und historisch durch Zuwanderung geprägt ist. Nachdem in den frühen 1980er Jahren der Anteil der nicht in Wien geborenen BürgerInnen einen historischen Tiefstand erreicht hatte, brachten die letzten 20 Jahre einen konstanten Anstieg der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Wie in nur wenigen anderen Städten in Europa haben politische Ereignisse im internationalen Umfeld die städtische Entwicklung in diesen beiden Jahrzehnten mitgeprägt und die Rahmenbedingungen, unter denen Zuwanderung stattfindet, verändert. Eckdaten dieses Entwicklungsprozesses bilden der Fall des Eisernen Vorhangs 1989, die Kriege in Folge des Zerfalls Jugoslawiens ab 1991, der Beitritt Österreichs zur EU 1995 sowie die EU-Erweiterungen 2004 und 2007. Die vergangenen zwei Jahrzehnte haben nicht nur die Stadt, sondern auch die städtische Politik in Hinblick auf Migration und Integration verändert. Wien ist zu einer Stadt geworden, in der 28% der BewohnerInnen im Ausland geboren wurden und 44% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund in dem Sinn haben, dass sie entweder selbst im Ausland geboren wurden, ausländische StaatsbürgerInnen sind oder zumindest ein Elternteil zugewandert ist.[1]

Aufbau integrationspolitischer Instrumente

Wie viele andere Städte auch hat Wien ein Phase durchlaufen, in der Zuwanderung als ein vorübergehendes Phänomen angesehen wurde – der Terminus „Gastarbeiter" bringt diese Annahme auch sprachlich zum Ausdruck. Spätestens ab Ende der 1980er Jahre hat Wien aber begonnen, eine Politik zu entwickeln, die ausgehend von der Erkenntnis, dass Zuwanderung ein permanentes Phänomen ist, Integrationsmaßnahmen in unterschiedlichen Themenfeldern setzte. Muttersprachlicher Zusatzunterricht und allgemeine Förderung der deutschen Sprache, Maßnahmen zur besseren Eingliederung von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und der Ausbau von Beratungs- und Mediationsverfahren gehörten zu den Eckpfeilern der Wiener Integrationspolitik der 1990er Jahre. Organisatorischer Ausdruck dieser Politik war die Gründung des Wiener Integrationsfonds (WIF) im Jahr 1992. Unter dem Motto „Wir alle sind Wien" konzipierte und organisierte der WIF Sprachkurse für MigrantInnen, Angebote zur beruflichen Qualifikation, leistete Jugendarbeit, betrieb Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und ermöglichte Konfliktmanagement in den Bezirken. Darüber hinaus erfuhr das Thema Integration durch die Schaffung der Funktion einer Integrationsstadträtin (1996) und durch die Einrichtung einer Bereichsleitung für Integrationsangelegenheiten im Magistrat der Stadt (1997) eine hochrangige institutionelle Verankerung.

Von der Integrations- zur Diversitätspolitik

Zu Beginn des neuen Jahrhunderts konnte die Wiener Integrationspolitik auf zahlreiche Erfolge verweisen. In unterschiedlichen Handlungsfeldern wurden innovative Maßnahmen umgesetzt und Integration war als Ziel und Bezugspunkt der Stadt fest verankert. Gleichzeitig wurden aber auch die Grenzen eines integrationspolitischen Zugangs deutlich, der den Fokus primär auf potentielle Problemfelder und Schwierigkeiten von MigrantInnen bei der Eingliederung in die Gesellschaft richtete. Die Zuwanderungsrealität in Wien, also der stete Anstieg des Anteils der WienerInnen mit Migrationshintergrund und die Ausdifferenzierung dieser Bevölkerungsgruppe

nach Herkunftsländern, Qualifikations- und Bildungshintergründen und nicht zuletzt die steigende Bedeutung einer zweiten Generation der traditionellen Herkunftsgruppen machten eine Differenzierung und Erweiterung integrationspolitischer Instrumentarien notwendig.

Vor diesem Hintergrund erfolgte ein maßgeblicher Paradigmenwechsel und eine Weiterentwicklung der Integrationspolitik in Richtung Diversitätspolitik. Diese begreift Integrationsprozesse nicht nur als etwas, das ZuwanderInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund betrifft, sondern auch die Aufnahmegesellschaft und ihre Institutionen. Der Diversitätsbegriff verweist auf eine gegenüber der herkömmlichen Integrationsdebatte erweiterte Sichtweise, welche auch die Chancen, die mit der zunehmenden Pluralisierung der Stadtgesellschaft einhergehen, in den Blick nimmt. Damit wird der primär defizitorientierte Ansatz, der lange Zeit die öffentliche integrationspolitische Diskussion beherrschte, zugunsten eines potentialorientierten Ansatzes verschoben. Unerlässliche Basis für diesen Ansatz ist die Herstellung gleicher Rechte und Chancen in allen Lebensbereichen, worauf sozialer Zusammenhalt und gleiche gesellschaftliche Teilhabechancen gründen. Mit der Gründung der MA 17 (Integrations und Diversität) im Jahr 2004 schaffte die Stadt auf organisatorischer Ebene die Rahmenbedingungen für die Umsetzung einer solchen Diversitätsorientierung.

Aspekte einer integrationsorientierten Diversitätspolitik

Um zu verdeutlichen, dass der Diversitätsansatz integrationspolitische Konzepte keineswegs überflüssig macht, sondern erweitert, führt die Stadt diese beiden Begriffe unter dem Titel „integrationsorientierte Diversitätspolitik" zusammen. Integration, im Sinne der Förderung von gesellschaftlichen Inklusionsprozessen, bleibt eine Daueraufgabe, sie verbindet sich aber jetzt mit dem Verständnis, dass es sich um Integration in eine pluralisierte Stadtgesellschaft handelt. Diese Integration kann nur dann gelingen, wenn die individuellen Potentiale von MigrantInnen erkannt und anerkannt werden und von der Aufnahmegesellschaft Anstrengungen unternommen werden, damit diese Potentiale auch realisiert werden können. Der Stadt und ihren Abteilungen und Einrichtungen kommt hierbei entscheidende Verantwortung zu. Sie kann zum Motor für ein verändertes Selbstverständnis der Stadtgesellschaft werden, das internationale Mobilität als den Normalfall einer europäischen Metropole begreift und das in Zugewanderten gleichberechtigte BürgerInnen sieht. Eine besondere Bedeutung bei der Umsetzung eines diversitätsorientierten Ansatzes liegt in der interkulturellen Öffnung der städtischen Verwaltung. Dieses Diversitäts-Mainstreaming bedeutet, dass alle Einrichtungen der Stadt ihre organisatorischen Strukturen, Angebote und Dienstleistungen an die Bedürfnisse einer in ethnischer, sozialer und kultureller Hinsicht vielfältigen Stadt anpassen. Dazu muss die Integrations- und Diversitätskompetenz in der Verwaltung selbst aufgebaut werden. Zwei Punkte sind dabei besonders relevant: Zum einen gilt es, MitarbeiterInnen interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln, sie also angesichts der demografischen Realität dabei zu unterstützen, unterschiedliche KundInnenbedürfnisse wahrzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen. Zum anderen erhöht die Beschäftigung von MitarbeiterInnen, die selbst Migrationshintergrund haben, das Verständnis für die Bedürfnisse von MigrantInnen und die Qualität der erbrachten Dienstleistungen, während die Stadt gleichzeitig eine wichtige gleichstellungspolitische Vorreiter- und Vorbildfunktion übernimmt. Schließlich ist es Aufgabe der Stadt, die demokratische und soziale Partizipation aller Bevölkerungsgruppen zu unterstützen, also auch die Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von ZuwanderInnen auszuweiten.

Monitoring: integrationsorientierte Diversitätspolitik besser gestalten

Heute versteht die Stadt integrationsorientierte Diversitätspolitik als gesamtstädtische Aufgabe und Querschnittsmaterie, die alle Geschäftsgruppen und Fachabteilungen betrifft. Mit dem Integrations- und Diversitätsmonitor liegt nun erstmals ein Instrument vor, mit dessen Hilfe Integrationsprozesse in Wien dargestellt und Erfolge der Stadt im Diversitätsmanagament systematisch aufgezeigt werden können.

Das **Integrationsmonitoring** soll eine kontinuierliche Beobachtung der Bereiche, in denen Integration relevant ist und gemessen werden kann, ermöglichen. Es beschreibt anhand ausgewählter Indikatoren den gesellschaftlichen Status quo der Wiener Bevölkerung aus integrationspolitischer Sicht und bietet im Sinne eines Wegweisers in weiterer Folge eine Grundlage für strategische Entwicklungen in Politik und Organisation. Der vorliegende erste Integrationsmonitor zeigt

vor allem auf, in welchen Bereichen dieser Anspruch bereits erfüllt werden kann und wo die Datengrundlage verbessert werden muss.

Mit dem **Diversitätsmonitoring** wird hingegen analysiert, wo die Stadt Wien bei der Umsetzung ihres Diversitätsansatzes steht. Entlang der politischen Zielvorgaben und dem gesellschaftlichen Handlungsbedarf, der sich aus dem Integrationsmonitoring ergibt, wird bewertet, was die Verwaltung erreicht hat und welcher zukünftige Entwicklungsbedarf besteht.

Um gesellschaftliche Integrationsprozesse und die Umsetzung von Diversitätsmanagement kontinuierlich überprüfen zu können, ist das Monitoringsystem auf Fortsetzung angelegt und soll regelmäßig in einen Zeitabstand von zwei Jahren erstellt werden. Dadurch kann die Stadt bei der Weiterentwicklung ihrer Integrations- und Diversitätspolitik heute und in Zukunft auf ein Instrument zurückgreifen, das 1) gesellschaftliche Veränderungen, die die Stadt wesentlich prägen, sichtbar macht, 2) zur ressortübergreifenden Weiterentwicklung der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik beiträgt und 3) eine substantielle Unterstützung für Abteilungen und Einrichtungen der Stadt bei der Entwicklung von Leistungen, die an der Vielfalt der Stadtbevölkerung ausgerichtet sind, bietet.

Der vorliegende Bericht liefert eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse des ersten Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings. Die detaillierten Langfassungen von Integrationsmonitor und Diversitätsmonitor sind abrufbar unter:
www.wien.gv.at/integration/monitor.html

DER ERSTE WIENER INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR

Systematik und Analysefelder eines neuen Instruments

„Monitoring" ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen, um über den Zeitverlauf hinweg Aussagen und Einschätzungen treffen zu können – sei es nun über soziale und ökonomische Wandlungsprozesse oder auch über die Angemessenheit bzw. Wirksamkeit der politischen, administrativen oder zivilgesellschaftlichen Antwort auf diese Veränderungsprozesse. Jedes Monitoring basiert, um eine Vergleichbarkeit über den Zeitverlauf hinweg zu ermöglichen, auf einer gleichbleibenden Methodologie, die sich in der einen oder anderen Form auf Indikatoren stützt – aussagekräftige Messgrößen, die so ausgewählt werden, dass sie in ihrer Gesamtschau komplexe Wandlungsvorgänge verdeutlichen.

Das System des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings

Der normative Bezugspunkt des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings ist der Anspruch Wiens, eine integrationsorientierte Diversitätspolitik umzusetzen. Aus dieser übergeordneten Zielsetzung direkt abgeleitet werden können politische Anforderungsprofile in den verschiedenen Handlungsfeldern der Stadt: Profile, die – unter Berücksichtigung der spezifischen Handlungsspielräume Wiens als Kommune und Bundesland – ausbuchstabieren, was „integrationsorientierte Diversitätspolitik" als Antwort auf den gesellschaftlichen Wandel in Bereichen wie Beschäftigung, Bildung, Wohnen oder Gesundheit bedeutet. Gegenüber diesem normativen Zielsystem der politischen Gestaltung ist die beobachtete Realität – der „Diversitätsstand" der Stadt und ihrer Einrichtungen – zu bewerten. Handlungsbedarf und notwendige Prioritäten für die politisch-programmatische, aber auch die konkrete administrativ-organisatorische Bearbeitung werden so unmittelbar sichtbar. Aussagen des Integrationsmonitorings sind Grundlage und integraler Bestandteil dieses Systems: es kann aufzeigen, wo z.B. der demografische Wandel ganz besonderen Handlungsdruck erzeugt, oder wo gesellschaftliche Integrationsprozesse im Sinne gleicher Teilhabechancen und sozialer Kohäsion nicht erfolgreich sind und ein Gegensteuern erfordern. Das Integrationsmonitoring schafft eine versachlichte Grundlage für politisch-administratives Handeln der Stadt: Die Stadt Wien kann kraft ihrer rechtlichen Kompetenzen und Spielräume zwar nicht auf jede Entwicklung in gleichem Maße reagieren, aber sie erhält durch das systematische Monitoring eine rationalere Entscheidungsgrundlage für Maßnahmen und Strategien.Das Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring besteht somit aus zwei methodisch und in der Erarbeitung klar unterscheidbaren, jedoch systematisch miteinander verknüpften Prozessen. Dabei ist das Integrationsmonitoring das Mittel zu einer kontinuierlichen Beobachtung der Bereiche, in denen Integration messbar ist (oder messbar werden sollte) und das Diversitätsmonitoring das Instrument, um zu analysieren, wo die Stadt bei der Umsetzung ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik steht. Durch die Verschränkung der beiden Monitore ergibt sich die Möglichkeit, ein Bild des Status Quo des Diversitätsmangements vor dem Hintergrund von gesellschaftlichem Handlungsbedarf zu zeichnen und darauf aufbauend künftige Kernherausforderungen zu definieren.

Die Etablierung eines Integrations- und Diversitätsmonitorings für Wien stellt jedoch ein ambitioniertes Projekt dar, mit dem in vielfacher Hinsicht Neuland betreten wird. Der vorliegende Bericht zeigt Möglichkeiten, aber auch Grenzen eines solchen Instruments zum gegenwärtigen Zeitpunkt auf. Nicht jeder Integrationsindikator kann ausgewiesen werden, nicht jede „diversitätsrelevante" Abteilung der Stadt ist einbezogen, nicht für jede analysierte Dienststelle liegen Resultate in gleicher Güte und Tiefenschärfe vor. Aufgabe der kommenden Jahre wird es sein, auf Basis dieses Ausgangsmonitors einen kontinuierlichen Prozess des Integrations- und Diversitätsmonitorings weiterzuführen, in dessen Zuge die Vorgangsweisen verfeinert und zusätzliche Aspekte einbezogen werden. Ziel sind regelmäßige Folgemonitore im Zeitraum von ca. zwei Jahren, die gegenüber dem jeweils vorangegangenen Monitor Aussagen über die zwischenzeitlich erfolgten Veränderungen bzw. erzielten Ergebnisse erlauben. Ein wesentlicher Ausbauschritt

kann dabei die schrittweise Aufnahme von tatsächlichen Ziel- und Erfolgsindikatoren auf der Ebene des administrativen Handelns sein, die für die Planung, Umsetzung und Evaluierung von konkreten Maßnahmen tauglich sind.

Welche integrationsrelevanten Themenbereiche und diversitätspolitischen Handlungsfelder werden durch den Monitor analysiert?

Der **Integrationsmonitor** stellt in acht thematischen Bereichen und einem demografischen Kapitel den gesellschaftlichen Integrationsstand in Wien unter dem Aspekt von Zuwanderung und der daraus resultierenden Pluralisierung dar. Er definiert Indikatoren, die den einzelnen Themenfeldern zugeordnet sind. Mit dem Begriff Integration verbindet die Stadt Wien die Einbindung und Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an zentralen gesellschaftlichen Lebensbereichen. Erfolgreiche Integration soll demnach Chancengleichheit und Gleichberechtigung herstellen, Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen ermöglichen, gleichberechtigte Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen sichern und individuelle sowie kollektive Spielräume und Kompetenzen erweitern. Das und die gegenseitige Anerkennung und Förderung der kulturellen Vielfalt erachtet die Stadt Wien als erfolgreichen Integrationsprozess. Das Integrationsmonitoring bietet die Möglichkeit, diesen Prozess mit Hilfe von Daten zu beobachten und Erfolge, Veränderungen, Entwicklungen, aber auch Defizite aufzuzeigen.

Die neun Abschnitte des Integrationsmonitors:
> Demographie – Basisinformationen
> Einwanderung, Integration und rechtliche Stellung
> Bildung
> Beschäftigung und Arbeitsmarkt
> Einkommen und soziale Sicherung
> Wohnen
> Gesundheit
> Gesellschaftliche und politische Partizipation
> Soziales Klima, Zusammenleben und Sicherheit

Der **Diversitätsmonitor** stellt in sieben Handlungsfeldern, darunter einem Strategiekapitel dar, wie die Stadt Wien in ihrem eigenen Wirkungsbereich – vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Integrationsstands – im Rahmen ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik tätig ist.

Darüber hinaus vermittelt der Diversitätsmonitor eine zusammenfassende Gesamtsicht des Entwicklungsstandes der integrationsorientierten Diversitätspolitik in Wien. Er bezieht in seiner Darstellung jene im Integrationsmonitor festgestellten Entwicklungen mit ein, auf die die Stadt im Rahmen ihrer Handlungsspielräume reagieren kann, schon reagiert hat bzw. künftig reagieren sollte. Sie sind gleichsam Schlaglichter, die auf die Handlungsfelder der integrationsorientierten Diversitätspolitik fallen und den dortigen Handlungsbedarf ausleuchten.

Die sieben Handlungsfelder des Diversitätsmonitors:
> Strategie Stadt der Vielfalt
> Bildung, Jugend & Frauen
> Beschäftigung & Unternehmertum
> Wohnen & Zusammenleben
> Gesundheit & Soziales
> Infrastruktur & Services
> Kultur & Freiraum

Wie wurde der Monitor erarbeitet?

Der **Integrationsmonitor** ist das Resultat eines Entwicklungsprozesses, bei dem zunächst die für ein regelmäßiges Monitoring geeigneten Indikatoren definiert wurden. In einem zweiten Schritt konnten diejenigen Indikatoren aufbereitet und interpretiert werden, für die schon heute aussagekräftige Statistiken vorhanden sind. Wesentlicher Bestandteil des Entstehungsprozesses war somit eine Klärung dahingehend, bis wohin die bestehenden Erfassungssysteme überhaupt geeignete Daten liefern und wo der Bedarf nach verbesserten statistischen Informationen und Instrumenten liegt. Der Integrationsmonitor entstand unter Federführung der MA 17.

Der **Diversitätsmonitor** wird wesentlich vom Wissen, den Erfahrungen und den Reflexionen der unmittelbaren AkteurInnen in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Wien getragen. Er ist das Resultat eines Erhebungsprozesses, in dessen Mittelpunkt strukturierte, leitfadengestützte Interviews auf Leitungsebene standen, der aber auch ergänzende Recherchen sowie ein starkes Reflexions- und Sensibilisierungselement (Workshop, schriftliche Feedback-Schleifen) umfasste. Der Diversitätsmonitor entstand unter Federführung des Europaforum Wien in Zusammenarbeit mit Kenan Güngör, Büro [difference:].

DER ERSTE WIENER INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR

Systematik und Analysefelder eines neuen Instruments

„Monitoring" ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen, um über den Zeitverlauf hinweg Aussagen und Einschätzungen treffen zu können – sei es nun über soziale und ökonomische Wandlungsprozesse oder auch über die Angemessenheit bzw. Wirksamkeit der politischen, administrativen oder zivilgesellschaftlichen Antwort auf diese Veränderungsprozesse. Jedes Monitoring basiert, um eine Vergleichbarkeit über den Zeitverlauf hinweg zu ermöglichen, auf einer gleichbleibenden Methodologie, die sich in der einen oder anderen Form auf Indikatoren stützt – aussagekräftige Messgrößen, die so ausgewählt werden, dass sie in ihrer Gesamtschau komplexe Wandlungsvorgänge verdeutlichen.

Das System des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings

Der normative Bezugspunkt des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings ist der Anspruch Wiens, eine integrationsorientierte Diversitätspolitik umzusetzen. Aus dieser übergeordneten Zielsetzung direkt abgeleitet werden können politische Anforderungsprofile in den verschiedenen Handlungsfeldern der Stadt: Profile, die – unter Berücksichtigung der spezifischen Handlungsspielräume Wiens als Kommune und Bundesland – ausbuchstabieren, was „integrationsorientierte Diversitätspolitik" als Antwort auf den gesellschaftlichen Wandel in Bereichen wie Beschäftigung, Bildung, Wohnen oder Gesundheit bedeutet. Gegenüber diesem normativen Zielsystem der politischen Gestaltung ist die beobachtete Realität – der „Diversitätsstand" der Stadt und ihrer Einrichtungen – zu bewerten. Handlungsbedarf und notwendige Prioritäten für die politisch-programmatische, aber auch die konkrete administrativ-organisatorische Bearbeitung werden so unmittelbar sichtbar. Aussagen des Integrationsmonitorings sind Grundlage und integraler Bestandteil dieses Systems: es kann aufzeigen, wo z.B. der demografische Wandel ganz besonderen Handlungsdruck erzeugt, oder wo gesellschaftliche Integrationsprozesse im Sinne gleicher Teilhabechancen und sozialer Kohäsion nicht erfolgreich sind und ein Gegensteuern erfordern. Das Integrationsmonitoring schafft eine versachlichte Grundlage für politisch-administratives Handeln der Stadt: Die Stadt Wien kann kraft ihrer rechtlichen Kompetenzen und Spielräume zwar nicht auf jede Entwicklung in gleichem Maße reagieren, aber sie erhält durch das systematische Monitoring eine rationalere Entscheidungsgrundlage für Maßnahmen und Strategien.Das Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring besteht somit aus zwei methodisch und in der Erarbeitung klar unterscheidbaren, jedoch systematisch miteinander verknüpften Prozessen. Dabei ist das Integrationsmonitoring das Mittel zu einer kontinuierlichen Beobachtung der Bereiche, in denen Integration messbar ist (oder messbar werden sollte) und das Diversitätsmonitoring das Instrument, um zu analysieren, wo die Stadt bei der Umsetzung ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik steht. Durch die Verschränkung der beiden Monitore ergibt sich die Möglichkeit, ein Bild des Status Quo des Diversitätsmangements vor dem Hintergrund von gesellschaftlichem Handlungsbedarf zu zeichnen und darauf aufbauend künftige Kernherausforderungen zu definieren.

Die Etablierung eines Integrations- und Diversitätsmonitorings für Wien stellt jedoch ein ambitioniertes Projekt dar, mit dem in vielfacher Hinsicht Neuland betreten wird. Der vorliegende Bericht zeigt Möglichkeiten, aber auch Grenzen eines solchen Instruments zum gegenwärtigen Zeitpunkt auf. Nicht jeder Integrationsindikator kann ausgewiesen werden, nicht jede „diversitätsrelevante" Abteilung der Stadt ist einbezogen, nicht für jede analysierte Dienststelle liegen Resultate in gleicher Güte und Tiefenschärfe vor. Aufgabe der kommenden Jahre wird es sein, auf Basis dieses Ausgangsmonitors einen kontinuierlichen Prozess des Integrations- und Diversitätsmonitorings weiterzuführen, in dessen Zuge die Vorgangsweisen verfeinert und zusätzliche Aspekte einbezogen werden. Ziel sind regelmäßige Folgemonitore im Zeitraum von ca. zwei Jahren, die gegenüber dem jeweils vorangegangenen Monitor Aussagen über die zwischenzeitlich erfolgten Veränderungen bzw. erzielten Ergebnisse erlauben. Ein wesentlicher Ausbauschritt

kann dabei die schrittweise Aufnahme von tatsächlichen Ziel- und Erfolgsindikatoren auf der Ebene des administrativen Handelns sein, die für die Planung, Umsetzung und Evaluierung von konkreten Maßnahmen tauglich sind.

Welche integrationsrelevanten Themenbereiche und diversitätspolitischen Handlungsfelder werden durch den Monitor analysiert?

Der **Integrationsmonitor** stellt in acht thematischen Bereichen und einem demografischen Kapitel den gesellschaftlichen Integrationsstand in Wien unter dem Aspekt von Zuwanderung und der daraus resultierenden Pluralisierung dar. Er definiert Indikatoren, die den einzelnen Themenfeldern zugeordnet sind. Mit dem Begriff Integration verbindet die Stadt Wien die Einbindung und Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an zentralen gesellschaftlichen Lebensbereichen. Erfolgreiche Integration soll demnach Chancengleichheit und Gleichberechtigung herstellen, Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen ermöglichen, gleichberechtigte Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen sichern und individuelle sowie kollektive Spielräume und Kompetenzen erweitern. Das und die gegenseitige Anerkennung und Förderung der kulturellen Vielfalt erachtet die Stadt Wien als erfolgreichen Integrationsprozess. Das Integrationsmonitoring bietet die Möglichkeit, diesen Prozess mit Hilfe von Daten zu beobachten und Erfolge, Veränderungen, Entwicklungen, aber auch Defizite aufzuzeigen.

Die neun Abschnitte des Integrationsmonitors:
> Demographie – Basisinformationen
> Einwanderung, Integration und rechtliche Stellung
> Bildung
> Beschäftigung und Arbeitsmarkt
> Einkommen und soziale Sicherung
> Wohnen
> Gesundheit
> Gesellschaftliche und politische Partizipation
> Soziales Klima, Zusammenleben und Sicherheit

Der **Diversitätsmonitor** stellt in sieben Handlungsfeldern, darunter einem Strategiekapitel dar, wie die Stadt Wien in ihrem eigenen Wirkungsbereich – vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Integrationsstands – im Rahmen ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik tätig ist.

Darüber hinaus vermittelt der Diversitätsmonitor eine zusammenfassende Gesamtsicht des Entwicklungsstandes der integrationsorientierten Diversitätspolitik in Wien. Er bezieht in seiner Darstellung jene im Integrationsmonitor festgestellten Entwicklungen mit ein, auf die die Stadt im Rahmen ihrer Handlungsspielräume reagieren kann, schon reagiert hat bzw. künftig reagieren sollte. Sie sind gleichsam Schlaglichter, die auf die Handlungsfelder der integrationsorientierten Diversitätspolitik fallen und den dortigen Handlungsbedarf ausleuchten.

Die sieben Handlungsfelder des Diversitätsmonitors:
> Strategie Stadt der Vielfalt
> Bildung, Jugend & Frauen
> Beschäftigung & Unternehmertum
> Wohnen & Zusammenleben
> Gesundheit & Soziales
> Infrastruktur & Services
> Kultur & Freiraum

Wie wurde der Monitor erarbeitet?

Der **Integrationsmonitor** ist das Resultat eines Entwicklungsprozesses, bei dem zunächst die für ein regelmäßiges Monitoring geeigneten Indikatoren definiert wurden. In einem zweiten Schritt konnten diejenigen Indikatoren aufbereitet und interpretiert werden, für die schon heute aussagekräftige Statistiken vorhanden sind. Wesentlicher Bestandteil des Entstehungsprozesses war somit eine Klärung dahingehend, bis wohin die bestehenden Erfassungssysteme überhaupt geeignete Daten liefern und wo der Bedarf nach verbesserten statistischen Informationen und Instrumenten liegt. Der Integrationsmonitor entstand unter Federführung der MA 17.

Der **Diversitätsmonitor** wird wesentlich vom Wissen, den Erfahrungen und den Reflexionen der unmittelbaren AkteurInnen in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Wien getragen. Er ist das Resultat eines Erhebungsprozesses, in dessen Mittelpunkt strukturierte, leitfadengestützte Interviews auf Leitungsebene standen, der aber auch ergänzende Recherchen sowie ein starkes Reflexions- und Sensibilisierungselement (Workshop, schriftliche Feedback-Schleifen) umfasste. Der Diversitätsmonitor entstand unter Federführung des Europaforum Wien in Zusammenarbeit mit Kenan Güngör, Büro [difference:].

Wie werden die Ergebnisse politikbezogen dargestellt und bewertet?

Dreh- und Angelpunkt der Gesamtbewertung ist das Anforderungsprofil an eine integrationsorientierte Diversitätspolitik im jeweiligen Handlungsfeld der Stadt. Es ergibt sich einerseits aus den gesellschaftlichen Entwicklungen, die einen Handlungsbedarf erzeugen, andererseits aus den diversitätspolitischen Zielsetzungen der Stadt. Die Darstellung erfolgt in Form eines Gesamtanforderungsprofils, das aus drei Dimensionen besteht.

Dabei bezieht sich die **erste Dimension** Demographie & Gesellschaft auf Aussagen des Integrationsmonitorings in Bezug auf den Status Quo und vorhersehbare Entwicklungen. Sie bildet die Hintergrundfolie, vor der die integrationsorientierte Diversitätspolitik stattfindet: Die Stadt vermag hier jene Signale der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung zu empfangen, auf die hin sie tätig werden sollte, um Integrationsprozesse zu gestalten bzw. auf die hin die Funktionsweise ihrer Einrichtungen auszurichten ist. Dabei kann in den spezifischen Handlungsfeldern der Stadt durchaus auf mehrere Themenbereiche bzw. Indikatoren des Integrationsmonitors zurückgegriffen werden (etwa im Handlungsfeld Arbeitsmarkt & Unternehmertum Integrationsindikatoren aus den Bereichen Beschäftigung, Einkommen & soziale Sicherung sowie demografische Basisdaten). Diese „Signalindikatoren" sind jedoch keineswegs mit Erfolgsindikatoren für politisch-administratives Handeln der Stadt zu verwechseln – so kann z.B. ein Anwachsen der Arbeitslosigkeit unter Zugewanderten auf eine unzureichende regionale Arbeitsmarktpolitik, genauso gut aber auch auf negative gesamtkonjunkturelle Entwicklungen verweisen.

Die **zweite Dimension** Politik & Programmatik steckt mit den politischen Grundhaltungen der Stadt (aber auch mit ihren rechtlichen Kompetenzen und Gestaltungsspielräumen) den institutionellen bzw. politischen Rahmen ab, in dem eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung voranschreitet. Die Messlatte für die Umsetzung der integrationsorientierten Diversitätspolitik wird dabei von übergeordneten politischen Grundhaltungen und programmatischen Zielsetzungen abgeleitet, die in der Folge Grundlage für die Leistungsgestaltung und -erbringung in den einzelnen Abteilungen und Einrichtungen der Stadt sind (wie etwa eine qualitativ hochwertige, für alle zugängliche Gesundheitsversorgung, gesicherter

Zugang zum öffentlichen Wohnbau für benachteiligte Gruppen oder eine möglichst früh ansetzende Förderung der deutschen Sprache).

Die **dritte Dimension** Organisation & Aktion ist jene, in der mit der Erhebung unter den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt die Hauptresultate des Diversitätsmonitorings vorliegen. Es sind letztlich die einzelnen Dienststellen und Organisationseinheiten, in denen sich entscheidet, wieweit die Verwaltung fit ist für das Management der durch Zuwanderung geprägten Stadt, inwieweit Wien ein entspanntes Miteinander in der pluralisierten Gesellschaft gewährleisten kann und Integrationsprozesse unterstützt werden.

In Summe ergeben die spezifischen Aussagen in den drei Dimensionen ein Gesamtbild darüber, wie weit die integrationsorientierte Diversitätspolitik der Stadt Wien das Anforderungsprofil im Handlungsfeld bereits erfüllt bzw. wo die künftigen Kernherausforderungen (die für jede der drei Dimensionen formuliert werden) liegen. Die zirkuläre Darstellung des Anforderungsprofils macht deutlich, dass die politisch-programmatischen Entscheidungen bzw. die daraus folgenden Umsetzungsschritte Konsequenzen für den in der ersten Dimension dargestellten gesellschaftlichen Integrationsstand haben, von dem wiederum Handlungsbedarfe ableitbar sind.

DER WIENER DIVERSITÄTSMONITOR

Vorgangsweise, Methode und Darstellung

Der Diversitätsmonitor ist das Resultat eines Erhebungsprozesses auf der Basis von strukturierten, leitfadengestützten Interviews auf Leitungsebene. Das Monitoring war eingebettet in einen Reflexions- und Sensibilisierungsprozess, in dessen Mittelpunkt abteilungs- und einrichtungsübergreifende Workshops standen.

Sieben Handlungsfelder: einbezogene Abteilungen und Einrichtungen

Am Beginn der Erhebungsphase wurden jene Abteilungen identifiziert, die für die Diversitätsorientierung der Stadt in den einzelnen Handlungsfeldern von besonders hoher Bedeutung sind. Dabei wurden drei Kriterien angelegt. In das Diversitätsmonitoring sollten Abteilungen und Einrichtungen einbezogen werden, die entweder, bzw. sowohl als auch

> **einen hohen KundInnenkontakt haben,** also große Verantwortung für die Rolle der Stadt als Leistungserbringerin gegenüber der gesamten Bevölkerung tragen;
> **einen hohen MitarbeiterInnenstand haben,** also jene Organisationseinheiten sind, in denen der Anspruch des öffentlichen Dienstes, zu einem Spiegelbild der Gesellschaft zu werden, vordringlich Realität werden muss;
> **eine hohe strategische Relevanz haben,** also eine Schlüsselrolle für die magistratsweite Verankerung von Diversitätsmanagement sowie die Gesamtentwicklung der Stadt spielen, oder die für den Auftritt der Stadt gegenüber der Bevölkerung Verantwortung tragen.

Auf Basis dieser Kriterien wurden 30 Abteilungen und Einrichtungen über alle Geschäftsgruppen hinweg ausgewählt. Einrichtungen, die aus pragmatischen Gründen im ersten Monitor nicht berücksichtigt werden konnten, auf die jedoch die genannten Kriterien zutreffen, sollten in Folgemonitoren einbezogen werden. Da für einige Dienststellen mehrere Handlungsfelder relevant sind, werden diese in nebenstehender Übersicht bzw. im Bericht mehrfach erwähnt. Einige Einrichtungen waren zwar nicht Teil der systematischen Erhebung und Bewertung, jedoch in flankierende Gespräche und Workshops einbezogen (MA 24, MA 27 und Wiener Stadtschulrat).

Handlungsfeld	Einbezogene Abteilungen und Einrichtungen
Strategie Stadt der Vielfalt	• MA 2 Personalservice • MA 17 Integration und Diversität • MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt • MA 53 Presse- und Informationsdienst • MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten • in der Gesamtbewertung alle weiteren einbezogenen Einrichtungen
Bildung, Jugend & Frauen	• MA 10 Wiener Kindergärten • MA 11 Amt für Jugend und Familie • MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung • MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten • VHS Wiener Volkshochschulen
Beschäftigung & Unternehmertum	• MA 59 Marktamt • MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke 12,15 und 20 • WWFF Wiener Wirtschaftsförderungsfonds • waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Wohnen & Zusammenleben	• MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser/Gebietsbetreuungen • MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten • Wiener Wohnen • Wohnservice Wien • Wohnfonds Wien
Gesundheit & Soziales	• MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien • FSW Fonds Soziales Wien • KAV Wiener Krankenanstaltenverbund
Infrastruktur & Services	• MA 48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark • MA 55 Bürgerdienst • MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke 12,15 und 20 • Wiener Linien • Bestattung und Friedhöfe Wien
Kultur & Freiraum	• MA 7 Kultur • MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA 42 Wiener Stadtgärten • MA 44 Bäder • MA 51 Sportamt

DER WIENER DIVERSITÄTSMONITOR

Vorgangsweise, Methode und Darstellung

Der Diversitätsmonitor ist das Resultat eines Erhebungsprozesses auf der Basis von strukturierten, leitfadengestützten Interviews auf Leitungsebene. Das Monitoring war eingebettet in einen Reflexions- und Sensibilisierungsprozess, in dessen Mittelpunkt abteilungs- und einrichtungsübergreifende Workshops standen.

Sieben Handlungsfelder: einbezogene Abteilungen und Einrichtungen

Am Beginn der Erhebungsphase wurden jene Abteilungen identifiziert, die für die Diversitätsorientierung der Stadt in den einzelnen Handlungsfeldern von besonders hoher Bedeutung sind. Dabei wurden drei Kriterien angelegt. In das Diversitätsmonitoring sollten Abteilungen und Einrichtungen einbezogen werden, die entweder, bzw. sowohl als auch

> **einen hohen KundInnenkontakt haben,** also große Verantwortung für die Rolle der Stadt als Leistungserbringerin gegenüber der gesamten Bevölkerung tragen;
> **einen hohen MitarbeiterInnenstand haben,** also jene Organisationseinheiten sind, in denen der Anspruch des öffentlichen Dienstes, zu einem Spiegelbild der Gesellschaft zu werden, vordringlich Realität werden muss;
> **eine hohe strategische Relevanz haben,** also eine Schlüsselrolle für die magistratsweite Verankerung von Diversitätsmanagement sowie die Gesamtentwicklung der Stadt spielen, oder die für den Auftritt der Stadt gegenüber der Bevölkerung Verantwortung tragen.

Auf Basis dieser Kriterien wurden 30 Abteilungen und Einrichtungen über alle Geschäftsgruppen hinweg ausgewählt. Einrichtungen, die aus pragmatischen Gründen im ersten Monitor nicht berücksichtigt werden konnten, auf die jedoch die genannten Kriterien zutreffen, sollten in Folgemonitoren einbezogen werden. Da für einige Dienststellen mehrere Handlungsfelder relevant sind, werden diese in nebenstehender Übersicht bzw. im Bericht mehrfach erwähnt. Einige Einrichtungen waren zwar nicht Teil der systematischen Erhebung und Bewertung, jedoch in flankierende Gespräche und Workshops einbezogen (MA 24, MA 27 und Wiener Stadtschulrat).

Handlungsfeld	Einbezogene Abteilungen und Einrichtungen
Strategie Stadt der Vielfalt	• MA 2 Personalservice • MA 17 Integration und Diversität • MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA 35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt • MA 53 Presse- und Informationsdienst • MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten • in der Gesamtbewertung alle weiteren einbezogenen Einrichtungen
Bildung, Jugend & Frauen	• MA 10 Wiener Kindergärten • MA 11 Amt für Jugend und Familie • MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung • MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten • VHS Wiener Volkshochschulen
Beschäftigung & Unternehmertum	• MA 59 Marktamt • MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke 12,15 und 20 • WWFF Wiener Wirtschaftsförderungsfonds • waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Wohnen & Zusammenleben	• MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser/Gebietsbetreuungen • MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten • Wiener Wohnen • Wohnservice Wien • Wohnfonds Wien
Gesundheit & Soziales	• MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien • FSW Fonds Soziales Wien • KAV Wiener Krankenanstaltenverbund
Infrastruktur & Services	• MA 48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark • MA 55 Bürgerdienst • MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke 12,15 und 20 • Wiener Linien • Bestattung und Friedhöfe Wien
Kultur & Freiraum	• MA 7 Kultur • MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA 42 Wiener Stadtgärten • MA 44 Bäder • MA 51 Sportamt

Erhebung und Bewertung

Im Rahmen der leitfadengestützen Erhebungsgesprächen konnten die Abteilungen und Einrichtungen ein Bild des Entwicklungsstands von integrations- und diversitätsrelevanten Aktivitäten sowie der Kernherausforderungen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich zeichnen. Die Ergebnisse dieser Gespräche bilden die Grundlage für die Bewertung der Organisationsentwicklung in den drei Analysebereichen Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenz sowie Organisation & Strategie. Der zur Verwendung kommende halbstandardisierte Leitfaden wurde – vor dem Hintergrund des Aufgabenbereichs der jeweiligen Einrichtung – auf der Basis von Vorab-Recherchen jeweils inhaltlich angepasst. Die Fragen basierten jedoch immer auf dem für das Wiener Diversitätsmonitoring entwickelten Indikatorensystem zur Bewertung des „Diversitätsstands" einer Organisationseinheit:

Indikatoren für die Bewertung

Dienstleistungen & KundInnen	• Bedarfsanalyse und Wissen KundInnenstruktur • Interkulturelle Kompetenz in der Leistungserbringung • Innovation in der Leistungspalette • Information, Wahrnehmung und Inanspruchnahme
MitarbeiterInnen & Kompetenz	• Interkulturelle Weiterbildung • Einstiegsförderung: Kommunikation, Aufnahmeverfahren • Aufstiegsförderung • Erfassung von Migrationshintergrund und interkulturellen Kompetenzen
Strategie & Organisation	• Organisationskultur: interkulturelles Miteinander, Wertschätzung • Leitbild, Selbstverständnis und Verankerung • Bewertung und Evaluierung: Ergebnisse, Prozesse • Wissensbasis, Vorschau und Stakeholder-Dialog

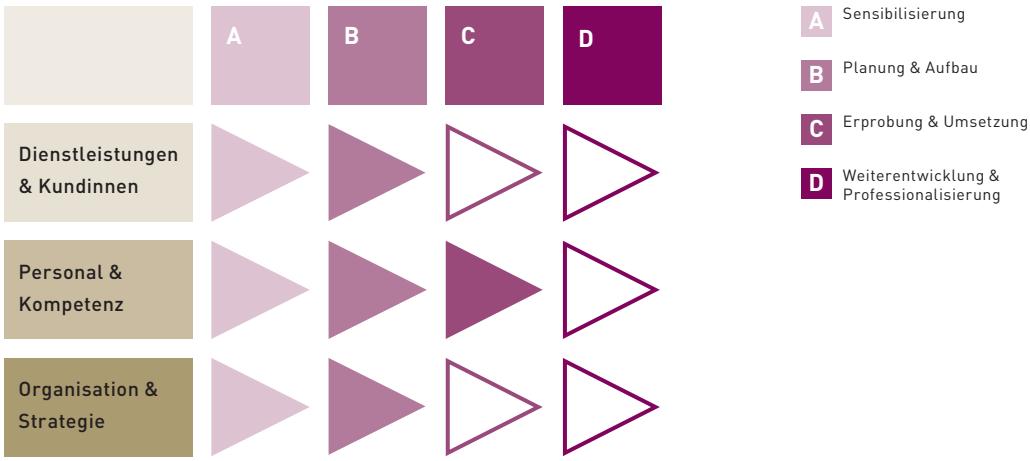
Teil dieses Indikatorensystems – der „Brille", durch die einbezogenen Einrichtungen beobachtet wurden – sind nicht nur insgesamt 12 Teilindikatoren, die den drei Analysefeldern zugeordnet sind. Die „querliegenden" Gesichtspunkte „Prioriät" (welchen Stellenwert haben Diversitätsziele gegenüber anderen Prioritäten der Organisationsentwicklung?), „Kontinuität" (inwieweit sind diversitätsorientierte Maßnahmen und Strategien verstetigt?) sowie „Angemessenheit" (entsprechen Umfang und Qualität der gesetzten Maßnahmen den Herausforderungen?) liefern weitere zentrale Hinweise für eine Bewertung des relativen Entwicklungsstands einer Einrichtung – die Referenzbasis für die Bewertung von Fortschritten in künftigen Folgemonitoren.

Im Rahmen von fünf Ergebnisworkshops wurden schließlich die Erkenntnisse aus den Erhebungsgesprächen mit den befragten Dienststellen reflektiert und nochmals vertieft. Davon profitierten nicht nur Qualität und Validität der Erkenntnisse, sondern auch abteilungs- und geschäftsgruppenübergreifende Vernetzung bzw. Bewusstseinsbildung in Hinblick auf Diversitätsthematiken wurden erleichtert. Nicht zuletzt bildeten die Workshops ein wichtiges Forum zur gemeinsamen Meinungsbildung über die Nutzungs- und Verbesserungsmöglichkeiten eines regelmäßigen Monitorings im jeweiligen Handlungsfeld.

Der Diversitätsanzeiger – ein Instrument zur Sichtbarmachung des Entwicklungsstands

Um einen raschen Überblick zu den Einschätzungen zum Status Quo bzw. die anstehenden Herausforderungen im Diversitätsmanagement einzelner Einrichtungen bzw. Abteilungen zu erhalten, erfolgt die Darstellung u.a. in Form eines „Diversitätsanzeigers". Dieser stützt sich auf die drei Aspekte der diversitätsrelevanten Organisationsentwicklung – „Dienstleistungen & KundInnen", „Personal & Kompetenz" sowie „Organisation & Strategie" – und bewertet den Reifegrad der jeweiligen Abteilung oder Einrichtung entlang von vier Phasen, die unterschiedliche Intensitäts- und Entwicklungsgrade im Diversitätsmanagement signalisieren.

Diversitätsanzeiger Beispiel



Erhebung und Bewertung

Im Rahmen der leitfadengestützen Erhebungsgesprächen konnten die Abteilungen und Einrichtungen ein Bild des Entwicklungsstands von integrations- und diversitätsrelevanten Aktivitäten sowie der Kernherausforderungen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich zeichnen. Die Ergebnisse dieser Gespräche bilden die Grundlage für die Bewertung der Organisationsentwicklung in den drei Analysebereichen Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenz sowie Organisation & Strategie. Der zur Verwendung kommende halbstandardisierte Leitfaden wurde – vor dem Hintergrund des Aufgabenbereichs der jeweiligen Einrichtung – auf der Basis von Vorab-Recherchen jeweils inhaltlich angepasst. Die Fragen basierten jedoch immer auf dem für das Wiener Diversitätsmonitoring entwickelten Indikatorensystem zur Bewertung des „Diversitätsstands" einer Organisationseinheit:

Indikatoren für die Bewertung

Dienstleistungen & KundInnen	• Bedarfsanalyse und Wissen KundInnenstruktur • Interkulturelle Kompetenz in der Leistungserbringung • Innovation in der Leistungspalette • Information, Wahrnehmung und Inanspruchnahme
MitarbeiterInnen & Kompetenz	• Interkulturelle Weiterbildung • Einstiegsförderung: Kommunikation, Aufnahmeverfahren • Aufstiegsförderung • Erfassung von Migrationshintergrund und interkulturellen Kompetenzen
Strategie & Organisation	• Organisationskultur: interkulturelles Miteinander, Wertschätzung • Leitbild, Selbstverständnis und Verankerung • Bewertung und Evaluierung: Ergebnisse, Prozesse • Wissensbasis, Vorschau und Stakeholder-Dialog

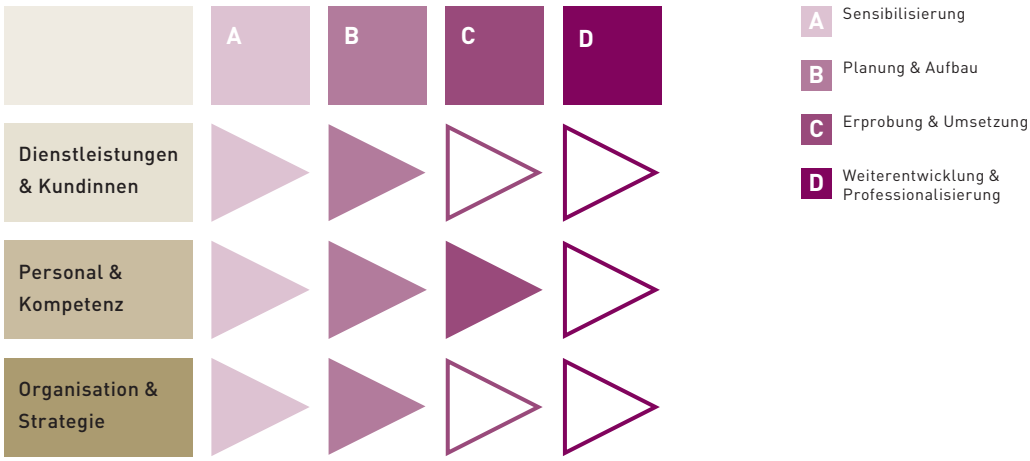
Teil dieses Indikatorensystems – der „Brille", durch die einbezogenen Einrichtungen beobachtet wurden – sind nicht nur insgesamt 12 Teilindikatoren, die den drei Analysefeldern zugeordnet sind. Die „querliegenden" Gesichtspunkte „Prioriät" (welchen Stellenwert haben Diversitätsziele gegenüber anderen Prioritäten der Organisationsentwicklung?), „Kontinuität" (inwieweit sind diversitätsorientierte Maßnahmen und Strategien verstetigt?) sowie „Angemessenheit" (entsprechen Umfang und Qualität der gesetzten Maßnahmen den Herausforderungen?) liefern weitere zentrale Hinweise für eine Bewertung des relativen Entwicklungsstands einer Einrichtung – die Referenzbasis für die Bewertung von Fortschritten in künftigen Folgemonitoren.

Im Rahmen von fünf Ergebnisworkshops wurden schließlich die Erkenntnisse aus den Erhebungsgesprächen mit den befragten Dienststellen reflektiert und nochmals vertieft. Davon profitierten nicht nur Qualität und Validität der Erkenntnisse, sondern auch abteilungs- und geschäftsgruppenübergreifende Vernetzung bzw. Bewusstseinsbildung in Hinblick auf Diversitätsthematiken wurden erleichtert. Nicht zuletzt bildeten die Workshops ein wichtiges Forum zur gemeinsamen Meinungsbildung über die Nutzungs- und Verbesserungsmöglichkeiten eines regelmäßigen Monitorings im jeweiligen Handlungsfeld.

Der Diversitätsanzeiger – ein Instrument zur Sichtbarmachung des Entwicklungsstands

Um einen raschen Überblick zu den Einschätzungen zum Status Quo bzw. die anstehenden Herausforderungen im Diversitätsmanagement einzelner Einrichtungen bzw. Abteilungen zu erhalten, erfolgt die Darstellung u.a. in Form eines „Diversitätsanzeigers". Dieser stützt sich auf die drei Aspekte der diversitätsrelevanten Organisationsentwicklung – „Dienstleistungen & KundInnen", „Personal & Kompetenz" sowie „Organisation & Strategie" – und bewertet den Reifegrad der jeweiligen Abteilung oder Einrichtung entlang von vier Phasen, die unterschiedliche Intensitäts- und Entwicklungsgrade im Diversitätsmanagement signalisieren.

Diversitätsanzeiger Beispiel



DER WIENER INTEGRATIONSMONITOR

Ziele, Vorgangsweise und künftige Herausforderungen

Das Wiener Integrationsmonitoring ermöglicht eine kontinuierliche und mehrdimensionale Beobachtung jener Bereiche, in denen Integration gemessen werden kann. Anhand von ausgewählten Indikatoren wird der gesellschaftliche Status Quo bzw. die soziale Stellung der Zuwanderungsbevölkerung beschrieben und damit eine wichtige Grundlage für strategische politische Entscheidungen geliefert.

Ein indikatorengestütztes Monitoringsystem

Der Integrationsmonitor beobachtet den gesellschaftlichen Status Quo in neun Bereichen. Für eine kontinuierliche und strategische Beobachtung von Integrationsprozessen wurde für jeden dieser Bereiche ein Set von aussagekräftigen Indikatoren zusammengestellt. Indikatoren werden benötigt, um überprüfbare Aussagen über den Ist-Stand und den Verlauf von Integrationsprozessen zu erhalten. Sie sind also eine Messgröße, bei der prinzipiell davon ausgegangen werden kann, dass sie Gleiches oder Ähnliches misst. Die Grenzen des Monitorings sind insofern klar abgesteckt, als „nur" das abgebildet werden kann, was tatsächlich als Datenquelle vorhanden ist.

Im Vorfeld des Integrationsmonitorings wurden 75 Indikatoren nach den Kriterien der erwarteten kontinuierlichen Darstellbarkeit, sachlichen Relevanz, Datenqualität und eindeutigen Aussagekraft ausgewählt. Diese stellen den Kern des Monitorings und die Basis für die Struktur aller Folgemonitore dar. Diese Festlegung bedeutet keineswegs, dass das Indikatorenset künftig nicht auch erweitert werden sollte. Tatsächlich legen die Ergebnisse des ersten Monitors bereits nahe, wo besonders dringender Ausbaubedarf existiert.

Allerdings erlaubt die aktuelle Datenlage nicht, alle Indikatoren tatsächlich abzubilden bzw. entsprechend der geforderten Kriterien abzubilden. In einzelnen Bereichen (z.B. Demographie, Beschäftigung und Arbeitsmarkt) stehen deutlich mehr Daten und damit Indikatoren zur Verfügung als in anderen (z.B. Gesundheit, Soziales Klima, Zusammenleben und Sicherheit). Die häufigsten Gründe dafür sind, dass keine Daten differenziert nach Migrationshintergrund vorliegen, nur ein gesamtösterreichischer Datensatz zur Verfügung steht, die Daten veraltet sind oder die Stichprobe zu klein ist. Für eine Reihe von Indikatoren wurden Datensätze ausgewertet, die zumindest eine Annäherung an die vom Indikator erwartete Information bzw. Güte bieten.

Migrationshintergrund als zentraler Bezugspunkt

Für ein qualitätsvolles Integrationsmonitoring reicht es nicht aus, die Wiener Bevölkerung in In- und AusländerInnen zu unterteilen. Relevante Variablen neben der Staatsbürgerschaft sind das Geburtsland, das Geburtsland der Eltern, die Aufenthaltsdauer, aber auch der Zeitpunkt, wann die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen wurde. Allerdings enthalten nur die wenigsten Datenquellen diese differenzierten Informationen. Wo es auf Basis der vorhandenen Datenlage möglich war, wurde das Merkmal „Migrationshintergrund" nach dem Verständnis der Stadt Wien für das Monitoring herangezogen.

Bei der Darstellung des Migrationshintergrundes geht es letztlich darum, zu definieren, wann „Migration" endet bzw. wie lange die Lebensumstände einer Person oder ihrer Nachkommen von der Tatsache der Zuwanderung aus dem Ausland beeinflusst sind. Die Stadt Wien geht von einer generationsübergreifenden Definition aus, bei der es einerseits um persönlich tatsächlich erlebte Migration, andererseits um Staatsbürgerschaft und Einbürgerung geht. Es ist eine breite Definition, die gegenüber alternativen Begriffsbestimmungen zu relativ hohen ausgewiesenen Anteilen der Zuwanderungsbevölkerung führt, aber vor dem Hintergrund der Herausforderungen für politisches und administratives Handeln Sinn macht.

Als **Personen mit Migrationshintergrund** werden demnach Menschen bezeichnet, die
> selbst im Ausland geboren wurden und eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen oder eingebürgert wurden – die sogenannte 1. Generation bzw. Personen mit aktiver Migrationserfahrung, und
> die in Österreich mit österreichischer oder fremder Staatsangehörigkeit geboren wurden, und die zumindest einen im Ausland geborenen Elternteil haben – die sogenannte 2. Generation bzw. Personen mit passiver Migrationserfahrung.

In den im ersten Integrationsmonitor verwendeten Datenquellen kommen hingegen auch andere Definitionen von Migrationshintergrund zur Anwendung (→ Infobox: Datenquellen für das Integrationsmonitoring). Die im Bericht jeweils angeführte Quelle gibt darüber Auskunft, welche Definition des Migrationshintergrundes zugrunde liegt: Bei Berechnungen der MA 5 (Finanzwesen, Referat Statistik und Analyse) ist es das Geburtsland und die Staatsangehörigkeit, bei Berechnungen, die ausschließlich von der MA 17 (Integrations- und Diversitätsangelegenheiten) und dem Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) durchgeführt wurden, wurden aus dem Mikrozensus und der SOWI-Erhebung auch die Daten zum Geburtsland der Eltern herangezogen. Bei manchen Indikatoren kann zurzeit nur eine Darstellung entlang des Staatsbürgerschaftskriteriums erfolgen; bei einigen Indikatoren – insbesondere bei der Darstellung von rechtlichen Integrationsindikatoren – ist dies sachlogisch die einzig mögliche Form.

Datenquellen des Integrationsmonitors

Für den Integrationsmonitor wurden folgende Datenquellen herangezogen:

- POPREG. Die Bevölkerungsstatistik POPREG ist ein Register der Statistik Austria und liefert die Daten der jährlichen Wanderungsstatistik und (in der Regel pro Quartal) die Daten für die Statistik des Bevölkerungsstandes. Hier sind der Geburtsstaat und die Staatsangehörigkeit bekannt, nicht aber der Geburtsstaat der Eltern.
- Mikrozensus. Der Mikrozensus (MZ) einschließlich der Arbeitskräfteerhebung ist eine Befragung auf Basis einer Haushaltsstichprobe, die in Wien jedes Quartal 5.000 Befragte umfasst. Der Migrationshintergrund der Befragten wird dabei nach Geburtsstaat, Staatsangehörigkeit und Geburtsstaaten der Eltern abgegrenzt.
- Arbeitsmarktdatenbank (AMDB). Die AMBD vereint Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservices (AMS). Im AMBD ist ausschließlich die Staatsangehörigkeit dokumentiert (seit 1997).
- SOWI. Die „Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung Wien" wurde 2008 im Rahmen einer Forschungskooperation der Stadt Wien und der Universität Wien durchgeführt. Die Stichprobe beläuft sich auf insgesamt 8.700 Personen. Der Migrationshintergrund wurde hier mit dem Geburtsland, der Staatsangehörigkeit und dem Geburtsland der Eltern erfasst.

In einigen Themenfelder des Integrationsmonitors werden noch weitere Datenquellen herangezogen, wie z.B. das Fremdeninformationssystem, PISA oder die Österreichische Gesundheitsbefragung.

Ausblick: Herausforderungen für die Fortschreibung des Integrationsmonitorings

Der Integrationsmonitor bildet die bis dato umfassendste Darstellung von gesellschaftlichen Integrationsprozessen in Wien und erlaubt dadurch einen Einblick in die Situation bestimmter Bevölkerungsgruppen. In einigen Bereichen (z.B. Wohnen und rechtliche Aspekte) lassen sich beispielsweise bereits zeitliche Verläufe darstellen, wodurch Entwicklungen und Veränderungen beobachtbar werden. Die vorhandene Datenlage ist jedoch bei weitem noch zu lückenhaft, um die hohen inhaltlichen Ansprüche des Integrationsmonitorings voll zu erfüllen.

Nichtsdestotrotz ist der vorliegende Monitor ein wichtiger Schritt vorwärts, um in Zukunft detailliert beobachten zu können, in welchem Alter und in welcher Generation WienerInnen mit Migrationshintergrund welchen Stand bei Gesundheit, Mobilität, Bildung, Beruf, Arbeitsplatz, Wohnung, Mitspracherechte u.v.m. erreichen. Der Anspruch war und ist es, mit Hilfe des Monitorings auch zu einer Versachlichung der sogenannten „Zuwanderungs- und Integrationsdebatte" beizutragen. Dafür ausschließlich seriöse, aussagekräftige Daten, die eine Ausdifferenzierung der Wiener Bevölkerung nach verschiedenen Merkmalen ermöglichen, zu verwenden, stellt hohe Anforderungen an DatenverfügerInnen und Datenbestände.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für eine kontinuierliche Weiterführung und den Ausbau des Monitorings folgende Herausforderungen:

> Sichtbarmachung von Integrationsverläufen. Das vorliegende Gesamtbild basiert auf den derzeit verfügbaren Daten, die v.a. Schlaglichter auf die aktuelle Situation der Zuwanderungsbevölkerung werfen. Wenig ist über Integrationspfade und -erfolge bestimmter Zuwanderungskohorten über Zeiträume hinweg bekannt bzw. dokumentiert. Daten über die Wiener Bevölkerung setzen sich heute anders zusammen als jene, die vor fünf oder zehn Jahren Gegenstand statistischer Erhebungen waren. Um tatsächlich aussagekräftige Vergleiche über Zeiträume hinweg zu erhalten, sollten künftige Erhebungen auch Longitudinalanalysen, etwa ab dem Zeitpunkt der Zuwanderung und über den Punkt der allfälligen Einbürgerung hinweg, ermöglichen. Erst durch solche Langzeitauswertungen können Prozesse der Mobilität oder auch intra- und intergenerationale Veränderungen erfasst und allfällige Rückschlüsse auf Erfolg oder Nicht-Erfolg von Integrationspolitiken gezogen werden.

> Ausbau von Verwaltungsregistern forcieren. Registerdaten basieren nicht auf Stichproben, sondern auf einer fortwährenden Totalerfassung der Bevölkerung. Dadurch wird es möglich, Auskunft über Verhältnisse und Ereignisse auf kleinsträumigen Niveau zu geben oder auch Karriereverläufe des Erwerbs, der Bildung, des Einkommens oder der Wohnadresse auszuwerten und personenbezogen, unter Nutzung von Variablen aus unterschiedlichen Quellen, miteinander zu verknüpfen. Ein ähnlicher Vorgang ist zwischen Stichproben nicht möglich, da sie ja nicht dieselben Personen enthalten. Der Ausbau von Registern ist daher weiter zu forcieren und dabei auf eine differenzierte Erfassung des Migrationshintergrundes zu achten. Aus datenschutzrechtlicher Perspektive müssen den potentiellen Auswertungsmöglichkeiten jedoch auch klare Grenzen gesetzt und gesetzliche Grundlagen, vor allem im Hinblick auf Zweck der Erfassung, Anonymisierung und Aggregierung vorhanden sein.

> Verstetigung von Umfragen und größere Stichproben. Um die Qualität und Validität von Daten und Indikatoren, die auf Umfragen basieren, zu erhöhen, sollte erstens eine Kontinuität und Verstetigung von Umfragen und zweitens eine größere Stichprobe für Wien, insbesondere beim Mikrozensus, angestrebt werden.

> Ausbau der Datenbasis, differenzierte Dokumentation nach Migrationsmerkmalen. Um das Indikatorensystem in Zukunft auszubauen, ist eine einheitliche Datensammlung und Datenaufbereitung unumgänglich. Innerhalb der Stadt Wien bzw. ihrer Abteilungen und Einrichtungen sollten daher Merkmale wie das Geburtsland und die Staatsbürgerschaft in jedem Fall und weitere Merkmale wie das Geburtsland der Eltern, Sprache(n) und – wo sinnvoll und machbar – ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse, die Aufenthaltsdauer und ähnliches mehr erfasst und dokumentiert werden.

ERGEBNISSE DES INTEGRATIONSMONITORS

Kernaussagen im Überblick

Trotz der Einschränkungen, die hinsichtlich der Datenverfügbarkeit gemacht werden müssen, liefert der Integrationsmonitor in den einzelnen Themenbereichen wichtige Informationen zum Status von gesellschaftlichen Integrationsprozessen. Betrachtet man die Ergebnisse im Gesamten, sind Grundtendenzen sichtbar, die für alle analysierten gesellschaftlichen Bereiche Relevanz haben.

Welche Grundtendenzen sind erkennbar?

> Ungleichheit der sozialen Position. Die Indikatoren zeigen ungleiche Positionen der Wiener Bevölkerungen entlang des Merkmals Migrationshintergrund in Bezug auf ihre gesellschaftliche Teilnahme und Teilhabe auf. Es gibt Indikatoren, bei denen das Merkmal Herkunft bzw. Migrationshintergrund signifikante Unterschiede bei den Werten mit sich bringt. Eine Monokausalität ist in Ermangelung multivariater Analysen daraus jedoch nicht zwingend abzuleiten, die Herkunft ist nur eine von mehreren Faktoren, die für soziale Benachteiligung ausschlaggebend sein können.

> Politiken und strukturelle Diskriminierungen der Vergangenheit wirken nach... Die Indikatoren zeigen auf, dass sich Politiken der Vergangenheit, wie die Anwerbepolitik der 60er Jahre oder strukturelle Diskriminierungen, wie z.B. die Zugangsbeschränkungen zum sozialen Wohnbau, bis dato noch nicht aufgelöst haben. Das sieht man etwa an bestimmten räumlichen Konzentrationsprozessen im Wohnbereich oder den geringeren Bildungs- und Erwerbsmobilitäten bereits in Österreich geborener Personen mit Migrationshintergrund.

> ...aber auch soziale Aufstiegsprozesse sind beobachtbar. Gleichzeitig kann mit bestimmten Indikatoren eine soziale Mobilität abgelesen werden, wenn auch nur eine zwischen den Generationen. Beispielsweise kann aus den Daten des Mikrozensus und der Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung auf ein gewisses Maß an Bildungsmobilität geschlossen werden.

Die folgenden Abschnitte fassen die Kernaussagen des ersten Wiener Integrationsmonitors entlang seiner Themen- und Handlungsfelder zusammen.

Demografie

Eine vielfältige, internationale Stadtgesellschaft

Die wachsende Diversität der Wiener Bevölkerung spiegelt sich in allen Ergebnissen des Integrationsmonitorings wider. Die unterschiedliche Herkunft bildet dabei nur einen Aspekt der Vielfalt. MigrantInnen in Wien sind vor kurzem oder schon vor geraumer Zeit zugewanderte Menschen, ausländische und österreichische StaatsbürgerInnen. Sie sind zu einem Teil bereits in Wien geboren, besuchen in Wien einen Kindergarten, machen ihren Schulabschluss in Wien, absolvieren ihre Berufsausbildung oder gehen einer Arbeit in Wien nach. Ihre im Ausland geborenen Eltern und Großeltern sind in Wien geblieben, sind zu einem Großteil österreichische StaatsbürgerInnen geworden, arbeiten oder haben in Österreich gearbeitet und sind mittlerweile zu einem Teil PensionistInnen. Die erste Generation kommt ins Pensionsalter, die zweite Generation ist unter den Kindern und Jugendlichen in Wien die zahlenmäßig stärkste Gruppe. Die Zuwanderung aus dem Ausland hat verhindert, dass Wien schrumpft und hat Wanderungsverluste gegenüber dem Umland mehr als ausgeglichen.

Kernaussagen des Integrationsmonitors

> **Bevölkerung mit Migrationshintergrund.** 44% aller WienerInnen weisen einen Migrationshintergrund auf, d. h. sie sind nicht in Österreich geboren oder haben eine fremde Staatsangehörigkeit oder zumindest ein Elternteil von ihnen wurde im Ausland geboren. Der Anteil der im Ausland geborenen WienerInnen beträgt insgesamt 28%, im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) beträgt er 36%. Insgesamt 38% aller im Ausland geborenen WienerInnen besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft.[2]

> **Ausländische Staatsangehörige.** 80% der WienerInnen sind österreichische StaatsbürgerInnen, jedoch sinkt im Vergleich zu 2002 der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen an der Gesamtbevölkerung der Stadt (-3,7%). Die Zahl der ausländischen Staatsangehörigen aus den „klassischen" Zuwanderungsländern bleibt konstant (Türkei) bzw. ist sogar leicht im Sinken (Serbien/Montenegro/Kosovo), während die der EU-BürgerInnen im Ansteigen ist.[3]

> **Steigende Bedeutung der Bevölkerung mit passiver Migrationserfahrung**. In der Bevölkerung mit Migrationshintergrund wird der Anteil jener Personen, die nur über passive Migrationserfahrung verfügen, immer bedeutender. 13% aller WienerInnen, die in Österreich geboren und österreichische StaatsbürgerInnen sind, haben zumindest einen Elternteil, der im Ausland geboren wurde. Knapp die Hälfte der WienerInnen mit passiver Migrationserfahrung ist jünger als 15 Jahre. Im Zeitvergleich zu 1997 zeigt sich, dass der Anteil von Kindern, deren beide Elternteile in Österreich geboren wurden, von 35,8% auf rund 19% gesunken ist bzw. der Anteil von Kindern, deren Elternteile im Ausland geboren wurden, von 27% auf 33,5% angestiegen ist.[4]

> **Migration und Alter.** Die erste Zuwanderungsgeneration der 1960er und 1970er Jahre scheidet aus dem Erwerbsleben aus und der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 60+ wird in den nächsten Jahren steigen. Migration und Alter ist daher ein zentrales Thema für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik.

> **Positive Wanderungsbilanz.** Das Bevölkerungswachstum Wiens beruht seit Jahren auf positiven Wanderungsbilanzen gegenüber dem Ausland. 2008 betrug der Wanderungsgewinn 10.900 Personen. Eine Zuwanderungsspitze hat Wien in den Jahren 2004 und 2005 mit Wanderungsgewinnen von 20.000 bzw. 17.000 Personen erlebt.[5] Der starke Rückgang seit 2006 ist mit dem Inkrafttreten des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) 2005 zu erklären. Dagegen hat die Bedeutung von Wanderungsverflechtungen mit anderen EU-Staaten deutlich zugenommen, wobei nicht nur die Erweiterungen von 2004 und 2007 eine wichtige Rolle spielten, sondern auch der stark gewachsene Zuzug aus Deutschland.

Einwanderung & rechtliche Stellung

Integrationshürden als Resultat eines restriktiven Fremdenrechts

Der aufenthalts-, beschäftigungs-, sozial- und bürgerrechtliche Status ausländischer Staatsangehöriger bestimmt wesentlich ihre Möglichkeiten und Chancen zur Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben. Je nach Aufenthaltszweck und Aufenthaltsdauer sind diese Möglichkeiten eingeschränkt. Die Grenzen für die Möglichkeiten der Einwanderung, des kurz- oder langfristigen Zugangs zu Erwerbstätigkeit sowie des Zugangs zu sozialen Leistungen und anderen Formen der Existenzsicherung verlaufen entlang der Staatsangehörigkeit, abhängig davon, ob diese eine österreichische, eine EU/EWR- oder Drittstaatsbürgerschaft ist. Erst mit der Einbürgerung erfolgt eine formale rechtliche Gleichstellung mit österreichischen StaatsbürgerInnen in allen Lebensbereichen, einschließlich direkter und indirekter Formen demokratischer Mitbestimmung.

Kernaussagen des Integrationsmonitors[6]

> Niedergelassene EU-BürgerInnen. Etwa 6,5% der in Wien lebenden Menschen sind StaatsbürgerInnen eines EU-Mitgliedstaats (bzw. der Schweiz oder eines EWR-Staats) und damit rechtlich weitgehend gleichgestellt. Für die BürgerInnen von zehn EU-Staaten, die ca. 3,5% der Wiener Bevölkerung stellen, macht Österreich zurzeit noch Übergangsfristen in Bezug auf den Zugang zu unselbständiger Beschäftigung geltend, die spätestens mit Mai 2011 bzw. Januar 2014 entfallen werden. Der wichtigste Bereich, in dem eine volle rechtliche Gleichstellung für EU-BürgerInnen nicht gewährleistet ist, betrifft die demokratische Teilhabe. Auch bei langjähriger Niederlassung sind UnionsbürgerInnen nicht zur Teilnahme an Nationalrats-, Landtags- und Gemeinderatswahlen berechtigt. Das EU-rechtlich ihnen zustehende kommunale Wahlrecht wird in Wien lediglich auf Bezirksebene eingeräumt.

> Niedergelassene Drittstaatsangehörige. Etwa 13,5% der in Wien lebenden Menschen haben die Staatsbürgerschaft eines sog. „Drittstaats" (der nicht der EU angehört) und sind, abhängig von ihrem Aufenthaltstitel, in unterschiedlichem Maße rechtlich nicht gleichgestellt. So verfügten im Jahr 2008 lediglich etwas mehr als 60% der in Wien mit einem Aufenthaltstitel lebenden DrittstaatsbürgerInnen über einen Titel mit unbefristeter Dauer (der nur nach mindestens fünfjähriger Niederlassung vergeben wird). Diese Titel räumen freien Zugang zum Arbeitsmarkt sowie gleiche soziale Rechte in wesentlichen Bereichen ein. Aus den Daten nicht abgelesen werden kann, wie viele dieser Menschen sich bereits zehn Jahre oder länger in Österreich legal aufhalten.

> Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen. Grundlegende rechtliche Integrationstrends lassen sich auch in der Struktur der aufrechten Aufenthaltstitel abbilden, die zugleich einen Zugang zum Arbeitsmarkt einräumen: So liegt der Anteil der bewilligungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen mit einem Aufenthaltstitel, der einen (nahezu) unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt einräumt, an allen bewilligungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen inzwischen bei rund 90%. Bei neuzuwandernden Personen sehen diese Verhältnisse jedoch ganz anders aus (→ Infobox: Neuzuwanderung 2008).

> Sinkende Einbürgerungszahlen. Eine hohe Einbürgerungsrate ist ein Indikator für gelingende Integration: Menschen, die sich auf Dauer in einem Land niedergelassen haben, sollen als dauerhafte BürgerInnen dieses Landes in realistischen Zeithorizonten und unter erfüllbaren Bedingungen StaatsbürgerInnen werden können. Die damit einhergehende volle rechtliche Gleichstellung, einschließlich des Wahlrechts, liegt auch im Interesse des Staates. In Wien kam es in den vergangenen Jahren einerseits infolge der aus Anfang der 90er Jahren nachwirkenden Einwanderungsbeschränkungen sowie der Staatsbürgerschaftreform 2006 zu einem drastischen Rückgang der Einbürgerungszahlen. Seit dem Jahr 2003 hat sich die Anzahl der Einbürgerungen auf fast ein Sechstel reduziert (3.782 im Jahr 2008).

> Mehr Transparenz gefordert. Aufgrund der rechtlichen Struktur und Zuständigkeiten ist es derzeit nur schwer möglich, einen aussagekräftigen und verlässlichen Überblick über den Rechtsstatus der niedergelassenen Wohnbevölkerung und ihrer rechtlichen Integrationsperspektiven zu gewinnen. Vor allem im Hinblick auf die Erfassung der Aufenthaltsdauer der legal niedergelassenen Bevölkerung mit Drittstaatsbürgerschaft gibt es viele Datenlücken. Auch wird die Struktur des österreichischen Fremdenrechts aufgrund der regelmäßig wiederkehrenden und teilweise umfangreichen gesetzlichen Änderungen zunehmend unübersichtlich. Für zukünftige Monitore wird das Ziel verfolgt, die gesamte in Wien niedergelassene Bevölkerung mit nichtösterreichischer Staatsangehörigkeit im Hinblick auf ihren Rechtsstatus für integrationspolitische Zwecke und Maßnahmen differenziert darstellen zu können.

Neuzuwanderung 2008 nach Grad der rechtlichen Gleichstellung

- **(Quotenfreie) Neuzuwanderung von Personen mit hohem Gleichstellungsgrad und Bleibeperspektive.** Laut Wanderungsstatistik kamen 2008 knapp 20.200 Personen mit EU-Staatsbürgerschaft nach Wien (1.600 davon aus anderen Bundesländern). Rund 12.000 davon hatten die Staatsbürgerschaft eines der zehn EU-Länder, für die noch Einschränkungen beim Arbeitsmarktzugang gelten. Knapp 9.000 EU-BürgerInnen ließen sich (wie seit 2006 rechtlich geboten) eine sog. Anmeldebescheinigung ausstellen. Ca. 2.800 Personen wanderten als Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen im Rahmen der quotenfreien Drittstaatenzuwanderung unter Gewährleistung von sofortigem Arbeitsmarktzugang und späterem Zugang zum Daueraufenthalt ein.
- **Asylrechtlicher Schutz.** 770 Personen, die sich in der Wiener Grundversorgung befanden, erhielten 2008 nach positivem Abschluss eines (u.U. mehrjährigen) Asylverfahrens asylrechtlichen Schutz unter Gewährleistung eines Daueraufenthaltsrechts, freien Arbeitsmarktzugangs und sozialrechtlicher Gleichstellung.
- **(Quotenpflichtige) Neuzuwanderung von Personen mit Gleichstellungsperspektive nach fünf Jahren Niederlassung.** Familienangehörige von niedergelassenen Drittstaatsangehörigen erhalten Zugang zum Arbeitsmarkt nach spätestens einem Jahr und Zugang zum Daueraufenthalt nach fünf Jahren Niederlassung. Im Jahr 2008 waren es ca. 2.500 Personen, die mit diesem Status nach Wien zuwandern durften. Zum Zweck der Erwerbstätigkeit können aus Drittstaaten lediglich sog. Schlüsselkräfte, die eine besondere Bedeutung für den österreichischen bzw. Wiener Arbeitsmarkt haben, im Rahmen einer jährlich festgelegten Quote zuwandern. Im Jahr 2008 waren dies ca. 950 Personen.
- **Vorübergehende Niederlassung ohne dauerhafte Bleibeperspektive.** Befristete Aufenthaltstitel mit keinem oder unterschiedlich stark eingeschränktem Arbeitsmarkzugang erhielten ca. 5.100 Drittstaatsangehörige, darunter etwa 2.100 StudentInnen/SchülerInnen.
- **Personen mit prekärem Aufenthaltsstatus.** In etwa 6.000 AsylwerberInnen befanden sich 2008 im Durchschnitt in der Wiener Grundversorgung und damit in der prekärsten Aufenthaltssituation und ohne faktischen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Bildung
Punktuelle Erkenntnisse und Annäherungen in einem Schlüsselbereich

Bildung ist das zentrale Kapital sowohl von Individuen als auch von Gesellschaften. Sie ist eine grundlegende Voraussetzung für eine gesicherte Zukunft im persönlichen Lebensbereich und für eine demokratische Gesellschaft. Insofern ist es notwendig, allen Bevölkerungsgruppen Bildung zu ermöglichen. Letztendlich bestimmt die schulische Bildung auch die spätere berufliche Entwicklung und Position mit. Diese Inklusionsgedanken sind daran zu messen, inwieweit alle Bevölkerungsteile Zugang zu (gleicher) Bildung haben und inwieweit sie unabhängig von ihrer Herkunft und ihres rechtlichen und sozialen Status ähnliche Kompetenzen erwerben können. Bildung, Bildungserwerb und Bildungserfolg sind daher zentrale Faktoren für soziale Mobilität und Sicherheit.

Kernaussagen des Integrationsmonitors

> Früher Kindergartenbesuch günstig für Sprachstand. Vorschulische Betreuung wirkt sich positiv für den (deutschen) Spracherwerb und den Sprachstand von Kindern aus. Am effektivsten scheint sie, je früher mit dem Kindergartenbesuch begonnen wird. Während der Anteil an Kindern mit Förderbedarf im ersten Kindergartenjahr bei rund 72% der Kinder liegt, liegt er bei Kindern, die bereits länger als ein Jahr einen Kindergarten besuchen, bei lediglich 26%. Im Gegensatz zu den höheren Altersgruppen liegt die Kindergartenbesuchsquote von Kindern mit ausländischer Staatsbürgerschaft bei den unter 3-Jährigen signifikant unter jener der österreichischen Staatsangehörigen (18% vs. 27%).[7]

> Unzureichende Durchlässigkeit des Bildungssystems. Ab der Sekundarstufe bestehen deutliche Ungleichgewichte in der Schulwahl von Kindern aus Migrantenfamilien, die auf eine mangelnde Durchlässigkeit des Bildungssystems hindeuten. Sowohl die Muttersprache als auch die Staatsangehörigkeit dürften einen hohen Einfluss auf die Wahl des Schultyps haben, wenn auch nicht davon ausgegangen werden kann, dass dies die einzigen Einflussfaktoren sind. Während 43% der SchülerInnen mit fremder Staatsangehörigkeit eine AHS besuchen, beträgt dieser Anteil bei österreichischen StaatsbürgerInnen 71%. Ähnliche Anteile ergeben sich bei der Muttersprache. In den letzten Jahren ist aber eine positive Dynamik zu bemerken. So stieg der Anteil von SchülerInnen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch in den allgemeinbildenden höheren Schulen zwischen 2001 und 2008 um über 10%.[8]

> Polarisierter Bildungsstand. Großen Nachholbedarf gibt es bei der Bildungspartizipation von zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Während in Österreich geborene Personen zwischen 15 und 25 Jahren zu rund 64% eine Bildungsinstitution besuchen oder eine Lehre machen, liegt dieser Anteil bei der außerhalb Österreichs geborenen Gruppe lediglich bei 49%.[9] Dennoch zeigt dies nur die eine Seite der deutlichen Polarisierung in der Qualifikationsstruktur der Wiener Zuwanderungsbevölkerung. ZuwanderInnen sind häufiger AkademikerInnen als alteingesessene WienerInnen, zugleich hat aber ein größerer Anteil keine abgeschlossene Schulbildung oder nur Pflichtschulabschluss – während das mittlere Qualifikationssegment im Vergleich schwächer ausgeprägt ist.

> Bildungsaufstieg findet statt. Die Datenlage über Bildungsabschlüsse lässt – wenngleich begrenzte – Aussagen über Bildungsmobilität zu. Der Anteil von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss in den betrachteten Herkunftsgruppen (Türkei und Ex-Jugoslawien) sinkt im Generationenvergleich. Gleichzeitig zeigen die Daten, dass die aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien zugewanderten WienerInnen im Durchschnitt zwar geringere formale Schulabschlüsse haben als der Wiener Durchschnitt, jedoch zu höheren Anteilen als alle anderen Herkunftsgruppen den BildungsaufsteigerInnen zuzuordnen sind, also einen höheren formalen Schulabschluss erreichen als ihre Eltern.[10]

> Insgesamt umfassender Verbesserungsbedarf im Datenbereich. Gerade Aussagen im Bildungsbereich sind mit großen Fragezeichen behaftet. Die Daten und Quellen, die zur Verfügung stehen, beinhalten (noch) nicht jene Differenzierungen, die notwendig wären, um konkrete, stichhaltige Aussagen über den Verlauf von Prozessen der Bildungsintegration treffen zu können.

> Prioritäre Aufgaben für verbessertes Monitoring. So gibt es z.B. nur wenige Informationen, die am Merkmal Migrationshintergrund ansetzen. Sozialstrukturelle Einflüsse bleiben unkontrolliert, die Erhebung der „Muttersprache" ist mit Unsicherheiten behaftet und Angaben z.B. über die Erfolgswahrscheinlichkeiten eines (höheren) Schulabschlusses fehlen ebenso wie über einen erfolgreichen Lehrabschluss von Personen mit Migrationshintergrund. Auch liegen derzeit nur Informationen über Personen ohne Pflichtschulabschluss vor; wenig bis gar nichts ist bekannt über jene, die weiterführende Schulen unter- bzw. abbrechen oder Schultypen wechseln.

Beschäftigung & Arbeitsmarkt

Deutliches Bild von Schlechterstellung, Kausalitäten kaum darstellbar

Der Arbeitsmarkt bzw. das Beschäftigungswesen ist der Ort, an dem sich entscheidet, ob jemand über ein Erwerbseinkommen verfügt bzw. einen erlernten Beruf ausüben kann. Hier entscheidet sich auch, ob erworbene Qualifikationen und Kompetenzen anerkannt oder nicht verwertet werden können. Weil eine gesicherte Arbeit und damit verbunden ein gesichertes Einkommen Grundvoraussetzung für soziale und gesellschaftliche Integration sind, stellt sich hier die Frage nach gleichen Chancen und Rechten mit besonderer Dringlichkeit. Einflussfaktoren bilden neben dem aufenthaltsrechtlichen Status die Staatsbürgerschaft, das Geburtsland, der Bildungsabschluss sowie das Land des Bildungsabschlusses, der Bildungsstand, die sozioökonomische Position sowie das Geschlecht und Alter. Beschäftigung umfasst selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit.

Kernaussagen des Integrationsmonitors [11]

> Konzentration in bestimmten Branchen. Trotz Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten nach Herkunft und Bildung sind ausländische ArbeitnehmerInnen weiterhin verstärkt in wenigen Sektoren anzutreffen, die durch niedrig qualifizierte Beschäftigungen bzw. Prekarität der Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet sind. Die derzeitige Datenlage erlaubt keine weitere Differenzierung nach Geburtsland bzw. Geburtsland der Eltern der Beschäftigten.

> Zusammenhänge zwischen ausländischem Bildungsabschluss und Benachteiligungen. Die Erwerbsquote von Personen mit Migrationshintergrund ist signifikant abhängig davon, in welchem Land der (höchste) Bildungsabschluss erworben wurde. Das Ausmaß von Dequalifizierung, also eine Beschäftigung unter dem Ausbildungsniveau, kann anhand valider Daten nicht dargestellt werden. Indikatoren zur Ausschöpfung der potentiellen Arbeitszeit der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter sowie die Tatsache, dass zwei Drittel der arbeitslosen AkademikerInnen Migrationshintergrund haben, zeigen Handlungsbedarf in Bezug auf die Inwertsetzung von im Ausland erworbener Bildung sowie den Abbau von Diskriminierung. So wird das Erwerbspotential von Personen mit Abschlüssen aus der Türkei ,Serbien und Montenegro verglichen mit „BildungsösterreicherInnen" nur zu zwei Dritteln ausgeschöpft.

> Prekarisierte Beschäftigungsverhältnisse. Personen mit fremder Staatsangehörigkeit sind von der zunehmenden Prekarisierung der Arbeitswelt überproportional betroffen. Mit Ausnahme der Periode um 2003 lagen die Steigerungsraten von geringfügig Beschäftigten ohne österreichische Staatsbürgerschaft für beide Geschlechter über jenen der österreichischen StaatsbürgerInnen.

> Höheres Risiko von Arbeitslosigkeit. Insgesamt sind Personen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als autochthone ÖsterreicherInnen. Nach Ländergruppen existiert jedoch eine unterschiedliche Betroffenheit und es besteht eine deutliche Korrelation zwischen geringer Bildungsqualifikation und Arbeitslosigkeit. So haben nicht weniger als 75% aller vorgemerkten Arbeitslosen mit ausländischer Staatsbürgerschaft lediglich einen Pflichtschulabschluss (bei den Erwerbstätigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind es rund 45%). Gleichwohl zeigen die Ergebnisse – insb. die Arbeitslosigkeit unter AkademikerInnen mit Migrationshintergrund – auch, dass höhere Bildung keineswegs vor Arbeitslosigkeit schützt.

> Unterrepräsentation in Leitungsfunktionen. Im Wiener Durchschnitt befinden sich 24% der Erwerbstätigen in einer Leitungsfunktion, wobei 30% der erwerbstätigen Personen ohne Migrationshintergrund eine Leitungsfunktion innehaben, aber nur 14% der erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund. Zwischen den Geschlechtern ergeben sich in beiden Personengruppen erhebliche Anteilsunterschiede.[12]

> Hohe Zahl von migrantischen Unternehmen. Rund 31% der selbständig Erwerbstätigen haben einen Migrationshintergrund. Das Spektrum, in dem diese Unternehmen tätig sind, ist ähnlich strukturiert wie bei Unternehmen ohne Migrationshintergrund.

> Verbesserungsbedarf im Datenbereich. Auch im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung bestehen Limitierungen für ein aussagekräftiges Monitoring, die in Hinblick auf Folgemonitore prioritär angegangen werden sollten. Offen bleiben u.a. die Zusammenhänge zwischen Aufenthaltsstatus, Ausbildungsniveau, Teilhabe am Erwerbsprozess, beruflicher Stellung und der Zugehörigkeit zu den einzelnen Wirtschaftssektoren. Erst eine tiefer gehende Analyse dieser Zusammenhänge würde es erlauben, formelle und informelle Barrieren bei der Arbeitsmarktintegration zu identifizieren. Im Zusammenhang mit der höheren Prekarisierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt gilt es, Indikatoren zu entwickeln, die die Dynamik der Beschäftigungsverhältnisse und der sozialen Absicherung adäquater darstellen können.

Einkommen & soziale Sicherung
Unterdurchschnittliche Einkommen, höhere Armutsgefährdung

Durch Einkommensarmut und mangelnde Erwerbsbeteiligung wird der Integrationsprozess erheblich erschwert. Eine geringe Einkunft schränkt die Handlungsspielräume ein, prägt und beeinträchtigt den Lebensstil und erschwert die soziale Teilhabe. Die Einkommenssituation und die Einkommensarten von Personen mit Migrationshintergrund stehen in engem Zusammenhang mit dem Bereich „Beschäftigung und Arbeitsmarkt": zentrale Einflussfaktoren bei der Integration in den Arbeitsmarkt bzw. beim Zugang zu Beschäftigung haben Konsequenzen für das verfügbare Einkommen. Ein Gesamtbild zur Einkommenssituation und sozialen Absicherung der Zuwanderungsbevölkerung entsteht jedoch erst durch die Betrachtung von individuellen Erwerbseinkommen, Haushaltseinkommen und sozialen Transferleistungen. Der erste Integrationsmonitor beschränkt sich v.a. auf eine Auswertung der Einkommens- und Erwerbssituation der Bevölkerung im sog. Kernerwerbsalter (also 25 bis 45 Jahre, der Altersgruppe mit der höchsten Erwerbstätigkeit) entlang des Kriteriums der Staatsbürgerschaft, womit zumindest ein beträchtlicher Ausschnitt der Zuwanderungsbevölkerung erfasst werden kann.[13] Indikatoren zur sozialen Sicherung differenziert nach Migrationsmerkmalen und zum Haushaltseinkommen konnten für den Monitor 2009 aufgrund der derzeitigen Datenlage nicht berechnet werden.

Kernaussagen des Integrationsmonitors

> Teils deutlich geringere Einkommen ausländischer StaatsbürgerInnen. Sowohl Frauen als auch Männer aller nichtösterreichischen Staatsbürgerschaftsgruppen erreichen ein geringeres Einkommen als Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft des gleichen Geschlechts. Weibliche und männliche Beschäftigte aus den neuen EU-Staaten, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei verfügen nur über 40% bis 65% des Einkommens von Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Das Bild ist jedoch deutlich differenzierter bei der Betrachtung von Einkommensunterschieden in einzelnen Wirtschaftssektoren. Eine aussagekräftige Bewertung über das Staatsbürgerschaftskriterium hinaus ist nur bedingt, in Hinblick auf seit 1997 Eingebürgerte, möglich. Die unterdurchschnittlichen Einkommen bedeuten vor dem Hintergrund relativ höherer Lebenshaltungskosten (Haushaltsgrößen, Mietkosten, Überweisungen in das Herkunftsland) oft prekäre Einkommenssituationen und Armutsgefährdung.

> Beschäftigungsquoten beeinflussen Einkommensstruktur. Diese Schlechterstellung wird einerseits dadurch verschärft, dass die Beschäftigungsquoten dieser Staatsbürgerschaftsgruppen z.T. nur 80 bis 90% des Wertes für die Bevölkerung mit österreichischer Staatsangehörigkeit ausmachen (Frauen mit Staatsbürgerschaft Türkei und neue EU-Mitgliedstaaten). Das bedeutet also, dass hier anteilsmäßig weniger Personen überhaupt über ein Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit verfügen als unter den österreichischen StaatsbürgerInnen. Andererseits liegen die Beschäftigungsquoten von männlichen StaatsbürgerInnen aus der Türkei sowie von Frauen und Männern aus dem ehemaligen Jugoslawien höher als die österreichischer StaatsbürgerInnen des gleichen Geschlechts.

Wohnen
Benachteiligungen am Wohnungsmarkt, verbesserte Wohnungsstandards

Wohnen ist nicht nur ein elementares Grundbedürfnis, die jeweilige Wohnsituation bzw. Wohnungskarrieren spiegeln auch einen sozio-ökonomischen Status wider und können Auskünfte über gesellschaftliche Aufstiegs- und Integrationsprozesse geben. Die Wohnlage und die Wohnbedingungen werden primär durch das verfügbare Einkommen der Haushalte bestimmt. Die finanzielle Situation ist wiederum von der Position am Arbeitsmarkt und der daraus resultierenden sozio-ökonomischen Situation der Haushalte abhängig. Im Kontext von Migration und Wohnen können darüber hinaus auch angebotsseitige Beschränkungen eine maßgebliche Rolle spielen. So wurden MigrantInnen durch Regulierungen (z.B. den Zugang zum Gemeindebau betreffend) von bestimmten Wohnsegmenten viele Jahre ausgeschlossen. Zu derartigen Beschränkungen zählen auch diskriminierende Praktiken gegenüber ZuwanderInnen am privaten Wohnungsmarkt.

Kernaussagen des Integrationsmonitors[14]

> Faktische Schlechterstellung am Wohnungsmarkt. WienerInnen mit Migrationshintergrund waren bzw. sind aufgrund ihrer in der Regel schwächeren ökonomischen und rechtlichen Situation häufiger auf qualitativ schlechtere Segmente des Wohnungsmarktes angewiesen als der Wiener Durchschnitt. Das zeigt sich anhand von Daten zur Wohnungsgröße, zur Belagsdichte und zum Anteil der Kategorie D-Wohnungen. Darüber hinaus haben WienerInnen mit Migrationshintergrund trotz kleinerer und schlechter ausgestatteter Wohnungen in allen Segmenten des Wohnungsmarktes höhere Kosten pro m² und sind seltener EigentümerIn der Wohnung bzw. des bewohnten Hauses.

> Räumliche Konzentrationen von Personen mit Migrationshintergrund. Die benachteiligte Stellung von WienerInnen mit Migrationshintergrund am Wohnungsmarkt bewirkt räumliche Konzentrationen auf jene Stadtteile, die über ein entsprechendes Angebot an billigeren und mangelhafter ausgestatteten Wohnungen verfügen. Im Wesentlichen sind das Teile des 2., 5., 15., 16., 17. und 20. Bezirks. Wichtig für die Entwicklung der Stadt, sind hier jedoch keine abgeschlossenen Einwandererquartiere entstanden, sondern zur Gesamtstadt hin offene Viertel, in denen möglichen Ausschlusstendenzen vergleichsweise gut durch gezielte Aufwertungsmaßnahmen begegnet werden kann.

> Im Zeitverlauf ist eine deutliche Verbesserung der Wohnungsstandards erkennbar. Generell ist in Wien – primär aufgrund der geförderten Sanierungstätigkeit im gründerzeitlichen Wohnungsbestand – eine kontinuierliche Verbesserung der Wohnungsstandards mit einem entsprechenden Rückgang des Anteils der Kategorie D-Wohnungen beobachtbar. Diese Sanierungstätigkeit scheint sich auf die Wohnqualität von WienerInnen mit Migrationshintergrund besonders positiv auszuwirken. Daten auf Basis der Staatsbürgerschaft zeigen jedenfalls eine positive Dynamik am Wohnungsmarkt, die dazu führt, dass der Anteil der ausländischen StaatsbürgerInnen, die in Kategorie D-Wohnungen leben, deutlich zurückgegangen ist. Auch die Öffnung der Gemeindewohnungen für Drittstaatsangehörige bzw. ihre Verfügbarkeit für Staatsangehörige von EU-Ländern hat zu einer Entspannung für ZuwanderInnen am Wiener Wohnungsmarkt geführt.

Gesundheit
Erfordernisse der Dokumentation angesichts großer Herausforderungen

Herkunft, Alter und Geschlecht bilden gemeinsam mit der jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Position wesentliche Determinanten für die gesundheitliche Situation von Menschen. Im Kontext von Migration und Gesundheit spielt dabei einerseits eine besondere Rolle, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger mit schlechten Arbeits- und Wohnbedingungen konfrontiert sind und andererseits Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede den Zugang zum Gesundheitssystem erschweren können. Die demographische Zusammensetzung und Entwicklung der Wiener Bevölkerung lässt erahnen, dass sich für den medizinischen Bereich und den Pflegebereich neue qualitative und quantitative Herausforderungen ergeben werden. Auch wenn es derzeit für ein umfassendes Bild zum Verhältnis Migration und Gesundheit noch an kohärenten und empirisch fundierten Dokumentationen mangelt, in denen Determinanten wie Dauer und Zweck des Aufenthaltes, Alter bei der Migration oder Herkunft einfließen, erlauben die Ergebnisse des Integrationsmonitors einige Kernaussagen.

Kernaussagen des Integrationsmonitors[15]

> Widersprüchliche Teilerkenntnisse zu gesundheitlichen Bedürfnissen von MigrantInnen. Über MigrantInnen als KlientInnen von Gesundheitseinrichtungen ist wenig bekannt. Beispielsweise kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht gesagt werden, ob ZuwanderInnen aufgrund ihrer Migrationserfahrung andere oder spezielle Bedürfnisse oder Krankheitsverläufe haben. Bisher vorgenommene Erhebungen erbringen hierbei widersprüchliche Ergebnisse. Einerseits gibt es Indizien dafür, dass zugewanderte Personen im Vergleich zu Nicht-Zugewanderten gesünder sind und das Gesundheitssystem weniger nützen, andere Ergebnisse zeigen jedoch auf, dass Personen mit Migrationshintergrund unter bestimmten Gesundheitsrisiken vermehrt leiden. Vorhanden sind Erkenntnisse über eine ungleiche Inanspruchnahme von verschiedenen medizinischen Betreuungsformen sowie von Vorsorgeuntersuchungen nach Herkunftsgruppen. Die Altersstruktur bei Personen mit bzw. ohne Migrationshintergrund dürfte einen wesentlichen Einfluss auf diese unterschiedlichen Ergebnisse haben.

> Differenzierte Betrachtungsweise des Migrationshintergrundes notwendig. Es ist notwendig, die Gruppe der MigrantInnen zumindest nach den drei Hauptkategorien Geburtsland, Geburtsland der Eltern und Staatsbürgerschaft zu differenzieren, da diese Determinanten über die Inanspruchnahme bestimmter Leistungen mitentscheiden können. So ist etwa für den Bereich der Gesundheitsvorsorge zu bedenken, dass ein diesbezügliches Bewusstsein und Orientierungswissen bei in Wien Aufgewachsenen oder schon lange Ansässigen eher vorhanden ist als bei Neuzugewanderten. Auch kann die „richtige" Staatsbürgerschaft bzw. der aufenthaltsrechtliche Status darüber entscheiden, ob gewisse Leistungen überhaupt (kostenfrei) zur Verfügung stehen.

Gesellschaftliche & politische Partizipation
Eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten, brachliegende Partizipationsbereitschaft

Gesellschaftliche und politische Teilnahme- und Teilhabemöglichkeiten sind wesentlicher Bestandteil von Integration. Dabei geht es zum einen um Rechte, die ZuwanderInnen besitzen oder nicht besitzen (z.B. aktives und passives Wahlrecht), zum anderen aber auch um Aktivierung, Partizipation und Repräsentation von MigrantInnen in unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Bereichen. Hinsichtlich der formellen, demokratischen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind die Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten, je nachdem welche Staatsbürgerschaft ZuwanderInnen haben, ungleich verteilt. Für das Themenfeld von zentraler Bedeutung, ist dabei zu berücksichtigen, dass der Ausschluss von Bevölkerungsgruppen von demokratischen Entscheidungs- und Mitbestimmungsinstrumenten Konsequenzen für die Beteiligung in anderen gesellschaftlichen Bereichen sowie allgemein für das Interesse am politischen System und seiner Mitgestaltung haben kann.

Kernaussagen des Integrationsmonitors[16]

> **Beträchtlicher Anteil der Bevölkerung mit eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten.** Im Wiener Durchschnitt haben rund 20% der Bevölkerung im wahlfähigen Alter kein Wahlrecht zu den Nationalrats- und Gemeinderatswahlen und können somit an wesentlichen gesellschaftlichen und politischen Partizipationsmöglichkeiten nicht teilhaben. Zwischen den Wiener Bezirken sind hinsichtlich des Anteils der Nicht-Wahlberechtigten erhebliche Unterschiede feststellbar. Den höchsten Anteil an BewohnerInnen ohne Wahlberechtigung hat mit rund 32% der 15. Bezirk.[17]

> **Zufriedenheit mit dem Parteiensystem.** Im Durchschnitt sind Personen mit Migrationshintergrund mit dem Parteiensystem zufriedener als Personen ohne Migrationshintergrund und haben ein hohes Interesse, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen – für über 84% der wahlberechtigten Menschen mit Migrationshintergrund ist es ein wichtiges Anliegen, an Wahlen teilzunehmen.

> **Kaum Wissen über tatsächliche Partizipation.** Eine annähernd vollständige Erfassung der politischen Partizipation von WienerInnen mit Migrationshintergrund ist aufgrund der vorhandenen Datenbasis nur begrenzt möglich. Indikatoren wie die Mitglieder in Bezirksvertretungen mit/ohne Migrationshintergrund, gewählte Mitglieder in InteressensvertreterInnen mit/ohne Migrationshintergrund oder die Wahlbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund konnten nicht ausgewiesen werden.

> **Teilhabe- und Partizipationsbereitschaft.** Befragungen lassen allerdings Aussagen zur Mitwirkungsbereitschaft in repräsentativ-demokratischen Einrichtungen bzw. basisdemokratischen Initiativen zu. Dabei zeigt sich, dass quer über alle Beteiligungsformen Personen ohne Migrationshintergrund häufiger bereit sind, sich aktiv einzubringen bzw. auch schon öfter Mitgestaltungsmöglichkeiten in Anspruch genommen haben, als Personen mit Migrationshintergrund. Trotzdem können sich immerhin 45% der befragten Personen mit Migrationshintergrund vorstellen, an zivilgesellschaftlichen Beteiligungsformen (z.B. Mitarbeit in einer NGO) mitzuwirken. 40% sind an der Mitarbeit in einer BürgerInneninitiative interessiert und ein knappes Fünftel kann sich auch die Mitarbeit in einer Partei vorstellen.

Soziales Klima, Zusammenleben & Sicherheit

Zufriedenheit mit Lebenssituation und Sicherheit, Ausbaubedarf in wichtigen Aspekten

Der Bereich Soziales Klima, Zusammenleben und Sicherheit bringt große Herausforderungen für ein regelmäßiges und aussagekräftiges Monitoring mit sich. Einerseits prägen alle anderen im Integrationsmonitor beschriebenen Themenfelder und die darin enthaltenen „harten" Daten das soziale Klima und das Zusammenleben in der Stadt. Andererseits sind Aussagen zu Aspekten wie der Lebenszufriedenheit oder dem Sicherheitsempfinden nicht auf Basis einer durchgehenden strukturellen Betrachtung möglich, sondern primär durch Erhebungen und Umfragen, die ein subjektives Empfinden wiedergeben. Vor diesem Hintergrund ist die Datenbasis zur quantitativen Beschreibung des sozialen Klimas bzw. der Qualität des Zusammenlebens zum gegebenen Zeitpunkt beschränkt und es besteht für weitere Monitore die Herausforderung, adäquate Indikatoren zu entwickeln, die Datenbasis zu verbreitern bzw. eine kontinuierliche Datenerfassung und -aufbereitung zu garantieren.

Kernaussagen des Integrationsmonitors[18]

> **Weitgehend hohe Zufriedenheit mit der Lebenssituation.** WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund sind mit ihrer Lebenssituation in hohem Maße zufrieden, wobei autochthone WienerInnen noch häufiger ihre Lebenssituation mit sehr zufriedenstellend bewerten. Auffallend ist, dass Menschen mit türkischem Migrationshintergrund deutlich seltener mit ihrer Lebenssituation zufrieden sind. Das spiegelt sich auch in der Bewertung der Wohnumgebung wider, die von türkischstämmigen WienerInnen signifikant schlechter bewertet wird als vom Durchschnitt.

> **Subjektives Sicherheitsempfinden.** Eine deutliche Mehrheit der WienerInnen mit Migrationshintergrund fühlt sich in ihrer Wohnumgebung sicher bzw. sehr sicher. Auffällig ist, dass sich MigrantInnen im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in einem höheren Ausmaß sehr sicher aber auch sehr unsicher fühlen.

> **Diskriminierungserfahrungen können noch nicht erfasst werden.** Für ein Monitoring zum Thema Diskriminierungserfahrungen sind regelmäßig wiederkehrende Befragungen und Erhebungen notwendig sowie Berichte und Statistiken zum Vollzug der entsprechenden Gesetze. Dies stellt eine grundsätzliche Aufbauarbeit dar. Die Europäische Grundrechtsagentur regt z.B. an, dass die von ihr entwickelte Erhebungsmethode MIDIS (Minorities and Discrimination Survey) und das darauf aufbauende Befragungsinstrument in regelmäßigen Abständen wiederholt werden soll.

> **Kriminalitätsdaten liefern keine solide Basis für Schlussfolgerungen.** Die Daten- und Berichtslage zu diesem Thema ist äußerst problematisch, da Polizei und Justiz unterschiedliche Merkmale erfassen. So fokussieren sowohl Erhebung als auch Veröffentlichung von Daten und Berichten zu strafrechtlichen Delikten von AusländerInnen auf die polizeilichen Anzeigestatistiken. Viele der von der Polizei angezeigten Personen werden von Justiz in weiterer Folge aber nicht strafrechtlich verfolgt, Anzeigen werden zurückgelegt oder Personen werden freigesprochen. Um zu sinnvollen Aussagen zu kommen, müssten die Daten von Justiz und Polizei daher zunächst vereinheitlicht und durch sozio-ökonomische Merkmale erweitert werden. Wesentlich ist auch die Unterscheidung von in Wien niedergelassenen AusländerInnen im Unterschied zu grenzüberschreitender Kriminalität, weil nur erstere im Kontext von Integration relevant ist.

1 Zentrum für Soziale Innovation auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

2 Statistik Austria, Berechnungen MA 5

3 Statistik Austria, Berechnungen MA 5

4 Zentrum für Soziale Innovation auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

5 Statistik Austria, Berechnungen MA 5

6 MA 35, Berechnungen MA 17

7 MA 5-Datensatz der Kindertagesheimstatistik 2008/09

8 Stadtschulrat für Wien

9 Zentrum für Soziale Innovation auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

10 Zentrum für Soziale Innovation auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

11 wo nicht anders angegeben: Zentrum für Soziale Innovation bzw. MA 5 auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009) sowie Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) des AMS Österreich und des BMASK

12 Statistik Austria, Berechnungen MA 5

13 Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) des AMS Österreich und des BMASK

14 Statistik Austria (Mikrozensus – Haushaltsfragebogen 2007), Berechnungen MA 5 sowie Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien 2008, Berechnungen MA 17

15 Statistik Austria, Gesundheitsbefragung 2006/07 sowie Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien 2008

16 wo nicht anders angegeben: Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien 2008

17 Statistik Austria, Berechnungen MA 5

18 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien 2008

DAS MONITORING IN DEN HANDLUNGS-FELDERN DER STADT

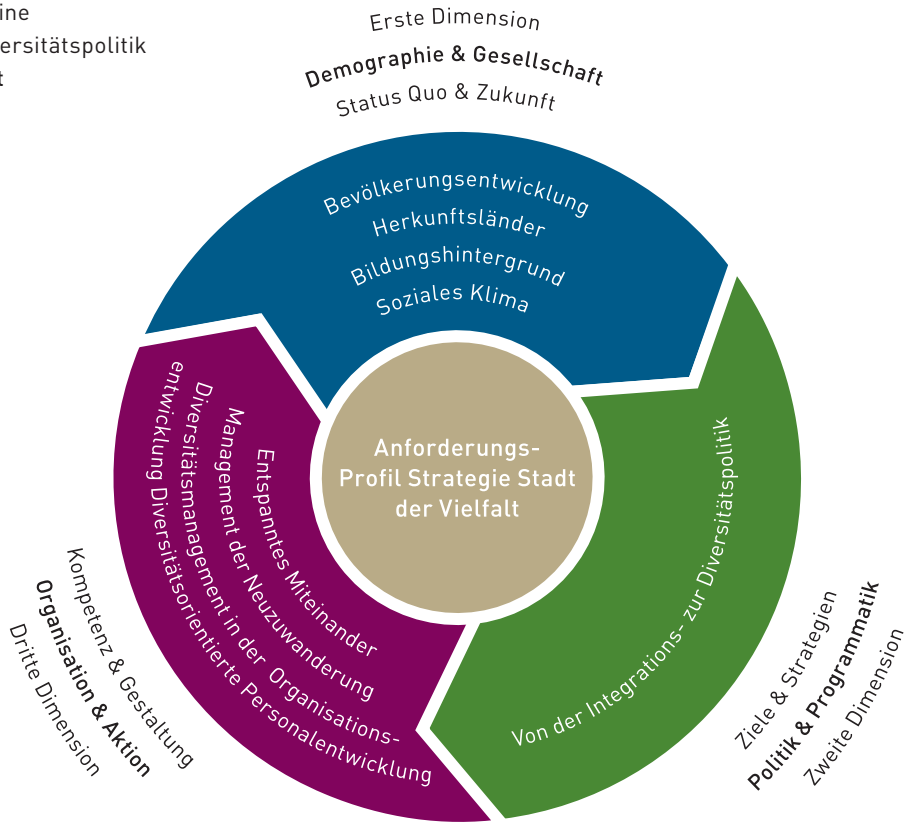
→

HANDLUNGSFELD STRATEGIE STADT DER VIELFALT

HANDLUNGSFELD STRATEGIE STADT DER VIELFALT

Städte zeichneten sich schon immer dadurch aus, dass sie Orte der Interaktion von Menschen mit ganz unterschiedlicher Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und die zunehmende globale Vernetzung bringen es mit sich, dass sich Stadtgesellschaften weiter ausdifferenzieren. Traditionelle Milieus beginnen sich aufzulösen oder werden durch neue Milieus überlagert und überformt. Damit einher geht eine Pluralisierung von Lebensstilen und Wertemustern. Zuwanderung und ethnische Vielfalt bilden dabei nur einen – wenn auch einen wichtigen – Aspekt dieses gesellschaftlichen Wandels. Der Pluralisierungsprozess birgt große Chancen, kann aber ob der Tiefe der Veränderung auch zu Unsicherheit, Ablehnung und Polarisierung führen. Eine zentrale Aufgabe der Politik ist es daher, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Stadtgesellschaften den produktiven Umgang mit Vielfalt erleichtern sowie Integrations- und Aufstiegschancen für alle Bevölkerungsgruppen ermöglichen. Das Kapitel ist daher der strategischen Vorgehensweise Wiens gewidmet und gibt einen Überblick über den Stand des Diversitätsmanagements in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt.

Rahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Strategie Stadt der Vielfalt



DIE ERSTE DIMENSION DEMOGRAPHIE & GESELLSCHAFT

Was sagt das Integrationsmonitoring?

Gesellschaftliche und demographische Entwicklungen sind Antrieb und Hintergrund für die Umsetzung von Diversitätsmanagement. Aus dem Integrationsmonitor geben vor allem die Ergebnisse in den Bereichen Demographie, Bildung sowie soziales Klima, Zusammenleben und Sicherheit Aufschlüsse über die Herausforderungen bei der erfolgreichen Umsetzung einer Strategie der Vielfalt auf gesamtstädtischer Ebene.

Bevölkerungsentwicklung

Wien ist eine durch internationale Zuwanderung geprägte Stadt. 2009 waren 28% der Wiener Bevölkerung nicht in Österreich geboren, 44% hatten einen Migrationshintergrund.[1] Beide Werte haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Betrachtet man die Wanderungssalden (d.h. die Summe der Zu- und Wegzüge) der letzten Jahre, ist ein weiterer Anstieg auch für die Zukunft wahrscheinlich. Das deutliche Bevölkerungswachstum Wiens in den letzten Jahren ist nämlich primär auf den positiven Wanderungssaldo mit dem Ausland zurückzuführen.

Herkunftsländer

Die traditionellen Hauptherkunftsgruppen stellen in Wien noch immer den Löwenanteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. So hatten 2009 rund 33% der Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund serbische/montenegrinische/kosovarische oder türkische Wurzeln.[2] Bei der Neuzuwanderung sind aber deutliche Verschiebungen festzustellen. So stellen gegenwärtig EU-BürgerInnen etwa 50% der jährlichen Zuwanderung von ausländischen StaatsbürgerInnen. Herkunftsgruppen aus EU-Mitgliedsstaaten wie Deutschland, Polen und Rumänien verzeichneten in den vergangenen Jahren die stärksten Wachstumsraten.

Facts & Figures

- 44% der Wiener Bevölkerung hatten 2009 einen Migrations hintergrund.
- 33% der Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben serbische/montenegrinische/kosovarische oder türkische Wurzeln.
- Die Anzahl der WienerInnen mit deutschem Migrationshintergrund stieg zwischen 2007 und 2009 um 13%, der Zahl von rumänisch stämmigen WienerInnen um 27%.[5]
- Die Zahl der Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund stieg im gleichen Zeitraum um 4%, die Zahl der serbischen/monte negrinischen/kosovarischen Migrationsbevölkerung reduzierte sich leicht.[6]
- 39% der NeuzuwanderInnen aus Drittstaaten geben an, eine höhere Schule oder Universität abgeschlossen zu haben.

Bildungshintergrund

Die veränderte Struktur der Neuzuwanderung führt auch zu einer Veränderung der Bildungsstruktur der Wiener Migrationsbevölkerung, da sich unter EU-ZuwanderInnen ein relativ hoher Anteil von Mittel- bis Hochqualifizierten findet. Aber auch bei der Drittstaatszuwanderung gibt es einen signifikanten Anteil von Höherqualifizierten: Bei einer Erhebung der Bildungs- und Erwerbsbiographien von NeuzuwanderInnen im Rahmen des von der MA 17 (Integrations- und Diversitätsangelegenheiten) durchgeführten Startcoaching (→ siehe Dimension Organisation & Aktion: Management von Neuzuwanderung) gaben knapp 39% der NeuzuwanderInnen an, eine höhere Schule oder Universität abgeschlossen zu haben.[3]

Soziales Klima

Wie eine Strategie der Vielfalt umgesetzt werden kann, wird nicht zuletzt durch das soziale Klima in einer durch Zuwanderung geprägten Stadtgesellschaft bestimmt. Messbare Indikatoren lassen sich für den Bereich allerdings nur schwer bilden. Für den gegenwärtigen Monitor können daher nur Daten aus der Sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung Wien 2008 herangezogen werden, die auf einer allgemeinen Ebene Informationen zur Zufriedenheit mit der Lebenssituation geben. Demnach bewerten über 84% der WienerInnen ihre Lebenssituation mit der Note 1 oder 2. WienerInnen mit Migrationshintergrund bewerten dabei ihre persönliche Lebenssituation seltener mit sehr gut (35,4%) als WienerInnen ohne Migrationshintergrund (43,1%).[4]

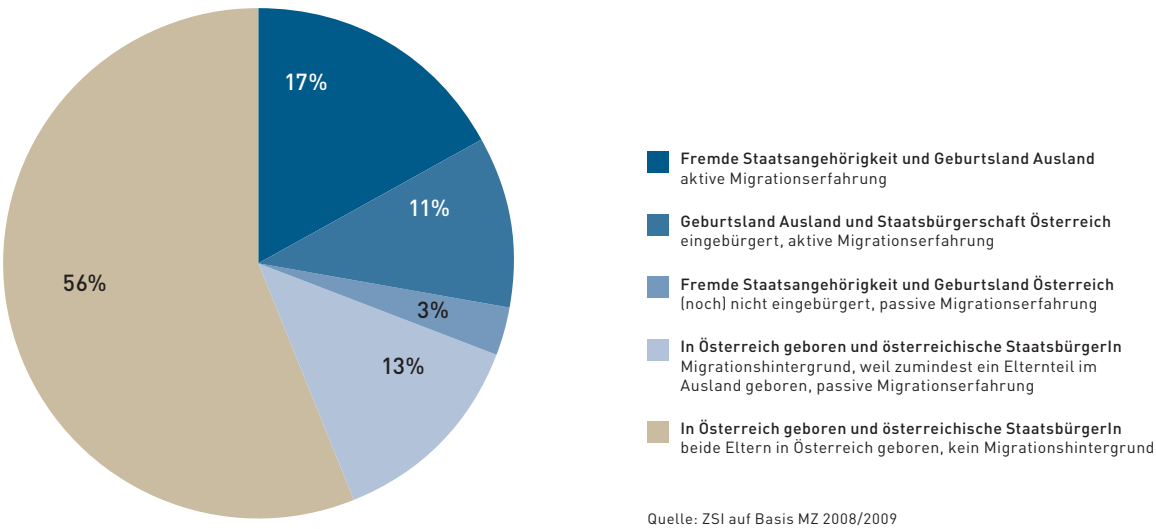
Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklung ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Gesellschaftlicher Wandel als Konstante. Gesellschaftlichen Wandel zu managen und die damit einhergehenden Chancen und Herausforderungen gegenüber der gesamten Bevölkerung zu kommunizieren, wird künftig noch dringender als heute und muss zum durchgehenden Leitprinzip der Stadt werden.

> Robuste Rahmenbedingungen für vielfältige Zuwanderung. Eine integrationsorientierte Diversitätspolitik muss die Vielfältigkeit der Zuwanderungsbevölkerung berücksichtigen und zum Ausgangspunkt für die Entwicklung von zielgruppenorientierten Strategien und Maßnahmen auf allen Ebenen der städtischen Politik und Verwaltung machen.

> Wissen über den Status Quo des Zusammenlebens. Um Management- und Kommunikationsaufgaben zielorientierter erfüllen zu können, sollte mit Hilfe quantitativer und qualitativer Analysen ein genaueres Bild über das soziale Klima und das Zusammenleben in der Stadt entstehen.

Wiens Bevölkerung mit Migrationshintergrund



Quelle: ZSI auf Basis MZ 2008/2009

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzungen verfolgt die Stadt Wien?

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Zuwanderung wurde seit den frühen 1990er Jahren die aktive Integration von MigrantInnen zu einem der wichtigsten Bezugspunkte der Stadtpolitik. Mit Beginn dieses Jahrhunderts wurde der integrationsorientierte Ansatz sukzessive in Richtung Diversitätspolitik weiterentwickelt. Das Diversitätsverständnis der Stadt steht dabei nicht im Widerspruch zu einer Integrationsorientierung, sondern verbindet diese beiden Begriffe unter dem Paradigma „Integrationsorientierte Diversitätspolitik". Mit der programmatischen Synthese sollen die jeweiligen Stärken von Integrations- und Diversitätsansatz zusammengeführt werden und damit eine systematische Verbindung zwischen der Förderung von Inklusionsprozessen und einer Chancen- und Potentialorientierung ermöglicht werden. Vor dem Hintergrund dieser politischen Grundhaltungen hat die Stadt Wien u.a. folgende Maßnahmen gesetzt:

> Gründung des Wiener Integrationsfonds (WIF**).** 1992 wurde vom Wiener Gemeinderat die Gründung des WIF beschlossen. Unter dem Motto „Wir alle sind Wien" agierte der Fonds bis 2004 als ein zentraler Akteur der städtischen Integrationspolitik.

> Verankerung von Integrationsagenden auf politischer Ebene. 1996 wurde auf politischer Ebene die Funktion einer Integrationsstadträtin ins Leben gerufen und damit eine hochrangige Verankerung der Integrationsagenden sichergestellt.

> Gründung der MA 17 Integration und Diversität. Als organisatorischer Ausdruck der Weiterentwicklung der Wiener Integrationspolitik in Richtung Diversitätspolitik wurde 2004 die MA 17 ins Leben gerufen.

> Systematische Maßnahmen zur stadtweiten Umsetzung von Diversitätsmanagement. Ausgangspunkt für die systematische Implementierung von Diversitätsmanagement war das Projekt „Projektbegleitung Diversitätsmanagement", das 2004/2005 umgesetzt wurde. Es diente primär dazu, Dienststellen der Stadt Wien mit der neuen Orientierung vertraut zu machen und zu fünf exemplarischen Themenfeldern diversitätsorientierte Anforderungsprofile zu entwickeln. 2007 entwickelte die MA 17 mit dem „Diversity Check" ein Werkzeug, das eine tiefgehende Reflexion der Organisationsrealitäten in den jeweiligen Abteilungen beinhaltet und eine nachhaltige Implementierung von Diversitätsmanagement zum Ziel hat. Mit dem vorliegenden Diversitätsmonitor sowie dem parallel entstandenen Integrationsmonitor liegen nunmehr Instrumente vor, um Diversitätsstrategien noch zielgerichteter umsetzen und Integrationsprozesse besser beobachten und steuern zu können.

Aus den programmatischen Haltungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Umsetzung und Etablierung von Diversitätsmanagement in allen Handlungsfeldern der Stadt, um die Standards in der Organisationsentwicklung und Leistungserbringung kontinuierlich zu verbessern und solcherart dafür zu sorgen, dass die positiven Wirkungen von Diversitätsmanagement für die KundInnen der Stadt Wien in allen Bereichen spürbar werden.

> Versachlichung durch routinierten Umgang mit Zuwanderung. Eine effektive Abstimmung zwischen der Organisations- und Managamentkomponente von Diversitätsmangement auf der einen und der Kommunikationskomponente auf der anderen Seite trägt zur Versachlichung der Diskussion über Chancen und Herausforderungen von Migration und Integration bei.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Der Spielraum der Stadt im Handlungsfeld Strategie ist sehr breit, da es hier um die Umsetzung des selbst gesteckten Ziels einer diversitätsorientierten Stadt im eigenen Wirkungsbereich geht. Die geschäftsgruppenübergreifende Verwirklichung von Diversitätszielen ist ein kontinuierlicher Prozess der Entwicklung, Bewertung und Weiterentwicklung, bei dem ständig neue Anforderungen an das Qualitätsmanagement angesichts einer sich demografisch wandelnden Stadt gestellt werden. Das politische Bekenntnis Wiens zu einer integrationsorientierten Diversitätspolitik und die Existenz einer querschnittsorientierten Abteilung für Integrations- und Diversitätsangelegenheiten in der Verwaltung schaffen die Voraussetzungen dafür, dass die verschiedenen Dienststellen mit entsprechenden Vorgaben und fachlicher Unterstützung an der Umsetzung von Diversitätszielen arbeiten können.

Welche Funktionen, Aufgaben und Einrichtungen der Stadt wurden analysiert?

Das Handlungsfeld Strategie der Vielfalt umfasst Funktionen und Aufgaben der Stadt in den Bereichen Organisation, Personal, Dienstleistungen sowie Kommunikation und Partizipation, die wie folgt dargestellt werden:

> Diversitätsmanagement als strukturelle Aufgabe der Organisationsentwicklung
- Diversitätsorientierte Personalentwicklung und interkulturelle Kompetenzen
- Management von Neuzuwanderung – Niederlassungsbegleitung & Willkommenskultur
- Entspanntes Miteinander – Teilhabe, Akzeptanz & Wertschätzung
  - Fokus Teilhabe und Partizipation
  - Fokus Kommunikation

In diesen Aufgabenfeldern spielen unterschiedliche Abteilungen und Einrichtungen eine zentrale Rolle. So verfügt die Stadt mit der MA 17[7] über eine stadtinterne Kompetenzbasis für die Bereitstellung bereichsübergreifender Expertise und für die Unterstützung von Dienststellen bei der Umsetzung von Diversitätsmanagement. Für eine diversitätsorientierte Personalentwicklung tragen einerseits die einzelnen Einrichtungen der Stadt Verantwortung, andererseits werden zentrale Aspekte der Personalentwicklung magistratsweit gesteuert.

Zu diesen Bereichen gehört insbesondere die beim Geschäftsbereich Personal und Revision der Magistratsdirektion (MD-PR) liegende Verantwortung für die strategische Personalentwicklung der Stadt, aber auch die v.a. im Aufgabenbereich der zentralen Personalabteilung MA 2 liegende Lehrlingsausbildung sowie das Weiterbildungsangebot der Verwaltungsakademie. Was den Bereich Neuzuwanderung betrifft, existiert mit der MA 35 (Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt) eine Abteilung bei der Stadt Wien, die die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsrechtes, sowie die Handhabung des Staatsbürgerschaftsrechtes unter einem Dach vereint. Im Themenfeld Entspanntes Miteinander schließlich spielen zahlreiche Einrichtungen eine bereichsübergreifende Rolle. Im vorliegenden Monitor werden insbesondere die MA 18 (Stadtentwicklung und Stadtplanung) und die MA 53 (Presse- und Informationsdienst) genauer behandelt.

Diversitätsmanagement als strukturelle Aufgabe der Organisationsentwicklung

Interkulturelle Öffnung der Leistungserbringung bzw. Diversitätsmanagement als integraler Bestandteil von Qualitätsmanagement sind Kernherausforderungen für eine Stadtverwaltung, die diversitätspolitische Zielsetzungen verfolgt. Betroffen sind hier nicht nur Abteilungen und Einrichtungen mit einem hohen KundInnenkontakt, sondern auch solche, die eine hohe Zahl von Bediensteten haben oder eine strategische Funktion für die Gesamtentwicklung der Stadt spielen. Mit der MA 17 Integration und Diversität besteht eine magistratsinterne Kompetenzstelle, die Expertise, Unterstützung, Lösungsvorschläge und Schulungen für Dienststellen der Stadt Wien anbietet, mit dem Ziel, ihre Angebote der Vielfalt ihrer KundInnen entsprechend weiterzuentwickeln bzw. Modell- und Pilotprojekte umzusetzen.

Die handlungsfeldbezogenen Abschnitte dieses Berichts geben im Detail Aufschluss über den jeweiligen Entwicklungsstand des Diversitätsmanagements in den Einrichtungen der Stadt. Sie zeichnen das Bild einer vielfältig ausdifferenzierten Organisation „Stadt Wien", die sich bereits auf dem Weg zu einer schrittweisen Verankerung von Diversitätsstrategien befindet, wobei zwischen den Einrichtungen deutliche Unterschiede beim Umsetzungsstand von Diverstitätsmanagement bestehen. Wichtig ist, dieses Gesamtbild immer im Zeitkontext zu bewerten: Denn auch wenn einige Abteilungen und Einrichtungen der Stadt über langjährige Erfahrung mit Diversitätsstrategien verfügen, bildet der vorliegende Monitor einen Status Quo ab, der ausgehend vom Paradigmenwechsel hin zu Diversität 2004 eine erst fünfjährige Entwicklungsphase bei der Implementierung von Diversitätsmanagement in der Stadt Wien repräsentiert.

In Summe können bei den in den Monitor einbezogenen Einrichtungen drei unterschiedliche Entwicklungsstandards ausgemacht werden. So finden sich in einigen Handlungsfeldern Abteilungen bzw. Einrichtungen, die schon beträchtliche Erfahrungen mit Maßnahmen im Diversitätsmanagement haben und ihr Instrumentarium evaluieren und weiterentwickeln. In den Diversitätsanzeigern sind diese Organisationen durch jenes Fünftel der Abteilungen und Einrichtungen repräsentiert, die sich zumindest in einer der drei Analysedimensionen in der Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase befinden. Das für den gegenwärtigen „Diversitätsstand" der Stadt bei weitem typischste Bild bieten jene (in praktisch allen Handlungsfeldern vorhandenen) Abteilungen und Einrichtungen, in denen erste Maßnahmen gesetzt werden – teilweise ad-hoc als Antwort auf unmittelbaren Handlungs- und Problemdruck – oder wo auf Leitungsebene eine beginnende Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Herausforderungen von diversitätsorientierten Vorgangsweisen stattfindet. Im Diversitätsanzeiger wird diese „breite Mitte" durch jene etwa vier Fünftel der Abteilungen und Einrichtungen symbolisiert, die zumindest in einer der drei Analysedimensionen die Erprobungs- und Umsetzungsphase erreicht haben. Einige Einrichtungen schließlich befinden sich noch in einer grundsätzlichen Sensibilisierungsphase. Bei diesen besteht zwar meist die Wahrnehmung, dass Vorgangsweisen, die der Diversitätsphilosophie entsprechen, angesichts der gewandelten KundInnenstruktur künftig unvermeidbar sein werden. In Hinblick auf die Entwicklung von Diversitätskonzepten und deren mögliche operative Ausgestaltung stehen diese Einrichtungen aber noch am Anfang.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich folgende Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer, um die gemeinsame Erarbeitung von abgestimmten Entwicklungsperspektiven systematisches Wissensmanagement zu ermöglichen und Synergieeffekte zu erzielen.

> Potential der MA 17 nutzen d.h. Ausbau und Inanspruchnahme der von der MA 17 zur Verfügung gestellten Unterstützungsinstrumente (z.B. dem Diversity Check) und Stärkung der Funktion der MA 17 als ein „Knoten" im Wissensmanagement der Stadt.

> Zusammenspiel von top-down und bottom-up Prozessen, um das „strategische Controlling" der gesamtstädtischen Umsetzung von Diversitätsmanagement zu verbessern und damit unterschiedliche Entwicklungsstände in den Einrichtungen der Stadt anzugleichen und konzernweite Standards zu erreichen.

> Verdeutlichung der unterschiedlichen Elemente der Wiener Gleichstellungspolitik. Um Desorientierung zu verhindern, sollten in Zukunft die unterschiedlichen Elemente des gleichstellungspolitischen Konzepts der Stadt expliziter verdeutlicht werden und damit auch die Sinnhaftigkeit eines „engen" Diversitätsbegriffs im Kontext

Zuwanderung/Herkunft – ohne dass dadurch die Überschneidungen und Verbindungen zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen z.B. in den Bereichen Age und Gender negiert werden.

Diversitätsorientierte Personalentwicklung und interkulturelle Kompetenzen

Die Entwicklung einer interkulturell kompetenten MitarbeiterInnenschaft – sei es durch Aus- und Weiterbildung, sei es durch die gezielte Rekrutierung von Personal mit wichtigen Fremdsprachenkenntnissen und/oder Migrationshintergrund – ist ein Schlüsselaspekt bei der strategischen Umsetzung von Diversitätsmanagement. Die handlungsfeldbezogenen Kapitel des Berichts geben im Detail Aufschluss darüber, wie quer durch die Verwaltung bzw. bei Einrichtungen der Stadt schon viel diesbezügliches Engagement an den Tag gelegt wird. Insgesamt und über alle in das Monitoring einbezogene Einrichtungen hinweg betrachtet, spiegelt der Personalaspekt das generelle Bild des Diversitätsmanagements wider: Neben Dienststellen, die über eine beträchtliche Umsetzungspraxis verfügen, gibt es solche, die sich über punktuelle Maßnahmen einer systematischeren Vorgangsweise nähern und solche, die sich erst am Beginn einer Auseinandersetzung mit dem Thema befinden. Dabei gilt, dass jene Stellen im Personalbereich weiter entwickelt sind, die sich auch unter den Blickwinkeln Dienstleistungen und KundInnenorientierung sowie im Bereich Organisation & Strategie in einer fortgeschrittenen Phase befinden.

Während Fonds und Unternehmen der Stadt weitgehend autonom in ihrer Personalentwicklung sind, spielt für Magistratsabteilungen die magistratsweite Steuerung eine wesentliche Rolle. So sind diese bei der Personalrekrutierung primär auf den sogenannten internen Jobmarkt der Stadt Wien angewiesen. Das bedeutet, dass bei der MitarbeiterInnenrekrutierung zunächst auf bei der Stadt Wien vorhandene Qualifikationen zurückgegriffen werden muss bzw. auf Bewerbungen, die in Evidenz gehalten werden. Der interne Jobmarkt ist vor allem bei allgemeinen Verwendungsgruppen, die im gesamten Bereich der Kernverwaltung eingesetzt werden können, von zentraler Bedeutung. Die Fachabteilungen stellen ihre MitarbeiterInnen zwar entsprechend dem Dienstpostenplan eigenverantwortlich ein und sind dabei frei in der Formulierung von Qualifikationsprofilen. Dabei können grundsätzlich auch Kenntnisse von bestimmten Herkunftsprachen als Qualifikation verlangt werden.

Da im internen Jobmarkt derartige Qualifikationen rar sind, bestünde hier die Möglichkeit, diese Qualifikationen extern zu suchen. Allerdings ist das faktisch schwierig, da viele Dienststellen über kein Instrumentarium zur externen Einstellung verfügen (wie eigenes Personalentwicklungskonzept, Auswahlkommission,...), die externe Suche nicht genehmigt wird oder Stellen schlicht schnell nachbesetzt werden müssen. Es ist daher zu konstatieren, dass die interne Jobbörse, die der positiven Philosophie entspringt, dass sich die MitarbeiterInnen des Magistrats verändern und weiterentwickeln können, häufig in einem Spannungsverhältnis zu den Zielen einer diversitätsorientierten Personalentwicklung steht und beispielsweise auch eine offensive Bewerbung der Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten bei der Stadt (nach Vorbild der Kampagne „Wien braucht dich" der Wiener Polizei) erschwert.

Eine offensive Kommunikation von Berufsprofilen findet auch im Lehrlingsbereich noch nicht statt, allerdings wurden hier Bewerbungs- und Aufnahmetests auf potentielle Zugangshürden für MigrantInnen hin überprüft und somit ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit getan. Ein Gesamtblick über Lehrlinge bzw. LehrlingskandidatInnen mit Migrationshintergrund ist aber ebenso wenig gegeben wie im gesamten Personalbereich. Ein Hauptgrund für diesen Status liegt in einer noch nicht aufgelösten Unklarheit darüber, bis wohin der Weg zur Erfassung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund über das Qualifikationsprofil, d.h. interkulturelle Kompetenzen in Form von Mehrsprachigkeit, gegangen wird, und ab welchem Punkt die Erfassung über das Geburtsland bzw. das Geburtsland der Eltern erfolgen soll. In letzterem Fall würde man harte Kenngrößen erhalten, entlang derer Fortschritte gemessen werden können. Die Unterschiedlichkeit der in den Abteilungen verfolgten Herangehensweisen, aber auch die Unsicherheit der mit der Frage konfrontierten EntscheidungsträgerInnen in den einzelnen Dienststellen, legen es nahe, dass es möglichst bald zu einem entsprechenden Abklärungsprozess kommt.

Diversitätsorientierte Personalpolitik endet nicht bei der Gewinnung von MitarbeiterInnen mit interkulturellem Know how und deren bedarfs- und kompetenzgerechtem Einsatz, sondern stellt kontinuierliche Anforderungen an die Personalentwicklung. Systematische Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und strukturierte Aufstiegsförderung bilden dabei Eckpunkte einer Personalentwick-

lungsstrategie, die die MitarbeiterInnenschaft „fit" für die Anforderungen einer vielfältigen Stadtgesellschaft macht. Vor diesem Hintergrund sind bereits zahlreiche diversitätsorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote auf Abteilungsebene und in der zentralen Fortbildungseinrichtung der Stadt, der Verwaltungsakademie (VA), entwickelt worden.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich ergeben sich folgende Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:
> Höhere Einstiegschancen für MigrantInnen, d.h. es sollte ein besserer Ausgleich zwischen den Vorzügen des internen Jobmarktes und seinen Nachteilen, wenn es um die zügige Gewinnung von interkulturellen Kompetenzen für die einzelnen Dienststellen geht, geschaffen werden.
> Einheitliche Erfassung des MitarbeiterInnenstandes mit Migrationshintergrund, d.h. es gilt auf gesamtstädtischer Ebene eine abgesicherte, transparente und den Anforderungen genügende Handhabe zu finden, um ein Bild über den Status Quo einer diversitätsorientierten Personalentwicklung zu bekommen.
> Vernetzung, Erfahrungsaustausch, Wissentransfer, um das bereits vorhandene Wissen über diversitätsorientierte Personalentwicklungsstrategien zu poolen und wechselseitigen Austausch zu ermöglichen.
> Professionalisierung und Systematisierung der Weiterbildung, um konzernweite Standards für die interkulturell orientierte MitarbeiterInnenfortbildung zu erreichen und sicherzustellen, dass Fortbildung und Organisationsentwicklung systematischer miteinander verknüpft werden und das erworbene Know how der MitarbeiterInnen organisationsintern möglichst optimal umgesetzt wird.

Management von Neuzuwanderung – Niederlassungsbegleitung & Willkommenskultur

Die Rolle Wiens als Einwanderungs- und Staatsbürgerschaftsbehörde eröffnet die Möglichkeit zu einer umfassenden Niederlassungsbegleitung, als Ausdruck einer „Willkommenskultur" gegenüber Menschen, die Wien als neuen Lebensmittelpunkt gewählt haben. Die MA 35 erfüllt in diesen Bereichen eine zentrale Aufgabe und bildet für zugewanderte Menschen die erste Schnittstelle zur städtischen Verwaltung. Im Vergleich zu anderen Abteilungen hat sie dadurch eine sehr exponierte Position, prägt doch die erstmalige Kontaktaufnahme von ZuwanderInnen mit behördlichen Institutionen sehr stark ihr Bild von jener Stadt, die zukünftig ihren Lebensmittelpunkt bilden soll. Darüber hinaus besteht eine hohe existenzielle Abhängigkeit von Entscheidungen der MA 35, insbesondere in den Bereichen Zuwanderung, Aufenthaltsverlängerung, Einbürgerung und Familiennachzug.

Vor diesem Hintergrund hat die MA 35 ein Organisationsverständnis entwickelt, das über die unmittelbare und korrekte Erfüllung des behördlichen Auftrags hinaus auch eine starke Service- und Diversitätsorientierung beinhaltet. Deutlichster organisatorischer Ausdruck dieser Orientierung ist ein zentrales KundInnenservicezentrum, das alle Tätigkeitsbereiche der MA 35 umfasst und wo durchgehend mehrsprachige Beratung in den relevantesten Herkunftssprachen der Wiener ZuwanderInnen angeboten werden kann. In den Außenstellen der Abteilung stellt sich die Situation allerdings etwas anders dar. Hier ist muttersprachliche Beratung nur in bedingtem Umfang möglich.

Wesentliche Aufgaben erfüllt die MA 35 auch im Rahmen der Niederlassungsbegleitung, die federführend von der MA 17 konzipiert und umgesetzt wird. Hierbei handelt es sich um ein Aufgabenfeld, in dem in den letzten Jahren eine deutliche Professionalisierung und Serviceverbesserung festgestellt werden kann. So gelingt es heute bereits gut, im Rahmen der Niederlassungsbegleitung „Start Wien" bedarfsgerechte Kurs- und Weiterbildungsangebote für ZuwanderInnen aus Drittstaaten zu bieten.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich folgende Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:
> „Willkommenskultur" für eine sich ausdifferenzierende Zuwanderung, um mit der Niederlassungsbegleitung („Start Wien") ein Angebot zu entwickeln, das von EU-BürgerInnen breit angenommen wird und die Bedarfe von Schlüsselkräften und Höchstqualfizierten sowie deren Angehörigen in verstärktem Ausmaß berücksichtigt.
> Kontinuierliche Ausweitung des mehrsprachigen Angebots, um möglichst viele ZuwanderInnen in ihrer Herkunftssprache adressieren zu können.
> Stärkung des Diversitätsmanagements bei der Umsetzung behördlicher Aufgaben, das bedeutet vor allem Ausbau des mehrsprachigen Beratungsangebots und die diversitätsgerechte Weiterentwicklung von Fort- und Weiterbildungsprogrammen.

Respektvolles Miteinander – Teilhabe, Akzeptanz & Wertschätzung

Grundsätzlich ist es Aufgabe und Zielsetzung einer integrationsorientierten Diversitätspolitk, in allen Tätigkeitsfeldern der Stadt die Ressourcen und Kompetenzen zu entwickeln, um ein Klima des Respekts und der Offenheit zu schaffen. Der nachhaltige Erfolg dieser „sektoralen" Maßnahmen und Strategien wird allerdings erst dann sichergestellt, wenn sie in eine gesamtstädtische Politik eingebettet sind, die auf Partizipation, Antidiskriminierung und der (offensiven) Kommunikation von Vielfalt als Normalität und Potential beruht. Der Monitor liefert einen ersten Überblick über die diversitätsorientierten Aktivitäten der Stadt in den Bereichen Partizipation und Teilhabe sowie Kommunikation und schafft somit die Basis für eine intensivierte Auseinandersetzung mit diesen Themenbereichen in Folgemonitoren.

Fokus Teilhabe & Partizipation

Der vorliegende Bericht kann nur einen Einblick in die integrations- und diversitätspolitische Qualität von Partizipationsverfahren in Wien geben, da beispielsweise Abteilungen wie die MA 21A und die MA 21B, die wesentlich für die operative Umsetzung von Beteiligungsverfahren auf Stadtteilebene verantwortlich zeichnen, in den aktuellen Monitor nicht einbezogen sind. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt lässt sich allerdings bereits sagen, dass die Einbeziehung der Zuwanderungsbevölkerung dort bereits vergleichsweise gut funktionieren dürfte, wo es gelingt, durch eine enge Kooperation zwischen städtischen Einrichtungen, Einrichtungen der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit und der Gemeinwesenarbeit und unter Einbeziehung vorhandener Beteiligungsstrukturen (z.B. Lokale Agenda 21-Gruppen), spezifische Zielgruppen unmittelbar anzusprechen und für Partizipationsprozesse zu mobilisieren.

Eine aktivierende BürgerInnenbeteiligung kann gerade für benachteiligte Stadtvierteln wichtige Impulse geben und eine positive Entwicklungsdynamik mit auslösen bzw. stärken. Die Stadt Wien hat daher teilweise stadtteilbezogene Aufwertungsprozesse mit Beteiligungsprozessen verknüpft. Generell gilt, dass die verantwortlichen Einrichtungen in Wien eine differenzierte Herangehensweise an räumliche Benachteiligungen bzw. die sozialräumliche Abbildung von Migration entwickelt haben. Im Vordergrund steht das Bestreben, durch einen präzisen Blick auf den gesellschaftlichen und sozialen Status Quo in spezifischen Stadtvierteln Ausschlusstendenzen aufgrund der sozialen Herkunft festzumachen und gegebenenfalls zu analysieren, ob bestimmte Herkunftsgruppen besonders von Marginalisierung betroffen sind. Dieser differenzierte Blick ermöglicht es auch, Potentiale von benachteiligten Stadtteilen zu sehen und entsprechende Maßnahmen auf operativer Ebene zu setzen. Ein chancenorientierter Blick auf durch Zuwanderung geprägte Stadtteile liegt beispielsweise der stadtteilorientierten Arbeit des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) zugrunde, der sich zum Ziel gesetzt hat, vorhandenes unternehmerisches Potential zu heben und umfassend zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich folgende Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:
> Leitlinien für Beteiligungsprozesse. Um zu verhindern, dass Partizipation einer „Anlassbeteiligung" gleicht, gilt es zu definieren, für welche Fragen und mit welchem Verbindlichkeitsgrad (z.B. Konsultation oder Mitentscheidung) Beteiligungsprozesse umgesetzt werden sollen.
> Weiterentwicklung von niederschwelligen Beteiligungsformen. Das heißt, Strategien und Maßnahmen weiterzuentwickeln, die helfen können, einen repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung für Beteiligungsverfahren zu gewinnen.

Fokus Kommunikation

Der Kommunikation und Darstellung von Vielfalt als Normalität bzw. des Potentials einer vielfältigen Stadtgesellschaft kommt eine wesentliche Aufgabe bei der Umsetzung von Diversitätspolitik zu. Die handlungsfeldbezogenen Kapitel dieses Berichts geben einen Einblick über den Stand der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit in den einzelnen Einrichtungen und Abteilungen der Stadt Wien. Dabei zeigt sich, dass bereits begonnen wurde, die Unternehmenskommunikation an die Erfordernisse einer Stadt der Zuwanderung anzupassen. Vielfalt wird in der Öffentlichkeitsarbeit zunehmend als etwas Selbstverständliches vermittelt, indem etwa in der Bildsprache bewusst auf eine repräsentative Darstellung der Wiener Bevölkerung geachtet wird. Einige Einrichtungen haben auch begonnen, offensivere Kommunikationsformen zu wählen, bei denen explizit auf den Mehrwert von ethnischer Vielfalt für die städtische Entwicklung hingewiesen wird. Ein heterogenes Bild ist

bei anderen Aspekten der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit zu konstatieren. So gibt es beispielsweise Differenzen bei der Aufbereitung von mehrsprachigen Informationsmaterial oder mehrsprachigen Webauftritten.

Auf gesamtstädtischer Ebene spielt der Presse- und Informationsdienst – PID (MA 53) eine strategische Rolle. In seine Verantwortung fallen u.a. die Koordination, Planung und Durchführung von Werbe- und PR-Maßnahmen und die gesamte Koordination der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Wien sowie die Pflege von Medienkontakten. Darüber hinaus zeichnet die Abteilung für die Koordination der Website der Stadt Wien „wien.at" verantwortlich. Letztere bildet mit ihrer fremdsprachigen Sektion in Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Englisch einen wichtigen Bestandteil einer diversitätsorientierten Kommunikation. Einer offensiven Kommunikation von Vielfalt bzw. einer kampagnenartigen Aufbereitung (wie z.B. die Kampagne von WWFF und Wirtschaftskammer „Wiens Wirtschaft spricht viele Sprachen") steht beim PID jedoch auch die Auffassung gegenüber, Migration und gesellschaftliche Vielfalt eher beiläufg und implizit zu vermitteln.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich folgende Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:
> Umfang und Aufbereitung von Webinhalten, d.h. eine Analyse dahingehend, inwieweit das mehrsprachige Angebot auf „wien.at" zielgruppenadäquat ist und ob eine Ausweitung des mehrsprachigen Angebots auf weitere Sprachen sinnvoll ist.
> Koordination und Leitlinien, um den Abteilungen durch die Entwicklung von Leitlinien für die Erstellung und Distribution von mehrsprachigen Materialien Hilfestellungen zu geben und damit auch zu einer Vereinheitlichung der bis dato heterogenen Praxis beizutragen.
> Beiläufige *und* offensive Kommunikation, d.h. eine Diskussion darüber, inwieweit in der gesamtstädtischen Kommunikationsarbeit die positiven Aspekte von gesellschaftlicher Pluralität und Migration vermehrt und expliziter angesprochen werden können.

1 Zentrum für Soziale Innovation auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

2 Statistik Austria, Berechnung MA 5

3 Datenbank StartWien, MA 17 2010; die Angaben beruhen auf der Selbstangabe der (meist in der Muttersprache) beratenen Personen.

4 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

5 Statistik Austria, Berechnung MA 5

6 Statistik Austria, Berechnung MA 5

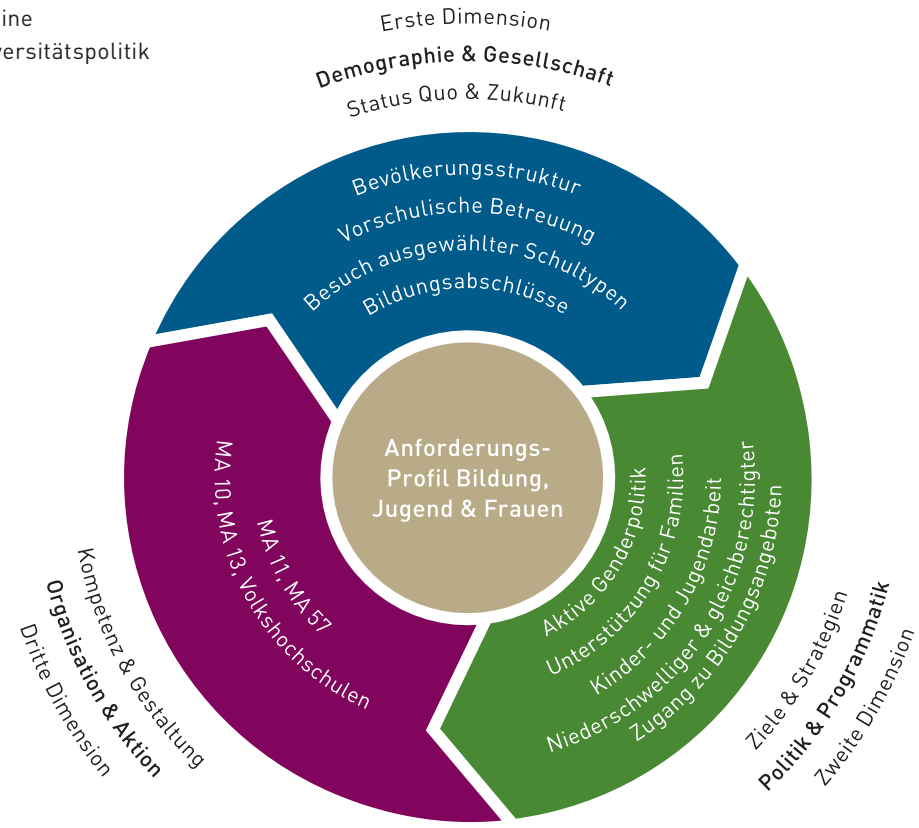
7 Über diese „organisationsinternen" Rolle hinaus hat die MA 17 ein Aufgabenportfolio, das u.a. Maßnahmen zum Spracherwerb, eine umfassende Niederlassungsbegleitung für Neuzugewanderte, die Förderung von Vereinen und Initiativen bzw. integrationsorientierten Projekten, die Förderung des Dialogs sowie die Vernetzungsarbeit auf Bezirksebene umfasst.

HANDLUNGSFELD BILDUNG, JUGEND & FRAUEN

HANDLUNGSFELD BILDUNG, JUGEND & FRAUEN

Bildungskapital ist die wichtigste Voraussetzung für das Gelingen von sozialen und wirtschaftlichen Aufstiegsprozessen und ein Garant dafür, dass ZuwanderInnen gesellschaftlich nicht marginalisiert werden. Die oft größte Herausforderung liegt dabei darin, den Kindern von Zugewanderten vor dem Bildungshintergrund ihrer Eltern eine Ausbildung zukommen zu lassen, die gesellschaftliche Aufwärtsmobilität und Beschäftigungschancen ermöglicht. Ob dies gelingt, entscheidet sich nicht nur im Rahmen eines durchlässigen Bildungssystems vom Kindergarten bis zur Universität: Auch innerhalb der Familie und in der Freizeit von Jugendlichen werden entscheidende Weichen gestellt, die über spätere Chancen im Leben entscheiden. Schließlich ist Bildung auch der beste Treibsatz für die Emanzipation von traditionellen Rollen- und Geschlechterverständnissen, die die persönliche Freiheit einschränken.

Rahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Bildung, Jugend & Frauen



DIE ERSTE DIMENSION DEMOGRAPHIE & GESELLSCHAFT

Was sagt das Integrationsmonitoring?

Für das Handlungsfeld Bildung, Jugend & Frauen geben die Ergebnisse des Integrationsmonitors in den Bereichen Bildung sowie Demographie wesentliche Aufschlüsse über Herausforderungen im Diversitätsmanagement.

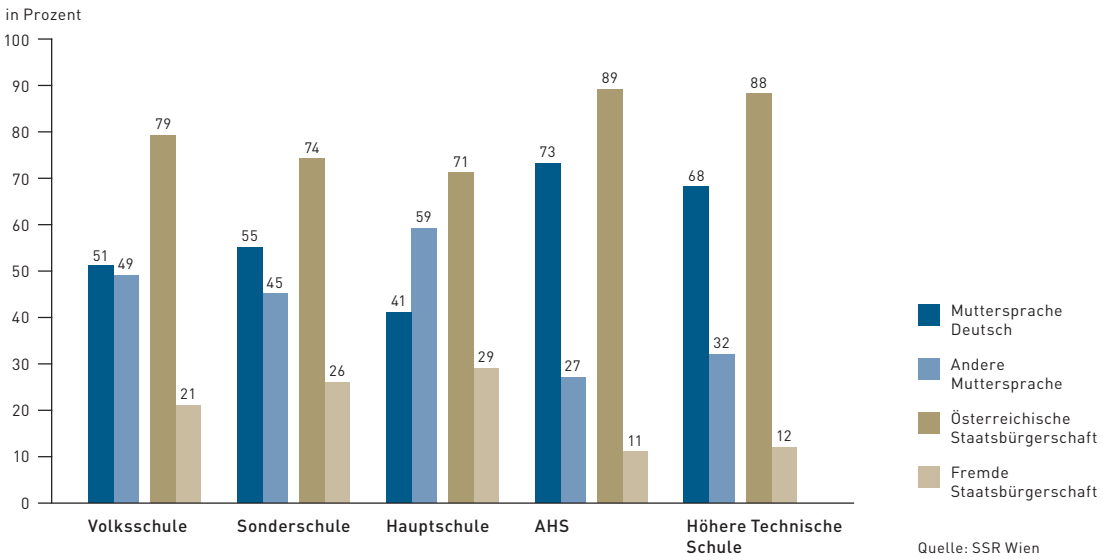
Bevölkerungsstruktur

Betrachtet man die Altersgruppe von 0 bis 19 Jahren, ist auffällig, dass der Anteil von Zugewanderten mit aktiver Migrationserfahrung im Vergleich zu anderen Altersgruppen verhältnismäßig gering ist. So haben knapp 10% der 5- bis 9-Jährigen selbst Migrationserfahrung, bei den 10- bis 14-Jährigen sind es rund 14% und den 15- bis 19-Jährigen 17%. Die jeweiligen Anteile mit passiver Migrationserfahrung liegen bei rund 50%, 35% und 30%.[1]

Vorschulische Betreuung

In Wien werden derzeit rund 58.000 0- bis 6-Jährige in städtischen und privaten Einrichtungen[2] betreut. Rund 40% davon hatten eine andere Muttersprache als Deutsch. Generell ist die Betreuungsquote bei den unter 6-Jährigen hoch. So besuchen 25% der 0- bis 3-Jährigen in Wien – und damit deutlich mehr als in allen anderen Bundesländern – eine Kinderbetreuungseinrichtung. Bei den 3- bis 6-Jährigen liegt die Betreuungsquote bei 88%. Daten auf Basis der Staatsbürgerschaft zeigen jedoch deutliche Unterschiede bei der Betreuungsquote zwischen Kinder mit österreichischer und ausländischer Staatsbürgerschaft. So werden „nur" 79% aller Kinder mit ausländischer Staatsbürgerschaft von 3 bis 6 Jahren in Kinderbetreuungseinrichtungen betreut und bei den unter 3-Jährigen 18%.[3] Inwieweit diese Unterschiede auch bestehen bleiben, wenn man den Migrationshintergrund der Kinder heranzieht, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings nicht gesagt werden. Hinsichtlich der tatsächlichen Sprachkompetenzen in Deutsch der 4- bis 6-Jährigen gibt es durch die 2008 erstmals in den Wiener Kinderbetreuungseinrichtungen durchgeführte

SchülerInnen nach ausgewählten Schultypen, Staatsangehörigkeit und Muttersprache 2007/2008



Quelle: SSR Wien

Sprachstandserhebung ein klareres Bild. Demnach besteht in allen städtischen und privaten Betreuungseinrichtungen bei insgesamt 3.088 Kindern ein sprachlicher Förderbedarf in Deutsch. Rund 2500 dieser Kinder hatten eine andere Erstsprache als Deutsch.[4]

Besuch von ausgewählten Schultypen und Bildungsabschlüsse

Die vorhandenen Daten zeigen ein deutliches Ungleichgewicht in der Schulwahl zwischen Kindern mit deutscher bzw. nicht-deutscher Muttersprache. Demnach sind Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache mit einem Anteil von 59% in den Hauptschulen deutlich überrepräsentiert[5] und auf der anderen Seite in den allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) und höheren technischen Lehranstalten (HTL) mit 27% bzw. 32% eher unterrepräsentiert.[6] Die Schulwahl bei Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache in der Vergangenheit spiegelt sich in der Struktur der Bildungsabschlüsse der über 20-Jährigen wider, wo Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger über geringe Qualifikationen verfügen.

Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Diversitätsmanagement in der Bildungs- und Jugendarbeit, um alle Einrichtungen „fit" für den fortgesetzten demographischen Wandel zu machen.

> Weitere Erhöhung der Betreuungsquote bei allen Kindern und besonders bei den unter 3-Jährigen.

> Durchlässigkeit des Bildungssystems erhöhen, um frühzeitige Selektion zu vermeiden.

> Forcierte Bildungsförderung, um die Chancen und den Bildungszugang für benachteiligte Gruppen zu verbessern.

Facts & Figures

- 25% aller 0 bis 3 jährigen Kinder werden im Kindergarten betreut und 18% der Kinder mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft
- 88% der unter 6 Jährigen werden insgesamt in Kinderbetreuungs einrichtungen betreut und 79% der Kinder mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft.
- 59% der SchülerInnen an Wiener Hauptschulen haben eine andere Herkunftssprache als Deutsch.
- 27% der SchülerInnen an Wiener AHS haben eine andere Herkunfts sprache als Deutsch.
- 35% der WienerInnen mit Migrationshintergrund verfügen nur über einen Pflichtschulabschluss bzw. über gar keinen positiven Abschluss. Bei den WienerInnen ohne Migrationshintergrund sind es 15%.[7]
- 15,5% der WienerInnen mit Migrationshintergrund verfügen über einen universitären Abschluss. Bei den WienerInnen ohne Migrations hintergrund sind es 15%.[8]

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzungen verfolgt die Stadt Wien?

Ein möglichst gleichberechtigter und niederschwelliger Zugang zu Bildungsangeboten und Bildungsförderung, eine aktivierende und emanzipierende außerschulische Kinder- und Jugendarbeit, eine aktive Gender- und Gleichstellungspolitik sowie eine breite Unterstützung für Familien gehören zu den Kernzielsetzungen der Stadt Wien im Handlungsfeld. Vor diesem Hintergrund hat die Stadt u.a. folgende Maßnahmen gesetzt, die für das Handlungsfeld Bildung, Jugend & Frauen von hoher Bedeutung sind:

Bildung

> Beitragsfreier Kindergarten. Seit September 2009 wurde in allen städtischen sowie in einem Großteil der privaten Kindergärten der beitragsfreie Kindergarten eingeführt.
> Wiener Forschungskindergarten. Anfang 2010 startete im 15. Bezirk der „Wiener Forschungskindergarten", der sich mit dem Spracherwerb im frühkindlichen Alter auseinandersetzt.
> Schulversuche und neue Schulmodelle. Seit September 2009 gibt es die neue Wiener Mittelschule. Zudem startet im Herbst ein Schulcampusmodell, das u.a. Kindergarten und Volksschule an einem Standort zusammenführt.
> Schulsozialarbeit. Im Herbst 2009 hat die Pilotphase für die Schulsozialarbeit begonnen, die eine Nahtstelle zwischen Schule und Lebensumfeld der SchülerInnen werden soll.

Kinder- und Jugendarbeit

> Niederschwellige Strukturen und Anlaufstellen. Wien bietet ein breites und aufeinander abgestimmtes Angebot im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, das in Kooperation mit privaten TrägerInnen umgesetzt wird.

Unterstützung für Familien

> Service- und Beratungsstellen. Wien verfügt über ein Netz an Serviceeinrichtungen für Familien. U.a. stehen acht Eltern-Kind Zentren zur Verfügung.
> Familienzuschuss für einkommensschwache Familien. Seit 1992 bietet die Stadt Wien mit dem Familienzuschuss eine Unterstützung für einkommensschwache Familien mit Kleinkindern.

Aktive Gender- und Gleichstellungspolitik

> Projektstelle Gender Mainstreaming. Im September 2005 wurde in der Magistratsdirektion die Projektstelle Gender Mainstreaming eingerichtet, die als Schnittstelle für die flächendeckende Implementierung von Gender Mainstreaming im Magistrat fungieren soll.
> Gender Budgeting. Als finanzpolitisches Instrument von Gender Mainstreaming ist seit Juli 2005 Gender Budgeting in der Geschäftseinteilung des Magistrats verankert.
> Anlaufstellen für Frauen und Mädchen. Frauentelefon, Frauennotruf und Mädchentelefon bieten Beratung in verschiedenen Lebens- bzw. Notsituationen.

Aus den programmatischen Haltungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:
> Verbesserung der Personalsituation bzw. des Betreuungsverhältnisses in den Kindergärten, um den Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft entsprechen zu können.
> Möglichkeiten der Bildungsreform nutzen, um diversitätsorientierte Elemente und Maßnahmen zu verstärken.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Die Verantwortung und die Kompetenzen der Stadt im Handlungsfeld Bildung, Jugend & Frauen ist beachtlich: sie ist die größte Kindergartenbetreiberin in Wien und bildet Hort- und KindergartenpädagogInnen aus. Als Land verfügt Wien zudem über wichtige Mitsprachemöglichkeiten im Pflichtschulbereich und Einrichtungen der Stadt sind an der Schnittstelle zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt tätig. Sie ist darüber hinaus wichtige Akteurin und Förderin in der außerschulischen Betreuung und kann bei Themen wie aufsuchende Kinder- und Jugendarbeit aktiv werden. Mit den Wiener Volkshochschulen ist sie ein Schlüsselakteur in der Erwachsenenbildung. All diese Handlungsspielräume der Stadt sind zudem Ansatzpunkte für Maßnahmen, die die Gleichberechtigung und Teilhabe von Mädchen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund unterstützen.

Welche Abteilungen und Einrichtungen waren in das Monitoring einbezogen?[9]

- MA 10 (Wiener Kindergärten)
- MA 11 (Amt für Jugend und Familie)
- MA 13 (Bildung und außerschulische Jugendbetreuung)
- MA 57 (Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten)
- die Wiener Volkshochschulen

Die MA 10 und die MA 13 spielen eine zentrale Rolle in der vor- bzw. außerschulischen Bildungs- und Jugendarbeit und in der Erwachsenenbildung. So betreibt die MA 10 insgesamt 361 Kinderbetreuungseinrichtungen in Wien mit rund 36.450 Plätzen und fördert darüber hinaus private Kinderbetreuungseinrichtungen. Die MA 13 ist einerseits in enger Kooperation mit Vereinen der Kinder- und Jugendarbeit für die außerschulische Jugendbetreuung verantwortlich (Fachbereich Jugend/Pädagogik) und betreut andererseits die Büchereien Wien (Fachbereich Bildung/Pädagogik). Auch die finanzielle Unterstützung der Stadt Wien für die Wiener Volkshochschulen erfolgt über die MA 13. Die bildungspolitische Kernaufgabe der Wiener Volkshochschulen, die nach einer Organisationsreform als gemeinnützige GmbH organisiert sind, besteht darin, ein flächendeckendes Bildungsangebot für die Wiener Bevölkerung bereitzustellen.

Die MA 11 und MA 57 bieten ein umfangreiches Beratungsangebot für Frauen und Familien. Das Angebot der MA 11 umfasst dabei Eltern-Kind Zentren, Elternberatungsstellen sowie Ehe- und Familienberatungsstellen. Dazu kommen behördliche Aufgaben im Bereich des Jugendschutzes. Die MA 57 hat einerseits eine strategische Funktion im Gleichstellungsbereich und bietet andererseits mit dem Frauen- und Mädchentelefon sowie dem Frauennotruf wichtige Service- und Beratungsleistungen.

Status Quo Diversitätsmanagement im Überblick

Die zahlreichen Berührungsflächen mit der Zuwanderungsbevölkerung in den Bereichen Bildung, Jugend & Frauen bedingen teilweise eine bereits jahrelange Auseinandersetzung mit diversitätspolitischen Fragestellungen in den Einrichtungen. Als Ergebnis ist eine strukturelle Verankerung von diversitätsorientierten Herangehensweisen, Maßnahmen und Strategien vor allem bei der MA 13, der MA 57 und den Volkshochschulen bereits relativ weit vorangeschritten. Diese Einrichtungen verstehen Diversitätsmanagement als integralen Bestandteil einer erfolgreichen Organisationsentwicklung und haben daher ihre Dienstleistungen und Services für eine durch Zuwanderung geprägte KundInnenschaft strukturiert weiterentwickelt. Zu dieser Weiterentwicklung gehören mehrsprachige Angebote ebenso wie systematische Bedarfsanalysen und eine hohe interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen.

Auch die MA 10 hat bei ihrer Angebotsentwicklung die Bedürfnisse einer vielfältigen Bevölkerung zunehmend im Blick und versucht durch interkulturellen Know how-Aufbau, Maßnahmen der Sprachförderung im Kindergarten und einer engen Zusammenarbeit mit Bildungs- und Forschungseinrichtungen die Leistungsqualität zu erhöhen. Die größten Fortschritte könnten dabei im Ausbildungsbereich gemacht werden, wo ein besonderer Fokus auf der Gewinnung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund liegt. Nichtsdestotrotz bleiben – angesichts der steigenden pädagogischen Anforderungen im Kindergartenbereich – die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen und die Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zentrale Aufgaben der Organisationsentwicklung – Aufgaben, die sich auch der MA 11 stellen, um im Bereich der Eltern-, Familien- und Fürsorgearbeit die Kompetenzen und Kapazitäten zu entwickeln, um alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen zu erreichen.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich quer über das gesamte Handlungsfeld Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> Bessere Erfassung der KundInnenstruktur und umfeldorientierte Angebotsentwicklung, um durch Umfeldanalysen, Stichprobenauswertungen oder qualitative Befragungen in allen Einrichtungen des Handlungsfeldes einen Einblick in die KundInnenstruktur zu erhalten und Angebote zu entwickeln, die bedarfsgerecht spezifische Bedürfnisse im Umfeld berücksichtigen.

> Systematische Wirkungsanalysen, um die Effekte einer diversitätsorientierten Leistungsentwicklung überprüfen zu können (z.B. hinsichtlich Inanspruchnahme und Zufriedenheit).

> Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, um vor allem im Kindergartenbereich und der Familienarbeit die KundInnenstruktur besser widerzuspiegeln.

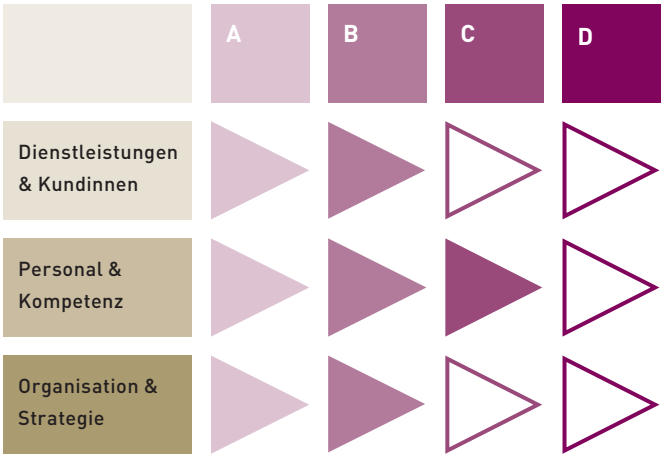
> Vorbild- und Multiplikatorrolle nutzen, um bei Kooperationspartnern und geförderten Einrichtungen eine Diversitätsorientierung zu etablieren bzw. zu stärken.

> Austausch und Abstimmung in der Erwachsenenbildung, um ein besser koordiniertes Angebot zu erreichen und um die Fortbildungserfordernissen der Abteilungen stärker zu berücksichtigen.

> Evaluation und Weiterentwicklung der Sprachförderung, um optimale Rahmenbedingungen für den Erst- und Zweitsprachenerwerb zu schaffen.

Status Quo Diversitätsmanagement im Detail

Diversitätsanzeiger MA 10



A Sensibilisierung

B Planung & Aufbau

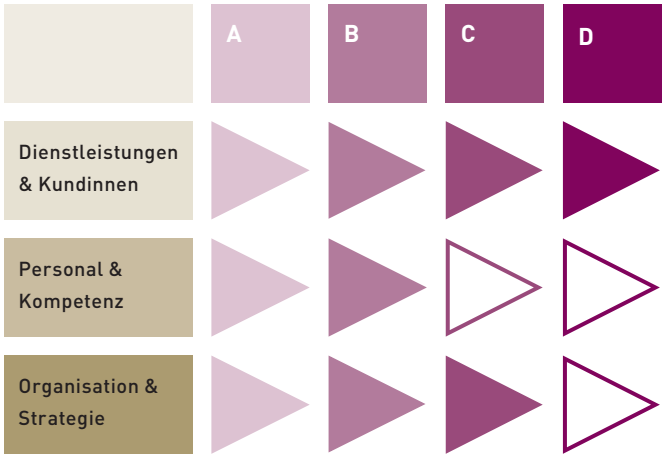
C Erprobung & Umsetzung

D Weiterentwicklung & Professionalisierung

Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Sprachförderung findet in den Kindergartengruppen statt • Sprachenvielfalt soll im Kindergarten positiv vermittelt werden • Mehrsprachiges Informationsmaterial für Eltern • Sprachstandserhebung ermöglicht Überblick über Sprachkompetenzen	• Allgemeine Verbesserung des Betreuungsverhältnisses • Weiterentwicklung und Professionalisierung der Sprachförderung
Personal & Kompetenz	• Überblick über Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Neue Angebotsschienen im Ausbildungsbereich, um SchülerInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen • Interkulturelle Pädagogik und Zweitsprachenerwerb als integrale Bestandteile des Fortbildungsprogramms • Netzwerk von bedarfsorientiert einsetzbaren MitarbeiterInnen mit hoher interkultureller Kompetenz	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Sprachkenntnissen in wichtigen Herkunftssprachen von MigrantInnen • Stärkere Inanspruchnahme diversitätsorientierter Fortbildungsinhalte durch die MitarbeiterInnen
Organisation & Strategie	• Bildungsplan der Kindergärten berücksichtigt Diversitätskriterien • Einrichtung eines Forschungskindergartens zum Thema Spracherwerb • Versuch, fachlichen Austausch mit privaten KindergartenbetreiberInnen zu organisieren • Vernetzung mit anderen Einrichtungen, um Eltern mit Migrationshintergrund besser zu erreichen • Forschungsprojekt zur Weiterentwicklung der Standards und Methoden der Fortbildung (z.B. „aufsuchende" Angebote in den Kindergärten)	• Evaluation und Weiterentwicklung der Sprachstandserhebung • Rolle als Fördergeber für private Betreuungseinrichtungen stärker in diversitätspolitischer Hinsicht nutzen • Strukturierter Austausch mit privaten Kindergarteneinrichtungen

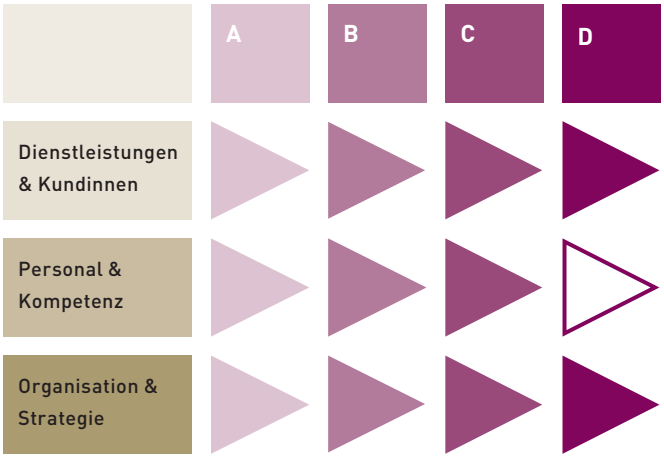
Diversitätsanzeiger MA 13 / Wiener Büchereien [10]



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Fremdsprachiger Medienbestand • Diversitätsorientiertes Veranstaltungsprogramm • Zielgruppenorientierte Angebotsentwicklung durch Umfeldanalysen • Maßnahmen zur Sprachvermittlung (sowohl der deutschen Sprache als auch anderer Sprachen)	• Detailliertes Wissen über KundInnenstruktur
Personal & Kompetenz	• Arbeitskreis „Interkulturelle Bibliotheksarbeit" (INKUBA) • Interkulturelle Inhalte als Teil des Fortbildungs-programms	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• Weiterentwicklung von Büchereien mit interkulturellem Schwerpunkt • Verständnis von Bibliotheksarbeit: Büchereien als Orte der Interaktion und des Austausches • Hauptbücherei als niederschwellige Anlaufstelle für alle Bevölkerungsgruppen	• Starke strategische Planung, um die faktische Diversitätsorientierung noch besser zu strukturieren • Beständiges Monitoring und Evaluierung von zielgruppenorientierten Angeboten

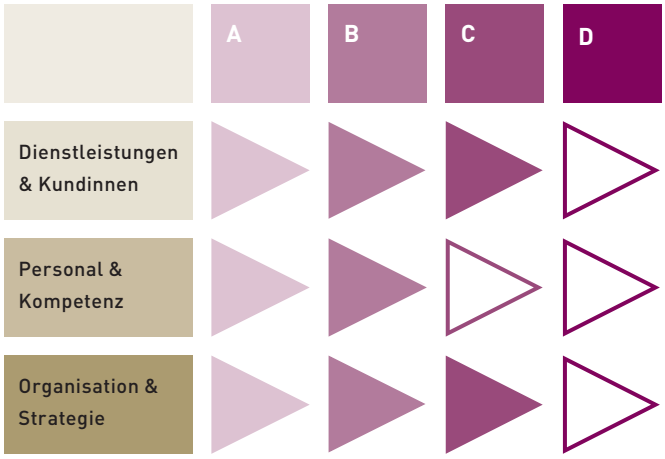
Diversitätsanzeiger MA 13/Jugend & Pädagogik



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Umfangreiche Praxiserfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund • Vielfältige Angebote für unterschiedliche Zielgruppen • Umfeldorientierte Angebote in der Jugendarbeit • Detailliertes Bild über KundInnenstruktur in der Jugendarbeit • Differenzierte Betrachtungsweise von gesellschaftlicher Vielfalt	• Kontinuierliches Monitoring und Evaluierung der Angebotspalette
Personal & Kompetenz	• Hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund in der Jugendarbeit • Diversitätsorientierte Fortbildungsinhalte in der Aus- und Fortbildungseinrichtung „Institut für Freizeitpädagogik"	• Erhöhung des Anteils von MitarbeiterIn-nen mit Migrationshintergrund in der MA 13 selbst
Organisation & Strategie	• Integrale Verankerung von Diversitätsmanagement • Starke MultiplikatorInnenrolle gegenüber Vereinen: Vereine werden auf partizipative Herangehensweise, Gendermainstreaming und Diversität verpflichtet • Diversitätsmangement als integraler Bestandteil des Qualitätsmanagements	

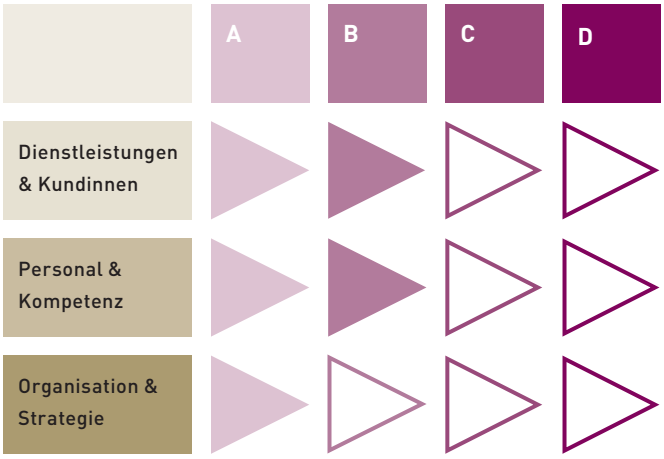
Diversitätsanzeiger Volkshochschulen



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Maßnahmen zur Sprachvermittlung (sowohl der deutschen Sprache als auch anderer Sprachen) • Entwicklung von Konzepten und Qualitätskriterien für den Sprachunterricht • Geplante Stichprobenanalysen für einen Überblick über die KundInnenstruktur	• Entwicklung von zielgruppenorientierten Angeboten auf Bezirksebene
Personal & Kompetenz	• Interkulturell orientierte Aus- und Weiterbildung von Vortragenden • Beginnende Umsetzung von strukturierten diversitätsorientierten Fortbildungsínhalten	• Überblick über Migrationshintergrund der Vortragenden • Gewinnung von MitarbeiterInnen und Vortragenden mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• Qualifizierung von MigrantInnen wird als Kern-aufgabe gesehen bzw. als zeitgemäße Inter-pretation des Volksbildungsgedankens • Gründung von Kompetenzzentren für die Themen Migration und Interkulturalität • Erarbeitung von bildungspolitischen Grundlagen für die Arbeit mit MigrantInnen • Erarbeitung eines Personalentwicklungs-konzeptes unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsmanagement	• Organisatorische Neuorganisation als Vehikel für starke Diversitätsorientierung nutzen (Koordinierte Programmplanung, niederschwelliger Zugang für bildungsferne Schichten) • Einbeziehung von Community-VertreterInnen in die Kursplanung • Nutzen von Synergieeffekten mit anderen Bildungseinrichtungen und engere Kooperation mit „institutionellen" NachfragerInnen (z.B. MA 10)

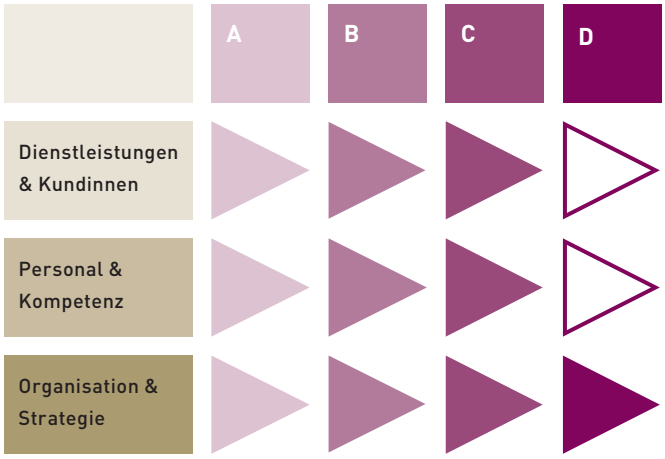
Diversitätsanzeiger MA 11



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Beratungsangebot • Dolmetsch-Leistungen • Mehrsprachiges Informationsmaterial • Zielgruppenorientierte Pilotprojekte	• Zielgruppenorientierte Angebotsdifferenzierung • Detaillierteres Wissen über die KundInnenstruktur • Zielgruppenorientierte Kommunikationsmaßnahmen • Überführung von Pilotprojekten in das Regelangebot
Personal & Kompetenz	• MitarbeiterInnen haben Kompetenzen in 35 Sprachen • Interkulturelle Themen sind Teil der Fort- und Weiterbildung	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund und interkulturellen Kompetenzen • Strukturiertes Monitoring und Evaluation von Fortbildungsinhalten und der Teilnahme der MitarbeiterInnen
Organisation & Strategie	• Geplante zielgruppenorientierte Differenzie-rung des Angebots bei Eltern-Kind-Zentren	• Wirkungsanalysen für diversitätsorientierte Maßnahmen • Rechtlicher Auftrag verhindert diversitätsorientierte Steuerungsfunktion gegenüber Privaten • Verankerung von Diversitätsmanagement als durchgängiges Organisationsprinzip

Diversitätsanzeiger MA 57



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachige Services • Mehrsprachiges Informationsmaterial • Zielgruppenorientierte Informations-, Kommunikations- und Awarenessarbeit	• Detailwissen über Inanspruchnahme und Bekanntheit von Angeboten in der Zuwanderungsbevölkerung
Personal & Kompetenz	• MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund konnten gewonnen werden • 37 MitarbeiterInnen decken 16 verschiedene Sprachen ab • Diversitätsorientierte Fortbildungsinhalte	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit türkischen Sprachkenntnissen
Organisation & Strategie	• Diversitätsorientierung als integraler Bestandteil des Organisationsverständnisses • Starke diversitätsorientierte Steuerungsfunktion gegenüber geförderten Vereinen	• Wirkungsanalysen für diversitäts-orientierte Maßnahmen

1 Zentrum für Soziale Innovation auf Basis Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

2 Diese Zahl inkludiert alle Kinder, die in Kindergärten betreut werden. Nicht berücksichtigt sind bei Tageseltern betreute Kinder

3 MA 5-Datensatz der Kindertagesheimstatistik 2008/09; die angeführten Zahlen beinhalten in Kinderkrippen, Kindergärten, alterserweiterten Einrichtungen sowie Kindergruppen betreute Kinder der jeweiligen Altersgruppen. Nicht beinhaltet: bei Tageseltern betreute Kinder

4 Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens, 2009

5 Stadtschulrat für Wien – Zum Vergleich: In der Altersgruppe der 10-bis 14-Jährigen haben 50% einen Migrationshintergrund (d.h. Geburtsland im Ausland oder ausländische Staatsbürgerschaft oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren), ZSI nach Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

6 Stadtschulrat für Wien; Einschränkend muss hier freilich angemerkt werden, dass die vorliegenden Daten, die den Migrationshintergrund über die angegebene Muttersprache herleiten, mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sind, da die Erfassung in den Schulen nicht standardisiert erfolgt.

7 Statistik Austria (Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2008)

8 Statistik Austria (Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2008)

9 Eine Bewertung des diversitätspolitischen Status Quo der Arbeit des Stadtschulrates für Wien ist nicht Teil des vorliegenden Monitors. Aufgrund der enormen Bedeutung dieser Einrichtung für die Umsetzung einer integrationsorientierten Diversitätspolitik im Handlungsfeld, ist aber jedenfalls eine Einbeziehung in Folgemonitore anzustreben.

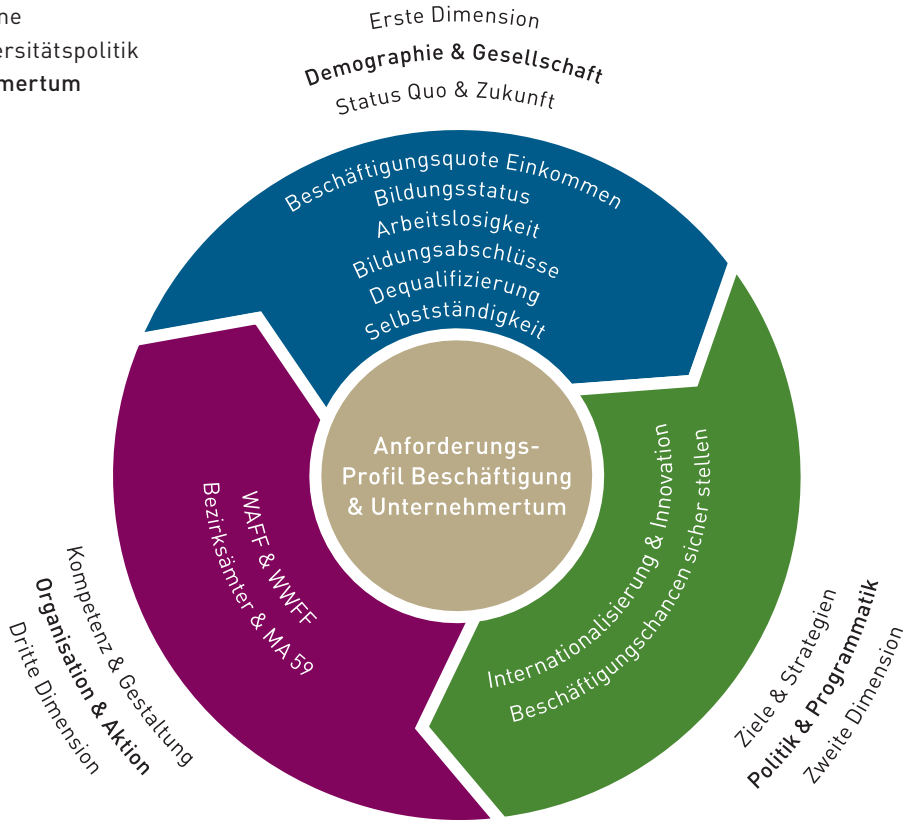
10 Um der Komplexität und der Breite des Aufgabenprofils der MA 13 gerecht zu werden, erfolgt die Darstellung des Status Quo im Diversitätsmanagement für den Bereich Wiener Büchereien (Fachbereich Bildung/Pädagogik) bzw. den Fachbereich Jugend/Pädagogik. Der Diversitätsstand bei den, ebenfalls von der MA 13 geförderten, Wiener Volkshochschulen wird auch mit einem eigenen Diversitätsanzeiger abgebildet.

HANDLUNGSFELD BESCHÄFTIGUNG & UNTERNEHMEN

HANDLUNGSFELD BESCHÄFTIGUNG & UNTERNEHMERTUM

Erwerbstätigkeit und die Möglichkeit, jenen Beruf auszuüben, für den man/frau qualifiziert ist, sind fundamentale Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben in Wohlstand. Ein politisches Gemeinwesen, das sich als für Zuwanderung offen definiert, sieht den ungehinderten und diskriminierungsfreien Zugang zu Beschäftigung für alle legal niedergelassene Menschen daher als Selbstverständlichkeit. Diversitätsorientierte Beschäftigungspolitik anerkennt die Potentiale, die in den Talenten, dem sprachlichen und interkulturellen Wissen sowie dem Aufstiegswillen von ZuwanderInnen liegen. Dementsprechend betrachtet sie Personen mit einem Migrationshintergrund nicht als eine besondere Problemgruppe am Arbeitsmarkt, sondern als Individuen, die über ganz unterschiedliche Begabungen und Qualifikationen verfügen und das Wirtschaftsleben bereichern können.

Rahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Beschäftigung & Unternehmertum



DIE ERSTE DIMENSION DEMOGRAPHIE & GESELLSCHAFT

Was sagt das Integrationsmonitoring?

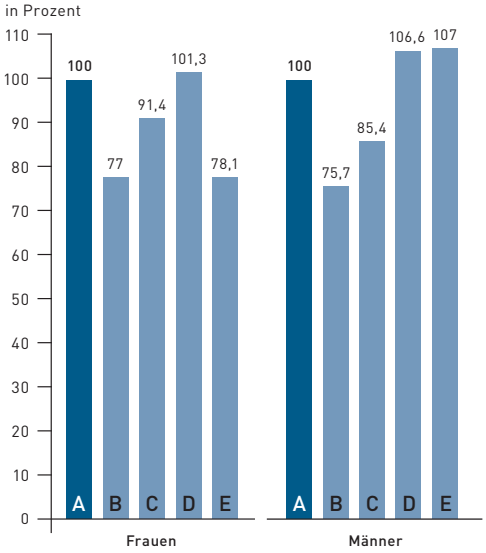
Für das Handlungsfeld Beschäftigung & Unternehmertum geben die Ergebnisse des Integrationsmonitors in den Bereichen Einkommen und soziale Sicherung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie Bildung wesentliche Aufschlüsse über Herausforderungen im Diversitätsmanagement.

Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsquoten

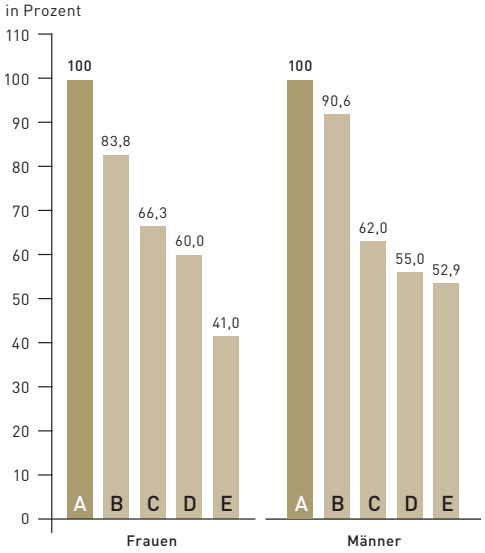
Im Jahr 2007 waren von den 513.537 WienerInnen mit Migrationshintergrund 52%, d.h. rund 270.000, erwerbstätig. Signifikante Differenzen sind dabei zwischen den Geschlechtern festzustellen. Während 60% der Männer mit Migrationshintergrund erwerbstätig sind, liegt der entsprechende Prozentsatz bei Frauen bei 46% und damit gleich hoch wie bei Frauen ohne Migrationshintergrund. Männer ohne Migrationshintergrund sind dagegen im Durchschnitt deutlich seltener erwerbstätig (49%) als ihre Kollegen mit Migrationshintergrund.[1]

Einkommen

Das Einkommen wurde auf Basis der Staatsbürgerschaft in der Alterklasse 25 bis 45 Jahre – also jener Gruppe mit der höchsten Erwerbstätigkeit – analysiert. Dabei zeigt sich, dass sowohl Frauen als auch Männer aller nicht-österreichischen Staatsbürgerschaftsgruppen ein geringeres Einkommen als Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft des gleichen Geschlechts erreichen. Die Einkommensunterschiede sind dabei beträchtlich. Weibliche und männliche Beschäftigte aus den neuen EU Staaten, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei verfügen nur über 40% bis 65% des Einkommens von Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft des gleichen Geschlechts.



Relative Beschäftigungsquote
der 25- bis unter 45-Jährigen nach (früherer*) Staatsbürgerschaft und Geschlecht für 2008



Relatives Einkommen
der 25- bis unter 45-Jährigen nach (früherer*) Staatsbürgerschaft und Geschlecht für 2008

A Österreich

B EU bis 2004 und EWR/Schweiz

C EU-Neumitglieder (ohne Slow.)

D ehem. Jugoslawien (mit Slow.)

E Türkei

* Die Angaben zu den jeweiligen Herkunftsgruppen beziehen neben den jeweiligen Staatsangehörigen auch solche Personen mit ein, die seit 1997 die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten haben.

Quelle: AMDB

Arbeitslosigkeit und Dequalifizierung

Personen mit Migrationshintergrund sind am Wiener Arbeitsmarkt deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als autochthone ÖsterreicherInnen. So waren zum Beispiel 2007 im Verlauf eines Quartals 3% der Menschen ohne Migrationshintergrund von Arbeitslosigkeit betroffen, während es bei den WienerInnen mit Migrationshintergrund knapp 7% waren.[2] Staatsbürgerschaftsbezogene Daten zeigen darüber hinaus eine deutliche Korrelation zwischen geringer Bildungsqualifikation und Arbeitslosigkeit. Zum Phänomen der Dequalifizierung, also einer Beschäftigung von Erwerbspersonen unter ihrem Ausbildungsniveau, können bis dato mangels valider Daten keine brauchbaren Indikatoren gebildet werden. Allerdings verweisen Zahlen zum Arbeitslosenanteil von MigrantInnen mit akademischer Ausbildung darauf, dass Handlungsbedarf in Bezug auf die Anerkennung von im Ausland erworbener Bildung sowie beim Abbau von Diskriminierung besteht. So haben insgesamt 67% der arbeitslosen AkademikerInnen einen Migrationshintergrund.[3]

Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Angebote und Maßnahmen zur Nachqualifizierung, Fort- und Weiterbildung, um die Erwerbschancen von geringer qualifizierten WienerInnen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

> Dequalifizierung entgegenwirken, d.h. durch Maßnahmen zur Anerkennung und Gleichbehandlung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen sicherstellen, dass alle Erwerbstätigen ihre Potentiale am Arbeitsmarkt umsetzen können.

Facts & Figures

- 60% der männlichen Wiener mit Migrationshintergrund sind erwerbstätig und 49% der männlichen Wiener ohne Migrations hintergrund.
- Jeweils 46% der Frauen mit und ohne Migrationshintergrund sind erwerbstätig.
- 90% der Frauen in der Altersgruppe 25 bis 45 Jahre mit einer Staatsbürgerschaft der Länder Ex Jugoslawiens sind erwerbstätig und 80% der Frauen mit österreichischem Pass.[4]
- Beschäftigte in der Altersgruppe 25 bis 45 Jahre aus den neuen EU Staaten, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei verfügen über 40% bis 65% der Einkommens von Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft.[5]
- 75% aller Arbeitslosen mit ausländischer Staatsbürgerschaft haben nur einen Pflichtschulabschluss und 45% der Arbeitslosen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.[6]
- 31% der selbständig Erwerbstätigen hatten 2007 einen Migrationshintergrund.[7]

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzungen verfolgt die Stadt Wien?

Das Sicherstellen von Beschäftigungschancen für alle Bevölkerungsgruppen auf einem durch einen fortgesetzten wirtschaftlichen Strukturwandel gekennzeichneten Arbeitsmarkt bildet den Eckpfeiler der arbeitsmarktpolitischen Strategie Wiens. Die Stärkung der Gründungsdynamik und der Innovations- und Internationalisierungsfähigkeit von Unternehmen ist ein elementarer Eckpfeiler der wirtschaftspolitischen Strategie der Stadt. Vor diesem Hintergrund hat die Stadt u.a. folgende Maßnahmen gesetzt, die für das Handlungsfeld Beschäftigung & Unternehmertum von hoher Bedeutung sind:

Beschäftigungschancen

> Instrumente für eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Bereits Mitte der 1990er Jahre wurde mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) ein Instrument geschaffen, das in den Bereichen Qualifizierung und Weiterbildung umfangreiches Know-How und Unterstützung bietet.

> Anerkennungs- und Weiterbildungsberatung. Seit 2007 existiert mit dem Kompetenzzentrum – Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle beim Beratungszentrum für MigrantInnen eine Anlaufstelle, um NeuzuwanderInnen bei der Anerkennung von Qualifikationen und bei Aus- und Weiterbildungen zu unterstützen.

> Antizyklische Wirtschaftspolitik als Stütze für den Arbeitsmarkt. Durch gezielte öffentliche Investitionen sollen in Phasen schwacher Konjunktur Beschäftigungsimpulse gesetzt werden. Über nachfragewirksame Ausgaben soll Kaufkraft gesichert und gerade auch im geringer qualifizierten Bereich Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen bzw. erhalten werden.

Wirtschafts- und Unternehmensentwicklung

> Breite Unterstützung für Klein- und Mittelbetriebe (KMUs). Um die Unternehmensentwicklung von KMUs zu unterstützen, setzt die Stadt Maßnahmen in den Bereichen Technologie-, Innovations- und Internationalisierungsförderung.

> Anerkennung und Unterstützung für eine vielfältige Unternehmenslandschaft. Die Stadt ist sich der Bedeutung der Leistungen, die MigrantInnen als UnternehmerInnen für den Wirtschaftsstandort Wien erbringen bewusst, und unterstützt deren Potential auf vielfältige Weise.

Aus den programmatischen Haltungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Detaillierte Analyse der beschäftigungspolitischen Wirkungen von Konjunkturprogrammen, um zu erfahren, welche Gruppen in welcher Weise profitieren.

> Gezielte öffentliche Investitionen in jene Segmente des Arbeitsmarktes, die Jobchancen für geringer Qualifizierte bieten.

> Mehr Know how über die Bedürfnislagen von migrantischen UnternehmerInnen, um Services weiter auszudifferenzieren.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Auch wenn Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik primär Bundeszuständigkeiten sind: Als Land hat Wien in bestimmten Bereichen einen beträchtlichen Manövrierraum und die Stadt verfolgt eine eigenständige Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, die mit bedeutenden finanziellen Mitteln bzw. Ressourcen in Politik und Verwaltung ausgestattet ist. Im Bereich der Standort- und Wirtschaftspolitik kann Wien durch Serviceleistungen, monetäre Förderungen sowie durch die Bereitstellung von Unternehmensinfrastruktur wesentliche Impulse setzen. Daneben übernimmt die Stadt im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung wichtige Kontrollfunktionen im Bereich der Gewerbeordnung sowie der Lebensmittelsicherheit und des Konsumentenschutzes. In der regionalen Beschäftigungspolitik kann Wien in Ergänzung und Erweiterung der Tätigkeit des AMS vor allem Maßnahmen in den Bereichen Qualifizierung und Weiterbildung setzen.

Welche Abteilungen und Einrichtungen waren in das Monitoring einbezogen?

- Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)
- Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF)
- MA 59 (Marktamt)
- Magistratische Bezirksämter (MBÄ) für den 12., 15. und 20. Bezirk

Für die Umsetzung einer regionalen Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik verfügt die Stadt über ein ausdifferenziertes Instrumentarium, in dem der waff eine zentrale Rolle spielt. So bietet der waff ein umfangreiches Angebot im Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereich. Die Unterstützung und Förderung der unternehmerischen Initiative und der Innovationsfähigkeit der Wiener Wirtschaft ist ein Aktivitätsfeld, wo vor allem der WWFF in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Wien tätig ist. Das Portfolio des WWFF reicht dabei von monetären Fördermaßnahmen bis hin zur Immobilienentwicklung für Unternehmen.

MA 59 und Magistratische Bezirksämter (MBÄ) spielen eine wichtige Rolle bei der behördlichen Regulierung von Gewerbeangelegenheiten. Die MA 59 verwaltet nicht nur die 18 Wiener Detailmärkte, sondern fungiert auch als Aufsichtsbehörde in Sachen KonsumentInnenschutz, Lebensmittelaufsicht und Gewerbeordnung. Die Magistratischen Bezirksämter haben im Handlungsfeld Beschäftigung & Unternehmertum eine wichtige Funktion in ihrer Rolle als Anlaufstelle bei Gewerbeanmeldungen und Betriebsanlagengenehmigungen. Alle anderen Bereiche des Aufgabenportfolios der Bezirksämter werden im Handlungsfeld Infrastruktur & Services behandelt.

Status Quo Diversitätsmanagement im Überblick

Die in das Handlungsfeld einbezogenen Einrichtungen unterscheiden sich hinsichtlich des Umsetzungsstandes von Diversitätsmanagement. Vor allem die beiden als Fonds der Stadt konstituierten Einrichtungen waff und WWFF haben schon maßgebliche Erfahrungen bei der Implementierung von diversitätsorientierten Maßnahmen und Strategien gemacht. Dabei zeigen sich bei den beiden Einrichtungen deutliche Unterschiede in der Art und Weise, in der Diversitätsmanagement Einzug in die Organisationsentwicklung gefunden hat. Beim waff wurde ab 2002 systematisch das gesamte Leistungsportfolio auf mögliche Zugangsbarrieren für MigrantInnen hin überprüft. Bei der Entwicklung von Richtlinien für Förderprogramme wird seitdem explizit auf die Zugänglichkeit des Angebots für die Zielgruppe geachtet. Der beim WWFF eingeschlagene Weg fokussiert dahingegen zunächst auf den Auf- und Ausbau eines dezidiert diversitätsorientierten Angebots für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund. Dadurch erhält die Organisation die Gelegenheit, sich den Herausforderungen der interkulturellen Öffnung zu nähern und eine Grundlage für die breitere Verankerung der Diversitätsorientierung im gesamten Leistungsportfolio zu schaffen.

Für die im Handlungsfeld tätigen Ämter kann Diversitätsmanagement vor allem entlang der Zielsetzung „KundInnenorientierung in einem durch Zuwanderung geprägten Umfeld" ausbuchstabiert werden. Die in das Monitoring einbezogenen Bezirksämter haben diesbezüglich beispielsweise durch den Einsatz mehrsprachiger Informationsmaterialien erste Schritte gesetzt und zeigen eine hohe Bereitschaft, ihr Diversitätsmanagement weiterzuentwickeln. Auch das Marktamt strebt danach, die behördlichen Aufgaben in sensibler und diskriminierungsfreier Weise zu erbringen, steht mit seinen Bemühungen um eine diversitätsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung aber noch am Anfang.

Vor dem Hintergrund des Status Quo ergeben sich quer über das gesamte Handlungsfeld Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> Interkulturelle Kompetenzen ausbauen, um durch diversitätsorientierte Weiterbildung und die Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund die Qualität der Leistungserbringung weiter zu verbessern.

> Aufstiegsförderung, um sicherzustellen, dass MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund berufliche Chancen wahrnehmen können.

> Systematischere Erhebung der KundInnenstruktur, um nach dem Vorbild des waff ein besseres Bild über die Inanspruchnahme und mögliche Zugangsbarrieren zu bekommen und die Basis für einen bedarfsgerechten Einsatz von MitarbeiterInnen mit interkulturellen Kompetenzen zu schaffen.

> Weiterentwicklung innovativer Strategien, um im Bereich Jugendarbeitslosigkeit und für bildungsfernere Schichten zielgenaue Angebote zu entwickeln.

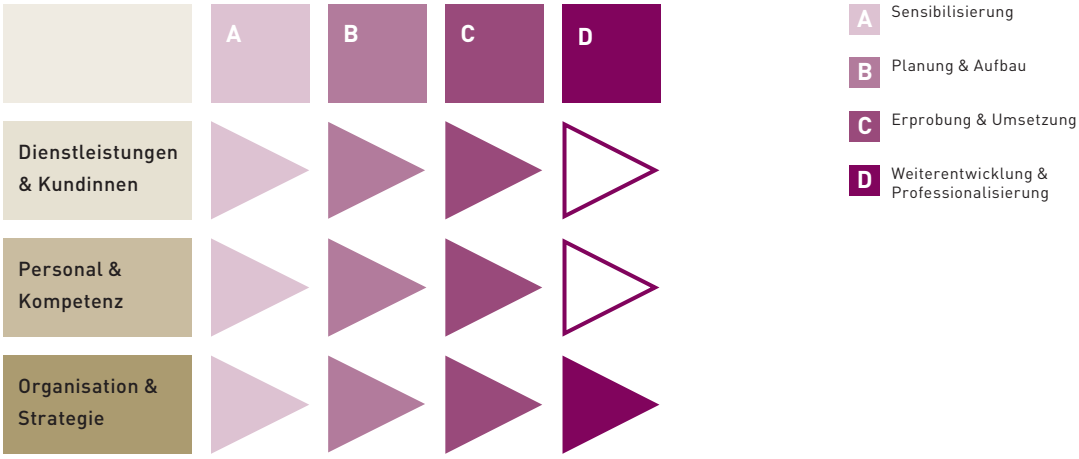
> Nachqualifizierungsmöglichkeiten flexibilisieren und professionalisieren, um zu ermöglichen, dass nicht vollständig anerkannte ausländische Bildungsabschlüsse durch Kurse rasch und unbürokratisch auf österreichische Standards gebracht werden können.

> Berücksichtigung von Diversitätskriterien bei der Leistungsvergabe, um die Diversitätsorientierung von auftragnehmenden Partnereinrichtungen im Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereich zu forcieren.

> Enge Kooperation im Bereich Unternehmensberatung, um Synergieeffekte zwischen den Angeboten der Einrichtungen zu erzielen und die KundInnenorientierung weiter zu steigern.

Status Quo Diversitätsmanagement im Detail

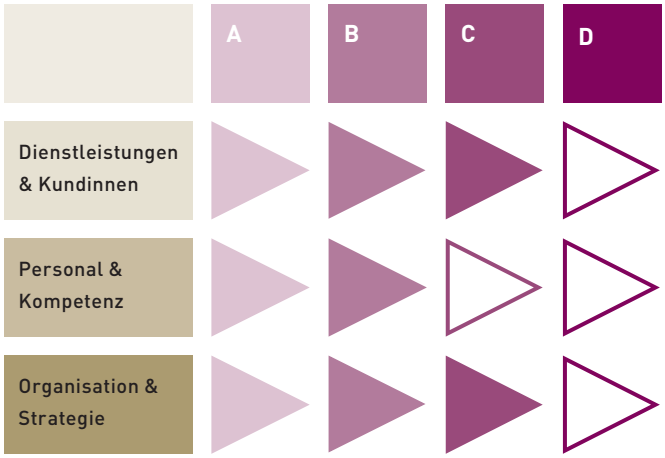
Diversitätsanzeiger waff



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Kurse zur Qualifizierung und beruflichen Fortbildung werden vor Ort in Betrieben und Vereinen durchgeführt • Innovative (Pilot-)Projekte im Bereich Jugendliche/Jugendarbeits-losigkeit und bildungsferne Schichten • Durchgängig mehrsprachige Website • Hohe Kompetenz in der Beratung von NeuzuwanderInnen durch Kooperation mit dem Beratungszentrum für MigrantInnen • Detaillierte Erfassung des KundInnenprofils • Monitoring arbeitsmarktpolitischer Wirkungen von Förderungen • Beratung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund bei der Lehrlingsaufnahme Sprachkompetenzen	• Systematisierung, Weiterent-wicklung und Professionalisierung von Angeboten für bildungsferne Schichten und für den Bereich Jugendarbeitslosigkeit
Personal & Kompetenz	• Sprachkenntnisse werden bei Neuaufnahmen positiv berücksichtigt • Ab 2010: Diversitätsorientierte Inhalte werden Teil der verpflichtenden Fortbildung • MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und interkulturellen Kompetenzen im Beratungszentrum für MigrantInnen	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund für alle Organisationseinheiten • Bedarfsgerechter Einsatz von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund
Organisation & Strategie	• Diversitätsscreening des Leistungsportfolios • Enge Kooperation mit MA 35 und MA 17 bei der Niederlassungs-begleitung • Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen/ArbeitgeberInnen im Sozial- und Pflegebereich • Enge organisatorische Vernetzung waff und Beratungszentrum für MigrantInnen	• Verstärkte Kooperation mit Schulbehörden und der außer-schulischen Jugendbetreuung

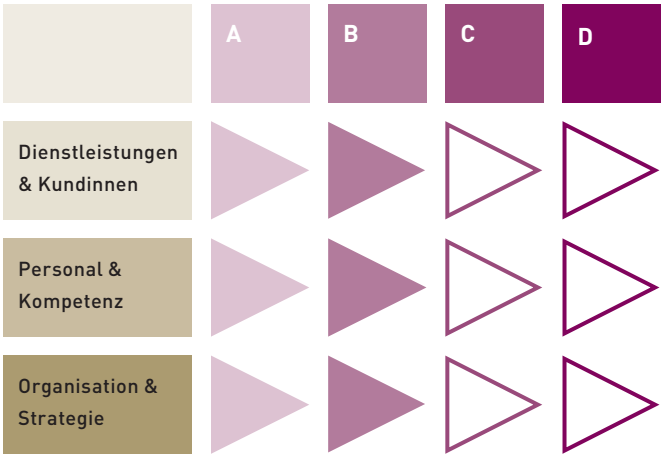
Diversitätsanzeiger WWFF



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Diversitätsorientiertes Beratungsangebot für UnternehmerInnen • Beratung in fünf Sprachen • Mehrsprachige Informationsmaterialien und persönliche Kontaktaufnahme mit migrantischen UnternehmerInnen • Diversitätsorientierte Beratung von KMUs in den Bezirken • Vernetzung mit Vereinen der Communities • Kooperation mit muttersprachlichen Medien	• Überblick über die Inanspruchnahme von Förderungen durch MigrantInnen • Monitoring von Unternehmenserfolgen
Personal & Kompetenz	• Betreuung von KMUs durch mehrsprachige MitarbeiterIn mit Migrationshintergrund • Interkulturalität und Diversitätsmanagement als Teil der Fortbildung	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund für alle Organisationsbereiche • Interkulturell orientierte Weiterbildung als Standard der MitarbeiterInnen-entwicklung
Organisation & Strategie	• Etablierung von „Mingo Migrant Enterprises" als Anlaufstelle für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund • Planung und Umsetzung der Imagekampagne „Wiens Wirtschaft spricht viele Sprachen" • Entwicklung von niederschwelligen Serviceeinrichtungen in den Bezirken (Grätzelmanagement)	• Strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement in allen Organisationsbereichen • Sicherstellen der Vernetzung/ Abstimmung zwischen „Mingo Migrant Enterprises" und dem „Regelangebot"

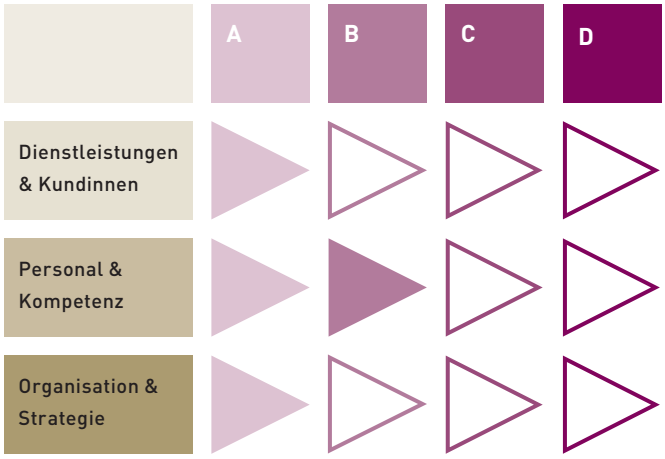
Diversitätsanzeiger Magistratisches Bezirksamt 12, 15 und 20[8]



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Informationsmaterial • Projektsprechtage als niederschwelliges Service für UnternehmerInnen und GründerInnen	• Genaueres Bild über die Inanspruchnahme von Leistungen durch MigrantInnen • Mehrsprachiges Beratungsangebot
Personal & Kompetenz	• Fortbildungsangebote zu den Themen Diversität und Interkulturalität sind Teil der Ausbildungs-pläne der MitarbeiterInnen	• Gewinnung und bedarfsgerechter Einsatz von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Maßgeschneiderte Coachings vor Ort, um KundInnenbetreuung zu optimieren
Organisation & Strategie	• Entwicklung einer starken Serviceorientierung • Beteiligung am Projekt IKAP (Interkultureller kommunaler Aktionsplan), um eine bessere Vernetzung mit Vereinen der Communities zu erreichen	• Stärkere Kooperation mit anderen Akteuren der Unternehmensberatung (z.B. Mingo Migrant Enterprises) • Nachhaltiger Netzwerkaufbau mit Organisationen und Vereinen der Communities

Diversitätsanzeiger MA 59



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Deutliche Vorgabe der Leitungsebene, Services und Aufgaben in sensibler und diskriminierungsfreier Weise zu erbringen	• Wissen über die KundInnenstruktur • Wissen über den Bedarf an muttersprachlicher Beratung • Stärkung der Informations- und Servicekomponente • Kooperation mit Vereinen der Communities
Personal & Kompetenz	• Sprachkenntnisse werden bei Neu-einstellungen als Zusatzqualifikation gewertet • Aktive Bewerbung von MitarbeiterInnen-schulungen der Verwaltungsakademie im Bereich interkulturelle Kompetenzen	• Gewinnung und bedarfsgerechter Einsatz von Mitarbeite-rInnen mit Migrationshintergrund • Evaluierung und Monitoring der Inanspruchnahme von diversitätsorientierten Fortbildungsangeboten • Evaluierung und Verbesserung der zielgruppenorientierten Bewerbung des Arbeitgebers MA 59
Organisation & Strategie	• Beteiligung am Projekt IKAP (Inter-kultureller kommunaler Aktionsplan), um eine bessere Vernetzung mit Vereinen der Communities zu erreichen	• Nachhaltiger Netzwerkaufbau mit Organisationen und Vereinen der Communities • Strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement in allen Organisationsbereichen (z.B. durch ein Leitbild)

1 Statistik Austria (Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007), Berechnungen MA 5 und MA 17 (Migrationshintergrund hier: ausländische Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsland im Ausland). Hinsichtlich des Vergleichs der Erwerbsbeteiligung zwischen der autochthonen Bevölkerung und den Personen mit Migrationshintergrund muss angemerkt werden, dass es aufgrund der unterschiedlichen Altersverteilung zu unterschiedlichen Anteilen der Nicht-Erwerbspersonen (z.B. PensionistInnen) kommt, die in den Daten allerdings nicht explizit dargestellt werden.

2 Statistik Austria (Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007), Berechnungen MA 5

3 Statistik Austria, Berechnungen MA 5 und MA 17 (Migrationshintergrund hier: ausländische Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsland im Ausland)

4 Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)

5 Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)

6 Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), Berechnungen MA

7 Statistik Austria (Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007), Berechnungen MA 5

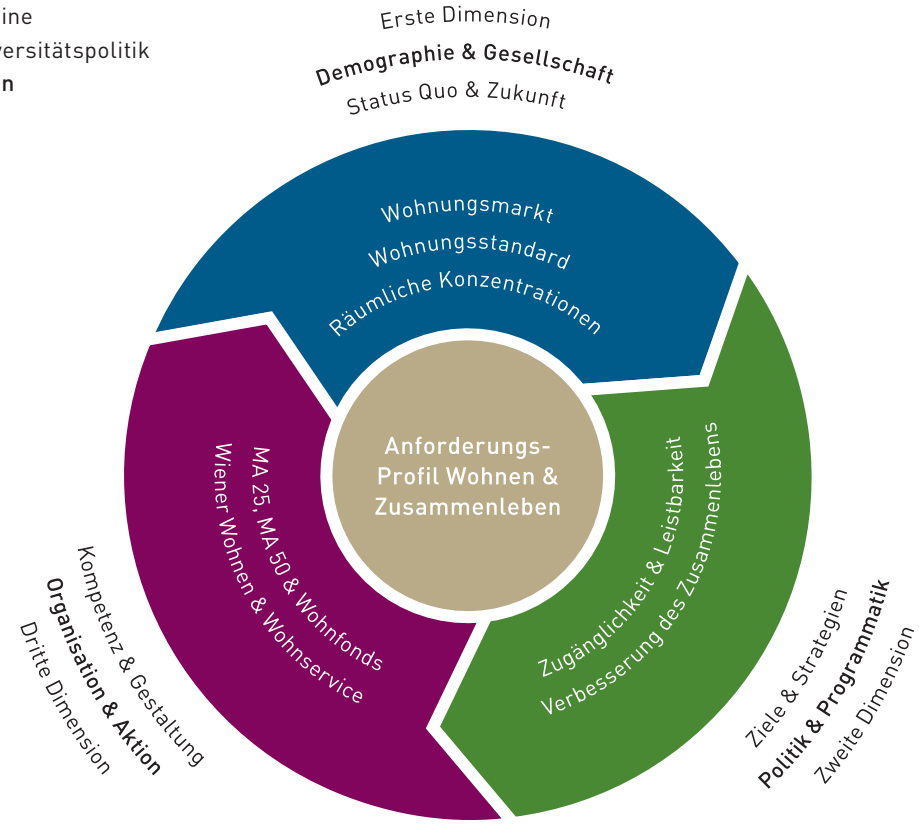
8 Der Diversitätsanzeiger stellt in erster Linie den Stand des Diversitätsmanagements in jenen Servicebereichen dar, die im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen, Gewerbeanmeldungen udgl. mehr stehen. Alle anderen Tätigkeitsbereiche der Bezirksämter werden im Handlungsfeld Infrastruktur & Services behandelt.

HANDLUNGSFELD WOHNEN & ZUSAMMENLEBEN

HANDLUNGSFELD WOHNEN & ZUSAMMENLEBEN

Wohnen ist ein Bereich, in dem die gesellschaftliche Pluralisierung mit am stärksten zu spüren ist: Demografische Veränderungen, neue Lebensstile, steigender Lebensstandard und Bevölkerungswachstum erhöhen den Bedarf nach Wohnraum und bringen neue Wohnbedürfnisse mit sich. ZuwanderInnen sind aufgrund einer schwächeren ökonomischen Position und rechtlicher Benachteiligungen häufiger auf die qualitativ schlechteren Segmente des Wohnungsmarktes angewiesen. Die Ausdifferenzierung der Zuwanderung nach Wien bedeutet freilich auch, dass sich die Wohnbedürfnisse der MigrantInnen, analog zu jener der Gesamtbevölkerung, zunehmend differenzieren. Bevölkerungswachstum und eine vielfältige Bevölkerung erweitern bzw. verändern aber nicht nur die Wohnbedürfnisse, sondern bringen auch neue Herausforderungen für das Zusammenleben in der Stadt und erfordern daher effektive Managementinstrumente.

Rahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Wohnen & Zusammenleben



Was sagt das Integrationsmonitoring?

Für das Handlungsfeld Wohnen & Zusammenleben geben die Ergebnisse des Integrationsmonitors im Bereich Wohnen wesentliche Aufschlüsse über Herausforderungen im Diversitätsmanagement.

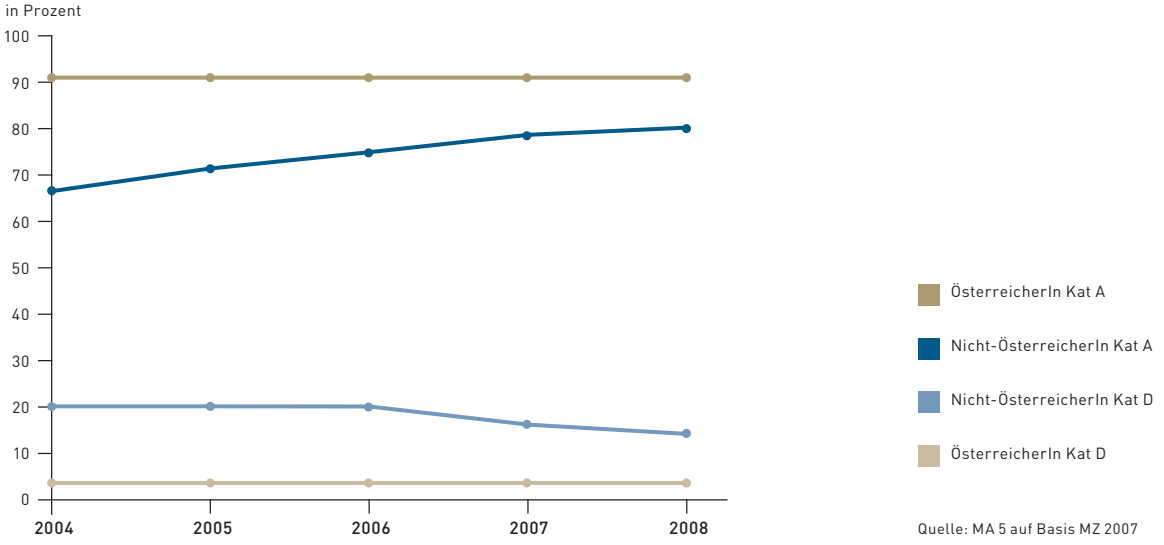
Wohnungsmarkt

Bevölkerungswachstum bringt eine konstante Nachfrage nach Wohnraum. Aufgrund der Differenzierung der Zuwanderung (nach beruflichen, sozialen und kulturellen Hintergründen) ist dabei davon auszugehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in zunehmenden Ausmaß alle Segmente des Wohnungsmarktes nachfragen. Für die Wohnungsnachfrage von Relevanz ist auch, dass nach den EU-Erweiterungsrunden 2004 und 2007 die BürgerInnen der neuen EU-Staaten österreichischen StaatsbürgerInnen am Wohnungsmarkt völlig gleichgestellt sind.

Wohnungsstandards

Heute sind Menschen Menschen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt – trotz weitgehender rechtlicher Gleichstellung – am Wiener Wohnungsmarkt faktisch weiterhin schlechter gestellt als autochthone ÖsterreicherInnen. So leben Menschen mit Migrationshintergrund in Wohnungen, die durchschnittlich um rund 10m² kleiner sind als die Wohnungen von WienerInnen ohne Migrationshintergrund.[1] Konsequenz daraus: Quer über alle Bereiche des Wohnungsmarktes haben Menschen mit Migrationshintergrund deutlich weniger Quadratmeter bzw. Zimmer pro Haushaltsmitglied zur Verfügung. WienerInnen mit Migrationshintergrund haben auch in allen Segmenten des Wohnungsmarktes höhere Wohnungskosten pro Quadratmeter.[2] Die Gründe hierfür sind nicht eindeutig festzumachen. Wahrscheinlich ist aber, dass kürzere Mietverhältnisse bzw. ein höherer Anteil von befristeten Mietverhältnissen in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Nach wie vor lebt auch ein vergleichsweiser hoher Prozentsatz von Personen mit Migrationshintergrund in schlecht ausgestatteten Wohnungen

Ausstattungskategorien nach Staatsbürgerschaft der Referenzperson im Zeitvergleich



Quelle: MA 5 auf Basis MZ 2007

– 2007 waren es 12%, die in Kategorie D-Wohnungen wohnten. Dem steht ein gesamtstädtischer Wert von nur 6% entgegen.[3] Allerdings zeigen Daten auf Basis der Staatsbürgerschaft, dass ausländische StaatsbürgerInnen im Durchschnitt ihre Wohnsituation deutlich verbessern konnten. Dass sich bei Menschen mit Migrationshintergrund generell ein ähnliches Bild ergibt, kann zur Zeit mangels Datenbasis noch nicht gesagt werden, erscheint aber wahrscheinlich.

Räumliche Konzentration

Die Tatsache, dass Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft in schlecht ausgestatteten Wohnungen leben bzw. tendenziell auf billigere Segmente des Wohnungsmarktes angewiesen sind, trägt dazu bei, dass es vor allem entlang des Westgürtels und in Teilen des 2., 5. und 20. Bezirks eine merkbare räumliche Konzentration von Personen mit Migrationshintergrund gibt.[4]

Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Kontinuierliche Investitionstätigkeit im geförderten Wohnbau, um leistbare Angebote für eine differenzierte Nachfrage zu schaffen.

> Umfassende Investitionen in benachteiligte Stadtteile, um Stadterneuerung mit arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Maßnahmen zu koppeln.

> Qualitative Analysen von räumlichen Konzentrationen, um einen präzisen Blick auf mögliche Ausschlusstendenzen aufgrund der sozialen oder ethnischen Herkunft zu bekommen.

Facts & Figures

- WienerInnen mit Migrationshintergrund leben in Wohnungen, die durchschnittlich um 10m² kleiner sind als die Wohnungen von WienerInnen ohne Migrationshintergrund.
- 12% der WienerInnen mit Migrationshintergrund lebten 2007 in Wohnungen der Kategorie D und 6% der WienerInnen ohne Migrationshintergrund.
- Der Anteil der ausländischen StaatsbürgerInnen, die in Kategorie A Wohnungen leben, stieg zwischen 2004 und 2008 von 67,4% auf 80,1%.[5]
- Im 15. Bezirk haben 46,7% der Bevölkerung Migrationshintergrund das ist der höchste Bezirkswert.[6]

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzungen verfolgt die Stadt Wien?

Die Sicherstellung eines breiten und leistbaren Wohnungsangebots für alle Bevölkerungsgruppen ist für die Stadt Wien eine zentrale kommunalpolitische Aufgabe. Zielsetzung ist, dass ZuwanderInnen in gleicher Weise wie die Mehrheitsbevölkerung von den Leistungen des sozialen Wohnbaus profitieren. Hohe Wohnungsstandards, gepaart mit einem konfliktarmen und entspannten Miteinander im Wohnumfeld, werden dabei als wichtige Bausteine für die hohe Lebensqualität der Stadt gesehen. Vor diesem Hintergrund hat die Stadt u.a. folgende Maßnahmen gesetzt, die für das Handlungsfeld Wohnen & Zusammenleben von hoher Bedeutung sind:

Qualitätsvolles, leistbares und zugängliches Wohnangebot

> Erleichterter Zugang zum Gemeindebau. Mit der Umsetzung der EU-Richtline zur Gleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen im Jahr 2006 wurde ermöglicht, dass niedergelassene BürgerInnen aus Nicht-EU-Staaten mit dem Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EG zu den gleichen Bedingungen Zugang zum Wohnungsangebot der Stadt haben wie österreichische StaatsbürgerInnen.

> Freier Zugang zum geförderten Wohnbau. Der Zugang zum geförderten Wohnbau ist nach entsprechenden gesetzlichen Änderungen am Beginn des Jahrzehnts für Nicht-StaatsbürgerInnen grundsätzlich frei.

> Bauträgerwettbewerbe und Grundstücksbeirat. Im Jahr 1995 wurden mit der Einführung von Bauträgerwettbewerben und der Gründung des Grundstücksbeirates Instrumente geschaffen, die für mehr Qualität und Wettbewerb im Wohnbau sorgen sollen.

> Soziale Nachhaltigkeit bei Bauträgerwettbewerben. Seit 2009 gilt bei den Bauträgerwettbewerben im geförderten Wohnbau neben ökonomischer, ökologischer und architektonischer Qualität auch soziale Nachhaltigkeit als wesentliches Entscheidungskriterium.

> Maßnahmen der Objekt- und Subjektförderung. Mit dem Modell der „Superförderung" wird der Zugang zum geförderten Wohnbau auch für einkommensschwächere Personen erleichtert. Bei diesem Modell fallen in Ausweitung der „normalen" Objektförderung de facto keine Baukostenbeiträge für die MieterInnen an. Darüber hinaus beziehen rund 60.000 Menschen Wohnbeihilfe (als Teil der Subjektförderung).

Zusammenleben und entspanntes Miteinander ermöglichen

> Anlauf- und Servicestellen der Gemeinwesenarbeit auf Stadtteilebene. Auf Stadtteilebene bestehen mit den Gebietsbetreuungen Stadterneuerung und „wohnpartner" (vormals: Gebietsbetreuung Städtische Wohnhausanlagen) niederschwellige Anlaufstellen für die Bevölkerung.

Aus den programmatischen Haltungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Soziale Treffsicherheit im geförderten Wohnbau sicherstellen, um zu gewährleisten, dass auch nach dem Wegfall der Neubautätigkeit im Gemeindebau günstiger Wohnraum für einkommensschwächere Bevölkerungsgruppen zur Verfügung steht.

> Schutz vor Diskriminierung, um eine Benachteiligung von MigrantInnen am (freien) Wohnungsmarkt zu vermeiden und die gleichberechtigte Zugänglichkeit zu Einrichtungen des Mieterschutzes zu gewährleisten.

> Proaktive Vorgehensweise in der Gemeinwesenarbeit, die einen unmittelbaren und kontinuierlichen Kontakt mit der Bevölkerung ermöglicht und sowohl Konfliktprävention als auch Konfliktmanagement erleichtert.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Wien hat im internationalen Vergleich eine aktive und unabhängige Wohnbaupolitik. 220.000 Wohnungen befinden sich im Eigentum der Gemeinde, wobei die Neubautätigkeit seit 2004 eingestellt worden ist. Zum sozialen Wohnwesen Wiens zählen neben den Gemeindewohnungen aber auch die rund 200.000 geförderten Miet- und Eigentumswohnungen von gemeinnützigen und gewerblichen Bauträgern. Als Land verfügt Wien über weitreichende Kompetenzen bei der Wohnbauförderung und der Wohnhaussanierung. Um den privaten Bestand in den gründerzeitlichen Vierteln aufzuwerten, betreibt Wien zudem seit Jahrzehnten ein umfangreiches Wohnhaussanierungsprogramm, wovon vor allem die von Zuwanderung geprägten Stadtteile überproportional profitieren sollen. Neben der Objektförderung im Wohnungsneubau und in der Wohnhaussanierung hat die individuelle „Subjektförderung" eine steigende Bedeutung für die Leistbarkeit des Wohnens in allen Bereichen des Wohnungsmarktes. Dazu zählt u.a. die allgemeine Wohnbeihilfe.

Welche Abteilungen und Einrichtungen waren in das Monitoring einbezogen?

- Wiener Wohnen
- Wohnservice Wien
- MA 25 (Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser)
- MA 50 (Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten)

Wiener Wohnen und das Wohnservice Wien nehmen eine Schlüsselposition in der Wiener Wohnungspolitik ein. Als Unternehmung der Stadt ist Wiener Wohnen für die Verwaltung der städtischen Wohnhausanlagen verantwortlich und ist damit Anlaufstelle für rund 500.000 Menschen, die in Wiener Gemeindewohnungen leben und für all jene, die sich um eine Gemeindewohnung bemühen. Für die Beratung stehen u.a. neun Kundendienstzentren zur Verfügung. Im Bereich der geförderten Miet- und Eigentumswohnungen agiert das Wohnservice Wien als zentrale Vergabe- und Informationsstelle. Über diese Einrichtung werden rund ein Drittel der geförderten Wohnungen in Wien vergeben. Darüber hinaus fungiert das Wohnservice auch als Anlaufstelle für anspruchsberechtigte Drittstaatenangehörige, die sich für eine Gemeindewohnung anmelden wollen.

Die MA 50 ist u.a. die Vergabestelle für die Wohnbeihilfe. Darüber hinaus entscheidet die MA 50 über Anträge auf Eigenmittelersatzdarlehen.[7] Die MA 25 wiederum ist Auftraggeberin der Gebietsbetreuungen Stadterneuerung und war bis Ende 2009 für die Gebietsbetreuungen Städtische Wohnhausanlagen (ab 2010 als „wohnpartner" mit mehr Personalressourcen beim Wohnservice Wien) zuständig. Eine wichtige Rolle im Handlungsfeld spielt auch der wohnfonds_wien als hauptverantwortliche Stelle für die sanfte Stadterneuerung. Da der satzungsmäßige Auftrag des wohnfonds primär auf „technische" Aspekte wie die Schaffung von zeitgemäßer Wohnsubstanz und die Stadtbilderhaltung fokussiert, erfolgt allerdings keine Bewertung seiner Tätigkeit vor dem Hintergrund diversitätspolitischer Zielsetzungen.

Umsetzung Diversitätsmanagement im Überblick

Die in das Handlungsfeld einbezogenen Abteilungen haben deutlich unterschiedliche Organisationsprofile und diversitätsrelevante Aufgabenstellungen, die von der Hausverwaltung und der Gemeinwesenarbeit bis hin zur Vergabe von finanziellen Förderungen reichen. So heterogen die analysierten Aufgabenbereiche sind, so heterogen präsentiert sich auch das Gesamtbild des Diversitätsmanagements.

Das Wohnservice Wien hat die Möglichkeiten, die es als ausgelagerte Einrichtung hat, für einen raschen Aufbau interkultureller Kompetenzen genutzt und stellt sich heute als deutlich diversitätsorientierte Einrichtung dar. Im KundInnenkontakt können insgesamt neun Sprachen abgedeckt werden und bereits unmittelbar nach der Gründung im Jahr 2000 hat die Einrichtung den Kontakt zu Vereinen und Organisationen der Zuwanderungsbevölkerung gesucht und das Angebot des geförderten Wohnbaus in Wien entsprechend kommuniziert. Bei Wiener Wohnen ist die bessere Handhabe der interkulturellen Herausforderungen im KundInnenkontakt bzw. im Management der Wohnanlagen zu einer Priorität der Geschäftsführung geworden, mit sichtbaren Konsequenzen in den Bereichen Kommunikation und interkulturell sensibler Leistungserbringung. Die deutlichste Herausforderung in der Organisationsentwicklung stellt aktuell die geringe Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und entsprechenden Sprachkompetenzen dar – wobei die Gewinnung von kompetenten MitarbeiterInnen dadurch erschwert wird, dass Wiener Wohnen an die interne Jobbörse der Stadt gebunden ist.

Die Gebietsbetreuungen Stadterneuerung und die Serviceeinrichtung „wohnpartner" weisen vielerorts eine unter Diversitätsgesichtspunkten positive Bilanz auf. So ist es bereits gut gelungen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Bei der MA 50 konzentrierten sich die bisherigen Maßnahmen dagegen v.a. auf die Mitvollziehung des Wiener Paradigmenwechsels in Bezug auf die rechtliche Gleichstellung von Drittstaatsangehörigen, während es noch deutlichen Entwicklungsbedarf hinsichtlich organisationsinterner Diversitätsstrategien gibt. So verzichtet die MA 50 beispielsweise entgegen dem Standard bei der Stadt Wien auf mehrsprachige Informationsmaterialien.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich quer über das gesamte Handlungsfeld Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> Ausbau der interkulturellen Kompetenzen, um eine mehrsprachige und bedarfsgerechte Leistungserbringung in allen Einrichtungen zu ermöglichen.

> Erhebung der KundInnenstruktur, um ein besserers Bild über den Anteil von MigrantInnen im sozialen Wohnbau zu bekommen und Einschätzung hinsichtlich der Inanspruchnahme von Services und Dienstleistungen wie den Gebietsbetreuungen und Kundendienstzentren treffen zu können.

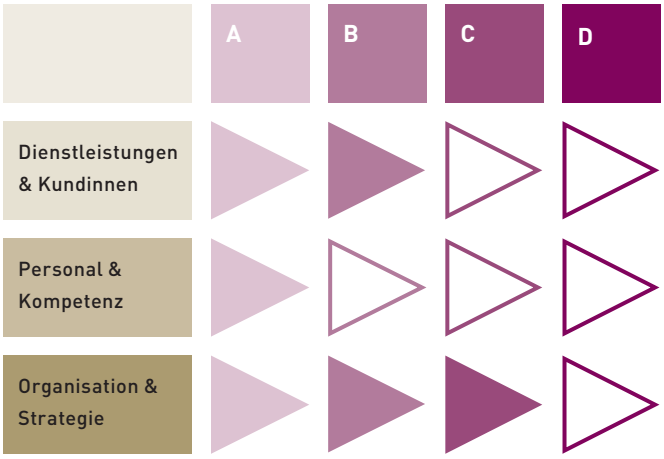
> Qualitative Bedarfserhebungen, um unabhängig von der Leistungsinanspruchnahme die tatsächlichen Bedarfe für diversitätsorientierte Angebote (z.B. mehrsprachige Beratung und Information, zielgruppenorientierte Kommunikationsmaßnahmen) zu eruieren.

> Ressourcenausbau in der Gemeinwesenarbeit („wohnpartner") nutzen, um die Qualität des Diversitätsmanagements weiter zu steigern und die präventive Komponente der Arbeit zu stärken.

> „Soziales" Wirkungsmonitoring der sanften Stadterneuerung, um mehr Informationen über kleinräumige Entwicklungen des Mietniveaus sowie Wegzüge und das Zusammenspiel von Objekt- und Subjektförderung im Zuge von Sanierungsmaßnahmen zu erhalten.

Status Quo Diversitätsmanagement im Detail

Diversitätsanzeiger Wiener Wohnen



A Sensibilisierung

B Planung & Aufbau

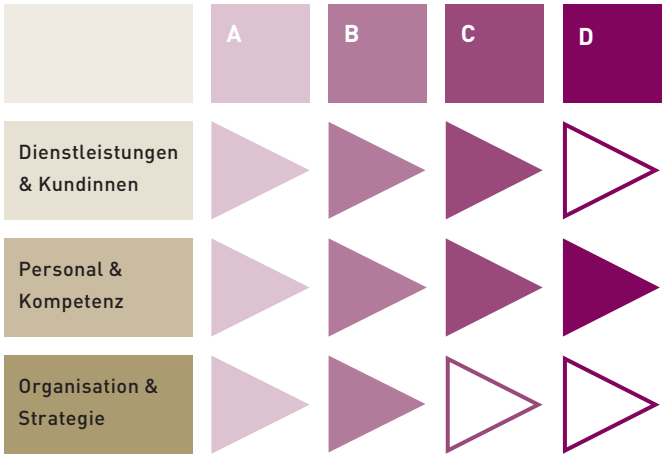
C Erprobung & Umsetzung

D Weiterentwicklung & Professionalisierung

Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Informationsmaterial in den Kundendienstzentren • Mehrsprachige Beratung im Call-Center • Starke Qualitätskontrolle in der KundInnen-betreuung • Services, um Kommunikation und Kontakt-aufnahme in den Gemeindebauten zu erleichtern (z.B. Vor-Ort Schlüsselübergabe, Willkommens--Mappe)	• Mehrsprachige Beratung in allen Kunden-dienstzentren • Wissen über die MieterInnenstruktur im Gemeindebau • Wissen über Inanspruchnahme von Services durch MigrantInnen • Wissen über den tatsächlichen Bedarf für mehrsprachige Service- und Beratungsleistungen • Stärkere Nutzung von Mitbestimmungs-möglichkeiten (z.B. MieterInnenbeiräte) durch MigrantInnen
Personal & Kompetenz	• Förderung einer diskriminierungsfreien Leistungserbringung durch Fort- und Weiterbildung	• Erhöhung der Anzahl von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Ausweitung der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen
Organisation & Strategie	• Starkes Commitment auf Leitungsebene • Etablierung neuer Services für optimale Leistungserbringung (z.B. Schlüsselübergabe vor Ort im Gemeindebau, Service „Wiener Wohnen unterwegs“) • Verankerung von Diversität im Unternehmens-leitbild	• Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Diversitätsmanagament in allen Organisations-bereichen • Koordination der Weiterbildungsplanung zwischen KundInnenzentren und Gebietsbetreuungen/ „wohnpartner“

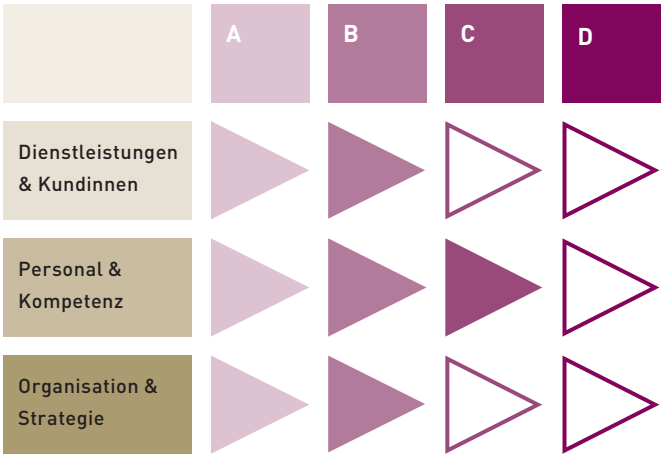
Diversitätsanzeiger Wohnservice Wien



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• KundInnenservice in vielen Sprachen • Informationskampagne und strukturierte Vernetzung mit Communities („Wohnoffensive")	• Information zu den Services von Wohnservice Wien in muttersprachlichen Medien • Detaillierterer Blick für die Nachfrage nach geförderten Wohnungen durch MigrantInnen
Personal & Kompetenz	• Hohe Sprachkompetenz der MitarbeiterInnen • Hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund	
Organisation & Strategie	• Zentrales Infocenter für niederschwellige Zugangsmöglichkeit	• Optimierung der Services von „wohnpartner", um stärker präventiv wirken zu können

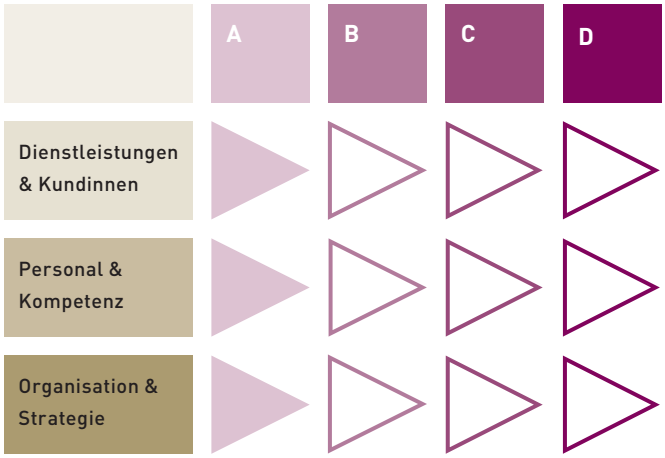
Diversitätsanzeiger MA 25 / Gebietsbetreuungen[8]



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Interkultureller MediatorInnenpool bei den Gebietsbetreuungen Städtische Wohnhausanlagen (nunmehr „wohnpartner“) deckt acht Sprachen ab • Niederschwelliges und wohnortnahes Service-angebot	• Stärkere Vernetzung mit Vereinen und Organisationen der Communities • Wissen über Inanspruchnahme der Services durch MigrantInnen • Wissen über mögliche Hemmschwellen und Zugangsbarrieren für MigrantInnen
Personal & Kompetenz	• Hohe interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen der Gebietsbetreuungen bzw. „wohnpartner“ • Hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund	• Abgestimmte, diversitätsgeleitete Weiter-bildungsplanung
Organisation & Strategie	• Einrichtungen, die sich für die Übernahme von Gebietsbetreuungen bewerben, müssen inter-kulturelle Kompetenzen und Diversitäts-orientierung nachweisen	• Evaluierung der Rolle der Gebietsbetreuungen im Rahmen der Stadterneuerung (Inanspruchnahme durch MigrantInnen, Intensität der heraus-reichenden/aufsuchenden Arbeit)

Diversitätsanzeiger MA 50



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Professionelles Beschwerde-management	• Bereitstellen von mehrsprachigem Informationsmaterial • Bereitstellen von mehrsprachigen Beratungsangeboten (v.a. in der Wohnbeihilfenberatung) • Wissen über die KundInnenstruktur, Inanspruchnahme durch MigrantInnen und mögliche Zugangshürden für MigrantInnen • Zielgruppenorientierte Informations- und Kommunikationsarbeit
Personal & Kompetenz		• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Fortbildung: Gezielte Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen
Organisation & Strategie	• Geplante kundInnenorientierte Überarbeitung von Antrags-formularen	• Entwicklung eines starken Commitments auf Leitungsebene • Organisationsinterne Klärung der Bedeutung von Diversitäts-managament für die Abteilung

1 Statistik Austria (Mikrozensus – Haushaltsfragebogen 2007), Berechnungen MA 5

2 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien, 2008, Berechnungen MA 17

3 Statistik Austria (Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007), Berechnung MA 5

4 Statistik Austria – Bevölkerungsregister, MA 5

5 Statistik Austria (Mikrozensus – Haushaltsfragebogen 2007), Berechnungen MA 17

6 Statistik Austria, Bevölkerungsregister, Berechnungen MA 5

7 Dabei handelt es sich um ein niedrig verzinstes Darlehen der Stadt, das MieterInnen die Finanzierung der anteiligen Bau- und Grundkosten im geförderten Wohnbau ermöglicht.

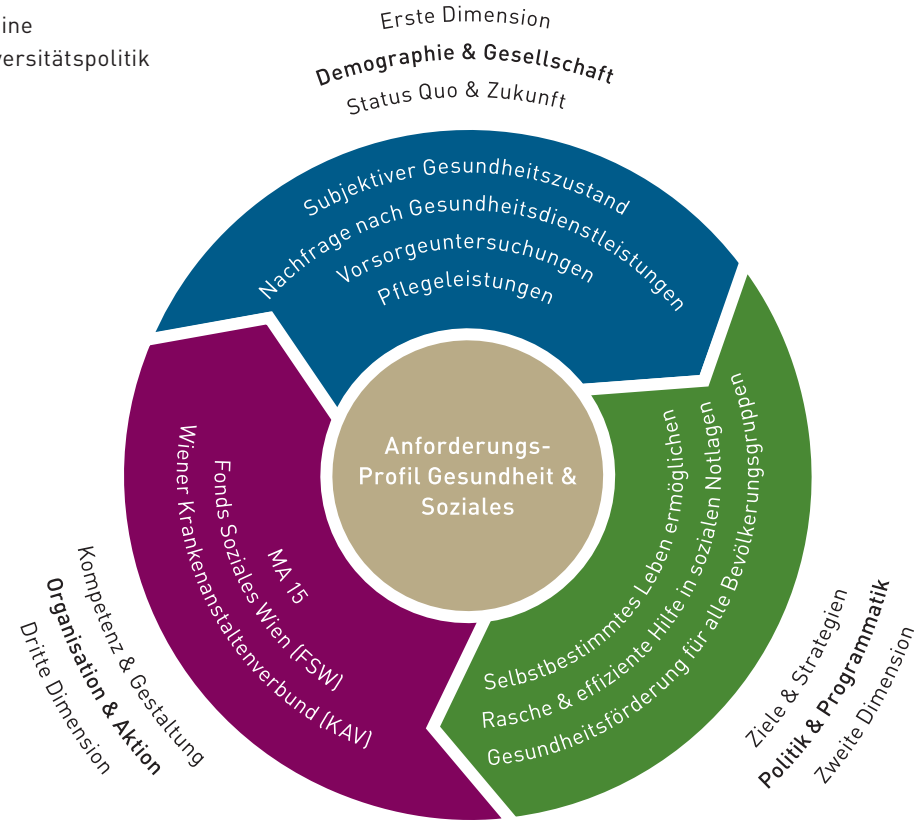
8 Nachdem die Gebietsbetreuungen Städtische Wohnhausanlagen (nunmehr „wohnpartner") bis Ende 2009 im Verantwortungsbereich der MA 25 lagen, erfolgt eine entsprechende Bewertung an dieser Stelle.

HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT & SOZIALES

HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT & SOZIALES

Die Erbringung von Leistungen im Gesundheits- und Pflegebereich sowie von Sozialleistungen ist eine Kernaufgabe der öffentlichen Hand, mit der jedeR einzelne in Berührung kommt. Ob die Politik ihre Aufgaben erfüllt, wird in den Augen der Bevölkerung sehr stark daran gemessen, wie weit für alle gleich zugängliche, hochqualitative, bedarfs- und kundInnenorientierte Leistungen in diesen Bereichen erbracht werden. Hat ein Drittel (und künftig noch mehr) der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, ergibt sich ein entsprechender Anpassungs- und Entwicklungsbedarf für das Qualitätsmanagement von Einrichtungen im Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor. Aber nicht nur in Hinblick auf KundInnen- bzw. PatientInnenorientierung ist das Handlungsfeld von höchster diversitätspolitischer Relevanz: Das Gesundheits- und Pflegesystem stellt auch eine der wichtigsten Beschäftigungsmöglichkeiten für Zugewanderte dar und ist deshalb ein Bewährungsfeld für diversitätsorientierte Strategien der Personalentwicklung.

Rahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Gesundheit & Soziales



Was sagt das Integrationsmonitoring?

Für das Handlungsfeld Gesundheit & Soziales geben die Ergebnisse des Integrationsmonitor im Bereich Gesundheit Aufschlüsse über Herausforderungen im Diversitätsmanagement. Jedoch beschränken sich vorhandene Daten primär auf Befragungen zum subjektiven Gesundheitszustand sowie zur Inanspruchnahme von ambulanten und stationären Behandlungen, womit noch kein eindeutiges Bild über den Zusammenhang zwischen Migration, Gesundheitszustand und mögliche Gesundheitsrisken besteht.

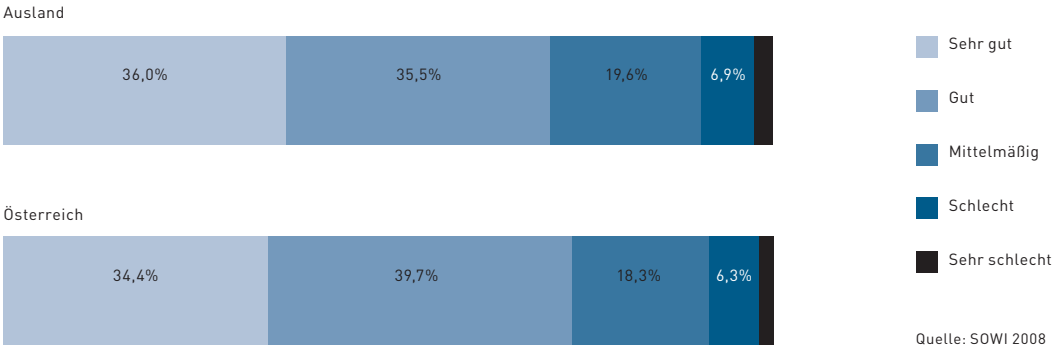
Subjektiver Gesundheitszustand

WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund[1] haben eine ähnliche subjektive Wahrnehmung ihres Gesundheitszustandes. Bei einer Befragung im Jahr 2007 gaben jeweils rund drei Viertel der Befragten an, dass sie ihren Gesundheitszustand als gut bzw. sehr gut empfinden. Auffällig ist, dass sowohl WienerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft als auch im Ausland geborene WienerInnen ihren Gesundheitszustand häufiger mit sehr gut bewerten.[2]

Nachfrage nach Gesundheitsdienstleitungen und Vorsorgeuntersuchungen

Betrachtet man unterschiedliche Gesundheitsdienstleistungen, zeigt sich, dass es nur geringe Unterschiede bei der Inanspruchnahme durch WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund zu geben scheint. Bei den Befragungen ergaben sich sowohl hinsichtlich der Inanspruchnahme von Behandlungen durch AllgemeinmedizinerInnen, der ambulanten Facharztbehandlung bzw. der stationären Spitalsbehandlung ähnliche Werte für WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund. Betrachtet man die Werte im Detail, erkennt man allerdings signifikante Differenzen zwischen einzelnen

Subjektiver Gesundheitszustand nach Geburtsland



Quelle: SOWI 2008

Herkunftsgruppen. So suchen WienerInnen mit türkischem Migrationshintergrund niedergelassene ÄrztInnen wesentlich häufiger auf als andere Herkunftsgruppen bzw. WienerInnen ohne Migrationshintergrund.[3]

Auch bei den Ergebnissen zur Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen gibt es in Summe zwar keine großen Differenzen, sehr wohl aber zwischen unterschiedlichen Herkunftsgruppen. Während beispielsweise über 57% der Personen mit deutschem Migrationshintergrund regelmäßig zu Untersuchungen gehen, sind es bei WienerInnen mit türkischem Migrationshintergrund nur 37,4%.[4]

Pflegeleistungen

Ein Missverhältnis zwischen WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund scheint zurzeit noch bei der Inanspruchnahme von Pflegedienstleistungen zu bestehen.[5] Auf Basis der vorhandenen Daten ergibt sich folgendes Bild: 14,8% der KundInnen in der stationären Pflege und 13,8% der KundInnen in der ambulanten Pflege haben entweder eine ausländische Staatsbürgerschaft oder sind nicht Österreich geboren.

Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ergebt sich folgende Kernherausforderung:

> Aufbau einer soliden Datenbasis zum Thema Migration und Gesundheit, um in Zukunft mögliche Korrelationen zwischen Gesundheitszustand und Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen sowie Dauer und Zweck des Aufenthaltes, dem Ausbildungsniveau, dem Alter bei der Migration oder der ethnischen Zugehörigkeit analysieren zu können.

Facts & Figures

- 73,8% der ausländischen StaatsbürgerInnen und 73,2% der österreichischen StaatsbürgerInnen bewerten ihren Gesundheitszustand mit sehr gut oder gut.
- 85,2% aller WienerInnen mit Migrationshintergrund geben an, in den letzten zwölf Monaten ein oder mehrmals eine/n Allgemeinmedizinerin aufgesucht zu haben. Bei den WienerInnen ohne Migrationshintergrund waren es 84,4%.[6]
- 47,6% der WienerInnen mit Migrationshintergrund geben an, regelmäßig zu Vorsorgeuntersuchungen zu gehen und 34,3% geben an, niemals Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch zu nehmen. Die Vergleichszahlen bei WienerInnen ohne Migrationshintergrund: 48,8% und 31,2%.
- 57% der Personen mit deutschem Migrationshintergrund geben an, regelmäßig zu Vorsorgeuntersuchungen zu gehen.
- 37,4% der Personen mit türkischem Migrationshintergrund geben an, regelmäßig zu Vorsorgeuntersuchungen zu gehen.

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzungen verfolgt die Stadt?

Die Erhaltung und stetige Verbesserung eines Gesundheitssystems, in dem alle Menschen unabhängig von Einkommen, Herkunft und sozialem Status die medizinischen Leistungen erhalten, die sie brauchen, stellt eine grundlegende Zielsetzung der Stadt dar. Im Bereich der Pflege soll älteren und behinderten Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben ermöglicht werden. Im Sozialbereich bildet eine rasche und effektive Hilfe in sozialen Notlagen eine wichtige Zielorientierung. Vor diesem Hintergrund hat die Stadt u.a. folgende Maßnahmen gesetzt, die für das Handlungsfeld Gesundheit & Soziales von hoher Bedeutung sind:

Umfassende Gesundheitsförderung für alle Bevölkerungsgruppen

> Wiener Spitalskonzept. Mit dem 2005 präsentierten Wiener Spitalskonzept soll den demographischen Veränderungen in Wien Rechnung getragen und effizientere Krankenhausstrukturen geschaffen werden.

> Wiener Programm für Frauengesundheit. 1998 wurde das Wiener Programm für Frauengesundheit ins Leben gerufen und die Funktion der Wiener Frauengesundheitsbeauftragten geschaffen.

> Prävention und integrierte Gesundheitsplanung. Organisatorische Änderungen sollen die strategische Planung und Koordination im Gesundheitsbereich verbessern. So ist es die Aufgabe der neu gegründeten MA 24 (Gesundheits- und Sozialplanung), Konzepte und Planungen für den Gesundheits- und Sozialbereich auszuarbeiten und abzustimmen. Im Bereich der Prävention wurde 2009 die Wiener Gesundheitsförderung gemeinnützige GmbH – WIG gegründet.

> Plattform „Diversitätsmanagement in der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales". Die Plattform wurde 2006 mit dem Ziel ins Leben gerufen, die Planung, Koordinierung und Steuerung von Diversitäts-Strategien in allen teilnehmenden Abteilungen der Geschäftsgruppe zu strukturieren.

Selbstbestimmtes Leben ermöglichen

> Wiener Geriatriekonzept. 2004 wurde das Wiener Geriatriekonzept beschlossen, das eine Neustrukturierung der Wiener Pflegelandschaft und die Entwicklung von flexiblen und bedürfnisgerechten Pflegemodellen vorsieht.

> Investitionen in Wohn- und Pflegehäuser. Bis 2015 werden in Wien neun neue Wohn- und Pflegehäuser errichtet. Sie sollen durch Überschaubarkeit und kleine Wohneinheiten eine familiäre Umgebung gewährleisten und ein optimales Eingehen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der BewohnerInnen ermöglichen.

Rasche und effektive Hilfe in sozialen Notlagen

> Organisatorische Anpassungen. Durch die Gründung des Fonds Soziales Wien im Jahr 2001, der 2004 auch die Agenden der MA 47 (Pflege und Betreuung) und der MA 12 (wien sozial) übernommen hat, wurde eine organisatorische Konzentration herbeigeführt, die eine Abstimmung zwischen unterschiedlichen Services und Dienstleistungen im Sozial- und Pflegebereich erleichtern soll.

> Etablierung von Sozialzentren. Seit 2005 ersetzen Sozialzentren der MA 40 die früheren Sozialreferate und Außenstellen für Sozialarbeit. Dadurch soll eine kundInnenorientiertere Betreuung von sozial Benachteiligten ermöglicht werden.

Aus den programmatischen Haltungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Qualitätssicherung durch Diversitätsorientierung, um zu gewährleisten, dass in allen Bereichen des Gesundheits- und Pflegesystems die Bedürfnisse einer zunehmend vielfältigen Bevölkerung berücksichtigt werden können.

> Infrastruktur für eine reibungslose Leistungserbringung, d.h. bei anstehenden baulichen Adaptionen und Neuplanungen von Wiener Spitälern und Pflegeheimen müssen die Bedürfnisse einer ethnisch, kulturell und religiös vielfältigen Bevölkerung berücksichtigt werden.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Das Land Wien spielt eine für die WienerInnen herausragende Rolle bei den Themen Soziales, Gesundheit und Älterwerden. Es ist mit Abstand wichtigster Betreiber von Spitälern und Pflegeheimen, Erbringer einer Vielzahl von sozialen Dienst- und Beratungsleistungen, Gesetzgeber und damit Politikgestalter im Gesundheits- und Sozialwesen, Ansprechbehörde für Sozial- und Behindertenhilfe, Förderer der freien Wohlfahrtspflege. Auch wenn der Bereich in vielfältigster Form mit Zuständigkeiten des Bundes verwoben ist: Die zentralen diversitätsrelevanten Aktionsfelder – Qualitätsmanagement, KlientInnen- und PatientInnenorientierung, Personalentwicklung, Kommunikation – befinden sich durchwegs im autonomen Wirkungsbereich der Stadt und ihrer Einrichtungen.

Welche Abteilungen und Einrichtungen waren in das Monitoring einbezogen?

Zur Umsetzung der Gesundheits- und Sozialpolitik verfügt Wien über ein ausdifferenziertes Instrumentarium, bei dem Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in enger Abstimmung mit Sozialdienstleistern agieren. In Summe sind knapp ein Dutzend Einrichtungen im operativen und strategischen Gesundheits- und Sozialmanagement tätig. Folgende Abteilungen und Einrichtungen der Stadt, die im Handlungsfeld Gesundheit & Soziales für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik besonders gefordert sind in das erste Diversitätsmonitoring einbezogen:

- Fonds Soziales Wien (FSW)
- Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV)
- MA 15 (Gesundheitsdienst der Stadt)

Der KAV spielt im Bereich der stationären und ambulanten medizinischen Behandlung eine herausragende Rolle. Mit rund 30.000 MitarbeiterInnen betreibt und verwaltet der KAV 12 Spitäler und 11 Pflegeheime. Die MA 15 vollzieht als Behörde gesetzliche Aufgaben im Gesundheitsbereich (z.B. Prüfung der Krankenanstalten im Hygienebereich, Vollzug des Tuberkulose- und Epidemiegesetzes u.v.m.) und bietet in zahlreichen, dezentralen Servicestellen Gesundheitsdienstleistungen – von der Vorsorgeuntersuchung bis zur Entwicklungsdiagnostik – an. Ergänzt wird das Gesundheits(vorsorge)angebot in Wien durch Informationsmaßnahmen, öffentlichkeitswirksame Projekte und Kurse, die u.a. von Beratungszentren des Vereins für Frauen und Männergesundheit sowie dem Wiener Programm für Frauengesundheit und der neugegründeten Wiener Gesundheitsförderungs GmbH – beide bei der MA 15 angesiedelt – angeboten werden. Der Fonds Soziales Wien (FSW) steuert und finanziert seit seiner Gründung 2001, bzw. verstärkt ab 2004, die Erbringung von Sozial- und Pflegedienstleistungen in Wien und ist Auftraggeber zahlreicher öffentlicher und privater Träger. Darüber hinaus bietet der Fonds Beratung und Unterstützung in insgesamt 11 Beratungszentren.

Status Quo Diversitätsmanagement im Überblick

Die überragende Bedeutung der Einrichtungen in der Krankenpflege, der Gesundheitsvorsorge und im Bereich der sozialen Dienste bzw. die hohe KundInnenanzahl in allen Einrichtungen machen eine diversitätsorientierte Leistungserbringung zu einer besonderen Herausforderung mit hoher Relevanz. Dies vor allem auch deswegen, weil bei MigrantInnen, insbesondere wenn es zu einer Überschneidung von sozialer Benachteiligung und Migrationshintergrund kommt, Hemmschwellen im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Gesundheits- und Pflegeleistungen bestehen können.

Vor diesem Hintergrund haben vor allem der KAV und der FSW begonnen, ihre Organisationsentwicklung auf die Anforderungen einer Zuwanderungsgesellschaft abzustimmen. In einzelnen Organisationsbereichen profitiert auch die MA 15 bereits von einer deutlichen Diversitätsorientierung. Insgesamt scheint die Abteilung bei der Umsetzung des Diversitätsmanagements aber noch Entwicklungspotential zu haben, was auch damit zusammenhängt, dass die MA 15 – als eine relativ neue Abteilung – mit spezifischen Herausforderungen in der Organisationsentwicklung konfrontiert ist.

Alle drei Organisationen setzen bereits mehrsprachiges Informationsmaterial ein und insbesondere beim FSW gelingt es auch zunehmend, muttersprachliche Beratung in den wichtigsten Herkunftssprachen anzubieten. Der FSW gehört auch zu jenen Einrichtungen, die bereits einen guten Überblick über ihre KundInnenstruktur haben. Exemplarisch für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der diversitätspolitischen Qualität des Leistungsportfolios kann die Thematik „Alter und Migration" stehen. Es ist hier dem FSW bzw. seinen Vorgängerorganisationen gelungen, über einen Zeitraum von 10 Jahren den Umfang und die Zielgruppenorientierung von Services und Dienstleistungen substantiell zu verbessern. Auch im Gesundheitsbereich konnten u.a. durch die Kooperation des KAV mit den Frauen- und Männergesundheitszentren FEM Süd bzw. MEN zielgruppenspezifische Angebote entwickelt werden, die einen niederschwelligen Zugang zum Gesundheitssystem ermöglichen.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich quer über das gesamte Handlungsfeld Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> Wissen über Inanspruchnahme und KundInnenbedarfe, um 1) valide Aussagen hinsichtlich der Inanspruchnahme von Leistungen durch KundInnen mit Migrationshintergrund treffen zu können, 2) mögliche Zugangsbarrieren zu identifizieren und 3) effektive zielgruppenorientierte Kommunikationsmaßnahmen zu entwickeln.

> Stärkung der interkulturellen Kompetenzen durch ein verstärktes Bemühen um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (Einstiegs- und Aufstiegsförderung!) und durch eine kontinuierliche und systematische Fort- und Weiterbildung.

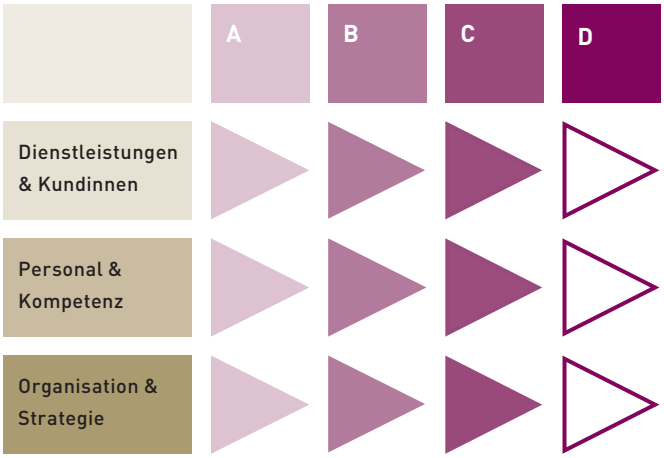
> Stärkung der „aufsuchenden" Komponente, um dezentrale vor Ort-Beratungen im Bereiche der Gesundheitsvorsorge und der Pflegedienstleistungen Wien-weit anbieten zu können und damit ein breites Bevölkerungsspektrum zu erreichen.

> Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements mit Partnereinrichtungen, um im Sozial- und Pflegebereich beispielsweise spezifische diversitätsbezogene Kriterien in Förderrichtlinien oder eine gemeinsame Ausbildungsplanung zu etablieren.

> Strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement, um in großen und heterogenen Einrichtungen wie KAV, FSW und MA 15 Diversitätsorientierung zu einem durchgehenden Prinzip in allen Organisationseinheiten zu machen.

Status Quo Diversitätsmanagement im Detail

Diversitätsanzeiger FSW



A Sensibilisierung

B Planung & Aufbau

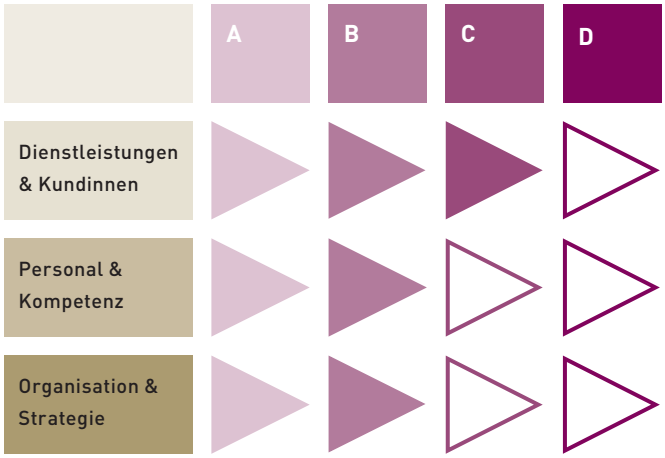
C Erprobung & Umsetzung

D Weiterentwicklung & Professionalisierung

Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Beratungsangebot • Mehrsprachiges Informationsmaterial • Kontinuierliche Weiterentwicklung von Projekten zum Thema Migration und Alter • Solider Überblick über die KundInnenstruktur • Entwicklung einer aufsuchenden Komponente in der KundInnenbetreuung	• Aufsuchende Komponente vom Pilot- in den Regelbetrieb überführen • Vorbereitung auf die steigende Nachfrage nach Pflegediensten durch MigrantInnen • Kooperation mit muttersprachlichen Medien
Personal & Kompetenz	• MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in den Beratungszentren • Breite Sprachkompetenz der MitarbeiterInnenschaft • MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen • Interkulturell orientierte Fortbildungsangebote	• Diversitätsorientierung und Interkulturalität als Schwerpunkte der Fortbildung- und Weiterbildung etablieren • Aufstiegsförderung v.a. für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der KundInnen-betreuung • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit türkischem Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• Ausbau der Datenbasis für eine bessere Erfassung des KundInnenprofils • Diversity Check in Tageszentren für SeniorInnen • Organisationsinternes Diversitätsforum • Intensiver Austausch und Weiterentwicklung des Diversitätsmangements mit Partnerorganisationen • Plattform „Diversitätsmanagement" in der Geschäfts-gruppe Gesundheit und Soziales	• Verankerung von Diversitätsmanagement als durchgängiges Prinzip der Organisations-entwicklung • Kooperation mit Community-Vereinen auf strategischer Ebene

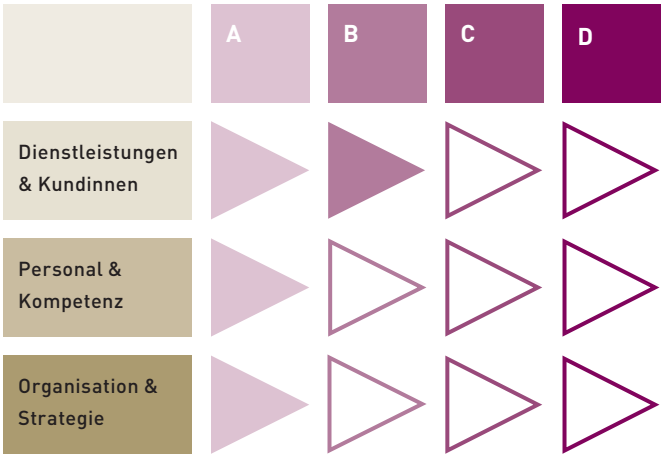
Diversitätsanzeiger KAV[8]



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Informationsmaterial • Türkischsprachige Community-Interpreter in sechs Spitälern • Zielgruppenorientierte Angebote und mehrsprachige Beratung durch FEM Süd bzw. MEN und Vernetzung mit Communities	• Wissen über KundInnenstruktur (bis dato nur auf Basis der Staatsbürgerschaft bekannt) • Wissen hinsichtlich möglicher herkunfts- und statusbedingter Zugangsbarrieren • Organisation und effizienter Einsatz von Dolmetschleistungen durch reguläre MitarbeiterInnen • Ausbau der muttersprachlichen Beratungsmöglichkeiten
Personal & Kompetenz	• Interkulturell orientierte Fort-bildungsangebote • Hoher Anteil von MigrantInnen in den Ausbildungseinrichtungen des KAV • Grundstock an mehrsprachigen MitarbeiterInnen	• Überblick über MitarbeiterInnenschaft nur auf Basis der Staatsbürgerschaft • Strukturierte Aufstiegsförderung • Monitoring und Evaluierung, um Effizienz, Bedarfsgerechtig-keit und Beteiligung bei Fortbildungsangeboten zu überprüfen • Strukturierte Bewerbung von Gesundheitsberufen unter ZuwanderInnen • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit türkischem Migrations-hintergrund
Organisation & Strategie	• Ausarbeitung eines Diversitäts-konzepts • Plattform „Diversitätsmanagement" in der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales	• Verankerung von Diversitätsmanagement als durchgängiges Prinzip der Organisationsentwicklung • Bauliche Voraussetzungen für die Anforderungen einer vielfältigen PatientInnenstruktur

Diversitätsanzeiger MA 15[9]



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Informationsmaßnahmen und öffentlichkeitswirksame Projekte und Kurse durch das Wiener Programm für Frauengesundheit • Umfangreiches mehrsprachiges Informationsmaterial • Türkischsprachige Beratung in zwei Vorsorgeuntersuchungsstellen • Kenntnis der KundInnenstruktur in Teilbereichen	• Wissen über die KundInnenstruktur quer über das gesamte Aufgabenspektrum • Ausbau der mehrsprachigen KundInnenberatung • Enge Verschränkung der Informations- und Awarenessarbeit des Wiener Programms für Frauengesundheit und WIG mit der Kommunikationsarbeit/Außenauftritt der MA 15
Personal & Kompetenz	• Inanspruchnahme von diversitätsorientierten Fortbildungsangeboten der Verwaltungsakademie (VA)	• Erfassung von Migrationshintergrund und interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen • Bedarfsorientierter Einsatz von MitarbeiterInnen mit Sprachkompetenzen/interkulturellen Kompetenzen • Strukturelle Verankerung von diversitätsorientierten und interkulturellen Inhalten in der MitarbeiterInnenfortbildung
Organisation & Strategie	• Plattform „Diversitätsmanagement in der Geschäftsgruppe Gesundheit und Soziales	• Leitbilderstellung für die Abteilung als Vehikel nutzen, um die spezifische Bedeutung für Diversitätsmanagement in unterschiedlichen Organisationeinheiten herauszuarbeiten • Verankerung von Diversitätsmanagement in allen Organisationsbereichen

1 In den hier verwendetet Daten umfasst der Begriff Migrationshintergrund nur die Erste Generation, d.h. Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die nicht in Österreich geboren wurden.

2 Statistik Austria, Gesundheitsbefragung 2006/07 – Grundgesamtheit: Personen im Alter von 15 und mehr Jahren – hochgerechnete Zahlen: Die Einschätzung kann auch damit zusammenhängen, dass die befragten Personen ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Geburtsort im Ausland in der Regel jünger sind. Allerdings sind die Fallzahlen zu klein, um innerhalb einzelner Altersklassen zu vergleichen.

3 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

4 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

5 Scheint deswegen, weil nur die Staatsbürgerschaft der LeistungsbezieherInnen verpflichtend erfasst wird und der Geburtsort optional angegeben werden kann. D.h. zu einer Auswertung auf Basis des Migrationshintergrundes können nur jene Personen herangezogen werden, für die eine Angabe des Geburtsortes vorliegt.

6 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

7 In ihrer jetzigen Form bzw. mit ihrem jetzigen Aufgabenbereich besteht die MA 15 erst seit der Neustrukturierung des Sozial- und Gesundheitsbereiches im Magistrat der Stadt Wien im Jahr 2007. Vor diesem Hintergrund ist es besonders begrüßenswert, dass die Abteilung in das Monitoring einbezogen werden konnte.

8 Im Bereich „Dienstleistungen & KundInnen" spiegelt der Diversitätsanzeiger für den KAV auch die diversitätsorientierten Leistungen der Gesundheitszentren FEM Süd und MEN wider, die vom Verein „Institut für Frauen- und Männergesundheit" erbracht werden. Der KAV liefert u.a. die Basisfinanzierung für den Verein bzw. die Zentren.

9 Bereich „Dienstleistungen & KundInnen" spiegelt der Diversitätsanzeiger für die MA 15 sehr stark die Leistungen des Wiener Programms für Frauengesundheit wider, das seit März 2009 bei der MA 15 angesiedelt ist.

1 In den hier verwendetet Daten umfasst der Begriff Migrationshintergrund nur die Erste Generation, d.h. Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die nicht in Österreich geboren wurden.

2 Statistik Austria, Gesundheitsbefragung 2006/07 – Grundgesamtheit: Personen im Alter von 15 und mehr Jahren – hochgerechnete Zahlen: Die Einschätzung kann auch damit zusammenhängen, dass die befragten Personen ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Geburtsort im Ausland in der Regel jünger sind. Allerdings sind die Fallzahlen zu klein, um innerhalb einzelner Altersklassen zu vergleichen.

3 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

4 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

5 Scheint deswegen, weil nur die Staatsbürgerschaft der LeistungsbezieherInnen verpflichtend erfasst wird und der Geburtsort optional angegeben werden kann. D.h. zu einer Auswertung auf Basis des Migrationshintergrundes können nur jene Personen herangezogen werden, für die eine Angabe des Geburtsortes vorliegt.

6 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

7 In ihrer jetzigen Form bzw. mit ihrem jetzigen Aufgabenbereich besteht die MA 15 erst seit der Neustrukturierung des Sozial- und Gesundheitsbereiches im Magistrat der Stadt Wien im Jahr 2007. Vor diesem Hintergrund ist es besonders begrüßenswert, dass die Abteilung in das Monitoring einbezogen werden konnte.

8 Im Bereich „Dienstleistungen & KundInnen" spiegelt der Diversitätsanzeiger für den KAV auch die diversitätsorientierten Leistungen der Gesundheitszentren FEM Süd und MEN wider, die vom Verein „Institut für Frauen- und Männergesundheit" erbracht werden. Der KAV liefert u.a. die Basisfinanzierung für den Verein bzw. die Zentren.

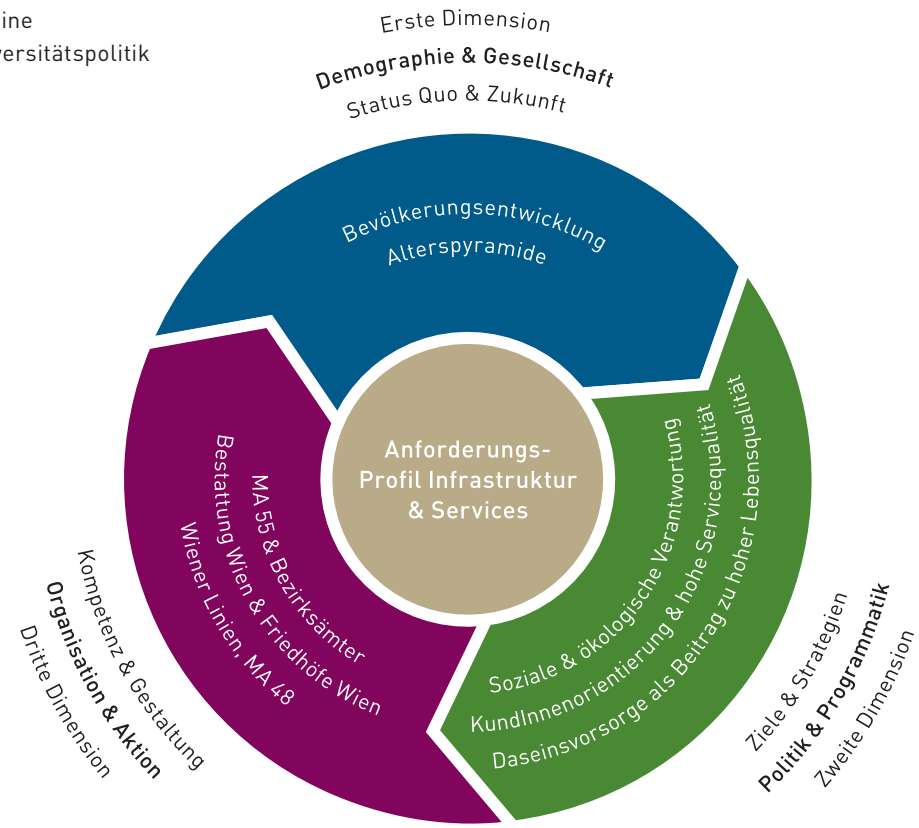
9 Bereich „Dienstleistungen & KundInnen" spiegelt der Diversitätsanzeiger für die MA 15 sehr stark die Leistungen des Wiener Programms für Frauengesundheit wider, das seit März 2009 bei der MA 15 angesiedelt ist.

HANDLUNGSFELD INFRASTRUKTUR & SERVICES

HANDLUNGSFELD INFRASTRUKTUR & SERVICES

Die Stadt Wien ist eine Universaldienstleiterin, die eine breite Palette von Serviceleistungen und Infrastrukturen zur Verfügung stellt, die der gesamten Bevölkerung zugutekommen. Dienstleistungen im Bereich der Daseinsvorsorge, also der öffentliche Verkehr, Wasser- und Energieversorgung, die Müllabfuhr, Abwasserbeseitigung und Friedhöfe sind solche universalen Services mit zentraler Bedeutung für die Lebensqualität der StadtbewohnerInnen. Gemeinsam mit der wahrgenommen Servicequalität bei anderen kommunalen Einrichtungen mit hoher Alltagsrelevanz, und gemeinsam mit der Art und Weise, mit der auf Wünsche, Beschwerden und Anregungen der BürgerInnen reagiert wird, bestimmen sie maßgeblich das Bild der Bevölkerung von „ihrer" Stadt und die Zufriedenheit mit der städtischen Verwaltung. Wien kann zu Recht stolz auf die hohen Standards sein, die im Bereich der Daseinsvorsorge in dieser Stadt erreicht werden. Jedoch ist die Gewährleistung eines gleichwertigen Zugangs zu diesen Leistungen angesichts der gesellschaftlichen Diversifizierung eine Schlüsselherausforderung für die künftige Aufrechterhaltung dieser hohen Standards.

Rahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Infrastruktur & Services



DIE ERSTE DIMENSION DEMOGRAPHIE & GESELLSCHAFT

Was sagt das Integrationsmonitoring?

Für das Handlungsfeld Infrastruktur & Services kann der Integrationsmonitor nur bedingt Daten liefern. Allerdings können Indikatoren aus dem Bereich Demographie Aufschlüsse über Herausforderungen im Diversitätsmangement in Bezug auf die sich ändernde KundInnenstruktur geben.

Bevölkerungsentwicklung

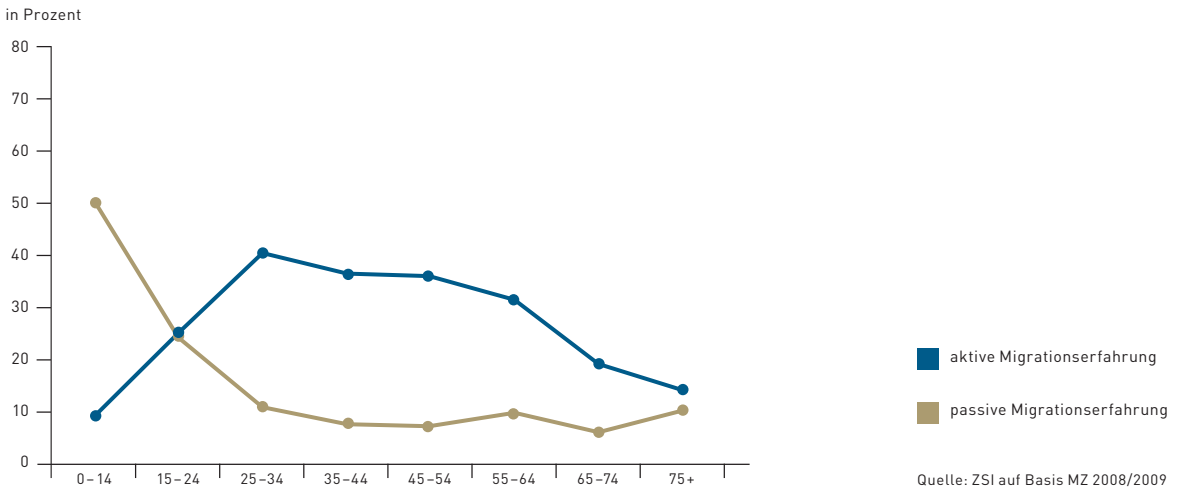
Infrastrukturdienstleister, Behörden und Serviceeinrichtungen haben die Aufgabe, qualitativ hochwertige Leistungen für die gesamte Stadtbevölkerung zu erbringen. Die Dienstleister müssen dabei die Leistungsqualität vor dem Hintergrund einer wachsenden EinwohnerInnenzahl sicherstellen. Nachdem bereits in den letzten Jahren die Bevölkerungszahl in Wien signifikant gestiegen ist, ist auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten ein Wachstum wahrscheinlich.[1] Zuwanderung war, ist und bleibt Treiber dieses Wachstums. Die Einrichtungen der Stadt Wien im Bereich der Daseinsvorsorge bedienen nicht nur eine wachsende und zunehmend vielfältige, sondern auch eine zunehmend ältere Bevölkerung.

Alterspyramide

Auch die Altersstruktur der Gesamtbevölkerung verschiebt sich signifikant. Die aktuelle Bevölkerungsprognose für Wien rechnet im Hauptszenario bis 2050 mit einer Abnahme des Anteils der 15- bis unter 60-Jährigen von derzeit 63% auf 55%, während der Anteil der über 60-Jährigen von derzeit 22% auf 30% steigen wird. Auch der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 60+ wird in den nächsten Jahren steigen. So hatten 2009 37% der 55- bis 59-Jährigen einen Migrationshintergrund. Zum Vergleich: heute haben in der Altersgruppe der 60- bis 64- Jähringen 25% einen Migrationshintergrund und 18% in jener der 65- bis 69-Jährigen.[2]

Veränderung der KundInnenstruktur

Anteil der Bevölkerung mit aktiver und passiver Migrationserfahrung an den Altersgruppen (Durchschnitt Mitte 2008 bis Mitte 2009)



Quelle: ZSI auf Basis MZ 2008/2009

Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Steigende Nachfrage von MigrantInnen nach spezifischen Leistungen der Daseinsvorsorge. So legt der steigende Anteil von über 60-Jährigen in der Migrationsbevölkerung den Schluss nahe, dass es zu einem Anstieg von Todesfällen in der Zuwanderungsbevölkerung kommen wird und sich daher die KundInnenstruktur des Bestattungs- und Friedhofswesens signifikant ändern wird.

> Daten zur Leistungsinanspruchnahme und Zufriedenheit von MigrantInnen, um auf Basis von Zufriedenheit und Inanspruchnahme eine diversitätsorientierte Dienstleistungsentwicklung voranzutreiben und zielgruppenorientierte Informations- und Kommunikationsmaßnahmen zu setzen.

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzung verfolgt die Stadt Wien?

Die Stadt Wien sieht Leistungen der Daseinsvorsorge nicht nur als „normale" Dienstleistungen, sondern vielmehr auch als Vehikel, um soziale Kohäsion und einen Beitrag zu Umweltschutz bzw. Ressourcenschonung zu gewährleisten. Gemeinsam mit der kundInnenfreundlichen Erbringung von behördlichen Aufgaben leisten sie aus Sicht der Stadt einen wichtigen Beitrag zur hohen Lebensqualität dient. Vor diesem Hintergrund hat die Stadt u.a. folgende Maßnahmen gesetzt, die für das Handlungsfeld Infrastruktur & Services von hoher Bedeutung sind:

Ökologische und soziale Verantwortung von Leistungen der Daseinsvorsorge

> Infrastruktur für Religionsgemeinschaften. Mit der Entscheidung, einen islamischen Friedhof in Wien zu ermöglichen, hat die Stadt gegen heftigen politischen Widerstand eine klare Grundsatzentscheidung getroffen und damit signalisiert, dass die Anliegen und Bedürfnisse von unterschiedlichen Glaubensgemeinschaften in Wien ernst genommen werden.

> Mobilpass der Stadt Wien. Seit 2008 gibt es für alle Personen in Wien, die Sozialhilfe beziehen, die Möglichkeit, deutlich verbilligte Monats- und Zeitkarten für die öffentlichen Verkehrsmittel zu erwerben.

> Verbilligte Tarife im öffentlichen Verkehr. Traditionellerweise können Kinder und Jugendliche, Lehrlinge, StudentInnen und SeniorInnen die öffentlichen Verkehrsmittel zu verbilligten Tarifen benutzten.

> Mülltrennung und Abfallvermeidung. Wien konnte in den letzten Jahren und Jahrzehnten auf Basis einer weitgehenden Sensibilsierung der Öffentlichkeit ein effektives System der Abfalltrennung und des Recyclings etablieren.

KundInnenorientierung und hohe Servicequalität bei Behörden und Anlaufstellen

> Virtuelles Amt. Durch die Umsetzung des virtuellen Amtes können Amtswege bei der Stadt Wien effizienter erledigt werden. In den Bezirksämtern bieten Front Offices nach dem „One Stop Shop"-Prinzip Informationen und Serviceleistungen an.

> Kritik- und Beschwerdemanagement. Niederschwellige Einrichtungen wie der Bürgerdienst sollen dazu beitragen, dass BürgerInnen Beschwerden, Anregungen und Kritik auf unbürokratische Art und Weise anbringen können und eine rasche Problemlösung erfolgt

Aus den programmatischen Haltungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergibt sich folgende Kernherausforderung:

> Hochwertige Leistungserbringung für eine vielfältige Bevölkerung, d.h. die zunehmende Diversifizierung der Stadtgesellschaft bringt gerade auch für städtische Infrastrukturdienstleister und Serviceeinrichtungen neue Erwartungshaltungen und Anforderungen in der Leistungserbringung. Dies erfordert die Entwicklung von flexiblen und bedarfsgerechten Angeboten, um für unterschiedliche KundInnengruppen attraktiv zu bleiben/zu werden.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Der Komplex Infrastruktur & Services umfasst wesentliche Aufgaben der Stadtverwaltung. Dazu gehören zum einen die Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge – worunter sich mit dem Bestattungs- und Friedhofswesen auch solche befinden, deren Erbringung eine besonders kultursensible Dimension aufweist – zum anderen die Erfüllung von hoheitlichen Aufgaben im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung. Schließlich umfassen sie begleitende Services und Beratungsleistungen, die oftmals im Zusammenhang mit den ersten beiden Aufgaben stehen und einen Beitrag zur hohen Funktionalität und Lebensqualität der Stadt leisten sollen. Da die meisten Leistungen der Daseinsvorsorge von Infrastrukturunternehmen der Stadt umgesetzt werden, bestehen in diesem Bereich große Spielräume für diversitätsorientierte Maßnahmen – sei es in Bezug auf die interkulturelle Öffnung von Dienstleistungen oder die Personalentwicklung. Bei der Erbringung hoheitlicher Aufgaben sind die städtischen Behörden zwar an nationales Recht gebunden, die mittelbare Bundesverwaltung gibt der Stadt allerdings die Möglichkeit zu einer autonomen, kundInnenorientierten Ausgestaltung der behördlichen Praxis.

Welche Abteilungen und Einrichtungen waren in das Monitoring einbezogen?

- Wiener Linien
- Bestattung Wien und die Friedhöfe Wien
- MA 48 (Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark)
- MA 55 (Bürgerdienst)
- Magistratische Bezirksämter (MBÄ) für den 12., 15. und 20. Bezirk

Die MA 48 sowie die – unter dem Dach der Wiener Stadtwerke agierenden – Wiener Linien sowie die Bestattung und Friedhöfe Wien spielen bedeutende Rollen bei der Bereitstellung von Infrastruktur und Serviceleistungen. Die MA 48 ist nicht nur für die Abfallsammlung, die Straßenreinigung und den städtischen Fuhrpark zuständig, sondern setzt auch Kommunikationsmaßnahmen in den Bereichen Abfallvermeidung und Mülltrennung. Die Bestattung Wien und die Friedhöfe Wien sind in einem besonders sensiblen Bereich der städtischen Infrastrukturleistung tätig. Mit rund 18.000 Beerdigungen jährlich ist die Bestattung Wien das größte Bestattungsunternehmen Österreichs. Die Friedhöfe Wien sind für die Verwaltung von 46 städtischen Friedhöfen zuständig. Die MA 55 (Bürgerdienst der Stadt Wien) bietet mit insgesamt 16 Bezirksbürgerdienststellen, dem Stadtinformationszentrum im Rathaus, einem Call Center sowie dem mobilen Bürgerdienst Informationsangebote für die BürgerInnen und ein Beschwerdemanagement für die Stadt Wien. Die Bezirksämter schließlich sind Anlaufstelle in zahlreichen behördlichen Angelegenheiten – von der Arbeitssättenbewilligung über das Parkpickerl bis hin zum Staatsbürgerschaftsnachweis und Gewerbeangelegenheiten.[3]

Umsetzungsstand Diversitätsmanagement im Überblick

Für die als Unternehmen organisierten Infrastrukturdienstleister Wiener Linien, Bestattung und Friedhöfe Wien übersetzt sich Diversitätsmanagement nicht nur in KundInnenorientierung, Personal- und strategische Organisationsentwicklung, sondern kann auch einen Beitrag zu dauerhaftem unternehmerischen Erfolg leisten. Dies dann, wenn es gelingt, durch interkulturell kompetente und sensible Services neue KundInnengruppen anzusprechen. Vor diesem Hintergrund ist die Positionierung gegenüber einer zunehmend „migrantischen" Kundschaft ein wichtiges Ziel der Unternehmensentwicklung, das besonders stark bei der Bestattung Wien und den Friedhöfen forciert wird.

Aber auch die anderen Dienstleister der Daseinsvorsorge und die Bezirksämter haben begonnen, diversitätsorientierte Strategien und Maßnahmen umzusetzen, um die Qualität der Leistungserbringung zu erhöhen und spezifische Bedürfnisse von ZuwanderInnen zu berücksichtigen. So bietet die MA 48 ein umfangreiches mehrsprachiges Informationsangebot und einige Bezirksämter können in ihrem „Front Office" rasch und unbürokratisch mehrsprachig beraten. Die Erfolge mit mehrsprachigen MitarbeiterInnen im „Front Office"-Bereich kann freilich nicht darüber hinwegtäuschen, dass es für die Bezirksämter im Allgemeinen sehr schwierig ist, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergund zu finden – nicht zuletzt deswegen, weil sie primär an die interne Jobbörse der Stadt Wien gebunden sind. Bei den Infrastrukturdienstleistern gelingt es hingegen bereits wesentlich besser, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Das hängt auch damit zusammen, dass die Einrichtungen eine große Anzahl von Arbeitsplätzen mit geringeren Ausbildungserfordernissen anbieten, was vor allem MigrantInnen aus den traditionellen Herkunftsländern entgegenkommt. Der Thematik Aufstiegsförderung kommt in diesem Kontext eine besondere Bedeutung zu. Insbesondere die Friedhöfe Wien haben diesbezüglich bereits eine relativ stringente Politik entwickelt. So ist es ein explizites Unternehmensziel, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund den Aufstieg in höhere Positionen zu ermöglichen, um in unterschiedlichen Unternehmensbereichen von deren interkulturellem Know how zu profitieren. Die MA 55 hat in den letzten Jahren ebenfalls begonnen, diversitätsorientierte Maßnahmen zu erproben, befindet sich in Summe bei der Umsetzung von Diversitätsmangement aber noch am Anfang.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich quer über das gesamte Handlungsfeld Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> **Diversitätsorientierte Personalentwicklung,** um mehr MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen und die vorhandenen interkulturellen Potentiale noch besser nutzen zu können.

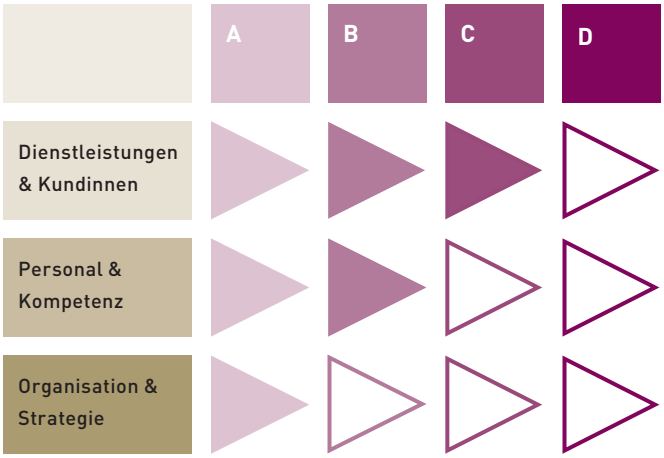
> **Interkulturelle Weiterbildung und Sensibilisierung** zu einem integralen Bestandteil der Personalentwicklung machen.

> **Wissen über KundInnenstruktur und Servicezufriedenheit,** um Bedarfe besser einschätzen zu können und Servicequalität und Effektivität weiter zu erhöhen.

> **Aufgaben und Eckpunkte des Diversitätsmanagements genauer definieren,** um die Anforderungen für unterschiedliche Organisationseinheiten festzulegen und der gesamten MitarbeiterInnenschaft zu vermitteln.

Status Quo Diversitätsmanagement im Detail

Diversitätsanzeiger MA 48

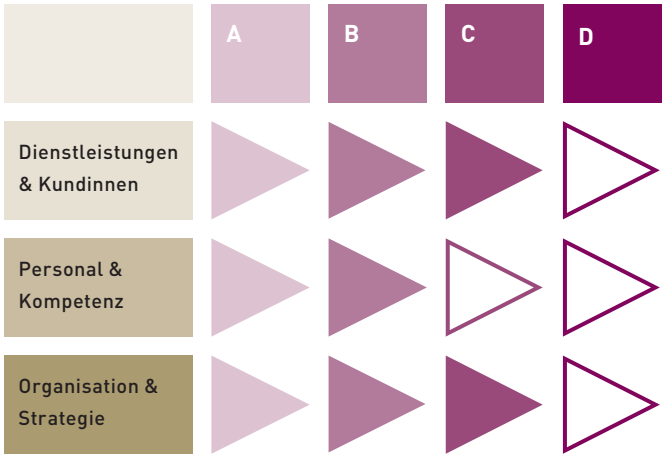


- A Sensibilisierung
- B Planung & Aufbau
- C Erprobung & Umsetzung
- D Weiterentwicklung & Professionalisierung

Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Informationsmaterial • Mehrsprachiger Webauftritt • Abfallberatung an Schulen, um Querschnitt der SchülerInnen/Bevölkerung zu erreichen	• Kooperation mit muttersprachlichen Medien • Wissen darüber, wie Migrationsbevölkerung durch Marketingaktivitäten (z.B. Veranstaltungen und Feste) erreicht wird
Personal & Kompetenz	• Hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Schulungszentrum mit Schulungsplan für alle MitarbeiterInnen mit diversitätsorientierten Inhalten • Deutsch-Kurse für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Teilweise bedarfsorientierter Einsatz von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund	• Detaillierteres Wissen über Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen Unternehmensbereichen • Wissen über Karriereverläufe bei MigrantInnen • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund für alle Organisationsbereiche und Qualifikationslevel • Strukturierte Aufstiegsförderung bei Mitarbeite-rInnen mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• (Mehrsprachige) Außenkommunikation, Marketing und Awareness wichtiger Bestand-teil der Unternehmensphilosophie	• Systematische Analyse der unterschiedlichen Organisationsaufgaben vor dem Hintergrund diversitätspolitischer Zielsetzungen • Vermittlung der Aufgaben und Eckpunkte von Diversitätsmanagement gegenüber der gesamten MitarbeiterInnenschaft (z.B. über einen Leitbild-prozess)

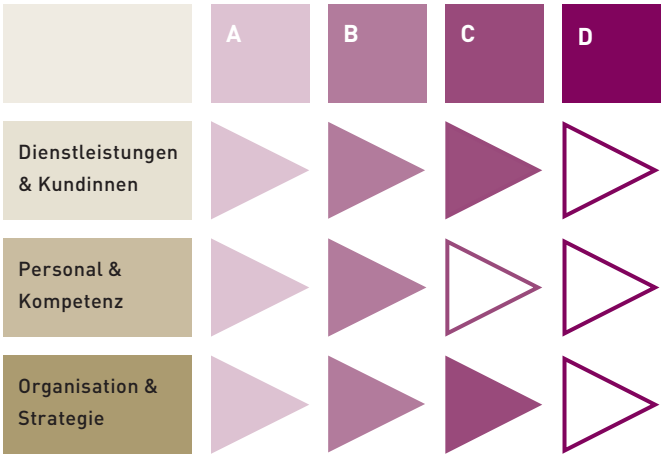
Diversitätsanzeiger Wiener Linien



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Informationsmaterial für TouristInnen und MigrantInnen • Bei Imagekampagnen wird in der Bildsprache darauf geachtet, dass ein repräsentativer Querschnitt der Bevölkerung abgebildet wird • Generell: Umfassende und qualitätsvolle Leistungserbringung, von der alle Bevölkerungsgruppen profitieren können	• Genaueres Wissen über Leistungsinanspruchnahme durch Menschen mit Migrationshintergrund • Weiterer Ausbau der mehrsprachigen Informationen und Services
Personal & Kompetenz	• Hohe Anzahl an MigrantInnen bei Neuaufnahmen • Lange Unternehmenstradition darin, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen • Eruierung der Sprachkompetenzen in Vorbereitung auf die EURO 08 • Interkulturelle Fortbildungsinhalte für MitarbeiterInnen im KundInnenkontakt	• Ein- und Aufstiegsförderung für MigrantInnen • Öffentliche Bewerbung von unterschiedlichen Berufsbildern bei den Wiener Linien • Strukturelle Verankerung von interkulturellen/diversitätsorientierten Inhalten in der Fort- und Weiterbildung, um weite Teile der MitarbeiterInnenschaft zu erreichen
Organisation & Strategie	• Vielfältigkeit wird als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur kommuniziert	• Vermittlung der Aufgaben und Eckpunkte von Diversitätsmanagement gegenüber der gesamten MitarbeiterInnenschaft (z.B. über einen Leitbildprozess)

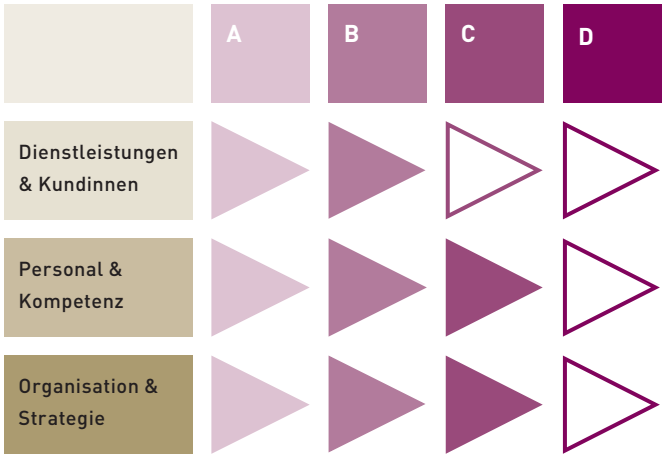
Diversitätsanzeiger Bestattung Wien



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Hohe interkulturelle Sensibilität und Know how in der Leistungserbringung • Kompetenz im Konfliktmanagement • Berücksichtigung von vielfältigen KundInnenwünschen	• Wissen über KundInnenstruktur • Ausbau des mehrsprachigen Beratungs-angebots
Personal & Kompetenz	• Handbuch für alle MitarbeiterInnen: Vermittlung von unterschiedlichen Riten und Zeremonien der verschiede-nen Religionen/Herkunftsgruppen und Hinweise zum interkulturell sensiblen Umgang mit Hinterbliebenen	• Erhöhung des Anteils von MitarbeiterIn-nen mit Migrationshintergrund • Attraktivierung des Lehrberufes • Aufstiegsförderung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• Langjährige Zusammenarbeit mit allen Glaubens-gemeinschaften • Die Orientierung an den Bedürfnissen einer vielfältigen Bevölkerung wird als Faktor für den Unterneh-menserfolg gesehen • Hohes Bewusstsein für demographische Veränderungen mit Auswirkungen auf die KundInnenstruktur	• Organisatorische Vorbereitung auf an-stehende demographische Veränderungen

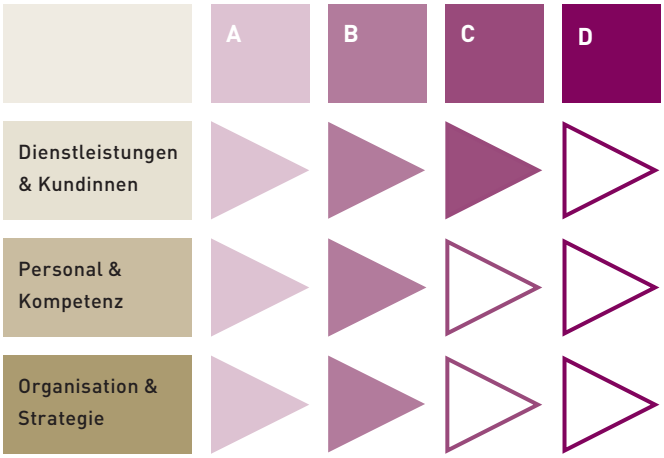
Diversitätsanzeiger Friedhöfe Wien



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Hohe interkulturelle Sensibilität und Know how in der Leistungserbringung • Kompetenz im Konfliktmanagement • Alle Friedhöfe sind interkonfessionell	• Wissen über KundInnenstruktur • Ausbau des mehrsprachigen Beratungs-angebots • Sicherstellung der interkulturellen Sensibilität der Leistungserbringung in allen Organisationsbereichen
Personal & Kompetenz	• Hoher Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund • Aufstiegsförderung von MigrantInnen als wesentliche Zielsetzung	• Evaluierung der Karriereverläufe von MigrantInnen, um Wirksamkeit der Auf-stiegsförderung zu überprüfen
Organisation & Strategie	• Langjährige Zusammenarbeit mit allen Glaubens-gemeinschaften • Kooperation mit der islamischen Glaubensgemeinschaft bei der Errichtung des islamischen Friedhofs • Die Orientierung an den Bedürfnissen einer vielfältigen Bevölkerung wird als Faktor für den Unternehmens-erfolg gesehen • Hohes Bewusstsein für demographische Veränderungen mit Auswirkungen auf die KundInnenstruktur	• Organisatorische Vorbereitung auf an-stehende demographische Veränderungen

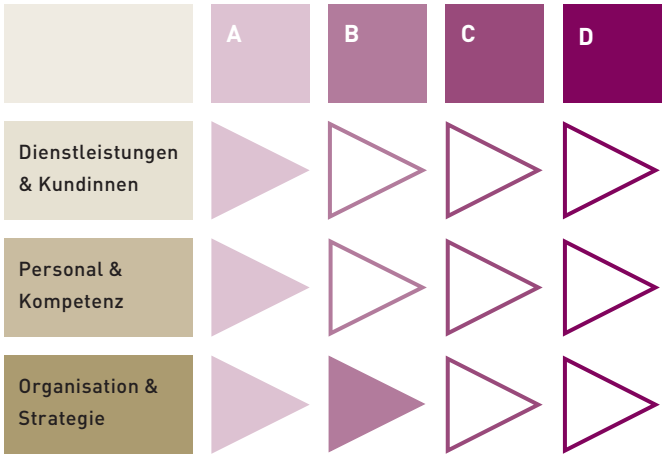
Diversitätsanzeiger Magistratisches Bezirksamt 12, 15 und 20[4]



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Front Offices als kundInnenenfreundliche, sozial und interkulturell kompetente „One Stop Shop"-Anlaufstellen • Mehrsprachiges Informationsmaterial	• Wissen über KundInnenstruktur • Ausbau des mehrsprachigen Beratungsangebots
Personal & Kompetenz	• Interkulturell kompetente und mehrsprachige MitarbeiterInnen in den „Front Offices" • Deeskalation und Umgang mit schwierigen KundInnen als verpflichtende Kurse für „Front Office"-MitarbeiterInnen • Erste Versuche, zu einer qualifizierten Einschätzung der KundInnenstruktur zu kommen • Fortbildungsangebote zu den Themen Diversität und Interkulturalität sind Teil der Ausbildungspläne der MitarbeiterInnen	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Aufstiegsförderung und Evaluierung der Karriereverläufe von MigrantInnen • Maßgeschneiderte Coachings vor Ort, um KundInnenbetreuung zu optimieren
Organisation & Strategie	• Entwicklung einer starken Serviceorientierung • Zielsetzung: Stärkere Vernetzung und Informationsaustausch mit Vereinen der Communities	• Stabile Netzwerke und Kommunikationskanäle zu den Communities • „Outreach"-Aktivitäten und Kooperation mit anderen Serviceeinrichtungen auf Bezirksebene, um Leistungen bekannt zu machen und Bedarfe zu eruieren • Kontinuierlicher Austausch zwischen den MBÄ zur Weiterentwicklung von Diversitätsstrategien

Diversitätsanzeiger MA 55



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Mehrsprachiges Informationsmaterial	• Wissen über KundInnenstruktur und Inanspruch-nahme durch MigrantInnen • Ausbau des mehrsprachigen Beratungsangebots
Personal & Kompetenz	• Interkulturell orientierte Fortbildung für Mitarbei-terInnen des mobilen Bürgerdienstes	• Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund • Diversitätsorientierte Fortbildungsinhalte für die gesamte MitarbeiterInnschaft
Organisation & Strategie	• Schnittstellenmanagement zwischen BürgerInnen, Magistratsabteilungen und Bezirkspolitik • Pilotprojekt im 20. Bezirk: Bürgerservice als Teil der Gemeinwesenarbeit auf Bezirksebene	• Netzwerkaufbau/Kooperation mit Communities • Klärung der künftigen Rolle der MA 55 in der Gemeinwesenarbeit

1 Die Statistik Austria geht von einem Anstieg der Bevölkerung auf knapp 2 Millionen bis 2030 aus.

2 Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) nach Mikrozensus der Statistik Austria (2008, 2009)

3 Rolle der Bezirksämter bei Gewerbeanmeldungen und Betriebsanlagengenehmigungen wird im Handlungsfeld Beschäftigung & Unternehmertum behandelt.

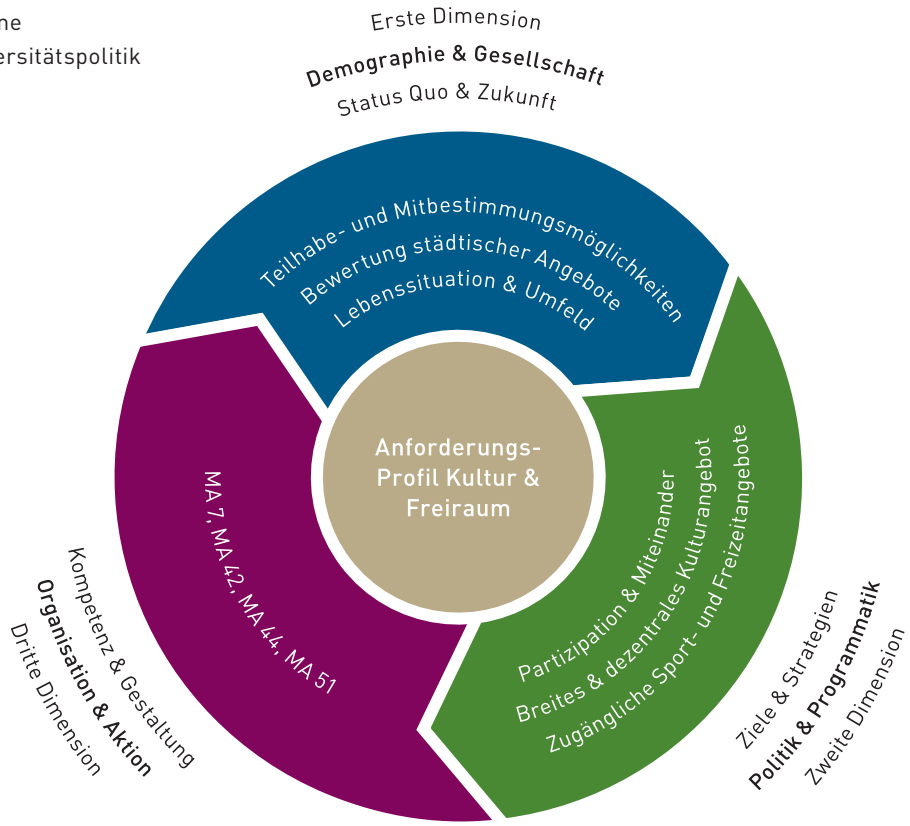
4 Der Diversitätsanzeiger stellt jene Serviceleistungen, die im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen, Gewerbeanmeldungen und dergleichen mehr erbracht werden nicht dar. Diese werden im Handlungsfeld Beschäftigung & Unternehmertum abgebildet.

HANDLUNGSFELD KULTUR & FREIRAUM

HANDLUNGSFELD KULTUR & FREIRAUM

Hohe Lebensqualität und ein enorm dichtes Angebot an Kultur, Unterhaltung sowie Sport- und Freizeitmöglichkeiten machen eine der größten Stärken Wiens aus. Der diesbezügliche Ruf Wiens speist sich gleichermaßen aus dem kulturellen Erbe, dem zeitgenössischen Kunstschaffen und der Alltagskultur einer Metropole, die seit jeher von multikulturellen Einflüssen geprägt wurde und es immer wieder verstand, das scheinbar Gegensätzliche in ein produktives Wechselspiel zu setzen. Die Bereitstellung von Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten entlang der Bedürfnisse der BewohnerInnen setzt schon seit Jahrzehnten am Gedanken der gesellschaftlichen Gleichstellung, des gleichwertigen Zugangs für alle Sozialschichten und der Schaffung von Begegnungsräumen an. Die Erhaltung und Weiterentwicklung dieser Qualitäten Wiens stellen in einer Zeit der rapiden Pluralisierung der Stadtgesellschaft und des internationalen St andortwettbewerbs, in dem die Attraktivität einer Stadt als Zuwanderungsziel eine immer größere Rolle spielt, eine Kernaufgabe für Politik und Verwaltung dar.

Zahmenbedingungen für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik
Kultur & Freiraum



Was sagt das Integrationsmonitoring?[1]

Für das Handlungsfeld Kultur & Freiraum geben die Ergebnisse des Integrationsmonitors in den Bereichen Soziales Klima, Zusammenleben und Sicherheit sowie Gesellschaftliche und politische Partizipation Aufschlüsse über Herausforderungen im Diversitätsmanagement.

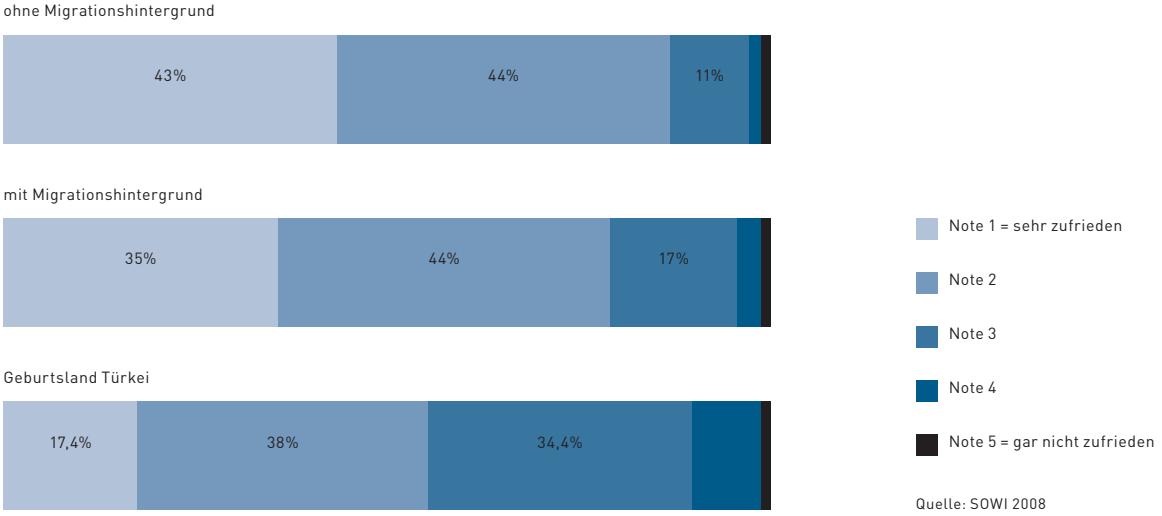
Lebenssituation im Umfeld

Wie die Freiraum- und Freizeitqualität erlebt wird und in welchen Kontexten soziale Kontakte stattfinden, bestimmt wesentlich darüber, wie wohl Menschen sich in einer Stadt fühlen. Gleichzeitig beeinflussen die subjektive Zufriedenheit mit Lebenssituation und Lebensumfeld die Bereitschaft, sich auf soziale Interaktionen einzulassen bzw. Freizeit- und Freiraumangebote aktiv wahrzunehmen. Generell gilt, dass acht von zehn WienerInnen mit ihrer aktuellen Lebenssituation sehr zufrieden bzw. zufrieden sind. Der Unterschied zwischen WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund ist bei dieser Bewertung relativ gering. Betrachtet man allerdings die einzelnen Herkunftsgruppen genauer, zeigen sich signifikante Unterschiede. So sind nur rund 55% der in der Türkei geborenen WienerInnen mit ihrer Lebenssituation sehr zufrieden bzw. zufrieden, aber immerhin über 10% wenig bis gar nicht.[2] Aus der Türkei Zugewanderte leben auch weniger gern in ihrem Wohngebiet und fühlen sich dort auch unsicherer.

Bewertung städtischer Angebote

WienerInnen mit Migrationshintergrund bewerten im Durchschnitt die Qualität der öffentlichen Schwimmbäder, von Sportanlagen, Parks und Freiräumen für Jugendliche häufiger mit sehr gut als autochthone WienerInnen. Ein differenziertes Bild ergibt sich hinsichtlich der aktiven Nutzung von Freizeitangeboten. Während im Jahr 2008 WienerInnen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt seltener Musikveranstaltungen und Theateraufführungen

Zufriedenheit mit der Lebenssituation nach Migrationshintergrund



Quelle: SOWI 2008

besucht haben, zeigt sich etwa beim Besuch von Literaturveranstaltungen und Kinos eine ausgeglichene „Bilanz" zwischen alteingesessenen und zugewanderten WienerInnen, wohingegen Sportveranstaltungen von Menschen mit Migrationshintergrund häufiger besucht werden.[3]

Teilhabe- und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Die Einbindung aller Bevölkerungsgruppen in Partizipationsprozessen, unabhängig vom sozialen Status, Bildungs- oder Migrationshintergrund, ist eine wichtige politische Zielsetzung der Stadt Wien. Insofern gibt ein Überblick über das Interesse an Beteiligungsmöglichkeiten einen Hinweis auf den Status Quo und die Potentiale von BürgerInnenbeteiligung. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt lässt sich feststellen, dass WienerInnen ohne Migrationshintergrund eher bereit sind, sich aktiv in Beteiligungsprozesse einzubringen, bzw. auch schon mehr Beteiligungserfahrung haben als WienerInnen mit Migrationshintergrund.

Vor dem Hintergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:

> Vertiefende Analysen zur Lebenssituation, die beispielsweise helfen, die Gründe für Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit der Lebens- und Wohnsituation genauer zu eruieren.

> Partizipationspotentiale erhöhen, um Menschen mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen stärker für Beteiligungsverfahren zu motivieren.

Facts & Figures

- 79% der WienerInnen mit Migrationshintergrund sind mit ihrer aktuellen Lebenssituation sehr zufrieden oder zufrieden, bei den WienerInnen ohne Migrationshintergrund sind es 86,7%.
- 55% der in der Türkei geborenen WienerInnen sind mit ihrer Lebens situation sehr zufrieden bzw. zufrieden und 10% sind wenig bis gar nicht zufrieden.
- 4% aller WienerInnen fühlen sich in ihrer Wohnumgebung gar nicht sicher, aber 9,7% der in der Türkei geborenen WienerInnen.[4]
- 8,0% der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund haben schon ein Angebot der Stadt Wien zur Beteiligung wahrgenommen und 36,9% könnten sich vorstellen, solch ein Angebot wahrzunehmen. Bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind es 6,7% bzw. 31,1%.[5]

DIE ZWEITE DIMENSION POLITIK & PROGRAMMATIK

Welche Zielsetzungen verfolgt die Stadt Wien?

Die Bereitstellung eines breiten und dezentralen Kulturangebots, das den Bedürfnissen einer vielfältigen Stadtgesellschaft entgegen kommt, die Möglichkeit zu Mitgestaltung und Partizipation sowie für alle Bevölkerungsgruppen zugängliche Sport- und Freizeitangebote gehören zu Kernzielsetzungen der Stadt. Vor diesem Hintergrund wurden u.a. folgende Maßnahmen gesetzt, die für das Handlungsfeld von Bedeutung sind:

Breites und dezentrales Kulturangebot

> Bezirkskulturfestivals. Die Wiener Bezirksfestwochen wurden 2009 einem Relaunch unterzogen und bieten unter dem Titel „Wir sind Wien – Festival der Bezirks" ein urbanes Kulturprogramm, das gerade auch ZuwanderInnen eine künstlerische Plattform zur Verfügung stellen soll.
> Unterstützung von Kulturinitiativen. Stadtteilbezogene Kulturinitiativen wie das jährlich stattfindende Festival SOHO in Ottakring werden von der Stadt Wien finanziell und organisatorisch unterstützt.
> Umfangreiche Kulturförderung. In Summe fördert die Stadt die Wiener Kunst- und Kulturszene jährlich mit mehr als 200 Mio. Euro.

Partizipation und Miteinander für eine hohe Qualität des öffentlichen Raums

> Beteiligungsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen. In Wien gibt es eine lange Tradition der BürgerInnenbeteiligung. Die Palette reicht dabei von Stakeholder-Dialogen auf strategischer Ebene bis hin zur Einbeziehung bei kleinteiligen Platzgestaltungen.
> Leitbild für den öffentlichen Raum. 2009 wurde das Wiener Leitbild für den öffentlichen Raum erstellt. Die Leitlinien sehen u.a. vor, dass bei der Gestaltung unterschiedliche Lebensphasen, soziale Geschlechterrollen und kulturelle Hintergründe erfasst und berücksichtigt werden.

Zugängliche Sport- und Freizeitangebote

> Umfassendes Breitensportprogramm. Mit der Initiative „Bewegung findet Stadt" setzt Wien ein umfangreiches Breitensportprogramm um.
> (Gratis-)Infrastruktur-Angebote. Die Stadt betreibt zahlreiche Sportplätze und Sportstätten und drei sogenannte Sport- und Fun-Hallen, die gratis zur Verfügung stehen.
> Wiener Bäder. Die Stadt Wien betreibt europaweit eines der umfangreichsten Bäderprogramme, wodurch allen WienerInnen der Zugang zu einer Badeinfrastruktur zu moderaten Preisen ermöglicht werden soll.

Aus den Zielsetzungen der Stadt und den bisher gesetzten Maßnahmen ergeben sich folgende Kernherausforderungen:
> Beteiligung für alle Bevölkerungsgruppen ermöglichen, d.h. einerseits Mitsprache und Teilhabemöglichkeiten durch die forcierte Einbeziehung sozial schwächerer, bildungsferner und migrantischer Schichten in Beteiligungsverfahren zu erhöhen.
> Genaueres Wissen über den Zusammenhang Kultur – Stadtteilentwicklung, um Effekte im Detail analysieren und um möglichen unerwünschten Verdrängungsprozessen begegnen zu können.

DIE DRITTE DIMENSION ORGANISATION & AKTION

Was sagt das Diversitätsmonitoring?

Als Hauptförderin des Wiener Kulturlebens, gerade auch im kleinteiligen Bereich der Alltags- und Bezirkskultur, kann Wien Mittel für die verschiedensten kulturellen Ausdrucksformen zur Verfügung stellen. Die Stadt kann bei der Entfaltung des kreativen Potentials von MigrantInnen helfen und kulturelle Projekte unterstützen, die das Miteinander verschiedener Bevölkerungsgruppen fördern. Sie kann aber auch große und sichtbare Veranstaltungen unterstützen, die die Stadt zur Bühne der Herkunftsgruppen machen, Anerkennung vermitteln und die Identifikation der WienerInnen mit ihrer international gewordenen Stadt verstärken. Freie Hand hat Wien auch in Bezug auf die Gestaltung des öffentlichen Raums, und hier insbesondere der Erholungs-, Grün- und Freiflächen der Stadt. Sport und Freizeitaktivitäten als Ausdruck von Alltagskultur sind ein ideales Feld für die Überwindung von sprachlichen und kulturellen Barrieren bzw. die Stärkung von Teilhabe und Toleranz – als Initiator eines kommunalen Freizeitangebots und Betreiber zahlreicher Anlagen kann die Stadt Wien auch hier eine Verantwortung für ein diversitätsgerechtes Angebot wahrnehmen.

Welche Abteilungen waren in das Monitoring einbezogen?

- MA 7 (Kultur)
- MA 42 (Stadtgärten)
- MA 44 (Wiener Bäder)
- MA 51 (Sportamt)

Die MA 7 ist die zentrale Einrichtung der Stadt für die Kunst- und Kulturförderung. Ein im internationalen Vergleich außergewöhnlich hohes kommunales Förderbudget von mehr als 200 Millionen Euro stehen jährlich für den Erhalt von Kunst- und Kultureinrichtungen der Stadt sowie für die Unterstützung des künstlerischen Schaffens und von Veranstaltungen in sämtlichen Sparten zur Verfügung. Die MA 42 ist für den Erhalt und die Gestaltung der Wiener Park- und Grünlagen zuständig und betreut u.a. rund 2.000 Park- und Grünanlagen. Eine für die Entwicklung der Stadt besonders wichtige Aufgabe der MA 42 ist die regelmäßige Neugestaltungen von Parkanlagen, die aufgrund des starken Nutzungsdrucks in innerstädtischen Lagen ca. alle zehn Jahre nötig werden. Die MA 44 betreibt 38 Hallen-, Kombi-, Sommer-, Familien- und Saunabäder, die pro Jahr mehr als vier Millionen Eintrittskarten verkaufen. Die MA 51 schließlich ist primär für die Verwaltung und Erhaltung zahlreicher Sportstätten, vom Ernst-Happel-Stadion über Sportplätze und Sporthallen bis hin zu Spielplätzen und Freizeitanlagen (soweit keine andere Dienststelle zuständig ist), verantwortlich.

Status Quo Diversitätsmanagement im Überblick

Die in diesem Handlungsfeld einbezogenen Abteilungen mögen in ihrer Aufgabenstellung und Funktionsweise sehr unterschiedlich sein. Die zweitgrößte Kulturfördereinrichtung der Republik steht hier neben Stadtgartenamt oder den Wiener Bädern. Diese Einrichtungen erfüllen aber aus Sicht der Zuwanderungsbevölkerung eine wichtige gemeinsame Funktion: Nämlich dazu beizutragen, dass ZuwanderInnen sich nicht als Fremdkörper, sondern mit ihren kulturellen Ausdrucksformen, ihrem Freizeitverhalten und Ansprüchen an den öffentlichen Raum angenommen und akzeptiert fühlen. Um diese Funktion erfüllen zu können, haben die hier bewerteten Abteilungen zum Teil bereits einen beträchtlichen Weg zurückgelegt.

So ist in den Förderstrukturen der MA 7 schon seit mehr als einem Jahrzehnt eine interkulturelle Perspektive verankert. Dies zeigt sich zum einen in Form einer spezialisierten Einheit, die das Kulturleben der Herkunftsgruppen bzw. dessen Sichtbarkeit unterstützt. Zum anderen wird Wert auf die Offenheit der „Mainstream"-Förderschienen (Musik, Film, Literatur etc.) für kulturelle Produktionen aus dem Bereich der Zuwanderungsbevölkerung gelegt, damit eine „Ethnisierung" des Kulturbetriebes vermieden wird.

Auch die Stadtgärten, die durch ihre Verantwortung für städtische Parks und Freiflächen, eine Hauptverantwortung für die Gestaltung von Schlüsselzonen des öffentlichen Raums tragen, erscheinen als eine Organisation, die die sich wandelnden Ansprüche an die Leistungserbringung berücksichtigt und entsprechende Strategien und Maßnahmen umsetzt. So ist die Einbeziehung unterschiedlicher Nutzungsperspektiven zur Kernstrategie der MA 42 bei der Gestaltung von Park- und Freizeitanlagen geworden und bildet die Basis für die erfolgreiche Umsetzung von Partizipationsmodellen.

Bei der MA 44 besteht ebenfalls eine grundlegende Offenheit, Angebote und Dienstleistungen zu entwickeln, die migrantischen Gruppen entgegenkommen. So wurde beispielsweise mit einer privaten Trägerorganisation das Angebot Mädchen- und Frauenschwimmen entwickelt. Auf organisatorisch-strategischer Ebene steht eine Verankerung von Diversitätsmanagement als durchgängiges Organisationsprinzip mit entsprechenden Konsequenzen für alle Aspekte der Leistungserbringung und Personalentwicklung (z.B. der bedarfsgerechte Einsatz von MitarbeiterInnen mit spezifischen Sprachkompetenzen) allerdings noch aus. Der Sportbereich schließlich ist ein für Diversitäts- und Integrationsagenden bis dato ungenutztes Aktivitätenfeld des Stadt, da die MA 51 nahezu ausschließlich Verwaltungsaufgaben übernimmt und daher kaum Möglichkeiten für eine strategisch-steuerende Funktion gegeben sieht.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo ergeben sich quer über das Handlungsfeld Kernherausforderungen für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements:

> Genaueres Wissen über „Kulturkonsumverhalten", um ggf. Bedarfslücken im Kultur- bzw. Förderangebot ableiten zu können.

> Talentscouts und Mentoring-Modelle, um auf Basis international existierender Erfahrungen Zugangsbarrieren zum allgemeinen Kulturbetrieb oder Hemmschwellen beim Hinauswachsen über die eigene Community für künstlerisch tätige MigrantInnen abzubauen.

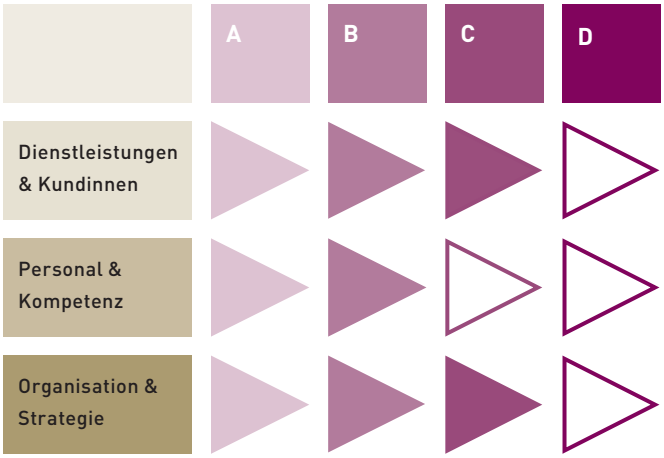
> Erfahrungsaustausch und Verfahrensinnovation, um die positiven Erfahrungen mit Beteiligungsmodellen bei den Stadtgärten (was die Einbeziehung von MigrantInnen betrifft) stärker zu verbreiten und darauf aufbauend Überlegungen zu einer innovativen Weiterentwicklung von Beteiligungsprozessen anzustellen.

> Einstiegs- und Aufstiegsförderung, v.a. bei den Wiener Bädern, um ähnlich wie bei anderen Infrastrukturdienstleistern geringer Qualifizierten Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

> Motorenfunktion im Bereich Integration und Sport d.h. eine Diskussion darüber, inwieweit die Stadt im Sportbereich die Verankerung diversitätsorientierter Vorgehensweisen anstoßen kann.

Status Quo Diversitätsmanagement im Detail *

Diversitätsanzeiger MA 7



A Sensibilisierung

B Planung & Aufbau

C Erprobung & Umsetzung

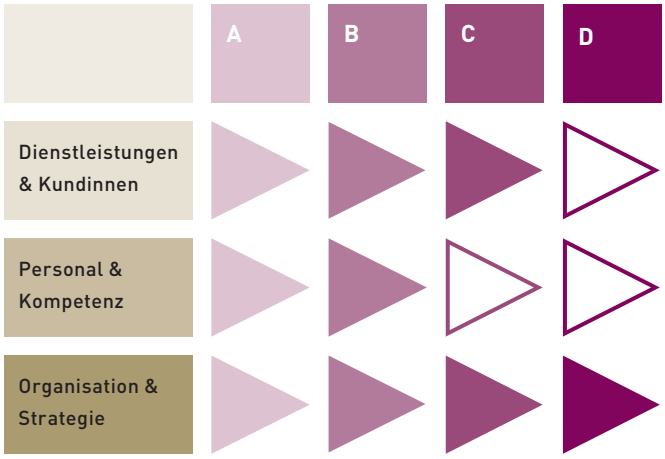
D Weiterentwicklung & Professionalisierung

Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Kompetente Anlaufstelle für interkulturelle und internationale Aktivitäten • Informelle Vernetzung mit den Communities • Förderung von Stadtteil- und Alltagskultur zur Unterstützung des Kulturlebens der Zuwanderungsbevölkerung	• Wissen über „Kulturkonsumverhalten" von WienerInnen mit Migrationshintergrund
Personal & Kompetenz	• MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und hoher interkultureller Kompetenz im Referat für interkulturelle und internationale Aktivitäten	• Erhöhung des Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• „Ethnisierung" des Kulturbetriebes soll vermieden werden • Informelle, abteilungsinterne Weiterleitung von Anträgen ermöglicht kundInnenorientierte Betreuung von AntragsstellerInnen • Sensible Handhabung der Auslandskulturpolitik, um Kontakte zu den Wiener Communities zu verbessern	• Verstärkte Auseinandersetzung mit der Thematik Stadtteilentwicklung und Kultur • Evaluierung inwieweit durch Niederschwelligkeit und Förderung der Alltagskultur tatsächlich Beteiligung von MigrantInnen am Kulturangebot erhöht werden kann

* Da die MA 51 im Sportbereich nahezu ausschließlich Verwaltungsaufgaben übernimmt und daher kaum Möglichkeiten für eine strategisch-steuernde Funktion gegeben sieht, erfolgt keine Bewertung des Status Quo des Diversitätsmanagements durch einen Diversitätsanzeiger.

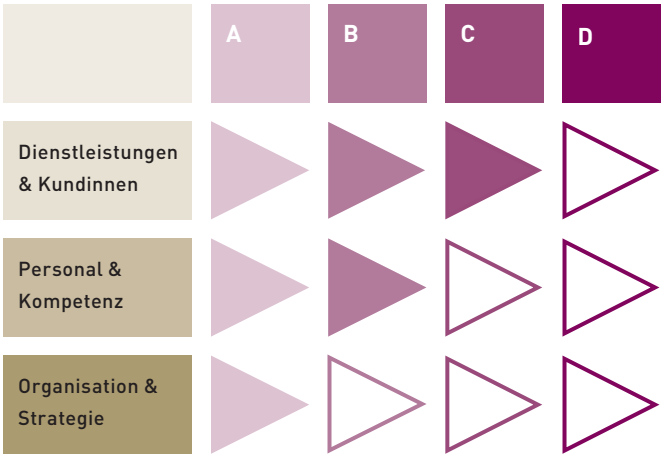
Diversitätsanzeiger MA 42



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Beteiligungsverfahren bei der Planung und Umgestaltung von Parks • Durch Vernetzung und Niederschwelligkeit können alle Bevölkerungsgruppen gut erreicht werden • Partizipation als Vehikel für ein entspanntes Miteinander in den Parks • Schaffung von Schwerpunktparks mit spezifischen Nutzungs-möglichkeiten (z.B. Trendsportarten)	• Qualitative Wirkungsanalysen (z.B. Sozialraumanalysen), um Inter-aktionslevel und Nutzungsstrukturen in Parks zu evaluieren • Ausbau der Kooperation mit mutter-sprachlichen Medien
Personal & Kompetenz	• Potentialanalysen, um ungenutzte (sprachliche & inter-kulturelle) Potentiale der MitarbeiterInnen zu heben • Unterstützung bei der Inwertsetzung von im Ausland erworbe-nen Qualifikationen • Deutschkurse für MitarbeiterInnen mit anderer Mutter-sprache • Weiterbildungskonzept berücksichtigt Diversitäts- und Integrationsfragen • Diversitätsmainstreaming des Aufnahmetests für Lehrlinge	• Vergleichsweiser geringer Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrations-hintergrund • Lehrlingsbereich: Wissen über Anteil der BewerberInnen bzw. der Lehrlinge mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• Parkleitlinien: Integration unterschiedlicher Nutzungs-perspektiven und Anforderungen in die Parkplanung • Enge Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Jugendarbeit • Weltoffene Sichtweise bei der Gestaltung und Planung von Parkanlagen explizit gewünscht • Auseinandersetzung mit kulturell bedingten unterschiedlichen „Gartenbildern“	• Verstärkte Kommunikation der Vorteile einer diversitätsorientierten Freiraumplanung gegenüber Bezirken

Diversitätsanzeiger MA 44



Stärken & Herausforderungen

	Stärken	Herausforderungen
Dienst-leistungen & KundInnen	• Frauenschwimmen als zielgruppen-spezifisches Angebot • Badeordnung bietet Möglichkeit, auch mit Burkini zu schwimmen • Kostengünstiges und niederschwelliges Angebot für alle Bevölkerungsgruppen	• Wissen über KundInnenstruktur • Bedarfsanalyse und ggf. Ausweitung des Angebots Frauenschwimmen
Personal & Kompetenz	• Grundstock an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund durch Niederschwelligkeit des Jobangebots (Erfassung auf Basis der Staatsbürgerschaft)	• Detaillierteres Wissen über Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Berufsgruppen • Bedarfsorientierter Einsatz von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund mit entsprechenden Sprachkenntnissen • Wertung von Sprachkenntnissen als Zusatzqualifikation • Aufstiegsförderung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
Organisation & Strategie	• Grundsätzliche Sensibilisierung für gesellschaftliche Veränderungen und damit zusammenhängende Auswirkungen auf den Betriebsalltag	• Verankerung von Diversitätsmanagement als durchgängiges Organisationsprinzip (ggf. durch einen Leitbildprozess) • Zielgruppenorientierte Marketingmaßnahmen

1 Als Datenbasis für eine quantitative Beschreibung des Handlungsfeldes dient die Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

2 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008); Zu beachten ist freilich, dass die Stichproben für die einzelnen Herkunftsgruppen relativ klein sind, so dass möglicherweise Verzerrungen entstehen. Außerdem ist anzumerken, dass die vorliegenden Daten zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Lebens- und Wohnsituation in der zweiten Generation bei allen Herkunftsgruppen signifikant steigt.

3 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

4 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

5 Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung für Wien (2008)

IMPRESSUM

Eigentümer & Herausgeber: Magistrat der Stadt Wien
MA 17 Integration und Diversität
Text & Redaktion: Herbert Bartik, Alexander Wolffhardt
Europaforum Wien – Zentrum für Städtedialog und Europapolitik
www.europaforum.or.at, office@europaforum.or.at
Grafische Gestaltung und Illustration: Kathi Reidelshöfer, Nele Steinborn
Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH

© Wien 2010
MA 17, Friedrich-Schmidt-Platz 3
1080 Wien
Alle Rechte vorbehalten

MONITORING INTEGRATION DIVERSITÄT WIEN