

Integrations- & Diversitäts- monitor

Wien 2023
Kurzfassung





Vorwort

Wien ist eine weltoffene Stadt und eine Stadt der Vielfalt. In Wien leben Menschen mit 180 Staatsangehörigkeiten. Die Förderung von Integration und Diversität eröffnet Chancen und ist der Schlüssel zu einem gelungenen Zusammenleben.

Der mittlerweile 6. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor zeigt einmal mehr auf, wie wichtig evidenzbasierte Grundlagen für die Arbeit der Verwaltung und Politik sind. Er bietet Einblick in acht für Integration und Diversität relevante Themen- und Lebensbereiche und bildet neben dem Integrationsstand der Wiener Bevölkerung auch den Diversitätsstand von mehr als 60 Wiener Magistratsabteilungen und Einrichtungen ab.

Eine ausgewogene Politik schaut weder weg, noch macht sie Probleme größer als sie sind. Vernünftige Politik folgt Fakten, agiert evidenzbasiert und achtet auf die stetige Veränderung einer vielfältigen Gesellschaft. Das ist der Ansatz, den Wien auch in den kommenden Jahren weiterverfolgen wird.

Als zuständiger Stadtrat für Integration werde ich weiterhin gewissenhaft daran arbeiten, dass Wien evidenzbasierte Integrations- und Diversitätsarbeit leistet und die Weltoffenheit und Vielfalt bewahrt, die diese Stadt ausmachen. Menschen, die sich in Wien niederlassen, sollen Unterstützung und Perspektiven erhalten, um sich in allen Lebensbereichen integrieren zu können.

Mein besonderer Dank gilt dem Monitor-Projektteam und den Abteilungen, die mit Daten und Expertise unterstützend zur Entstehung des Monitors beitragen: den Abteilungen für Stadtentwicklung und Stadtplanung, für Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, für Wirtschaft, Arbeit und Statistik sowie dem Personalservice, den Auftragnehmer*innen Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) und L&R Sozialforschung sowie insbesondere dem Team der Abteilung Integration und Diversität, dessen hervorragende Arbeit und kontinuierliches Engagement zur hohen Qualität dieses Berichts führten. Mein herzlicher Dank gilt auch der großen Anzahl an Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien, die sich an der Erhebung für den Diversitätsmonitor beteiligt haben.

Ich ermutige Sie, die Erkenntnisse und Daten, die dieser Bericht bietet, zu nutzen, um die Integration und einen produktiven Umgang mit Diversität in der Stadt voranzutreiben.

Christoph Wiederkehr

Vizebürgermeister & amtsführender Stadtrat für Bildung, Jugend, Integration und Transparenz

Einleitung

Wien ist eine wachsende Stadt mit zunehmender Vielfalt. Anfang 2023 lebten in Wien 1.982.097 Menschen, von denen 39,3 % im Ausland geboren wurden. Rund die Hälfte der Bevölkerung Wiens hat einen Migrationshintergrund, d. h. beide Elternteile wurden im Ausland geboren.

Diese Zahlen spiegeln wider, dass Wien seit Jahrzehnten eine Einwanderungsstadt ist. Mit dem Krieg in der Ukraine hat die Stadt erneut ein signifikantes Wachstum an Zuwanderung erlebt.

Für die Politik und die Verwaltung der Stadt ergibt sich aus den Migrationsbewegungen der letzten Jahrzehnte eine Reihe an Chancen und Herausforderungen für die Integration und den Umgang mit Diversität. Seit dem Jahr 2007 werden mit dem Integrations- und Diversitätsmonitoring der Stadt Wien die Veränderungen in der Wiener Einwanderungsgesellschaft sichtbar gemacht, und es wird damit – ausgehend von einem rechtsbasierten und inklusiven Ansatz – Integration und Diversität in Wien gemessen.

Aus der Perspektive der Stadt Wien bedeutet Integration die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung sowie Teilhabemöglichkeiten aller Wiener*innen am Leben in der Stadt. Alle Menschen, die in Wien leben und hier ihren Hauptwohnsitz haben, sollen gleichen Zugang zu hochwertiger Bildung, guter Arbeit, existenzsicherndem Einkommen und angemessenem Wohnraum haben.

Diversität wird von der Stadt Wien als Ressource verstanden, von der Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Organisationen der Stadt Wien profitieren können.

Das Integrationsmonitoring ist ein Instrument der Abteilung Integration und Diversität der Stadt Wien, das dazu dient zu identifizieren, ob Zuwanderung oder Ausbildung im Ausland bzw. die Zuwanderung der Eltern einen Unterschied in Bezug auf die soziale Position, das Einkommen, die Bildungsteilhabe, die Erwerbstätigkeit, die Gesundheit, die Wahl und Verfügbarkeit des Wohnraums oder die gesellschaftliche und politische Partizipation machen.

Das Monitoring stellt die systematische Beobachtung und das begleitende Sichtbarmachen der Lebenssituation der Wiener Bevölkerung dar.

Das Diversitätsmonitoring der Stadt untersucht wiederum, wie die Verwaltung der Stadt mit der steigenden Vielfalt der Bevölkerung umgeht: Werden die Dienstleistungen, Produkte und Maßnahmen der Stadt an die verschiedenen Bedürfnisse ihrer Bewohner*innen bedarfs- und zielgruppenorientiert angepasst? Wie ist Diversitätsmanagement in den Abteilungen der Stadt verankert? Wie spiegelt sich die Diversität der Bevölkerung bei den Mitarbeiter*innen der Stadt Wien wider?

Der Integrationsmonitor ist auch in einer Online-Version mit interaktiven Grafiken auf Deutsch auf der Website der Abteilung Integration und Diversität der Stadt Wien¹ verfügbar. Sie können den Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor zudem auf der Website der Abteilung auch als pdf-Datei herunterladen und über das Bestellservice der Stadt Wien² kostenlos bestellen.

1 wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/

2 wien.gv.at/wienatshop/Gast_bestellservice/

Umsetzung & Methode

Integrationsmonitor

Der Integrationsmonitor ist in acht thematische Kapitel gegliedert (Demografie & Einwanderungsrecht, Gleichstellung & Partizipation, Bildung, Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Einkommen & soziale Sicherung, Gesundheit, Wohnen, Zusammenleben), die sich anhand empirischer Analysen mit dem Thema Integration auseinandersetzen. Die Auswertungen in den einzelnen Kapiteln orientieren sich an Integrationsindikatoren.

Bei den Bezeichnungen für verschiedene Gruppen der Wiener Bevölkerung wird in diesem Bericht auf spezifische Definitionen und Begriffe zurückgegriffen: Als Personen mit ausländischer Herkunft gelten Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft sowie österreichische Staatsbürger*innen, die im Ausland geboren wurden. Die Definition des Migrationshintergrundes bezieht sich auf Personen, bei welchen beide Eltern im Ausland geboren wurden. Sie umfasst sowohl Personen, die selbst im Ausland geboren wurden (1. Generation), als auch Personen, die bereits in Österreich zur Welt kamen (2. Generation).

Im Integrationsmonitor wird die Wiener Bevölkerung in den meisten Kapiteln in fünf Bevölkerungsgruppen unterteilt, unterschieden nach dem Ort des bisher höchsten Bildungsabschlusses (Inland oder Ausland) und dem Migrationshintergrund (Österreich, EU/EFTA, Drittstaaten). Diese Unterscheidung der Wiener Bevölkerung nach Bildungsstaat ermöglicht es, potenzielle Benachteiligungen besser einzuordnen.

Das Monitoring beruht auf amtlichen Registerdaten, die eine Vollerhebung der Bevölkerung darstellen, und auf Stichprobenerhebungen (Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und EU-SILC der Statistik Austria), die auch Informationen über die Eltern der Wiener Bevölkerung enthalten.

Diversitätsmonitor

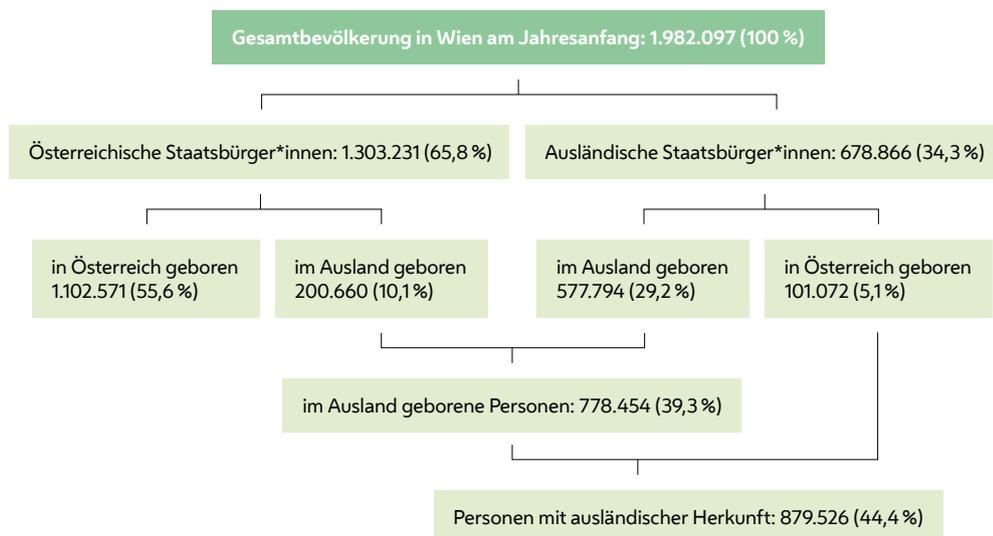
Der Diversitätsmonitor misst und analysiert das Diversitätsmanagement in acht Handlungsfeldern (Gleichstellung & Partizipation, Bildung, Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Einkommen & soziale Sicherung, Gesundheit, Wohnen, Infrastruktur, Öffentlicher Raum & Zusammenleben). Diese Handlungsfelder bilden die zentralen Aufgabenbereiche ab, in denen die Stadt und die städtischen Einrichtungen aktiv sind und die wesentliche Auswirkungen auf die Stadtgesellschaft haben.

Basis des Diversitätsmonitorings ist eine Online-Befragung, an der sich 68 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien beteiligten. Die Ergebnisse der Befragung bilden die Grundlage für eine Darstellung des jeweils erzielten Umsetzungsstands im Diversitätsmanagement. Diese Darstellung erfolgt in Form so genannter „Diversitätsanzeiger“, die verdeutlichen, inwieweit die Bereiche Dienstleistungen und Services, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in soziokultureller Hinsicht vielfältige Stadt angepasst wurden.

Mit dem Diversitätsmonitor 2023 liegt die sechste umfassende Analyse des Diversitätsmanagements der Stadt Wien vor. Seit 2009 hat sich die Zahl der teilnehmenden Einrichtungen sukzessive erhöht (2009: 30; 2011: 38; 2013: 42; 2016: 43; 2019: 53). Von den 2023 68 teilnehmenden Einrichtungen waren 45 bereits im vorherigen Diversitätsmonitor von 2019 vertreten, 23 Einrichtungen kamen 2023 neu hinzu. Dieses breite Sample ist in Verbindung mit der hohen Kontinuität des Monitorings ein wesentliches Erfolgskriterium. So wird ein umfassender und valider Blick auf den Status quo ebenso ermöglicht, wie Entwicklungsverläufe und Erfolge bei der Umsetzung des Diversitätsansatzes der Stadt aufgezeigt werden können.

Integrationsmonitor

Abb. 1: Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft und Geburtsland Anfang des Jahres 2023



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 1. Jänner 2023. Rundungsdifferenzen möglich.

ZUWANDERUNG IST TEIL VON WIEN

Wien ist eine Einwanderungsstadt. Anfang 2023 waren rund 34 % der Wiener*innen ausländische Staatsangehörige, rund 39 % waren im Ausland geboren. Rund 44 % hatten eine ausländische Herkunft, d. h. sie hatten entweder eine ausländische Staatsangehörigkeit oder waren im Ausland geboren.

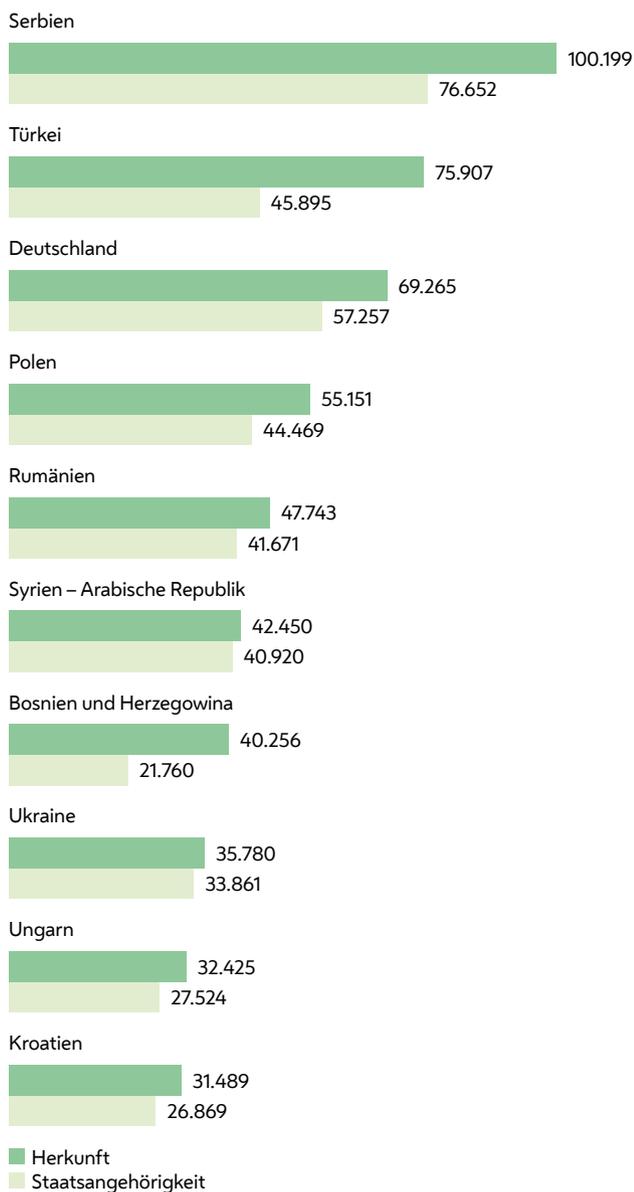
Als Personen mit ausländischer Herkunft gelten jene Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, sowie österreichische Staatsbürger*innen (eingebürgert oder bereits bei ihrer Geburt aufgrund des Abstammungsprinzips österreichische Staatsbürger*innen), die im Ausland geboren wurden. Rund die Hälfte der Bevölkerung Wiens hat einen Migrationshintergrund. Als Personen mit Migrationshintergrund werden jene gezählt, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Darunter fallen sowohl Personen, die selbst zugewandert sind und im Ausland geboren wurden, als auch Kinder von zugewanderten, im Ausland geborenen Eltern, die selbst in Österreich zur Welt gekommen sind.

Die Mehrheit der zugewanderten Bevölkerung stammt aus Europa. Um 2015 kam es zu einer verstärkten Fluchtmigration von Menschen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan. 2015 kamen 44 % der aus dem Ausland Zuziehenden aus dem EU/EFTA-Raum, der Rest teilte sich auf die übrigen Weltregionen (inklusive Drittstaaten in Europa mit einem Anteil von 17 %) auf.

2022 führte die Fluchtmigration aus der Ukraine zu einer höheren Anzahl von flüchtenden Menschen als im Jahr 2015. Insgesamt wanderten 28.690 Ukrainer*innen im Jahr 2022 aus dem Ausland nach Wien zu.

Die wichtigsten Herkunftsländer der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Herkunft sind Serbien, die Türkei und Deutschland. Die jüngsten Zuwanderungsgruppen in Wien sind Menschen aus der Ukraine und Syrien.

Abb. 2: Zahlenmäßig größte Bevölkerungsgruppen in Wien mit ausländischer Herkunft oder Staatsangehörigkeit am Anfang des Jahres 2023

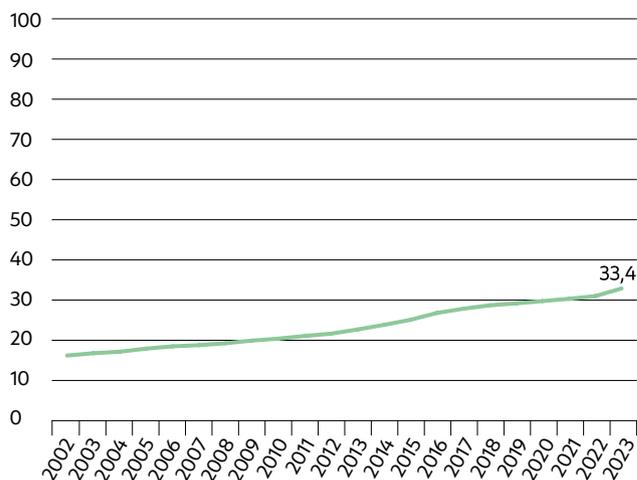


Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand 1. Jänner 2023.

DIE ZAHL DER EINBÜRGERUNGEN BLEIBT WEITERHIN NIEDRIG UND DAS EINBÜRGERUNGSRECHT SOZIAL EXKLUSIV.

Abb. 3: Jede*r dritte Wiener*in darf nicht wählen. Tendenz steigend

Anteil der Wiener*innen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren, die nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen und daher auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene nicht wählen dürfen (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien.

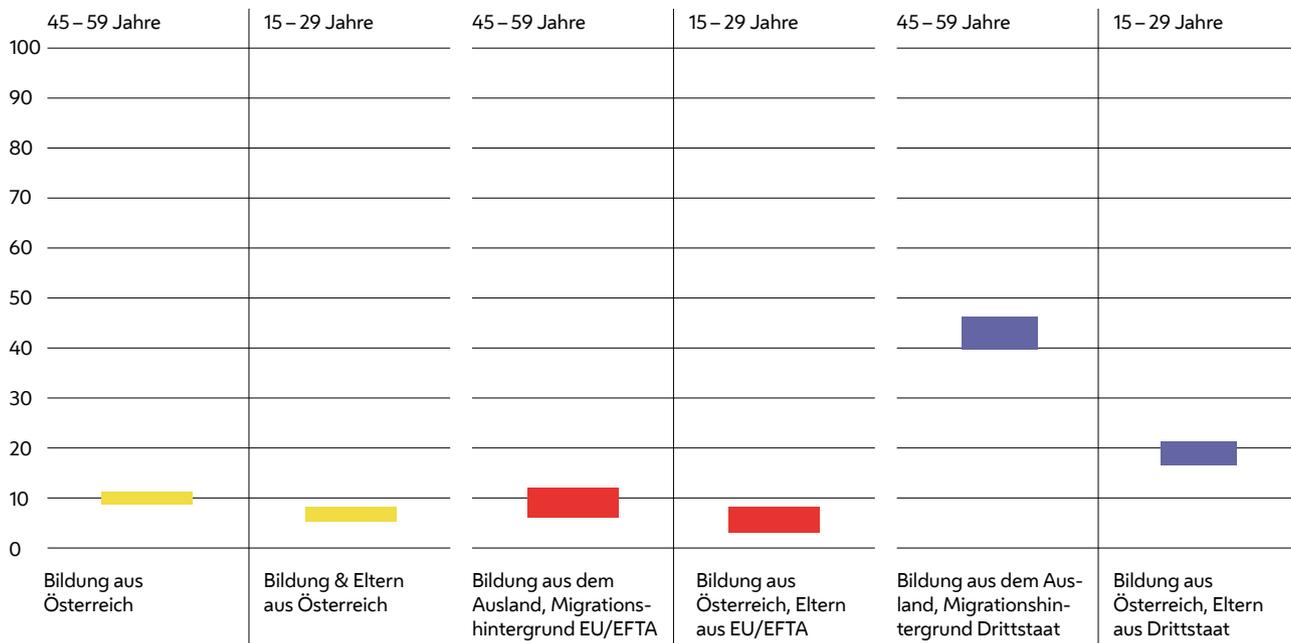
Die absolute Zahl der Einbürgerungen in Wien bleibt weiterhin auf niedrigem Niveau – ebenso die Einbürgerungsrate. Im Jahr 2022 wurden in Wien 4.478 Menschen eingebürgert. Dies entspricht einer Einbürgerungsrate von 0,72 %.

Die restriktiven Einbürgerungsregelungen in Österreich und die Tatsache, dass das Wahlrecht an die Staatsbürgerschaft gekoppelt ist, führen zu einem enormen Demokratiedefizit. Seit dem Jahr 2002 hat sich der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten mehr als verdoppelt.

33,4 % der Bevölkerung im wahlfähigen Alter (ab 16 Jahren) dürfen im Jahr 2023 nicht an Wahlen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene teilnehmen. Zu Beginn des Jahres 2023 lebten 77 % der nicht wahlberechtigten Wiener*innen ab 16 Jahren schon mindestens fünf Jahre lang in Österreich. 54 % der nicht wahlberechtigten Wiener*innen ab 16 Jahren lebten schon länger als zehn Jahre in Österreich.

Abb. 4: Von der Eltern- zur Jugendgeneration aus Drittstaaten halbiert sich der Anteil der Personen mit geringer Bildung

Anteil der Wiener*innen mit höchstens Pflichtschulabschluss im Vergleich der Eltern- und Jugendgeneration nach Bildungsort und Migrationshintergrund in der Periode 2019 – 22 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich.

Durchschnitt von Anfang 2019 bis Ende 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

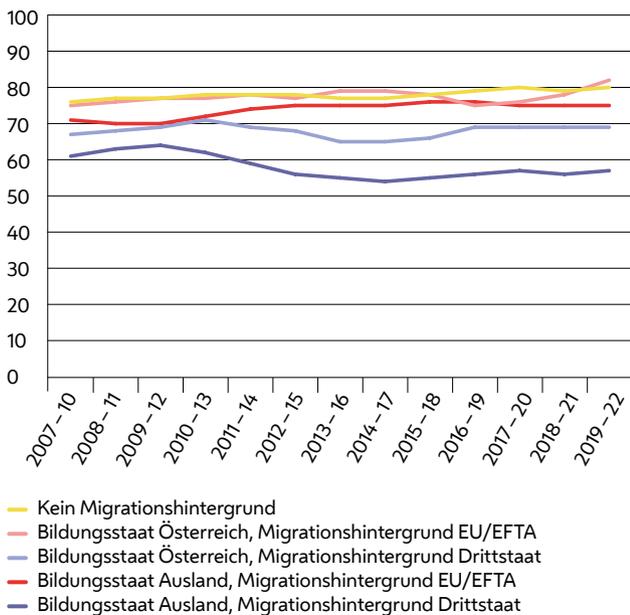
BILDUNGSUNTERSCHIEDE INNERHALB DER WIENER BEVÖLKERUNG HABEN SICH VERRINGERT

Nach wie vor existieren deutliche Unterschiede beim Bildungsstand zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen, jedoch haben sich diese Unterschiede verringert. Der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist vor allem bei Frauen mit Bildung aus einem Drittstaat deutlich gesunken. Unter den Frauen im erwerbsfähigen Alter mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, betrug der Anteil mit geringer Bildung bis zur Periode 2012–2015 stets um die 50 %. Danach ging er bis zur aktuellsten Berichtsperiode 2019–2022 auf 39 % zurück. Der Anteil an Frauen aus einem Drittstaat mit geringer Bildung sinkt aufgrund der besseren Bildungssituation beim rezenteren Zuzug.

Zudem fand zwischen der Eltern- und Jugendgeneration aus Drittstaaten mehr als eine Halbierung des Anteils der Personen mit geringer Bildung statt.

Abb. 5: Die Erwerbstätigenraten der Wiener Bevölkerung sind seit der Periode 2010–13 deutlich auseinandergerückt

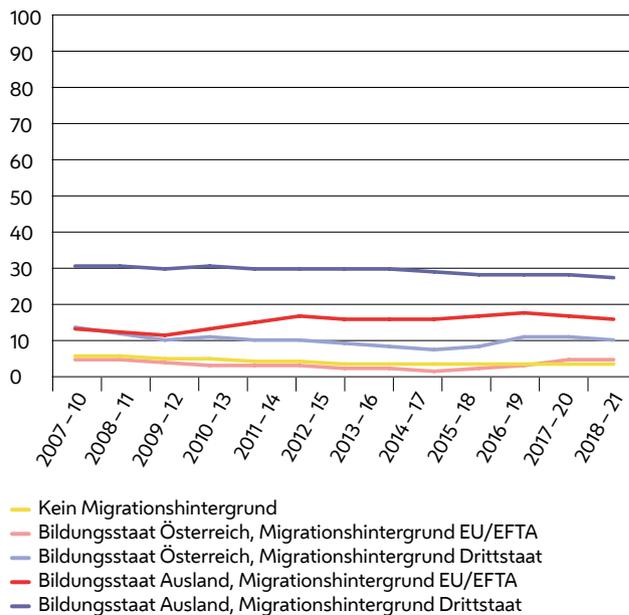
Erwerbstätigenrate der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden, nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Abb. 6: Aus Drittstaaten zugewanderte Wiener*innen mit mittlerer oder höherer Bildung sind neun Mal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener*innen ohne Migrationshintergrund

Anteil der Hilfs- und Anlerntätigkeiten unter den Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen, ohne Unter-25-Jährige in Ausbildung, nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus; 2022 fand keine Erhebung dazu statt, die Darstellung endet daher mit der Periode 2018 – 21).

ES EXISTIEREN DEUTLICHE UNTERSCHIEDE IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG IN DER WIENER BEVÖLKERUNG

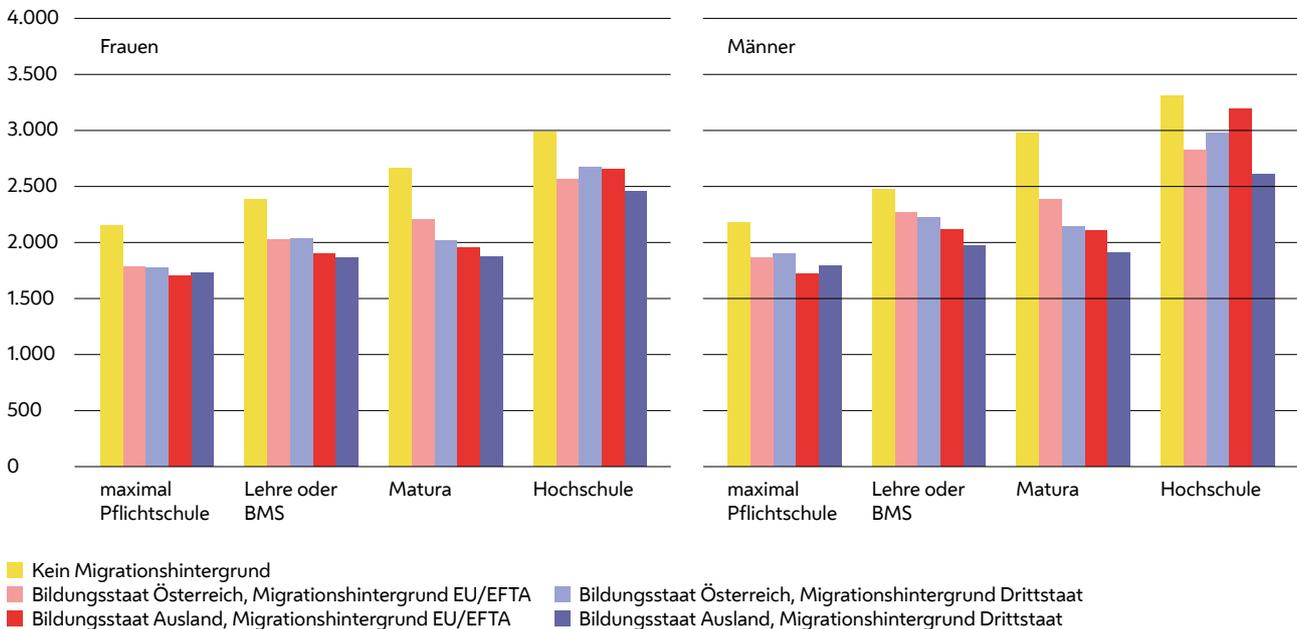
Die Unterschiede in der Wiener Bevölkerung im Hinblick auf Erwerbstätigenraten haben zugenommen. Am niedrigsten sind die Erwerbstätigenraten bei Wiener*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Insbesondere bei den Frauen aus Drittstaaten mit ausländischen Bildungsverläufen vergrößerte sich ab der Periode 2010–2013 der Abstand zu Frauen ohne Migrationshintergrund bei der Erwerbstätigenrate immer mehr.

Bildung wirkt sich positiv auf Erwerbstätigenraten aus, nur bei Frauen mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat ist die Erwerbstätigenrate auch bei höherer Bildung niedrig.

Kinderbetreuungspflichten wirken sich bei Frauen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten stärker negativ auf die Erwerbstätigkeit aus als bei anderen Bevölkerungsgruppen. Das Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein, ist bei allen Wiener Bevölkerungsgruppen umso geringer, je höher die Bildung ist. Wiener*innen mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sind jedoch neun Mal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener*innen ohne Migrationshintergrund. Mehr als ein Viertel dieser Gruppe kann ihre mittleren und höheren Abschlüsse nicht verwerten und arbeitet in Hilfs- und Anlerntätigkeiten. Auch mit höherer Bildung sind die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat eindeutig höher als die der Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund.

Abb. 7: Gleicher Bildungsabschluss, unterschiedliche mittlere Nettoentlohnung*

Mittlere Nettoentlohnung (Median) in der Haupttätigkeit der unselbstständig Erwerbstätigen in Wien, arbeitszeitbereinigt, nach Geschlecht, Bildungsstand, Bildungsstaat und Migrationshintergrund im Durchschnitt von 2019–21, ohne Personen unter 25 Jahren, die sich in Ausbildung befinden (in €)



*Berichtet werden Mediane, also keine Mittelwerte (Durchschnitte) der Nettoentlohnung. Der Median ist der mittlere Wert: Die eine Hälfte der Personen verdient mehr als diesen Wert, die andere Hälfte weniger.
Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SIND IN BEZUG AUF IHRE ENTLOHNUNG STRUKTURELL SCHLECHTER GESTELLT

Bei weiblichen Beschäftigten, die als höchsten Bildungsabschluss einen Hochschulabschluss haben, erzielten Frauen ohne Migrationshintergrund eine um rund € 500,- höhere mittlere Nettoentlohnung als Frauen mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bei weiblichen Beschäftigten, die als höchsten Bildungsabschluss eine Matura haben, lag der Unterschied zwischen der mittleren Nettoentlohnung von Frauen ohne Migrationshintergrund und von Frauen mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat bei rund € 800,-. Bei männlichen Beschäftigten liegt der Unterschied zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit ausländischem Bildungsverlauf und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat bei rund € 700,- (höchster Bildungsabschluss Hochschule) bzw. bei mehr als € 1.000,- (höchster Bildungsabschluss Matura).

Diese ungleiche Verteilung der mittleren Nettoentlohnung deutet darauf hin, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen häufiger in beruflichen Positionen tätig sind, in denen sie ihr Ausbildungsniveau nicht adäquat verwerten können.

WIENER*INNEN AUS DRITTSTAATEN BEURTEILEN IHREN GESUNDHEITZUSTAND NEGATIVER ALS DER REST DER BEVÖLKERUNG

Wiener*innen mit einer Herkunft aus Drittstaaten beurteilen ihren Gesundheitszustand weitaus schlechter als die Bevölkerung mit Herkunft aus Österreich oder der EU/EFTA. 19 % der Wiener*innen mit einer Herkunft aus Drittstaaten im Alter zwischen 45 und 64 Jahren beurteilten in der Periode 2019–2021 ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht. Im Gegensatz dazu empfanden dies nur 9 % der Wiener Bevölkerung in diesem Alter ohne Migrationshintergrund, und lediglich 7 % der Wiener*innen in dieser Altersgruppe mit einer Herkunft aus der EU/EFTA teilten diese Empfindung.

ZUGEWANDERTE WIENER*INNEN SOWIE DEREN KINDER WOHNEN TEURER UND BEENGTER

Die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund wohnt am geräumigsten und günstigsten. Im Schnitt verfügten Personen ohne Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 über 43,4 Quadratmeter pro Kopf und zahlten pro Quadratmeter 8,12 Euro.

Menschen mit Migrationshintergrund bezahlen im Durchschnitt pro Quadratmeter höhere Preise und haben weniger Wohnraum zur Verfügung.

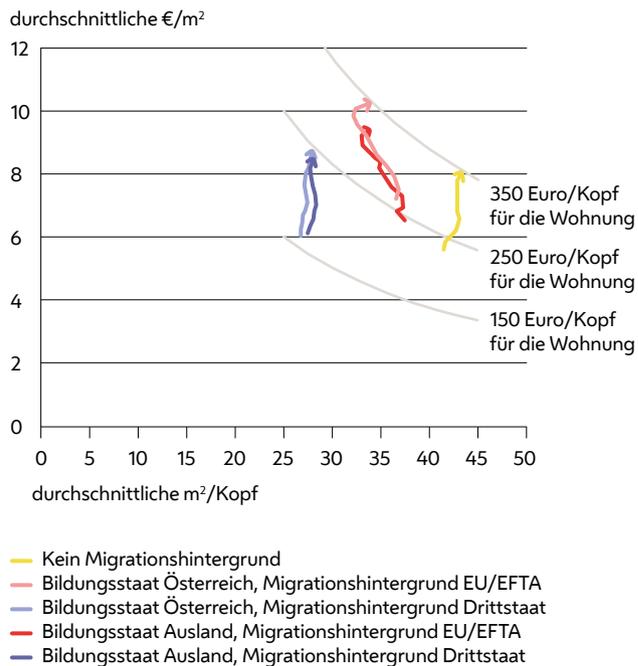
Am wenigsten Wohnraum pro Kopf haben Wiener Mieter*innen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat zur Verfügung. Sie leben pro Kopf auf rund 28 Quadratmetern Wohnraum.

Am meisten Miete zahlen durchschnittlich Wiener*innen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind. In der letzten Beobachtungsperiode 2019–2022 zahlten sie durchschnittlich 10,3 Euro Miete pro Quadratmeter. Der durchschnittliche Mietpreis hängt aufgrund der über die Zeit steigenden Mieten, die vor allem neue Mietverträge betreffen, vor allem vom Zuwanderungszeitpunkt ab. Je kürzer die Aufenthaltsdauer ist, desto teurer mietet diese Person.

Wiener*innen mit ausländischer Herkunft aus Drittstaaten oder aus Staaten, die der EU ab 2004 beigetreten sind, wohnen vor allem in eng verbauten und dicht bewohnten Gebieten aus der Gründerzeit. Wiener*innen mit ausländischer Herkunft aus der EFTA oder aus Staaten, die der EU vor 2004 beitraten, wohnen hingegen öfter in zentrumsnahen Gebieten mit einer hohen Wohnqualität.

Abb. 8: Wiener*innen ohne Migrationshintergrund wohnen am geräumigsten und günstigsten

Durchschnittliche Quadratmeter pro Kopf und durchschnittliche Miete in Euro pro Quadratmeter der Bewohner*innen von Mietwohnungen in Wien nach Ort der Ausbildung und Migrationshintergrund von der Periode 2007–2010 bis zur Periode 2019–2022

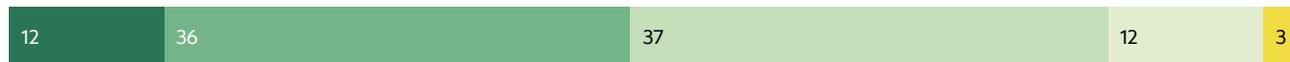


Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte. Die untere Linie der Pfeillinien markiert die Periode 2007–10, die oberen Pfeilenden markieren die Periode 2019–22.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Abb. 9: Die Wiener Bevölkerung beurteilt das Zusammenleben in ihrer eigenen Nachbarschaft als überwiegend positiv
 Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Wie gut funktioniert Ihrem Eindruck nach insgesamt das Zusammenleben von zugewanderten Menschen und Alteingesessenen in Wien, in Ihrem Wohnbezirk und in Ihrer Nachbarschaft?“ (in %)

In Wien



In Ihrem Wohnbezirk



In Ihrer Nachbarschaft



■ Sehr gut ■ Ziemlich gut ■ Wenig gut ■ Gar nicht gut ■ Weiß nicht / keine Angabe

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023* (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

*SORA (2023): Zusammenleben in Wien. wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html, letzter Zugriff am 21. Oktober 2023.

WIENER*INNEN BEWERTEN DAS ZUSAMMENLEBEN ZWISCHEN ZUGEWANDERTEN UND NICHT-ZUGEWANDERTEN INSBESONDERE AUF DER EBENE DER NACHBARSCHAFT ALS POSITIV

Das Zusammenleben von zugewanderten und nicht zugewanderten Wiener*innen wird insbesondere in der Nachbarschaft sehr positiv bewertet (66 %). Auf der Ebene des Bezirkes fällt diese positive Bewertung ein wenig niedriger aus, jedoch findet noch immer weit mehr als die Hälfte (58 %), dass das Zusammenleben sehr gut oder ziemlich gut funktioniert. In Bezug auf die noch höhere Ebene der gesamten Stadt sinkt diese Bewertung auf knapp unter die Hälfte: 48 % bewerten das Zusammenleben als sehr gut bzw. als ziemlich gut.

Diversitätsmonitor

DIVERSITÄTSMANAGEMENT IST IN DEN EINRICHTUNGEN UND ABTEILUNGEN DER STADT WIEN ANGEKOMMEN UND WIRD ZUNEHMEND AUSGEBAUT

Die Umsetzung einer diversitätsorientierten Politik ist für viele Abteilungen und Einrichtungen der Wiener Stadtverwaltung gelebter Alltag und ein selbstverständlicher Teil ihrer Aufgabenerledigung. Dies zeigen die Ergebnisse des vorliegenden 6. Diversitätsmonitors.

Insgesamt haben beim diesjährigen Monitor bereits 15 Einrichtungen in allen drei Analysedimensionen – Dienstleistungen und Kund*innen, Personal und Kompetenzen sowie Organisation und Strategie – die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsstufe, also die höchste Entwicklungsstufe des Diversitätsmanagements erreicht, während diese Zahl 2019 bei neun Einrichtungen lag. Weitere zwölf Abteilungen erreichen die höchste Stufe in zwei von drei Analysebereichen (2019: 8) und 20 Einrichtungen in einem Bereich (2019: 11).

ABTEILUNGEN UND EINRICHTUNGEN DER STADT WIEN BEDIENEN UNTERSCHIEDLICHE KUND*INNENGRUPPEN UND BIETEN EIN VIELFÄLTIGES KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSANGEBOT

Ein gutes Wissen über die Zusammensetzung der eigenen Kund*innenstruktur stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Gestaltung eines an die Diversität der Stadt angepassten Leistungsangebots dar. Dies umfasst etwa Indikatoren wie Geschlecht, Alter und Herkunft. Eine Mehrzahl der teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen verfügt über einen guten Überblick über die Anzahl ihrer Kund*innen, und vielfach erfolgen auch differenzierte Erfassungen der Kund*innenstruktur.

Der Diversitätsmonitor zieht die soziokulturelle Herkunft als zentralen Diversitätsindikator heran und legt somit bei der Untersuchung der Umsetzung von Diversitätsmanagement in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien den Fokus auf Personen mit ausländischer Herkunft. In diesem Zusammenhang wird ausländische Herkunft durch eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft oder ein ausländisches Geburtsland definiert. Kund*innen mit ausländischer Herkunft stellen eine bedeutende Gruppe dar, wenngleich hier signifikante Unterschiede bei den teilnehmenden

Abteilungen und Einrichtungen zu beobachten sind. Die Anteile an Kund*innen ausländischer Herkunft reichen je nach Abteilung bzw. Einrichtung von unter 10 % bis 100 %, wobei der Großteil der beteiligten Abteilungen Anteile zwischen 40 % und 60 % meldet.

Generell bedienen die Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufgabenbereiche ein sehr breites Kund*innenspektrum: Während manche Abteilungen mit ihren Angeboten die Wiener Stadtbevölkerung oder bestimmte Untergruppen davon adressieren, haben andere Abteilungen institutionelle Kund*innen wie etwa Organisationen oder Unternehmen und deren Vertreter*innen. Auch die Abteilungen und Einrichtungen der Stadt selbst sowie ihre Mitarbeiter*innen zählen dabei bei manchen zu den Kund*innen. Gerade für Abteilungen mit letzteren Kund*innengruppen waren die Fragen des Diversitätsmonitors nur beschränkt relevant, und somit sind einzelne Benchmarks für diese nicht von Bedeutung.

Der Großteil der beteiligten Einrichtungen der Stadt Wien – konkret 54 – kann nach Bedarf auf Englisch mit ihren Kund*innen kommunizieren. Mehr als die Hälfte jener Abteilungen und Einrichtungen, die andere Sprachen außer Deutsch in der Kund*innenkommunikation einsetzen, nutzt zudem die wichtigen Herkunftssprachen BKS (Bosnisch, Kroatisch, Serbisch) und fast ebenso viele Türkisch. Weitere wichtige Sprachen, in welchen Informations- und Beratungsangebote angeboten werden, sind Französisch, Farsi, Russisch sowie Arabisch und Polnisch. Seit dem letzten Monitoring neu hinzugekommen ist Ukrainisch, das aktuell in zehn Abteilungen und Einrichtungen vertreten ist. Dies signalisiert eine rasche Reaktion der Abteilungen und Einrichtungen auf die Flüchtlingsbewegung aus der Ukraine sowie wichtige Anstrengungen, die Aufnahme und Inklusion der nach Wien Geflüchteten zu unterstützen. Von den beteiligten Abteilungen geben 13 an, gar keine Fremdsprachen in der Kund*innenkommunikation zu verwenden.

Positiv ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass der Wandel der Kund*innenbedarfe in vielen beteiligten Einrichtungen und Abteilungen erhoben oder untersucht wird und die Ergebnisse bei fast allen in weiterer Folge in die Angebotsgestaltung einfließen: So führen beispielsweise

mehr als zwei Drittel Befragungen von Kund*innen durch. Insbesondere das Feedback der Mitarbeiter*innen ebenso wie das Beschwerdemanagement stellen eine wichtige Informationsquelle dar und werden von mehr als 90 % der Abteilungen aktuell für die Analyse der Kund*innenbedürfnisse genutzt.

Dementsprechend vielfältig gestalten sich die Möglichkeiten, um die Kund*innen zu erreichen, zu informieren und/oder zu beraten: 78 % der beteiligten Einrichtungen bieten mehrsprachige Beratungen an und 54 % auch mehrsprachige Formulare oder Ausfüllhilfen. Darüber hinaus ist die zentrale Bedeutung einer gendersensiblen Kommunikation ausnahmslos allen Einrichtungen bewusst. Die meisten Einrichtungen (85 %) erreichen auch Menschen mit Behinderungen über ihre barrierefreie Kommunikation in leichter Sprache.

ZUNEHMEND DIVERSE BELEGSCHAFTEN UND STEIGENDES BEWUSSTSEIN FÜR DIE BEDEUTUNG VON DIVERSITÄTSKOMPETENZEN

Nicht nur die Kund*innenstruktur wird immer vielfältiger, in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien wird auch die Belegschaft immer diverser. Ähnlich wie beim letzten Monitor hat rund die Hälfte aller Befragten angegeben, dass der Anteil von Mitarbeitenden mit ausländischer Herkunft gestiegen ist. Dies trifft auch in 25 % der Fälle auf den Anteil der Beschäftigten in höherwertigen Funktionen zu. Dies resultiert daraus, dass fast die Hälfte der befragten Abteilungen und Einrichtungen gezielte Maßnahmen setzt, wie beispielsweise spezifische Recruitment-Maßnahmen im Personalbereich inklusive der Nennung spezifischer Sprachkenntnisse in Stellenprofilen, um weitere Mitarbeiter*innen ausländischer Herkunft zu gewinnen. Wenn keine spezifischen Schritte zur Adressierung von Personen ausländischer Herkunft unternommen werden, setzen die Abteilungen im Bewerbungsprozess bewusst auf Chancengleichheit unabhängig von der Herkunft und wählen Kandidat*innen aus, die objektiv die erforderlichen Qualifikationen und die Voraussetzungen der Stellenausschreibungen am besten erfüllen. Allgemein werden offene Stellen in Anlehnung an das Wiener Antidiskriminierungsgesetz und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz diskriminierungsfrei ausgeschrieben und vergeben.

Diversitätskompetenzen stellen einen immer wichtigeren Faktor im Personalmanagement dar und zwar auf allen Ebenen der Abteilungen und Einrichtungen. Kommunikationsfähigkeit und Empathie, Sprachkompetenzen in wichtigen Herkunftssprachen und Erfahrung im interkulturellen Umgang – Diversitätskompetenz kann viele Facetten haben,

die allesamt wichtig für einen kompetenten und wertschätzenden Umgang mit den Kund*innen und ihren jeweils besonderen Lebenssituationen sind. Die große Bedeutung, die der Diversitätskompetenz von Mitarbeiter*innen in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien beigemessen wird, lässt sich an einer einfachen Zahl festmachen: 63 % der Einrichtungen haben bei der Befragung angegeben, dass Diversitätskompetenz eine (eher) wichtige Anforderung an das Personal darstellt, und auf weitere 25 % trifft dies teilweise zu.

DIVERSITÄTSKOMPETENZEN ZUNEHMEND RELEVANTER FAKTOR IM WEITERBILDUNGSANGEBOT

Um diesem hohen Anspruch auch künftig gerecht zu werden, setzen immer mehr Abteilungen auf die Inanspruchnahme von Diversitätsweiterbildungen. So spielt die Vermittlung von Diversitätskompetenzen für beinahe drei Viertel der Abteilungen und Einrichtungen eine wichtige Rolle. Ein Viertel der Abteilungen gibt an, dass die Inanspruchnahme dieser Angebote seit dem letzten Monitor weiter gestiegen ist, und fast alle Einrichtungen setzen Schritte, um diese weiter zu erhöhen. Besonders stark nachgefragt wurden dabei Schulungen in Konfliktmanagement, Kommunikationstrainings sowie Schulungen zu den Wirkweisen von Diskriminierung und zu den Methoden des Diversitätsmanagements. Hier sei anzumerken, dass aufgrund des eng gefassten Diversitätsverständnisses des vorliegenden Monitorings auch im Aus- und Weiterbildungsbereich der Fokus auf ausländischer Herkunft liegt. Befragte Einrichtungen melden aber ebenfalls eine starke Auseinandersetzung mit anderen Diversitätsdimensionen im Rahmen ihres Weiterbildungsportfolios, wie beispielsweise mit Gewaltschutz, Barrierefreiheit und inklusiver Bildung oder mit Themen mit LGBTIQ+-Bezug.

DIVERSITÄTSMANAGEMENT IN DER ORGANISATIONS- UND STRATEGIEENTWICKLUNG: ANGEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN

Das Diversitätsmanagement ist in den befragten Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien angekommen, und beinahe 80 % stufen das Thema als (teilweise) relevant ein. Insbesondere wird dies in Leitungstreffen, in Mitarbeiter*innengesprächen, Teamsitzungen sowie bei Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter*innen thematisiert.

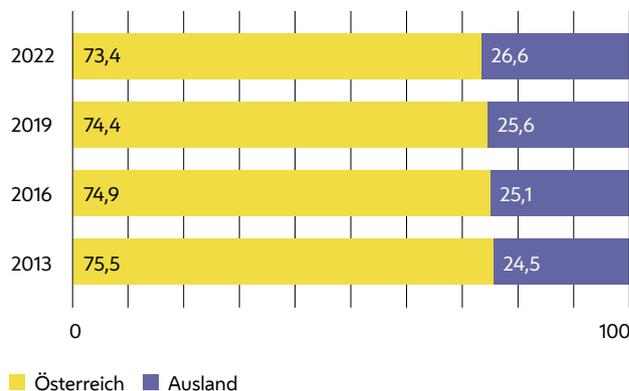
Aber auch innerhalb der Abteilungen wird Diversitätsmanagement immer breiter verankert: So setzen 78 % der teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen Diversitätsmanagement in der Personalentwicklung um, 74 % in der Öffentlichkeitsarbeit. Für 68 % der Abteilungen ist

Diversitätsmanagement ein Qualitätsmerkmal und wird auch im Qualitätsmanagement bzw. in der Qualitätssicherung berücksichtigt. Demzufolge haben viele Abteilungen strukturelle Verankerungen in Bezug auf Diversitätsmanagement geschaffen, was auch die aktuellen Analyseergebnisse belegen: 66 % der Abteilungen verfügen bereits über Diversitätsbeauftragte – ein Wert, der seit dem letzten Monitor nochmals deutlich gestiegen ist. Vielfach liegt das Diversitätsmanagement im Aufgabenbereich der Personalstelle und/oder der Abteilungsleitung. Zudem haben die Mitarbeiter*innen bei rund 84 % der Abteilungen die Möglichkeit, Fragen des Diversitätsmanagements partizipativ mitzugestalten. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass die Diversitätsstrategien bei mehr als 85 % der Abteilungen und Einrichtungen auch schriftlich in den jeweiligen Leitbildern, Strategiepapieren und Zielvereinbarungen verankert sind.

Aber nicht nur intern, auch nach außen agieren die Abteilungen als treibende Kräfte: Rund zwei Drittel der befragten Abteilungen und Einrichtungen beteiligen sich an stadtinternen und etwas mehr als die Hälfte (54 %) an externen Plattformen und Netzwerken, um sich zum Thema auszutauschen und den Diskurs zu fördern. Die Expertise der einzelnen Abteilungen wird auch immer öfter für Beiträge zu Fachdiskussionen, etwa in Publikationen oder bei Konferenzen, sowie für öffentlichkeitsrelevante Aktivitäten genutzt und eingesetzt, um das wichtige Thema Diversitätsmanagement in Zukunft noch stärker in der Stadt Wien zu verankern und voranzutreiben.

Diversität bei den Mitarbeiter*innen der Stadt Wien

Abb. 10: Wiener Personal nach Herkunft 2013, 2016, 2019, 2022 (in %)

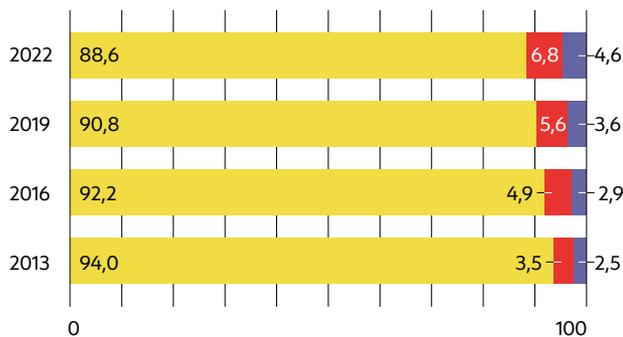


Legend: Österreich (yellow), Ausland (blue).
 Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2013, 2016, 2019 und 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Seit dem Jahr 2013 wird im Rahmen des Integrations- und Diversitätsmonitors auch die Diversität der Magistratsbediensteten der Stadt Wien erhoben. Die vorliegende Personalerhebung (Stichtag 30.6.2022) bildet zum vierten Mal den aktuellen Stand ab und zeigt gemessene Entwicklungen. Neben dem Gesamtblick auf das Personal mit Wohnsitz in Wien entlang der Merkmale Alter, Geschlecht und Herkunft liefert die Auswertung der Personalerhebung u. a. auch Aussagen zur Repräsentanz der Bediensteten in Verwendungsgruppen und Dienstklassen sowie in einigen ausgewählten Berufsgruppen. Die empirische Analyse der Personalstrukturen der Verwaltung ist ein wichtiger Bestandteil der diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik der Stadt Wien.

Von 2013–2022 stellen die Bediensteten mit österreichischer Herkunft kontinuierlich die weitaus größte Gruppe innerhalb der Gruppe der Bediensteten der Stadt Wien dar (2022: 73,4 %, 2013: 75,5 %). Die zweitgrößte Gruppe innerhalb der Gruppe der Bediensteten ist jene mit Herkunft aus Drittstaaten. So wie der Anteil an Bediensteten mit österreichischer Herkunft ist auch der Anteil an Bediensteten mit Herkunft aus Drittstaaten im Zeitraum 2013–2022 leicht zurückgegangen. Umgekehrt verhält es sich bei der Gruppe der Bediensteten aus EU/EFTA-Staaten. Deren Anteil ist im Zeitraum 2013–2022 um 3,1 Prozentpunkte gestiegen. Im Wiener Gesundheitsverbund ist der Anteil an Bediensteten mit ausländischer Herkunft mit 37,5 % deutlich höher als unter den Bediensteten der Stadt Wien gesamt (26,6 %).

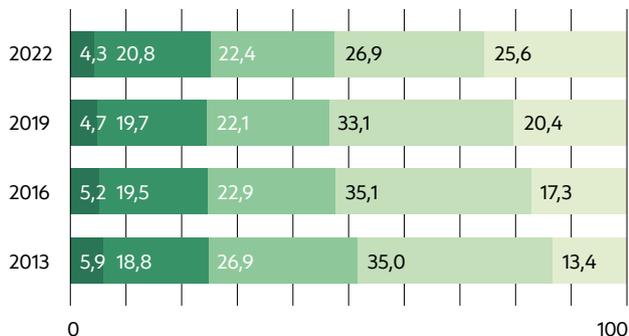
Abb. 11: Personal nach Staatsangehörigkeit 2013, 2016, 2019 und 2022 (in %)



■ Österreich ■ EU/EFTA ■ Drittstaaten
 Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2013, 2016, 2019 und 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

11,4 % aller Mitarbeiter*innen hatten im Jahr 2022 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Vergleich zum Jahr 2013 (6,0 %) ist der Anteil an Mitarbeiter*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit somit deutlich gestiegen.

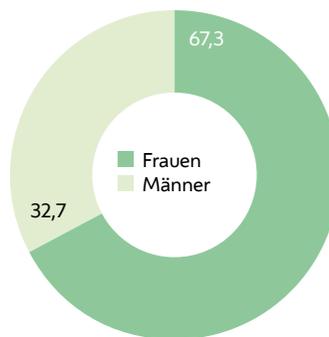
Abb. 12: Verteilung der Bediensteten nach Altersgruppen 2013, 2016, 2019 und 2022 (in %)



■ 15-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55+
 Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2013, 2016, 2019 und 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Im Zeitraum von 2013–2022 hat sich der Anteil der über 54-Jährigen unter den Bediensteten nahezu verdoppelt. Waren im Jahr 2013 noch 86,6 % der Bediensteten jünger als 55 Jahre alt gewesen, waren es im Jahr 2022 nur noch 74,4 %. Bemerkenswert ist zudem, dass im Jahr 2022 die jüngste Altersgruppe unter den Bediensteten (15- bis 24-Jährige) nur noch einen Anteil von 4,3 % ausgemacht hat.

Abb. 13: Personal nach Geschlecht im Jahr 2022 (in %)



Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Im Jahr 2022 sind mehr als zwei Drittel der Bediensteten der Stadt Wien (inklusive Landeslehrer*innen und Personal im Wiener Gesundheitsverbund) Frauen. Der Frauenanteil ist auch im Jahr 2022 unter den Kindergarten- und Hortpädagog*innen besonders hoch (Frauenanteil 95,2 %). Auch unter den Pflichtschullehrer*innen sind vorwiegend Frauen tätig (Frauenanteil 80,8 %), ebenso beim Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (Frauenanteil 80,5 %).

Eine Betrachtung nach Dienstklassen (vormalige Dienst- und Besoldungsordnung) zeigt, dass auch im Jahr 2022 nur 5,0 % der Bediensteten in den höheren Dienstklassen eine ausländische Herkunft haben. Das Geschlechterverhältnis beträgt im Jahr 2022 in den höchsten Dienstklassen 45,7 % Frauen zu 54,3 % Männern.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber

Stadt Wien – Integration und Diversität
Friedrich-Schmidt-Platz 3
1080 Wien, Österreich

Redaktion: Kemal Boztepe, Leila Hadj Abdou, Karin König, René Thabet, Katharina Zahradnik-Stanzel

Gestaltung: Kathi Reidelshöfer

Lektorat: Sabine Wiesmühler

Druck: Druckerei der Stadt Wien

Rechtlicher Hinweis

Die enthaltenen Daten, Tabellen, Grafiken, Bilder etc. sind urheberrechtlich geschützt.

Haftungsausschluss: Wir übernehmen keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhalts.

Nachdruck nur mit Quellenangabe.

© November 2023, Magistrat der Stadt Wien

