

KERNERGEBNISSE 4. WIENER INTEGRATIONSMONITOR

Das Thema Einwanderung betrifft alle Lebensbereiche und Politikfelder.



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

8 Handlungsfelder
60 Integrationsindikatoren
11 Diversitätsbenchmarks
3 Analysedimensionen

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

Wien ist eine europäische Einwanderungsstadt.



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

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

27% der WienerInnen besitzen einen fremden Pass.

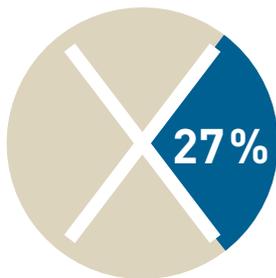
35% haben ihren Geburtsort im Ausland.

36% der nach Österreich neu Zugewanderten ziehen nach Wien.

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

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

Einbürgerungsrecht verhindert rechtliche Gleichstellung und politische Mitsprache.



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

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

27% der wahlfähigen WienerInnen sind vom Wahlrecht ausgeschlossen.

0,6% betrug die Einbürgerungsrate in Wien 2016.

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

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

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

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

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



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

Die Ausbildungsbeteiligung über der Pflichtschule steigt weiterhin bei allen Bevölkerungsgruppen.

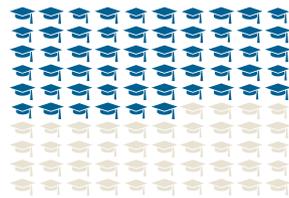
65% der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten haben einen Matura- oder Hochschul-Abschluss. Bei Zugewanderten aus Drittstaaten nahm der Anteil mit diesen Abschlüssen seit 2007 um neun Prozentpunkte zu und lag 2016 bei 39%.

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

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

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

56% beträgt die Beschäftigungsquote bei Zugewanderten aus Drittstaaten.



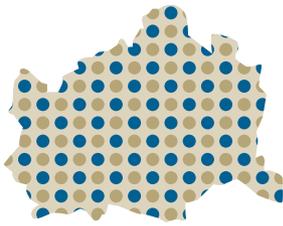
Dequalifikation und Lohndiskriminierung: Abschlüsse aus dem Ausland, vor allem aus Drittstaaten, sind weniger „wert“ als österreichische Bildungsabschlüsse. Sie führen häufig zu einer Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau und/oder einer Entlohnung, die unter der von Menschen mit österreichischen Bildungsabschlüssen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

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

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

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

Integration erfordert existenzsichernde Einkommen und soziale Absicherung.



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

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

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

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

Äquivalisiertes Haushaltsjahreseinkommen (netto) nach Herkunft:

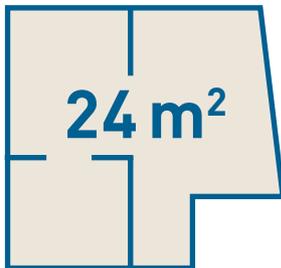
€ 16.200 Haushalte aus Drittstaaten

€ 18.400 Haushalte aus neuen EU 13-Staaten

€ 24.900 Haushalte ohne Migrationsbezug

€ 26.500 Haushalte aus alten EU 14-Staaten

Integration erfordert leistbares, sicheres und qualitätsvolles Wohnen.



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

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

Seit 1997 zugewandert: **24 m²/Kopf** und **7,90 €/m²**

WienerInnen ohne Migrationsbezug: **40 m²/Kopf** und **7,30 €/m²**

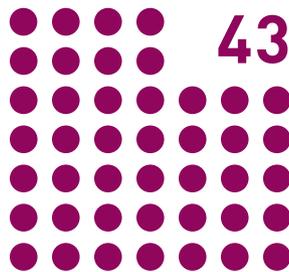
Leistbares Wohnen wird für neu zugewanderte WienerInnen zunehmend zu einer Herausforderung. Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohnkosten, sondern sind auch von den größten Kostensteigerungen betroffen.

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

KERNERGEBNISSE 4. WIENER DIVERSITÄTSMONITOR

Kontinuierlicher Ausbau des Diversitätsmanagements in der Stadt.

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



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

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

Fortschritte vieler Abteilungen und zunehmende Professionalisierung.

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

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

Zunehmende diversitätsorientierte Kommunikation mit KundInnen.

Zunahme von mehrsprachiger Beratung durch mehrsprachige MitarbeiterInnen.

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

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

Verstärkte diversitätsorientierte Personalentwicklung.

Mehr als 5.200 Bedienstete absolvierten Schulungen zur Stärkung ihrer Diversitätskompetenz.

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

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

Ausbau der Verankerung von Diversitätsmanagement auf strategischer Ebene.

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

Verstärkte strategische Implementierung von Diversitätsmanagement.

In der Stadt Wien arbeiten viele MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft.



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

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

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

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

Hoher Anteil im Krankenanstaltenverbund, niedrigerer im Magistrat ohne KAV.

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

Anteil unter den älteren MitarbeiterInnen ist höher.

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

Nachholbedarf auf der Führungskräfteebene.

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

