

Weiters ist ein ausreichendes, eigenes Einkommen Voraussetzung für die Einbürgerung, welches drei Jahre lang innerhalb von sechs Jahren vor der Antragstellung, davon sechs Monate unmittelbar vor Antragstellung, über dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegen und ohne Zuhilfenahme von Sozialhilfeleistungen erreicht werden muss (in Geltung seit 2013). Feste und regelmäßige eigene Einkünfte werden durch regelmäßige Aufwendungen wie Miet- und Kreditbelastungen, Pfändungen und Unterhaltszahlungen an Dritte, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, geschmälert. Dabei bleibt einmalig ein Pauschalbetrag für Wohnkosten, Kreditbelastungen u. Ä. unberücksichtigt, der ebenfalls jährlich angepasst wird (z. B. 2016: € 282,06, **Abb. 2**). Jene Aufwendungen, die den Pauschalbetrag übersteigen, schmälern die Einkünfte.

Seit der Reform 2013 gibt es wieder eine Bestimmung wonach Menschen, die ohne eigenes Verschulden auf Dauer nicht in der Lage sind, ein solches Einkommen aus eigenen Kräften zu erzielen (z. B. bei Vorliegen einer Behinderung, dauerhaften schweren Erkrankung, deren Vorliegen amtsärztlich bestätigt werden muss), dennoch eingebürgert werden können (= sog. Härtefallklausel). Eine ähnliche Klausel war im Jahr 2006 abgeschafft worden.

A.1 Einbürgerungsrate

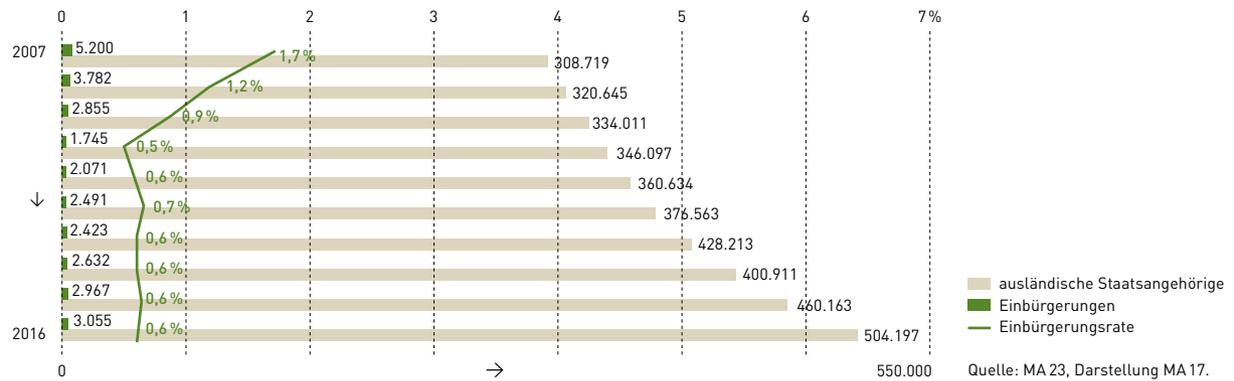
Absolute Einbürgerungszahlen steigen leicht – Einbürgerungsrate stagniert.

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

Aufgrund der Staatsbürgerschaftsreform 2006 sowie der aus den frühen 90er Jahren nachwirkenden Einwanderungsbeschränkungen war es in Wien bis 2010 zu einem drastischen Rückgang der Einbürgerungszahlen auf 1.745 gekommen. Auch wenn zwischen 2011 und 2016 wieder leichte Anstiege der Einbürgerungszahlen zu verzeichnen waren, gibt es in Summe immer mehr in Wien wohnhafte ausländische Staatsangehörige, die keine volle rechtliche Integration und keine vollen gesellschaftlichen und politischen Partizipationsmöglichkeiten erlangen. Verstärkt wird diese Entwicklung auch durch die starke Zuwanderung aus dem Ausland bzw. ausländischer Staatsangehöriger. So lebten 2010 rund 350.000 ausländische Staatsangehörige in Wien, 2016 bereits über 500.000 (siehe Entwicklung der hellbraunen Balken in der **Abb. 1**). Gleichzeitig zeigen die Zahlen der EinbürgerungswerberInnen und derjenigen, deren Anträge abgelehnt wurden oder ruhend gestellt werden mussten, dass das Interesse an einer Einbürgerung gegeben ist.³

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

Einbürgerungen in Wien 2007 bis 2016 (Abb. 1)



A.2 Ausschluss von voller rechtlicher Gleichstellung

Niedrige Haushaltseinkommen schließen ausländische Staatsangehörige von der Einbürgerung aus.

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

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

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

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

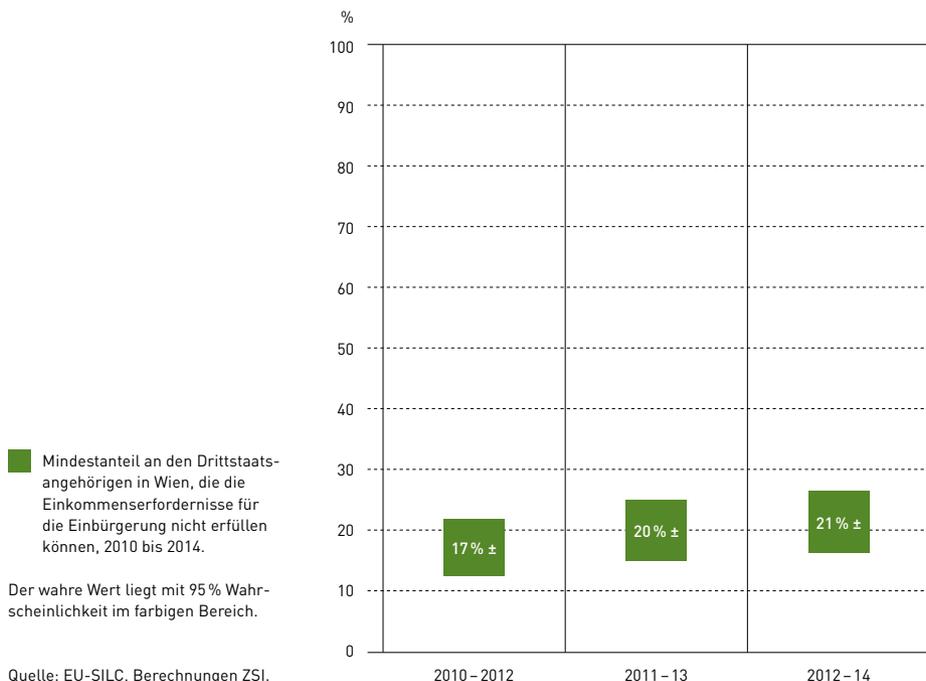
Quelle: www.ris.bka.gv.at.
Zusammenstellung ZSI.

EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions)

Die im Rahmen von SILC erhobenen Daten umfassen auch das Haushaltseinkommen und die regelmäßigen Aufwendungen für Miete und Betriebskosten sowie für Kredite, nicht aber für Unterhaltszahlungen an Dritte. Angeben lässt sich daher, wie viele Haushalte es gibt und wie viele Personen in ihnen leben, die das finanzielle Mindestanforderung selbst dann nicht erfüllen, wenn sie keine Unterhaltszahlungen zu leisten haben.

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

Einkommenshürden (Abb. 3)



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

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

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

Aufenthalts-, beschäftigungs- und sozialrechtliche Integration von Drittstaatsangehörigen

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

Das Bundesministerium für Inneres (BMI) weist seit 2014 die diesbezüglichen Daten für die Bundesländer in den jährlichen Statistiken des Fremdeninformationssystem (FIS) vorübergehend nicht aus.⁴ Damit kann beim 4. Wiener Integrationsmonitor ein wesentlicher Indikator für die rechtliche Integration der ausländischen Bevölkerung nicht abgebildet werden (**↗ Glossar Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU⁵**).

4 BM.I Fremdenstatistiken unter www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/statistiken/AllgemeineHinweise_zur_Niederlassungs-und_Aufenthaltsstatistik,Fremdenwesen_und_Visawesen, Zugriff am 30. Juni 2017

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

B. Ausschluss von politischer Partizipation

Das Demokratiedefizit in Wien wächst weiter.

Vor dem Hintergrund zunehmender transnationaler und temporärer Migration sowie der durch die EU-Freizügigkeit ermöglichten starken Migration aus EU-Ländern nach Wien gewinnt die Frage der politischen Integration und Teilhabemöglichkeiten von BürgerInnen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft an Bedeutung. Es geht dabei einerseits um die Frage von WohnbürgerInnenrechten unabhängig von der Staatsbürgerschaft des Wohnsitzlandes und andererseits um die Frage, nach welcher Aufenthaltsdauer solche Mitbestimmungsrechte an der politischen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Gestaltung ihrer/seiner Stadt eingeräumt werden sollen.⁶

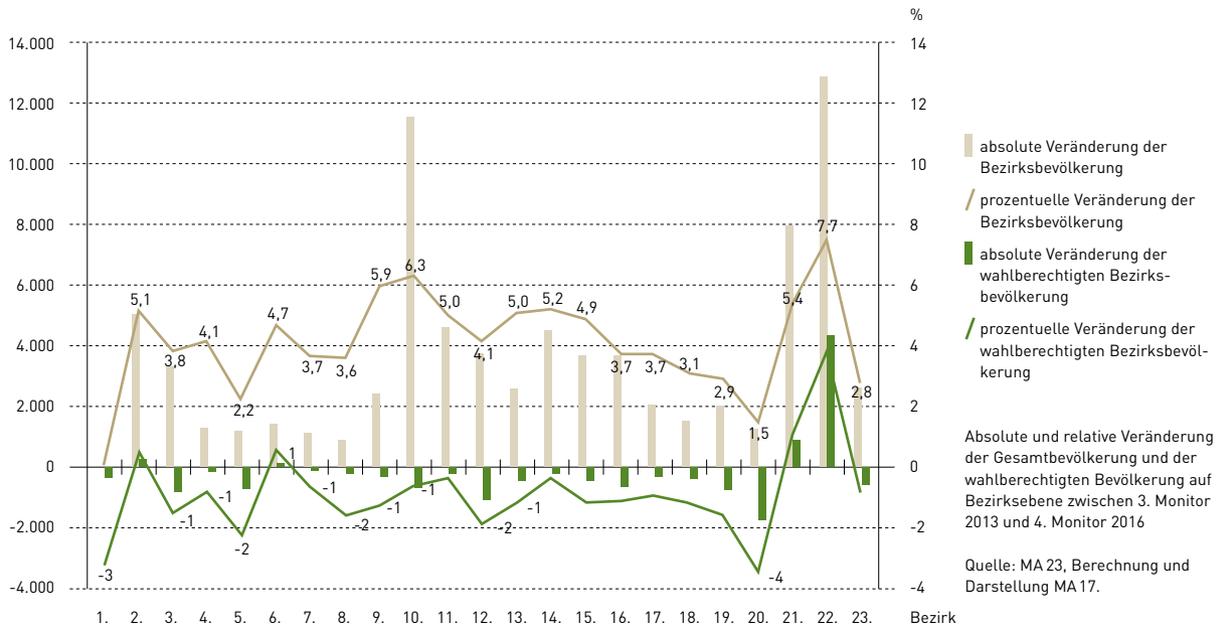
⁶ Im Jahr 2003 führte das Land Wien ein Wahlrecht für Drittstaatsangehörige nach fünf Jahren legalen Aufenthalts und Wohnsitzes in Wien ein. Es wurde in der Folge vom Verfassungsgerichtshof mit der Begründung aufgehoben, dass das österreichische Bundesverfassungsrecht nur ein einheitliches, an die österreichische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

Die politische Mitbestimmung ist aufgrund der Koppelung der Wahlrechte an die österreichische Staatsbürgerschaft für einen zunehmend großen Teil der Wiener Bevölkerung nicht möglich. Der Ausschluss vieler Menschen von den Wahlrechten ist ein drastisches Demokratiedefizit, das infolge der stark wachsenden Stadt und restriktiven Einbürgerungsbestimmungen ständig zunimmt.

Wahlrechte = StaatsbürgerInnenrechte

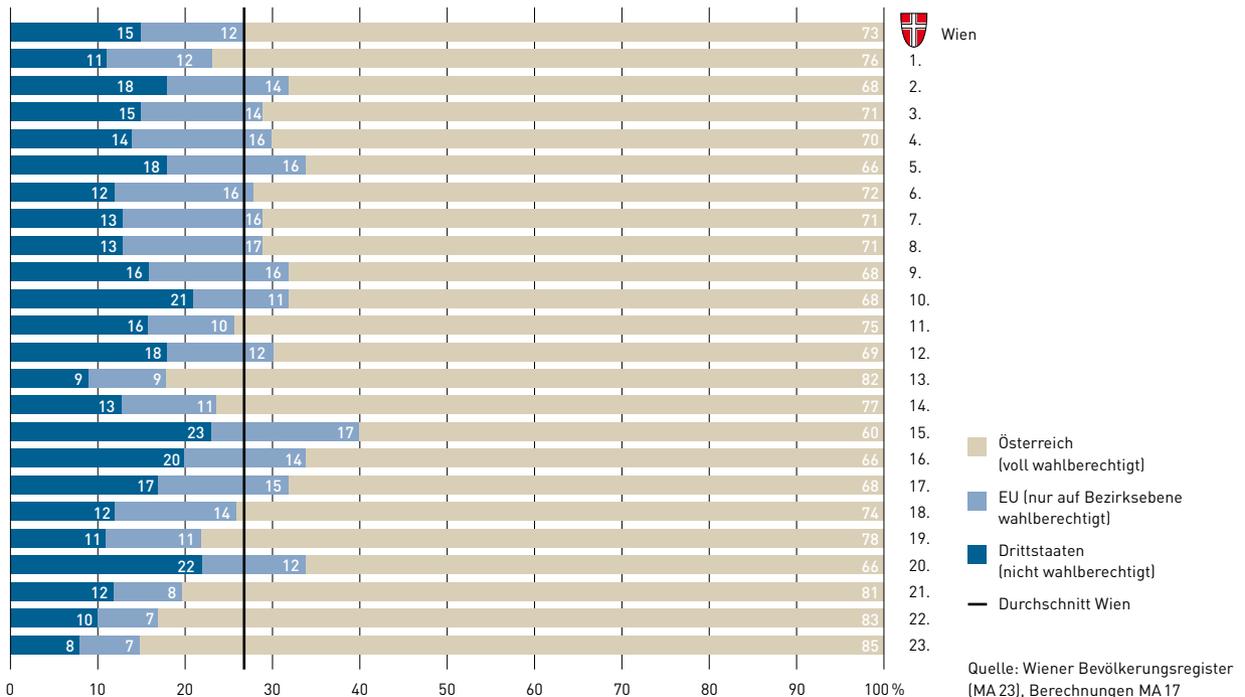
Im Durchschnitt sind 27 % aller WienerInnen im wahlfähigen Alter (ab 16 Jahren) aufgrund einer fremden Staatsangehörigkeit von Gemeinde-, Landtags- und Nationalratswahlen sowie anderen demokratischen Entscheidungsprozessen (z. B. Volksbefragungen, Volksabstimmungen) ausgeschlossen (rund 12 % EU-BürgerInnen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

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



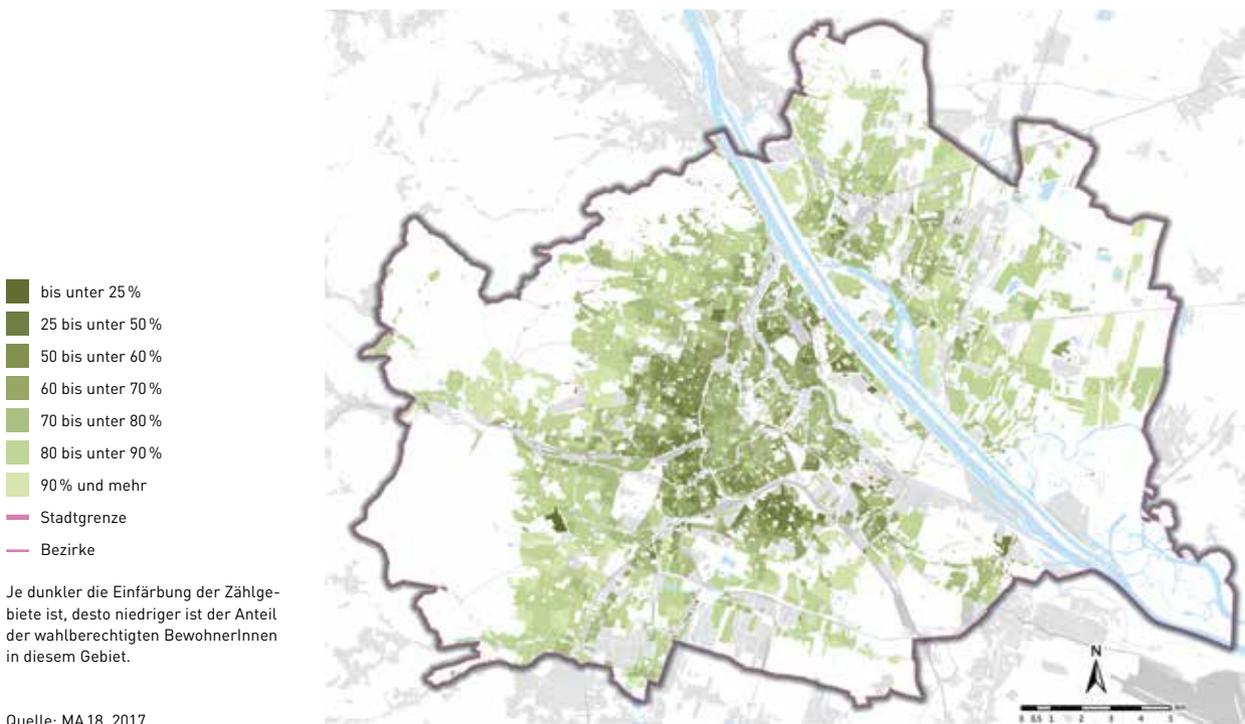
Starke Unterschiede beim Wahlrecht auf Bezirks- und Zählgebietsebene

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



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

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



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

Kernergebnisse 2016

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

Was wird im Themenfeld beobachtet?

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

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

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

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

Integrationsindikatoren für Gleichstellung und Partizipation

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

A. Volle rechtliche Gleichstellung (Einbürgerung)

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

Umfangreiche Verschärfungen des österreichischen Staatsbürgerschaftsgesetzes im Jahr 2006 erschwerten den Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft und damit zur vollen rechtlichen Integration massiv¹. So wurden die Wohnsitzfristen verlängert und die allgemeinen Bedingungen für die Einbürgerung, vor allem der Nachweis von Deutschkenntnissen sowie des Lebensunterhalts, erheblich erschwert. 2010 wurden die Voraussetzungen im Hinblick auf den Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts und 2011 die erforderlichen Deutschkenntnisse weiter verschärft (vom Niveau A2 auf Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens für das Erlernen von Sprachen).

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

Einbürgerung in Österreich

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

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

2 Letztere zwei Möglichkeiten wurden mit der Staatsbürgerschaftsreform 2013 eingeführt.

DIVERSITÄTSMONITOR: GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



Auf einen Blick:

Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation

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

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

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

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

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

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

mit Informationsveranstaltungen in Flüchtlingsunterkünften und einer Erweiterung der mehrsprachigen Information um Arabisch und Farsi. Auch die Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen wurden durch einen angebotenen Farsi-Sprachkurs gezielt verbessert. Schließlich profitiert die MA 57 von einer starken Verankerung der Diversitätsagenden auf organisatorischer Ebene und einer damit zusammenhängenden Evaluierungskultur – es gibt ein abteilungsinternes Diversitätskonzept inkl. Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung.

MA 17 und MA 57 erfüllen nicht nur wichtige Aufgaben im Austausch mit der Stadtgesellschaft, sondern sind stadtintern Kompetenzträgerinnen im Bereich Gender und Diversität, etwa über den Gleichstellungsmonitor zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in Wien oder über die Forcierung des Diversitätsmanagements im Magistrat, über diversitätsorientierte Bildungsangebote für die Bediensteten der Stadt und nicht zuletzt über den Integrations- und Diversitätsmonitor.

Bedienstetenschutz und Diversität

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

Infrastruktur und Service für das Ankommen und Niederlassen in der Stadt

Wien ist eine internationale Metropole, die pro Jahr von Millionen Menschen besucht wird (2016 waren dies ca. 15 Mio. Gästeankünfte und Nächtigungen¹) und in die jährlich Zehntausende zuziehen (2015 rund 116.000) und ebenso Zehntausende wieder wegziehen (2015 rund 76.000²). Die **MA 35** (Einwanderung und Staatsbürgerschaft) und die **MA 62** (Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten) sind jene Abteilungen, denen bei der Organisation des Ankommens in der Stadt wichtige Funktionen zukommen. Das Meldeservice der MA 62 ist eine der ersten behördlichen Stellen, mit denen NeuwienerInnen in Kontakt kommen – dementsprechend bedeutsam ist die kundInnen- und diversitätsorientierte Leistungserbringung. Mit dem Passservice erbringt die MA 62 eine weitere zentrale Verwaltungsleistung. Vor diesem Hintergrund hat die Abteilung bereits wichtige Schritte bei der Entwicklung des

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

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

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

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

Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

Die einbezogenen Abteilungen

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

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

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

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

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

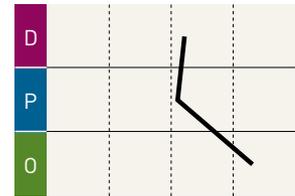
MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung

Stärken

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

Herausforderungen

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



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

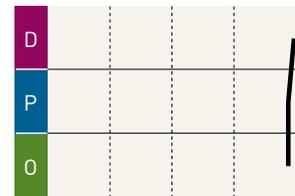
MA17 Integration und Diversität

Stärken

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

Herausforderungen

Kontinuierliche Weiterentwicklung der Leistungsportfolios mit beschränkten Ressourcen



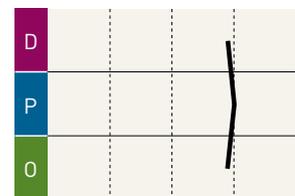
MA35 Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt

Stärken

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

Herausforderungen

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



MA 57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten

D				
P				
O				

Stärken

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

Herausforderungen

Erhöhung der herkunftsmäßigen Diversität der MitarbeiterInnen

MA 62 Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten

D				
P				
O				

Stärken

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

Herausforderungen

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

