

Bildungsvermittlung, Bildungskarrieren und -abbrüche, der Bildungserfolg und die Bildungsmobilität zwischen der Eltern- und Jugendgeneration.

Bei diesen Bildungsindikatoren sind mehrere Faktoren für die Analyse zu berücksichtigen: Das ist zum einen der Zeitpunkt der Zuwanderung und das Zuzugsalter der Zugewanderten, weiters die Fragen, ob die bisherige Bildungsbeteiligung im Inland oder im Ausland stattgefunden hat und in welchem Land der höchste Bildungsabschluss absolviert wurde. Zudem spielen die kontinuierliche Zunahme einer höher gebildeten Migration bzw. einer Migration nach Wien zum Zweck einer höheren bzw. weiteren Ausbildung in die Ergebnisse hinein.

### Integrationsindikatoren für Bildungsteilnahme und Bildungserfolg

**A.** Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule

**B.** Bildungsstand

#### Methodische Anmerkungen

Um die Konzentration auf den Trend und nicht auf einzelne Jahre zu legen, werden die meisten Ergebnisse der Integrationsindikatoren als Durchschnittswerte für jeweils 36 Monate dargestellt, und zwar gleitend. Das heißt, es wird ein Datenpunkt für den Durchschnitt von Mitte 2007 bis Mitte 2010, Mitte 2008 bis Mitte 2011, der nächste für den Durchschnitt Mitte 2009 bis Mitte 2012 usw. dargestellt. Das ermöglicht es, Entwicklungen und Trends über die Zeit zu beobachten.

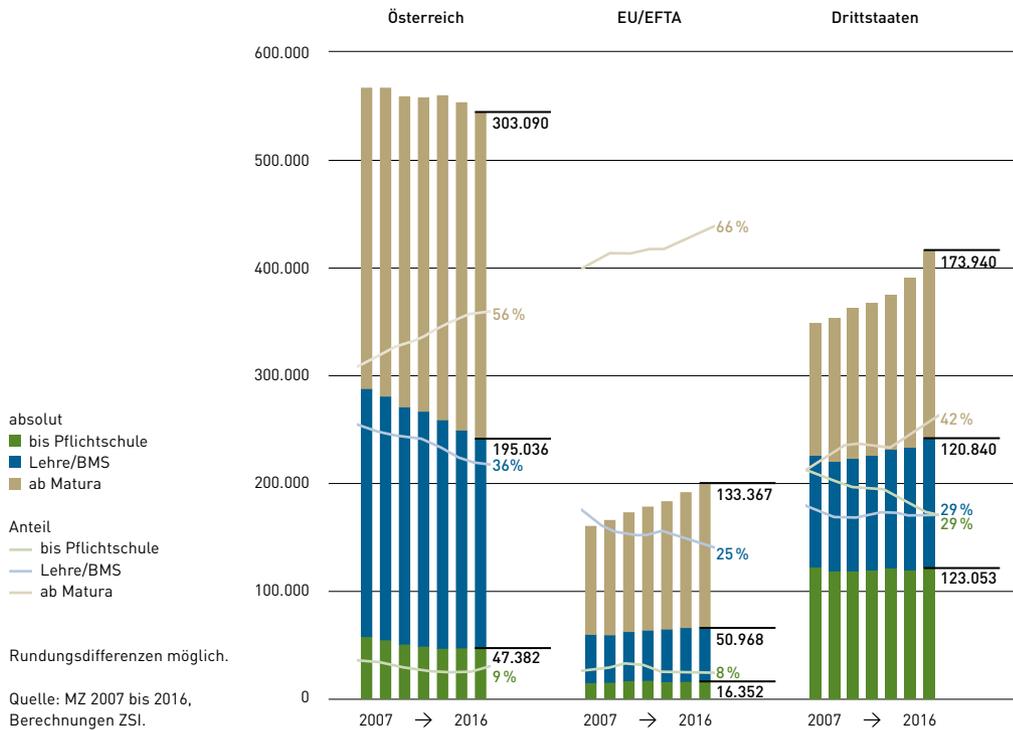
### A. Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule

Die Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule steigt insgesamt, der Anstieg betrifft vor allem den Anteil der Menschen in Ausbildung bzw. mit Abschlüssen von der Matura aufwärts.

Der Indikator Ausbildungsbeteiligung nach der Pflichtschule ist eine wesentliche Messgröße dafür, inwiefern es Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung von Herkunftsgruppen gibt bzw. wie sich diese Beteiligung über die Zeit verändert. Dabei ist es vor allem interessant, ob es Angleichungen oder ein „Auseinanderdriften“ bei der Bildungsbeteiligung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen gibt.

Allgemein ist eine positive Entwicklung bei der Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule und höheren Bildungsabschlüssen festzustellen. Die dahinterliegenden Zahlen und Ergebnisse verdeutlichen auch, dass diese positive Entwicklung nicht für alle Bevölkerungsgruppen in gleicher Weise verläuft. Zum Teil reduzieren sich zwar die Anteile bei geringer Bildung und Abstände zwischen den Gruppen werden geringer. Betrachtet man jedoch die Ergebnisse in absoluten Zahlen, dann zeigt sich, dass nicht nur Anteile sinken bzw. steigen können, sondern die absoluten Zahlen ebenso und nicht immer synchron, wie man deutlich der **Abb. 1** entnehmen kann.

Bildungsabschlüsse (Abb. 1)

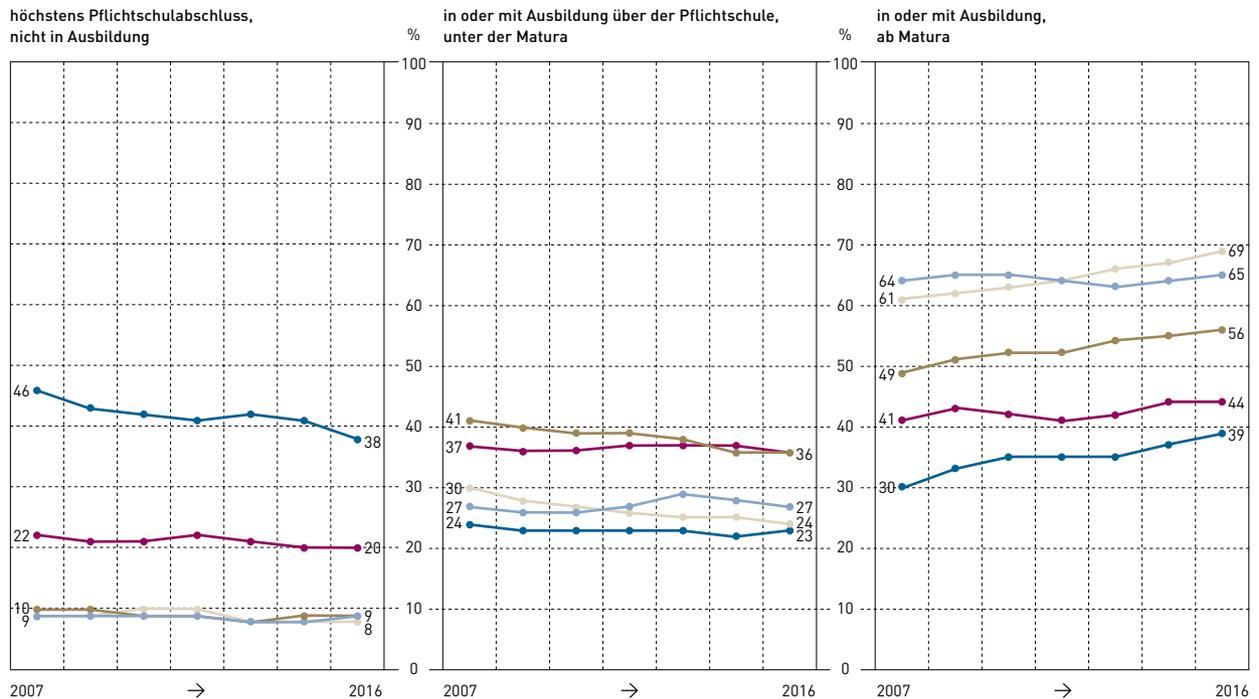


... im Zeitverlauf betrachtet: 2007 bis 2016

Eine positive Entwicklung in Form eines Rückgangs von lediglich höchstens Pflichtschulabschluss ist beim Bevölkerungsteil aus Drittstaaten bis zum Ende der Beobachtungsphase Mitte 2016 festzustellen. Der Anteil senkte sich von etwa 46 % auf etwa 38 %. Differenziert man weiter nach zugewanderter Bevölkerung und nicht zugewanderter Bevölkerung, so ist die steigende Bildungsbeteiligung über der Pflichtschule besonders durch den Rückgang des maximalen Pflichtschulabschlusses bei der zugewanderten Bevölkerung aus Drittstaaten zu beobachten. Der Trend hin zu höherer Bildung wird bei der Ausbildung bzw. Abschlüssen von der Matura aufwärts sichtbar, wie man der **Abb. 1** und **Abb. 2** entnehmen kann.

Bei den Anteilen der Menschen mit abgeschlossener mittlerer Ausbildung ohne Matura zeigten sich klare Veränderungen in zwei Bevölkerungsgruppen. So kam es zu einem Rückgang des Anteils sowohl in der Bevölkerung mit Eltern aus Österreich, von 41 % auf 36 %, als auch unter jenen mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten, von 30 % auf zuletzt 24 %. Bei der Bevölkerung mit Ausbildung aus Drittstaaten, und jener mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten blieb der Anteil dagegen weitestgehend konstant und lag zuletzt bei 23 % beziehungsweise 36 %. Bei der Bevölkerung mit Ausbildung aus EU/EFTA-Staaten kam es nach einem mittelfristigen Anstieg wieder zu einem Rückgang auf das Ausgangsniveau von 27 % (**Abb. 2, Mitte**).

## Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss, über der Pflichtschule und ab Matura (Abb. 2)



Der Anteil der Abschlüsse von der Matura aufwärts stieg bei der Wiener Bevölkerung mit Ausbildungen aus Drittstaaten von 30% auf etwa 39%, bei jener mit Ausbildungen aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten von etwa 41% auf etwa 44%, bei jener aus EU/EFTA-Staaten bewegte er sich auf konstant hohem Niveau und lag zuletzt bei 65%. Hingegen stieg der tertiäre Bildungsabschluss bei der Bevölkerung mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten von 61% auf 69% und bei der Bevölkerung mit Eltern aus Österreich von 49% auf 56% (**Abb. 2, rechts**).

— Bildungsstaat Österreich (AT), kein Migrationsbezug  
 — Bildungsstaat AT, Eltern zugewandert EU/EFTA  
 — Bildungsstaat AT, Eltern zugewandert Drittstaaten  
 — Bildungsstaat Ausland, zugewandert EU/EFTA  
 — Bildungsstaat Ausland, zugewandert Drittstaaten

Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI. Gleitende 36-Monatsdurchschnitte.

## B. Bildungsstand

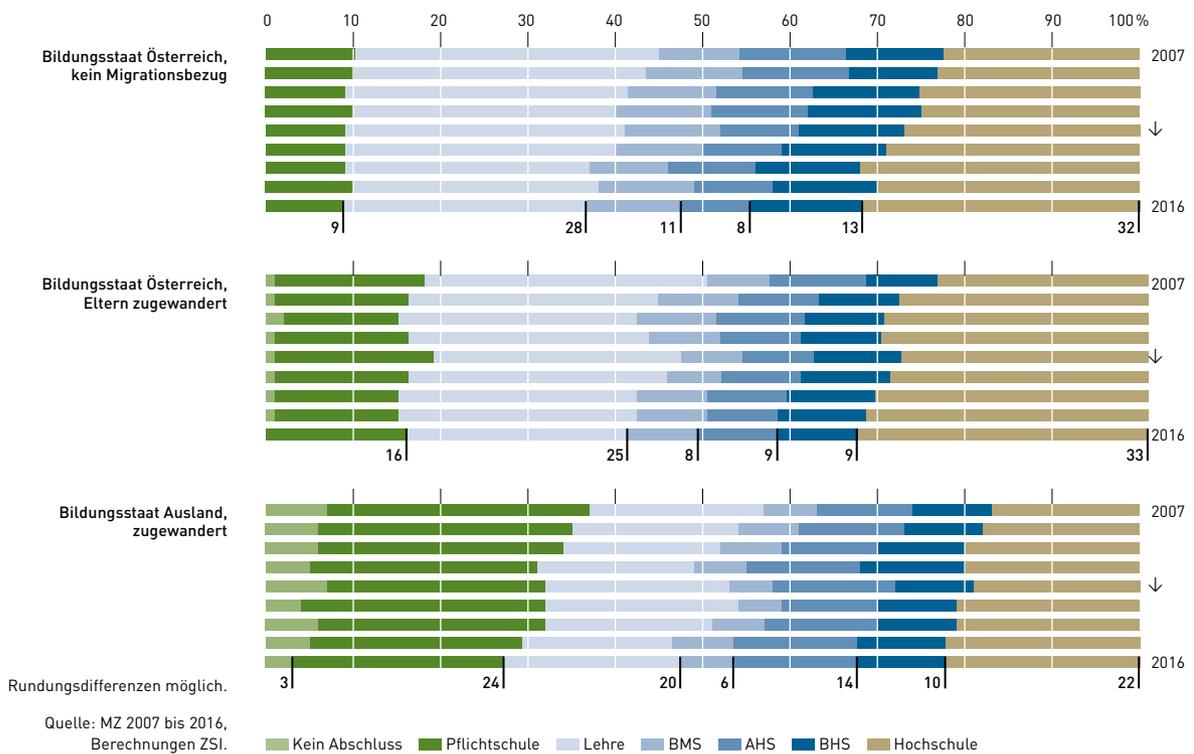
Der Anteil der WienerInnen mit höherer Bildung steigt, jedoch zeigen sich Bildungspolarisierungen bei der zugewanderten Bevölkerung aus Drittstaaten zwischen hoher und niedriger Bildung.

Die **Abb. 3** verschafft einen ersten Überblick zum Bildungsstand der Wiener Bevölkerung, und zwar zur Verteilung der Abschlüsse der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 25 Jahren nach Bildungsstaat (**↗ Glossar**) und Geburtsland der Eltern. Hier zeigt sich bei den drei unterschiedenen Gruppen nicht nur eine ähnliche positive Entwicklung hin zu höherer Bildung – bei allen dreien liegt der Anteil derjenigen mit mindestens Matura zwischen 46% (Bildungsstaat Ausland, zugewandert), 51% (Bildungsstaat Österreich, Eltern zugewandert) und 52%

(Bildungsstaat Österreich, kein Migrationsbezug), wobei die Zuwächse bei allen Gruppen den Hochschulabschlüssen zu verdanken sind.

Unterschiede gibt es bei der anderen Hälfte des Bildungsspektrums, den Pflichtschulabschlüssen und den mittleren Abschlüssen (Lehre und berufsbildende mittlere Schule). Bei der zugewanderten Bevölkerung wird die Bildungspolarisierung zwischen hoher und geringer Qualifikation sichtbar und der im Vergleich zu den anderen zwei Gruppen kleine Anteil mit mittlerer Bildung. Ein relativ hoher Anteil an mittlerer Bildung liegt bei jenen WienerInnen, die in Österreich die Ausbildung abschließen, was auch das besondere Merkmal der dualen Ausbildung in Österreich widerspiegelt.

**Bildungsstand der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter ab 25 Jahren nach Ort der Ausbildung und Geburtsort der Eltern (Abb. 3)**



Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit Merkmale wie Geschlecht, Alter, das Alter, als man zuwanderte (Zuzugsalter), die Zuzugsperiode, die aus dem Ausland mitgebrachte Bildung und die Bildung der Eltern zu einem unterschiedlichen Ausmaß an Bildungsbeteiligung und zu einem Abschluss der Ausbildung bzw. höherer Bildung führten.

## Abgeschlossene und (noch) nicht abgeschlossene Ausbildungen im erwerbsfähigen Alter ab 15 Jahren differenziert betrachtet

### ... nach Geschlecht:

Der Rückgang des Anteils mit höchstens Pflichtschulabschluss ist besonders bei Frauen deutlich hoch.

Ein detaillierter Blick auf die nicht mehr schulpflichtige, nicht in Ausbildung stehende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit höchstens Pflichtschulabschluss zeigt, dass der Anteil bei den Frauen aus Drittstaaten seit Beginn des Monitorings 2007 von über 50 % auf 43 % im Jahr 2016 zurückging. Bei den Männern sank der entsprechende Anteil von 41 % auf 34 %. Der Rückgang erfolgt also bei beiden Geschlechtern ungefähr im gleichen Ausmaß, aber das Ausgangsniveau war bei den Frauen deutlich höher (**Abb. 4**). Dass der Anteil bei Frauen höher ist, mag auch daran liegen, dass der ältere Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung in einer Zeit zur Schule ging, als Frauen noch klare Nachteile im Bildungswesen hatten. Schränkt man den Blick auf die jüngeren Alterskohorten ein, wird deutlich: Je jünger Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter sind, desto niedriger ist ihr Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss. Dies gilt für alle Herkunftsgruppen.

### Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss nach Geschlecht (Abb. 4)



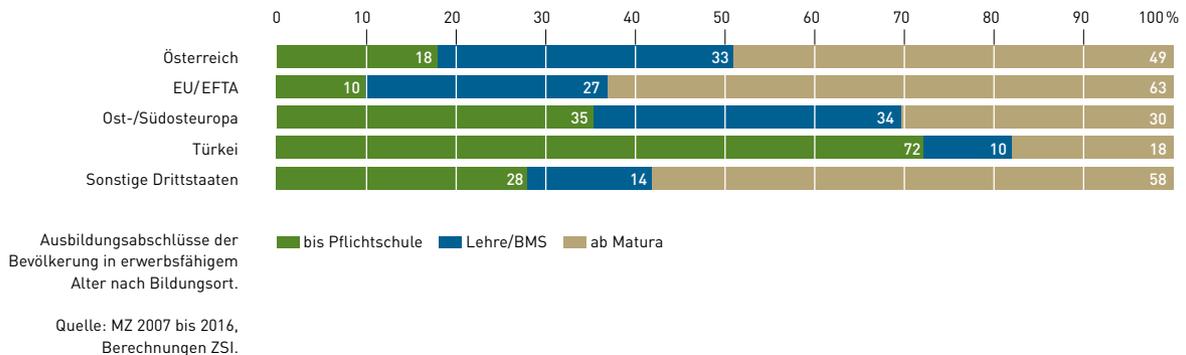
### ... nach Bildungsstaat:

Zugewanderte aus außereuropäischen Staaten haben entweder hohe oder geringe, selten aber mittlere Bildung mit beruflicher Ausrichtung.

Rund ein Drittel der Wiener Bevölkerung hat seine Ausbildung im Ausland abgeschlossen. Unterschiede zwischen der Einwanderung aus europäischen und aus außereuropäischen Staaten ergeben sich in Hinsicht auf die mitgebrachte Ausbildung. Die Unterschiede liegen dabei nicht in der Häufigkeit von geringer oder hoher Bildung, sondern von mittlerer, beruflich orientierter Ausbildung ohne Matura, denn sie wird außerhalb Europas kaum angeboten.

Im Durchschnitt hatten 2016 in Wien nur 14 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit außerhalb Europas und der Türkei beendeten Ausbildungsverläufen einen mittleren Abschluss ohne Matura. Bei der Türkei waren es nur 10 %, während es bei Ost- und Südosteuropa außerhalb der EU 34 %, bei den EU/EFTA-Staaten 27 % und bei Österreich 33 % waren. Bei den außereuropäischen Bildungsherkünften dominierte höhere Bildung mit 58 %, bei der Türkei geringe Bildung mit 72 %, bei EU/EFTA höhere Bildung mit 63 %, bei Österreich ebenfalls höhere Bildung mit 49 %, während bei Ost- und Südosteuropa außerhalb der EU kein dominantes Ausbildungsniveau, sondern eine Drittelung zwischen geringer, mittlerer und höherer Bildung vorliegt.

**Ausbildungsabschlüsse nach Bildungsstaat (Abb. 5)**



### ... nach Zuzugsperiode bzw. Zuzugsalter:

Je kürzer die Zuwanderung zurück liegt, desto höher ist der Grad der Bildung. Das liegt auch daran, dass ein erheblicher Teil der Zuziehenden zum Studieren nach Wien kommt.

Die zwischen 1956 und 1984 nach Abschluss der Ausbildungskarriere aus dem Ausland zugezogene Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hatte am Ende des Beobachtungszeitraumes zu 57 % nur höchstens Pflichtschulabschluss. Bei der zwischen 1985 und 1996 zugezogenen Bevölkerung war das zuletzt bei 37 % der Fall, bei der ab 1997 zugezogenen zu etwa 32 %. Unter der Bevölkerung mit Bildung in Österreich, die beim Zuzug aber schon mindestens 15 Jahre alt war, wiesen zuletzt unter

5% höchstens Pflichtschulabschluss auf. Der Anteil der WienerInnen mit geringer Bildung stieg bei jenen, die nach Österreich zuzogen, bevor sie 15 Jahre alt wurden. Er lag jahrelang bei etwa 24 %, stieg zuletzt aber auf 27 % an. Der Anteil der Bevölkerung mit mittlerer Bildung ohne Matura tendiert in Wien allgemein dazu abzunehmen. Nahe an die 30 % kam der Anteil mit mittlerer Bildung ohne Matura bei jenen WienerInnen, die seit 1985 aus dem Ausland zuwanderten. Dabei handelt es sich um relativ hohe Anteile an Zugewanderten aus der näheren Umgebung Österreichs bzw. Wiens, nämlich von 1985 bis 1996 aus dem sog. „Ostblock“ und ab 1997 aus Deutschland.

Über 80 % der Bevölkerung mit einem Bildungsabschluss in Österreich, die beim Zuzug schon mindestens 15 Jahre alt waren, haben mindestens Matura. Vielfach brachten sie die Matura schon aus dem Ausland mit, um in Österreich zu studieren. Unter 25% lag der Anteil mit mindestens Matura nur bei der zwischen 1956 und 1984 und nach beendetem Ausbildungsverlauf aus dem Ausland zugezogenen Bevölkerung – eine Bevölkerungsgruppe, die dem Alter nach ihre Bildung bereits vor 30 bis 50 Jahren abschloss.

### Bildungsabschlüsse nach Zuzugsperiode (Abb. 6)



**... bei Zuzug nach dem Pflichtschulalter:**

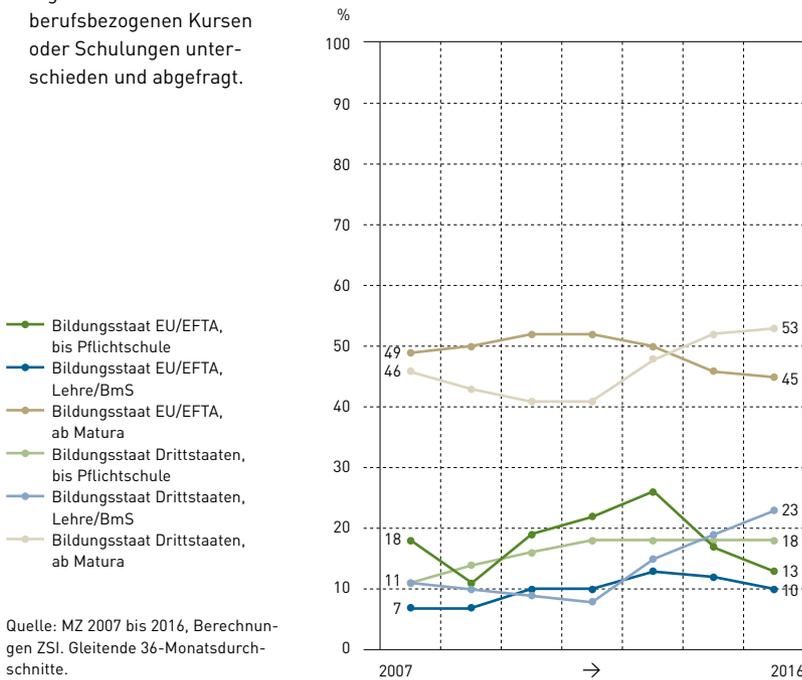
**Bei geringer Bildung besteht wenig Aussicht auf weiteren Bildungserwerb.**

Die meisten Bildungssysteme der Welt vermitteln wenig mittlere Bildung und insbesondere auch wenig beruflich orientierte Ausbildung in dieser mittleren Bildungsstufe. Aus diesem Grund ist, wie bereits erwähnt, die Bildung der Zuziehenden aus Drittstaaten relativ stark zwischen geringer und hoher Bildung polarisiert und steht damit in starkem Gegensatz nicht nur zum österreichischen Bildungswesen, sondern auch zu den Erwartungen und Kompetenzen der Betriebe, der Arbeitsvermittlung und des Weiterbildungswesens. In der Bildungspolarisierung drückt sich nach wie vor die in vielen Staaten ausgeprägte Benachteiligung der ärmeren und besonders der ländlichen Bevölkerung aus. In dem Maß, wie der gering gebildete Teil der Zuziehenden in Österreich keine Gelegenheit zu einer mittleren Ausbildung erhält, wird diese Benachteiligung im Inland fortgeschrieben.

Die größte Wahrscheinlichkeit für Zugewanderte, in Wien noch eine Ausbildung zu absolvieren, haben jene Personen, die aus dem Ausland bereits höhere Bildung mitbringen. Bei Zugewanderten aus Drittstaaten ist die höhere Bildungsbeteiligung eher in Kursmaßnahmen und nicht im regulären Schulwesen vorzufinden<sup>1</sup>. Erstere sind am Arbeitsmarkt nicht in gleicher Weise verwertbar (**↗ Arbeitsmarkt; ↗ Einkommen**).

1 In der AKE wird bei der Frage nach der Ausbildung grundsätzlich zwischen einer Ausbildung im regulären Schul- oder Hochschulwesen oder Lehre und nach einer Ausbildung außerhalb dieses regulären Schulwesens an berufsbezogenen Kursen oder Schulungen unterschieden und abgefragt.

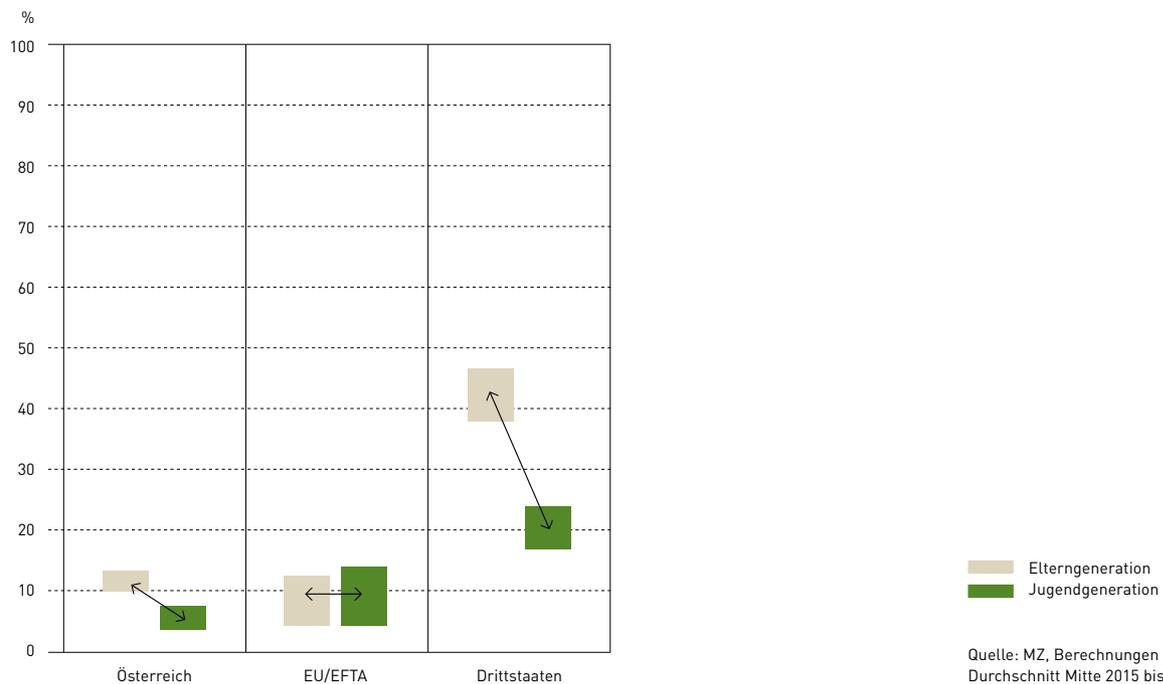
**Anteil an den 15- bis 34-Jährigen, der an formaler Ausbildung oder einem Kurs teilnimmt, nach Bildungsstaat und höchster Ausbildung (Abb. 7)**



### ... nach Bildungsmobilität zwischen Eltern- und Jugendgeneration:

Von den zugewanderten Eltern zu ihren Kindern findet eine starke Verringerung des Anteils mit geringer Bildung statt, jedoch stagniert der Bildungsfortschritt bei der Jugendgeneration. Diese Entwicklung zeigte sich bereits bei der letzten Beobachtungsphase 2011 bis 2013.

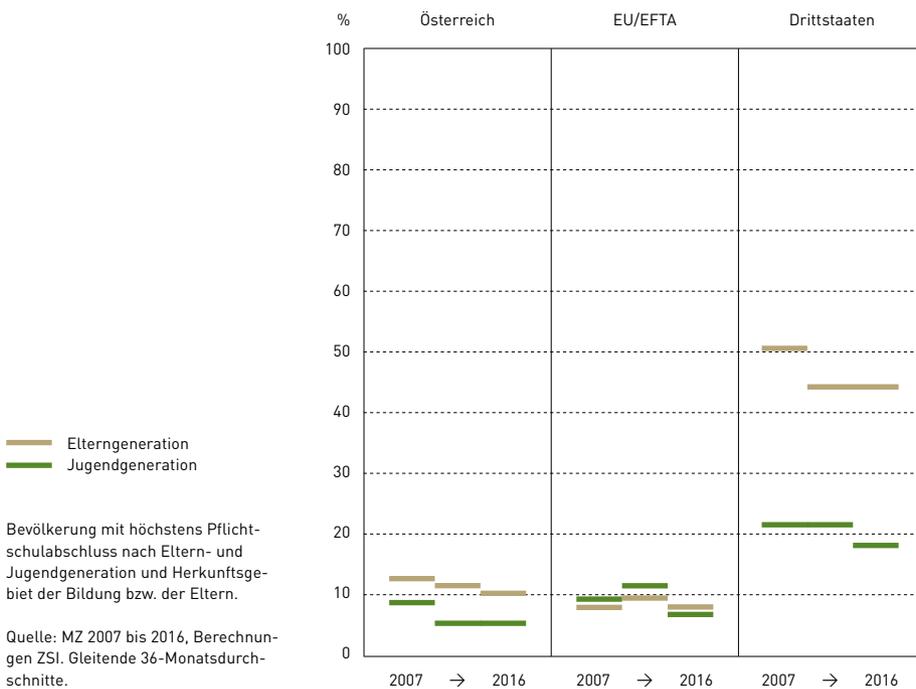
#### Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss im Vergleich Eltern- und Jugendgeneration (Abb. 8)



Ein Subindikator für den Bildungsstand ist der prozentuelle Anteil der Bevölkerung, der höchstens einen Pflichtschulabschluss hat. Die **Abb. 8** zeigt die Unterschiede zwischen Elterngeneration (das sind die heute 45- bis 59-Jährigen) und Jugendgeneration (den 15- bis 29-Jährigen) mit maximal Pflichtschulabschluss. Dort, wo die Vertrauensbereiche (Konfidenzintervalle) sich nicht überlappen, wurde zwischen der älteren und der jüngeren Generation tatsächlich ein Bildungsfortschritt erzielt. Es zeigt sich für das Jahr 2016, dass trotz ungleicher Ausgangsbedingungen bei der Elterngeneration Österreich bzw. Drittstaaten die Veränderungen in gleichen Proportionen verlaufen: D. h. zwischen Eltern- und Jugendgeneration findet eine Halbierung des Anteils mit dem niedrigsten Bildungsniveau statt.

Im Zeitverlauf betrachtet (**Abb. 9**) erkennt man bei den Drittstaaten jedoch noch ein weiteres Phänomen, nämlich dass die Elterngeneration zunehmend höhere Bildung aufweist (d. h. man sieht den Rückgang des Anteils an höchstens Pflichtschulabschluss), während der Bildungsfortschritt bei der Jugendgeneration, die ihre Ausbildung in Österreich absolviert hat, stagniert. D. h. der Anteil an höchstens Pflichtschulabschluss reduziert sich nicht in dem Ausmaß, wie dies bei der Elterngeneration der Fall ist, bzw. bleibt im Zeitverlauf gleich.

**Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss: Unterschiede zwischen den Generationen im Zeitverlauf (Abb. 9)**



Um auch differenzierte Aussagen über die Bildungsmobilität nach Geschlecht und zwischen Müttern und Vätern treffen zu können, wurde für diesen Monitor eine Auswertung der Arbeitskräfteerhebung (AKE) der 15- bis 19-Jährigen vorgenommen, da diese Altersgruppe noch überwiegend im Haushalt der Eltern lebt. In der AKE lässt sich der höchste Bildungsabschluss der im Haushalt lebenden Elternteile feststellen.

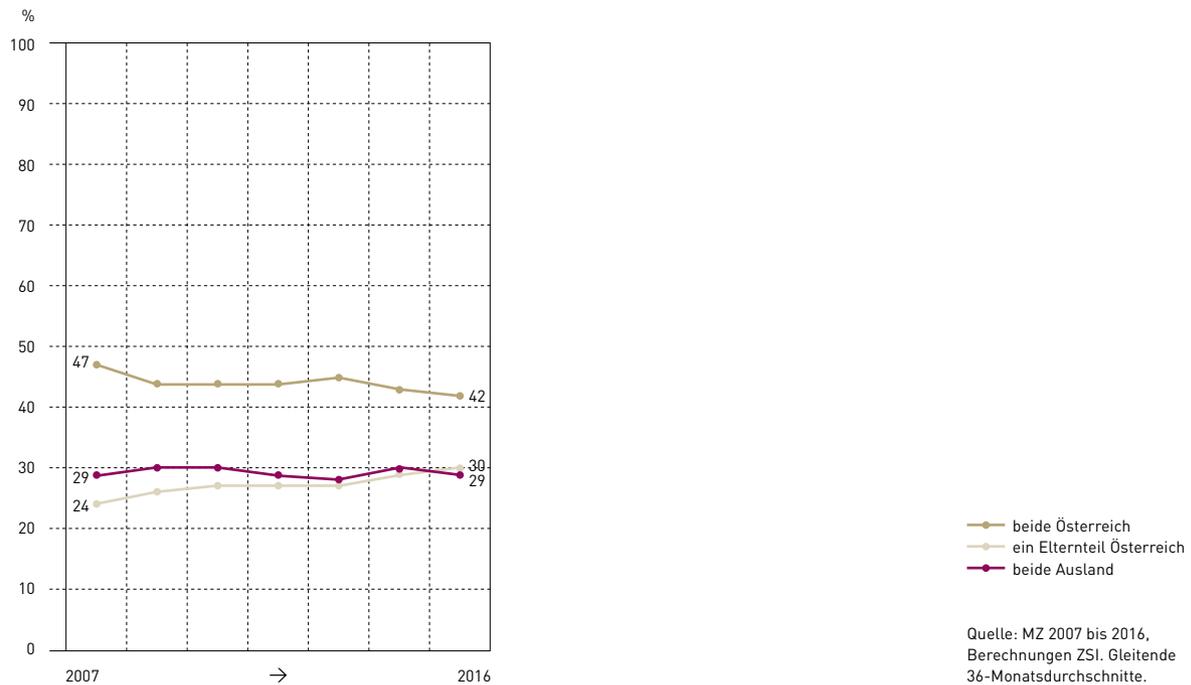
Bei der Betrachtung der intergenerationellen Bildungsmobilität eines Haushaltes (**keine Abbildung**) ergeben die Befunde, dass bei den männlichen zugewanderten Jugendlichen jedes Jahr der Abstand zu den Gleichaltrigen mit in Österreich geborenen Eltern etwas größer ist als bei den weiblichen Jugendlichen. Zuletzt betrug er zwölf Prozentpunkte, davor mehrere Jahre lang 15 Prozentpunkte, während der Abstand bei den weiblichen Jugendlichen schon seit Jahren im Bereich von elf bis zwölf Prozentpunkten liegt.

### ... nach Bildungsort der Eltern:

Einen nicht unwesentlichen Einfluss auf den Bildungsverlauf der Kinder hat die Tatsache, ob deren Eltern mit dem österreichischen Bildungswesen vertraut sind.

Mittlerweile haben weniger als 45% der Kinder unter 15 Jahren Eltern, die beide in Österreich einen formalen Bildungsgang abgeschlossen haben. Dieser Anteil sinkt nicht kontinuierlich, sondern in Schüben. Zugenommen hat der Anteil der Kinder mit einem in Österreich ausgebildeten Elternteil. Er ist in den letzten neun Jahren von etwa 24% auf rund 30% gestiegen. Dagegen ist der Anteil der Kinder, deren Eltern beide keine Berührung mit dem österreichischen Bildungswesen hatten, stabil bei zuletzt 29%.

Bildungsorte der Eltern der Unter-15-Jährigen (Abb. 10)



## INTEGRATIONSMONITOR: BILDUNG

### Kernergebnisse 2016

Über alle beobachteten Gruppen hinweg gibt es einen klaren Trend zu mehr Bildung und zu höheren Bildungsabschlüssen. Gleichzeitig bleibt die teils deutliche Differenzierung zwischen den Bevölkerungsgruppen nach Herkunft und Ausbildungsort bestehen.

### Ausbildungsbeteiligung

- Der Anteil der Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist über den Beobachtungszeitraum in allen Bevölkerungsgruppen gesunken, am deutlichsten bei zugewanderten WienerInnen aus Drittstaaten, hier sank er von 46 % auf 38 % seit 2007.
- Gleichzeitig steigt in allen Gruppen die Ausbildungsbeteiligung bei Abschlüssen mit Matura und Hochschulen. Der Anteil beträgt bei der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten konstant 65 %, bei Zugewanderten aus Drittstaaten nahm er seit 2007 um neun Prozentpunkte zu und liegt nun 2016 bei 39 %.

### Ausbildung im Ausland

- Zum Stand 2016 haben 30 % der Wiener Bevölkerung die Ausbildung im Ausland abgeschlossen.
- Das Bildungsniveau der Zuziehenden aus Drittstaaten ist relativ stark zwischen geringer und hoher Bildung polarisiert. Im Durchschnitt hatten 2016 in Wien nur 14 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit außerhalb Europas und der Türkei beendeten Ausbildungsverläufen einen mittleren Abschluss ohne Matura.
- Weniger als 45 % der Kinder unter 15 Jahren haben Eltern, die beide in Österreich einen formalen Bildungsweg abgeschlossen haben.

### Bildungserwerb nach Zuwanderung

- Es gibt nach wie vor wenig Aussicht auf einen weiteren Bildungserwerb für jene Zugewanderten, die mit geringer Bildung und nach dem Pflichtschulalter zuziehen. Wenn eine Bildungsbeteiligung erfolgt, dann ist diese bei Zugewanderten aus Drittstaaten eher in Kursmaßnahmen und nicht im regulären Schulwesen vorzufinden.

### Generationen in Vergleich

- Von den zugewanderten Eltern zu ihren Kindern findet eine starke Verringerung des Anteils mit geringer Bildung statt, jedoch stagniert wie schon im 3. Monitor beobachtet der Bildungsfortschritt bei der Jugendgeneration.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Integration im Bereich Bildung wird daran gemessen, inwieweit alle WienerInnen einen gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung haben und unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem rechtlichen und sozialen Status ähnliche Kompetenzen erwerben können. Beobachtet werden in diesem Themenfeld der Bildungserwerb, die

# DIVERSITÄTSMONITOR: BILDUNG

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Bildung

- Kontinuierliche Verbesserung von einem hohen Ausgangsniveau
- 2016: Gemeinsam mit dem Handlungsfeld Gleichstellung & Partizipation handelt es sich um den Bereich mit dem am weitesten fortgeschrittenen Diversitätsmanagement.
- Systematische Ausweitung der diversitätsorientierten Leistungspalette
- Personal & Kompetenzen bleibt der vergleichsweise schwache Analysebereich – insbesondere wenig Wissen über die herkunftsmäßige Diversität von LehrerInnen

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich ist ein komplexes Unterfangen, das nicht nur die „KernakteurInnen“ Schule und Kindergarten betrifft. Vielmehr ist ein enges Zusammenspiel zwischen Schule, Kindergarten und außerschulischen Bildungseinrichtungen sowie der Jugend-, Eltern- und Familienarbeit notwendig. Diversitätsagenden spielen angesichts der Tatsache, dass ein großer Teil der Wiener Kinder und Jugendlichen direkte oder indirekte Migrationserfahrung hat, eine wichtige Rolle.

Vor diesem Hintergrund bilden die einbezogenen Einrichtungen die Breite der Wiener Bildungslandschaft und Jugendarbeit ab. Neben der **MA 10** und dem **Stadtschulrat** als den zentralen AkteurInnen im vorschulischen und schulischen Bereich sind das die **MA 11**, die Kernaufgaben im Jugendschutz und der Familienarbeit übernimmt, die **MA 13** mit ihren Fachbereichen Bildung und Jugend sowie die **Wiener Volkshochschulen** bei der außerschulischen Bildungsarbeit.

### Starkes Gesamtergebnis und starke Verankerung der Diversitätsagenden

Wie bereits im Monitoring 2011 und 2013 präsentiert sich das Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Bildung und Jugend in Summe bereits weit fortgeschritten. Das drückt sich u. a. darin aus, dass Diversitätsagenden in vier Einrichtungen organisatorisch bereits fest verankert sind und in der fünften – dem Wiener Stadtschulrat – mit der Einsetzung einer Diversitätsbeauftragten ebenfalls ein entsprechend wichtiger Schritt gesetzt wurde. In der Analyse zeigt sich, dass es über Strukturen wie Diversitätszirkel, Diversitätsbeauftragte, themenspezifische Arbeitsgruppen etc. gelingt, das Diversitätsmanagement kontinuierlich, strukturiert und vorausschauend zu entwickeln. So profitieren die Wiener Büchereien durch den Arbeitskreis Inkuba-Interkulturelle Bibliotheksarbeit oder die MA 10 durch Diversitätszirkel an einzelnen Standorten. Neue Wege hat die VHS beschritten – dort wurde ein Koordinator für den Bereich Asyl & Migration direkt bei der Geschäftsführung installiert, der die wachsenden Aktivitäten in diesem Bereich abstimmt.

### Bedarfsorientierte Weiterentwicklung im Kontext Flucht und Asyl

Diese strukturelle Weiterentwicklung ist ein Beispiel dafür, wie es den Einrichtungen gelungen ist, in ihrem Leistungsportfolio, im Personalmanagement und der Organisationsentwicklung auf neue Anforderungen, die sich im Kontext Flucht und Asyl ergeben, zu reagieren. Themenspezifische Weiterbildungsangebote (Basisseminar „Umgang mit Kindern mit Fluchterfahrung“ bei der MA 10, Kurse zu Flucht und Asyl bei der VHS) wurden dabei ebenso umgesetzt wie eine bedarfsorientierte Erweiterung der Leistungspalette (z. B. Mitaufbau des Jugendcollege durch die VHS, Willkommensworkshops für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge bei der MA 11, Etablierung von „Mobilen Interkulturellen Teams“ (MIT), um die schulische Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen zu unterstützen) oder eben organisatorische Anpassungen wie bei der VHS. Dass auch kleinteilige Adaptionen hoch relevant und wirkungsvoll sein können, verdeutlicht eine Maßnahme, die von den Büchereien im Jänner 2016 umgesetzt wurde: War es früher erst nach Abschluss eines Asylverfahrens möglich, eine Büchereikarte zu erwerben, geht dies nun auch schon bei laufendem Verfahren. Diese scheinbare „Kleinigkeit“ setzt das Konzept „Integration ab Tag 1“ in der Bibliotheksarbeit um und zeigt den Willen Wiens, Geflüchtete als BürgerInnen der Stadt zu begreifen.

Für die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements wird es wichtig sein, positive Erfahrungen und wirkungsvolle Maßnahmen aus der Flüchtlingsarbeit in den „Regelbetrieb“ zu übernehmen. Bspw. bieten die „Mobilen Interkulturellen Teams“ wichtige Ansatzpunkte, um über unmittelbare Bedarfe von minderjährigen Flüchtlingen hinaus Schulen in ihrem Diversitätsmanagement zu unterstützen.

### Fortschritte und Schwierigkeiten im Personalbereich

Die Einrichtungen der Stadt zu einem Spiegelbild der vielfältigen Stadtgesellschaft zu machen ist eine zentrale Zielsetzung des Wiener integrationsorientierten Diversitätsmanagements. Im Bildungs- und Jugendbereich kommt diesem Ziel besondere Bedeutung zu, da PädagogInnen, Sozial- und JugendarbeiterInnen und Lehrende zunehmend gefordert sind, neben ihrem Fachwissen auch ihr soziokulturelles Wissen und ihre Sprachkompetenzen einzusetzen, u. a. auch bei der Arbeit mit Eltern (es geht etwa um Rollenbilder, kulturelle Auseinandersetzung bzw. interkulturelle Fragestellungen). Entsprechende Kompetenzen und Wissen in die Organisation zu holen kann in diesem Kontext nur von Vorteil sein.

Bei der Analyse des Diversitätsmanagements im Personalbereich werden unterschiedliche Entwicklungspfade sichtbar. Die von der MA 13 koordinierte Jugendarbeit profitiert fast schon „traditionell“ von der herkunftsmäßigen Diversität der Jugend- und SozialarbeiterInnen. Auch die VHS hat das Diversitätsmanagement im Personalbereich weit vorangetrieben. Die MA 11, deren Bemühungen um mehr MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sich in der Vergangenheit oftmals schwierig gestalteten, hat nunmehr ein offensives und kompetenzorientiertes Recruitment gewählt. Ein moderater Anstieg des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 2013 verweist auf erste Erfolge dieses Ansatzes. Wissenslücken im Hinblick auf die Diversität der MitarbeiterInnen bestehen noch bei den Kindergärten und insbesondere beim Stadtschulrat, wo weder die Herkunft der MitarbeiterInnen beim Stadtschulrat selbst bekannt ist noch Know-how zum Migrationshintergrund von LehrerInnen besteht.

Mehr Wissen ist jedenfalls nötig, um zielgenaue diversitätsorientierte Maßnahmen im Personalmanagement umzusetzen. Generell gilt, dass das Diversitätsmanagement der analysierten Einrichtungen im Bildungsbereich im Kontext bestehender bildungspolitischer Rahmenbedingungen zu sehen ist (Schulorganisation, ein Jahr Pflichtkindergarten, Berücksichtigung von diversitätsrelevanten Themen in der Ausbildung etc.), die vielfach auf Bundesebene festgelegt werden. Es gilt daher, die eigenen Handlungsspielräume für diversitätsorientierte Maßnahmenentwicklung und -umsetzung zu nutzen.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 10 Wiener Kindergärten:** Bietet an rund 350 Standorten 28.300 Plätze in elementaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zu sechs Jahren an, fördert private Kinderbetreuungseinrichtungen und bildet im pädagogischen Bereich aus.

**MA 11 Amt für Jugend und Familie:** Bietet ein umfangreiches Beratungsangebot für Familien (z. B. Eltern-Kind-Zentren und Paar- und Familienberatungsstellen) und übt behördliche Aufgaben der Jugendwohlfahrt aus.

**MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Bildung:** Der Bereich Bildung führt die Büchereien Wien (Hauptbücherei und 39 Zweigstellen in den Bezirken), die Musikschule Wien, die Modeschule Wien und fördert die Erwachsenenbildung.

**MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend:** Organisiert, fördert und steuert die über Vereine umgesetzte Kinder- und Jugendarbeit in Wien.

**Stadtschulrat für Wien:** Zuständig für das Dienst- und Besoldungsrecht und die Personaldisposition des Lehr- und Verwaltungspersonals. Im Bereich des Stadtschulrats Wien besuchen 225.000 SchülerInnen insgesamt 702 Schulen und werden von nahezu 25.000 LehrerInnen unterrichtet.

**Die Wiener Volkshochschulen:** Gewährleisten ein flächendeckendes Bildungsangebot für die Wiener Bevölkerung an 36 VHS-Standorten sowie in zwölf spezialisierten Einrichtungen.

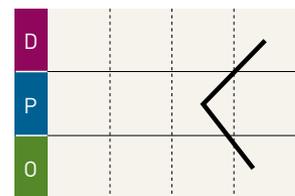
### MA 10 Wiener Kindergärten

#### Stärken

Organisatorische Verankerung von Diversitätsmanagement und hohe Präsenz von Diversitätsagenden im Organisationsalltag • Guter Überblick zu Status und Veränderungen der KundInnenstruktur • Umfangreiches diversitätsorientiertes Maßnahmenportfolio • Systematische Maßnahmen, um MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen • Diversitätskompetenz als Teil des Aufgabenprofils • Adäquate Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Effektive Maßnahmen, um neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen

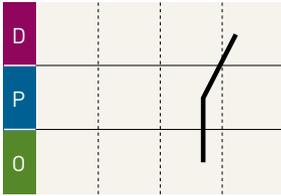
#### Herausforderungen

Kontinuierliche, bedarfsorientierte Weiterentwicklung des diversitätsorientierten Leistungsportfolios • Vertieftes Wissen über Herkunft der MitarbeiterInnen • Innerbetriebliche Aufstiegsprozesse von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



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

### MA 11 Amt für Jugend und Familie



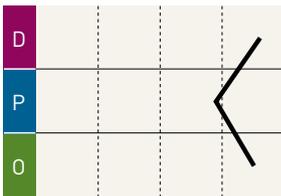
#### Stärken

Solide organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden • Wichtige Neuerung: Etablierung eines/r Diversitätsbeauftragten • Analyse von spezifischen Bedürfnissen von KundInnen mit Migrationshintergrund • Kontinuierlicher Ausbau der diversitätsorientierten Leistungspalette (z. B. DolmetscherInnenpool) • Entwicklung von Strategien zur Gewinnung neuer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Forcierung diversitätsorientierter Weiterbildung

#### Herausforderungen

Zusammenführende Analyse und Auswertung der KundInnenstruktur • Forcierung des innerbetrieblichen Aufstiegs von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Weiterer Ausbau der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

### MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Bildung



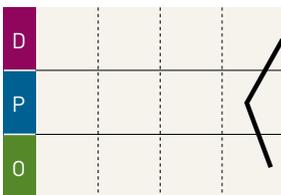
#### Stärken

Starke organisatorisch-strategische Verankerung der Diversitätsagenden (z. B. Arbeitsgruppe interkulturelle Bibliotheksarbeit Inkuba-AG / Steuerungsgruppe Diversitätsmanagement in der Modeschule) • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen im Auswahlverfahren und als Bestandteil des Anforderungsprofils für eine Reihe von MitarbeiterInnen • Bemühungen, neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen • Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen • Kooperationen mit Institutionen und Einrichtungen im Umfeld der Büchereien • Erweiterung der Leistungspalette im Kontext Flucht und Asyl

#### Herausforderungen

Erlangung eines systematischen Überblicks über Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen

### MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend



#### Stärken

Hohe Anforderungen an das Diversitätsmanagement der beauftragten Vereine • Strikte Anti-Diskriminierungshaltung • Lebensnahe Angebote • Berücksichtigung individueller Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen • Partizipation als Kernelement der Arbeit und Angebotsentwicklung • Interkulturell kompetente MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit • Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Wissensaufbau über herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen im Fachbereich Jugend

## Stadtschulrat für Wien

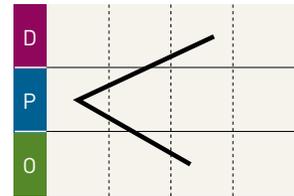
### Stärken

Starke organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden (Leitbild/Strategiepapier, Etablierung eines/r Diversitätsbeauftragten in der Abteilung für Personalmanagement, Etablierung einer Diversitätsbeauftragten für die Gesamtorganisation)

- Diversitätsorientierte Leistungspalette
- Einschätzungen zu KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnissen

### Herausforderungen

- Überblick über Herkunft der MitarbeiterInnen auf allen Funktionsebenen
- Systematische Analyse von vorhandenen Diversitätskompetenzen
- Fokus auf Gewinnung neuer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- Forcierung von diversitätsorientierter Weiterbildung



## VHS Wiener Volkshochschulen

### Stärken

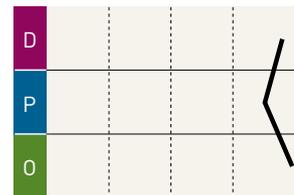
Gute Verankerung der Diversitätsagenden in Organisationskultur und Organisationsentwicklung

- Installierung eines/r Koordinators/in für „Asyl & Migration“ im Büro der Geschäftsführung
- Führende Rolle im Gesellschaftsklimabündnis
- Klares Bild der KundInnenstruktur u. a. durch umfangreiche KundInnenbefragungen

- Systematische Analyse der Bedarfslage und Leistungsnachfrage von KundInnen mit Migrationshintergrund
- Umfangreiche, diversitätsorientierte Leistungspalette (z. B. Mit-Aufbau Jugendcollege, Etablierung der Bildungsdrehscheibe, Organisation von Sprachkursen, Lernförderung 2.0)
- Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung der MitarbeiterInnen
- Umfassende Berücksichtigung von Diversitätskompetenz in der Personalentwicklung

### Herausforderungen

- Kontinuierlicher Ausbau des Wissens über die Herkunft der MitarbeiterInnen





**BILDUNG**