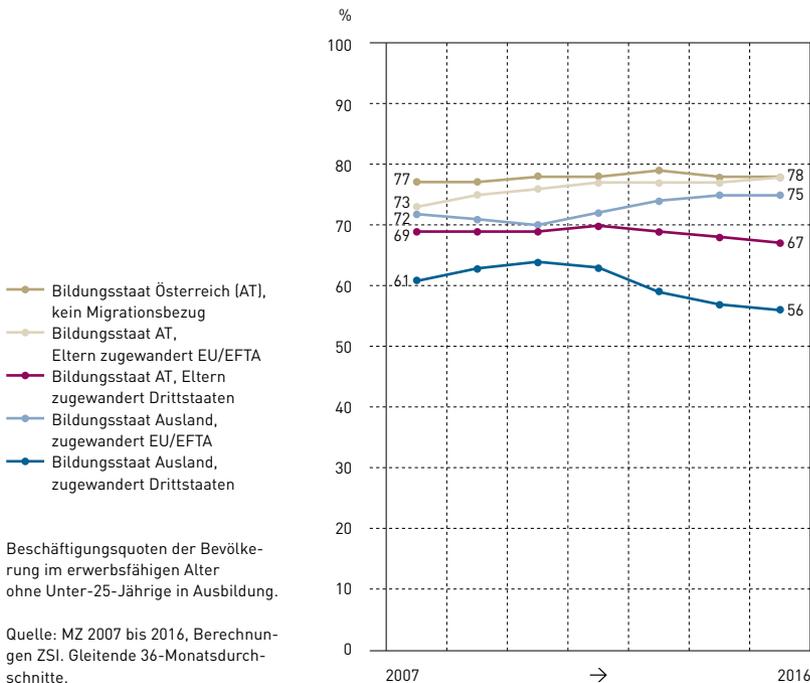


## A. Die Beschäftigungsquote als Indikator für die Teilnahme am Erwerbsleben und die Integration in den Arbeitsmarkt

Seit 2007 sind die Beschäftigungsquoten insgesamt gesehen auseinandergerückt. Besonders von einem Rückgang der Erwerbsbeteiligung betroffen sind Zugewanderte aus Drittstaaten und deren Nachkommen.

Beschäftigungsquoten der Wiener Bevölkerung (Abb. 1)



Die **Abb. 1** zeigt deutlich, dass sich der Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Quote spätestens seit 2013 deutlich vergrößert hat: Er liegt bei 22 Prozentpunkten im Jahr 2016. Außerdem erkennt man, dass es bei drei Bevölkerungsgruppen zu einem Anstieg und bei zwei Gruppen zu einer Verringerung der Erwerbsbeteiligung kam. Ersteres betraf WienerInnen ohne Migrationsbezug (Beschäftigungsquote 2016: 78 %), Zugewanderte aus EU/EFTA-Staaten (78 %) und jene mit Bildungsabschluss Österreich (75 %). Die niedrigste und seit 2011 von einem deutlichen Rückgang gekennzeichnete Beschäftigungsquote haben zugewanderte WienerInnen mit einem Bildungsabschluss aus einem Drittstaat. Sie lag 2016 bei 56 %. Bei jenen, die in Österreich ihre Ausbildung abschlossen und deren Eltern aus einem Drittstaat zuwanderten, sank sie leicht auf 67 %.

Im Anhang befindet sich eine Übersichtstabelle zu den Gesamtzahlen der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter differenziert nach Status für die Jahre 2007 bis 2016 ([Anhang, S. 245](#)).

Die negative Beschäftigungsentwicklung bei der Bevölkerung mit Ausbildung bzw. Eltern aus Drittstaaten trat bei beiden Geschlechtern auf, aber stärker bei den Männern, wie **Abb. 2** zeigt.

**Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer (Abb. 2)**



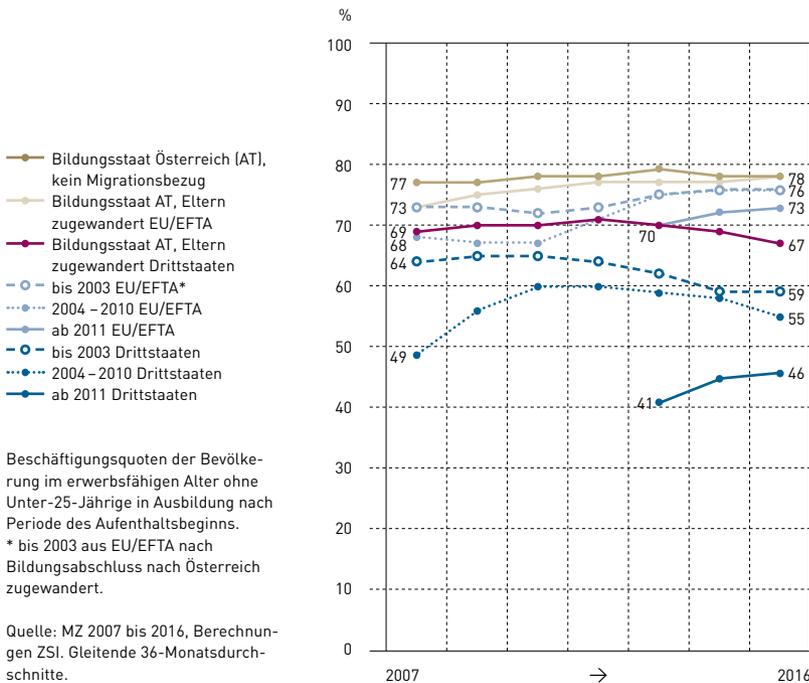
### Methodische Anmerkungen

Die **Beschäftigungsquote** (oder **Erwerbstätigenrate**) wird berechnet, indem die Zahl der Beschäftigten durch die Personenzahl der Bevölkerung, der die Beschäftigten entstammen, dividiert wird. Beschäftigte und Bevölkerung sind im Monitor auf das erwerbsfähige Alter beschränkt. Unter-25-Jährige in Ausbildung, also etwa die allermeisten Lehrlinge, sind hier weder in den Beschäftigten noch in der Bevölkerung enthalten. Das erwerbsfähige Alter ist bei den Männern 15 bis unter 65 Jahre, bei den Frauen 15 bis unter 60 Jahre.

### Welche Erklärung gibt es für die beobachteten Gegenläufigkeiten und Verschiebungen in der Erwerbsbeteiligung?

Es gibt einen sehr stark ausgeprägten Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote der erwerbsfähigen Wiener Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten und jener aus Drittstaaten. Je höher die Beschäftigungsquote der einen Gruppe ist, desto geringer ist jene der anderen. Bis Mitte 2012 ging die Beschäftigungsquote der Bevölkerung mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten zurück, und jene der Bevölkerung aus Drittstaaten stieg, danach war es umgekehrt. Wirken sich hier die anhaltende Wirtschaftskrise und das Ende der Übergangsfristen aus?

### Beschäftigungsquoten nach Aufenthaltsbeginn und Ort des höchsten Bildungsabschlusses (Abb. 3)

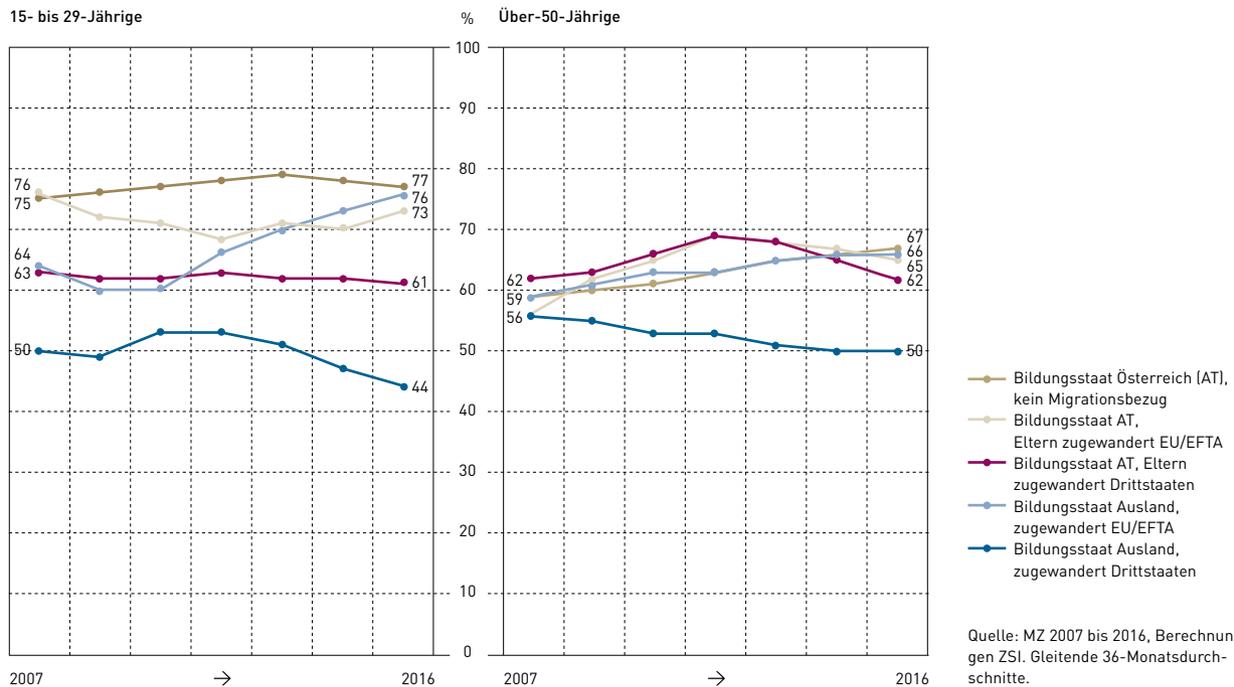


Die Berechnungen bestätigen nicht die Annahme eines Zusammenhangs zwischen der Zunahme der ab 2011 aus den EU/EFTA-Staaten zugezogenen Beschäftigten (Ende der Übergangsfristen) und dem Rückgang der Beschäftigung der zuvor schon in Österreich lebenden Bevölkerung mit Abschlüssen aus Drittstaaten. Der engste negative Zusammenhang besteht vielmehr zwischen der Zunahme der Beschäftigungsquote der vor 2004 zugezogenen Bevölkerung aus EU/EFTA- und jener der ebenfalls vor 2004 zugezogenen Bevölkerung aus Drittstaaten. Für die beobachteten Gegenläufigkeiten und Verschiebungen in der Erwerbsbeteiligung könnten daher unterschiedliche Verteilungen des Alters, der Ausbildung, der Arbeitszeitwünsche, der Verfügbarkeit zu unsozialen Arbeitszeiten (Nacht- oder Schichtdienst), aber auch Unterschiede der Arbeitskräftenachfrage zwischen Berufen, Branchen und Betriebsgrößen eine Rolle spielen. Das verdeutlichen die hier beschriebenen und abgebildeten Ergebnisse.

## Beschäftigungsquoten differieren stark:

### ... nach Alter

#### Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen (Abb. 4)



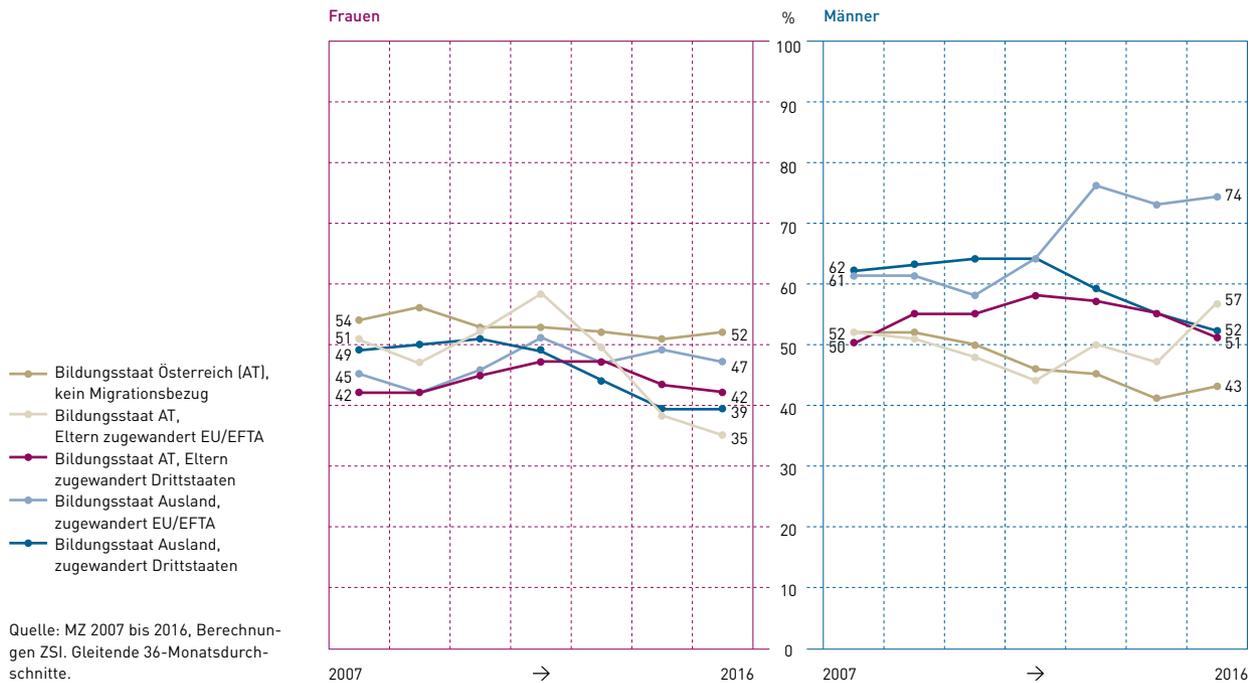
In der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen gibt es zwei auffällige Beobachtungen im Zeitraum 2007 bis 2016. Erstens liegen die Beschäftigungsquoten nach den Bevölkerungsgruppen auch in dieser Altersgruppe sehr weit auseinander, nämlich im Jahr 2007 bei etwa 25 Prozentpunkten, am Ende der Monitoringphase 2016 sogar bei über 30. Am niedrigsten ist die Quote bei jenen Unter-30-Jährigen, die ihre Bildung in einem Drittstaat abschlossen. Ihre sinkende Beschäftigungsquote hat dabei nicht nur mit dem Hinzukommen von zunächst beschäftigungslosen Asylberechtigten, sondern auch mit einer allgemeinen Verringerung der Beschäftigung zu tun. Zweitens verläuft die Erwerbsbeteiligung bei jenen, die ihre Bildung in Österreich abschlossen, am kontinuierlichsten.

In der Altersgruppe ab 50 Jahren nahm die Beschäftigungsquote der Bevölkerung ohne Migrationsbezug kontinuierlich zu, während jene der aus Drittstaaten Zugewanderten kontinuierlich zurückging. Dadurch hat sich der Abstand bei der Erwerbsbeteiligung zwischen ihnen enorm vergrößert, nämlich von drei (2007) auf 17 Prozentpunkte (2016). Die Beschäftigungsquoten der Bevölkerung mit Herkunft aus EU/EFTA-Staaten nahmen zu. Bei der Bevölkerungsgruppe mit Bildung aus Österreich und elterlicher Herkunft aus Drittstaaten kam es zwar zu Anstiegen, aber gegen Ende der Beobachtungsphase 2016 pendelte sich diese wieder ca. beim Ausgangsniveau von 2007 ein.

### ... nach Bildung

Die Beschäftigungsquote bei WienerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss ging zum Teil sehr stark zurück und zwar bei Frauen und Männern gleichermaßen.

Beschäftigungsquoten bei WienerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss (Abb. 5)



Einzig bei zugewanderten Frauen und Männern aus EU/EFTA-Staaten, die höchstens Pflichtschulabschluss aufweisen, verlief die Entwicklung besser. Ihre Beteiligung ist mittlerweile höher, als sie zu Beginn 2007 war. So stieg die Quote bei den Männern von 61 % auf zuletzt 74 % im Jahr 2016 an.

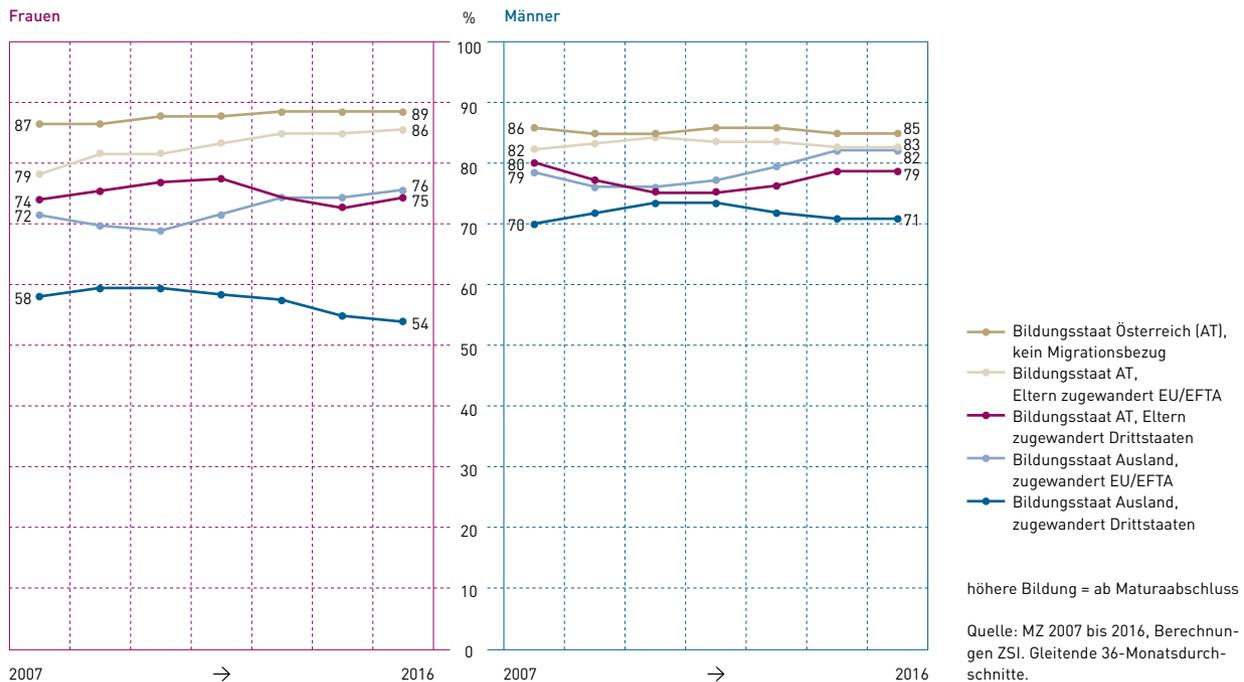
Ganz anders sieht dieses Bild für die Nachkommen aus, also jenen, deren Eltern aus EU/EFTA-Staaten zuwanderten. Hier kam es bei den Frauen zu einem markanten Rückgang von 51 % im Jahr 2007 auf zuletzt nur mehr etwa 35 %. Auch bei den Männern sank die Quote zunächst von 52 % auf 44 %, erholte sich aber bis 2016 auf 57 %. Ebenfalls stark zurück ging die Beschäftigungsquote bei zugewanderten Frauen aus Drittstaaten mit höchstens Pflichtschulabschluss. Hier sank sie von 49 % auf 39 %, bei Männern von 62 % auf nur mehr 52 % im Jahr 2016.

Bei Frauen und Männern mit mittlerer Ausbildung ohne Matura gibt es unterschiedliche Entwicklungen bei der Erwerbstätigkeit, teils steigende, teils fallende und teils gleich bleibende.

Einen eindeutigen Rückgang gab es bei den Frauen, die ihre mittlere Ausbildung in Österreich absolvierten, aber deren Eltern aus Drittstaaten zugewandert waren. Ihre Beschäftigungsquote betrug 2007 74 % und lag zehn Jahre später nur mehr bei 68 %, nachdem dazwischen ein Höchstwert von 77 % erreicht worden war. Niedriger waren auch die Erwerbstätigenraten der Frauen mit Abschlüssen aus dem Ausland. Mit Abschluss aus EU/EFTA-Staaten stiegen sie erst nach 2011 auf 70 %, mit Abschluss aus Drittstaaten stiegen sie von 62 % auf 68 % und fielen dann wieder auf 62 % zurück. Der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert vergrößerte sich nur wenig, nämlich von 13 auf 15 Prozentpunkte. Bei den Männern mit mittleren Ausbildungen ohne Matura ist insgesamt eher eine leichte Abwärtstendenz auszumachen (v. a. bei Zugewanderten mit Bildung aus Drittstaaten). Insgesamt verringerte sich jedoch der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert von dreizehn auf elf Prozentpunkte **(keine Abbildung für mittlere Ausbildungen ohne Matura)**.

Je höher Frauen und Männer qualifiziert sind, desto höher ist ihre Erwerbsbeteiligung. Nur bei zugewanderten hochqualifizierten Frauen aus Drittstaaten trifft dies nicht zu. Ihre Quote sank trotz steigender Beschäftigung.

Beschäftigungsquoten der WienerInnen mit höherer Bildung (Abb. 6)



Die Beschäftigungsquoten der Frauen mit höherer Bildung liegen sehr weit auseinander. Hier beträgt der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert 35 Prozentpunkte. Am höchsten und steigend war die Quote der Frauen ohne Migrationsbezug. Sie stieg von 87 % auf 89 %. Am niedrigsten und fallend war jene der zugewanderten Frauen mit Bildung aus Drittstaaten. Sie sank von 58 % auf 54 %, und das trotz steigender Beschäftigung (+ 4.000). Die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit EU/EFTA-Herkunft stieg (2016 auf 86 % bei Eltern aus EU/EFTA-Staaten; auf 76 % bei Bildungsabschluss aus EU/EFTA-Staat). Bei den Frauen mit Eltern aus Drittstaaten blieben die Werte stets in der Umgebung von 75 %. Bei den Männern mit höherer Bildung sind die Abstände nicht so dramatisch. Sie verringerten sich sogar von 16 auf 14 Prozentpunkte.

### ... nach Arbeitszeit – Beschäftigungsquoten bei Voll- und Teilzeitverhältnissen

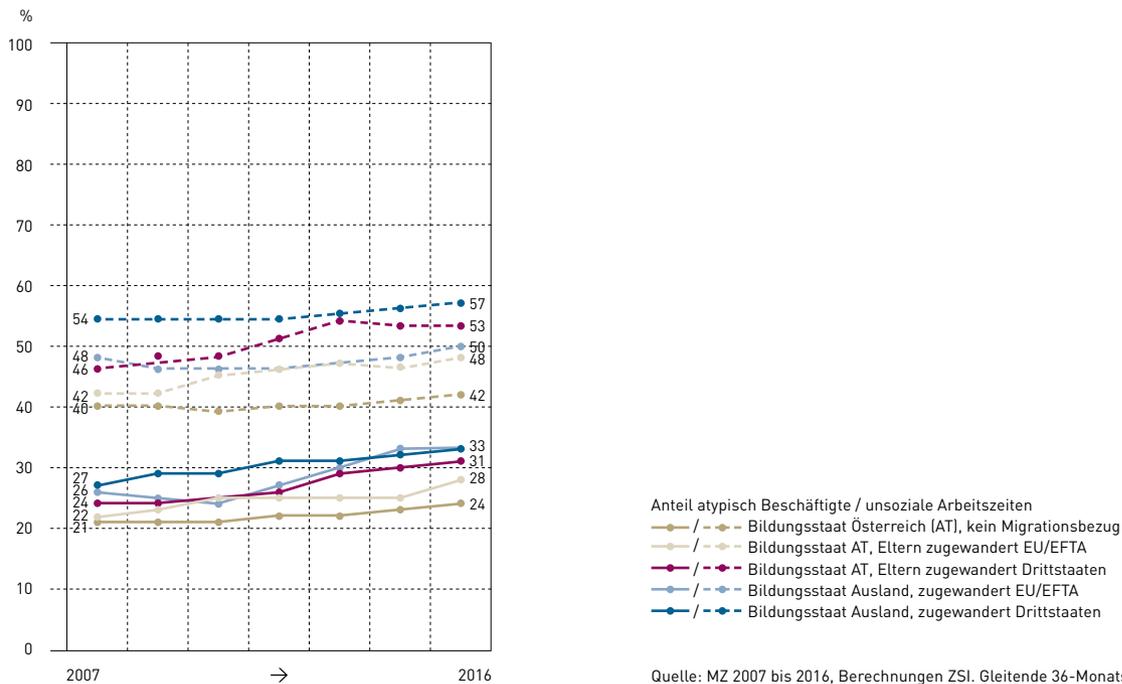
Sofern ein Ansteigen in der Beschäftigungsquote zu beobachten war, geschah dies durch Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung, dies gilt für Frauen und Männer.

Von den Frauen ohne Migrationsbezug waren durchgängig 51% Vollzeit beschäftigt. Der bereits berichtete Anstieg der Erwerbstätigenrate von 78 % auf 81 % ereignete sich somit durch Zuwächse in Teilzeitbeschäftigung. Bei Frauen mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten waren nach einem zunächst leichten Anstieg auf 49 % am Schluss der Beobachtungsperiode 2016 nur mehr 45% in Vollzeit beschäftigt. Die Steigerung der Erwerbstätigenrate von 74 % auf 79 % ereignete sich daher zunächst als Ausweitung der Vollzeiterwerbstätigkeit, später aber ausschließlich durch Teilzeit. Bei den Frauen mit Eltern aus Drittstaaten sank der Anteil in Vollzeitbeschäftigung nach 2011 von 41 % auf 34 %, während der Anteil in Teilzeit von 25 % auf 31 % stieg. Auch bei den Frauen mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten sank der Anteil in Vollzeitbeschäftigung, und zwar von anfangs 42 % auf zuletzt 37 %, während der Anteil in Teilzeit sich von 25 % auf 35 % erhöhte. Bei den Frauen mit Bildung aus Drittstaaten sank der Anteil in Vollzeit von 33 % auf 26 %, während die Teilzeit im Bereich zwischen 22 % und 25 % schwankte **(keine Abbildung)**.

Unter den Männern ohne Migrationsbezug sank der Anteil in Vollzeitbeschäftigung von 67 % auf 63 %, während der Anteil in Teilzeit von 9 % auf 12 % zunahm. Bei jenen, deren Eltern aus EU/EFTA-Staaten zuwanderten, stieg der Anteil in Vollzeitbeschäftigung auf 64 %, während der Teilzeitanteil zwischen 10 % und 14 % schwankte. Bei den Männern mit Eltern aus Drittstaaten sank der Anteil in Vollzeit in mehreren Schritten von 64 % auf 57 %, während der Anteil in Teilzeit von 9 % auf 14 % stieg. Mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten bewegte sich der Vollzeitanteil bei 65 % oder 66 %, sank aber zuletzt auf 63 %. Der Teilzeitanteil stieg nach 2011 von 10 % auf 15 %. Mit Bildung aus Drittstaaten sank der Vollzeitanteil nach 2011 von 60 % auf 51 %. Der Teilzeitanteil stieg von 8 % auf 11 % **(keine Abbildung)**.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse oder Schicht- und Wechseldienste sind im Ansteigen, besonders unter Zugewanderten aus Drittstaaten.

**Anteil atypisch Beschäftigte (Teilzeit, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit)**  
**Anteil mit unsozialen Arbeitszeiten (Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst)**  
**(Abb. 7)**



### ... nach Teilzeit, befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit als Beschäftigungsform

Insgesamt weist die MZ-AKE für den Durchschnitt Mitte 2013 bis Mitte 2016 rund 189.000 Erwerbstätige aus, die in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis stehen (zu Beginn der Beobachtungsperiode 2007 bis 2009: rund 151.000). Auch der Anteil der atypisch Beschäftigten nahm tendenziell zu, vor allem wegen der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung inklusive geringfügiger Beschäftigung. Außerdem gehören hierzu befristete Beschäftigungen sowie Leih- bzw. Zeitarbeit. In besonderem Maß der Fall war das bei Beschäftigten mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten. So stieg deren Anteil ab 2011 von etwa 26 % auf rund 33 % und bei solchen mit Bildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten von 24 % auf 31 %. Auch unter den Beschäftigten mit Bildung aus Drittstaaten nahm der Anteil von 27 % auf 33 % zu, bei jenen mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten von 22 % auf 28 % und bei jenen mit Eltern aus Österreich von 21 % auf 24 %.

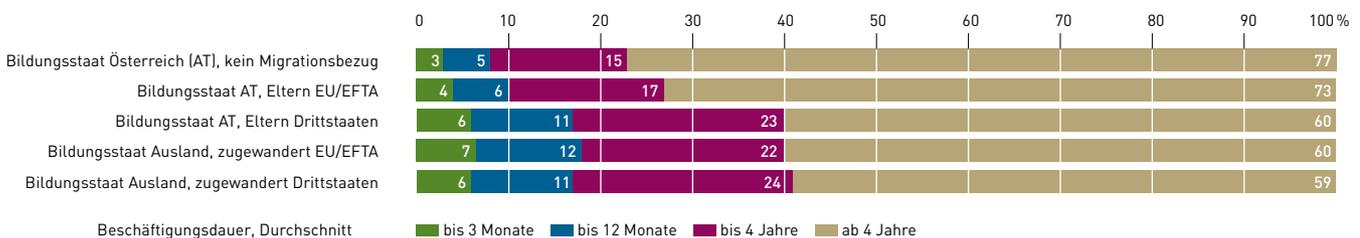
### ... nach Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst

Der Anteil der Beschäftigten mit Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst oder Arbeit an mindestens zwei Sonntagen im Monat oder Nachtarbeit an mindestens der Hälfte der Arbeitstage stieg ebenfalls bei allen Bevölkerungsgruppen bzw. blieb gleich hoch. Auch in absoluten Zahlen stieg er bei allen Bevölkerungsgruppen an und betrug im Durchschnitt rund 321.000 für Mitte 2013 bis Mitte 2016 (zu Beginn der Beobachtungsperiode 2007 bis 2009: rund 290.000). Der Anteil nahm bei Beschäftigten mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten vor allem um die Krise 2009 herum zu und stieg über den ganzen Zeitraum von 42 % auf 48 % sowie bei jenen mit Eltern aus Drittstaaten von 46 % auf 53 %. Am niedrigsten ist der Anteil unter den Beschäftigten ohne Migrationsbezug, bei denen er über den ganzen Zeitraum in der Nähe von zuletzt 42 % blieb, und am höchsten bei Beschäftigten mit Bildung aus Drittstaaten, wo er anfangs bei 54 % lag und ab etwa 2011 allmählich auf 57 % stieg. Unter den Beschäftigten mit Bildung aus EU/EFTA-Staaten lag er zunächst bei etwa 48 % und stieg in den letzten Jahren auf 50 % an.

### ... nach Dauer der gegenwärtigen Beschäftigung als Hinweis für eine stabile Erwerbsbeteiligung

77 % der Beschäftigten ohne Migrationsbezug und 73 % mit elterlicher Herkunft aus EU/EFTA, deren Bildungsabschluss schon mindestens zehn Jahre zurückliegt, waren 2016 schon seit mehr als vier Jahren beim selben Betrieb beschäftigt, mit Eltern aus Drittstaaten aber nur zu 60 %. Dieser niedrigere Anteil gilt auch für Zugewanderte, die schon mindestens zehn Jahre in Österreich leben, unabhängig davon, ob die Bildung aus EU/EFTA-Staaten stammt oder aus Drittstaaten.

Beschäftigungsdauer (Abb. 8)



Beschäftigungsdauer, Durchschnitt Mitte 2013 bis Mitte 2016. Aufenthaltsbeginn und Bildungsabschluss mindestens zehn Jahre her ohne in Ausbildung unter 25 Jahren.

Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI.

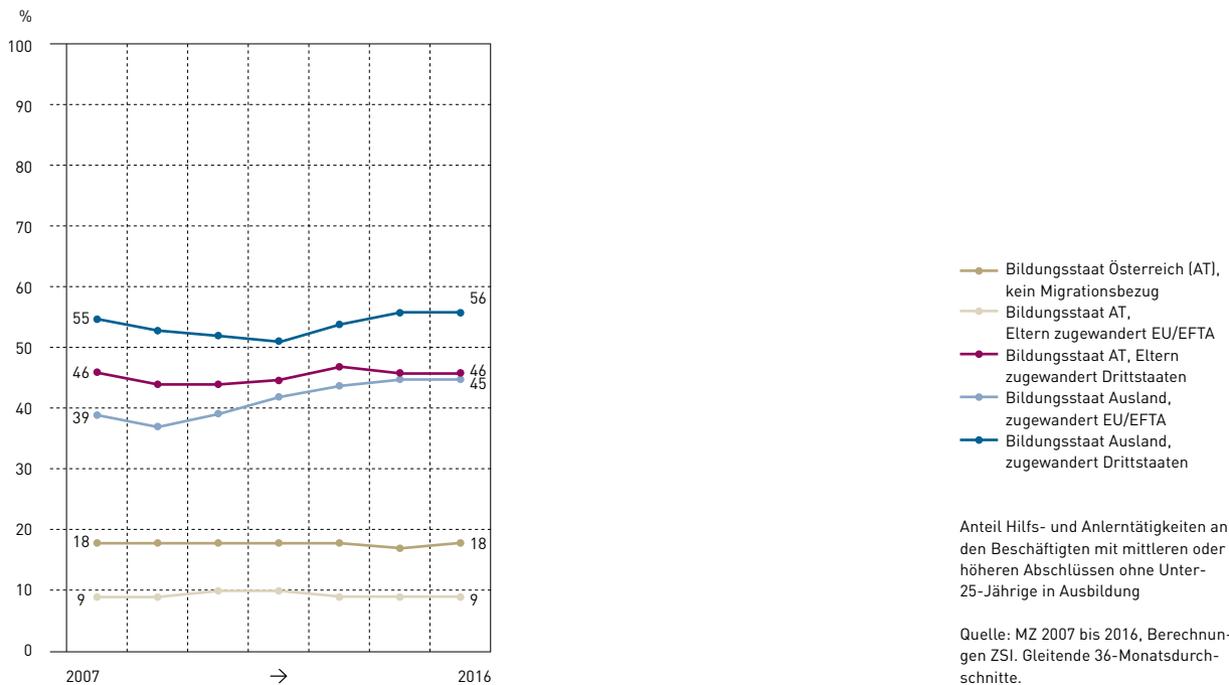
## B. Anteil der Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern und Geschlecht als Indikator für das Ausmaß der Dequalifizierung

Der Indikator „Ausmaß der Dequalifizierung“ gibt einen Hinweis darauf, inwieweit die berufliche Tätigkeit der formalen Qualifikation entspricht bzw. nicht entspricht.

Im Integrationsmonitoring wird als Ausmaß der Dequalifizierung der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten definiert. Berechnet wird entlang von Bildungsstaat bzw. Geburtsland der Eltern. Dabei zeigt sich ein markanter Nachteil bei Abschlüssen aus dem Ausland, aber auch dort, wo zwar ein Bildungsabschluss in Österreich erfolgte, aber die Eltern aus Drittstaaten zugewandert waren. Im Zeitvergleich weisen die Indikatorwerte zudem aus, dass diese Unterschiede über die Jahre sehr stabil bleiben.

Der Blick auf die Häufigkeit von Zugewanderten in gering qualifizierten Tätigkeiten bzw. in bestimmten Branchen verdeckt oftmals die Sicht auf deren vorhandene Bildung bzw. berufliche Qualifikationen.

Dequalifizierung: Anteil Hilfs- und Anlerntätigkeiten (Abb. 9)



Für die Ausübung einer Beschäftigung in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten sind in der Regel keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich und kein formaler beruflicher Bildungsabschluss vorausgesetzt (**↗ Beschäftigungsbeteiligung nach Bildungsgrad**). Die niedrigen Anteile von gering Qualifizierten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten sind zum einen der geringer werdenden Gruppe von Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss geschuldet, aber auch der Tatsache, dass ein zunehmender Teil mittel- und hochqualifizierter Menschen in diesem Sektor tätig und demnach dequalifiziert beschäftigt ist.

Zieht man die mittleren und die höheren Abschlüsse zusammen (**Abb. 9**), so zeigt sich bei den Beschäftigten ohne Migrationsbezug ein sehr wenig veränderlicher Anteil von etwa 18 % in Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeiten und bei jenen mit Eltern aus EU/EFTA-Staaten ein Anteil von unter 10 %. Viel höher ist der Anteil unter den Beschäftigten mit Eltern aus Drittstaaten. Er lag 2016 bei 46 %. Auch bei jenen mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten erreichte das Niveau 45 %. Bei den Beschäftigten mit Abschlüssen aus Drittstaaten konnte bis 2013 zunächst eine Verringerung hin zu 50 % beobachtet werden. Mittlerweile liegt der Anteil jedoch wieder bei 56 %.

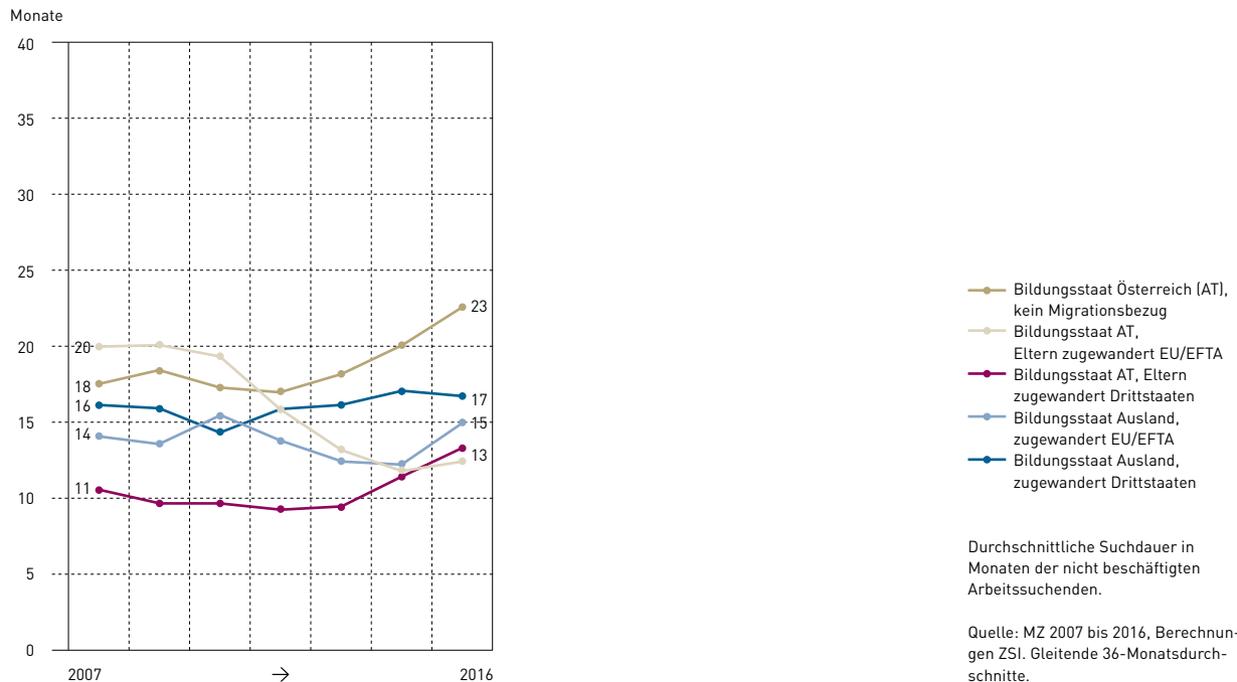
**Beschäftigungslosigkeit als schärfste Form der Dequalifizierung: Sechs von sieben zugewanderten WienerInnen, die ihre mittlere und höhere Bildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben, sind entweder unter ihrer Qualifikation beschäftigt oder beschäftigungslos.**

Solange jemand erwerbstätig ist, kann man argumentieren, dass die Bildung bzw. Ausbildung zumindest teilweise am Arbeitsmarkt verwertet wird. Bei Beschäftigungslosen entfällt aber auch das. Der Anteil jener mit Ausbildung über der Pflichtschule, die in einer Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeit beschäftigt sind oder aber gar keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, ist daher die vollständigere Dequalifizierungsrate. Diese erweist sich als wenig veränderlich. Sie lag bei WienerInnen ohne Migrationsbezug während des gesamten Beobachtungszeitraums bei 41 % oder 42 %, bei jenen mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten bei 27 %, bei jenen mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten zwischen 57 % und 58 % ohne Trend in eine bestimmte Richtung, bei jenen mit Abschlüssen aus EU/EFTA-Staaten zwischen 67 % und 68 % und bei jenen mit Abschlüssen aus Drittstaaten zwischen 84 % und 86 % (**keine Abbildung**).

## Die Dauer der Arbeitssuche nahm seit etwa 2011 insgesamt zu.

Betrachtet man die Dauer der Arbeitssuche von Beschäftigungslosen, eröffnet sich ein Blick auf das subjektive Erleben der Beschäftigungslosigkeit. Damit ist diese Darstellung alltagsnäher als die Betrachtung der eher technokratisch angehauchten Arbeitslosenrate. Bei diesen Daten aus der AKE handelt es sich um die Suchdauer bis zum Befragungszeitpunkt.

### Arbeitssuche: Durchschnittliche Suchdauer (Abb. 10)



Besonders stark nahm die Dauer bei den arbeitssuchenden WienerInnen ohne Migrationsbezug zu, nämlich von im Durchschnitt 17 bis 18 auf etwa 23 Monate, und bei jenen mit Eltern aus Drittstaaten von etwa elf auf etwa dreizehn Monate, was anfangs der niedrigste und am Schluss der zweitniedrigste Wert war. Bei den Arbeitssuchenden mit Bildungsabschluss außerhalb Österreichs gab es Schwankungen der Suchdauer im Zeitverlauf, ohne dass es zu einer wesentlichen Änderung gekommen wäre. So sank sie bei Bildung aus EU/EFTA-Staaten zwar zeitweise auf rund zwölf Monate, lag aber zuletzt wieder bei etwa 15 Monaten und bei Bildung aus Drittstaaten bei bis zu 17 Monaten. Einzig bei den Arbeitssuchenden mit Bildung aus Österreich und Eltern aus EU/EFTA-Staaten ging die Suchdauer dauerhaft zurück. War sie 2007 mit 20 Monaten die höchste, so ist sie 2016 mit dreizehn Monaten die niedrigste.

Nach Geschlecht betrachtet ist die durchschnittliche Suchdauer bei Frauen insgesamt kürzer als bei Männern. Das gilt für alle Gruppen.

### Die Fragen aus der AKE zur Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit

Die Fragen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) sind darauf ausgerichtet, aktive Arbeitssuche von Arbeitswilligkeit ohne aktive Suche bzw. ohne kurzfristige Verfügbarkeit unterscheiden zu können. Wir benennen die Unterscheidung hier mit „Beschäftigungssuche“ (BS) und „Beschäftigungswilligkeit“ (BW). Bei Befragten, die in der Referenzwoche der Befragung nichts unternommen haben, um Arbeit zu finden, wird nach den Gründen dafür gefragt.

Die **konventionelle Arbeitslosenquote** oder **Arbeitslosenrate** wird als Anteil der Arbeitslosen an der Summe der Arbeitslosen und der Beschäftigten, also der Erwerbspersonen, berechnet. Wie schon bei den Beschäftigungsquoten werden im Monitor auch hier alle Unter-25-Jährigen, die in Ausbildung stehen, also z.B. die Lehrlinge, nicht als Erwerbspersonen behandelt und folglich in den Berechnungen nicht berücksichtigt.

Mehr zur Arbeitslosigkeit siehe ([↗ Anhang, S. 245ff.](#)).

### C. Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige als Indikator für das Risiko von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit und den Stand der Beschäftigungssuche

Die Jugendarbeitslosigkeit steht international seit vielen Jahrzehnten im Fokus von Sozial- und Beschäftigungspolitik. Neben dem Indikator Arbeitslosigkeit ist ein zweiter Indikator in den Vordergrund gerückt, nämlich der Anteil der Jugendlichen, der weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Training steht. Die Arbeitslosigkeit ist in diesem Indikator mit enthalten, aber wird nun erweitert um jene Personen, die beschäftigungslos und nicht in Ausbildung sind und nicht aktiv Arbeit suchen.

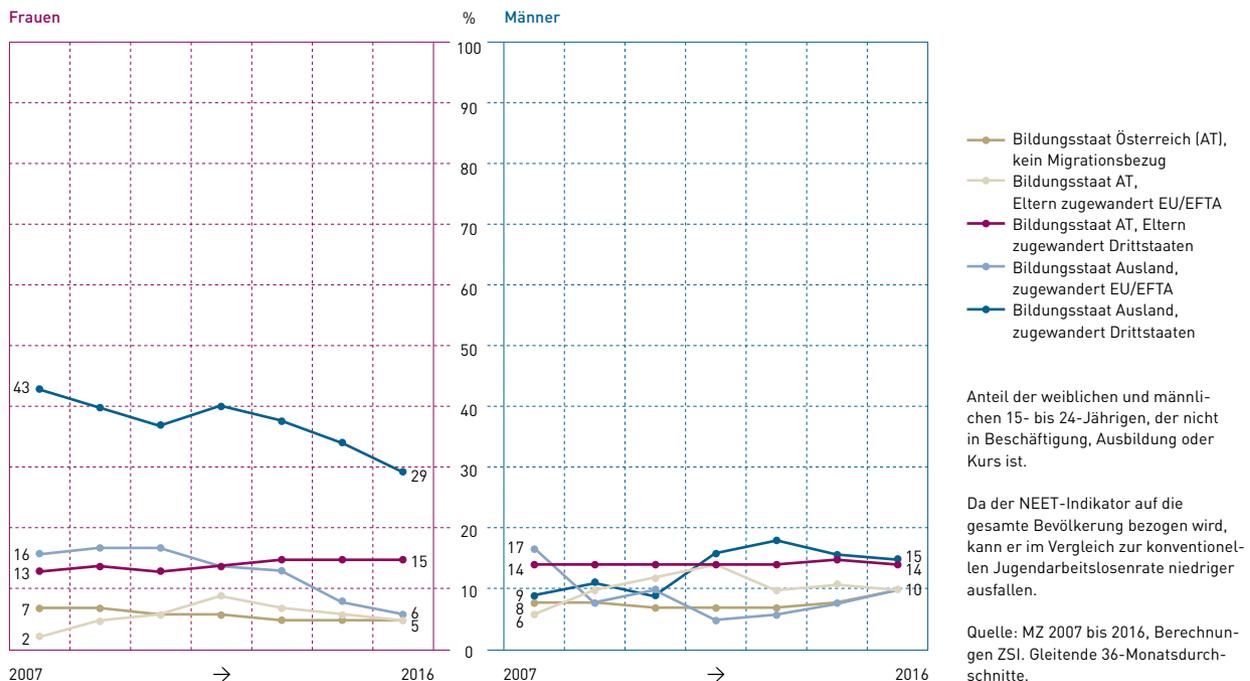
Für das Integrationsmonitoring relevant wird dieser Indikator, weil er zumeist mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht wird. Es stellt sich dabei die Frage, inwieweit Jugendliche, die ihre bisherige Ausbildung im Ausland absolviert haben bzw. deren Eltern zugewandert sind, besonders von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen sind.

Die Anteile der NEETs gehen in fast allen Gruppen zurück. In absoluten Zahlen ist jedoch ein Anstieg zu verzeichnen.

Seit Beginn der Beobachtung 2007 vollzog sich eine auffällige Veränderung der Anteile der 15- bis 24-Jährigen, die nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder einem Kurs sind. Der Anteil an jenen mit Ausbildung aus EU/EFTA-Staaten ging von anfänglich rund 15% innerhalb relativ kurzer Zeit auf unter 10% zurück und stabilisierte sich dann auf einem Niveau von 7%, demselben wie jenem von 15- bis 24-Jährigen mit Abschlüssen aus Österreich und Eltern aus Österreich bzw. aus den EU/EFTA-Staaten. Auch der Anteil an jenen mit Abschlüssen aus Drittstaaten sank, und zwar von etwa 30% auf noch 25%. Der Anteil an den 15- bis 24-Jährigen mit Ausbildung aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten nahm dagegen zu, und zwar von rund 17% auf etwa 20%. Es gab daher zwei verschiedene Konvergenzen, nämlich einmal zwischen den beiden Gruppen mit Drittstaatenbezug und einmal zwischen den drei anderen Gruppen. Die Angaben zu den NEETs sind nicht auf jene beschränkt, die höchstens Pflichtschulabschluss haben, sondern inkludiert alle Bildungsebenen **(keine Abbildung)**.

Dasselbe Muster findet man in etwa auch wieder vor, betrachtet man die NEETs nach Geschlecht (Abb. 11). Allerdings liegen bei den jungen Männern die fünf Anteile viel näher beisammen als bei den Frauen, wie man der folgenden Abbildung entnehmen kann. Der NEET-Anteil ist insgesamt unter jenen mit Herkunft Drittstaaten am höchsten, v. a. bei Frauen. Jedoch verringerte sich dieser Anteil von 43% 2007 auf 29% 2016, bleibt aber dennoch der höchste Anteil unter den weiblichen NEETs.

NEETs: Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training stehende 15- bis 24-Jährige (Abb. 11)



### Erwerbsstatus

Eine Person gilt als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche der Befragung mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgeht. Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen (=inaktiv unselbstständig Beschäftigte), sind bei den Erwerbstätigen inkludiert. Als arbeitslos gilt, wer in diesem Sinne nicht erwerbstätig ist, aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigt und kurzfristig zu arbeiten beginnen kann (Labour-force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation ILO).

### Ein Gutteil der NEETs ist beschäftigungswillig und aktiv suchend. Jedoch divergieren Beschäftigungswunsch und die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigungsmöglichkeiten.

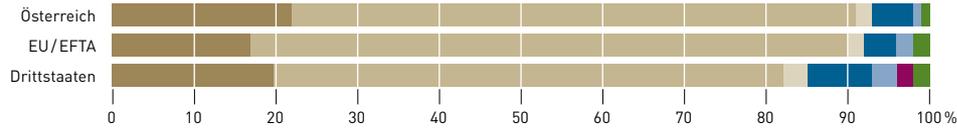
Bei der Betrachtung der Gruppe der NEETs ist es zum einen wichtig, darauf zu achten, welche Gründe für den NEET-Status angegeben werden, und andererseits auch den Blick auf die Gruppe derer, die in Beschäftigung, Ausbildung und Trainingsmaßnahmen sind, zu richten. Denn Zweiteres ist besonders bei den jugendlichen NEETs von Relevanz, da diese Gruppe eindeutig auf die Konjunktur reagiert. D. h. wenn die Wirtschaft ausreichend wächst, dann sinkt die Zahl der NEETs deutlich, sie sind also stärker in Beschäftigung, Ausbildung oder Kursmaßnahmen vorzufinden. Wenn die Konjunktur schwach ist, dann steigt die Zahl der NEETs ebenso deutlich an.

Betrachtet man die **Abb. 12**, dann fällt zunächst der weitaus höhere Anteil an Nicht-NEETs (braun eingefärbte Balken) auf und dass der Großteil davon in Ausbildung und Beschäftigung steht. Unter jenen Jugendlichen, die ihre (Aus-)Bildung in einem Drittstaat absolvierten, fällt der im Vergleich zu den anderen Gruppen relativ hohe Anteil auf, der in Kursen ist, die nicht zu einem formalen Abschluss führen. Diese Entwicklung wird bereits im Bildungskapitel thematisiert (**↗ Bildung, S. 74, Abb. 7**).

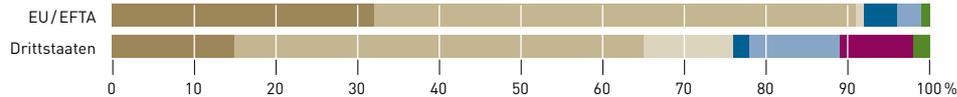
Unterteilt wird in vier Kategorien von NEETs: jene, die aktiv auf Beschäftigungssuche sind; jene, die zwar einen Beschäftigungswunsch angeben, jedoch nicht aktiv suchend oder nicht kurzfristig verfügbar sind; Frauen, die ihre Kinder betreuen, und sonstige Gründe. Deutlich erkennbar ist, dass bei den jugendlichen NEETs eine hohe Beschäftigungswilligkeit vorliegt (blau eingefärbter Bereich). Unter jenen Jugendlichen, die ihre (Aus-)Bildung in einem Drittstaat absolvierten, ist es vor allem die Beschäftigungswilligkeit ohne aktive Suche bzw. ohne sofortige Verfügbarkeit, so wie bei den Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die der Grund für den NEET-Status sind.

Verteilung 15- bis 24-Jährige nach Status (Abb. 12)

Bildungsstaat Österreich



Bildungsstaat Ausland



Quelle: MZ 2013 bis 2016, Berechnungen ZSI.

drei Kategorien Nicht-NEET

Erwerbstätig in Ausbildung in Training

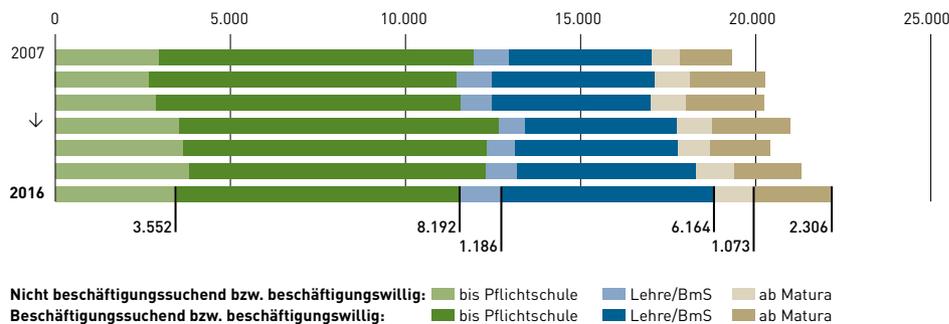
vier Kategorien NEET

Beschäftigungssuche  
 Beschäftigungswunsch  
 Frauen in Kinderbetreuung  
 sonstige Gründe

Besonders betroffen von der Zunahme des NEET-Status sind jene Jugendlichen, die eine Ausbildung auf mittlerem beruflichem Niveau haben.

Die Abb. 13 zeigt, dass die Gesamtzahl der betroffenen 15- bis 24-jährigen NEETs im Lauf der Jahre allmählich gestiegen ist. Sie betrug in der ersten Beobachtungsphase rund 19.600 und zuletzt über 22.000 jugendliche NEETs. Die Zunahme um 14 % zwischen 2007 und 2010 und 2013 und 2016 liegt dabei deutlich über dem Wachstum der Altersgruppe insgesamt, das nur 9 % betrug. Differenziert nach Bildungsabschlüssen und Bildungsorten ergeben sich Unterschiede bei den Zunahmen.

Bildungsabschlüsse der 15- bis 24-Jährigen NEETs 2007 bis 2016 (Abb. 13)



Zusammensetzung der 15- bis 24-Jährigen, die nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder in einem Kurs sind, nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und Beschäftigungssuche.

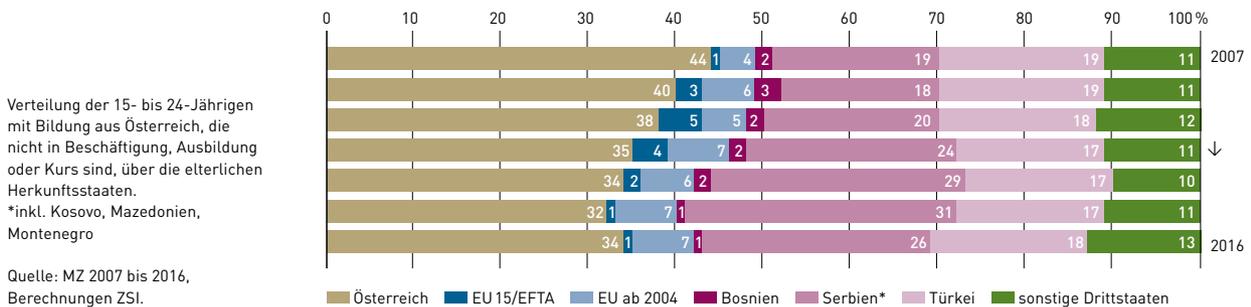
Quelle: MZ 2007 bis 2016, Berechnungen ZSI.

Nicht beschäftigungssuchend bzw. beschäftigungswillig: bis Pflichtschule Lehre/BmS ab Matura  
 Beschäftigungssuchend bzw. beschäftigungswillig: bis Pflichtschule Lehre/BmS ab Matura

Zugenommen hat dabei vor allem die Zahl derer mit Bildungsabschluss aus Österreich und Eltern aus Drittstaaten, nämlich von etwa 8.000 im Durchschnitt 2007 bis auf etwa 11.000 im Jahr 2016. Bei Jugendlichen, die eine Ausbildung auf mittlerem beruflichem Niveau haben, ist die Anzahl am deutlichsten angestiegen, nämlich von etwas über 5.000 auf über 7.000. Auch die Zahl jener mit Abschlüssen von der Matura aufwärts hat sich um rund 1.000 erhöht. Die Zahl jener mit höchstens Pflichtschulabschluss ist in etwa gleich geblieben. Dadurch ging ihr Anteil an der Gesamtzahl von 62% auf 52% zurück. Weiters zugenommen unter den NEETs hat die Zahl jener, die schon Berufserfahrung haben, bzw. jener, die aktiv eine Beschäftigung suchen, jedoch nicht finden.

Risikowerte steigen mit den Wirtschaftskrisen merkbar an, besonders bei Jugendlichen mit Migrationsbezug.

Verteilung der NEETs mit Ausbildung in Österreich (Abb. 14)



Differenziert man die jugendlichen NEETs nach elterlicher Herkunft, dann lässt sich im Zeitverlauf beobachten, dass rund um das Eintreten der Wirtschaftskrise 2009 sich eine bis dahin kontinuierliche Verteilung veränderte. Der Anteil mit Eltern aus Österreich ging rund um die Krise 2009 von 43% auf 33% zurück, während jener mit Eltern aus Serbien von unter 20% auf über 30% stieg und der Anteil mit Eltern aus der Türkei sich zwar kaum veränderte, aber jedenfalls eher zurückging als anwuchs. Die drei Verläufe zeigen unterschiedliche Reaktionen auf die Krise, in der es schwer wurde, (gering qualifizierte) Arbeit zu finden bzw. zu behalten. Während die Jugendlichen mit Eltern aus der Türkei und aus Österreich länger in Ausbildung (inklusive Lehre) blieben, wenn sie keine Jobs fanden, war das bei jenen mit Eltern aus Serbien nicht der Fall. Sie wurden stattdessen inaktiv, also zu NEETs. In dem Maß, wie die Krise abklingt, kehrt sich das beobachtete Phänomen wieder um: Die Jugendlichen mit Eltern aus der Türkei versuchten ebenfalls wieder, in Beschäftigung zu kommen, statt in der Schule zu bleiben, hatten dabei aber die größeren Schwierigkeiten als jene aus Serbien, wodurch wieder mehr von ihnen als inaktiv aufschienen, während der Anteil jener mit Eltern aus Serbien sank.

Vor allem Jugendliche mit Herkunft Serbien und Türkei und mit Eltern, die beruflich inaktiv sind, sind selbst von beruflicher und Bildungsaktivität betroffen.

Eine nähere Aufschlüsselung nach den elterlichen Herkunftsstaaten zeigt, dass berufliche und Bildungsaktivität unter den 15- bis 24-Jährigen mit in Österreich beendetem Bildungsweg vor allem bei zwei Herkunftsstaaten verbreitet ist, nämlich Serbien (zusammen mit Kosovo, Montenegro und Mazedonien) und der Türkei. Bei beiden lag der Anteil der NEETs an der jeweiligen Gruppe in den letzten Jahren um die 20%. Bemerkenswert ist, dass der Anteil bei Bosnien im ganzen Beobachtungszeitraum stets unter 10% und zuletzt unter 5% betrug **(keine Abbildung)**.

### Kernergebnisse 2016

Bei allen drei Indikatoren (Beschäftigungsquote, Dequalifizierung, NEETs – Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training) zeigen die Ergebnisse, dass die berufliche Mobilität und Aktivität von Zugewanderten, besonders aus Drittstaaten, und ihren Nachkommen wesentlich von Benachteiligungen beeinflusst sind.

#### Beschäftigungsquote

- Seit 2007 sind die Beschäftigungsquoten insgesamt gesehen auseinandergerückt. Während die Quoten bei den WienerInnen mit Drittstaatenbezug nachgegeben haben, haben sie für die übrigen Bevölkerungsgruppen leicht zugelegt. Den höchsten Wert mit zuletzt jeweils 78 % erreichten jene mit Bildungsstaat Österreich und Herkunft Österreich bzw. EU/EFTA-Staaten, den niedrigsten die nach Bildungsabschluss aus Drittstaaten zugewanderte Bevölkerung mit 56 %.
- Dort, wo Anstiege in der Beschäftigungsbeteiligung zu beobachten sind, passieren sie durch Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung.
- Die negative Beschäftigungsentwicklung v. a. für WienerInnen mit Herkunft aus einem Drittstaat verstärkt sich in Zeiten andauernder schwacher Konjunktur.

#### Dequalifizierung

- Ein zunehmender Teil mittel- und hochqualifizierter WienerInnen ist dequalifiziert beschäftigt, was gleichzeitig dazu führt, dass gering Qualifizierte zunehmend weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten vorfinden. Der Anteil unter den dequalifiziert Beschäftigten, die ihre mittlere und höhere Bildung in einem Drittstaat abschlossen, lag 2016 bei 56 %, bei ihren Nachkommen bei 46 %.

#### NEETs

- NEETs: Auch bei diesem Indikatorergebnis zeigt sich, dass die Risikowerte, nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training zu sein, mit einer schwachen Konjunktur merkbar ansteigen. Betroffen sind v. a. Jugendliche mit Migrationsbezug, besonders jene, die eine Ausbildung auf mittlerem beruflichem Niveau haben.

### Was wird im Themenfeld beobachtet?

Im Bereich Beschäftigung geht es um die Frage der aktiven Erwerbsbeteiligung aller WienerInnen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren und damit verbunden um die Art und das Ausmaß der Beschäftigung und die erfolgreiche Verwertung von Bildung am Arbeitsmarkt. Dabei wird auf Basis der Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Frage nachgegangen, inwieweit sich neben dem Geschlecht und dem Bildungsniveau auch der Bildungsstaat bzw. der elterliche Geburtsstaat auf das Ausmaß der Beschäftigung und auf die beruflich ausgeübte Tätigkeit auswirken, und wer jene sind, die sich nicht in einer Ausbildung, einer Beschäftigung oder einem Training befinden (NEETs – Not in Education, Employment or Training). Der Fokus im Integrationsmonitor liegt bei den jugendlichen NEETs. Alle Entwicklungen und Beobachtungen werden in diesem Kapitel über den Zeitraum von zehn Jahren dargestellt. Die Periode 2007 bis 2016 beinhaltet gerade für das Beschäftigungswesen einige besondere Ereignisse und Herausforderungen für die Integration, das sind u. a. die 2008 beginnenden Wirtschaftskrisen und die Beendigung von Übergangsfristen (2011 und 2014) hin zum freien Arbeitsmarktzugang für insgesamt zehn neue EU-Mitgliedsländer ([↗ Glossar](#)).

### Die Integrationsindikatoren für Beschäftigung und Arbeitsmarkt

- A.** Beschäftigungsquote mit Berücksichtigung der Arbeitszeit nach Bildungsniveau, Bildungsstaat, Geburtsland der Eltern und Geschlecht ([↗ Teilnahme am Erwerbsleben, Integration in den Arbeitsmarkt, Beschäftigungschancen](#))
- B.** Anteil der Beschäftigung in Hilfs-/Anlern Tätigkeiten nach Bildungsniveau, Bildungsstaat und Geburtsland der Eltern und Geschlecht ([↗ Ausmaß der Dequalifizierung](#))
- C.** Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige ([↗ Risiko von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit, aktive und passive Beschäftigungssuche](#))

# DIVERSITÄTSMONITOR: BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

## Diversitätsmanagement im Überblick 2013 – 2016



■ ■ ■ Stand 2016  
■ ■ ■ Stand 2013

### Auf einen Blick: Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Beschäftigung & Arbeitsmarkt

- Wirtschaftsagentur Wien und waff konnten ihr Diversitätsmanagement weiter verbessern und professionalisieren.
- Bei MA 2, MA 36, MA 59 und MA 63 gibt es wie bereits 2013 unterschiedliche Entwicklungen. Aber: In Summe ist ein Aufwärtstrend bemerkbar.
- Herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen bleibt (mit Ausnahme des waff) verhältnismäßig gering – aber auch hier sind Bemühungen und Verbesserungen sichtbar.

Die Stadt Wien agiert im Handlungsfeld Beschäftigung und Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Einrichtungen. Die **MA 36** vollzieht Gesetze und Verordnungen u. a. im Bereich Brandschutz, Luft und Maschinenteknik, die der Sicherheit und dem Umweltschutz dienen. Bei der **MA 63** liegen die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit im Bereich des Gewerberechts, der fachspezifischen Legistik, des Lebensmittel- und

des Vergaberechtes. Die **MA59** verwaltet die städtischen Märkte, überwacht die Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Bestimmungen und führt Kontrollen im Bereich des KonsumentInnenschutzes durch. Neben der Erledigung dieser behördlichen und legislativen Aufgaben gibt es mit der **Wirtschaftsagentur Wien** und dem **waff** zwei Fonds, die mit dem expliziten Ziel gegründet wurden, Unternehmen beziehungsweise Beschäftigte am Standort Wien in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Die Qualität der Leistungen dieser Einrichtungen ist einerseits entscheidend für die Stärkung der Wiener Unternehmen und deren Innovationskraft und andererseits für die nachhaltige Entwicklung des Arbeitsmarktes.

Der **MA2** (Personalservice) kommt im Handlungsfeld insofern eine Sonderrolle zu, als sich ihre Zuständigkeit auf die Bediensteten (aktive und pensionierte) der Stadt Wien beschränkt. Angesichts der Bedeutung der Stadt als Arbeitgeberin (rund 65.000 Bedienstete und 40.000 PensionistInnen) ist auch die Tätigkeit der MA2 von maßgeblicher Bedeutung für den Wiener Arbeitsmarkt.

### Strategische Herangehensweise und kontinuierliche Entwicklung bei Fonds

Wirtschaftsagentur und waff ist es in den letzten Jahren gelungen, ihre Serviceorientierung als Ausgangspunkt für die Entwicklung eines umfassenden Diversitätsmanagements zu nutzen, das sich u. a. durch eine präzise Analyse der KundInnenstruktur und der KundInnenbedürfnisse sowie durch den Aufbau einer umfangreichen diversitätsorientierten Leistungspalette auszeichnet. Einige Highlights daraus: mehrsprachige Services – z. B. Unternehmensgründungs- und Coachingworkshops in 17 Sprachen; Vor-Ort-Beratung in Gemeinde- und Genossenschaftsbauten zum Themenkreis Beruf und Weiterbildung („Hier kommt Ihre Chance“); Support bei Nostrifizierung und Nachqualifizierung; Vernetzung und enge Zusammenarbeit mit Vereinen und Communities.

Basis für diese kontinuierliche Weiterentwicklung ist bei beiden Einrichtungen eine starke organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden – bei der Wirtschaftsagentur drückt sich das u. a. durch die bereits vor einigen Jahren erfolgte Etablierung der Position eines/einer Diversitätsbeauftragten aus: eine Maßnahme der Organisationsentwicklung, die nunmehr durch die Einrichtung von Diversitätszirkeln ergänzt wurde. Dadurch wird eine kontinuierliche Befassung eines breiteren MitarbeiterInnenkreises mit Diversitätsagenden ermöglicht, dementsprechend können auch mehr Ressourcen und mehr Know-how in die Weiterentwicklung der Diversitätsagenden fließen. Diese strategische Herangehensweise liefert konkrete Outputs für die praktische Arbeit – so erfolgt aktuell ein systematisches Screening aller Serviceleistungen der Wirtschaftsagentur vor dem Hintergrund erwarteter künftiger Bedarfe. Ähnlich planmäßig widmet sich der waff der Ausdifferenzierung der Diversitätsagenden: Neben der Themengruppe „Diversität-Migration-Inklusion“ (dimink) wurde nun mit dem Team Migration, Integration, Inklusion und Diversität (Team M.I².D) eine Task Force ins Leben gerufen, die in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung die waff-Aktivitäten zur besseren Arbeitsmarktintegration von WienerInnen mit Migrationshintergrund koordiniert, evaluiert und vertieft.

3 Der Einheitliche Ansprechpartner (EAP) Wien ist Teil eines europaweiten Netzwerks von Einheitlichen Ansprechpartnern. Die Rolle des EAP Wien ist die eines Vermittlers zwischen Personen aus EU/EWR-Mitgliedsstaaten, die an der Aufnahme oder Ausübung von Dienstleistungen in Wien interessiert sind, und den zuständigen Behörden/Stellen in Wien, die für die Verfahrensabwicklung verantwortlich sind.

### Unterschiedliche Entwicklungen bei Magistratsabteilungen

Während die beiden Fonds bereits in allen Bereichen der Organisationsentwicklung von einem weit entwickelten Diversitätsmanagement profitieren, stellt sich die Situation bei den einbezogenen Magistratsabteilungen differenzierter dar. Bereiche hoher Qualität wechseln sich ab mit noch kaum entwickelten Diversitätsagenden. In die erste Kategorie fällt das präzise Wissen der MA 63 über KundInnenstruktur und KundInnenbedürfnisse, das u. a. durch einen regelmäßigen Austausch mit Vereinen und der Zivilgesellschaft sichergestellt wird. Das ist von hoher Bedeutung, kommt der Abteilung in ihrer Rolle als „Einheitlicher Ansprechpartner“<sup>3</sup> doch eine Schlüssel-funktion bei der Aufnahme und Ausübung von Dienstleistungen in Wien von Personen aus EU/EWR-Mitgliedstaaten zu.

Auch die MA 36, die vor allem in der Kontrolle und Beratung von Unternehmen aktiv ist, hat bereits einen guten Überblick zur KundInnenstruktur und -nachfrage. Darüber hinaus wird in Teilbereichen mehrsprachiges Informationsmaterial genutzt, und der weitere Ausbau der diversitätsorientierten Leistungspalette ist in Planung. Strategische Leitlinie für diese Weiterentwicklung ist das Rahmenkonzept Diversitätsmanagement 2016 bis 2019. All das zusammen ergibt eine substantielle Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements im Vergleich zu 2013.

Im Gegensatz dazu ist das Diversitätsmanagement der MA 2 und der MA 59 noch ausbaufähig. So gibt es bei der MA 59 kaum mehrsprachige Beratung und Information. Angesichts der gelebten Diversität auf den Wiener Märkten – sowohl was die KundInnen, die „StandlerInnen“ als auch die GastronomieanbieterInnen betrifft – sollten hier die Bemühungen intensiviert werden. Für die MA 2 geht es vor allem darum, die veränderten Bedürfnisse der zunehmend vielfältigen MitarbeiterInnenschaft der Stadt Wien in den Blick zu nehmen und diversitätsorientierte Prozesse beim Personalmanagement zu unterstützen.

### Personalmanagement – Diversität der MitarbeiterInnenschaft eher gering

Wie schon in den letzten Jahren ist das Diversitätsmanagement im Personalbereich in Summe schwächer entwickelt als im Dienstleistungs- und Organisationsbereich (vier der sechs analysierten Einrichtungen erzielen hier die geringsten Werte). Teilweise fehlt noch Wissen über die herkunftsmäßige Diversität der MitarbeiterInnen, und dort, wo dieses Wissen vorhanden ist, ist der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund gering. Dadurch kann nicht nur die Umsetzung diversitätsorientierter Services erschwert werden, auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht besteht Aufholbedarf. Dieser generelle Befund soll freilich nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den letzten Jahren substantielle Bemühungen sichtbar sind, um das Diversitätsmanagement im Personalbereich voranzutreiben. So hat die MA 36 ihre Bestrebungen, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu erreichen, intensiviert und plant nun spezifische EinsteigerInnenunterlagen, die dabei helfen sollen, neue MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung zu gewinnen. Bei der MA 63 wurde ein neues Aus- und Weiterbildungskonzept implementiert, das Fragen der Diversität und des Diversitätsmanagements berücksichtigt. Bereits von einem höheren Niveau

ausgehend konnten bei Wirtschaftsagentur und waff Fortschritte im Personalbereich erzielt werden. Bei der Wirtschaftsagentur wurde die Palette der gesprochenen Sprachen noch erweitert (obgleich der Gesamtanteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf niedrigem Niveau bleibt). Der waff ging neue Wege, um einen detaillierten Überblick zur Herkunft der MitarbeiterInnen zu bekommen. Das Meinungsforschungsinstitut IFES wurde beauftragt, eine Umfrage zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen sowie zum Effekt eines Migrationshintergrunds auf die berufliche Tätigkeit durchzuführen. Dadurch liegt nun nicht nur ein präziser Überblick vor, es wurde auch eine Debatte zur Relevanz von Migrationshintergrund im Organisationsalltag angestoßen.

### Asylmigration – Erweiterung der Leistungspalette

Dass eine starke Verankerung von Diversitätsagenden dabei hilft, auf neue Bedarfe rasch zu reagieren, liegt auf der Hand und wird/wurde insbesondere von der Wirtschaftsagentur und dem waff im Kontext der Asylmigration in der Praxis demonstriert. So setzte die Wirtschaftsagentur Maßnahmen, um Geflüchteten Wege in die unternehmerische Selbstständigkeit aufzuzeigen bzw. um GründerInnen zu unterstützen (Gründungsworkshops in Arabisch und Farsi, ein Speed-Dating-Event mit dem österreichischen Gewerbeverein und syrischen GründerInnen, Veranstaltungen mit der Diakonie zur Information asylberechtigter Personen zum Thema Selbstständigkeit). Der waff nutzt insbesondere europäische ESF-Programme, um Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, bspw. über das Projekt JAWA Next, wo lehrstellensuchende jugendliche Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte unterstützt werden, oder durch die Mitarbeit am Jugendcollege.

## Schlaglichter auf die Abteilungen & Einrichtungen im Handlungsfeld

### Die einbezogenen Abteilungen

**MA 2 Personalservice:** Personalverwaltung, Bezugsverrechnung und BewerberInnenverwaltung; Ansprechpartnerin in sämtlichen individuellen dienst- und pensionsrechtlichen Angelegenheiten für die Bediensteten und Lehrlinge der Gemeinde Wien.

**MA 36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen:** Vollzieht Gesetze und Verordnungen im Bereich Brandschutz, Luft und Schall, Elektro-, Gas-, Spreng-, Pyro- und Maschinenteknik und technische Chemie, die der Sicherheit und dem Umweltschutz dienen.

**MA 59 Marktservice und Lebensmittelsicherheit:** Verwaltet 17 städtische Detailmärkte und fünf temporäre Wochenmärkte, überwacht die Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Bestimmungen und führt Kontrollen im Bereich des KonsumentInnenschutzes durch.

**MA 63 Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand:** Rechtsabteilung mit dem Schwerpunkt Gewerberecht, Lebensmittelrecht, Vergaberecht, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und Arbeitsmarktförderungsgesetz; Datenschutzbehörde; zuständig für Personenstandsangelegenheiten (Standesamt Wien).

**waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds:** Anlaufstelle und Kompetenzstelle für berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung; zentrale Einrichtung für aktive Arbeitsmarktpolitik auf Wiener Ebene.

**Wirtschaftsagentur Wien:** Ist erste Anlaufstelle für nationale und internationale Unternehmen und unterstützt mit monetären Förderungen, Immobilien und Stadtentwicklungsimpulsen sowie kostenlosen Service- und Beratungsangeboten.

### MA 2 Personalservice

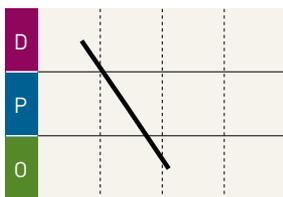
#### Stärken

Thematisierung von Diversitätsaspekten in Strategiedokumenten • Diversitätsmanagement wird in In-House-Veranstaltungen für neue MitarbeiterInnen thematisiert

- Ausgewählte Diversitätskompetenzen sind Bestandteil von Anforderungsprofilen
- Diversitätsorientierte Inhalte sind Teil des verpflichtenden Weiterbildungscurriculums

#### Herausforderungen

Nutzung der magistratsweiten Erfassung der Herkunft der MitarbeiterInnen für die eigene Personalplanung und Leistungsentwicklung • Analyse von etwaigen spezifischen Bedürfnissen von MitarbeiterInnen der Stadt mit Migrationshintergrund • Darauf aufbauend: Entwicklung eines diversitätsorientierten Leistungsportfolios • Erfassen von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Überblick über Herkunft der MitarbeiterInnen auf allen Leitungsebenen



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

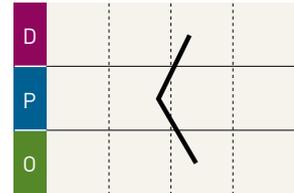
### MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen

#### Stärken

Rahmenkonzept Diversitätsmanagement 2016–2019 • Schaffung der Position eines/r Diversitätsbeauftragten • Klarer Blick auf künftige Herausforderungen • Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen in Anforderungsprofilen • In Planung: Erarbeitung von Unterlagen zum Thema Diversitätsmanagement für neue MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Kontinuierliche Präsenz von Diversitätsmanagement im Organisationsalltag • Ausbau von Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Gewinnung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Forcierung der diversitätsorientierten Fortbildung



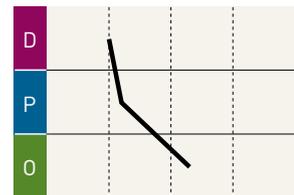
### MA59 Marktservice und Lebensmittelsicherheit

#### Stärken

Diversitätsstrategie ist in Kontrakt, Leitbild und Ausbildungsplan verankert • Klare strukturelle Verantwortlichkeiten (Diversitätsbeauftragte, Diversitätszirkel etc.) • Diversitätskompetenz wichtig als Kriterium für MitarbeiterInnen mit Führungsaufgaben • Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen sind bekannt

#### Herausforderungen

Übersetzung der starken organisatorischen Verankerung des Diversitätsmanagement in andere Analysedimensionen • Systematische Analyse von KundInnenbedürfnissen • Entwicklung und Umsetzung diversitätsorientierter Maßnahmen • Ausbau von Sprachkompetenzen in wichtigen Migrationssprachen • Detaillierter Überblick über die Herkunft der MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen • Verstärktes Bemühen um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



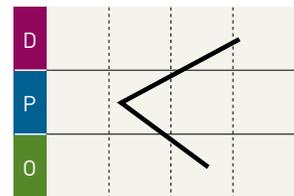
### MA63 Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand

#### Stärken

Guter Überblick über KundInnenstruktur • Analyse von KundInnenbedürfnissen u. a. im Austausch mit Vereinen • Klares Bild zur Leistungsnachfrage bei KundInnen mit Migrationshintergrund • Neues Ausbildungskonzept berücksichtigt Diversitätsmanagement • Verbessertes Überblick über MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen • Starker Fokus auf diversitätsorientierte Weiterbildung

#### Herausforderungen

Entwicklung und Ausbau einer diversitätsorientierten Leistungspalette • Gewinnung von neuen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund • Stärkere Berücksichtigung von Diversitätskompetenzen in den Anforderungsprofilen • Präzisierung der künftigen Herausforderungen im Diversitätsmanagement



### waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

D			
P			
O			

#### Stärken

Präzise Analyse der KundInnenstruktur • Strategische Bearbeitung des Diversitätsmanagements in abteilungsinternen Diversitätszirkeln • Umfangreiche diversitätsorientierte Leistungspalette • Umfangreiche Maßnahmen zur Gewinnung von MitarbeiterInnen für die Diversitätsorientierung • Vielseitiges Weiterbildungsprogramm • IFES-Analyse zum Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen

#### Herausforderungen

Weitere Förderung der Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Systematischer Einsatz von mehrsprachigen Ausfüllhilfen/Formularen

### Wirtschaftsagentur Wien

D			
P			
O			

#### Stärken

Detailliertes Bild der KundInnenstruktur (u. a. durch Austausch mit Stakeholdern und Zivilgesellschaft) • Vielsprachige Beratung / vielsprachiges KundInnenmanagement • Starke organisatorische Verankerung der Diversitätsagenden (Diversitätsbeauftragte sowie Diversitätszirkel) • Systematische Erhebung der Herkunft und Sprachkompetenzen der MitarbeiterInnen • Neu: Diversitätsorientierte Weiterbildung ist nunmehr verpflichtend

#### Herausforderungen

Erhöhung des Anteils der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (auch in Führungspositionen)





