

# ERHEBUNG DER DIVERSITÄT DES PERSONALS DER STADT WIEN

im Rahmen des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitorings 2013 – 2016

## Einleitung

Die Wiener Gesellschaft ist internationaler geworden, nicht nur in Bezug auf die Herkunft der Menschen, sondern auch hinsichtlich der Sprachenvielfalt und der im Alltag verwendeten Kultur- und Kommunikationstechniken. Die Wiener Stadtverwaltung erkennt die mit einer mobiler gewordenen Gesellschaft einhergehende Diversität und ist bemüht, die Bedürfnisse und Ansprüche der BürgerInnen nicht nur wahrzunehmen, sondern auch rasch und professionell zu erledigen. Dabei gewinnen innerhalb der Verwaltung Haltungen wie Offenheit und Unvoreingenommenheit an Bedeutung, ebenso wie die Nutzung von entsprechenden Sprachkenntnissen. Verwaltungsabläufe und Organisationsstrukturen werden evaluiert und den sich ändernden Ansprüchen und Erfordernissen angepasst, wovon KundInnen und die Bediensteten der Stadtverwaltung gleichermaßen profitieren. Als Arbeitgeberin bekennt sich die Stadt Wien zu einer Kultur der Fairness, der Chancengerechtigkeit und der sozialen Verantwortung.

Die Stadt Wien (Magistrat, KAV, Wiener Wohnen, Wien Kanal etc.) ist die größte Arbeitgeberin in Wien mit einem Gesamtpersonalstand von 64.608 MitarbeiterInnen (MA 2 – Personalservice, zum Stichtag 30.6.2016). Diese Zahl umfasst die MitarbeiterInnen mit und ohne Dienstleistung (u. a. zum Beispiel Bedienstete im Freiquartal, Freijahr, in Karenz, ...). Wissen zum Status quo des Diversitätsstands der Wiener Magistratsbediensteten lieferte erstmals die Personalerhebung aus dem Jahr 2013.

Die vorliegende Auswertung bildet nicht nur den aktuellen Stand ab, sondern zeigt im Sinne eines Monitorings gemessene Veränderungen und Entwicklungen. Neben einem Gesamtblick auf das Personal mit Wohnsitz in Wien entlang der Merkmale Alter, Geschlecht und Herkunft (Staatsangehörigkeit und/oder Geburtsland) liefert sie auch Aussagen zur Repräsentanz der Bediensteten in Verwendungsgruppen und Dienstklassen. Damit verbunden sind die Fragen des gleichberechtigten Zugangs zur Stadtverwaltung und der fairen Einstiegs- und Aufstiegschancen für alle Bediensteten. Diese empirische Analyse der Personalstrukturen der Verwaltung ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik der Stadt Wien.

### Projektkoordination

- MA 17 – Integration und Diversität (Projektverantwortung und Aufbereitung)
- MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (Matching und statistische Aufbereitung)
- MA 2 – Personalservice (Aufbereitung und Zurverfügungstellung der anonymisierten Personaldaten)

## Methode

Mit dem statistischen Matching-Verfahren der MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, dem Abgleich der anonymisierten Personaldaten (ohne Zu- und Vornamen) der MA 2 mit dem Wiener Bevölkerungsregister, kann zusätzlich zum Merkmal „Staatsangehörigkeit“ das Merkmal „Geburtsland“ der Bediensteten (mit Hauptwohnsitz Wien) ausgewertet werden. Dem Datensatz des Gesamtpersonalstands der MA 2 liegt der Stichtag 30. 6. 2016 zugrunde. Nach dem Abgleich und der Bereinigung der nicht im Bevölkerungsregister vorhandenen Daten wurden diese im vorliegenden Datensatz „Personal“ erfasst. Die MA 17 erhielt die Daten von der MA 23 in aggregierter Form in Tabellen. Um eine Rückführbarkeit der Daten auf einzelne Personen – durch Zusatzangaben wie Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe – auszuschließen, wurden die Dienststellendaten in acht Cluster zusammengefasst und darüber hinaus jedes Feld durch einen Zufallsmechanismus innerhalb der Grenzen +/- 3 verändert. Aufgrund dieser „Verzerrungen“ kann es bei den übermittelten Tabellen bei den summierten Zeilen-/Spaltensummen zu geringfügigen Abweichungen kommen, wobei jedoch die statistische Aussagekraft nicht beeinträchtigt wird. Der Datensatz, welcher dem des „Personals“ zugrunde liegt, wurde nach der Auswertung gelöscht. Eine Rückverfolgbarkeit auf einzelne MitarbeiterInnen wurde somit ausgeschlossen.

### Methode (Abb. 1)

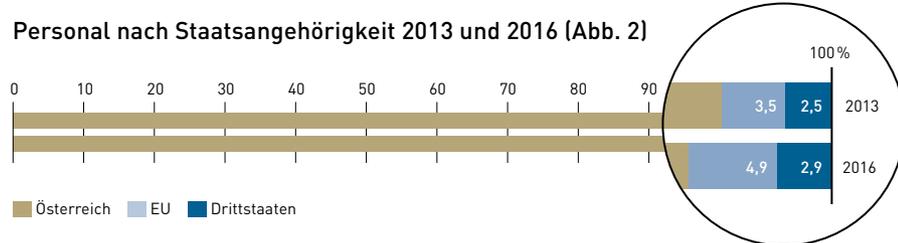


### Kernergebnisse

Mit Stichtag 30.6.2016 betrug der Gesamtpersonalstand 64.608 MitarbeiterInnen (64,6% Frauen, 35,4% Männer). Nach dem „Matching“, Abgleich, der Beifügung des Geburtslandes sowie der Bereinigung der nicht im Wiener Bevölkerungsregister vorhandenen Daten konnten 38.653 Bedienstete (65,6% Frauen und 34,4% Männer) mit Hauptwohnsitz in Wien im vorliegenden Sample „Personal“ erfasst werden, das sind 59,8% des Gesamtpersonalstandes. Dieser Datensatz **Personal** ist die Basis der weiteren Betrachtung und Analyse.

Beim Vergleich des Gesamtpersonalstandes mit dem Datensatz **Personal** nach dem Merkmal „Staatsangehörigkeit“ ergeben sich nur geringe Abweichungen. Während der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den Gesamtbediensteten (64.608) 6,7% beträgt (2013: 5,7%), liegt er beim Personal (38.653) bei 7,8% (2013: 6%).

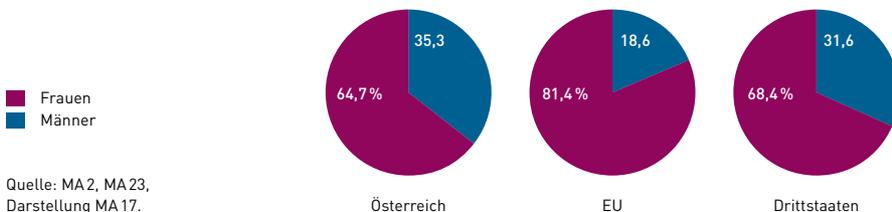
Personal nach Staatsangehörigkeit 2013 und 2016 (Abb. 2)



Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

**Abb. 2** zeigt die Veränderung beim Personal innerhalb von drei Jahren. Neben der kleinen Zunahme (+0,4 Prozentpunkte) beim Anteil der Bediensteten mit Staatsangehörigkeit aus Drittstaaten ist der Anstieg beim Anteil mit Staatsangehörigkeit EU (+1,4 Prozentpunkte) als bedeutend anzusehen.

Personal nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Abb. 3)



Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.

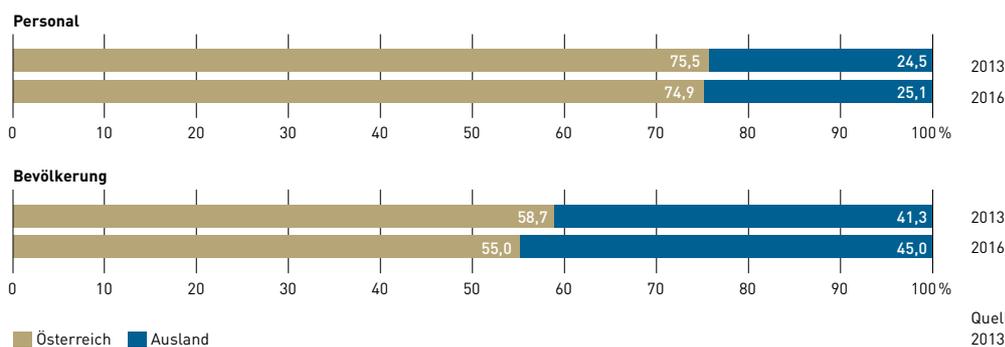
Bei der Auswertung des Personals nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht ist eine Erkenntnis unübersehbar: Bei ausländischer Staatsangehörigkeit ist der Anteil von Frauen bedeutend höher als jener der Männer. Bei Bediensteten mit Staatsangehörigkeit EU lautet das Verhältnis sogar 81,4% Frauen zu 18,6% Männern.

### Bedienstete der Stadt Wien nach Herkunft

Aufgrund des Abgleichs mit dem Wiener Bevölkerungsregister kann das Merkmal „Geburtsland“ bei der Auswertung berücksichtigt werden. Somit können die Bediensteten nach Herkunft dargestellt werden. Es werden auch jene Personen mit aktiver Migrationserfahrung erfasst, die eingebürgert wurden bzw. österreichische StaatsbürgerInnen sind und im Ausland geboren wurden. **Eine ausländische Herkunft liegt dann vor, wenn eine Person eine ausländische Staatsangehörigkeit hat und/oder im Ausland geboren wurde.**

Wenn ein Vergleich des Personals der Stadt Wien mit der Wiener Bevölkerung dargestellt wird, ist anzumerken, dass dabei die Gesamtbevölkerung Wiens im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren zum Stichtag 1. 7. 2016 herangezogen wird: 1.286.821 Personen, davon 50,3 % Frauen und 49,7 % Männer.

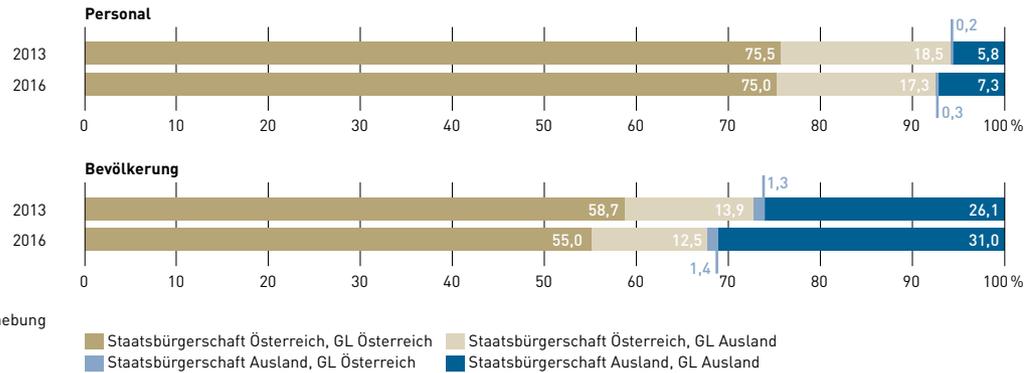
Bevölkerung Wiens (15 – 65 Jahre) und Personal nach Herkunft 2013 und 2016 (Abb. 4)



Quelle: MA2, MA23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

Nach Berücksichtigung des Merkmals „Geburtsland“ haben 25,1% der Bediensteten mit einem Hauptwohnsitz in Wien eine ausländische Herkunft. Beim Vergleich 2013 mit 2016 sind die Veränderungen bei der Bevölkerung Wiens größer als bei den Bediensteten der Stadt – demografische Veränderungen der Bevölkerung können sich nicht 1:1 in der Stadtverwaltung abbilden –, die Tendenz ist jedoch die gleiche.

**Bevölkerung (15 – 65 Jahre) und Personal nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland (Abb. 5)**



Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17. Rundungsdifferenzen möglich.

Der differenzierte Blick auf Personal und Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland zeigt, in welchem Segment der angeführten Kategorien signifikante Veränderungen stattgefunden haben. Während beim Personal innerhalb von drei Jahren der Anteil der Belegschaft, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt und in Österreich geboren wurde, geringfügig gestiegen ist (von 0,2% auf 0,3%), erhöhte sich der Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Geburtsland Ausland in einem größeren Ausmaß (von 5,8% auf 7,3%). Der Anteil der Bediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Geburtsland Ausland verringerte sich (von 18,5% auf 17,3%) ebenso wie der derjenigen Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Geburtsland Österreich (von 75,5% auf 75,0%).

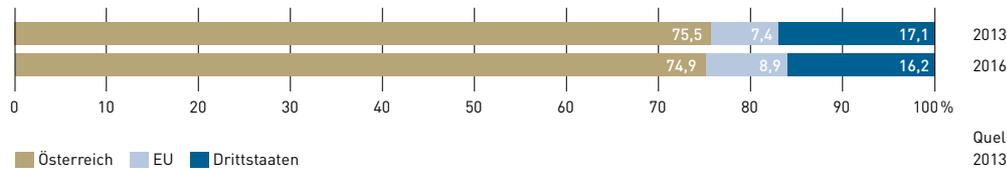
Die gleichen Tendenzen weisen die Veränderungen bei der Wiener Bevölkerung auf. Jedoch liegen hier die signifikanten Entwicklungen bei der Zunahme der BürgerInnen mit Staatsangehörigkeit und Geburtsland Ausland (+ 4,9 Prozentpunkte) und bei der Abnahme der Anzahl der ÖsterreicherInnen mit Geburtsland Österreich (- 3,7 Prozentpunkte).

**Detailergebnisse**

Es lohnt sich, beim Blick auf die Bediensteten die Herkunftsländer und bestimmte Ländergruppen zu berücksichtigen, da die Staatsangehörigkeit leichte oder schwere Zugänge zu Erwerbstätigkeit begründen kann (z. B. Personenfreizügigkeit für EU-BürgerInnen oder strenges Zuwanderungsregime für Drittstaatsangehörige (**Einwanderungs- und Asylrecht in Österreich, S. 39ff.**)). Für jede Organisation ist das Wissen um die Zusammensetzung ihres Personals und deren Veränderungen von Bedeutung. Aus diesem Grund wird hier zusätzlich zu den Differenzierungen nach Herkunftsländern, Geschlecht und Alter auch die Repräsentanz der Herkunftgruppen in Dienstklassen und Verwendungsgruppen aufgezeigt.

In den folgenden Darstellungen „nach Herkunft“ sind sowohl die Staatsangehörigkeit als auch das Geburtsland berücksichtigt. Falls nicht anders dargelegt, wird die „ausländische Herkunft“ abgebildet.

### Personal nach Herkunft 2013 und 2016 (Abb. 6)

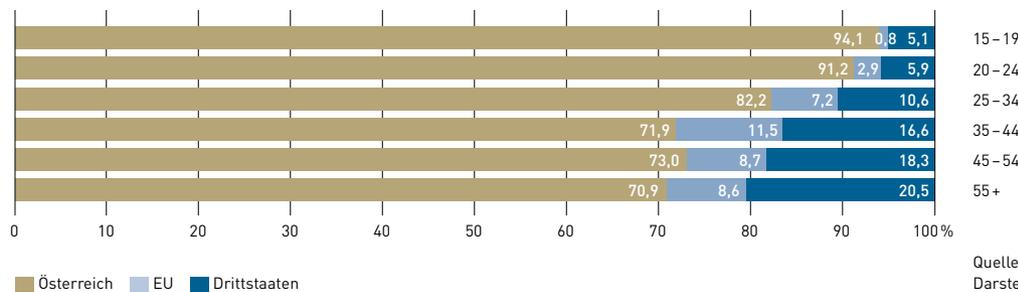


Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

Der Vergleich der Bediensteten nach Herkunft beschreibt die Veränderung innerhalb von drei Jahren: Während sich die Anteile der MitarbeiterInnen mit Herkunft aus Drittstaaten (-0,9 Prozentpunkte) und aus Österreich (-0,6 Prozentpunkte) verringerten, stieg der Anteil von Bediensteten mit Herkunft EU (+1,5 Prozentpunkte).

### Herkunft der Bediensteten nach Altersgruppen 2016 (Abb. 7)

In nachfolgender Tabelle wird das Personal nach Herkunft in sechs Altersgruppen betrachtet, wobei die beiden ersten Altersgruppen jeweils nur fünf Jahre abbilden, die weiteren vier jeweils zehn Jahre. Durch diese Vorgehensweise wird die Erfassung aller Lehrlinge möglich.

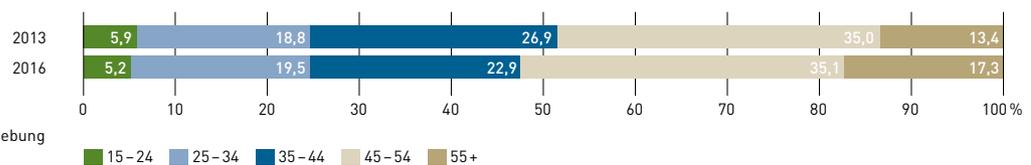


Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.

Die Tendenz, die erstmals 2013 festgestellt wurde, dass mit höheren Altersclustern der Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft größer wird, ist auch 2016 eindeutig erkennbar. Festzuhalten ist, dass in den drei höheren Altersgruppen, also ab 35 Jahren, die Anteile der Bediensteten aus der EU gegenüber 2013 zunahmen (35-44: +2,4 Prozentpunkte; 45-54: +2,2 Prozentpunkte; ab 55+ 0,2 Prozentpunkte). Ebenso erwähnenswert gegenüber 2013 ist die Veränderung bezüglich des Anteils der MitarbeiterInnen mit Herkunft aus Drittstaaten in der Altersgruppe 55+ (-6,1 Prozentpunkte).

An dieser Stelle ist es angebracht, sich die quantitative Verteilung der Bediensteten nach Alterscluster des Datensatzes „Personal“ anzuschauen, um die Ausprägungen der Veränderungen gewichten zu können. Wie die **Abb. 8** zeigt, bilden die beiden Cluster (45–54 Jahre und 55+) mehr als die Hälfte der Belegschaft ab (52,4%). 2013 machten diese beiden Altersgruppen 48,4% aus. In diesem Kontext könnte neben einer kompetenzorientierten Personalauswahl auch eine gut geplante und effektive Wissensweitergabe an Bedeutung gewinnen, da in den nächsten Jahren ein Generationenwechsel innerhalb der Verwaltung stattfinden wird.

**Verteilung der Bediensteten nach Alterscluster (Abb. 8)**

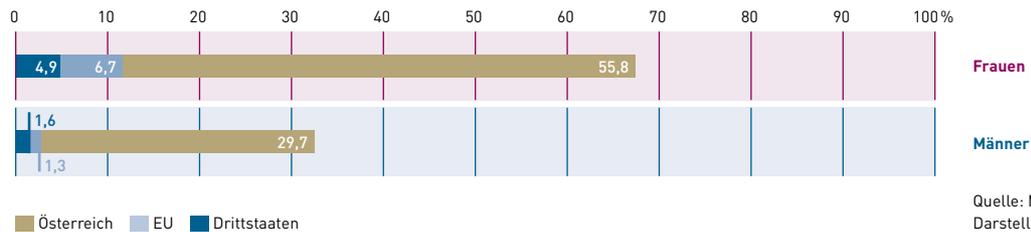


Quelle: MA 2, MA 23, Personalerhebung 2013, Darstellung MA 17.

### Dienstantritte und Dienstaustritte von 2006–2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

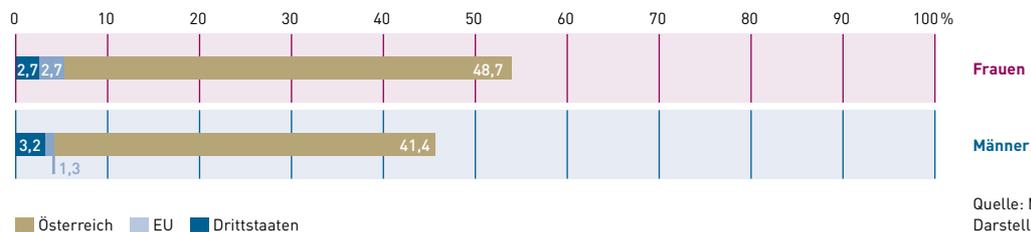
Nach dem Blick auf die Zusammensetzung des Personals und deren Veränderungen – 2016 im Vergleich zu 2013 – macht es Sinn, sich „das Kommen und Gehen“ der MitarbeiterInnen in der Verwaltung anzuschauen. Aus diesem Grund werden erstmals Zeitreihen der Dienstan- und Dienstaustritte analysiert, um etwaige Trends erkennen zu können. Im Kontext von zehn Jahren Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring werden daher zehn Jahre zwischen 2006 und 2015 (2016 wurde aufgrund des Stichtages 30. 6. 2016 nicht mehr ausgewertet) analysiert. Alle Eintritte unterliegen dem jeweils aktuellen Personalaufnahmeregime der Stadt beziehungsweise den Aufnahmeprozeduren der einzelnen Organisationen der Stadt, die in Eigenverantwortung Personal aufnehmen können. Bei den Austritten ist anzumerken, dass die Anzahl der Beendigungen der Arbeits- beziehungsweise Dienstverhältnisse abgebildet ist, unabhängig von den Ursachen der Beendigungen. Sie werden in der gleichen Form wie bei den Dienstentritten dargestellt, nämlich jeweils deren Anteile nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht.

**Anteile in % von allen Dienstantritten 2006 – 2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Abb. 9)**



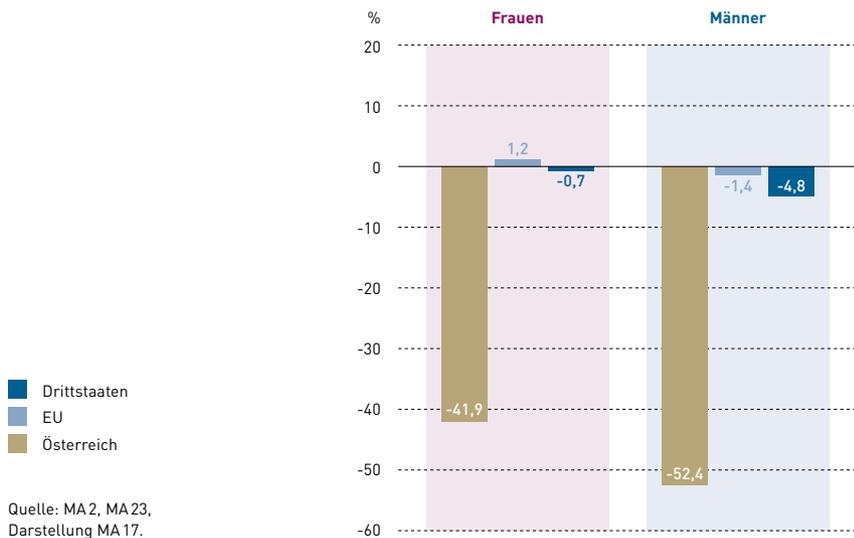
In **Abb. 9** wird sofort ersichtlich, dass mehr Frauen als Männer den Dienst bei der Stadt Wien in der Zeitperiode von zehn Jahren angetreten haben – das Verhältnis lautet 67,4 % Frauen zu 32,6 % Männern. Diese Dominanz tritt unabhängig von der Staatsangehörigkeit auf, wenngleich in unterschiedlicher Ausprägung. Es wurden mehr Frauen mit Staatsangehörigkeit EU (6,7%) als mit Staatsangehörigkeit Drittstaaten (4,9%) aufgenommen, bei den Männern war dies umgekehrt: Männer mit Staatsangehörigkeit aus Drittstaaten (1,6%) zu Männern mit Staatsangehörigkeit EU (1,3%).

**Anteile in % von allen Dienstaustritten 2006 – 2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Abb. 10)**



Auf den ersten Blick wird bei den Dienstaustritten erkennbar: Das Verhältnis Frauen zu Männern ist ungleich anders als bei den Antritten, 54,1 % Frauen und 45,9 % Männer traten aus. Und bei den Männern traten mehr als doppelt so viele mit Staatsangehörigkeit Drittstaaten aus als Männer mit Staatsangehörigkeit EU.

Saldo aus Dienstantritten und Dienstaustritten 2006 – 2015 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht in % (Abb. 11)



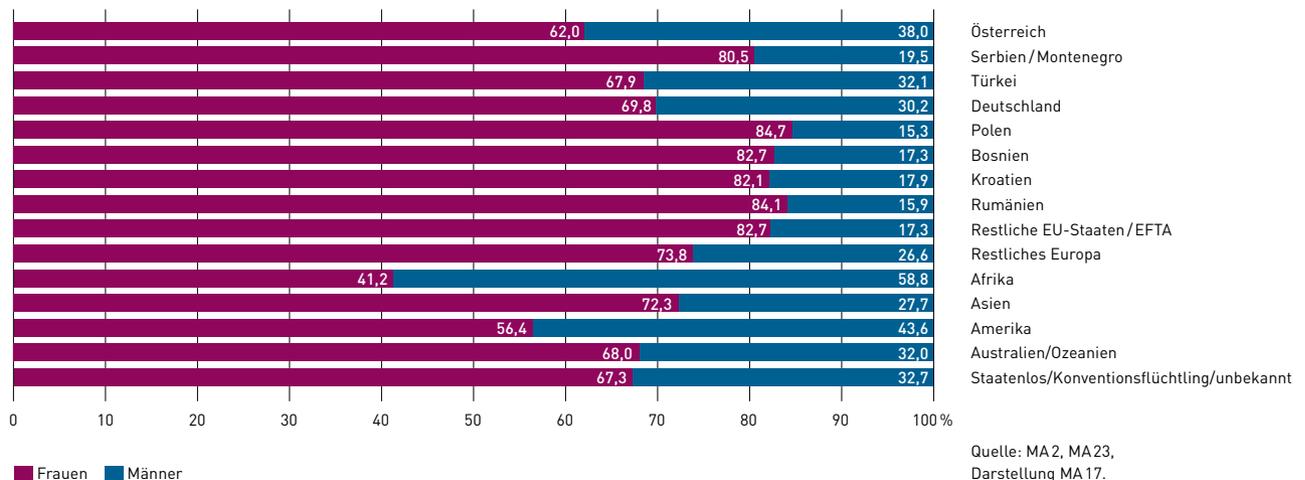
Bei der Betrachtung nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht gab es in allen Kategorien ein negatives Saldo außer bei einer: Bei Frauen mit EU-Staatsangehörigkeit ist der Saldo im Plus. Es traten mehr EU-Staatsbürgerinnen zwischen 2006 – 2015 ein als aus, wobei dieses Gesamtergebnis alleine aufgrund von drei Jahren zustande kam (2013 – 2015). Ein weiterer Aspekt ist, dass beim negativen Saldo der Anteil der Männer mit 58,6 % größer ist als der der Frauen mit 42,6 %, unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

Werden die einzelnen Jahre betrachtet, kann die Zunahme des Anteils der Bediensteten mit Staatsangehörigkeit EU von 2013 bis 2016 von 3,5 % auf 4,9 % (**Abb. 2**) erklärt werden: Sie ist eindeutig weiblich.

## Personal nach Herkunftsgruppen

Wie bereits dargelegt lautet das Verhältnis beim Personal 65,6 % Frauen zu 34,4 % Männern. Die Frage, wie dieses Verhältnis bei allen wichtigen Herkunftsgruppen aussieht, wird in **Abb. 12** beantwortet. In der Kategorie Herkunftsland Österreich stellt sich das Geschlechterverhältnis folgendermaßen dar: 62,0 % Frauen zu 38,0 % Männern (2013: 61,8 % Frauen, 38,2 % Männer). Für die Kategorie Herkunft Ausland gilt insgesamt: 76,2 % Frauen und 23,8 % Männer.

Herkunftsgruppen nach Geschlecht (Abb. 12)

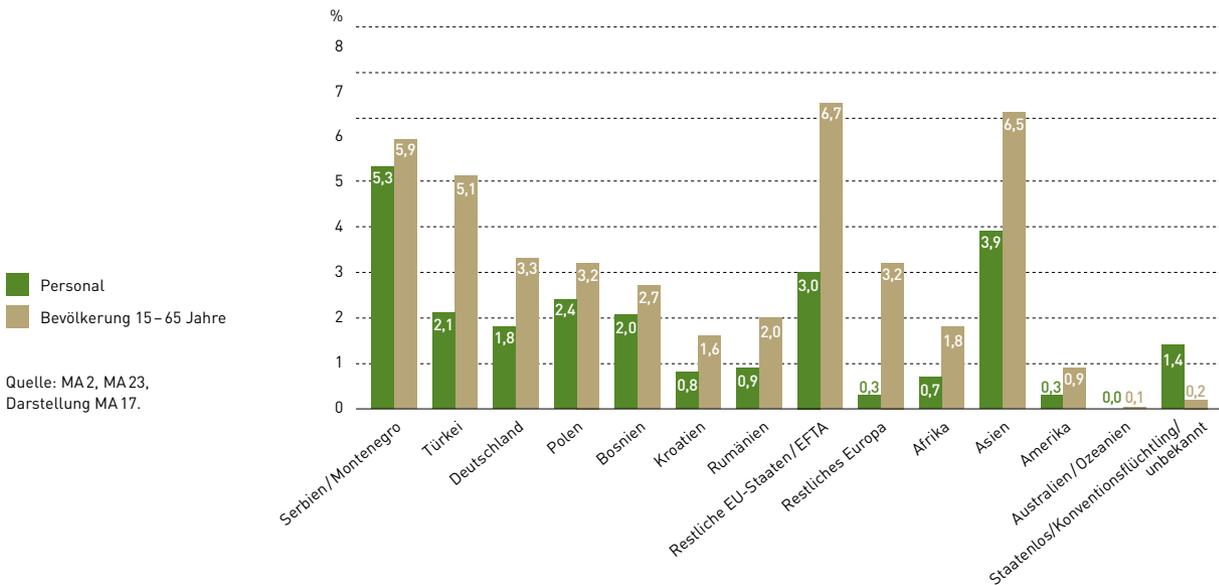


Auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass das Personal in der Wiener Verwaltung „weiblich ist“. Frauen dominieren in allen Herkunftsgruppen, lediglich in einer sind Männer in der Überzahl: In der Herkunftsgruppe „Kontinent Afrika“ sind 41,2 % Frauen (2013: 40,5 %) und 58,8 % Männer, wobei anzumerken ist, dass in diese Herkunftsgruppe nur eine geringe Personenanzahl fällt. In der Herkunftsgruppe Polen gibt es den höchsten Anteil der Frauen mit 84,7 % (2013: 86,1 %).

Verglichen mit 2013 kam es zu geringen Zunahmen (kleiner als 1,5 Prozentpunkte) der Anteile der Frauen bei den Herkunftsgruppen Österreich, Serbien/Montenegro, Deutschland, restliche EU-Staaten und Afrika. Bedeutende Steigerungen gab es bei den Herkunftsgruppen Rumänien (+ 5,3 Prozentpunkte), Australien/Ozeanien (+ 5,5 %) und Staatenlos/Konventionsflüchtling (+ 3,4 %), wobei die beiden letztgenannten Gruppen einen geringen Anteil am „Personal“ ausmachen (0,1 % und 1,4 %).

Bei allen anderen Herkunftsgruppen kam es zu geringen Abnahmen (kleiner als 1,5 Prozentpunkte) der Anteile der Frauen (Türkei, Polen, Bosnien). Stärkere Verringerungen der Anteile der Frauen gab es bei Kroatien (- 2,1 %), restliches Europa (- 3,4 %), Asien (- 1,7 %) und Amerika (- 4,3 %).

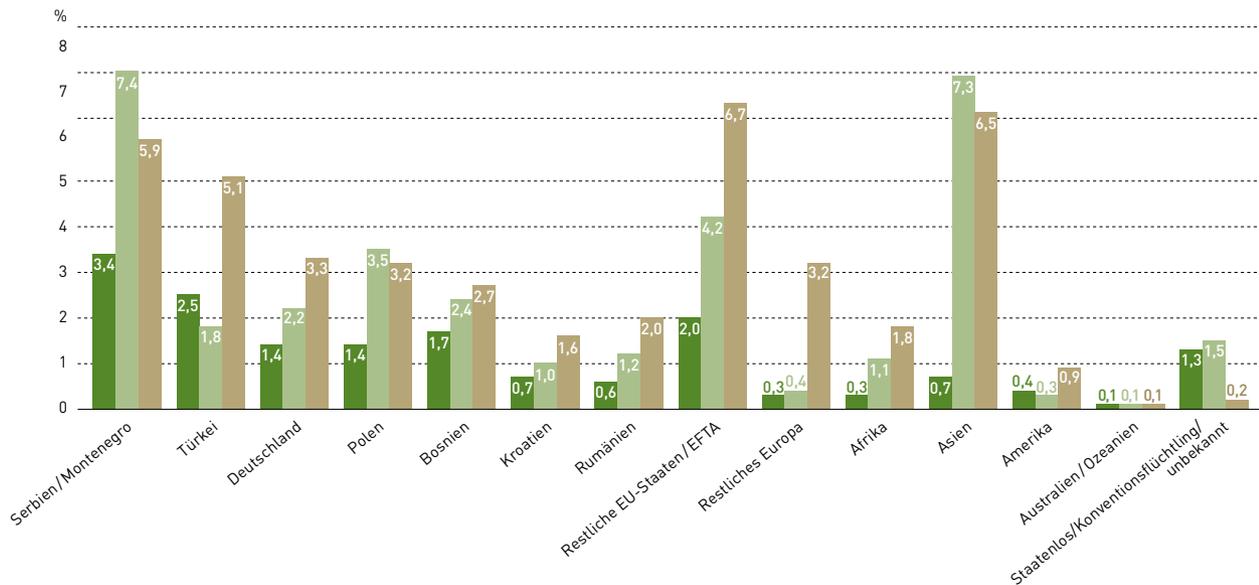
Anteile ausländischer Herkunftsgruppen am Personal und an der Wiener Bevölkerung, 15–65 Jahre (Abb. 13)



Der Anteil der Bediensteten mit österreichischer Herkunft beim Datensatz Personal beträgt 74,9 %, davon 62,0 % Frauen und 38,0 % Männer. Die restlichen 25,1 %, Bedienstete mit ausländischer Herkunft, sind in **Abb. 13** dargestellt (Bedienstete aus den sieben wichtigsten Herkunftsländern, alle anderen zusammengefasst nach Kontinenten). Beim Kontinent Europa wurde aufgrund des unterschiedlichen Rechtsstatus nach restlichen EU-Staaten und restlichem Europa (Drittstaaten) differenziert. Bei der Gegenüberstellung mit der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren wurde die gleiche methodische Vorgangsweise angewandt, um einen Vergleich der jeweiligen Repräsentanz zu ermöglichen.

Der Anteil der Herkunftsgruppe „restliche EU-Staaten“ ist im Personal mit 3 % deutlich niedriger als in der Wiener Bevölkerung mit 6,7 %. Ebenso trifft dies auf die Herkunftsgruppe „restliches Europa“ zu, hier stellt sich das Verhältnis Personal 0,3 % zur Bevölkerung mit 3,2 % dar. Im Vergleich mit der Wiener Bevölkerung sind auch die Anteile am Personal von Serbien/Montenegro, Polen und Bosnien relativ hoch, hingegen die der Herkunftsgruppen Türkei, Kroatien, Rumänien, Afrika und Amerika relativ niedrig (weniger als die Hälfte der Prozentpunkte der Wiener Bevölkerung).

**Ausländische Herkunftsgruppen beim „Personal ohne KAV“, im KAV und in der Bevölkerung, 15 – 65 Jahre (Abb. 14)**



**Ausländische Herkunftsgruppen im „Personal ohne KAV“, im KAV und in der Bevölkerung (15 – 65 Jahre)**

Bei der Personalerhebung 2013 wurden erstmals die Anteile der Bediensteten mit ausländischer Herkunft erhoben und dargestellt. In der Gegenüberstellung von KAV und dem „Personal ohne KAV“ wurden signifikante Unterschiede festgestellt. 34,8% der Bediensteten des KAV hatten eine ausländische Herkunft, beim „Personal ohne KAV“ war dies bei 15,1% der Fall. 2016 lautet das Verhältnis: 34,4% beim KAV und 16,8% beim „Personal ohne KAV“.

Die **Abb. 14** weist für den KAV bei allen Herkunftsländern einen höheren Anteil an Bediensteten mit ausländischer Herkunft aus, nur beim Herkunftsland Türkei und Amerika gibt es einen höheren Anteil im „Personal ohne KAV“. Während sich die Zunahme des Anteils von Bediensteten mit ausländischer Herkunft beim „Personal ohne KAV“ von 15,1% auf 16,8% innerhalb der letzten drei Jahre relativ gleichmäßig und in geringem Ausmaß auf mehrere Herkunftsländer verteilt (erwähnenswert sind hier Deutschland, Polen, restliche EU-Staaten, Staatenlos/Konventionsflüchtling), ragt beim KAV bezüglich der Abnahme des Anteils von 34,8% auf 34,4% ein Wert heraus. Der Anteil der Bediensteten mit Herkunft Asien reduzierte sich von 8,5% (Personalerhebung 2013) auf 7,3%, ist aber noch immer höher als der Anteil dieser Herkunftsgruppe an der Wiener Bevölkerung mit 6,5%, wie in **Abb. 14** ersichtlich.

Die **Abb. 14** bietet einen Vergleich der Repräsentanz der Anteile der Herkunftsgruppen im Personal ohne KAV und im KAV mit deren Anteilen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dies soll die spezifischen Zugänge von Personen mit unterschiedlicher ausländischer Herkunft zu Verwaltungseinrichtungen aufzeigen.

■ Personal ohne KAV  
 ■ KAV  
 ■ Bevölkerung 15 – 65 Jahre

Quelle: MA2, MA23,  
 Darstellung MA17.

### Der Blick auf Verwendungsgruppen und Dienstklassen

Bei der Betrachtung der Repräsentanz der Bediensteten – BeamtInnen und Vertragsbedienstete – nach Herkunft in Verwendungsgruppen und Dienstklassen wurde die gleiche Methode wie bei der Personalerhebung 2013 umgesetzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden einerseits Cluster gebildet, andererseits wurde lediglich nach Herkunft Österreich, EU und Drittstaaten differenziert. Die Darstellung in Prozent der Anteile soll die Verhältnisse in den einzelnen Gruppen und Dienstklassen sichtbar machen. Eine genaue Erläuterung zu den Verwendungsgruppen befindet sich im Anhang.

#### Bedienstete nach Herkunft und Geschlecht in Dienstklassen und Verwendungsgruppen

##### Dienstklassen IV – IX (Abb. 15)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
A_7_8_9	55,1	1,9	1,5	39,9	1,0	0,6
B_6_7	52,2	0,7	1,1	44,4	0,8	0,8
C_4_5	43,9	0,5	0,9	53,3	0,5	0,9

Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.

In den Dienstklassen A VII, A VIII und A IX und B VI und B VII beträgt der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft 5,0 % bzw. 3,4 %. Das Verhältnis Männer – Frauen lautet 58,5 % zu 41,5 % bzw. 54 % zu 46 %. In den Dienstklassen C IV und C V dominieren hingegen Frauen mit 54,7 % gegenüber 45,3 % Männern, wobei hier der Anteil des Personals mit ausländischer Herkunft mit 2,8 % sehr niedrig ausfällt.

##### Verwendungsgruppen Schema II und IV – „Angestelltenschema“ (Abb. 16)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
Verw.Gr. A	32,8	2,8	2,2	55,0	5,1	2,1
Verw.Gr. B *	32,7	1,6	1,9	56,1	4,5	3,1
Verw.Gr. C	41,0	0,6	1,5	55,1	0,6	1,2
Verw.Gr. D_E	37,9	0,7	2,4	52,0	1,8	5,2

Quelle: MA 2, MA 23, Darstellung MA 17.  
\* Rundungsdifferenz

In den Verwendungsgruppen A, B, C, D und E sind bereits Frauen in der Mehrzahl, und der Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft bewegt sich zwischen 10,1 % und 12,2 %, lediglich in C liegt er bei 3,9 %.

### Verwendungsgruppen Schema I und III – „ArbeiterInnenschema“ bzw. „handwerkliche Verwendung“ (Abb. 17)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
Verw.Gr. 1	77,6	1,1	5,4	11,6	2,3	2,0
Verw.Gr. 2 *	63,9	1,2	4,2	28,0	1,2	1,4
Verw.Gr. 3P	44,6	1,5	3,9	42,9	2,3	4,8
Verw.Gr. 3A *	73,0	3,5	5,7	11,3	1,4	5,0
Verw.Gr. 3 *	33,6	1,2	7,4	32,1	4,1	21,7
Verw.Gr. 4	21,2	1,5	9,1	25,4	8,3	34,5

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.  
\* Rundungsdifferenz

In den Verwendungsgruppen 1, 2 und 3A sind Männer mit österreichischer Herkunft mit 77,6 %, 63,9 % und 73,0 % in hohem Ausmaß repräsentiert; der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft liegt bei 10,8 %, 8,0 % bzw. 15,6 %. In Verwendungsgruppe 3P arbeiten gleich viele Frauen wie Männer, der Anteil des Personals mit ausländischer Herkunft beträgt 12,5 %. In den Verwendungsgruppen 3 und 4 arbeiten mehr Frauen (57,9 % und 68,2 %) als Männer (42,2 % und 31,8 %), und der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft ist hier am höchsten (34,4 % und 53,4 %). In den Verwendungsgruppen 1 bis 4 ist der Anteil der Bediensteten mit Herkunft aus Drittstaaten größer als derjenige mit Herkunft EU. Im Besonderen ist hier in der Verwendungsgruppe 4 der Anteil der Frauen mit Herkunft aus Drittstaaten (34,5 %) hervorzuheben, da sie mit Abstand die größte Gruppe in dieser Verwendungsgruppe darstellen.

### ÄrztInnen, Gesundheits- und Pflegepersonal und medizinisch-technische Dienste im KAV (Abb. 18)

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
KAV_KPP_MTD	14,0	2,0	3,7	52,2	13,3	14,8
KAV_ÄrztInnen	32,1	4,2	4,0	46,1	7,1	6,5

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.

Im Cluster KAV\_KPP\_MTD sind die Bediensteten des KAV der Verwendungsgruppen K1 bis K6 (Gesundheits- und Krankenpflegepersonal) zusammengefasst. Hier dominieren Frauen mit 80,3 % gegenüber den Männern mit 19,7 %, wobei der Anteil des Personals mit ausländischer Herkunft bei 33,8 % liegt. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist hier der Anteil mit Herkunft aus Drittstaaten größer als der mit Herkunft aus der EU. Im Cluster KAV\_ÄrztInnen sind die ÄrztInnen der Verwendungsgruppen A1, A2 und A3 des Schemas II KAV abgebildet (59,7 % Frauen und 40,3 % Männer). Hier ist der Anteil der Bediensteten mit Herkunft EU – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – größer als derjenige mit Herkunft aus Drittstaaten.

**Pädagogisches Personal und Lehrlinge (Abb. 19)**

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.  
\* Rundungsdifferenz

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
Lehr_Päd.	3,6	0,2	0,2	83,8	8,0	4,2
Lehrlinge*	40,8	1,2	2,2	51,7	0,3	3,7

Beim pädagogischen Personal sind 96 % Frauen vertreten und nur 4 % Männer. Der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft beträgt 12,6 %. Bei den Lehrlingen fällt der geringe Anteil der Personen mit ausländischer Herkunft (7,4 %) auf.

**Sonderverträge und SaisonarbeiterInnen (Abb. 20)**

Quelle: MA 2, MA 23,  
Darstellung MA 17.

	Männer			Frauen		
	Österreich	EU	Drittstaaten	Österreich	EU	Drittstaaten
SV	27,7	2,8	2,4	46,7	12,6	7,9
Saison	46,2	6,0	15,3	17,9	3,9	10,8

Beim Cluster „Sonderverträge“ und „Saison“ überrascht wiederum der hohe Anteil der Personen mit ausländischer Herkunft mit 25,7 % bzw. 36,0 %.

### Einige interessante Ergebnisse der Personalerhebung kurz zusammengefasst:

**70,1%** aller Frauen mit Herkunft aus Drittstaaten sind in nur zwei Clustern verortet:

- **37,1%** in Verwendungsgruppe 4 (2013: 41,3%) und
- **33,0%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 35,8%)

Das Gleiche trifft in annähernd ähnlicher Ausprägung auf 65,9% aller Frauen mit Herkunft EU zu:

- **15,2%** in Verwendungsgruppe 4 (2013: 11,9%)
- **50,7%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 59,3%)

Für mehr als die Hälfte aller Männer (52,1%) mit Herkunft aus Drittstaaten gilt:

- **28,2%** in Verwendungsgruppe 4 (2013: 26,2%)
- **23,9%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 26,7%)

Etwas anders stellen sich die Ergebnisse für knapp die Hälfte aller Männer mit Herkunft EU dar:

- **31,0%** im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal des KAV (2013: 32,8%)
- **15,4%** im Cluster KAV-ÄrztInnen (2013: 10,8%)

Die gegenständliche Erhebung der Diversität des Personals der Stadt Wien im Rahmen des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring 2013–2016 bildet den Status quo der herkunfts- und geschlechtsbezogenen Zusammensetzung des Personals unter Berücksichtigung der Dimension Alter aus einer Gleichstellungsperspektive ab. Mit einigen Vergleichen zu den Ergebnissen aus der ersten Personalerhebung 2013 werden Tendenzen beziehungsweise Entwicklungen sichtbar, die auch einige Anknüpfungspunkte zum Integrations-, aber auch zum Diversitätsmonitoring bieten.

Für das Personalwesen der Stadtverwaltung, das einerseits auf eine aktive und systematische Personalentwicklung setzt und seinen MitarbeiterInnen Karrierechancen ermöglicht und andererseits seinen Beitrag zur Sicherung beziehungsweise Steigerung der Attraktivität der „Dienstgeberin“ Stadt Wien leistet, kann diese Erhebung ebenso von Nutzen sein wie auch für die einzelnen Einrichtungen und Abteilungen der Verwaltung.



# PERSONAL- ERHEBUNG

