

# Integrations- & Diversitäts- monitor

Wien 2023





# Integrations- & Diversitäts- monitor

Wien 2023

**Herausgegeben von**

Stadt Wien – Integration und Diversität

**Gesamtprojektleitung**

Kemal Boztepe (Stadt Wien – Integration und Diversität)

**Projektteam Integrationsmonitor**

Leila Hady Abdou (Projektleitung), Karin König, Katharina Zahradnik-Stanzel (Stadt Wien – Integration und Diversität)

Birgit Akagündüz-Binder (Stadt Wien – Stadtentwicklung und Stadtplanung)

Ursula Ganai, Ivana Hartmann, Stefan Kolar (Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht)

Wolfgang Rimmel (Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik)

August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation)

**Projektteam Diversitätsmonitor**

Leila Hady Abdou, Karin König, René Thabet, Katharina Zahradnik-Stanzel (Projektleitung Personalerhebung)  
(Stadt Wien – Integration und Diversität)

Flavia Enengl, Barbara Willsberger (L&R Sozialforschung)

# Inhalt

6	<b>Vorwort</b>
8	<b>Einleitung</b>
	<b>Umsetzung &amp; Methode</b>
10	Integrationsmonitor
16	Diversitätsmonitor
	<b>Kernergebnisse</b>
22	Integrationsmonitor
28	Diversitätsmonitor
34	<b>Demografie &amp; Einwanderungsrecht</b>
	<b>Gleichstellung &amp; Partizipation</b>
54	Integrationsmonitor
68	Diversitätsmonitor
	<b>Bildung</b>
72	Integrationsmonitor
92	Diversitätsmonitor
	<b>Beschäftigung &amp; Arbeitsmarkt</b>
96	Integrationsmonitor
118	Diversitätsmonitor
	<b>Einkommen &amp; soziale Sicherung</b>
122	Integrationsmonitor
136	Diversitätsmonitor
	<b>Gesundheit</b>
140	Integrationsmonitor
146	Diversitätsmonitor
	<b>Wohnen</b>
150	Integrationsmonitor
162	Diversitätsmonitor
	<b>Infrastruktur</b>
166	Diversitätsmonitor
	<b>Zusammenleben</b>
172	Integrationsmonitor
180	Diversitätsmonitor
184	<b>Personalerhebung</b>
194	<b>Glossar</b>
	<b>Anhang</b>
200	Integrationsmonitor
204	Diversitätsmonitor



# Vorwort

Wien ist eine weltoffene Stadt und eine Stadt der Vielfalt. In Wien leben Menschen mit 180 Staatsangehörigkeiten, und rund die Hälfte der Wiener\*innen hat Eltern, die beide im Ausland geboren wurden. Die Förderung von Integration und Diversität eröffnet Chancen und ist der Schlüssel zu einem gelungenen Zusammenleben.

Der mittlerweile 6. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor zeigt einmal mehr auf, wie wichtig evidenzbasierte Grundlagen für die Arbeit der Verwaltung und Politik sind. Er bietet Einblick in acht für Integration und Diversität relevante Themen- und Lebensbereiche und bildet neben dem Integrationsstand der Wiener Bevölkerung auch den Diversitätsstand von mehr als 60 Wiener Magistratsabteilungen und Einrichtungen ab.

Eine ausgewogene Politik schaut weder weg, noch macht sie Probleme größer als sie sind. Vernünftige Politik folgt Fakten, agiert evidenzbasiert und achtet auf die stetige Veränderung einer vielfältigen Gesellschaft. Das ist der Ansatz, den Wien auch in den kommenden Jahren weiterverfolgen wird.

Auch Wien ist vom Weltgeschehen geprägt. 2022 führte, wie der Monitor unterstreicht, die Fluchtmigration aus der Ukraine zu einer höheren Anzahl von geflüchteten Menschen, als dies im Jahr 2015 der Fall war. Mit den Ausnahmen der Jahre 2022 und 2015 stellten bisher jedoch EU/EFTA-Staaten die wichtigsten Herkunftsländer für Zuwanderung nach Wien dar.

Wie dieser Monitor anhand von aktuellen Daten ebenfalls demonstriert, verjüngt Zuwanderung die Wiener Bevölkerung – ein wichtiger Faktor für die demografische Entwicklung dieser Stadt.

Bildung und Teilhabe am Arbeitsmarkt sind das Fundament einer erfolgreichen Integration. Das Erlernen der deutschen Sprache ist ein wichtiger Eckpfeiler für Chancengerechtigkeit. Gleichzeitig ist die Mehrsprachigkeit eine bedeutende Ressource der Wiener Bevölkerung.

Die Ergebnisse des Monitors weisen auch auf vorhandene Herausforderungen wie etwa die fehlende Anerkennung beruflicher Qualifikationen von zugewanderten Menschen oder das wachsende Demokratiedefizit hin. Jede\*r dritte Wiener\*in im wahlfähigen Alter ist aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene nicht wahlberechtigt, wobei die Mehrzahl der nicht wahlberechtigten Personen schon über zehn Jahre hier lebt.

In Hinblick auf Diversität zeigt der Monitor, dass die Belegschaft der Stadt Wien auf allen Ebenen zunehmend diverser wird und dass Diversitätskompetenzen einen immer wichtigeren Faktor in der Stadtverwaltung darstellen.

Als zuständiger Stadtrat für Integration werde ich weiterhin gewissenhaft daran arbeiten, dass Wien evidenzbasierte Integrations- und Diversitätsarbeit leistet und die Weltoffenheit und Vielfalt bewahrt, die diese Stadt ausmachen.

Menschen, die sich in Wien niederlassen, sollen Unterstützung und Perspektiven erhalten, um sich in allen Lebensbereichen integrieren zu können.

Mein besonderer Dank gilt dem Monitor-Projektteam und den Abteilungen, die mit Daten und Expertise unterstützend zur Entstehung des Monitors beitrugen: den Abteilungen für Stadtentwicklung und Stadtplanung, für Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, für Wirtschaft, Arbeit und Statistik sowie dem Personalservice, den Auftragnehmer\*innen Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) und L&R Sozialforschung sowie insbesondere dem Team der Abteilung Integration und Diversität, dessen hervorragende Arbeit und kontinuierliches Engagement zur hohen Qualität dieses Berichts führten. Mein herzlicher Dank gilt auch der großen Anzahl an Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien, die sich an der Erhebung für den Diversitätsmonitor beteiligt haben.

Ich ermutige Sie, die Erkenntnisse und Daten, die dieser Bericht bietet, zu nutzen, um die Integration und einen produktiven Umgang mit Diversität in der Stadt voranzutreiben.



Christoph Wiederkehr  
Vizebürgermeister & amtsführender Stadtrat für Bildung, Jugend,  
Integration und Transparenz

# Einleitung

Seit dem Jahr 2007 werden mit dem Integrations- und Diversitätsmonitoring der Stadt Wien die Veränderungen in der Wiener Einwanderungsgesellschaft sichtbar gemacht.

Das Integrationsmonitoring ist ein Instrument der Abteilung Integration und Diversität der Stadt Wien, das dazu dient zu identifizieren, ob Zuwanderung oder Ausbildung im Ausland bzw. die Zuwanderung der Eltern einen Unterschied in Bezug auf die soziale Position, das Einkommen, die Bildungsteilnahme, die Erwerbstätigkeit, die Gesundheit, die Wahl und Verfügbarkeit des Wohnraums oder die gesellschaftliche und politische Partizipation machen. Das Monitoring dient der systematischen Beobachtung und dem begleitenden Sichtbarmachen der Lebenssituation der Wiener Bevölkerung.

Die Ergebnisse des Wiener Integrationsmonitors sollen evidenzbasierte Debatten zu Einwanderung und Integration in Wien ermöglichen und die Politik und Verwaltung der Stadt Wien bei einer auf Fakten beruhenden Gestaltung von Maßnahmen unterstützen.

Aus der Perspektive der Stadt Wien bedeutet Integration die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung sowie Teilhabemöglichkeiten für alle Wiener\*innen am Leben in der Stadt. Alle Menschen, die in Wien leben und hier ihren Hauptwohnsitz haben, sollen gleichen Zugang zu hochwertiger Bildung, guter Arbeit, existenzsicherndem Einkommen und angemessenem Wohnraum haben. Um eine gleichberechtigte und partizipative Stadt für alle zu ermöglichen, ist es daher wichtig, danach zu fragen, ob bzw. wo allfällige Benachteiligungen existieren.

Zugewanderte Wiener\*innen und ihre Kinder stellen alles andere als eine homogene Gruppe dar. Genauso wie Menschen ohne Migrationsbezug unterscheiden sie sich in vielerlei Hinsicht in Bezug auf Bildungsstand, Einkommen, Beruf, Gesundheitszustand, Wohnort oder etwa auch in Bezug auf Einstellungen.

Zuwanderung bzw. Zuwanderung der Eltern muss auch nicht notwendigerweise Differenzen begründen. Vielmehr kann eine Reihe von Faktoren, wie unter anderem die sozio-ökonomische Position oder das Geschlecht, zu Unterschieden führen.

Zudem sind Unterschiede Teil von Gesellschaften. Ziel des Integrationsmonitoring ist es also nicht, auf Unterschiede zwischen den Wiener\*innen per se hinzuweisen, sondern allfällige Benachteiligungen in den Fokus zu rücken und diesbezügliche Trends in den verschiedenen Bevölkerungsteilen Wiens mit und ohne Migrationshintergrund aufzuzeigen.

Diversität wird von der Stadt Wien als Ressource verstanden, von der Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen und Organisationen der Stadt Wien profitieren können.

Das Diversitätsmonitoring untersucht daher, wie die Verwaltung der Stadt mit der steigenden Vielfalt der Bevölkerung umgeht: Werden die Dienstleistungen, Produkte und Maßnahmen der Stadt an die verschiedenen Bedürfnisse ihrer Bewohner\*innen bedarfs- und zielgruppenorientiert angepasst? Wie ist Diversitätsmanagement in den Abteilungen der Stadt verankert, und wie spiegelt sich die Diversität der Bevölkerung bei den Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien wider?

Der Integrationsmonitor wird eingeleitet durch das Kapitel „Demografie & Einwanderungsrecht“. Hier wird dargestellt, wie die Migration der vergangenen Jahrzehnte die Entwicklung der Stadt Wien geprägt hat und wie sich die Wiener Bevölkerung aktuell zusammensetzt. In den darauffolgenden Kapiteln werden in sieben Handlungsfeldern (Gleichstellung & Partizipation, Bildung, Beschäftigung & Arbeitsmarkt, Einkommen & soziale Sicherung, Gesundheit, Wohnen, Zusammenleben) die Ergebnisse des Integrationsmonitorings beschrieben. Sie bieten umfangreiche Grundlagen zur Analyse der Integrationsprozesse in Wien.

Im Diversitätsmonitor werden die Bewertungen des Diversitätsmanagements von 68 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt dargestellt – bezogen auf die Dimensionen Dienstleistungen & Kund\*innen, Personal & Kompetenzen sowie Organisation & Strategie. Zusätzlich beinhaltet das Diversitätsmonitoring auch eine Zusammenstellung von Good Practices und eine Erhebung der Diversität des Personals der Stadt Wien. Diese empirische Analyse der Personalstrukturen der Verwaltung ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik der Stadt Wien, da nicht nur der aktuelle Stand der Diversität der Bediensteten abgebildet wird, sondern im Sinne eines Monitorings auch gemessene Veränderungen und Entwicklungen aufgezeigt werden.

Am Gesamtbericht des Integrations- und Diversitätsmonitors der Stadt Wien haben zusätzlich zu Mitarbeiter\*innen der Abteilung Integration und Diversität und zwei externen Auftragnehmer\*innen (das Zentrum für Soziale Innovation und L&R Sozialforschung) auch Mitarbeiter\*innen der Abteilung Stadtentwicklung und Stadtplanung, der Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik, und der Abteilung Personalservice mitgewirkt. Ohne ihre Unterstützung und Expertise wäre die Umsetzung des Integrations- und Diversitätsmonitors nicht möglich gewesen. Vielen Dank!

Der Integrationsmonitor ist auch in einer englischen Kurzfassung und in einer Online-Version mit interaktiven Grafiken auf der Webseite der Abteilung Integration und Diversität der Stadt Wien verfügbar. Sie können den gesamten Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor zudem auch auf der Website der Abteilung als pdf-Datei herunterladen und über das Bestellservice der Stadt Wien kostenlos bestellen.<sup>1</sup>

1 [wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/](https://wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/)  
[wien.gv.at/wienatshop/Gast\\_bestellservice/](https://wien.gv.at/wienatshop/Gast_bestellservice/)

# Umsetzung & Methode

Integrationsmonitor

# Struktur und Inhalte des Integrationsmonitors

Acht Themenkapitel von Demografie über Bildung bis hin zu Zusammenleben, die sich mit Entwicklungen und Trends zu Integration auseinandersetzen

Der Integrationsmonitor ist in acht thematische Kapitel gegliedert, die sich anhand empirischer Analysen mit dem Thema Integration auseinandersetzen. Die Auswertungen in den einzelnen Kapiteln orientieren sich an Integrationsindikatoren (siehe Übersicht der Indikatoren). Um Entwicklungen und Trends über die Jahre nachzuverfolgen, achtet das Wiener Integrationsmonitoring auf Kontinuität hinsichtlich der Indikatoren, soweit es die Datenlage zulässt. Zur Darstellung der Entwicklung und Trends werden häufig Zeitreihen dargestellt.

Das erste Kapitel zur demografischen Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung und zu Rechtsgrundlagen der Zuwanderung nach Wien bildet den Rahmen für die nachfolgenden, von Indikatoren geleiteten Kapitel. Es zeichnet nach, wie sich Wien zu einer Einwanderungsstadt entwickelt hat, wie hoch der Anteil an Menschen mit Migrationsbezug in Wien ist, welche Staatsangehörigkeiten und Geburtsländer die Wiener\*innen haben, zeigt Muster von rezenter Zuwanderung auf und bietet Informationen zur Regulierung von Zuwanderung und Aufenthalt.

Indikatoren ermöglichen die Messung von Integration.

Das zweite Kapitel, Gleichstellung und Partizipation, beschäftigt sich mit der Frage von Einbürgerung und politischer Teilhabemöglichkeit der Wiener\*innen. Es zeigt Einbürgerungstrends in Wien auf und weist nach, welcher Anteil der Wiener\*innen vom Wahlrecht ausgeschlossen ist.

Das dritte Kapitel, Bildung, analysiert, welche Bildung Wiener\*innen aufweisen und welche sie sich aneignen, und stellt Unterschiede im Hinblick auf den Bildungsstand in der Wiener Bevölkerung dar.

Das vierte Kapitel, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, analysiert Erwerbstätigkeits- und Selbstständigenraten der Wiener Bevölkerung und untersucht, inwieweit Wiener\*innen von Arbeitslosigkeit und von Dequalifizierung betroffen sind, d. h. inwiefern sie ihre Ausbildungen verwerten können und ob sie sich in stabilen Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Das fünfte Kapitel, Einkommen und soziale Sicherung, setzt sich mit den Themen Erwerbseinkommen, Haushaltseinkommen sowie Armutsgefährdung auseinander und analysiert die Inanspruchnahme der Wiener Mindestsicherung entlang soziodemografischer Merkmale.

Das sechste Kapitel, Gesundheit, wirft einen Blick auf das Gesundheitsempfinden und Krankheit als Herausforderung für die Erwerbstätigkeit der Wiener\*innen.

Das siebte Kapitel, Wohnen, analysiert die Wohnverhältnisse der Wiener Bevölkerung mit einem Blick auf Wohnarten, verfügbaren Wohnraum, Mietpreise und die räumliche Verteilung der Wiener\*innen.

Das achte und letzte Kapitel, Zusammenleben, beschäftigt sich mit den Einstellungen der Wiener Bevölkerung zu Fragen der Integration und insbesondere des Zusammenlebens von zugewanderten und nicht zugewanderten Wiener\*innen.

Handlungsfeld	Indikatoren (Auswahl)
<b>Gleichstellung &amp; Partizipation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbürgerungsrate (Anteil der jährlich eingebürgerten Menschen an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit)</li> <li>• Anteil der Drittstaatsangehörigen mit einer Aufenthaltsdauer von mindestens zehn Jahren, die in einem Haushalt leben, der die für eine Einbürgerung vorgeschriebene Einkommensschwelle nicht erreicht</li> <li>• Anteil der Personen mit Hauptwohnsitz in Wien im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren, die aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit unabhängig von der Aufenthaltsdauer kein Wahlrecht besitzen</li> </ul>
<b>Bildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsstand – Verteilung der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter über die Ausbildungsstufen</li> <li>• Bildungserwerb – Anteil der nicht mehr schulpflichtigen Wiener*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit laufenden oder abgeschlossenen Ausbildungen</li> <li>• NEETs – Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training stehende Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren</li> </ul>
<b>Beschäftigung &amp; Arbeitsmarkt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerbstätigenraten</li> <li>• Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit</li> <li>• Stabilität der Beschäftigung</li> <li>• Anteil der Erwerbstätigen in Fach-, Hilfs- und Anlerntätigkeiten</li> <li>• Anteil der Hilfs- und Anlerntätigkeiten an der Beschäftigung der Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen (Dequalifizierung)</li> <li>• Arbeitslosenquoten</li> <li>• Anteil der selbstständigen, führenden und leitenden Erwerbstätigen an der gesamten Bevölkerung</li> </ul>
<b>Einkommen &amp; soziale Sicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettoentlohnung in der unselbstständigen Haupttätigkeit</li> <li>• Äquivalisierte Haushaltseinkommen</li> <li>• Anteil der Bevölkerung, der in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20 % der Wiener Haushalte lebt</li> <li>• Inanspruchnahme der Wiener Mindestsicherung</li> </ul>
<b>Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjektives Gesundheitsempfinden der Bevölkerung</li> <li>• Krankheit als Hinderungsgrund im Erwerbsleben</li> </ul>
<b>Wohnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verteilung der Bevölkerung in Segmenten des Wohnungsmarktes</li> <li>• Wohnfläche und Wohnkosten pro Kopf</li> <li>• Verteilung der Bevölkerung über das Stadtgebiet</li> </ul>
<b>Zusammenleben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einschätzungen des Zusammenlebens der Wiener Bevölkerung</li> <li>• Beurteilung von Zuwanderung und deren Effekten</li> <li>• Diskriminierungserfahrungen</li> </ul>

## BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

Als Personen mit ausländischer Herkunft gelten Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft sowie österreichische Staatsbürger\*innen, die im Ausland geboren wurden.

Bei den Bezeichnungen für verschiedene Gruppen der Wiener Bevölkerung wird in diesem Bericht auf spezifische Definitionen und Begriffe zurückgegriffen, die im Folgenden erläutert werden. Neben den selbsterklärenden Begriffen der Staatsbürgerschaft und des Geburtslandes sind dies die Begriffe ausländische Herkunft und der Migrationshintergrund.

Bei der Definition der ausländischen Herkunft werden die Merkmale Staatsbürgerschaft und Geburtsland kombiniert. Als Personen mit ausländischer Herkunft werden jene gezählt, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, sowie österreichische Staatsbürger\*innen (eingebürgert oder bereits zur Geburt aufgrund des Abstammungsprinzips österreichische Staatsbürger\*innen), die im Ausland geboren wurden. Im Umkehrschluss haben nur jene Menschen eine österreichische Herkunft, die sowohl die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen als auch hier geboren sind.

Die Definition des Migrationshintergrundes umfasst Personen, bei welchen beide Eltern im Ausland geboren wurden, d. h. Personen, die selbst im Ausland geboren wurden (1. Generation) wie auch Personen, die bereits in Österreich zur Welt gekommen sind (2. Generation).

Die Definition des Migrationshintergrunds wiederum erfasst Personen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in Angehörige der so genannten ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Angehörige der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die selbst in Österreich zur Welt gekommen sind) untergliedern. Diese Definition des Migrationshintergrundes im Wiener Integrationsmonitor folgt zu Zwecken der Vergleichbarkeit jener der Statistik Austria. Da in den amtlichen Registerdaten keine Informationen zu den Eltern vorliegen, kann der Migrationshintergrund erst seit dem Jahr 2008 mithilfe der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung abgebildet werden. Personen mit einem Elternteil aus Staaten der EU/EFTA sowie einem Elternteil aus Drittstaaten sind im vorliegenden Bericht den Personen mit Migrationshintergrund EU/EFTA zugeordnet.

Wenn in diesem Monitor der Begriff Migrationsbezug verwendet wird, dann sind damit Personen gemeint, bei denen zwar nicht beide Eltern im Ausland geboren wurden, aber bei denen dennoch in der einen oder anderen Form ein Bezug zu Migration statistisch belegt werden kann, etwa weil ein Elternteil im Ausland auf die Welt gekommen ist.

Wenn in diesem Bericht von Wiener\*innen gesprochen wird, sind alle Menschen gemeint, die in Wien leben und hier ihren Hauptwohnsitz haben – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, ihrem Geburtsland oder ihrer Aufenthaltsdauer. Damit wird dem Gedanken Rechnung getragen, dass Politik und Verwaltung der Stadt Wien für alle hier lebenden Menschen zuständig sind.

Unterscheidungen nach Bildungsstaat ermöglichen es, potenzielle Benachteiligungen besser einzuordnen.

Im Integrationsmonitoring wird zudem in den meisten Kapiteln zwischen Bevölkerungsteilen nach dem Ort des Bildungserwerbs und Migrationshintergrund unterschieden. D. h. die Wiener Bevölkerung wurde in fünf Bevölkerungsgruppen unterteilt, unterschieden nach dem Ort des bisher höchsten Bildungsabschlusses (Inland oder Ausland) und Migrationshintergrund (Österreich, EU/EFTA, Drittstaaten).

Unter der Bezeichnung Bildungsstaat Ausland und Migrationshintergrund EU/EFTA werden daher Personen, die ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben haben und die aus der EU/EFTA zugewandert sind, verstanden. Unter der Bezeichnung Bildungsstaat Ausland und Migrationshintergrund Drittstaat werden Personen gruppiert, die ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben haben und die aus Drittstaaten zugewandert sind. Personen, die ihre höchste Bildung in Österreich erworben haben bzw. erwerben und deren Eltern beide zugewandert sind, wobei mindestens ein Elternteil aus der EU/EFTA zugewandert ist, werden unter der Bezeichnung Bildung Österreich und Migrationshintergrund EU/EFTA erfasst. Personen, die ihre höchste Bildung in Österreich erworben haben oder erwerben und deren Eltern aus Drittstaaten zugewandert sind, werden im Bevölkerungsteil Bildungsstaat Österreich und Migrationshintergrund Drittstaat erfasst.

Nach dem Bildungsort unterschieden wird im Integrationsmonitor deswegen, da der Bildungsort einen Hinweis auf die Verwertbarkeit des Bildungsabschlusses in Österreich gibt. Ein Bildungsabschluss in Österreich berechtigt zudem zu der Annahme, dass die Person Deutsch beherrscht. Unterscheidungen nach Bildungsstaat ermöglichen es daher, potenzielle Benachteiligungen besser einzuordnen.

## DATENQUELLEN

Das Monitoring beruht auf amtlichen Registerdaten, die eine Vollerhebung der Bevölkerung darstellen, und auf Stichprobenerhebungen, die auch Informationen über die Eltern der Wiener Bevölkerung enthalten.

Das Wiener Integrationsmonitoring beruht auf Indikatoren, die mit vorhandenen öffentlichen Datenquellen berechnet werden können. Einerseits werden Daten aus amtlichen Registern (Vollerhebung) herangezogen. Für den Zweck eines Integrationsmonitorings bieten Registerdaten oft jedoch nur ein eingeschränktes Angebot an Daten, die für das Messen von Integration relevant sind. So enthält das Bevölkerungsregister beispielsweise keine Informationen über die Eltern der erfassten Personen. Ein Migrationshintergrund kann mit Registerdaten daher nur durch die Staatsbürgerschaft oder das Geburtsland der erfassten Personen selbst dargestellt werden. In vielen Bereichen des Integrationsmonitorings wird daher auf Stichprobenerhebungen wie die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (MZ-AKE) oder die Europäische Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) zurückgegriffen, die beide von der Statistik Austria durchgeführt werden, da in diesen Erhebungen auch Informationen über die Eltern enthalten sind.

## Amtliche Registerdaten

Für das Wiener Integrationsmonitoring werden unter anderem Daten aus amtlichen Registern herangezogen. Statistiken über den Bevölkerungsstand sowie über Wanderungen werden auf Grundlage des Zentralen Melderegisters (ZMR) und anderer Quellen von der Statistik Austria in Form des Bevölkerungsregisters (POPREG) aufgearbeitet.

Ebenfalls herangezogen wurden Verwaltungsdaten der Stadt Wien – Einwanderung und Staatsbürgerschaft zu Erstaufenthaltstiteln, der Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht zu Daten zur Mindestsicherung sowie des Fonds Soziales Wien zu Neuzugängen von geflüchteten Menschen in die Grundversorgung in Wien.

## Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (MZ-AKE)

Die Stichprobe des Mikrozensus in Wien umfasst für jedes Quartal rund 5.600 Befragte, darunter zuletzt etwa 2.500 Befragte, von denen beide Elternteile im Ausland geboren wurden, darunter rund 1.900 selbst im Ausland geborene Personen. Befragt werden nur Privathaushalte, darin aber alle Mitglieder. Durchgeführt wird der Mikrozensus von der Statistik Austria seit 2004 in kontinuierlicher Form mit vierteljährlichen Berichtsterminen. Für den vorliegenden Integrationsmonitor standen Daten des Mikrozensus von Mitte 2007 bis Mitte 2022 zur Verfügung.

Die Konzentration auf Trends ermöglicht eine bessere Interpretation der Daten.

Da die Stichprobe des Mikrozensus in einem Bundesland für eine Altersgruppe (wie die 15- bis 24-Jährigen) und unterteilt nach Migrationshintergrund oder Ort des Bildungsabschlusses bereits recht klein ist, werden die unvermeidlichen Stichprobenschwankungen relativ groß. Daher darf und kann man die Werte eines einzelnen Quartals und selbst eines einzelnen Jahres nicht mehr interpretieren, sondern muss sich ausschließlich auf den Trend konzentrieren. Um das zu erleichtern, ohne den Blick auf die tatsächlichen Werte ganz zu versperrern, werden im Integrationsmonitoring der Stadt Wien Durchschnittswerte für jeweils 36 Monate gleitend dargestellt. Das heißt, es wird beispielsweise ein Datenpunkt für den Durchschnitt von Mitte 2018 bis Mitte 2021 und der nächste für den Durchschnitt von Mitte 2019 bis Mitte 2022 abgebildet. Für Mikrozensus-Daten, die quartalsmäßig erhoben werden, werden die Durchschnitte für die 36 Monate jeweils von Jahresmitte zu Jahresmitte dargestellt. Bei den

EU-SILC-Daten, die jährlich erhoben werden, werden die Durchschnitte für die 36 Monate jeweils von Jahresanfang zu Jahresende dargestellt. Die durchgängige Darstellung anhand solcher Perioden betont die für ein Monitoring zentralen Trendverläufe über die Zeit gegenüber kurzzeitigen Schwankungen, denn bei diesen wäre es häufig nicht möglich zu unterscheiden, ob es sich um reale Phänomene handelt, die nach einer Erklärung verlangen, oder bloß um zufällige Schwankungen in der Stichprobe.

Eine Eigenheit des Integrationsmonitors der Stadt Wien ist der Blick auf den Ort des höchsten Bildungsabschlusses, der, wie oben erwähnt, für das Monitoring von Integration viel aussagekräftiger ist, als es das Geburtsland wäre. Da im Mikrozensus jedoch nicht direkt danach gefragt wird, muss er aus den Angaben zum Jahr des höchsten Bildungsabschlusses, zum Jahr des Aufenthaltsbeginns und zum Geburtsland geschlossen werden. Dadurch ergibt sich eine geringe Unsicherheit, denn beispielsweise in Serbien geboren zu sein schließt nicht aus, den höchsten Abschluss in Deutschland gemacht zu haben. Diese Unsicherheit bezieht sich aber fast ausschließlich auf das konkrete Land, in dem der Abschluss erworben wurde. Bei der für dieses Monitoring relevanten Unterscheidung, ob der höchste Bildungsabschluss aus dem Inland oder dem Ausland stammt, ist die Unsicherheit sehr klein.

## EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC)

EU-SILC ist eine jährliche Befragung über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten in der Europäischen Union. Seit 2011 beruhen die Angaben zu den Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit auf den Lohn- und Einkommenssteuerdaten. SILC erhebt jeweils das Jahreseinkommen des vorangegangenen Kalenderjahres, z. B. SILC 2020/21 enthält die Einkommensdaten von 2020.

Im Rahmen des Integrationsmonitors werden Haushalte einem Herkunftsland zugeordnet. In den von der Statistik Austria bereitgestellten Mikrodaten aus EU-SILC sind keine Haushaltsreferenzpersonen festgelegt. Daher wurden für den vorliegenden Integrationsmonitor alle Haushaltsmitglieder ab 25 Jahren und alle unter 25 Jahren, die nicht bei den Eltern leben, als für den Haushalt herkunftsrelevant angesehen. Wohnen in einem Haushalt Personen mit unterschiedlichen Herkünften, so wurde für die Klassifizierung des Haushalts unter den im Haushalt vorkommenden Herkünften die erste in der folgenden Aufzählung vorkommende Herkunft herangezogen: Österreich, EU 15/EFTA, EU seit 2004 (sofern sie im betreffenden Jahr bereits Mitglieder

waren), Staaten im Gebiet des früheren Jugoslawien ohne EU-Mitgliedsstaaten, Türkei, andere sowie unbekannt.

### **Erhebungen der Stadt Wien**

In einzelnen Bereichen des Integrationsmonitors, vor allem im Kapitel Zusammenleben, werden auch ausgewählte Ergebnisse aus einer von der Stadt Wien in Auftrag gegebenen Erhebung dargestellt. Die Studie „Zusammenleben in Wien“ wurde 2023 mit Umfragedaten von 1.104 Befragten durch das Institut SORA durchgeführt. Das gewählte Stichprobendesign ermöglicht, empirisch abgesicherte Aussagen über die Wiener Bevölkerung zu treffen.

### **Berichtszeitraum und Zeitreihen**

Alle in dieser Publikation beschriebenen Daten beziehen sich entweder auf den 1. Jänner 2023 oder auf davorliegende Zeiträume.

Die auf Registerdaten beruhenden Zeitreihen im Integrationsmonitoring beziehen sich durchgehend auf den aktuellen Gebietsstand. In den Zeitreihen ab dem Jahr 2002 werden beispielsweise die der Europäischen Union (EU) in den Jahren ab 2004 beigetretenen Staaten seit dem Beginn der Zeitreihe der EU zugeordnet.

Bei den Berechnungen, die auf Stichprobenerhebungen basieren, werden einerseits wegen der für Wien vergleichsweise geringen Größe der Stichproben und andererseits auch, um Trends deutlicher sichtbar zu machen, die Ergebnisse als Durchschnittswerte für jeweils 36 Monate dargestellt.

Bei der MZ-AKE ist die letzte Untersuchungsperiode in der Regel 2019–2022. Im Kapitel Einkommen und soziale Sicherheit beziehen sich die Auswertungen zur Nettoentlohnung auch auf Lohnsteuerdaten der MZ-AKE. Da die hierzu letzten verfügbaren Daten aus dem Jahr 2021 stammen, betreffen die Auswertungen zur Nettoentlohnung im Kapitel Einkommen und soziale Sicherheit den Durchschnitt der Jahre 2019–2021.

Bei den EU-SILC-Daten ist aufgrund der verfügbaren Daten die letzte Untersuchungsperiode in der Regel 2019–2021. Da die EU-SILC-Daten, wie oben erwähnt, beim Einkommen jeweils das vorangegangene Kalenderjahr erheben, stammen die bei den im Kapitel Einkommen und soziale Sicherheit und im Kapitel Gleichstellung und Partizipation letzten verfügbaren Daten zum Haushalteinkommen jedoch vom Jahr 2020. Die letzte Untersuchungsperiode läuft hier somit von Anfang 2018 bis Ende 2020.

Alle Berechnungen, die auf der MZ-AKE beruhen, beziehen sich auf Durchschnittswerte von Jahresmitte bis Jahresmitte der jeweiligen Beobachtungsperiode. Die einzige Ausnahme bilden Berechnungen zu Einkommen und Lohn. In diesen Fällen basieren die Berechnungen immer auf Kalenderjahren, d. h. es handelt sich um Durchschnittswerte von Jahresanfang bis Jahresende der jeweiligen Beobachtungsperiode. Alle Berechnungen, die auf EU-SILC-Daten beruhen, beziehen sich schließlich auf Durchschnittswerte von Jahresanfang bis Jahresende der jeweiligen Beobachtungsperiode.

# Umsetzung & Methode

Diversitätsmonitor

# Die Durchführung des Diversitätsmonitors 2023

## ZIELSETZUNGEN DES DIVERSITÄTSMONITORS 2023

Der Diversitätsmonitor wurde 2009 als Instrument zur Analyse von Status und Entwicklungsverlauf des Diversitätsmanagements in den Einrichtungen der Stadt Wien initiiert. Dieser Idee bleibt auch der aktuelle Monitor treu. Als zusätzliche Ergänzung erfasst dieser auch verschiedene mit dem Diversitätsmanagement zusammenhängende Nutzendimensionen und stellt diese anschaulich dar.

Mit dem dritten Durchlauf im Jahr 2013 wurde das „vor den Vorhang Holen“ besonders gelungener Projekte im Bereich des Diversitätsmanagements ein fixer Bestandteil des Diversitätsmonitors. Deshalb stellt der Monitor unter dem Titel „Good Practice“ auch heuer wieder erfolgreiche Strategien, Maßnahmen und Projekte vor, um als Input für die Organisationsentwicklung anderer zu dienen und so wechselseitiges Lernen zu ermöglichen. Alle gesammelten gelungenen Beispiele werden im Anhang beschrieben.

## BREITE BETEILIGUNG AM DIVERSITÄTSMONITOR 2023

Basis des Diversitätsmonitors ist eine Online-Befragung (siehe Fragebogen im Anhang), deren Ergebnisse die Grundlage für eine Darstellung des jeweils erzielten Umsetzungsstands im Diversitätsmanagement bilden. Diese Darstellung erfolgt, wie bereits bei den vorherigen Monitoren seit 2011, in Form so genannter „Diversitätsanzeiger“, die verdeutlichen, inwieweit die Bereiche Dienstleistungen und Services, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in soziokultureller Hinsicht vielfältige Stadt angepasst wurden. Möglich ist somit eine valide Einschätzung der Entwicklungspfade einzelner Einrichtungen wie auch der Entwicklungsdynamik in Wien insgesamt.

Mit dem Diversitätsmonitor 2023 liegt die sechste umfassende Analyse des Diversitätsmanagements der Stadt Wien vor. 68 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt nahmen diesmal am Monitor teil. Seit 2009 hat sich die Zahl der teilnehmenden Einrichtungen sukzessive erhöht (2009: 30, 2011: 38, 2013: 42, 2016: 43, 2019: 53). Von den 68 teilnehmenden Einrichtungen waren 45 bereits im Vormonitor 2019 vertreten, 23 Einrichtungen kamen 2023 neu hinzu. Dieses breite Sample stellt in Verbindung mit der hohen Kontinuität des Monitors ein wesentliches Erfolgskriterium dar. So wird einerseits ein umfassender und valider Blick auf den Status quo ermöglicht, andererseits können Entwicklungsverläufe und Erfolge bei der Umsetzung des Diversitätsansatzes der Stadt aufgezeigt werden.

Analog zu den Vormonitoren wurden solche Abteilungen bzw. Einrichtungen der Stadt Wien in den Monitor einbezogen, die

- einen hohen Kund\*innenkontakt und/oder
- einen hohen Mitarbeiter\*innenstand und/oder
- eine hohe strategische Relevanz haben.

Der Monitor misst das Diversitätsmanagement in acht Handlungsfeldern – auch das ist eine Konstante seit Beginn des Monitors. Diese Handlungsfelder bilden die zentralen Aufgabenbereiche ab, in denen die Stadt und die städtischen Einrichtungen aktiv sind und die wesentliche Auswirkungen auf die Stadtgesellschaft haben. Bei den analysierten Bereichen handelt es sich um folgende Handlungsfelder:

- Gleichstellung & Partizipation
- Bildung
- Beschäftigung & Arbeitsmarkt
- Einkommen & soziale Sicherung
- Gesundheit
- Wohnen
- Infrastruktur
- Öffentlicher Raum & Zusammenleben

Die 68 Abteilungen bzw. Einrichtungen der Stadt Wien, die in den aktuellen Monitor einbezogen werden konnten, lassen sich wie folgt den acht Handlungsfeldern zuordnen (siehe Tabelle 1):

**Tabelle 1: Teilnehmende Abteilungen bzw. Einrichtungen und deren Zuordnung zu den Handlungsfeldern**

Handlungsfeld	Abteilungen bzw. Einrichtungen
<b>Gleichstellung &amp; Partizipation</b>	Integration und Diversität Einwanderung und Staatsbürgerschaft Frauenservice Wien Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft*
<b>Bildung</b>	Kultur* Wiener Stadt- und Landesarchiv Wienbibliothek im Rathaus* Kindergärten Kinder- und Jugendhilfe Bildung und Jugend – Fachbereich Bildung Bildung und Jugend – Fachbereich Jugend Bildungsdirektion für Wien Die Wiener Volkshochschulen Wien Museum*
<b>Beschäftigung &amp; Arbeitsmarkt</b>	Personalservice Gewerbetechnik, Feuerpolizei und Veranstaltungen Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand Wiener Arbeitnehmer*innen-Förderungsfonds Wirtschaftsagentur Wien
<b>Einkommen &amp; soziale Sicherung</b>	Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht
<b>Gesundheit</b>	Gesundheitsdienst Veterinäramt und Tierschutz* Berufsrettung Wien Fonds Soziales Wien Wiener Gesundheitsverbund Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patienten-anwaltschaft Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
<b>Wohnen</b>	Technische Stadterneuerung Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten Stadt Wien – Wiener-Wohnen-Gruppe Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice Stadt Wien – Wiener Wohnen Hausbetreuung Wohnservice Wien Wohnfonds Wien – Fonds für Wohnbau und Stadterneuerung
<b>Infrastruktur</b>	Energieplanung* Straßenverwaltung und Straßenbau* Brückenbau und Grundbau* Bäder Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark Wasserrecht* Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtrecht* Immobilienmanagement Magistratische Bezirksämter (MBAs) <sup>1</sup> der Bezirke 2 und 20, 3 und 11*, 4 und 5*, 6 und 7, 10, 12, 13 und 14*, 15*, 16*, 21, 22, 23 Friedhöfe Wien* Wien Kanal Wiener Linien*

1 Die Magistratischen Bezirksämter werden in der vorliegenden Auflistung zusammengefasst, in der Auswertung und Analyse wurde jedes der zwölf teilnehmenden Bezirksämter gesondert berücksichtigt.

Handlungsfeld	Abteilungen bzw. Einrichtungen
Öffentlicher Raum & Zusammenleben	Stadtentwicklung und Stadtplanung Architektur und Stadtgestaltung* Stadtteilplanung und Flächenwidmung Innen-Südwest und Nordost Umweltschutz* Stadtvermessung* Klima, Forst- und Landwirtschaftsbetrieb Presse- und Informationsdienst Rechtliche Verkehrsangelegenheiten* Parkraumüberwachung* stadt wien marketing*

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung in Anlehnung an Stadt Wien – Integration und Diversität (2020)<sup>2</sup>; \* neu im Sample.

## Methode: Bewertung anhand von Analysedimensionen und Diversitätsbenchmarks

### DREI ANALYSEDIMENSIONEN

Der Umsetzungsgrad des Diversitätsmanagements wird in Bezug auf die Analysedimensionen „Dienstleistungen und Kund\*innen“, „Personal und Kompetenzen“ sowie „Organisation und Strategie“ erfasst. Die Darstellung in diesen drei Analysedimensionen ermöglicht die Berücksichtigung der relevanten Organisationsaspekte und eine differenzierte Aufbereitung, die sowohl Erfolge als auch Handlungsanforderungen aufzeigt.

In Tabelle 2 sind die Analysedimensionen sowie die zentralen Aspekte, die im Zuge der Bewertung schwerpunktmäßig berücksichtigt werden, abgebildet.

### 13 DIVERSITÄTSBENCHMARKS ZUR SICHTBARMACHUNG DES ENTWICKLUNGSSTANDS

Den Kern des Diversitätsmonitors bilden 13 Diversitätsbenchmarks, die sich jeweils in den drei Analysedimensionen verorten lassen (siehe Tabelle 3). Die Bewertung basiert auf dem Grundprinzip, dass gemessen wird, wie weit definierte Benchmarks des Diversitätsmanagements erfüllt werden. Unter einem Benchmark (dt. Bezugspunkt, Maßstab) wird dabei eine Praxis verstanden, die aus der Perspektive des Diversitätsmanagements einen anzustrebenden Idealzustand markiert.

**Tabelle 2: Analysedimensionen und deren Bewertungsfokus**

Analysedimension	Bewertungsfokus
<b>Dienstleistungen &amp; Kund*innen</b>	Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse von Kund*innen und Erwartungshaltungen in der Leistungserbringung
<b>Personal &amp; Kompetenzen</b>	Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in Personalrecruitment und Mitarbeiter*innenentwicklung
<b>Organisation &amp; Strategie</b>	Bedeutung von Diversitätsthemen/ Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung in Anlehnung an Stadt Wien – Integration und Diversität (2020).

<sup>2</sup> Stadt Wien – Integration und Diversität (2020): Integration- und Diversitätsmonitor. Wien 2020. Stadt Wien – Integration und Diversität. Abrufbar unter: [wien.gv.at/spezial/integrationsmonitor2020/](https://wien.gv.at/spezial/integrationsmonitor2020/), letzter Zugriff am 19. Juni 2023.

**Tabelle 3: Diversitätsbenchmarks nach Analysedimensionen**

Dienstleistungen & Kund*innen	Personal & Kompetenzen	Organisation & Strategie
Die Einrichtung kennt die Gewichtung von Personen mit ausländischer Herkunft in ihrer Kund*innenstruktur.	Die Einrichtung berücksichtigt systematisch Diversitätskompetenz im Personalmanagement.	Die Einrichtung macht Diversitätsmanagement zu einem wichtigen Ziel der Organisationsentwicklung.
Die Einrichtung kennt und berücksichtigt die heterogenen Bedürfnisse der vielfältigen Stadtgesellschaft.	Die Einrichtung hat einen Überblick über die Herkunft der Mitarbeiter*innen und repräsentiert mit der Belegschaft die heterogene Wiener Stadtbevölkerung.	Die Einrichtung lebt Diversität in Organisationskultur und -alltag.
Die Einrichtung profitiert vom Diversitätsmanagement im Bereich „Dienstleistungen und Kund*innen“.	Die Einrichtung fördert die Einstellung von Personen mit ausländischer Herkunft.	Die Einrichtung agiert in Diversitätsfragen vorausschauend und in einer treibenden Rolle.
	Die Einrichtung ermöglicht den innerbetrieblichen Aufstieg von Mitarbeiter*innen mit ausländischer Herkunft.	Die Einrichtung profitiert vom Diversitätsmanagement im Bereich „Organisation und Strategie“.
	Die Einrichtung macht Diversitätskompetenz zu einem wichtigen Ziel der innerbetrieblichen Weiterbildung.	
	Die Einrichtung profitiert vom Diversitätsmanagement im Bereich „Personal und Kompetenzen“.	

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung in Anlehnung an Stadt Wien – Integration und Diversität (2020).

**29 DETAILBENCHMARKS ZUR KONKRETISIERUNG DER DIVERSITÄTSBENCHMARKS**

Hinter den 13 übergeordneten Diversitätsbenchmarks stehen jeweils mehrere Detailbenchmarks, die Einzelaspekte des Diversitätsmanagements abbilden und denen die konkreten Fragen der Erhebung zugeordnet sind. Somit dienen diese der Konkretisierung und Operationalisierung der Diversitätsbenchmarks. In Summe geben sie darüber Auskunft, inwieweit der betreffende Diversitätsbenchmark erfüllt ist.

**VIER ENTWICKLUNGSPHASEN**

Die Bewertung der erfassten Antworten erfolgt auf Ebene der Detailbenchmarks. Ausgehend vom vordefinierten Idealzustand für jeden Benchmark wird das Ausmaß der Annäherung an diesen Zustand mithilfe eines vierstufigen Punktesystems quantifiziert.

Konkret erfolgt die Berechnung der Detailbenchmarks hauptsächlich über Mittelwerte. Dafür fließen Fragen, die über Likert-Skalen mit fünf Antwortmöglichkeiten erfasst werden, direkt in die Berechnungen ein. Fragen, die andere

Skalenniveaus verwenden, werden zu ähnlichen Skalenniveaus umkodiert, um ebenfalls eine Aggregation zuzulassen. Daraus resultieren pro Benchmark Bewertungen zwischen 0 (geringster Erfüllungsgrad) und 4 Punkten (höchster Erfüllungsgrad). Diese lassen sich wie folgt den vier Entwicklungsphasen, die bereits für die vorangegangenen Diversitätsmonitore verwendet wurden, zuordnen:

- 4 Punkte = trifft voll zu  
→ Weiterentwicklung und Professionalisierung
- 3,0 bis 3,9 Punkte = trifft weitgehend zu  
→ Weiterentwicklung und Professionalisierung
- 2,0 bis 2,9 Punkte = trifft teilweise zu  
→ Erprobung und Umsetzung
- 1,0 bis 1,9 Punkte = trifft ansatzweise zu  
→ Planung und Aufbau
- 0,0 bis 0,9 Punkte = trifft nicht zu  
→ Sensibilisierung

## **GESAMTBEWERTUNG IN DEN DREI ANALYSE-DIMENSIONEN UND ERGEBNISDARSTELLUNG DURCH DIVERSITÄTSANZEIGER**

Der Diversitätsanzeiger führt die einzelnen Elemente der Bewertung zusammen und bietet ein Gesamtbild des erreichten Entwicklungsstands pro Analysedimension. Konkret wird basierend auf den Benchmarks pro Abteilung bzw. Einrichtung jeweils eine Gesamtbewertung für jede der drei Analysedimensionen vorgenommen und aggregiert durch den Diversitätsanzeiger dargestellt. Die Bewertung auf dieser Ebene schafft ein Gesamtbild für die Abteilung bzw. Einrichtung, das mittels Diversitätsanzeiger visualisiert wird. Möglich ist auch der Gesamtüberblick über ein bestimmtes thematisches Handlungsfeld unter Berücksichtigung sämtlicher einbezogener Abteilungen bzw. Einrichtungen.

Das detaillierte Benchmarksystem und weitere Erläuterungen zur Methode finden sich im Anhang. Über die im vorliegenden Bericht enthaltenen Diversitätsanzeiger hinaus steht den beteiligten Abteilungen bzw. Einrichtungen individuell eine detaillierte und kommentierte Auswertung entlang der 13 Diversitätsbenchmarks zur Verfügung.

# Kernergebnisse

Integrationsmonitor

# Einleitung

Der Integrationsmonitor erscheint 2023 zum sechsten Mal. Das Integrationsmonitoring ist ein Instrument der Abteilung Integration und Diversität der Stadt Wien, das seit 2007 der systematischen Beobachtung und dem begleitenden Sichtbarmachen der Lebenssituation der Wiener Bevölkerung dient. Der Integrationsmonitor trägt dazu bei zu identifizieren, ob Zuwanderung oder Ausbildung im Ausland bzw. die Zuwanderung der Eltern einen Unterschied in Bezug auf die soziale Position, das Einkommen, die Bildungsteilhabe, die Erwerbstätigkeit, die Gesundheit, die Wahl und Verfügbarkeit des Wohnraums oder die gesellschaftliche und politische Partizipation machen.

Dafür verwendet das Monitoring eine Fülle an Datenquellen, inklusive amtlichen Registerdaten, der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, und auch eigene Erhebungen. Die Verwendung von Zeitreihen ermöglicht, etwaige Veränderungen über die Zeit zu messen.

Im Folgenden werden Kernergebnisse des aktuellen Monitors zusammengefasst.

- Zuwanderung ist Teil von Wien. Rund die Hälfte der Bevölkerung Wiens hat einen Migrationshintergrund.
- Die Zahl der Einbürgerungen bleibt weiterhin niedrig und das Einbürgerungsrecht sozial exklusiv. Die Einbürgerungsrate in Wien beträgt weniger als ein Prozent.
- Seit dem Jahr 2002 hat sich der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten mehr als verdoppelt. Jede\*r dritte Wiener\*in im wahlfähigen Alter darf nicht an Wahlen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene teilnehmen.
- Bildungsunterschiede zwischen der Wiener Bevölkerung haben sich verringert. Zwischen der Eltern- und Jugendgeneration aus Drittstaaten erfolgt mehr als eine Halbierung des Anteils der Personen mit niedrigem Bildungsabschluss.
- Es existieren deutliche Unterschiede im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt in der Wiener Bevölkerung. Wiener\*innen, die ihre Bildung im Ausland abgeschlossen haben und aus einem Nicht-EU-Staat zugewandert sind, sind neun Mal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund.
- Menschen mit Migrationshintergrund sind in Bezug auf ihre Entlohnung strukturell schlechter gestellt und leben öfter in einkommensschwachen Haushalten.
- Wiener\*innen aus Drittstaaten beurteilen ihren Gesundheitszustand negativer als der Rest der Bevölkerung.
- Zugewanderte Wiener\*innen sowie deren Kinder wohnen teurer und beengter, und Befristungen am privaten Wohnungsmarkt betreffen Wiener\*innen mit Migrationshintergrund besonders oft.
- Wiener\*innen bewerten das Zusammenleben zwischen Zugewanderten und Nicht-Zugewanderten insbesondere auf der Ebene der Nachbarschaft als positiv. Zwei Drittel der Wiener\*innen bewerten das Zusammenleben in ihrer Nachbarschaft als positiv.

## ZUWANDERUNG IST TEIL VON WIEN

Jede\*r zweite Wiener\*in hat Eltern die zugewandert sind, oder ist selbst zugewandert.

Anfang 2023 waren rund 34 % der Wiener\*innen ausländische Staatsangehörige, und rund 39 % waren im Ausland geboren. Rund 44 % hatten eine ausländische Herkunft. Als Personen mit ausländischer Herkunft gelten jene Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, sowie österreichische Staatsbürger\*innen (eingebürgert oder bereits zur Geburt aufgrund des Abstammungsprinzips österreichische Staatsbürger\*innen), die im Ausland geboren wurden.

Rund die Hälfte der Bevölkerung Wiens hat einen Migrationshintergrund. Als Personen mit Migrationshintergrund werden jene gezählt, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Darunter fallen sowohl Personen, die selbst zugewandert sind und im Ausland geboren wurden, als auch Kinder von zugewanderten, im Ausland geborenen Eltern, die selbst in Österreich zur Welt gekommen sind.

Die anteilmäßig wichtigsten Herkunftsländer der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Herkunft sind Serbien, die Türkei und Deutschland. Die rezentesten Zuwanderungsgruppen in Wien sind Menschen aus der Ukraine und Syrien, also Personen, die in Folge von Krieg nach Wien gekommen sind.

In den letzten Jahren ist die Zuwanderung aus dem Ausland wieder gestiegen. Im Zuge des Ukraine-Krieges vervierfachte sich die Wanderungsbilanz 2022 im Vergleich zum Vorjahr und betrug 49.097 Personen.

### **DIE ZAHL DER EINBÜRGERUNGEN BLEIBT WEITERHIN NIEDRIG UND DAS EINBÜRGERUNGSRECHT SOZIAL EXKLUSIV**

Die absolute Zahl der Einbürgerungen in Wien bleibt weiterhin auf niedrigem Niveau – ebenso die Einbürgerungsrate, der Anteil der Eingebürgerten an der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2022 wurden in Wien 4.478 Menschen eingebürgert. Dies entspricht einer Einbürgerungsrate von weniger als einem Prozent (0,72 %).

Nahezu jede\*r achte Wiener\*in (13 %) mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Nicht-EU-Staat, einem so genannten Drittstaat, der\*die schon länger als zehn Jahre hier lebt,

ist aufgrund eines zu niedrigen Haushaltseinkommens von der Einbürgerung ausgeschlossen, selbst wenn er\*sie alle anderen Kriterien wie entsprechende Sprachkenntnisse und Unbescholtenheit erfüllen würde.

### **SEIT DEM JAHR 2002 HAT SICH DER ANTEIL DER NICHT-WAHLBERECHTIGTEN MEHR ALS VERDOPPELT**

Insgesamt darf jede\*r dritte Wiener\*in (33,4 %) im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren nicht an Wahlen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene teilnehmen (Stand 1.Jänner 2023).

Wenn am kommenden Wochenende Nationalratswahlen oder Landtagswahlen wären, dürften über eine halbe Million Wiener\*innen (560.555 Personen) im wahlfähigen Alter nicht zu den Urnen gehen. Das bedeutet, dass 1.115.657 Personen für alle 1.982.097 Wiener\*innen (bzw. 1.676.212 Personen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren) entscheiden, wer sie alle repräsentieren soll. In einem Bezirk wie Rudolfsheim-Fünfhaus dürfen sogar rund 44 % der Bewohner\*innen des Bezirks nicht ihre Stimme abgeben.

Am größten ist der Anteil der nicht wahlberechtigten Wiener\*innen in der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen. Anfang des Jahres 2023 betraf das insgesamt 280.299 Personen (44,8 %) dieser Altersgruppe.

### **BILDUNGSUNTERSCHIEDE INNERHALB DER WIENER BEVÖLKERUNG HABEN SICH VERRINGERT**

Der Anteil der Wiener Bevölkerung mit höherer Bildung hat zugenommen und der Anteil mit niedriger Bildung abgenommen. Die Unterschiede beim Bildungsstand zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen haben sich folglich verringert. Der Anteil an Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist vor allem bei Frauen, die aus einem Nicht-EU-Land (Drittstaat) nach dem Ende ihrer Bildung zugewandert sind, deutlich gesunken. Hatte früher die Hälfte der aus Nicht-EU-Ländern zugewanderten Frauen höchstens einen Pflichtschulabschluss, war der Anteil zuletzt mit 39 % weit geringer.

Positiv ist auch die Bildungsmobilität zwischen den Generationen. So erfolgt zwischen der Eltern- und Jugendgeneration aus Drittstaaten mehr als eine Halbierung des Anteils der Personen mit niedrigem Bildungsabschluss.

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren, die sich weder in Beschäftigung, Ausbildung oder Trainings befinden (NEETs), sucht oder wünscht sich eine Beschäftigung. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aus einem Nicht-EU-Staat eingewandert sind und die

über einen ausländischen Bildungsabschluss verfügen, trägt die Betreuung von Kindern zu einem höheren NEETs-Anteil bei.

### **ES EXISTIEREN DEUTLICHE UNTERSCHIEDE IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSMARKT IN DER WIENER BEVÖLKERUNG**

Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sind am meisten von sozial ungünstigen Arbeitszeiten und instabiler Beschäftigung betroffen. Wiener\*innen, die ihre Bildung im Ausland abgeschlossen haben und aus einem Nicht-EU-Staat zugewandert sind, sind zudem neun Mal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund; das bedeutet, es kommt zu einer Entwertung der durch Bildung erworbenen Fähigkeiten. Mehr als ein Viertel dieser Gruppe kann seine mittleren und höheren Abschlüsse nicht verwerten und arbeitet in Hilfs- und Anlerntätigkeiten.

Am niedrigsten ist der Anteil der Personen an der Wiener Gesamtbevölkerung, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die so genannte Erwerbstätigenrate, bei der Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Insbesondere bei den Frauen, die nach Abschluss ihrer Bildung aus einem Drittstaat zugewandert sind, vergrößert sich der Abstand zu Frauen ohne Migrationshintergrund bei der Erwerbstätigenrate zunehmend. Kinderbetreuungspflichten wirken sich bei Frauen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat stärker negativ auf die Erwerbstätigkeit aus als bei anderen Bevölkerungsgruppen.

Am häufigsten selbstständig tätig sind Männer ohne Migrationshintergrund und Männer, deren Eltern aus einem EU/EFTA-Staat stammen, die aber im Inland ihre Bildung erworben haben.

### **MENSCHEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND SIND IN BEZUG AUF IHRE ENTLOHNUNG STRUKTURELL SCHLECHTER GESTELLT**

Menschen mit Migrationshintergrund sind in Bezug auf ihre Entlohnung strukturell schlechter gestellt und leben öfter in einkommensschwachen Haushalten. Dies betrifft insbesondere Wiener\*innen, die aus einem Nicht-EU-Land zugewandert sind. So erzielen Frauen ohne Migrationshintergrund mit höchstem Bildungsabschluss Matura eine um rund 800 Euro höhere mittlere Entlohnung (Medianentlohnung) als Frauen, die aus einem Nicht-EU-Staat zugewandert sind und über das gleiche, im Ausland erworbene, Bildungsniveau verfügen. Selbst bei Frauen mit Hochschulabschluss beträgt die Differenz in der mittleren

Entlohnung zwischen diesen zwei Gruppen von Frauen rund 500 Euro.

Bei männlichen Beschäftigten liegt der Unterschied zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit ausländischem Bildungsverlauf, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, bei rund 700 Euro (höchster Bildungsabschluss Hochschule) bzw. bei mehr als 1.000 Euro (höchster Bildungsabschluss Matura).

Seit dem Jahr 2017 sank der Gesamtanteil der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung an der Wiener Bevölkerung insgesamt kontinuierlich (2017: 8,0 %, 2022: 7,0 %). Der Anteil der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung unter Bürger\*innen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Drittstaat ist seit dem Jahr 2020 leicht gestiegen, während er bei allen anderen Bevölkerungsgruppen weiter gesunken ist.

### **WIENER\*INNEN AUS DRITTSTAATEN BEURTEILEN IHREN GESUNDHEITZUSTAND NEGATIVER ALS DER REST DER BEVÖLKERUNG**

Wiener\*innen mit einer Herkunft aus Drittstaaten beurteilen ihren Gesundheitszustand weitaus schlechter als die Bevölkerung mit Herkunft aus Österreich oder EU/EFTA. 19 % der Wiener\*innen mit einer Herkunft aus Drittstaaten im Alter zwischen 45 und 64 Jahren beurteilten in der Periode 2019–2021 ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht. Im Gegensatz dazu empfanden dies nur 9 % der Wiener Bevölkerung in diesem Alter ohne Migrationshintergrund, und lediglich 7 % der Wiener\*innen mit einer Herkunft aus der EU/EFTA teilten diese Empfindung.

### **ZUGEWANDERTE WIENER\*INNEN SOWIE DEREN KINDER WOHNNEN TEURER UND BEENGTER**

Die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund wohnt am geräumigsten und günstigsten. Im Schnitt verfügten Personen ohne Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 über 43,4 Quadratmeter pro Kopf und zahlten pro Quadratmeter 8,12 Euro. Menschen mit Migrationshintergrund bezahlen im Durchschnitt pro Quadratmeter höhere Preise und haben weniger Wohnraum zur Verfügung. Das hängt auch mit neueren Mietverträgen, die höhere Mietpreise aufweisen, zusammen.

Am wenigsten Wohnraum pro Kopf haben Wiener Mieter\*innen zur Verfügung, die zwar in Österreich ihre Bildung absolviert haben, deren Eltern aber aus einem Nicht-EU-Land stammen. Sie leben pro Kopf auf rund

28 Quadratmetern Wohnraum. Die höchsten Mieten wiederum entrichten durchschnittlich Wiener\*innen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind. In der letzten Beobachtungsperiode 2019–2022 zahlten sie durchschnittlich 10,30 Euro Miete pro Quadratmeter.

Befristungen am privaten Wohnungsmarkt betreffen Wiener\*innen mit Migrationshintergrund besonders oft. Rund zwei Drittel der Wiener\*innen in befristeter privater Miete haben Migrationshintergrund.

Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft aus Drittstaaten oder aus Staaten, die der EU ab 2004 beigetreten sind, wohnen vor allem in eng verbauten und dicht bewohnten Gebieten aus der Gründerzeit. Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft aus der EFTA oder aus Staaten, die der EU vor 2004 beitraten, wohnen hingegen öfter in zentrumsnahen Gebieten mit einer hohen Wohnqualität.

### **WIENER\*INNEN BEWERTEN DAS ZUSAMMENLEBEN ZWISCHEN ZUGEWANDERTEN UND NICHT-ZUGEWANDERTEN INSBESONDERE AUF DER EBENE DER NACHBARSCHAFT ALS POSITIV**

Das Zusammenleben in der Stadt wird umso positiver bewertet, je näher Erfahrungen im Zusammenleben mit der täglichen, eigenen Lebenswelt verbunden sind. Auf der Ebene der Nachbarschaft beurteilen zwei Drittel der Wiener\*innen das Zusammenleben zwischen zugewanderten und alteingesessenen Wiener\*innen als positiv.

Wenn es um Kontakte mit zugewanderten Menschen geht, sind die Wiener\*innen positiv eingestellt. Mehr als drei Viertel der Wiener\*innen würde es nicht oder kaum stören, wenn sie einen zugewanderten Menschen als Nachbar\*in hätten.

Vor allem die Restaurants, Geschäfte und kulturellen Veranstaltungen nehmen die Wiener\*innen als positiven Beitrag zur Lebensqualität der Stadt wahr. Zuwanderung wird auch mehrheitlich als positiv gesehen, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.



# Kernergebnisse

Diversitätsmonitor

# Die Kernergebnisse im Überblick

- Zunehmendes Bewusstsein für die Bedeutung von Diversitätsmanagement in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien sowie erhöhte Beteiligung am Diversitätsmonitor im Zeitverlauf
- Teilnehmende Abteilungen und Einrichtungen haben überwiegend gute Kenntnisse ihrer Kund\*innenstruktur sowie über deren unterschiedliche Bedürfnisse.
- Zielgruppenspezifische und bedarfsgerechte Kund\*innenkommunikation gewinnt zunehmend an Bedeutung, und es werden immer breitere Angebote gesetzt, etwa durch den Einsatz gendergerechter, barrierefreier oder leichter Sprache, durch mehrsprachige Beratungen und/oder Formulare sowie die Nutzung der vorhandenen Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden.
- Die gezielte Ansprache von Personen ausländischer Herkunft im Recruitmentprozess sowie die diskriminierungsfreie Ausschreibung und Vergabe von offenen Stellen führen in vielen Abteilungen zur positiven Entwicklung der Diversität innerhalb der Belegschaft; genauere Daten sind der Personalerhebung der Stadt Wien zu entnehmen.
- Steigender Stellenwert von Diversitätskompetenzen im Personalmanagement und dementsprechende Fokussierung auf deren Vermittlung im innerbetrieblichen Weiterbildungsangebot
- Umfassendes diversitätsorientiertes Weiterbildungsportfolio der Stadt Wien und steigende Inanspruchnahme von Diversitätsweiterbildungen
- Starke Verankerung von Diversitätsmanagement in organisationsinternen Strukturen, wie etwa durch die Bestellung von Diversitätsbeauftragten oder durch Zuordnung in die Aufgabenbereiche der Personalstelle bzw. der Abteilungsleitung; zudem breite Verankerung in Strategiedokumenten
- Zunehmendes Vorantreiben von diversitätsrelevanten Themen nach außen durch Beteiligung von Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien an stadtinternen und/oder externen Plattformen und Netzwerken

## **DIVERSITÄTSMANAGEMENT IST IN DEN ABTEILUNGEN UND EINRICHTUNGEN DER STADT WIEN ANGEKOMMEN UND WIRD ZUNEHMEND AUSGEBAUT**

Die Umsetzung einer diversitätsorientierten Politik ist für viele Abteilungen und Einrichtungen der Wiener Stadtverwaltung inzwischen gelebter Alltag und ein selbstverständlicher Teil ihrer Aufgabenerledigung. Dies zeigen die Ergebnisse des vorliegenden 6. Diversitätsmonitors.

Insgesamt haben beim diesjährigen Monitor bereits 18 Einrichtungen in allen drei Analysedimensionen – Dienstleistungen und Kund\*innen, Personal und Kompetenzen sowie Organisation und Strategie – die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsstufe, also die höchste Entwicklungsstufe des Diversitätsmanagements erreicht, während diese Zahl 2019 bei neun Einrichtungen lag. Weitere 13 Abteilungen erreichen die höchste Stufe in zwei von drei Analysebereichen (2019: 8) und 18 Einrichtungen in einem Bereich (2019: 11).

## **ABTEILUNGEN UND EINRICHTUNGEN DER STADT WIEN BEDIENEN UNTERSCHIEDLICHE KUND\*INNENGRUPPEN UND ERFASSEN DEREN SPEZIFISCHE BEDÜRFNISSE**

Ein gutes Wissen über die Zusammensetzung der eigenen Kund\*innenstruktur stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Gestaltung eines gut angenommenen Leistungsangebots dar. Positiv ist daher, dass die teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen mit wenigen Ausnahmen einen guten Überblick über die Anzahl ihrer Kund\*innen haben. Vielfach erfolgen auch differenzierte Erfassungen der Kund\*innenstruktur anhand von Indikatoren wie Geschlecht und Herkunft.

Der Diversitätsmonitor zieht die Herkunft als zentralen Diversitätsindikator heran und legt somit bei der Untersuchung der Umsetzung von Diversitätsmanagement in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien den Fokus auf Personen mit ausländischer Herkunft. In diesem Zusammenhang wird ausländische Herkunft durch eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft oder ein ausländisches Geburtsland definiert. Die Anteile an Kund\*innen ausländischer Herkunft reichen je nach Abteilung bzw. Einrichtung von unter 10 bis zu 100 %, wobei der Großteil der beteiligten Abteilungen Anteile zwischen 40 und 60 % meldet. Weitere Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise Weltanschauung, Identität, Alter bzw.

Generationenzugehörigkeit oder Behinderung, werden ebenfalls berücksichtigt und finden etwa in die Good-Practice-Beispiele Eingang. Eine systematische Erfassung dieser Indikatoren sowie eine Erfassung der Gruppe von Migrant\*innen zweiter oder dritter Generation stellen mögliche Weiterentwicklungsschritte zur Vertiefung des Kund\*innenverständnisses für künftige Monitore dar.

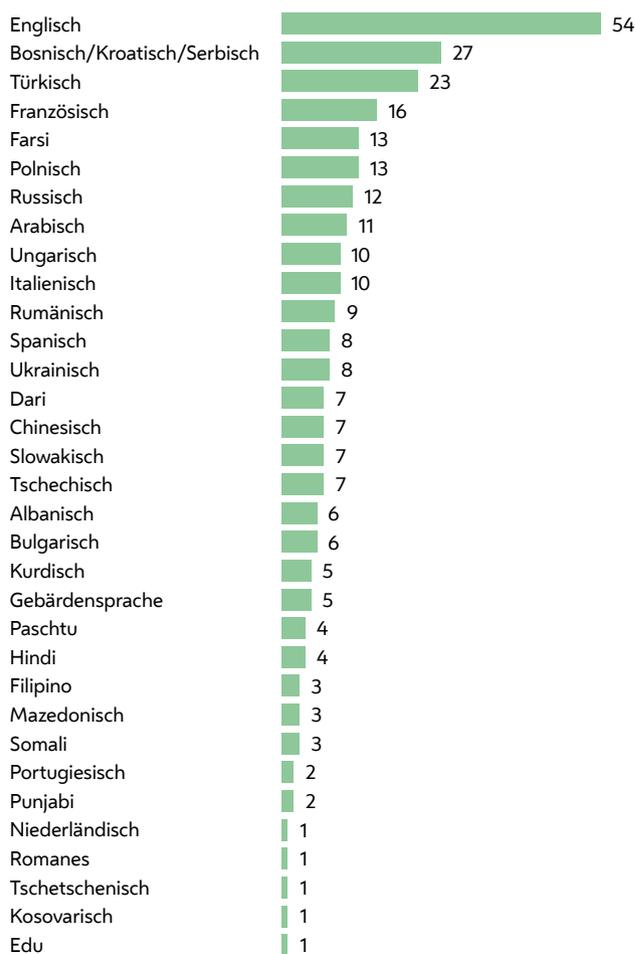
Generell bedienen die Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufgabenbereiche ein sehr breites Kund\*innenspektrum: Während manche Abteilungen mit ihren Angeboten die Wiener Stadtbevölkerung oder bestimmte Subgruppen davon adressieren, bedienen andere Abteilungen institutionelle Kund\*innen, wie etwa Organisationen oder Unternehmen und deren Vertreter\*innen. Auch die Abteilungen und Einrichtungen der Stadt selbst sowie ihre Mitarbeiter\*innen zählen bei manchen zu den Kund\*innen. Gerade für Abteilungen mit Kund\*innengruppen aus den letzten Nennungen waren die Fragen des Diversitätsmonitors nur beschränkt relevant, und somit sind einzelne Benchmarks für diese nicht von Bedeutung.

Einhergehend mit dem zunehmend diversen Kund\*innenspektrum der einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen sind auch die Kund\*innenbedürfnisse äußerst heterogen. Positiv ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass der Wandel der Kund\*innenbedürfnisse in vielen beteiligten Abteilungen und Einrichtungen erhoben oder untersucht wird und die Ergebnisse bei fast allen in weiterer Folge in die Angebotsgestaltung einfließen: Insbesondere das Feedback der Mitarbeiter\*innen stellt eine wichtige Informationsquelle dar und wird von mehr als 90 % der Abteilungen aktuell für die Analyse der Kund\*innenbedürfnisse genutzt, ebenso wie das Beschwerdemanagement. Weiters führen mehr als zwei Drittel der Abteilungen Befragungen von Kund\*innen durch.

## ZIELGRUPPENSPEZIFISCHES UND BEDARFSGERECHTES KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSANGEBOT

Dementsprechend vielfältig gestalten sich die Möglichkeiten, um die Kund\*innen zu erreichen, zu informieren und/oder zu beraten: Die meisten Einrichtungen (85 %) erreichen Menschen mit Behinderungen über ihre barrierefreie Kommunikation, und/oder es werden für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen Angebote in leichter Sprache zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus ist die zentrale Bedeutung einer gendersensiblen Kommunikation ausnahmslos allen Einrichtungen bewusst. 77 % der beteiligten Einrichtungen bieten mehrsprachige Beratungen an und 54 % auch mehrsprachige Formulare oder Ausfüllhilfen. Dafür machen die Abteilungen Gebrauch von den verschiedenen

**Abb. 1: Eingesetzte Fremdsprachen der teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen in der Kommunikation mit Kund\*innen**



Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=68.

Sprachkompetenzen ihrer Mitarbeitenden. Nachfolgende Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Fremdsprachen, die die teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen in der Kund\*innenkommunikation einsetzen.

Der Großteil der beteiligten Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien – konkret 54 – kann nach Bedarf auf Englisch mit seinen Kund\*innen kommunizieren. Mehr als die Hälfte jener Abteilungen und Einrichtungen, die weitere Sprachen in der Kund\*innenkommunikation einsetzen, nutzt zudem die Herkunftssprachen BKS (Bosnisch, Kroatisch, Serbisch) und fast ebenso viele Türkisch. Weitere Sprachen, in welchen Informations- und Beratungsangebote angeboten werden, sind Französisch, Farsi, Polnisch, Russisch und Arabisch. Seit dem letzten Monitor neu hinzugekommen ist

Ukrainisch, das aktuell in acht Abteilungen und Einrichtungen von Mitarbeitenden gesprochen wird. Dies signalisiert eine rasche Reaktion der Abteilungen und Einrichtungen auf die Flüchtlingsbewegung aus der Ukraine sowie wichtige Anstrengungen, die Aufnahme und Inklusion der nach Wien Geflüchteten zu unterstützen. Von den beteiligten Abteilungen geben 13 an, gar keine Fremdsprachen in der Kund\*innenkommunikation zu verwenden.

### **ZUNEHMEND DIVERSE BELEGSCHAFTEN UND STEIGENDES BEWUSSTSEIN FÜR DIE BEDEUTUNG VON DIVERSITÄTSKOMPETENZEN**

Nicht nur die Kund\*innenstruktur wird immer vielfältiger, in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien wird auch die Belegschaft immer diverser. Ähnlich wie beim letzten Monitor hat rund die Hälfte aller befragten Abteilungen angegeben, dass der Anteil von Mitarbeitenden ausländischer Herkunft in den letzten drei Jahren gestiegen ist. Besonders positiv erscheint, dass rund ein Viertel der Befragten steigende Anteile in höherwertigen Funktionen meldet, auch wenn sich diese Zahlen nach wie vor auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau bewegen (siehe das Kapitel Personalerhebung in diesem Monitor). Die Steigerungen resultieren auch daraus, dass mehr als ein Viertel der befragten Abteilungen und Einrichtungen gezielte Maßnahmen setzt, um weitere Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft zu gewinnen, wie beispielsweise spezifische Recruitmentmaßnahmen im Personalbereich oder die Nennung spezifischer Sprachkenntnisse in Stellenprofilen. Allgemein setzen die Abteilungen im Bewerbungsprozess bewusst auf Chancengleichheit unabhängig der Herkunft und wählen Kandidat\*innen aus, die objektiv die erforderlichen Qualifikationen und die Voraussetzungen der Stellenausschreibungen am besten erfüllen. Offene Stellen werden in Anlehnung an das Wiener Antidiskriminierungsgesetz und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz diskriminierungsfrei ausgeschrieben und vergeben.

Diversitätskompetenzen stellen einen immer wichtigeren Faktor im Personalmanagement dar – und zwar auf allen Ebenen der Abteilungen und Einrichtungen – und dienen somit zunehmend als Voraussetzung für einen zielgruppen-gerechten Umgang mit den verschiedenen Kund\*innen. Zu den häufig genannten Kompetenzen der Mitarbeitenden der Stadt Wien zählen ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und Empathie, Sprachkompetenzen in wichtigen Herkunftssprachen und Erfahrungen im interkulturellen Umgang. Für 63 % der befragten Abteilungen und Einrichtungen stellen Diversitätskompetenzen eine (eher) wichtige Anforderung an das Personal dar, und für weitere 25 % trifft dies teilweise zu.

### **DIVERSITÄTSKOMPETENZEN ZUNEHMEND RELEVANTER FAKTOR IM WEITERBILDUNGSANGEBOT**

Um diesem hohen Anspruch auch künftig gerecht zu werden, setzen immer mehr Abteilungen auf die Inanspruchnahme von Diversitätsweiterbildungen. So nimmt die Vermittlung von Diversitätskompetenzen für beinahe drei Viertel der einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen eine wichtige Rolle ein. Ein Viertel der Abteilungen gibt an, dass die Inanspruchnahme dieser Angebote seit dem letzten Monitor weiter gestiegen ist, und rund zwei Drittel setzen Schritte, um diese weiter zu erhöhen. Besonders stark nachgefragt wurden dabei Schulungen in Konfliktmanagement, Kommunikationstrainings sowie Schulungen zu den Wirkweisen von Diskriminierung und zu den Methoden des Diversitätsmanagements. Obwohl auch im Aus- und Weiterbildungsbereich der Fokus auf ausländischer Herkunft als wichtiges Diversitätsmerkmal liegt, melden die befragten Einrichtungen eine starke Auseinandersetzung mit weiteren diesbezüglichen Themen im Rahmen ihres Weiterbildungsportfolios, beispielsweise mit Gewaltschutz, Barrierefreiheit und inklusiver Bildung oder Themen mit LGBTIQ+-Bezug (Abkürzung für lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und queere Geschlechtsidentität bzw. sexuelle Orientierung).

### **DIVERSITÄTSMANAGEMENT IN DER ORGANISATIONS- UND STRATEGIEENTWICKLUNG ANGEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN**

Das Diversitätsmanagement ist in den befragten Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien angekommen, und beinahe 80 % stufen das Thema als (teilweise) relevant ein.

So wird Diversitätsmanagement innerhalb der Abteilungen immer breiter verankert: Insbesondere wird dies in Leitungstreffen, in Mitarbeiter\*innengesprächen, Teamsitzungen sowie bei Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter\*innen thematisiert. Weiters setzen 78 % der teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen Diversitätsmanagement in der Personalentwicklung um, 74 % in der Öffentlichkeitsarbeit und 69 % im Beschwerdemanagement. Für 68 % der Abteilungen ist Diversitätsmanagement ein Qualitätsmerkmal und wird auch im Qualitätsmanagement bzw. in der Qualitätssicherung berücksichtigt. Demzufolge haben viele Abteilungen strukturelle Verankerungen in Bezug auf Diversitätsmanagement geschaffen, was auch die aktuellen Analyseergebnisse belegen: Zwei Drittel der Abteilungen verfügen bereits über Diversitätsbeauftragte – ein Wert, der seit dem letzten Monitor nochmals deutlich gestiegen ist. Vielfach liegt das Diversitätsmanagement im

Aufgabenbereich der Personalstelle und/oder der Abteilungsleitung. Zudem haben die Mitarbeiter\*innen bei rund 84 % der Abteilungen die Möglichkeit, Fragen des Diversitätsmanagement partizipativ mitzugestalten. Positiv ist außerdem hervorzuheben, dass die Diversitätsstrategien bei 82 % der Abteilungen und Einrichtungen auch schriftlich in den jeweiligen Leitbildern, Strategiepapieren und/oder Kontrakten verankert sind.

Aber nicht nur intern, sondern auch nach außen agieren die Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien als treibende Kräfte in der Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen: Rund zwei Drittel der befragten Abteilungen und Einrichtungen beteiligen sich an stadtinternen und 54 % an externen Plattformen und Netzwerken, um sich zum Thema auszutauschen und den Diskurs zu fördern. Die Expertise der einzelnen Abteilungen wird auch immer öfter für Beiträge zu Fachdiskussionen, etwa in Publikationen oder bei Konferenzen, sowie für öffentlichkeitsrelevante Aktivitäten genutzt und eingesetzt, um das wichtige Thema Diversitätsmanagement in Zukunft noch stärker in der Stadt Wien zu verankern und voranzutreiben.



# Demografie & Einwanderungsrecht

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### **DURCH ZUWANDERUNG IST WIEN DAS JÜNGSTE BUNDESLAND.**

Aus einer überalterten und schrumpfenden Stadt wurde in den letzten 30 Jahren eine verjüngte, wachsende Metropole. Seit 2015 ist Wien aufgrund dieser Zuwanderung mit einem Durchschnittsalter von 41 Jahren das jüngste Bundesland Österreichs.

### **IN WIEN STEIGT SO WIE IN VIELEN ANDEREN EUROPÄISCHEN METROPOLEN DER ANTEIL DER BEVÖLKERUNG MIT MIGRATIONSBEZUG.**

Anfang 2023 waren rund 34 % der Wiener\*innen ausländische Staatsangehörige, rund 39 % waren im Ausland geboren, und rund 44 % hatten eine ausländische Herkunft, d. h. sie hatten entweder eine ausländische Staatsangehörigkeit oder waren im Ausland geboren. Rund die Hälfte der Bevölkerung Wiens hat einen Migrationshintergrund, d. h. beide Elternteile wurden im Ausland geboren. Die wichtigsten Herkunftsländer der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Herkunft sind Serbien, die Türkei und Deutschland. Die rezentesten Zuwanderungsgruppen in Wien sind Menschen aus der Ukraine und Syrien.

### **DER GRÖSSTE TEIL DER ZUWANDERUNG AUS DEM AUSLAND NACH WIEN BETRIFFT EU/EFTA-STAATSBÜRGER\*INNEN UND ZULETZT AUCH EUROPÄISCHE DRITTSTAATSANGEHÖRIGE.**

Die Wanderungsbilanz der Stadt Wien mit dem Ausland zeigt, dass von 2006 bis 2021 mit Ausnahme von 2015 jedes Jahr mehr Menschen mit einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft nach Wien zogen als mit einer Drittstaatsangehörigkeit. 2022 dominierten europäische Drittstaatsangehörige wiederum eindeutig die Wanderungsbilanz.

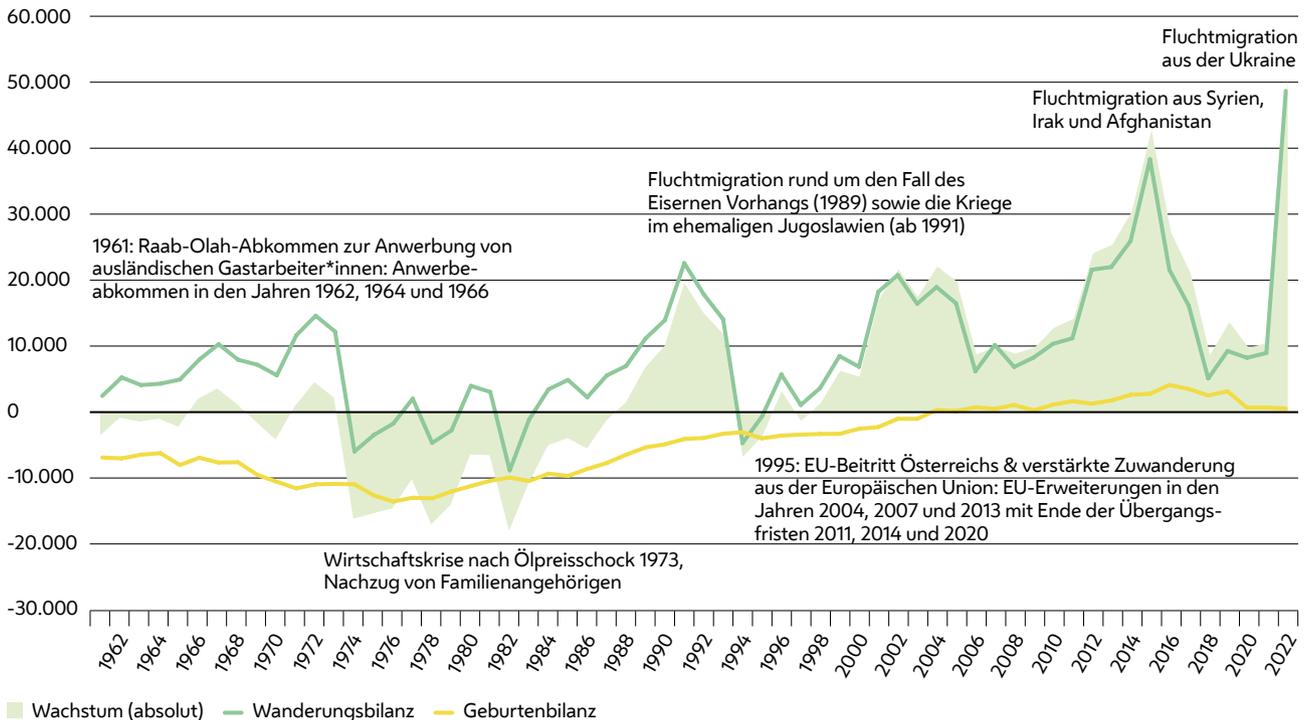
### **IM ZUGE DES KRIEGES IN DER UKRAINE WUCHS DIE ZUWANDERUNG AUS DEM AUSLAND NACH WIEN STARK.**

Die Wanderungsbilanz mit dem Ausland für Menschen aus den seit 2004 der Europäischen Union beigetretenen Ländern hatte ihren Höhepunkt bereits im Jahr 2014. Jene für Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit außerhalb Europas ging nach 2015 auch deutlich zurück, wuchs aber zuletzt wieder und betrug 2022 8.215 Personen. Vor allem aufgrund des Ukraine-Krieges vervierfachte sich die Wanderungsbilanz 2022 im Vergleich zum Vorjahr und betrug 49.097 Personen. 60 % der Wanderungsbilanz mit dem Ausland dieses Jahres sind auf europäische Drittstaatsangehörige zurückzuführen.

# Entwicklung der Wiener Bevölkerung seit 1961

**Abb. 1: Wien ist infolge des EU-Beitritts, der EU-Erweiterungen und der Fluchtmigration im Zuge internationaler Konflikte stark gewachsen**

Geburtenbilanz, Wanderungsbilanz und daraus entstehende Bevölkerungsveränderung in Wien seit 1961



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria.

Zuwanderung ist ein zentrales Merkmal der Demografie Österreichs und vor allem auch seiner Hauptstadt Wien. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung des Landes in den kommenden Jahrzehnten laut Prognosen massiv schrumpfen.<sup>1</sup>

## VON EINER SCHRUMPFENDEN ZU EINER WACHSENDEN STADT

Zuwanderung ist dabei eng sowohl mit der Geschichte als auch der Gegenwart Wiens verbunden. 1914 war die Stadt mit einer geschätzten Einwohnerzahl von 2,2 Millionen Menschen eine der bevölkerungsreichsten Metropolen Europas. Industrialisierung und Urbanisierung im 18. und

19. Jahrhundert machten Wien zu einer florierenden Stadt. Nach dem Ersten Weltkrieg setzte ein deutlicher Rückgang von Einwohner\*innen ein, sowohl durch die Auswanderung in die sich neu formierenden benachbarten Nationalstaaten in Zentral- und Osteuropa als auch aufgrund einer sinkenden Geburtenrate. Mit dem Zweiten Weltkrieg und der Vertreibung und Ermordung der jüdischen Bevölkerung der Stadt nahm die Bevölkerung weiter ab. 1951 wies Wien nur mehr 1,62 Millionen Einwohner\*innen auf.<sup>2</sup>

Die moderne Einwanderungsgeschichte des Landes und damit auch Wiens setzte in den 1960er Jahren mit der Anwerbung von Gastarbeiter\*innen ein, welche durch das so genannte Raab-Olah-Abkommen (1961) initiiert wurde.

1 Statistik Austria (2022): Ukraine-Krise lässt Bevölkerung schneller wachsen. Österreich durchbricht bereits Mitte der 2050er Jahre die 10-Millionen-Marke. Presseausendung 12 947-245/22.  
2 Hatz, G. (2008): City Profile Vienna. Cities 25, 310-322 (S. 310-12).

Das Abkommen – benannt nach dem damaligen österreichischen Wirtschaftskammerpräsidenten Raab und dem Vorsitzenden des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Olah – sah vor, dass Arbeitskräfte auf Basis eines Rotationsprinzips für zeitlich begrenzte Beschäftigungsverhältnisse ins Land kommen und bei Bedarf durch neue Arbeiter\*innen aus diesen Ländern ersetzt werden. Aufgrund des im Vergleich zu den ebenfalls anwerbenden Nachbarländern Österreichs (Deutschland, Schweiz) niedrigen Lohnniveaus scheiterte das erste Anwerbeabkommen mit Spanien (1962). Erst die darauffolgenden Abkommen mit der Türkei (1964) und dem ehemaligen Jugoslawien (1966) führten zu Arbeitsmigration, die wesentlich zum wirtschaftlichen Aufschwung beitrug und Wien bis heute prägt. Das Rotationsprinzip war ungeeignet für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, da es eine ständige Einschulung der Arbeiter\*innen erfordert hätte. Es kam daher bald zu längerfristiger Einwanderung.

1961, ein Jahr vor der Aufnahme von Gastarbeiter\*innen, lag die Zahl der ausländischen Staatsangehörigen bei 1,45 % der Wiener Gesamtbevölkerung.<sup>3</sup> Mit der Zuwanderung der Arbeitskräfte aus der Türkei und dem damaligen Jugoslawien erfuhr die Stadt in den 1960er Jahren erstmals wieder ein Bevölkerungswachstum. Mit der Ölkrise (1973) und der damit einhergehenden Verschärfung der Einwanderungsbestimmungen in Österreich wurde aus vormals zirkulärer dann permanente Migration. Aus Gästen wurden Wiener\*innen. Zwar ging die Zahl der neu zuwandernden Gastarbeiter\*innen nach den Einwanderungsbeschränkungen im Zuge der Ölkrise stark zurück, dieser Rückgang wurde aber durch den Zuzug der Familien der bleibenden Arbeiter\*innen abgeschwächt.

Weitere Zuwanderung nach Wien erfolgte einerseits im Zuge des Falls des Eisernen Vorhanges, andererseits als Folge der Bürgerkriege (ab 1991) im damaligen Jugoslawien. In dieser Periode wurden sowohl Fluchtmigration als auch Familienzusammenführung die zentralen Motive für Zuwanderung. Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union (EU, damals Europäische Gemeinschaft) im Jahre 1995 wuchs die Zuwanderung vor allem aus EU-Staaten, d. h. es kam verstärkt zu EU-Binnenmigration. Diese Entwicklung setzte sich mit den Erweiterungen der EU in den

Jahren 2004, 2007 und 2013 bzw. mit dem Ende der Übergangsfristen für die neuen EU-Mitgliedstaaten (2011, 2014 sowie 2020) weiter fort. Seit Mitte der 2000er Jahre wurden die EU und EFTA<sup>4</sup> zu den wichtigsten Herkunftsregionen von Zuwanderer\*innen nach Wien.

Die Phase rund um 2015, im Zuge derer es zu einer verstärkten Fluchtmigration von Menschen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan kam, ließ die Bevölkerung Wiens weiter wachsen. Im Jahr 2015 wanderten insgesamt 78.063 Menschen aus dem Ausland nach Wien, darunter 5.985 Personen aus Syrien (55 % Männer, 45 % Frauen), und 3.986 Personen aus Afghanistan (69 % Männer, 31 % Frauen). Der ursprünglich höhere Zuzug von Männern aus diesen Konfliktregionen erklärt sich u. a. sowohl durch die relativ hohen Kosten der Reise nach Europa als auch durch die unsicheren Routen.<sup>5</sup> Wie bei den meisten Wanderungsbewegungen gab es auch 2015 eine Reihe an miteinander verbundenen Gründen, warum Menschen migrierten. Hauptmotive waren einerseits anhaltende Konflikte und mangelnde Sicherheit, insbesondere der syrische Bürgerkrieg, politische Verfolgung und wirtschaftliche Verschlechterungen, andererseits die zunehmend schwierige Situation für Geflüchtete in ursprünglichen Aufnahmeländern, wie etwa dem Iran.<sup>6</sup>

Wenngleich 2015 insgesamt die Zuzüge aus Drittstaaten überwogen, kamen 44 % der Zuzüge aus dem Ausland aus dem EU/EFTA-Raum (34.222 Personen), der Rest teilte sich auf die übrigen Weltregionen (inklusive Drittstaaten in Europa mit einem Anteil von 17 %) auf.

Die Vertreibung von Ukrainer\*innen im Zuge der russischen Invasion der Ukraine im Februar 2022 stellte einen weiteren wichtigen Moment der Zuwanderung nach Wien dar. Die Fluchtmigration aus der Ukraine führte 2022 dabei zu einer höheren Anzahl von flüchtenden Menschen als im Jahr 2015. Aufgrund des Ausreiseverbots ukrainischer Männer zu militärischen Zwecken waren von dieser Zuwanderung stark Frauen und Kinder betroffen. Lediglich 14 % aller ukrainischen Zugewanderten aus dem Ausland im Jahr 2022 nach Wien im Alter zwischen 18 und 60 waren Männer. Insgesamt wanderten 28.690 Ukrainer\*innen im Jahr 2022 aus dem Ausland nach Wien zu.

3 Kohlbacher, J. und Reeger, U. (2002): Zuwanderung und Segregation in Wien. In: Fassmann, H., Kohlbacher, J. und Reeger, U. (Hsg.) Zuwanderung und Segregation. Europäische Metropolen im Vergleich. Klagenfurt. 181-196 (S. 181).

4 Die EFTA ist die Europäische Freihandelsassoziation, ihre Mitglieder sind Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

5 Siehe etwa Buber-Ennser, I., Rengs, B., Kohlenberger, J. und Zeman, K. (2020): Demographic Profile of Syrians in Austria. In: Carlson, E. und Williams, N. (Hsg.): Comparative Demography of the Syrian Diaspora. Cham. 139-163.

6 Kohlbacher, J., Lehner, M. und Rasuly-Palczek, G. (2020): Afghan/inn/en in Österreich – Perspektiven von Integration, Inklusion und Zusammenleben. ISR-Forschungsbericht, Nr. 52.

Gleichzeitig bleibt die EU-Binnenwanderung ein bedeutender Faktor für die positive Wanderungsbilanz der Stadt. Insgesamt ist Zuwanderung nach wie vor überwiegend ein regionales Phänomen, d. h. die meisten Wanderungen finden innerhalb von Europa statt, und Zuwanderung aus Europa ist für Wien daher besonders relevant.

Seit dem Beitritt zur Europäischen Union 1995 ist Wien aufgrund der Wanderungsbilanz und der seit 2004 erstmals positiven Geburtenbilanz um 439.430 Personen gewachsen. Bis inklusive 2003 starben in Wien jedes Jahr mehr Menschen als geboren wurden. Seither basiert das Bevölkerungswachstum sowohl auf einer positiven Wanderungsbilanz (es wandern mehr Menschen nach Wien zu als ab) als auch auf einer positiven Geburtenbilanz.

Gemeinsam mit einer weiterhin positiven Geburtenbilanz führte die Wanderungsbilanz zu einem Wachstum der Wiener Bevölkerung gegenüber dem Vorjahr um 50.504 Personen im Jahr 2022 (Stand 01.01.2023). Sollten sich die vorläufigen Bevölkerungsdaten bestätigen, wurde Wien im September 2023 wieder zu einer Metropole mit mehr als zwei Millionen Einwohner\*innen.<sup>7</sup>

## VERJÜNGUNG DER BEVÖLKERUNG WIENS

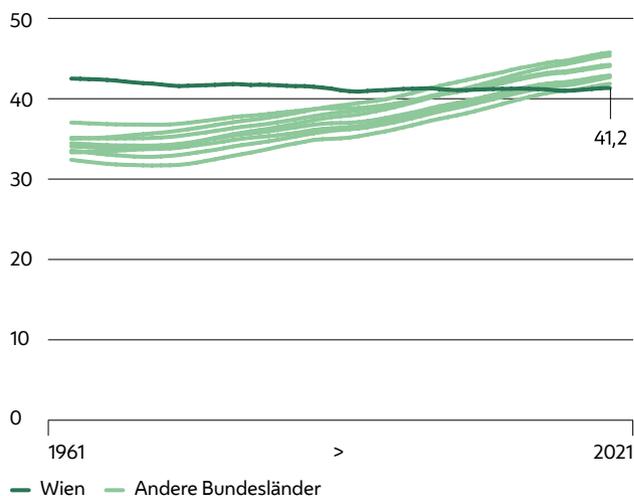
Die beschriebene Zuwanderung hat in den letzten Jahrzehnten zu einer Verjüngung der Wiener Bevölkerung geführt – sowohl absolut als auch im Vergleich zu den anderen acht Bundesländern in Österreich (Abb. 2).

Durch die Zuwanderung von jungen Menschen ist das durchschnittliche Alter der Wiener\*innen gesunken, während die anderen Bundesländer deutlich gealtert sind.

In den 1960er und 1970er Jahren galt Wien als eine der demografisch ältesten Städte der Welt. Wichtige Gründe dafür waren Geburtenausfälle während der beiden Weltkriege und während der Wirtschaftskrise der 1930er Jahre.<sup>8</sup> Das durchschnittliche Alter der Wiener\*innen betrug im Jahr 1961 rund 42,6 Jahre und lag damit um etwa sechs Jahre über dem österreichweiten Durchschnitt und etwa zehn Jahre über dem damals jüngsten Bundesland Vorarlberg. Doch während in den folgenden Jahren das durchschnittliche Alter der Bevölkerung in den anderen

## Abb. 2: Aufgrund der Zuwanderung von jungen Menschen wurde Wien vom ältesten zum jüngsten Bundesland Österreichs

Entwicklung des Durchschnittsalters der Bevölkerung in den neun österreichischen Bundesländern im Jahresdurchschnitt seit 1961



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria (Demographische Indikatoren; letzte verfügbare Zahlen bei Erstellung der Grafik von 2021).

Bundesländern deutlich stieg, sank es in Wien sogar geringfügig. Seit 2015 ist Wien das demografisch jüngste Bundesland in Österreich. Das durchschnittliche Alter der Wiener\*innen lag 2021 bei rund 41,2 Jahren. Verantwortlich für diese Entwicklung ist die Zuwanderung junger Frauen und Männer sowohl aus den anderen Bundesländern als auch aus dem Ausland.

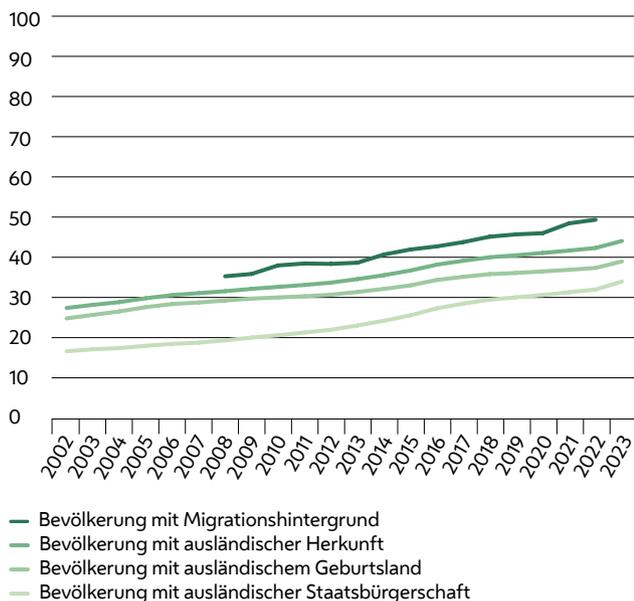
## ENTWICKLUNG DER WIENER BEVÖLKERUNG SEIT 2002 IM DETAIL

Seit dem Jahr 2002 ermöglichen die amtlichen Registerdaten einen weitaus detaillierteren Blick auf die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung als in den Jahren zuvor. Diese Daten werden im folgenden Abschnitt verwendet, um die Entwicklungen der letzten Jahre abzubilden und zu zeigen, wie sich die Zuwanderung der vergangenen Jahrzehnte auf die Zusammensetzung der Bevölkerung ausgewirkt hat.

<sup>7</sup> Stadt Wien (2023): Wien ist wieder Zwei-Millionen-Metropole: Wie es dazu kam. [wien1x1.at/zwei-millionen-metropole/](https://wien1x1.at/zwei-millionen-metropole/), letzter Zugriff am 24. Oktober 2023.

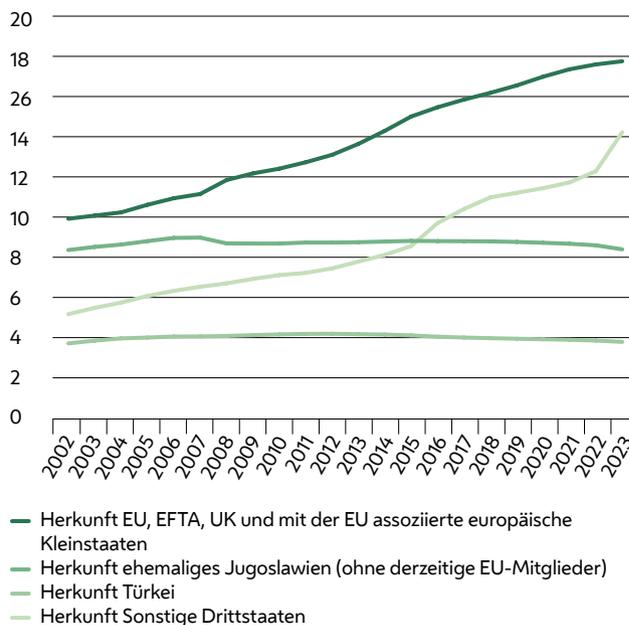
<sup>8</sup> Bauer, R. und Himpele, K. (2019): Auf dem Weg zurück zur Zwei-Millionen-Stadt – die Entwicklung der Wiener Bevölkerung. Teil 2: Das Comeback einer demographisch gealterten Stadt (1910 – 2018). [wien1x1.at/site/bev-entwicklung-2/](https://wien1x1.at/site/bev-entwicklung-2/), letzter Zugriff am 15. Juni 2023.

**Abb. 3: Wien ist seit vielen Jahren eine Einwanderungsstadt – so wie viele andere europäische Metropolen auch** Anteil der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft, mit einem ausländischen Geburtsland, mit ausländischer Herkunft oder mit Migrationshintergrund seit dem Jahr 2002 (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien.

**Abb. 4: Der Anteil der Wiener Bevölkerung mit Bezug zu früheren Zuwanderungsländern sinkt, jener aus EU/ EFTA-Staaten und sonstigen Drittstaaten steigt** Veränderung von Anteilen zusammengefasster Bevölkerungsgruppen mit ausländischer Herkunft an der gesamten Wiener Bevölkerung seit dem Jahr 2002 (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien.

Wien ist seit langer Zeit eine Einwanderungsstadt: 34,3 % der Bevölkerung haben nicht die österreichische Staatsbürgerschaft, 39,3 % sind im Ausland geboren, und 44,4 % haben eine ausländische Herkunft.

Unabhängig davon, welche Kennzahlen verwendet werden, zeigt sich, dass in Wien seit vielen Jahren der Anteil der Bevölkerung mit Migrationsbezug steigt (Abb. 3) – so wie in vielen anderen europäischen Metropolen auch.<sup>9</sup> Migration war und ist ein städtisches Phänomen.<sup>10</sup>

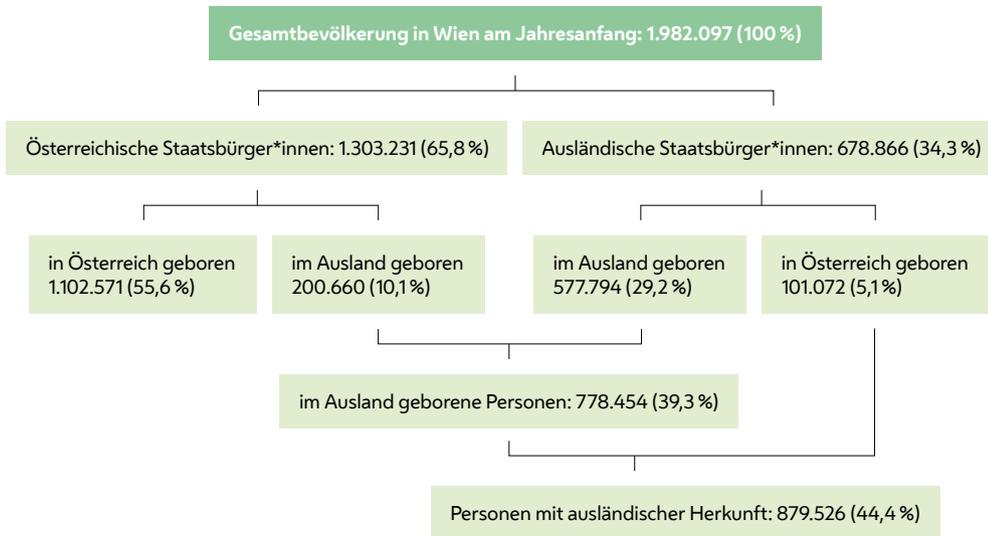
- Der Anteil der in Wien lebenden Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit ist seit dem Jahr 2002 von 16,4 % auf 34,3 % Anfang des Jahres 2023 gestiegen.

- Der Anteil der im Ausland geborenen Wiener\*innen hat sich im selben Zeitraum von 24,6 % auf 39,3 % erhöht.
- Während im Jahr 2002 rund 27,2 % der Wiener\*innen eine ausländische Herkunft hatten, lag der Anteil Anfang 2023 bei rund 44,4 %.
- Da in den amtlichen Registerdaten keine Informationen zu den Eltern vorliegen, kann der Migrationshintergrund erst seit dem Jahr 2008 mit der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung abgebildet werden. Seitdem kam es zu einem Anstieg von ursprünglich 35,1% (2008) auf 49,7 % im Durchschnitt des Jahres 2022.

9 IOM (2022): Urbanization and migration. Data on urbanization and migration, [migrationdataportal.org/themes/urbanization-and-migration](https://migrationdataportal.org/themes/urbanization-and-migration), letzter Zugriff am 15. Juni 2023.

10 Pisarevskaya, A. und Scholten, P. (2022): Cities of Migration. In: Scholten, P. (Hsg.): Introduction to Migration Studies. IMISCOE Research Series. Springer, Cham.

**Abb. 5: Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft und Geburtsland Anfang des Jahres 2023**



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 1. Jänner 2023. Rundungsdifferenzen möglich.

Der Anteil der Wiener\*innen aus früheren Zuwanderungsländern wie dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei sinkt, während jener aus Staaten der EU/ EFTA oder sonstigen Drittstaaten steigt.

Mit der Zuwanderung seit Anfang der 2000er Jahre hat sich auch die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Herkunft verändert: Während der Anteil der Wiener\*innen aus frühen Zuwanderungsländern wie dem ehemaligen Jugoslawien auf 8,5 % und jener aus der Türkei auf 3,8 % zurückgegangen ist, kam es in den vergangenen Jahren zu einer starken Zuwanderung aus den neuen und alten Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Seit 2002 ist der Anteil der Wiener\*innen aus Staaten der heutigen EU oder EFTA von 9,9 % auf 17,8 % gestiegen. Ebenfalls gestiegen ist der Anteil der Bevölkerung aus sonstigen Drittstaaten – er lag 2002 bei 5,2 % und Anfang 2023 bei 14,3 % (Abb. 4).

### ZUSAMMENSETZUNG DER WIENER BEVÖLKERUNG

Die Zuwanderung nach Wien spiegelt sich in der heutigen Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung wider, wie die Statistik des Bevölkerungsstandes zeigt. Berücksichtigt wurden darin alle hauptgemeldeten Personen, die sich

laut dem Zentralen Melderegister seit zumindest 90 Tagen durchgehend in Wien aufhalten.

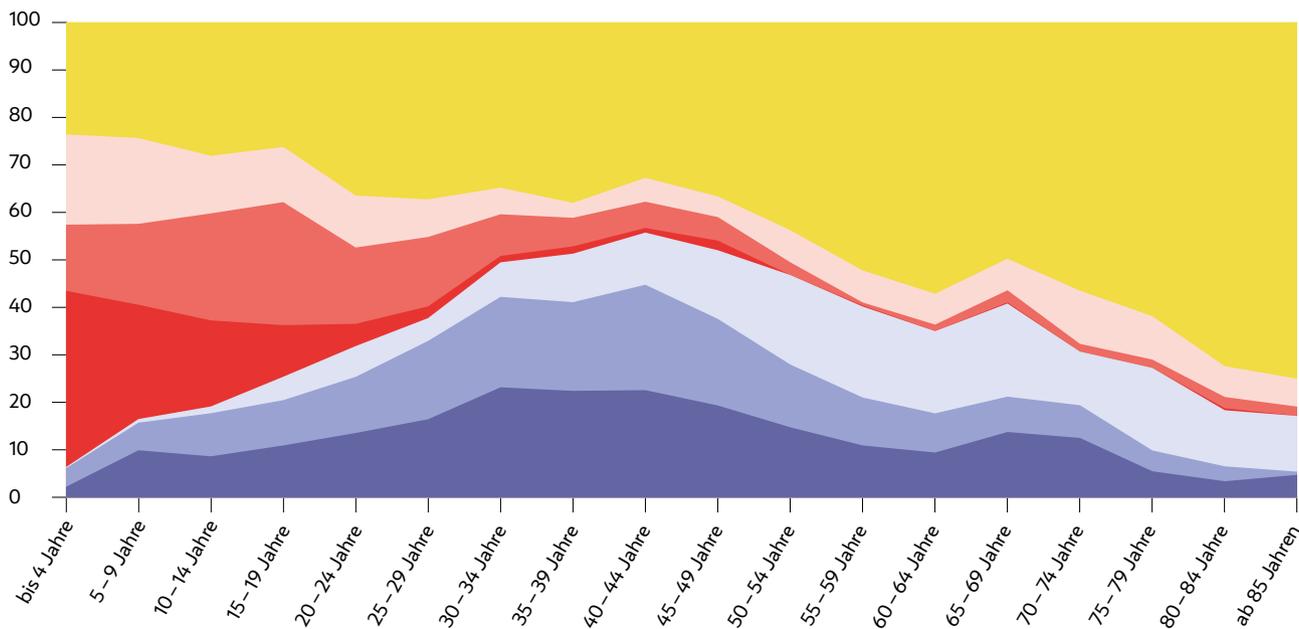
Wie Abbildung 5 zeigt, lebten am 1. Jänner 2023 in Wien 1.982.097 Menschen – davon waren 51 % Frauen und 49 % Männer. Rund 66 % der Wiener\*innen (1.303.231 Personen) besaßen die österreichische Staatsbürgerschaft, und 34 % (678.866 Personen) waren ausländische Staatsangehörige. 200.660 Wiener\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft waren selbst im Ausland geboren – das entspricht 10,1 % der in Wien lebenden Bevölkerung bzw. 15,4 % aller österreichischen Staatsangehörigen in Wien. Gleichzeitig waren 101.072 Wiener\*innen beziehungsweise 5,1 % der Wiener Bevölkerung zwar in Österreich geboren, verfügten jedoch nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft. Weitere 577.794 Wiener\*innen waren sowohl im Ausland geboren als auch ausländische Staatsangehörige.

Insgesamt waren mit 1. Jänner 2023 rund 39,3 % der Wiener Bevölkerung im Ausland geboren. 44,4 % der Wiener\*innen hatten eine ausländische Herkunft – sie besaßen entweder nicht die österreichische Staatsbürgerschaft oder waren im Ausland geborene österreichische Staatsbürger\*innen.

Die Wiener Bevölkerung mit ausländischer Herkunft stellt jedoch keine homogene Gruppe dar: So hatten die

**Abb. 6: In allen Altersgruppen unter 55 Jahren haben mindestens 50 % Migrationsbezug**

Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Geburtsort, Staatsbürgerschaft, Geburtsort der Eltern und Alter (Mitte 2021 – Mitte 2022, in %)



- In Österreich geboren, österreichische Staatsbürgerschaft, beide Elternteile in Österreich geboren (insgesamt 41 %)
- In Österreich geboren, österreichische Staatsbürgerschaft, 1 Elternteil im Ausland geboren (insgesamt 8 %)
- In Österreich geboren, österreichische Staatsbürgerschaft, Eltern im Ausland geboren (insgesamt 9 %)
- In Österreich geboren, mit sonstiger, ausländischer Staatsangehörigkeit (insgesamt 5 %)
- Im Ausland geboren mit österreichischer Staatsbürgerschaft (insgesamt 10 %)
- Im Ausland geboren mit EU/EFTA-Staatsbürgerschaft (insgesamt 12 %)
- Im Ausland geboren mit sonstiger ausländischer Staatsangehörigkeit (insgesamt 15 %)

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

1.982.097 Wiener\*innen Anfang 2023 180 verschiedene Staatsbürgerschaften.<sup>11</sup>

51% der Wiener Bevölkerung besitzen entweder nicht die österreichische Staatsbürgerschaft, wurden im Ausland geboren oder haben zwei im Ausland geborene Eltern.

Anders als die bisher vorrangig verwendeten Daten des amtlichen Bevölkerungsregisters enthält der Mikrozensus auch Angaben zum Geburtsland der Eltern. Damit lässt sich der Migrationsbezug der Wiener Bevölkerung bis zur zweiten Generation sichtbar machen. Dabei wird klar ersichtlich, dass Zuwanderung große Teile der Wiener Bevölkerung prägt (Abb. 6). Insgesamt zeigen diese Daten des

Mikrozensus, dass im Durchschnitt von Mitte 2021 bis Mitte 2022 rund 51% der Wiener Bevölkerung in der einen oder anderen Form Migrationsbezug hatten – sei es, weil sie nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besaßen, weil sie im Ausland geboren wurden oder weil ihre beiden Eltern im Ausland auf die Welt gekommen waren.

Bis zur Gruppe der Wiener\*innen im Alter von 50 bis 54 Jahren lag der Anteil der Personen mit Migrationsbezug jeweils über 50 % und sank erst bei der Bevölkerung ab 55 Jahren auf niedrigere Werte. D. h. in der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre hatten 52 % eine österreichische Staatsbürgerschaft, waren selbst im Inland geboren, und beide Elternteile wurden in Österreich geboren; in der Altersgruppe ab 85 Jahren lag dieser Wert bei 75 %.

<sup>11</sup> Die Kategorien unbekannt, ungeklärt oder staatenlos wurden dabei nicht mitgezählt, Österreich ist inkludiert.

## WIENER BEVÖLKERUNG NACH STAATSBÜRGERSCHAFT UND HERKUNFT

Im vorangegangenen Abschnitt wurde ausgehend von der Staatsbürgerschaft sowie dem Geburtsland bereits auf die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung eingegangen. In Folge wird ein genauerer Blick auf die Staatsangehörigkeiten sowie Herkunft der Wiener\*innen geworfen:

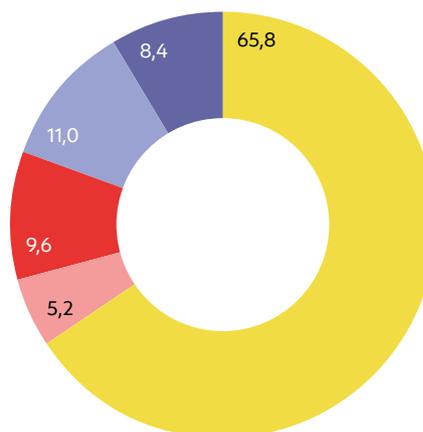
Anfang 2023 lebten in Wien 1.303.231 Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sowie 678.866 Wiener\*innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Damit verfügen 34,2 % der Wiener\*innen über eine ausländische Staatsangehörigkeit. 5,2 % der Wiener Bevölkerung hatten eine Staatsangehörigkeit aus einem der „alten“ EU-Mitgliedstaaten vor 2004 oder aus der EFTA, dem Vereinigten Königreich und mit der EU assoziierten europäischen Kleinstaaten<sup>12</sup>, 9,6 % die Staatsbürgerschaft eines der seit 2004 der EU beigetretenen Länder, 11,0 % die Staatsangehörigkeit eines anderen europäischen Staates und 8,4 % die eines anderen außereuropäischen Drittstaates (Abb. 7).

Wird anstelle der Staatsbürgerschaft die Definition der Herkunft verwendet, liegt die Zahl der Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft etwas höher, da auch im Ausland geborene Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft miteinbezogen werden. Mit Anfang des Jahres 2023 hatten 1.102.571 Wiener\*innen eine österreichische und 879.526 Wiener\*innen eine ausländische Herkunft. 6,2 % der Wiener Bevölkerung hatten ihre Herkunft in einem der EU-Mitglieder vor 2004 oder der EFTA, dem Vereinigten Königreich und mit der EU assoziierten europäischen Kleinstaaten und weitere 11,7 % in den seit 2004 der EU neu beigetretenen Staaten. 15,4 % der Wiener\*innen hatten ihre Herkunft in anderen Staaten Europas und 11,2 % in Drittstaaten außerhalb Europas (Abb. 8).

Die wichtigsten Herkunftsländer der Wiener Bevölkerung mit ausländischer Herkunft sind Serbien, die Türkei und Deutschland: Anfang 2023 hatten 100.199 Wiener\*innen eine serbische Herkunft, 75.907 eine Herkunft aus der Türkei und 69.265 aus Deutschland. Nach Staatsbürgerschaften betrachtet zeigt sich jedoch eine etwas andere Reihenfolge, da viele in der Türkei oder in Bosnien und Herzegowina geborene Wiener\*innen bereits die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben. Dies trägt dazu bei, dass die deutschen Staatsbürger\*innen in Wien im Jahr 2019 zum

<sup>12</sup> Diese Gruppe enthält konform mit den Berechnungen Statistik Austria mit der EU assoziierte Kleinstaaten sowie von EU- und EFTA-Staaten abhängige Gebiete in Europa, i.d.R. betrifft dies für die Wiener Bevölkerung Andorra, Monaco und San Marino.

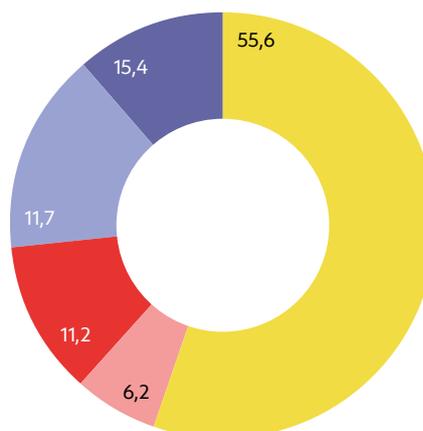
**Abb. 7: Staatsbürgerschaften der Wiener Bevölkerung 2023 (in %)**



■ Österreich: 1.303.231  
 ■ EU-Mitglieder vor 2004, EFTA, UK und mit der EU assoziierte europäische Kleinstaaten: 102.867  
 ■ EU-Mitglieder seit 2004: 190.717  
 ■ Europäische Drittstaaten: 218.143  
 ■ Außereuropäische Drittstaaten: 167.139

Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria (Bevölkerung), Stand 1. Jänner 2023.

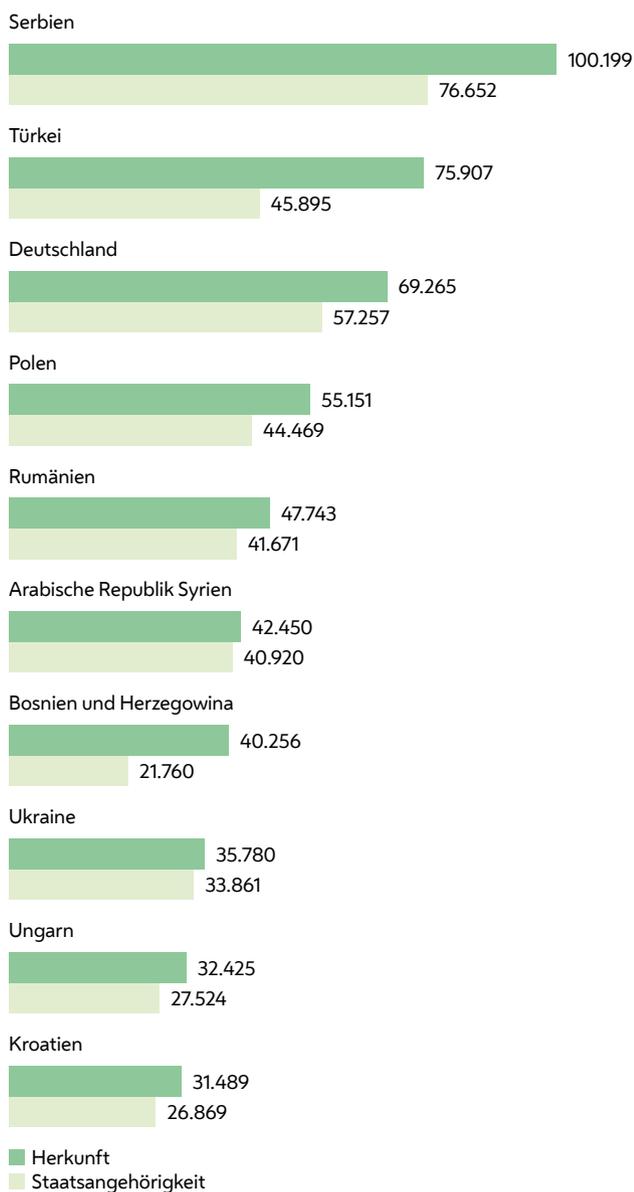
**Abb. 8: Wiener Bevölkerung nach Herkunft 2023 (in %)**



■ Österreich: 1.102.571  
 ■ EU-Staaten vor 2004, EFTA, UK und mit der EU assoziierte europäische Kleinstaaten: 122.117  
 ■ EU-Staaten seit 2004: 231.265  
 ■ Europäische Drittstaaten: 304.431  
 ■ Außereuropäische Drittstaaten: 221.713

Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand 1. Jänner 2023.

**Abb. 9: Zahlenmäßig größte Bevölkerungsgruppen in Wien mit ausländischer Herkunft oder Staatsangehörigkeit am Anfang des Jahres 2023**



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand 1. Jänner 2023.

ersten Mal die zweitgrößte Bevölkerungsgruppe ohne österreichische Staatsbürgerschaft stellten und dies mit 57.257 Personen auch weiterhin sind (Abb. 9). Eine Gruppe, die 2022 besonders an Bedeutung gewann, sind Ukrainer\*innen. Mit 33.861 Staatsangehörigen in Wien nahmen sie bei den ausländischen Staatsbürgerschaften Anfang des Jahres 2023 den siebten Platz ein.

Im Anhang finden sich detaillierte Tabellen zur Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland, Herkunft und Geschlecht.

### EIN DETAILLIERTER BLICK AUF DIE HERKUNFT DER WIENER BEVÖLKERUNG

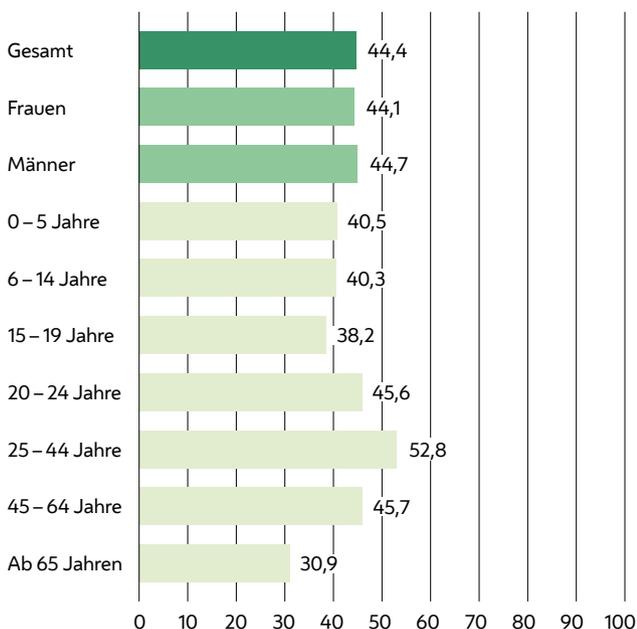
44,4 % der Wiener Bevölkerung hatten Anfang 2023 eine ausländische Herkunft: Sie waren entweder ausländische Staatsangehörige oder im Ausland geborene Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Die Zuwanderung nach Wien erfolgt vor allem im jungen Alter – insbesondere zum Erwerb einer Ausbildung oder für die Erwerbstätigkeit. Dies wird auch in der altersmäßigen Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung sichtbar: Mit 30,9 % hatte nahezu ein Drittel der Wiener\*innen im Pensionsalter ab 65 Jahren eine ausländische Herkunft. Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen und der im Ausland geborenen österreichischen Staatsangehörigen in der Altersgruppe zwischen 25 und 44 Jahren deutlich höher: Mit 52,8 % hatte Anfang 2023 die Mehrheit der Wiener\*innen in dieser Altersgruppe eine ausländische Herkunft (Abb. 10).

In allen 23 Wiener Gemeindebezirken leben Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft. Wie Abbildung 11 zeigt, gibt es jedoch Unterschiede beim Anteil der Bewohner\*innen mit ausländischer Herkunft in den verschiedenen Bezirken. Überdurchschnittlich viele zugewanderte Menschen leben vor allem in den dicht verbauten und eng bewohnten Gebieten der Stadt. In vier Bezirken hatte mehr als die Hälfte der Einwohner\*innen eine ausländische Herkunft – in Rudolfsheim-Fünfhaus seit dem Jahr 2015, in der Brigittenau seit 2018, in Favoriten seit 2021 und in Margareten seit 2022. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Bewohner\*innen dieser Bezirke entweder nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, oder aber, dass sie österreichische Staatsbürger\*innen sind, die im Ausland geboren wurden. Am weitesten unter dem Wiener Durchschnitt liegen Liesing und Hietzing mit rund 32 % bzw. 34 % der Einwohner\*innen mit ausländischer Herkunft.

**Abb. 10: 44,4 % der Wiener Bevölkerung haben nicht die österreichische Staatsbürgerschaft oder wurden im Ausland geboren**

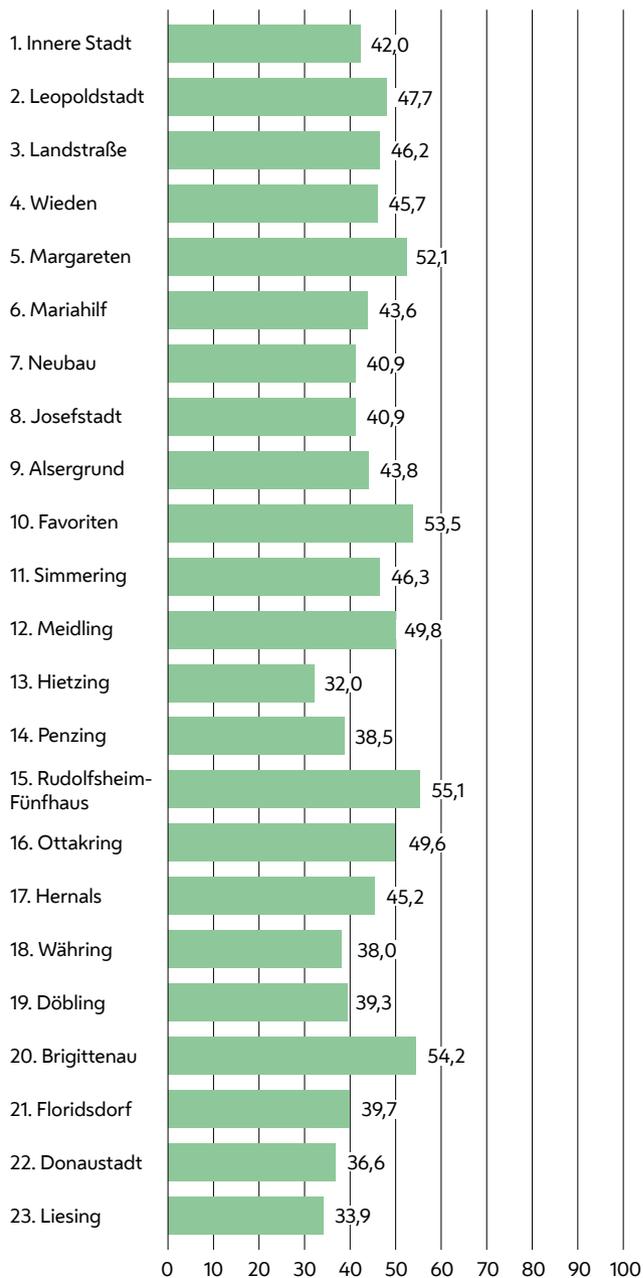
Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Herkunft an der gesamten Wiener Bevölkerung (100 %) am Anfang des Jahres 2023 nach Geschlecht und Alter (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 1. Jänner 2023.

**Abb. 11: In Rudolfsheim-Fünfhaus, Brigittenau, Favoriten & Margareten hat die Hälfte der dort lebenden Wiener\*innen eine ausländische Herkunft, während in Hietzing am wenigsten Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft leben**

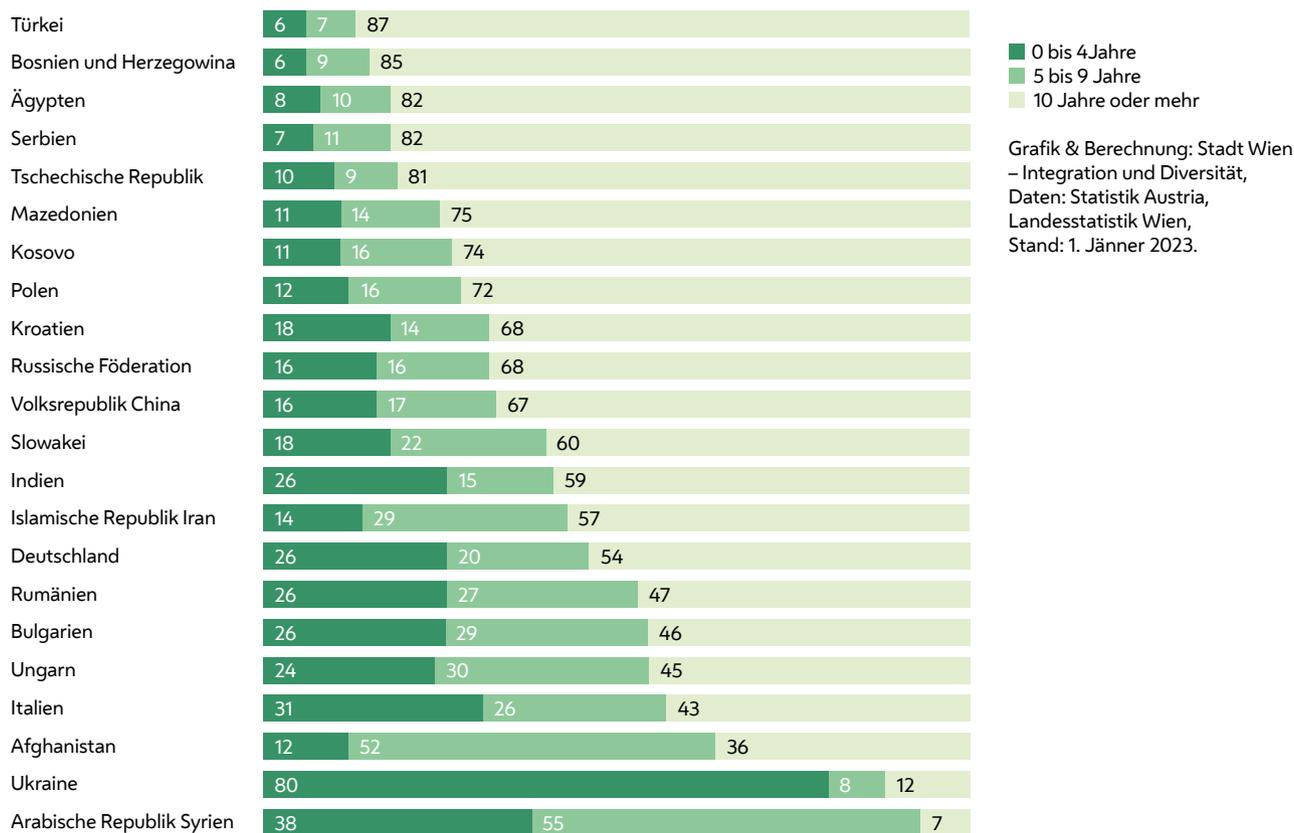
Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Herkunft an der Wiener Bevölkerung am Anfang des Jahres 2023 in den 23 Wiener Gemeindebezirken (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 1. Jänner 2023.

### Abb. 12: Aufenthaltsdauer der Bevölkerungsgruppen mit ausländischer Herkunft

Herkunftsländer mit zumindest 10.000 Einwohner\*innen in Wien sortiert nach der Aufenthaltsdauer im Jahr 2023 (in %)



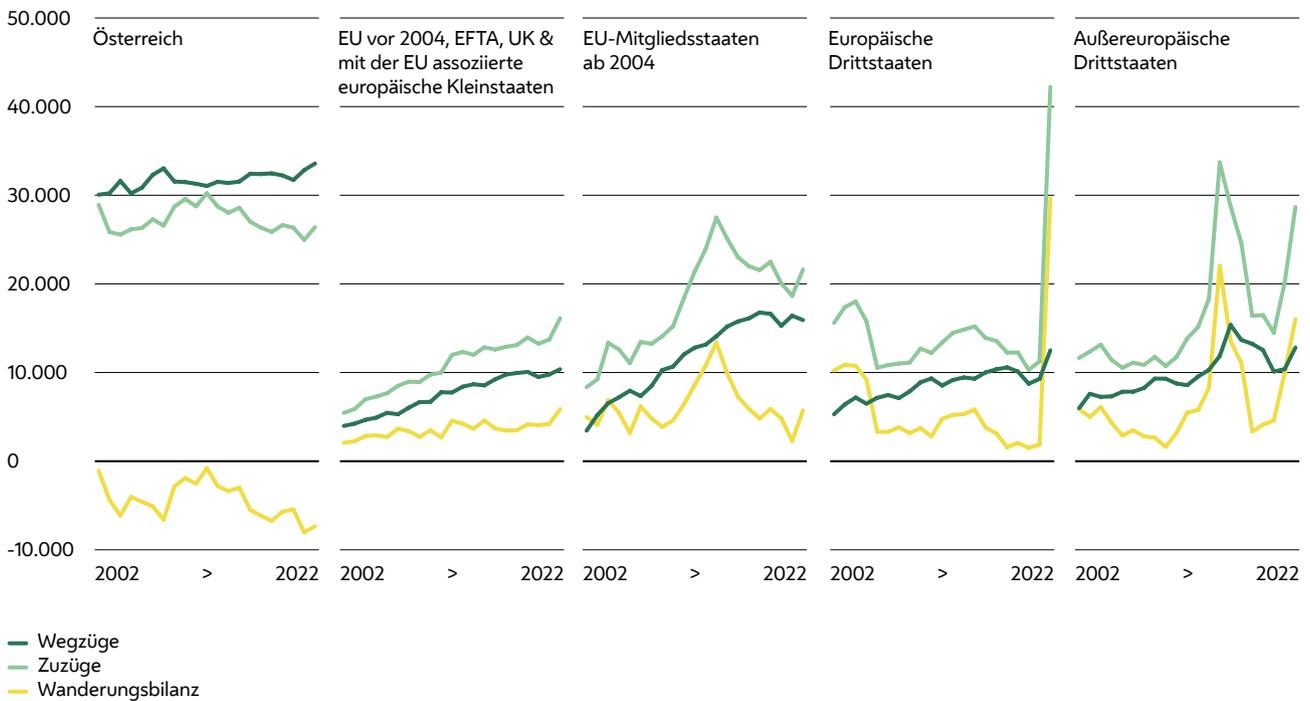
Ein Blick auf die aus dem Melderegister stammenden Daten zur Aufenthaltsdauer zeigt, dass Anfang des Jahres 2023 rund 77 % der Wiener\*innen seit zumindest zehn Jahren in Österreich lebten. Rund 12 % der Wiener Bevölkerung wurden innerhalb der letzten fünf bis neun Jahre ansässig, und 11 % zogen innerhalb der letzten vier Jahre nach Österreich oder wurden in diesem Zeitraum geboren.

die Bevölkerungsgruppen mit Herkunft aus der Türkei, aus Bosnien und Herzegowina, aus Serbien sowie der Tschechischen Republik: Jeweils mehr als 80 % der Wiener\*innen aus diesen Ländern leben schon zehn Jahre oder länger in Österreich (Abb. 12).

Nach einzelnen Herkunftsländern betrachtet spiegeln sich in den unterschiedlichen Aufenthaltsdauern die Migrationsbewegungen der letzten Jahrzehnte wider: Mehr als die Hälfte der Wiener\*innen mit Herkunft aus Rumänien, Bulgarien, Ungarn und Italien wanderte erst in den letzten neun Jahren zu. Die jüngsten Zuwanderungsgruppen nach Wien sind Menschen aus der Ukraine (88 % sind kürzer als zehn Jahre in Wien, und 80 % davon sind weniger als vier Jahre hier), gefolgt von Menschen aus Syrien (93 % haben eine Aufenthaltsdauer von weniger als zehn Jahren) und Afghanistan (64 % zogen in den letzten neun Jahren nach Wien). Die historisch „ältesten“ Gruppen in Wien sind

**Abb. 13: Die Zahl der Zuzüge nach und Wegzüge aus Wien schwankt, insgesamt ist die Wanderungsbilanz jedoch seit 2002 durchgehend positiv**

Zuzüge aus dem Inland und dem Ausland nach Wien sowie Wegzüge aus Wien in andere Bundesländer oder das Ausland, und Wanderungsbilanz (Zuzüge minus Wegzüge) von 2002 bis 2022 nach Staatsangehörigkeit



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 2022.

## Zuzüge und Wegzüge

Wien ist eine wachsende Stadt. Dafür verantwortlich ist vor allem die Zuwanderung aus dem Ausland, aber seit dem Jahr 2004 erstmals seit vielen Jahrzehnten auch eine positive Geburtenbilanz. Doch welche Menschen ziehen nach Wien, und wer zieht wieder weg? Diese Fragen sollen im folgenden Abschnitt beantwortet werden.

Mit den Daten der Wanderungsstatistik kann in Österreich ein detailliertes Bild der jedes Jahr nach Wien zuziehenden und wieder wegziehenden Menschen gezeichnet werden. Diese berücksichtigt alle Ortswechsel, die zu einer dauerhaften Änderung des Hauptwohnsitzes führten und im Melderegister erfasst wurden. Dies betrifft sowohl Wanderungen zwischen den neun österreichischen Bundesländern (Binnenwanderung) als auch die Wanderung zwischen Österreich und anderen Staaten der Welt (Außenwanderung). Personen, die sich zum Stichtag erst

weniger als 90 Tage durchgehend in Österreich aufhielten, werden nicht berücksichtigt.

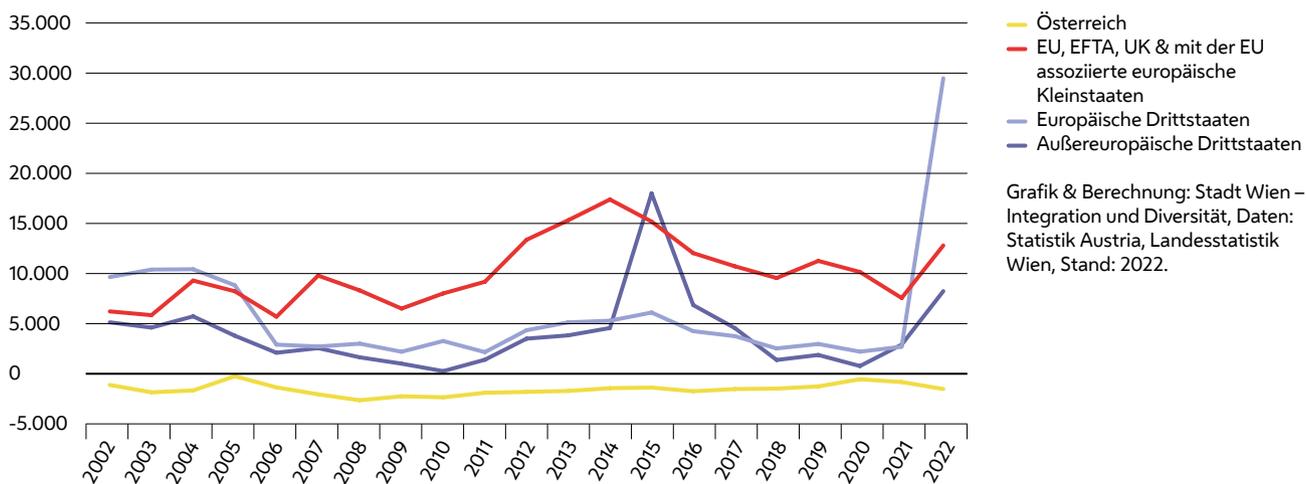
### ZUZÜGE NACH UND WEGZÜGE AUS WIEN INSGESAMT

Die Mobilität von EU-Bürger\*innen sowie von Drittstaatsangehörigen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Immer mehr Menschen ziehen aus dem Inland und Ausland nach Wien, aber auch wieder in die andere Richtung.

Die Höhe der Anzahl der Zuzüge nach und der Wegzüge aus Wien in den vergangenen Jahren schwankt. Insgesamt ist die Wanderungsbilanz jedoch durchgehend positiv, dies liegt vor allem am Zuzug von Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, wie Abbildung 13 zeigt.

**Abb. 14: 2022 dominierten aufgrund des Ukraine-Krieges europäische Drittstaaten die Wiener Wanderungsbilanz**

Wanderungsbilanz der Stadt Wien mit dem Ausland seit dem Jahr 2002 nach Staatsangehörigkeit



Österreich  
 EU, EFTA, UK & mit der EU assoziierte europäische Kleinstaaten  
 Europäische Drittstaaten  
 Außereuropäische Drittstaaten

Graphik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 2022.

Die Zahl der Zuzüge von österreichischen Staatsbürger\*innen nach Wien schwankt seit dem Jahr 2002 rund um den Mittelwert von etwa 27.326 Personen. Im Jahr 2022 zogen 26.396 Wiener\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aus den anderen Bundesländern oder dem Ausland nach Wien. Die Zahl der Wegzüge österreichischer Staatsbürger\*innen lag zuletzt bei 33.851 Personen. Insgesamt besteht seit vielen Jahren eine negative Wanderungsbilanz der Stadt Wien bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Bei ausländischen Staatsangehörigen nahmen seit dem Jahr 2002 mit Schwankungen insgesamt sowohl die Zuzüge nach Wien als auch die Wegzüge in andere Bundesländer oder ins Ausland zu. Da im Jahr 2022 108.443 Menschen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit nach Wien zuzogen und 51.341 in Bundesländer oder ins Ausland wegzogen, ergibt sich für die Stadt Wien eine positive Wanderungsbilanz von ausländischen Staatsangehörigen in der Höhe von 57.102 Personen. Aufgeschlüsselt nach Staatsangehörigkeitsgruppen zeigt sich folgendes Bild: Die Wanderungsbilanz von Staatsangehörigen aus alten EU-Mitgliedstaaten (Beitritt vor 2004) und der EFTA machte im Jahr 2022 ein Plus von 5.696 Personen aus, leicht darüber lag die Wanderungsbilanz von Staatsangehörigen aus den neueren Mitgliedstaaten (Beitritt ab 2004) mit 5.586 Personen. Stark zugenommen hat aufgrund des Kriegs in der Ukraine die Wanderungsbilanz mit europäischen Drittstaaten, sie zeigte ein Plus von 29.774 Personen. Außereuropäische Drittstaaten wiederum hatten 2022 eine positive Wanderungsbilanz von 16.046 Personen.

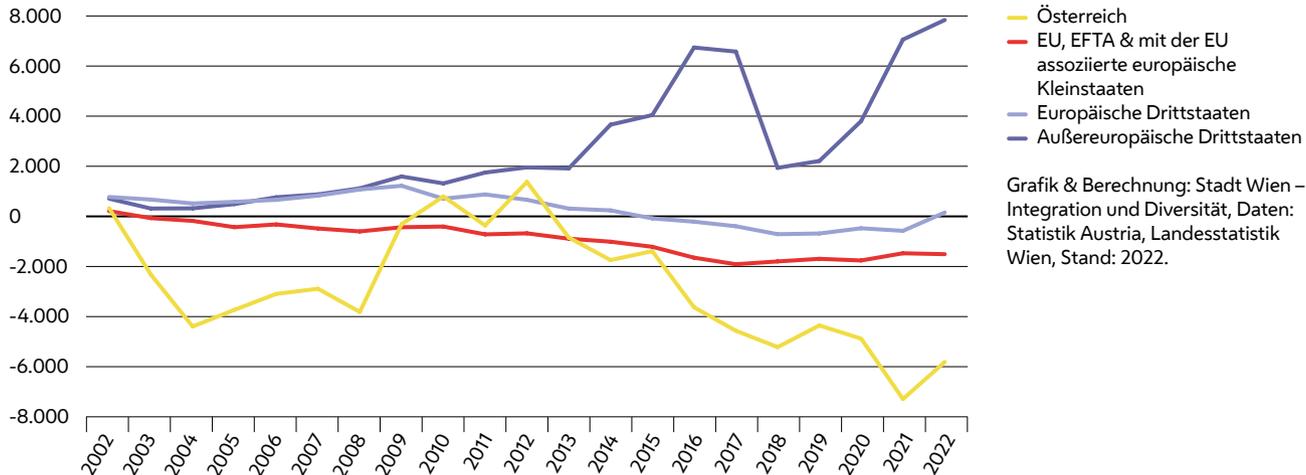
## WANDERUNG ZWISCHEN WIEN UND DEM AUSLAND

Im Saldo wandern seit dem Jahr 2006 jedes Jahr mehr Menschen mit einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft aus dem Ausland nach Wien zu als Drittstaatsangehörige. Die Jahre 2015 und 2022 stellen dabei aufgrund der Flüchtlingsbewegungen eine Ausnahme dar.

Mit den Wanderungsbewegungen des Jahres 2015 hat die Wanderungsbilanz der Stadt Wien mit dem Ausland eine langjährige Spitze erreicht, die im letzten Jahr (2022) nochmals deutlich übertroffen wurde. 2015 zogen 37.942 Menschen mehr aus dem Ausland nach Wien als wieder weg (davon 18.117 außereuropäische Drittstaatsangehörige). Danach ging die Wanderungsbilanz mit dem Ausland bis 2018 wieder kontinuierlich zurück, stieg im Jahr 2019 leicht auf 14.526 Personen an und fiel dann in den Folgejahren wieder. 2020 zogen 12.272 mehr Personen aus dem Ausland zu als ins Ausland wegzogen. 2021 zogen 11.984 mehr Menschen nach Wien aus dem Ausland zu als ins Ausland wegzogen. 2022 hat sich die Wanderungsbilanz mit dem Ausland nach Wien vor allem aufgrund des Ukraine-Krieges wiederum im Vergleich zum Vorjahr vervierfacht und lag bei 49.097 Personen.

Eine Aufschlüsselung der Wanderungsbilanz nach der Staatsangehörigkeit der zugewanderten Menschen ermöglicht einen genaueren Blick darauf, wer in den letzten Jahren zugewandert ist (Abb. 14). Zwischen 2002 und 2005 lag die Zuwanderung von Menschen mit der Staatsangehörigkeit

**Abb. 15: Bürger\*innen von Staaten außerhalb Europas ziehen aus den Bundesländern nach Wien, Österreicher\*innen und vermehrt auch europäische Staatsangehörige in die Bundesländer, viele davon ins Wiener Umland**  
Wanderungsbilanz der Stadt Wien mit den Bundesländern seit dem Jahr 2002 nach Staatsangehörigkeit



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 2022.

eines Drittstaates noch über jener von Menschen aus der EU oder EFTA – rund die Hälfte davon betraf Menschen mit der Staatsangehörigkeit von Serbien und Montenegro oder der Türkei. Doch seit dem Jahr 2006 sind im Saldo in jedem Jahr mehr Menschen mit einer EU- oder EFTA-Staatsbürgerschaft aus dem Ausland zugewandert als aus Drittstaaten. Eine erste Ausnahme bildet das Jahr 2015, als außergewöhnlich viele Menschen mit der Staatsangehörigkeit eines Drittstaates nach Wien zuzogen. In diesem Jahr fand sich der Höhepunkt der Fluchtbewegungen von außerhalb Europas. Zudem überwogen Drittstaatsangehörige auch 2022 aufgrund der Zuwanderung von Ukrainer\*innen aus dem (europäischen) Ausland.

Die Zuwanderung aus den neuen Mitgliedstaaten der EU hatte ihren Höhepunkt bereits im Jahr 2014 mit einer Wanderungsbilanz von 13.981 Personen. Im Jahre 2022 betrug die Wanderungsbilanz für Wien mit Drittstaaten 37.865 Personen, davon fielen 29.650 auf europäische Drittstaaten und 8.215 auf außereuropäische Drittstaaten.

### WANDERUNG ZWISCHEN WIEN UND DEN BUNDESLÄNDERN

Zwischen 2009 und 2016 hatte Wien durchgehend eine positive Wanderungsbilanz mit den Bundesländern. Seitdem lag sie bis 2022 wieder im negativen Bereich – so wie bereits zwischen 2003 und 2008. Im Jahr 2022 wanderten 42.571 Menschen aus den Bundesländern nach Wien, und 42.021 Personen zogen aus Wien in eines der anderen

Bundesländer. Damit wanderten im Jahr 2022 insgesamt 550 Personen mehr nach Wien aus den Bundesländern zu als in die Bundesländer ab.

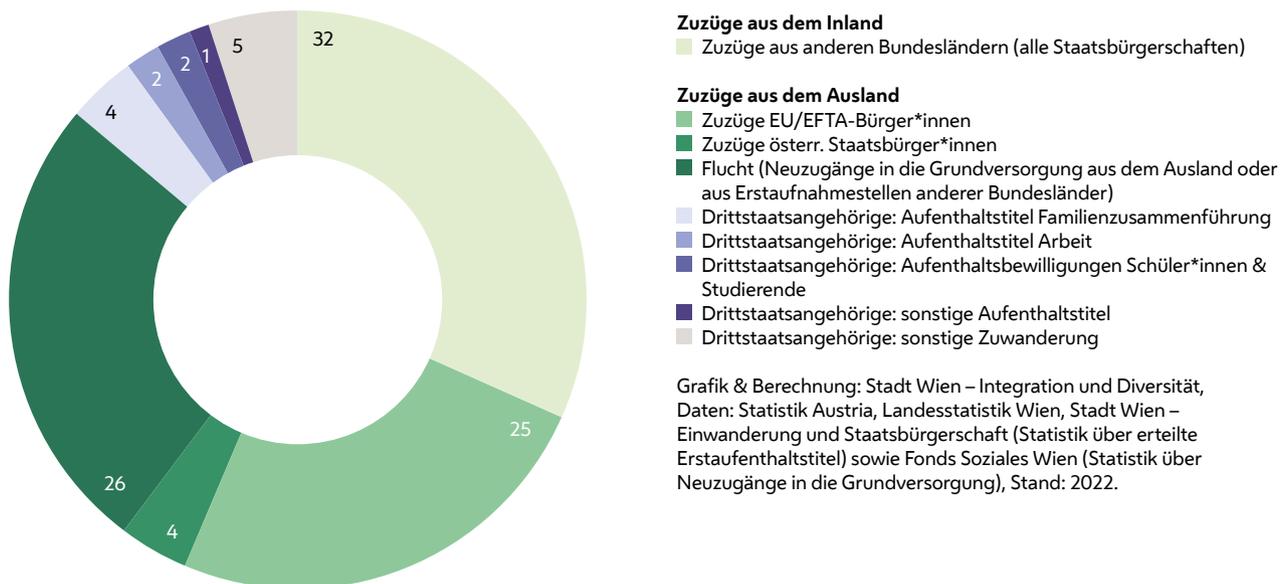
Nahezu die Hälfte der Zuzüge aus den Bundesländern nach Wien (48 %) und 63 % der Wegzüge aus Wien in die Länder betreffen Niederösterreich: Während im Jahr 2022 20.371 Menschen aus Niederösterreich nach Wien zuwanderten, verlegten 26.287 Wiener\*innen ihren Wohnsitz nach Niederösterreich – ein großer Teil davon in Gegenden im direkten Einzugsbereich von Wien. Abwanderungen fanden vor allem in die Bezirke Mödling, Gänserndorf, Bruck an der Leitha, Tulln, Baden und Korneuburg statt.

Mit einer Betrachtung nach zusammengefassten Staatsbürgerschaftsgruppen ist es möglich, Unterschiede in der Binnenwanderung zu erkennen: Die Binnenwanderungsbilanz österreichischer Staatsbürger\*innen ist seit 2013 durchgehend negativ, im Jahr 2022 betrug sie -5.864. Die Binnenwanderungsbilanz von EU/EFTA-Bürger\*innen ist ebenso durchgehend negativ und lag zuletzt bei -1.541 Personen. Die Binnenwanderungsbilanz von Staatsangehörigen europäischer Drittstaaten war 2022 leicht positiv und betrug 124 Personen. Hingegen ist die Binnenwanderungsbilanz von außereuropäischen Staatsangehörigen durchgehend positiv und lag im Jahre 2022 bei 7.831 Personen (Abb. 15).

# Rechtliche Grundlagen für Einwanderung nach Österreich und Wien

**Abb. 16: Nur ein kleiner Teil der Zuzüge nach Wien ist steuerbar**

Zuzüge nach Wien aus dem Inland und Ausland nach Staatsbürgerschaft sowie rechtlicher Grundlage im Jahr 2022 (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stadt Wien – Einwanderung und Staatsbürgerschaft (Statistik über erteilte Erstaufenthaltstitel) sowie Fonds Soziales Wien (Statistik über Neuzugänge in die Grundversorgung), Stand: 2022.

Die Einwanderung von ausländischen Staatsangehörigen und deren Lebenssituation in Österreich werden von drei höchst unterschiedlichen rechtlichen Regimen bestimmt, je nachdem, ob die Einwandernden EWR<sup>13</sup>- oder Schweizer Staatsbürger\*innen, Drittstaatsangehörige<sup>14</sup> oder Geflüchtete/Schutzbedürftige sind.

Nur ein geringer Teil der Einwanderung nach Österreich und Wien wird über Niederlassungsquoten gesteuert bzw. kann über Quoten gesteuert werden. Die Freizügigkeit von EWR- und Schweizer Staatsbürger\*innen unterliegt keiner zahlenmäßigen Beschränkung. Auch der Familiennachzug von drittstaatsangehörigen Familienangehörigen zu ihren österreichischen, EWR- und Schweizer Familienangehörigen unterliegt keiner Quotenbeschränkung. Die einzige Quote,

die zahlenmäßig relevant ist, ist die Quote zur Begründung einer Familiengemeinschaft von Drittstaatsangehörigen mit ihren in Österreich niedergelassenen drittstaatsangehörigen Familienangehörigen.

Die Steuerung der Einwanderung erfolgt zunehmend über restriktive Erteilungsvoraussetzungen im Gesetz und deren strenge Anwendung. Vor allem Art und Höhe des nachzuweisenden Einkommens, Rechtsanspruch auf eine ortsübliche Unterkunft und Deutschkenntnisse vor der Einreise<sup>15</sup> sind dabei relevant.

Die humanitär bzw. menschenrechtlich begründete Fluchtmigration im Kontext des internationalen und EU-Rechtsregimes unterliegt ebenfalls keiner zahlenmäßigen

<sup>13</sup> EWR = Europäischer Wirtschaftsraum = alle EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und Liechtenstein. EU-Mitgliedstaaten (EU 26 ohne Österreich): Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern.

<sup>14</sup> Drittstaaten sind alle Staaten außerhalb des EWR, inklusive britische Staatsangehörige seit 1.1.2021.

<sup>15</sup> Auf dem Niveau A1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. [europaeischer-referenzrahmen.de/](http://europaeischer-referenzrahmen.de/), letzter Zugriff am 7. Juni 2023.

Beschränkung bzw. darf rechtlich einer solchen nicht unterworfen werden.

In den Bereichen Migration und Asylwesen sind über die Jahrzehnte im Rahmen der Europäischen Union (EU) beschlossene EU-Richtlinien (RL) oder Verordnungen (VO) für den Bundesgesetzgeber relevant und verbindlich geworden.<sup>16</sup> Seit dem Vertrag von Maastricht (1992)<sup>17</sup> wird u. a. das Ziel verfolgt, die Migrationsregelungen auch für Drittstaatsangehörige nach und nach zu „vergemeinschaften“, d. h. den Kompetenzen und Regelungen der Europäischen Union (EU) zu unterstellen und damit in der EU zu harmonisieren. Weiters wurde das Ziel verfolgt, die Rechte der langfristig niedergelassenen Drittstaatsangehörigen jenen der EU-Bürger\*innen anzugleichen oder zumindest anzunähern.<sup>18</sup>

Berücksichtigt man sowohl den Anteil an Fluchtmigration, Zuzüge von EU/EFTA- und österreichischen Staatsbürger\*innen als auch Binnenwanderungen, die alle im Hinblick auf den Zuzug nicht direkt reguliert werden können – im Jahr 2022 waren das 86 % aller Zuzüge nach Wien –, wird deutlich, dass nur ein geringer Teil der Zuwanderung durch das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) steuerbar ist (Abb. 16). Das sind im Wesentlichen die Familienangehörigen von niedergelassenen Drittstaatsangehörigen, die einer jährlichen Quotenbeschränkung unterliegen. Darüber hinaus gibt es nur winzige Quoten z. B. für Daueraufenthaltsberechtigte aus anderen EU-Staaten. Im Jahr 2022 wanderten 134.839 Personen nach Wien zu, wobei nahezu ein Drittel aus Binnenmigration bestand (42.571; 32 %) und mehr als ein Viertel davon Fluchtmigration war (34.399; 26 %); 29 % (38.543) betrug der Zuzug von EU/EFTA- und österreichischen Staatsbürger\*innen (Abb. 16). Aufgrund des 2022 hohen Anteils an Fluchtmigration fällt die Zahl der Zuwanderung, die nicht mit dem NAG gesteuert werden kann, besonders hoch aus, aber auch in den Vorjahren stellt die eindeutige Mehrzahl der Zuzüge nicht steuerbare Zuwanderung dar.

## EWR- UND SCHWEIZER STAATSBÜRGER\*INNEN

Für EWR- und Schweizer Staatsbürger\*innen und deren Familienangehörige, auch wenn sie Drittstaatsangehörige sind, gilt die unionsrechtlich und mit der Schweiz im Rahmen eines Freizügigkeitsabkommens gewährleistete Personenfreizügigkeit. Das bedeutet, dass sie sich in jedem Mitgliedstaat des EWR niederlassen und dort unter den Voraussetzungen des EU-Rechts<sup>19</sup> leben und sich aufhalten können. Für die Niederlassung in Österreich benötigen sie eine so genannte Anmeldebescheinigung, die bei der örtlich zuständigen Einwanderungsbehörde, in Wien die Abteilung für Einwanderung und Staatsbürgerschaft, beantragt werden muss. Das Recht, sich in einem anderen EWR-Land für mehr als drei Monate aufzuhalten, besteht, wenn der\*die EWR- oder Schweizer Staatsbürger\*in einer unselbstständigen oder selbstständigen Beschäftigung nachgeht, eine Ausbildung macht oder ausreichende eigene finanzielle Mittel hat, sodass er\*sie nicht auf Sozialhilfeleistungen angewiesen ist.

Der Kreis der freizügigkeitsberechtigten EU-Bürger\*innen wurde durch mehrere EU-Erweiterungen sukzessive ausgedehnt (2004, 2007 und 2013).<sup>20</sup> Nach Ablauf von möglichen Übergangsfristen – Österreich wählte jeweils die längsten von insgesamt sieben Jahren – wurden inzwischen alle Beschränkungen für die Arbeitnehmer\*innenfreizügigkeit aufgehoben.

### „BREXIT“

Seit 1.1.2021 zählt das Vereinigte Königreich von Großbritannien infolge seines Austritts aus der EU („Brexit“) nicht mehr zur Gruppe der EU-Staaten. Es ist nunmehr ein so genannter Drittstaat. D. h., wenn britische Staatsangehörige nach Österreich einwandern möchten, gelten für sie die Regelungen für Drittstaatsangehörige (siehe nächster Abschnitt). Am 31.12.2021 endete für britische Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen, die bereits vor dem 31.12.2020 im Bundesgebiet zum unionsrechtlichen Aufenthalt berechtigt waren, die Frist zur Beantragung eines Aufenthaltstitels gemäß Artikel 50 EUV.<sup>21</sup>

16 Die Richtlinien, z. B. in den Bereichen Flucht und Asyl sowie Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen, müssen in die österreichische Rechtsordnung umgesetzt werden, während die Verordnungen, z. B. für die Freizügigkeit der EU-Bürger\*innen, direkt anwendbar sind.

17 In Kraft getreten im November 1993.

18 Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, Amtsblatt Nr. L 016 vom 23/01/2004, S. 0044 - 0053.

19 Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

20 2004 – Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern; 2007 – Rumänien und Bulgarien; 2013 – Kroatien.

21 Vertrag über die Europäische Union, siehe: [ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008048](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008048)

## DRITTSTAATSANGEHÖRIGE

Die Einwanderung von Drittstaatsangehörigen ist im österreichischen Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) geregelt und wurde in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten häufig reformiert.

Vor allem die Einwanderung zum Zweck der Arbeitsaufnahme und Beschäftigung wurde über die letzten Jahrzehnte zunehmend erschwert. Eine Einwanderung zum Zweck des Arbeitens ist heute für hoch qualifizierte und gut bezahlte Fach- und Schlüsselkräfte mit Drittstaatsbürgerschaft möglich. Verschiedene Kategorien von Rot-Weiß-Rot-Karten ermöglichen hoch und mittel qualifizierten Arbeitnehmer\*innen und selbstständig Erwerbstätigen die dauerhafte Einwanderung auf Basis eines Mindestpunktesystems. Diese werden nach (aus)bildungsbezogenen Kriterien der Antragsteller\*innen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien vergeben.

In den letzten Jahren wurden aufgrund des zunehmenden Fach- und insgesamten Arbeitskräftemangels in Österreich manche dieser Voraussetzungen erleichtert und das gesamte Punktesystem für die Rot-Weiß-Rot-Karten zugänglicher gestaltet, zuletzt auch auf Sprachkenntnisse in anderen Sprachen als Deutsch und Englisch abgestellt.<sup>22</sup> Die so genannte Fachkräfte-Verordnung, die jährlich eine Liste von Mangelberufen auf Bundes- und auch Bundesländerebene festsetzt, ist inzwischen auf nahezu 100 Berufe angewachsen.<sup>23</sup>

Einfach qualifizierte Arbeitskräfte können nur als Saisonarbeitskräfte im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und im Tourismus tätig sein. Bei diesen wurde Ende 2021 für so genannte Stammsaisoniers eine Erleichterung des Zugangs zu Beschäftigungsbewilligungen außerhalb von Kontingenten beschlossen.<sup>24</sup> Im Juli 2022 wurde weiters für Stammmitarbeiter\*innen im Bereich von Landwirtschaft und Tourismus der Zugang zur Rot-Weiß-Rot (RWR)-Karte

eröffnet. Eine RWR-Karte können danach Saisonarbeitskräfte erhalten, die über zwei Kalenderjahre mindestens sieben Monate pro Kalenderjahr im selben Wirtschaftszweig als registrierte Stammsaisoniers beschäftigt waren. Für sonstige Schlüsselkräfte wurde mit derselben Novelle das Erfordernis der Mindestentlohnung auf 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gesenkt.

In Österreich ausgebildete Student\*innen können unter bestimmten im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) festgelegten Voraussetzungen von temporärer auf dauerhafte Niederlassung zur Erwerbstätigkeit als Schlüsselkraft (Rot-Weiß-Rot-Karte, Blaue Karte EU, Forscher\*in etc.) umsteigen. Die Voraussetzungen, vor allem Einkommenskriterien, wurden über die Jahre erleichtert, die Anwendungsfälle erweitert.<sup>25</sup> Zuletzt geschah dies im Juli 2022, als für Studienabsolvent\*innen das Erfordernis einer festgesetzten Mindestentlohnung gänzlich beseitigt wurde.<sup>26</sup> Weiterhin muss das monatliche Bruttogehalt zumindest dem ortsüblichen Entgelt inländischer Studienabsolvent\*innen entsprechen. Im Rahmen derselben Reform wurde für Start-up-Gründer\*innen das erforderliche Startmindestkapital von 50.000 Euro auf 30.000 Euro herabgesetzt. Die Reform trat am 1. Oktober 2022 in Kraft.

Neben der ausbildungs- und berufsbezogenen Zuwanderung temporärer oder dauerhafter Art ist es möglich, eine Familienzusammenführung zu beantragen. Der Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen zu ihren drittstaatsangehörigen Familienangehörigen ist eine der wenigen Einwanderungsarten, die weiterhin einer jährlichen Niederlassungsquote unterliegt. Für 2021 betrug diese Quote für Wien 2.550 mögliche Aufenthaltstitel für Familienangehörige.<sup>27</sup> Letztlich wurden 1.421 Aufenthaltstitel in dieser Kategorie im Jahr 2021 erteilt.<sup>28</sup> Auch für die Jahre 2022 und 2023 betrug und beträgt diese Quote 2.550 Plätze.<sup>29</sup> Die Zahl der erteilten Aufenthaltstitel wird in der Jahresstatistik des Bundesministeriums für Inneres für das Jahr 2022 nicht mehr ausgewiesen.

22 Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird, BGBl. I 43/2023 vom 20. April 2023, Französisch, Spanisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch auf B1-Niveau werden seither mit 5 Punkten bewertet.

23 Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft, mit der für das Jahr 2023 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden (Fachkräfteverordnung 2023); BGBl. II 488/2023, vom 22. Dezember 2022.

24 Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes, BGBl. I 217/2021, vom 30. Dezember 2021.

25 §§ 41, 42, 43c, 47 Abs. 2, 64 NAG idGF.

26 Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz und das Fremdenpolizeigesetz 2005 geändert werden, BGBl. I 106/2022, vom 19. Juli 2022.

27 Niederlassungsverordnung 2021 – NLV 2021, BGBl. Teil II 96/2021, vom 27. Februar 2021.

28 Siehe: Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2021, [bmi.gv.at/312/statistiken/start.aspx](https://bmi.gv.at/312/statistiken/start.aspx), unter Rubrik „Fremdenwesen Jahresstatistiken“, letzter Zugriff am 24. August 2022.

29 Verordnung der Bundesregierung, mit der die Anzahl der quotenpflichtigen Aufenthaltstitel für das Jahr 2022 festgelegt wird (Niederlassungsverordnung 2022 – NLV 2022), BGBl. II Nr. 567/2021; Verordnung der Bundesregierung, mit der die Anzahl der quotenpflichtigen Aufenthaltstitel für das Jahr 2023 festgelegt wird (Niederlassungsverordnung 2023 – NLV 2023), vom 30. Jänner 2023, BGBl. II 28/2023.

Die Familie muss strenge Kriterien im Hinblick auf das Einkommen, die Unterkunft und Deutschkenntnisse bereits vor der Einreise erfüllen. Die Einkommensrichtsätze, die für das Jahr 2023 gelten, betragen für Alleinstehende 1.110,26 Euro, für Ehepaare 1.751,56 Euro und für jedes Kind zusätzlich 171,31 Euro. Sozial- und Familientransferleistungen, auf die ein Anspruch erst durch Erteilung des Aufenthaltstitels entstehen würde wie die Familienbeihilfe oder Ausgleichszulage, werden dabei nicht berücksichtigt. Die Berechnung des Lebensunterhalts, der für die Erteilung eines Aufenthaltstitels erforderlich und ausreichend ist, ist eine höchst komplexe Angelegenheit: Es müssen u. a. regelmäßige Aufwendungen wie Mietzahlungen, Kreditraten, Unterhaltszahlungen ab einem Freibetrag von 327,91 Euro (Wert der sog. freien Station für 2023)<sup>30</sup> hinzugerechnet und die umfangreiche höchstgerichtliche, bisweilen äußerst strenge Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs berücksichtigt werden. Das Bundesministerium für Inneres hat zum Thema eine 50-seitige Informationsbroschüre erstellt<sup>31</sup>, die diese Komplexität und auch die herausfordernde Aufgabe der Vollzugsbehörden anschaulich macht.

Ehegatt\*innen können zu ihren Partner\*innen nur nachziehen, wenn sie mindestens 21 Jahre alt sind, und Kinder – einschließlich Stief- und Adoptivkinder – zu ihren Eltern nur dann, wenn sie noch nicht 18 Jahre alt und unverheiratet sind.<sup>32</sup>

## GEFLÜCHTETE UND ANDERWEITIG SCHUTZBEDÜRFTIGE MENSCHEN

In einem besonderen rechtlichen Regime sind Aufnahme und Verbleib von Menschen geregelt, die vorübergehenden oder dauerhaften Schutz vor Verfolgung und Krieg suchen (Flüchtlinge, Kriegsvertriebene). Laut Definition der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) ist ein Flüchtling eine Person, die aus Furcht vor Verfolgung aus Gründen der politischen Gesinnung, Religion, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe ihre Heimat oder den aktuellen Aufenthaltsstaat verlassen muss bzw. bereits verlassen hat.

Basierend auf der GFK aus 1951 und einem Zusatzprotokoll zur GFK aus dem Jahr 1967 wurde ein österreichisches Asylgesetz erlassen. Dieses erfuhr seit den 90er Jahren zahllose Novellierungen. Seit dem EU-Beitritt Österreichs kam eine Reihe von EU-Richtlinien und Abkommen hinzu,

mit denen gemeinsame Mindeststandards für die Durchführung von Asylverfahren, Betreuungsstandards während der Durchführung eines Asylverfahrens und Kriterien für den dauerhaften oder temporären Schutz von Menschen in der gesamten EU sichergestellt werden sollen. Geregelt wurde auch, welcher EU-Staat für die Durchführung eines Asylverfahrens zuständig ist, wenn Asylsuchende auf ihrer Flucht durch mehrere EU-Staaten gereist sind (Dubliner Übereinkommen). Dies hat zur Folge, dass sich das Asylverfahren in seinem ersten Abschnitt auf die Frage konzentriert, ob Asylantragstellende bereits in einem Drittland der Durchreise sicher vor Verfolgung waren („sicherer Drittstaat“) oder in ein nach dem Dubliner Abkommen für die Prüfung des Asylantrags erstzuständiges Land in der EU zurückgeschickt werden können. Erst wenn diese Frage verneint wird, wird die Person zum eigentlichen österreichischen Asylverfahren zugelassen. Erst dann wird die Frage der Flüchtlingeigenschaft geprüft und beantwortet. Dafür zuständig ist das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA).<sup>33</sup>

Erst ab der Zeit nach Zulassung zum Asylverfahren ist das Land Wien beziehungsweise der Fonds Soziales Wien (FSW) im Rahmen der so genannten Grundversorgung für die Wohn- und anderweitige Versorgung, Verpflegung und Krankenversicherung der Asylwerber\*innen zuständig.<sup>34</sup>

Wird dem Antrag Folge gegeben, erhält der\*die Antragsteller\*in Asyl (= internationaler Schutzstatus) zunächst auf drei Jahre befristet. Nach drei Jahren wird überprüft, ob die Voraussetzungen für die Gewährung weiterbestehen. Erst wenn dies bejaht wird, wird die Asylberechtigung auf unbefristete Dauer erteilt. Der Asylstatus gewährt – mit Ausnahme der Wahlrechte – Gleichstellung mit österreichischen Staatsbürger\*innen im Hinblick auf ein dauerndes Aufenthaltsrecht und Möglichkeiten, am Erwerbsleben teilzunehmen sowie sozialen Schutz und soziale Rechte zu genießen.

Menschen, die vor Kriegen oder vor anderen das Leben und die körperliche Integrität und Sicherheit gefährdenden Umständen flüchten, haben Anspruch auf vorübergehenden (subsidiären) Schutz, solange diese Gefährdungssituation aufrechterhalten bleibt. Der subsidiäre Schutzstatus räumt das Recht ein, eine unselbstständige Arbeit aufzunehmen und bei Eintreten einer existenziellen Notlage soziale

30 § 292 Abs. 3 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

31 [bmi.gv.at/312/files/Unterhaltsberechnung\\_bf\\_28032023.pdf](https://bmi.gv.at/312/files/Unterhaltsberechnung_bf_28032023.pdf), letzter Zugriff am 3. August 2023.

32 Nähere Informationen finden Sie im 5. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor sowie auf [migration.gv.at/](https://migration.gv.at/), letzter Zugriff am 24. Juli 2023.

33 BFA: [bfa.gv.at/201/start.aspx](https://bfa.gv.at/201/start.aspx); Asylkoordination Österreich: [asyl.at/de/themen/asylverfahren/](https://asyl.at/de/themen/asylverfahren/)

34 FSW: [fsw.at/p/grundversorgung](https://fsw.at/p/grundversorgung)

Leistungen in Anspruch zu nehmen. In Wien gehört dazu vor allem das Recht, Leistungen der Wiener Mindestsicherung zu erhalten.

Asylberechtigte müssen ihren Antrag auf Familienzusammenführung binnen drei Monaten nach Asylgewährung stellen, andernfalls kommen strengere Voraussetzungen zur Anwendung. Wohnraum, Einkommen und Krankenversicherung müssen dann nachgewiesen werden. Subsidiär Schutzberechtigte müssen drei Jahre warten, ehe ihre Familienangehörigen zu ihnen nachziehen können.

Die Anzahl der Menschen, die jährlich neu um Asyl ansuchen, wird nur auf Bundesebene im Rahmen des Asylwerberinformationssystem (AIS) erhoben. Die Zahlen auf Bundesländerebene können nur im Kontext der Neuaufnahmen in die Grundversorgung geschätzt werden.

## KRIEGSVERTRIEBENE AUS DER UKRAINE

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine, der am 24.2.2022 begann, führte zur Flucht von mehr als 8,2 Millionen<sup>35</sup> Menschen (Stand Mai 2023) in andere europäische Staaten.

Ukrainische Staatsangehörige konnten bereits davor visumsfrei in die EU einreisen und sich 90 innerhalb von jeweils 180 Tagen in der EU aufhalten und frei bewegen. Die so genannte Massenzustrom-Richtlinie der EU (2001/55/EG)<sup>36</sup> sieht vor, dass den vertriebenen Menschen als Gruppe ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht von zunächst einem Jahr mit automatischer Verlängerungsmöglichkeit um ein Jahr zukommt. Bereits am 4.3.2022 beschloss der Rat der Innen- und Justizminister\*innen der EU-Staaten, dass den vertriebenen Menschen, die nach Kriegsbeginn fliehen mussten, als Gruppe ein vorübergehender Schutz nach dieser Richtlinie (RL) zuteilwerden soll, ohne dass sie einen Asylantrag stellen müssen. Es ist das erste Mal, seit es diese Richtlinie gibt, dass sie zur Anwendung kommt.

Österreich hat den EU-Beschluss auf Basis von § 62 Asylgesetz in einer Verordnung eng umgesetzt, die vor allem ukrainischen Vertriebenen sowie Drittstaatsangehörigen mit einem Schutzstatus in der Ukraine einen vorübergehenden Aufenthalt bietet.<sup>37</sup> So wurde etwa nicht-ukrainischen Staatsangehörigen, die in der Ukraine ohne Schutzstatus z. B. als Student\*innen niedergelassen waren, kein Aufenthaltsrecht in Österreich eingeräumt. Die EU-Richtlinie hätte dies ermöglicht, und andere EU-Staaten wie z. B. Deutschland haben dies auch umgesetzt.<sup>38</sup>

Das Aufenthaltsrecht wird durch eine Karte für Vertriebene dokumentiert. Die Karte wird nach der Erstregistrierung bei der Polizei vom BFA per Post zugeschickt. Mit dem Vertriebenenstatus erhalten die Menschen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, zur Krankenversicherung und zum Bildungssystem. Sie benötigten und erhielten auf Antrag des Arbeitgebers eine Beschäftigungsbewilligung ohne vorherige Arbeitsmarktprüfung. Sie haben weiters Anspruch auf Familienbeihilfe.

Sie werden bei Vorliegen von Hilfsbedürftigkeit auch in die Grundversorgung der Länder aufgenommen.<sup>39</sup> Ende Dezember 2022 wurden nach langen Verhandlungen und Gesprächen aller Partner\*innen der Grundversorgungsvereinbarung ausgewählte Kostenhöchstsätze für alle Menschen in der Grundversorgung erhöht, dies rückwirkend und zwar in den Bereichen Mietzuschüsse und Verpflegung im individuellen Wohnen sowie bei den Tagsätzen für Wohnen und Betreuung im organisierten Wohnen.<sup>40</sup>

Diese rechtlichen Rahmenbedingungen unterscheiden sich deutlich von jenen für die Geflüchteten der Jahre 2015/16, die – obwohl auch aus Kriegs- und Krisengebieten wie Syrien und Afghanistan kommend – einen Asylantrag stellen mussten, der sie während der Dauer des Asylverfahrens in vieler Hinsicht schlechter stellte als der Vertriebenenstatus.

35 An die 5,14 Millionen davon sind im Rahmen eines Schutzmechanismus registriert, siehe UNHCR (2023): Ukraine Refugee Situation, [data.unhcr.org/en/situations/ukraine](https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine), letzter Zugriff am 12. Juni 2023.

36 [eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32001L0055](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32001L0055)

37 Zu den Gruppen, die in Österreich Schutz genießen, siehe die Auflistung in der Verordnung [bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2022\\_II\\_92/BGBLA\\_2022\\_II\\_92.html](https://www.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_II_92/BGBLA_2022_II_92.html)

38 Bundesministerium des Innern und für Heimat – Verordnung zur vorübergehenden Befreiung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels von anlässlich des Krieges in der Ukraine eingereisten Personen (Ukraine Aufenthalts-Übergangsverordnung vom 7. März 2022).

39 Für weitere Informationen siehe [bfa.gv.at/news.aspx?id=6D346344574568386A70303D](https://www.bfa.gv.at/news.aspx?id=6D346344574568386A70303D), [fsw.at/p/grundversorgung](https://www.fsw.at/p/grundversorgung); [start.wien.gv.at/ukraine/de](https://www.start.wien.gv.at/ukraine/de)

40 Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG, mit der insbesondere eine Erhöhung ausgewählter Kostenhöchstsätze des Art. 9 der Grundversorgungsvereinbarung sowie eine Erstversorgungspauschale festgelegt wird, BGBl. I 197/2022, vom 9. Dezember 2022.

## **Aktuelle Entwicklungen**

Mit Ende Jänner 2023 wurde das auf ein Jahr befristete Aufenthaltsrecht für alle aus der Ukraine Vertriebenen mit österreichischer Karte automatisch um ein Jahr bis 4. März 2024 verlängert. Die neuen Karten werden den Menschen vom BFA automatisch zugeschickt, eine Antragstellung ist nicht erforderlich.<sup>41</sup>

## **Freier Zugang zum Arbeitsmarkt**

Durch eine Reform des Ausländerbeschäftigungsgesetzes wurden ukrainische Vertriebene mit entsprechender Karte vom Anwendungsbereich des AuslBG ausgenommen und haben seit 21. April 2023 freien Zugang zum Arbeitsmarkt.<sup>42</sup>

Wird infolge der längeren Dauer des Krieges eine dauernde Integration erforderlich, kann in der österreichischen Vertriebenen-Verordnung auch Folgendes festgelegt werden: Bestimmte Gruppen der Aufenthaltsberechtigten können einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels im Inland stellen, der ihnen trotz Vorliegens eines Versagungsgrundes erteilt werden kann.

41 Verordnung der Bundesregierung, mit der die Verordnung der Bundesregierung über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht für aus der Ukraine Vertriebene (Vertriebenen-Verordnung – Vertriebenen VO) geändert wird, BGBl. II 27/2023, vom 30. Jänner 2023.

42 Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird, BGBl. I 43/2023, vom 20. April 2023.

# Gleichstellung & Partizipation

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### EINBÜRGERUNGEN

Die absolute Zahl der Einbürgerungen in Wien bleibt weiterhin auf niedrigem Niveau – ebenso die Einbürgerungsrate. Im Jahr 2022 wurden in Wien 4.478 Menschen eingebürgert, dies entspricht einer Einbürgerungsrate von 0,72 %. Betrug die Einbürgerungsrate im Jahr 2002 in Wien noch rund 6 %, liegt sie seit 2009 kontinuierlich unter 1 %. 30,2 % der im Jahr 2022 in Wien eingebürgerten Menschen wurden bereits in Österreich geboren.

Rund 13 % der Drittstaatsangehörigen in Wien mit einer Aufenthaltsdauer von mehr als zehn Jahren sind aufgrund zu niedriger Haushaltseinkommen von der Einbürgerung ausgeschlossen, selbst wenn alle anderen Kriterien erfüllt wären.

### FEHLENDES WAHLRECHT UND DEMOKRATIEDEFIZIT

Seit dem Jahr 2002 hat sich der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten mehr als verdoppelt. 33,4 % der Wiener\*innen ab 16 Jahren dürfen nicht an Wahlen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene teilnehmen (Stand 1. Jänner 2023). 77 % der nicht wahlberechtigten Wiener\*innen ab 16 Jahren (432.721 Personen) leben schon zumindest fünf Jahre lang in Österreich. 54 % der nicht wahlberechtigten Wiener\*innen ab 16 Jahren (303.129 Personen) leben schon länger als zehn Jahre in Österreich.

Innerhalb unterschiedlicher Altersgruppen ist die Wahlberechtigung in Wien unterschiedlich verteilt. Am größten ist der Anteil der nicht wahlberechtigten Bürger\*innen in der Gruppe der 25- bis 44-jährigen Wiener\*innen im Jahr 2023 mit insgesamt 280.299 Personen (44,8 % dieser Altersgruppe).

Obwohl Wien eine wachsende Stadt ist, wird die Zahl der wahlberechtigten Bürger\*innen, die über politische Mitbestimmungsrechte verfügen, stetig kleiner.

# Einleitung

Das Kapitel Gleichstellung & Partizipation widmet sich den grundlegenden politischen Beteiligungsrechten von Wiener\*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Erst die Einbürgerung garantiert ausländischen Staatsangehörigen die volle rechtliche Gleichstellung und damit volle politische Beteiligungsrechte. Bis dahin sind ausländische Staatsangehörige – abhängig von ihrem rechtlichen Status – in wenigen Bereichen (EWR-, Schweizer Staatsbürger\*innen) oder vielen Bereichen (Drittstaatsangehörige) schlechter gestellt als österreichische Staatsbürger\*innen.

Menschen, die unter denselben politischen Rahmenbedingungen leben, sollten ihre Zukunft gemeinsam gestalten können. Aus diesem Grund ist der Zugang von ausländischen Staatsangehörigen zu Staatsbürgerschaft und Wahlrecht ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Qualität einer Demokratie.<sup>1</sup>

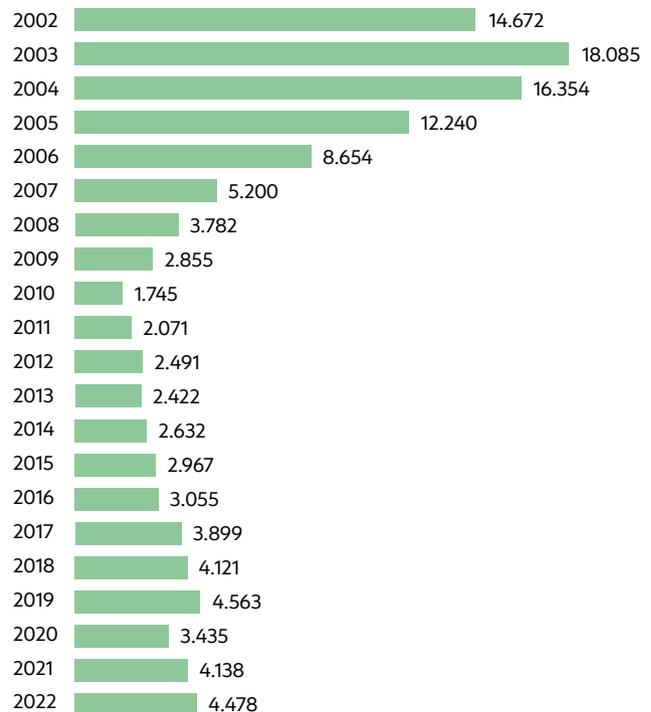
## INDIKATOREN

- Einbürgerungen in Wien und Einbürgerungsrate als Anteil der innerhalb eines Jahres eingebürgerten Personen an der Wiener Bevölkerung ohne österreichische Staatsbürgerschaft zum Jahresanfang
- Anteil der ausländischen Staatsangehörigen, die aufgrund eines zu niedrigen Einkommens die österreichische Staatsbürgerschaft nicht erwerben können
- Anteil der Personen mit Hauptwohnsitz in Wien im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren, die aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene unabhängig von der Aufenthaltsdauer kein Wahlrecht besitzen

# Einbürgerungen & Einbürgerungsrate in Wien

**Abb. 1: Nach einem Rückgang im Jahr 2020 steigt die Zahl der Einbürgerungen in den letzten Jahren wieder, bleibt aber deutlich unter den Werten der frühen 2000er Jahre**

Entwicklung der absoluten Zahl der Einbürgerungen in Wien von 2002 bis 2022



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 2022.

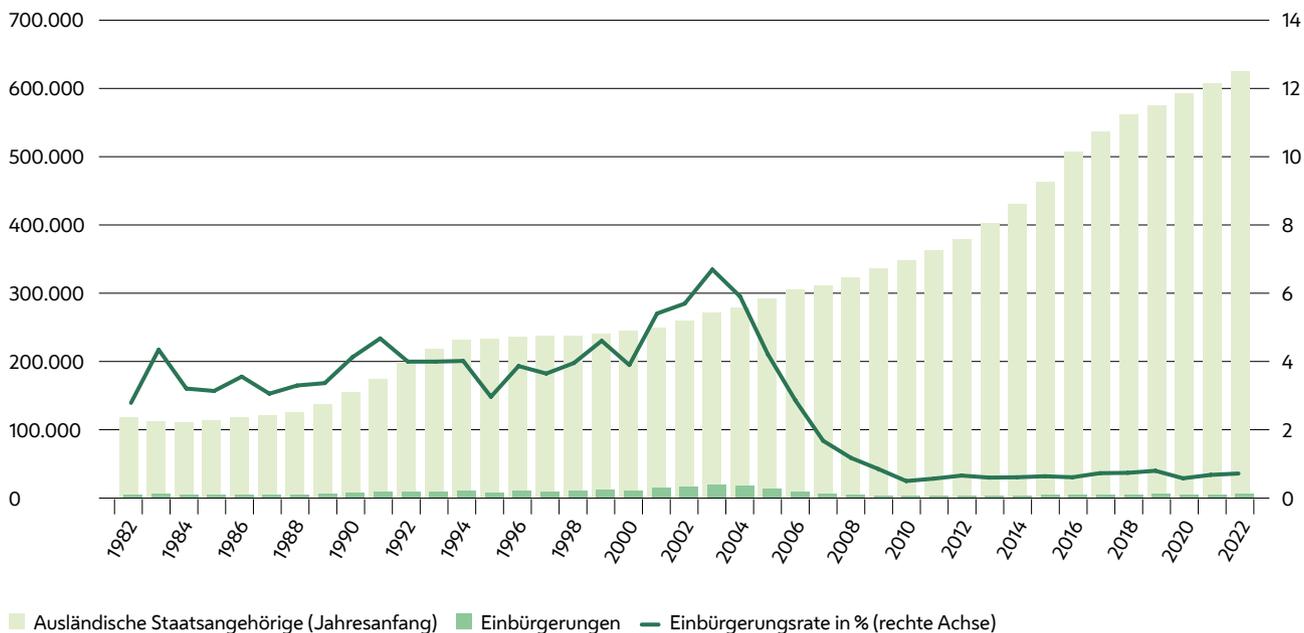
Die Einbürgerung ist eine grundlegende Voraussetzung, um eingewanderten Menschen politische Mitbestimmungsrechte und damit volle Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

Die absolute Zahl der Einbürgerungen in Wien bleibt weiterhin auf niedrigem Niveau – ebenso die Einbürgerungsrate.

1 Valchars, G. und Bauböck, R. (2023): Migration & Staatsbürgerschaft. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.

**Abb. 2: 2022 wurden nur sieben von tausend in Wien lebende Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eingebürgert**

Einbürgerungsrate in Wien als Anteil der innerhalb eines Jahres eingebürgerten Personen an den am Jahresanfang in Wien lebenden Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 2022.

Im Jahr 2022 wurde 4.478 Menschen in Wien die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen (Abb. 1). Die Zahl der Einbürgerungen steigt seit 2020 wieder leicht an, bleibt im Vergleich zu früheren Jahren allerdings niedrig. So erhielten vor 20 Jahren (im Jahr 2002) mehr als drei Mal so viele Personen die österreichische Staatsbürgerschaft als im Jahr 2022.

Die Zahl der neu eingebürgerten Wiener\*innen ist nicht nur in absoluten Zahlen kleiner als zu Beginn der 2000er Jahre. Sie ist vor allem auch im Verhältnis zur gestiegenen Zahl der in Wien wohnhaften ausländischen Staatsangehörigen niedrig. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Wiener\*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stark gestiegen. Lebten im Jahr 2002 257.537 ausländische Staatsangehörige in Wien, waren es im Jahr 2023 678.866 (2022: 621.727, 2021: 604.435, 2020: 589.015) (Abb. 2).

Von den 621.727 Anfang 2022 in Wien lebenden ausländischen Staatsangehörigen wurden 4.478 Personen im Jahr 2022 in Wien eingebürgert. Dies ergibt eine Einbürgerungsrate von 0,72 % und bedeutet, dass im Jahr 2022 von 1.000 in Wien lebenden Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit gerade einmal sieben die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen wurde.<sup>2</sup> Betrug die Einbürgerungsrate im Jahr 2002 in Wien noch rund 6 %, liegt sie seit 2009 kontinuierlich unter 1 % (Abb. 2).

Parallel zum starken Zuzug von ausländischen Staatsangehörigen nach Wien wurden in den vergangenen Jahren durch das Bundesgesetz über die österreichische Staatsbürgerschaft die Hürden für die Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft deutlich angehoben. Mit der Staatsbürgerschaftsreform 2006 wurden die Schwellen für den Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts und den Nachweis von Deutschkenntnissen erhöht. Zudem wurden

2 Die Einbürgerungsraten sind österreichweit sehr ähnlich und unterscheiden sich im Bundesländervergleich kaum (siehe Statistik Austria 2023: Statistik der Einbürgerungen. [statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/einbuengerungen](https://statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/einbuengerungen), letzter Zugriff am 21. Juli 2023).

die Wohnsitzfristen verlängert. 2009<sup>3</sup> wurden die Voraussetzungen für den Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts und 2011<sup>4</sup> die erforderlichen Deutschkenntnisse weiter verschärft (von Niveau A2 auf Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens für das Erlernen von Sprachen). 2017 wurden mit Einführung der zentral über den Österreichischen Integrationsfonds organisierten Integrationsprüfungen die Möglichkeiten, B1-Deutschkenntnisse nachzuweisen, eingeschränkt.<sup>5</sup>

Laut den letzten verfügbaren Daten von Eurostat aus dem Jahr 2021 hatte unter den Mitgliedstaaten der Europäischen Union Schweden mit 10,01 % die höchste Einbürgerungsrate.<sup>6</sup> Im gleichen Jahr wurden in Österreich 0,6 % der in Österreich lebenden ausländischen Staatsangehörigen eingebürgert. Rechnet man auslandswirksame Einbürgerungen hinzu, so ergibt dies eine Einbürgerungsrate von 1,07 % – in jedem Fall eine weitaus niedrigere Einbürgerungsrate.<sup>7</sup>

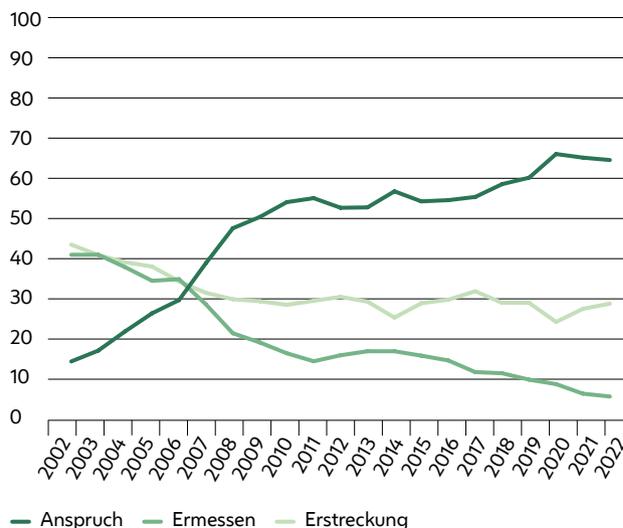
64,9 % der im Jahr 2022 in Wien eingebürgerten Personen wurde die österreichische Staatsbürgerschaft aufgrund eines Rechtsanspruchs verliehen, 6 % wurden aufgrund einer Ermessensentscheidung eingebürgert, und in 29,1 % der Fälle wurde die Staatsbürgerschaft auf Kinder oder Ehepartner\*innen erstreckt (Abb. 3, siehe auch Rechtsteil in diesem Kapitel).

30,2 % der im Jahr 2022 in Wien eingebürgerten Menschen wurden bereits in Österreich geboren (Abb. 4). Damit ist Österreich auch im Jahr 2022, so wie in den Jahren zuvor, das häufigste Geburtsland von in Wien neu eingebürgerten Menschen.

3 BGBl. I 122/2009, vom 4. Dezember 2009 (FrÄG 2009).  
 4 BGBl. I 38/2011, vom 23. Mai 2011 (FrÄG 2011).  
 5 Bundesgesetz, mit dem ein Integrationsgesetz und ein Anti-Gesichtserhellungsgesetz erlassen sowie das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Asylgesetz 2005, das Fremdenpolizeigesetz 2005, das Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 und die Straßenverkehrsordnung 1960 geändert werden (BGBl. I 68/2017 vom 8. Juni 2017).  
 6 Eurostat (2023): Naturalisation Rate. Acquisition of Citizenship per 100 Resident Non Nationals. [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics), letzter Zugriff am 26. Juni 2023.  
 7 Eurostat weist die Einbürgerungsrate Österreichs mit 1,07 Prozent aus, da in die Berechnung auch auslandswirksame Einbürgerungen miteinbezogen wurden. Die tatsächliche Einbürgerungsrate Österreichs betrug laut Statistik Austria 2021 hingegen 0,6 Prozent (siehe Statistik Austria 2023: Statistik der Einbürgerungen. [statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuergering/einbuergeringen](https://statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuergering/einbuergeringen), letzter Zugriff am 21. Juli 2023).

### Abb. 3: Im Jahr 2022 erfolgten rund zwei Drittel der Einbürgerungen in Wien aufgrund eines Rechtsanspruchs

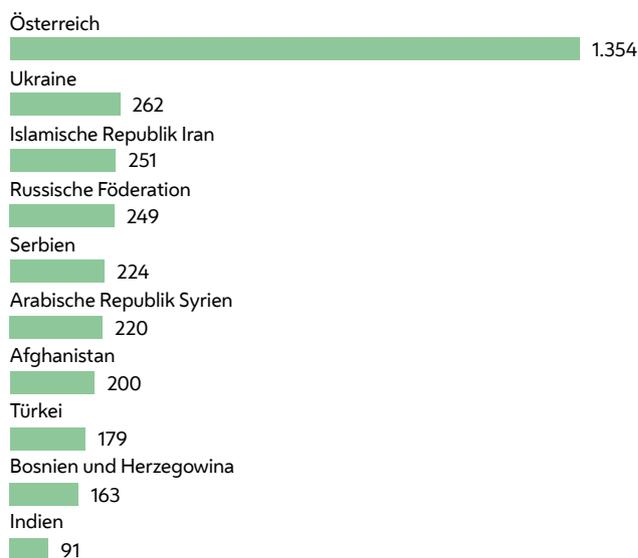
Anteile der Einbürgerungen nach den Rechtsgründen Anspruch, Ermessen sowie Erstreckung an den Einbürgerungen in Wien seit 2002 insgesamt (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (Einbürgerungsstatistik).

### Abb. 4: Österreich ist das häufigste Geburtsland der im Jahr 2022 in Wien neu eingebürgerten Personen: 30,2 % wurden bereits in Österreich geboren

Eingebürgerte Personen in Wien im Jahr 2022 nach Geburtsland (Top-10-Geburtsländer)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 2022.

# Rechtliche Regelungen für die österreichische Staatsbürgerschaft

Die rechtlichen Bestimmungen zur Staatsbürgerschaft in Österreich werden vom Bundesgesetzgeber beschlossen und finden sich im österreichischen Staatsbürgerschaftsgesetz (StbG).<sup>8</sup> Für den Vollzug des StbG sind die Bundesländer zuständig. In Wien ist dies die Abteilung für Einwanderung und Staatsbürgerschaft.<sup>9</sup>

## VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERLEIHUNG DER ÖSTERREICHISCHEN STAATSBÜRGERSCHAFT

### Aufenthalts-/Wohnsitzdauer

- Einbürgerung im Rahmen des Ermessens:<sup>10</sup>
  - nach zehn Jahren legalen, ununterbrochenen<sup>11</sup> Aufenthalts, davon mindestens fünf Jahre Niederlassung in Österreich (und Erfüllen der sonstigen Voraussetzungen, siehe unten: sonstige Erteilungsvoraussetzungen),
- Einbürgerung auf Basis eines Rechtsanspruchs:<sup>12</sup>
  - nach sechs Jahren legalen und ununterbrochenen Aufenthalts: EWR-Bürger\*innen, Ehegatt\*innen österreichischer Staatsbürger\*innen nach fünf Jahren Ehe oder eingetragener Partnerschaft und Leben im gemeinsamen Haushalt, in Österreich geborene Personen, Personen mit nachweislichen B2-Deutschkenntnissen und jene, die einen Nachweis nachhaltiger persönlicher Integration erbringen können (im Gesetz beispielhaft angeführt) und Erfüllen der sonstigen Voraussetzungen;
  - nach zehn Jahren Aufenthalt und Erfüllen der sonstigen Voraussetzungen: Asylberechtigte;
  - nach 15 Jahren Wohnsitz bzw. 30 Jahren Aufenthalt und Erfüllen der weiteren Voraussetzungen.

### Sonstige Erteilungsvoraussetzungen, u. a.:

- Gesicherter Lebensunterhalt/regelmäßiges, eigenes Einkommen, das über dem Ausgleichszulagenrichtsatz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes liegen muss, der jährlich angepasst wird (2023 für Alleinstehende 1.030,49 Euro, für Ehepaare 1.625,71 Euro und für jedes Kind zusätzlich 15 Euro); diese Einkommenshöhe

muss durchschnittlich 36 Monate lang innerhalb von sechs Jahren vor der Antragstellung, sechs Monate davon unmittelbar vor Antragstellung, ohne Zuhilfenahme von Sozialhilfeleistungen erreicht werden;

- Nachweis von Deutschkenntnissen auf Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen;
- Bestehen eines Wissenstests zu Grundkenntnissen der demokratischen Ordnung und der daraus ableitbaren Grundprinzipien sowie der Geschichte Österreichs und des jeweiligen Bundeslandes (ausgenommen sind Menschen mit physisch oder psychisch dauerhaft schlechtem Gesundheitszustand, was von einem Amtsarzt/einer Amtsärztin bestätigt werden muss)
- Unbescholtenheit: keine strafrechtlichen Verurteilungen und/oder mehrmaligen schwerwiegenden Verwaltungsübertretungen (im StbG definiert und aufgezählt<sup>13</sup>);
- Zurücklegen der bisherigen Staatsangehörigkeit, außer rechtlich nicht möglich und/oder nicht zumutbar (zum Beispiel bei Asylberechtigten), oder die Beibehaltung wird auf Antrag gestattet, etwa bei außerordentlichen Leistungen auf wissenschaftlichem oder kulturellem Gebiet für die Republik Österreich.

Weiters fallen auf Bundes- und Landesebene Gebühren von 1.000 Euro und mehr pro Person je nach Einbürgerungsgrund an, wobei jene auf Bundesebene den überwiegenden Anteil ausmachen.<sup>14</sup>

## ERSTRECKUNG DER VERLEIHUNG DER STAATSBÜRGERSCHAFT AUF EHEGATT\*INNEN UND KINDER<sup>15</sup>

Erfüllen Einbürgerungswerber\*innen alle genannten Voraussetzungen auch im Hinblick auf Ehegatt\*innen und Kinder, ist die Verleihung der Staatsbürgerschaft auch auf diese zu erstrecken. Die für Ehegatt\*innen geltenden Bestimmungen sind sinngemäß auch auf eingetragene Partnerschaften und Partner\*innen anzuwenden.

<sup>8</sup> Bundesgesetz über die österreichische Staatsbürgerschaft (Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 – StbG) StF: BGBl. Nr. 311/1985 idGF.

<sup>9</sup> [wien.gv.at/verwaltung/staatsbuergerschaft/index.html](https://www.wien.gv.at/verwaltung/staatsbuergerschaft/index.html), letzter Zugriff am 27. Juni 2023.

<sup>10</sup> § 10 Abs. 1, Z. 1 – 8, Abs. 2 usw. StbG; der Ermessensspielraum der Behörde wird in § 11 wie folgt bestimmt: Bei Entscheidungen nach diesem Bundesgesetz ist das Gesamtverhalten des Fremden im Hinblick auf das allgemeine Wohl, die öffentlichen Interessen und das Ausmaß seiner Integration zu berücksichtigen. Zu dieser zählt insbesondere die Orientierung des Fremden am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich sowie das Bekenntnis zu den Grundwerten eines europäischen demokratischen Staates und seiner Gesellschaft.

<sup>11</sup> Laut § 15 Abs. 1 Z. 3 StbG wird diese unterbrochen und beginnt von neuem zu laufen, wenn ein\*e Einbürgerungswerber\*in sich mehr als 20 % des Zeitraums außerhalb Österreichs aufgehalten hat.

<sup>12</sup> §§ 11a, 12 Abs. 1 StbG idGF.

<sup>13</sup> § 10 Abs. 1, Z. 2-4 und Abs. 2 Staatsbürgerschaftsgesetz idGF.

<sup>14</sup> [wien.gv.at/verwaltung/staatsbuergerschaft/ahs-info/verleihung-kosten.html](https://www.wien.gv.at/verwaltung/staatsbuergerschaft/ahs-info/verleihung-kosten.html), letzter Zugriff am 27. Juni 2023.

<sup>15</sup> §§ 16 und 17 StbG idGF.

## **ERWERB DER ÖSTERREICHISCHEN STAATSBÜRGERSCHAFT MIT DER GEBURT**

Kinder erhalten die österreichische Staatsbürgerschaft mit ihrer Geburt, wenn sie von österreichischen Eltern (teilen) geboren werden; dies ist unabhängig davon, wo sie ihren Aufenthaltsort oder Wohnsitz haben. In der Fachsprache wird dies das Abstammungsprinzip oder *ius sanguinis* genannt.

Kinder nicht-österreichischer Eltern, die in Österreich zur Welt kommen, sind rechtlich gesehen ausländische Staatsangehörige so wie ihre Eltern. Das betraf in Wien 36 % aller 12.222 im Jahr 2022 geborenen Kinder (14 %, 2.713 Kinder, mit EU/EFTA-Staatsbürgerschaft, 22 %, 4.207 Kinder, mit Drittstaatsangehörigkeit). Wollen sie österreichische Staatsbürger\*innen werden, müssen sie bzw. ihre Eltern den Weg über das Verleihungsverfahren gehen und dabei (abgesehen von einer verkürzten Wohnsitzfrist) die gleichen strengen Kriterien erfüllen, wie sie für Eingewanderte gelten.

## **DOPPEL- UND MEHRFACHSTAATSBÜRGERSCHAFTEN DURCH GEBURT**

Kinder, deren Elternteile die österreichische und eine weitere Staatsbürgerschaft haben, werden mit der Geburt österreichische Staatsbürger\*innen und, wenn dies das jeweilige andere Staatsbürgerschaftsrecht vorsieht und zulässt, Doppel- oder Mehrfachstaatsbürger\*innen. Sie bleiben dies aus Sicht des österreichischen Rechts auch über die Volljährigkeit hinaus.

## **ÖSTERREICHISCHE STAATSBÜRGERSCHAFT FÜR OPFER UND NACHKOMMEN VON OPFERN DES NS-REGIMES (ANZEIGEVERFAHREN)<sup>16</sup>**

Nach dem österreichischen Staatsbürgerschaftsgesetz (StbG) können Opfer und Nachkommen in direkter absteigender Linie von Opfern des NS-Regimes die österreichische Staatsbürgerschaft durch eine so genannte Anzeige erhalten. Sie müssen dafür weder ihre bisherige Staatsangehörigkeit aufgeben noch einen Aufenthalt bzw. Wohnsitz in Österreich vorweisen. Die Mehrheit der Anzeigen wird im Ausland eingebracht und von der Wiener Staatsbürgerschaftsbehörde bearbeitet und erledigt. Die Bestimmung wurde im April 2022 erweitert.<sup>17</sup>

16 § 58c Staatsbürgerschaftsgesetz idgF.

17 §58c Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 idgF; geändert durch BGBl. I 48/2022 vom 13. April 2022.

18 Zu den Voraussetzungen siehe [wien.gv.at/amtshelfer/dokumente/urkunden/staatsbuergerschaft/beibehaltung.html](http://wien.gv.at/amtshelfer/dokumente/urkunden/staatsbuergerschaft/beibehaltung.html), letzter Zugriff am 27. Juni 2023.

19 § 33 Abs. 3 Staatsbürgerschaftsgesetz.

20 Zur wissenschaftlichen Debatte über derartige Maßnahmen siehe etwa Fargues, É., Winter, E., & Gibney, M.J. (eds.) (2020): *When States Take Rights Back: Citizenship Revocation and Its Discontents* (1st ed.). Routledge. (S. 64).

## **VERLUST DER ÖSTERREICHISCHEN STAATSBÜRGERSCHAFT DURCH ANNAHME EINER FREMDEN STAATSANGEHÖRIGKEIT**

Nehmen österreichische Staatsbürger\*innen eine fremde Staatsangehörigkeit an, verlieren sie die österreichische von Gesetzes wegen. Dies sieht das Staatsbürgerschaftsgesetz so vor. Ausnahmen von dieser Regel, Doppelstaatsbürgerschaften grundsätzlich zu verwehren, bestehen dort, wo die Beibehaltung der österreichischen Staatsbürgerschaft auf vorangehenden Antrag erlaubt wird.<sup>18</sup> Tauchen Hinweise auf, dass ein\*e österreichische\*r Staatsbürger\*in eine fremde Staatsangehörigkeit (wieder) angenommen hat, wie zum Beispiel ein Reisepass eines anderen Staats, der bei einer Grenzkontrolle vorgewiesen wird, kommt es zu einem Verfahren durch die Staatsbürgerschaftsbehörde. Diese prüft, ob die\*der österreichische Staatsbürger\*in eine andere Staatsbürgerschaft oder die frühere Staatsangehörigkeit wieder angenommen hat. Diese Prüfung wird in einem so genannten Feststellungsverfahren vorgenommen.

## **TATBESTÄNDE ZUR ENTZIEHUNG DER ÖSTERREICHISCHEN STAATSBÜRGERSCHAFT 2021 ERWEITERT**

Im Sommer 2021 schuf der österreichische Gesetzgeber eine neue Möglichkeit, die österreichische Staatsbürgerschaft zu entziehen, und zwar im Kontext und als Folge terroristischer Aktivitäten.<sup>19</sup> Im Konkreten sollen terroristische Straftaten, die Beteiligung an terroristischen Vereinigungen, die Ausbildung zu terroristischen Taten sowie deren Finanzierung, die Aufforderung zum Terrorismus und dessen Gutheißung sowie Reisen zu terroristischen Zwecken (§§ 278 b–g und § 282 Strafgesetzbuch) bei einer rechtskräftigen Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe den Entzug ermöglichen, wenn die betroffene Person dadurch nicht staatenlos wird. Diese neuen Möglichkeiten des Entzugs der Staatsbürgerschaft sind sehr weitreichend; die Aufforderung zu terroristischen Taten beispielsweise sieht eine Höchststrafe von zwei Jahren Haft vor. Betroffen sein können sowohl Österreicher\*innen, die die österreichische Staatsbürgerschaft automatisch bei Geburt erworben haben, als auch eingebürgerte Österreicher\*innen.<sup>20</sup>

# Ausschluss von der Einbürgerung aufgrund eines zu geringen Einkommens

Für eine Einbürgerung haben die eine Einbürgerung beantragende Person und ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen ein Einkommen nachzuweisen, welches eine vorgeschriebene Einkommensgrenze erreichen muss (siehe vorangehendes Rechtskapitel). Die Berechnung des für eine Einbürgerung erforderlichen Einkommens ist komplex. Die Einkommensgrenze orientiert sich am jährlich angepassten Ausgleichszulagenrichtsatz. Bei der Berechnung des für eine Einbürgerung nötigen Einkommens bleibt ein monatlicher Pauschalbetrag für Wohnkosten, Kreditbelastungen oder Sonstiges unberücksichtigt (sog. Wert der freien Station). Jene Aufwendungen, die diesen Pauschalbetrag übersteigen, erhöhen den Einkommensbetrag, der nachgewiesen werden muss.

Für den Indikator „Ausschluss von der Einbürgerung aufgrund zu niedrigen Einkommens“ wurden die letzten verfügbaren EU-SILC-Daten zum Jahresnettoeinkommen von Haushalten im Jahr 2020 verwendet.

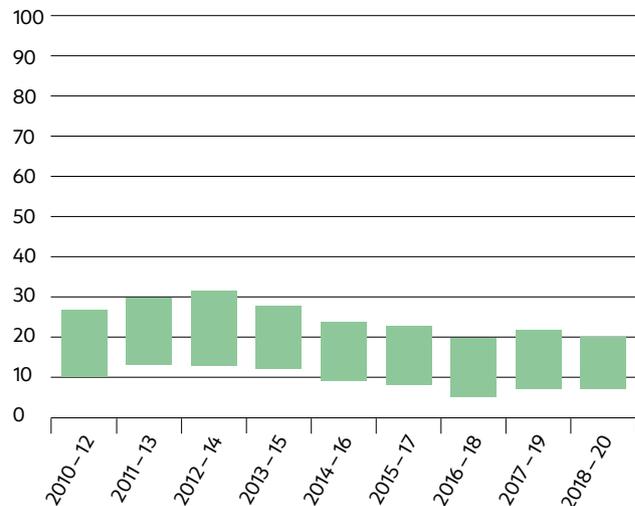
Für die Einkommensvoraussetzung bei der Einbürgerung ging es also um Haushalte, in denen 2020 mindestens eine Person bereits zehn Jahre in Österreich lebte – dies entspricht der regulär für eine Einbürgerung erforderlichen Wohnsitzfrist. Als regelmäßige Aufwendungen, die staatsbürgerschaftsrechtlich die Einkünfte schmälern, konnten die Miete inklusive Betriebskosten bzw., wenn kein Mietverhältnis gegeben war, die Betriebskosten allein und Kreditzinsen samt Rückzahlungen berücksichtigt werden. Über Zahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Privathaushalten liegen keine Daten vor. Die Aufenthaltsdauer ist in den zugrundeliegenden Daten aus EU-SILC nicht präzise feststellbar, da die Bundesanstalt Statistik Österreich das Jahr des Aufenthaltsbeginns nur in Fünfjahresschritten zur Verfügung stellt. Für die Berechnungen hier wurde angenommen, die Person sei jeweils in der Mitte der Fünfjahresperiode zugezogen.

Rund 13 % der Drittstaatsangehörigen in Wien mit einer Aufenthaltsdauer von mehr als zehn Jahren sind aufgrund zu niedriger Haushaltseinkommen von der Einbürgerung ausgeschlossen.

Im Durchschnitt der Jahre 2018 bis 2020 konnten rund 13 % ( $\pm 7$ ), also etwa ein Achtel der Haushalte aus Drittstaaten, in denen mindestens eine Person schon zehn Jahre Aufenthaltsdauer aufwies, die Einkommensbedingungen der Einbürgerung nicht erfüllen (Abb. 5).

**Abb. 5: Haushalte, die das für eine Einbürgerung nötige Einkommen nicht erreichen**

Anteil der Bevölkerung mit Drittstaatsangehörigkeit und mehr als zehn Jahren Aufenthaltsdauer, der die Einkommenserfordernisse zum Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht erreicht (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 90 % im eingefärbten Bereich.  
Durchschnittswerte von Jahresanfang bis Jahresende.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität,  
Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation),  
Daten: Statistik Austria (EU-SILC).

# Fehlendes Wahlrecht und Demokratiedefizit

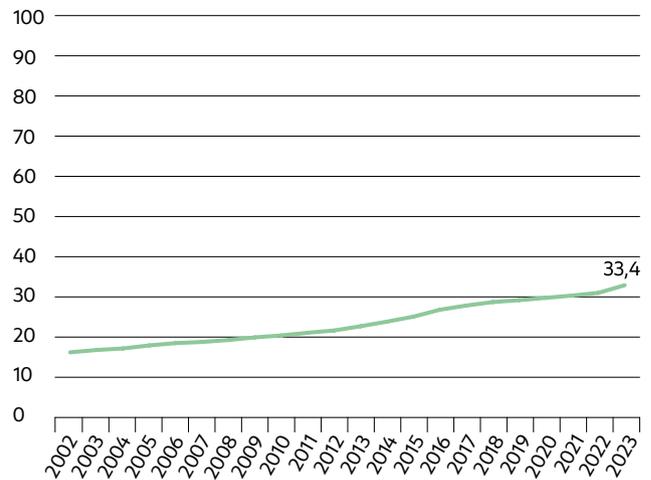
In Österreich ist das Wahlrecht an die österreichische Staatsbürgerschaft geknüpft. Wiener\*innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft dürfen auf Bezirks-, Gemeinde-, Landes- und Bundesebene nicht wählen. Die einzige Ausnahme davon sind EU-Bürger\*innen, die zumindest ihre Bezirksvertretung wählen dürfen, aber auf den anderen politischen Ebenen ebenso kein Wahlrecht besitzen.

Eine Demokratie lebt von der Beteiligung einer möglichst großen Zahl jener Menschen, die den beschlossenen Gesetzen unterworfen sind. Doch wenn Menschen aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft nicht wählen dürfen oder von ihrem Wahlrecht nicht (mehr) Gebrauch machen, ist davon auszugehen, dass ihre Interessen im Parlament, Landtag, Gemeinderat oder in der Bezirksvertretung wenig(er) Berücksichtigung finden. Dabei handelt es sich um ein Demokratiedefizit, das aufgrund der zunehmenden Mobilität und Zuwanderung in den letzten Jahren sowie des restriktiven Einbürgerungsrechts seit Jahren kontinuierlich anwächst. Auch aus integrationspolitischer Sicht ist dieses Demokratiedefizit problematisch. Denn Menschen, die nicht mitbestimmen dürfen, entwickeln unter Umständen weniger Interesse für politische Themen und die Gesellschaft, in der sie leben.<sup>21</sup>

Um diesem Problem entgegenzuwirken, könnten politische Mitbestimmungsrechte wie das Wahlrecht – unabhängig von der Staatsbürgerschaft – an den Wohnsitz gekoppelt und nach einer gewissen Aufenthaltsdauer allen Einwohner\*innen mit Hauptwohnsitz eingeräumt werden. Das Land Wien reagierte schon im Jahr 2003 auf diese Entwicklung und beschloss die Einführung eines Wahlrechts auch für Drittstaatsangehörige auf Bezirksebene. Die Voraussetzungen dafür waren fünf Jahre legaler Aufenthalt und Hauptwohnsitz in Wien. Diese Regelung wurde jedoch im Jahr 2004 vom Verfassungsgerichtshof mit der Begründung aufgehoben, dass das österreichische Bundesverfassungsrecht nur ein einheitliches, an die österreichische Staatsbürgerschaft geknüpftes Wahlrecht auf allen Ebenen des föderalen Staates kenne.<sup>22</sup>

## Abb. 6: Jede\*r dritte\*r Wiener\*in darf nicht wählen. Tendenz steigend

Anteil der Wiener\*innen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren, die nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen und daher auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene nicht wählen dürfen (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand 1. Jänner 2023.

## WIENER BEVÖLKERUNG OHNE WAHLRECHT AUF BUNDES-, LANDES- UND GEMEINDEEBENE

Seit dem Jahr 2002 hat sich der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten mehr als verdoppelt. 33,4 % der Wiener\*innen ab 16 Jahren dürfen im Jahr 2023 nicht an Wahlen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene teilnehmen.

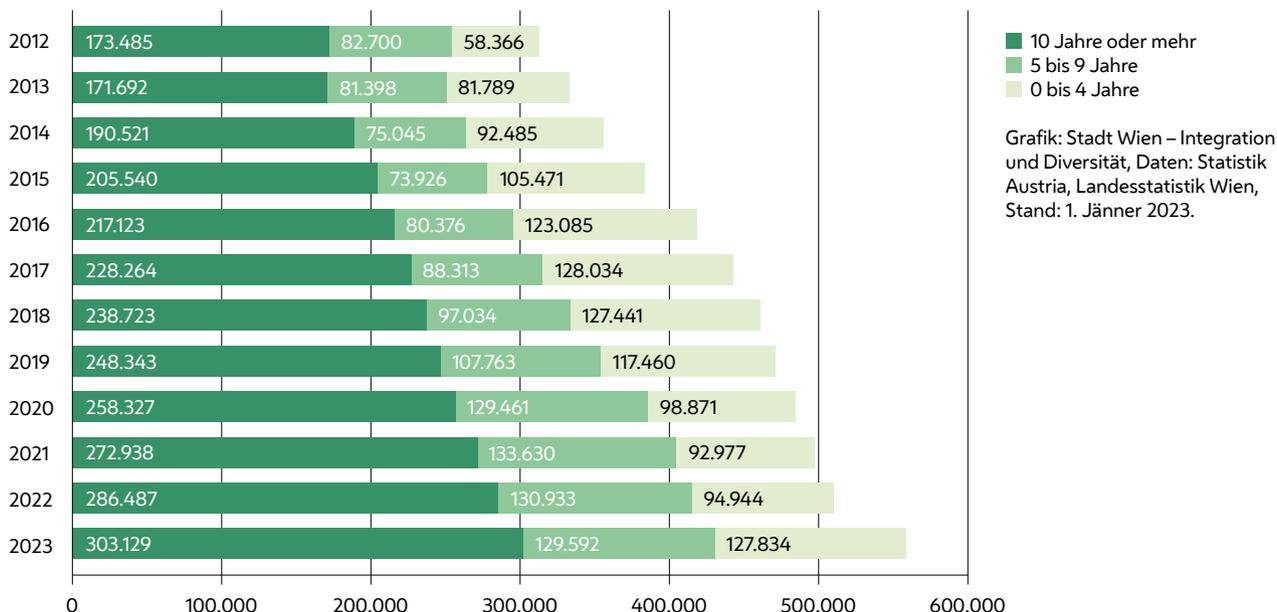
Seit dem Jahr 2002 hat sich der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten im wahlfähigen Alter in Wien mehr als verdoppelt (Abb. 6). Anfang des Jahres 2023 besaßen 33,4 % aller Wiener\*innen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren aufgrund einer fremden Staatsangehörigkeit bei Nationalrats-, Landtags- und Gemeinderatswahlen kein Wahlrecht

21 Siehe u. a. Ferwerda, J., Finseraas, H., Bergh, J. (2020): Voting Rights and Immigrant Incorporation: Evidence from Norway. *British Journal of Political Science*, 50 (2), 713-730. doi:10.1017/S0007123417000643

22 Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 30.6.2004, G218/03.

### Abb. 7: 77 % der im Jahr 2023 nicht wahlberechtigten Bevölkerung in Wien leben schon zumindest fünf Jahre lang in Österreich

Wiener\*innen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren, die aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene nicht wahlberechtigt sind, nach ihrer Aufenthaltsdauer in Österreich



(14,5 % mit Staatsangehörigkeiten aus EU-Staaten und 18,9 % mit Staatsangehörigkeiten aus Drittstaaten). Im Vergleich dazu lag der Anteil der Nicht-Wahlberechtigten im Jahr 2002 noch bei 15,9 %.

Auch an anderen demokratischen Beteiligungsformen wie Volksbefragungen oder Volksabstimmungen dürfen die im Jahr 2023 in Wien lebenden 560.555 ausländischen Staatsangehörigen im wahlfähigen Alter nicht teilnehmen. Lediglich bei Petitionen an den Wiener Gemeinderat ist eine Teilnahme möglich.

EU-Bürger\*innen sind nach EU-Recht in Österreich auf Gemeindeebene wahlberechtigt. Wien ist jedoch nicht nur eine Gemeinde, sondern auch ein Bundesland. Der Wiener Gemeinderat ist auch gleichzeitig ein Landtag. Daher ist für EU-Bürger\*innen das Wahlrecht in Wien auf die Ebene der Bezirksvertretungen beschränkt. Im Jahr 2023 sind 14,5 % der Wiener\*innen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren als EU-Bürger\*innen zumindest auf Bezirksebene wahlberechtigt, während Bürger\*innen aus Drittstaaten selbst auf dieser Ebene nicht an den Wahlen teilnehmen können.

Von 2012 bis 2023 stieg die Zahl der Wiener\*innen im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren um 221.606 Personen. Im

gleichen Zeitraum ging jedoch die Zahl der wahlberechtigten Wiener\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aufgrund der demografischen Entwicklung und der geringen Zahl an Einbürgerungen um 24.398 Personen zurück. Somit kann gesagt werden, dass die Zahl der in Wien lebenden Menschen wächst, während die Zahl der wahlberechtigten Bürger\*innen, die über politische Mitbestimmungsrechte verfügen, gleichzeitig kleiner wird.

Zu Beginn des Jahres 2023 lebten 77 % der nicht wahlberechtigten Wiener\*innen ab 16 Jahren (432.721 Personen) schon zumindest fünf Jahre lang in Österreich. 54 % der nicht wahlberechtigten Wiener\*innen ab 16 Jahren (303.129 Personen) lebten schon länger als zehn Jahre in Österreich (Abb. 7).

Rund 45 % der Wiener\*innen im Alter von 25 bis 44 Jahren dürfen aufgrund ihrer ausländischen Staatsbürgerschaft nicht wählen.

Aktuell ist die Wahlberechtigung innerhalb verschiedener Altersgruppen in Wien sehr unterschiedlich verteilt. Innerhalb der jüngeren Bevölkerung Wiens ist der Anteil der von Wahlen ausgeschlossenen Bürger\*innen am größten.

In der Gruppe der 16- bis 24-jährigen Wiener\*innen sind 82.546 Personen (39,2 % dieser Altersgruppe) nicht wahlberechtigt (Abb. 8). Somit kann mehr als jede\*r Dritte in der Gruppe der 16- bis 24-jährigen Wiener\*innen aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit nicht an Wahlen teilnehmen.

Am größten ist der Anteil der nicht wahlberechtigten Bürger\*innen in der Gruppe der 25- bis 44-jährigen Wiener\*innen. In dieser Gruppe waren zu Beginn des Jahres 2023 insgesamt 280.299 Personen (44,8 % dieser Altersgruppe) aufgrund ihrer ausländischen Staatsangehörigkeit vom Wahlrecht auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene ausgeschlossen.

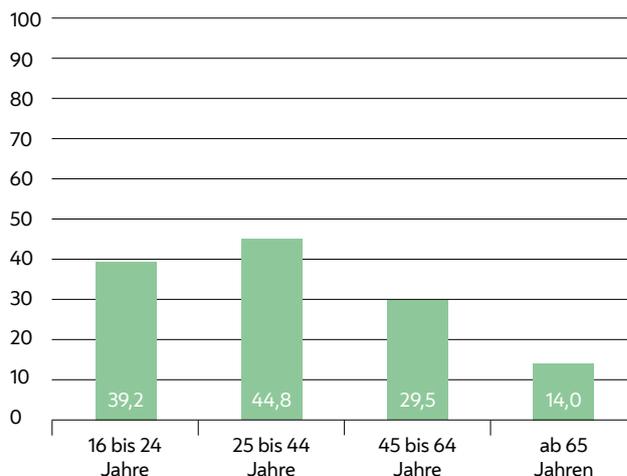
Im Vergleich zur jüngeren Bevölkerung ist unter älteren Wiener\*innen der Anteil der nicht wahlberechtigten Personen kleiner. In der Gruppe der 45- bis 64-Jährigen können 29,5 % aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit nicht an Wahlen teilnehmen. In der Gruppe der über 65-Jährigen sind 14,0 % aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit vom Wahlrecht ausgeschlossen.

Die ungleiche Verteilung der Wahlberechtigung zwischen unterschiedlichen Altersgruppen in Wien erklärt sich einerseits aufgrund der Tatsache, dass vorwiegend jüngere Menschen nach Wien zuwandern. Hinzu kommt, dass von 2006 bis 2021 (mit Ausnahme des Jahres 2015) Zuwander\*innen mit einer EU/EFTA-Staatsbürgerschaft die im Saldo größte Gruppe an Zuwander\*innen nach Wien darstellen (siehe Kapitel „Demografie & Einwanderungsrecht“). Im Jahr 2023 hatten in der Gruppe der 25- bis 44-jährigen Wiener\*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 44,8 % eine Staatsangehörigkeit aus einem EU-Staat. In der Gruppe der 16- bis 24-jährigen Wiener\*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit hatten 39,7 % eine EU-Staatsangehörigkeit. Aufgrund der Gleichstellung zu österreichischen Staatsbürger\*innen in vielen Bereichen könnten Zuwander\*innen aus EU-Staaten ein geringeres Interesse an einer Einbürgerung als Zuwander\*innen aus anderen Regionen haben.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist das restriktive österreichische Staatsbürgerschaftsrecht, welches u. a. eine lange Wohnsitzfrist und eine Reihe weiterer Hürden für die Einbürgerung vorsieht und damit keine rasche volle rechtliche Gleichstellung mit österreichischen Staatsbürger\*innen ermöglicht.

### Rund 45 % der Wiener\*innen im Alter von 25 bis 44 Jahren dürfen aufgrund ihrer ausländischen Staatsbürgerschaft nicht wählen

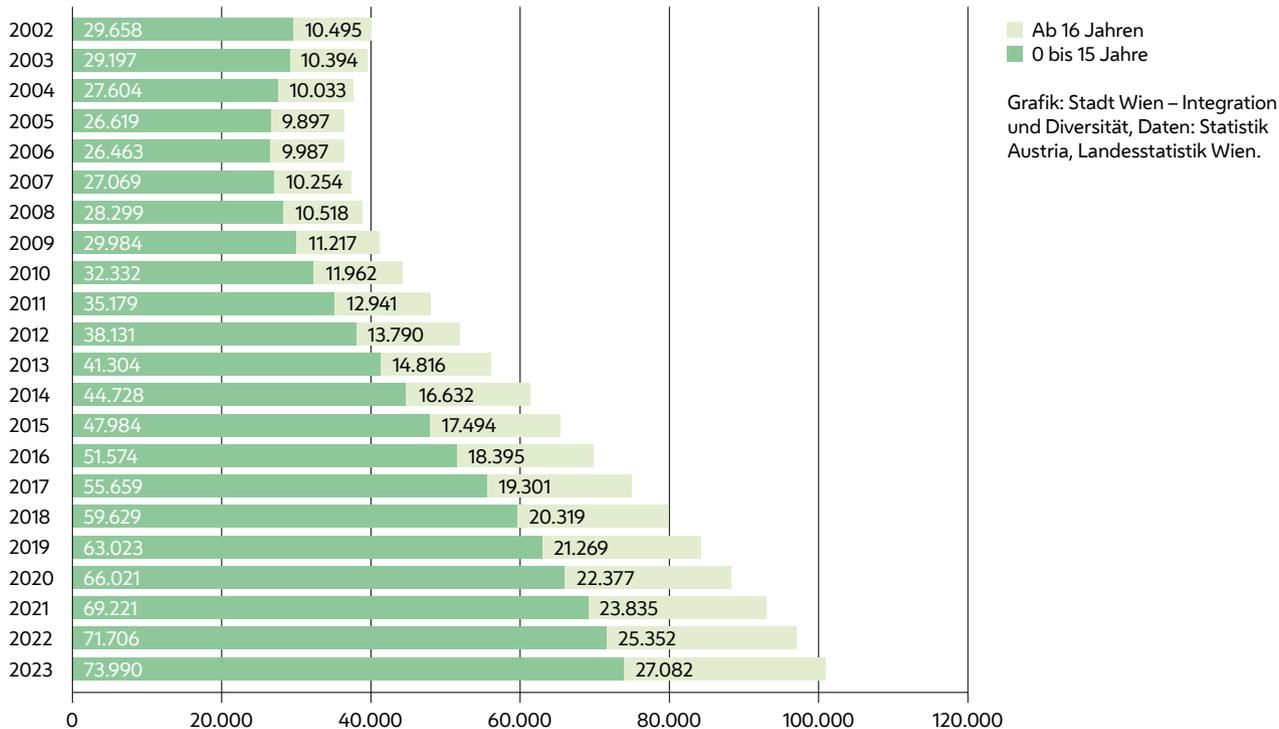
Anteil der Wiener Bevölkerung im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren, der auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene nicht wahlberechtigt ist, an der gesamten Wiener Bevölkerung 2023 (in %)



Grafik Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand 1. Jänner 2023

**Abb. 9: Immer mehr in Österreich geborene Wiener\*innen besitzen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft – die meisten sind derzeit noch nicht im wahlfähigen Alter**

Wiener Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Geburtsort in Österreich

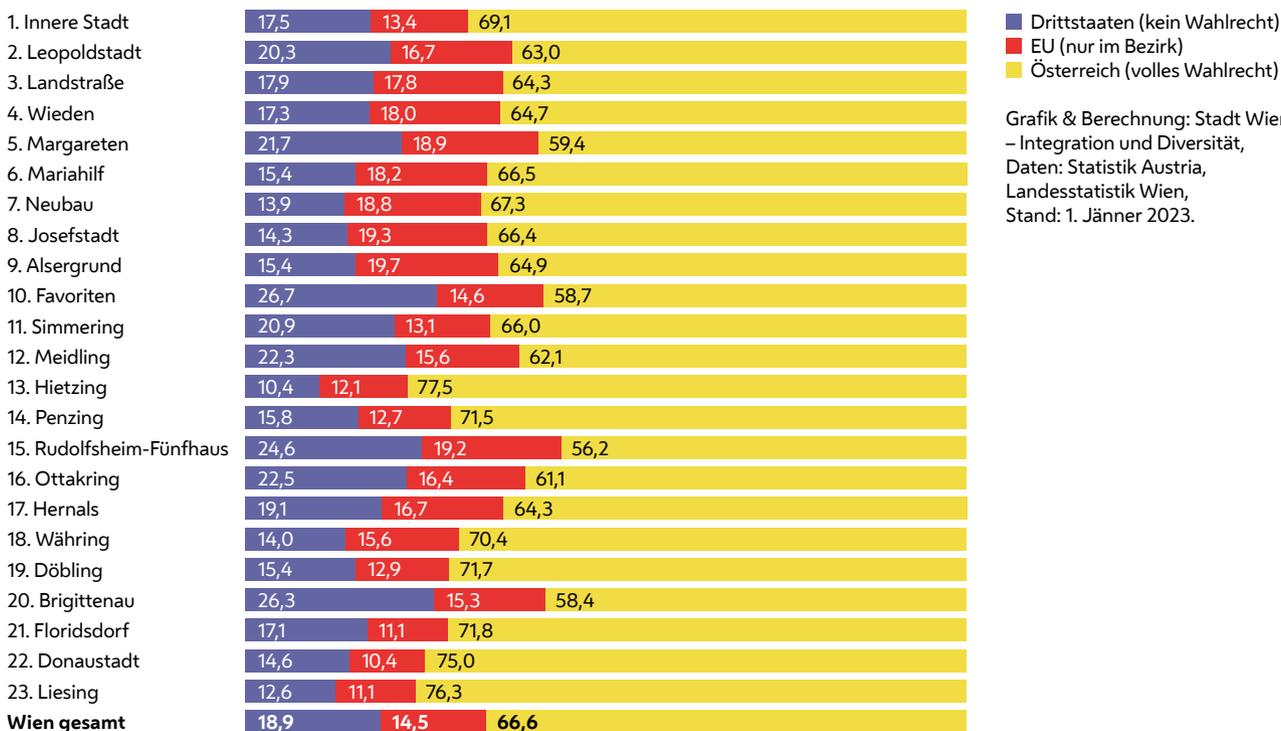


**IN ÖSTERREICH GEBORENE WIENER\*INNEN OHNE WAHLRECHT**

Die Zahl der Wiener\*innen, die zwar in Österreich geboren wurden, aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen (Abb. 9). Zu Beginn des Jahres 2023 lebten insgesamt 101.072 Menschen in Wien, die in Österreich geboren wurden, aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Die meisten von ihnen (73.990 Personen) sind noch unter 16 Jahre alt und damit noch nicht wahlberechtigt. 27.082 Wiener\*innen wurden zwar in Österreich geboren und sind auch bereits älter als 16 Jahre, können aber aufgrund einer fehlenden österreichischen Staatsbürgerschaft weder auf Gemeinde-, Landes- noch Bundesebene an Wahlen teilnehmen.

### Abb. 10: Wahlberechtigte Bevölkerung in den Wiener Gemeindebezirken

Wiener Bevölkerung im wahlfähigen Alter ab 16 Jahren nach Staatsbürgerschaft in den 23 Wiener Gemeindebezirken und Wien gesamt, Anfang 2023 (in %)

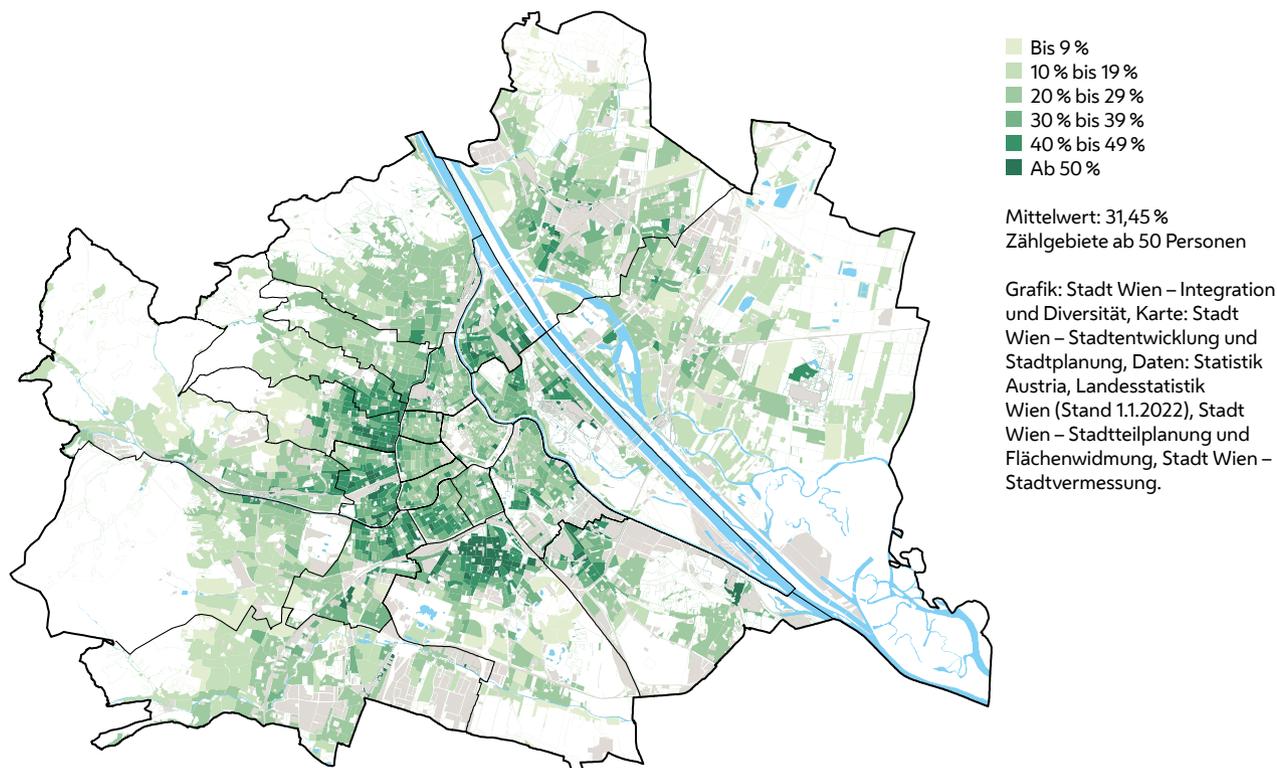


### WAHLBERECHTIGTE BEVÖLKERUNG – GROSSE UNTERSCHIEDE IN DEN WIENER GEMEINDEBEZIRKEN

Insgesamt dürfen rund 33 % der Wiener\*innen aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit weder auf Gemeinde-, Landes- noch Bundesebene wählen. In einigen Wiener Gemeindebezirken ist der Anteil an Bürger\*innen, die vom Wahlrecht ausgeschlossen sind, besonders hoch (Abb. 10). So sind in insgesamt vier Wiener Gemeindebezirken jeweils mehr als 40 % der Wohnbevölkerung im Jahr 2023 nicht wahlberechtigt. Im 5. Wiener Gemeindebezirk (Margareten) und im 10. Wiener Gemeindebezirk (Favoriten) betrifft dies rund 41 % der dort lebenden Bürger\*innen. Im 20. Wiener Gemeindebezirk (Brigittenau) sind 41,6 % der Bürger\*innen aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit vom Wahlrecht ausgeschlossen. Im 15. Wiener Gemeindebezirk (Rudolfsheim-Fünfhaus) waren Anfang des Jahres 2023 insgesamt 43,8 % der im Bezirk lebenden Bürger\*innen nicht wahlberechtigt.

### Abb. 11: Wohnbevölkerung ohne Wahlrecht (NRW) im wahlfähigen Alter

Anteil der Personen im wahlfähigen Alter (ab 16 Jahren) ohne Wahlrecht (NRW) an allen Personen im wahlfähigen Alter.



Eine weitere Möglichkeit für eine tiefer gehende Betrachtung bieten die 1.368 Wiener Zählgebiete, in denen statistische Daten kleinräumig erfasst werden. Hierbei wird ersichtlich, dass in Teilen der Wiener Gemeindebezirke Favoriten, Rudolfsheim-Fünfhaus, Ottakring und der Brigittenau der Anteil der Personen ohne Wahlrecht auf Gemeinde-, Landes und Bundesebene über der Schwelle von 50 % liegt (Abb. 11).

Wiener\*innen unterstützen mehrheitlich leichteren Zugang zu politischen Rechten für hier lebende Menschen.

Anders als durch das sehr restriktive Einbürgerungsrecht in Österreich vorgesehen würden Wiener\*innen eine raschere und einfachere Einbürgerung von ausländischen Staatsangehörigen mehrheitlich begrüßen. So befürworten in einer vom SORA Institut im Frühjahr 2023 durchgeführten Befragung mehr als zwei Drittel der befragten Wiener\*innen (68 %) die Aussage, dass hier geborene Kinder von zugewanderten Eltern, die schon lange in Österreich leben,

automatisch die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten sollen (Abb. 12). Unter den befragten Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund liegt die Unterstützung bei 65 %, unter den befragten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund bei 73 %.

Auch bezüglich Doppelstaatsbürgerschaften würde eine Mehrheit der Wiener\*innen anders als das restriktive österreichische Staatsbürgerschaftsrecht eine Ermöglichung von Doppelstaatsbürgerschaften unterstützen. So befürworteten insgesamt 51 % der im Frühjahr von SORA befragten Wiener\*innen, dass Österreich Doppelstaatsbürgerschaften grundsätzlich erlauben sollte (Abb. 13). Unter den befragten Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund ist der Anteil der Befürworter\*innen mit 40 % geringer, unter Wiener\*innen mit Migrationshintergrund mit 66 % höher.

Eine Mehrheit der Wiener\*innen würde eine raschere Verleihung essenzieller politischer Mitbestimmungsrechte für zugewanderte Menschen befürworten. So unterstützten im Frühjahr 2023 insgesamt 52 % der befragten Wiener\*innen

### Abb. 12: Staatsbürgerschaft für hier geborene Kinder von Eltern, die schon lang hier leben

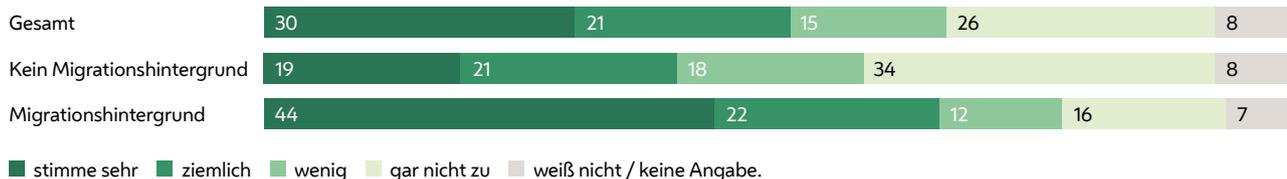
Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Und wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu – sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht? – Hier geborene Kinder, deren zugewanderte Eltern schon lang in Österreich leben, sollen automatisch die Staatsbürgerschaft erhalten“ (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023\* (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).  
 \*SORA (2023): Zusammenleben in Wien. [wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html](https://wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html), letzter Zugriff am 21. August 2023.

### Abb. 13: Doppelstaatsbürgerschaften grundsätzlich erlauben

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage: „Und wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu – sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht? – Österreich soll Doppelstaatsbürgerschaften grundsätzlich erlauben“ (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

### Abb. 14: Wahlrecht für Zugewanderte, die seit mind. fünf Jahren in Wien leben

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Und wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu – sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht? – Zugewanderte Menschen, die schon mindestens fünf Jahre in Wien leben, sollten in Wien wählen dürfen“ (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

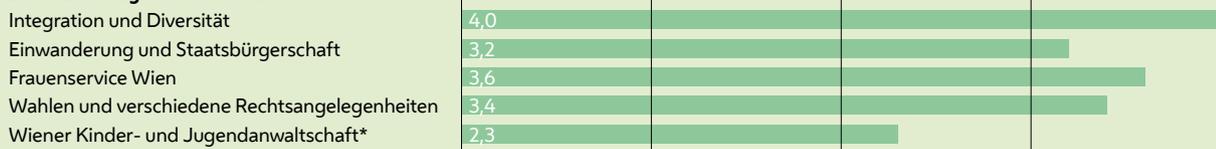
die Aussage, dass zugewanderte Menschen, die schon mindestens fünf Jahre in Wien leben, in Wien wählen dürfen sollen (Abb. 14). Unter den befragten Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund ist der Anteil der Befürworter\*innen mit 48 % etwas geringer, unter den Wiener\*innen mit Migrationshintergrund mit 58 % höher.

# Gleichstellung & Partizipation

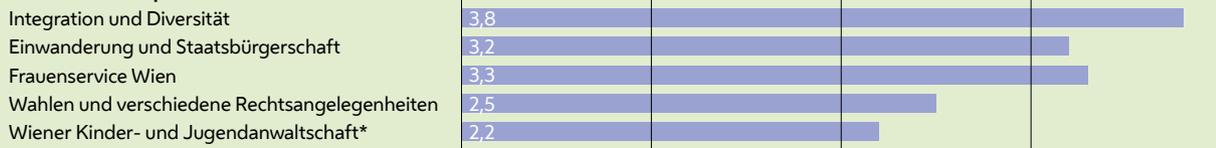
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

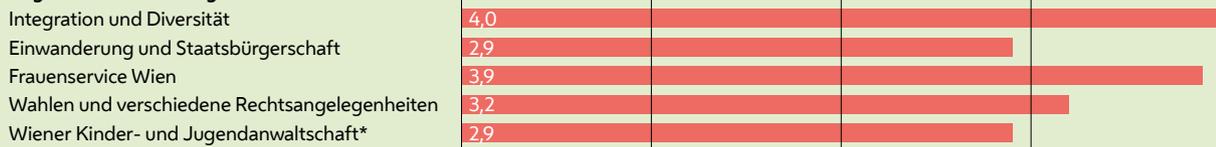
#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



#### Organisation & Strategie



Sensibilisierung      Planung & Aufbau      Erprobung & Umsetzung      Weiterentwicklung & Professionalisierung

Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=5; \* neu im Sample.

## **AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION**

- Diversität, Gleichstellung und Partizipation sind Kernaufgaben der beteiligten Abteilungen und Einrichtungen.
- Insbesondere die Abteilungen Integration und Diversität sowie das Frauenservice Wien sind Vorreiterinnen mit hohen Benchmarkbewertungen in allen Bereichen.
- Positive Entwicklungen bei allen weiteren Abteilungen; Aufholbedarf in einzelnen Punkten wie etwa der Analyse der Kund\*innenbedürfnisse

Gleichstellung und Partizipation sind umfassende Themen, die durch gesetzliche Vorgaben beeinflusst werden und in allen Einrichtungen und Abteilungen der Stadt Wien von Relevanz sind. So besteht in Wien ein klares politisches Bekenntnis zu einer Gleichstellungspolitik. Dies zeigt sich im Wiener Gleichbehandlungsgesetz, das bereits seit 1996 in Kraft ist, sowie im Wiener Antidiskriminierungsgesetz, das 2004 in Kraft trat. Durch die in diesem Handlungsfeld beteiligten Magistratsabteilungen und Einrichtungen der Stadt werden wichtige Schritte gesetzt, um Gleichstellung, Diversität und Partizipation zu fördern.

### **DIVERSITÄT ALS Kernaufgabe IN DER STADT WIEN – INTEGRATION UND DIVERSITÄT**

Die Unterstützung von neu zugewanderten Wiener\*innen und die Förderung eines guten und respektvollen Zusammenlebens von allen in Wien lebenden Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung und Kultur, zählen zu den Kernaufgaben der Abteilung Integration und Diversität. Dadurch setzt sich die Abteilung per se mit dem Thema Diversitätsmanagement auseinander und übernimmt im Hinblick auf das Diversitätsmanagement eine Vorreiterrolle.

Wie auch in den bisherigen Monitoren erzielt die Abteilung in allen drei Analysekatégorien sehr hohe Werte, im Bereich der Dienstleistungen und Kund\*innen sowie der Organisation und Strategie die Höchstwerte. Insbesondere die umfassende Analyse der Kund\*innenstruktur und die darauf aufbauenden Angebote sind ebenso wie der Fokus auf Diversitätsweiterbildungen Erfolgsfaktoren. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang das mehrfach

ausgezeichnete Projekt „StartWien“, das Orientierungshilfe für neu zugewanderte Wiener\*innen anbietet, das Weiterbildungsangebot „Migra-Bil“ für Vertreter\*innen von Migrant\*innen-Vereinen sowie engagierte Personen oder auch die communitybezogenen Projekte und Vortragsreihen (siehe Good-Practice-Beispiele im Anhang).

### **GLEICHE LEBENS- UND ARBEITSCHANCEN DURCH GLEICHSTELLUNG – DAS FRAUENSERVICE WIEN**

Das Frauenservice der Stadt Wien setzt sich für eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebens- und Arbeitsbereichen ein und wirkt dabei sowohl nach innen als auch nach außen, um das Thema weiterzutragen. In diesem Zusammenhang wird dem Diversitätsmanagement ein zentraler Stellenwert eingeräumt, und – ähnlich wie in den bisherigen Diversitätsmonitoren – erreicht das Frauenservice sehr hohe Werte in allen Analysebereichen.

Im Bereich Organisation und Strategie ist die Verankerung des Diversitätsmanagements in der Organisationsentwicklung hervorzuheben. So besteht eine interne Steuerungsgruppe „Diversitätsmanagement“, in der alle Führungskräfte und Stabstellen vertreten sind, um sich regelmäßig über Diversitätsthemen auszutauschen und Strategien zu entwickeln. Auch auf Ebene der Kund\*innen werden entsprechende Maßnahmen gesetzt, so etwa bei Bedarf eine umfangreiche Beratung in verschiedenen Sprachen im 24-Stunden-Frauennotruf (weiterführende Informationen zu den Good-Practice-Beispielen im Anhang).

### **SERVICE FÜR DAS ANKOMMEN UND BLEIBEN IN DER STADT WIEN**

Die Abteilung Einwanderung und Staatsbürgerschaft ist die zentrale Anlaufstelle für die Themen Einwanderung und Verleihung der Staatsbürgerschaft – vor diesem Hintergrund spielt Diversitätsmanagement eine zentrale Rolle in der Abteilung. Die Analysen belegen, dass insbesondere im Bereich der Personalentwicklung die positive Tendenz, die sich bereits im letzten Monitor abgezeichnet hat, beibehalten werden konnte.

Die Abteilung verfügt über einen vergleichsweise hohen Anteil an Mitarbeitenden mit ausländischer Herkunft und ermöglicht diesen einen innerbetrieblichen Aufstieg. Zudem wird die Kund\*innenstruktur analysiert, die Ergebnisse fließen in die Planung von Maßnahmen ein, und es ist geplant, in Zukunft Kund\*innenbefragungen umzusetzen. Obwohl im Bereich der Organisation die höchste Entwicklungsstufe knapp verfehlt wird, ist hervorzuheben, dass es

beispielsweise eine\*n Diversitätsbeauftragte\*n in der Abteilung gibt und Diversitätsmanagement in Strategiedokumenten enthalten ist.

## MELDESERVICE UND WAHLEN

Die Abteilung Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten hat ein vielfältiges Aufgabengebiet, das von der Organisation von Wahlen, Volksbegehren und Volksbefragungen über die Zuständigkeit für Stiftungen und Fonds bis zum Meldewesen geht, d. h. die Abteilung ist auch erste Anlaufstelle bei allen Fragen rund um das Melde- und Passservice.

Im Vergleich zu den bisherigen Monitoreergebnissen konnte die Abteilung in allen drei Analysebereichen aufholen. Es werden verschiedene Methoden zur Feststellung der Kund\*innenbedürfnisse angewandt, wobei in Zukunft noch ein Schwerpunkt auf die Analyse der Bedürfnisse von Kund\*innen mit ausländischer Herkunft gesetzt werden könnte. Positiv ist, dass bereits Bildsprache verwendet wird und mehrsprachige Formulare sowie punktuell mehrsprachige Beratungen angeboten werden. Im Bereich der Organisation ist hervorzuheben, dass es bereits seit längerer Zeit eine\*n Diversitätsbeauftragte\*n gibt; das Diversitätsmanagement fällt in den Aufgabenbereich der Personalstelle sowie der Abteilungsleitung und ist auch in Strategiedokumenten verankert.

## KINDERRECHTE ALS FIXPUNKT EINER ZUKUNFTSFÄHIGEN GESELLSCHAFT

*„Gelebte Partizipation ist nicht nur eine Grundhaltung, sondern kann ohne Zweifel die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen maßgeblich verbessern.“*  
(Zitat Kinder- und Jugendanwältin Dunja Gharwal).

Die Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft (KIJA Wien) setzt sich als Ombudsstelle für die Interessen von Kindern und Jugendlichen ein. Die Einrichtung hat erstmalig an der Erhebung zum Diversitätsmonitor teilgenommen, und die Auswertungen zeigen, dass in den Bereichen Kund\*innen und Personal die Benchmarkbewertungen etwas niedriger liegen als in den anderen Abteilungen dieses Handlungsfeldes: So werden bereits einzelne Maßnahmen wie punktuelle mehrsprachige Beratungen oder die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) gesetzt. Allerdings besteht hinsichtlich der Analyse der Kund\*innenstruktur und deren Bedürfnissen, insbesondere von Kund\*innen ausländischer Herkunft, noch Aufholbedarf. Im Bereich des Personalmanagements sind Diversitätskompetenzen relevant, wenn auch noch Schritte

zur Steigerung des Anteils von Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft zu setzen sind. Positiv ist festzuhalten, dass Diversitätsmanagement im Leitbild der KIJA Wien verankert ist und die Verantwortlichkeiten zur Umsetzung festgelegt sind.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN UND EINRICHTUNGEN

- **Integration und Diversität:** Erarbeitung von Grundlagen für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik. Stadtinterne Kompetenzstelle für Diversitätsmanagement. Zentrale Rolle bei Sprachförderung, Niederlassungsbegleitung und Förderung des Zusammenlebens.
- **Einwanderung und Staatsbürgerschaft:** Zuständig für die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes, des Staatsbürgerschaftsgesetzes und des Wiener Ausländergrunderwerbsgesetzes sowie u. a. Mitwirkung am Personenstandsrecht.
- **Frauenservice Wien:** Erarbeitung und Umsetzung von strategischen, operativen und bewussteinbildenden Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Bietet mit dem Frauenzentrum und dem 24-Stunden-Frauennotruf wichtige Beratungsleistungen.
- **Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten:** Organisation von Wahlen und Volksbegehren, Volksabstimmungen und Volksbefragungen. Als Fachabteilung für das Melde- und Passservice ist sie Ansprechpartnerin in allen Fragen und Angelegenheiten zu diesem Thema.
- **Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft:** Zu den Aufgabengebieten zählen die Beratung junger Menschen und der Erziehungsberechtigten, Hilfestellung bei Auseinandersetzungen, Öffentlichkeitsarbeit, Einbringung der Interessen junger Menschen in Rechtssetzungsprozesse etc. und Beteiligung an internationalen und nationalen Netzwerken.



# Bildung

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### BILDUNGSSTAND

Der Anteil der Wiener Bevölkerung mit höherer Bildung hat zugenommen und der Anteil mit niedrigen Bildungsabschlüssen abgenommen. Nach wie vor existieren deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Bezug auf den Bildungsstand, jedoch haben sich diese Unterschiede verringert. Der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist vor allem bei Frauen mit Bildung aus einem Drittstaat deutlich gesunken.

Wiener\*innen, die aus einem Drittstaat zugezogen sind, haben aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme entweder hohe oder geringe, aber kaum mittlere Bildung. Je rezenter die Zuwanderung, desto öfter haben zugewanderte Wiener\*innen eine höhere Ausbildung ab der Matura aus dem Ausland mitgebracht.

Bei den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen mit und ohne Migrationshintergrund, die ihre Bildung in Österreich erworben haben, ist ebenso ein Trend zur Zunahme an höherer Bildung erkennbar.

### BILDUNGSERWERB & BILDUNGSMOBILITÄT

Unterschiede beim Bildungserwerb der Wiener Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund schwanken, haben der Tendenz nach jedoch abgenommen.

Zwischen der Eltern- und Jugendgeneration aus Drittstaaten findet mehr als eine Halbierung des Anteils der Personen mit geringer Bildung statt.

Mehr als ein Drittel der Wiener Kinder unter 15 Jahren lebt in Haushalten, in denen die im Haushalt befindlichen Elternteile keine eigenen Erfahrungen mit dem österreichischen Schulsystem gemacht haben.

### NEETs

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren in allen Teilen der Wiener Bevölkerung, die sich weder in Beschäftigung, Ausbildung oder Trainings befinden (NEETs), sucht oder wünscht sich eine Beschäftigung. Bei jenen mit Bildung aus einem Drittstaat trägt die Betreuung von Kindern zu einem höheren NEETs-Anteil bei.

Der Anteil an NEETs ist geringer bei Bevölkerungsgruppen, die über einen in Österreich erworbenen Bildungsabschluss verfügen.

# Einleitung

Bildung ist eine entscheidende Voraussetzung für die Teilhabe an der Gesellschaft und ein enorm wichtiger Motor für den sozialen Aufstieg. Bildungsgerechtigkeit ist dabei eine zentrale Grundlage für Integration. Bildungsgerechtigkeit bedeutet, dass Bildungserfolg, Bildungsaufstieg und Effekte von Bildung auf den Erwerbsstatus nicht von sozialer Herkunft und sozioökonomischer Position abhängig sein dürfen.

Empirische Forschung<sup>1</sup> zu Bildung unterstreicht, dass es eine „soziale Vererbung von Bildung“ gibt, d. h. soziale Herkunft und der Bildungsstand der Eltern einen Einfluss auf den Bildungserfolg und auch die Bildungswege der Kinder haben. Maßgeblich in Hinblick auf den Bildungserfolg ist also der sozioökonomische, familiäre Hintergrund. Die soziale Herkunft wirkt dabei nicht unabhängig auf Bildungswege, sondern wird von anderen sozialen Merkmalen wie Geschlecht oder auch Migrationshintergrund verstärkt. Bildungsdefizite führen wiederum zu einer Verfestigung von sozioökonomischer Benachteiligung, da sie Entwicklungs- und Aufstiegschancen am Arbeitsmarkt verringern.

Bildungssysteme können maßgeblich zu Bildungsungleichheiten beitragen. So verstärken etwa Bildungssysteme, die Schüler\*innen relativ früh in verschiedene Bildungspfade aufteilen, soziale Ungleichheit und die Bedeutung der sozialen Herkunft auf den Bildungserfolg.<sup>2</sup>

Zuwanderung in ein neues Land kann zudem auch zur Abwertung von bestehenden Bildungsabschlüssen und Qualifikationen führen, die im Herkunftsland erworben wurden, da sie unter Umständen nur bedingt auf den Arbeitsmarkt des Einwanderungslandes übertragbar sind. Zudem kann Zuwanderung, vor allem auch im Kontext von Flucht, zu einer Unterbrechung von Bildungskarrieren führen.

Ein erfolgreiches und inklusives Bildungssystem muss gerade auch mit Blick auf die spätere Erwerbstätigkeit in der Lage sein, soziale und ökonomische Benachteiligungen abzubauen und unterschiedliche Voraussetzungen am Beginn einer Bildungslaufbahn auszugleichen, und zudem auch zugewanderten Personen mit etwaigen Bildungsdefiziten weitere Bildungswege eröffnen. In einer

Einwanderungsstadt wie Wien kann dies nur dann gelingen, wenn die Vielfalt der Gesellschaft als Normalität verstanden, Gleichstellung unabhängig von der Herkunft angestrebt und Mehrsprachigkeit als Ressource und Kompetenz betrachtet wird.

## WAS WIRD IM THEMENFELD ANALYSIERT?

In diesem Kapitel wird Integration im Bereich der Bildung daran gemessen, inwieweit alle Wiener\*innen einen gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung haben und unabhängig von ihrer Herkunft sowie ihrem rechtlichen und sozialen Status ähnliche Kompetenzen erwerben können. In diesem Abschnitt des Monitorings werden daher sowohl der Bildungsstand und der Bildungserwerb der Wiener Bevölkerung als auch der Anteil der Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Trainings befinden (das sind die sogenannten NEETs, die englische Kurzbezeichnung für „Not in Employment, Education or Training“), aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet.

## INDIKATOREN

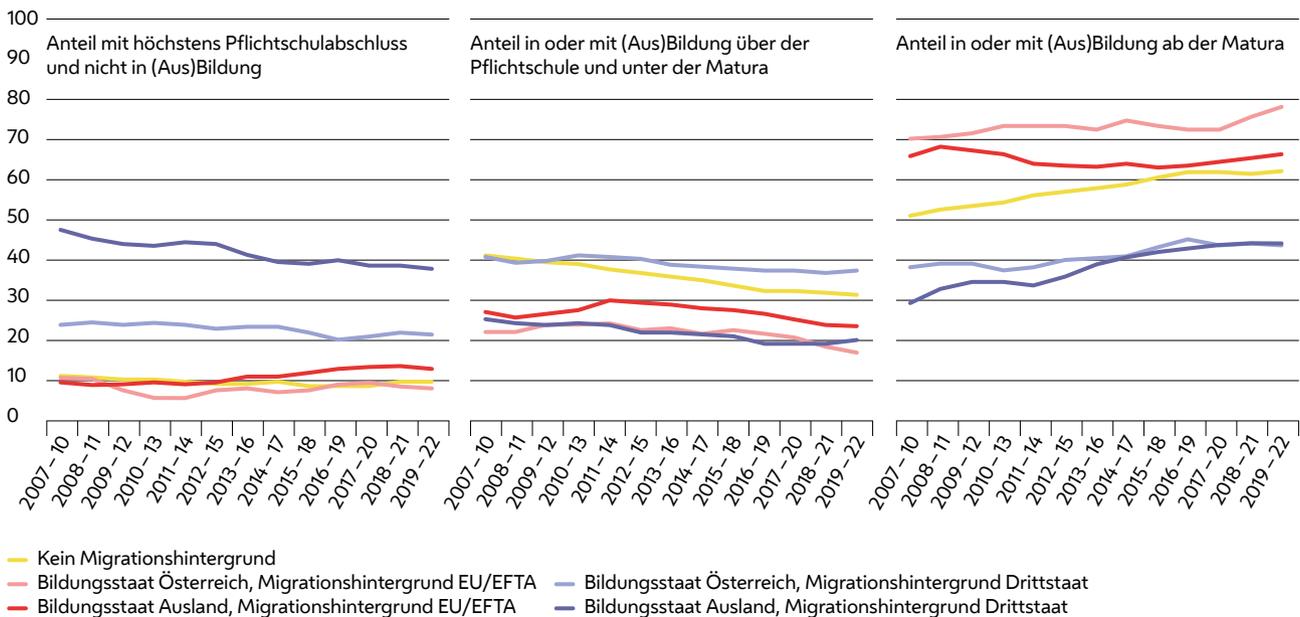
- Bildungsstand – Verteilung der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter über die Ausbildungsstufen (abgeschlossene und laufende Ausbildungen der Wiener Bevölkerung)
- Bildungserwerb – Anteil der nicht mehr schulpflichtigen Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit laufenden oder abgeschlossenen Ausbildungen (Unterschiede und Veränderungen bei der Ausbildungsbeteiligung der Bevölkerung nach der Pflichtschule)
- NEETs – Anteil der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren, die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Trainings befinden (Risiko von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit).

1 Astleithner, F., Vogl, S. und Parzer, M. (2021): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Zum Zusammenhang von sozialer Herkunft, Migration und Bildungsaspirationen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie Online first.

2 Valls, O. und Flecker, J. (2022): Soziale Ungleichheit im Bildungsverlauf. Wer profitiert von der Durchlässigkeit des Bildungssystems. In: Flecker, J., Schels, B. und Wöhrer, V. (Hsg.): Junge Menschen gehen ihren Weg. Längsschnittanalysen über Jugendliche nach der Neuen Mittelschule. Vienna University Press, 103-128.

**Abb. 1: Der Anteil der Wiener\*innen mit höherer Bildung steigt kontinuierlich an**

Verteilung der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter über die Ausbildungsstufen nach dem Ort des Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

## Bildungsstand

In diesem Abschnitt werden die bereits abgeschlossenen und noch nicht abgeschlossenen Ausbildungen der Wiener\*innen behandelt. Da hier in der Regel die gesamte Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 59 Jahren bei Frauen und zwischen 15 und 64 Jahren bei Männern betrachtet wird, können Veränderungen nur allmählich erfolgen und sichtbar werden – einerseits, indem ältere Menschen ins Pensionsalter kommen und Jugendliche mit anderen Bildungsabschlüssen ins Erwerbsleben eintreten, und andererseits, indem Menschen nach Wien zuziehen und andere wieder wegziehen.

### BILDUNGSSTAND DER WIENER BEVÖLKERUNG

Immer mehr Wiener\*innen haben eine höhere Bildung ab der Matura. Nach wie vor existieren jedoch deutliche Unterschiede in der Wiener Bevölkerung, wenngleich sich diese Unterschiede über die Jahre verringert haben.

Ein kontinuierlich steigender Anteil der Wiener\*innen verfügt über eine höhere Bildung ab der Matura. Gleichzeitig gehen die Anteile von Personen mit höchstens Pflichtschulabschlüssen und von Personen mit einer Lehre oder berufsbildenden, mittleren Ausbildung zurück.

In Abbildung 1 wird der Bildungsstand der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dargestellt. Der langfristige Verlauf zeigt, dass die zu Beginn der Berichtsphase des Wiener Integrationsmonitorings großen Abstände zwischen den dargestellten Gruppen der Wiener Bevölkerung abgenommen haben.

Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat haben öfter als andere Bevölkerungsgruppen nur eine Pflichtschule abgeschlossen, ihr Anteil an niedriger Bildung hat sich jedoch verringert.

Bei den Wiener\*innen mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat ist der Anteil der Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen und nicht mehr in einer weiterführenden Ausbildung sind, weiterhin am höchsten.

Seit der ersten Berichtsperiode 2007–2010 gab es jedoch einen deutlichen Rückgang von 47 % auf zuletzt 37 % in der Periode 2019–2022. Bei in Österreich (aus)gebildeten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat liegt der Anteil der nicht mehr in (Aus)Bildung befindlichen Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss mit zuletzt 21 % ebenfalls klar über den restlichen vier Bevölkerungsgruppen. Auch bei dieser Gruppe hat sich dieser Anteil aber im Vergleich zum Beginn des Integrationsmonitorings verringert. In der Periode 2007–2010 hatten 24 % dieser Gruppe lediglich einen Pflichtschulabschluss.

Bei den anderen Teilen der Wiener Bevölkerung liegt der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss zwischen 7 und 12 %. Der Bevölkerungsteil, der über eine Bildung aus Österreich verfügt und einen Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat hat, weist dabei mit 7 % den niedrigsten Anteil an Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss auf. Dieser niedrige Prozentsatz ergibt sich einerseits, weil der Zuzug nach Österreich vergleichsweise häufig erst nach der Schule zu Studienzwecken erfolgt, und andererseits, weil jene, die in Österreich aufwachsen, relativ häufig höher gebildete Eltern haben. Beides führt zu einem erhöhten Anteil an in Österreich gemachten Studienabschlüssen. Bei Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus einem EU/EFTA-Staat zugewandert sind, liegt der Anteil bei 12 % und bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund bei 9 %.

Der Anteil an Personen mit mittleren beruflichen Ausbildungen wie der Lehre ging bei allen Bevölkerungsgruppen Wiens über die Jahre zurück.

Seit der Periode 2011–2014 nahm bei allen dargestellten Bevölkerungsgruppen der Anteil an Personen mit mittleren beruflichen Ausbildungen wie der Lehre in Wien ab. Diese Entwicklung spiegelt u. a. eine anhaltende Tendenz von Kindern in Richtung höherer Schulen wider.

Die Bevölkerungsgruppe mit dem höchsten Anteil an Personen mit mittlerer beruflicher Bildung waren Menschen, die in Österreich ihre Bildung erworben haben bzw. erwerben und einen Migrationshintergrund aus einem Drittstaat haben. Ihr Anteil lag in der Periode 2019–2022 bei 36 %. Bei Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund kam es seit der Beobachtungsperiode des ersten Integrationsmonitorings (2007–2010) zu einem Rückgang des Anteils der Personen mit mittleren beruflichen Ausbildungen von 40 % auf 31 % (2019–2022). Bei den Wiener\*innen mit Bildungsabschlüssen aus dem Ausland, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, lag der Anteil zuletzt bei 20 %. Den niedrigsten Anteil

an mittleren beruflichen Ausbildungen aller fünf Gruppen hatten mit 17 % Personen mit einem Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat, die ihre Bildung in Österreich erworben haben.

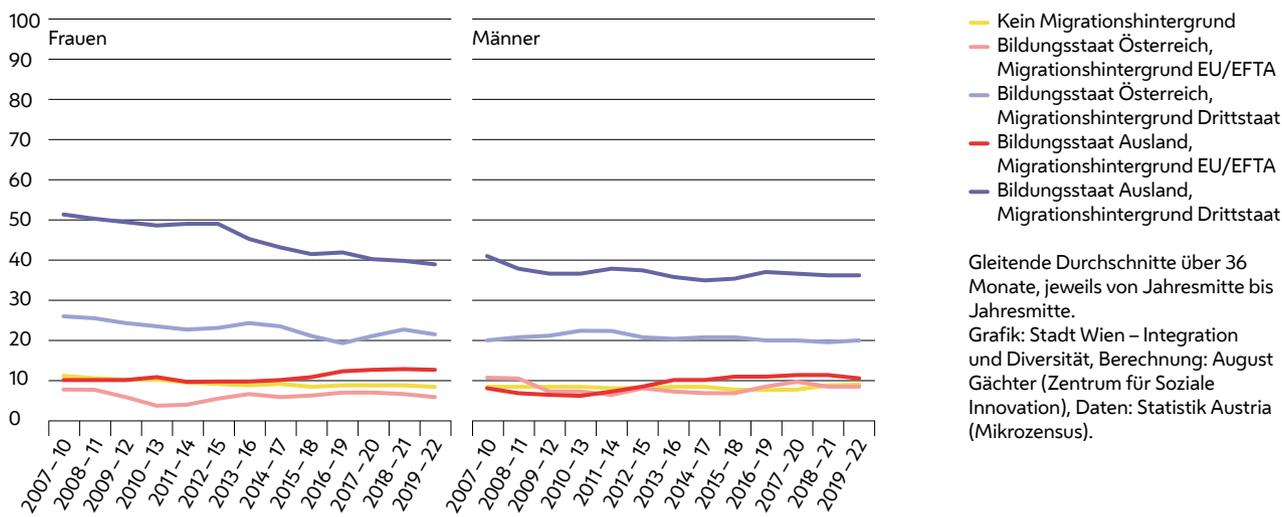
Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat besitzen häufiger eine höhere Bildung als Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund.

Die Anteile der Wiener\*innen mit höherer Bildung ab der Matura stiegen in fast allen Teilen der Wiener Bevölkerung. Am niedrigsten war der Anteil von laufenden oder abgeschlossenen Ausbildungen ab der Matura bei Personen mit einem Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Dies war sowohl bei Personen mit ausländischen als auch inländischen Bildungsabschlüssen der Fall. Gleichzeitig gab es bei Personen, die den höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben hatten und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat haben, auch einen stärkeren Anstieg an höherer Bildung als in den anderen Bevölkerungsgruppen. In der Periode 2019–2022 lag der Anteil an höherer Bildung bei Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, bei 43 %, das waren 13 % mehr als in der ersten Berichtsperiode 2007–2010. Ein deutlicher Anstieg bei der Häufigkeit von höherer Bildung findet sich auch bei der Wiener Bevölkerung mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat: Zuletzt verfügten 43 % mindestens über einen Maturaabschluss, 2007–2010 lag dieser Wert bei 37 %.

Ein merkbarer Anstieg bei höherer Bildung ist auch bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zu erkennen. Seit der ersten Berichtsperiode ist der Anteil an höherer Bildung bei diesem Bevölkerungsteil von zunächst 50 %, ab der Periode 2016–2019 auf 60 % angestiegen und blieb bisher auf diesem Niveau. Den höchsten Anteil an höherer Bildung weisen auch in der Berichtsperiode 2019–2022 Personen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA und österreichischem Bildungsabschluss auf (zuletzt 76 %), gefolgt von Personen mit ausländischem Bildungsabschluss, die aus einem EU/EFTA-Staat zugewandert sind (zuletzt 65 %).

## Abb. 2: Bei Frauen mit Bildung aus Drittstaaten geht der Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss zurück

Anteil der nicht mehr in (Aus)Bildung befindlichen Wiener\*innen mit maximal Pflichtschule an den nicht mehr schulpflichtigen Personen im erwerbsfähigen Alter nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)



### BEVÖLKERUNG MIT HÖCHSTENS PFLICHTSCHUL-ABSCHLUSS NACH GESCHLECHT

Wie im vorangehenden Abschnitt (Abb. 1) gezeigt wurde, hat sich der Anteil der nicht mehr in Ausbildung befindlichen Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss in Wien insgesamt verringert. Auf Grundlage von Abbildung 2 wird nun beschrieben, ob es bei diesem Rückgang des Anteils der Personen mit geringer formaler Bildung Unterschiede nach Geschlecht gibt.

Der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist bei Frauen mit ausländischer Bildung, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, kontinuierlich gesunken, bei Männern dieser Gruppe blieb er etwa auf dem gleichen Niveau.

Ein besonders deutlicher Rückgang des Anteils an Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist bei Frauen mit im Ausland erworbenen Bildungsabschluss, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, zu verzeichnen. Unter Frauen im erwerbsfähigen Alter mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, betrug der Anteil mit geringer Bildung bis zur Periode 2012–2015 stets um die 50 %. Danach ging er bis zur aktuellsten Berichtsperiode 2019–2022 auf 39 % zurück. Der Anteil an Frauen aus einem Drittstaat mit geringer Bildung sinkt aufgrund der besseren Bildungssituation beim rezenteren Zuzug. Parallel

dazu stieg der Anteil an höherer Bildung bei dieser Gruppe an Frauen, während ihr Anteil bei mittlerer Bildung gleich blieb.

Anders war die Entwicklung bei den Männern im erwerbsfähigen Alter, die ihre Bildung im Ausland absolvierten und aus einem Drittstaat zuwanderten. Hier war der Anteil der Personen mit geringer Bildung von Beginn des Integrationsmonitorings bis heute zwar niedriger als bei den Frauen, allerdings ist er auch weniger gesunken und lag zuletzt bei 36 %. Der Abstand zwischen den Geschlechtern in dieser Bevölkerungsgruppe hat sich damit seit der Periode 2007–2010 von etwa zehn auf drei Prozentpunkte verringert.

Bei Frauen mit in Österreich erworbenen Bildungsabschlüssen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat schwankt der Anteil der Personen mit geringer Bildung seit Mitte der 2010er Jahre erheblich, mit einer anhaltenden Tendenz zu sinkenden Werten in Richtung 20 %, sodass inzwischen etwa ein Gleichstand mit den Männern dieser Bevölkerungsgruppe erreicht wurde. Insgesamt betrachtet ist damit ein Trend hin zu weniger geringer Bildung bei diesen Frauen zu verzeichnen. Betrachtet man auch die Daten für die anderen Bildungsniveaus, sieht man ebenso einen Trend zu weniger mittlerer Bildung, im Gegenzug nimmt höhere Bildung bei den Frauen dieser Bevölkerungsgruppe zu. Bei Männern dieser Bevölkerungsgruppe beträgt der Anteil an Personen mit geringer Bildung seit vielen Jahren konstant um die 20 %.

### Abb. 3: Der Bildungsstand der Bevölkerung unterscheidet sich nach dem Ort ihres Bildungsabschlusses

Bildungsabschlüsse der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der Berichtsperiode 2019–2022 nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses (in %)



**Bis Pflichtschule:** ■ nicht in Ausbildung ■ in Ausbildung  
**Lehre oder mehrjährige berufsbildende mittlere Schule:** ■ nicht in Ausbildung ■ in Ausbildung  
**Ab Matura:** ■ nicht in Ausbildung ■ in Ausbildung

Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Die Anteile für Frauen und Männer mit höchstens Pflichtschulabschluss in den anderen Bevölkerungsgruppen lagen allesamt mit leichten Schwankungen rund um 10 %.

Insgesamt wird deutlich, dass der Rückgang des Anteils von Personen mit geringer Bildung zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen variiert. Vergleicht man die Zahlen zum Beginn des Monitorings (Periode 2007–2010) mit den Zahlen der letzten Berichtsperiode (2019–2022), ist der Anteil jedoch bei allen Bevölkerungsgruppen bis auf die Gruppe der Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind, gesunken.

#### BILDUNGSSTAND NACH DEM ORT DES HÖCHSTEN BILDUNGSABSCHLUSSES

Menschen, die aus Staaten außerhalb Europas zuziehen, haben entweder hohe oder niedrige Bildungsabschlüsse. Ausbildungen wie die Lehre werden in diesen Ländern weit weniger angeboten.

Vergleicht man den Bildungsstand der Bevölkerung in Hinblick auf den Ort des (mitgebrachten) Bildungsabschlusses und berücksichtigt dabei auch laufende Ausbildungen in Österreich, zeigt sich, dass laufende Ausbildungen bei Personen mit Maturaabschlüssen am häufigsten vorkommen und bei Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen aus dem Ausland am geringsten sind (Abb. 3). Dies weist auf das

nicht ausgeschöpfte Potenzial, das Bildungsniveau derer, die eine geringe Bildung mitbringen, durch Bildungsmaßnahmen in Österreich zu erhöhen, hin.

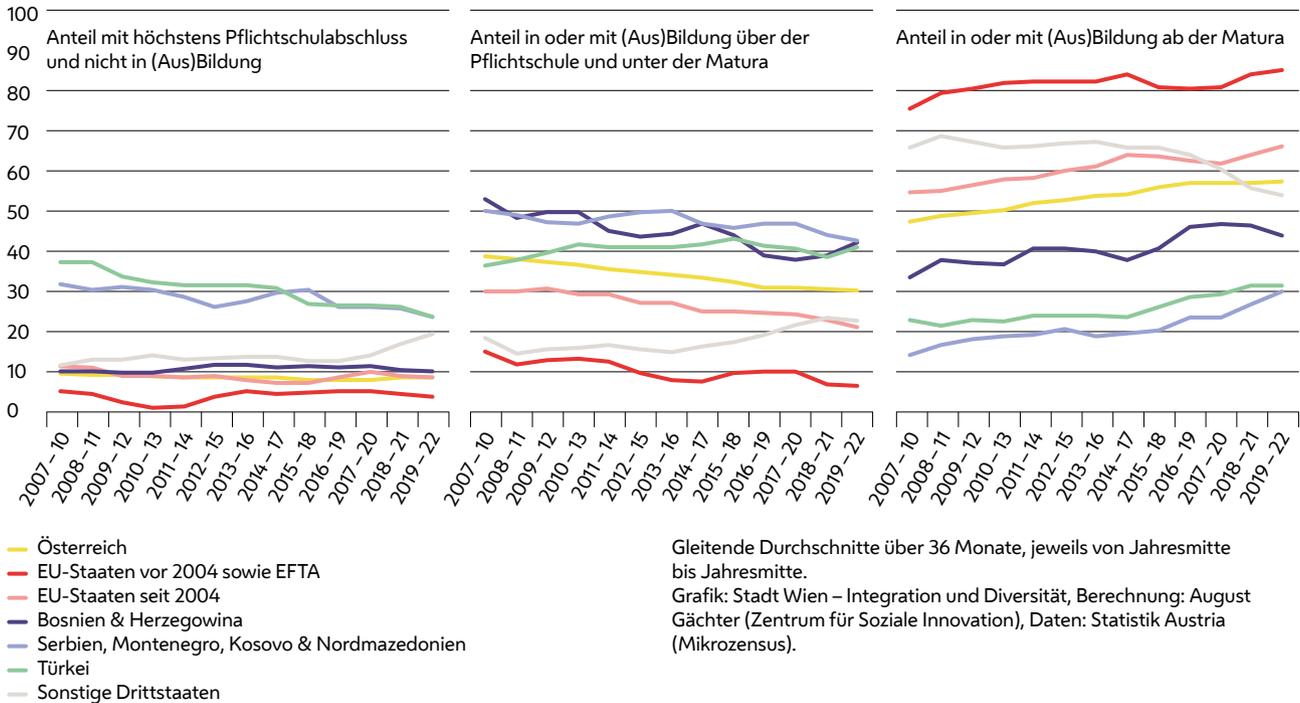
Ein wesentlicher Unterschied bei der Zuwanderung aus europäischen Staaten und aus Staaten außerhalb Europas in Hinblick auf die mitgebrachte Ausbildung liegt in der Häufigkeit von mittlerer, beruflich orientierter Ausbildung ohne Matura (Abb. 3). Diese wird außerhalb Europas kaum angeboten, d. h. dieser geringere Anteil mittlerer Bildung ist ein systemisches und damit relativ konstantes Merkmal zugewanderter Menschen aus Drittstaaten.

In Staaten der EU/EFTA gebildete Wiener\*innen haben im Durchschnitt mit 52 % öfter höhere Abschlüsse erworben als die in Österreich ausgebildete Bevölkerung mit 40 %. Bei beiden Gruppen befinden sich über 10 % der Personen mit Bildung ab Matura in (Aus)Bildung.

Während sich bei Menschen mit Bildungsabschlüssen aus Ost- und Südosteuropa (ohne Mitgliedstaaten der EU) kein dominantes Ausbildungsniveau abzeichnet, dominiert bei jenen Wiener\*innen, die ihren höchsten Bildungsabschluss in der Türkei erworben haben, mit 70 % weiterhin die geringe Ausbildung bis zur Pflichtschule.

**Abb. 4: Bei der in Österreich ausgebildeten Bevölkerung gibt es beträchtliche Unterschiede beim Bildungsstand, doch höhere (Aus)Bildungen nehmen zu**

Entwicklung des Bildungsstands der nicht mehr schulpflichtigen Wiener\*innen im erwerbsfähigen Alter, die ihren höchsten Bildungsabschluss in Österreich erworben haben, nach elterlichen Geburtsstaaten (in %)



**BILDUNGSSTAND DER IN ÖSTERREICH AUSGEBILDETEN BEVÖLKERUNG**

Im vorangehenden Abschnitt wurde der Bildungsstand der Wiener Bevölkerung getrennt nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses dargestellt. Wie sieht es nun konkret bei den Personen aus, die ihre Bildung in Österreich erworben haben? Innerhalb der in Österreich ausgebildeten Wiener Bevölkerung werden deutliche Unterschiede sichtbar, wenn nach den Geburtsstaaten der Eltern differenziert wird.

In Abbildung 4 wurde die nicht mehr schulpflichtige Bevölkerung, die sich im erwerbsfähigen Alter befindet und ihren höchsten Bildungsabschluss in Österreich erworben hat, in insgesamt sieben Gruppen unterteilt. Die Grundlage für die Unterteilung bilden die Geburtsstaaten der Eltern.

Innerhalb der in Österreich gebildeten Wiener Bevölkerung gibt es deutliche Unterschiede beim Bildungsstand. Insgesamt zeigt sich ein Trend zu höheren Ausbildungen.

Bei der Mehrzahl der Bevölkerungsgruppen Wiens mit in Österreich erworbenen Bildungsabschlüssen ist eine abnehmende Häufigkeit von geringer Bildung ersichtlich. Am deutlichsten war dies bei Personen mit Eltern aus der Türkei und bei der zusammengefassten Gruppe der Personen mit Eltern aus Serbien, Montenegro, dem Kosovo sowie Nordmazedonien der Fall. Dennoch hatten diese beiden Gruppen auch zuletzt die höchsten Anteile an Personen mit geringer Bildung. Bei der Wiener Bevölkerung mit in Österreich erworbenen Bildungsabschlüssen und Eltern aus der Türkei war der Anteil der Personen mit geringer Bildung stets mehr als drei Mal so hoch als bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Die einzige Ausnahme ohne Rückgang beim Anteil der Personen mit geringer Bildung stellt die Bevölkerungsgruppe mit in Österreich erworbenem Bildungsabschluss und Eltern aus einem sonstigen Drittstaat dar. Bei dieser Bevölkerungsgruppe hat sich der Anteil an geringer Bildung in den letzten Perioden erhöht. Während er in den Perioden davor im Bereich zwischen 12 und 14 % lag, lag er in der Periode 2017–2020 erstmals bei 15 %, in der Periode 2018–2021 stieg er um weitere drei Prozentpunkte und lag 2019–2022 bei 20 %.

**Abb. 5: Je später Menschen nach Wien zugezogen sind, desto höhere Ausbildungen haben sie mitgebracht**  
 Bildungsstand der Wiener\*innen, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden und ihre höchste Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben, nach Zeitpunkt ihres Zuzugs nach Österreich in der Periode 2019–2022 (in %)

Bildung aus dem Ausland, zugezogen zwischen 1956 und 1984



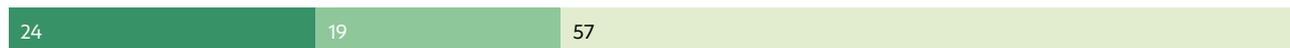
Bildung aus dem Ausland, zugezogen zwischen 1985 und 1996



Bildung aus dem Ausland, zugezogen zwischen 1997 und 2010



Bildung aus dem Ausland, zugezogen seit 2011



■ Bis Pflichtschule ■ Lehre oder mehrjährige berufsbildende mittlere Schule ■ Ab Matura

Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus), Tabelle enthält aufgrund von Beschränkungen der Daten keine Informationen über Personen, die nach dem Zuzug nach Österreich noch weitere Ausbildungen erworben haben.

Mittlere berufliche Ausbildungen wie die Lehre oder Abschlüsse von berufsbildenden mittleren Schulen verlieren in Wien an Bedeutung. Bei vier der sieben untersuchten Bevölkerungsgruppen nahm der Anteil bei den in Österreich erworbenen mittleren Ausbildungen ab. Bei Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund war der Trend auch klar rückläufig und hat sich von 40 % zu Beginn des Integrationsmonitorings (2007–2010) auf zuletzt 31 % verringert.

Bei Personen mit einem Migrationshintergrund aus einem sonstigen Drittstaat, Bosnien und Herzegowina und der Türkei ist jedoch eine leichte Zunahme an mittleren Ausbildungen in den letzten Jahren zu verzeichnen.

Parallel zur Abnahme geringerer und mittlerer Bildung ist ein klarer Trend zu höherer Bildung bei Personen, die ihren Bildungsabschluss in Österreich erwarben, ersichtlich. Bei sechs der sieben Herkunftsgruppen ist seit dem Beginn des Integrationsmonitorings insgesamt ein Trend zur Zunahme von höherer Bildung sichtbar. Die einzige Ausnahme bilden Personen mit Migrationshintergrund aus einem sonstigen Drittstaat. Bei ihnen trat bis 2015 keine Zunahme auf und danach ein Rückgang. Das liegt am relativ hohen und 2015 nochmals gestiegenen Anteil junger Erwachsener am Neuzuzug. Sie können noch keine Hochschulabschlüsse haben.

Der weitaus höchste Anteil an Personen mit höherer Bildung tritt beim Bevölkerungsteil mit Eltern aus den „alten“ Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf (89%), die mit deutlichem Abstand niedrigsten Anteile bei Personen mit Eltern aus Serbien, Montenegro, dem Kosovo und Nordmazedonien (33 %) sowie bei Personen mit Eltern aus der Türkei (34 %).

### BILDUNGSSTAND DER IM AUSLAND AUSGEBILDETEN BEVÖLKERUNG

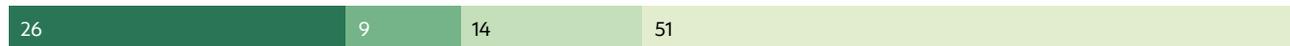
Je kürzer die Zuwanderung zurückliegt, umso öfter haben zugewanderte Wiener\*innen eine höhere Ausbildung ab der Matura aus dem Ausland mitgebracht.

Bei den Wiener\*innen, die in den Jahren zwischen 1956 und 1984 nach Österreich zuzogen und ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland machten, ist der Anteil der Personen mit geringen formalen Ausbildungen am höchsten: Rund 49 % dieser Personen haben höchstens einen Pflichtschulabschluss aus dem Ausland mitgebracht. Bei der zwischen 1985 und 1996 zugezogenen Bevölkerung liegt der entsprechende Anteil bei rund 38 % und bei den zwischen 1997 und 2010 eingewanderten Personen bei etwa 33 %. Die seit 2011 nach Abschluss ihrer Bildungskarriere aus dem Ausland zugezogene Bevölkerung hat in der Berichtsperiode 2019–2022 zu etwa 24 % höchstens einen Pflichtschulabschluss erworben (Abb. 5).

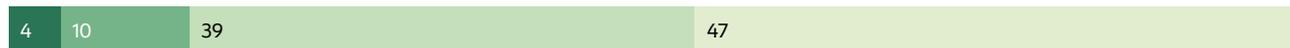
### Abb. 6: Der Großteil (63 %) der seit 2014 Zugezogenen hat höhere Bildung

Bildungsstand der Wiener\*innen, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden und seit 2014 zugezogen sind, nach dem Ort des Bildungsabschlusses in der Periode 2019–2022 (in %)

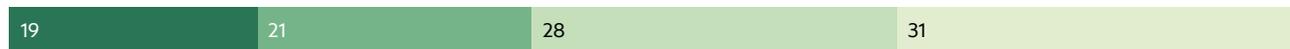
Mittlerweile Bildungsabschluss aus dem Inland, zugezogen ab 2014



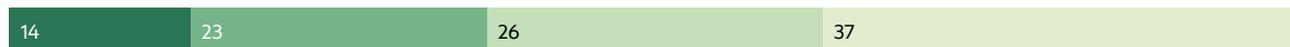
Abschluss aus einem EU 15/EFTA-Staat



Abschluss aus Staat, der ab 2004 der EU beigetreten ist



Abschluss aus ost-oder südosteuropäischem Drittstaat oder Türkei



Abschluss aus sonstigem Drittstaat



Gesamt seit 2014 zugezogen (inkl. Abschlüsse im Inland seit Zuwanderung)



■ Bis Pflichtschule ■ Lehre oder mehrjährige berufsbildende mittlere Schule ■ Matura ■ Hochschule

Durchschnitte von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Die Anteile der zugewanderten Bevölkerung mit einem Lehrabschluss oder mit einer mehrjährigen berufsbildenden mittleren Schule mit im Ausland beendeter Bildungskarriere liegen zwischen 19 und 28 % und sind damit vergleichsweise niedrig. Dies erklärt sich daraus, dass mittlere berufliche Abschlüsse und ihre Relevanz im Ausbildungswesen eine österreichische Eigenheit darstellen, d. h. im Ausland weniger verbreitet sind.

Je rezenter Menschen nach Wien zugewandert sind, desto öfter haben diejenigen, die dann hiergeblieben sind, Bildungsabschlüsse ab der Matura mitgebracht. Bei der Wiener Bevölkerung, die zwischen 1956 und 1984 nach dem Abschluss ihres Bildungserwerbs nach Österreich zugezogen war und sich nach wie vor im erwerbsfähigen Alter befand, lag der Anteil der Personen mit Ausbildungen ab der Matura bei 28 %. Im Gegensatz dazu lag der Anteil der Personen mit im Ausland erworbener höherer Bildung in der seit dem Jahr 2011 zugezogenen Bevölkerung mit rund 57 % zuletzt weitaus höher als bei allen früher zugewanderten Teilen der Wiener Bevölkerung.

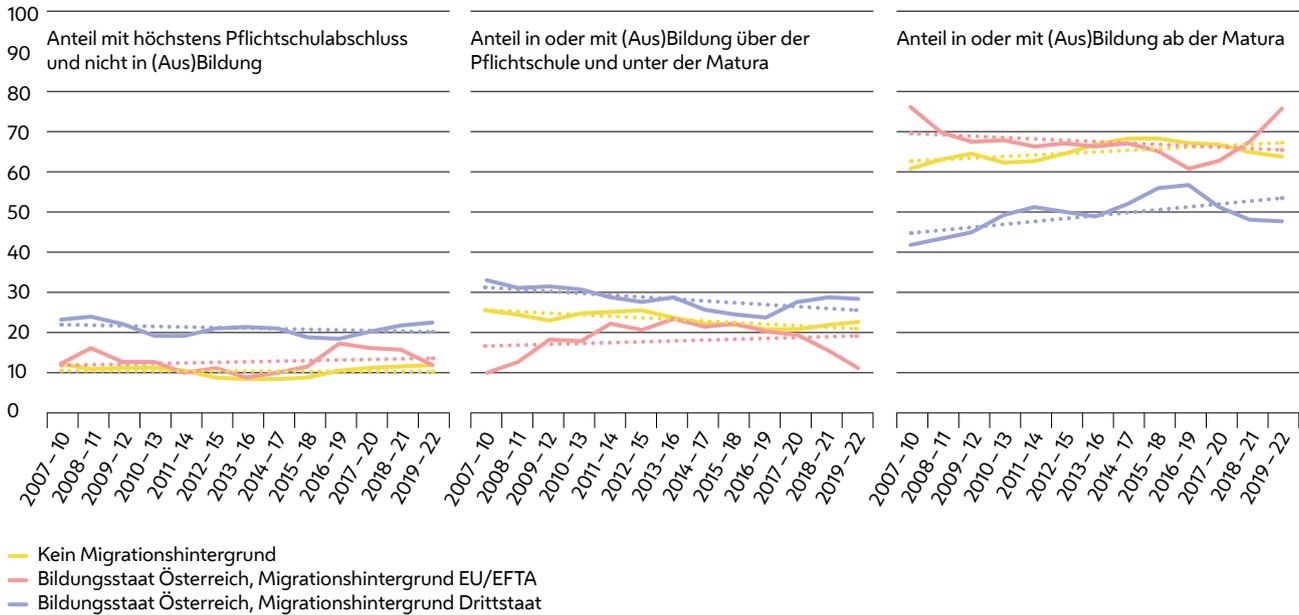
Die Mehrzahl der seit 2014 zugewanderten Wiener\*innen hat eine höhere Bildung.

Fokussiert man auf noch rezenterer Zuwanderung, nämlich auf die Personen, die ab 2014 nach Österreich gekommen sind, bestätigt sich das Bild, dass der Großteil eine höhere Bildung hat. Insgesamt hatten 63 % der Personen, die ab 2014 zugewandert sind, eine höhere Bildung ab der Matura: 38 % hatten einen Hochschulabschluss, 25 % eine Matura, 14 % eine mittlere Ausbildung und 23 % höchstens einen Pflichtabschluss (Abb. 6).

Betrachtet man den Bildungsstand der seit 2014 Zugezogenen nach Bildungsabschluss, sieht man, dass Personen aus Staaten, die der EU vor 2004 beitraten, und der EFTA am wenigsten geringe Bildung aufweisen. Hingegen ist der Anteil an Personen mit geringer Bildung bei der Gruppe mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus einem sonstigen Drittstaat zugewandert sind, am höchsten. Doch auch bei dieser Gruppe hat die Hälfte der Personen (50 %) eine höhere Bildung. Es gibt also keinen Mangel an gebildeten

**Abb. 7: Unterschiede beim Bildungserwerb zwischen den in Österreich ausgebildeten Wiener Jugendlichen schwanken, haben im Trend aber abgenommen**

Anteil der nicht mehr schulpflichtigen Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit laufenden oder abgeschlossenen Ausbildungen nach dem Ort des Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund (in %)



Punktierter Trendlinien

Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Menschen unter den zugewanderten Menschen, sondern vor allem einen geringen Anteil an Personen mit mittlerer Bildung, was, wie bereits oben bemerkt, damit zusammenhängt, dass mittlere Bildung, und hier vor allem die Lehre, in vielen anderen Bildungssystemen außerhalb Österreichs weit weniger üblich ist.

Differenziert man wiederum nach Geschlecht, zeigt sich, dass der Anteil an höherer Bildung bei Frauen größer ist als bei Männern. Einschließlich der in Österreich gemachten Abschlüsse waren es bei den seit 2014 zugezogenen Frauen 41%, die einen Hochschulabschluss hatten, 28% hatten einen Maturaabschluss, 10% einen mittleren Abschluss und 21% höchstens einen Pflichtschulabschluss. Bei den Männern sind es 36%, die über einen Hochschulabschluss verfügen, 21% haben Matura, 17% mittlere Abschlüsse und 25% höchstens Pflichtschule.

## Bildungserwerb

Während im vergangenen Abschnitt der Bildungsstand der Wiener Bevölkerung beobachtet und beschrieben wurde, widmet sich dieser Abschnitt dem Prozess des Bildungserwerbs selbst. Dabei wird den Fragen nachgegangen, welche Unterschiede es in der Wiener Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 19 Jahren beim Erwerb von Ausbildungen gibt und wie sich diese im Lauf der Zeit verändert haben.

### BILDUNGSERWERB DER BEVÖLKERUNG ZWISCHEN 15 UND 19 JAHREN

Beim Bildungserwerb der Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren werden ausschließlich die nicht mehr schulpflichtigen Personen beobachtet.

Zur Berechnung dieses Indikators musste die verwendete Stichprobe des Mikrozensus in Bezug auf das Alter eingeschränkt werden. Dies führt bei den Bevölkerungsgruppen, die ihren Bildungsabschluss im Ausland erworben haben,

jedoch zu sehr geringen Fallzahlen, wodurch die Ergebnisse stark schwanken und teilweise keine sinnvollen Interpretationen mehr möglich sind. Anders als bei vergleichbaren Indikatoren in vorangehenden Abschnitten werden daher die Ergebnisse für Personen mit ausländischer Bildung, die aus einem EU/EFTA-Staat oder aus einem Drittstaat zugewandert sind, in Abbildung 6 nicht mehr dargestellt. Trotz dieser Einschränkungen sind die Schwankungsbreiten nach wie vor hoch, was bei der Interpretation der dargestellten Entwicklungen mitbedacht werden muss. Daher wird der Fokus im Folgenden auf die Beschreibung von Trends gelegt. In den Abbildungen 7 und 8 wurden Trendlinien hinzugefügt, um diese Trends besser ersichtlich zu machen.

Zusätzlich werden, um den Anteil der nicht mehr schulpflichtigen Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit höchstens Pflichtschulabschluss abzubilden, Ergebnisse auch nach einzelnen ausgewählten Geburtsländern der Eltern dargestellt.

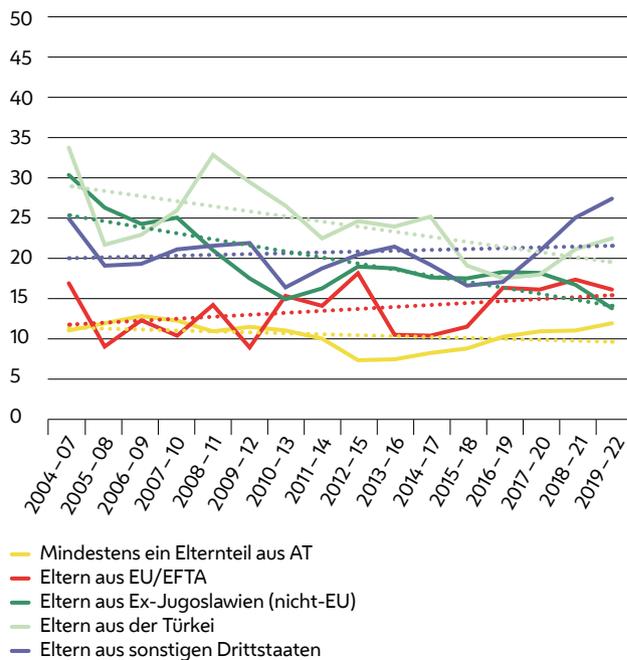
Unterschiede beim Bildungserwerb der Wiener Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund schwanken, haben aber der Tendenz nach abgenommen.

Aufgrund der großen Schwankungsbreiten wird, wie oben bemerkt, in der Beschreibung von Abb. 7 auf die Beschreibung von Trends, wie sie aus den der Grafik beigefügten Trendlinien ersichtlich sind, fokussiert. Die Abbildung der Trendlinien verdeutlicht, dass bei der Gruppe der Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit höchstens Pflichtschulabschluss die Bevölkerungsgruppe mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat den größten Anteil verzeichnet, wobei dieser insgesamt etwas sinkt, danach folgt der Bevölkerungsteil mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. Den niedrigsten Anteil an geringer Bildung weisen Jugendliche ohne Migrationshintergrund auf.

Bei mittlerer Ausbildung verzeichnen Jugendliche mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat die höchsten Anteile. Die geringsten Anteile an mittlerer Bildung wiederum haben Jugendliche mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA.

Bei den Jugendlichen erkennt man sowohl bei der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat als auch bei denen ohne Migrationshintergrund einen Zuwachs bei höherer Bildung, wenngleich ein großer Abstand zwischen diesen zwei Gruppen bestehen bleibt. Jugendliche mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA verzeichneten eine Abnahme beim Anteil an Personen mit

**Abb. 8: Dem Trend nach setzen immer mehr junge Wiener\*innen mit Eltern aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien ihre Ausbildung nach der Pflichtschule fort**  
Anteil der nicht mehr schulpflichtigen Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit höchstens Pflichtschulabschluss und nicht in Ausbildung nach dem Geburtsland der Eltern (in %)



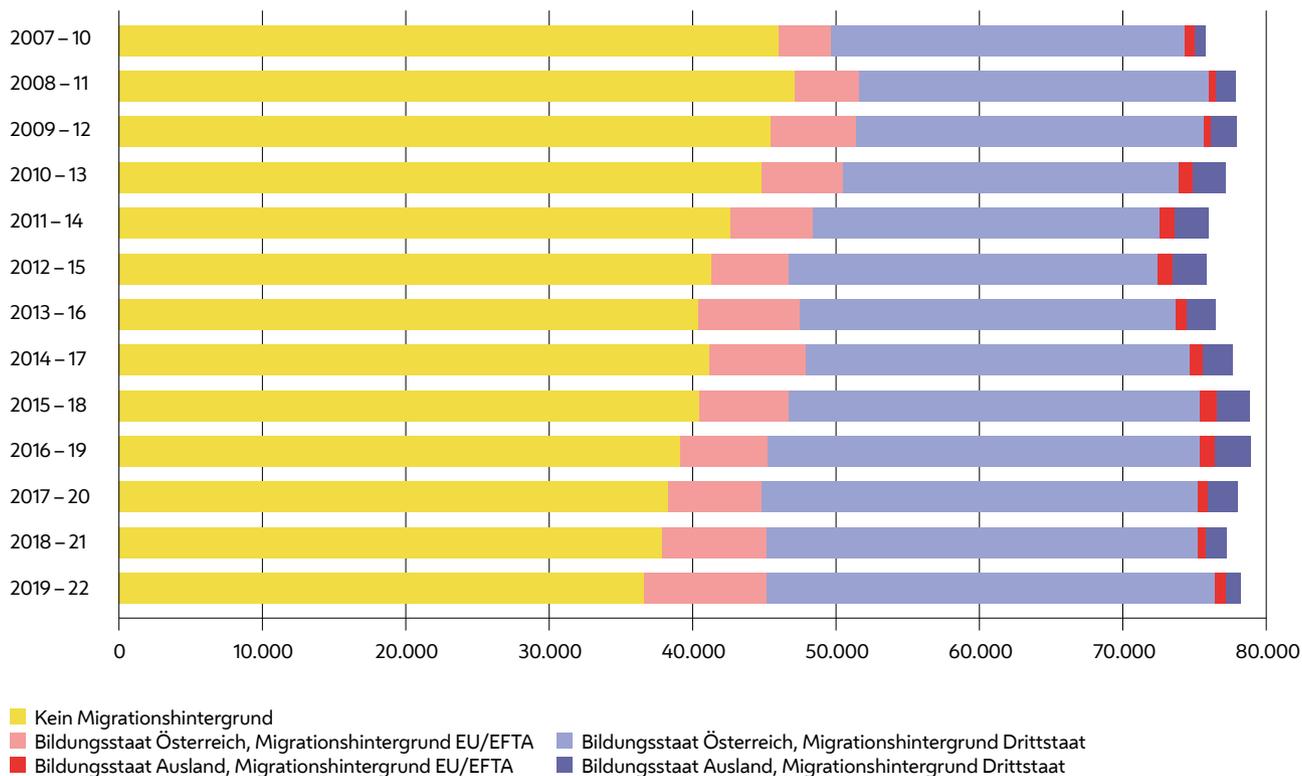
— Mindestens ein Elternteil aus AT  
 — Eltern aus EU/EFTA  
 — Eltern aus Ex-Jugoslawien (nicht-EU)  
 — Eltern aus der Türkei  
 — Eltern aus sonstigen Drittstaaten

Punktierte Trendlinien  
 Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

höherer Bildung. Während der Anteil an höherer Bildung bei jugendlichen Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA zunächst einige Beobachtungsperioden über dem Anteil der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund lag, ist er zwischenzeitlich gesunken, lag aber zuletzt wieder über dem der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Betrachtet man die Trends bei den Anteilen der Jugendlichen gesondert für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss zwischen 15 und 19 Jahren nach dem Geburtsland der Eltern (Abb. 8), wird sichtbar, dass der Anteil bei Jugendlichen mit höchstens Pflichtschulabschluss mit Eltern aus der Türkei sinkt, ebenso wie bei Jugendlichen mit Eltern aus einem Drittstaat aus dem ehemaligen Jugoslawien. Bei Jugendlichen mit Eltern aus der EU/EFTA steigt hingegen der Anteil an Personen mit geringerer Bildung, ebenso wie bei den Jugendlichen aus einem sonstigen Drittstaat.

**Abb. 9: Anzahl der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren in Wien nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund**



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Die Gesamtzahl der 15- bis 19-Jährigen in Wien hat sich in den vergangenen Jahren nur wenig verändert. Die Zahl der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund hat hingegen abgenommen. Seit dem Beginn des Integrationsmonitorings wuchs die Zahl der Jugendlichen von nahezu 76.000 auf knapp über 78.000 an. Davon waren zuletzt 36.530 Jugendliche ohne Migrationshintergrund, über 9.000 weniger als zu Beginn des Integrationsmonitorings (Abb. 9). Zugenommen hat vor allem die Anzahl jener mit Bildung aus dem Inland und Eltern aus einem Drittstaat sowie in kleinerem Umfang auch jener mit Bildung aus dem Inland und Eltern aus der EU/EFTA. Angestiegen, aber dann wieder abgesunken ist die Zahl der 15- bis 19-Jährigen mit Bildung aus dem Ausland, die in Wien nicht in Ausbildung sind.

### **BILDUNGSERWERB DER JUGENDLICHEN MIT ELTERN AUS DRITTSTAATEN**

Am Beispiel der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat wird nun genauer auf Unterschiede im Bildungserwerb nach Geschlecht eingegangen.

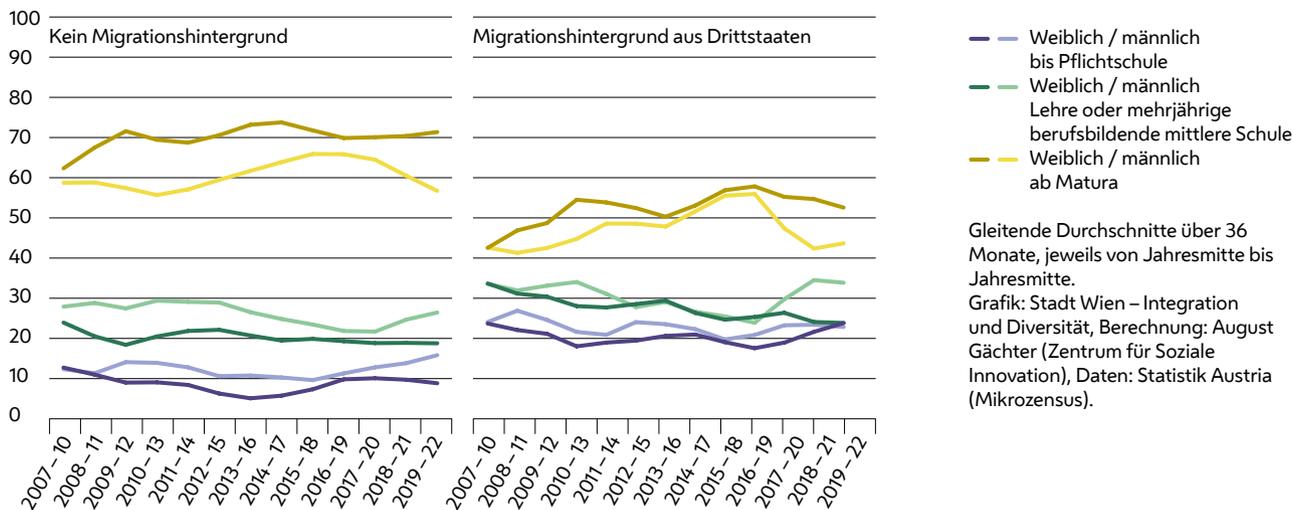
In diesem Teil der Wiener Bevölkerung nahm der Anteil der Jugendlichen in oder mit höherer Ausbildung in den vergangenen Jahren zunächst stark zu und in den letzten Jahren wieder etwas ab. Dabei gibt es jedoch Unterschiede zwischen Frauen und Männern (Abb. 10). Sowohl Männer als auch Frauen wiesen bis zur Berichtsperiode 2016–2019 einen kontinuierlichen Anstieg an höherem Bildungserwerb auf. Danach fiel dieser Anteil bei beiden Gruppen wieder, wobei der Rückgang bei Männern deutlicher war als bei Frauen. In der letzten Berichtsperiode 2019–2022 lag der Anteil der Jugendlichen in oder mit höherer Ausbildung bei Frauen bei rund 53 % und bei Männern bei 43 %.

Sehr viel größere Unterschiede gab es bei weiblichen und männlichen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. 72 % der weiblichen Jugendlichen hatten in der letzten Berichtsperiode eine höhere Bildung (ab Matura), bei den männlichen Jugendlichen hingegen waren dies zuletzt nur 57 %.

Im Hinblick auf die Wahl der Schultypen (nicht abgebildet) gibt es eine ausgeprägte Präferenz für die Allgemeine

**Abb. 10: Die Bildungsunterschiede zwischen Männern und Frauen sind bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ausgeprägter als bei jenen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten**

Anteil der nicht mehr schulpflichtigen Wiener\*innen zwischen 15 und 19 Jahren mit laufenden oder abgeschlossenen österreichischen Ausbildungen nach Migrationshintergrund (in %)



Höhere Schule (AHS) bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund gegenüber Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS). Diese Präferenz ist bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat nicht zu beobachten. Bei ihnen kommt der Besuch der AHS und BHS der Tendenz nach gleich häufig vor.

Bei den mittleren Ausbildungen sehen wir, dass diese sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Jugendlichen mit Eltern aus einem Drittstaat über die Jahre zurückgegangen sind, wobei sie dann bei den männlichen Jugendlichen ab der Periode 2016–2019 wieder um 10 Prozentpunkte anstiegen und zuletzt bei 34 % lagen. Auffallend ist, dass diese Zunahme parallel zur Abnahme der höheren Bildung bei den männlichen Jugendlichen von 57 (2016–2019) auf zuletzt 43 % erfolgte. Ein ähnlicher Abfall an höherer Bildung und eine Zunahme an mittlerer Bildung, wenn auch in geringerem Maße, sehen wir auch bei den männlichen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Hier fiel der Anteil an höherer Bildung seit 2016–2019 um 9 Prozentpunkte, und der an mittlerer Bildung stieg um 5 Prozentpunkte und lag zuletzt bei 27 %. Bei den weiblichen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund lag der Anteil an mittlerer Bildung relativ konstant um die 20 % und betrug zuletzt 19 %.

Bei den weiblichen Jugendlichen mit Eltern aus einem Drittstaat lag der Anteil an mittlerer Bildung zuletzt bei 23 %, also 10 Prozentpunkte unter den jugendlichen Männern

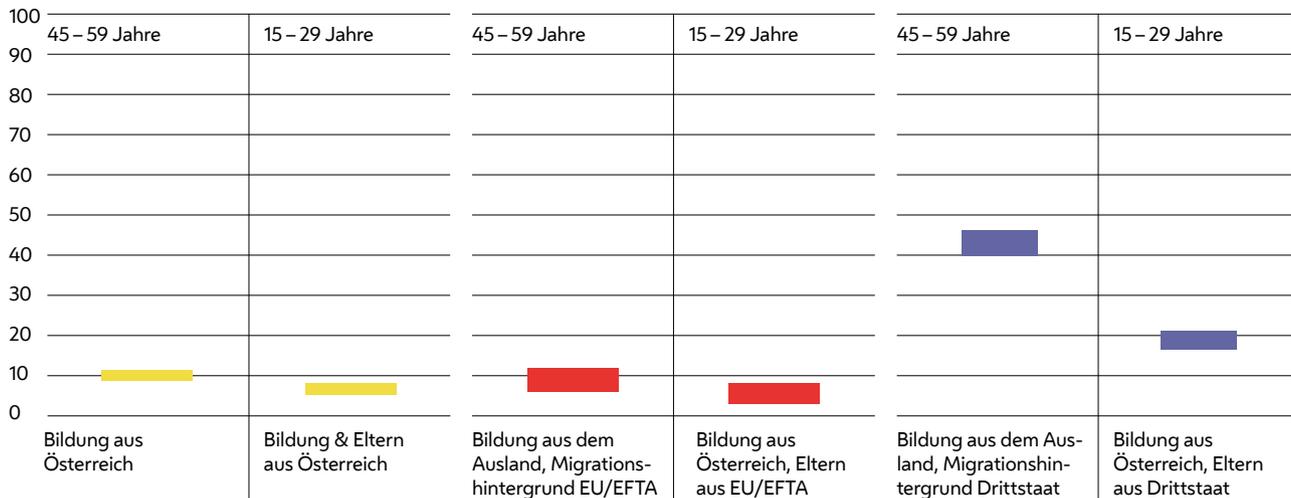
dieses Bevölkerungsteils. Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Bereich der mittleren Bildung ergeben sich vor allem aus unterschiedlichen Anteilen bei der Lehrausbildung. Eine Lehrausbildung kommt bei männlichen Jugendlichen viel häufiger vor als bei den jugendlichen Frauen. Dieser Unterschied ist jedoch kein Spezifikum von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sondern kommt sowohl bei den Jugendlichen mit Eltern aus einem Drittstaat als auch bei den Jugendlichen mit Eltern aus Österreich vor. Die Lehre ist zudem bei den männlichen Jugendlichen, denen mit wie auch ohne Migrationshintergrund, gleich häufig und jeweils viel häufiger als die Berufsbildende Mittlere Schule (BMS).

Bei den weiblichen Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat war der reine Pflichtschulabschluss seit Beginn der Berichtsphase des Wiener Integrationsmonitorings nie ein häufigerer Ausbildungstyp als bei Männern. Dies hat sich in der Periode 2019–2022 erstmalig geändert. In der Periode 2019–2022 hatten 24 % einen reinen Pflichtschulabschluss, bei den jugendlichen Männern hingegen betrug dieser Anteil zuletzt 22 %.

Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund gibt es wiederum einen deutlicheren Unterschied bei den Anteilen an niedriger Bildung zwischen Männern und Frauen. Während dieser bei den weiblichen Jugendlichen zuletzt bei 9 % lag, lag er bei männlichen Jugendlichen bei 16 %.

### Abb. 11: Von der Eltern- zur Jugendgeneration aus Drittstaaten halbiert sich der Anteil der Personen mit geringer Bildung

Anteil der Wiener\*innen mit höchstens Pflichtschulabschluss im Vergleich der Eltern- und Jugendgeneration nach Bildungsort und Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Durchschnitt von Anfang 2019 bis Ende 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

### BILDUNGSMOBILITÄT ZWISCHEN ELTERN- UND JUGENDGENERATION

Die Bildungsmobilität innerhalb einer Familie selbst kann mit den hier verwendeten Daten des Mikrozensus ab einem Alter von 19 Jahren nicht dargestellt werden. Allerdings ist es möglich, Veränderungen zwischen der so genannten Eltern- und der als Jugendgeneration bezeichneten Bevölkerungsgruppe im Alter zwischen 15 und 29 Jahren aufzuzeigen. Beim Indikator zur Bildungsmobilität zwischen diesen „Generationen“ wird der Anteil der Personen mit jeweils maximal Pflichtschulabschluss untersucht (Abb. 11).

Zwischen der Eltern- und Jugendgeneration aus Drittstaaten findet eine deutliche Reduktion des Anteils der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss statt.

Von zugewanderten Menschen einer Eltern- zu einer Jugendgeneration reduziert sich der Anteil der Personen mit geringer Bildung. Besonders sichtbar wird dies bei den Wiener\*innen aus Drittstaaten: Zwischen der Bevölkerung mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus Drittstaaten zugewandert sind, im Alter zwischen

45 und 59 Jahren und den in Österreich ausgebildeten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 29 Jahren mit Eltern aus Drittstaaten kommt es zu mehr als einer Halbierung des Anteils mit geringer Bildung von rund 40 % auf etwa 17 %. Auch beim Vergleich der Bevölkerungsgruppen ohne Migrationshintergrund kann ein Bildungsaufstieg nachgewiesen werden, allerdings fällt dieser geringer aus als bei der aus Drittstaaten zugewanderten Bevölkerung. Während der Anteil der in Österreich ausgebildeten Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 45 und 59 Jahren und mit höchstens Pflichtschulabschluss zuletzt bei etwa 9 % lag, befand er sich bei den 15- bis 29-jährigen Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund bei rund 6 %.

### BILDUNGSRORTE DER ELTERN VON KINDERN UNTER 15 JAHREN

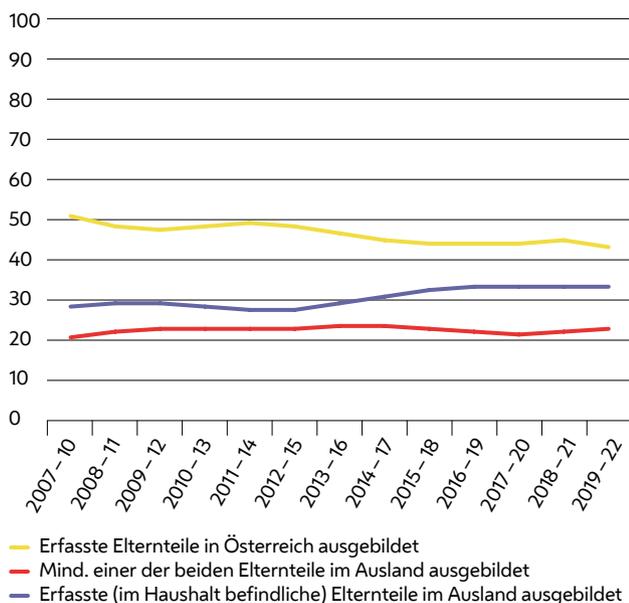
Die Tatsache, ob Eltern mit dem österreichischen Bildungswesen vertraut sind, kann einen Einfluss auf den Bildungsverlauf ihrer Kinder haben. Bei Eltern, die keine eigenen Erfahrungen mit dem österreichischen Schulsystem gemacht haben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie weniger gut über die unterschiedlichen Schultypen und deren Möglichkeiten für ihre Kinder informiert sind.

Mehr als ein Drittel der Wiener Kinder unter 15 Jahren lebt in Haushalten, in denen alle im Haushalt befindlichen Elternteile keine eigenen Erfahrungen mit dem österreichischen Schulsystem gemacht haben.

43 % der Wiener Kinder unter 15 Jahren lebten in der letzten Berichtsperiode (2019–2022) des Wiener Integrationsmonitorings in Haushalten, in denen die im Haushalt lebenden Elternteile ihre Ausbildung in Österreich abschlossen. Der Anteil dieser Gruppe ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Die zweitgrößte und in den letzten Jahren gewachsene Gruppe sind mit 34 % die Kinder aus Haushalten, in denen die im Haushalt lebenden Elternteile im Ausland ausgebildet wurden. Die übrigen 23 % der Kinder lebten in Haushalten, in denen ein Elternteil seine höchste abgeschlossene Ausbildung in Österreich und der andere sie im Ausland gemacht hat. Insgesamt lebten somit rund 66 % der Wiener Kinder unter 15 Jahren mit zumindest einem Elternteil zusammen, der Erfahrungen mit dem österreichischen Schulsystem gemacht hat (Abb. 12).

**Abb. 12: 34 % der Wiener Kinder leben in Haushalten, in denen alle im Haushalt befindlichen Elternteile im Ausland ausgebildet wurden**

Bildungsorte der Wiener Eltern mit Kindern unter 15 Jahren (in %)



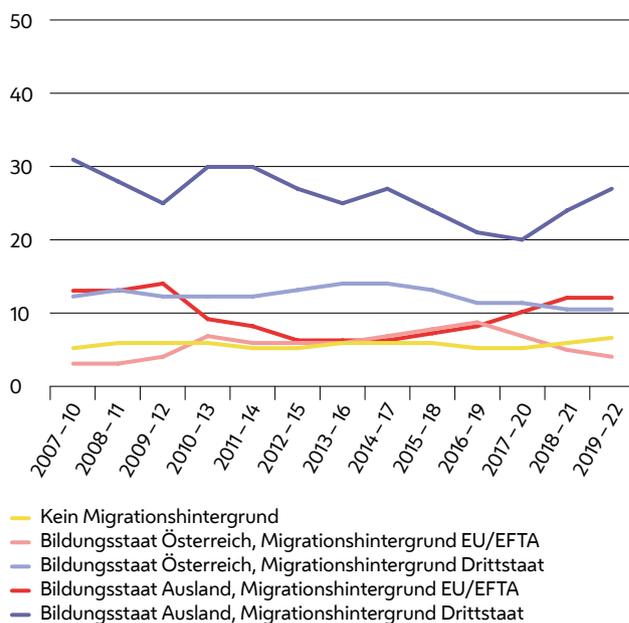
Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

## NEETs – nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Trainings stehende Jugendliche

**Abb. 13: Der Anteil der NEETs ist geringer bei Bevölkerungsgruppen mit Bildung aus Österreich**

NEETs im Alter zwischen 15 und 24 Jahren nach dem Ort ihres höchsten Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund, Anteil an NEETs in der jeweiligen Gruppe (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Mit dem Begriff NEETs werden Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 15 und 24 Jahren bezeichnet, die sich weder in Beschäftigung, Ausbildung oder Trainings befinden (Not in Education, Employment or Training). Dieser Begriff wurde Anfang der 2000er Jahre durch die OECD geprägt, um Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen sichtbar zu machen. Für das Wiener Integrationsmonitoring wird dieser Indikator relevant, da er in der öffentlichen Debatte häufig mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht wird. Es stellt sich dabei die Frage, ob Jugendliche, die ihre bisherige Ausbildung im Ausland absolvierten oder deren Eltern zuwanderten, besonders von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen sind und welche Gründe es dafür gibt.

## NEETs NACH DEM ORT DES BILDUNGSABSCHLUSSES UND MIGRATIONSHINTERGRUND

Im Durchschnitt der letzten Berichtsperiode 2019–2022 lebten in Wien laut den Daten des Mikrozensus 21.633 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 24 Jahren, die sich weder in Beschäftigung, Ausbildung oder einem Training befanden. Zum Teil waren diese Jugendlichen aber durchaus aktiv – beispielsweise, indem sie Arbeit suchten oder auf Arbeit warteten. Es kann auch nicht behauptet werden, dass diese Gruppe generell gering gebildet wäre, denn ein wesentlicher Anteil verfügt über mittlere oder höhere Abschlüsse.

Die absolute Zahl der NEETs in Wien entspricht aktuell wieder jener während der Periode 2016–2019, nachdem die Anzahl in den Perioden dazwischen niedriger lag. In der Periode 2007–2010 ist der Wert zum letzten Mal unter 20.000 gelegen, was aber einzig daran lag, dass Wien damals auch weniger Einwohner\*innen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren hatte (Abb. 13).

Im Durchschnitt der Periode 2019–2022 ist bei der Bevölkerungsgruppe mit ausländischer Bildung, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, mit 28 % der höchste Anteil an NEETs zu verzeichnen. Der Anteil an NEETs beim Bevölkerungsteil mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat betrug rund die Hälfte, nämlich 14 %. Bei den in Österreich ausgebildeten Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten lag der Anteil mit 12 % knapp darunter.

Der Bevölkerungsteil ohne Migrationshintergrund wiederum wies im Durchschnitt der Periode 2019–2022 rund 9 % an NEETs auf. Dies ist die erste Periode in der gesamten Berichtszeitspanne, in der dieser Wert über 8 % liegt. Bei den in Österreich ausgebildeten Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA war der Anteil der NEETs mit 6 % während der letzten Beobachtungsperiode am niedrigsten.

Der relative Anteil der NEETs an allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren lag 2019–2022 bei 10,9 %.

Der Anteil der NEETs an allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren in Wien betrug im gesamten Beobachtungszeitraum zwischen 10,3 und 11,3 %. In der Periode 2007–2010 betrug der Anteil rund 10,6 %, stieg dann bis 2014–2017 auf 11,3 % und lag zuletzt bei 10,9 %. Die Schwankungen des Anteils der NEETs an den Wiener Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren sind damit insgesamt relativ gering. Sie

lassen sich auch nicht in einen nachweisbaren Bezug zum Wirtschaftswachstum setzen. Der Anteil an Personen, der in der Altersgruppe weder beschäftigt noch in Ausbildung noch in einem Kurs war, reagierte daher wenig auf die Bedingungen am Arbeitsmarkt und das wirtschaftliche Umfeld.

## ANTEIL DER NEETs NACH GESCHLECHT

Abb. 13 zeigt, dass die Möglichkeit, im Alter zwischen 15 und 24 Jahren von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen zu sein, deutlich zwischen den einzelnen Bevölkerungsteilen variiert. Welche Rolle spielt hier das Geschlecht? Um diese Frage zu beantworten, wird nun auf die Anteile der sich nicht in Beschäftigung, Bildung oder Trainings befindenden Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren an den Jugendlichen nach Geschlecht differenziert eingegangen (Abb. 14).

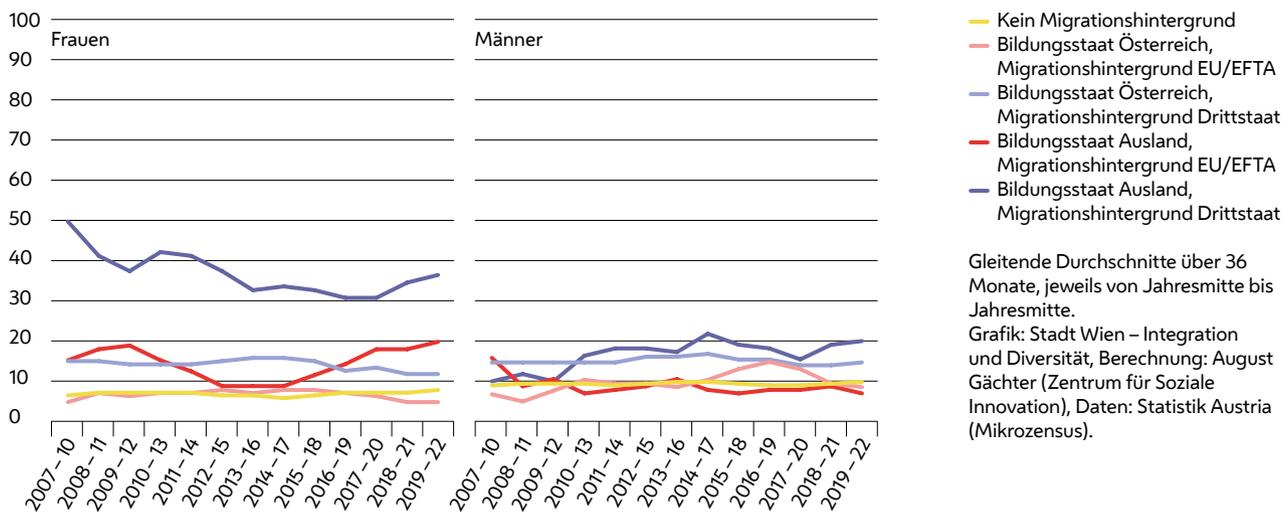
Der Anteil der NEETs ist bei weiblichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ausländischer Bildung, die aus einem Drittstaat oder der EU/EFTA zugewandert sind, deutlich höher als bei männlichen. Bei allen anderen Bevölkerungsgruppen ist der Anteil bei männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen höher.

Der Anteil der NEETs an den Wiener Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ist bei in Drittstaaten ausgebildeten Wiener\*innen am höchsten – sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Bei weiblichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ging er von 50 % in der Periode 2007–2010 zunächst deutlich zurück und liegt seit der Berichtsperiode 2012–2015 nun konstant unter 40 %. Bei männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ausländischer Bildung, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, hat sich der Wert seit dem Beginn des Integrationsmonitorings mit Schwankungen erhöht und lag zuletzt bei rund 20 %. Bei Frauen mit ausländischen Bildungen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind, lag der Wert mit 20 % ebenso deutlich über denen der Männer mit ausländischer Bildung aus EU/EFTA-Staaten (6 %).

Bei den restlichen drei Bevölkerungsteilen mit Bildung aus Österreich überwiegt jedoch der Anteil an NEETs bei den Männern. Bei Männern und Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus Drittstaaten betrug die Differenz zuletzt drei Prozentpunkte. Bei der Gruppe mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund EU/EFTA war der Wert bei Männern mit 8 % doppelt so hoch wie bei Frauen (4 %), und bei der Gruppe ohne Migrationshintergrund lag er bei Männern bei 10 % und bei Frauen bei 8 % (Abb. 14).

**Abb. 14: Unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus Drittstaaten oder der EU/EFTA ist der NEET-Anteil bei Frauen deutlich höher als bei Männern**

Anteil der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren, die sich nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Trainings befinden, nach Bildungsort, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

**AKTIVITÄTEN DER JUGENDLICHEN UND JUNGEN ERWACHSENEN ZWISCHEN 15 UND 24 JAHREN**

Mit den Daten des Mikrozensus ist es möglich, einen genaueren Blick auf die Aktivitäten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren zu werfen. Auf diese Weise wird deutlich, dass ein großer Teil der NEETs aktiv nach einer Erwerbstätigkeit sucht oder sich eine solche wünscht, jedoch kurzfristig für den Arbeitsmarkt nicht verfügbar ist (Abb. 15).

Diese Abbildung stellt die fünf Gruppen der Wiener Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren dar und differenziert diese nach sieben verschiedenen Aktivitäten, die aus den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung abzulesen sind. Die ersten drei Kategorien sind in blauen Farbtönen eingefärbt und beziehen sich auf Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder erwerbstätig, in Ausbildung oder in einem Kurs waren. Die anderen vier Kategorien stellen Jugendliche und junge Erwachsene dar, die aktiv auf Beschäftigungssuche sind, die zwar einen Beschäftigungswunsch angeben, aber nicht aktiv danach suchen oder nicht kurzfristig verfügbar sind, Frauen in Kinderbetreuung oder die Anderes angegeben haben. Insgesamt ermöglicht diese Darstellung einen besseren Blick auf die hinter dem NEETs-Status stehenden Gründe.

Mehr als die Hälfte der NEETs in allen Teilen der Wiener Bevölkerung sucht oder wünscht sich eine Beschäftigung. Bei jenen Personen mit ausländischer Bildung, die aus Drittstaaten zugewandert sind, trägt die Betreuung von Kindern zu einem höheren NEETs-Anteil bei.

Die Mehrheit der Jugendlichen befindet sich in formaler Ausbildung, Beschäftigung oder absolviert Kurse (Abb. 15). Dies trifft auch auf Jugendliche mit Bildung aus Drittstaaten zu, wobei in dieser Gruppe ein relativ hoher Anteil an Personen in Kursen ist, die nicht zu einem formalen Abschluss führen.

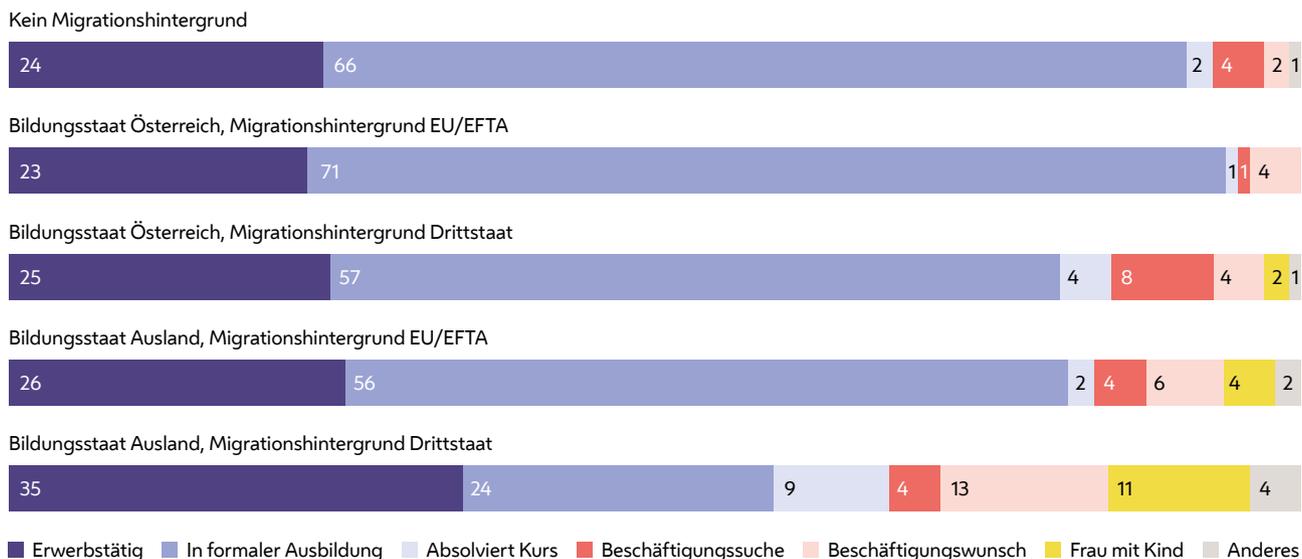
In allen Bevölkerungsgruppen sucht deutlich mehr als die Hälfte der NEETs aktiv eine Beschäftigung oder äußerte einen Beschäftigungswunsch.

Die Gruppe der NEETs, bei welcher der Anteil nach der Beschäftigungssuche in der letzten Periode 2019–2022 am höchsten war, sind die Jugendlichen, die ihre Bildung in Österreich erworben und Eltern aus einem Drittstaat haben. 55 % dieser Gruppe gaben in der Befragung zum Mikrozensus an, dass sie eine Beschäftigung suchen. Zusätzlich äußerten 25 % dieser Gruppe einen Beschäftigungswunsch.

Bei dem Bevölkerungsteil ohne Migrationshintergrund lag der Prozentsatz der Beschäftigungssuchenden knapp darunter bei 53 %, zusätzliche 27 % äußerten einen Wunsch nach Beschäftigung.

### Abb. 15: Die meisten Wiener NEETs suchen oder wünschen sich eine Beschäftigung oder betreuen Kinder

Verteilung der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren über Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Kurse sowie verschiedene NEET-Kategorien nach Bildungsort und Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 (in %)



Durchschnitte von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Bei denjenigen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind, hingegen gaben 29 % an, auf Beschäftigungssuche zu sein. Weitere 36 % dieser Gruppe hegten zudem einen Beschäftigungswunsch, wollten also arbeiten, hatten sich aber zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht auf die Suche gemacht oder waren aus anderen Gründen bzw. Pflichten nicht für den Beschäftigungsmarkt verfügbar.

Niedriger lag die angegebene Beschäftigungssuche mit 17 % beim Bevölkerungsteil mit Bildung aus Österreich und Eltern aus dem EU/EFTA-Raum. Dieser niedrigere Wert wird jedoch mit einem äußerst hohen Anteil an denjenigen aufgewertet, die einen Beschäftigungswunsch äußerten. 83 % hegten einen Beschäftigungswunsch, das heißt, dieser Bevölkerungsteil ist in hohem Maße arbeitswillig, aber nicht aktiv arbeitssuchend.

Am niedrigsten ist mit 11 Prozentpunkten der Anteil der Beschäftigungssuchenden bei den NEETs mit dem bisher höchsten Bildungsabschluss aus dem Ausland, die aus einem Drittstaat zugewandert sind. Jedoch äußerten 41 % in dieser Bevölkerungsgruppe einen Beschäftigungswunsch. Dabei zeigen die Zahlen, dass bei dieser Gruppe im Vergleich mit den anderen Bevölkerungsgruppen

Kinderbetreuung die größte Rolle für Ausbildungs- oder Beschäftigungslosigkeit spielt. 35 % gaben in der letzten Beobachtungsperiode an, mit Kinderbetreuung beschäftigt zu sein.

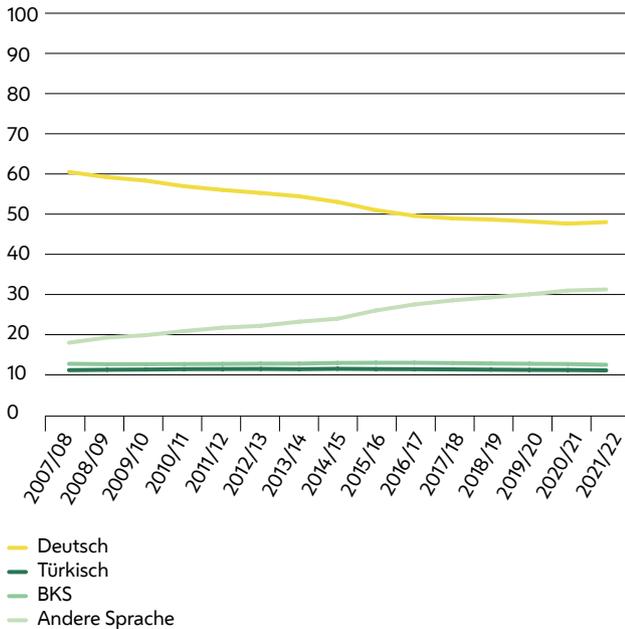
Die Kinderbetreuung spielte auch eine wichtige Rolle bei den NEETs mit ausländischer Bildung, die aus der EU/EFTA zugewandert sind, hier waren 24 % mit Kinderbetreuung beschäftigt. Auch bei den NEETs mit Bildung aus Österreich und Eltern aus einem Drittstaat war Kinderbetreuung mit 12 % relevant. Eine weitaus geringere Rolle spielte mit 3 % Kinderbetreuung bei den NEETs ohne Migrationshintergrund. Gar keine Rolle wiederum spielte laut den eigenen Angaben Kinderbetreuung für die Ausbildungs- oder Beschäftigungslosigkeit bei denjenigen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA.

Zählt man nun den Anteil an Erwerbstätigen, in Ausbildung oder Kursen aktiven Tätigen und den Anteil derjenigen, die arbeitssuchend und arbeitswillig sind oder aufgrund von Kinderbetreuung in der Kategorie NEETs sind, ist der Anteil an quasi grundloser Inaktivität in allen Bevölkerungsteilen relativ gering und liegt bei allen Bevölkerungsteilen deutlich unter 5 %.

# Exkurs: Mehrsprachigkeit

**Abb. 16: Die Sprachenvielfalt in den Wiener Schulen nimmt zu**

Umgangssprachen der Schüler\*innen in Wien nach Schuljahr (in %)



Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria – STATcube (Schulstatistik; erstgenannte im Alltag gebrauchte Sprache, unabhängig von allfälligen weiteren angegebenen im Alltag gebrauchten Sprachen).

In regelmäßigen Abständen werden in Österreich Daten zur Umgangssprache von Schüler\*innen in der Schulstatistik veröffentlicht.

Die Statistiken zur „Umgangssprache“ der Wiener Schüler\*innen erlauben keine Aussagen über Deutschkenntnisse. Stattdessen wird abgebildet, ob Kinder auch andere Umgangssprachen außer Deutsch sprechen.

Die Schulstatistik veröffentlicht dabei lediglich die erste angegebene Umgangssprache der Schüler\*innen. Das ermöglicht, Trends aufzuzeigen. Es lässt sich davon jedoch nicht die Kenntnis bzw. der Grad der Kenntnis der

deutschen Sprache oder auch anderer Sprachen von Schüler\*innen ableiten. Diese Statistik ist vielmehr ein Beleg für die Mehrsprachigkeit der Wiener Schüler\*innen. Mehr als die Hälfte der Schüler\*innen (rund 53 %) war laut der Schulstatistik für das Schuljahr 2021/22 im Alltag mehrsprachig. Rund 12 % gaben Bosnisch-Kroatisch-Serbisch (BKS) als ihre erste Umgangssprache an. Rund 10 % gaben Türkisch als erste Umgangssprache an, und der Rest (rund 31 %) gab eine andere erste Umgangssprache an (Abb. 16).

Eine unter 3.000 Schüler\*innen aus Abschlussklassen von Wiener Mittelschulen 2020 veröffentlichte Umfrage<sup>3</sup> im Rahmen des universitären Forschungsprojekts „Wege in die Zukunft“ fand zudem heraus, dass die Hälfte der Jugendlichen mit den Eltern eine andere Umgangssprache als Deutsch spricht, aber fast alle der Befragten (93 %) mit ihren Freund\*innen Deutsch sprechen. Zuhause wird zudem häufig auch nicht nur eine Sprache, sondern es werden mehrere Sprachen gesprochen.

Die Tatsache, dass Wien viele Sprachen spricht, kommt auch deutlich in der 2023 erstellten Studie zu Zusammenleben in Wien zum Ausdruck. Fast die Hälfte (49 %) der 1.104 in der Studie befragten Wiener\*innen kann alltägliche Unterhaltungen in zwei Sprachen führen, etwas mehr als ein Drittel (35 %) sogar in drei oder mehr Sprachen. Diese Sprachkenntnisse sind besonders bei Wiener\*innen mit Migrationshintergrund ausgeprägt (Abb. 17). Hier kann sich die Mehrheit (54 %) in drei oder mehr Sprachen im Alltag verständigen. Einsprachigkeit hingegen ist bei den Wiener\*innen mit Migrationshintergrund äußerst selten, nur rund 8 % der befragten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund berichten, dass sie nur eine Sprache im Alltag beherrschen (Abb. 17).

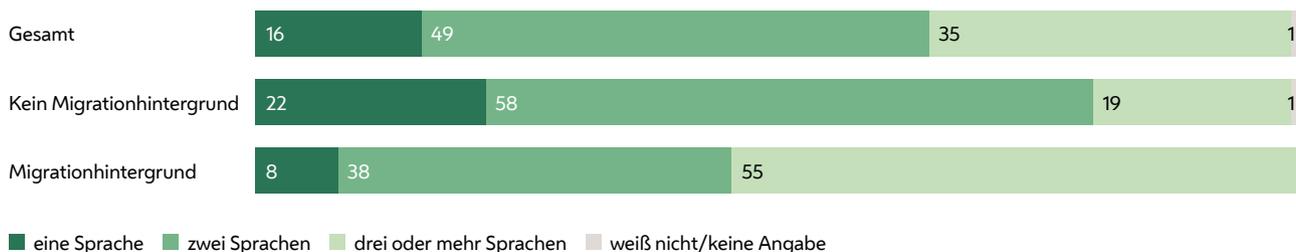
Zwei Drittel der Wiener\*innen finden, dass die Förderung von Mehrsprachigkeit in Kindergärten und Schulen eine wichtige Integrationsmaßnahme ist.

Mehrsprachigkeit ist eine positive Ressource. Kenntnisse von mehreren Sprachen können sich positiv auf Berufschancen und Einkommen auswirken. Gleichzeitig kommt der Kenntnis der Sprache des Aufenthaltslandes, d. h. im Falle von Wien Deutsch, eine Schlüsselrolle für die Integration zu. Bei Bevölkerungsgruppen mit einer anderen Herkunftssprache als Deutsch ist die Kenntnis dieser Herkunftssprache auch höchst relevant für den Erwerb der deutschen

3 Wöhler, V., Malik, M. und Flecker, J. (2020): Hohe Bildungsziele, vielfältige Sprachkompetenzen – Schüler\_innen der Neuen Mittelschule in Wien. Policy Brief, [wegeindiezukunft.at/img/news/WiZ\\_PolicyBrief1.pdf](https://www.wegeindiezukunft.at/img/news/WiZ_PolicyBrief1.pdf), letzter Zugriff am 19. Juni 2023.

### Abb. 17: Die Wiener Bevölkerung ist mehrsprachig

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „In wie vielen Sprachen, inklusive Ihrer Muttersprache, können Sie sich im Alltag unterhalten?“ (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023: Zusammenleben in Wien 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

Sprache. Aus sprachwissenschaftlicher Sicht gilt eine gute Beherrschung der Erstsprache als wichtige Grundlage für das Erlernen von Deutsch als Zweitsprache<sup>4</sup>. Die Förderung von Erstsprachen steht daher mit der Förderung von Deutsch nicht im Widerspruch, sondern beides sind wichtige Komponenten für eine erfolgreiche Integration während der Schulzeit wie auch für den späteren Werdegang von Personen mit Migrationshintergrund aus nicht-deutschsprachigen Ländern. So sind auch die Wiener\*innen laut der 2023 erfolgten Befragung zu Zusammenleben in Wien<sup>5</sup> nicht nur mehrheitlich (90 %) der Meinung, dass die Unterstützung für Kinder, die nicht gut Deutsch sprechen, ein wichtiges Instrument für die Integration ist, sondern auch rund zwei Drittel (67 %) der 1.104 befragten Wiener\*innen unterstrichen, dass die Förderung von Mehrsprachigkeit in Kindergärten und Schulen eine wichtige Integrationsmaßnahme ist.

4 Jeuk, S. (2021): Deutsch als Zweitsprache in der Schule 5. überarbeitete Auflage, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.

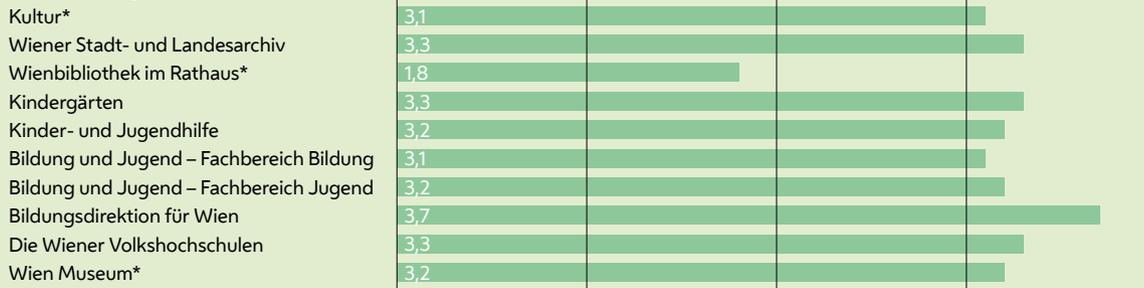
5 Die Studie ist hier verfügbar: [wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html](https://wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html), letzter Zugriff am 24. Juli 2023.

# Bildung

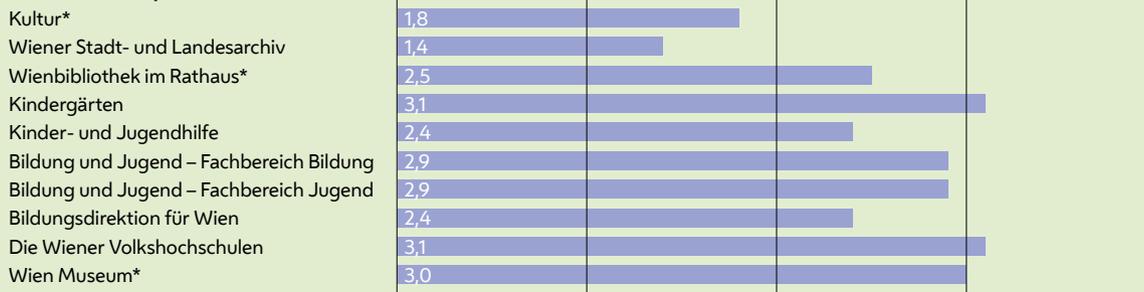
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

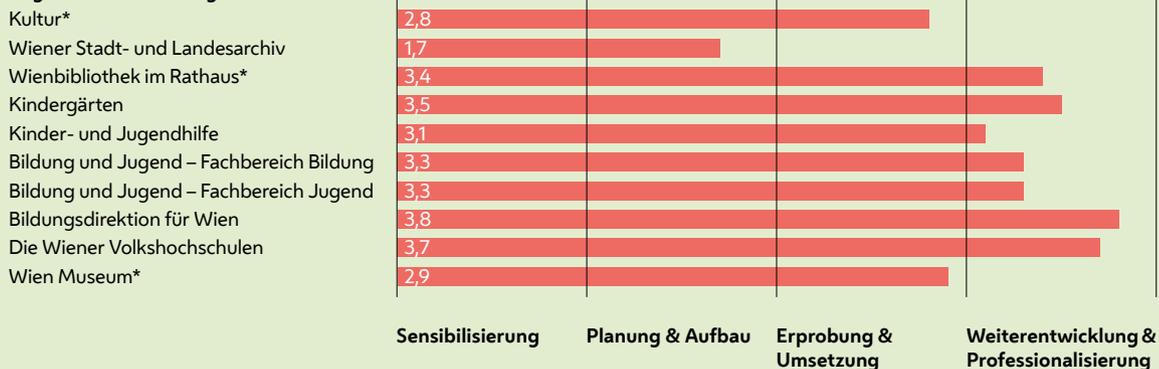
#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



#### Organisation & Strategie



Sensibilisierung    Planung & Aufbau    Erprobung & Umsetzung    Weiterentwicklung & Professionalisierung

Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=10; \* neu im Sample.

## AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD BILDUNG

- Vorantreiben des Diversitätsmanagements im Handlungsfeld und starke Verankerung in den Organisationsstrukturen und -strategien
- Starker Fokus auf Diversität im Leistungsportfolio zur Adressierung eines breiten und vielfältigen Publikums
- Noch nicht ausgeschöpftes Steigerungspotenzial im Personalbereich, aber auch hier sind vielfach Initiativen und positive Entwicklungen sichtbar.

Die im Handlungsfeld Bildung einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen decken ein breites Spektrum an Aufgaben ab und wirken dadurch mit, Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich zu verwirklichen sowie Bildungs- und Kulturangebote für ein breites Publikum verfügbar zu machen. Ihre Zuständigkeiten lassen sich nicht nur in den Kernbereichen Schule und Kindergärten verorten, sondern reichen von der Erwachsenenbildung und der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit bis zur öffentlichen Kultur sowie Eltern- und Familienarbeit. Neben den Kindergärten und der Bildungsdirektion für Wien als zentrale Akteur\*innen in der elementaren Bildung von Kindern und im schulischen Bereich wurde auch die Kinder- und Jugendhilfe, die Kernaufgaben im Jugendschutz und der Familienarbeit übernimmt, analysiert. Die Abteilung Bildung und Jugend besteht aus dem Fachbereich Bildung mit Fokus auf dem Betrieb der Büchereien in Wien und dem Fachbereich Jugend mit dem Auftrag zur Förderung der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit. Die Wiener Volkshochschulen als zentrale Akteur\*innen der außerschulischen Bildungsarbeit sind ebenfalls vertreten. All diese Einrichtungen und Abteilungen nahmen 2023 erneut am Diversitätsmonitor teil. Auch das Wiener Stadt- und Landesarchiv, das Wiener\*innen den Zugang zu einem umfangreichen Archiv und Wissensspeicher bietet, konnte heuer wieder einbezogen werden. Neu hinzugekommen sind wichtige Kultureinrichtungen wie die Wienbibliothek im Rathaus, zuständig für die Verwaltung des Kulturerbes Wiens, sowie das Wien Museum und die Abteilung Kultur, die sich als zentrale Anlaufstelle für die Kunst-, Kultur- und Wissenschaftsförderung der Stadt versteht.

## DIVERSITÄTSMANAGEMENT ALS WESENTLICHER BESTANDTEIL DER ORGANISATIONSKULTUR

Ein stark verankertes Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Bildung im Hinblick auf die organisatorische und strategische Einbettung von Diversitätsagenden in die Arbeitspraxis hat sich bereits in den vorangegangenen Monitoren abgezeichnet und bestätigt sich auch diesmal. So erreichen die beteiligten Abteilungen und Einrichtungen mit wenigen Ausnahmen sehr hohe Werte im Bereich der Organisationsentwicklung und somit die zweithöchste oder höchste Entwicklungsphase.

Zentrale Diversitätsfragen werden beispielsweise im Rahmen von Diversitätszirkeln bzw. -gruppen oder speziellen Referaten für Diversitätsmanagement sowie durch Diversitätsbeauftragte strukturiert bearbeitet. Während diese Strukturen in den Volkshochschulen oder der Bildungsdirektion bereits länger bestehen und somit etabliert sind, wurden sie in der Wienbibliothek und im Stadt- und Landesarchiv erst in den letzten drei Jahren eingeführt.

In den Einrichtungen findet Sensibilisierungsarbeit hinsichtlich der Bedeutung von Diversitätsmanagement in unterschiedlichen Kontexten statt. So wird Diversitätsmanagement beispielsweise in Klausuren, Netzwerktreffen, verschiedenen internen Medien sowie Leitungstreffen und Teamsitzungen zum Thema gemacht. In manchen Einrichtungen wie der Bildungsdirektion oder in den Volkshochschulen erfolgt dies systematisch, im Wien Museum, in den Kindergärten sowie in den Fachbereichen Bildung und Jugend eher punktuell.

Da Diversitätsmanagement eine Querschnittsmaterie ist, findet es auch in anderen Organisationsbereichen Eingang, etwa der Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Wissens-, Qualitäts- und Beschwerdemanagement der Einrichtungen. Insbesondere in der Bildungsdirektion, in der Abteilung Kultur und in der Wienbibliothek wird Diversitätsmanagement partizipativ unter Einbindung der Belegschaft umgesetzt.

In den Abteilungen werden gezielte Maßnahmen getroffen, um die Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen voranzutreiben. So wird beispielsweise an stadtinternen sowie externen Plattformen und Netzwerken zu Diversitätsthemen teilgenommen, oder Diversitätsthemen werden in Beiträgen zu Fachdiskussionen, wie etwa Publikationen oder Konferenzbeiträgen, eingebracht. Insbesondere die Volkshochschulen und die Bildungsdirektion sind sehr aktiv in dieser Hinsicht und setzen solche Maßnahmen systematisch, die Fachbereiche Bildung und Jugend sowie die Kinder- und Jugendhilfe und die Wienbibliothek eher punktuell.

## **AUSDIFFERENZIIERTES LEISTUNGSPORTFOLIO FÜR BEDARFSGERECHTEN UMGANG MIT GESELLSCHAFTLICHER VIELFALT**

Durch die starke Einbettung von Diversitätsagenden in die operative Leistungserbringung kann ein breites und ausdifferenziertes Leistungsportfolio bereitgestellt werden, das die heterogenen Bedürfnisse unterschiedlicher Kund\*innengruppen adressiert. So hat sich der Anteil von Kund\*innen mit ausländischer Herkunft im Fachbereich Jugend sowie in den Kindergärten und im Stadt- und Landesarchiv in den letzten drei Jahren erhöht, während er in den Volkshochschulen, im Wien Museum und in der Kinder- und Jugendhilfe gleich geblieben ist. Zur Analyse der Kund\*innenstruktur wird vom Großteil der Abteilungen auf statistische Erfassungen zurückgegriffen. Weiters führen die Bildungsdirektion, der Fachbereich Jugend sowie die Kinder- und Jugendhilfe auch Kund\*innenbefragungen durch, die Wienbibliothek plant dies für die Zukunft. Ergebnisse aus Analysen zu Kund\*innenbedürfnissen fließen in die Angebotsgestaltung ein. Um die verschiedenen Kund\*innengruppen besser zu erreichen, setzen die Einrichtungen auch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen. So wird beispielsweise systematisch barrierefrei, gendersensibel oder in Bildsprache kommuniziert und mit NGOs zusammengearbeitet, um die Reichweite der Kommunikationsmaßnahmen zu erhöhen. Dies trifft insbesondere auf die Kinder- und Jugendhilfe sowie auf die Abteilung Kultur, den Fachbereich Bildung und die Bildungsdirektion zu. Auch die Mehrsprachigkeit nimmt eine zentrale Rolle in der Kund\*innenkommunikation ein. So bieten das Wiener Stadt- und Landesarchiv, das Wien Museum und die Bildungsdirektion für Wien systematisch mehrsprachige Beratungen und Formulare/Ausfüllhilfen sowie mehrsprachige Webauftritte an.

## **INITIATIVEN UND FORTSCHRITTE IM PERSONALBEREICH**

Die Bildungs- und Kulturangebote der Stadt Wien adressieren eine zunehmend diverse Kund\*innengruppe, für welche die Themen Herkunft und Migration oft von besonderer Bedeutung sind. Dies stellt Pädagog\*innen, Sozial- und Jugendarbeiter\*innen sowie Lehrende zunehmend vor die Herausforderung, den damit verbundenen spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen gerecht zu werden. Vor diesem Hintergrund nehmen neben dem Fachwissen auch interkulturelle Fähigkeiten und Sprachkompetenzen einen immer wichtigeren Stellenwert im Personalprofil ein. Bereits in den letzten Monitoren ließen sich wesentliche Erfolge bei der Umsetzung von Diversitätsmanagement im Personalbereich feststellen, und diese Tendenz setzt sich auch im

aktuellen Monitor fort. Das betrifft sowohl die Gewinnung neuer Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft als auch Analysen zur Diversität und zu den interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen. So melden die Kindergärten, die Abteilung Kultur, die Wienbibliothek und das Stadt- und Landesarchiv steigende Anteile an Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft in ihrer Belegschaft – die Kindergärten auch in höherwertigen Funktionen. Ebenso setzten die Volkshochschulen gezielte Schritte zur weiteren Förderung der Diversität innerhalb der Belegschaft.

Darüber hinaus nehmen Diversitätskompetenzen für den Großteil der Einrichtungen in diesem Handlungsfeld einen hohen Stellenwert in der Öffentlichkeitsarbeit, im Kund\*innenservice sowie auf Leitungsebene und im Personalmanagement ein. Für die Volkshochschulen, das Wien Museum, die Wienbibliothek sowie die Kinder- und Jugendhilfe spielen Diversitätskompetenzen im Auswahlverfahren zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter\*innen eine sehr wichtige Rolle.

Die Vermittlung von Diversitätskompetenzen hat für die meisten Einrichtungen einen hohen Stellenwert im innerbetrieblichen Weiterbildungsangebot. Dies trifft insbesondere auf die Kinder- und Jugendhilfe und die Volkshochschulen zu. In den Kindergärten, den Volkshochschulen und im Wien Museum konnte die Inanspruchnahme von Weiterbildungen in den letzten drei Jahren gesteigert werden. Der Großteil der Einrichtungen setzt entsprechende Schritte zur Verbesserung der Inanspruchnahme von Diversitätsfortbildungen, beispielsweise Informations- und Bewerbungsaktivitäten, gerichtet an die gesamte Belegschaft oder an relevante Beschäftigtengruppen wie Mitarbeiter\*innen in Führungspositionen oder mit Kund\*innenkontakt.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN UND EINRICHTUNGEN

- **Kultur:** Die Wiener Kulturabteilung ist die zentrale Anlaufstelle für die Kunst-, Kultur- und Wissenschaftsförderung der Stadt Wien. Zu ihren weiteren Aufgaben zählen die Altstadterhaltung und die Verwaltung von 10.000 Objekten, die sie denkmalpflegerisch betreut.
- **Wiener Stadt- und Landesarchiv:** Bewahrt das schriftliche Erbe Wiens als Grundlage für die Rechtssicherheit und als Gewähr des freien Informationszugangs.
- **Wienbibliothek im Rathaus:** Sammelt, bewahrt und beforscht das schriftliche Kulturerbe Wiens und stellt ihre Bestände allen Interessierten zur Verfügung. Sie ist zudem die administrative Bibliothek der Stadt Wien.
- **Kindergärten:** Die Abteilung betreibt rund 350 städtische Kindergärten und Horte, fördert private Einrichtungen der elementaren Bildung für Kinder und bildet im pädagogischen Bereich aus.
- **Kinder- und Jugendhilfe:** Bietet ein umfangreiches Beratungsangebot für Familien (z. B. Eltern-Kind-Zentren und Paar- und Familienberatungsstellen) und übt behördliche Aufgaben der Jugendwohlfahrt aus.
- **Bildung und Jugend – 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.
- **Bildung und Jugend – Fachbereich Jugend:** Organisiert, fördert und steuert die über Vereine umgesetzte Kinder- und Jugendarbeit in Wien.
- **Bildungsdirektion für Wien:** Ist für alle Schulen in Wien zuständig, insgesamt mehr als 700. Sie ist überdies ein Partner und eine Ansprechstelle für alle Schüler\*innen, Eltern und Lehrer\*innen und zuständig für das Dienst- und Besoldungsrecht und die Personaldisposition des Lehr- und Verwaltungspersonals.
- **Wiener Volkshochschulen (VHS):** Gewährleisten ein flächendeckendes Bildungsangebot für die Wiener Bevölkerung an 35 VHS-Standorten sowie in sieben spezialisierten Einrichtungen.
- **Wien Museum:** Urbanes Universalmuseum mit einem breiten Spektrum an Sammlungen und Ausstellungen (Stadtgeschichte, Kunst, Alltagskultur etc.) und dies an mehreren Standorten in der Stadt.

# Beschäftigung & Arbeitsmarkt

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### ERWERBSTÄTIGENRATEN

Die Unterschiede in der Wiener Bevölkerung in Hinblick auf Erwerbstätigenraten haben zugenommen. Am niedrigsten sind die Erwerbstätigenraten bei Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Insbesondere bei den Frauen aus Drittstaaten mit ausländischen Bildungsverläufen vergrößerte sich ab der Periode 2010–2013 der Abstand zu Frauen ohne Migrationshintergrund bei der Erwerbstätigenrate immer mehr.

Bildung wirkt sich positiv auf Erwerbstätigenraten aus, nur bei Frauen mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat ist die Erwerbstätigenrate auch bei höherer Bildung niedrig. Kinderbetreuungspflichten wirken sich bei Frauen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten stärker negativ auf die Erwerbstätigkeit aus als bei anderen Bevölkerungsgruppen.

### ARBEITSZEITEN & STABILITÄT DER BESCHÄFTIGUNG

Nahezu die Hälfte der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit (47 %) wird von Wiener\*innen mit Migrationshintergrund erbracht.

Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sind am meisten von sozial ungünstigen Arbeitszeiten betroffen. Zudem sind Wiener\*innen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene, die aus Drittstaaten zugewandert sind, öfter von instabiler Beschäftigung betroffen.

Frauen mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat weisen von den beobachteten Bevölkerungsgruppen die niedrigste Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit (reales Ausmaß der Beschäftigung im Verhältnis zu potenzieller Vollzeitbeschäftigung) auf.

### VERWERTUNG DER QUALIFIKATION AM ARBEITSMARKT & ARBEITSLOSIGKEIT

Das Risiko, in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein, ist bei allen Wiener Bevölkerungsgruppen umso geringer, je höher die Bildung ist. Wiener\*innen mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sind jedoch neun Mal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund. Mehr als ein Viertel dieser Gruppe kann ihre mittleren und höheren Abschlüsse nicht verwerten und arbeitet in Hilfs- und Anlerntätigkeiten.

Auch mit höherer Bildung sind die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat eindeutig höher als die der Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund.

### ANTEIL DER SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEITEN

Der Anteil der selbstständig Beschäftigten ist bei Männern höher als bei Frauen. Auch hier gibt es jedoch merkbare Unterschiede nach Migrationshintergrund. Am häufigsten selbstständig tätig sind Männer ohne Migrationshintergrund und Männer mit inländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. Am wenigsten häufig selbstständig wiederum sind Frauen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat.

# Einleitung

In diesem Kapitel des Wiener Integrationsmonitors wird die bezahlte Erwerbsarbeit behandelt. Wissenschaftliche Forschung weist darauf hin, dass zugewanderte Menschen oft von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen sind als diejenigen ohne Migrationshintergrund, sie häufiger geringer entlohnt werden, der Arbeitsmarkt tendenziell segmentiert ist und zugewanderte Menschen dabei öfter in Sektoren arbeiten, die mit stärkeren gesundheitlichen und körperlichen Belastungen verbunden sind.<sup>1</sup>

Ein gleichberechtigter und chancengleicher Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Integration von nach Wien zugewanderten Personen. Eine existenzsichernde und sinnstiftende Erwerbsarbeit ist ein entscheidender Baustein für die Teilhabe an der Gesellschaft. Für nach Wien zugewanderte Personen ist die Teilhabe am Erwerbsleben nicht nur Grundlage für die Sicherung der Existenz, sondern auch zentral für die Sicherung des Aufenthaltsrechtes in den ersten Jahren. Zudem ist die Teilhabe am Erwerbsleben wichtig, um Deutschkenntnisse zu vertiefen, neue soziale Netzwerke aufzubauen und Freundschaften zu schließen.

An dieser Stelle sei betont, dass Arbeit mehr als Erwerbsarbeit ist. Auch Sorgearbeit für Personen – die oft von Frauen ausgeübt wird – im oder außerhalb des eigenen Haushaltes oder auch zivilgesellschaftliches Engagement sind Formen von Arbeit, die jedoch oft unsichtbar bleiben und in der Regel nicht bezahlt werden. In diesem Kapitel des Integrationsmonitors kann ausschließlich die bezahlte Erwerbsarbeit behandelt werden.

## WAS WIRD IM THEMENFELD ANALYSIERT?

In diesem Kapitel werden Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit der Wiener Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund untersucht. Zudem werden Indikatoren zu Arbeitszeiten, zur Stabilität der Beschäftigung, zur Dequalifizierung und zur Qualität der Beschäftigung beleuchtet.

## INDIKATOREN

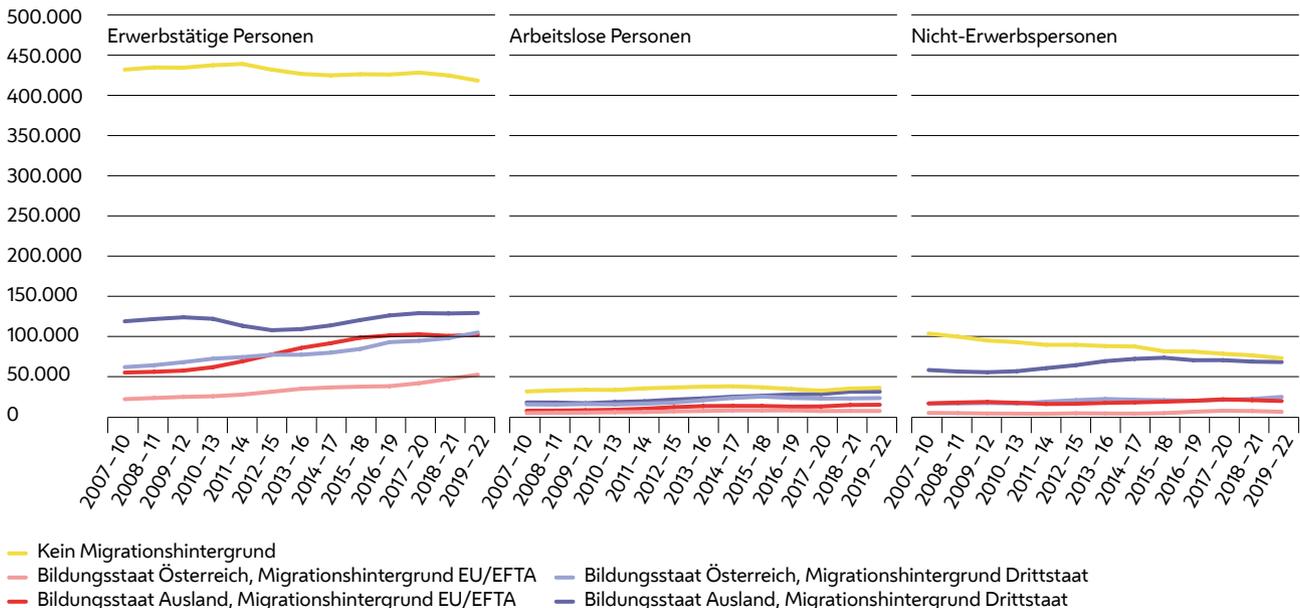
- Erwerbstätigenraten
- Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit zur genaueren Betrachtung der Erwerbstätigenrate
- Stabilität der Beschäftigung
- Anteil der Erwerbstätigen in Fachtätigkeiten sowie in Hilfs- und Anlernertätigkeiten (Ausmaß der Dequalifizierung)
- Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen in Wien nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung
- Anteil der selbstständigen, führenden und leitenden Erwerbstätigen

<sup>1</sup> Biffi, G. (2023): Migration & Arbeit. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.

# Erwerbstätigenraten

**Abb. 1: Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen ist gestiegen – bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist sie zuletzt leicht gesunken**

Erwerbstätige, Arbeitslose sowie Nicht-Erwerbspersonen in Wien im erwerbsfähigen Alter, ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Die Gesamtzahl der in Wien erwerbstätigen Personen ist 2019–2022 im Vergleich zu vorangehenden Betrachtungsperioden gestiegen (auf gesamt 806.777 Personen) (Abb. 1). Dieser Anstieg ist insbesondere auf eine Zunahme bei zwei der fünf in diesem Monitor beobachteten Gruppen zurückzuführen: Personen mit einem Migrationshintergrund aus einem Drittstaat, die in Österreich ausgebildet wurden, und Personen, die ihre höchste Bildung aus dem Ausland und einen Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat haben. Anders verhält es sich bei Personen ohne Migrationshintergrund. In dieser Gruppe ist die Zahl der Erwerbstätigen zuletzt leicht gesunken.

Ein genauer Befund der Teilhabe der Wiener\*innen am Arbeitsmarkt ergibt sich durch den Blick auf die Erwerbstätigenraten. Die Erwerbstätigenrate wird als Anteil der sowohl selbstständig als auch unselbstständig erwerbstätigen Personen im erwerbsfähigen Alter an der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter definiert – bei Frauen ist dies das Alter zwischen 15 und 59 Jahren und bei

Männern zwischen 15 und 64 Jahren. In den Auswertungen zur Erwerbstätigenrate wurden Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden, herausgerechnet. Dies betrifft beispielsweise Lehrlinge, nebenbei arbeitende Studierende oder auch Zivil- und Präsenzdienstler. Diese Vorgehensweise unterscheidet sich von der amtlichen Statistik und erzielt, dass die so berechnete Erwerbstätigenrate nur jene abbildet, die sich nicht mehr in einem Alter befinden, in dem Bildungsbeteiligung vorrangig ist.

Im Folgenden werden Unterschiede in Erwerbstätigenraten differenziert nach Alter, nach Geschlecht, nach Bildungsstand und nach Periode des Aufenthaltsbeginns für die in diesem Monitor in den Blick genommenen Bevölkerungsgruppen dargestellt.

## ERWERBSTÄTIGENRATEN DER WIENER BEVÖLKERUNG

Die Erwerbstätigenrate ist ein Indikator für die Teilhabe am Erwerbsleben und für die Integration von zugewanderten

Menschen in den Wiener Arbeitsmarkt. Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigenrate der Wiener Bevölkerung differenziert nach Bildungsort und Migrationshintergrund (Abb. 2), wird ersichtlich, dass sich in den letzten Jahren die Erwerbstätigenraten der beobachteten Bevölkerungsgruppen unterschiedlich entwickelt haben. So ist zum Beispiel die Erwerbstätigenrate von Personen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat 2019–2022 im Vergleich zu 2007–2010 gestiegen (2007–2010: 75 %; 2019–2022: 82 %). Ebenso ist die Erwerbstätigenrate von Personen ohne Migrationshintergrund nun höher (2007–2010: 76 %; 2019–2022: 80 %). Die Erwerbstätigenrate von Personen mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat ist 2019–2022 hingegen in der letzten Beobachtungsperiode niedriger als in der ersten Untersuchungsperiode 2007–2010 (2007–2010: 61 %; 2019–2022: 57 %).

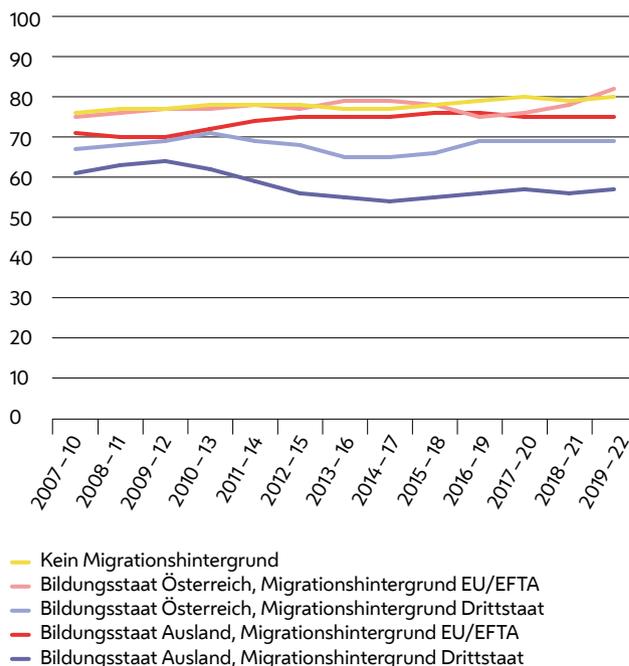
Der Abstand zwischen den Gruppen mit der höchsten Erwerbstätigenrate und den Gruppen mit der niedrigsten Erwerbstätigenrate ist 2019–2022 deutlich größer als 2007–2010.

Die Erwerbstätigenrate der Wiener Bevölkerung ohne Migrationshintergrund lag in der Periode 2019–2022 bei einem Wert von 80 %. Damit lag sie etwas unter der in Österreich ausgebildeten Bevölkerung mit EU/EFTA-Migrationshintergrund (82 %) und über der Erwerbstätigenrate der im Ausland ausgebildeten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat (75 %).

Bei Menschen mit in Österreich erworbenen Bildungsabschlüssen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat kam es zu einem zwischenzeitlichen Absinken der Erwerbstätigenrate auf 65 % in den Perioden 2013–2016 und 2014–2017, bevor sie 2016–2019 wieder auf 69 % anstieg und bis zur letzten Beobachtungsperiode auf diesem Wert blieb. Parallel dazu, aber auf einem tieferen Niveau verlief die Erwerbstätigenrate der Bevölkerung mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Sie sank von 64 % in der Periode 2009–2012 auf nur mehr 54 % in der Periode 2014–2017 und lag auch in der letzten Beobachtungsperiode (2019–2022) mit 57 % nach wie vor unter der 60 %-Marke. Dadurch hat der Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Erwerbstätigenrate spätestens seit der Periode 2010–2013 spürbar zugenommen und sich danach kaum verringert. Nachdem der Abstand zu Beginn des Monitorings über mehrere Phasen stabil bei etwa 15 Prozentpunkten gelegen war, lag er zuletzt bei 23 Prozentpunkten (Abb. 2).

## Abb. 2: Die Erwerbstätigenraten der Wiener Bevölkerung sind seit der Periode 2010–2013 deutlich auseinandergerückt

Erwerbstätigenrate der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden, nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)

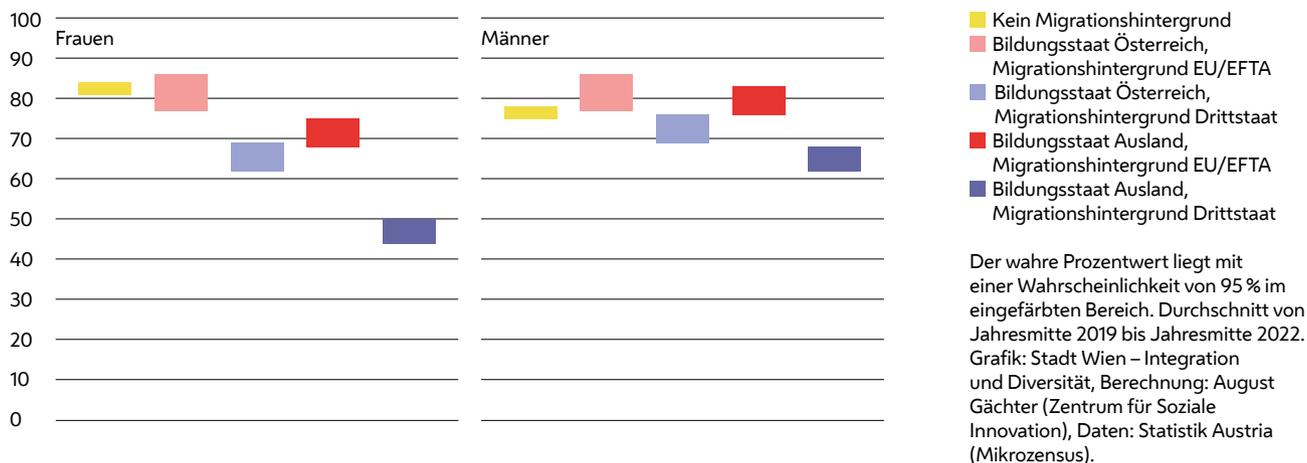


Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

### Abb. 3: Bei Frauen sind die Unterschiede nach Bildungsort und Migrationshintergrund bei den Erwerbstätigenraten deutlich größer als bei Männern

Erwerbstätigenraten der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ohne in Ausbildung befindliche Personen unter 25 Jahren, nach Bildungsort und Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 (in %)



### ERWERBSTÄTIGENRATEN NACH GESCHLECHT

Werden die Erwerbstätigenraten zusätzlich nach Geschlecht unterschieden, so stechen einige geschlechtsspezifische Muster ins Auge:

Die Erwerbstätigenrate unterscheidet sich bei in Österreich ausgebildeten Männern zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich weniger als bei Frauen. Im Gegensatz dazu waren die Raten für Frauen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat, sowohl derer mit Bildung aus dem Ausland als auch derer mit Bildung aus dem Inland, deutlich niedriger als bei den Frauen der anderen Bevölkerungsgruppen.

In der Periode 2019–2022 lag die Erwerbstätigenrate der Frauen ohne Migrationshintergrund mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % zwischen 81,3 % und 84,2 %, während jene der Männer zwischen 75,3 % und 78,4 % lag (Abb. 3). Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden, wurden hier wie bereits erwähnt aus den Berechnungen ausgeklammert.

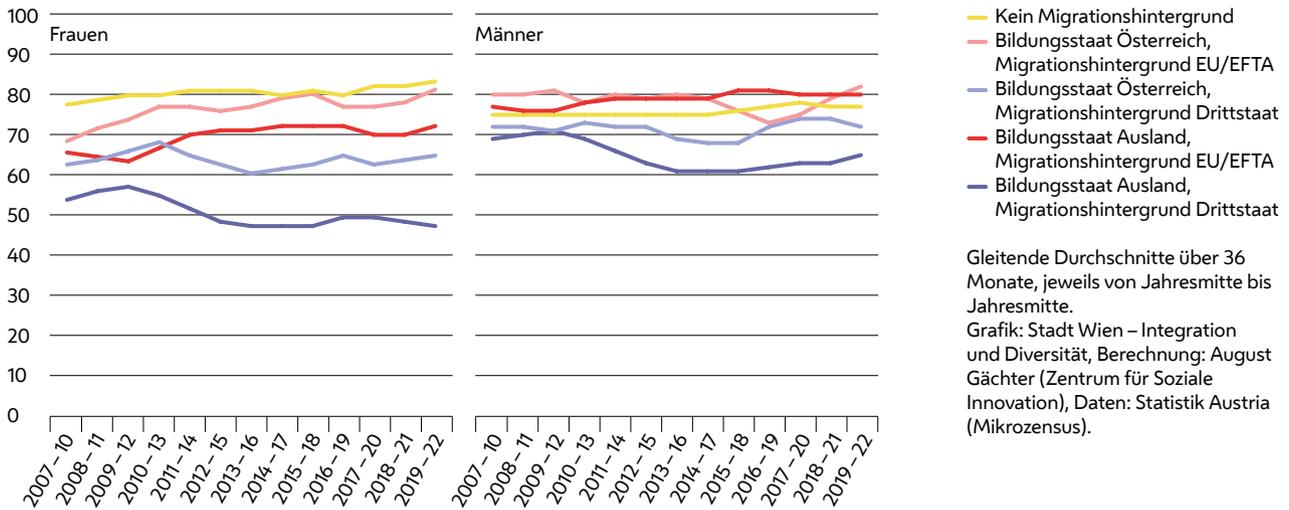
Die Abstände zwischen den Erwerbstätigenraten der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen haben sowohl bei Frauen als auch Männern über die Jahre hinweg zugenommen. Dies liegt vor allem am Rückgang der Erwerbstätigenrate von Wiener\*innen aus Drittstaaten mit ausländischen Bildungsabschlüssen.

Bei den Frauen im erwerbsfähigen Alter hatten durchgängig jene ohne Migrationshintergrund die höchste Erwerbstätigenrate. Diese lag seit der Periode 2009–2012 beständig bei 80 % oder 81 %, stieg in der Periode 2017–2020 auf 82 % und lag zuletzt bei einem Höchstwert von 83 %. Insgesamt weisen Frauen ohne Migrationshintergrund damit höhere Erwerbstätigenraten als Männer ohne Migrationshintergrund auf, wobei berücksichtigt werden muss, dass Frauen mehr in Teilzeit arbeiten.

Auch jene mit österreichischen Bildungsabschlüssen und EU/EFTA-Migrationshintergrund erreichten bei der Erwerbstätigenrate zuletzt einen Höchstwert von 81 %, was einem Anstieg von 12 Prozentpunkten im Vergleich zur ersten Berichtsperiode von 2007–2010 entspricht. Beim Bevölkerungsteil mit Bildung aus Staaten der EU/EFTA kam es zuerst in der Periode 2014–2017 zu einem Anstieg auf 72 %, der dann 2017–2020 wieder auf 70 % abfiel und zuletzt erneut bei 72 % lag. Einen relativ geringen Anstieg bzw. bemerkbare Schwankungen gab es bei der Gruppe mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat:

**Abb. 4: Die Unterschiede zwischen den Erwerbstätigenraten haben sowohl bei Frauen als auch bei Männern zugenommen**

Erwerbstätigenraten der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Personen in Ausbildung unter 25 Jahren, nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Die höchste Erwerbstätigenrate war bei dieser Gruppe in der Periode 2010–2013 mit 68 % zu verzeichnen. Zuletzt lag dieser Wert bei 65 %.

Die niedrigste Erwerbstätigenrate mit einer zuletzt niedrigeren Rate als zu Beginn des Integrationsmonitoring haben mit 48 % Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bei den Frauen gibt es somit einen immer größer werdenden Abstand zwischen dem Bevölkerungsteil ohne Migrationshintergrund und Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Insgesamt hat sich der Abstand bei den Erwerbstätigenraten der Frauen in Wien seit der ersten Beobachtungsperiode 2007–2010 damit von 24 auf 35 Prozentpunkte vergrößert (Abb. 4).

mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat lag kontinuierlich etwas darunter und betrug zuletzt 72 %. Die Erwerbstätigenrate bei Männern mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat ist, nachdem sie sich seit der Periode 2012–2015 im Sinken befand, seit 2016–2019 wieder im Steigen und betrug zuletzt 65 %; sie ist damit vergleichsweise noch immer recht niedrig.

Auch bei den Männern hat sich der Abstand zwischen der höchsten und niedrigsten Erwerbstätigenrate innerhalb der Wiener Bevölkerung vergrößert. Mit einem Abstand von zuletzt etwa 12 Prozentpunkten sind die Unterschiede allerdings deutlich kleiner als bei den Frauen. Die höchsten Erwerbstätigenraten hatten Männer mit Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat, sowohl jene mit Bildung aus dem Inland als auch jene mit Bildung aus dem Ausland. Bei beiden Gruppen lag die Erwerbstätigenrate mit 82 % (Bildung aus Österreich) bzw. 80 % (Bildung aus dem Ausland) etwas über jener der von Männern ohne Migrationshintergrund, bei welcher dieser Wert zuletzt mit einer leicht steigenden Tendenz 77 % betrug. Die Rate bei Männern

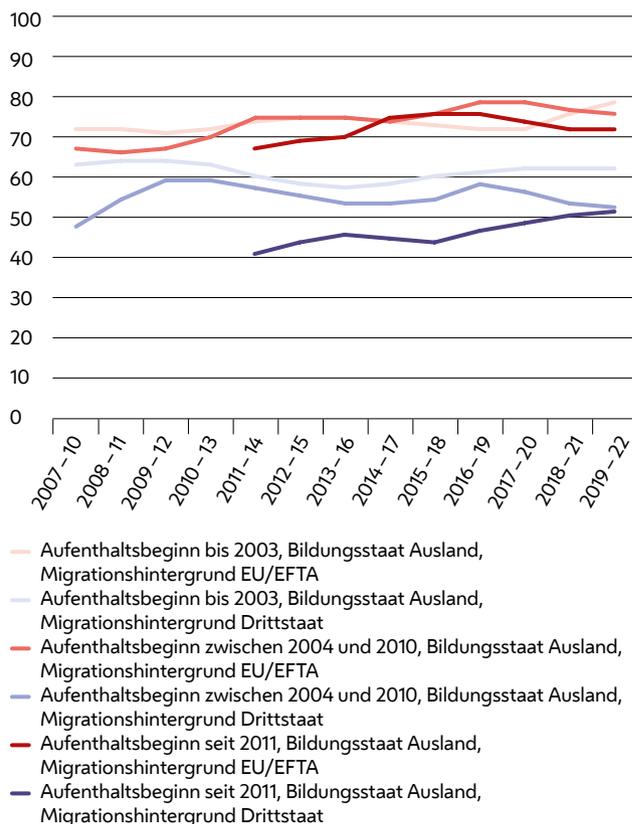
## ERWERBSTÄTIGENRATEN NACH DER PERIODE DES AUFENTHALTSBEGINNS

Für steigende oder sinkende Erwerbstätigenraten der zugewanderten Bevölkerung kann es diverse Ursachen geben. Durch Zuzüge aus den Bundesländern ebenso wie aus dem Ausland können sich die Altersstruktur, die Geschlechteranteile, die Bildungsstruktur und anderes verändert haben; diese Faktoren können sich auch in der Erwerbstätigenrate bemerkbar machen. Ebenfalls auswirken kann sich der Zuzugsgrund. Ziehen Menschen nach Wien zu – sei es aus den Bundesländern oder aus dem Ausland –, die das der Erwerbstätigkeit wegen und vielleicht wegen eines konkreten Jobangebots tun, so werden sie die Erwerbstätigenrate eher anheben. Kommen sie aus anderen Gründen nach Wien, etwa um sich in Sicherheit zu bringen, so kann sich das zunächst verringernd auf die Erwerbstätigenrate auswirken. Kommen sie nach Wien und nehmen hier sogleich eine Ausbildung auf, wirkt es sich in der hier gewählten Berechnungsweise der Erwerbstätigenrate gar nicht aus.

Um herauszufinden, wie sich der Neuzuzug von Bevölkerung mit Bildung aus dem Ausland auf die Erwerbstätigenrate ausgewirkt hat, wurden drei Zuzugsperioden unterschieden: vor 2004, zwischen 2004 und 2010 und ab dem Jahr 2011. Die Abbildung 5 zeigt, dass unabhängig vom Zuzugszeitpunkt die Erwerbstätigenraten der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat immer die niedrigste war. Gleichzeitig war die Erwerbstätigenrate bei den aus einem Drittstaat Zugezogenen umso niedriger, je später der Zuzug erfolgte. Indem neue Bevölkerungsteile zuzogen, die anfänglich eine niedrige Erwerbstätigenrate hatten, sank aus statistischen Gründen die Erwerbstätigenrate der gesamten Wiener Bevölkerung mit Bildung aus Drittstaaten. Die Erwerbstätigenrate der Gruppe mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat, die bis 2003 zuzog, stagniert bei um die 60 %, während bei der Gruppe mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat, die zwischen 2010–2014 zugewandert ist, die Rate bei rund 55 % noch niedriger ist. Die Gruppe mit ausländischen Bildungsverläufen und einem Migrationshintergrund aus einem Drittstaat, die seit 2011 zugezogen ist, hat auf die Gruppe, die in der vorherigen Periode 2004–2010 zuwanderte, mittlerweile aufgeschlossen. Bei den zugewanderten Gruppen mit ausländischer Bildung, die aus einem EU/EFTA-Staat zugewandert sind, sieht man ebenso: Je länger der Zuzug zurückliegt, umso höher ist die Erwerbstätigenrate, bei Personen aus der EU/EFTA liegt die Rate bei 73 % (Zuzug ab 2011), 77 % (Zuzug zwischen 2004–2010) bzw. 80 % (Zuzug bis 2003).

**Abb. 5: Die zugewanderte Bevölkerung aus Drittstaaten hat eine relativ niedrige Erwerbstätigenrate, aber bei den seit 2011 Zugewanderten steigt sie**

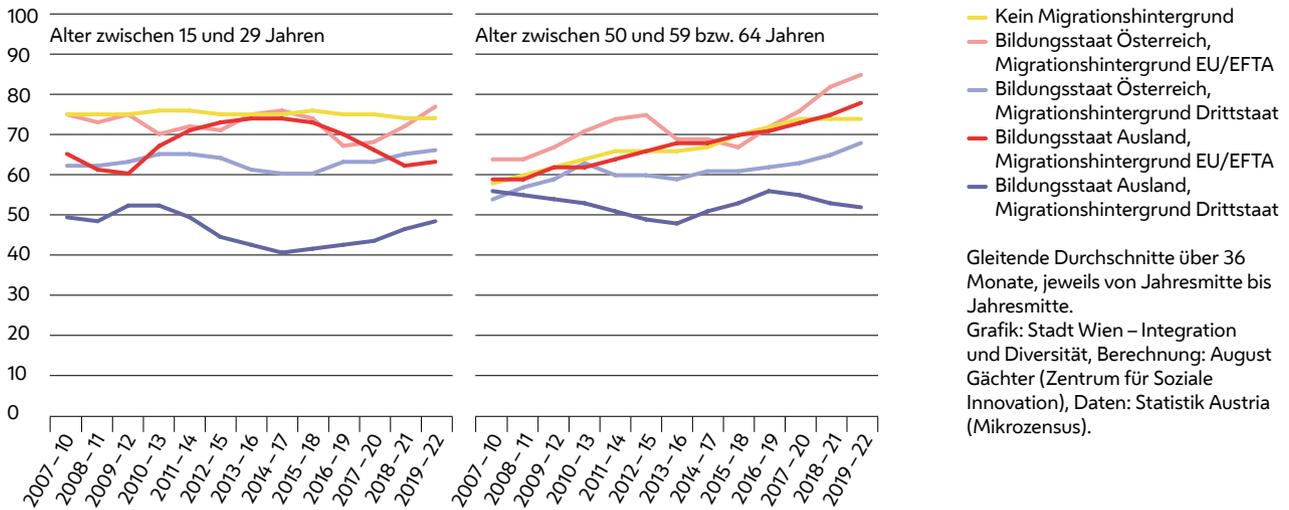
Erwerbstätigenraten der im Ausland ausgebildeten Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden, nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses, Migrationshintergrund und Aufenthaltsbeginn (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

**Abb. 6: Besonders große Unterschiede in den Erwerbstätigenraten gibt es bei der Bevölkerung zwischen 15 und 29 Jahren**

Erwerbstätigenraten der Wiener\*innen am Beginn & Ende ihrer Erwerbslaufbahn, ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden, nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)



**ERWERBSTÄTIGENRATEN NACH ALTER**

Betrachtet man die Erwerbstätigenraten getrennt nach Alter – einerseits die Wiener\*innen am Beginn ihres Erwerbslebens im Alter zwischen 15 und 29 Jahren und andererseits jene am Ende ihrer Erwerbsbiografie ab dem Alter von 50 Jahren –, zeigen sich deutliche Unterschiede.

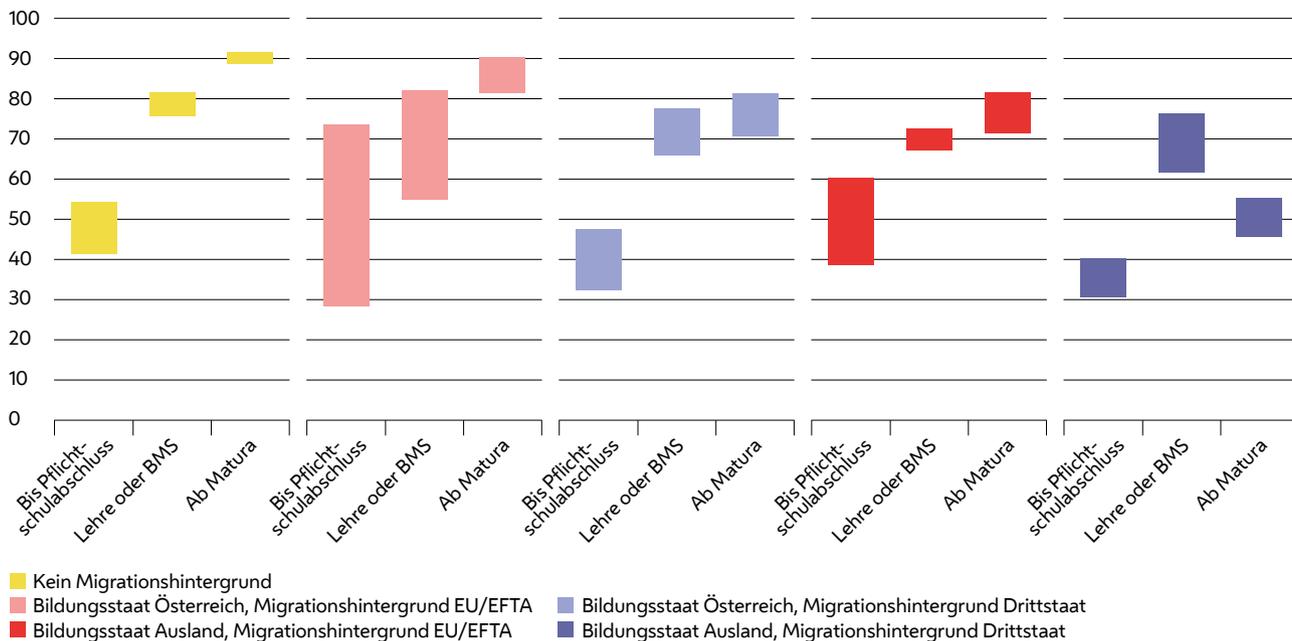
Der Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Erwerbstätigenrate der verschiedenen Bevölkerungsgruppen ist vor allem bei jungen Erwerbstätigen groß. Bei Wiener\*innen unter 30 Jahren lag der Abstand zuletzt bei 29 Prozentpunkten.

Bei Wiener\*innen unter 30 Jahren sind die Unterschiede zwischen den dargestellten Bevölkerungsgruppen bei der Erwerbstätigenrate etwas größer als unter den Personen im erwerbsfähigen Alter insgesamt. Der Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Erwerbstätigenrate der verschiedenen Bevölkerungsgruppen liegt bei den Unter-30-Jährigen bei 29 Prozentpunkten (Abb. 6). Am oberen Ende der Skala befanden sich zuletzt die Unter-30-Jährigen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat. Gleichzeitig zeigen sich bei dieser Bevölkerungsgruppe größer werdende Schwankungen bei der Erwerbstätigenrate. Nachdem 2016–2019 mit 67 % die niedrigste Rate bei dieser Gruppe seit Beginn des Integrationsmonitorings zu verzeichnen

war, lag diese zuletzt bei einem Höchstwert von 77 %. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund wiederum lag die Erwerbstätigenrate relativ konstant bei um die 75 %, mit einer Rate von zuletzt 74 %. Eine abnehmende Entwicklung ist beim Bevölkerungsteil unter 30 Jahren mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA zu beobachten. Der Anstieg ab der Periode 2010–2013 beruhte auf einer Zunahme der Erwerbstätigen, während das Abfallen ab 2015–2018 auf gleich bleibender Beschäftigung und gleichzeitiger Zunahme der Arbeitslosen und nicht erwerbstätigen Personen beruhte. Zuletzt hatte diese Gruppe eine Erwerbstätigenrate von 63 %. Leicht darüber mit zuletzt 66 % liegt die Erwerbstätigenrate der Unter-30-Jährigen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Am unteren Ende der Skala befindet sich mit einer Rate von 48 % der Bevölkerungsteil mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bis zur Periode von 2011–2014 lag die Erwerbstätigenrate dieser Gruppe in der Nähe von 50 %, ab der Periode 2013–2016 nur mehr bei 40 % und befindet sich seit 2015–2018 wieder im Steigen. Diese Entwicklung liegt zu einem großen Teil am Zuzug ab dem Jahr 2011 – in dieser Gruppe war die Erwerbstätigenrate besonders niedrig, und zugleich fiel der größte Teil der neu zuziehenden Bevölkerung in diese Altersgruppe. Seit der Periode 2015–2018 ist bei dieser Gruppe nunmehr ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, wobei dieser vermutlich auf die allmähliche Aufnahme von geflüchteten Personen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist.

**Abb. 7: Je höher die Bildung, umso höher die Erwerbstätigenrate von Frauen – außer bei aus Drittstaaten Zugewanderten mit im Ausland erworbenem Bildungsabschluss**

Erwerbstätigenraten der Wiener Frauen im erwerbsfähigen Alter, ohne Personen in Ausbildung unter 25 Jahren, nach Bildungsstand, Bildungsort und Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Bei Wiener\*innen ab 50 Jahren lag der Unterschied zwischen der Bevölkerungsgruppe mit der niedrigsten und der höchsten Erwerbstätigenrate zuletzt bei 22 Prozentpunkten.

Bei der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 50 Jahren nahm die Erwerbstätigenrate seit dem Beginn des Integrationsmonitoring um rund 11 Prozentpunkte auf zuletzt 69 % zu, da eine immer größer werdende Gruppe an Menschen später in Pension geht: Am stärksten zugenommen hat dabei die Erwerbstätigenrate der Personen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat. Nach einem Absinken der Erwerbstätigenrate in der Periode 2015–2018 auf 67 % lag sie zuletzt bei 85 %. Merklich zugenommen hat auch die Erwerbstätigenrate der älteren Bevölkerung mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. Sie lag zuletzt bei 78 % und ist somit um 19 Prozentpunkte seit Beginn des Monitorings gestiegen. Bei der Gruppe ohne Migrationshintergrund betrug die Erwerbstätigenrate anfänglich 58 % und erreichte zuletzt einen Wert von rund 74 %, was einen

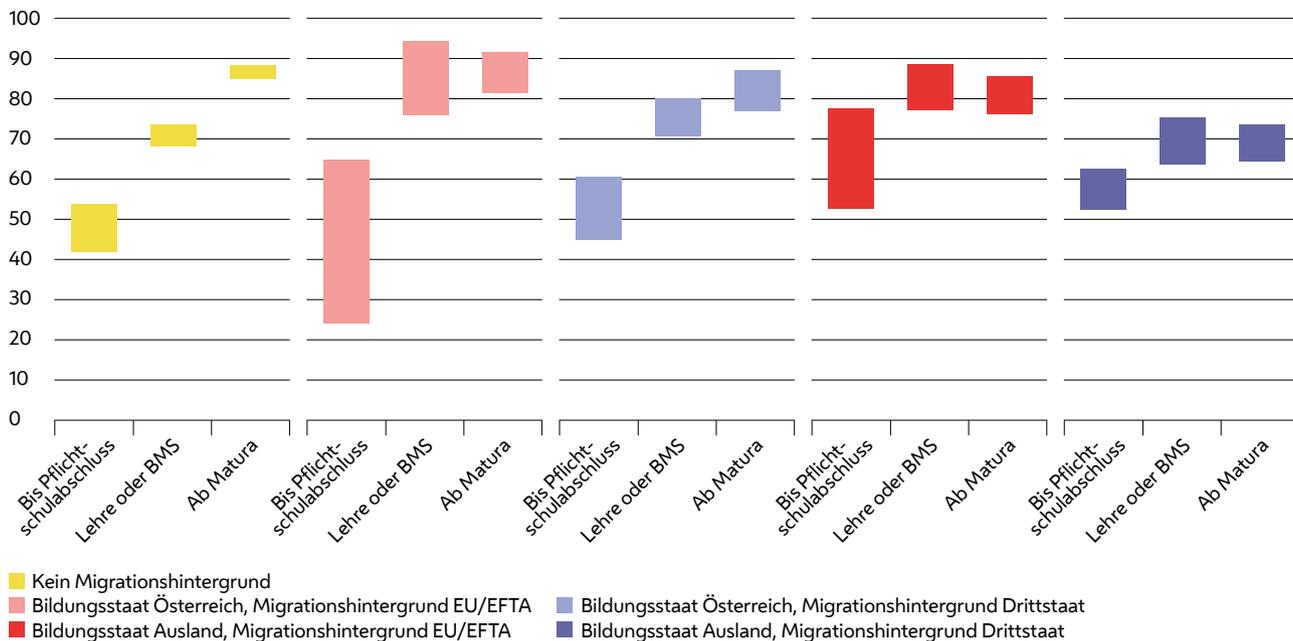
Anstieg von 16 Prozentpunkten bedeutet. Bei der Gruppe mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat stieg die Rate um 15 Prozentpunkte seit der Periode 2007–2010 und lag zuletzt bei 68 %. Bei der älteren Bevölkerungsgruppe mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat bleibt die Erwerbstätigenrate insgesamt auf einem niedrigen Niveau und lag zuletzt bei 52 %.

**ERWERBSTÄTIGENRATEN NACH HÖCHSTEM BILDUNGSABSCHLUSS UND GESCHLECHT**

Erwerbstätigenraten unterscheiden sich oft nach dem Geschlecht und dem Ausbildungsniveau der untersuchten Personen. Doch auch bei demselben Geschlecht und demselben Ausbildungsniveau zeigen sich innerhalb der Bevölkerung Unterschiede im Zusammenhang mit dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses und des Migrationshintergrunds.

### Abb. 8: Bei Männern mit höherer Bildung gibt es vergleichsweise geringe Unterschiede in der Erwerbstätigenrate

Erwerbstätigenraten der Wiener Männer im erwerbsfähigen Alter, ohne Personen in Ausbildung unter 25 Jahren, nach Bildungsstand, Bildungsort und Migrationshintergrund in der Periode 2019–22 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Mit höherer Bildung ist auch die Erwerbstätigenrate der Frauen in Wien höher. Nur bei Frauen aus Drittstaaten mit ausländischen Bildungsabschlüssen ist die Erwerbstätigenrate auch bei Bildung ab der Matura eher niedrig.

Bei Frauen ohne Migrationshintergrund mit höchstens Pflichtschulabschluss betrug die Erwerbstätigenrate in der Periode 2019–2022 48 % (Schwankungsbreite  $\pm 7$ ), bei mittlerer beruflicher Bildung betrug sie 79 % ( $\pm 3$ ), und mit höherer Bildung 90 % ( $\pm 2$ ) (Abb. 7). Eine vergleichbare Abstufung der Erwerbstätigenraten je nach Bildung ist auch bei Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat zu erkennen, doch aufgrund der kleinen Fallzahlen, die bei dieser Gruppe zur Berechnung dieser Werte zur Verfügung stehen, ist es schwer, valide Aussagen zu treffen. Einigermaßen sicher ist, dass die Erwerbstätigenrate auch dieser Gruppe der Bevölkerung mit höherer Bildung größer ist als mit mittlerer Bildung, aber ob sie mit mittlerer Ausbildung wirklich höher ist als mit geringer Bildung, kann aufgrund der Datenlage nicht eindeutig beurteilt werden.

Bei Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat spielt zwar eine große Rolle, ob ein Abschluss über der Pflichtschule vorliegt, andernfalls ist die Erwerbstätigenrate deutlich niedriger, aber ob dies ein mittlerer oder ein höherer Abschluss ist, macht in Bezug auf Erwerbstätigkeit keinen Unterschied. Ähnlich verhält sich das auch bei den Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat. Auch bei ihnen kommt es vor allem darauf an, ob sie einen Abschluss über der Pflichtschule haben oder nicht, während der Unterschied zwischen mittleren und höheren Abschlüssen weniger ausgeprägt ist.

Bei Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat gingen in der letzten Beobachtungsperiode mittlere Ausbildungen mit einer Erwerbstätigenrate von etwa 70 % einher, höhere Bildung aber nur mit 50 % und geringe Bildung mit etwa 35 %.

Im Vergleich der fünf weiblichen Gruppen der Wiener Bevölkerung fällt zusammenfassend also auf, dass die Erwerbstätigenraten der Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss

bei allen betrachteten Gruppen niedrig sind. Dagegen lagen bei den Frauen mit höherer Bildung vier der fünf Erwerbstätigenraten zwischen 75 % und etwas über 90 %. Nachweislich niedriger war sie nur bei den Frauen mit höherer Bildung, die nach dem höchsten Bildungsabschluss aus einem Drittstaat zugewandert sind.

Wie bei Frauen zeigt sich auch bei Männern in Wien grundsätzlich ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Bildungsabschlusses und der Häufigkeit von Erwerbstätigkeit, wobei es bei Personen mit Migrationshintergrund jedoch kaum einen Unterschied macht, ob sie über mittlere oder über höhere Ausbildungen verfügen.

Wie bei den Frauen zeigt sich auch bei den Männern im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren) ohne Migrationshintergrund eine Abstufung der Erwerbstätigenraten je nach Bildungsabschluss (Abb. 8). Bei den anderen vier Bevölkerungsgruppen ging mit einem Abschluss über der Pflichtschule stets eine höhere Erwerbstätigenrate einher als mit nur Pflichtschulabschluss. Dabei war es jedoch bei den Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund nicht wesentlich, ob es sich um einen mittleren oder einen höheren Abschluss handelte.

Aufgrund der geringen Fallzahlen bei Männern mit Migrationshintergrund, die für die Berechnung zur Verfügung stehen, können nur beschränkt vergleichende Aussagen zwischen den Bevölkerungsgruppen getroffen werden. Es zeigt sich jedoch klar, dass bei den Männern mit höherer Bildung, die aus einem Drittstaat zugewandert sind, die Erwerbstätigenrate (70 %) niedriger ist als die der Männer der anderen vier Bevölkerungsgruppen mit höherer Bildung.

Die Daten zeigen schließlich auch, dass in Wien die Erwerbstätigenraten der Männer nicht mehr durchwegs höher als die der Frauen sind. In der Bevölkerungsgruppe ohne Migrationshintergrund sind sie sowohl bei mittleren wie bei höheren Ausbildungen bei den Frauen etwas höher als bei den Männern. Bei geringer Bildung ist die Erwerbstätigenrate der Männer nur in der Bevölkerungsgruppe mit ausländischer Bildung, die aus einem Drittstaat zugewandert ist, eindeutig höher als die der Frauen.

## ERWERBSTÄTIGENRATEN VON FRAUEN NACH DEM ALTER DES JÜNGSTEN KINDES

Insbesondere bei Frauen gehören zu den möglichen Gründen, warum Erwerbstätigenraten niedriger sind, vor allem Schwangerschaft und Kinderbetreuungspflichten. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen.

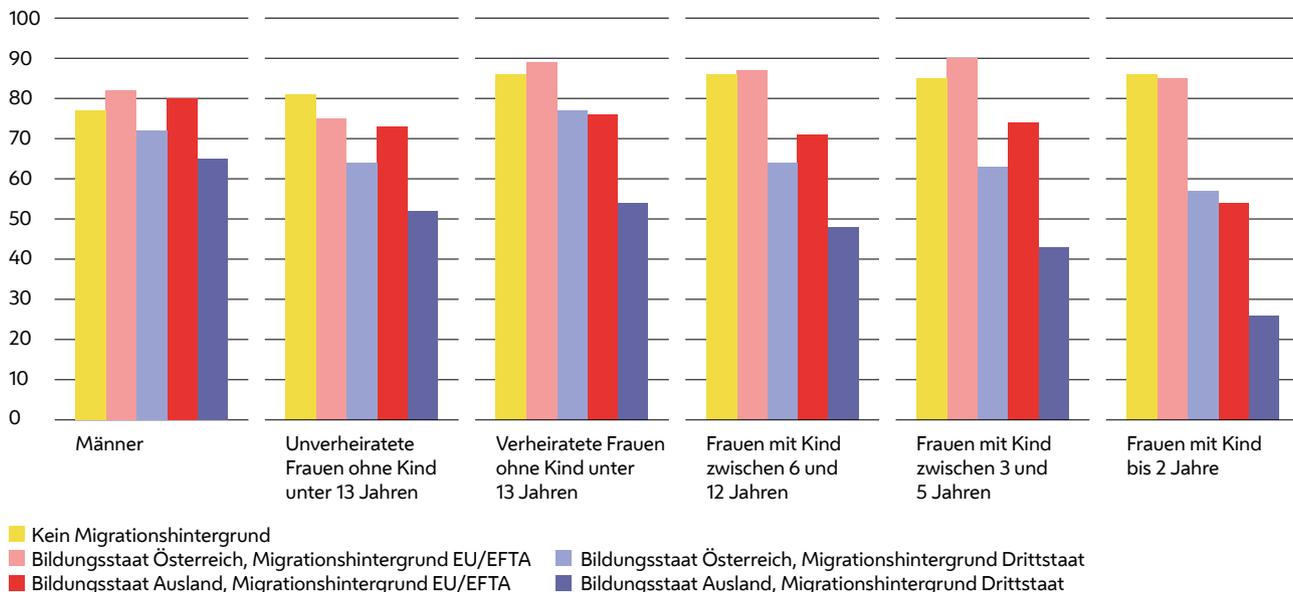
Kinderbetreuungspflichten wirken sich bei Frauen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat stärker negativ auf die Erwerbstätigkeit aus als bei anderen Teilen der Wiener Bevölkerung.

Unterschiede bei den Erwerbstätigenraten der Frauen zwischen den fünf Bevölkerungsgruppen zogen sich durch alle Gruppen, ob mit oder ohne Kind. Frauen mit einer ausländischen Bildung mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat wiesen durchgehend die niedrigsten Erwerbstätigenraten auf. Die höchsten Erwerbstätigenraten hingegen wiesen entweder Frauen ohne Migrationshintergrund oder Frauen mit Bildung aus Österreich und einem Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat auf.

Je jünger die Kinder, desto niedriger die Erwerbstätigenrate bei Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bei den anderen Bevölkerungsgruppen war dies weit weniger bis gar nicht der Fall. Bei Frauen mit Kind bis 2 Jahren war der Unterschied bei der Erwerbstätigenrate zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsteilen daher eindeutig am größten. Der Unterschied zwischen Frauen ohne Migrationshintergrund, welche in dieser Gruppe mit einer Rate von 86 % am häufigsten erwerbstätig waren, und Frauen mit einer ausländischen Bildung und einem Migrationshintergrund aus einem Drittstaat betrug 60 Prozentpunkte. Bei Frauen mit Kind zwischen 3 und 5 Jahren betrug der Abstand der Bevölkerungsgruppe mit der höchsten und der mit der niedrigsten Erwerbstätigenrate 47 Prozentpunkte, wobei in dieser Gruppe Frauen mit einem Migrationshintergrund aus EU/EFTA-Staaten mit 90 % die höchste Erwerbstätigenrate aufwiesen. Bei Frauen mit Kind zwischen 6 und 12 Jahren wiesen Frauen mit Bildung aus Österreich und einem Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat mit 87 % die höchste Erwerbstätigenrate auf, bei Frauen aus Drittstaaten mit ausländischer Bildung lag dieser Wert bei nur 48 %. Verheiratete Frauen ohne Kinder unter 13 Jahren wiesen Erwerbstätigenraten zwischen 89 % und 54 % auf, der Abstand von Frauen mit Bildung aus Drittstaaten zu Frauen mit inländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, die in dieser Gruppe die höchste

**Abb. 9: Bei aus Drittstaaten zugewanderten Frauen führen Kinderbetreuungspflichten zu einer deutlich niedrigeren Erwerbstätigenrate**

Erwerbstätigenraten der Frauen im erwerbsfähigen Alter in Wien (ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden) nach Bildungsort, Migrationshintergrund und Alter des jüngsten Kindes in der Periode 2019–2022 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

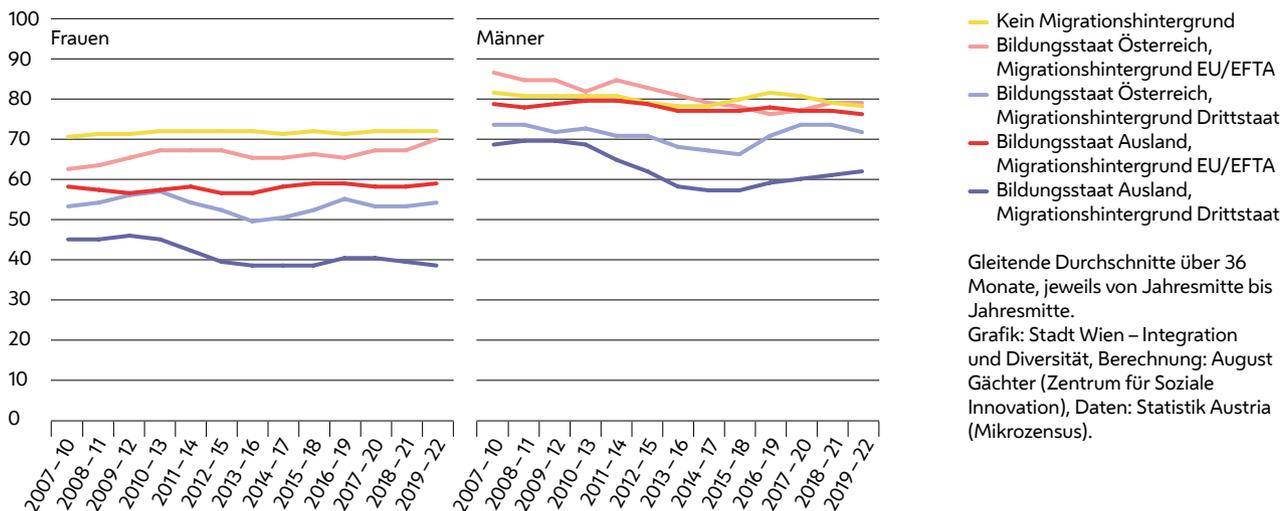
Erwerbstätigenrate aufwiesen, lag somit bei 39 Prozentpunkten. Unverheiratete Frauen ohne Kind unter 13 Jahren wiesen im Vergleich zu verheirateten Frauen ohne Kind unter 13 Jahren in allen Bevölkerungsteilen niedrigere Erwerbstätigenraten auf. In dieser Gruppe lagen die Erwerbstätigenraten in der Periode 2019–2022 zwischen 81 % und 52 %, wobei Frauen ohne Migrationshintergrund die höchste Rate und auch hier Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus Drittstaaten die niedrigste Rate aufwiesen (Abb. 9).

Diese Unterschiede bei den Erwerbstätigenraten können auf unterschiedlichen Präferenzen und Lebensplänen der Frauen beruhen oder aber mit unterschiedlichen Möglichkeiten zur Betreuung kleiner Kinder zusammenhängen.

# Arbeitszeiten

**Abb. 10: Während die Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit bei Frauen mit inländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus EU/EFTA stieg, sank sie bei Frauen aus Drittstaaten mit ausländischer Bildung**

Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden durch die Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ohne Personen unter 25 Jahren in Ausbildung, nach Geschlecht (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Dieser Abschnitt beschäftigt sich auf Grundlage von Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung mit Fragen zu den Arbeitszeiten der in Wien lebenden Bevölkerung. Dabei wird nicht nur darauf eingegangen, wie viel gearbeitet wird, sondern auch, wann diese Arbeit geleistet wird.

## AUSSCHÖPFUNG DER POTENZIELLEN ARBEITSZEIT

Die Länge der Arbeitszeit hat einen wichtigen Einfluss auf das Einkommen und damit auf die gesellschaftlichen Möglichkeiten einer Person und ihres Haushalts. Dies betrifft nicht nur das aktuelle Einkommen, sondern im Fall von Arbeitslosigkeit oder Pension auch künftige Einkommen. Ebenso beeinflusst die Länge der Arbeitszeit aber auch die Arbeitsteilung im Haushalt und die Position der Haushaltsmitglieder zueinander sowie die Zeitreserven, die potenziell für andere Aktivitäten als Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen.

Die Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit ist eine verfeinerte Form der Erwerbstätigenrate, welche das Ausmaß der Erwerbstätigkeit berücksichtigt.

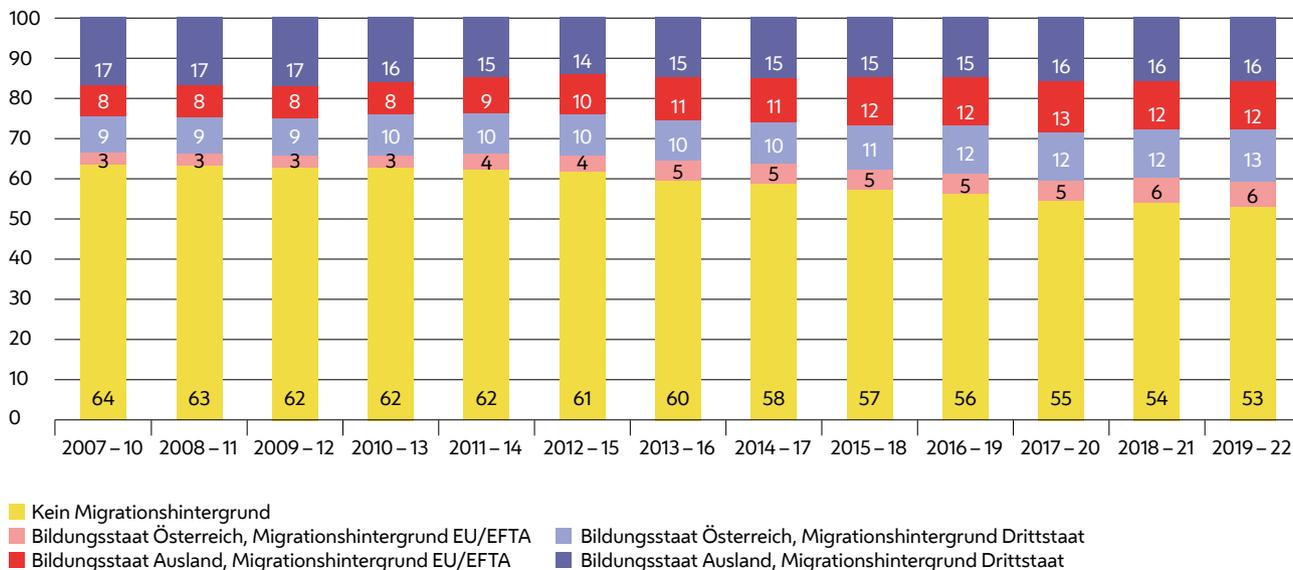
Im vorangehenden Abschnitt wurde bei den Erwerbstätigen untersucht, ob Personen erwerbstätig sind oder nicht.

Jedoch spielt es für das Einkommen, die Aufstiegschancen, die häusliche Arbeitsteilung und vieles andere eine wichtige Rolle, ob die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit 10, 20, 30 oder 40 Stunden beträgt. Wenn man nun jeder Person im erwerbsfähigen Alter, die nicht in Ausbildung ist, eine potenzielle Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche zuschreibt (und dabei darüber hinwegsieht, dass in vielen Kollektivverträgen andere Normen als 40 Stunden festgeschrieben sind), so kann die vertragliche Arbeitszeit zu diesem Potenzial in Beziehung gesetzt werden. Der so berechnete Indikator zur „Ausschöpfung der potenziellen Arbeitszeit“ ist damit letzten Endes eine verfeinerte Form der Erwerbstätigenrate, in der Beschäftigung nicht einfach mit ja oder nein, sondern mit ihrem wöchentlichen Ausmaß berücksichtigt wird.

Bei den Frauen ist eine relativ klare Schichtung der Ausschöpfung zu beobachten, die sich in erster Linie nach dem Migrationshintergrund richtet. Bei Personen ohne Migrationshintergrund lag die Ausschöpfung mit einem Wert von 73 % um zwei Prozentpunkte höher als bei Personen mit Bildung aus Österreich und einem Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, wobei es bei letzterer Gruppe zu einer deutlichen Zunahme bei der Ausschöpfung der Arbeitszeit kam. Bei Personen mit einem Bildungsverlauf aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA lag der Wert

**Abb. 11: 47 % der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden in Wien von zugezogenen Menschen oder deren Kindern erbracht**

Verteilung der volkswirtschaftlich relevanten Arbeitszeit in der Wiener Bevölkerung, ohne Personen unter 25 Jahren, die sich in Ausbildung befinden, nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)\*



\*Rundungsdifferenz

Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

mit zuletzt 60 % deutlich darunter, wenngleich bei dieser Gruppe eine allmähliche leichte Zunahme zu verzeichnen war. Bei Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat kam es zu einer Wiederherstellung des Niveaus der Arbeitszeit um 2010, der Wert blieb mit 55 % jedoch niedrig. Frauen mit ausländischem Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat wiesen mit zuletzt 39 % den niedrigsten Wert auf. Insgesamt ergibt sich damit ein Bild, welches den Erwerbstätigenraten zwar ähnelt, aber noch etwas stärker akzentuiert ist.

Männer mit österreichischen Bildungsabschlüssen und EU/EFTA-Migrationshintergrund wiesen mit einem Wert von 79 % in der letzten Berichtsperiode die höchste Ausschöpfung der Arbeitszeit aus. Dieser Prozentsatz liegt jedoch nach wie vor unter früheren Spitzenwerten dieser Gruppen, der bei bis zu 87 % (Berichtsperiode 2007–2010) lag. Bei Männern ohne Migrationshintergrund gab es zuletzt eine leichte Abwärtstendenz, sie schöpften ihre potenzielle Arbeitszeit in der Periode 2019–2022 zu 78 % aus. Bei Männern mit Bildung aus der EU/EFTA lag dieser Wert zuletzt mit 77 % knapp darunter. Das Niveau der Männer mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem

Drittstaat hat sich etwas den Niveaus der vorher beschriebenen Gruppen angenähert und lag zuletzt bei 72 %. Bei Männern mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat war der Abstand schließlich trotz leichter Zunahme in den letzten Perioden immer noch groß, der Wert lag zuletzt bei 69 % (Abb. 10).

**VERTEILUNG DER TATSÄCHLICH GELEISTETEN ARBEITSZEIT**

Große Teile der Wertschöpfung der Wiener Wirtschaft beruhen auf den Leistungen von zugewanderten Menschen und deren Kindern. Mit den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit kann dieser Anteil dargestellt werden. Die tatsächlich gearbeiteten Stunden sind eine volkswirtschaftlich relevante Größe und werden für die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) benötigt.

In Wien werden 47 % der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von Wiener\*innen mit Migrationshintergrund erbracht.

In der Berichtsperiode 2007–2010 lag der Beitrag der Wiener Bevölkerung ohne Migrationshintergrund bei rund 64 % der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Bis zur letzten Periode 2019–2022 sank dieser Wert auf 53 %, während die Anteile der Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund anstiegen. Nur bei der Bevölkerung mit einem ausländischen Bildungsverlauf und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sank der Anteil an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von 17 % auf 14 % und stieg zuletzt wieder auf 16 % (Abb. 11).

## SOZIAL UNGÜNSTIGE ARBEITSZEITEN

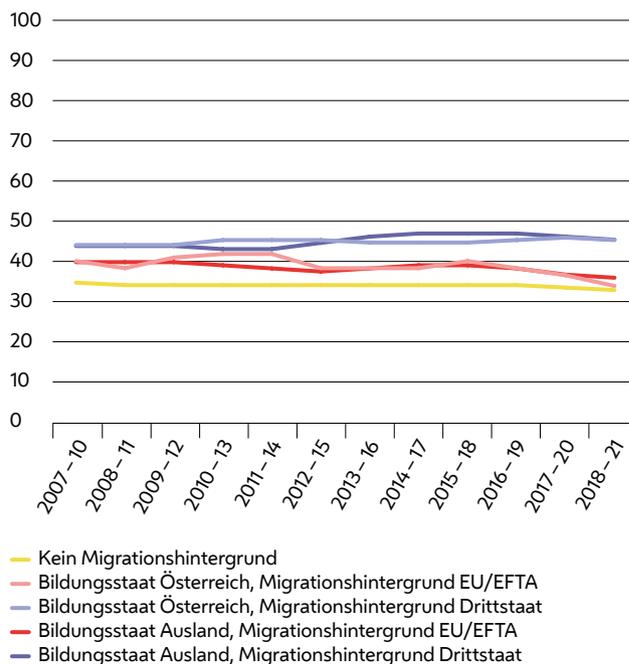
In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wurde bis zur Periode 2018–2021 einerseits nach Schicht-, Spät- und Nachtdiensten sowie andererseits nach Samstags- und Sonntagsdiensten und der Regelmäßigkeit der Arbeitszeit gefragt. Die Lage der Arbeitszeit hat einen bestimmenden Einfluss auf den Tages- und Wochenablauf. Daher kann sie sich sowohl auf die Wahrnehmung von Terminen wie Geselligkeiten, Vereins- und Weiterbildungsteilnahmen, Elternsprechtagen oder Ähnliches auswirken, aber auch auf das Familienleben und auf die Tätigkeiten, die man in der Familie ausüben kann. Auch unregelmäßige Arbeitszeiten können diese Möglichkeiten beeinträchtigen, da sie praktisch ausschließen, sich an regelmäßig stattfindenden Aktivitäten zu beteiligen. Aus diesen Gründen werden die oben genannten Arbeitszeitlagen oft unter der Bezeichnung „sozial ungünstige Arbeitszeiten“ zusammengefasst. In der letzten Periode, in welcher sozial ungünstige Arbeitszeiten im Mikrozensus erfasst wurden (2018–2021), waren rund 36 % der Beschäftigten in Wien von solchen direkt betroffen.

Sozial ungünstig liegende Arbeitszeiten können sich finanziell positiv auf das Gehalt auswirken. Sie sind immer wieder Gegenstand von Kollektivvertragsverhandlungen. Teilweise müssen sie durch Zuschläge zum Lohn abgegolten werden, teilweise kann das auch durch Freizeitblöcke geschehen. Die Lohnzuschläge können solche Arbeitszeiten attraktiv machen, besonders für jene Personen, die niedrige Stundenlöhne erhalten oder in kurzer Zeit möglichst viel Geld verdienen wollen.

In allen Bevölkerungsgruppen ist der Anteil der Personen mit sozial ungünstigen Arbeitszeiten leicht gesunken, liegt aber bei Personen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat nach wie vor bei über 40 %.

## Abb. 12: 45 % der Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sind von sozial ungünstigen Arbeitszeiten betroffen

Anteil der Beschäftigten mit sozial ungünstigen Arbeitszeiten an den Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter insgesamt, ohne in Ausbildung befindliche Personen unter 25 Jahren (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

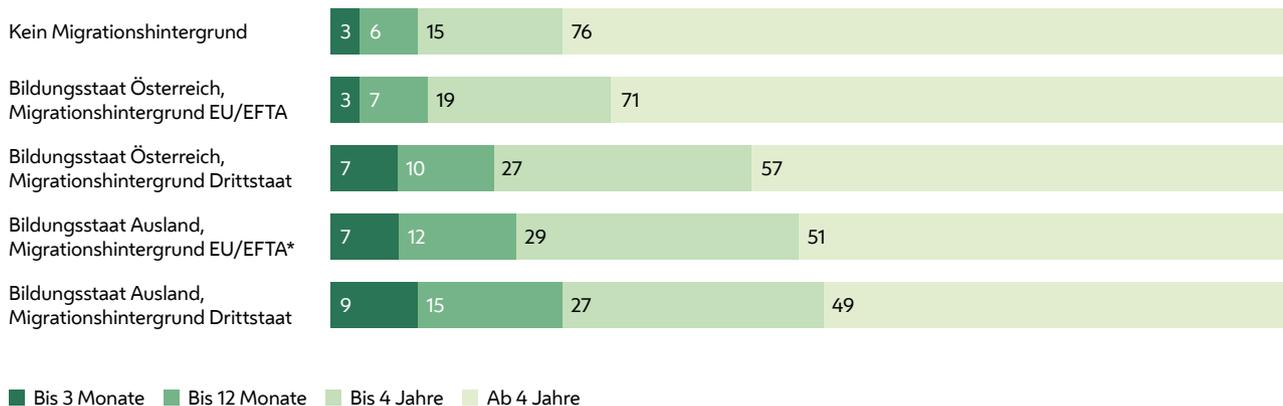
Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus; 2022 fand keine Erhebung dazu statt, die Darstellung endet daher mit der Periode 2018–21).

Am niedrigsten war der Anteil mit sozial ungünstigen Arbeitszeiten durchgängig bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Während der Berichtsperiode 2018–2021 betrug er rund 32 %. Mit zuletzt 33 % lag der Anteil bei den Erwerbstätigen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus EU/EFTA-Staaten leicht darüber. Bei dem Bevölkerungsteil mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat sank der Anteil kontinuierlich und lag in der Periode 2018–2021 bei rund 35 %. Deutlich darüber waren die Anteile der Wiener Erwerbstätigen mit Bezug zu Drittstaaten: Sowohl jene mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat als auch die im Ausland gebildeten erwerbstätigen Wiener\*innen aus einem Drittstaat waren zu 45 % von sozial ungünstigen Arbeitszeiten betroffen (Abb. 12).

# Stabilität der Beschäftigung

**Abb. 13: Wiener\*innen mit Migrationshintergrund sind seltener in stabiler Beschäftigung**

Dauer der Beschäftigung der Wiener Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter mit zumindest zehn Jahren seit dem Beginn des Aufenthalts oder Bildungsabschlusses, ohne in Ausbildung befindliche Personen unter 25 Jahren in der Periode 2019–2022 (in %)



\*Rundungsdifferenzen

Durchschnitte von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Die Kontinuität einer Beschäftigung ist nicht nur für das Jahres- und Lebenseinkommen von Bedeutung, sondern schafft Planbarkeit und ermöglicht die Konzentration auf andere Dinge abseits des Erwerbslebens. Eine dauerhafte Beschäftigung ist daher ein wünschenswertes Gut.

Wiener\*innen mit Migrationshintergrund sind öfter von instabiler Beschäftigung betroffen.

In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird die bisherige ununterbrochene Dauer der Beschäftigung beim gleichen Betrieb beziehungsweise bei Selbstständigen in der gleichen Tätigkeit erfragt. In der Berechnung wurden die Daten zusätzlich auf jene Menschen eingeschränkt, die seit mindestens zehn Jahren in Österreich leben und den bisher höchsten Bildungsabschluss vor mindestens zehn Jahren erworben haben.

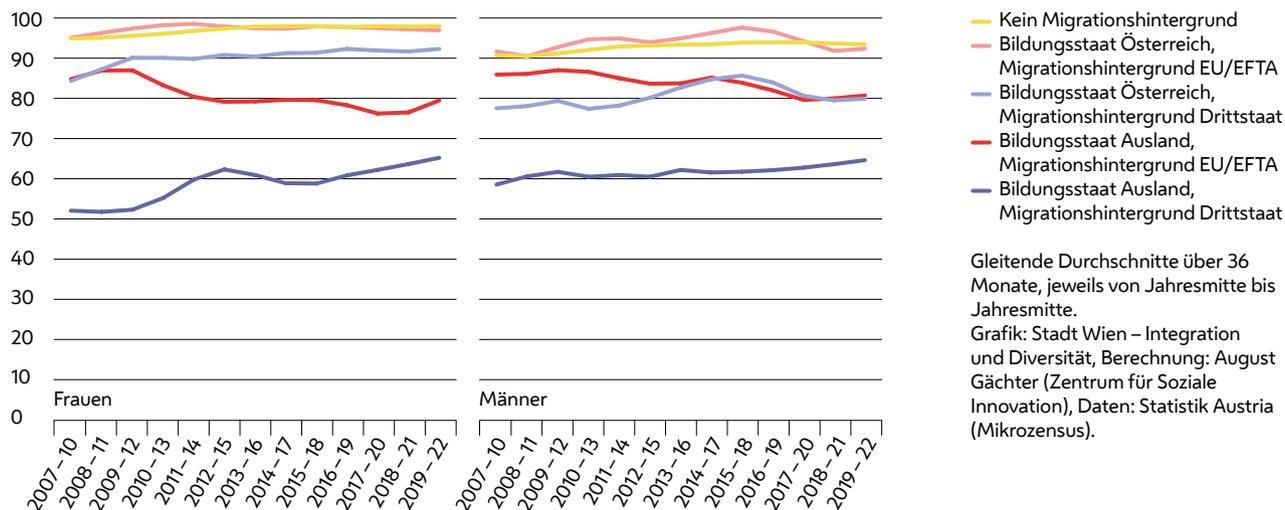
Trotz der Einschränkungen auf Personen, die seit mindestens zehn Jahren am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv sein können, werden Abstufungen nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses sowie dem Migrationshintergrund sichtbar: Bei Menschen ohne Migrationshintergrund waren 76 % der Erwerbstätigen bereits mindestens

vier Jahre und nur 6 % höchstens ein Jahr bei der gleichen Firma beschäftigt. Die ungünstigste Situation hatte die Bevölkerungsgruppe mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat: In dieser Gruppe waren weniger als die Hälfte der Beschäftigten (49 %) länger als vier Jahre und 15 % höchstens ein Jahr bei demselben Unternehmen beschäftigt (Abb. 13).

# Qualifikationen und deren Verwertung am Arbeitsmarkt

**Abb. 14: Wiener\*innen mit Migrationshintergrund arbeiten seltener in Fachtätigkeiten**

Anteil der beschäftigten Wiener\*innen in qualifizierten Tätigkeiten nach Bildungsort, Migrationshintergrund und Geschlecht, ohne Personen in Ausbildung unter 25 Jahren (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Erworbene Ausbildungsabschlüsse sagen nicht unbedingt etwas darüber aus, welche Tätigkeiten Menschen am Arbeitsmarkt tatsächlich ausüben. In Folge wird daher der Anteil von Personen in qualifizierten Tätigkeiten ebenso untersucht wie die Beschäftigung von Menschen mit mittlerer oder höherer Bildung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten.

Je nach Herkunft der Ausbildung und Migrationshintergrund gibt es innerhalb der Wiener Bevölkerung große Unterschiede im Anteil der in Fachtätigkeiten beschäftigten Personen.

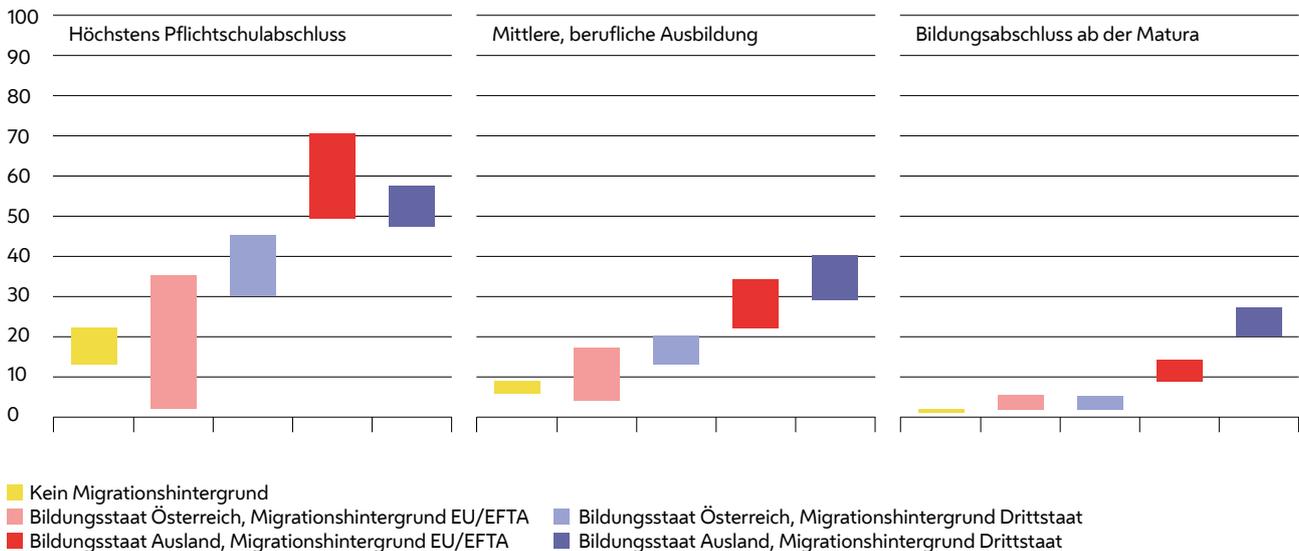
Mit dem Begriff Fachtätigkeiten werden alle jene Tätigkeiten zusammengefasst, die keine Hilfs- und Anlerntätigkeiten sind – also mittlere und höhere, leitende und selbstständige Erwerbstätigkeiten. Fachtätigkeiten sind im Allgemeinen besser bezahlt als Hilfs- und Anlerntätigkeiten. Sie versprechen zudem mehr Dauerhaftigkeit und bringen potenziell mehr Ansehen mit sich.

Mit Abstand am seltensten in Fachtätigkeiten zu finden waren Frauen und Männer mit Bildungsverläufen aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Allerdings nahm der Anteil der Fachtätigkeiten an den Erwerbstätigen dieser Bevölkerungsgruppe allmählich zu – bei Frauen wie auch bei Männern lag der Wert zuletzt bei

65 %. Auch unter den Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat kam es seit dem Beginn des Integrationsmonitorings zu einem Anstieg der Personen in Fachtätigkeiten. Bei den Frauen lag der Anteil bei zuletzt rund 92 %. Bei Männern dieser Bevölkerungsgruppe lag der Anteil hingegen nur bei 80 %, wobei auch hier insgesamt ein leichter Aufwärtstrend zu sehen ist. Der Anteil der Fachtätigkeiten bei den erwerbstätigen Frauen mit Bildungsverläufen aus EU/EFTA-Staaten wiederum verlief in Form von Schwankungen in Richtung eines Abwärtstrends; zuletzt waren es 79 %. Deutlicher ist der Abwärtstrend bei den Männern mit Bildungsverläufen aus EU/EFTA-Staaten; er lag zuletzt bei 80 %. Bei beiden Geschlechtern nimmt die Beschäftigung in Anlerntätigkeiten zu. Am häufigsten in Fachtätigkeiten beschäftigt sind Wiener\*innen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA sowie Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund. Bei Frauen ohne Migrationshintergrund ist ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten, der Anteil der Personen in qualifizierten Tätigkeiten lag zuletzt bei 98 %. Im Gegensatz dazu ist bei Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA ein allmählicher Abwärtstrend zu erkennen; der Anteil der Personen in Fachtätigkeiten lag in der Periode von Mitte 2019 bis Mitte 2022 bei 97 %. Bei Männern ohne Migrationshintergrund bleibt der Anteil von Beschäftigten in Fachtätigkeiten in den letzten Perioden konstant bei

**Abb. 15: Personen mit Bildung aus dem Ausland sind deutlich öfter in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt**

Anteil der Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten nach höchstem Bildungsabschluss, Bildungsort und Migrationshintergrund, ohne Personen in Ausbildung unter 25 Jahren in der Periode 2019–2022 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

einem Wert um die 94 %. Bei Männern mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA schwankt der Wert mit der Wirtschaftsentwicklung und lag zuletzt ebenso bei 94 % (Abb. 14).

**BEZUG DER TÄTIGKEIT ZUM BILDUNGSNIVEAU**

In diesem Abschnitt wird erläutert, inwieweit Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten mit dem höchsten Bildungsabschluss, der Herkunft der Ausbildung und dem Migrationshintergrund zusammenhängt.

Geringe Bildung muss keineswegs zwingend zu einer Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten führen. Während aller Berichtsperioden des Wiener Integrationsmonitorings war die Mehrheit der Menschen mit geringer Bildung und ohne Migrationshintergrund in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt. Es zeigt sich gleichzeitig deutlich, dass die Häufigkeit der Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten auf jeder der drei beobachteten Bildungsebenen mit dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses sowie dem Migrationshintergrund zusammenhängt.

Bei allen fünf beobachteten Wiener Bevölkerungsgruppen ist das Risiko der Beschäftigung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten umso kleiner, je höher die Bildung ist. Der Anteil an den

Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten ohne Migrationshintergrund mit geringer Bildung lag in der Periode 2019–2022 bei 17 % und ist damit gesunken. Die Anteile an den Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA bzw. mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat lagen hingegen bei jeweils über 50 % – von der Angabe exakter Werte ist bei diesen zwei Gruppen aufgrund von hoher statistischer Schwankungsbreiten abzusehen – und sind damit jedenfalls weitaus höher als bei der Bevölkerungsgruppe ohne Migrationshintergrund (Abb. 15). Unter den Beschäftigten mit geringer Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat ging der Anteil in Hilfs- und Anlerntätigkeiten in den letzten 15 Jahren tendenziell zurück, während er unter jenen mit geringer Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA tendenziell zunahm, weil der Zuzug aus der EU/EFTA aufgrund der EU-Freizügigkeitsregelung einfacher wurde.

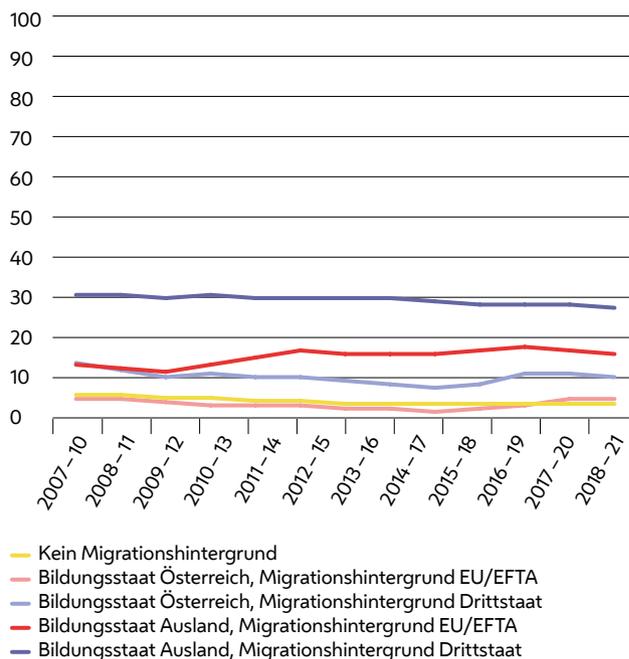
Bei der Gruppe mit Bildung aus dem Inland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat lag der Anteil an Personen mit geringer Bildung in Hilfs- und Anlerntätigkeiten bei 37 %. Auch bei dieser Gruppe ist der Anteil damit weitaus höher als bei den Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund.

Im Bereich der mittleren Ausbildungen ohne Matura gibt es eine ganz klare Abstufung des Anteils, der in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt ist. Sie reicht von 8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bis 34 % der Beschäftigten mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Die Schwankungsbreiten sind hier kleiner, aber das Muster, das bei der geringen Bildung auftrat, ist auch hier vorhanden: Die Werte der beiden Gruppen der Beschäftigten mit Bildung aus dem Ausland sind nicht klar abgegrenzt, aber sie heben sich eindeutig von den Werten bei den Beschäftigten mit Bildung aus dem Inland ab. Bei den Wiener\*innen mit mittleren Ausbildungen aus Österreich haben jedoch wiederum jene mit einem Migrationshintergrund aus einem Drittstaat mit 17 % einen deutlich höheren Anteil an Hilfs- und Anlerntätigkeiten als jene Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (8 %). Bei den Beschäftigten mit mittleren Ausbildungen und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA trat während der Phase, in der die Übergangsfristen zu Ende gingen und Personen aus neuen EU-Mitgliedsstaaten einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt hatten, eine deutliche Zunahme auf, nämlich von 20 % auf 27 %. Bei jenen mit ausländischen Ausbildungen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat war während der ersten Hälfte der 2010er Jahre eine Zunahme des Anteils in Hilfs- und Anlerntätigkeiten von 40 % auf 45 % zu beobachten, die seit der Periode Mitte 2015 bis Mitte 2018 deutlich zurückging und in der Periode 2019–2022 34 % betrug. Bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund gab es um 2012 herum eine Phase des Rückgangs von über 10 % auf unter 10 % und seither keine Änderung mehr. Bei den zwei Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund und Bildung aus dem Inland und mittleren Ausbildungen traten Schwankungen auf, aber keine klaren Trends.

Im Bereich der höheren Bildung wird dieses Muster durchbrochen. Die Anteile bei Hilfs- oder Anlerntätigkeiten lagen unter den drei Beschäftigtengruppen mit Bildung aus dem Inland zwischen 1 % und 3 % und waren aufgrund statistischer Schwankungsbreiten nicht klar unterscheidbar. Dagegen unterschieden sich die Anteile an den Beschäftigten mit Bildung aus dem Ausland nicht nur deutlich von jenen der Beschäftigten mit Bildung aus dem Inland und waren am ausgeprägtesten bei Wiener\*innen aus Drittstaaten. Mit höherer Bildung und Migrationshintergrund aus EU/EFTA-Staaten betrug der Anteil der Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten 11 % und mit höherer ausländischer Bildung mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat 23 % (Abb. 15). Im Verlauf der letzten 15 Jahre trat bei den Beschäftigten mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA eine tendenzielle Zunahme auf, bei den anderen dagegen zeigt sich kein eindeutiger Trend.

**Abb. 16: Aus Drittstaaten zugewanderte Wiener\*innen mit mittlerer oder höherer Bildung sind neun Mal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund**

Anteil der Hilfs- und Anlerntätigkeiten unter den Beschäftigten mit mittleren und höheren Abschlüssen, ohne Unter-25-Jährige in Ausbildung, nach Bildungsort und Migrationshintergrund (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus; 2022 fand keine Erhebung dazu statt, die Darstellung endet daher mit der Periode 2018 – 21).

Fasst man die Wiener\*innen in mittleren und höheren Bildungsabschlüssen zusammen (Abb. 16), wird erkennbar, wie groß der Anteil jener Beschäftigten ist, die trotz Ausbildungen über der Pflichtschule in Hilfs- und Anlerntätigkeiten beschäftigt waren. Im Wiener Integrationsmonitoring wird dies mit dem Begriff Dequalifizierung zusammengefasst.

27 % der beschäftigten Wiener\*innen mit Bildungsabschluss aus einem Drittstaat sowie 16 % der beschäftigten Wiener\*innen mit Bildungsabschluss aus der EU/EFTA können ihre mittleren und höheren Abschlüsse nicht entsprechend verwerten und arbeiten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten.

Unter den Beschäftigten mit ausländischen Bildungsabschlüssen über den Pflichtschulabschluss hinaus und einem Migrationshintergrund aus einem Drittstaat erwies sich der Anteil in Hilfs- und Anlern-tätigkeiten tendenziell als rückläufig, befindet sich aber mit 27 % nach wie vor auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Währenddessen kam es zu einem leichten Anstieg an Dequalifizierung unter den Beschäftigten mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, bei dieser Bevölkerungsgruppe lag der Anteil zuletzt bei 16 %. Auch bei den Beschäftigten mit mittlerer oder höherer Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat war der Anteil der Menschen in Hilfs- und Anlern-tätigkeiten mit 10 % in der Periode 2019–2022 höher als bei der Bevölkerung mit Bildung aus Österreich und EU/EFTA-Migrationshintergrund (5 %) sowie bei Personen ohne Migrationshintergrund (3 %). Insgesamt zeigt sich damit ein markanter Nachteil für Personen mit Bildungsabschlüssen aus dem Ausland, aber auch für jene mit Abschlüssen aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat (Abb. 16).

## Arbeitslosigkeit

In diesem Abschnitt wird die Arbeitslosenquote in den Blick genommen. Die konventionelle Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbstätigen und Arbeitslosen zusammen. Die Erwerbstätigen und Arbeitslosen zusammen sind die Erwerbspersonen. Arbeitslose kann es nur in der Altersgruppe zwischen nicht mehr schulpflichtig und noch nicht im gesetzlichen Pensionsalter geben, weshalb auch die Erwerbstätigen nur dieser Altersgruppe in die Berechnungen einbezogen werden. Dabei werden – wie in den vorangehenden Abschnitten – jene Personen herausgerechnet, die noch nicht 25 Jahre alt sind und sich noch in Ausbildung befinden. Die dargestellten Arbeitslosenquoten sind in der international üblichen Form berechnet, auf die der Mikrozensus zugeschnitten ist. Sie weichen damit relativ stark von der in Österreich traditionell üblichen ab, die auf anderen Datenquellen beruht.

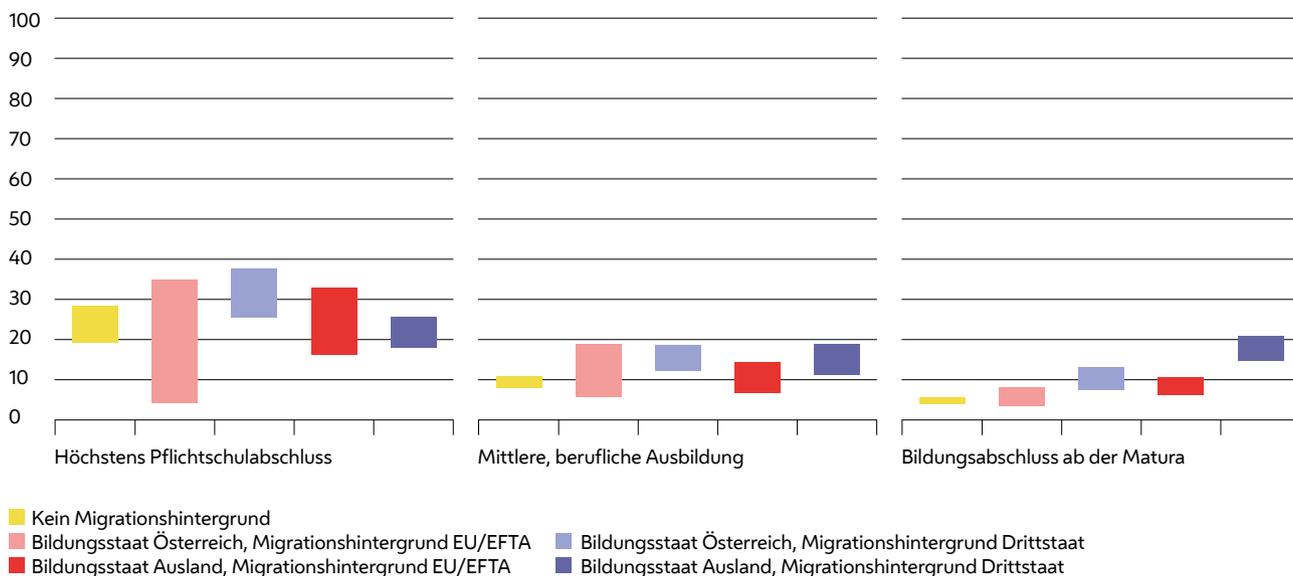
Je höher die Bildung, desto deutlicher liegt die Arbeitslosigkeit von Erwerbspersonen mit ausländischer Bildung aus Drittstaaten über jener der Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund.

Im Bereich der höheren Bildung waren die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat und der Erwerbspersonen mit ausländischer Bildung aus Drittstaaten eindeutig höher als jene der Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund, nämlich 10 % und 17 % im Vergleich zu 5 %. Die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit ausländischen Bildungsabschlüssen und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat war zudem höher als die jeder anderen beobachteten Bevölkerungsgruppe.

Im Bereich der mittleren Ausbildungen betrug die Arbeitslosenquote der Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund 9 %. Diejenige der Erwerbspersonen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat war gleich hoch wie jene der Erwerbspersonen mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat und betrug 15 %. Die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA und jener mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA waren dagegen von jener der Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund (aufgrund statistischer Schwankungsbreiten) nicht unterscheidbar.

**Abb. 17: Arbeitslosenquoten sind bei höher gebildeten Wiener\*innen aus Drittstaaten höher als bei den anderen höher gebildeten Bevölkerungsteilen**

Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen in Wien nach der höchsten ausgeschlossenen Ausbildung nach dem Ort des Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund ohne in Ausbildung befindliche Personen unter 25 Jahren, in der Periode 2019–2022 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich. Gleitende Durchschnitte über 36 Monate jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Im Bereich der niedrigen Bildung (höchstens Pflichtschulabschluss) können aufgrund statistischer Schwankungsbreiten nur bedingt Aussagen zu Unterschieden zwischen den beobachteten Bevölkerungsgruppen gemacht werden. Mit hoher Wahrscheinlichkeit unterschiedlich voneinander waren in der Periode 2019–2022 lediglich die Arbeitslosenquoten der Erwerbspersonen mit ausländischem Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat und der Erwerbspersonen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat: Jene mit in Österreich erworbenen Bildungsabschlüssen hatten eine höhere Arbeitslosenquote (31 % im Vergleich zu 21 %).

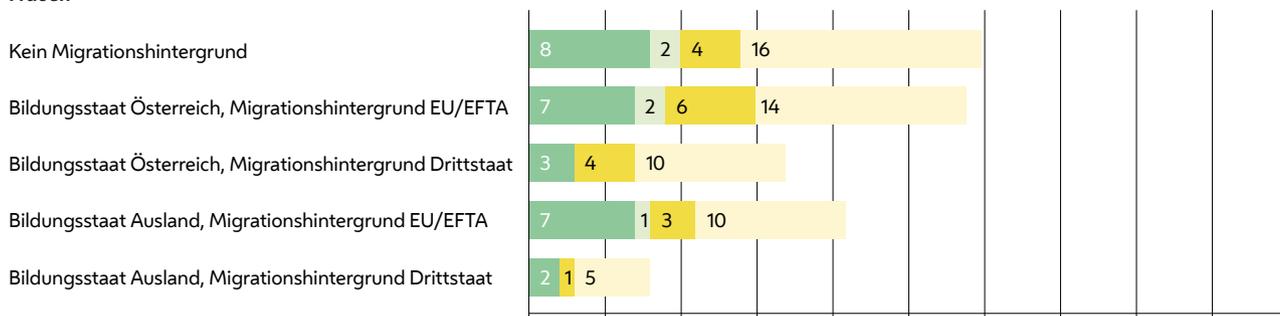
## Selbstständig Erwerbstätige und unselbstständig Erwerbstätige in Leitungs- und Führungspositionen

Dieser Abschnitt beschreibt die Erwerbstätigkeit von Selbstständigen und auch von angestellten Führungskräften.

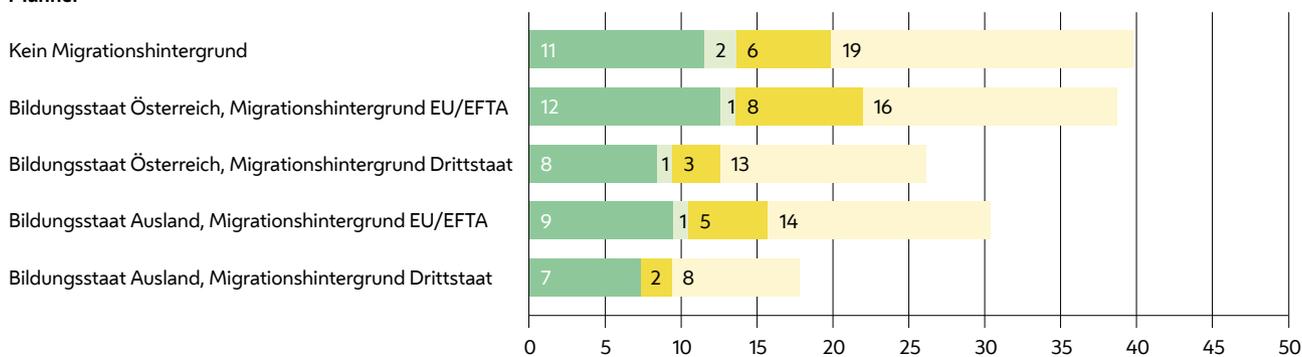
Der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen an der Bevölkerung ist bei den Männern bisher höher als bei den Frauen. Das gilt bei jedem der fünf im Integrationsmonitoring beobachteten Bevölkerungsteile. Die größten Anteile findet man bei den Männern mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA und bei jenen ohne Migrationshintergrund. Selbstständige Erwerbstätigkeit (in der Haupt- und in der Zweittätigkeit zusammengekommen) macht bei diesen zwei Gruppen jeweils 13 % der Bevölkerung aus.

**Abb. 18: Selbstständigenraten der Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten sind am niedrigsten**  
 Selbstständig Erwerbstätige in der Haupttätigkeit und in der Zweittätigkeit sowie unselbstständig Erwerbstätige in führenden Positionen und mit Leitungsfunktionen als Anteil an der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungsort in der Periode 2019–2022 (in %)

**Frauen**



**Männer**



■ Selbstständig Haupttätigkeit ■ Selbstständig Zweittätigkeit ■ Unselbstständig Führend ■ Unselbstständig Leitend

Durchschnitt von Jahresmitte 2019 bis Jahresmitte 2022.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Einen Anteil von 10 % der selbstständig Erwerbstätigen an der Bevölkerung findet man bei Frauen ohne Migrationshintergrund, Männern mit ausländischen Bildungsverläufen und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. Mit 9 % folgen Männer mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus Drittstaaten. Ebenfalls 9 % sind es bei den Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. Einen Anteil von 8 % haben die in der Haupt- oder der Zweittätigkeit selbstständig Erwerbstätigen an der weiblichen Bevölkerung mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA und von 7 % an der männlichen Bevölkerung mit ausländischer Bildung aus Drittstaaten. Abgeschlagen folgen die beiden weiblichen Bevölkerungsteile mit Drittstaatenbezug: 3 % der Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat und 2 % der Frauen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaaten.

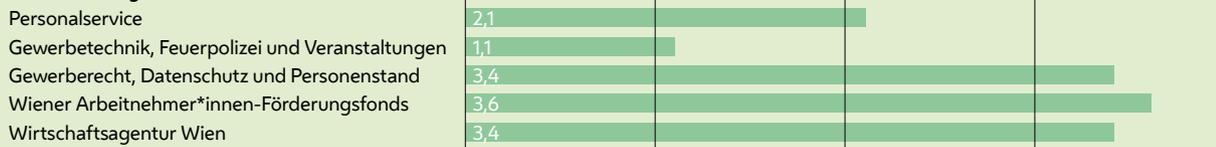
Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den unselbstständig Erwerbstätigen in leitenden und führenden Positionen. Auch hier sind Männer öfter in führenden oder leitenden Positionen tätig als Frauen, und Personen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sind wiederum am wenigsten häufig in diesen Positionen. Bei neun der zehn beobachteten Bevölkerungsteile gibt es zudem ungefähr doppelt so viele unselbstständig Erwerbstätige in führenden und in leitenden Positionen wie selbstständig Erwerbstätige. Die einzige Ausnahme findet sich bei den Frauen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Unter ihnen gibt es sogar vier Mal so viele unselbstständig Erwerbstätige in führenden oder leitenden Funktionen wie selbstständig Erwerbstätige.

# Beschäftigung & Arbeitsmarkt

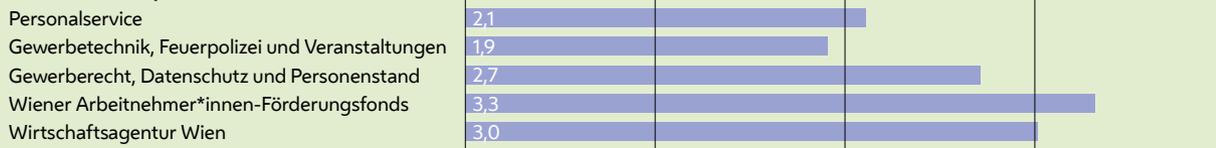
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

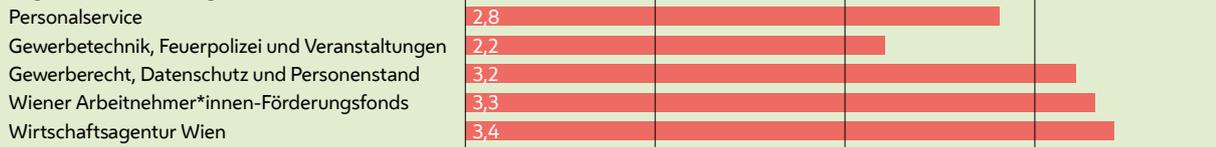
#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



#### Organisation & Strategie



Sensibilisierung    Planung & Aufbau    Erprobung & Umsetzung    Weiterentwicklung & Professionalisierung

Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=5; \* neu im Sample.

## **AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT**

- Diversitätsmanagement ist ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung und vielfach in Leitbildern und/oder Strategien verankert.
- Diversität ist ein immer wichtigeres Kompetenzkriterium für (neue) Mitarbeiter\*innen.
- Im Bereich der Dienstleistungen und Kund\*innen sowie Organisation und Strategie erreicht mehr als die Hälfte der beteiligten Einrichtungen die höchste Entwicklungsstufe.

Insgesamt fünf Einrichtungen aus dem Handlungsfeld Beschäftigung und Arbeitsmarkt haben sich an der Fragebogenerhebung zum Diversitätsmonitor beteiligt. Nachstehend soll an dieser Stelle ein kurzer Überblick über deren vielfältige Aufgabenfelder gegeben werden.

Die Abteilung Gewerbeteknik, Feuerpolizei und Veranstaltungen vollzieht eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen mit dem Ziel der Personensicherheit und des Umweltschutzes. Zudem liegt die Genehmigung von Veranstaltungen und Kontrollen von Veranstaltungsstätten in ihrem Aufgabenbereich. Nicht minder vielfältig sind die Aufgaben der Abteilung Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand. Die Koordinierung und Vollziehung des Gewerbe-, Lebensmittel- und Vergaberechts gehören zu ihren zentralen Aufgaben. Darüber hinaus hat die Abteilung die Fachaufsicht im Bereich Datenschutz. In der Administration des Personenstandswesens in Wien werden Geburten, Eheschließungen und Sterbefälle beurkundet. Die Abteilung Personalservice ist für die Betreuung und teilweise Beschäftigung von rund 111.700 aktiven und pensionierten Bediensteten der Stadt Wien zuständig. Dies umfasst die Bezugsverrechnung sowie alle dienst- und pensionsrechtlichen Angelegenheiten.

Weiters sind zwei Fonds vertreten, und zwar der Wiener Arbeitnehmer\*innen Förderungsfonds (waff) und die Wiener Wirtschaftsagentur. Der waff zielt auf die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen von Wiener Arbeitnehmer\*innen, den Abbau von Benachteiligungen und eine Attraktivierung des Wirtschaftsstandortes Wien ab. Auch Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie die Verbesserung der Chancen von Wiener\*innen mit Migrationshintergrund zählen zu den

expliziten Zielen des waff. Die Wirtschaftsagentur Wien wurde mit dem Ziel der Entwicklung und Stärkung des Wirtschaftsstandortes gegründet. Die Wirtschaftsagentur berät zu allen betrieblichen Fragen, vernetzt Unternehmen, vergibt Förderungen an Unternehmen und unterstützt bei der Suche und Anmietung von Betriebsflächen.

Allgemein zeigen die Analyseergebnisse ein positives Bild, und der Großteil der Abteilungen erreicht in allen drei Analysedimensionen die höchste Entwicklungsstufe. Auch wenn die Ergebnisse zu den bisherigen Berichten mit den jetzigen nur bedingt vergleichbar sind, zeigt sich, dass die Entwicklungsstufen größtenteils gehalten bzw. teilweise sogar verbessert werden konnten.

## **DIVERSITÄTSMANAGEMENT ALS ZENTRALER BESTANDTEIL DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG**

Die Wirtschaftsagentur Wien, der Wiener Arbeitnehmer\*innen-Förderungsfonds und die Abteilung Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand erreichen im Analysebereich der Organisations- und Strategieentwicklung die höchste, die Abteilungen Personalservice sowie Gewerbeteknik, Feuerpolizei und Veranstaltungen die zweithöchste Entwicklungsstufe.

Insgesamt zeigt sich, dass in allen Einrichtungen und Abteilungen dem Diversitätsmanagement eine vergleichsweise wichtige Rolle im Rahmen der Organisations- und Strategieentwicklung zukommt. Besonders positiv ist hervorzuheben, dass in beinahe allen Abteilungen die Diversitätsstrategie im Leitbild, in Strategiepapieren und/oder Kontrakten verankert ist. Zudem gibt es in allen beteiligten Einrichtungen klare Zuständigkeiten in Bezug auf die Umsetzung von Diversitätsmanagement, etwa als Aufgabe der Abteilungsleitung, der Personalstelle und/oder von Diversitätsbeauftragten. Der waff hat zudem in den letzten drei Jahren Diversitätszirkel eingeführt, während diese in der Wirtschaftsagentur Wien bereits länger bestehen. In fast allen Abteilungen gibt es für die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, das Diversitätsmanagement partizipativ mitzugestalten. Dennoch bedarf es in den Abteilungen Gewerbeteknik, Feuerpolizei und Veranstaltungen sowie Personalservice noch einer etwas stärkeren Adressierung von Diversitätsmanagement in unterschiedlichen Organisationsbereichen. Demgegenüber sind vor allem beim waff wie auch bei der Wirtschaftsagentur Wien und der Abteilung Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand die systematische Adressierung von Diversität in den unterschiedlichsten Bereichen hervorzuheben, ebenso die Beteiligung insbesondere der beiden erstgenannten Einrichtungen an internen und externen Plattformen und

öffentlichkeitsorientierten Tätigkeiten, um für dieses wichtige Thema weiter zu sensibilisieren.

### **DIVERSITÄTSKOMPETENZEN ALS WICHTIGER BESTANDTEIL DES ANFORDERUNGSPROFILS**

Auch im Bereich Personal und Kompetenzen erreichen der waff und die Wirtschaftsagentur Wien die höchste Entwicklungsstufe. Dies sind zudem jene beiden Einrichtungen, die in diesem Handlungsfeld die höchsten Anteile an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft aufweisen – auch in höherwertigen Funktionen. Das Personalservice sowie die Abteilung Gewerbeteknik, Feuerpolizei und Veranstaltungen melden allerdings positive Entwicklungen der Anteile an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in den letzten drei Jahren. Aufgrund der vergleichsweise niedrigen Anteile – insbesondere auf Führungsebene – sind hier auch in Zukunft entsprechende Maßnahmen zu setzen.

In allen beteiligten Abteilungen und Einrichtungen können jedoch positive Tendenzen hinsichtlich der Berücksichtigung von interkulturellen Kompetenzen beobachtet werden: So sind Diversitätskompetenzen in allen Abteilungen und Einrichtungen wichtiger Bestandteil des Qualifikations- und des Anforderungsprofils von Mitarbeitenden, und die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden werden bei mehr als der Hälfte der Abteilungen erhoben.

Für alle Abteilungen und Einrichtungen des Handlungsfeldes Arbeitsmarkt und Beschäftigung nehmen Weiterbildungen zu Diversitätsthemen einen wichtigen Stellenwert ein, und es werden Schritte gesetzt, um die Teilnahme der Mitarbeiter\*innen an diesbezüglichen Angeboten (weiter) zu erhöhen.

### **ANALYSE DER KUND\*INNENSTRUKTUR ALS ZENTRALES ELEMENT FÜR SPEZIFISCHE ANGEBOTE**

Im Bereich Dienstleistungen und Kund\*innen gehen die Benchmarks der beteiligten Abteilungen und Einrichtungen am weitesten auseinander: Während der waff, die Wirtschaftsagentur Wien sowie die Abteilung Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand die vierte und damit höchste Entwicklungsstufe erreichen, ist die Abteilung Personalservice in der dritten zu verorten und die Abteilung Gewerbeteknik in der zweiten.

Auch in diesem Analysebereich sind der waff und die Wirtschaftsagentur Wien als jene beiden Einrichtungen hervorzuheben, die eine umfassende Analyse ihrer Kund\*innenstruktur umsetzen und entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen Angebote entwickeln, insbesondere

auch zielgruppenspezifisch für Kund\*innen mit ausländischer Herkunft. Vor allem sind hier die vielfältigen Angebote des waff und der Wirtschaftsagentur Wien hervorzuheben, die im Anhang zu finden sind. Darüber hinaus sind eine diskriminierungsfreie Bildsprache, mehrsprachige Beratungen und/oder eine barrierefreie Kommunikation als diversitätsorientierte Ansätze für die Kund\*innenkommunikation zu nennen.

Ähnlich gut schneidet die Abteilung Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand ab, die im Jahr 2019 eine Kund\*innen-Befragung für die Bereiche Personenstand und Gewerberecht umsetzte (siehe Good-Practice-Beispiele im Anhang). Die Abteilung bietet zudem mehrsprachige Beratungen und Formulare/Ausfüllhilfen, eine barrierefreie Kommunikation, einen mehrsprachigen Webauftritt und weitere zielgruppenspezifische Angebote für Kund\*innen mit ausländischer Herkunft an. All dies sind Bereiche, bei denen für die Abteilung Gewerbeteknik noch Aufholbedarf besteht.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN

- **Personalservice:** Personalverwaltung, Bezugsverrechnung und Bewerber\*innen-Management für die Bediensteten und die Lehrlinge der Gemeinde Wien; Dienstbehörde bzw. Dienstgeber, soweit nicht die Magistratsdirektion oder eine andere Dienststelle zuständig ist.
- **Gewerbetechnik, Feuerpolizei und Veranstaltungen:** 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.
- **Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand:** Rechtsabteilung mit dem Schwerpunkt Gewerberecht, Lebensmittelrecht, Vergaberecht, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und Arbeitsmarktförderungsgesetz; Datenschutzbehörde; zuständig für Personenstandsangelegenheiten (Standesamt Wien).
- **Wiener Arbeitnehmer\*innen-Förderungsfonds (waff):** Anlaufstelle und Kompetenzstelle für berufliche Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung; zentrale Einrichtung für aktive Arbeitsmarktpolitik auf Wiener Ebene.
- **Wirtschaftsagentur Wien:** Unterstützt Wiener Unternehmen mit monetären Förderungen und Bereitstellung von betrieblicher Infrastruktur (u. a. Büroflächen, Immobilien) sowie mit kostenlosen Service- und Beratungsangeboten und dient als erste Anlaufstelle für nationale und internationale Unternehmen.

# Einkommen & soziale Sicherung

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### STRUKTURELLE UNTERSCHIEDE NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND GESCHLECHT BEI ENTLOHNUNG

Menschen mit Migrationshintergrund sind in Bezug auf ihre Entlohnung strukturell schlechter gestellt. Zudem erzielen Frauen niedrigere Löhne als Männer. Berücksichtigt man die unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten und rechnet alle Löhne auf eine 40-Stunden-Woche um, so werden die Unterschiede zwischen den Geschlechtern teilweise kleiner. Unverändert bleibt jedoch, dass Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund die höchsten Löhne beziehen und Wiener\*innen mit einem Bildungsabschluss aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat die im Vergleich niedrigsten Löhne erzielen. Auch eine nach Bildungsabschlüssen differenzierte Betrachtung zeigt, dass Personen ohne Migrationshintergrund in allen Bildungsgruppen die jeweils höchsten Nettolöhne beziehen. Dies deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen in beruflichen Positionen tätig sind, in denen sie ihr Ausbildungsniveau nicht adäquat verwerten können.

### WIENER\*INNEN MIT AUSLÄNDISCHER HERKUNFT LEBEN ÖFTER IN EINKOMMENSCHWACHEN HAUSHALTEN

Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft leben öfter in einkommensschwachen Haushalten. Auch wenn der Anteil im Vergleich zur vorangegangenen Untersuchungsperiode deutlich gesunken ist, lebt noch immer mehr als die Hälfte der Personen in Haushalten aus Drittstaaten (ohne Türkei und ehemaliges Jugoslawien) in den einkommensschwächsten 20 % der Wiener Haushalte.

### DER ANTEIL DER MINDESTSICHERUNGSBEZIEHER\*INNEN AN DER WIENER BEVÖLKERUNG SINKT

Seit dem Jahr 2017 sinkt der Gesamtanteil der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung (WMS) an der Wiener Bevölkerung kontinuierlich. Im Jahr 2022 bezogen 7 % aller Wiener\*innen eine Leistung der WMS. Mehr Mindestsicherungsbezieher\*innen als in den Jahren zuvor verfügen zwar über ein Einkommen (2022: 66 %), müssen dieses aber mit Leistungen aus der Wiener Mindestsicherung aufstocken. In allen Gruppen der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung waren rund 40 % der Bezieher\*innen entweder Kinder oder Personen im Regelpensionsalter und damit entweder zu jung oder zu alt, um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

# Einleitung

Die Einkommenssituation von Menschen hängt eng mit der Einbindung in den Arbeitsmarkt sowie mit den erworbenen Ausbildungen und deren Anerkennung zusammen. Für zugewanderte Menschen sind das Armutsrisiko und damit die Gefahr, von einem guten Lebensstandard ausgeschlossen zu sein, weitaus höher als für Personen ohne Migrationshintergrund.<sup>1</sup> Zudem zeigen Studien immer wieder, dass es für zugewanderte Menschen oft nicht möglich ist, im Ausland erreichte Bildungsabschlüsse am österreichischen Arbeitsmarkt adäquat zu verwerten.<sup>2</sup> Daher ist es von Interesse zu überprüfen, welche Bedeutung Geschlecht, Herkunft und Bildungsabschluss für die Höhe des erzielten Nettolohns haben.

Eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Entlohnung, existenzsichernde Einkommen sowie die soziale Absicherung von Menschen ohne Erwerbseinkommen und in anderen Notlagen sollten zentrale integrations- und sozialpolitische Zielsetzungen sein.

Daher werden in diesem Themenfeld Entlohnung, Haushaltseinkommen, Armutsgefährdung sowie der Bezug der Wiener Mindestsicherung in Wien untersucht.

## WAS WIRD IM THEMENFELD ANALYSIERT?

In einem ersten Schritt wird in diesem Kapitel die mittlere Nettoentlohnung (Median) für unterschiedliche Gruppen in der Wiener Bevölkerung dargestellt.<sup>3</sup> Da die wöchentliche Arbeitszeit die Höhe des Nettolohns beeinflusst, wird auch eine nach Arbeitszeit bereinigte, also auf 40 Wochenstunden umgerechnete, mittlere Nettoentlohnung dargestellt. Um zu überprüfen, inwieweit zugewanderte Menschen in Wien von Dequalifizierung am Arbeitsmarkt betroffen sind, wird in einer weiteren Betrachtung untersucht, wie Geschlecht, Herkunft und Bildungsabschluss mit der Höhe des erzielten Nettolohns in Zusammenhang stehen. In einem weiteren Schritt wird die Einkommenssituation der Wiener Haushalte sowie die Armutsgefährdung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen untersucht. Im letzten Abschnitt des Kapitels wird die Inanspruchnahme der Wiener Mindestsicherung entlang soziodemografischer Merkmale näher beleuchtet.

## INDIKATOREN

- Nettoentlohnung in der unselbstständigen Haupttätigkeit
- Äquivalisierte Haushaltseinkommen (gewichtete Haushaltseinkommen, um verschieden große Haushalte vergleichbar zu machen)
- Anteil der Bevölkerung, der in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20 % der Wiener Haushalte lebt
- Inanspruchnahme der Wiener Mindestsicherung (WMS)

1 Biffi, G. (2023): Migration & Arbeit. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.

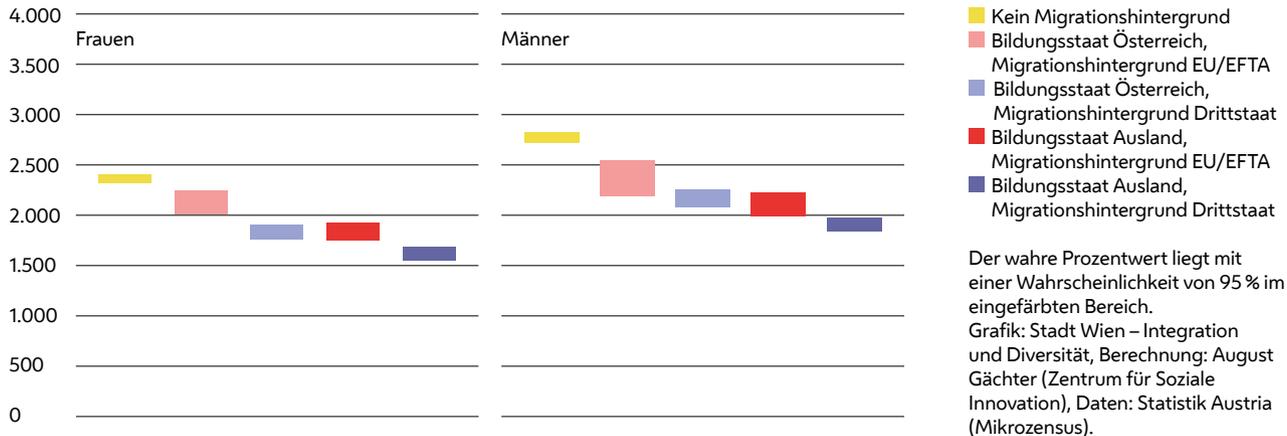
2 Siehe hierzu Titellbach, G., Fink, M., Vogtenhuber, S. (2021): Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt, Projektbericht, Institut für Höhere Studien, Wien. Titellbach, G., Fink, M., Hye, R., Valkova, K. (2018): Beschäftigungsentwicklung von Inländer/innen und Ausländer/innen am österreichischen Arbeitsmarkt, Projektbericht, Institut für Höhere Studien, Wien.

3 Berichtet werden Mediane, also keine Mittelwerte (Durchschnitte) der Nettoentlohnung. Der Median ist der mittlere Wert: Die eine Hälfte der Personen bezieht eine niedrigere Entlohnung als in diesem mittleren Wert angegeben, die andere Hälfte der Personen bezieht eine höhere Entlohnung.

# Entlohnung der ausgeübten Erwerbstätigkeit

## Abb. 1: Personen mit Bildung aus Drittstaaten beziehen deutlich niedrigere Löhne

Mittlere Nettoentlohnung (Median) der unselbstständig Erwerbstätigen in Wien in ihrer Haupttätigkeit nach Geschlecht, Bildungsstaat und Migrationshintergrund im Durchschnitt von Anfang 2019 bis Ende 2021 ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden (in €)



Im Kontext des Integrationsmonitorings stellt sich die Frage, ob es zwischen unterschiedlichen Gruppen in der Wiener Bevölkerung strukturelle Unterschiede bezüglich der Höhe des erzielten Einkommens gibt.

Als Datenquelle wurden die monatlichen Nettoeinkommen laut Lohnsteuerstatistik herangezogen, welche von der Statistik Austria nachträglich für die Hinzufügung zur Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung bereitgestellt werden. Diese umfassen das Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit in der Haupttätigkeit inklusive des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes. Die folgenden Auswertungen beziehen sich daher ausschließlich auf die Entlohnung in den ausgeübten Haupttätigkeiten und sollten nicht als Angaben über das gesamte Einkommen von Personen oder Haushalten missverstanden werden. Sie informieren damit nicht beziehungsweise nicht in erster Linie über die soziale Situation der Bevölkerung, sondern über Aspekte des Beschäftigungswesens und die unterschiedlichen Einkommenschancen der Wiener Bevölkerung.

Zunächst werden in diesem Abschnitt die tatsächlichen Nettomonatseinkommen und damit die Stellung in der Kaufkrafthierarchie dargestellt. Darin schlagen sich

unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten nieder, die aufgrund der weit verbreiteten Teilzeitarbeit vor allem bei Frauen zu deutlich niedrigeren Einkommen führen. Anschließend werden die auf 40 Wochenstunden abgeglichenen Nettomonatseinkommen dargestellt, was einen Blick darauf ermöglicht, wer am Arbeitsmarkt einträglichere und weniger einträgliche Tätigkeiten ausübt.

### NETTOENTLOHNUNG AUS DER UNSELBSTSTÄNDIG AUSGEÜBTEN HAUPTTÄTIGKEIT

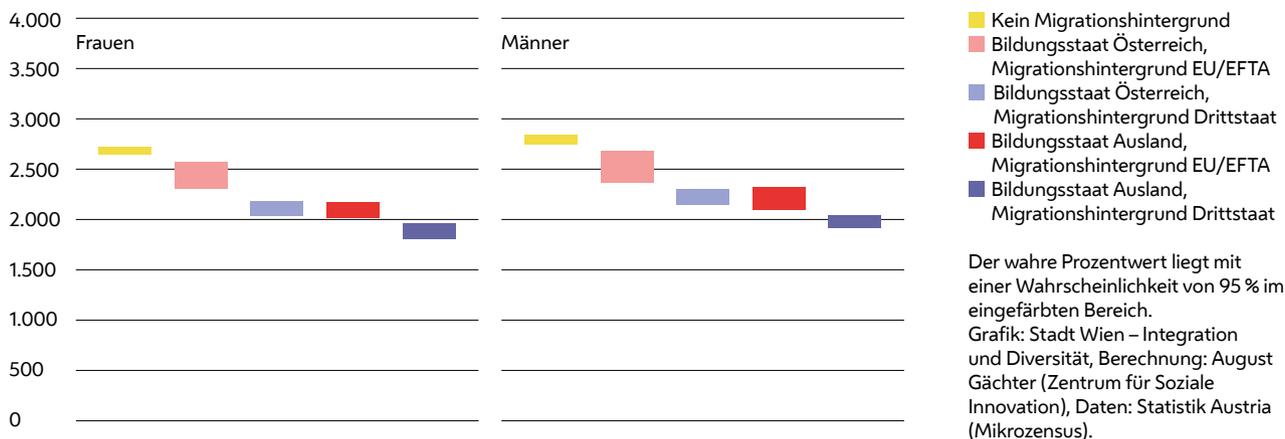
Personen mit Bildung aus Drittstaaten beziehen deutlich niedrigere Löhne – Frauen sind besonders benachteiligt.

Abbildung 1 zeigt die mittlere Nettoentlohnung (Median) der unselbstständig Erwerbstätigen in Wien in ihrer Haupttätigkeit, differenziert nach Geschlecht, Bildungsstaat und Migrationshintergrund im Zeitraum 2019–2021<sup>4</sup> ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden. Zu sehen sind die Schwankungsbreiten (Konfidenzintervalle). Überlappen die Schwankungsbreiten einander nicht, kann mit weniger als 5 %

4 Die zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Integrations- und Diversitätsmonitors 2023 letztverfügbaren Daten zur mittleren Nettoentlohnung sind Daten für das Jahr 2021.

**Abb. 2: Unterschiede nach Herkunft in der mittleren Nettoentlohnung (Median) bestehen auch in einer nach Arbeitszeit bereinigten Betrachtung**

Um die Arbeitszeit bereinigte, mittlere Nettoentlohnung der unselbstständig Erwerbstätigen in Wien in ihrer Haupttätigkeit nach Geschlecht, Bildungsstaat und Migrationshintergrund im Durchschnitt von Anfang 2019 bis Ende 2021 ohne Personen unter 25 Jahren, die sich noch in Ausbildung befinden (in €)



Irrtumswahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass die Unterschiede in der Nettoentlohnung nicht nur die Stichprobe des Mikrozensus, sondern auch die Bevölkerung, die sie repräsentiert, betreffen.

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, beziehen Personen mit Bildungsabschlüssen aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat deutlich niedrigere Löhne als alle anderen untersuchten Bevölkerungsgruppen. Frauen mit Bildungsabschlüssen aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat beziehen die niedrigsten mittleren Nettolöhne – deutlich niedriger noch als der mittlere Nettolohn von Männern aus Drittstaaten.

Ein Blick auf Personen ohne Migrationshintergrund zeigt, dass auch in dieser Bevölkerungsgruppe Frauen einen deutlich niedrigeren mittleren Nettolohn als Männer erzielen. Gleichzeitig ist der mittlere Nettolohn von Frauen ohne Migrationshintergrund auch im Zeitraum 2019–2021 (wie im letzten Untersuchungszeitraum 2016–2018) deutlich höher als von Männern (und Frauen) mit Migrationshintergrund.<sup>5</sup>

**UM DIE ARBEITSZEIT BEREINIGTE NETTOENTLOHNUNG**

Auch bei einer nach Arbeitszeit bereinigten Betrachtung bestehen in der mittleren Entlohnung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen signifikante Unterschiede weiter.

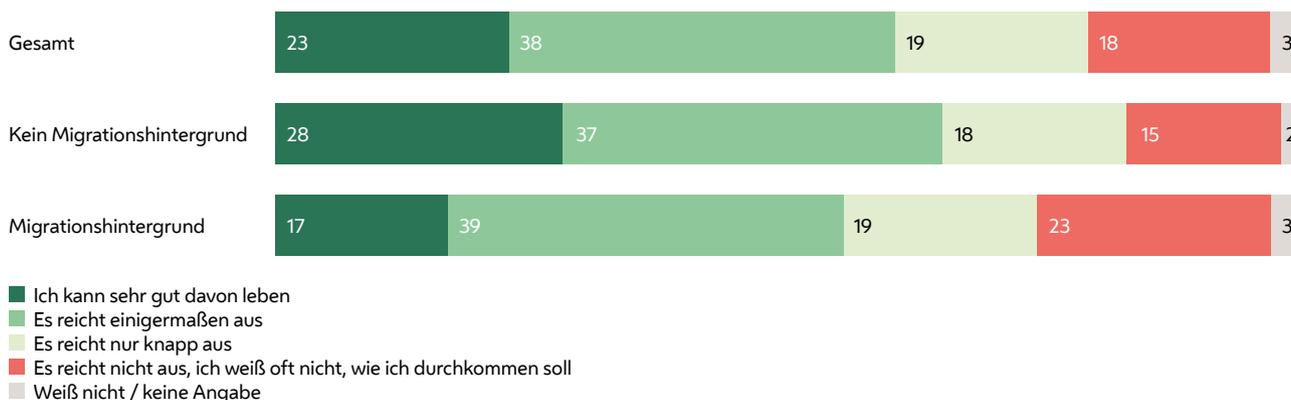
Die Höhe der Entlohnung hängt auch von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ab. Daher ist es von Interesse, für den Vergleich von Löhnen eine Bereinigung in Hinblick auf die Arbeitszeit vorzunehmen. Bei einer solchen so genannten Bereinigung wird das Nettoeinkommen laut Lohnsteuerstatistik durch die Arbeitszeit in der Haupttätigkeit dividiert und mit 40 multipliziert. Ziel hiervon ist es, Nettolöhne besser (bereinigt von Unterschieden in den geleisteten Arbeitsstunden) vergleichbar zu machen. Zu beachten ist hierbei, dass dieses Verfahren aufgrund der hierfür herangezogenen Daten nicht präzise ist. So ist davon auszugehen, dass diese Bereinigung vermutlich eine Überschätzung des bereinigten Einkommens von Erwerbstätigen mit niedriger Stundenzahl bewirkt. Dies betrifft aktuell vorwiegend Frauen.

Eine Betrachtung der nach Arbeitszeit bereinigten mittleren Nettoentlohnung zeigt v. a. zwei interessante Ergebnisse (Abb. 2). Zum einen wird deutlich, dass die Abstufungen in

<sup>5</sup> Siehe Integrations- & Diversitätsmonitor Wien 2020.

### Abb. 3: Auskommen mit dem Einkommen nach Migrationshintergrund

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Wie kommen Sie mit Ihrem derzeitigen Haushaltseinkommen aus? Was trifft am ehesten zu?“ (in %)



Daten: SORA 2023\* basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund.  
 \*SORA (2023): Zusammenleben in Wien. [wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html](https://wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html), letzter Zugriff am 21. August 2023.

der Entlohnung zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen auch nach einer nach Arbeitszeit bereinigten Darstellung bestehen bleiben. Personen mit Bildungsabschlüssen aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat erzielen auch in einer nach Arbeitszeit bereinigten Darstellung eine niedrigere Nettoentlohnung als alle anderen Bevölkerungsgruppen, dies vor allem im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund. Das zweite interessante Ergebnis betrifft die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der mittleren Nettoentlohnung. Hier wird zunächst ersichtlich, dass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in dieser Betrachtung reduzieren. Dies liegt daran, dass die mittleren Nettoentlohnungen von Frauen in dieser Betrachtung höher angesiedelt sind. Signifikante Unterschiede bei der mittleren Nettoentlohnung von Frauen und Männern bleiben allerdings in zwei Gruppen – bei Personen ohne Migrationshintergrund und bei Personen mit Bildungsabschluss aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat – bestehen.

42 % der Wiener\*innen mit Migrationshintergrund können nicht gut von ihrem Einkommen leben.

Der Umstand, dass es in Wien deutliche Abstufungen in der mittleren Entlohnung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen gibt, mag erklären, warum unterschiedliche Bevölkerungsgruppen unterschiedlich gut mit ihrem Einkommen auskommen. So gaben etwa in der im Jahr 2023 vom SORA-Institut durchgeführten „Zusammenleben in

Wien“-Studie 42 % der befragten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund an, dass das Einkommen nur knapp oder nicht zum Durchkommen ausreiche. Auch unter den befragten Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund war der Anteil derer, die mit ihrem Einkommen nur knapp oder gar nicht auskommen, sehr hoch (33 %) – der Anteil ist dennoch kleiner als bei Personen ohne Migrationshintergrund (Abb. 3).

### ARBEITSZEITBEREINIGTE NETTOENTLOHNUNG NACH BILDUNGSSTAND

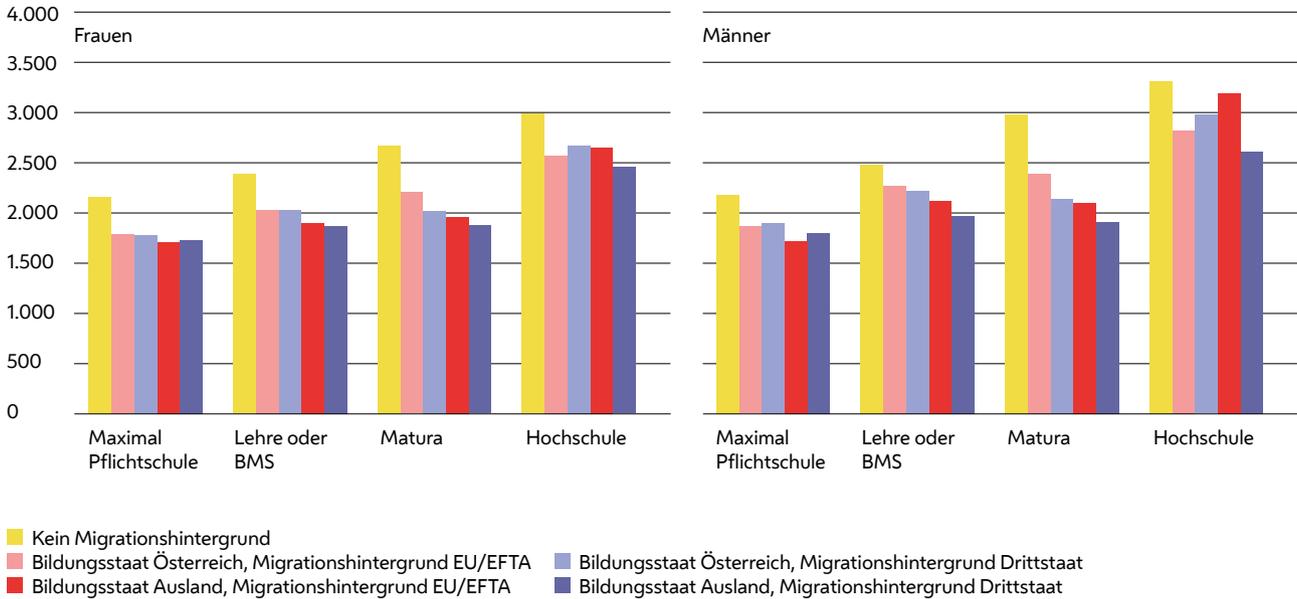
In Abbildung 4 werden die mittleren Nettolöhne für die im Integrationsmonitor untersuchten Bevölkerungsgruppen arbeitszeitbereinigt nach Geschlecht und Bildungsabschluss differenziert: höchstens Pflichtschule, mittlere Ausbildung ohne Matura, Matura (einschließlich Kolleg und Hochschullehrgängen) und schließlich Hochschulabschlüsse.

Abbildung 4 zeigt, dass in allen nach Bildungsabschlüssen differenzierten Bildungsgruppen Personen ohne Migrationshintergrund die jeweils höchsten mittleren Nettolöhne erzielen.

Bei weiblichen Beschäftigten, die als höchsten Bildungsabschluss einen Hochschulabschluss haben, erzielten Frauen ohne Migrationshintergrund eine um rund 500 Euro höhere mittlere Nettoentlohnung als Frauen mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Bei weiblichen Beschäftigten, die als höchsten Bildungsabschluss eine Matura haben, lag der

#### Abb. 4: Gleicher Bildungsabschluss, unterschiedliche mittlere Nettoentlohnung

Mittlere Nettoentlohnung (Median) in der Haupttätigkeit der unselbstständig Erwerbstätigen in Wien, arbeitszeitbereinigt, nach Geschlecht, Bildungsstand, Bildungsstaat und Migrationshintergrund im Durchschnitt von 2019–2021, ohne Personen unter 25 Jahren, die sich in Ausbildung befinden (in €)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Unterschied zwischen der mittleren Nettoentlohnung von Frauen ohne Migrationshintergrund und von Frauen mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat bei rund 800 Euro.

Auch bei den männlichen Beschäftigten sind deutliche Unterschiede je nach Herkunft und Ort des Bildungsabschlusses zu verzeichnen. So ist beispielsweise bei Männern mit Hochschulabschluss ohne Migrationshintergrund die mittlere Nettoentlohnung um rund 700 Euro höher als bei jenen, die einen ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat haben. Bei männlichen Beschäftigten, die als höchsten Bildungsabschluss eine Matura haben, beträgt der Unterschied zwischen Männern ohne Migrationshintergrund und Männern mit einem ausländischen Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat mehr als 1.000 Euro.

Diese ungleiche Verteilung der mittleren Nettoentlohnung deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen in beruflichen Positionen tätig sind, in denen sie ihre Bildungsabschlüsse nicht adäquat verwerten können.

# Äquivalisierte Haushaltseinkommen

Die Einkommenssituation und Armutsgefährdung der Wiener Haushalte wird anhand von Daten zu den Lebensbedingungen in der Europäischen Union (EU-SILC-Daten) untersucht.<sup>6</sup> Haushalte sind unterschiedlich groß. Um eine bessere Vergleichbarkeit der Wiener Haushalte zu erreichen, wird daher das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen herangezogen. Hierzu wird der Haushalt als solcher mit 0,5, jede Person ab 14 Jahren ebenfalls mit 0,5 und jede Person unter 14 Jahren mit 0,3 gewichtet. Die Gewichte werden summiert und das Jahresnettohaushaltseinkommen durch die Summe dividiert, um das äquivalisierte Jahresnettohaushaltseinkommen zu erhalten. Die verwendeten Gewichte entstammen Forschungsarbeiten im Auftrag der OECD und wurden von Eurostat übernommen.<sup>7</sup>

Der Abstand zwischen den Haushaltseinkommen der Wiener Bevölkerung wächst.

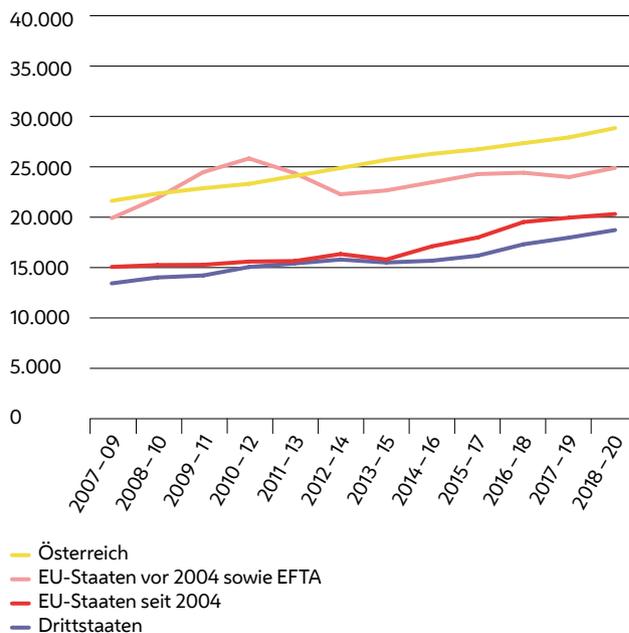
Das mittlere äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen (Median) pro Jahr ist bei Haushalten mit staatlicher Herkunft aus Österreich von 22.200 Euro in der Periode 2008–2010 auf 29.000 Euro in der Periode 2018–2020 gestiegen. Das Niveau 2018–2020 war um 31 % höher als 2008–2010 (Abb. 5).

Weniger dynamisch war die Entwicklung bei den Haushalten mit staatlicher Herkunft aus EU/EFTA. Das Niveau 2018–2020 war um 14 % höher als 2008–2010. Es stieg von 21.800 Euro auf 25.000 Euro, sodass sich der Abstand zu den Haushalten aus Österreich von 400 Euro auf 4.000 Euro vergrößerte.

Bei den Haushalten mit Herkunft aus den seit 2004 der EU beigetretenen Staaten hatte der Abstand zum mittleren Haushalt aus Österreich 2008–2010 rund 7.000 Euro betragen, 2018–2020 aber rund 8.500 Euro. Das mittlere Einkommen der Haushalte aus Drittstaaten stieg in derselben Zeitspanne ebenfalls um 36 % von 13.900 Euro auf 18.900 Euro. Der Abstand zu den Haushalten aus Österreich vergrößerte sich von 8.000 Euro auf 10.000 Euro.

**Abb. 5: Der Abstand zwischen den Haushaltseinkommen der Wiener Bevölkerung wächst**

Mittleres äquivalisiertes Jahresnettohaushaltseinkommen nach der staatlichen Herkunft des Haushalts (in €)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (EU-SILC).

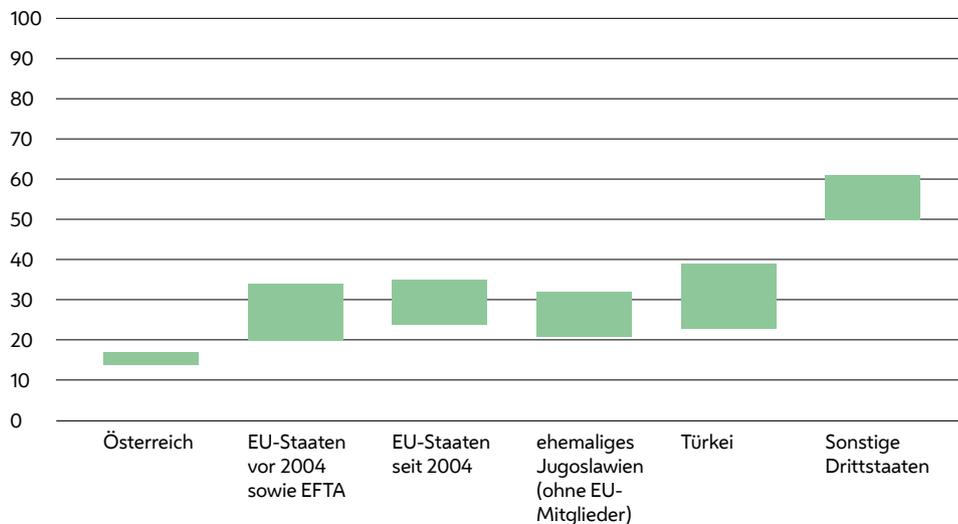
<sup>6</sup> Die zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Integrations- und Diversitätsmonitors 2023 letztverfügbaren EU-SILC-Daten zum Jahresnettohaushaltseinkommen sind Daten für das Jahr 2020.

<sup>7</sup> Vergleiche dazu [statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/haushaltseinkommen](https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/haushaltseinkommen), letzter Zugriff am 19. Juni 2023.

# Armutgefährdung in Haushalten aus Drittstaaten

**Abb. 6: Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft leben öfter in einkommensschwachen Haushalten**

Anteil der Bevölkerung an der jeweiligen Haushaltsherkunft, der in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20 % aller Wiener Haushalte lebt, im Durchschnitt von Anfang 2018 bis Ende 2020 (in %)



Der wahre Prozentwert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im eingefärbten Bereich.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (EU-SILC).

Um die Armutgefährdung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen zu erfassen, ist es von Interesse, einen Blick auf die aktuelle Zusammensetzung des einkommensschwächsten Fünftels der Wiener Gesamtbevölkerung zu werfen. Auch hier wird für eine bessere Vergleichbarkeit das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen der Wiener Haushalte herangezogen.

Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft leben öfter in einkommensschwachen Haushalten.

Im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 lebten in Wien rund 24 % der Bevölkerung in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20 % der Haushalte. In den zweitschwächsten 20 % der Haushalte lebten 23 % der Bevölkerung, in den mittleren 20 % der Haushalte lebten 19 % der Bevölkerung, in den zweitstärksten 20 % der Haushalte lebten 18 %, und in den einkommensstärksten 20 % der Haushalte lebten 16 % der Bevölkerung.

55 % (± 6) der Bevölkerung in Haushalten aus Drittstaaten (ohne Türkei und ehemaliges Jugoslawien) lebten

2018–2020 in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20 % der Haushalte (Abb. 6). Im Vergleich zum vorangegangenen Untersuchungszeitraum des Integrationsmonitors ist dieser Anteil somit deutlich gesunken (2015–2017: 66 %).<sup>8</sup>

Im Zeitraum 2018–2020 lebten 31 % (± 8) der Haushalte aus der Türkei, 27 % (± 5) der Haushalte aus dem ehemaligen Jugoslawien ohne EU-Mitgliedsstaaten, 30 % (± 5) der Haushalte aus den 2004 der EU beigetretenen Staaten, 26 % (± 7) der Haushalte aus EU15/EFTA-Staaten und 15 % (± 1) der Haushalte aus Österreich in den äquivalisiert einkommensschwächsten 20 % der Haushalte. Während also beispielsweise von den Personen in Haushalten mit Herkunft aus Österreich nur etwa jede siebte in einem finanziell wenig leistungsfähigen Haushalt lebte, war dies bei Personen in Haushalten mit Herkunft aus der Türkei bei etwa jeder dritten Person der Fall.

<sup>8</sup> Siehe Integrations- & Diversitätsmonitor Wien 2020.

# Wiener Mindestsicherung

Die Armutsgefährdung in Wien ist innerhalb der verschiedenen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt. Die Gruppe der einkommensarmen Wiener\*innen wird großteils durch die Beziehenden der Wiener Mindestsicherung (WMS) repräsentiert.

*„Die Wiener Mindestsicherung hat zum Ziel, Armut und soziale Ausschließung verstärkt zu bekämpfen und zu vermeiden, die Existenz von alleinstehenden und in Familien lebenden Personen zu sichern, die dauerhafte Eingliederung oder Wiedereingliederung (...) in das Erwerbsleben sowie die soziale Inklusion weitest möglich zu fördern.“* (§ 1 Wiener Mindestsicherungsgesetz – WMG)

Personen, die über kein oder ein zu geringes Einkommen verfügen, können die WMS beantragen. Diese stockt ein (nicht) vorhandenes Einkommen bis zu einem gesetzlich definierten Mindeststandard auf, der zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs dienen und extreme Formen von Armut vermeiden soll. Im Jahr 2022 betrug der Mindeststandard für eine allein lebende Person 977,94 Euro.

Arbeitsfähige Menschen, welche die WMS beantragen und beziehen, sind verpflichtet, ihren Arbeitswillen nachzuweisen (Meldung beim AMS) und eine zumutbare Erwerbstätigkeit anzunehmen. Davon ausgenommen sind nur Personen, denen beispielsweise aufgrund ihres Alters keine Arbeit zugemutet werden kann. Zusätzlich muss vor dem Bezug der WMS das eigene Vermögen bis auf einen geringen Freibetrag sowie wenige Ausnahmen verwertet werden.

Mit der Mindestsicherung zu leben bedeutet damit ein Leben am Minimum. Menschen, die auf die Leistungen der WMS angewiesen sind, weisen ein Einkommen auf, das in beinahe allen Fallkonstellationen noch unter der Armutsgefährdungsgrenze von EU-SILC liegt. Diese lag im Jahr 2022 in Österreich mit 1.392 Euro pro Monat für einen Einpersonenhaushalt beispielsweise um etwa 42 % höher als der Mindeststandard der Mindestsicherung für eine allein lebende Person. Mindestsicherungsbezieher\*innen zählen somit zu jenen Bevölkerungsgruppen, die finanziell einen sehr eingeschränkten Handlungsspielraum aufweisen und den sich dadurch ergebenden negativen Auswirkungen (gesundheitliche Beeinträchtigungen, rechtliche und soziale

Ausgrenzung, psychische Belastung, schlechte Wohnbedingungen) stärker ausgesetzt sind.<sup>9</sup>

## ANSPRUCHSBERECHTIGTE PERSONEN FÜR DIE WIENER MINDESTSICHERUNG

Der anspruchsberechtigte Personenkreis, die erfassten Bedarfsbereiche sowie die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen sind im Wiener Mindestsicherungsgesetz geregelt. Anspruch auf Leistungen nach dem Gesetz haben österreichische Staatsbürger\*innen und den österreichischen Staatsbürger\*innen gleichgestellte Personen, sofern sich diese rechtmäßig im Inland aufhalten. Gleichgestellte Personen sind:

- EU/EWR-Bürger\*innen und Schweizer\*innen
- Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs
- Anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte
- Drittstaatsangehörige mit langfristigem Aufenthaltstitel

Die Anspruchsvoraussetzungen werden im Zuge des Verwaltungsverfahrens ermittelt, hier folgt lediglich ein kurzer, nicht vollständiger Überblick der Anspruchsvoraussetzungen gleichgestellter Personen.

EU/EWR- und Schweizer Staatsbürger\*innen haben Anspruch, wenn sie das Recht auf Daueraufenthalt nach dem Niederlassungsgesetz erworben haben oder wenn sie erwerbstätig sind bzw. die Erwerbstätigeneigenschaft erhalten geblieben ist. Die Erwerbstätigeneigenschaft ist während eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses gegeben und bleibt unter verschiedenen Bedingungen aufrecht.

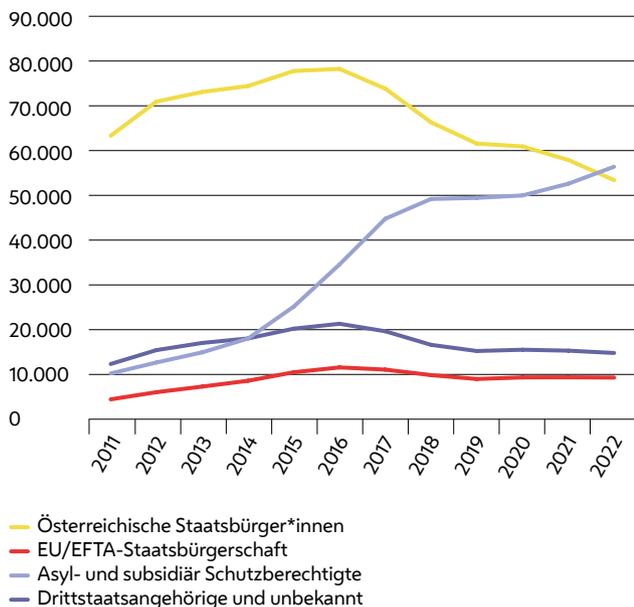
Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs sind anspruchsberechtigt, wenn sie die Kriterien, welche für EU-Bürger\*innen gelten, erfüllen und sich vor dem ersten Jänner 2021 rechtmäßig in Österreich aufgehalten haben.

Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte erfüllen die Kriterien mit positivem Bescheid. Asylwerber\*innen haben keinen Anspruch – sie werden im Rahmen der Wiener Grundversorgung mindestabgesichert.

Drittstaatsangehörige erfüllen die Voraussetzung, wenn sie einen Aufenthaltstitel haben, der als „Daueraufenthalt – EU“ gilt, oder andere bestimmte unbefristete Aufenthaltstitel vorweisen können.

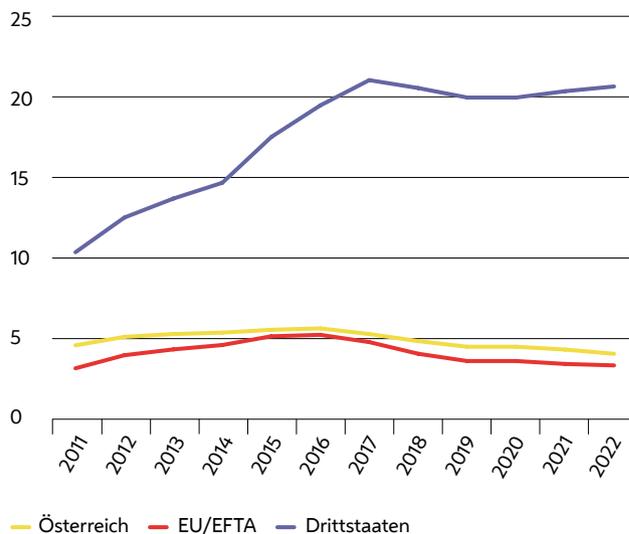
<sup>9</sup> Für einen statistischen Überblick über die Lebenssituation von Bezieher\*innen der Mindestsicherung siehe Heuberger, R., Lamei, N. und Skina-Tabue, M. (2018): Lebensbedingungen von Mindestsicherungsbeziehenden. Statistische Nachrichten 10/2018. Wien, Statistik Austria. Verfügbar unter [statistik.at/fileadmin/pages/338/StN\\_10\\_2018\\_Soziales\\_BMS\\_Lebensbedingungen\\_10\\_2018.pdf](https://statistik.at/fileadmin/pages/338/StN_10_2018_Soziales_BMS_Lebensbedingungen_10_2018.pdf), letzter Zugriff am 10. Juli 2023.

**Abb. 7: Anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte sind nach der Grundversorgung zumeist auf die Mindestsicherung angewiesen**  
 Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung nach Staatsbürgerschaft sowie mit Asyl oder subsidiärem Schutz



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht.

**Abb. 8: Die Bezugsdichte der Wiener Mindestsicherung ist seit 2020 unter Bürger\*innen aus Drittstaaten leicht gestiegen - bei allen anderen weiter gesunken**  
 Anteil der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung an der jeweiligen Bevölkerung zum Jahresbeginn nach Staatsbürgerschaftsgruppen (in %)



Aufgrund der Fristen für die Erstellung ihrer Berichte greift die Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht bei der Berechnung der Bezugsdichte auf vorläufige Bevölkerungsdaten der Statistik Austria zurück. Im Gegensatz dazu werden hier die endgültigen Daten verwendet, wodurch es zu geringfügigen Unterschieden kommen kann.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht sowie Statistik Austria, Landesstatistik Wien.

## INANSPRUCHNAHME DER WIENER MINDESTSICHERUNG

Mit dem Indikator zur Inanspruchnahme der Wiener Mindestsicherung wird die Anzahl der Bezieher\*innen der WMS in Bezug zur gesamten Bevölkerung der Stadt Wien gesetzt.<sup>10</sup> Auf diese Weise sollen Entwicklungen innerhalb einzelner Bevölkerungsteile sichtbar gemacht werden.

Im Jahresdurchschnitt des Jahres 2022 bezogen 134.303 Personen die WMS (Abb. 7). Damit ist die Zahl der Bezieher\*innen im Vergleich zu den Jahren 2021 (135.648 Personen) und 2020 (136.267 Personen) gesunken. Im Jahr 2017 lag in Folge der Fluchtbewegungen die Zahl der Bezieher\*innen der WMS noch bei 150.150 Personen.

42,1% der Bezieher\*innen der WMS im Jahr 2022 waren anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte, 39,6 % waren österreichische Staatsbürger\*innen, 11,1% waren Drittstaatsangehörige oder unbekannter Herkunft, und 7,1% waren Bürger\*innen aus EU/EFTA-Staaten.

Der Anteil der Mindestsicherungsbezieher\*innen an der Wiener Bevölkerung sinkt.

Im Jahr 2022 bezogen 7,0 % aller Wiener\*innen eine Leistung der Wiener Mindestsicherung. Seit dem Jahr 2017 sinkt der Gesamtanteil der Bezieher\*innen der WMS kontinuierlich (2017: 8,0 %, 2022: 7,0 %).

<sup>10</sup> Die in Folge dargestellten Daten stellen Jahresdurchschnittswerte (monatliche Personenzahl pro Jahr geteilt durch 12) und keine Jahressummen (Personeneinmalzählung pro Jahr) dar. Damit entsprechen die Zahlen auch den Jahresberichten zur Wiener Mindestsicherung.

Ein Blick darauf, wie sich die Bezugsdichte bei unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen (Anteil der Bezieher\*innen an der jeweiligen Gruppe) entwickelt hat, zeigt, dass unter Österreicher\*innen und unter Bürger\*innen aus EU/EFTA-Staaten der Anteil der Bezieher\*innen seit 2017 sinkt (siehe Abb. 8). Unter Bürger\*innen aus Drittstaaten ist der Anteil der Bezieher\*innen mit 20,9 % im Jahr 2022 zwar kleiner als im Jahr 2017 (21,3 %), doch war der Anteil der Mindestsicherungsbezieher\*innen unter Bürger\*innen aus Drittstaaten im Jahr 2020 mit 20,2 % schon kleiner als im Jahr 2022.

Eine Erklärung dafür, warum unter Bürger\*innen aus Drittstaaten der Anteil der Bezieher\*innen der WMS größer als innerhalb anderer Gruppen der Wiener Bevölkerung ist, ist die höhere Armutsgefährdung dieser Bevölkerungsgruppe. So sind anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte nach Anerkennung bzw. Schutzgewährung sehr oft auf die Leistungen der Mindestsicherung angewiesen. Gelingt die Integration von Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten am Arbeitsmarkt, ist mit einem Rückgang beim Bezug der Mindestsicherung zu rechnen. Um eine nachhaltige Integration dieser Gruppen ins Erwerbsleben zu fördern, ist es wichtig, deren (Weiter-)Qualifizierung bzw. die Anerkennung von deren Qualifikationen zu fördern.

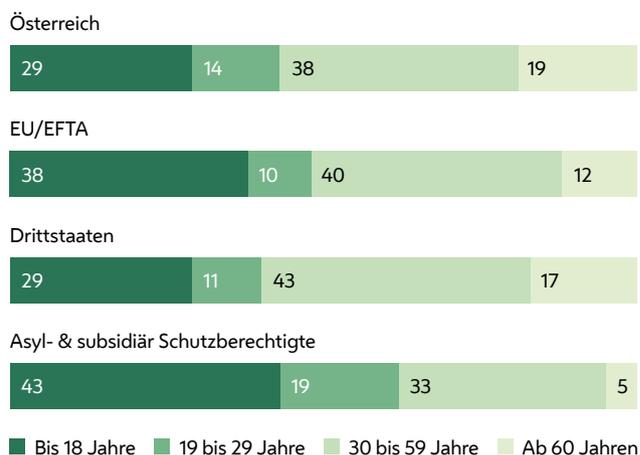
Mehr als ein Drittel aller Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung ist höchstens 18 Jahre alt.

Insgesamt sind 35 % aller Bezieher\*innen der WMS im Jahr 2022 höchstens 18 Jahre alt. 16 % der Bezieher\*innen sind 19–29 Jahre alt, 37 % sind 30–59 Jahre alt, und 12 % sind zumindest 60 Jahre alt. Betrachtet man die Altersverteilung unter den Bezieher\*innen der WMS differenziert nach Staatsbürgerschaft und Asylstatus (Abb. 9), so werden deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen sichtbar. Während bei der Gruppe der anerkannten Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigten der größte Anteil der Bezieher\*innen (43 %) höchstens 18 Jahre alt ist, ist bei der Gruppe der Bezieher\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der größte Anteil der Bezieher\*innen (38 %) zwischen 30 und 59 Jahren alt (Abb. 9). Auch im Jahr 2019 war es bereits so, dass unter den beziehenden Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten Kinder und Jugendliche den größten Anteil ausmachten (damals 44 %).<sup>11</sup>

11 Siehe Integrations- & Diversitätsmonitor Wien 2020.

### Abb. 9: 43 % der asyl- und subsidiär schutzberechtigten Mindestsicherungsbezieher\*innen sind höchstens 18 Jahre alt

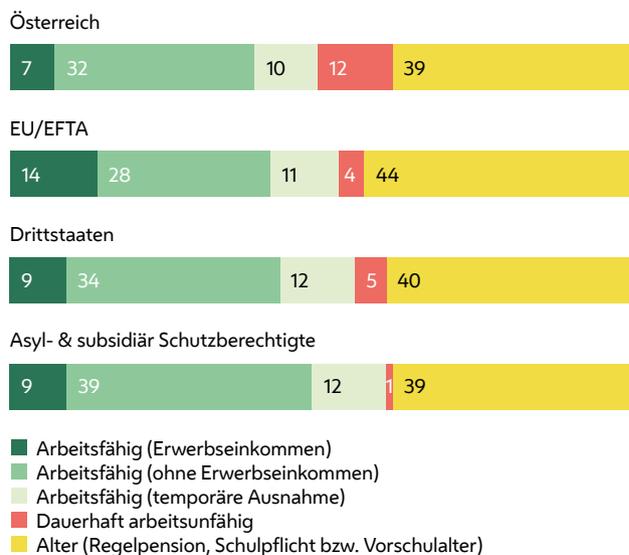
Alter der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung im Jahr 2022 (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht.

### Abb. 10: Rund 40 % aller WMS-Bezieher\*innen sind zu jung oder zu alt, um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen

Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung im Jahresdurchschnitt 2022 nach ihrer Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt und Staatsbürgerschaftsgruppen (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht.

In allen Gruppen der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung sind rund 40 % der Bezieher\*innen Kinder oder Personen im Regelpensionsalter – und damit zu jung oder zu alt, um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

39 % der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung stehen aufgrund ihres Alters dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung – entweder, weil sie zu jung (Vorschulalter oder Pflichtschulalter) oder zu alt (im Regelpensionsalter) sind. Dieser Anteil ist in allen untersuchten Gruppen nahezu gleich, am höchsten ist er mit 44 % unter den Bürger\*innen aus EU/EFTA-Staaten (Abb. 10).

11% der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung im Jahr 2022 sind zwar grundsätzlich arbeitsfähig, weisen aber eine temporäre Ausnahme vom Einsatz der Arbeitskraft auf (zum Beispiel aufgrund von Kinderbetreuung oder einer befristeten Arbeitsunfähigkeit). 8 % der WMS-Bezieher\*innen weisen im Jahr 2022 ein Erwerbseinkommen auf, das aufgrund der geringen Höhe durch Leistungen der Mindestsicherung aufgestockt werden muss. 35 % der Bezieher\*innen sind arbeitsfähig, aber ohne Erwerbseinkommen. 6 % der Bezieher\*innen sind dauerhaft arbeitsunfähig und stehen somit dem Arbeitsmarkt dauerhaft nicht zur Verfügung. Auch im Jahr 2022 ist unter den Bezieher\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der Anteil an dauerhaft arbeitsunfähigen Personen im Vergleich zu anderen Gruppen von Bezieher\*innen besonders hoch (2022: 12 %) (Abb. 10).

Rund zwei Drittel der Bezieher\*innen stocken ein vorhandenes Einkommen mit der Wiener Mindestsicherung auf.

66 % der Bezieher\*innen verfügen im Jahr 2022 zwar über ein Einkommen, müssen dieses aber mit Leistungen aus der WMS aufstocken.<sup>12</sup> Damit ist der Anteil der Bezieher\*innen, die über ein Einkommen verfügen und dennoch auf Leistungen aus der Wiener Mindestsicherung angewiesen sind, im Vergleich zum Jahr 2019 deutlich gestiegen. Damals war mehr als die Hälfte der Bezieher\*innen davon betroffen.<sup>13</sup>

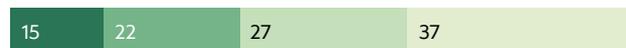
### Abb. 11: 66 % der Bezieher\*innen stocken ein vorhandenes, aber zu geringes Einkommen mit der Wiener Mindestsicherung auf

Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung nach Einkommensart und Staatsbürgerschaftsgruppe (in %)

Österreich



EU/EFTA\*



Drittstaaten



Asyl- & subsidiär Schutzberechtigte



■ Erwerbseinkommen  
 ■ AMS-Einkommen  
 ■ Sonstige Einkommen  
 ■ Kein Einkommen

\*Rundungsdifferenz

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht.

Ein Blick auf die einzelnen Gruppen von Bezieher\*innen bringt Unterschiede zwischen den Bezieher\*innen-Gruppen zutage (Abb. 11).<sup>14</sup> Auch im Jahr 2022 ist unter Bezieher\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der Anteil an Personen, die ein AMS-Einkommen mit Leistungen aus der Wiener Mindestsicherung aufstocken, im Vergleich zu anderen Bezieher\*innen-Gruppen am größten (25 % unter den Bezieher\*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft) (Abb. 11). Bei der Gruppe der Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten ist im Vergleich zum Jahr 2019 bemerkenswert, dass in dieser Gruppe von Bezieher\*innen der Anteil derer, die ein sonstiges Einkommen mit Leistungen aus der WMS aufstocken, deutlich größer geworden ist (2022: 35 %, 2019: 19 %) (Abb. 11 und Integrations- & Diversitätsmonitor Wien 2020).

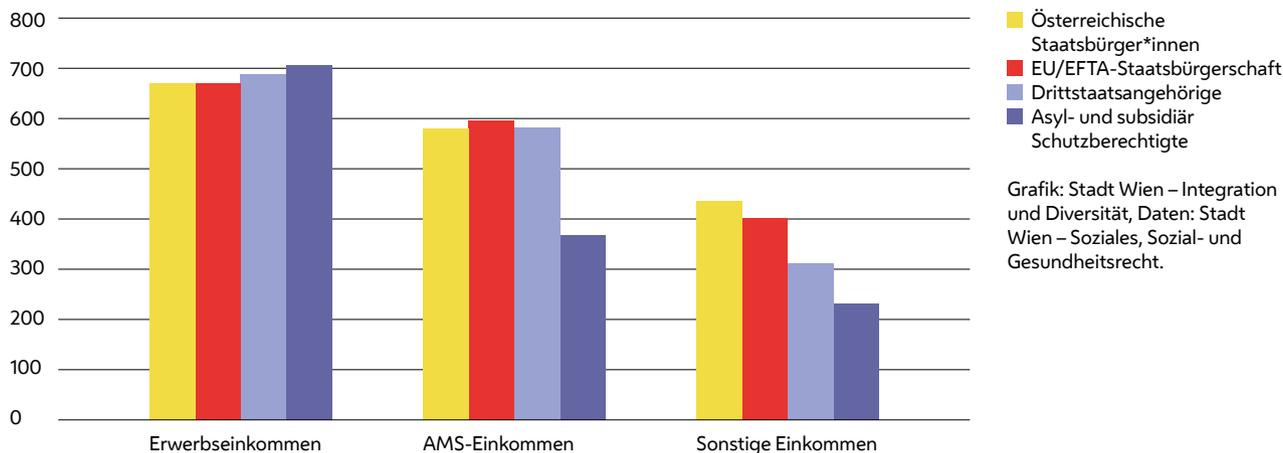
12 Der Unterschied zwischen dem Anteil an WMS-Bezieher\*innen aus EU/EFTA-Staaten mit Erwerbseinkommen (Abb. 11) und dem Anteil der WMS-Bezieher\*innen aus EU/EFTA-Staaten, die arbeitsfähig mit Erwerbseinkommen sind (Abb. 10), erklärt sich dadurch, dass auch Personen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht zur Verfügung stehen, über ein Erwerbseinkommen verfügen können (bspw. Pensionist\*innen, die geringfügig beschäftigt sind).

13 Siehe Integrations- & Diversitätsmonitor 2020.

14 In dieser Auswertung wurden die Personen nur einer Einkommenskategorie zugerechnet, auch wenn sie mehrere Einkommensarten aufweisen. Es gilt Erwerbseinkommen vor AMS-Einkommen vor sonstigem Einkommen.

**Abb. 12: Asyl- und subsidiär schutzberechtigte Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung haben niedrigere AMS- und sonstige Einkommen**

Durchschnittliche Höhe der Einkommen der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung nach Einkommensart und Staatsbürgerschaftsgruppe im Jahr 2022 (in €)



■ Österreichische Staatsbürger\*innen  
■ EU/EFTA-Staatsbürgerschaft  
■ Drittstaatsangehörige  
■ Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: Stadt Wien – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht.

Asyl- und subsidiär schutzberechtigte Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung beziehen im Durchschnitt höhere Erwerbseinkommen, aber niedrigere AMS- und sonstige Einkommen als andere Bezieher\*innen.

subidiär Schutzberechtigte hingegen die Gruppe mit den niedrigsten Einkommen dar. Während unter Bezieher\*innen mit AMS-Einkommen Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte im Durchschnitt ein AMS-Einkommen in der Höhe von 367 Euro mit Leistungen aus der Wiener Mindestsicherung aufstockten, betrug das durchschnittliche AMS-Einkommen bei den anderen Bezieher\*innen zwischen 579 Euro und 595 Euro (Abb. 12).

Wie oben beschrieben stocken manche der Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung ein vorhandenes Einkommen (Erwerbseinkommen, AMS-Einkommen oder sonstige Einkommen) mit Leistungen der Mindestsicherung auf. Das Wiener Mindestsicherungsgesetz (WMG) sieht vor, dass Personen, die über kein oder ein zu geringes Einkommen verfügen, ihr Einkommen bis zu einem gesetzlich definierten Mindeststandard aufstocken können. Dieser Mindeststandard der Wiener Mindestsicherung (977,94 Euro im Jahr 2022) dient der Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs und soll extreme Formen von Armut vermeiden.

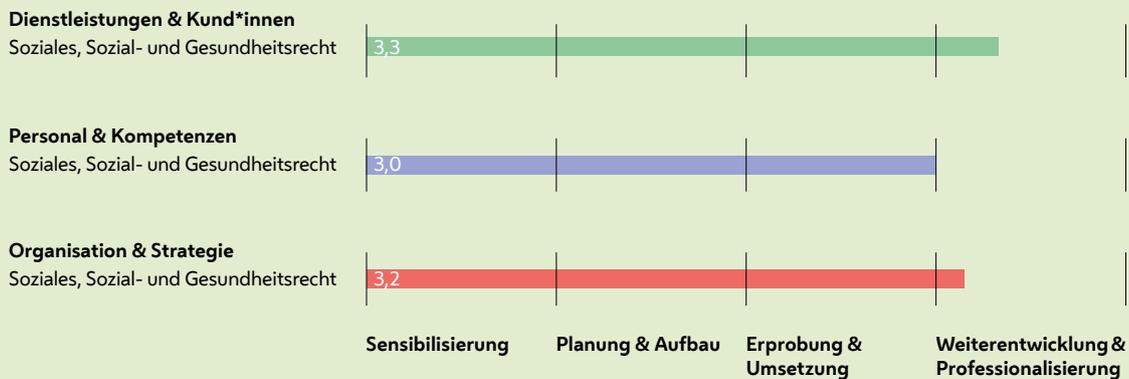
Abbildung 12 zeigt, wie hoch die Erwerbseinkommen, AMS-Einkommen und sonstige Einkommen von Bezieher\*innen der Wiener Mindestsicherung im Jahr 2022 waren. Hierbei ist bemerkenswert, dass Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte unter den Bezieher\*innen mit Erwerbseinkommen die im Durchschnitt höchsten Einkünfte aus Erwerbseinkommen hatten (704 Euro im Jahr 2022). Unter den Mindestsicherungsbezieher\*innen mit AMS-Einkommen oder sonstigem Einkommen stellen Asyl- und



# Einkommen & soziale Sicherheit

## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023



Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=1.

## **AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG**

- Die Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht setzt sich intensiv mit Diversitätsthemen auseinander und treibt die organisationsübergreifende Zusammenarbeit zum Thema Diversität voran.
- Bietet ein auf die Gruppe der Kund\*innen mit ausländischer Herkunft abgestimmtes Leistungsangebot und entsprechende Kommunikation
- Die Erhöhung der Diversität in der Belegschaft und das starke Augenmerk auf den Einsatz von Sprach- und Diversitätskompetenzen stellen wesentliche Qualitätsmerkmale in der Leistungserbringung dar.

Die Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht der Stadt Wien ist die zentrale Anlaufstelle im Bereich der Einkommenssicherung und des Sozialschutzes. In Zusammenarbeit mit den regionalen Sozialzentren und der Servicestelle in TownTown berät sie Wiener\*innen in besonderen Notlagen in sozialen und finanziellen Fragen. Im Bereich des Sozial- und Gesundheitsrechts übernimmt die Abteilung eine Aufsichtsfunktion und ist für Bewilligungsverfahren, etwa bei Inbetriebnahmen von Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens, zuständig.

In Summe konnte die Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht das im Rahmen des vorangegangenen Diversitätsmonitors erreichte hohe Niveau weiter verbessern: Im Dienstleistungsbereich befindet sie sich nach wie vor in der höchsten Entwicklungsstufe, und auch in den Analysebereichen des Personals sowie der Organisations- und Strategieentwicklung konnte sie sich aktuell zur höchsten Stufe steigern.

### **DIVERSITÄT ALS WICHTIGES ZUKUNFTSTHEMA IM HANDLUNGSFELD**

Die Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht versteht Diversitätsmanagement als eine zentrale aktuelle sowie künftige Herausforderung. Sie setzt Schritte, um das Thema voranzutreiben. So beteiligt sie sich beispielsweise regelmäßig an stadtinternen Plattformen und Netzwerken sowie punktuell am Diskurs über Diversitätsthemen im Rahmen von Netzwerken mit externen öffentlichen oder zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen. Im Analysebereich der

Organisations- und Strategieentwicklung sticht die Abteilung dadurch sehr positiv hervor.

Abteilungsintern wird das Diversitätsmanagement derzeit punktuell im Projekt-, Qualitäts- oder Wissensmanagement sowie in der Öffentlichkeitsarbeit thematisiert. Zudem setzt sich die Abteilung zum Ziel, es in Zukunft im Beschwerdemanagement sowie in internen Controllingsystemen und in der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Weiters wurde bereits vor längerer Zeit ein\*e Diversitätsbeauftragte\*r in der Abteilung bestellt. Eine wesentliche aktuelle Aufgabe der\*des Diversitätsbeauftragten besteht darin, die Diversitätsmanagementstrategie partizipativ aufzubauen und für diesen Zweck ein Team aus ausgewählten Mitarbeiter\*innen sowie Mitgliedern der Personalvertretung zusammenzustellen.

### **DIENSTLEISTUNGEN ABGESTIMMT AUF EIN SEHR DIVERSES KUND\*INNENSPEKTRUM**

Die Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht bedient ein sehr diverses Kund\*innenspektrum – über die Hälfte ihrer Kund\*innen ist ausländischer Herkunft, und diese Kund\*innengruppe ist seit dem letzten Monitor weiter gewachsen. Damit einher geht eine Veränderung der Kund\*innenbedürfnisse. Diese Erkenntnis sowie generell die hohen Bewertungen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Diversität im Dienstleistungsbereich deuten darauf hin, dass die Gruppe der Kund\*innen ausländischer Herkunft als fester Bestandteil der Kund\*innenstruktur wahrgenommen wird und das Leistungsangebot der Abteilung auf sie abgestimmt ist.

Darüber hinaus legt die Abteilung besonderen Wert auf die Kund\*innenkommunikation und bedient sich verschiedener Optionen, um ihre Kund\*innen zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wie z. B. NGOs hervorzuheben. Gender-sensibilität, Barrierefreiheit sowie Mehrsprachigkeit sind weitere wichtige Voraussetzungen für die Kund\*innenkommunikation.

### **SPRACH- UND DIVERSITÄTSKOMPETENZEN ALS WICHTIGE ANFORDERUNG AN MITARBEITER\*INNEN**

Vor dem Hintergrund des wichtigen Stellenwerts, den die zielgruppengerechte Kund\*innenkommunikation für die Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht im Dienstleistungsbereich einnimmt, sind im Personalbereich die zunehmend diverse Belegschaft sowie die breit gefächerten Sprachkompetenzen der Belegschaft positiv hervorzuheben. Insgesamt verfügt die Abteilung über zumindest

Grundkenntnisse in 15 Sprachen sowie über verschiedene, im Rahmen der diversitätsorientierten Weiterbildungsangebote vermittelte interkulturelle Kompetenzen.

Diversitätsspezifische Weiterbildungsangebote werden insbesondere von Mitarbeiter\*innen mit regelmäßigem Kund\*innenkontakt stark in Anspruch genommen. Die Abteilung setzt konsequent und erfolgreich Schritte, um das Interesse an Diversitätsweiterbildungen auch in anderen Organisationsbereichen zu steigern, was sich in einer Erhöhung der Inanspruchnahme seit dem letzten Monitor niederschlägt.

#### **DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN BZW. EINRICHTUNGEN**

- **Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht:** Die Abteilung ist mit regionalen Sozialzentren und der Servicestelle in TownTown die zentrale Anlaufstelle bei sozialen und finanziellen Problemen der Wiener Bevölkerung. Im Sozial- und Gesundheitsrecht werden wesentliche legistische Aufgabenstellungen bearbeitet sowie behördliche Bewilligungs- und Aufsichtsfunktionen wahrgenommen. Die Abteilung bewilligt etwa die Inbetriebnahme von Krankenanstalten, Pflege- und Behinderteneinrichtungen sowie Apotheken.



# Gesundheit

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### SUBJEKTIVES GESUNDHEITSEMPFINDEN

Wiener\*innen mit einer Herkunft aus Drittstaaten beurteilen ihren Gesundheitszustand weitaus schlechter als die Bevölkerung mit Herkunft aus Österreich oder EU/EFTA. Der niedrigste Anteil an Personen, die ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht empfanden, findet sich bei Wiener\*innen mit Herkunft aus der EU/EFTA. Insgesamt verbesserte sich jedoch in den Beobachtungsperioden das subjektive Gesundheitsempfinden sowohl bei den Wiener\*innen, die selbst bzw. deren Eltern zugewandert sind, als auch bei der Wiener Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

### KRANKHEIT ALS HINDERUNGSGRUND IM ERWERBSLEBEN

Krankheit wird immer seltener als Hinderungsgrund im Erwerbsleben angegeben. Zuletzt war der Anteil der Menschen, die angaben, aufgrund einer Krankheit an der Ausübung ihres Berufs oder an der Arbeitssuche zumindest zum Teil gehindert zu sein, in allen Teilen der Wiener Bevölkerung niedriger als zu Beginn der Berichtszeitspanne des Integrationsmonitors. Da der Beobachtungszeitraum aufgrund der Datenlage mit 2020 endet, konnten etwaige Effekte der Covid-19- Pandemie hier nicht berücksichtigt werden.

# Einleitung

Die Gesundheit der Bevölkerung wird von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst. Gesundheit hängt nicht notwendigerweise mit einem Migrationshintergrund zusammen, sondern wird durch die Arbeits- und Lebensbedingungen beeinflusst und ist auch vom familiären Umfeld und seinen Ressourcen geprägt. Vor allem auf den Zusammenhang zwischen sozioökonomischer Benachteiligung und schlechter Gesundheit wird in Studien immer wieder hingewiesen.<sup>1</sup> Wie in den Kapiteln sowohl zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt als auch Einkommen und soziale Sicherung in diesem Integrationsmonitor unterstrichen wird, sind Teile der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sozioökonomisch schlechter gestellt. Dies ist bei der Interpretation etwaiger Unterschiede im Hinblick auf die Gesundheit von Wiener\*innen mit Migrationshintergrund mit zu bedenken.

Es gibt aber auch migrationsspezifische Faktoren, die einen Einfluss auf den Gesundheitszustand haben können, wie etwa der Grund für die Migration und die Bedingungen während und nach der Migration. So können beispielsweise traumatische Erlebnisse bei geflüchteten Menschen nachhaltige Folgen auf deren physische und mentale Gesundheit haben.<sup>2</sup> Ebenso können sich Diskriminierungserfahrungen oder eine etwaige soziale Isolation im Einwanderungsland negativ auf die Gesundheit von zugewanderten Menschen auswirken. Auch Sprachbarrieren oder unterschiedliche Auffassungen von Krankheit können das Verhalten von zugewanderten Menschen, Angebote zu Gesundheitsförderungen und Krankheitsprävention in Anspruch zu nehmen, beeinflussen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen wiederum können sich negativ auf andere integrationsrelevante Indikatoren, wie etwa die Arbeitsmarktpartizipation, auswirken.

In einem Integrationsmonitoring wären in diesem Themenfeld vor allem Fragen zur (gleichen) Zugänglichkeit zum Gesundheitssystem, zur Leistbarkeit von medizinischer Versorgung und zum Vorsorgeverhalten der Bevölkerung relevant. Die aktuelle Datenlage lässt aufgrund geringer Fallzahlen für Wien in Befragungen und Stichproben, die den Bereich Gesundheit abdecken würden, die Beantwortung dieser Fragen jedoch nur bedingt zu, weshalb sich der vorliegende Integrationsmonitor der Stadt Wien auf wenige Indikatoren beschränkt.

## WAS WIRD IM THEMENFELD ANALYSIERT?

Wie in den vergangenen Jahren wurde der Indikator zur subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustands ausgewertet. Zusätzlich wurde der Frage nachgegangen, wie oft in Befragungen zum Mikrozensus Krankheit als Hindernis für die Ausübung des Berufs oder bei der Arbeitssuche angegeben wurde.

## INDIKATOREN

- Subjektives Gesundheitsempfinden
- Krankheit als Hinderungsgrund im Erwerbsleben

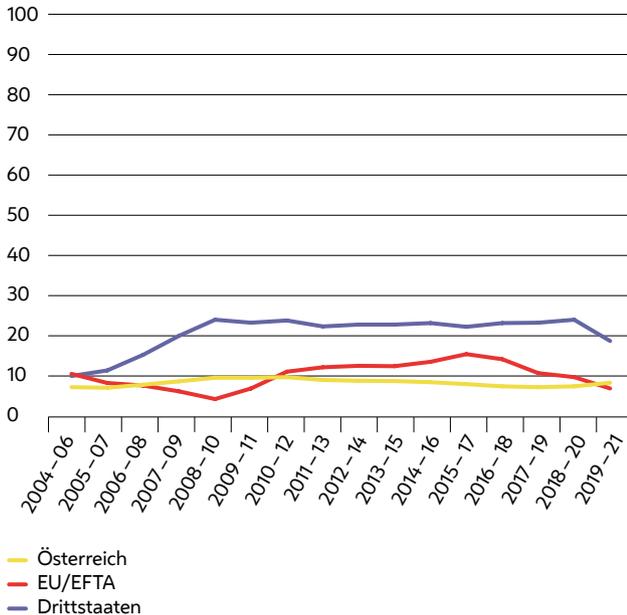
1 Für einen Überblick siehe Lebano, A., Hamed, S., Bradby, H. et al. (2020): Migrants' and refugees' health status and healthcare in Europe: a scoping literature review. *BMC Public Health* 20, 1039.

2 Siehe dazu etwa die Studie zu Psychosoziale Gesundheit und Gesundheitszugang von Geflüchteten in Österreich [wu.ac.at/fileadmin/wu/h/press/Presse\\_2019/190109\\_WU\\_Projektbroschuere\\_ReHIS.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/press/Presse_2019/190109_WU_Projektbroschuere_ReHIS.pdf), letzter Zugriff am 24. Juli 2023.

# Subjektives Gesundheitsempfinden

**Abb. 1: Menschen zwischen 45 und 64 Jahren aus Drittstaaten schätzen ihre Gesundheit schlechter ein als andere Teile der Bevölkerung**

Anteil der 45- bis 64-Jährigen, deren allgemeiner Gesundheitszustand nach eigenem Empfinden schlecht oder sehr schlecht ist, nach der staatlichen Herkunft (in %)



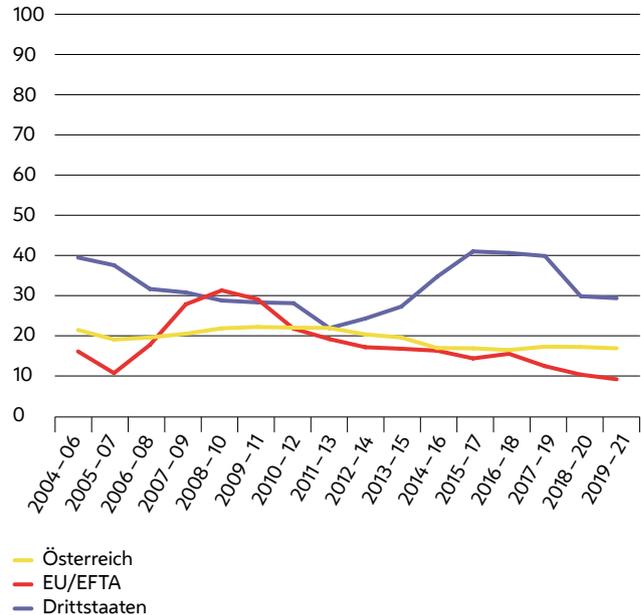
Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (EU-SILC).

In Abbildung 1 werden Ergebnisse aus EU-SILC zum subjektiven Gesundheitsempfinden der Bevölkerung im Alter zwischen 45 und 64 Jahren dargestellt.

Wie die Abbildung veranschaulicht, unterlag die gefühlte Gesundheit der Bevölkerung zwischen 45 Jahren und dem Pensionsalter in den 2000er Jahren großen Veränderungen, war dann lange sehr stabil und hat sich zuletzt verbessert.

**Abb. 2: Nahezu ein Drittel der Menschen aus Drittstaaten ab 65 Jahren schätzt die eigene Gesundheit als schlecht ein**

Anteil der ab 65-Jährigen, deren allgemeiner Gesundheitszustand nach eigenem Empfinden schlecht oder sehr schlecht ist, nach der staatlichen Herkunft (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (EU-SILC).

Zugewanderte Wiener\*innen aus Drittstaaten schätzen ihre Gesundheit deutlich schlechter ein als Wiener\*innen mit Herkunft aus Österreich. Am besten beurteilen Wiener\*innen aus der EU/EFTA ihren Gesundheitszustand. Insgesamt verbesserte sich aber der gefühlte Gesundheitszustand bei allen Bevölkerungsgruppen im Alter von 45 bis 64 Jahren.

Von den 45- bis 64-Jährigen mit der Herkunft aus Österreich gaben um 2005 herum rund 7 % an, ihr allgemeiner Gesundheitszustand sei schlecht oder sehr schlecht. 2008 und 2009 stieg der Anteil auf rund 10 % und verharrte dann mehrere Jahre auf diesem Niveau. Der Spitzenwert trat in der Periode 2010–2012 auf und betrug rund 11%. Ab etwa

2012 begann er sich langsam zu senken, ging auf 7 % zurück, betrug aber in der letzten Erhebungsperiode 2019–2021 wieder rund 9 % (Abb. 1).

Deutlich schlechter schätzten Wiener\*innen aus Drittstaaten im Alter zwischen 45 und 64 Jahren ihren Gesundheitszustand ein. Der Anteil jener, die ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht beurteilten, stieg bei dieser Gruppe von 10 % um 2005 herum auf rund 25 % rund um 2009, blieb einige Jahre auf diesem Niveau und lag ab der Periode 2011–2013 bei 23 %, ehe er sich in der Periode 2019–2021 auf 19 % verringerte (Abb. 1).

Am positivsten sahen Wiener\*innen mit Herkunft aus der EU/EFTA ihren Gesundheitszustand in der letzten Beobachtungsperiode. Von den 45- bis 64-Jährigen mit Herkunft aus EU/EFTA-Staaten antworteten rund um 2005 11 %, um 2009 herum aber nur 4 %, ihr allgemeiner Gesundheitszustand sei schlecht oder sehr schlecht. Danach stieg der Anteil bis zur Periode 2015–2017 und erreichte 16 %, ging aber bis zur Periode 2019–2021 wieder auf 7 % zurück (Abb. 1).

Wie schätzen ältere Wiener\*innen ihren Gesundheitszustand ein? Abbildung 2 stellt Ergebnisse aus EU-SILC zum subjektiven Gesundheitsempfinden der Bevölkerung ab 65 Jahren dar.

Es zeigt sich, dass auch ältere Wiener\*innen mit einer Herkunft aus Drittstaaten ihren Gesundheitszustand weitaus schlechter einschätzen als diejenigen mit Herkunft aus Österreich oder der EU/EFTA. Rund 30 % der Wiener\*innen ab 65 Jahren mit einer Herkunft aus Drittstaaten empfinden ihren allgemeinen Gesundheitszustand in der letzten Beobachtungsperiode 2019–2022 als schlecht oder sehr schlecht. Doch auch hier hat sich das Gefühl, gesund zu sein, in den letzten Jahren deutlich verbessert (Abb. 2).

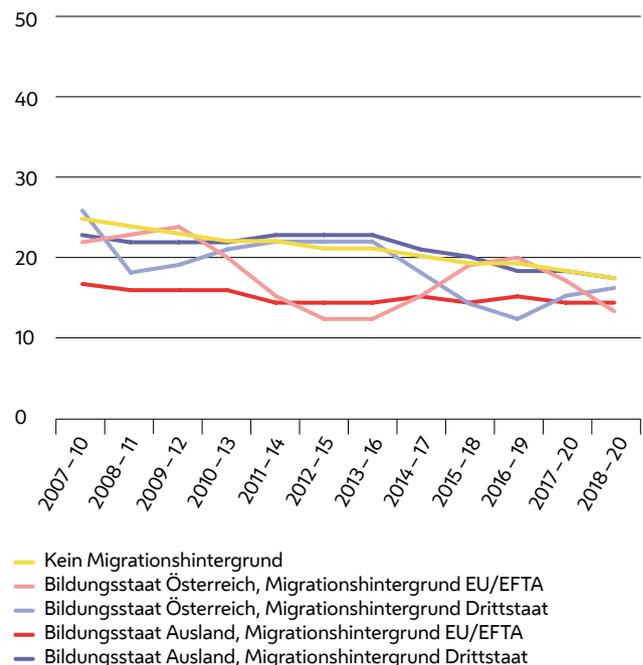
Die Wahrnehmung, eine schlechte gesundheitliche Verfassung zu haben, betraf in der letzten Beobachtungsperiode 2019–2021 auch rund 17 % der Wiener\*innen ab 65 Jahren mit Herkunft aus Österreich.

Kaum einen Unterschied zwischen jüngeren und älteren Wiener\*innen bei der Einschätzung des Gesundheitszustandes gab es in der letzten Beobachtungsperiode 2019–2021 bei den Personen mit einer Herkunft aus der EU/EFTA. Lediglich 9 % der ab 65-Jährigen in der Gruppe der Wiener\*innen mit Herkunft aus der EU/EFTA stuften ihren Gesundheitszustand als schlecht ein.

## Krankheit als Hinderungsgrund im Erwerbsleben

### Abb. 3: Krankheit wurde bei allen Bevölkerungsteilen seltener als Hinderungsgrund im Erwerbsleben angegeben

Krankheit als Grund für Beschäftigungslosigkeit, Abwesenheit von der Arbeit oder verminderte Arbeitssuche unter Wiener\*innen zwischen 45 und 59 bzw. 64 Jahren nach Staat des Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte. Die letzte Periode reicht von Mitte 2018 bis Ende 2020 und umfasst nur 30 Monate.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, auf der die Berechnungen in der nächsten Abbildung (Abb. 3) beruhen, wurde Krankheit vor allem als Hinderungsgrund für Erwerbstätigkeit oder die Suche danach erfasst. Personen, die arbeiteten oder Arbeit suchten, obwohl sie eigentlich krank waren oder sich krank fühlten, wurden dabei ausgeblendet. Denn wenn sie ihre Aktivitäten nicht bereits eingeschränkt hatten, bekamen sie die Fragen, in denen sie eine Krankheit nennen konnten, gar nicht gestellt.

Die Fragen, die für die Berechnungen dieses Indikators verwendet werden, sind jedoch seit 2021 nicht mehr Teil der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Die letzte mögliche Auswertung endet daher mit dem Jahresende 2020 und umfasst 30 Monate. Die übrigen Beobachtungsperioden werden anhand gleitender Durchschnitte über 36 Monate dargestellt, jeweils von Jahresmitte zu Jahresmitte.

Krankheit wird bei allen Bevölkerungsteilen seltener als Hinderungsgrund im Erwerbsleben angegeben.

Mit dem in Abbildung 3 abgebildeten Indikator werden die Anteile jener Personen gemessen, die als Befragte im Mikrozensus angegeben haben, aufgrund einer Krankheit an der Ausübung ihres Berufs oder an der Arbeitssuche zumindest zum Teil gehindert oder aus ihrer letzten Beschäftigung aufgrund einer Krankheit ausgeschieden zu sein.

Bei der Bevölkerung im Alter zwischen 45 Jahren und dem Regelpensionsalter liegen die Anteile der durch Krankheit am Erwerbsleben Eingeschränkten von allen Altersgruppen am höchsten. Zuletzt befand sich ihr Anteil in der Periode von Mitte 2018 bis Ende 2020 bei den fünf hier beobachteten Bevölkerungsgruppen zwischen 13 % und 17 % der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung zwischen 15 und 59 bzw. 64 Jahren. Das ist in zweifacher Hinsicht bemerkenswert. Erstens ist der Wert in allen fünf Fällen niedriger als zu Beginn der Berichtszeitspanne des Integrationsmonitorings. Zweitens liegen die fünf Werte so nahe beisammen, dass sie statistisch gesehen praktisch nicht mehr unterscheidbar sind, also als im Wesentlichen gleich bewertet werden müssen, wie auch schon in der Periode von Mitte 2017 bis Mitte 2020.

Am größten war der Unterschied in der Periode von Mitte 2012 bis Mitte 2015, als zwischen dem höchsten und dem niedrigsten der fünf Werte immerhin 11 Prozentpunkte lagen, was bedeutet, dass damals mit einiger Gewissheit angenommen werden konnte, der Unterschied bestehe nicht nur in der Stichprobe, sondern ebenso in der gesamten Bevölkerung. In dieser Periode war ersichtlich, dass Personen, die ihre Bildung im Ausland absolviert hatten und aus der EU/EFTA zugewandert waren, deutlicher weniger oft Krankheit als Hinderungsgrund im Erwerbsleben angaben, und auch bei Personen, die in Österreich ihre höchste Ausbildung erworben hatten und einen Migrationshintergrund aus der EU/EFTA aufweisen, war Krankheit als Hinderungsgrund weniger ausgeprägt als bei den restlichen Bevölkerungsgruppen.

Für die letzten Beobachtungsperioden liegen die Werte wie oben erwähnt jedoch sehr nah beieinander, sodass man hier keine Unterschiede mehr zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen attestieren kann.

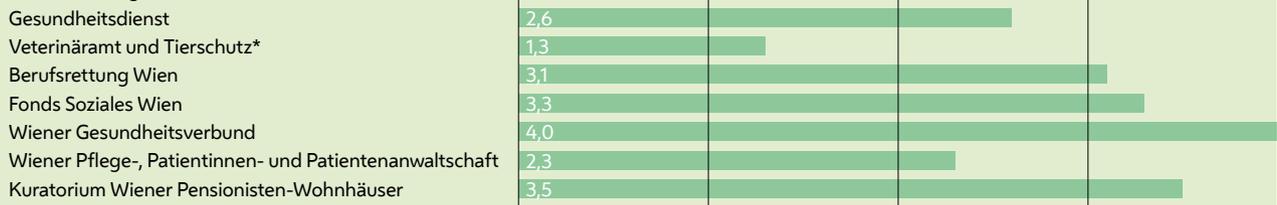


# Gesundheit

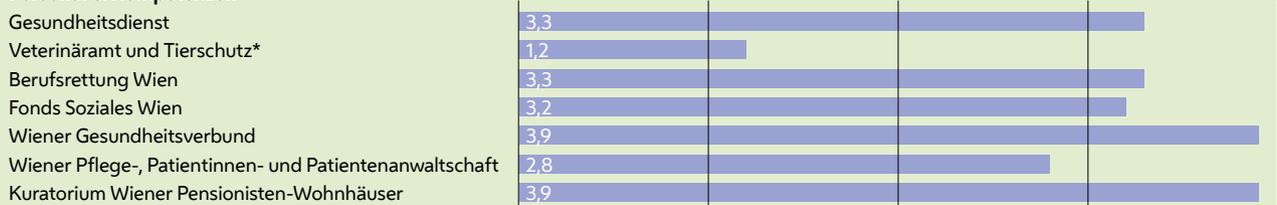
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

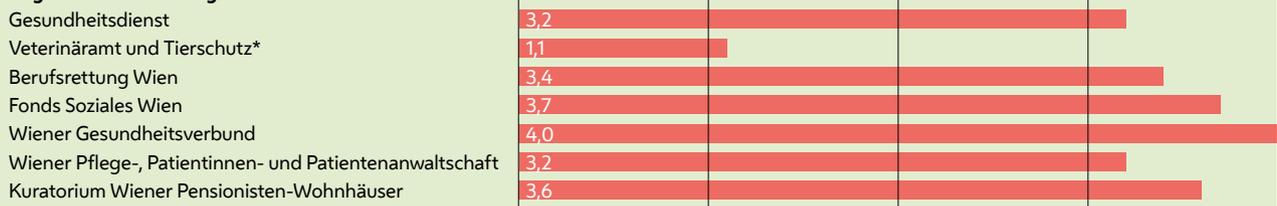
#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



#### Organisation & Strategie



Sensibilisierung      Planung & Aufbau      Erprobung & Umsetzung      Weiterentwicklung & Professionalisierung

Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=7; \* neu im Sample.

## AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT

- Zielgruppengerechte Ansprache von Kund\*innen mit ausländischer Herkunft und Einbeziehung der heterogenen Kund\*innenbedürfnisse in die Angebotsgestaltung
- Diverse und in Diversitätsfragen kompetente Belegschaft der größten Arbeitgeber\*innen im Handlungsfeld sowie positive Entwicklung im Zeitverlauf
- Intensive Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen in der Organisations- und Strategieentwicklung

Sieben Abteilungen bzw. Einrichtungen aus dem Handlungsfeld Gesundheit haben den Fragebogen zum Diversitätsmonitor retourniert, davon haben sich sechs auch bei der letzten Erhebung beteiligt. Zu den teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen in diesem Handlungsfeld zählen:

- Gesundheitsdienst
- Veterinäramt und Tierschutz
- Berufsrettung Wien
- Fonds Soziales Wien
- Wiener Gesundheitsverbund
- Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenrechtsanwaltschaft
- Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

Das Handlungsfeld Pflege und Gesundheit ist ein Bereich, in dem die Diversität Wiens unmittelbar sichtbar ist – sowohl nach innen als auch nach außen. Umso wichtiger ist das Diversitätsmanagement in diesem Bereich, und die Analyseergebnisse belegen, dass das Thema – wie auch in den vorangegangenen Monitoren – einen wichtigen Stellenwert einnimmt. So erreicht der Großteil der Abteilungen in allen Analysedimensionen die höchste bzw. zweithöchste Entwicklungsstufe. Lediglich die Abteilung Veterinäramt und Tierschutz, die im letzten Monitor noch nicht vertreten war, bildet hier eine Ausnahme, setzt jedoch bereits wichtige Schritte zur verstärkten Implementierung um.

### GELEBTE DIVERSITÄT IM SINNE DER EINBEZIEHUNG DER KUND\*INNENBEDÜRFNISSE IN DIE ANGEBOTSPLANUNG UND -ENTWICKLUNG

Das Handlungsfeld Gesundheit ist von einer hohen Kund\*innenfrequenz gekennzeichnet. Umso positiver ist hervorzuheben, dass von vielen der beteiligten Einrichtungen und Abteilungen bereits seit längerer Zeit Analysen zur

Kund\*innenstruktur und Erhebungen zu den Bedürfnissen der Kund\*innen umgesetzt werden, die als Grundlage für die Entwicklung der Angebote – insbesondere auch im Hinblick auf Kund\*innen ausländischer Herkunft – dienen.

So war etwa der Wiener Gesundheitsverbund die erste Einrichtung, die Videodolmetschen anbot, das in weiterer Folge von vielen anderen in die Angebotspalette aufgenommen wurde. Die umfassende Liste an guten Beispielen findet sich im Anhang. In der aktuellen Erhebung zeigt sich, dass sowohl vom Wiener Gesundheitsverbund als auch der Berufsrettung Wien, dem Fonds Soziales Wien und dem Kuratorium der Wiener Pensionisten-Wohnhäuser ein starker Schwerpunkt auf zielgruppenspezifischen Maßnahmen liegt. Dies reicht von diskriminierungsfreier Bildsprache über mehrsprachige Beratungen und Formulare bis zu einer gendersensiblen Kommunikation. Die genannten Einrichtungen befinden sich damit alle in der höchsten Entwicklungsstufe. Vielfach findet in diesen Einrichtungen auch ein Austausch mit Stakeholder\*innen statt, um die spezifischen Bedürfnisse der unterschiedlichen Kund\*innengruppen zu analysieren, und besonders positiv erscheint, dass Kund\*innen immer häufiger in die Planung einbezogen werden.

Der Gesundheitsdienst sowie die Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenrechtsanwaltschaft erreichen die dritte von vier Entwicklungsstufen und die Abteilung Veterinäramt und Tierschutz die zweite. Die etwas niedrigere Bewertung begründet sich vor allem dadurch, dass es noch an einer Analyse der Kund\*innenstruktur fehlt und – mit Ausnahme der Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenrechtsanwaltschaft, die systematische Kund\*innenbefragungen durchführt – auch deren Bedürfnisse eher punktuell erhoben werden. Es werden jedoch immer mehr diversitätsorientierte Angebote eingeführt, etwa eine diskriminierungsfreie Bildsprache, mehrsprachige Formulare und vereinzelt auch mehrsprachige Beratungen.

### DIVERSITÄTSKOMPETENZEN – EIN NICHT MEHR WEGZUDENKENDER BESTANDTEIL DES ANFORDERUNGSPROFILS

Der Gesundheitsbereich ist nicht nur der personalintensivste der Stadt Wien, sondern auch einer, der sich seit langer Zeit durch eine diverse Belegschaft auszeichnet. Und gerade hier zeigen die Analyseergebnisse äußerst positive Tendenzen auch im Vergleich zum letzten Monitor. In allen teilnehmenden Einrichtungen und Abteilungen sind Diversitätskompetenzen ein wichtiger Bestandteil des Qualifikationsprofils für bestehende sowie neue Mitarbeitende.

Insbesondere das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser und der Wiener Gesundheitsverbund stechen mit einem Benchmark von 3,9 in diesem Analysebereich hervor. Nach eigenen Angaben liegt der Anteil der Mitarbeitenden ausländischer Herkunft im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser zwischen 40 und 49 %, und diesen wird auch der Aufstieg in höherwertige Positionen ermöglicht. So liegt dieser Anteil bei über 15 % und ist somit einer der höchsten der teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen. Beide Anteile sind in den letzten Jahren auch gestiegen.

Ähnlich hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden ausländischer Herkunft beim Wiener Gesundheitsverbund, und zwar zwischen 30 und 39 %. Insgesamt zeichnet sich der Wiener Gesundheitsverbund seit langem als Einrichtung mit spezifischen Angeboten für Mitarbeitende ausländischer Herkunft aus, indem beispielsweise interkulturelle Kompetenzen als wichtige Erfolgsfaktoren betrachtet und diese gezielt gefördert sowie spezifische Recruitingmaßnahmen gesetzt werden.

Auch im Fonds Soziales Wien sowie beim Gesundheitsdienst werden Anteile zwischen 20 und 29 % an Mitarbeitenden mit ausländischer Herkunft erreicht. In beiden Einrichtungen konnten die Anteile erhöht werden, etwa durch spezifische Recruitingmaßnahmen oder den Nachweis von spezifischen Sprachkenntnissen in Stellenprofilen. Der Fonds Soziales Wien weist zudem mit über 15 % bereits einen vergleichsweise hohen Anteil an Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft in höherwertigen Funktionen auf. Beim Gesundheitsdienst konnte dieser Anteil seit dem letzten Monitor erhöht werden, liegt jedoch mit 7 bis 10 % noch etwas niedriger.

Die Berufsrettung verfügt über ein gutes Wissen über die eigene Mitarbeiter\*innenstruktur, allerdings sind die Anteile von Personen mit ausländischer Herkunft noch vergleichsweise gering. Die Aneignung von Diversitätskompetenzen ist jedoch von besonderer Bedeutung für die Abteilung. Hierfür werden auch entsprechende Schritte gesetzt, um die bereits sehr gute Inanspruchnahme diversitätsorientierter Weiterbildungen zusätzlich zu steigern.

Demgegenüber spiegelt sich die diverse Wiener Stadtbevölkerung in den weiteren beteiligten Abteilungen und Einrichtungen nicht in diesem Ausmaß wider, und es werden auch nur sehr vereinzelt Maßnahmen gesetzt, um die Anteile der Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft zu erhöhen.

Mit Ausnahme des Veterinäramtes und Tierschutzes spielt das Thema Diversität jedoch in den Weiterbildungen aller teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen eine

wesentliche Rolle. Dementsprechend wird auch die Inanspruchnahme der Weiterbildungen als stark eingeschätzt, und entsprechende Maßnahmen zur weiteren Erhöhung der Teilnahmen werden gesetzt.

## **DIVERSITÄT ALS STRUKTURELL VERANKERTE UND GELEBTE REALITÄT**

Dem Diversitätsmanagement wird in allen beteiligten Abteilungen und Einrichtungen hohe Relevanz in der Organisationsentwicklung eingeräumt, und es wird in den unterschiedlichsten Punkten berücksichtigt. Insbesondere beim Beschwerdemanagement, im Qualitätsmanagement sowie in der Personalentwicklung wird das Thema Diversität vielfach bereits systematisch einbezogen. Vor allem der Wiener Gesundheitsverbund ist in dem Analysebereich hervorzuheben, der dies in Teamsitzungen, bei Infoveranstaltungen für neue Mitarbeitende und in vielem mehr berücksichtigt und somit die höchstmögliche Bewertung von 4,0 erreicht.

Zudem wurden bereits in der letzten Monitoringperiode in allen Abteilungen und Einrichtungen – mit Ausnahme des Veterinäramtes und Tierschutzes – Diversitätsbeauftragte bestellt. Auch hier ist der Wiener Gesundheitsverbund ebenso ein Vorreiter wie der Fonds Soziales Wien, die beide Diversität als Bestandteil des Aufgabenprofils von Abteilungsleitungen sowie Personalentwicklung bereits vor längerer Zeit festgelegt haben – Punkte, die etwa bei der Berufsrettung sowie bei der Wiener Pflege, Patientinnen- und Patientenanzweltschaft in den letzten drei Jahren eingeführt wurden oder in Planung sind. Dem Thema Diskriminierung und dem entsprechenden Umgang im Diskriminierungsfall wird nicht nur in den Medien immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt, auch die beteiligten Abteilungen und Einrichtungen haben hier sehr klare Haltungen und setzen im Anlassfall gezielte Schritte.

Die Verankerung des Diversitätsmanagements in Leitbildern und Strategiepapieren stellt einen zentralen Ansatzpunkt für weitere Umsetzungsschritte dar, und diesbezüglich sind lediglich bei der Berufsrettung, dem Gesundheitsdienst und dem Veterinäramt noch entsprechende Maßnahmen zu setzen. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Diversitätsmanagements ist die Einbindung von Mitarbeiter\*innen ein wesentlicher Schritt, und umso positiver erscheint es, dass dies in fast allen Abteilungen möglich ist. Ebenso werden in fast allen beteiligten Einrichtungen Schritte nach außen gesetzt oder sind in Planung, etwa die Beteiligung an stadt-internen oder externen Plattformen oder Netzwerken, das Verfassen von Beiträgen oder entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN

- **Gesundheitsdienst:** Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen – von der Vorsorgeuntersuchung bis zum Impfservice – und Behörde zur Vollziehung gesetzlicher Aufgaben im Gesundheitsbereich.
- **Veterinäramt und Tierschutz:** Dazu gehören allgemeine Angelegenheiten des Veterinärwesens und des Tierschutzes mit einigen Ausnahmen. Ausübung und Überwachung der Gesetze und Verordnungen im Bereich Tierschutzgesetz etc. Weitere Bereiche sind Tierhaltungskontrollen, Gesundheitsbescheinigungen, Fundtierservice, Verwaltung und Hundeführerschein.
- **Berufsrettung Wien:** Öffentlicher Rettungsdienst der Stadt Wien mit Einsatzzentrale und zwölf über das Stadtgebiet verteilten Rettungsstationen.
- **Fonds Soziales Wien (FSW):** Berät und begleitet Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf, Behinderung, Schuldenproblematik, obdach- oder wohnungslose und geflüchtete Menschen. Durch seine Förderungen finanziert der FSW etwa 27.000 Arbeitsplätze in ganz Wien. Darüber hinaus ist der FSW für den Betrieb der telefonischen Gesundheitsberatung 1450 in Wien verantwortlich. Seine Tochterunternehmen FSW Pflege- und Betreuungsdienste, FSW Obdach und FSW Schuldenberatung erbringen selbst soziale Leistungen. Das FSW Bildungszentrum bildet als Tochterunternehmen des FSW, des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser und der Stadt Wien Integration und Diversität Menschen in Sozial- und Gesundheitsberufen aus. Eine weitere Tochter, FSW Liegenschaften, betreibt Liegenschafts- und Gebäudemangement für die FSW-Unternehmensgruppe und führt Wohnhäuser mit rasch verfügbarem Wohnraum.
- **Wiener Gesundheitsverbund:** Betreibt acht Kliniken, neun Pflegehäuser und das Therapiezentrum Ybbs. Mit rund 30.000 Mitarbeiter\*innen der größte Gesundheitsdienstleister Österreichs. Größter Ausbildner für Gesundheitsberufe in Österreich.
- **Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patienten-anwaltschaft:** Fungiert als Beratungsstelle für Patient\*innen oder deren Vertrauenspersonen und unterstützt kostenlos bei der Durchsetzung deren Rechte im Gesundheits- und Pflegebereich.
- **Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP):** Anbieter von Senior\*innenbetreuung und -pflege in 30 Pensionist\*innen-Wohnhäusern und 150 Pensionist\*innenklubs.

# Wohnen

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### VERTEILUNG DER BEVÖLKERUNG IN DEN WOHNSEGMENTEN

Die Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund wohnt im Vergleich zu Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft in privaten Mietwohnungen. Besonders stark trifft dies auf jene Personen zu, die ihre Ausbildung noch im Ausland abgeschlossen haben und erst danach zugewandert sind.

Zudem betreffen Befristungen am privaten Wohnungsmarkt Wiener\*innen mit Migrationshintergrund besonders oft. Rund zwei Drittel der Wiener\*innen in befristeter privater Miete haben Migrationshintergrund. Besonders hoch ist der Anteil befristeter Mietverträge – und damit weniger sicherer Wohnverhältnisse – bei Menschen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, die nach Abschluss ihrer Ausbildung zugewandert sind: Insgesamt sind 47 % aller am privaten Wohnungsmarkt vermieteten Wohnungen, die an Wiener\*innen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA vergeben wurden, befristet.

Gleichzeitig sind Gemeindewohnungen eine wichtige Wohnungsform für Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem für diejenigen, deren Eltern aus einem Drittstaat stammen. Die Bevölkerung mit Bildung aus Österreich und Eltern aus einem Drittstaat macht im Gemeindebau rund ein Viertel der Bewohner\*innenschaft aus. Weniger bewohnt wird der Gemeindebau hingegen von Menschen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA.

### LEISTBARKEIT DES WOHNENS

Menschen mit Migrationshintergrund bezahlen im Durchschnitt pro Quadratmeter höhere Preise. Am meisten Miete zahlen durchschnittlich Wiener\*innen, die aus der EU/EFTA zugewandert sind. Der durchschnittliche Mietpreis hängt aufgrund der über die Zeit steigenden Mieten, der vor allem neue Mietverträge betrifft, vor allem vom Zuwanderungszeitpunkt ab. Je kürzer die Aufenthaltsdauer ist, desto teurer mietet diese Person. Wiener\*innen, die seit dem Jahr 2011 zugewandert sind, bezahlen im Vergleich zu Mieter\*innen, die zu einem früheren Zeitpunkt zugewandert sind, die höchsten Mietpreise.

### WOHNSTANDARD

Menschen mit Migrationshintergrund haben im Durchschnitt pro Kopf weniger Quadratmeter Wohnraum zur Verfügung. Über den geringsten Wohnraum pro Kopf verfügen Wiener Mieter\*innen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Sie leben pro Kopf auf rund 28 Quadratmetern Wohnraum. Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund haben hingegen im Durchschnitt pro Kopf 43 Quadratmeter Wohnfläche zur Verfügung. Während zudem lediglich 7 % der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund über weniger Wohnräume als Haushaltsmitglieder verfügen, trifft dies bei Wiener\*innen mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat mit 48 % auf nahezu die Hälfte zu.

### RÄUMLICHE VERTEILUNG

Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft aus Drittstaaten oder aus Staaten, die der EU ab 2004 beigetreten sind, wohnen vor allem in eng verbauten und dicht bewohnten Gebieten aus der Gründerzeit. Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft aus der EFTA oder aus Staaten, die der EU vor 2004 beitraten, wohnen hingegen öfter in zentrumsnahen Gebieten mit einer hohen Wohnqualität.

# Einleitung

Wohnen ist ein menschliches Grundbedürfnis und der gleichberechtigte Zugang zu angemessenem Wohnen ein Menschenrecht.<sup>1</sup> Die Lebensqualität aller Wiener\*innen hängt maßgeblich mit leistbarem und zugänglichem Wohnraum zusammen.

Trotz eines umfangreichen Systems des sozialen Wohnbaus, insbesondere in Wien, erhöhen sich die Wohnkosten zunehmend. Die zunehmende Verknappung von günstigem Wohnraum ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, von der große Teile der Bevölkerung betroffen sind. Benachteiligungen am Wohnungsmarkt entstehen dabei nicht nur aufgrund von sozioökonomischem Hintergrund. Auch ethnische Zugehörigkeit kann sich aufgrund von Diskriminierung<sup>2</sup> auf Grundlage von (zugeschriebener) ausländischer Herkunft oder aufgrund von geringer Deutschkompetenz erschwerend auf die Wohnungssuche auswirken. Menschen mit Migrationshintergrund, auch diejenigen, die schon länger hier leben oder hier geboren sind, können also von Benachteiligungen am Wohnungsmarkt betroffen sein. In vielen Wohnungsbiografien von Wiener\*innen mit Migrationshintergrund zeichnet sich ein erschwerter Zugang zu angemessenem Wohnen etwa durch hohe Kosten oder befristete Verträge ab. Zudem können zugewanderten Menschen entsprechende Netzwerke und Zugang zu Informationen, die die Wohnungssuche einfacher gestalten würden, fehlen. So wies auch eine jüngst erschienene Studie darauf hin, dass zugewanderte Menschen bei gefördertem Wohnbau in Wien häufig auf Zwischenakteur\*innen angewiesen sind, die gegen Gebühren die Anmeldung für Wohnungssuchende übernehmen.<sup>3</sup> Zusätzlich erschwerend im Hinblick auf leistbaren Wohnraum sind gesetzliche Regelungen, die den Zugang zu gefördertem Wohnen und Sozialleistungen im Wohnbereich vom Aufenthaltsstatus abhängig machen. So gelten etwa auch beim Anspruch auf Wohnungslosenhilfe, die darauf abzielt, Wohnungs- und Obdachlosigkeit zu verhindern, dieselben Voraussetzungen wie für den Zugang zur Sozialhilfe insgesamt,

d. h. Antragssteller\*innen müssen die österreichische Staatsangehörigkeit besitzen oder Österreicher\*innen gleichgestellt sein (das sind anerkannte Flüchtlinge sowie Personen, die sich seit mindestens fünf Jahren tatsächlich und rechtmäßig in Österreich aufhalten).<sup>4</sup>

Integrationspolitik im Wohnbereich bedeutet, sich mit diesen erschwerenden Bedingungen auseinanderzusetzen und allen Wiener\*innen, inklusive zugewanderten Menschen und ihren Kindern, bestmögliche Chancen auf qualitätsvollen und leistbaren Wohnraum zu eröffnen. Der Leitgedanke inklusiver Wohnungspolitik muss der gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Zugang zu allen Sektoren des Wohnungsmarktes sein.

## WAS WIRD IM THEMENFELD ANALYSIERT?

Im Kapitel Wohnen wird im Integrationsmonitor zuallererst die Basis der Wohnungsbenützung (Wohnungstypen unterschieden nach Eigentum, Miete und gemeinnütziger bzw. sozialer Wohnbau) und damit die Rechtsgrundlage für die Wohnungsbenützung beobachtet. Zusätzlich wird die Wohnsituation im Detail beleuchtet: Wie viele Quadratmeter Wohnraum pro Kopf stehen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen im Durchschnitt zur Verfügung, und wie hoch ist die Miete, die sie im Durchschnitt pro Quadratmeter zu bezahlen haben? Den Abschluss bildet eine Analyse zur räumlichen Verteilung der Wiener Bevölkerung innerhalb des Stadtgebiets.

## INDIKATOREN

- Verteilung der Wiener Bevölkerung über die Segmente des Wohnungsmarktes (Rechtsgrundlage des Wohnens)
- Pfade am Mietwohnungsmarkt: Entwicklung der Wohnfläche und Wohnkosten pro Kopf (Wohnstandard und Leistbarkeit des Wohnens)
- Verteilung der Wiener Bevölkerung über das Stadtgebiet (Räumliche Verteilung)

1 OCHR (2023): The human right to adequate housing. [ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/human-right-adequate-housing#:~:text=The%20right%20to%20adequate%20housing%20contains%20freedoms,home%2C%20privacy%20and%20family%3B%20and](https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/human-right-adequate-housing#:~:text=The%20right%20to%20adequate%20housing%20contains%20freedoms,home%2C%20privacy%20and%20family%3B%20and), letzter Zugriff am 24. Juli 2023.

2 Siehe dazu SORA (2023): „Sie haben den Lotto-Sechser gewonnen. Sie sind der erste Österreicher, der mich anruft“: Ethnische Diskriminierung am Wohnungsmarkt. Studienbericht im Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft. [gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Studien-Untersuchungen-.html](https://gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Studien-Untersuchungen-.html), letzter Zugriff am 7. Juli 2023.

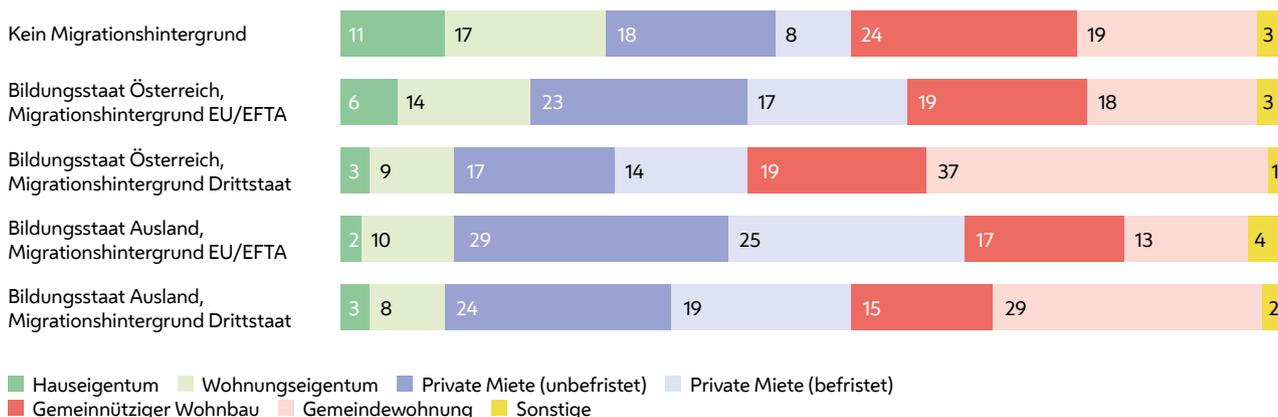
3 Karasz, D., Adamović S., Scherner, M. (2022): Migration, Mobilität und Zugang zum gefördertem Wohnbau in Wien. Studienbericht. [iba-wien.at/fileadmin/user\\_upload/magalone/magalon\\_file\\_1656676095/pdf/full.pdf](https://www.iba-wien.at/fileadmin/user_upload/magalone/magalon_file_1656676095/pdf/full.pdf), letzter Zugriff am 7. Juli 2023.

4 Amnesty International (2022): „Wenn Wohnen ein Menschenrecht wäre, dann würde ich so nicht wohnen“: Hürden beim Zugang zur Wohnungslosenhilfe in Österreich. [amnesty.at/media/9679/amnesty-report-wohnungs-und-obdachlosigkeit\\_april-2022\\_summary-de.pdf](https://www.amnesty.at/media/9679/amnesty-report-wohnungs-und-obdachlosigkeit_april-2022_summary-de.pdf), letzter Zugriff am 19. Juni 2023.

# Verteilung der Bevölkerung in den Segmenten des Wohnungsmarktes

**Abb. 1: Die Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund wohnt öfter in privater Miete**

Verteilung der Wiener Bevölkerung in den Segmenten des Wohnungsmarkts nach Ort des höchsten Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 (in %)



Rundungsdifferenzen möglich; Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Abbildung 1 zeigt, zu welchen Anteilen die fünf untersuchten Bevölkerungsgruppen in den unterschiedlichen Wohnsegmenten leben. Dabei wird unterschieden zwischen Eigentum (Haus und Wohnung), privater Miete (befristet und unbefristet), gemeinnützigem Wohnbau (Genossenschaften), Gemeindewohnung und sonstigen Wohnformen. Wie die Abbildung 1 verdeutlicht, wohnt die Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund öfter in privaten Mietwohnungen. Besonders stark trifft dies auf jene Personen zu, die ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben und erst danach nach Wien zugezogen sind.

Menschen, die zugewandert sind, wohnen häufiger in privater Miete und haben öfter befristete Mietverträge.

Während 2019–2022 nur rund 26 % der Wiener Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in privater Miete lebten, lag der Anteil bei der im Ausland ausgebildeten Bevölkerung weitaus höher: Bei im Ausland ausgebildeten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat lag der Anteil bei 42 % und bei den im Ausland ausgebildeten Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA sogar bei 54 %.

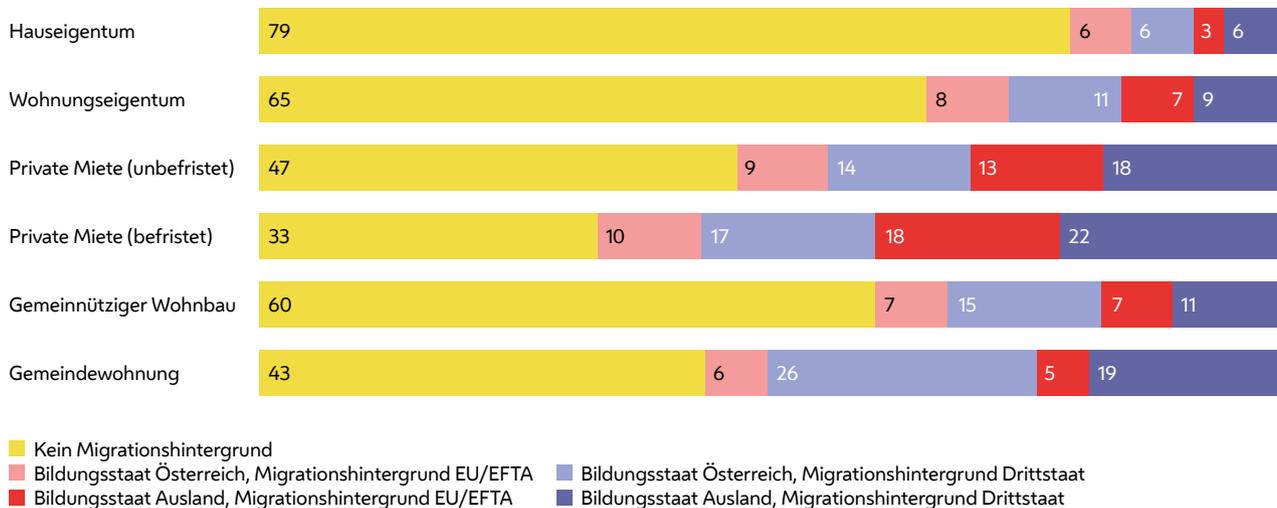
Auch bei der in Österreich ausgebildeten Bevölkerung mit Migrationshintergrund war der Anteil der Personen in privater Miete höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund: 41 % bei Personen mit EU/EFTA-Migrationshintergrund und 31 % bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat.

Grundsätzlich ist bei allen fünf analysierten Bevölkerungsgruppen seit der ersten Beobachtungsperiode des ersten Integrationsmonitors (2007–2010) eine Zunahme an befristeten Verträgen zu beobachten. Diese Zunahme entwickelt sich für verschiedene Gruppen jedoch unterschiedlich. Während die Zunahme an befristeten Verträgen bei Personen ohne Migrationshintergrund mit durchschnittlich 0,4 Prozentpunkten pro Periode am niedrigsten war, ist die Steigerung an befristeten Verträgen bei im Ausland ausgebildeten Personen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA mit plus 0,9 Prozentpunkten pro Periode am höchsten.

Wiener\*innen mit Migrationshintergrund wohnen seltener im Eigentum.

Unter Personen ohne Migrationshintergrund war 2019–2022 der Anteil derer, die in Eigentum wohnten, mit 28 % am höchsten. Bei Personen mit Bildung aus Österreich und

**Abb. 2: Menschen, die in privater Miete oder Gemeindewohnungen leben, haben öfter Migrationshintergrund; Menschen, die im gemeinnützigen Wohnbau oder Eigentum leben, haben öfter keinen Migrationshintergrund**  
Verteilung der Wiener Bevölkerung in den Segmenten des Wohnungsmarkts nach dem Ort des höchsten Bildungsabschlusses und Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

EU/EFTA-Migrationshintergrund lag der Anteil bei 20 % und sowohl bei Wiener\*innen mit Eltern aus einem Drittstaat und Bildung aus Österreich als auch bei Wiener\*innen mit ausländischer Bildung mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA bei 12 %. Am wenigsten oft lebten Wiener\*innen mit ausländischer Bildung mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat<sup>5</sup> in Eigentum (11 %).

Im Vergleich zu anderen Gruppen war innerhalb der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mit 24 % der Anteil derer, die 2019–2022 im gemeinnützigen Wohnbau lebten, am größten. Bei Personen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA oder einem Drittstaat waren es hingegen jeweils 19 %. Bei Personen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA lag dieser Anteil bei 17 % und bei jenen mit ausländischer Bildung mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat bei 15 % (Abb. 1).

Gemeindewohnungen sind eine wichtige Wohnform für Wiener\*innen aus Drittstaaten und deren Kinder.

In Wohnungen der Gemeinde Wien lebten in der Periode 2019–2022 rund 19 % der Wiener Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, 18 % jener mit Bildung aus Österreich und EU/EFTA-Migrationshintergrund sowie 13 % jener mit Bildung aus einem EU/EFTA-Staat. Deutlich höher lag der Anteil der Bewohner\*innen von Gemeindewohnungen innerhalb der Bevölkerung mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat (37 %) sowie bei den Wiener\*innen, die nach Abschluss ihrer Bildung aus einem Drittstaat zuwanderten (29%). In anderen Rechtsverhältnissen lebten jeweils zwischen 1 % und 4 % jedes Bevölkerungsteils. Dabei handelt es sich um mehr oder minder unentgeltliche Wohnformen.

Während bislang der Fokus darauf lag, wie sich die Verteilung in verschiedenen Wohnsegmenten innerhalb unterschiedlicher Gruppen der Wiener der Bevölkerung gestaltet, wird mit Abbildung 2 die Perspektive gewechselt. Nun wird der Migrationsbezug der Wiener\*innen in den einzelnen Wohnsegmenten betrachtet.

<sup>5</sup> Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder Angehörige eines EU- oder EWR-Staates sind, brauchen nach dem Ausländergrunderwerbsgesetz eine Genehmigung, um Eigentum oder Miteigentum an Liegenschaften zu erwerben. Voraussetzung für die Genehmigung in Wien sind ein soziales oder volkswirtschaftliches Interesse. Siehe dazu: [wien.gv.at/amtshelfer/bauen-wohnen/grund/erwerb/auslaendergrunderwerb.html#voraussetzungen](https://www.wien.gv.at/amtshelfer/bauen-wohnen/grund/erwerb/auslaendergrunderwerb.html#voraussetzungen), letzter Zugriff am 19. Juni 2023.

Mehr als die Hälfte der in privater Miete sowie in Gemeindewohnungen wohnenden Wiener\*innen hat Migrationshintergrund.

Im Eigentum wohnen vor allem Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund: 79 % der Bewohner\*innen von im Eigentum des Haushalts befindlichen Häusern sowie 65 % der Bewohner\*innen von Eigentumswohnungen in Wien haben keinen Migrationshintergrund. Am wenigsten im Eigentum wohnen Personen mit ausländischer Bildung mit Migrationshintergrund aus einem EU/EFTA-Staat (Abb. 2).

Die Zusammensetzung der Bewohner\*innenschaft von Eigentumswohnungen und von gemeinnützigen Wohnungen ähnelt sich. Rund 60 % der Bewohner\*innenschaft hatte 2019–2022 keinen Migrationshintergrund, 10 % Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, 7 % Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, 15 % Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat sowie etwa 11 % Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat.

Im Gegensatz dazu hat die Mehrheit der Bevölkerung in privaten Mietverhältnissen Migrationshintergrund: Von den Personen in unbefristeten privaten Mietverhältnissen hatten 47 % keinen Migrationshintergrund, und bei den befristeten privaten Mietverhältnissen war ihr Anteil mit 33 % nochmals niedriger.

Gemeindewohnungen sind, wie Abb. 2 verdeutlicht, vor allem für Personen mit Bildungsabschluss aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat eine wichtige Wohnungsform. Im Gemeindebau lebten in der Periode 2019–2022 26 % der Wiener Bevölkerung aus dieser Gruppe. Die Bevölkerung mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat macht dort also rund ein Viertel der Bewohner\*innenschaft aus.

Bei Personen mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat lag der Anteil in derselben Periode bei 19 %. Im Segment Gemeindewohnungen hat der Anteil an Personen mit ausländischem Bildungsabschluss und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat damit zugenommen. In der Periode 2007–2010 lag der Anteil dieser Gruppe bei 14 %. Dies verweist auf den Effekt der Langansässigenrichtlinie der Europäischen Union<sup>6</sup>,

die diese Wohnform für zugewanderte Menschen mit Nicht-EU-Staatbürgerschaft (Drittstaatsangehörigkeit), die über einen Daueraufenthaltstitel verfügen und seit zwei Jahren in Wien hauptgemeldet sind, bei Bedürftigkeit ab 2006 geöffnet hat.

Weitaus weniger verbreitet ist die Gemeindewohnung als Wohnform bei Menschen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. Hier liegen die Anteile bei 5 % für Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, die ihre Bildung im Ausland erworben haben, bzw. bei 6 % für Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA und Bildung aus Österreich. Vor allem bei jenen mit ausländischer Bildung liegt die Vermutung nahe, dass dies mit der oft noch relativ kurzen Aufenthaltsdauer zusammenhängt, aber eventuell auch mit Erwartungen, nicht auf Dauer in Wien zu bleiben.

Insgesamt liegt der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund im Gemeindebau bei 57 %, während der von Menschen ohne Migrationshintergrund bei 43 % liegt. Betrachtet man die Bewohner\*innen des Gemeindebaus nach Alterskohorten, sieht man, dass bei der Bevölkerung ab 65 Jahren zuletzt noch mehr als zwei Drittel mindestens einen in Österreich geborenen Elternteil haben, von den Altersgruppen unter 45 Jahren nur mehr ein Drittel. Dies verweist einerseits auf die bereits erwähnte Öffnung des Gemeindebaus mittels EU-Langansässigenrichtlinie und andererseits auf unterschiedliche Einkommensverhältnisse sowie auch die seltener bereits in jungen Jahren erfolgende Familiengründung durch die Bevölkerung mit Eltern aus dem Inland.

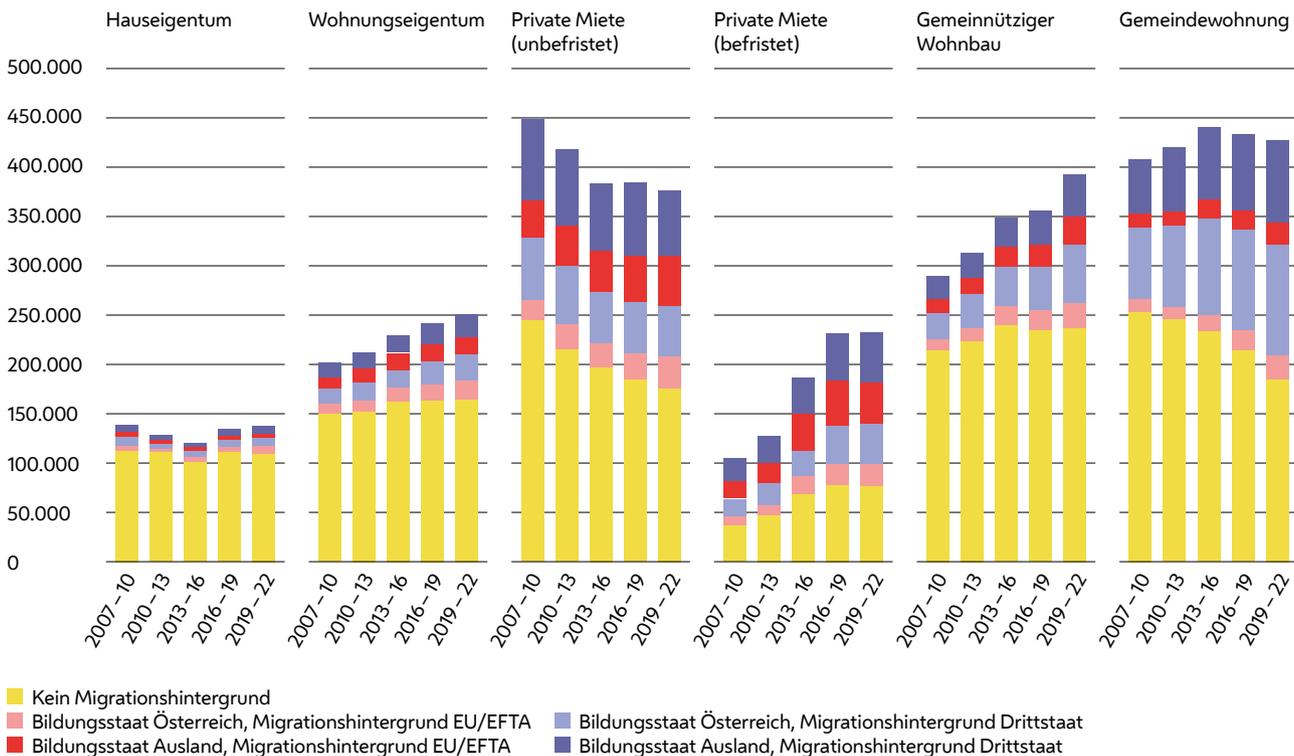
Im Hinblick auf die Zusammensetzung der Herkunftsstaaten der Bewohner\*innen des Gemeindebaus zeigt sich (nicht abgebildet), dass die Türkei und die im Gebiet des früheren Jugoslawien noch verbleibenden Drittstaaten (Bosnien & Herzegowina, Serbien, Montenegro, Kosovo und Nordmazedonien) seit etwa 2013 unveränderte Anteile von jeweils rund 15 % der Bewohnerschaft ausmachen. Der Anteil derer, die selbst oder deren Eltern aus sonstigen Staaten stammen, lag in der Periode 2019–2022 bei 18 % etwas darüber. Der Gemeindebau von heute ist damit zunehmend von Heterogenität, d. h. von Vielfalt von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft gekennzeichnet.

Das Wohnsegment des gemeinnützigen Wohnbaus gewinnt an Bedeutung.

<sup>6</sup> Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, siehe dazu: [eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32003L0109](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32003L0109), letzter Zugriff am 19. Juli 2023.

### Abb. 3: Die Bedeutung des gemeinnützigen Wohnbaus nimmt zu

Verteilung der Bevölkerung in den Segmenten des Wiener Wohnungsmarkts (in absoluten Zahlen)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

In absoluten Zahlen betrachtet ist die Zahl der Wiener\*innen, die im Hauseigentum lebt, bei drei der fünf Bevölkerungsgruppen leicht gewachsen, während sie bei zwei Gruppen – Personen ohne Migrationshintergrund und bei Menschen mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA – geringfügig gesunken ist. Insgesamt wohnten in der Periode 2019–2022 137.897 Wiener\*innen in Hauseigentum (Abb. 3). Wohnungseigentum steigt hingegen in allen Bevölkerungsteilen, sodass in der letzten Beobachtungsperiode 251.838 Menschen in Wien in Wohnungseigentum lebten.

Bei den unbefristeten Mieten verringert sich, wie in Abb. 3 ersichtlich, die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Die Verringerung der Bevölkerung mit Eltern aus Österreich im Wohnungssegment der unbefristeten Mietwohnungen wurde dabei über die Jahre hinweg ausgeglichen durch die Zunahme der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA, vor allem jener mit Bildung aus dem Ausland. Eine Abnahme im Wohnsegment der unbefristeten Miete zeigt sich auch bei Menschen mit Bildung aus dem Ausland

und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat. Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Daten, dass, wenn auf einen unbefristeten Mietvertrag eine Übersiedelung etwa in eine Pflege- oder Alteneinrichtung folgt, die Person aus den Daten des Mikrozensus verschwindet, da nur Privathaushalte in die Stichprobe kommen, keine Anstaltshaushalte. Insgesamt hat sich die Gesamtbevölkerung in unbefristeter Miete seit Mitte der 2010er Jahre kaum mehr verringert und liegt in der Periode 2019–2022 bei 376.601 Personen.

Während in den früheren Perioden vor allem das Wohnsegment der befristeten Miete an Bedeutung gewonnen hat, hat dieses in der letzten Beobachtungsperiode im Vergleich zur vorherigen Periode 2016–2019 in absoluten Zahlen kaum weiter zugenommen. Davor erfolgte die Zunahme an befristeten Mieten in allen Wiener Bevölkerungsteilen. Insgesamt wohnten in der Periode 2019–2022 242.463 Personen in befristeten Mietwohnungen.

In den letzten Jahren weist hingegen der gemeinnützige Wohnbau das relevanteste Wachstum auf. Hier kommt es

bei allen analysierten Wiener Bevölkerungsgruppen zu einem Wachstum, sodass zuletzt 394.409 Personen in diesem Wohnungssegment wohnten.

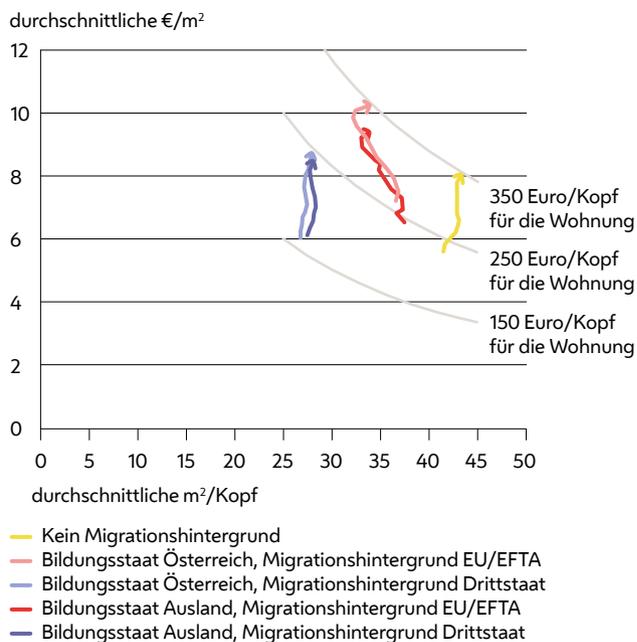
Auch der Gemeindebau nimmt bei allen analysierten Bevölkerungsgruppen mit Ausnahme der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in absoluten Zahlen an Bedeutung zu und bleibt insgesamt sowohl in absoluten Zahlen mit 430.101 Personen (Abb. 3) als auch prozentuell (Abb. 2) nach wie vor numerisch relevanter als der gemeinnützige Wohnbau.

Einen zentralen Aspekt des Wohnens stellt die Leistbarkeit dar. Da die Größe der Wohnung und die Mietkosten pro Quadratmeter letztlich davon abhängig sind, wie viel man in der Lage ist, pro Kopf für eine Wohnung auszugeben, werden die Themen Leistbarkeit und Geräumigkeit im folgenden Abschnitt gemeinsam betrachtet.

## Wohnsituation: Pfade am Mietwohnungsmarkt

### Abb. 4: Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund wohnen am geräumigsten und günstigsten

Durchschnittliche Quadratmeter pro Kopf und durchschnittliche Miete in Euro pro Quadratmeter der Bewohner\*innen von Mietwohnungen in Wien nach Ort der Ausbildung und Migrationshintergrund von der Periode 2007–2010 bis zur Periode 2019–2022



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte. Die untere Linie der Pfeillinien markiert die Periode 2007–10, die oberen Pfeilenden markieren die Periode 2019–22.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Für die Betrachtung der Wohnsituation wurden die durchschnittlichen Quadratmeter pro Kopf sowie die durchschnittliche Miete pro Quadratmeter Wohnfläche in Bezug zueinander gesetzt. Damit kann die Position unterschiedlicher Teile der Wiener Bevölkerung am Mietwohnungsmarkt dargestellt und im Zeitverlauf aufgezeigt werden, wie sich diese Position verändert hat.

Werden die Pfade am Mietwohnungsmarkt nach dem Ort des Bildungsabschlusses sowie Migrationshintergrund für die fünf untersuchten Gruppen der Wiener Bevölkerung differenziert abgebildet, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Herkunftsregionen (Abb. 4). Der in

den folgenden Abbildungen abgebildete Mietwohnungsmarkt umfasst nicht den Gemeindebau, sondern nur die Mietformen privat unbefristet, privat befristet und gemeinnützig.

Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund wohnen am günstigsten und geräumigsten: Sie leben im Durchschnitt auf 43 Quadratmeter pro Kopf und zahlen pro Quadratmeter 8,10 Euro Miete.

Die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund wohnt am geräumigsten und günstigsten. Im Schnitt verfügten Personen ohne Migrationshintergrund in der Periode 2019–2022 über 43,4 Quadratmeter pro Kopf und zahlten pro Quadratmeter 8,12 Euro. Dem Trend nach war das eine Zunahme bei der Miete pro Quadratmeter um durchschnittlich 0,21 Euro pro Periode.

Wiener\*innen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus Drittstaaten haben mit durchschnittlich 28 Quadratmetern pro Kopf am wenigsten Quadratmeter zur Verfügung.

Am wenigsten Wohnraum pro Kopf haben die Wiener Mieter\*innen mit Bildungsabschluss aus Österreich und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat zur Verfügung. Sie lebten im gesamten Berichtszeitraum in Haushalten mit rund 27 bzw. in den rezenten Berichtsperioden (ab 2016–2019) auf 28 Quadratmeter pro Kopf. Ihre Mietkosten lagen zuletzt bei 8,80 Euro pro Quadratmeter. Der Mietpreis erhöhte sich bei dieser Gruppe um 0,24 Euro pro Quadratmeter pro Periode. Die Wiener\*innen mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat hingegen hatten etwas mehr Wohnraum zur Verfügung, nämlich 29,1 Quadratmeter pro Kopf, und sie zahlten rund 9 Euro pro Quadratmeter. Dem Trend nach ist dies eine Zunahme um rund 0,10 Euro pro Quadratmeter pro Periode und damit die geringste Steigerung unter allen fünf Bevölkerungsgruppen. Zwischen den Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund und Wiener\*innen mit Migrationshintergrund aus einem Drittstaat gibt es also einen großen Abstand bei dem pro Kopf an Quadratmetern zur Verfügung stehenden Wohnraum. Auch in Hinblick auf die Anzahl der zur Verfügung stehenden Räume bestehen Unterschiede. Dies hat unter anderem mit der unterschiedlichen Altersverteilung zwischen den betrachteten Bevölkerungsgruppen zu tun, in deren Folge die Kinderzahl in den Haushalten unterschiedlich ist. Bei der gesamten Wiener Bevölkerung steigt über die Jahre hinweg die Zahl der zur Verfügung stehenden Quadratmeter pro Kopf nur langsam.

Während die Mietpreise sowohl für Personen ohne als auch für Personen mit Migrationshintergrund steigen, zeigen die Zahlen, dass Personen ohne Migrationshintergrund im Durchschnitt nach wie vor die niedrigsten Quadratmeterpreise zahlen. Dies ist vor allem auf ältere Mietverträge zurückzuführen, über die Personen ohne Migrationshintergrund öfter verfügen.

Die Wiener Bevölkerung mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA wohnt mit durchschnittlich 10,30 Euro pro Quadratmeter am teuersten.

Deutlich mehr Miete als alle anderen Bevölkerungsgruppen zahlen Wiener\*innen mit Bildung aus dem Ausland und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA. In der letzten Beobachtungsperiode 2019–2022 zahlten sie durchschnittlich 10,30 Euro Miete pro Quadratmeter. Gleichzeitig haben sie mit 34,2 Quadratmeter pro Kopf etwas mehr Wohnraum als andere Wiener\*innen mit einem Migrationsbezug zur Verfügung.

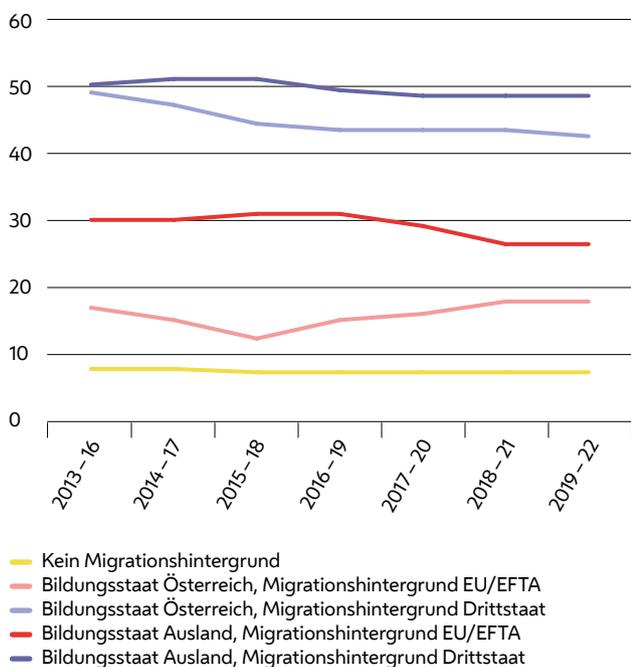
Der bei dieser Gruppe bis zur Periode 2016–2019 klar ersichtliche Trend, dass steigende Mieten durch sinkende Wohnflächen kompensiert wurden, trifft nicht mehr zu. Die Quadratmeterpreise stiegen nur mehr moderat, und die Quadratmeter pro Kopf nahmen zu. Der pro Kopf gezahlte Mietpreis ist auf rund 350 Euro gestiegen, in etwa wie bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, aber mit im Vergleich zu dieser Gruppe viel höheren Quadratmeterpreisen und viel weniger zur Verfügung stehendem Platz. Auch hier ist bei der Interpretation der Unterschiede zu bedenken, dass die Mieten in neueren Mietverträgen, die zugewanderte Personen tendenziell häufiger haben als nicht zugewanderte Wiener\*innen, in der Regel teurer sind als ältere.

Diejenigen Bewohner\*innen mit Bildung aus Österreich und Migrationshintergrund aus der EU/EFTA haben im Schnitt 33,5 Quadratmeter Wohnraum pro Kopf zur Verfügung und zahlen 9,40 Euro pro Quadratmeter.

Abbildung 5 zeigt den Anteil der Wiener Bevölkerung in Mietwohnungen, die nicht bei den Eltern lebt und weniger Wohnräume zur Verfügung hat als Haushaltsmitglieder, wobei die Küche hier nicht als Wohnraum mitgerechnet wurde. Wenn mindestens so viele Wohnräume zur Verfügung stehen, wie im Haushalt Personen leben, ist das eine komfortablere Situation, als wenn nicht für jede Person ein eigener Raum verfügbar ist.

**Abb. 5: Personen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten wohnen häufiger in Haushalten mit weniger Wohnräumen als Haushaltsmitgliedern**

Anteil der Bevölkerung in Mietwohnungen mit weniger Wohnräumen als Haushaltsmitgliedern (in %)



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate, jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte.

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Erwachsene ohne Migrationshintergrund leben deutlich öfter in einer solchen Situation. Lediglich 7 % der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund leben mit weniger Wohnraum als Haushaltsmitgliedern. Dies deutet auf die geringere Kinderzahl dieser Bevölkerungsgruppe hin. Am öftesten haben Wiener\*innen mit ausländischer Bildung und Migrationshintergrund aus einem Drittstaat weniger Wohnraum zur Verfügung als Haushaltsmitglieder. Dies trifft mit 48 % auf nahezu die Hälfte dieser Wiener\*innen zu. Bei Wiener\*innen mit Eltern aus einem Drittstaat trifft dies auf 42 % zu. Bei Wiener\*innen, die nach Bildungsabschluss aus der EU/EFTA zugewandert sind, trifft dies auf 26 % zu und bei Personen mit Eltern aus der EU/EFTA auf 18 %.

Menschen, die früher zugewandert sind, zahlen weniger Miete.

Betrachtet man Wohnungspreise und Verfügbarkeit an Quadratmetern pro Kopf nach dem Aufenthaltsbeginn der im Ausland ausgebildeten Wiener Bevölkerung, zeigt sich eine deutliche Abstufung: Später zugewanderte Teile der Wiener Bevölkerung haben im Durchschnitt pro Kopf weniger Quadratmeter Wohnraum zur Verfügung und müssen gleichzeitig dafür pro Quadratmeter höhere Preise bezahlen (Abb. 6). Je länger die Zuwanderung zurückliegt, desto mehr Wohnraum steht zur Verfügung, und desto niedriger sind die Preise pro Quadratmeter.

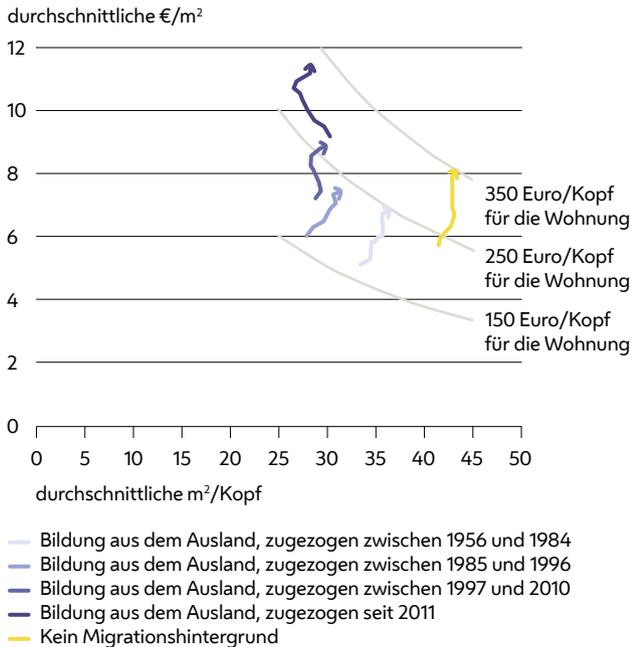
Wiener\*innen, die zwischen 1956 und 1984 nach Österreich kamen, wohnen im Durchschnitt auf 37 Quadratmetern pro Kopf und zahlen im Durchschnitt 6,80 Euro pro Quadratmeter. Sie haben damit weniger Wohnraum als Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund zur Verfügung, zahlen jedoch auch weniger pro Quadratmeter. Wiener\*innen ohne Migrationshintergrund hatten, wie oben (Abb. 4) bereits angemerkt, rund 43 Quadratmeter pro Kopf zur Verfügung und zahlten zuletzt im Durchschnitt 8,10 Euro pro Quadratmeter Miete. Der Verlauf in der Grafik (Abb. 6) zeigt, dass die Gruppe der zwischen 1956 und 1984 Zugewanderten über die Jahre hinweg eine zunehmende Anzahl an Quadratmetern Wohnraum pro Kopf bei gleichzeitig steigenden Preisen pro Quadratmeter aufweist.

Etwas höher liegen die Mietpreise pro Quadratmeter bei Wiener\*innen, die zwischen 1985 und 1996 zuwanderten. Sie zahlten in der Beobachtungsperiode 2019–2022 durchschnittlich 7,40 Euro pro Quadratmeter. Hierbei stand ihnen mit rund 32 Quadratmetern weniger Wohnraum pro Kopf zur Verfügung. 8,90 Euro pro Quadratmeter zahlten zuletzt Wiener\*innen, die zwischen 1997 und 2010 zuwanderten. Dieser Bevölkerungsteil hatte 30,3 Quadratmeter zur Verfügung. Auch bei dieser Gruppe setzt sich ähnlich wie bei den Kohorten, die davor zuwanderten, im Zeitverlauf ein Trend von mehr Quadratmetern pro Kopf und gleichzeitig steigenden Mietpreisen fort (Abb. 6).

Personen, die zwischen 1997 und 2010 zugewandert waren, hatten in der Periode 2019–2022 durchschnittlich 30,3 Quadratmeter Wohnraum pro Kopf zur Verfügung. Die pro Kopf gezahlten durchschnittlichen Quadratmeterpreise lagen bei diesen Personen zuletzt bei 8,90 Euro pro Quadratmeter. Auch bei dieser Gruppe wird sichtbar, dass im Zeitverlauf allmählich mehr Wohnraum zur Verfügung steht und dass pro Kopf mehr für den Quadratmeter Wohnraum ausgegeben wird. Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Zuwanderungskohorten hat sich der Trend bei dieser Gruppe jedoch etwas verlangsamt (Abb. 6).

**Abb. 6: Seit dem Jahr 2011 zugewanderte Wiener\*innen mit Bildung aus dem Ausland wohnen am teuersten und haben den geringsten Wohnraum**

Durchschnittliche Quadratmeter pro Kopf und durchschnittliche Miete in Euro pro Quadratmeter der Bewohner\*innen von Mietwohnungen in Wien nach Ort der Ausbildung und Aufenthaltsbeginn von der Periode 2007–2010 bis zur Periode 2019–2022



Gleitende Durchschnitte über 36 Monate jeweils von Jahresmitte bis Jahresmitte. Die untere Linie der Pfeillinien markiert die Periode 2007–10, die oberen Pfeilenden markieren die Periode 2019–22.  
 Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Berechnung: August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation), Daten: Statistik Austria (Mikrozensus).

Mit Abstand am meisten Miete zahlten Menschen, die ab 2011 zuwanderten – zuletzt 11,10 Euro pro Quadratmeter. Pro Kopf standen diesem Bevölkerungsteil in der letzten Beobachtungsperiode (2019–2022) 28,5 Quadratmeter Wohnraum zur Verfügung. Diese Gruppe zahlt damit nicht nur durchschnittlich pro Quadratmeter die höchsten Mietpreise, sondern hat im Schnitt auch am wenigsten Wohnraum pro Kopf zur Verfügung, wie aus der Positionierung dieses Bevölkerungsteils in der Grafik (Abb. 6) am weitesten oben und am weitesten links ersichtlich ist. Auch bei dieser Zuwanderungskohorte sieht man im Zeitverlauf in den letzten drei Beobachtungsperioden ab 2017–2020 eine Wende in Richtung mehr Quadratmeter pro Kopf, während in den Perioden davor der Quadratmeter-Anteil pro Kopf bei diesem Bevölkerungsteil kontinuierlich gesunken war.

## Räumliche Verteilung

Die 23 Bezirke von Wien sind für statistische Zwecke in 1.368 Untereinheiten, so genannte Zählgebiete, unterteilt. Betrachtet man nun diese Zählgebiete im Hinblick auf die Wohngebiete unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen mit ausländischer Herkunft, zeigen sich interessante Unterschiede. Die Verteilung zugewanderter Menschen weist einerseits auf die Struktur des Wiener Wohnungsmarktes und andererseits auf den sozioökonomischen Status der unterschiedlichen Bevölkerungsteile hin.

Wenngleich es in Wien im Gegensatz zu anderen Metropolen keine segregierten Viertel mit zugewanderten Menschen gibt, zeigt sich in einigen Stadtteilen eine stärkere Konzentration von Menschen mit Migrationsbezug.

Wiener\*innen mit Herkunft aus Drittstaaten sowie neuen EU-Mitgliedstaaten seit 2004 wohnen öfter in dicht bebauten Gebieten außerhalb des Gürtels.

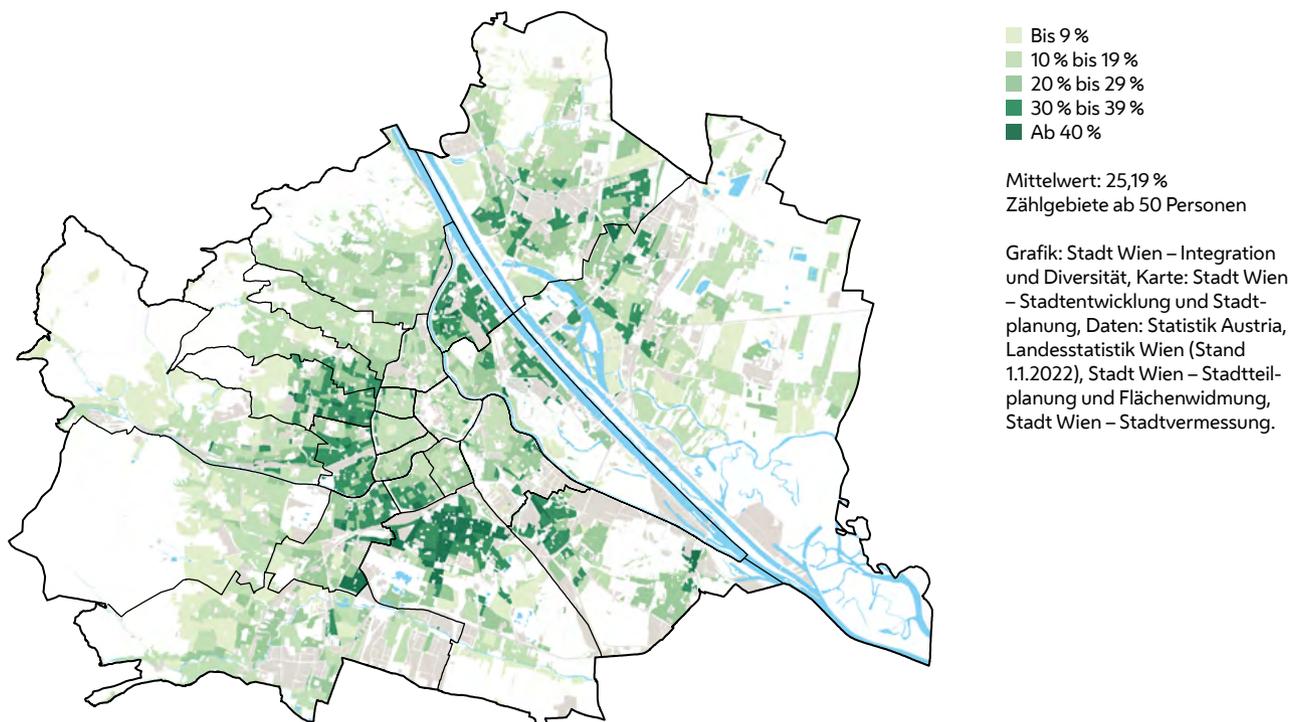
Wiener\*innen mit einer Staatsangehörigkeit oder beiden Elternteilen aus einem Drittstaat sind im 1. Bezirk, aber auch in den zentrumsnahen Innenstadtbezirken wie Neubau (7. Bezirk) oder Josefstadt (8. Bezirk) unterrepräsentiert. Hingegen wohnt dieser Bevölkerungsteil häufig im gründerzeitlichen Bestand von Favoriten (10. Bezirk), den äußeren Bereichen des Westgürtels sowie den eher östlichen Teilen des 20. Bezirks, im Stuwerviertel in der Leopoldstadt (2. Bezirk) und im nördlichen Bereich von Simmering (11. Bezirk) (Abb. 7).

Diese Verteilung der Wiener\*innen mit Herkunft aus einem Drittstaat hat sich über die Jahre kaum verändert. Die starke Konzentration von Wiener\*innen mit ausländischer Herkunft in diesen Stadtgebieten hängt vor allem auch damit zusammen, dass der private Wohnungsmarkt in diesen Gebieten in der Vergangenheit relativ preisgünstig war.

Auch Wiener\*innen mit Herkunft aus Staaten, die der EU seit dem Jahr 2004 beitraten, sind in diesen Stadtteilen stärker vertreten (Abb. 8).

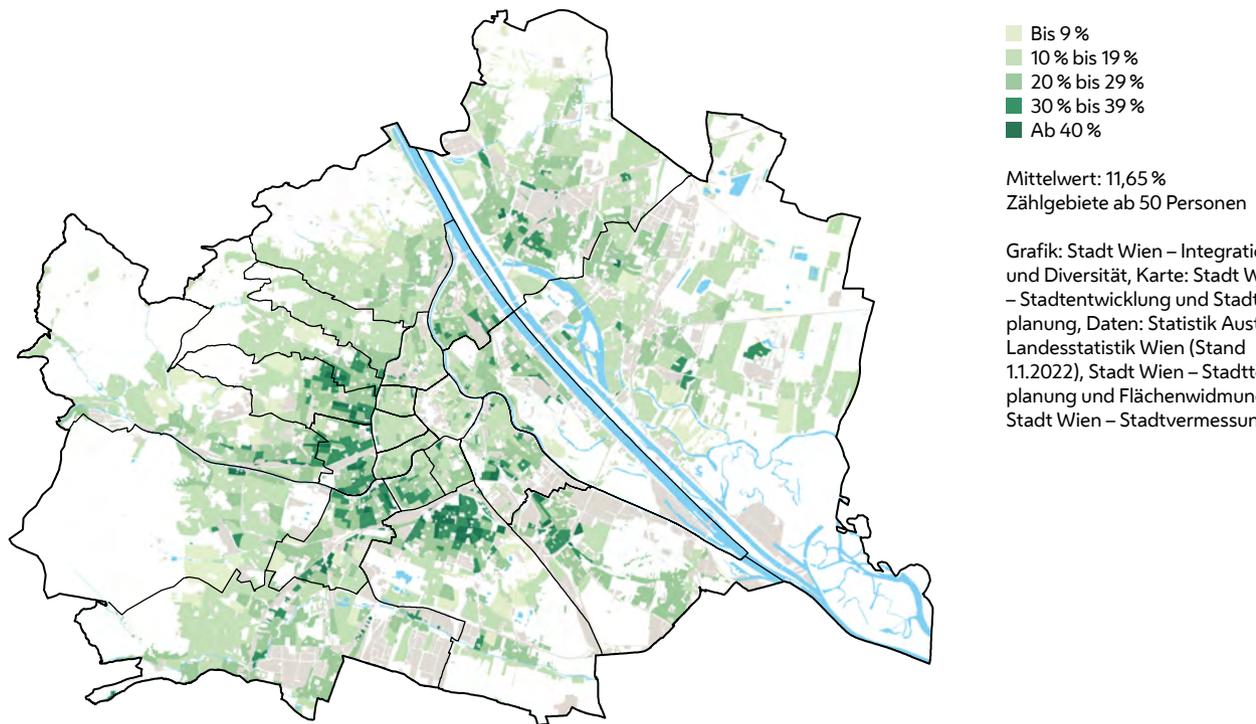
Wiener\*innen mit Herkunft aus EU-Staaten vor 2004 sowie der EFTA wohnen öfter in Gebieten innerhalb des Gürtels.

**Abb. 7: Wohnbevölkerung mit Herkunft aus einem Drittstaat in den Wiener Zählgebieten**

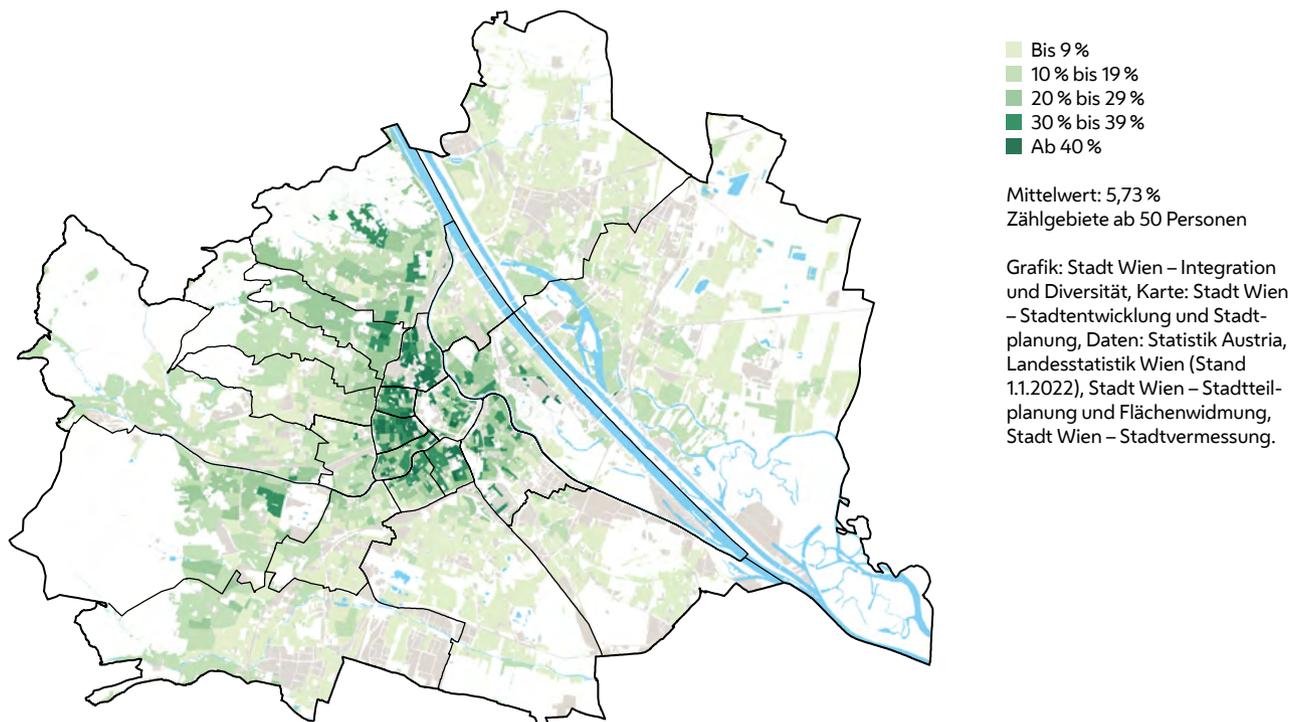


Im Vergleich zu den vorherigen Karten weisen die Anteile der in Abbildung 9 dargestellten Bevölkerung aufgrund niedrigerer Bevölkerungszahlen einen niedrigeren Wert auf. Dennoch ist die unterschiedliche Verteilung der Menschen aus den Staaten, die der EU vor 2004 beitraten, sowie der EFTA im Vergleich mit anderen zugewanderten Bevölkerungsgruppen klar ersichtlich. Betrachtet man die Verteilung der Wiener Bevölkerung mit Staatsangehörigkeit oder beiden Elternteilen aus den EU-Staaten vor 2004 sowie der EFTA, fällt auf, dass diese in höheren Anteilen in zentrumsnahen Gebieten der Stadt wohnhaft sind als die beiden zuvor besprochenen Gruppen. Wiener\*innen mit Herkunft aus diesen Staaten wohnen überdurchschnittlich oft in den gründerzeitlichen Innenbezirken (1., 3. bis 9. und den dem Stadtzentrum nahen Lagen des 2. und 20. Bezirks) sowie in Hietzing (13.), Währing (18.) und Döbling (19.), das heißt im Cottage und in gründerzeitlich geprägten Stadtgebieten mit sehr guter Wohnqualität (Abb. 9).

**Abb. 8: Wohnbevölkerung mit Herkunft aus einem EU-Mitgliedsstaat seit 2004 in den Wiener Zählgebieten**



**Abb. 9: Wohnbevölkerung mit Herkunft aus einem EU-Mitgliedsstaat vor 2004 sowie aus einem EFTA-Staat in den Wiener Zählgebieten**

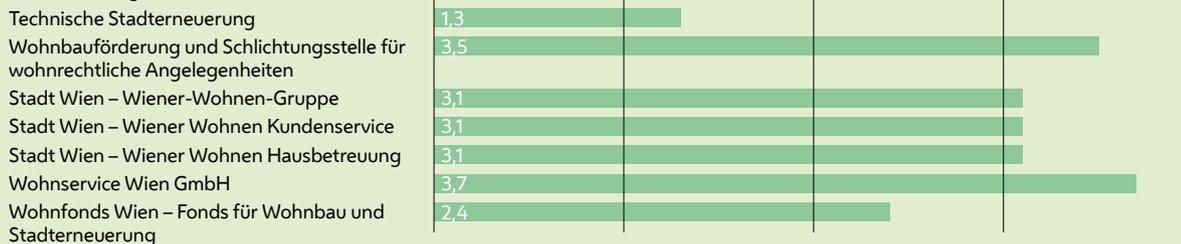


# Wohnen

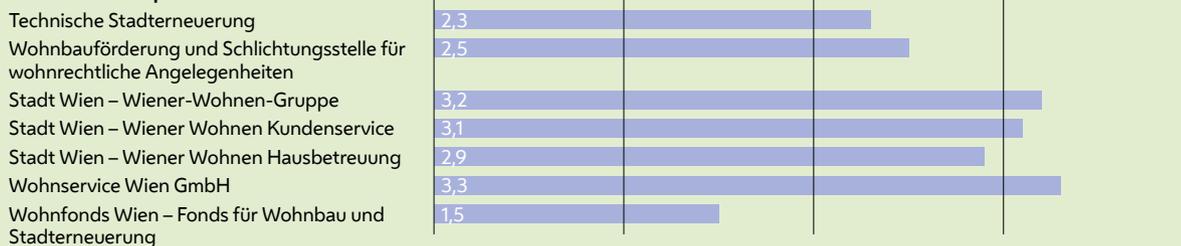
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



#### Organisation & Strategie



Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=7.

## AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD WOHNEN

- Diversitätsmanagement ist stark in der strategischen Ausrichtung und den Strukturen der Einrichtungen verankert.
- Die Einrichtungen bedienen ein vielfältiges Kund\*inenspektrum mit unterschiedlichen Bedürfnissen und setzen eine breite Palette von Kommunikationsstrategien und -mitteln ein, um diese zu beraten und zu informieren.
- Diversitätskompetenzen gelten als wichtige Anforderung für Mitarbeiter\*innen und nehmen einen zentralen Stellenwert in der innerbetrieblichen Weiterbildung sowie in der Personalrekrutierung ein.

Das Leistungsportfolio der einbezogenen Abteilungen und Einrichtungen des Handlungsfelds Wohnen erstreckt sich von Tätigkeiten im Bereich der Stadterneuerung und des Neubaus bis zur Gemeinwesenarbeit. Auch die Verwaltung des kommunalen Wohnungsbestands und die Analyse des privaten Wohnungsmarkts zählen zu wesentlichen Aufgaben in diesem Handlungsfeld.

Am Diversitätsmonitor haben sich 2023 dieselben Einrichtungen und Abteilungen der Stadt Wien beteiligt, die bereits das letzte Mal mitwirkten: Die Zuständigkeiten der Technischen Stadterneuerung liegen in der Steuerung der Gebietsbetreuung sowie in der Beratung und Information bei Anfragen in Bezug auf die Wohnbautechnik. Die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten ist die Anlaufstelle für Anliegen im Zusammenhang mit dem geförderten Wohnbau und mit der Vergabe der Wohnbeihilfe. Auch das Wohnservice Wien ist im Bereich des geförderten Wohnens als Informations- und Vergabestelle tätig. Ein weiterer Akteur im Bereich des geförderten Wohnens ist der Wohnfonds Wien – Fonds für Wohnbau und Stadterneuerung, der vorrangig für die Qualitätssicherung bei Neubauten oder Sanierungen verantwortlich ist. Wiener Wohnen ist für die Verwaltung, Sanierung und Bewirtschaftung der Gemeindewohnungen in den städtischen Wohnhausanlagen Wiens zuständig. Im Rahmen des aktuellen Monitors wurde erstmalig innerhalb der Wiener-Wohnen-Gruppe differenziert, und das Wiener Wohnen Kundenservice und die Wiener Wohnen Hausbetreuung als Tochterunternehmen wurden gesondert ausgewertet.

## STARKE STRATEGISCHE UND STRUKTURELLE VERANKERUNG VON DIVERSITÄTSMANAGEMENT

Dass dem Diversitätsmanagement aktuell ein zentraler Stellenwert in den Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien zukommt, zeigen die insgesamt sehr guten Bewertungen im Analysebereich der Strategie- und Organisationsentwicklung: Alle teilnehmenden Einrichtungen befinden sich derzeit in der zweithöchsten oder höchsten Entwicklungsphase. Insbesondere der Wohnfonds Wien sowie die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten sind in diesem Zusammenhang hervorzuheben, die sich gegenüber dem letzten Monitor deutlich steigern konnten.

Eine Diversitätsstrategie ist fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung aller teilnehmenden Abteilungen und wird in Leitbildern oder Strategiepapieren verankert. Das Wohnservice Wien sowie die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten verfügen über etablierte, bereits länger bestehende strukturelle Verankerungen in Bezug auf Diversitätsmanagement, beispielsweise spezielle Organisationseinheiten sowie Diversitätsbeauftragte. Gleichzeitig ist Diversitätsmanagement in diesen Einrichtungen in die Aufgabenbereiche der Personalstelle und der Abteilungsleitung eingegliedert. In der Wiener-Wohnen-Gruppe wurden seit dem letzten Monitor strukturelle Verankerungen wie die Zuordnung von Diversitätsmanagement in den Verantwortungsbereich der\*des Diversitätsbeauftragten und der Personalstelle eingeführt, weiters ist die Verankerung in Diversitätsgruppen und in der Abteilungsleitung in Planung. In den Einrichtungen Wiener Wohnen Kundenservice und Technische Stadterneuerung ist Diversitätsmanagement bei der Personalstelle bzw. der\*dem Diversitätsbeauftragten konzentriert gebündelt.

Die Wiener Wohnen Hausbetreuung sowie das Wohnservice Wien thematisieren diversitätsbezogene Themen systematisch in abteilungsinternen Medien und Mitarbeiter\*innengesprächen, das Wohnservice darüber hinaus in Leitungs- und Netzwerktreffen sowie in Teamsitzungen, Qualitätszirkeln und Klausuren. Die Einrichtungen sind auch außerhalb der eigenen Organisation sehr engagiert in der öffentlichen Diskussion rund um Diversitätsaspekte. So sind das Wohnservice Wien sowie das Wiener Wohnen Kundenservice in stadtinternen und externen Netzwerken aktiv und wirken bei Fachbeiträgen und öffentlichkeitsorientierten Aktivitäten mit. Die Technische Stadterneuerung und die Wiener Wohnen Hausbetreuung wiederum konzentrieren ihre Bemühungen auf den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und die Teilnahme an externen Netzwerken.

## **AUSDIFFERENZIERTER KOMMUNIKATIONSSTRATEGIEN ZUR BERATUNG UND INFORMIERUNG EINES VIELFÄLTIGEN KUND\*INNENSPEKTRUMS**

Gerade im Bereich der sozialen Wohnbaupolitik bieten die Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien Grundleistungen, die der vielfältigen Wiener Stadtgesellschaft zugutekommen. Vor diesem Hintergrund ist ein guter Überblick über die Kund\*innenstruktur und die verschiedenen Kund\*innenbedürfnisse unerlässlich für die Erstellung von bedarfsgerechten Angeboten. Hier kommt die starke Einbettung von Diversitätsmanagement in die Organisationsstrategien und -strukturen zum Tragen. Die Wiener-Wohnen-Gruppe samt dem Kundenservice und der Hausbetreuung sowie das Wohnservice und die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten gehen von steigenden Zahlen von Kund\*innen ausländischer Herkunft aus, was zum Teil mit einem Wandel der Kund\*innenbedürfnisse einhergeht. Der Großteil der Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld Wohnen führt zwar Analysen der Kund\*innenbedürfnisse durch, die Gruppe der Kund\*innen mit ausländischer Herkunft wird dabei aber nur zum Teil berücksichtigt. Die Wiener-Wohnen-Gruppe inklusive der Hausbetreuung und des Kundenservices ziehen Erkenntnisse aus Kund\*innenbefragungen, aus dem Beschwerdemanagement sowie aus dem Austausch mit zivilgesellschaftlichen Stakeholder\*innen heran, um Kund\*innenbedürfnisse zu eruieren, und bieten bedarfsorientierte Maßnahmen, die allen Kund\*innen gleichermaßen zugutekommen. Das Wohnservice Wien und die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten setzen ähnliche Schritte zur Untersuchung der Kund\*innenbedürfnisse und nehmen dabei konsequent Rücksicht auf die Gruppe der Kund\*innen mit ausländischer Herkunft. Die Technische Stadterneuerung zählt insbesondere andere Abteilungen der Stadt Wien und Bürger\*innen, die sich entweder in einem behördlichen Verfahren befinden oder die technische Beratung suchen, zu ihren Kund\*innen, und daher ist die Frage der Herkunft wenig relevant.

In der Kund\*innenkommunikation sowie in der Information und Beratung ihrer Kund\*innen agieren die Einrichtungen diversitätsbewusst. So legen alle Einrichtungen besonderen Wert auf gendersensible Kommunikation. Mehrsprachige Webauftritte kommen zwar lediglich vereinzelt vor, mehrsprachige Beratung wird allerdings systematisch vom Wohnservice Wien und punktuell vom Wohnfonds Wien sowie von der Technischen Stadterneuerung und der Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten angeboten. Auch die barrierefreie Kommunikation etwa in leichter Sprache und die

Verwendung von diskriminierungsfreier Bildsprache nehmen beim Wohnservice Wien, bei der Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten sowie bei der Wiener-Wohnen-Gruppe inklusive des Kundenservices und der Hausbetreuung einen wichtigen Stellenwert ein. Beispielsweise hat die Technische Stadterneuerung eine Kompetenzstelle eingerichtet, die sich dem Themengebiet rund um barrierefreies Planen, Bauen und Wohnen widmet und ihre Kund\*innen in dieser Hinsicht berät und unterstützt. Weitere gelungene Beispiele sind im Anhang beschrieben.

## **DIVERSITÄTSKOMPETENZEN ALS WICHTIGE ANFORDERUNG AN MITARBEITER\*INNEN SOWIE ALS ZENTRALES ZIEL INNERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNGEN**

Diversitätsbezogene Kompetenzen werden in allen Einrichtungen als wichtige Qualifikation erachtet, was sich auch in einer umfassenden Einbettung von Diversitätskompetenzen im innerbetrieblichen Weiterbildungsangebot niederschlägt. Positive Beispiele geben in diesem Zusammenhang insbesondere die Wiener-Wohnen-Gruppe, die Technische Stadterneuerung, das Wohnservice Wien sowie die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten, die Diversitätskompetenzen als zentralen Bestandteil des Anforderungsprofils der Mitarbeiter\*innen in allen relevanten Organisationsbereichen sehen. Folglich achten diese Einrichtungen auch in der Personalrekrutierung stark auf Diversitätskompetenzen.

Die Hausbetreuung und der Kundenservice der Wiener-Wohnen-Gruppe, das Wohnservice Wien sowie die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten messen der Vermittlung von Diversitätskompetenzen durch innerbetriebliche Weiterbildungen große Bedeutung bei. Im Fall der ersten drei Einrichtungen werden Diversitätsweiterbildungen stark besucht. Die Schlichtungsstelle meldet zwar eine vergleichsweise schwächere Inanspruchnahme von Diversitätsweiterbildungen, setzt allerdings entsprechende Schritte, um diese zu erhöhen. Ebenfalls positiv hervorzuheben ist die Einrichtung eines Teams mit Fokus auf Diversitätsthemen und Diversitätsmanagement in der Wiener Wohnen Hausbetreuung (siehe Good-Practice-Beispiele im Anhang).

In Hinblick auf die Personalstruktur sticht die Wiener Wohnen Hausbetreuung besonders hervor, da fast die Hälfte ihrer Belegschaft einen ausländischen Hintergrund hat. Demgegenüber liegt dieser Anteil in fast allen anderen Einrichtungen unter 20 %. Positiv ist jedoch die Steigerung des Anteils an Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft in

den letzten drei Jahren hervorzuheben, beispielsweise in der gesamten Wiener-Wohnen-Gruppe und im Wohnfonds Wien. Weiters setzen das Wohnservice Wien und die Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten gezielte Maßnahmen zur weiteren Diversifizierung der Belegschaft.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN BZW. EINRICHTUNGEN

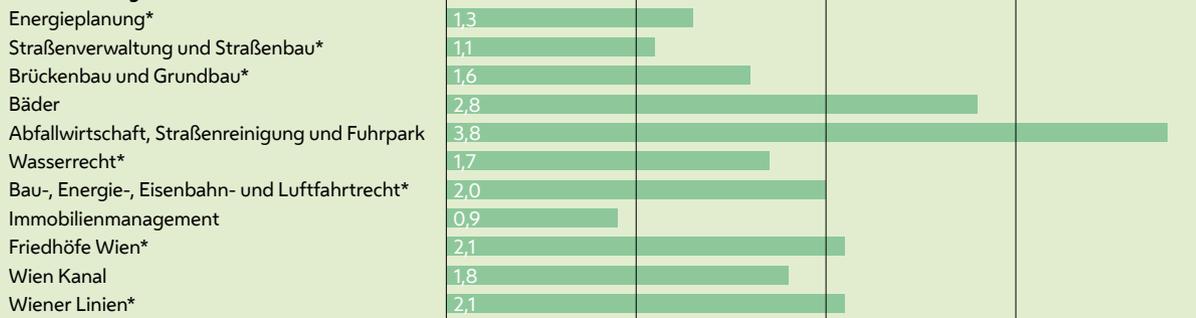
- **Technische Stadterneuerung:** Steuerung der Wiener Gebietsbetreuung; Ansprechpartnerin für Belange der Wohnqualität und des Wohnumfelds; bietet Information, Beratung und Service im Bereich der gesamten Wohnbautechnik.
- **Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten:** Ist die zentrale Stelle für den geförderten Wohnbau („Objektförderung“) und u. a. Vergabestelle für die Wohnbeihilfe und Eigenmittellersatzdarlehen („Subjektförderung“).
- **Stadt Wien – Wiener-Wohnen-Gruppe:** Die nach eigener Aussage „größte kommunale Hausverwaltung Europas“ zeichnet für die Betreuung der Wiener Gemeindebauten verantwortlich. Dazu zählen die Verwaltung, Sanierung und Bewirtschaftung der rund 220.000 Wiener Gemeindewohnungen sowie von 6.000 Lokalen und über 47.000 Garagen- und Abstellplätzen.
- **Stadt Wien – Wiener Wohnen Hausbetreuung:** Kernaufgabe ist die umfassende Hausbetreuung der Wiener Gemeindebauten ohne Hausbesorger\*innen. Zu den Aufgaben zählen z. B. Stiegenhausreinigung, Winterdienst, Schlosser-, Elektro- und HLS-Arbeiten (Abkürzung für Heizung, Lüftung und Sanitär).
- **Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice:** Kommunikationsdienstleisterin; ist im Bereich Marketing-Services (z. B.: Service-Nummer), technischer Services und Projekte (z. B.: Videoüberwachung) und vielfältiger Bauservices zuständig.
- **Wohnservice Wien GmbH:** Agiert im Bereich der geförderten Miet- und Eigentumswohnungen als zentrale Informations- und Vergabestelle; koordiniert die Gemeinwesenarbeit der Wohnpartner in städtischen Wohnhausanlagen.
- **Wohnfonds Wien – Fonds für Wohnbau und Stadterneuerung:** Der Fonds für Wohnbau und Stadterneuerung widmet sich vorrangig der Qualitätssicherung im geförderten Wohnungsneubau und der geförderten Sanierung älterer Wohngebäude.

# Infrastruktur

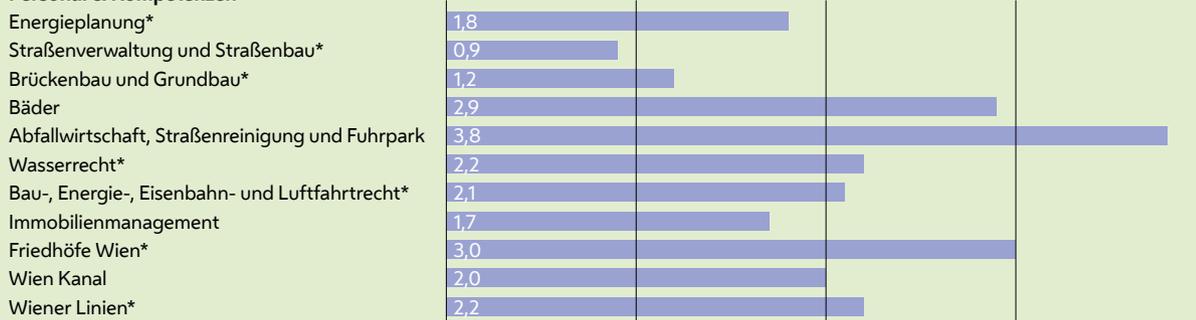
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



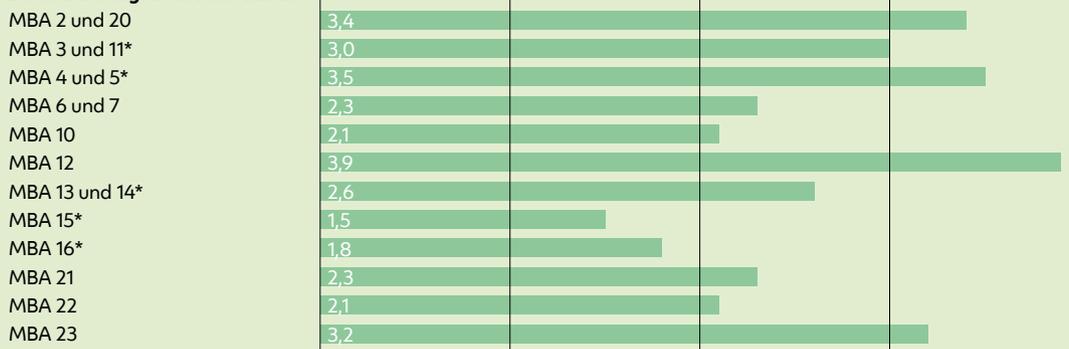
#### Organisation & Strategie



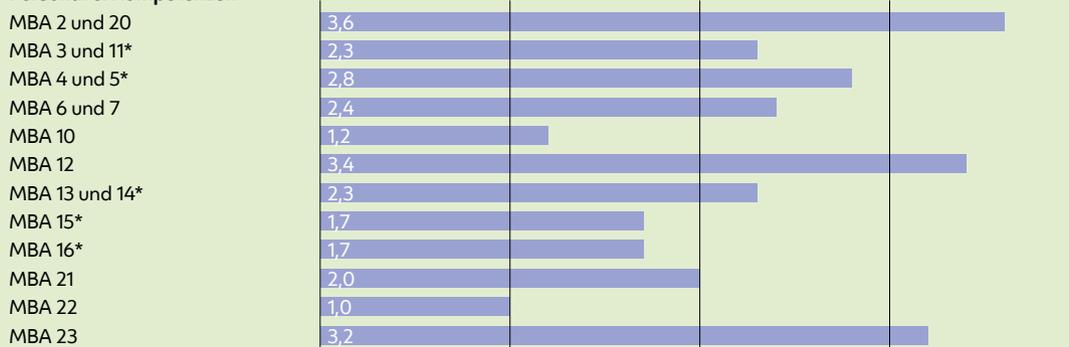
Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=11; \* neu im Sample.

## DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, MAGISTRATISCHE BEZIRKSÄMTER DER STADT WIEN (MBAs), STAND 2023

### Dienstleistungen & Kund\*innen



### Personal & Kompetenzen



### Organisation & Strategie



Sensibilisierung      Planung & Aufbau      Erprobung & Umsetzung      Weiterentwicklung & Professionalisierung

Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=12; \* neu im Sample.

## AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD INFRASTRUKTUR

- Die Abteilungen und Einrichtungen weisen im Dienstleistungs- sowie im Personalbereich sehr unterschiedliche Entwicklungsstände auf, die von der Phase der Sensibilisierung bis zu jener der Weiterentwicklung und Professionalisierung reichen.
- Diversitätsmanagement ist stark in der Organisations- und Strategieentwicklung verankert und wird meist partizipativ umgesetzt. Auch die deutliche Haltung gegen Diskriminierung im Handlungsfeld ist positiv hervorzuheben.
- Die Magistratischen Bezirksämter weisen trotz ähnlicher Aufgaben sehr unterschiedliche Bewertungen auf, verzeichnen aber auch beträchtliche Unterschiede in Bezug auf ihre Kund\*innenstruktur.

Im Handlungsfeld Infrastruktur sind im vorliegenden Diversitätsmonitor 23 Abteilungen und Einrichtungen vertreten. Es ist somit das umfassendste Handlungsfeld der Analyse. Zusätzlich zu jenen elf Abteilungen und Einrichtungen, die bereits am letzten Monitor mitgewirkt hatten, konnten zwölf weitere für eine Teilnahme an der aktuellen Befragung gewonnen werden.

Erneut haben folgende Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld Infrastruktur am Monitor teilgenommen:

- Bäder
- Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark
- Immobilienmanagement
- Wien Kanal
- Magistratische Bezirksämter der Bezirke 2 und 20, 6 und 7, 10, 12, 21, 22 sowie 23.

Zu den 2023 neu hinzugekommenen Abteilungen und Einrichtungen in diesem Handlungsfeld zählen:

- Energieplanung
- Straßenverwaltung und Straßenbau
- Brückenbau und Grundbau
- Wasserrecht
- Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtrecht
- Friedhöfe Wien
- Wiener Linien
- Magistratische Bezirksämter der Bezirke 3 und 11, 4 und 5, 13 und 14, 15 sowie 16.

Die teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld Infrastruktur verfolgen sehr unterschiedliche Zielsetzungen und erfüllen sehr unterschiedliche Aufgaben. Demzufolge haben sie verschiedene Zugänge zu Diversitätsthemen, was sich in den breit gestreuten Bewertungen widerspiegelt. Dies trifft insbesondere auf den Dienstleistungs- und den Personalbereich zu, wo alle Entwicklungsphasen vorkommen, wohingegen im Bereich der Organisations- und Strategieentwicklung die Abteilungen und Einrichtungen mit wenigen Ausnahmen in den zwei höchsten Entwicklungsstufen zu verorten sind.

Aufgrund der großen Anzahl an Abteilungen und Einrichtungen und deren breiten Aufgabenspektren und Leistungen werden die Magistratischen Bezirksämter als relativ homogene Gruppe der Gemeinde- und Bezirksverwaltungsbehörden der Stadt Wien gesammelt in einem eigenen Abschnitt behandelt.

## UNTERSCHIEDLICHE LEISTUNGSANGEBOTE, KUND\*INNENSTRUKTUREN SOWIE ENTWICKLUNGSSTÄNDE IM HANDLUNGSFELD

So vielfältig wie die Aufgabenbereiche der teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen ist auch das Kund\*innenspektrum, das sie adressieren. Dies stellt eine Herausforderung im Hinblick auf die Analyse der Kund\*innenstruktur sowie ihrer spezifischen Bedürfnisse dar. Viele Abteilungen befinden sich in diesem Analysebereich derzeit noch in der Sensibilisierungs- oder Aufbauphase. Ein positives Beispiel für eine Abteilung mit gutem Überblick über ihre Kund\*innen sowie mit hohen Anteilen an Kund\*innen ausländischer Herkunft sind die Wiener Bäder. Auch die Abteilung für Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark kennt ihre Kund\*innen gut und meldet hohe Zahlen an Kund\*innen ausländischer Herkunft. Beide Abteilungen nehmen auch einen mit der steigenden Anzahl an Personen ausländischer Herkunft einhergehenden Wandel der Kund\*innenbedürfnisse wahr und reagieren darauf mit bedarfsorientierten Leistungsangeboten, wie aus den im Anhang angeführten Good-Practice-Beispielen hervorgeht. Auch die Abteilung Brückenbau und Grundbau adressiert eine sehr diverse Kund\*innengruppe und greift punktuell auf Erkenntnisse aus dem Beschwerdemanagement sowie den Austausch mit zivilgesellschaftlichen Stakeholder\*innen zurück, um die Kund\*innenbedürfnisse zu eruieren.

Die weiteren Abteilungen und Einrichtungen in diesem Handlungsfeld verfügen aus unterschiedlichen Gründen über ein eingeschränktes Wissen bzgl. der Struktur ihrer Kund\*innen und deren spezifischen Bedürfnissen. So arbeitet beispielsweise die Abteilung Straßenverwaltung und

Straßenbau fast ausschließlich mit institutionellen Kund\*innen wie (Bau-)Unternehmen und deren Vertreter\*innen zusammen. In diesem Zusammenhang erweist sich die Frage nach der Herkunft der Kund\*innen als wenig relevant. Andere Abteilungen, wie beispielsweise die für Wasserrecht, planen, bei der nächsten Kund\*innenzufriedenheitsbefragung die Herkunft ihrer Kund\*innen als zusätzlichen Abfragepunkt aufzunehmen, um entsprechendes Wissen für die Bedürfnisse dieser Gruppe zu generieren.

Auch in der Kund\*innenkommunikation lassen sich verschiedene Zugänge der Abteilungen und Einrichtungen erkennen. Während beispielsweise die Wiener Linien das Augenmerk auf Barrierefreiheit durch leichte Sprache und Gebärdensprache legen, nutzt die Abteilung für Abfallwirtschaft systematisch Medien verschiedener Herkunftsgruppen, um ihre Kund\*innen zu erreichen. Fast alle Abteilungen und Einrichtungen in diesem Handlungsfeld haben einen starken Fokus auf gendersensible Kommunikation gemein.

### **DIVERSITÄTSKOMPETENZEN VOM ANFORDERUNGSPROFIL DER MITARBEITER\*INNEN NICHT MEHR WEGZUDENKEN TROTZ UNTERSCHIEDLICHEN ENTWICKLUNGSGRADES DES DIVERSITÄTSMANAGEMENTS IM HANDLUNGSFELD**

Im Personalbereich erzielen die Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld Infrastruktur ebenfalls sehr unterschiedliche Bewertungen, die von der Entwicklungsphase der Sensibilisierung bis zu jener der Weiterentwicklung und Professionalisierung reichen. Besonders positiv sticht die Abteilung Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark hervor, die trotz einer bereits divers aufgestellten Belegschaft weitere gezielte Recruitmentmaßnahmen setzt, um Personen ausländischer Herkunft einzustellen. Darüber hinaus fördert sie den innerbetrieblichen Aufstieg von Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft. Auch die Wiener Bäder und die Friedhöfe verfügen über sehr hohe Anteile an Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft, und zwar von jeweils über 40 %. Die Abteilungen Immobilienmanagement, Energieplanung sowie Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtrecht melden vergleichsweise niedrige Anteile an Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft, das Immobilienmanagement stellt aber eine Steigerung seit dem letzten Monitor fest, und zwar auch in höherwertigen Funktionen.

Diversitätskompetenzen und deren Stärkung durch diversitätsorientierte Weiterbildungsangebote nehmen im Handlungsfeld Infrastruktur einen relevanten Stellenwert ein. So sehen beispielsweise die Abteilungen Wasserrecht, Wien Kanal, Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtrecht, Bäder

und Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark Diversitätskompetenzen als (eher) wichtigen Bestandteil des angestrebten Qualifikationsprofils von Mitarbeiter\*innen, insbesondere in Leitungsfunktionen, im Personalmanagement und im Kund\*innenkontakt. Die tatsächliche Inanspruchnahme von diversitätsorientierten Weiterbildungen gestaltet sich allerdings sehr unterschiedlich: In diesem Zusammenhang ist die Abteilung Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark wieder positiv hervorzuheben, die starke Inanspruchnahmen für alle relevanten Beschäftigtengruppen sowie eine positive Entwicklung seit dem letzten Monitor meldet. Die Wiener Bäder und Wien Kanal beobachten eine vergleichsweise schwache Inanspruchnahme, sie setzen allerdings gezielte Schritte, um ihre Mitarbeiter\*innen dazu zu motivieren. Die Wiener Linien schaffen Bewusstsein für Diversitätsthemen und fördern die Aneignung von Diversitätskompetenzen durch die Einrichtung von betriebsinternen Netzwerken zur Behandlung verschiedener Themenschwerpunkte mit Diversitätsbezug.

### **PARTIZIPATIVE ANSÄTZE IM DIVERSITÄTSMANAGEMENT UND KLARE HALTUNG GEGEN DISKRIMINIERUNG**

Im Analysebereich der Organisations- und Strategieentwicklung schneiden die teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen innerhalb des Handlungsfelds Infrastruktur am besten ab. Die Abteilungen Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark, Friedhöfe Wien sowie das Immobilienmanagement und die Wiener Linien messen dem Diversitätsmanagement eine große Relevanz in der Entwicklung ihrer Organisationen bei und setzen sich zum Ziel, in Fragen des Diversitätsmanagement auf dem aktuellen Stand zu bleiben.

Die Abfallwirtschaft verfügt über bereits etablierte, länger bestehende strukturelle Verantwortlichkeiten in Bezug auf Diversitätsmanagement, wie beispielsweise Diversitätsbeauftragte, Diversitätszirkel oder -gruppen sowie die Einbettung von Diversitätsmanagement in die Aufgabenbereiche der Personalstelle und der Abteilungsleitung. Auch für die Friedhöfe Wien ist Diversitätsmanagement seit längerer Zeit Aufgabe der Personalstelle und der Abteilungsleitung, zudem wurden Diversitätsbeauftragte und Diversitätszirkel seit dem letzten Monitor als zusätzliche Säulen des Diversitätsmanagements in der Einrichtung eingeführt. Das Immobilienmanagement meldet seit dem letzten Monitor positive Entwicklungen in dieser Hinsicht, etwa durch die Einführung einer\*ines Diversitätsbeauftragten und die Verankerung von Diversitätsmanagement bei der Abteilungsleitung. Darüber hinaus plant das Immobilienmanagement in Zukunft die Einführung von Diversitätszirkeln. Die Wiener Linien haben in den letzten drei Jahren

ähnliche strukturelle Rahmenbedingungen in Bezug auf die Umsetzung von Diversitätsmanagement geschaffen, darüber hinaus haben sie in Form eines Referats eine spezielle Organisationseinheit für Diversitätsmanagement eingerichtet.

Weiters wird Diversitätsmanagement in vielen Abteilungen und Einrichtungen partizipativ unter Einbindung der Mitarbeiter\*innen und der Belegschaftsvertretung umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Abteilungen Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtrecht, Wasserrecht, Immobilienmanagement sowie die Friedhöfe Wien, die Bäder und Wien Kanal.

Dem konsequenten Umgang mit Diskriminierung wird von fast allen Abteilungen und Einrichtungen im Handlungsfeld Infrastruktur eine große Bedeutung zugesprochen. Es erfolgt eine gezielte Befassung mit den in diskriminierungsbedingten Konflikten involvierten Mitarbeiter\*innen, und es werden Disziplinarmaßnahmen gesetzt. Weiters erfolgt eine diesbezügliche Thematisierung in der internen Kommunikation sowie in Workshops und Schulungen.

### **MAGISTRATISCHE BEZIRKSÄMTER: UNTERSCHIEDLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND LEISTUNGSERBRINGUNG TROTZ ÄHNLICHER AUFGABEN**

Die zwölf Magistratischen Bezirksämter der Stadt Wien, die am aktuellen Monitor teilgenommen haben, fungieren hauptsächlich als Gemeinde- und Bezirksverwaltungsbehörden der Stadt Wien. Folglich unterscheiden sich diese zwar hinsichtlich ihrer regionalen Verteilung, bearbeiten aber sehr ähnliche Aufgabenstellungen. Nichtsdestotrotz erzielen die Bezirksämter stark unterschiedliche Benchmarkwerte. Ähnlich zur Gruppe der Abteilungen und Einrichtungen besteht auch im Fall der Bezirksämter die Tendenz, dass die Bewertungen im Analysebereich der Organisations- und Strategieentwicklung etwas höher liegen als im Dienstleistungs- und Personalbereich.

Trotz ähnlicher Aufgaben sind die Magistratischen Bezirksämter mit sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen im **Dienstleistungsbereich** konfrontiert. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist die Kund\*innenstruktur, da die Anteile an Personen mit ausländischer Herkunft in den einzelnen Wiener Bezirken stark variieren. Mit Ausnahme des Bezirksamts für den 12. Bezirk, wo keine Veränderung beobachtet werden konnte, ist die Gruppe der Kund\*innen mit ausländischer Herkunft in allen anderen Bezirken in den letzten drei Jahren gestiegen. Damit geht eine breite Diversifizierung der Kund\*innenbedürfnisse

einher. Dementsprechend setzen die Bezirksämter für die Bezirke 2 und 20, 3 und 11, 12 und 23 konkrete Schritte zur Erfassung der Bedürfnisse ihrer Kund\*innen und nehmen bei der Leistungsgestaltung Rücksicht darauf. Die Bezirksämter für die Bezirke 10 und 15 adressieren alle ihre Kund\*innen gleich und bieten keine zielgruppenspezifischen Leistungen für Kund\*innen ausländischer Herkunft.

Eine wesentliche Gemeinsamkeit aller Amtshäuser ist das bereits gut entwickelte diversitätsorientierte Informationsangebot, etwa in Form mehrsprachiger Formulare, Ausfüllhilfen und Informationsangebote sowie punktuell mehrsprachiger persönlicher Beratungen. Insbesondere die Bezirksämter für die Bezirke 12 und 16 verfügen über Mitarbeiter\*innen mit vielfältigen und umfassenden Sprachkenntnissen, die regelmäßig zum Einsatz kommen. Darüber hinaus achten die Bezirksämter in der Kund\*innenkommunikation besonders auf die Verwendung einer gendersensiblen Sprache sowie einer diskriminierungsfreien Bildsprache und einer barrierefreien Informationsvermittlung, etwa in leichter Sprache.

Im **Personalbereich** ist insbesondere die hohe Relevanz von Diversitätskompetenzen in den meisten Bezirksämtern hervorzuheben. So betrachten beispielsweise die Bezirksämter für die Bezirke 12, 21 und 22 Diversitätskompetenzen als wichtigen Bestandteil des Anforderungsprofils von Mitarbeiter\*innen in Leitungsfunktionen, im Personalmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit. Auch im Auswahlverfahren berücksichtigen die Bezirksämter für die Bezirke 2 und 20 sowie 12 und 23 Diversitätskompetenzen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen. In diesen Bezirksämtern nimmt auch die Vermittlung von Diversitätskompetenzen einen zentralen Stellenwert im Weiterbildungsangebot ein.

Ausbaufähig ist allerdings die Vielfalt innerhalb der Belegschaft. So verzeichnen fast alle Bezirksämter Anteile an Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft von unter 20 %. Lediglich die Bezirksämter für die Bezirke 4 und 5 sowie 6 und 7 melden im Hinblick auf die ausländische Herkunft ihrer Mitarbeiter\*innen Zahlen, die dem Wiener Durchschnitt entsprechen. Es sind jedoch Steigerungstendenzen dieser Anteile zu beobachten, etwa in den Bezirksämtern für die Bezirke 13 und 14, 15 sowie 21 und 23.

In Hinblick auf diversitätsorientierte **Organisations- und Strategieentwicklung** erreichen die Magistratischen Bezirksämter im Vergleich zu den anderen beiden Analysebereichen die höchsten Bewertungen. So thematisieren die Bezirksämter für die Bezirke 12 sowie 2 und 20 Diversitätsmanagement systematisch, etwa

in Mitarbeiter\*innengesprächen und Teamsitzungen. Darüber hinaus setzen sie Diversitätsmanagement im Beschwerdemanagement systematisch um, das Amtshaus für den 12. Bezirk auch in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Personalentwicklung sowie im Qualitäts- und Wissensmanagement. Gleiches gilt für die Bezirksämter für den 16. und 21. Bezirk. Die Bezirksämter für die Bezirke 15, 16, 21, 23 sowie 3 und 11 haben in den letzten drei Jahren Diversitätsbeauftragte bestellt. Weiters ist die Diversitätsstrategie im Leitbild aller teilnehmenden Bezirksämter und teilweise auch in Strategiepapieren verankert.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN BZW. EINRICHTUNGEN

- **Energieplanung:** Im Zentrum der Tätigkeiten stehen die Förderung von Energie-Innovationen, Pilotprojekte, die Koordination und Weiterentwicklung von energierelevanten Konzepten, die Kompetenzbündelung und der Wissenstransfer.
- **Straßenverwaltung und Straßenbau:** Zuständig für Projektierung, Bau, Erhaltung und allgemeine Verwaltung der Straßen Wiens inklusive aller Geh- und Radwege sowie öffentlicher Plätze.
- **Brückenbau und Grundbau:** Der Fachbereich Brückenbau ist für Brücken, Stiegen und Stützmauern zuständig. Die Hauptaufgaben des Grundbaus liegen in der Erkundung und Beschreibung des Untergrundes und des Grundwassers. Zu den Aufgaben gehört auch noch die Bewilligung von Sondertransporten.
- **Bäder:** Betreibt und verwaltet alle städtischen Bäder der Stadt Wien. Sie trägt dafür Sorge, dass die jährlich 4,6 Mio. Besucher\*innen der Wiener Bäder einwandfreie Anlagen vorfinden und die mehr als 24.000 m<sup>3</sup> Wasserfläche zur sportlichen Betätigung nutzen können.
- **Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark:** Gemeinhin als „Müllabfuhr“ bekannt, ist die Abteilung für das gesamte Wiener Abfallwirtschaftssystem von Abfallbeseitigung über -vermeidung bis -aufbereitung verantwortlich. Darüber hinaus hält sie den Fuhrpark der Stadt Wien, führt die Straßenreinigung und den Winterdienst auf Wiens Straßen durch, erhält und pflegt die öffentlichen WCs und betreibt das zentrale Fundservice der Stadt Wien.

- **Wasserrecht:** Anlaufstelle für Genehmigungen in den Rechtsbereichen Wasser- und Schifffahrtswesen sowie Jagd, Fischerei, Pflanzenschutz etc. Weitere Aufgaben sind die Vollziehung von Verwaltungsstrafen und Vorbereitung und Begutachtung von Bestimmungen und Vorschriften.
- **Bau-, Energie-, Eisenbahn- und Luftfahrtrecht:** Führt Verwaltungsverfahren in den Materien Eisenbahn-, Luftfahrt-, Elektrizitäts-, Strahlenschutz- und Baurecht. Weitere Aufgaben sind die Führung von Verwaltungsstrafverfahren, Ausübung von Sachverständigentätigkeiten und Vorbereitung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.
- **Immobilienmanagement:** Ist für zentrale Angelegenheiten des städtischen Immobilienwesens, die Umsetzung der Immobilienstrategie der Stadt sowie die Abstimmung von für die Gesamtinteressen der Stadt Wien relevanten immobilienwirtschaftlichen Vorgängen verantwortlich.
- **Friedhöfe Wien:** Betreuung von 550.000 Gräbern auf 46 Friedhöfen. Jährlich werden 14.000 Erd- und Feuerbestattungen durchgeführt. Zu den weiteren Aufgaben gehört auch die Erhaltung von Gedenkstätten, Wegen, Aufbahnhallen, Kulturdenkmälern etc.
- **Wien Kanal:** Mehr als 500 Mitarbeiter\*innen von Wien Kanal tragen dafür Sorge, dass das knapp 2.500 Kilometer lange Wiener Kanalnetz einwandfrei funktioniert. Dazu gehören Planung, Bau und Räumung sowie Betrieb, Instandhaltung und Steuerung des Wiener Kanalsystems.
- **Wiener Linien:** Beförderung von täglich rund zwei Millionen Fahrgästen mit U Bahn, Straßenbahnen und Autobussen. Arbeitgeberin für 8.700 Mitarbeiter\*innen.
- **Magistratische Bezirksämter:** Die Bezirksämter der Stadt Wien sind für viele Behördengänge der Wiener\*innen erste Anlaufstelle – vom Melde-, Pass- und Fundservice über das Parkpickerl und Verwaltungsverfahren bis hin zu Betriebs- und Gewerbeangelegenheiten. Auch die Organisation von Wahlen fällt in den Aufgabenbereich der Bezirksämter.

# Zusammenleben

## Kernergebnisse Integrationsmonitor

### EINSCHÄTZUNGEN ZUM ZUSAMMENLEBEN DER WIENER BEVÖLKERUNG

Das Zusammenleben in der Stadt wird umso positiver bewertet, je näher Erfahrungen im Zusammenleben mit der täglichen, eigenen Lebenswelt verbunden sind. Auf der Ebene der Nachbarschaft bewerten zwei Drittel der Wiener\*innen das Zusammenleben zwischen zugewanderten und alteingesessenen Wiener\*innen als positiv.

Der Kontakt mit zugewanderten Menschen ist in Wien eine alltägliche Normalität. Vor allem am Arbeitsplatz gibt es eine hohe Kontakthäufigkeit, aber auch in der Freizeit oder in der Nachbarschaft gibt es einen hohen Grad an Kontakten.

### BEURTEILUNG VON ZUWANDERUNG UND DEREN EFFEKTEN

Etwas mehr als die Hälfte der Wiener Bevölkerung findet, dass es in Wien zu viel Zuwanderung gibt. Diese Einschätzung ist dabei stark von persönlichen Merkmalen, insbesondere dem Alter und der sozioökonomischen Stellung, abhängig.

Wenn es um Kontakte mit zugewanderten Menschen geht, sind die Wiener\*innen wieder sehr positiv eingestellt. Mehr als drei Viertel der Wiener\*innen würde es nicht oder kaum stören, wenn sie einen zugewanderten Menschen als Nachbar\*in hätten.

Vor allem die Restaurants, Geschäfte und kulturellen Veranstaltungen nehmen die Wiener\*innen als positiven Beitrag zur Lebensqualität der Stadt wahr. Zuwanderung wird auch mehrheitlich als positiv gesehen, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

### DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

Ein Viertel der Wiener\*innen, die selbst oder von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde, hat Diskriminierung erlebt.

# Einleitung

Städte sind Orte der Begegnung und des Aufeinandertreffens unterschiedlicher Menschen und Lebenswelten. Wie andere Menschen im Rahmen dieser Begegnungen und das Zusammenleben insgesamt bewertet werden, hängt von einer Reihe unterschiedlicher Faktoren ab.

Die Forschung zu Einstellungen zu Migration<sup>1</sup> etwa betont, dass einerseits individuelle Eigenschaften bei der Bewertung des jeweils „anderen“ Menschen eine Rolle spielen – wie bspw. das Alter, der Bildungsgrad, persönliche Werte oder auch, in welchem Umfeld man sozialisiert wurde. Andererseits spielen auch Faktoren wie mediale oder politische Debatten eine wichtige Rolle dafür, wie Zuwanderung und verschiedene Aspekte des Zusammenlebens, inklusive Integration, erlebt werden.

Ein besonders wichtiger Faktor ist, inwiefern Menschen ohne Migrationshintergrund Kontakte mit Menschen mit Migrationshintergrund haben. Die so genannte Kontakttheorie besagt, dass, je mehr Austausch Menschen miteinander haben, desto weniger Vorbehalte hegen sie gegeneinander.<sup>2</sup> An Orten, in denen mehr zugewanderte Menschen leben, sind daher auch in der Regel positivere Einstellungen zu zugewanderten Menschen vorzufinden als an Orten, in denen es kaum Möglichkeit für Austausch oder Begegnung gibt. Dabei ist wichtig, dass es sich tatsächlich um einen Austausch handelt, sodass man den anderen Menschen kennen lernt, etwa als Freund\*in oder Arbeitskolleg\*in, und es sich nicht um bloß flüchtige Begegnungen handelt. Andernfalls können sich, so der Forschungsstand<sup>3</sup>, negative Einstellungen verstärken. Daraus erklärt sich auch, warum Menschen zwar Zuwanderung als abstraktem Phänomen skeptisch gegenüberstehen können, in der Regel aber zu konkreten, zugewanderten Menschen, die sie kennen, positiv eingestellt sind.

Integrationspolitisch sind daher Orte und Möglichkeiten für Begegnung und Austausch entscheidend, um Vorurteilen entgegenzuwirken. Wie in diesem Kapitel anhand von Umfragedaten gezeigt wird, ist Wien eine Stadt, in der die Begegnung und der Austausch mit zugewanderten Menschen alltäglich gelebt werden.

## WAS WIRD IM THEMENFELD ANALYSIERT?

In diesem Kapitel werden sowohl verschiedene Facetten des Zusammenlebens der Wiener Bevölkerung und Einstellungen gegenüber Zuwanderung und zugewanderten Wiener\*innen als auch Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund beleuchtet.

## INDIKATOREN

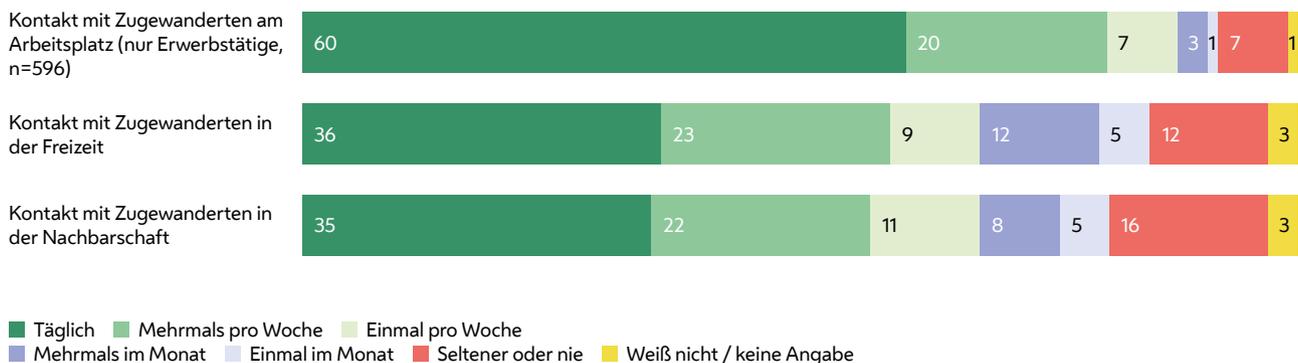
- Einschätzungen des Zusammenlebens der Wiener Bevölkerung
- Beurteilung von Zuwanderung und deren Effekten
- Diskriminierungserfahrungen

1 Dempster, H., Leach, K. und Hargrave, K. (2020): Public attitudes towards immigration and immigrants. ODI Working Paper 588, September 2020.  
2 Pettigrew, T. und Tropp, L. (2006): A meta analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology* 90(5), 751-783.  
3 Dennison, J. und Dražanová, L. (2018): Public attitudes on migration: rethinking how people perceive migration, [cadmus.eui.eu/handle/1814/62348](https://cadmus.eui.eu/handle/1814/62348), letzter Zugriff am 16. Juni 2023.

# Zusammenleben der Wiener Bevölkerung

## Abb. 1: Kontakt mit zugewanderten Menschen ist in Wien Alltag

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Und wie oft, würden Sie sagen, haben Sie im Durchschnitt Kontakt mit Menschen, die aus einem anderen Land zugewandert sind?“ (bei Personen mit Migrationshintergrund: „Und wie oft, würden Sie sagen, haben Sie im Durchschnitt Kontakt mit Menschen, die aus einem anderen Land als Sie selbst bzw. als Ihre Eltern zugewandert sind?“) (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023\* (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).  
 \*SORA (2023): Zusammenleben in Wien. [wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html](https://wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bericht-zusammenleben.html), letzter Zugriff am 21. August 2023.

Da das Zusammenleben der Wiener\*innen ohne und mit Migrationshintergrund maßgeblich von Kontakten geprägt ist, wird im Folgenden zunächst ein Blick auf die Häufigkeit der Kontakte mit zugewanderten Menschen in der Stadt geworfen.

Der Austausch mit zugewanderten Menschen ist in Wien eine alltägliche Normalität.

In Wien ist der Kontakt mit Menschen, die selbst oder deren Eltern aus einem anderen Land zugewandert sind, eine gelebte Realität. Deutlich mehr als die Hälfte der Wiener\*innen (60 %) begegnet am Arbeitsplatz täglich zugewanderten Personen, und bei 20 % ist das mehrmals die Woche der Fall.

Auch abseits der Arbeit ist der Kontakt mit zugewanderten Wiener\*innen in der Freizeit für viele Menschen Teil des Alltags. 36 % der Wiener\*innen stehen täglich in ihrer Freizeit in Kontakt mit zugewanderten Personen, für weitere 23 % ist das mehrmals in der Woche der Fall. Somit haben 59 % der Wiener\*innen in ihrer Freizeit sehr häufig Kontakt mit Wiener\*innen, die aus einem anderen Land als sie selbst

stammen. Bei 5 % der Wiener\*innen ist das einmal im Monat der Fall. Jede\*r Achte (12 %) hat hingegen seltener als einmal im Monat oder nie Kontakt mit Menschen, die aus einem anderen Land zugewandert sind.

Ähnlich häufig wie in der Freizeit verhält es sich auch mit der Kontakthäufigkeit in der Nachbarschaft. 57 % haben mehrmals in der Woche oder häufiger (35 % täglich, 22 % mehrmals in der Woche) Kontakt mit Wiener\*innen, die selbst oder deren Eltern aus einem anderen Land stammen. Fast jede\*r sechste Wiener\*in hingegen hat seltener als einmal im Monat oder nie Kontakt mit aus anderen Ländern Zugewanderten. Bei der Interpretation der Werte der Menschen, die wenig Kontakt mit zugewanderten Wiener\*innen haben, ist zu beachten, dass es sich hier zu einem großen Teil um Personen handelt, die generell weniger Kontakt zu Menschen außerhalb ihres Haushalts haben.

Das Zusammenleben in der Stadt wird umso positiver bewertet, je näher Erfahrungen im Zusammenleben mit der täglichen, eigenen Lebenswelt verbunden sind.

Betrachtet man nun, wie das Zusammenleben von zugewanderten und nicht zugewanderten Wiener\*innen beurteilt wird, zeigt sich, dass es hier insbesondere in der Nachbarschaft sehr positive Wahrnehmungen gibt (Abb. 2). Auf der Ebene der Nachbarschaft bewerten rund zwei Drittel (66 %) der Wiener\*innen das Zusammenleben zwischen zugewanderten und nicht zugewanderten Wiener\*innen als positiv: 22 % bewerten es als sehr gut und 44 % als ziemlich gut. 21 % der Befragten sehen es als wenig gut, und 8 % befinden es für gar nicht gut.

Auf der Ebene des Bezirkes fällt diese positive Bewertung ein wenig niedriger aus, jedoch findet noch immer weit mehr als die Hälfte (58 %), dass das Zusammenleben sehr gut oder ziemlich gut funktioniert: 16 % befinden es für sehr gut, und 42 % für ziemlich gut, während 28 % sagen, dass das Zusammenleben wenig gut funktioniert, und 10 % befinden, dass es nicht funktioniert.

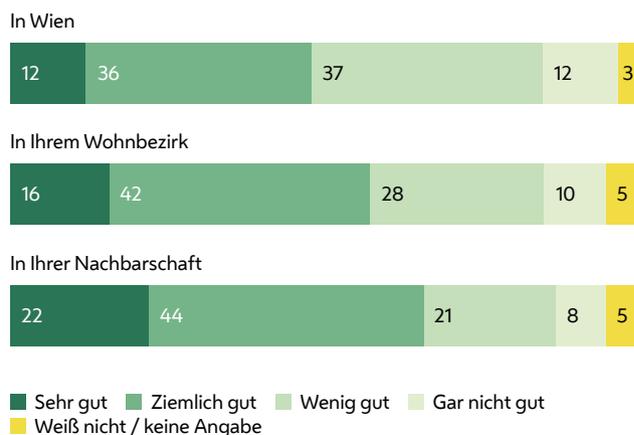
In Bezug auf die noch höhere Ebene der gesamten Stadt sinkt diese Bewertung auf knapp unter die Hälfte: 48 % bewerten das Zusammenleben als sehr gut (12 %) bzw. als ziemlich gut (36 %). 37 % finden, dass das Zusammenleben wenig gut funktioniert, 12 % finden, es funktioniert gar nicht.

Diese Unterschiede zwischen den Ebenen unterstreichen, dass das Zusammenleben dort von einer deutlichen Mehrheit als positiv gesehen wird, wo man das Miteinander auf Basis der unmittelbaren Erfahrungen beurteilen kann. Je mehr das Zusammenleben mit zugewanderten Wiener\*innen hingegen eine abstrakte Vorstellung ist bzw. je weniger unmittelbar es erlebt werden kann und vor allem auch über Dritte vermittelt wird (z. B. über Medien), desto mehr nehmen skeptischere Wahrnehmungen zu.

So sind auch Einstellungen zu Zuwanderung, die nicht auf konkreten Erfahrungen mit Menschen, sondern auf der Einschätzung abstrakter Zahlen zu Zuwanderung beruhen, negativer als Einstellungen zu Zugewanderten und dem Zusammenleben selbst (Abb. 3).

## Abb. 2: Die Wiener Bevölkerung beurteilt das Zusammenleben in ihrer eigenen Nachbarschaft als überwiegend positiv

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Wie gut funktioniert Ihrem Eindruck nach insgesamt das Zusammenleben von zugewanderten Menschen und Alteingesessenen in Wien, in Ihrem Wohnbezirk und in Ihrer Nachbarschaft?“ (in %)

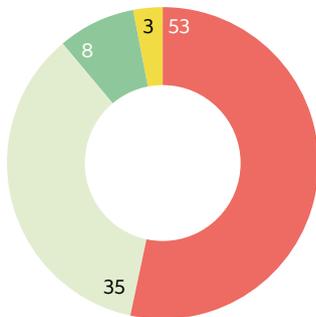


Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

# Beurteilung von Zuwanderung und deren Effekten

**Abb. 3: Etwas mehr als die Hälfte der Wiener\*innen findet, es gibt zu viel Zuwanderung**

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Was meinen Sie: Ist Wien eine Stadt, in der es zu viel Zuwanderung gibt; in der der bestehende Anteil an Zuwanderung in Ordnung ist; die auch noch mehr Zuwanderung vertragen kann?“



- Es gibt zu viel Zuwanderung in Wien
- Der bestehende Anteil an Zuwanderung ist in Wien in Ordnung
- Wien kann auch mehr Zuwanderung vertragen
- Weiß nicht / keine Angabe

Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

Einstellungen zu Zuwanderung sind abhängig von Alter und sozioökonomischer Stellung.

Fragt man die Wiener\*innen, wie sie zu Zuwanderung stehen, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte (53 %) der Bevölkerung findet, dass es in Wien zu viel Zuwanderung gibt (Abb. 3). Diese Einschätzung ist dabei stark von persönlichen Merkmalen, insbesondere dem Alter und der sozioökonomischen Stellung abhängig. So sind junge Wiener\*innen bis 29 Jahre häufiger der Meinung, dass der bestehende Anteil an Zuwanderung in Ordnung ist (45 %) oder dass Wien noch mehr Zuwanderung vertragen könnte (13 %). Bei den 45- bis 59-Jährigen sind mehr Menschen (66 %) der Meinung, dass es zu viel Zuwanderung gibt als im Durchschnitt der Bevölkerung. So sind Wiener\*innen, die eine gute oder mittelmäßige ökonomische Lage aufweisen, öfter der Meinung, dass der bestehende Anteil an Zuwanderung in Ordnung ist, während Menschen in schlechter ökonomischer Position weitaus öfter die Ansicht vertreten, dass es zu viel Zuwanderung gibt (72 %).

**Abb. 4: Wiener\*innen haben wenig Vorbehalte gegenüber zugewanderten Menschen**

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Wenn Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin aus einem anderen Land zugewandert wäre, würde Sie das sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht stören?“ (bei Personen mit Migrationshintergrund: „Wenn Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin, aus einem anderen Land als Sie selbst bzw. als Ihre Eltern zugewandert wäre, würde Sie das sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht stören?“) (in %)

Gesamt



Kein Migrationshintergrund



Migrationshintergrund



- Sehr stören
- Ziemlich stören
- Wenig stören
- Gar nicht stören
- Weiß nicht / keine Angabe

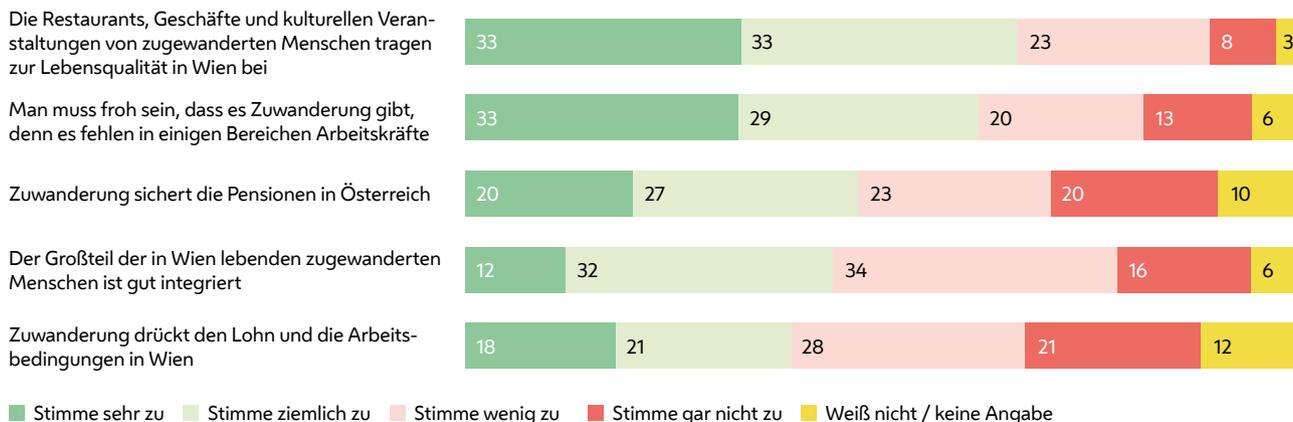
Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

Die Wiener\*innen haben wenig Vorbehalte gegenüber Zugewanderten.

Fragt man wiederum, ob die Wiener\*innen Vorbehalte gegenüber Zugewanderten haben, zeigt sich ein deutlich positiveres Bild. Nur wenige Wiener\*innen, sowohl diejenigen mit als auch die ohne Migrationshintergrund, haben ausgeprägte Vorbehalte gegenüber zugewanderten Personen. Den Großteil der Bevölkerung würde es nicht oder kaum stören, wenn sie einen zugewanderten Menschen als Nachbar\*in (84 %), Vorgesetzte\*in (81 %), angeheiratetes Familienmitglied (85 %), Freund\*in (88 %) oder auch Arbeitskolleg\*in (85 %) hätten. 13 % würde es sehr oder ziemlich stören, einen zugewanderten Menschen als Nachbar\*in zu haben (Abb. 4). Noch geringer sind laut der Umfrage zu Zusammenleben in Wien 2023 die Zahlen, die sich an zugewanderten Personen als Vorgesetzten (12 %), angeheiratetes Familienmitglied (13 %), Freund\*in (10 %) oder Arbeitskolleg\*in (9 %) sehr oder ziemlich stören würden.

### Abb. 5: Wiener\*innen sehen eine Vielzahl an Effekten von Zuwanderung positiv

Antworten der Wiener Bevölkerung auf die Frage „Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht?“ (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 1.104 Befragten, davon 494 (gewichtet) mit Migrationshintergrund).

Die Wiener\*innen beurteilen viele Effekte von Zuwanderung positiv, sehen aber auch Defizite.

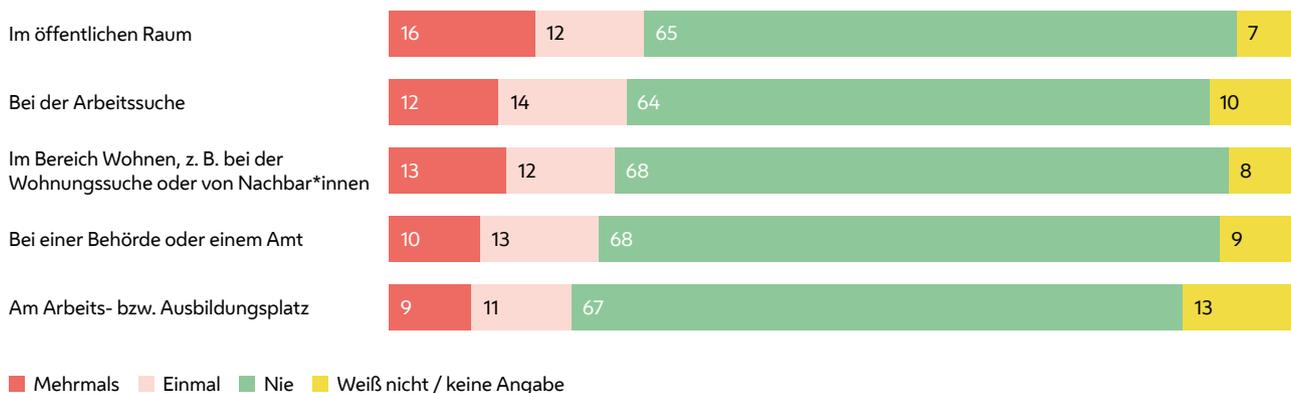
Die positiven Einstellungen gegenüber konkreten Zugewanderten spiegeln sich auch im Hinblick auf die Bewertung der Effekte von Zuwanderung wider.

Vor allem das durch zugewanderte Wiener\*innen erweiterte, vielfältige Angebot an Restaurants, Geschäften und kulturellen Veranstaltungen sehen zwei Drittel der Wiener\*innen als positiv (Abb. 5). Zuwanderung wird auch im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel als mehrheitlich positiv (62 %) gesehen. Negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (Druck auf Lohn- und Arbeitsbedingungen) werden hingegen nur etwa von vier von zehn Wiener\*innen (39 %) gesehen. Weniger als die Hälfte findet jedoch, dass die Zuwanderung nach Wien die Pensionen sichern würde (47 %). Zudem stimmte auch weniger als die Hälfte der Befragten (42 %) zu, dass der Großteil der zugewanderten Menschen in Wien gut integriert sei.

# Diskriminierungserfahrungen

**Abb. 6: Diskriminierung ist Teil der Lebenswelten von Menschen, die zugewandert sind oder Eltern haben, die zugewandert sind**

Antworten der Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund oder mindestens einem Elternteil, der im Ausland geboren ist, auf die Frage „Es kommt immer wieder vor, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft oder ihrer Religion diskriminiert oder schlechter behandelt werden. Wurden Sie in Wien an folgenden Orten in den vergangenen 12 Monaten diskriminiert?“ (in %)



Grafik: Stadt Wien – Integration und Diversität, Daten: SORA 2023 (basierend auf Umfragedaten des Frühjahrs 2023 mit 625 Befragten, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde).

Inwiefern Menschen integriert sind bzw. sich integriert fühlen, hängt auch stark davon ab, inwiefern man sich als gleichberechtigt fühlt beziehungsweise inwiefern man mit Diskriminierung konfrontiert ist.

Lage weitaus weniger häufig, dass sie von Diskriminierung betroffen sind. Zudem berichteten Frauen etwas häufiger als Männer von Diskriminierungserfahrungen.

Ein Viertel der Wiener\*innen, die selbst im Ausland geboren wurden oder bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde, hat Diskriminierung erlebt.

Fragt man die Wiener\*innen, die selbst im Ausland geboren wurden bzw. bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde, inwiefern sie Diskriminierungen erfahren haben, zeigt sich schließlich, dass mehr als ein Viertel im öffentlichen Raum Diskriminierung erlebt hat (28 %, Abb. 6). Bei der Arbeitssuche waren 26 % mit Diskriminierung konfrontiert. 25 % gaben auch an, dass sie bei der Wohnungssuche diskriminiert wurden. Diskriminierung bei einer Behörde oder einem Amt erlebten 23 % der Wiener\*innen mit Migrationshintergrund bzw. einem im Ausland geborenen Elternteil. Diskriminierungserfahrungen sind dabei insbesondere auch mit der sozioökonomischen Stellung verbunden. So berichten Wiener\*innen in guter ökonomischer



# Öffentlicher Raum & Zusammenleben

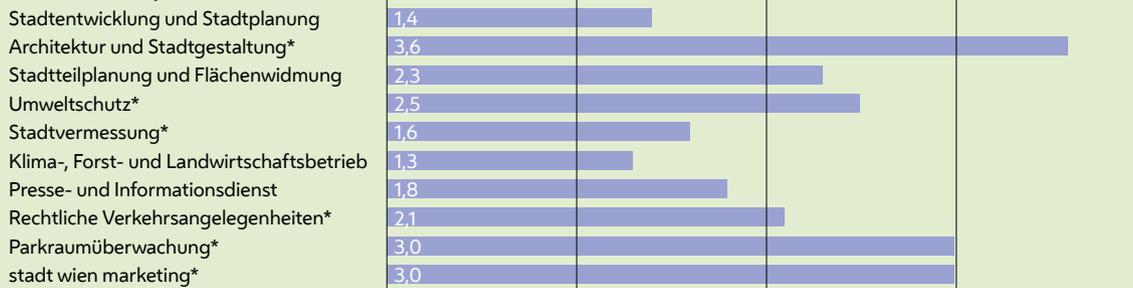
## Diversitätsmonitor

### DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ÜBERBLICK, STAND 2023

#### Dienstleistungen & Kund\*innen



#### Personal & Kompetenzen



#### Organisation & Strategie



Quelle: L&R Sozialforschung „Diversitätsmonitor“, 2023, n=10; \* neu im Sample.

## **AUF EINEN BLICK: DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM HANDLUNGSFELD ÖFFENTLICHER RAUM & ZUSAMMENLEBEN**

- Große Unterschiede zwischen den Abteilungen in den Benchmarks der Analysefelder Dienstleistungen und Personal, was auf die äußerst unterschiedlichen Aufgabenfelder und damit verbundenen Kund\*innenstrukturen zurückzuführen ist
- Im Dienstleistungsbereich wird ein breites Spektrum an Maßnahmen für Kund\*innen mit ausländischer Herkunft angeboten.
- Diversitätskompetenzen der Mitarbeiter\*innen nehmen einen immer wichtigeren Stellenwert ein.

Der öffentliche Raum und das Zusammenleben werden durch unterschiedlichste Faktoren beeinflusst, wobei die Einrichtungen und Abteilungen der Stadt Wien eine maßgebliche Rolle spielen und das Thema Diversität zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dies zeigt sich schon daran, dass sich im letzten Monitor vier Abteilungen aus diesem Handlungsfeld an der Befragung beteiligt haben, während es in der aktuell vorliegenden Version bereits zehn Abteilungen sind.

Mit dem Presse- und Informationsdienst sowie dem stadt wien marketing sind zwei Abteilungen vertreten, die für die Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing der Stadt Wien verantwortlich sind. Weiters zählen die Stadtentwicklung und Stadtplanung, die Abteilung Architektur und Stadtgestaltung, die Stadtteilplanung und Flächenwidmung Innen-Südwest bzw. Nordost und die Stadtvermessung zu den beteiligten Einrichtungen mit den inhaltlichen Schwerpunkten der Stadtplanung, Gestaltung des öffentlichen Raums, der Flächenwidmung sowie der Vermessung. Der Verkehr als zentrales Element wird durch die Abteilungen Rechtliche Verkehrsangelegenheiten und Parkraumüberwachung abgedeckt und das immer wichtigere Thema der Nachhaltigkeit durch die Abteilungen Umweltschutz sowie Klima-, Forst- und Landwirtschaftsbetrieb.

Die Analyseergebnisse zeigen ein Bild von vergleichsweise großen Unterschieden in den Analysebereichen Dienstleistungen und Kund\*innen sowie Personal und Kompetenzen, was zum einen wesentlich mit den äußerst unterschiedlichen Aufgabenfeldern und zum anderen mit den damit verbundenen unterschiedlichen Kund\*innenkontakten zusammenhängt. Demgegenüber ist das Thema Diversitätsmanagement in der Organisationsentwicklung

wesentlich stärker verankert, und hier werden vergleichsweise höhere Benchmarkbewertungen erreicht.

## **BREIT GEFÄCHERTES ANGEBOT FÜR DIVERSE KUND\*INNENGRUPPEN, ALLERDINGS IN EINIGEN ABTEILUNGEN NOCH AUFHOLBEDARF BEI KUND\*INNENANALYSEN**

Jene vier Einrichtungen, die bereits am letzten Monitor beteiligt waren, konnten die Benchmarks im Analysebereich Dienstleistungen und Kund\*innen zum Teil deutlich verbessern. Besonders hervorzuheben sind in diesem Analysebereich die Abteilungen Stadtentwicklung und Stadtplanung sowie Presse- und Informationsdienst, die beide die höchste Entwicklungsstufe erreichen. So erfolgen in beiden Abteilungen Analysen und Befragungen zur Kund\*innenstruktur sowie zu den Bedürfnissen dieser Gruppe, und die Ergebnisse werden für die Angebotsentwicklung genutzt. In beiden Abteilungen wird eine diskriminierungsfreie Bildsprache verwendet, es gibt einen mehrsprachigen Webauftritt sowie mehrsprachige Beratungen.

Weitere drei Abteilungen erreichen die zweithöchste Entwicklungsstufe. Dazu zählen die Stadtteilplanung und Flächenwidmung Innen-Südwest bzw. Nordost, das stadt wien marketing sowie die Abteilung Umweltschutz. Auch hier werden bereits zahlreiche Angebote für diverse Kund\*innengruppen gesetzt wie diskriminierungsfreie Bildsprache, mehrsprachige Beratungen und vieles mehr. Darüber hinaus werden Strukturen und Bedürfnisse der Kund\*innen erhoben, jedoch nicht immer differenziert nach unterschiedlichen Kund\*innengruppen. Positiv ist hervorzuheben, dass in zwei der drei Abteilungen sowohl Stakeholder\*innen als auch die Kund\*innen in die Angebotsplanung einbezogen werden.

Auch in den weiteren Abteilungen dieses Handlungsfeldes werden bereits entsprechende zielgruppenspezifische Angebote gesetzt wie etwa barrierefreie Kommunikation oder diskriminierungsfreie Bildsprache sowie punktuell mehrsprachige Beratungen. Die Analyseergebnisse belegen jedoch einen Aufholbedarf im Hinblick auf systematische Analysen zu den Kund\*innenbedürfnissen und insbesondere die Nutzung dieser Ergebnisse für die Angebotsentwicklung, wobei in diesem Zusammenhang die sehr unterschiedlichen Kund\*innengruppen zu berücksichtigen sind. So zählen beispielsweise in der Abteilung Architektur und Stadtgestaltung weitgehend andere Dienststellen zu den Kund\*innen, und die Parkraumüberwachung erfüllt als Behörde hoheitliche Aufgaben, was das Eingehen auf individuelle Kund\*innenbedürfnisse nur begrenzt zulässt. Vor diesem Hintergrund haben die Fragen des Diversitätsmonitors im Kund\*innenbereich nur sehr eingeschränkte Aussagekraft.

## **DIVERSITÄTSKOMPETENZEN BEI MITARBEITER\*INNEN WERDEN ZUNEHMEND RELEVANTER**

Im Analysebereich Personal und Kompetenzen erreichen drei der beteiligten Abteilungen die höchste Entwicklungsstufe. Dies sind die Abteilungen Parkraumüberwachung, Architektur und Stadtgestaltung sowie das stadt wien marketing. Die Parkraumüberwachung verzeichnet mit einem Anteil zwischen 30 und 39 % an Mitarbeitenden mit ausländischer Herkunft den höchsten in diesem Handlungsfeld. Die weiteren beiden Abteilungen melden jeweils Anteile zwischen 10 und 19 % sowie vergleichsweise hohe Anteile an Personen mit ausländischer Herkunft in höherwertigen Positionen. Besonders positiv ist zu erwähnen, dass sich in diesen drei Abteilungen die Anteile in den letzten drei Jahren erhöht haben. Ebenso nehmen in diesen Abteilungen Diversitätsthemen in Weiterbildungen einen relevanten Stellenwert ein, und es werden Maßnahmen gesetzt, um die Inanspruchnahme dieser Weiterbildungen zu erhöhen.

Weitere drei Abteilungen erreichen die Entwicklungsstufe Erprobung und Umsetzung, und zwar die Stadtteilplanung und Flächenwidmung Innen-Südwest bzw. Nordost sowie die Abteilungen Umweltschutz und Rechtliche Verkehrsangelegenheiten. In diesen Abteilungen sind interkulturelle Kompetenzen sowie Sprachkompetenzen relevante Faktoren bei der Personalauswahl. Vereinzelt bedarf es hier jedoch zusätzlicher Schritte, um die Anteile der Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft in der jeweiligen Abteilung an die bestehende Struktur der Wiener Stadtbevölkerung weiter anzunähern. Mit Ausnahme der Stadtteilplanung und Flächenwidmung Innen-Südwest bzw. Nordost spielen diversitätsorientierte Weiterbildungen in den Abteilungen keine so wichtige Rolle, gerade diesbezüglich gilt es verstärkt zu sensibilisieren.

Die vergleichsweise geringere Relevanz von Weiterbildungen zu Diversitätsthemen zeigt sich auch bei den weiteren beteiligten Abteilungen, die die zweite Entwicklungsstufe erreichen. Ebenso werden in diesen Abteilungen kaum Maßnahmen gesetzt, um den Anteil an Mitarbeitenden mit ausländischer Herkunft allgemein oder in höherwertigen Positionen zu erhöhen. Ein positives Beispiel stellt die Abteilung Klima-, Forst- und Landwirtschaftsbetrieb dar, die mit Anteilen zwischen 20 und 29 % an Mitarbeitenden ausländischer Herkunft bereits über eine diverse Belegschaft verfügt.

Positiv ist hervorzuheben, dass in allen beteiligten Einrichtungen und Abteilungen dieses Handlungsfeldes Diversitätskompetenzen sowohl im Anforderungsprofil für zukünftige Mitarbeitende als auch im Qualifikationsprofil der bestehenden Belegschaft eine immer wichtigere Rolle

einnehmen. So werden beispielsweise Sprachkompetenzen, Erfahrungen im interkulturellen Umgang oder migrationsbezogenes Fachwissen von beinahe allen Abteilungen als wichtige Anforderungen beschrieben.

## **DIVERSITÄT IST IN DER ORGANISATIONS-ENTWICKLUNG DER ABTEILUNGEN ANGEKOMMEN, UND DAS THEMA IST VIELFÄLTIG VERANKERT**

Im Analysefeld Organisation und Strategie werden die höchsten Benchmarkbewertungen dieses Handlungsfeldes verzeichnet. Die Ergebnisse belegen, dass dem Thema Diversität eine immer höhere Bedeutung beigemessen und es zunehmend strukturell integriert wird. So ist in beinahe allen Abteilungen das Thema im Leitbild verankert – nur zwei Einrichtungen haben dazu keine Angabe gemacht.

Die höchste Entwicklungsstufe erreichen die Abteilungen stadt wien marketing, der Presse- und Informationsdienst sowie die Abteilung für Umweltschutz. In allen drei Abteilungen wird dem Thema Diversität in Teamsitzungen, Mitarbeiter\*innengesprächen und Netzwerktreffen Rechnung getragen bzw. ist dies in der Abteilung Umweltschutz für die nächste Zeit in Planung. In zwei Abteilungen wurden in den letzten drei Jahren Diversitätsbeauftragte bestellt und das Thema Diversität als Aufgabe der Personalstelle und/oder der Abteilungsleitung festgehalten. Sehr positiv ist das Mitspracherecht der Mitarbeitenden in den Abteilungen hervorzuheben, ebenso wie von den meisten das Thema durch die Teilnahme an internen und externen Plattformen weitergetragen wird.

Mit Ausnahme der Abteilung Stadtentwicklung und Stadtplanung, die den Sprung in die zweithöchste Entwicklungsstufe nur ganz knapp aufgrund der fehlenden strukturellen Verankerung des Themas in der eigenen Abteilung – etwa durch Diversitätsbeauftragte – verfehlt hat, befinden sich alle weiteren Abteilungen und Einrichtungen in eben dieser. Die Auswertungen belegen, dass vielfach Schritte zur strukturellen Verankerung von Diversitätsmanagement gesetzt werden, dies reicht vom Einbringen des Themas in Mitarbeiter\*innengesprächen und Teamsitzungen bis zur Benennung von Diversitätsbeauftragten und der Verankerung des Themas in der Leitungsebene. Vielfach haben Mitarbeitende bereits Mitspracherechte in der Umsetzung von Diversitätsmanagement – etwa in den Abteilungen Stadtvermessung, Architektur und Stadtgestaltung sowie Parkraumüberwachung und Rechtliche Verkehrsangelegenheiten. Ebenfalls besonders positiv ist hervorzuheben, dass eine klare Haltung gegen das Thema Diskriminierung bezogen wird und dementsprechende Schritte in allen Abteilungen gesetzt werden.

## DIE EINBEZOGENEN ABTEILUNGEN

- **Stadtentwicklung und Stadtplanung:** Schafft durch die Analyse der Stadtstruktur und der räumlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Grundlagen und Rahmenbedingungen für die Stadt- und Verkehrsplanung und den öffentlichen Raum.
- **Architektur und Stadtgestaltung:** Zu den Aufgaben gehören Beurteilung von Einzelprojekten im Rahmen der Beratungs- und Gutachtertätigkeit, Gestaltung des öffentlichen Raums, Planung von öffentlichen Gebäuden, Beratung bei städtebaulichen Entwicklungen, Grundlagenforschung und Jurytätigkeit bei Wettbewerben.
- **Stadtteilplanung und Flächenwidmung Innen-Südwest bzw. Nordost:** Zuständig für Flächenwidmungs- und Bebauungsplanung und damit zusammenhängende Bürger\*innenbeteiligungsprozesse.
- **Stadtvermessung:** Zentrale Servicestelle für alle vermessungstechnischen Aufgaben, die innerhalb der Stadtverwaltung in den Bereichen Planung, Bauausführung und allgemeine Verwaltung anfallen. Koordinierungsstelle für Geodateninfrastruktur.
- **Rechtliche Verkehrsangelegenheiten:** Zuständig unter anderem für verkehrsrechtliche Fragen, Fahrschulen, Konzessionen für Fiaker- und Pferdewagen und deren Betrieb sowie die Parkraumbewirtschaftung für Beschäftigte und Betriebe.
- **Parkraumüberwachung:** Durchführung des abgekürzten und ordentlichen Verwaltungsstrafverfahrens für den ruhenden Verkehr und das Parkometergesetz. Auch Mautstrafen und Kostenbescheide bei Abschleppungen gehören zu den Aufgaben.
- **Umweltschutz:** Zu den Tätigkeitsbereichen zählen grundsätzliche Angelegenheiten im Umweltschutz, Koordinierung von Aktivitäten, behördliche Rolle im Umweltrecht, Amtssachverständigentätigkeit, Nachhaltigkeitskoordination und strategische Projekte.
- **Klima-, Forst- und Landwirtschaftsbetrieb:** Sichert nachhaltig wichtige Lebensgrundlagen der Wiener Bevölkerung. Die Magistratsabteilung betreut und bewirtschaftet Wälder, Wiesen, Gebirgsflächen, Gewässer, Felder und Weingärten.
- **Presse- und Informationsdienst:** Verantwortlich für die Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt und der Website „wien.at“, Produktion und Vertrieb öffentlichkeitswirksamer Publikationen, Planung und Durchführung von Werbe- und PR-Maßnahmen sowie die Pflege von Medienkontakten.
- **stadt wien marketing:** Organisation und Koordination von Veranstaltungen in den Bereichen Kultur, Erholung und Sport im Auftrag der Stadt Wien. 20 Mitarbeiter\*innen organisieren rund 50 Veranstaltungen pro Jahr wie den Wiener Eistraum oder das Film Festival am Rathausplatz.

# Personalerhebung

## Kernergebnisse

Von 2013 bis 2022 ist der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft von 24,5 % (2013) auf 26,6 % (2022) gestiegen. 11,4 % aller Mitarbeiter\*innen haben im Jahr 2022 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Vergleich zum Jahr 2013 (6,0 %) ist der Anteil an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit somit deutlich gestiegen.

Im Wiener Gesundheitsverbund ist der Anteil an Bediensteten mit ausländischer Herkunft mit 37,5 % deutlich höher als unter den Bediensteten der Stadt Wien gesamt (26,6 %).

Im Jahr 2022 sind mehr als zwei Drittel der Bediensteten der Stadt Wien (inklusive Landeslehrer\*innen und Personal im Wiener Gesundheitsverbund) Frauen. Mehr als ein Viertel der Bediensteten ist über 54 Jahre alt.

Eine Betrachtung nach Dienstklassen zeigt, dass auch im Jahr 2022 nur 5,0 % der Bediensteten in den höheren Dienstklassen eine ausländische Herkunft haben. Eine Betrachtung nach Verwendungsgruppen zeigt, dass der Anteil an Bediensteten mit ausländischer Herkunft im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (2022: 36,7 %) und unter den Kindergarten- und Hortassistent\*innen (2022: 35,3 %) besonders hoch ist.

# Einleitung

Die Wiener Stadtverwaltung ist bemüht, die Bedürfnisse der Bürger\*innen wahrzunehmen und deren Ansprüche rasch sowie bedarfs- und zielgruppenorientiert zu erledigen. Verwaltungsabläufe und Organisationsstrukturen werden evaluiert und den sich ändernden Erfordernissen angepasst, wovon Kund\*innen 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.

Der Status quo des Diversitätsstands der Wiener Magistratsbediensteten wurde erstmals 2013 erhoben. Die vorliegende Auswertung (Stichtag 30.6.2022) bildet zum vierten Mal den aktuellen Stand ab und zeigt gemessene Entwicklungen. Neben dem Gesamtblick auf das Personal mit Wohnsitz in Wien entlang der Merkmale Alter, Geschlecht und Herkunft liefert die Auswertung der Personalerhebung u. a. auch Aussagen zur Repräsentanz der Bediensteten in Verwendungsgruppen und Dienstklassen sowie in einigen ausgewählten Berufsgruppen.

Die empirische Analyse der Personalstrukturen der Verwaltung ist ein wichtiger Bestandteil der diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik der Stadt Wien.

## Methode

Die Abteilung Personalservice verfügt über die Personaldaten aller aktiven Bediensteten der Stadt Wien. In diesen Daten enthalten ist auch das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ aller aktiven Bediensteten. Nicht enthalten ist jedoch das Merkmal „Geburtsland“ der Bediensteten. Um Aussagen bezüglich der Herkunft des Personals machen zu können, muss den Personaldaten durch einen Abgleich mit dem Wiener Bevölkerungsregister jeweils das Geburtsland hinzugefügt werden.

Das Personalservice übermittelt daher die anonymisierten Personaldaten (ohne Vor- und Zunamen) aller Bediensteten mit aufrechtem Dienstverhältnis an die Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik, die den Abgleich mittels statistischen Matching-Verfahrens durchführt. Festzuhalten ist, dass diesem Datensatz „Personal“ ausschließlich Daten von Bediensteten mit Hauptwohnsitz Wien zugrunde liegen.

Um eine Rückführbarkeit auf einzelne Personen (durch Zusatzangaben wie Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe) auszuschließen, werden die Dienststellendaten

in Cluster zusammengefasst. Die Abteilung Integration und Diversität erhält die Daten von der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik daher in aggregierter Form, also in Form von gruppierten Daten. Darüber hinaus wird jedes Feld durch einen Zufallsmechanismus innerhalb der Grenzen +/-5 verändert. Aufgrund dieser „Verzerrungen“ kann es in den übermittelten Tabellen bei den summierten Zeilen-/Spaltensummen zu geringfügigen Abweichungen kommen, wobei jedoch die statistische Aussagekraft nicht beeinträchtigt wird. Der Datensatz „Personal“ wird nach der Auswertung von der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik gelöscht. Eine Rückverfolgbarkeit auf einzelne Mitarbeiter\*innen wird somit ausgeschlossen.

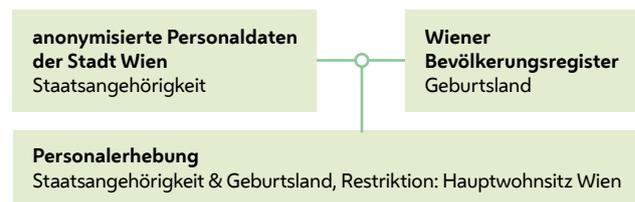
Da der Datensatz zur Personalerhebung sowohl das Merkmal Staatsangehörigkeit als auch das Merkmal Geburtsland beinhaltet, können in der Personalerhebung die Bediensteten sowohl nach Staatsangehörigkeit als auch nach Herkunft dargestellt werden. Als Personen mit ausländischer Herkunft gelten a) Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, unabhängig davon, ob sie in Österreich oder im Ausland geboren wurden, sowie b) Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die im Ausland geboren wurden.

Am Stichtag 30.06.2022 betrug der Gesamtpersonalstand 62.399 Personen. Nach dem „Matching“ konnten 54.118 Bedienstete mit Hauptwohnsitz in Wien im Datenauszug „Personal“ erfasst werden. Die Differenz zur Zahl des Gesamtpersonalstands ergibt sich einerseits daraus, dass Bedienstete, die außerhalb Wiens leben, nicht inkludiert wurden. Zudem wurden auch Personen, die im Rahmen des „Matchings“ mangels Zuordnung nicht abgeglichen werden konnten, nicht inkludiert.

### Projektteam

- **Integration und Diversität:** Projektverantwortung & statistische Auswertung und Aufbereitung
- **Wirtschaft, Arbeit und Statistik:** Matching & statistische Aufbereitung
- **Personalservice:** Datenverfügerin & Aufbereitung der anonymisierten Personaldaten

### Abb. 1: Methode



# Detailergebnisse

Für die Gestaltung einer diversitäts- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik ist es wesentlich, über die vorhandene Vielfalt unter den Bediensteten Kenntnis zu haben. Daher werden im Folgenden die Bediensteten der Stadt Wien nach Staatsbürgerschaft, Herkunft, Alter und Geschlecht differenziert beschrieben. In einem ersten Schritt werden alle Bediensteten der Stadt Wien entlang dieser Merkmale dargestellt. In weiterer Folge wird die Verteilung dieser Merkmale in verschiedenen Verwendungsgruppen und Dienstklassen des Personals der Stadt analysiert.

## PERSONAL NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT

**Abb. 2: Personal nach Staatsangehörigkeit 2013, 2016, 2019 und 2022 (in %)**

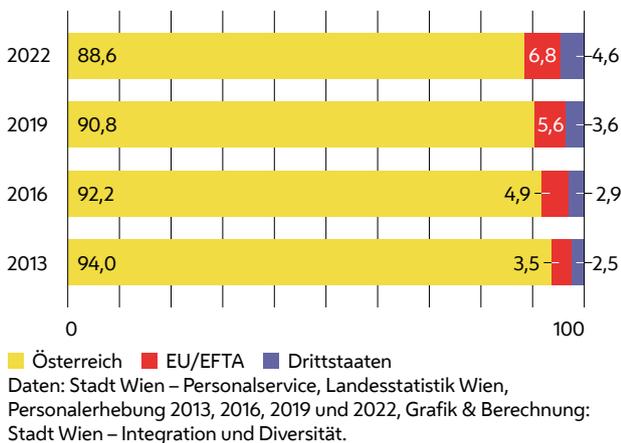


Abbildung 2 zeigt Veränderungen in der Zusammensetzung des Personals, differenziert nach Staatsbürgerschaft, in den Jahren 2013–2022. Auch 2022 hat der mit Abstand größte Anteil der Bediensteten eine österreichische Staatsbürgerschaft (88,6 %). Von 2013–2022 hat sich der Anteil an Bediensteten mit Staatsbürgerschaften aus EU- oder EFTA-Staaten nahezu verdoppelt (von 3,5 % auf 6,8 %). Der Anteil an Bediensteten mit Staatsbürgerschaften aus Drittstaaten stieg von 2,5 % (2013) auf 4,6 % (2022).

2022 haben 11,4 % aller Mitarbeiter\*innen eine ausländische Staatsangehörigkeit – ein geringerer Prozentsatz als innerhalb der Wiener Bevölkerung.

**Abb. 3: Personen mit österreichischer/ausländischer Staatsbürgerschaft im Jahr 2022 (in %)**

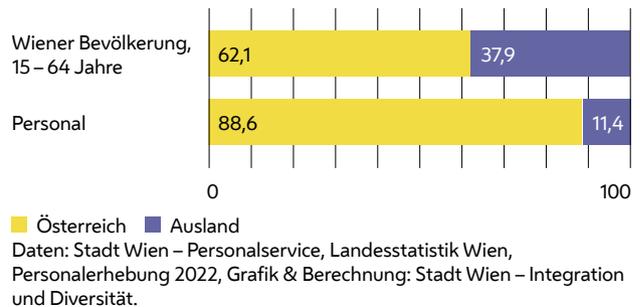


Abbildung 3 veranschaulicht die Unterschiede in der Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung und der Bediensteten der Stadt Wien nach Staatsangehörigkeit. Hier zeigt sich, dass der Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Wiener Bevölkerung mit 37,9 % weitaus größer ist, als er es mit 11,4 % innerhalb der Gruppe der Bediensteten der Stadt Wien ist (2019: 9,2 %, 2016: 7,8 %, 2013: 6,0 %).

Beim Vergleich des Personals der Stadt Wien mit der Wiener Bevölkerung ist anzumerken, dass für den Vergleich die Bevölkerung Wiens im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren zum Stichtag 01.06.2022 herangezogen wird (1.363.545 Personen).

**Abb. 4: Personal nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht im Jahr 2022 (in %)**

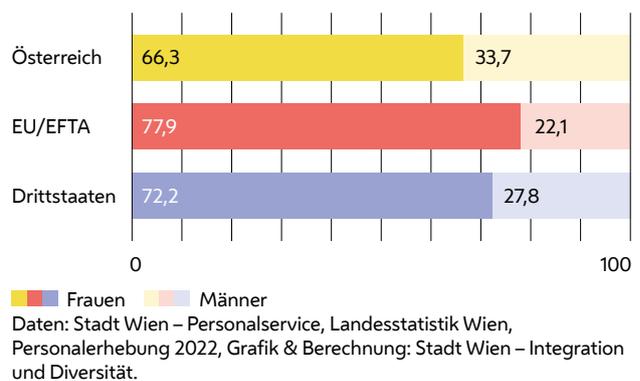
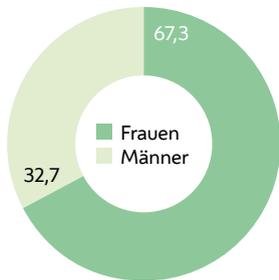


Abbildung 4 zeigt, dass in allen nach Staatsangehörigkeit differenzierten Gruppen der Anteil an weiblichen Bediensteten weitaus größer ist als der Anteil an männlichen Bediensteten.

Mehr als zwei Drittel der Bediensteten der Stadt Wien sind Frauen.

**Abb. 5: Personal nach Geschlecht im Jahr 2022 (in %)**

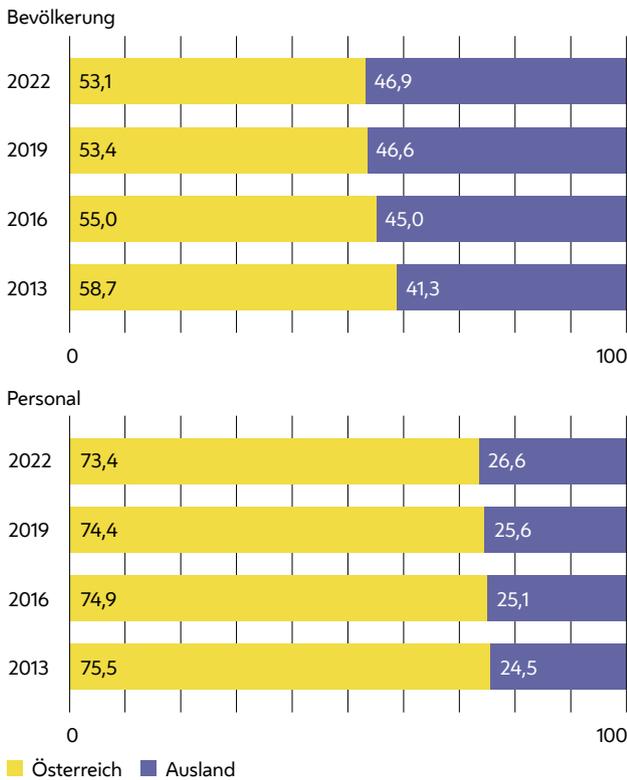


Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Insgesamt stellen Frauen in der Gruppe der Bediensteten der Stadt Wien mit 67,3% mehr als zwei Drittel der Bediensteten (inkl. Landeslehrer\*innen und Personal im Wiener Gesundheitsverbund) dar (Abb. 5).

## PERSONAL NACH HERKUNFT, ALTER UND GESCHLECHT

**Abb. 6: Wiener Bevölkerung (15 – 64 Jahre) und Personal nach Herkunft 2013, 2016, 2019, 2022 (in %)**

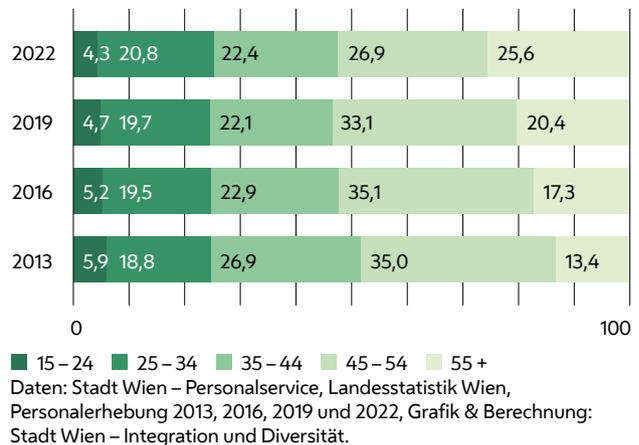


Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2013, 2016, 2019 und 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Im Jahr 2022 haben 26,6 % der Bediensteten mit Hauptwohnsitz in Wien eine ausländische Herkunft (2019: 25,6 %, 2016: 25,1 %, 2013: 24,5 %).

Abbildung 6 vergleicht das Personal der Stadt Wien mit der Wiener Bevölkerung (15 bis 64 Jahre alt) in den Jahren 2013–2022 differenziert nach Herkunft. Wie oben beschrieben gelten Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, unabhängig davon, ob sie in Österreich oder im Ausland geboren wurden, sowie Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die im Ausland geboren wurden, als Personen mit ausländischer Herkunft. Wie aus der Abbildung ersichtlich wird, ist auch im Jahr 2022 unter den Bediensteten der Stadt Wien der Anteil an Personen mit ausländischer Herkunft deutlich kleiner als in der Wiener Bevölkerung (Alter 15 bis 64 Jahre) (Personal: 26,6%; Bevölkerung: 46,9%).

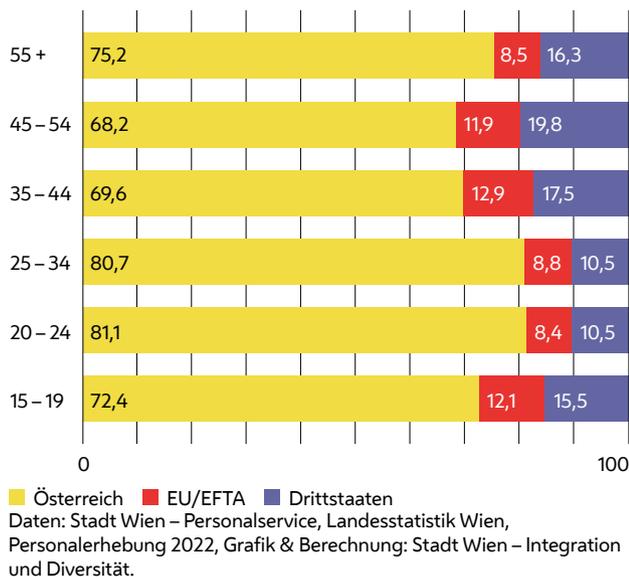
**Abb. 7: Verteilung der Bediensteten nach Altersgruppen 2013, 2016, 2019 und 2022 (in %)**



Im Jahr 2022 war bereits ein Viertel der Bediensteten über 54 Jahre alt.

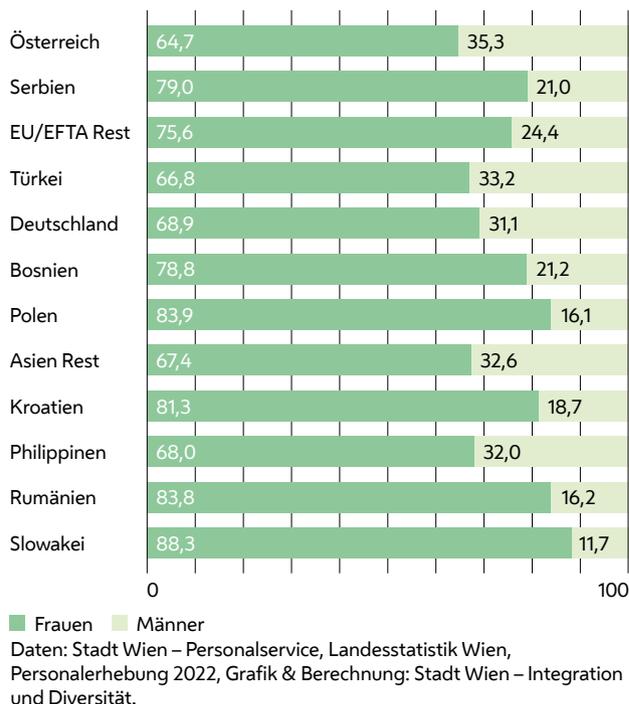
Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Bediensteten nach Altersgruppen in den Jahren 2013, 2016, 2019 und 2022. Die Abbildung zeigt, dass sich der Anteil der über 54-Jährigen unter den Bediensteten im Zeitraum von 2013–2022 nahezu verdoppelt hat. Waren im Jahr 2013 noch 86,6 % der Bediensteten jünger als 55 Jahre alt gewesen, waren es im Jahr 2022 nur noch 74,4 %. Bemerkenswert ist zudem, dass im Jahr 2022 die jüngste Altersgruppe unter den Bediensteten (15- bis 24-Jährige) nur noch einen Anteil von 4,3 % ausgemacht hat.

**Abb. 8 : Herkunft der Bediensteten nach Altersgruppen im Jahr 2022 (in %)**



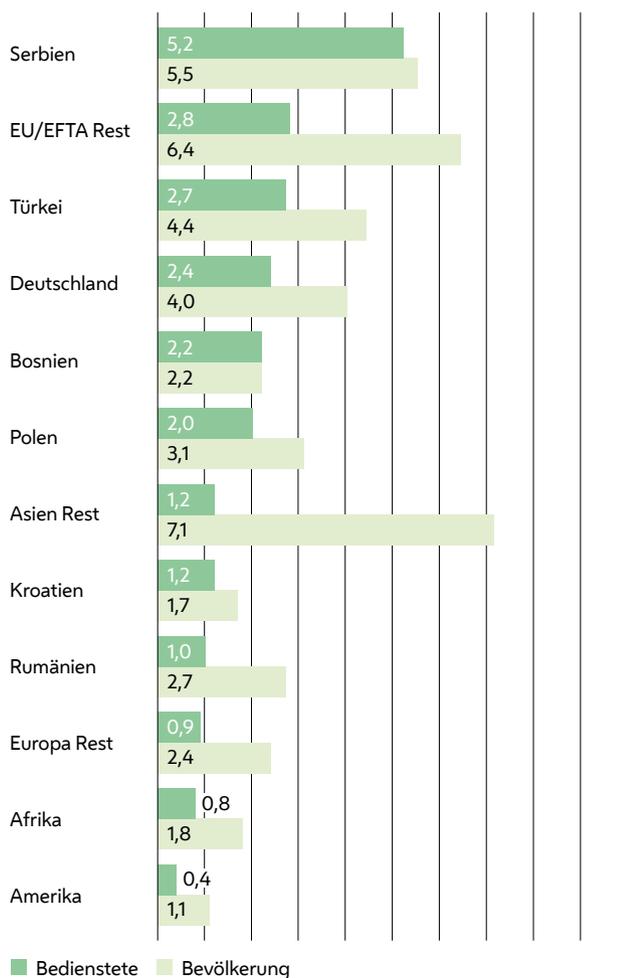
In Abbildung 8 wird das Personal nach Herkunft in sechs Altersgruppen betrachtet. Allen Altersgruppen ist gemeinsam, dass der Anteil der Mitarbeiter\*innen mit österreichischer Herkunft im Vergleich zu anderen Herkünften am größten war. So wie im vorangegangenen Diversitätsmonitor<sup>1</sup> ist auch im Jahr 2022 der Anteil an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft unter den 35- bis 44-Jährigen und den 45- bis 54-Jährigen am größten. Unter den 15- bis 19-Jährigen ist im Jahr 2022 im Vergleich zu 2019 der Anteil der Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft gestiegen (2022: 27,6 %, 2019: 11,3 %). Auch in der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen ist im Vergleich zu 2019 der Anteil der Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft im Jahr 2022 deutlich gewachsen (2020: 18,9 %, 2019: 10,3 %).

**Abb. 9: Personal nach Herkunft und Geschlecht im Jahr 2022 (in %)**



In Abbildung 9 wird das Personal nach Herkunft und Geschlecht dargestellt. Die abgebildete Reihung der Länder entspricht der anteilmäßigen Größe der Herkunftsgruppen im Gesamtpersonalstand. Länder und Regionen, die mit weniger als 500 Mitarbeiter\*innen im Datenauszug zum Personal vertreten sind, sind nicht in der Abbildung enthalten. In allen Herkunftsgruppen ist der Anteil an Frauen unter den Bediensteten weitaus größer als der Anteil an Männern. In der unter den Bediensteten anteilmäßig größten Gruppe, den Mitarbeiter\*innen mit Herkunft aus Österreich, beträgt der Anteil der Frauen unter den Bediensteten nahezu zwei Drittel.

**Abb. 10: Anteile ausländischer Herkunftsgruppen unter den Bediensteten und in der Wiener Bevölkerung 15 – 64 im Jahr 2022 (in %)**

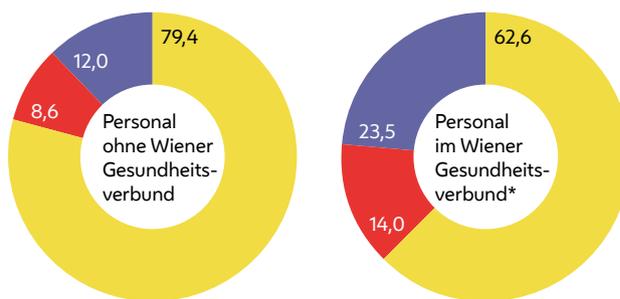


Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Abbildung 10 zeigt die Anteile bestimmter Herkunftsgruppen in der Wiener Bevölkerung und unter den Bediensteten der Stadt Wien. Die Auswahl der in der Abbildung integrierten Herkunftsländer orientiert sich an den vorangegangenen Diversitätsmonitoren aus den Jahren 2020 und 2017. So wie in den vorangegangenen Monitoren wurden die restlichen Herkunftsländer in Regionen zusammengefasst. In der Abbildung wird ersichtlich, dass der Anteil der Mitarbeiter\*innen mit Herkunft aus Serbien, aus Bosnien und aus Kroatien unter den Bediensteten der Stadt Wien nahezu gleich groß oder äquivalent zum Anteil dieser Herkunftsgruppen innerhalb der Wiener Bevölkerung ist. Bei anderen Herkunftsgruppen ist die Tendenz so, dass der Anteil der Herkunftsgruppe in der Wiener Bevölkerung größer als unter den Bediensteten der Stadt Wien ist.

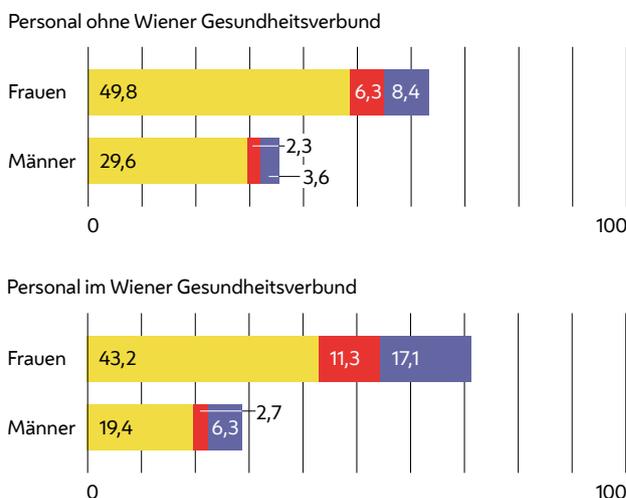
**PERSONAL IM WIENER GESUNDHEITSVERBUND**

**Abb. 11: Bedienstete nach Herkunft im Jahr 2022 (in %)**



Österreich EU/EFTA Drittstaaten  
 \*Rundungsdifferenz  
 Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

**Abb. 12: Personal nach Herkunft und Geschlecht im Jahr 2022 (in %)**



Österreich EU/EFTA Drittstaaten  
 Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Wiener Gesundheitsverbund: 71,6 % der Bediensteten sind Frauen, 37,5 % der Bediensteten sind ausländischer Herkunft.

Erstmals wurden bei der Personalerhebung 2013 die Anteile der Bediensteten mit ausländischer Herkunft erhoben und dargestellt. Bereits 2013 wurden zwischen dem damaligen Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV), heute Wiener Gesundheitsverbund, und dem Personal ohne Krankenanstaltenverbund signifikante Unterschiede festgestellt. Im Jahr 2013 hatten 34,8 % des Gesundheitspersonals eine ausländische Herkunft, unter dem Personal ohne Krankenanstaltenverbund betrug der Anteil 15,1%. Auch im Jahr 2022 ist unter den Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbunds der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft mit 37,5 % weitaus größer als unter dem übrigen Personal (ohne Wiener Gesundheitsverbund) (20,6 %) (Abb. 11). Auch der Frauenanteil ist im Jahr 2022 unter den Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbunds mit 71,6 % höher als unter den Bediensteten des Magistrats (inkl. Landeslehrer\*innen) (64,5 %, Abb. 12).

#### DIENSTANTRITTE UND DIENSTAUSTRITTE 2019 – 2022

Veränderungen hinsichtlich der Zusammensetzung des Personals werden durch „das Kommen und Gehen“ der Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung bestimmt. Um etwaige Trends erkennen zu können, werden die Dienstan- und -austritte zwischen 2019 und 2022 analysiert. Alle Antritte unterliegen dem jeweils aktuellen Personalaufnahmeregime der Stadt beziehungsweise den Aufnahmeverfahren der jeweiligen Organisationen der Stadt, die in Eigenverantwortung Personal aufnehmen können. Bei den Austritten ist anzumerken, dass die Beendigungen der Dienstverhältnisse abgebildet sind, unabhängig von den Ursachen der Beendigungen. Sie werden in der gleichen Form wie die Dienstantritte differenziert nach Herkunft und Geschlecht dargestellt.

**Abb. 13: Dienstantritte 2019 – 2022 nach Herkunft und Geschlecht (in %)**

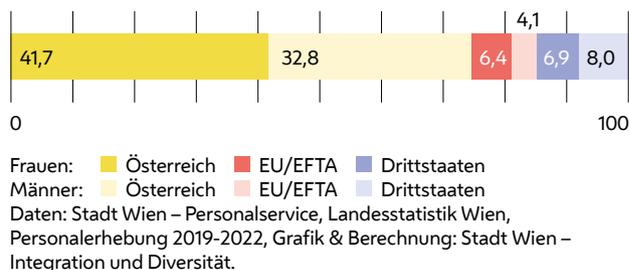
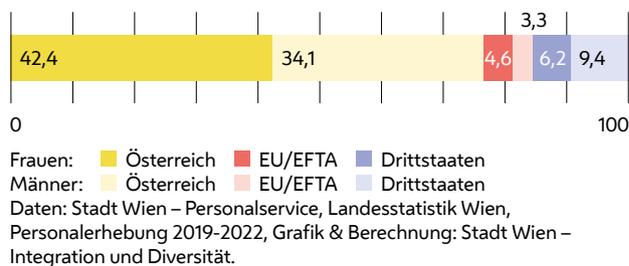


Abbildung 13 zeigt, dass die meisten neuen Dienstantritte in den Jahren 2019–2022 von Frauen und Männern mit österreichischer Herkunft stattfanden (74,5 %). Sowohl bei den Mitarbeiter\*innen mit Herkunft aus Österreich als auch bei den Mitarbeiter\*innen mit Herkunft aus EU/EFTA-Staaten wurden im Zeitraum 2019–2022 mehr Frauen als Männer in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen (55 % aller Dienstantritte Frauen). Ähnlich verhielt es sich bei den Austritten: Die Mehrheit der Austritte in den Jahren 2019–2022 war von Personen mit österreichischer Herkunft (76,5 %) (Abb. 14).

**Abb. 14: Dienstaustritte 2019 – 2022 nach Herkunft und Geschlecht (in %)**



#### PERSONAL NACH VERWENDUNGSGRUPPEN UND DIENSTKLASSEN

Bei der Betrachtung der Bediensteten nach Herkunft und Geschlecht in Verwendungsgruppen und Dienstklassen (nach vormaligem Dienst- und Besoldungsrecht) wurde die gleiche Methode wie bei den Personalerhebungen 2019 und 2016 angewendet. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden Cluster gebildet und lediglich nach Herkunft Österreich, EU/EFTA und Drittstaaten sowie nach Geschlecht differenziert. Die Darstellung in Prozent der Anteile soll die Verhältnisse in den einzelnen Gruppen und Dienstklassen sichtbar machen und einen Vergleich mit den Erhebungen 2019 und 2016 ermöglichen. Eine genaue Erläuterung zu den Verwendungsgruppen befindet sich im Glossar.

**Abb. 15: Dienstklassen IV-IX**

	Frauen			Männer		
	Öster-reich	EU/EFTA	Dritt-staaten	Öster-reich	EU/EFTA	Dritt-staaten
A_7_8_9	43,2 %	2,0 %	0,5 %	51,8 %	1,7 %	0,8 %
B_6_7*	46,2 %	0,5 %	1,1 %	50,9 %	0,6 %	0,9 %
C_4_5	56,3 %	0,3 %	0,9 %	41,5 %	0,2 %	0,7 %

\*Rundungsdifferenz

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Höchste Dienstklassen: 45,7 % der Bediensteten Frauen, 5,0 % der Bediensteten ausländischer Herkunft.

In den höchsten Dienstklassen (A\_7\_8\_9, s. Abb. 15) beträgt der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft im Jahr 2022 5,0 %. Im Jahr 2019 betrug der Anteil 5,2 %, im Jahr 2016 5,0 %.<sup>2</sup> Es kann somit konstatiert werden, dass im Zeitraum 2016–2022 nahezu keine Veränderung auf dieser Ebene stattgefunden hat. Das Geschlechterverhältnis beträgt im Jahr 2022 in den höchsten Dienstklassen 45,7 % Frauen zu 54,3 % Männern. Im Vergleich zu den vorherigen Erhebungsperioden hat auf dieser Ebene eine Annäherung der Frauen- und Männeranteile stattgefunden (Frauenanteil 2019: 42,0 %, 2016: 41,5 %).<sup>3</sup>

Im Vergleich zu 2019 hat sich im Jahr 2022 der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft bei B VI und B VII nicht verändert, er beträgt immer noch 3,1 %. Auch in den Dienstklassen C IV und C V ist der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft mit 2,1 % sehr gering und im Vergleich zu 2019 (2,2 %) noch niedriger. Das Geschlechterverhältnis hat sich unter den Bediensteten in den Dienstklassen B VI und B VII im Jahr 2022 im Vergleich zu 2019 kaum verändert (Frauenanteil 2022: 47,8 %, 2019: 47,1 %). In den Dienstklassen C IV und C V stieg der Frauenanteil im Jahr 2022 im Vergleich zu 2019 (2022: 57,54 %, 2019: 55,8 %).<sup>4</sup>

2 Siehe Integrations- und Diversitätsmonitor Wien 2020 und 2017.

3 Siehe ebda.

4 Siehe Integrations- und Diversitätsmonitor Wien 2020.

5 Siehe ebda.

**Abb. 16: Verwendungsgruppen Schema II und IV – „Angestelltenschema“**

Verw. Gr.	Frauen			Männer		
	Öster-reich	EU/EFTA	Dritt-staaten	Öster-reich	EU/EFTA	Dritt-staaten
A	53,1 %	5,0 %	2,6 %	34,4 %	2,4 %	2,6 %
B	56,5 %	4,8 %	3,4 %	32,5 %	1,2 %	1,6 %
C	54,9 %	1,2 %	2,0 %	40,1 %	0,6 %	1,3 %
D	48,5 %	2,8 %	5,0 %	39,2 %	1,8 %	2,8 %

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

In den Verwendungsgruppen A, B, C, und D\_E (D, D1, E und E1 sind hier zusammengefasst) ist auch 2022 der Frauenanteil in allen Gruppen größer als der Männeranteil (Abb. 16). Im Vergleich zu 2019 stieg der Anteil der Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in der Verwendungsgruppe A (2022: 12,5 %, 2019: 11,5 %), in B blieb er nahezu gleich (2022: 11,0 %, 2019: 11,2 %), in C stieg er leicht (2022: 5,0 %, 2019: 4,5 %), und in D\_E blieb er nahezu unverändert (2022: 12,3 %, 2019: 12,8 %).<sup>5</sup>

**Abb. 17: Verwendungsgruppen Schema I und III – „Arbeiter\*innenschema“ bzw. „handwerkliche Verwendung“**

Verw. Gr.	Frauen			Männer		
	Öster-reich	EU/EFTA	Dritt-staaten	Öster-reich	EU/EFTA	Dritt-staaten
1	10,1 %	2,0 %	3,4 %	78,0 %	1,1 %	5,4 %
2	31,1 %	1,4 %	2,6 %	59,0 %	1,6 %	4,3 %
3 P	42,6 %	5,4 %	17,4 %	30,1 %	1,1 %	3,4 %
3 A	12,9 %	1,6 %	3,2 %	64,5 %	3,2 %	14,5 %
3	26,4 %	5,6 %	25,1 %	32,2 %	1,5 %	9,2 %
4	20,9 %	7,9 %	36,6 %	22,0 %	2,3 %	10,3 %

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Abbildung 17 zeigt, dass in der Verwendungsgruppe 1 auch 2022 der Männeranteil (84,5 %) weitaus größer als der Frauenanteil (15,5 %) war. Im Vergleich zu 2019 stellte dies kaum eine Veränderung dar (Männeranteil 2019: 84,3 %).

Der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft betrug in der Verwendungsgruppe 1 im Jahr 2022 11,9 % und stieg somit im Vergleich zu 2019 (10,0 %) leicht.<sup>6</sup>

## AUSGEWÄHLTE BERUFSGRUPPEN

Die Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbundes der Verwendungsgruppen K1 bis K6, das Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (KPP) und die medizinisch-technische Fachdienste (MTD), sind im Cluster KPP-MTD zusammengefasst.

### Abb. 18: Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (KPP) und medizinisch-technische Fachdienste (MTD), Ärzt\*innen

	Frauen			Männer		
	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten
KPP-MTD	50,6 %	14,3 %	15,6 %	12,8 %	1,8 %	5,0 %
Ärzt*innen	45,1 %	6,9 %	5,2 %	33,5 %	5,1 %	4,2 %

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

80,5 % Frauen im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal; 36,7 % ausländischer Herkunft

Im Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (KPP) sind auch 2022 weitaus mehr Frauen als Männer vertreten (2022: 80,5 %, 2019: 81,0 %, 2016: 80,3 %).<sup>7</sup> Der Gesamtanteil der Personen mit ausländischer Herkunft im Cluster KPP-MTD liegt 2022 bei 36,7 % und ist somit im Zeitraum 2016–2022 gestiegen (2019: 34,1 %, 2016: 33,8 %).

Im Cluster Ärzt\*innen sind die Bediensteten der Verwendungsgruppen A1, A2 und A3 des Schemas II KAV abgebildet. Der Frauenanteil in dieser Verwendungsgruppe betrug im Jahr 2022 57,2 % (Abb. 18) und blieb somit im Vergleich zu Vorerhebungsjahren nahezu unverändert (2019: 57,9 %, 2016: 59,7 %). In dieser Kategorie betrug der Anteil der Ärzt\*innen mit ausländischer Herkunft im Jahr 2022 21,4 % und hat sich somit im Vergleich zu den Vorerhebungsjahren kaum verändert (2019: 21,9 %, 2016: 21,8 %).

6 Siehe ebda.

7 Siehe Integrations- und Diversitätsmonitor Wien 2020 und 2017.

8 Siehe ebda.

### Abb. 19: Lehrlinge und Sonderverträge

	Frauen			Männer		
	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten
Lehrlinge*	53,8 %	3,3 %	6,7 %	31,9 %	1,5 %	2,7 %
SV*	30,7 %	7,7 %	8,6 %	36,4 %	5,9 %	10,8 %

\*Rundungsdifferenz

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Im Vergleich zu 2019 und 2016 stieg der Anteil an weiblichen Lehrlingen deutlich und betrug im Jahr 2022 rund 64 % (2019: 57,8 %, 2016: 55,7 %).<sup>8</sup> Im Vergleich zu 2019 ist der Anteil an Lehrlingen mit Herkunft aus Drittstaaten gestiegen (2022: 9,4 %, 2019: 7,3 %, 2016: 5,9 %). Der Anteil an Lehrlingen mit Herkunft aus EU/EFTA-Staaten blieb im Vergleich zu 2019 nahezu unverändert (2022: 4,8 %, 2019: 4,4 %, 2016: 1,5 %).

Bei den Personen mit Sonderverträgen ist der Anteil der Männer mit rund 53 % höher als der Anteil der Frauen mit 47 %. Wie bei den Lehrlingen sind auch hier die Anteile mit Herkunft Drittstaaten sowohl bei Frauen als auch bei Männern größer als die Anteile mit Herkunft EU/EFTA.

### Abb. 20: Kindergarten- und Hortassistent\*innen sowie Kindergarten- und Hortpädagog\*innen

	Frauen			Männer		
	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten
KGAss.*	63,6 %	9,8 %	25,4 %	1,2 %	0,0 %	0,1 %
KGPäd.	77,7 %	10,5 %	7,0 %	3,9 %	0,7 %	0,2 %

\*Rundungsdifferenz

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

In Abbildung 20 sind die Kindergartenassistent\*innen und Hortassistent\*innen im Cluster KGAss. zusammengefasst, ebenso die Kindergartenpädagog\*innen und die Hortpädagog\*innen in KGPäd.

In beiden Gruppen sind auch 2022 vorwiegend Frauen tätig. Im Jahr 2022 betrug der Frauenanteil unter den Kindergarten- und Hortassistent\*innen 98,8 % (2019: 98,7 %).<sup>9</sup> Unter den Kindergarten- und Hortpädagog\*innen beträgt er 95,2 % und ist somit im Vergleich zum letzten Beobachtungsjahr gestiegen (2019: 94,6 %). Der Anteil an Bediensteten mit ausländischer Herkunft betrug im Jahr 2022 unter den Kindergarten- und Hortpädagog\*innen 18,4 % (2019: 16,9 %). In der Gruppe der Kindergarten- und Hortassistent\*innen war der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft weitaus höher und betrug im Jahr 2022 35,3 % (2019: 32,6 %).

**Abb. 21: Lehrer\*innen in Berufsschulen (Ber) und Pflichtschulen (PFL)**

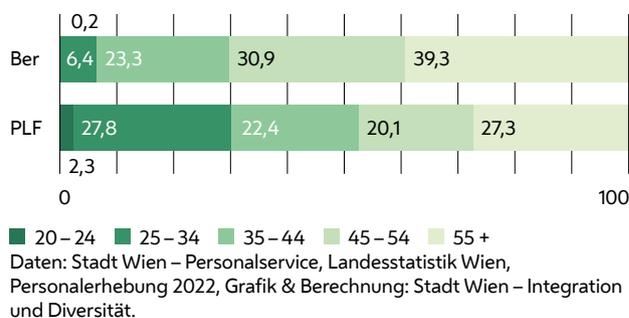
	Frauen			Männer		
	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten	Österreich	EU/EFTA	Drittstaaten
Ber*	43,5 %	3,1 %	1,3 %	48,4 %	1,8 %	2,0 %
Pflicht*	67,1 %	7,2 %	6,5 %	14,9 %	1,9 %	2,4 %

\*Rundungsdifferenz

Daten: Stadt Wien – Personalservice, Landesstatistik Wien, Personalerhebung 2022, Grafik & Berechnung: Stadt Wien – Integration und Diversität.

Auch 2022 waren mehr Männer als Frauen als Lehrer\*innen in den Berufsschulen (Ber) beschäftigt (Abb. 21) (Männeranteil 2022: 52,2 %, 2019: 51,9 %).<sup>10</sup> Unter den Pflichtschullehrer\*innen war das Verhältnis umgekehrt. Unter den Pflichtschullehrer\*innen betrug der Frauenanteil im Jahr 2022 80,8 % und war somit im Vergleich zum Jahr 2019 (84,3 %) zurückgegangen. Unter den Berufsschullehrer\*innen betrug der Anteil der Lehrer\*innen mit ausländischer Herkunft im Jahr 8,2 % (2019: 8,1 %). In der Gruppe der Pflichtschullehrer\*innen betrug der Anteil der Lehrer\*innen mit ausländischer Herkunft im Jahr 2022 18 % (2019: 14,7 %).

**Abb. 22: Landeslehrer\*innen nach Alter (in %)**



39,3 % der Berufsschullehrer\*innen sind 55+ Jahre alt.

Abbildung 22 zeigt die Verteilung unterschiedlicher Altersgruppen innerhalb der Gruppe der Berufsschul- und Pflichtschullehrer\*innen. Auffallend ist, dass unter den Berufsschullehrer\*innen der Anteil der Lehrer\*innen, die 55 Jahre oder älter sind, im Jahr 2022 bereits 39,3 % ausmachte (2019: 26,6 %).<sup>11</sup> In der Gruppe der Pflichtschullehrer\*innen war im selben Zeitraum nur wenig Veränderung in der Altersstruktur zu verzeichnen. Auch im Jahr 2022 war mehr als die Hälfte (52,6 %) der Pflichtschullehrer\*innen jünger als 45 Jahre alt (2019: 50,9 %).

<sup>9</sup> Siehe Integrations- und Diversitätsmonitor Wien 2020.

<sup>10</sup> Siehe ebda.

<sup>11</sup> Siehe ebda.

# Glossar

**Anmeldebescheinigung:** Staatsbürger\*innen eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) – Europäische Union (EU) und Island, Liechtenstein, Norwegen – oder der Schweiz, die länger als drei Monate in Österreich bleiben wollen, benötigen eine Anmeldebescheinigung, für die in Wien die Abteilung für Einwanderung und Staatsbürgerschaft zuständig ist.

**Asylberechtigte:** Asylberechtigte Menschen („Konventionsflüchtlinge“, nach der Genfer Flüchtlingskonvention 1951 der Vereinten Nationen) haben asylrechtlichen Schutz erhalten, da ihnen in ihrem Herkunfts- oder Aufenthaltsland individuelle Verfolgung aus politischen oder anderen Gründen droht. Sie genießen weitgehend gleiche Rechte wie österreichische Staatsbürger\*innen (mit Ausnahme des Wahlrechts) und haben damit eine langfristige Bleibeperspektive, es sei denn, die Situation im Land, in dem die Verfolgung bestanden hat oder befürchtet wurde, änderte sich grundlegend. Letzteres kann zu einer Asylaberkennung führen.

**Asylwerber\*innen:** Personen, die um Asyl ansuchen, erhalten für die Dauer des Asylverfahrens – wenn sie zu einem solchen zugelassen wurden – ein vorläufiges Aufenthaltsrecht ohne (faktischen) Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Zulassung zum Asylverfahren kann geflüchteten Menschen in Österreich verwehrt werden, wenn ihnen Sicherheit in einem Drittland außerhalb der EU zukommt oder nach den Regelungen der Dubliner Übereinkommen ein anderes EU-Land für das Asylverfahren zuständig ist (d. h. der erste EU-Mitgliedsstaat, der betreten wurde). Ihre Existenzgrundlage wird durch die so genannte Grundversorgung (GVS) gesichert, deren Höhe unter dem Niveau der Mindestsicherung liegt. Nach drei Monaten Aufenthalt haben Asylwerber\*innen über eine\*n Arbeitgeber\*in die Möglichkeit, für eine unselbstständige Arbeit eine Beschäftigungsbewilligung zu beantragen, was in der Praxis nur im Bereich der Saisonarbeit gelingt. Andere Möglichkeiten des Arbeitens gibt es im Rahmen des Dienstleistungsschecks und von gemeinnützigen Tätigkeiten. Solange das Asylverfahren läuft, das mehrere Jahre dauern kann, bleibt der Aufenthaltsstatus ohne Bleibe- und Gleichstellungsperspektive und insgesamt prekär.

**Aufenthaltstitel und Aufenthaltszwecke:** Drittstaatsangehörige, die sich länger als sechs Monate in Österreich aufhalten, benötigen einen Aufenthaltstitel. Das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sieht für Drittstaatsangehörige Aufenthaltsbewilligungen und Niederlassungsbewilligungen sowie Aufenthaltstitel für Familienangehörige und für den Daueraufenthalt EU vor. Befristete Aufenthaltstitel werden meist für zwölf Monate und einen bestimmten Zweck erteilt. Nach

ununterbrochener Niederlassung in Österreich von mindestens fünf Jahren kann ein Aufenthaltstitel für den unbefristeten Daueraufenthalt erteilt werden.

**Aufenthaltstitel Daueraufenthalt – EU:** Nach mindestens fünfjähriger dauerhafter legaler Niederlassung in Österreich wird der Daueraufenthalt – EU erteilt, wenn eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sind: unter anderem ein gesicherter Lebensunterhalt auf Niveau des Ausgleichszulagenrichtsatzes, ein Rechtsanspruch auf eine ortsübliche Unterkunft, Deutschkenntnisse auf Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen, keine strafrechtlichen Delikte und so weiter. Der Daueraufenthalt – EU räumt ein verfestigtes unbefristetes Aufenthaltsrecht ein, das auch bei Eintritt von Arbeitslosigkeit oder Verlust einer gesicherten Unterkunft nicht mehr verloren gehen beziehungsweise entzogen werden kann (Unzulässigkeit der Ausweisung aus diesen Gründen). Weiters verschafft er freien Zugang zu unselbstständiger Erwerbsarbeit – der\*die Inhaber\*in benötigt keine gesonderte beschäftigungsrechtliche Bewilligung mehr und genießt gleiche soziale Rechte in wesentlichen Bereichen (Wiener Mindestsicherung, Zugang zum kommunalen Wohnbau und geförderten Genossenschaftswohnungen, die von der Stadt Wien zugewiesen werden, Wiener Wohnbeihilfe, Eigenmittlersatzdarlehen). So stellt die Erlangung beziehungsweise der Besitz des Status Daueraufenthalt – EU einen wesentlichen Schritt der rechtlichen Integration und Absicherung von Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit dar.

**Aufenthaltstitel Aufenthaltsbewilligung:** wird für einen vorübergehenden Aufenthalt quotenfrei erteilt an: Schüler\*innen, Studierende, Medienbedienstete, Künstler\*innen, Forscher\*innen, Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit (die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen sind), Selbstständige – ohne Niederlassung (länger als sechs Monate), Opfer von häuslicher Gewalt oder Opfer des Menschenhandels. Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung dürfen nicht oder nichts anderes arbeiten als vom Zweck der Bewilligung umfasst. Der Erwerb des Status Daueraufenthalt – EU und damit die dauerhafte Niederlassung und Einbürgerung sind nicht möglich.

**Ausländische Herkunft:** Beim Begriff der ausländischen Herkunft werden die Merkmale Staatsbürgerschaft und Geburtsland kombiniert. Als Personen mit ausländischer Herkunft gelten a) Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, unabhängig davon, ob sie in Österreich oder im Ausland geboren wurden, sowie b) Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die im Ausland geboren wurden.

**Bildungsstand:** Der Bildungsstand bezeichnet die höchste abgeschlossene Ausbildung einer Person.

**Bildungsstaat/Bildungsort** gibt Auskunft darüber, wo der höchste Bildungsabschluss erworben wurde. Im Integrationsmonitoring wird zwischen Bildung aus dem Ausland und Bildung aus dem Inland unterschieden.

**„Brexit“:** Seit 1.1.2021 zählt das Vereinigte Königreich von Großbritannien infolge seines Austritts aus der EU („Brexit“) nicht mehr zu den EU-Staaten. Es ist seither ein so genannter Drittstaat. D. h., wenn britische Staatsangehörige nach Österreich einwandern möchten, gelten für sie die Regelungen für Drittstaatsangehörige. Am 31.12.2021 endete für britische Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen, die bereits vor dem 31.12.2020 im Bundesgebiet zum unionsrechtlichen Aufenthalt berechtigt waren, die Frist zur Beantragung eines Aufenthaltstitels Artikel 50 EUV28.

**Diversitätskompetenz** ist die Fähigkeit, die Verschiedenartigkeit und die Gemeinsamkeiten der Menschen wahrzunehmen und diese bei der Erledigung der Aufgaben in einer Organisation so einzusetzen, dass die Zufriedenheit der Kund\*innen und die Produktivität der Mitarbeiter\*innen gewährleistet sind. Durch Diversitätskompetenz steigen die Qualität der Dienstleistung, die Zufriedenheit der Kund\*innen sowie die Effektivität und Effizienz der städtischen Verwaltung. Die Diversitätskompetenz einer Organisation kann einerseits durch Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter\*innen, andererseits durch die gezielte Einstellung von diversitätskompetenten Mitarbeiter\*innen gestärkt werden.

**Diversitätsmanagement** bezeichnet einen ganzheitlichen Managementansatz, der auch im öffentlichen Dienst verstärkt zur Anwendung kommt. Im Zentrum stehen dabei die Wertschätzung und Gleichbehandlung aller Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen, die gezielte Nutzung der Vielfalt der Mitarbeiter\*innen – im Besonderen deren Kompetenzen und Fertigkeiten – sowie die entsprechende Adaptierung der Organisation. In der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit dem Thema stehen die Kerndimensionen Alter, Geschlecht/Gender und soziokulturelle Herkunft sowie sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten inklusive Behinderung und Religion/Weltanschauung im Mittelpunkt. Die Stadt Wien konzentriert sich beim Diversitätsmanagement in erster Linie auf die Dimensionen soziokulturelle Herkunft in Verbindung mit Alter und Geschlecht und bezeichnet dies als integrationsorientiertes Diversitätsmanagement.

**Diversitätsorientierte Leistungserbringung:** Dienstleistungen und andere Produkte sind dann diversitätsorientiert,

wenn sie in ihrer Erbringung und Ausgestaltung die unterschiedlichen Bedarfslagen einer soziokulturell differenzierten Kund\*innenschaft berücksichtigen. Fundiertes Wissen über die Zusammensetzung der Kund\*innenschaft, die Erfassung spezifischer Bedürfnisse und deren Integration in die Angebotsentwicklung, eine zielgruppengerechte Kommunikation der Leistungen, die Evaluierung zielgruppenspezifischer Angebote im Hinblick auf Bekanntheit, Wirkung und Inanspruchnahme sind neben Kultursensibilität im direkten Kund\*innenkontakt die Hauptelemente einer diversitätsorientierten Leistungserbringung. Gut umgesetzt steigert sie die Qualität der Dienstleistungen, die Zufriedenheit der Kund\*innen sowie Effektivität und Effizienz der städtischen Verwaltung.

**Drittstaaten & Drittstaatsangehörige** sind Staaten und Staatsangehörige all jener Staaten, die nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz angehören. Sie unterliegen einem restriktiven Regime im Hinblick auf Möglichkeiten zur Einwanderung und Erwerbstätigkeit und sind für mindestens fünf Jahre nach ihrer Einwanderung in vieler Hinsicht rechtlich gegenüber Österreicher\*innen und EU-Bürger\*innen schlechter gestellt. Europäische Drittstaaten sind Albanien, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, die Russische Föderation, Serbien, die Türkei, die Ukraine und das Vereinigte Königreich von Großbritannien seit seinem Austritt aus der EU 2020.

**Einwanderungsrecht:** In Österreich liegt die Kompetenz für die Regulierung der Einwanderung (sofern diese nicht nach EU-Recht erfolgt) auf der Ebene des Bundesgesetzgebers. Die Vollziehung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) wird von den Landeshauptleuten beziehungsweise den Bezirksverwaltungsbehörden und Magistraten wahrgenommen. In Wien ist das die Abteilung Einwanderung und Staatsbürgerschaft.

**Europäische Freihandelsassoziation (EFTA):** Die EFTA ist eine zwischenstaatliche Organisation, die den freien Handel und die wirtschaftliche Integration ihrer vier Mitglieder Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz fördert.

**Europäischer Wirtschaftsraum (EWR):** Um die Teilnahme der EFTA-Staaten am EU-Binnenmarkt zu ermöglichen, handelten die EFTA und die EU das Abkommen über den EWR aus. Die EU- Mitgliedsstaaten und die EFTA-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sind Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR).

**EU-Bürger\*innen:** Staatsbürger\*innen der EU-Staaten.

**EU-Staaten** (ohne Österreich): Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern.

**EU-Staaten vor 2004:** Staaten, die der Europäischen Union vor dem 1. Mai 2004 beigetreten sind (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Schweden und Spanien).

**EU-Staaten seit 2004:** Staaten, die der Europäischen Union am und nach dem 1. Mai 2004 beigetreten sind (Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern).

**Familienangehörige von niedergelassenen Drittstaatsbürger\*innen:** Familienangehörige von in Österreich niedergelassenen Drittstaatsangehörigen dürfen im Rahmen einer jährlich festgelegten Quote zuwandern. Die Einwanderungserlaubnis ist vom Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau A1 vor der Einreise abhängig. Die Familienangehörigen erhalten damit Zugang zum Arbeitsmarkt (Rot-Weiß-Rot-Karte plus) und nach fünf Jahren Niederlassung zum Status Daueraufenthalt – EU, wenn sie eine Reihe von Voraussetzungen erfüllen (insbesondere einen gesicherten Lebensunterhalt und Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen können).

**Familienangehörige von österreichischen Staatsbürger\*innen (Aufenthaltstitel Familienangehörige):** Familienangehörige von österreichischen Staatsbürger\*innen, die aus Drittstaaten stammen, erhalten mit der Zuwanderung eine Bleibe- und Gleichstellungsperspektive. Sie genießen sofortigen freien Arbeitsmarktzugang und können nach fünf Jahren Niederlassung einen Daueraufenthaltstitel erlangen. Der Kreis der Nachzugsberechtigten ist auf die Kernfamilie beschränkt. Das sind: Ehe- oder eingetragene Lebenspartner\*innen, mindestens 21 Jahre alt, sowie ihre Kinder bis zu einem Alter von 18 Jahren. Die Neuzuwanderung dieser Gruppe erfolgt ohne Beschränkung durch Quoten und Aufenthaltswert und ist an den Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau A1 vor der Einreise gebunden.

**Indikator:** Im Monitoring sind Indikatoren Messgrößen, die man benötigt, um überprüfbare Aussagen über eine aktuelle Situation und den Verlauf von (Veränderungs-)Prozessen zu erhalten.

**Interkulturelle Kompetenz** ist die Fähigkeit, aufgrund bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie durch entsprechendes Handeln und Reflektieren in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren. Die Aneignung interkultureller Kompetenz ist ein fortlaufender, dynamischer Prozess, der weder linear verläuft noch Rückschritte ausschließt. Zu den Teilkompetenzen gehören neben entsprechenden Haltungen und Einstellungen verschiedene Handlungsfähigkeiten wie unter anderem Kommunikations-, Konflikt- und Reflexionsfähigkeit sowie die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel.

**Migrationsbezug:** Wenn in diesem Bericht von Migrationsbezug gesprochen wird, dann sind damit Menschen gemeint, bei denen in der einen oder anderen Form Migration statistisch belegt werden kann. Das kann beispielsweise sein, weil sie nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besaßen, weil sie im Ausland geboren wurden, weil ihre beiden Eltern oder ein Elternteil im Ausland auf die Welt gekommen waren oder weil sie ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben hatten.

**Migrationshintergrund:** Von Personen mit Migrationshintergrund wird gesprochen, wenn beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Menschen mit Migrationshintergrund der ersten Generation wurden selbst im Ausland geboren, während Angehörige der zweiten Generation bereits in Österreich zur Welt kamen.

**Primäre, sekundäre, tertiäre Ausbildung** bezeichnet das jeweilige Ausbildungsniveau einer Person. Für den Integrations- und Diversitätsmonitor gilt eine Ausbildung bis maximal zum Pflichtschulabschluss als primäre Ausbildung (in diesem Monitor auch als geringe Bildung bezeichnet), Lehre beziehungsweise eine berufsbildende mittlere Schule als sekundäre Ausbildung (im Monitor auch als mittlere Ausbildung oder mittlerer Abschluss bezeichnet) und Matura und Hochschulabschluss als tertiäre Ausbildung (im Monitor auch als höherer Ausbildung bzw. höherer Abschluss bezeichnet).

**Saisonniers** halten sich aufgrund eines maximal sechsmonatigen Visums oder unmittelbar auf Basis ihrer Beschäftigungsbewilligung in Wien auf und bleiben von Aufenthaltssicherheit, Familienzusammenführung und rechtlicher Integration und Gleichstellung ausgeschlossen. Die Beschäftigung von Saisonkräften ist auf bestimmte Tätigkeitsfelder beschränkt (in Wien vor allem auf die Land- und Forstwirtschaft sowie den Sommer- und Winterfremdenverkehr) und an die Vorgaben (Kontingente) der jährlichen Niederlassungsverordnung gebunden.

**Schwankungsbreite (Vertrauensbereich):** Darstellung von Ergebnissen aus Stichproben, um die Häufigkeit eines bestimmten Merkmals festzustellen. Das Konfidenzintervall gibt den Bereich an, in dem sich die untersuchte Häufigkeit mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit befindet.

**Subsidiärer Schutz** sowie **subsidiär Schutzberechtigte:** Subsidiärer Schutz ist zu gewähren, wenn Menschen in ihrem Heimatstaat eine reale Gefahr einer Verletzung von Art. 2 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) (Recht auf Leben), Art. 3 EMRK (Verbot der Folter) oder der Protokolle Nr. 6 oder Nr. 13 zur Konvention (Verbot der Todesstrafe) droht (§ 8 Asylgesetz, ris.bka.gv.at). Subsidiär Schutzberechtigte erhalten ein befristetes Aufenthaltsrecht, das zunächst auf ein Jahr befristet ist und dann zweimal um zwei Jahre verlängert werden kann, wenn die Umstände im Heimatland, die diesen Schutz erforderlich machen, weiterhin gegeben sind („Non-refoulement“-Schutz). Unter bestimmten Umständen kann der Status aberkannt werden (zum Beispiel wegen eines Verbrechens). Ein späterer Umstieg auf den Titel Daueraufenthalt – EU ist bei Erfüllung aller Erteilungsvoraussetzungen möglich. Der Rechtsstatus von subsidiär schutzberechtigten Menschen entspricht nicht dem der Asylberechtigten, allerdings haben sie freien Zugang zu unselbstständiger Erwerbstätigkeit und eingeschränkten Zugang zu sozialen Rechten und Leistungen (in Wien zum Beispiel zu Leistungen der Wiener Mindestsicherung).

**Unionsrechtliches Niederlassungs- und Freizügigkeitsrecht:** EU- und EWR-Bürger\*innen genießen das Recht, ungehindert von Niederlassungsquoten und Bewilligungen als Arbeitnehmer\*innen, selbstständig Erwerbstätige, Student\*innen, Pensionist\*innen, Familienangehörige bereits ansässiger EU-Bürger\*innen nach Österreich einzuwandern und sich dauerhaft niederzulassen, wenn sie ihren Lebensunterhalt eigenständig bestreiten können. Bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten müssen EU-Bürger\*innen eine so genannte Anmeldebescheinigung beziehungsweise deren Familienangehörige eine so genannte Aufenthaltskarte beantragen. Sie sind dann unter den Bedingungen des EU-Rechts sozialrechtlich österreichischen Staatsbürger\*innen gleichgestellt. Ihre Familienangehörigen, auch wenn sie Drittstaatsbürger\*innen sind, haben ähnlich weitgehende Rechte. Nachzugsberechtigt sind Ehe- oder eingetragene Partner\*innen sowie Kinder bis 21 Jahre und darüber, wenn für sie Unterhalt geleistet wird. Unter der Voraussetzung der Unterhaltsgewährung können auch Verwandte in aufsteigender und absteigender Linie mitziehen.

**Variable:** Merkmal, das durch eine Zahl oder einen Wert (Erhebungseinheit) ausgedrückt werden kann.

**Verwendungsgruppen in der Stadt Wien:** Der „Bedienstetenstatus“ und die Bezüge sind maßgeblich durch die Verwendungsgruppen bestimmt. So sind beispielsweise Akademiker\*innen der Verwendungsgruppe A, Maturant\*innen der Verwendungsgruppe B, Mitarbeiter\*innen mit einem Lehrabschluss des Kanzleidienstes der Verwendungsgruppe C (ebenso der Verwendungsgruppe D und der Verwendungsgruppe E – mit bzw. ohne Kanzleiprüfung) zugeordnet. Handwerkliche Verwendungen umfassen die Gruppen 1 (höchste) bis 4 (niedrigste). Genauer unter: [ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000007&FassungVom=2018-11-30](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000007&FassungVom=2018-11-30)

**Wanderungsbilanz:** Die Wanderungsbilanz für Wien ist die Zahl der in einem Jahr zugezogenen Menschen minus der im selben Zeitraum aus Wien weggezogenen Personen. Die Binnenwanderungsbilanz zeigt die Summe der Wanderungsbewegungen zwischen Wien und den Bundesländern, während die Außenwanderungsbilanz die Wanderung zwischen Wien und dem Ausland abbildet. Die Gesamtwanderungsbilanz errechnet sich aus allen Zuzügen aus dem Ausland und dem Inland nach Wien minus allen Wegzügen aus Wien in das Ausland oder die restlichen Bundesländer.

**Wiener Grundversorgung (GVS):** Im Rahmen der Bundesländer-Vereinbarung von 2004 übernahm jedes Bundesland eine seinem Bevölkerungsanteil entsprechende Anzahl von Asylwerber\*innen zur Grundversorgung, um diese und andere schutz- und hilfsbedürftige Menschen in einem Mindestmaß zu versorgen (Wohnen, Verpflegung, Krankenversicherung, usw.). Die Kosten für die GVS werden zwischen Bund (60 %) und Ländern (40 %) aufgeteilt. Für die Umsetzung dieser Vereinbarung ist in Wien der Fonds Soziales Wien (FSW) zuständig. Anspruchsberechtigte Personen sind unter anderem:

- Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, über den noch nicht endgültig entschieden wurde (Asylwerber\*innen)
- Personen mit einem befristeten Schutzstatus nach dem Asyl- oder Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (subsidiär Schutzberechtigte)
- Personen, denen Asyl in Österreich gewährt wird (Asylberechtigte), während der ersten vier Monate nach Asylgewährung

Einen Überblick über die Leistungen für Personen im Rahmen der Grundversorgung bietet [fsw.at/p/grundversorgung](https://fsw.at/p/grundversorgung)



# Anhang

Integrationsmonitor

## Detaillierte Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft, Herkunft und Geschlecht (2023)

Tabelle: Stadt Wien- Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 1. Jänner 2023.

Regionen/Länder	Staatsbürgerschaft				Herkunft			
	Männer	Frauen	Gesamt	in %	Männer	Frauen	Gesamt	in %
<b>Österreich</b>	<b>625.150</b>	<b>678.081</b>	<b>1.303.231</b>	<b>65,8</b>	<b>536.018</b>	<b>566.553</b>	<b>1.102.571</b>	<b>55,6</b>
<b>Ausland</b>	<b>343.975</b>	<b>334.891</b>	<b>678.866</b>	<b>34,2</b>	<b>433.107</b>	<b>446.419</b>	<b>879.526</b>	<b>44,4</b>
<b>EU, EFTA und assoziierte Staaten*</b>	<b>146.990</b>	<b>146.594</b>	<b>293.584</b>	<b>14,8</b>	<b>169.783</b>	<b>183.599</b>	<b>353.382</b>	<b>17,8</b>
Deutschland	28.954	28.303	57.257	2,9	33.967	35.298	69.265	3,5
Polen	23.796	20.673	44.469	2,2	27.517	27.634	55.151	2,8
Rumänien	20.212	21.459	41.671	2,1	22.727	25.016	47.743	2,4
Ungarn	13.244	14.280	27.524	1,4	15.025	17.400	32.425	1,6
Kroatien	14.372	12.497	26.869	1,4	16.005	15.484	31.489	1,6
Bulgarien	10.976	11.576	22.552	1,1	11.897	13.126	25.023	1,3
Slowakei	6.581	10.665	17.246	0,9	7.461	12.647	20.108	1,0
Italien	7.681	6.185	13.866	0,7	8.184	6.801	14.985	0,8
Frankreich	2.839	2.935	5.774	0,3	3.203	3.428	6.631	0,3
Spanien	2.361	2.385	4.746	0,2	2.536	2.611	5.147	0,3
Tschechische Republik	1.877	2.836	4.713	0,2	4.517	7.721	12.238	0,6
Vereinigtes Königreich	2.593	1.779	4.372	0,2	3.128	2.391	5.519	0,3
Griechenland	1.965	1.750	3.715	0,2	2.297	2.048	4.345	0,2
Slowenien	1.702	1.608	3.310	0,2	2.066	2.386	4.452	0,2
Niederlande	1.351	981	2.332	0,1	1.506	1.193	2.699	0,1
Schweiz	1.065	1.157	2.222	0,1	1.744	2.000	3.744	0,2
Portugal	1.252	932	2.184	0,1	1.296	992	2.288	0,1
Schweden	775	780	1.555	0,1	904	954	1.858	0,1
Irland	661	459	1.120	0,1	676	503	1.179	0,1
Belgien	541	519	1.060	0,1	690	689	1.379	0,1
Sonstige	2.192	2.835	5.027	0,3	2.437	3.277	5.714	0,3
<b>Restliches Europa</b>	<b>103.567</b>	<b>114.576</b>	<b>218.143</b>	<b>11,0</b>	<b>142.088</b>	<b>162.343</b>	<b>304.431</b>	<b>15,4</b>
Serbien	38.945	37.707	76.652	3,9	47.531	52.668	100.199	5,1
Türkei	23.329	22.566	45.895	2,3	39.719	36.188	75.907	3,8
Ukraine	11.312	22.549	33.861	1,7	11.873	23.907	35.780	1,8
Bosnien und Herzegowina	11.705	10.055	21.760	1,1	18.909	21.347	40.256	2,0
Russische Föderation	7.430	10.551	17.981	0,9	8.790	12.769	21.559	1,1
Nordmazedonien	5.481	5.319	10.800	0,5	7.200	7.084	14.284	0,7
Kosovo	3.451	3.354	6.805	0,3	5.605	5.054	10.659	0,5
Albanien	891	946	1.837	0,1	1.190	1.287	2.477	0,1
Belarus	345	655	1.000	0,1	409	827	1.236	0,1
Sonstige	678	874	1.552	0,1	862	1.212	2.074	0,1
<b>Afrika</b>	<b>10.882</b>	<b>8.922</b>	<b>19.804</b>	<b>1,0</b>	<b>18.974</b>	<b>13.940</b>	<b>32.914</b>	<b>1,7</b>
Somalia	2.249	1.869	4.118	0,2	2.393	1.941	4.334	0,2
Nigeria	2.232	1.722	3.954	0,2	3.076	2.218	5.294	0,3
Ägypten	1.900	1.798	3.698	0,2	6.053	3.954	10.007	0,5
Tunesien	868	700	1.568	0,1	1.764	1.109	2.873	0,1
Sonstiges Afrika	3.633	2.833	6.466	0,3	5.688	4.718	10.406	0,5
<b>Amerika</b>	<b>5.795</b>	<b>6.440</b>	<b>12.235</b>	<b>0,6</b>	<b>8.392</b>	<b>10.007</b>	<b>18.399</b>	<b>0,9</b>
Vereinigte Staaten	2.434	2.434	4.868	0,2	3.193	3.278	6.471	0,3
Brasilien	621	886	1.507	0,1	863	1.300	2.163	0,1
Kanada	504	527	1.031	0,1	669	707	1.376	0,1
Mexiko	377	452	829	0,0	509	661	1.170	0,1
Kolumbien	351	454	805	0,0	556	726	1.282	0,1
Sonstige	3.942	4.121	8.063	0,4	2.602	3.335	5.937	0,3
<b>Asien</b>	<b>68.427</b>	<b>51.127</b>	<b>119.554</b>	<b>6,0</b>	<b>85.340</b>	<b>69.048</b>	<b>154.388</b>	<b>7,8</b>
Arabische Republik Syrien	26.609	14.311	40.920	2,1	27.590	14.860	42.450	2,1
Afghanistan	13.566	8.776	22.342	1,1	14.941	9.688	24.629	1,2
Islamische Republik Iran	5.109	4.579	9.688	0,5	8.319	7.396	15.715	0,8
Volksrepublik China	3.724	4.552	8.276	0,4	5.260	6.707	11.967**	0,6
Indien	4.583	2.775	7.358	0,4	6.744	4.756	11.500	0,6
Irak	3.831	2.526	6.357	0,3	4.858	3.266	8.124	0,4
Philippinen	1.725	2.094	3.819	0,2	3.531	5.872	9.403	0,5
Pakistan	1.320	879	2.199	0,1	2.023	1.302	3.325	0,2
Bangladesch	1.209	808	2.017	0,1	1.852	1.205	3.057	0,2
Sonstiges Asien	6.751	9.827	16.578	0,8	10.222	13.996	24.218	1,2
<b>Ozeanien</b>	<b>447</b>	<b>350</b>	<b>797</b>	<b>0,0</b>	<b>635</b>	<b>567</b>	<b>1.202</b>	<b>0,1</b>
Australien	348	287	635	0,0	513	468	981	0,0
Sonstige	99	63	162	0,0	122	99	221	0,0
<b>Staatenlos, unbekannt, ungeklärt</b>	<b>7.867</b>	<b>6.882</b>	<b>14.749</b>	<b>0,7</b>	<b>7.895</b>	<b>6.915</b>	<b>14.810</b>	<b>0,7</b>
<b>Gesamtbevölkerung Wiens</b>	<b>969.125</b>	<b>1.012.972</b>	<b>1.982.097</b>	<b>100,0</b>	<b>969.125</b>	<b>1.012.972</b>	<b>1.982.097</b>	<b>100,0</b>

\*Assoziierte Staaten inkludieren das Vereinigte Königreich, Andorra, Monaco und San Marino.

\*\*exklusive Taiwan und Macau (angeführt unter Sonstige); inklusive Taiwan und Macau: 12.495 (0,6 %)

## Detaillierte Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung nach Geburtsregion/Geburtsland und Geschlecht (2023)

Tabelle: Stadt Wien- Integration und Diversität, Daten: Statistik Austria, Landesstatistik Wien, Stand: 1. Jänner 2023.

Geburtsregion	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Inland (Österreich)	588.865	614.778	1.203.643	60,7
EU, EFTA und assoziierte Staaten*	134.374	151.969	286.343	14,4
Restliches Europa	133.498	153.463	286.961	14,5
Afrika	18.082	12.966	31.048	1,6
Amerika	9.309	10.979	20.288	1,0
Asien	80.111	66.162	146.273	7,4
Ozeanien	701	588	1.289	0,1
Unbekannt/Ungeklärt	4.185	2.067	6.252	0,3

\*Assoziierte Staaten inkludieren das Vereinigte Königreich, Andorra, Monaco und San Marino.

Geburtsland	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Österreich	588.865	614.778	1.203.643	60,7
Serbien	41.835	46.880	88.715	4,5
Türkei	34.308	31.341	65.649	3,3
Deutschland	29.466	31.047	60.513	3,1
Polen	24.218	24.523	48.741	2,5
Bosnien und Herzegowina	22.497	24.239	46.736	2,4
Rumänien	18.259	21.068	39.327	2,0
Arabische Republik Syrien	24.655	13.460	38.115	1,9
Ukraine	11.417	22.868	34.285	1,7
Ungarn	10.779	13.366	24.145	1,2
Afghanistan	13.471	8.613	22.084	1,1
Russische Föderation	8.467	13.111	21.578	1,1
Bulgarien	9.191	11.011	20.202	1,0
Slowakei	5.979	11.137	17.116	0,9
Islamische Republik Iran	8.695	7.616	16.311	0,8
Kroatien	7.544	8.380	15.924	0,8
Nordmazedonien	6.757	6.353	13.110	0,7
Tschechische Republik	4.332	7.603	11.935	0,6
Italien	6.520	5.334	11.854	0,6
Volksrepublik China	4.699	6.159	10.858	0,5
Indien	6.281	4.495	10.776	0,5
Ägypten	5.960	3.835	9.795	0,5
Kosovo	4.919	4.431	9.350	0,5
Philippinen	3.311	5.713	9.024	0,5
Irak	4.545	2.994	7.539	0,4
Vereinigte Staaten	3.203	3.292	6.495	0,3
Frankreich	2.556	2.778	5.334	0,3
Vereinigtes Königreich	2.839	2.135	4.974	0,3
Nigeria	2.571	1.770	4.341	0,2
Spanien	1.939	2.039	3.978	0,2
Schweiz	1.776	2.009	3.785	0,2
Slowenien	1.606	2.013	3.619	0,2
Griechenland	1.828	1.634	3.462	0,2
Somalia	1.935	1.522	3.457	0,2
Pakistan	1.980	1.224	3.204	0,2
Bangladesch	1.631	1.065	2.696	0,1
Tunesien	1.670	1.002	2.672	0,1
Brasilien	1.111	1.559	2.670	0,1
Albanien	1.290	1.376	2.666	0,1
Moldau	1.108	1.499	2.607	0,1
Israel	1.170	879	2.049	0,1
Niederlande	1.127	909	2.036	0,1
Georgien	781	1.135	1.916	0,1
Thailand	348	1.513	1.861	0,1
Japan	581	1.259	1.840	0,1
Vietnam	774	972	1.746	0,1
Republik Korea	649	1.089	1.738	0,1
Kasachstan	581	1.113	1.694	0,1
Kolumbien	651	835	1.486	0,1
Portugal	796	641	1.437	0,1
Mexiko	560	735	1.295	0,1
Schweden	607	681	1.288	0,1
Belarus	414	869	1.283	0,1
Armenien	543	708	1.251	0,1
Belgien	608	596	1.204	0,1
Kanada	575	603	1.178	0,1
Libanon	627	522	1.149	0,1
Argentinien	565	543	1.108	0,1
Peru	415	684	1.099	0,1
Südafrika	526	558	1.084	0,1
Marokko	505	539	1.044	0,1
Australien	551	466	1.017	0,1
Unbekannt	4.185	2.067	6.252	0,3
Sonstige (unter 1.000 Personen)	14.973	15.784	30.757	1,6
<b>Gesamtbevölkerung Wiens</b>	<b>969.125</b>	<b>1.012.972</b>	<b>1.982.097</b>	<b>100,0</b>



# Anhang

Diversitätsmonitor

# Benchmarksystem

## DETAILBENCHMARKS DIENSTLEISTUNGEN & KUND\*INNEN

Die Einrichtung kennt die Gewichtung von Personen mit ausländischer Herkunft in ihrer Kund\*innenstruktur.

- Die Einrichtung verschafft sich ein klares Bild über ihre Kund\*innenstruktur.
- Veränderungen des Anteils von Kund\*innen mit ausländischer Herkunft sind bekannt.

Die Einrichtung kennt und berücksichtigt die heterogenen Bedürfnisse der vielfältigen Stadtgesellschaft.

- Die Einrichtung analysiert unterschiedliche Kund\*innenbedürfnisse.
- Die Einrichtung setzt gezielt Maßnahmen, um heterogenen Kund\*innenbedürfnissen gerecht zu werden.

Die Einrichtung profitiert vom Diversitätsmanagement im Bereich „Dienstleistungen und Kund\*innen“.

- Diversitätsmanagement erhöht die Effizienz im Bereich „Dienstleistungen und Kund\*innen“.
- Diversitätsmanagement erhöht die Effektivität der Einrichtung im Bereich „Dienstleistungen und Kund\*innen“.
- Diversitätsmanagement trägt zur Weiterentwicklung der Einrichtung im Bereich „Dienstleistungen und Kund\*innen“ bei.

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung in Anlehnung an Stadt Wien – Integration und Diversität (2020).

## DETAILBENCHMARKS PERSONAL & KOMPETENZEN

Die Einrichtung berücksichtigt systematisch Diversitätskompetenz im Personalmanagement.

- Diversitätskompetenz ist in allen Aufgabenbereichen Teil des Anforderungsprofils für Mitarbeiter\*innen und wird berücksichtigt.
- Die Sprachkompetenzen von Mitarbeiter\*innen werden systematisch erhoben und sind der Aufgabenstellung der Abteilung bzw. Einrichtung angemessen.

Die Einrichtung hat einen Überblick über die Herkunft der Mitarbeiter\*innen und repräsentiert mit der Belegschaft die heterogene Wiener Stadtbevölkerung.

- Der Anteil von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft ist bekannt und spiegelt die Diversität der Wiener Bevölkerung wider.
- Die Entwicklung des Anteils von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft im Zeitverlauf ist bekannt.
- Die Entwicklung des Anteils von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft im Zeitverlauf ist positiv.

Die Einrichtung fördert die Einstellung von Personen mit ausländischer Herkunft.

- Die Einrichtung verfügt über Strategien und Instrumente, um Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft zu gewinnen.

Die Einrichtung ermöglicht den innerbetrieblichen Aufstieg von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft.

- Der Anteil von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in höherwertigen Funktionen ist bekannt und spiegelt die Diversität der Wiener Bevölkerung wider.
- Die Entwicklung des Anteils von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in höherwertigen Funktionen im Zeitverlauf ist bekannt.
- Die Entwicklung des Anteils von Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in höherwertigen Funktionen im Zeitverlauf ist positiv.

Die Einrichtung macht Diversitätskompetenz zu einem wichtigen Ziel der innerbetrieblichen Weiterbildung.

- Diversitätsweiterbildungen werden von Mitarbeiter\*innen in relevanten Funktionen wahrgenommen.
- Die Einrichtung setzt Schritte, um die Zahl der Mitarbeiter\*innen, die diversitätsorientierte Fortbildungsangebote nutzen, zu erhöhen.

Die Einrichtung profitiert vom Diversitätsmanagement im Bereich „Personal und Kompetenzen“.

- Diversitätsmanagement fördert die Diversität in den Abteilungen und zeigt die Diversitätskompetenzen der Mitarbeiter\*innen auf.
- Diversitätsmanagement verbessert den Umgang der Mitarbeiter\*innen miteinander sowie das Betriebsklima.

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung in Anlehnung an Stadt Wien – Integration und Diversität (2020).

## DETAILBENCHMARKS ORGANISATION & STRATEGIE

### Die Einrichtung macht Diversitätsmanagement zu einem wichtigen Ziel der Organisationsentwicklung.

- Diversitätsmanagement ist als kontinuierliche Herausforderung für den Organisationsalltag bzw. für die Organisationsentwicklung präsent.
- Die Einrichtung hat Schritte gesetzt, um den Anforderungen des Diversitätsmanagements gerecht zu werden.
- Diversitätsaspekte werden in den Strategiedokumenten der Einrichtung thematisiert.

### Die Einrichtung lebt Diversität in Organisationskultur und -alltag.

- Diversitätsmanagement wird in der Einrichtung/Abteilung partizipativ umgesetzt.
- Die Einrichtung bezieht eine deutliche Haltung gegen Diskriminierung und reagiert bei Diskriminierungsfällen konsequent und systematisch.

### Die Einrichtung agiert in Diversitätsfragen vorausschauend und in einer treibenden Rolle.

- Die Einrichtung hat ein Bild über die zentralen künftigen diversitätsrelevanten Herausforderungen in ihrem Aufgabengebiet.
- Die Einrichtung wirkt als Multiplikator für Diversitätsmanagement in ihrem Handlungsfeld.

### Die Einrichtung profitiert vom Diversitätsmanagement im Bereich „Organisation und Strategie“.

- Diversitätsmanagement bringt Verbesserungen auf Organisationsebene, betreffend die Qualität der Angebote und das Image der Abteilung.
- Diversitätsmanagement bringt Verbesserungen auf Personalebene, betreffend die Mitarbeiter\*innenproduktivität und den internen Austausch.

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung in Anlehnung an Stadt Wien – Integration und Diversität (2020).

# Diversitätsmonitor 2023: Fragebogen

68 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien haben 2023 an der Online-Befragung teilgenommen. Neben Fragen zu Basisdaten, Dienstleistungen und Kund\*innen, Personal und Kompetenzen sowie Organisation und Strategie bestand auch die Möglichkeit, Good-Practice-Beispiele einzureichen. Die unten angeführten Fragen bilden einen wesentlichen Teil des Fragebogens ab. Die Fragenkomplexe beinhalten folgende Struktur:

## **BASISDATEN UND ORGANISATION**

- Was sind die wesentlichsten Aufgabenbereiche Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?
- Wie viele Mitarbeiter\*innen arbeiten in Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?

## **DIENSTLEISTUNGEN & KUND\*INNEN**

- Wie viele Kund\*innenkontakte bzw. Fallzahlen gibt es pro Jahr?
- Wie gut sind Sie über den Anteil von Personen mit ausländischer Herkunft in Ihrer Kund\*innenstruktur informiert?
- Wie hoch ist der Anteil der folgenden Gruppen (Frauen, Männer, Personen mit ausländischer Herkunft) unter Ihren Kund\*innen?
- Was sind (außer Österreich) die wichtigsten Herkunftsländer Ihrer Kund\*innen?
- Wie hat sich der Anteil von Kund\*innen mit ausländischer Herkunft in den letzten drei Jahren entwickelt?
- Welche Schritte setzt Ihre Abteilung/Einrichtung, um sich ein Bild über die Kund\*innenstruktur zu verschaffen?
- Wird der Wandel der Kund\*innenbedürfnisse durch Zuwanderung in der Abteilung/Einrichtung erhoben/untersucht?
- Fließen die Erkenntnisse aus der Erhebung der Kund\*innenbedürfnisse in die Angebotsgestaltung ein?
- Wie stellen Sie die Bedürfnisse Ihrer Kund\*innen fest? Achten Sie hierbei im Speziellen auf die Bedürfnisse von Kund\*innen ausländischer Herkunft?
- Wie erreichen, informieren und/oder beraten Sie Ihre Kund\*innen?
- In welchen Sprachen außer Deutsch kommunizieren Sie mit Ihren Kund\*innen?
- In welchem Ausmaß verwenden Sie diese Sprachen in der Kommunikation mit Ihren Kund\*innen?
- Werden in Ihrer Abteilung/Einrichtung zielgruppenspezifische Maßnahmen für Kund\*innen ausländischer Herkunft angeboten?

- Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich „Dienstleistungen und Kund\*innen“?
- Good Practice im Bereich „Dienstleistungen und Kund\*innen“

## **PERSONAL & KOMPETENZEN**

- Wie ist das Personalrecruiting organisiert?
- Ist die Befähigung zum Umgang mit Diversität (z. B. Diversitätskompetenz, Sprachkompetenz etc.) bei der Personalauswahl Bestandteil des angestrebten Qualifikationsprofils von Mitarbeiter\*innen?
- Wie wichtig ist Diversitätskompetenz als Bestandteil des Anforderungsprofils Ihrer Mitarbeiter\*innen?
- Welche Diversitätskompetenzen berücksichtigen Sie im Auswahlverfahren?
- Werden die Sprachkompetenzen der Mitarbeiter\*innen systematisch erhoben?
- Decken die Sprachkenntnisse der Mitarbeiter\*innen den Bedarf, der im Kund\*innenkontakt besteht, ab?
- Spiegelt die Belegschaft der Abteilung/Einrichtung die Diversität der Wiener Stadtbevölkerung wider?
- Wie viele Ihrer Mitarbeiter\*innen haben eine ausländische Herkunft?
- Gibt es in Ihrer Abteilung/Einrichtung einen Betriebsrat/eine Personalvertretung? Befinden sich unter den Mitgliedern des Betriebsrates/der Personalvertretung Personen ausländischer Herkunft?
- Wie hat sich der Anteil von Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft in den letzten drei Jahren entwickelt?
- Setzt Ihre Abteilung/Einrichtung Schritte, um den Anteil an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft auf ein Niveau zu bringen, welches die diverse Wiener Stadtbevölkerung widerspiegelt?
- Welche Maßnahmen setzt Ihre Abteilung/Einrichtung, um Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft zu gewinnen?
- Fördert die Abteilung/Einrichtung Mitarbeiter\*innen ausländischer Herkunft, so dass sich die diverse Wiener Stadtbevölkerung in der Führungsebene/in höherwertigen Positionen widerspiegelt?
- Wie hoch ist der Anteil an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in allen höherwertigen Funktionen bzw. Führungspositionen in Prozent?
- Wie hat sich der Anteil an Mitarbeiter\*innen mit ausländischer Herkunft in Führungspositionen beziehungsweise höherwertigen Positionen in den letzten drei Jahren entwickelt?

- Nimmt die Vermittlung von Diversitätskompetenz eine wichtige Rolle im Weiterbildungsangebot der Abteilung/Einrichtung ein?
- Inwiefern beteiligen sich Personen in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen an Diversitätsweiterbildungen?
- Wie viele Mitarbeiter\*innen haben in den letzten drei Jahren diversitätsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen?
- Welche diversitätsorientierten Weiterbildungsangebote werden von Mitarbeiter\*innen Ihrer Abteilung/Einrichtung in Anspruch genommen?
- Wie hat sich die Inanspruchnahme der diversitätsorientierten Weiterbildungsangebote in den letzten drei Jahren entwickelt?
- Welche Schritte setzen Sie, um die Inanspruchnahme diversitätsorientierter Weiterbildungsangebote in Ihrer Abteilung/Einrichtung zu erhöhen, und wie effektiv sind diese?
- Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich „Personal und Kompetenzen“?
- Good Practice im Bereich „Personal und Kompetenzen“
- Welche Maßnahmen setzt Ihre Abteilung/Einrichtung, um die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität in Ihrem Handlungsfeld voranzutreiben?
- Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich „Organisation und Strategie“?
- Good Practice im Bereich „Organisation und Strategie“

## **ORGANISATION & STRATEGIE**

- Wie wichtig ist Diversitätsmanagement in der Entwicklung Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?
- Wo und wie wird Diversitätsmanagement thematisiert?
- In welchen Bereichen setzen Sie in Ihrer Abteilung/Einrichtung Ihre Diversitätsstrategie um?
- Welche strukturellen Verantwortlichkeiten und Verankerungen in Bezug auf Diversitätsmanagement gibt es?
- Wo ist die Diversitätsstrategie Ihrer Abteilung/Einrichtung verankert?
- In welchen Bereichen sehen Sie in Ihrer Abteilung/Einrichtung zentrale Herausforderungen in der Umsetzung von Diversitätsmanagement?
- Haben die Mitarbeiter\*innen der Abteilung/Einrichtung die Möglichkeit, bei Fragen des Diversitätsmanagements mitzusprechen?
- Wird der Betriebsrat/die Personalvertretung in Fragen des Diversitätsmanagements miteinbezogen?
- Wenn es innerhalb der Belegschaft oder gegenüber Kund\*innen zu Fällen von Diskriminierung kommt, reagiert die Abteilung/Einrichtung konsequent?
- Wie geht Ihre Abteilung/Einrichtung mit Diskriminierung um?
- Setzt sich die Abteilung/Einrichtung zum Ziel, in Fragen des Diversitätsmanagements immer auf dem aktuellen Stand zu sein?
- Welche prioritären Herausforderungen sieht Ihre Abteilung/Einrichtung in den nächsten Jahren im Diversitätsmanagement?

# Good-Practice-Beispiele

Basis des Diversitätsmonitors ist eine umfangreiche Online-Befragung aller teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien. Dabei wurde ersucht, Good Practices in den Bereichen „Dienstleistungen und Kund\*innen“, „Personal und Kompetenzen“ sowie „Organisation und Strategie“ bekannt zu geben. Die folgende Auflistung beruht auf diesen Angaben und ist nach Handlungsfeldern und Abteilungen/Einrichtungen gegliedert.

## HANDLUNGSFELD GLEICHSTELLUNG & PARTIZIPATION

### Integration und Diversität

- **„StartWien“ – Drehscheibe der Stadt Wien für Orientierungsangebote für neu zugewanderte Wiener\*innen:** „StartWien“ ist ein Kooperationsprogramm der Abteilungen der Stadt Wien Integration und Diversität, Einwanderung und Staatsbürgerschaft sowie der Einrichtungen Wirtschaftsagentur Wien, Wiener Arbeitnehmer\*innen Förderungsfonds (waff) und der Wiener Volkshochschulen und wird gemeinsam mit weiteren externen Partner\*innen (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Arbeitsmarktservice, Arbeiterkammer Wien, Wirtschaftskammer Wien, Interface Wien) umgesetzt. Das Programm umfasst Angebote in über 20 Sprachen, die neu zugewanderten Personen bei einer raschen Orientierung in Wien helfen. Im Rahmen des Programms werden individuelle Beratungsgespräche (Startcoaching) und thematische Informationsveranstaltungen (Info-Module) zu den Themenfeldern Arbeit, Bildung, Gesundheit, Wohnen und Deutschkompetenzen angeboten.  
[start.wien.gv.at/](http://start.wien.gv.at/)
- **Weiterbildung „Migra-Bil“:** Die Weiterbildungsangebote werden Vertreter\*innen von Migrant\*innen-Vereinen sowie engagierten Personen ab 16 Jahren kostenlos zur Verfügung gestellt. Der Basiskurs bietet die Möglichkeit, Basiskenntnisse über Vereinsarbeit, Organisation und Veranstaltungen, Fördermöglichkeiten und Menschenrechte sowie über die Wiener Stadtverwaltung und das Diversitätsmanagement der Stadt Wien zu erwerben. Dieser wird durch Workshops zu den Themenschwerpunkten „Vereine und Förderungen Spezial“ sowie „Vereine und Neue Medien“ ergänzt.  
[wien.gv.at/menschen/integration/weiterbildung/multiplikatoren/kurs-migra-bil.html](http://wien.gv.at/menschen/integration/weiterbildung/multiplikatoren/kurs-migra-bil.html)

### • Breites Angebot der Stadt Wien – Integration und Diversität an communitybezogenen Projekten und Vortragsreihen:

- **Dein Wien. Deine Stadt.** Das Projekt verfolgt das Ziel, ein friedliches, diskriminierungsfreies und respektvolles Zusammenleben in Wien zu schaffen. Im Rahmen des Projektes werden Migrant\*innen-Organisationen und Multiplikator\*innen aus den Communities zu Gesprächsrunden zu verschiedenen Themen eingeladen. Der Austausch innerhalb der Gesprächsrunden soll die Teilhabe und Teilnahme von nach Wien zugewanderten Menschen in allen Lebensbereichen fördern.  
[wien.gv.at/menschen/integration/weiterbildung/deine-stadt.html](http://wien.gv.at/menschen/integration/weiterbildung/deine-stadt.html)
- **Community Kommunikator\*innen:** Das Projekt bezieht Wiener\*innen, die sich ehrenamtlich für ein gutes Zusammenleben in Wien engagieren, ein. Mithilfe der Kommunikator\*innen soll der Austausch zwischen der Stadt Wien und verschiedenen Communities begünstigt werden, indem einerseits Wissen über die Stadt Wien innerhalb der Communities verbreitet und andererseits Anregungen und Bedürfnisse aus den Communities an die Stadt Wien weitergegeben werden. Weitere Ziele des Projektes sind, die Vernetzung und den Austausch zwischen unterschiedlichen Communities zu fördern sowie in Kooperation mit der Stadt Wien Veranstaltungen zu organisieren.  
[wien.gv.at/menschen/integration/zusammenleben-communities.html](http://wien.gv.at/menschen/integration/zusammenleben-communities.html)
- **Projekt „LesePAT\*innen“:** Das Projekt wird von der Stadt Wien Integration und Diversität in Zusammenarbeit mit der Bildungsdirektion für Wien umgesetzt und setzt sich zum Ziel, Kinder und Jugendliche zu unterstützen, lesen zu lernen. Zu diesem Zweck lesen ehrenamtliche Lesepat\*innen gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen aus Büchern in ihrer Muttersprache. Vertretene Sprachen sind u. a. Arabisch, Bosnisch, Kroatisch und Serbisch. Dadurch wird auch Kindern und Jugendlichen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen die grundlegende Lesefähigkeit in einer vertrauten Weise beigebracht.

### Einwanderung und Staatsbürgerschaft

- **„Business Immigration Office“ – Servicestelle für nach Wien zugezogene Expats:** Die Servicestelle wurde 2021 eingerichtet und adressiert qualifizierte Zuwander\*innen (Schlüssel- und Fachkräfte, Lehre und Forschung etc.) und deren Familien aus Drittstaaten sowie Intercorporate Transfers. Sie wird von der Einwanderungsbehörde Wien in Kooperation mit der Wirtschaftsagentur Wien und dem Arbeitsmarktservice betrieben.

Die Einwanderungsbehörde sorgt für eine rasche und unkomplizierte Abwicklung der Aufenthaltsverfahren durch die Bündelung der Abläufe und Nutzung von Synergieeffekten. Die Wirtschaftsagentur übernimmt die zielgruppenadäquate und qualitätsvolle Beratung in aufenthaltsrechtlichen Fragen für internationale Fachkräfte, Unternehmen, Organisationen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen, während das Arbeitsmarktservice Arbeitsmarktprüfungen und Stellungnahmen übernimmt. Die Servicestelle soll auch eine erste Orientierung über Angebote der Stadt Wien geben.

[wien.gv.at/kontakte/ma35/business-immigration-office.html](http://wien.gv.at/kontakte/ma35/business-immigration-office.html)

### Frauenservice Wien

- **„Weniger Barrieren – mehr Wien“ – Barrierefreies Ausstellungsmodul:** Das Modul macht Informationen möglichst niederschwellig sowie in Österreichischer Gebärdensprache, Leicht Lesen und Braille einem breiten Publikum zugänglich. Dieses Modul wurde dafür vom Frauenservice Wien gemeinsam mit Peers konzipiert. Ziel des Ausstellungsmoduls ist der Abbau von Barrieren. (Auswechselbare) Inhalte – z. B. von Museen, Magistratsabteilungen etc. – sollen so aufbereitet werden, dass sie für möglichst viele Menschen niederschwellig zugänglich sind. Das Modul kann von allen interessierten Dienststellen der Stadt Wien sowie von Vereinen und Organisationen ausgeliehen und in unterschiedlichen Größen aufgebaut werden.  
[wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/behinderung/barrierefrei-ausstellen.html#:~:text=Adresse%3A%208.%2C%20Friedrich%2D,ma57.wien.gv.at](http://wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/behinderung/barrierefrei-ausstellen.html#:~:text=Adresse%3A%208.%2C%20Friedrich%2D,ma57.wien.gv.at)
- Die umfangreiche **Beratung bei Bedarf in verschiedenen Sprachen im 24-Stunden-Frauennotruf (Dolmetsch)** ist ein wichtiges Angebot des Frauenservice Wien gerade beim zentralen Thema Gewaltschutz.
- **Interne Steuerungsgruppe „Diversitätsmanagement“:** In der Steuerungsgruppe sind alle Führungskräfte und die Stabstellen (Öffentlichkeitsarbeit, Personal) des Frauenservice Wien vertreten. Die Mitglieder tauschen sich regelmäßig aus und besprechen bzw. entwickeln Strategien für dieses Themenfeld.
- **Barrierefreie Gestaltung von Informationen und Forschungsergebnissen:** Diese Bemühungen sind auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass in den vergangenen Jahren ein inhaltlicher Schwerpunkt auf dem Thema Frauen mit Behinderungen/gesundheitlichen Beeinträchtigungen lag. In diesem Zusammenhang wurde besonderer Wert darauf gelegt, Projekte möglichst niederschwellig und mit Übersetzungen in Österreichischer Gebärdensprache, Leicht Lesen und Braille für diese Zielgruppen anzubieten.  
[wien.gv.at/kontakte/ma57/download.html](http://wien.gv.at/kontakte/ma57/download.html)

## HANDLUNGSFELD BILDUNG

### Kultur

- **Leitbild der Kulturabteilung:** Im Leitbild wird dem Thema Interkulturalität ein besonderer Stellenwert verliehen. Zu den Grundsätzen des Ethikcodes der Kulturabteilung zählen Respekt und ein wertschätzendes, inklusives Verhalten. Diese sind auch als Grundvoraussetzungen für ein gemeinsames kulturelles Schaffen in der Stadt Wien zu verstehen. Dazu zählen die Vielfalt in allen kulturellen Bereichen, das Bewusstsein für Gleichstellung und ein klares Bekenntnis gegen jede Form der Diskriminierung.  
[wien.gv.at/kultur/abteilung/leitbild.html](http://wien.gv.at/kultur/abteilung/leitbild.html)

### Bildung und Jugend – Fachbereiche Bildung und Jugend

- **Mehrsprachige Kultur- und Bildungsangebote:** Die Abteilung Bildung und Jugend – Fachbereich Bildung betreibt seit 2015 die „Kinderbücherei der Weltsprachen“, die insgesamt zirka 13.900 Medien in über 50 Sprachen besitzt. Auch in den restlichen Büchereien der Stadt Wien findet sich eine umfangreiche Auswahl an Medien in verschiedenen Sprachen sowie an Sprachlernmaterialien. Alle 38 Büchereien bieten englischsprachige Bücher für Kinder und Erwachsene an, in 25 davon gibt es Bücher in weiteren Sprachen wie z. B. BKS, Französisch, Hebräisch, Italienisch, Russisch, Türkisch, Ukrainisch oder die „Bunte Sprachenwelt“, eine Initiative, die zwei- und mehrsprachige Bilderbücher bereitstellt. Weiters wurden auch die ukrainischsprachigen Medien in den Büchereien erweitert, und Geflüchteten wird die kostenlose Benutzung der Angebote ermöglicht. Durch die mehrsprachigen Angebote können Personen mit begrenzten Deutschkenntnissen ebenfalls am Kulturleben der Stadt Wien teilhaben sowie bei Interesse Zugang zu verschiedenen Sprachlernmaterialien finden.  
[buechereien.wien.gv.at/B%C3%BCchereien-Wien/Standorte-%C3%96ffnungszeiten/Zweigstellen/Kinderb%C3%BCcherei-der-Weltsprachen](http://buechereien.wien.gv.at/B%C3%BCchereien-Wien/Standorte-%C3%96ffnungszeiten/Zweigstellen/Kinderb%C3%BCcherei-der-Weltsprachen)  
[buechereien.wien.gv.at/B%C3%BCchereien-Wien/Angebote/Interkulturelles](http://buechereien.wien.gv.at/B%C3%BCchereien-Wien/Angebote/Interkulturelles)
- Mehrsprachige Infos zum **Bildungsprogramm** des WIENXTRA-Instituts für Freizeitpädagogik (IFP), der Weiterbildungsstelle für die außerschulische Jugendarbeit in Wien.
- **Mehrsprachige Broschüren** über das WIENXTRA-IFP in den Sprachen Englisch, Türkisch, Chinesisch, Rumänisch, BKS und Arabisch. [wienextra.at/ifp/](http://wienextra.at/ifp/)

## Die Wiener Volkshochschulen

- **Weiterverfolgung von Maßnahmen gegen Diskriminierung und Umgang mit Diskriminierung:** Innerhalb der VHS wurden Ansprechpersonen bei Diskriminierungs- und Belästigungsfällen klar benannt und entsprechend kommuniziert.
- Entwicklungsschritte im Bereich der **Präventionsarbeit gegen Radikalisierung und Gewalt** und **Ausarbeitung eines Gewaltschutzkonzepts**.

## HANDLUNGSFELD BESCHÄFTIGUNG & ARBEITSMARKT

### Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand

- **Informationsvermittlung in einer gendergerechten und leicht verständlichen Sprache:** Dieses Ziel wurde mit verschiedenen Maßnahmen verfolgt, z. B. mit der Etablierung von Arbeitsgruppen in den Fachbereichen Personenstand und Gewerberecht oder mit der Überarbeitung von Infoblättern und Formularen sowie des Internet- und Intranet-Auftritts. Dafür wurden im Jahr 2022 abteilungsinterne Mitarbeiter\*innen-Schulungen zum Thema „Gendergerechte und leicht verständliche Sprache“ konzipiert und angeboten. Die Schulungsunterlagen wurden vom Presse- und Informationsdienst der Stadt Wien erstellt.
- Erhebung der Kund\*innenzufriedenheit mit dem Angebot der Abteilung mittels einer im Jahr 2019 durchgeführten **Kund\*innen-Befragung für die Bereiche Personenstand und Gewerberecht:** Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Presse- und Informationsdienst der Stadt Wien entwickelt. Die Kund\*innen wurden über ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit den Themenfeldern Kund\*innenorientierung, Informationsangebot und Mitarbeiter\*innen befragt; für den Bereich Personenstand wurden zusätzlich Informationen zum Thema Trauung bzw. Verpartnerung erhoben. Beide Bereiche zeichnen sich durch eine sehr hohe Kund\*innenzufriedenheit aus. Auf der Ebene der Kund\*innenorientierung werden die Erreichbarkeit, Dienstleistungsqualität sowie die Erledigungsdauer besonders positiv bewertet, lediglich die Reklamationsbehandlung der Kund\*innenanliegen wird kritischer betrachtet. Weiters zeigen die Kund\*innen eine hohe Zufriedenheit sowohl mit dem Informationsangebot allgemein als auch mit dem Informationszugang. Die Mitarbeiter\*innen werden hinsichtlich ihrer Fachkompetenz, Freundlichkeit und Zuverlässigkeit ebenfalls sehr positiv bewertet.

## Wiener Arbeitnehmer\*innen Förderungsfonds (waff)

- **Projekt „Perspektive“ – Die Anerkennungs- und Weiterbildungs-Beratung:** Im Rahmen dieses vom waff geförderten Projektes werden Asylberechtigte und neu zugewanderte Menschen bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen und formalen Qualifikationen unterstützt sowie auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet. Weiters werden den im Projekt tätigen Berater\*innen regelmäßige Workshops zum Thema Diversität angeboten.  
[waff.at/beruf-weiterbildung/information-fuer-neu-zugewanderte/](http://waff.at/beruf-weiterbildung/information-fuer-neu-zugewanderte/)
- **Aufnahme von Lehrlingen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung,** eine Ausbildungsform für Jugendliche, die keine Lehrstelle in einem Unternehmen gefunden oder eine betriebliche Lehre abgebrochen haben und diese in einer Schulungseinrichtung absolvieren möchten.  
[ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/ueberbetriebliche-lehrausbildung](http://ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/ueberbetriebliche-lehrausbildung)

## Wirtschaftsagentur Wien

- **Bericht „Zielgruppen in ihrer Vielfalt“:** Der Bericht wird alle zwei Jahre veröffentlicht und gibt einen Überblick über sämtliche betriebsinterne und -externe Dienstleistungen und Maßnahmen in Bezug auf Diversitätsmanagement. [wirtschaftsagentur.at/fileadmin/user\\_upload/Technologie/Factsheets\\_T-Reports/Zielgruppen\\_in\\_ihrer\\_Vielfalt\\_Report\\_DE.pdf](http://wirtschaftsagentur.at/fileadmin/user_upload/Technologie/Factsheets_T-Reports/Zielgruppen_in_ihrer_Vielfalt_Report_DE.pdf)

Ausgewählte Beispiele aus dem Zeitraum 2019 bis 2021 sind:

- **Barrierefreie Umgestaltung der Webseite**  
[wirtschaftsagentur.at](http://wirtschaftsagentur.at)
- **Sprachenvielfalt und aktive Sprachenkompetenz:** Die unterschiedliche Herkunft und insbesondere die Sprachkenntnisse im Team der Wirtschaftsagentur Wien sind wertvolle Ressourcen, die in der so genannten „Sprachenlandkarte“ abgebildet sind. Die HR-Abteilung macht damit sämtliche Sprachkenntnisse, die in der Belegschaft vorhanden sind, aktuell abrufbar. Diese „Landkarte“ ist ein Beitrag zum innerbetrieblichen Wissensaustausch und soll allen ermöglichen, bei Bedarf informell und unkompliziert kollegiale Unterstützung bei fremdsprachigen Beratungen, Präsentationen, Übersetzungen etc. zu finden. Aktuell sind in der Wirtschaftsagentur Wien 24 Sprachen und 18 Nationen vertreten.

- **Ausgewogenheit der Geschlechter in Führungspositionen:** Die Quote der Frauen in Abteilungsleitungsfunktionen lag 2021 bei 58 %, in Teamleitungsfunktionen bei 52 %.
- **Familienfreundliche und gendergerechte Karenz- und Teilzeitregelungen:** Ermöglichung von geschlechterunabhängigen Karenzzeiten und individuellen Teilzeitmodellen zur Förderung des Wiedereinstiegs.
- **Monitoring:** Genderspezifische Datenerfassung im Rahmen des laufenden Monitorings über die Zielgruppen und Leistungen der Wirtschaftsagentur Wien.
- **Interne Steuerungsgruppe zu Gender- und Diversitätsmanagement:** Die Steuerungsgruppe arbeitet an der Weiterentwicklung des Schwerpunktes „Zielgruppen in ihrer Vielfalt“ und ermöglicht regelmäßig einen abteilungsübergreifenden Austausch über aktuelle Aktivitäten und Kooperationen. Die Gruppe übernimmt auch die Aufgabe, Wissen über aktuelle Erkenntnisse und Entwicklungen im Diversitätsmanagement aufzubereiten, sich mit Stakeholder\*innen über Good Practices auszutauschen und innerhalb der Wirtschaftsagentur einen Wissenstransfer zum Thema Gender und Diversität zwischen den Abteilungen zu gewährleisten. In der Steuerungsgruppe sind alle Fachbereiche und internen Services vertreten.
- **Qualitätsmanagement bei Veranstaltungen:** Eine Checkliste hilft den Verantwortlichen dabei, in allen Phasen der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer Veranstaltung sicherzustellen, dass diverse Standpunkte zu einem Thema zu Wort kommen und eine niederschwellige Teilnahme von Interessierten möglich ist.
- **Training zu Gender und Diversität:** Alle Mitarbeiter\*innen werden verpflichtend mit einem gezielten Gender- und Diversitäts-Training qualifiziert. In diesem zweitägigen Training werden Theorie und Praxis zu Diversität und Inklusion vermittelt, unbewusste Vorurteile reflektiert und die eigene Wahrnehmungs-, Konfliktlösungs- und Entscheidungsfähigkeit gestärkt.
- **Trainingstool zu Unconscious Biases:** Interne sowie externe Jurymitglieder, die für die Bewertung von Förderanträgen zuständig sind, werden im Umgang mit dem Thema Unconscious Bias geschult. Ein verpflichtendes E-Learning-Programm vermittelt Wissen über die Prozesse der Wahrnehmung und Bewertung. Spezielle Maßnahmen werden vorgestellt, die helfen, unbewusste Vorurteile zu erkennen und in der Entscheidungsfindung zu verhindern.
- **Vertrauenspersonen für Umgang mit Diskriminierung:** Angebot für qualifizierte und anonyme Beratung bei Diskriminierungen von Mitarbeiter\*innen. Diese Beratung wird von der Arbeitspsychologin der Wirtschaftsagentur Wien durchgeführt. Dadurch gibt es die Möglichkeit, sich bei Problemen im Arbeitsumfeld (z. B. Mobbing, sexuelle Belästigung etc.) vertrauensvoll an eine Expertin zu wenden.
- **China Seminar (seit 2011):** Die Abteilung International Business der Wirtschaftsagentur Wien organisiert und veranstaltet jährlich gemeinsam mit der Handelsabteilung der Chinesischen Botschaft in Österreich das so genannte China Seminar. Ziel dieses Formates ist, in Wien (bzw. in Österreich) angesiedelten chinesischen Unternehmen die Möglichkeit zu geben, mithilfe von Expert\*innen unterschiedliche Geschäftskulturen (z. B. Umgang mit Medien, Sprachbarrieren, Kündigungskultur, Arbeitszeiten u. Ä.) zu reflektieren.
- **Konferenz „DEEP Ecosystem“:** Die Konferenz brachte 2021 175 Expert\*innen aus der Startup-Szene aus mehr als 45 Ländern zusammen, um datenbasierte Diskussionen über die dringendsten Herausforderungen, denen ihre Ökosysteme gegenüberstehen, zu führen. Im Rahmen der Konferenz wurde in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsagentur Wien ein White Paper zum Thema Female Entrepreneurship erarbeitet. [startupsandplaces.com/wp-content/uploads/2021/06/DEEP2021\\_WhitePaper\\_FemaleEntrepreneurship.pdf](https://startupsandplaces.com/wp-content/uploads/2021/06/DEEP2021_WhitePaper_FemaleEntrepreneurship.pdf)
- **Divörsity – Österreichische Tage der Diversität:** Im Rahmen der bundesweiten Aktionstage werden Unternehmen eingeladen, Aktivitäten zu setzen, um die Diversität in ihrer Organisation zu fördern und zu feiern. Begleitet werden diese Aktivitäten mit einer Fachkonferenz, die jedes Jahr das Thema der Diversität aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet. Die Wirtschaftsagentur Wien hat im Rahmen der Divörsity Week ein internationales Mitarbeiter\*innen-Frühstück organisiert. Dabei wurde das Thema Mehrsprachigkeit untermauert und die Vielfalt innerhalb des Teams sichtbar gemacht.
- **Europe-Korea Conference:** Die Konferenz ist eine jährliche Zusammenkunft von Ingenieur\*innen und Wissenschaftler\*innen aus Südkorea und Europa. Ziel ist eine Vernetzung von Forscher\*innen und Entwickler\*innen aus beiden Kulturkreisen zu aktuellen Innovationsthemen. Im Juli 2019 wurde die Europe-Korea Conference mithilfe der Wirtschaftsagentur Wien an der Wirtschaftsuniversität Wien und im Wiener Rathaus abgehalten.
- **Videos der Diversitätskampagne:** Die Wirtschaftskammer Wien und die Wirtschaftsagentur Wien haben 2021 eine gemeinsame Kampagne gestartet, um am Beispiel erfolgreicher Wiener Unternehmerinnen mittels Videos zu zeigen, wie der Wirtschaftsstandort Wien von den vielfältigen Lebenserfahrungen und Lebensentwürfen seiner Unternehmen profitiert.
- **Digitales Trainingstool #GetGenderOnTheAgenda:** Das Trainingstool richtet sich an Führungskräfte und vermittelt in Mikro-Lerneinheiten all jene Aspekte, die es zur Weiterentwicklung in Richtung gendersensible Führungskraft braucht. Um die Genderkompetenz am Standort Wien zu stärken und gleichzeitig die Entwicklung des

Micro-Learning-Tools zu unterstützen, hat die Wirtschaftsagentur Wien 30 Vertreter\*innen von zehn innovativen Unternehmen und Forschungszentren die Nutzung und Weiterentwicklung des Tools ermöglicht.

- **Pride Biz Austria:** Der Verband zur Förderung der Inklusion von sexueller Diversität in Wirtschaft und Arbeitswelt, Pride Biz Austria<sup>11</sup>, wurde von den Netzwerken Austrian Gay Professionals und Queer Business Women initiiert und bündelt Aktivitäten im Bereich LGBTIQ+ im Business. Pride Biz Austria engagiert sich für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender- und intergeschlechtliche Personen in Wirtschaft und Arbeitswelt und fungiert als erste Anlaufstelle Österreichs für Unternehmen und Politik. Die Wirtschaftsagentur Wien ist eine der Gründungspartnerinnen von Pride Biz Austria. Der Austausch mit anderen Unternehmen und Institutionen über Best Practices im Diversitätsmanagement ist ein wichtiger Impuls für die stetige Weiterentwicklung der organisationseigenen Initiative „Zielgruppen in ihrer Vielfalt“. Die Wirtschaftsagentur unterstützt regelmäßig den Meritus Award und den Pride-Biz-Forschungspreis, um Pioniere vor den Vorhang zu holen und eine profunde Auseinandersetzung mit Forschungsfragen rund um LGBTIQ+ im Business zu fördern.  
[pridebiz.at/](http://pridebiz.at/)
- **Founders Lab – Durchstarttrainerinnen (seit 2018):** Die Wirtschaftsagentur Wien bietet ein spezielles Format für Frauen, die an ihrer Geschäftsidee arbeiten und ein innovatives Produkt oder eine Dienstleistung auf den Markt bringen wollen. Das Founders Lab – Durchstarttrainerinnen ist ein Begleitprogramm für Gründerinnen, die eine nachhaltige, wachstumsorientierte Geschäftsidee umsetzen. Im Rahmen der Wissensvermittlung wird unter anderem auf geschlechterbasierte Verhaltens- und Erwartungsnormen Bezug genommen.  
[viennabusinessagency.at/startup-and-grow/founders-lab/](http://viennabusinessagency.at/startup-and-grow/founders-lab/)
- **Frauenservice:** Die Wirtschaftsagentur Wien begleitet Frauen auf ihrem Weg in eine erfolgreiche Selbstständigkeit. Das Angebot ist kostenlos und reicht von der ausführlichen, individuellen Erstberatung über Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis zur kompetenten Beratung über Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für das geplante Vorhaben und Workshops.  
[wirtschaftsagentur.at/beratungen/frauenservice-7/](http://wirtschaftsagentur.at/beratungen/frauenservice-7/)
- **Frauen-Boni:** In vielen Förderprogrammen vergibt die Wirtschaftsagentur einen Extrapbonus für Projekte, die inhaltlich von Frauen geleitet werden. Mit diesem Frauen-Bonus setzt die Wirtschaftsagentur Wien einen Anreiz, um Frauen verantwortungsvolle Positionen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung beziehungsweise in der Kreativwirtschaft zu übertragen.

- **Migrant Enterprises:** Die Anlaufstelle bietet kostenlose und mehrsprachige Serviceleistungen für Unternehmer\*innen mit Migrationshintergrund. Die Wirtschaftsagentur Wien berät in 17 Sprachen und legt den Fokus auf rechtliche und kulturelle Fragestellungen. Weiters werden neben der mehrsprachigen Beratung auch Workshops und Netzwerkveranstaltungen angeboten.  
[wirtschaftsagentur.at/beratungen/migrant-enterprises-6/](http://wirtschaftsagentur.at/beratungen/migrant-enterprises-6/)
- **Technologiereport Assistierende Technologien:** Mit diesem Bericht bietet die Wirtschaftsagentur Wien einen Überblick über aktuelle Technologietrends und Entwicklungen im Bereich Assistierender Technologien und Ambient & Assisted Living und zeigt eine Auswahl von Unternehmen und Forschungseinrichtungen, die in diesem Bereich in Wien tätig sind und Lösungen für Menschen mit Behinderungen entwickeln.  
[wirtschaftsagentur.at/fileadmin/user\\_upload/Technologie/Factsheets\\_T-Reports/Assistierende\\_Technologien\\_Technologiereport\\_DE.pdf](http://wirtschaftsagentur.at/fileadmin/user_upload/Technologie/Factsheets_T-Reports/Assistierende_Technologien_Technologiereport_DE.pdf)

## HANDLUNGSFELD EINKOMMEN & SOZIALE SICHERUNG

### Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

- **Lehrgänge zur Ausbildung neuer Mitarbeiter\*innen:** Der „Newcomer WMS-Lehrgang“ (Abkürzung für Wiener Mindestsicherung) sowie der darauf aufbauende „Follow-up WMS-Lehrgang“ adressieren neue Mitarbeiter\*innen der Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht und wurden als Einführung in die Wiener Mindestsicherung und anschließende Vertiefung in dieses Themenfelds konzipiert. Die Schulungen behandeln schwerpunktmäßig auch Soft-Skills-Themen wie z. B. Diversität sowie Lebenswelten der Kund\*innen.

## HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT

### Gesundheitsdienst

- **Pilotprojekt „School Nurses“** zur Verbesserung der medizinisch-pflegerischen Betreuung an Kindergärten und Schulen der Stadt Wien: Das Pilotprojekt ist im Rahmen der „Community Nursing“-Initiative aus EU-Mitteln gefördert und wird vom Sommersemester 2022 bis Ende 2024 in den folgenden sechs teilnehmenden Einrichtungen im 10. und 23. Bezirk kostenlos zur Verfügung gestellt: ein Bildungscampus mit einem Kindergarten und einer Volksschule, zwei Neue Mittelschulen und ein Sonderpädagogisches Zentrum. Die Einrichtungen werden von vier School Nurses betreut, die diplomierte Gesundheits- und

Krankenpfleger\*innen mit mehrjähriger Berufserfahrung sind. Um eine mögliche Erweiterung auf größere Teile des Stadtgebiets vorzubereiten, wird derzeit an einer Evaluierung sowie an Modellen für eine solche Ausweitung gearbeitet. Die School Nurses arbeiten in einem multiprofessionellen Team mit Pädagog\*innen, Schulärzt\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Schulpsycholog\*innen oder Therapeut\*innen koordiniert zusammen und fungieren als Ansprechpersonen für alle gesundheitlichen Fragen. Sie bieten eine Vielfalt an Leistungen an, wie z. B. die Erstversorgung von Kindern und Jugendlichen in Notfällen sowie die Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit chronischen Krankheiten. Darüber hinaus unterstützen sie bei der Informations- und Präventionsarbeit zu Gesundheitsthemen sowie bei der Eingliederung von Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in den Kindergarten- und Schulalltag. Für Erziehungsberechtigte bieten die School Nurses professionelle Beratung und Informationen im Anlassfall an und stehen diesen zu vorab vereinbarten Sprechstunden zur Verfügung.

[wien.gv.at/gesundheit/beratung-vorsorge/eltern-kind/beratung/school-nurses.html](http://wien.gv.at/gesundheit/beratung-vorsorge/eltern-kind/beratung/school-nurses.html)

[ots.at/presseaussendung/OTS\\_20220908\\_OTS0073/wiederkehrhacker-school-nurses-verbessern-gesundheitsversorgung-von-kindern](http://ots.at/presseaussendung/OTS_20220908_OTS0073/wiederkehrhacker-school-nurses-verbessern-gesundheitsversorgung-von-kindern)

## Fonds Soziales Wien

- **„Refugees.Wien“ – Informationsplattform rund um das Thema Flucht:** Die vom FSW betriebene Informationsplattform adressiert Geflüchtete sowie Freiwillige und vermittelt Basisinformationen über die Funktionsweise des Sozialsystems wie auch über verschiedene zivilgesellschaftliche Initiativen für Integration. Die Webseite ist in Deutsch, Englisch, Arabisch und Farsi verfügbar. Im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine wurden ausgewählte Informationen auch ins Ukrainische und Russische übersetzt. Weiters werden punktuell auch Informationen in Gebärdensprache angeboten. Die Plattform wurde im Rahmen des EU-geförderten Gemeinschaftsprojekts der Stadt Wien – Integration und Diversität, Fonds Soziales Wien, waff, Wirtschaftsagentur Wien und Bildungsdirektion für Wien „CORE – Integration im Zentrum“ entwickelt.  
[refugees.wien/](http://refugees.wien/)
- **Auszeichnung des FSW mit dem NESTORGOLD GÜTESIEGEL des Sozialministeriums für alternsgerechte Unternehmen und Organisationen:** Dabei werden die Organisationsstrukturen hinsichtlich ihrer Alterns-, Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit bewertet.  
[sozialministerium.at/Ministerium/Preise-und-Guetesiegel/NESTORGOLD-GUETESIEGEL-fuer-alternsgerechte-Unternehmen-und-Organisationen.html](http://sozialministerium.at/Ministerium/Preise-und-Guetesiegel/NESTORGOLD-GUETESIEGEL-fuer-alternsgerechte-Unternehmen-und-Organisationen.html)

- **Studie „Senior\*innen-WGs für LGBTQI+-Personen. Bedarfsevaluation“** im Auftrag des FSW: Im Rahmen der Studie wurden die speziellen Pflegebedürfnisse für LGBTQI+-Personen abgeklärt. Die Erkenntnisse fließen in die Adaptierung und Entwicklung des Leistungsangebotes ein.

[irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6116/7/ihs-report-2021-schoenpflug-eberhardt-senior-innen-wgs-lgbtqi%2B-personen.pdf](http://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6116/7/ihs-report-2021-schoenpflug-eberhardt-senior-innen-wgs-lgbtqi%2B-personen.pdf)

- **Angebot „ZIARA – Individuelle Betreuung zu Hause“:** Das vom FSW geförderte Angebot wird vom Diakonie Flüchtlingsdienst betrieben und adressiert Menschen mit Flucht- oder Migrationsbiografie, die an einer psychischen Erkrankung leiden, in Wien wohnhaft sind und eine Förderbewilligung des FSW für teilbetreutes Wohnen haben. Die Kund\*innen leben in Wohnungen, die sie im Sinne eines Garconnierenmodells von der Diakonie anmieten. Die Miete ist allerdings nicht unbefristet angedacht, weil die Kund\*innen unterstützt werden, den Wohnort zu wechseln, um Integration zu fördern.  
[diakonie.at/unsere-angebote-und-einrichtungen/ziara-individuelle-betreuung-zu-hause](http://diakonie.at/unsere-angebote-und-einrichtungen/ziara-individuelle-betreuung-zu-hause)
- E-Mail-Aussendung von **Infoblättern** mit Informationen über spezielle Angebote der Wiener Flüchtlingshilfe (WFH):

- **Hemayat – Betreuungszentrum für Folter- und Kriegsüberlebende:** Zahlreiche Kund\*innen der WFH sind aufgrund der oft traumatisierenden Kriegs- und Fluchterfahrungen psychisch stark belastet. Aus diesem Grund fördert die WFH u. a. Projekte, die eine professionelle und bedarfsorientierte psychische Versorgung der Zielgruppe gewährleisten. Das Projekt bietet eine medizinische, psychologische sowie psychotherapeutische Betreuung von Personen mit Fluchthintergrund an. Das dolmetsch-gestützte Begleitangebot, das stetig an die Bedürfnisse der betroffenen Kund\*innen angepasst wird, erweist sich für diese Zielgruppe als besonders wertvoll.

[hemayat.org/](http://hemayat.org/)

- **S.O.S. Stabilisierung ohne Sprache – Ukraine:** Im Zuge des russischen Angriffskrieges wurden zahlreiche Personen aus der Ukraine, vor allem Frauen sowie Kinder und Jugendliche, vertrieben, die in Wien Schutz suchten. Für diese Kinder und Jugendlichen bestehen aufgrund des limitierten Angebotes an Therapieplätzen oft lange Wartezeiten; zudem fehlt meist eine ausreichende begleitende Sprachmittlungsleistung. Da bei traumatisierten Kindern und Jugendlichen frühzeitige Interventionen besonders dringend indiziert sind, um die Entwicklung von negativen Langzeitfolgen zu verhindern, stellt das niederschwellige und aufsuchende Projekt „S.O.S. Stabilisierung ohne Sprache – Ukraine“

der genannten Zielgruppe eine vorübergehende professionelle Betreuung für die Dauer der Wartezeit zur Verfügung. Parallel sollen die Eltern durch das Angebot beim Ankommen unterstützt werden und Orientierung erfahren. Dieses Projekt wird seit Mai 2022 von der Trägerorganisation „Projekt Integrationshaus“ umgesetzt und von der WFH gefördert.

#### **[integrationshaus.at/de/psychosoziale\\_betreuung/s-o-s-stabilisierung-ohne-sprache-ukraine](https://integrationshaus.at/de/psychosoziale_betreuung/s-o-s-stabilisierung-ohne-sprache-ukraine)**

- **NEDA:** Im Rahmen der Grundversorgung Wien wird zudem eine professionelle, dolmetsch-gestützte Begleitung von geflüchteten Menschen durch das Projekt NEDA der Trägerorganisation „Institut für Frauen- und Männergesundheit“ sichergestellt, das die WFH seit dem Jahr 2019 fördert. Diese Maßnahme trägt essenziell zur psychischen Stabilisierung, Entlastung und Gesundung dieser Zielgruppe bei. Die primäre Leistung des Projekts bezieht sich auf klinisch-psychologische sowie psychotherapeutische Beratungen. Ein besonderes Spezifikum des Projektes ist die zentrale Berücksichtigung geschlechtsspezifischer und transkultureller Aspekte.

#### **[fem.at/arbeitsbereiche/neda/](https://fem.at/arbeitsbereiche/neda/)**

- **Sprachmittlungsleistungen im fachärztlichen Konsiliardienst:** Weiters stellen die Wohneinrichtungen der WFH ein Leistungsangebot für Personen mit erhöhtem Betreuungsbedarf (EBB) zur Verfügung. Seit Jänner 2022 besteht die Möglichkeit, die von den Mitarbeiter\*innen der Einrichtungen im Rahmen des aufsuchenden fachärztlichen Konsiliardienstes erbrachten Sprachmittlungsleistungen zu fördern. Durch diese Förderung seitens der WFH können Kund\*innen ihre gesundheitlichen Beschwerden gegenüber den Fachärzt\*innen verständlich darstellen, kann die individuelle Krankheitsgeschichte umfassend exploriert und können die Informationen zur Einnahme von Medikamenten und zu den weiteren Behandlungsschritten verständlich vermittelt werden.
- **Freiwilligenkoordination Qualifikation plus:** Insbesondere Kund\*innen mit einem erhöhten Betreuungsbedarf (EBB-Kund\*innen) zählen zu den besonders vulnerablen Gruppen und haben unterschiedliche, sehr individuelle Unterstützungs- bzw. Betreuungserfordernisse, die im Rahmen der Grundversorgung teilweise nicht ausreichend abgedeckt werden können. Seit Herbst 2021 fördert die WFH die Freiwilligenkoordination Qualifikation Plus in zwei Grundversorgungseinrichtungen der Trägerorganisation „Caritas der Erzdiözese Wien (Caritasverband)“. Diese Förderung wurde 2023 auf ein drittes Haus ausgeweitet. Ziel dieses Projektes ist es, Freiwillige mit speziellen Qualifikationen in den Grundversorgungseinrichtungen der

Caritas Wien mit EBB-Kund\*innen in Verbindung zu bringen, und somit einerseits das Betreuungsangebot für EBB-Kund\*innen zu erweitern und andererseits das Personal durch den Einsatz von besonders qualifizierten Freiwilligen zu entlasten. Hierzu zählen Freiwillige mit spezifischen Kenntnissen beispielsweise in den Bereichen Ergotherapie, Kunsttherapie, Psychotherapie, Soziale Arbeit, Physiotherapie oder Medizin, die Kund\*innen bei ihrer jeweiligen Situation therapeutisch unterstützen. Im Zuge dieses zivilgesellschaftlichen Engagements kommen Menschen unterschiedlicher Herkunft miteinander in Kontakt und arbeiten gemeinsam.

#### **Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP)**

- **Pilotprojekt „BKS-Tour“:** Für das Pilotprojekt wurden zuerst die Bezirke mit hohen Anteilen an BKS-Bevölkerung (Personen mit bosnischer, kroatischer oder serbischer Herkunft) erforscht. Anschließend wurden an diesen Standorten Pensionist\*innenklub-Stände mit Essen, Musik, mehrsprachig übersetzten Flyern etc. vom KWP organisiert. Durch das Projekt wurden spezifisch Wiener\*innen mit Migrationshintergrund angesprochen, um die Zielgruppen des KWP zu erweitern. Durch diese Zielgruppe konnten über Personen mit bosnischer, kroatischer und serbischer Herkunft hinausgehend auch Menschen aus weiteren Ländern erreicht werden, wie z. B. der Türkei, Bulgarien, Rumänien, Mazedonien, Griechenland, Montenegro und Albanien. Das Pilotprojekt war ein Erfolg mit vielen Neuanmeldungen für die Pensionist\*innenklubs. Die Wiederholung inklusive Erweiterung der adressierten Zielgruppen ist derzeit in Planung.
- **Projekt „Regenbogen überm KWP“:** Diese Initiative für LGBTQI\*-Senior\*innen und -Mitarbeiter\*innen beschäftigt sich mit der Schaffung einer offenen LGBTQI\*-freundlichen Atmosphäre und wurde in der Kategorie „Einrichtungen und Organisationen“ mit dem 2. Platz beim Wiener Gesundheitspreis ausgezeichnet. Konkret bietet das KWP diverse Angebote für Menschen, die sich der Queer-Community zugehörig fühlen, wie z. B. ein auf Diversität ausgerichtetes Programm der Pensionist\*innenklubs, Info-Stände bei Straßenfesten und Paraden, die Pride-Fahne vor den Pensionist\*innen-Wohnhäusern sowie ein\*e Fachexpert\*in für Diversität im Personalbereich.  
**[kwp.at/2-platz-beim-wiener-gesundheitspreis/#:~:text=Das%20Kuratorium%20Wiener%20Pensionisten%20Wohnh%C3%A4user,Wiener%20Gesundheitspreis%20im%20Rathaus%20Overgeben](https://kwp.at/2-platz-beim-wiener-gesundheitspreis/#:~:text=Das%20Kuratorium%20Wiener%20Pensionisten%20Wohnh%C3%A4user,Wiener%20Gesundheitspreis%20im%20Rathaus%20Overgeben)**
- **Welcome-Infoveranstaltungen für neue Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte:** Das Ziel dieser Veranstaltungen

ist, Grundwerte wie Respekt und interkulturelle Akzeptanz zu vermitteln und wichtige Zeichen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung zu setzen.

- **Grundwerte der Diversität werden auch im Ethik- und Verhaltenskodex des KWP's festgehalten:** Laut dem Verhaltenskodex soll der Umgang der Mitarbeiter\*innen untereinander von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt sein, was auch gegenüber Kund\*innen und deren Angehörigen gilt. Der Ethikkodex sieht einen würdevollen Umgang mit Bewohner\*innen, Angehörigen sowie Mitarbeiter\*innen vor, unabhängig von deren Alter, Herkunft, sozialer und hierarchischer Stellung, Geschlecht, sexueller Orientierung und Religion.  
[jobs.kwp.at/ueber-uns/diversitat/](https://jobs.kwp.at/ueber-uns/diversitat/)
- **Kampagne „#esreicht“ gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:** Im Rahmen dieser Kampagne des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser wurden gemeinsam mit Mitarbeiter\*innen zwei Videos gestaltet, in denen sowohl die Opfersicht als auch die Täter\*innen-Sicht gezeigt wurde. Neben den Videos entstanden eine Broschüre und Handlungsleitfäden zum sicheren Umgang mit sexueller Belästigung. Außerdem wurden viele Gespräche mit Mitarbeiter\*innen und Führungskräften geführt. Diese umfassende Herangehensweise soll die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Belegschaft fördern. Die Kampagne wurde in der Kategorie „Gesund in Einrichtungen und Organisationen“ mit dem 2. Platz beim Wiener Gesundheitspreis ausgezeichnet.  
[kwp.at/auszeichnung-fuer-kampagne-gegen-sexuelle-belaestigung/](https://kwp.at/auszeichnung-fuer-kampagne-gegen-sexuelle-belaestigung/)

## Wiener Gesundheitsverbund

- **Videodolmetsch-Angebot des Wiener Gesundheitsverbundes:** Das Videodolmetschen wird mit dem Motto des Grundrechts auf Information in einer für die betroffenen Personen verständlichen Sprache systematisch und umfassend umgesetzt. Das Gender- und Diversitätsmanagement initiiert und koordiniert eine Onlineschulung für Mitarbeiter\*innen für das Trainieren der professionellen Umsetzung und Anwendung des Videodolmetsch-Systems.
- Mit der Maßnahme „**Diversitätspolitische Personalentwicklung – Professionelles Deutsch für Mitarbeiter\*innen und Auszubildende des Wiener Gesundheitsverbundes**“ konnte erstmalig eine Auszeichnung mit dem österreichischen Verwaltungspreis 2023 für den Wiener Gesundheitsverbund errungen werden: 5 Jahre – 500 Mitarbeiter\*innen – 50 Professionell-Deutsch-Kurse.  
[gesundheitsverbund.at/wiener-gesundheitsverbund-mit-oesterreichischem-verwaltungspreis-2023-ausgezeichnet/](https://gesundheitsverbund.at/wiener-gesundheitsverbund-mit-oesterreichischem-verwaltungspreis-2023-ausgezeichnet/)

## HANDLUNGSFELD WOHNEN

### Technische Stadterneuerung

- **Einrichtung der Kompetenzstelle „Barrierefreies Planen, Bauen und Wohnen in Wien“:** Die Kompetenzstelle der Abteilung Technische Stadterneuerung ist die Koordinations- und Anlaufstelle für sämtliche Anliegen zum Thema „barrierefreies Bauen“ und wirkt bei der barrierefreien Lebensraumgestaltung der Wiener\*innen mit. Die Kompetenzstelle berät und leistet begleitende Hilfestellung für alle betroffenen Bürger\*innen, deren Angehörige, Bauherr\*innen sowie Planer\*innen.  
[wien.gv.at/menschen/barrierefreiestadt/kompetenzstelle.html](https://wien.gv.at/menschen/barrierefreiestadt/kompetenzstelle.html)
- **Diverse Belegschaft:** Im Zuge von Stellenausschreibungen wird gezielt versucht, Frauen und Menschen mit Behinderungen anzusprechen. Die Stellenausschreibungen im Bereich der Kompetenzstelle barrierefreies Planen, Bauen und Wohnen in Wien wurden über entsprechende Kanäle kommuniziert, um Menschen mit Behinderungen besser zu erreichen. Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen werden aufgenommen und entsprechende Maßnahmen getroffen, um ein uneingeschränktes Arbeiten zu ermöglichen.

### Stadt Wien – Wiener-Wohnen-Gruppe, Kundenservice und Hausbetreuung

- **Diversitätsorientierte Kommunikation** in internen und externen Medien mit entsprechender Bildsprache, welche die Vielfalt im Gemeindebau betont.
- Entwicklung eines **neuen Workshopformats zum Thema Diversität** und geplante **Durchführung des Diversitätsworkshops** im Frühjahr und im Herbst 2023.
- **Einrichtung des Teams „HR & Diversität“:** Die Wiener Wohnen Hausbetreuung hat 2022 eine eigene Gruppe eingerichtet, die sich mit verschiedenen, für die Einrichtung relevanten Diversitätsthemen auseinandersetzt. Das Team besteht aus interessierten Abteilungsleitungen und Expert\*innen. Diese tauschen sich bereichsübergreifend über Ziele, Maßnahmen und Fortschritte des Diversitätsmanagements aus und treiben Initiativen voran. Somit übernimmt das Team eine wichtige steuernde Rolle in der professionellen Umsetzung und Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements der Wiener Wohnen Hausbetreuung.
- Durchführung eines **Mitarbeiter\*innen-Tags** durch das Wiener Wohnen Kundenservice mit Workshops, Aktiv-Stationen und Vorträgen zum Thema „Schubladen-denken adé“.

- **Gezielte Kooperation** des Wiener Wohnen Kundenservice mit Institutionen, um die inklusive Unternehmenskultur für Menschen mit Beeinträchtigung zu stärken.
- **Kampagne „Ich passe in keine Schublade“ der Wiener-Wohnen-Gruppe:** Eine große Kommode namens „Maxima“ wanderte im Jänner 2023 ständig durch das Bürogebäude von Wiener Wohnen, um möglichst viele Kolleg\*innen zu treffen. Außen bunt und voller Diversitätsbegriffe und innen spannend voller Personalkennzahlen zum Erraten. Ihre kleinen „Geschwister“ unterstützen sie in jeder Küche. Seit Abschluss ihrer großen Tour steht „Maxima“ im Foyer von Wiener Wohnen gemeinsam mit einem Plakatbeitrag des Direktionsteams mit ihren eigenen Diversitäten. An der Kommode informiert die Projektgruppe nun auch über nächste Termine und Neuigkeiten zum Projekt, bietet Informationsmaterial und immer wieder ein kleines Goodie nach dem Jahresmotto „Ich passe in keine Schublade“.
- **Auseinandersetzung der Wiener Wohnen Hausbetreuung mit dem Schwerpunktthema „Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“:** Es wurden eigene Vertrauenspersonen innerhalb der Einrichtung etabliert. Die vertrauensvollen Anlaufstellen erhielten von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine intensive Schulung. Ein eigenes Training gab es auch für die Lehrlinge, Betriebsrät\*innen und Führungskräfte. Die Prozesse wurden in Abstimmung mit den Betriebsrät\*innen und anderen wichtigen Stakeholder\*innen überarbeitet und in neuen Leitfäden festgehalten. Eine klare Prozessbeschreibung hilft den Führungskräften im Anlassfall, die richtigen Schritte zu setzen. Wer sich weder an die eigene Führungskraft noch an eine Vertrauensperson im Unternehmen wenden möchte, kann auch völlig anonym eine Meldung über ein „Whistleblower-System“ abgeben. Es wurden ausreichend Kanäle geschaffen, um sexuelle Belästigung aufzudecken und dagegen vorzugehen. Es wurde aber auch viel Präventivarbeit geleistet. Auch weiterhin wird ein Augenmerk auf das Thema gelegt. Mitarbeiter\*innen werden geschult – unter anderem durch ein neues E-Learning, das verpflichtend zu absolvieren ist.
- **Gemeinwesenarbeit im Auftrag von Wiener Wohnen für ein gutes Miteinander:** Um die Nachbarschaften im Gemeindebau zu fördern, unterstützt das Nachbarschaftsservice wohnpartner durch gezielte Gemeinwesenarbeit (Hoffeste, Schachturniere, Boccia, Gemeindebau-Quiz, gemeinsam Kochen etc.) das Miteinander in einzelnen Wohnhausanlagen, insbesondere in jenen, in denen die Nachbarschaft von den Mieter\*innen schlecht bewertet wird bzw. wo es viele Beschwerden gibt.
- **Abteilung „Soziale Forschung und Entwicklung“ bei Wiener Wohnen und Kompetenzzentren für Zielgruppen im Gemeindebau:** Ein Team von Sozialwissenschaftler\*innen befasst sich mit den Bedürfnissen der Menschen im Wiener Gemeindebau, mit sozialwissenschaftlicher Grundlagenarbeit (Analyse der sozialen Struktur der Bewohner\*innen, der Interessent\*innen, der Menschen, die die Wohnung verlieren etc.), mit sozialen Projekten (z. B. im Rahmen von WieNeu+) und Kooperationen mit Einrichtungen der Stadt Wien im Sinne der Verbesserung der Wohn- und Lebensqualität der Menschen im Gemeindebau. Im Rahmen von Pilotprojekten werden soziale Innovationen von diesem Team ausprobiert, um sie – bei Erfolg – auf den gesamten Häuserbestand auszurollen. Wiener Wohnen fokussiert bei der Weiterentwicklung von Dienstleistungen auf vier definierte Zielgruppen: Frauen, Senior\*innen, Kinder und armutsgefährdete Familien. Dafür wurden eigene Kompetenzzentren geschaffen, in denen im Konzern interdisziplinär zu diesen Themen zusammengearbeitet wird: Kompetenzzentrum Senior\*innen, Kompetenzzentrum Frauen, Kinder und armutsgefährdete Familien sowie das Kompetenzzentrum Sicherheit.
- **Berücksichtigung der Diversität der Bewohner\*innen bei Sanierungen:** Im Zuge von Sanierungen werden Auswertungen der sozialen Struktur auf der Ebene der Wohnhausanlagen vorgenommen. Die Sanierungsplanung berücksichtigt die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppen (alte Menschen, Mütter mit Kleinkindern, Kinder etc.) im Rahmen der Planung (z. B. Schaffen von barrierefreien Zugängen, Aufzügen, beschattete Sitzmöglichkeiten und Spielplätze, Treffpunkte und Aufenthaltsräume für Jugendliche etc.). Im Vorfeld der Sanierungen erfolgt eine Begehung durch Expert\*innen der Kriminalprävention Wien, damit auch Sicherheitsaspekte im Rahmen der Modernisierung der Wohnhausanlage berücksichtigt werden können (Schneiden von Gebüsch, Bekämpfung von „Angsträumen“ etc.).
- **„Heimspiel“ – Kooperation mit dem SOS-Kinderdorf:** Im Rahmen einer Kooperation mit dem SOS-Kinderdorf werden Fußball-Spiele in den Wiener Gemeindebauten für Buben und Mädchen von 4 bis 10 Jahren organisiert. Die Kids erobern gemeinsam mit Eltern Spielräume im Wohnumfeld zurück. Diese Maßnahme stärkt die Nachbarschaft und schafft Verständnis für die Bedürfnisse von Kindern, unabhängig von ihrer Herkunft.
- **„Gemeinsam.Sicher.wohnen“ – Kooperation mit der Wiener Grätzlpolizei:** Im Rahmen der Initiative „Gemeinsam.sicher.wohnen“ geht es um die Vernetzung der Hausbesorger\*innen, Hausbetreuer\*innen und der Kundenbetreuer\*innen mit den zuständigen Grätzlbeamt\*innen der Landespolizeidirektion Wien. In regelmäßigen Treffen

zwischen den Mitarbeiter\*innen von Wiener Wohnen und der Polizei werden sicherheitsrelevante Themen in einzelnen Wohnhausanlagen besprochen und gemeinsam Lösungen gesucht.

## Wohnservice Wien

- **Verwendung von gut verständlicher Sprache und zielgruppengerechten Formulierungen:** Die Wohnberatung Wien bietet zielgruppenspezifische Broschüren für junge sowie ältere Menschen und für Alleinerziehende an. Weiters hat sie eine neue Broschüre in einfacher Sprache und mit Illustrationen zum einfacheren Verständnis umgesetzt. [wohnservice-wien.at/service/wohnberatung-wien](http://wohnservice-wien.at/service/wohnberatung-wien)
- **Zielgruppenspezifische Dienstleistungen:** Das Wohnservice Wien hat die Kategorie „Alleinerziehend“ als Kriterium für die Meldung des begründeten Wohnbedarfs sowie für die Vergabe von geförderten Wohnungen eingeführt. Für ältere Menschen bietet das Wohnservice Vorträge zum Älterwerden und Wohnen an. [wohnservice-wien.at/aktuelles/aktuelles-detail/wohnbaustadtraetin-kathrin-gaal-am-1-juli-startet-neuer-wohnbonus-fuer-alleinerziehende](http://wohnservice-wien.at/aktuelles/aktuelles-detail/wohnbaustadtraetin-kathrin-gaal-am-1-juli-startet-neuer-wohnbonus-fuer-alleinerziehende)
- **Interner Diversitätsbericht:** Die Erstellung des Berichts bietet dem Wohnservice Wien die Gelegenheit, die eigene Arbeit im Hinblick auf Diversität zu reflektieren.
- **Etablierung von Diversitätsansprechpersonen:** Diese Personen funktionieren wie Multiplikator\*innen im Unternehmen. Ihre Kompetenzen und Expertisen, z. B. zu gendergerechter Sprache, werden gerne in Anspruch genommen.

## HANDLUNGSFELD INFRASTRUKTUR

### Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark

- **Mehrsprachiges Informationsmaterial** „Faltblätter zur richtigen Mülltrennung“ in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch und BKS; „Infoblätter“ mit kurzem Überblick über die Angebote und Leistungen der Abteilung (z. B. Mistplätze, 48er-Tandler, Fundservice, Straßenreinigung und Abfallbehandlungsanlagen) in den Sprachen Deutsch und Englisch; Infozettel „Schnee und Eis in Wien – Verpflichtungen für Liegenschaftseigentümer\*innen“ in den Sprachen Deutsch, BKS und Türkisch. [wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/index.html#informationmaterial](http://wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/index.html#informationmaterial)
- **Mehrsprachige Kund\*innenbetreuung** beim Fundservice, Misttelefon sowie bei der Fundhotline und auf den Mistplätzen.

- **Bildsprache bzw. Piktogramme:** Aufkleber zur Abfalltrennung für Mistkübel und Informationsschilder für Hausverwaltungen. [wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/behaelterkleber.html](http://wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/behaelterkleber.html); [wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/index.html#informationmaterial](http://wien.gv.at/umwelt/ma48/service/publikationen/index.html#informationmaterial)

## Bäder

- **Niederschwellige Schwimmkurse der Wiener Bäder:** Die Wiener Bäder bieten niederschwellige Kinderschwimmkurse, beispielsweise im Rahmen des Programms „Wien schwimmt“ oder laufende Kurse während der Schulsemester und Sommerferien. Diese adressieren auch Kinder aus Kulturkreisen, in denen Wasser als Schwimmfläche nicht zum Alltag gehört. Im Zusammenhang damit zeigte sich vermehrt ein Interesse von nichtschwimmenden Eltern, die überwiegend Migrationshintergrund haben, selbst schwimmen zu lernen. Dies wurde zum Anlass genommen, das Angebot um Anfänger\*innenkurse für Erwachsene zu erweitern. Die Bäder erachten die Vermittlung von Schwimmkompetenzen als Beitrag zur Integration in die Stadt. [wien.gv.at/freizeit/baeder/angebote/kinderschwimmkurse-ma44.html](http://wien.gv.at/freizeit/baeder/angebote/kinderschwimmkurse-ma44.html)
- **„Bäderstrategie 2030“:** Verankerung des Anspruchs, dass das Angebot der Wiener Bäder allen Wiener\*innen zur Verfügung steht sowie dass die Bäder ein sozialer Ort bleiben: [digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/3140462](http://digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/3140462)

## Magistratische Bezirksämter

- **Mehrsprachiges Informationsmaterial**
- Regelmäßige **Beschäftigung von Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund** und Nutzung der jeweiligen Sprachkenntnisse

## Friedhöfe Wien

- **Inklusiver Umgang mit Trauerritualen verschiedener Glaubensgemeinschaften:** Es wird Aufklärungsarbeit hinsichtlich unterschiedlicher Trauerrituale geleistet. Die Beerdigung erfolgt mittels Sargschirm, um möglichst erdfrei zu agieren. Zusätzlich werden reservierte Gräberbereiche für verschiedene Glaubensgemeinschaften auf dem Wiener Zentralfriedhof sowie ein ritueller Waschraum angeboten.







## **Impressum**

Medieninhaber und Herausgeber  
Stadt Wien – Integration und Diversität  
Friedrich-Schmidt-Platz 3  
1080 Wien, Österreich

Redaktion  
Kemal Boztepe, Leila Hadj Abdou, Karin König, René Thabet, Katharina Zahradnik-Stanzel

Gestaltung  
Kathi Reidelshöfer

Lektorat  
Sabine Wiesmühler

Druck  
Print Alliance HAV Produktion GmbH, gedruckt auf ökologischem Papier aus der Mustermappe von „ÖkoKauf Wien“

Rechtlicher Hinweis  
Die enthaltenen Daten, Tabellen, Grafiken, Bilder etc. sind urheberrechtlich geschützt.  
Haftungsausschluss: Wir übernehmen keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhalts.  
Nachdruck nur mit Quellenangabe.

© November 2023, Magistrat der Stadt Wien



