

**MONITORING
INTEGRATION
DIVERSITÄT**

WIEN 2013 – 2016

**MONITORING
INTEGRATION
DIVERSITY**

VIENNA 2013 – 2016



VORWORT / FOREWORD

Wien ist historisch wie gegenwärtig von Zuwanderung geprägt und eine der am stärksten wachsenden Metropolen Europas. Wie alle Weltstädte lebt Wien von der Vielfalt seiner BewohnerInnen. Es ist Aufgabe der Politik, die Chancen dieser Vielfalt zu erkennen, Risiken klar zu benennen und passende Lösungen für Herausforderungen zu erarbeiten. Von den Kindergärten über den Arbeitsplatz bis hin zur Pflege hat die Stadt die Verantwortung, optimale Bedingungen für die sich verändernde Gesellschaft anzubieten. Wien bekennt sich zu einer faktenbasierten Politik. Tragfähige Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen erfordern eine fundierte Kenntnis der Stadtgesellschaft und ihrer Herausforderungen.

Vor zehn Jahren begann Wien daher, ein Integrations- und Diversitätsmonitoring und damit ein Instrument zu entwickeln, das zeigt, wo die Stadt bei Integration und Diversität steht, und wie sich die unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereiche entwickeln.

Als Personalstadtrat freut es mich, dass 43 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt am vierten Diversitätsmonitoring teilnahmen und damit einen weiteren Schritt in Richtung Verankerung einer diversitäts- und gleichstellungsorientierten Stadt- und Personalpolitik leisteten.

Being one of the fastest growing metropolitan cities in Europe, Vienna is, and historically has been, characterised by migration. Like all cosmopolitan cities, Vienna benefits from the diversity of its residents. It is the task of politics to identify and name chances and risks of this diversity and to find appropriate solutions to the challenges which might arise. Whether kindergartens, jobs or nursing care services, the city is responsible for providing the best conditions for a changing society. As viable objectives and specific measures require a sound knowledge of our urban society and its challenges, Vienna has committed itself to fact-based politics.

Ten years ago Vienna therefore started to develop an integration and diversity monitoring scheme, which serves as a tool to illustrate where the city is at in terms of integration and diversity and how the different parts of society develop.

As Executive City Councillor for Personnel, I am very pleased that 43 departments and institutions of the City of Vienna have contributed to the 4th Diversity Monitoring. This marks another step towards the firm establishment of diversity- and equality-focused municipal and personnel policies in Vienna.

Jürgen Czernohorszky

Amtsführender Stadtrat für Bildung, Integration, Jugend und Personal
Executive City Councillor for Education, Integration, Youth and Personnel

10 JAHRE WIENER INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTS-MONITORING / 10 YEARS OF VIENNA INTEGRATION AND DIVERSITY MONITORING

In wenigen Jahren wird Wien eine Metropole mit über zwei Millionen EinwohnerInnen sein. Schon jetzt wächst die Stadt schneller als viele andere Großstädte Europas, zu einem großen Teil aufgrund internationaler Zuwanderung. Und sie blickt bereits auf eine Jahrzehntelange Zuwanderungsgeschichte in der 2. Republik zurück. 38% der WienerInnen sind im Ausland geboren oder haben einen ausländischen Pass. Für Politik und Verwaltung bedeutet dies, dafür zu sorgen, Angebote und Dienstleistungen für die wachsende, vielfältige Bevölkerung zu adaptieren, zu erweitern und zugänglich zu machen. 2007 implementierte die Stadt Wien das Integrations- und Diversitätsmonitoring, ein Instrument, das eine kontinuierliche Beobachtung des Integrationsstandes der Wiener Bevölkerung mittels Indikatoren ermöglicht und durch eine Online-Befragung von Abteilungen und Einrichtungen der Stadt die Qualität des Diversitätsmanagements der Wiener Verwaltung aufzeigt. Die darauf beruhenden Integrations- und Diversitätsmonitore (Berichte) werden regelmäßig publiziert, tragen als qualitätsvolle Grundlegendendokumente zur Versachlichung der öffentlichen Debatten bei und sind Bestandteil für strategische Entwicklung in Politik und Verwaltung der Stadt Wien. Die Berichte geben Einblick in acht für Integration und Diversität relevante Themen- und Lebensbereiche. Sie bilden neben dem Integrationsstand der Wiener Bevölkerung auch den Diversitätsstand von mehr als vierzig Wiener Magistratsabteilungen und Einrichtungen ab. Der 3. und 4. Integrations- und Diversitätsmonitor beinhalten zudem Ergebnisse einer Erhebung des städtischen Personals nach Herkunft, Geschlecht, Alter und Verwendungsgruppen. Der im November 2017 erschienene vierte Diversitätsmonitor widmet sich in einem Exkurs auch den Themen Flucht und Asyl und analysiert das Integrations- und Diversitätsgeschehen der letzten zehn Jahre.

In a few years, Vienna will be a metropolis with more than two million residents. Already, the city is growing faster than many other large cities in Europe, for a major part due to international migration. Vienna has had a decade-long history of immigration over the course of the 2nd Republic. 38% of its residents were born outside Austria or hold a foreign passport. Thus, politics and administration have to ensure that services and facilities will be adapted, expanded and made accessible to the city's growing, diverse population. In 2007 the City of Vienna implemented its Integration and Diversity Monitoring scheme, a tool which enables the ongoing monitoring of the level of integration among Vienna's residents by means of indicators and illustrates the quality of the city administration's diversity management efforts by conducting an online survey of municipal departments and institutions in Vienna. The resulting Integration and Diversity Monitors (reports) are published in regular intervals, serve as high-quality core documents to promote the objectivity of public debates on these issues and form part of the strategic development in politics and administration in the City of Vienna. The reports provide an insight into eight subject areas and aspects of life relevant to integration and diversity. Apart from the level of integration among Vienna's residents, they also portray the level of diversity at more than 40 municipal departments and institutions in Vienna. In addition, the 3rd and 4th Integration and Diversity Monitors contain results of a survey conducted among the staff of the Vienna City Administration broken down by family background, sex, age and occupation group. The 4th Diversity Monitor, which was published in November 2017, also includes a brief section on the issues of refuge and asylum and analyses Vienna's integration and diversity efforts in the past ten years.

Was und wie wird gemessen & bewertet? / What and how do we measure and assess?

Monitoring ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen. Es ermöglicht Aussagen und Einschätzungen über rechtliche, soziale und ökonomische Entwicklungen und die Angemessenheit bzw. Wirksamkeit der politischen und administrativen Antwort auf diese Entwicklungen.

Monitoring is carried out to make change processes visible as they unfold. It allows us to give statements and assessments on legal, social and economic developments, as well as on the adequacy and effectiveness of political and administrative responses to these.

Wiener Integrationsmonitoring / Vienna Integration Monitoring

Auf empirischer Basis wird der Frage nachgegangen, ob die Tatsache der aktiven Einwanderung bzw. die Migrationsgeschichte der Eltern einen Einfluss auf die soziale Position, die Bildungsteilhabe, die berufliche Mobilität, das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, die Gesundheit, die Wahl des Wohnraums, die gesellschaftliche und politische Partizipation hat, und ob ein Indikatoren gestütztes Monitoringsystem diese Aspekte identifizieren und abbilden kann. Gemessen werden der Grad der Gleichstellung von Zuwanderungs- und Aufnahmegesellschaft, sowie Annäherungsprozesse und Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen, Gütern und (Dienst-) Leistungen. Miteinbezogen in die quantitative Analyse werden zudem Fragen nach den Ursachen für Veränderungen, aber auch nach Kontinuitäten.

Die Ergebnisse fließen in acht Themenfelder ein, die eng miteinander verbunden sind und deren Indikatoren Schlüsselindikatoren zur Messung von Integration darstellen. Im Rahmen des Wiener Monitorings kann nur als Indikator dienen, was regelmäßig, in immer wieder gleicher Weise und gleicher Qualität erhoben wird. Die Grundlage dafür sind genaueste Nachforschungen über Entstehung und Verarbeitung der Daten bei den Datenproduzierenden und über Daten Verfügenden. Um den Kriterien der Indikatorenauswahl gerecht zu werden, wurden – sofern möglich – Informationen aus Registern herangezogen. Register bieten für das Wiener Integrationsmonitoring bisher nur ein eingeschränktes Variablenangebot, besonders bei migrationsrelevanten Unterscheidungen, weshalb auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen wurde.

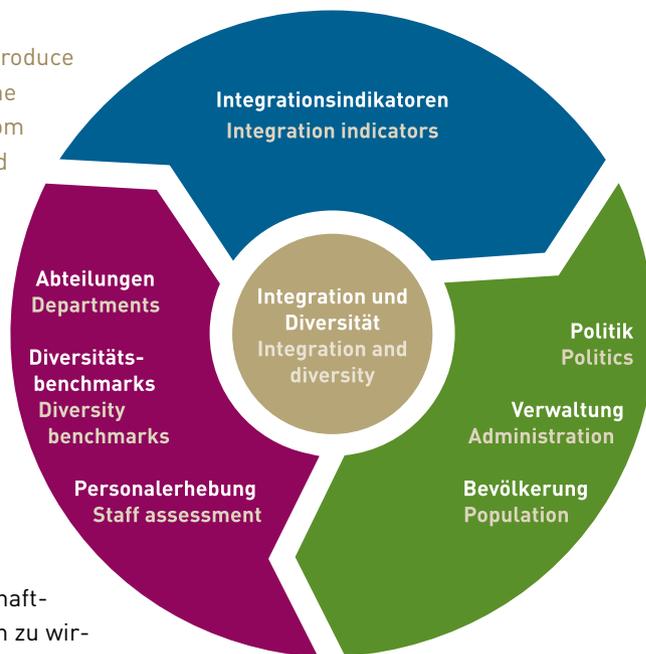
Empirically we try to assess whether a person's immigration or their parents' migration has an impact on that person's social standing, their participation in education, work mobility, risk of becoming unemployed, their health, choice of housing, social and political participation and whether a monitoring system based on indicators can identify and illustrate these aspects. What we measure is the degree of equality between the immigrant and the receiving societies, along with the processes of becoming acquainted, access to and participation in social positions, goods and services. The quantitative analysis also takes into account the reasons for changes and those for continuities.

The results are presented in eight subject areas closely linked to each other and the indicators of which represent the key factors for measuring integration. Indicators in the context of the Vienna Monitoring are those measured regularly, following the same principles and the same quality throughout. To guarantee this we do precise research

into the generation and processing of data with those who produce them and those who have them at their disposal. To meet the criteria of indicator selection we tried to use information from data registers where possible. Registers to date have proved a limited source of variables for integration monitoring, however, especially with regard to migration relevant distinctions, which is why we ultimately resorted to random samples.

Wiener Diversitätsmonitoring / Vienna Diversity Monitoring

Integrationsorientierte Diversitätspolitik bedeutet, die gleichberechtigte Teilhabe und aktive Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger zu fördern, notwendige institutionelle Anpassungsprozesse zu unterstützen, Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen zu eröffnen, Diskriminierungen entgegen zu wirken und Strategien der Stärkung und Offenheit einer vielfältigen Gesellschaft zu entwickeln und umzusetzen. Die Stadt Wien richtet dabei ihren Blick auch nach innen und analysiert, wie Politik und Verwaltung den Bedürfnissen einer soziokulturell vielfältigen BewohnerInnenschaft bedarfs- und potenzialbezogen entsprechen. Die Ergebnisse aus der Online-Befragung von 43 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien bilden die Grundlage für die Darstellung des jeweils erzielten Umsetzungsstands ihres Diversitätsmanagements in drei Analysedimensionen (Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenzen, Organisation & Strategie), welche in Gestalt von sogenannten „Diversitätsanzeigern“ erfolgt, die verdeutlichen, inwieweit Dienstleistungen, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in sozialer und kultureller Hinsicht vielfältige Stadt angepasst wurden. Die Bewertungsmethode beruht auf definierten Diversitäts-Benchmarks, die einen direkten Vergleich mit den 2013 erzielten Resultaten ermöglichen und Entwicklungen der Einrichtungen und Abteilungen anhand von vier Entwicklungsphasen sowie die Entwicklungsdynamik in Wien insgesamt aufzeigen.



Diversity politics geared towards integration means promoting participation of citizens on equal terms, supporting adaptation processes as required by institutions, opening access to society’s resources, counteracting discrimination, as well as developing and implementing strategies for strengthening and opening society for diversity. Vienna has turned in on itself to analyse how politics and administration are meeting the needs and feeding into the potential of a population so diverse in its socio-cultural background. An online survey among 43 of the city’s departments and institutions at three levels of analysis (services & customers, personnel & competences, organisation & strategy) revealed to what extent each of them had implemented diversity management, using “diversity scorecards” to show whether services, staff policies and organisational structures had been adapted to a city of social and cultural diversity. Assessment is done on the basis of predefined diversity benchmarks adopted to enable direct comparison with the results achieved in 2013 and to show up developments within institutions and departments in a total of four stages, but also to demonstrate development dynamics in Vienna as a whole.

Inhalt und Aufbau / Contents and Structure

In acht Handlungsfeldern werden die Ergebnisse des 4. Integrations- und Diversitätsmonitorings von 2013 bis 2016 abgebildet und beschrieben, und es wird auf Entwicklungen und Veränderungen seit 2007 eingegangen. Das Kapitel „Demografie und Recht“ bildet dabei die Grundlage für die integrations- und diversitätsrelevanten Ergebnisse. Ebenso finden sich im 4. Bericht die Gesamtergebnisse des Diversitätsmanagements der Wiener Verwaltung in den drei Analysedimensionen und eine Zusammenstellung von Good Practices sowie der Exkurs Flucht & Asyl.

The report presents the results of the 4th Integration and Diversity Monitoring from 2013–2016 in eight fields of action and addresses developments and changes since 2007. The chapter on “Demography and Law” provides the data and facts relevant for the integration and diversity results. The 4th report also comprises the overall results of the diversity management efforts of Vienna’s city administration in the three dimensions of analysis, a compilation of good practices and a brief section on seeking refuge and asylum.

Die acht Handlungsfelder / The eight subject areas

1. Gleichstellung & Partizipation / equality & participation
2. Bildung / education
3. Beschäftigung & Arbeitsmarkt / employment & labour market
4. Einkommen & soziale Sicherung / income & social security
5. Gesundheit / health
6. Wohnen / housing
7. Infrastruktur / infrastructure
8. Öffentlicher Raum & Zusammenleben / public space & living together

KERNERGEBNISSE 4. WIENER INTEGRATIONSMONITOR KEY RESULTS 4TH VIENNA INTEGRATION MONITOR

Das Thema Einwanderung betrifft alle Lebensbereiche und Politikfelder.



Der bereits zum 4. Mal erscheinende Integrations- und Diversitätsmonitor zeigt auf, welche Veränderungen in der Einwanderungsgesellschaft und ihren Institutionen in den letzten zehn Jahren stattgefunden haben und welche Herausforderungen die Stadt Wien bewältigen muss. Das Wiener Monitoring wurde mehrfach ausgezeichnet und ist nicht nur in Österreich, sondern auch in ganz Europa ein Vorbild der Sozialberichterstattung.

8 Handlungsfelder
60 Integrationsindikatoren
11 Diversitätsbenchmarks
3 Analysedimensionen

Immigration affects all spheres of life and politics.

Being published for the fourth time, the Integration and Diversity Monitor offers an insight into the changes which have occurred in the receiving society and its institutions over the last decade and highlights the challenges that lie ahead of the City of Vienna. Vienna's monitoring scheme has won several awards and serves as an example of good practice in social accounting not only in Austria, but also all across Europe.

8 fields of action
60 integration indicators
11 diversity benchmarks
3 analysis dimensions

Wien ist eine europäische Einwanderungsstadt.



In den letzten zehn Jahren wuchs die Wiener Bevölkerung um elf Prozent von 1.652.449 auf 1.840.226 Menschen an zum Großteil aufgrund internationaler Zuwanderung. Ende des nächsten Jahrzehnts wird Wien eine 2-Millionen-Metropole sein. Mehr als ein Drittel aller neu Zugewanderten, die jedes Jahr aus dem Ausland nach Österreich kommen, zieht nach Wien. Im Jahr 2015 gab es 214.410 Außenwanderungen nach Österreich. Davon zogen 78.063 Personen nach Wien, der Großteil kam aus Europa. Der Gesamtwanderungssaldo betrug für Wien 2015 39.185. Davon entfielen 37.942 auf den Saldo der Außenwanderung, der Rest auf den der Binnenwanderung. 634.933 WienerInnen sind im Ausland geboren, 385.363 leben schon mindestens zehn Jahre oder länger in Wien. Die internationale Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung ist geprägt durch die GastarbeiterInnenmigration der 1960er und 1970er Jahre, die Einwanderung aus der unmittelbaren Nachbarschaft spätestens seit 1989, den Beitritt Österreichs zur Europäischen Gemeinschaft (EG) 1995 sowie die vermehrte Zuwanderung aus neuen EU-Mitgliedsländern infolge der zwei Ost- und Südoosterweiterungen 2004 bzw. 2007 und das Ende der Übergangsfristen für die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit 2011 und 2014.

27% der WienerInnen besitzen einen fremden Pass.
35% haben ihren Geburtsort im Ausland.
36% der nach Österreich neu Zugewanderten ziehen nach Wien.
61% der aus dem Ausland zugewanderten WienerInnen leben schon seit mindestens zehn Jahren in Wien.

27% of residents in Vienna hold a foreign passport.

35% were born abroad.

36% of new immigrants coming to Austria settle in Vienna.

61% of immigrants from abroad have been living in Vienna for ten years and more.

Vienna is a European immigration city.

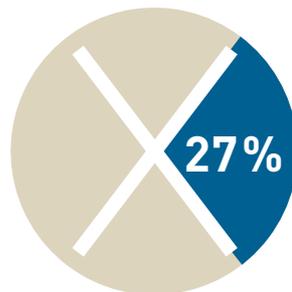
In the past ten years, Vienna's population has grown by 11 % from 1,652,449 to 1,840,226. This growth is in large part due to international migration. By the end of the next decade, the city's population will have reached the 2 million mark. More than one third of new immigrants arriving in Austria decide to settle in Vienna. In 2015, 214,410 people migrated to Austria from abroad. 78,063 of them moved to Vienna, mostly from other European countries. Total net migration to Vienna was 39,185 in 2015, of which 37,942 were accounted for by international and the rest by internal migration. 634,933 citizens in Vienna were born abroad, and 385,363 have been living in Vienna for ten years or more. The international composition of Vienna's population can be attributed to the immigration of guest workers in the 1960s and 1970s, immigration from Austria's neighbouring countries since at least 1989, Austria's accession to the European Community (EC) in 1995, increased immigration from new EU Member States as a consequence of the EU's Eastern and South-Eastern enlargements in 2004 and 2007 respectively, and the end of the transition periods for the free movement of workers in 2011 and 2014.

27% der wahlfähigen WienerInnen sind vom Wahlrecht ausgeschlossen.

0,6% betrug die Einbürgerungsrate in Wien 2016.

21% der Drittstaatsangehörigen wären aufgrund der Einkommenshürden von der Einbürgerung ausgeschlossen.

Einbürgerungsrecht verhindert rechtliche Gleichstellung und politische Mitsprache.



Mehr als jede/r vierte Wiener/in ist aufgrund ihrer/ seiner ausländischen Staatsangehörigkeit vom Wahlrecht ausgeschlossen. Damit stieg das Demokratiedefizit vom 3. auf den 4. Monitor um 3%-Punkte an. 2016 wurden maximal sechs von 1.000 in Wien lebenden ausländischen StaatsbürgerInnen eingebürgert (3.055 Personen). Rund ein Fünftel der Haushalte aus Drittstaaten würde die Einkommensvoraussetzungen für eine Einbürgerung derzeit nicht erfüllen.

27% of residents in Vienna of voting age are excluded from the right to vote.

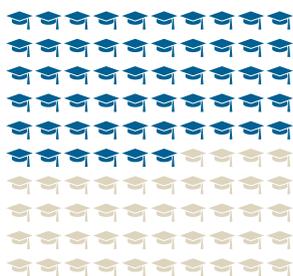
0.6% of foreign nationals in Vienna were naturalised in 2016.

21% of third-country nationals are excluded from naturalisation because of income limits.

Naturalisation law prevents equality of rights and political participation.

More than every fourth Viennese resident eligible for voting is currently excluded from their right to vote because of foreign citizenship. Thus, the deficit in democracy has increased by 3 percentage points between the publication of the 3rd and the 4th Monitor. In 2016, no more than 6 in 1,000 foreigners living in Vienna have been naturalised (3,055 people). Approximately one fifth of third-country households are excluded from naturalisation due to income limits.

Integration erfordert gleichberechtigten Zugang zu (gleicher) Bildung und Kompetenzen.



Ein steigender Anteil der Wiener Bevölkerung hat seine höchste Ausbildung im Ausland abgeschlossen. Die Ausbildungsbeteiligung über der Pflichtschule steigt weiterhin bei allen Bevölkerungsgruppen. 65% der zugewanderten Bevölkerung aus EU/EFTA-Staaten haben einen Matura- oder Hochschul-Abschluss. Bei Zugewanderten aus Drittstaaten nahm der Anteil mit diesen Abschlüssen seit 2007 um neun Prozentpunkte zu und lag 2016 bei 39%.

30% der WienerInnen haben ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland absolviert.

58% der nach der Pflichtschule zugewanderten Jugendlichen machen einen weiteren Bildungsabschluss.

Integration requires equal access to (equal) education and competences.

A growing percentage of Vienna's residents obtained their highest educational qualifications abroad. Education participation beyond compulsory schooling is further increasing among all population groups. 65% of new immigrants from EU/EFTA countries attained university entrance qualifications or have graduated from university or college. The share of immigrants from third countries with comparable qualifications was 39% in 2016, having increased by nine percentage points since 2007.

30% of residents in Vienna obtained their highest educational qualifications abroad.

58% of young people who immigrated after completing compulsory schooling attain further educational qualifications.

Große strukturelle Herausforderungen für Integration und Gleichstellung bei Beschäftigung und am Arbeitsmarkt.



Dequalifikation und Lohndiskriminierung: Abschlüsse aus dem Ausland, vor allem aus Drittstaaten, sind weniger „wert“ als österreichische Bildungsabschlüsse. Sie führen häufig zu einer Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau und/oder einer Entlohnung, die unter der von Menschen mit österreichischen Bildungsabschlüssen liegt. 2016 betrug der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung und Abschlüssen aus Drittstaaten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten 56%.

56% der Beschäftigten mit mittlerer und höherer Bildung und Abschlüssen aus Drittstaaten arbeiten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten.

78% beträgt die Beschäftigungsquote bei Zugewanderten aus EU/EFTA-Staaten.

56% beträgt die Beschäftigungsquote bei Zugewanderten aus Drittstaaten.

Von dieser Bildungsabwertung (Dequalifikation) sind Frauen am stärksten betroffen. Insgesamt gesehen gibt es seit 2007 unterschiedliche Verläufe bei der Beschäftigungsbeteiligung. Dort, wo Anstiege in den Beschäftigungsquoten zu beobachten sind, passieren sie durch Zuwächse in der Teilzeitbeschäftigung. Jugendliche, die ihre bisherige Ausbildung im Ausland absolvierten bzw. deren Eltern zuwanderten, sind stärker von Ausbildungs- und Beschäftigungslosigkeit betroffen (NEETs). 25% der 15- bis 24-Jährigen mit Abschlüssen aus Drittstaaten sind NEETs. Dieser Anteil ist seit 2007 um fünf Prozentpunkte gesunken.

56% of persons with intermediate and higher education and qualifications from third countries are employed as unskilled or semi-skilled workers.

78% of immigrants from EU/EFTA countries were in employment.

56% of immigrants from third countries were in employment.

The labour market and employment pose the biggest structural challenges in terms of integration and equality.

Devaluation and income discrimination: Foreign diplomas, especially from third countries, appear to be “worth” less than Austrian educational qualifications. Persons with foreign diplomas frequently occupy positions below their qualifications and are paid less than people with comparable Austrian qualifications. In 2016, 56 % of persons in employment with intermediate or higher education and qualifications from third countries were employed as unskilled or semi-skilled workers. This devaluation of qualifications is particularly evident among women. On the whole, participation in the labour market has developed in different ways since 2007. Wherever a rise in employment rates was recorded, it was driven by a growth in part-time employment. Young people who have completed their previous education abroad or whose parents have migrated to Austria are more likely to be neither in employment nor in education or training (NEETs). 25 % of 15- to 24-year-olds with qualifications from third countries are NEETs. This share has decreased by 5 percentage points since 2007.

Äquivalisiertes Haushaltsjahreseinkommen (netto) nach Herkunft:

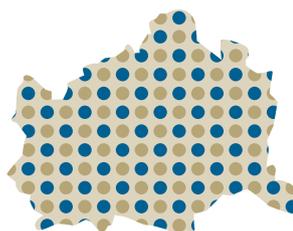
€ 16.200 Haushalte aus Drittstaaten

€ 18.400 Haushalte aus neuen EU 13-Staaten

€ 24.900 Haushalte ohne Migrationsbezug

€ 26.500 Haushalte aus alten EU 14-Staaten

Integration erfordert existenzsichernde Einkommen und soziale Absicherung.



Höhere Bildung bedeutet für MigrantInnen nicht per se ein höheres Einkommen. Das gilt insbesondere für Frauen, die ihre Bildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben. Ein Universitätsabschluss aus einem Drittstaat hat in etwa den Wert eines Lehrabschlusses von WienerInnen ohne Migrationsbezug. Der Einkommensunterschied zwischen den Wiener Haushalten hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich vergrößert. Steigerungen bis zu 25 %

sind bei Haushalten ohne Migrationsbezug und aus alten EU-Staaten (EU 14) zu beobachten, während die Steigerungen von Haushalten aus seit 2004 beigetretenen neuen EU-Staaten (EU 13) (+ 4 %) und bei Haushalten aus Drittstaaten (+ 12 %) unter der Inflation lagen. 63 % der Unter-15-Jährigen in Haushalten aus Drittstaaten sind armutsgefährdet. 9,8 % der WienerInnen bezogen 2015 eine Leistung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS). Ein Drittel der BMS-BezieherInnen ist minderjährig.

Integration requires living wages and social protection.

Equivalised net household income per year by origin:

€ 16,200 households from third countries

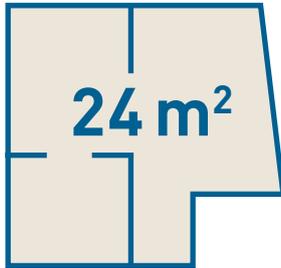
€ 18,400 households from new EU Member States (EU-13)

€ 24,900 households without migrant background

€ 26,500 households from old EU Member States (EU-14)

Higher education does not necessarily mean a higher income for migrants. This is particularly true for women who have completed their education in a third country. A university degree from a third country is of approximately the same value as apprenticeship qualifications attained by Viennese residents without migrant background. Income disparities among Viennese households have been steadily rising over the past ten years. While the income for households without migrant background and households from the old EU Member States (EU-14) has increased by up to 25 %, that for households from the new EU Member States (EU-13) which have acceded the Union since 2004 (+ 4 %) and households from third countries (+12 %) has risen below inflation. 63 % of young people below 15 years of age living in third-country households are at risk of poverty. 9.8 % of residents in Vienna received needs-based minimum benefits in 2015. One third of the recipients is underage.

Integration erfordert leistbares, sicheres und qualitatives Wohnen.



Langansässige WienerInnen aus Drittstaaten und ihre Nachkommen finden vermehrt Zugang zu Gemeindeförderung mit hoher rechtlicher Sicherheit und Leistung. Ein anderer Teil der – insbesondere neu zugewanderten – Bevölkerung ist weiterhin stark auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen. Besonders das Wohnsegment der befristeten Mietverhältnisse ist angestiegen. Leistbares Wohnen wird für neu zugewanderte WienerInnen zunehmend zu einer Herausforderung. Sie haben nicht nur die durchschnittlich höchsten Wohn-

kosten, sondern sind auch von den größten Kostensteigerungen betroffen. Zugewanderte WienerInnen und deren Nachkommen kompensieren diese höheren Wohnkosten durch kleinere Wohnungen mit weniger Wohnräumen. Durchschnittlich steht Zugewanderten bis zu 40 % weniger Wohnfläche pro Haushaltsmitglied zur Verfügung.

Integration requires affordable, secure and quality housing.

Long-term residents from third countries and their descendants are increasingly granted access to affordable community housing with adequate legal security. Others, however, and this is particularly true for those recently immigrated, still have to resort to private rented housing. Especially the segment of time-limited tenancies has recorded significant growth. Affordable housing is becoming a growing challenge for new immigrants to Vienna. They pay the highest prices, on average, for housing and also suffer the biggest cost increases. Immigrant residents and their descendants appear to compensate these higher costs by smaller flats with fewer rooms. On average, new immigrants have up to 40% less living space per household member.

Seit 1997 zugewandert:
24m²/Kopf und **7,90€/m²**

WienerInnen ohne Migrationsbezug: **40m²/Kopf** und **7,30€/m²**

Immigrated in 1997 and later:
24m²/per capita and **€ 7.90/m²**

Residents without migrant background: **40m²/per capita** and **€ 7.30/m²**

WienerInnen nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und Herkunft 2016
Vienna residents by citizenship, country of birth and origin 2016

Bevölkerung in Wien (Stand 01.01.2016) Population in Vienna as at 01.01.2016	Männer / Men		Frauen / Women		Gesamt / Total	
	absolute	in %*	absolute	in %*	absolute	in %*
Gesamt / Total	893,085	100	947,141	100	1.840,226	100
Staatsbürgerschaft / Citizenship						
Österreich / Austria	635,524	71	700,505	74	1.336,029	73
Ausland / Foreign	257,561	29	246,636	26	504,197	27
davon / thereof EU/EFTA	107,188	12	110,715	12	217,903	12
davon Drittstaaten / thereof Third Countries	150,373	17	135,921	14	286,294	16
Geburtsland / Country of birth						
Österreich / Austria	583,254	65	622,039	66	1.205,293	65
Ausland / Foreign	309,831	35	325,102	34	634,933	35
davon / thereof EU/EFTA	111,338	12	133,000	14	244,338	13
davon Drittstaaten / thereof Third Countries	198,493	22	192,102	20	390,595	21
Herkunft / Country of origin						
Österreich / Austria	546,479	61	588,845	62	1.135,324	62
Ausland / Foreign	346,606	39	358,296	38	704,902	38
davon Drittstaaten / thereof Third Countries	133,114	15	152,393	16	285,507	16
davon Drittstaaten / thereof Third Countries	213,492	24	205,903	22	419,395	23
Top 10 ausländische Herkunft** / Top 10 foreign countries of origin**						
Serbien / Serbia	47,400	5	51,682	5	99,082	5
Türkei / Turkey	40,228	5	36,135	4	76,363	4
Deutschland / Germany	26,720	3	28,641	3	55,361	3
Polen / Poland	24,983	3	26,656	3	51,639	3
Bosnien & Herzegowina / Bosnia & Herzegovina	19,275	2	21,112	2	40,387	2
Rumänien / Romania	14,938	2	18,286	2	33,224	2
Kroatien / Austria	13,128	1	12,997	1	26,125	1
Ungarn / Croatia	11,398	1	13,702	1	25,100	1
Slowakei / Slovakia	6,378	1	11,314	1	17,692	1
Russland / Russia	7,219	1	10,120	1	17,339	1

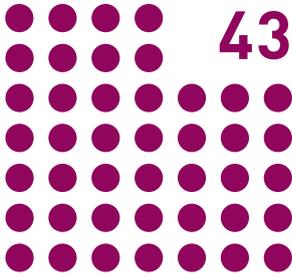
* Rundungsdifferenzen sind möglich.
 ** Ausländische Herkunft beinhaltet die Merkmale ausländischer Staatsbürgerschaft und/oder Geburtsland Ausland.
 Quelle: MA23, Darstellung MA17.

* Totals may include differences due to rounding.
 ** Comprises the criteria of foreign citizenship and/or country of birth outside Austria.
 Source: Municipal Department 23 – Economic Affairs, Labour and Statistics, Municipal Department 17 – Integration and Diversity

KERNERGEBNISSE 4. WIENER DIVERSITÄTSMONITOR

KEY RESULTS 4TH VIENNA DIVERSITY MONITOR

Kontinuierlicher Ausbau des Diversitätsmanagements in der Stadt.



Seit über zehn Jahren wird in der Stadt Wien eine am Diversitätsgedanken orientierte Politik umgesetzt. Heute ist das Diversitätsmanagement weithin etabliert, und es ist gelungen, die Anzahl der Abteilungen, die sich am Diversitätsmonitoring beteiligen, kontinuierlich zu erhöhen. 43 Einrichtungen der Stadt Wien mit rund 62.000 Mitarbeiterinnen (66 %) und Mitarbeitern (34 %) nahmen am 4. Diversitätsmonitoring teil. Der Diversitätsmonitor ist nicht nur die Darstellung der Ergebnisse

der Analyse von Status und Entwicklungsverläufen des Diversitätsmanagements der Abteilungen und Einrichtungen, sondern auch ein Instrument, um erfolgreiche Strategien, Maßnahmen und Projekte bekannt zu machen, um Inputs für die Organisationsentwicklung zu geben und um wechselseitiges Lernen zu ermöglichen.

Continuous improvement of diversity management in the City of Vienna.

For more than ten years, the City of Vienna has implemented a diversity-oriented policy approach. Today, diversity management has been widely established and a steadily growing number of municipal departments are participating in the city's diversity monitoring activities. 43 departments and institutions of the City of Vienna with about 62,000 female (66 %) and male (34 %) staff members took part in the 4th Diversity Monitoring. The Diversity Monitor not only highlights the results of an analysis of the level and development of diversity management in the city's departments and institutions, but also constitutes a tool to disseminate successful strategies, measures and projects in order to provide inputs for organisational development and facilitate mutual learning.

43 Einrichtungen der Stadt Wien wurden 2016 bewertet (2009: 30, 2011: 38, 2013: 42).

43 departments and institutions of the City of Vienna were assessed in 2016 (2009: 30; 2011: 38; 2013: 42).

Fortschritte vieler Abteilungen und zunehmende Professionalisierung.

18,5 % der analysierten Einrichtungen erreichen in allen drei Analysedimensionen (Dienstleistungen & KundInnen, Personal & Kompetenzen, Organisation & Strategie) die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (2011: 8 %, 2013: 17 %). 51 % erreichen zumindest in einer der drei Analysedimensionen die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase (2011: 39 %, 2013: 43 %).

Many departments show progress and are becoming increasingly professional.

18.5 % of assessed institutions have reached the "further development and professionalisation" stage in all three dimensions of analysis (services & customers, personnel & competences, organisation & strategy) (2011: 8 %; 2013: 17 %). 51 % report to have reached the "further development and professionalisation" stage in at least one of the three analysis dimensions (2011: 39 %; 2013: 43 %).

18,5 % der Einrichtungen haben ihr Diversitätsmanagement auf allen drei Ebenen professionalisiert.

18.5 % of institutions have become more professional in their diversity management in all three dimensions of analysis.

Zunehmende diversitätsorientierte Kommunikation mit KundInnen.

Zunahme von mehrsprachiger Beratung durch mehrsprachige MitarbeiterInnen.

20 % der Einrichtungen bieten systematisch und 64 % zumindest fallweise mehrsprachige Beratung an. Nur 16 % der Einrichtungen geben an, gar keine mehrsprachige Beratung anzubieten (2013: 22 %). Mehr als 20 % der Bediensteten sprechen Englisch und immerhin rund 8.000 MitarbeiterInnen Sprachen aus den Top-10-Herkunftsländern der Wiener Bevölkerung.

Communication with customers is increasingly diversity-oriented.

An increasing number of multilingual services is offered by multilingual staff members.

20 % of institutions systematically and 64 % occasionally offer multilingual services. Only 16 % of institutions report that they do not provide multilingual services (2013: 22 %). More than 20 % of staff members speak English and about 8,000 staff members speak languages from the top 10 countries of origin for Vienna's residents.

Verstärkte diversitätsorientierte Personalentwicklung.

Mehr als 5.200 Bedienstete absolvierten Schulungen zur Stärkung ihrer Diversitätskompetenz.

Über 5.200 Bedienstete haben in den letzten drei Jahren diversitätsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen, das sind 8,5 % des Personals der am Monitoring beteiligten Abteilungen und Einrichtungen. Bei 42 % der Abteilungen ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz Bestandteil des Anforderungsprofils für alle Bediensteten, bei 38 % zumindest für einen Teil der MitarbeiterInnen.

Human resources development to become more diversity-oriented.

More than 5,200 employees have completed further training to improve their diversity competences.

More than 5,200 employees have completed diversity-oriented further training in the past three years, this is equivalent to 8.5 % of the staff at the departments and institutions participating in the monitoring. 42 % of departments and institutions have included diversity and intercultural competences in their job profiles for all employees, and 38 % have included them in their job profiles for at least part of their staff members.

Ausbau der Verankerung von Diversitätsmanagement auf strategischer Ebene.

Verstärkte strategische Implementierung von Diversitätsmanagement.

67 % der Einrichtungen sehen Diversitätsmanagement als Aufgabe der Abteilungsleitung und 53 % als Aufgabe der Personalstelle. 47 % der Einrichtungen haben Diversitätsbeauftragte ernannt (2013: 33 %), in 13 % der Einrichtungen gibt es sogar spezielle Organisationseinheiten (z. B. Referat, Stabsstelle).

Further embedding diversity management at the strategic level.

Diversity management increasingly implemented at the strategic level.

In 67 % of institutions diversity management is the responsibility of the head of department and 53 % consider it a task of the human resources department. 47 % of institutions have appointed diversity officers (2013: 33 %); 13 % of institutions have established special organisational units (e.g. section, staff unit).

In der Stadt Wien arbeiten viele MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft.



Zum zweiten Mal wurde im Rahmen des Diversitätsmonitorings die Herkunft der MitarbeiterInnen erhoben: 25,1% haben eine ausländische Herkunft, d. h. sie wurden im Ausland geboren und/oder verfügen über eine ausländische Staatsangehörigkeit (2013: 24,5%). Während sich die Anteile des Personals mit Herkunft aus Österreich und Herkunft aus Drittstaaten geringfügig verringerten, stieg der Anteil mit Herkunft aus der Euro-

päischen Union auf 8,9% an (+ 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2013). Unterscheidet man zwischen größeren Organisationseinheiten, so beträgt der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Herkunft im Magistrat ohne Krankenanstaltenverbund (KAV) 16,8% (2013: 15,1%) und im KAV selbst 34,4% (2013: 34,8%). Mit höheren Altersclustern geht tendenziell ein höherer Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Herkunft einher: Während in der Altersgruppe „15 – 19 Jahre“ 5,9% (2013: 6%) der MitarbeiterInnen eine ausländische Herkunft haben, macht dieser Anteil bei den MitarbeiterInnen über 55 Jahren 29,1% (2013: 35%) aus. Eine starke Repräsentanz gibt es beim Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und den medizinisch-technischen Diensten des KAV sowie bei den niedrighierarchischen Verwendungsgruppen des „ArbeiterInnenschemas“ (34 – 53%), während der Anteil der Führungskräfte mit ausländischer Herkunft gering ist (2,8 – 5%). Diesbezügliche Entwicklungstendenzen werden erst bei regelmäßiger Durchführung der zentralen Personalerhebung feststellbar sein.

The City of Vienna has many employees with a migrant background

Diversity monitoring for the second time assessed the family background of the city administration's staff: 25.1% have a foreign background, i.e. they were born abroad and/or have foreign nationality (2013: 24.5%). While the shares of employees with an Austrian or a third-country background slightly decreased, the percentage of employees from the European Union rose to 8.9% (+1.5 percentage points compared to 2013). Looking at larger organisational units in the city, the share of employees with a foreign background at the Vienna City Administration not including the Vienna Hospital Association (KAV) is 16.8% (2013: 15.1%), while the share of employees with a foreign background at the Vienna Hospital Association is 34.4% (2013: 34.8%). The higher the age group, the more employees tend to be of foreign background: While 5.9% (2013: 6%) of employees in the age group of 15 to 19-year-olds have a foreign background, that share amounts to 29.1% (2013: 35%) in the age group of 55 and older. Employees with a foreign background are highly represented among healthcare and nursing staff, medical-technical staff at the Vienna Hospital Association and workers in low-hierarchy jobs (34 to 53%), while the share of executive staff with a foreign background is rather small (2.8 to 5%). However, relevant development tendencies can be identified only on the basis of regular and centrally organised staff surveys.

25% der MitarbeiterInnen der Stadt Wien haben eine ausländische Herkunft.

Hoher Anteil im Krankenanstaltenverbund, niedrigerer im Magistrat ohne KAV.

Anteil unter den älteren MitarbeiterInnen ist höher.

Nachholbedarf auf der Führungskräfteebene.

25% of city employees are of foreign origin.

High share in the Vienna Hospital Association, lower in City Administration excluding KAV.

Higher share among older employees.

Need to catch up at the management level.

Impressum / Publishing Information

Eigentümerin und Herausgeberin / Published and owned by: City of Vienna, Municipal Department 17 – Integration and Diversity

Redaktion / Editorial staff: Theodora Manolakos, Kurt Luger, Karin König, Kemal Boztepe

Grafische Gestaltung / Graphic design: Kathi Reidelshöfer

Übersetzung ins Englische / Translation: Municipal Department 53 – Press and Information Service, Translation Service

Druck / Print: Druckerei der Stadt Wien

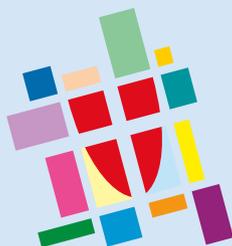
© Wien / Vienna 2017

MA 17, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1080 Wien

www.wien.gv.at/menschen/integration

Alle Rechte vorbehalten / All rights reserved

4. WIENER INTEGRATIONS- & DIVERSITÄTSMONITOR 2013 – 2016



WIEN IST VIELFALT. MA 17

Stadt  Wien