

DIPLOMARBEIT

Master Thesis

Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich

ausgeführt zum Zwecke der Erlangung des akademischen Grades
einer Diplom-Ingenieurin

unter der Leitung von

Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Andreas Kropik

und als verantwortlich mitwirkend

Univ.Ass. Dipl.-Ing. Thomas Hirm

E234-1

Institut für Interdisziplinäres Bauprozessmanagement
Fachbereich Bauwirtschaft

eingereicht an der Technischen Universität Wien
Fakultät für Bauingenieurwesen

von

Jacqueline Raab

0526227

Georg-Sigl-Gasse 2/1, 1090 Wien



Wien, am 11.04.2016

eigenhändige Unterschrift

Danksagung

Danken möchte ich zunächst meinem Betreuer Univ.Ass. Dipl.-Ing. Thomas Hirm und dem stellvertretenden Institutsvorstand des Instituts für Interdisziplinäres Bauprozessmanagement Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Andreas Kropik, die es mir ermöglicht haben, dieses außergewöhnliche Diplomarbeitsthema zu bearbeiten. Herr Hirm stand mir trotz seines dicht gedrängten Terminplans und der zeitgleichen Betreuung anderer Arbeiten während der gesamten Ausarbeitungszeit mit wertvollen Ratschlägen zur Seite und war auch eine mentale Stütze. Prof. Kropik schenkte mir für die Informationssammlung Teile seiner Vorlesungszeit an der Technischen Universität Wien und motivierte andere StudentInnen dazu, mich bei meiner Recherchearbeit zu unterstützen. Ich möchte beiden an dieser Stelle auch für ihre spannenden Lehrveranstaltungen an der Universität danken, ohne die ich kaum das große Interesse für die Bauwirtschaft und für meine angestrebte Berufsrichtung entwickelt hätte.

Ein großer Dank gilt den Bauingenieurwesen-StudentInnen, die zahlreich an der Beantwortung der StudentInnenfragebögen teilgenommen und damit maßgeblich zur Erfüllung der Zielsetzung dieser Arbeit beigetragen haben. Vielen Dank auch an meine InterviewpartnerInnen für ihre Zeit und das große Engagement. Ohne sie hätte ich niemals so viele neue Erkenntnisse gewonnen. Ich spreche auch allen in der Arbeit erwähnten Institutionen Dank aus, die mir sachdienliche Informationen geliefert haben.

Danke auch an meinen Vater, der viele Stunden mit Korrekturlesen verbracht hat und mir aufgrund seiner eigenen Lehrtätigkeit an der Wirtschaftsuniversität Wien mit wirtschaftlichem Hintergrundwissen beratend zur Seite stehen konnte. Auch meiner Mutter möchte ich aufrichtig danken, die sich mutig durch meine Ausarbeitung gekämpft hat, obwohl die Arbeit nicht in ihrer Muttersprache verfasst ist. Ein herzliches Dankeschön gilt auch meinem Freund Marcel, der stets versuchte, produktive Hilfestellung zu leisten und oft bis spät in die Nacht eine mentale Unterstützung war.

Zu guter Letzt möchte ich noch dem eigentlichen Initiator Ing. Georg Pleva, der mittlerweile auch zu einem beruflichen Mentor und Freund geworden ist, für die Themenwahl danken. Er traute mir eine erfolgreiche Bearbeitung ohne Zögern zu.

Jacqueline Raab

Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich

Employment opportunities for minorities in non-manual construction work in Austria

Kurzfassung

In der nachfolgenden Diplomarbeit werden für die vier Personengruppen Frauen, über 50-Jährige, körperlich beeinträchtigte Personen und Menschen mit Migrationshintergrund, die in Angestelltenberufen der Bauausführung in Österreich eine Minderheit darstellen, nach Verbesserungsmöglichkeiten für deren beruflichen Werdegang gesucht. Dies geschieht mithilfe eines Soll-Ist-Vergleichs zwischen gesetzlichen/institutionellen Bestimmungen und deren praktischer Umsetzung. Um praxisbezogene Ergebnisse zu erhalten, wird methodisch mit Fragebögen und mit persönlichen Interviews gearbeitet. Die Rechercheergebnisse zeigen, dass für die Entstehung der Minderheitengruppen und damit einhergehende ungleich verteilte Chancen im Wesentlichen drei Sphären verantwortlich sind: Das Umfeld der Beschäftigten-Minderheiten, gesetzliche/institutionelle Vorschriften, aber auch die Minderheiten selbst. Die Erkenntnisse der Diplomarbeit sollen schließlich dazu verhelfen, dass nicht nur die Situation der Beschäftigten-Minderheiten verbessert wird, sondern dass auch Bauunternehmen profitieren, wenn sie künftig vermehrt Mitglieder dieser Gruppen in einer ausführungsorientierten Position einstellen.

Abstract

This Master Thesis examines which possibilities for employment and advancement exist for the following four groups of people who represent minorities among non-manual workers in the construction industry in Austria: women, over 50-year-olds, physically handicapped people and people with migration background. This is accomplished by the use of a target-performance comparison between legal/institutional requirements and their practical realization. The data related to practice is obtained using the methods of questionnaire and personal interviews. The research results indicate that basically three spheres are responsible for the appearance of minority groups and the unequal distribution of opportunity that they

experience: the environment around the employee minorities, legal/institutional provisions, but also the minority subjects themselves. The objective of this Thesis is to improve the employment situation of these minority groups, as well as to identify benefits for construction companies that follow a policy of “affirmative action” in that minorities are increasingly hired and promoted to a managerial level.

Abkürzungsverzeichnis

ABAK	Arbeitsassistenz für AkademikerInnen mit Behinderung/chronischer Erkrankung
AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AST	Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BAO	Bundesabgabenordnung
BBG	Bundesbehindertengesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BHS	Berufsbildende Höhere Schule
BL	BauleiterIn
BMBWF	Bundesministerium Für Bildung und Frauen
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
BT	BautechnikerIn
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
BVergG	Bundesvergabegesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
CAD	Computer-Aided Design
CoC	Code of Conduct
ECTS	European Credit Transfer System
EFTA	European Free Trade Association
ERASMUS	European Action Scheme for the Mobility of University Students

EU	Europäische Union
EUSPUG	Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FH	Fachhochschule
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz
FinPol	Finanzpolizei
FiT	Frauen in Handwerk und Technik
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
GESTU	Gehörlos Erfolgreich Studieren, Servicestelle an der TU Wien
GewO	Gewerbeordnung
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft
HAK	Handelsakademie
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
KV	Kollektivvertrag
LSDB-G	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
NAG	Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
NEBA	Netzwerk berufliche Assistenz
ÖBA	Örtliche Bauaufsicht
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖH	Österreichische HochschülerInnenschaft
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
SozBeG	Sozialbetrugsgesetz
StudFG	Studienförderungsgesetz
PL	ProjektleiterIn
TU	Technische Universität
UG	Universitätsgesetz
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz
vH	von Hundert
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
WiTEC	Women in Science, Engineering and Technology
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
ZT	Ziviltechnik

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Entstehung des Themas	1
1.2 Abgrenzung des Diplomarbeitstitels	1
1.2.1 Erfasste „Beschäftigten-Minderheiten“	2
1.2.2 Abgrenzung des Begriffs „Bauausführung“	3
1.3 Überblick und Aufbau	3
1.4 Ziel und erwarteter Nutzen	5
2 Theorie: Arbeitsmarktsituation für Beschäftigten-Minderheiten	7
2.1 Begriffsdefinitionen	7
2.2 Geltende Gesetze	12
2.2.1 Frauen	13
2.2.2 Über 50-Jährige	15
2.2.3 Körperlich beeinträchtigte Personen	16
2.2.4 Personen mit Migrationshintergrund	18
2.3 Kollektivvertragliche Regelungen	20
2.4 Förderungsmöglichkeiten und Initiativen	22
2.4.1 Frauen	22
2.4.2 Über 50-Jährige	25
2.4.3 Körperlich beeinträchtigte Personen	29
2.4.4 Personen mit Migrationshintergrund	32
2.5 Illegale Beschäftigung	33
2.5.1 Geltende Gesetze	33
2.5.2 Kontrollorgane	35
2.6 Zusammenfassung	37
3 Theorie: Ausbildung von künftig Beschäftigten der Bauausführung	39
3.1 Begriffsdefinitionen	39
3.2 Geltende Gesetze	40
3.3 Hochschulausbildung zur Erlangung eines Berufes in der Bauausführung	42
3.3.1 Zulassungsbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen an Hochschulen	43
3.3.2 Arbeitsgemeinschaft Uniability	52

3.3.3 Staatliche Förderungen für beeinträchtigte StudentInnen	52
3.4 Zusammenfassung	52
4 Theorie: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung.....	54
4.1 Analyse von Stellenangeboten.....	54
4.1.1 Chancen für Beschäftigten-Minderheiten nach Stellenangeboten	59
4.2 Analyse von Bau-Unternehmensphilosophien	61
4.3 Stereotypen, Vorurteile und soziale Diskriminierung	63
4.3.1 Begriffsdefinitionen.....	63
4.3.2 Entstehung von Stereotypen, Vorurteilen und sozialer Diskriminierung.....	65
4.4 Zusammenfassung	67
5 Praxis: Arbeitsmarktsituation für Beschäftigten-Minderheiten.....	68
5.1 Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten-Minderheiten.....	68
5.1.1 Datenerhebung mittels persönlichen Interviews	68
5.1.2 Erkenntnisse aus geführten Interviews	70
5.1.2.1 Frauen	70
5.1.2.2 Über 50-Jährige	72
5.1.2.3 Körperlich beeinträchtigte Personen	73
5.1.2.4 Personen mit Migrationshintergrund	74
5.1.3 Illegale Beschäftigung	76
5.2. Zusammenfassung	78
6 Praxis: Ausbildung von künftig Beschäftigten der Bauausführung.....	80
6.1 Motivation für eine Berufswahl in der Bauausführung	80
6.1.1 Datenerhebung mittels StudentInnenfragebogen	80
6.1.1.1 Methodischer Steckbrief.....	81
6.1.1.2 Auswertung des StudentInnenfragebogens	82
6.2 Ausbildungshindernisse für körperlich beeinträchtigte StudentInnen.....	120
6.2.1 Datenerhebung mittels persönlichen Interviews	120
6.2.2 Erkenntnisse aus geführten Interviews	121
6.3 Zusammenfassung	123
7 Praxis: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung	127
7.1 Datenerhebung mittels persönlichen Interviews.....	127

7.2 Erkenntnisse aus geführten Interviews	128
7.2.1 Entscheidung für den Berufsweg.....	128
7.2.2 Ansprüche an das Arbeitsumfeld.....	129
7.2.3 Hintergründe der Entstehung von Minderheitengruppen	130
7.2.3.1 Frauen	131
7.2.3.2 Über 50-Jährige	133
7.2.3.3 Körperlich beeinträchtigte Personen	136
7.2.3.4 Personen mit Migrationshintergrund.....	138
7.2.4 Stärken der Beschäftigten-Minderheiten	140
7.2.4.1 Frauen	141
7.2.4.2 Über 50-Jährige	142
7.2.4.3 Körperlich beeinträchtigte Personen	143
7.2.4.4 Personen mit Migrationshintergrund.....	143
7.3 Zusammenfassung	144
8 Synopse der Kernerkenntnisse	146
8.1 Vergleich zwischen Theorie und Praxis	146
8.2 Lösungsansätze	148
8.2.1 Umfeld.....	148
8.2.2 Gesetzliche/Institutionelle Bestimmungen.....	151
8.2.3 Minderheiten.....	154
8.3 Kritische Reflexion.....	156
8.4 Ausblick.....	157
Quellenverzeichnis.....	159
Abbildungsverzeichnis	171
Tabellenverzeichnis	172
Anhang.....	173

1 Einleitung

1.1 Entstehung des Themas

Die vorliegende Diplomarbeit mit dem Titel „Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich“¹ wurde am Institut für Interdisziplinäres Bauprozessmanagement an der Technischen Universität Wien (TU Wien) verfasst. Die Grundidee dafür entstand am ehemaligen Arbeitsplatz der Autorin, dem Baulos 01 des Wiener Hauptbahnhofs.² Insbesondere der Projektleiter dieser Großbaustelle lieferte Anregungen zur Thematik der Diplomarbeit.

Der Wunsch, sich mit Fragestellungen zu beschäftigen, die in der Bauwirtschaft bisher wenig berücksichtigt oder gar behandelt wurden sowie die Möglichkeit, während der Recherchen einen umfassenden praktischen Bezug durch direkten Kontakt mit erfahrenen Fachkräften auf Baustellen herzustellen, bekräftigten eine Themenwahl in diese Richtung. Ein großes Anliegen war es auch, die vielen soziologischen Aspekte des Bauwesens, wie beispielsweise die Zusammenarbeit unter Menschen, die Schaffung und Gestaltung einer baulichen Umgebung für den Menschen, aber auch gängige Rollenbilder, in dieser Diplomarbeit widerzuspiegeln und so ein vielschichtiges, abwechslungsreiches Thema behandeln zu können.

Die Identifikation der Autorin mit der Materie und ihr Interesse, bisher gesammelte persönliche Erkenntnisse mit unterschiedlichen Standpunkten und Ausgangssituationen anderer zu vergleichen, waren letztendlich ebenfalls ausschlaggebend für die Themenwahl.

1.2 Abgrenzung des Diplomarbeitstitels

Sowohl der Ausdruck „Beschäftigten-Minderheiten“, als auch der umfassende Begriff der „Bauausführung“ werden nachfolgend erklärt und abgegrenzt, um ein besseres Verständnis des Diplomarbeitinhaltes und des Zwecks der Arbeit zu erhalten.

¹ Eine Erklärung und Abgrenzung des Titels folgen in Unterkapitel *1.2 Abgrenzung des Diplomarbeitstitels*.

² Wiener Hauptbahnhof, Baulos 01 (Verkehrsstation). Erbaut von der ARGE Hauptbahnhof Wien zwischen Jänner 2010 und November 2014.

1.2.1 Erfasste „Beschäftigten-Minderheiten“

Der politisch-soziologische Grundbegriff „Minderheit“ oder „Minorität“ bezeichnet einen numerisch geringeren Anteil der Gesamtheit einer Gesellschaft,³ der sich durch ethnische, ökonomische, religiöse, kulturelle, soziale oder geschlechtliche Merkmale von der Mehrheit unterscheidet und aufgrund dessen benachteiligt oder diskriminiert wird.⁴

Der für diese Diplomarbeit gewählte Begriff „Beschäftigten-Minderheit“ bezeichnet somit kleine Personengruppen auf der ArbeitnehmerInnenseite, die aus unterschiedlichen Gründen einen schwierigeren Stand haben, als der/die Durchschnittsbeschäftigte. Anzumerken ist auch, dass sich die Beschäftigung auf nicht-manuelle Tätigkeiten, das heißt auf unproduktives Personal⁵ im Angestelltenverhältnis bezieht.

Nach eigenen Erkenntnissen durch Praktika im Baubereich und Gesprächen mit erfahrener Baustellenpersonal erfasste die Autorin die folgenden vier Randgruppen, die in den nächsten Kapiteln behandelt werden:

- Frauen
- Über 50-Jährige
- Körperlich beeinträchtigte Personen
- Personen mit Migrationshintergrund. Dazu zählen:
 - Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (ausgenommen deutschsprachige Länder)
 - Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, aber anderem Herkunftsland (ausgenommen deutschsprachige Länder)
 - Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, Geburt in Österreich aber mit mindestens einem Elternteil aus einem nicht-deutschsprachigen Land

³ Vgl. K. Schubert, M. Klein (2011/5. aktual. u. erw. Aufl.): Das Politiklexikon. Begriffe, Fakten, Zusammenhänge. S. 193.

⁴ Vgl. G. Endruweit, G. Trommsdorff, N. Burzan (Hrsg.) (2014/3. überarb. Aufl.): Wörterbuch der Soziologie. S. 319f.

⁵ Unproduktives Personal wirkt nicht direkt an der Herstellung der verkaufbaren Leistung mit. Vgl. A. Kropik (2012): Der Mittellohnpreis. In: Zeitschrift für Vergaberecht und Bauvertragsrecht. Heft 03/2012, S.123.

1.2.2 Abgrenzung des Begriffs „Bauausführung“

Unter dem umfassenden Begriff „Bauausführung“ wird grundsätzlich die Phase der Errichtung eines Bauwerks durch Bauunternehmen verstanden. Deren zu erbringende Leistungen mit einzuhaltender Qualität sowie die vereinbarten Kosten und Termine sind in Bauverträgen definiert.⁶

In der Diplomarbeit liegt das Hauptaugenmerk der Verfasserin auf unproduktiv tätigen Personen im Angestelltenverhältnis mit Bauunternehmen, die vor Ort in dem tatsächlichen Baustellengeschehen involviert sind. Unter unproduktiv tätige Personen, die ihren Aufgaben in Baustellencontainern und anderen Baustellenbereichen⁷ nachgehen, fallen insbesondere PolierInnen, TechnikerInnen, BauleiterInnen, ProjektleiterInnen und Beschäftigte der Örtlichen Bauaufsicht (ÖBA). Planerisch tätige Personen sind in der vorliegenden Arbeit ausgenommen, da die definierten Beschäftigten-Minderheiten im Planungsbereich nicht in dem Maße unterrepräsentiert sind, wie das in höheren bzw. leitenden Positionen der Bauausführung der Fall ist.⁸

1.3 Überblick und Aufbau

Nach der Einleitung folgen drei Hauptkapitel mit theoretischen Grundlagen zur Thematik der Diplomarbeit. Im diesen wird untersucht, welche theoretischen, rechtlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der österreichische (Bau-)Arbeitsmarkt für Beschäftigten-Minderheiten und das österreichische Hochschulsystem für StudentInnen der Fachrichtung Bauingenieurwesen schafft. Zentrale Inhalte sind geltende österreichische Gesetze und kollektivvertragliche Regelungen, die innerhalb unserer Gesellschaft zu gleichverteilten Chancen am (Bau-)Arbeitsmarkt führen sollen, Förderungsmöglichkeiten für die betrachteten Minderheiten und Grundlegendes zur illegalen Beschäftigung in der Bauausführung. Zudem wird gezeigt, auf welche Weise Österreichs Hochschulen die berücksichtigten Minderheiten während ihrer Ausbildung unterstützen und welche Auflagen die betrachteten Personengruppen erfüllen müssen. In Kapitel 4 *Theorie: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung* wird untersucht, welche

⁶ Vgl. H. Prieber (2006): Baudurchführung und AVA. Universitätskriptum TU Wien. S.1.10.

⁷ Arbeiten von unproduktivem Personal auf der Baustelle können beispielsweise Aufsichtstätigkeiten, Aufnahmen, Begehungen bei Abnahmen oder eine Funktionsprüfung sein.

⁸ Vgl. InterviewpartnerInnen, siehe Anhang.

Anforderungen Baufirmen an neu einzustellendes Personal stellen. Dies geschieht mithilfe der Untersuchung und Auswertung aktueller Stellenausschreibungen. Zusätzlich werden Unternehmensphilosophien bzw. Leitbilder einiger Bauunternehmen in Österreich analysiert, um zu demonstrieren welcher unternehmensinterne Umgang unter MitarbeiterInnen gepflegt werden sollte. Der Theorieteil schließt mit für die Diplomarbeit bedeutenden Erkenntnissen aus der Soziologie ab.

Auf die drei theoretischen Kapitel abgestimmt folgen drei Hauptkapitel, die einen Praxisbezug herstellen. Der praktische Teil, dessen Inhalt die Verfasserin durch Interviews und Auswertung von Fragebögen erhielt, gibt die reale Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation wieder. Untersucht werden Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten-Minderheiten und das Problem der illegalen Beschäftigung, die für viele der letzte Ausweg ist, um am Arbeitsmarkt überhaupt Fuß fassen zu können.⁹ Mithilfe von umfangreichen Fragebögen, die an der Technischen Universität Wien im Oktober 2014 an Bauingenieurwesen-StudentInnen aus verschiedenen Semestern ausgeteilt wurden, werden die Motivation der StudentInnen, in der Bauausführung tätig zu werden, sowie ihre beruflichen Ziele und Erwartungen offengelegt.¹⁰ In Kapitel 7 *Praxis: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung* berichten ausgewählte InterviewpartnerInnen der Autorin aus ihrem eigenen Berufsalltag und äußern sich über die beruflichen Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung. Schließlich werden noch die Potenziale Letzterer dargestellt.

Die wichtigsten Fakten eines jeden Hauptkapitels sind jeweils am Kapitelende zusammengefasst, um relevante Details einfach und schnell abrufbar zu machen. Im Abschlusskapitel 8 *Synopse der Kernerkenntnisse* werden die neu gewonnenen Erkenntnisse nochmals kompakt wiedergegeben, ein Versuch der Problemlösung gestartet und dargestellt, ob und inwieweit die zuvor definierten Ziele und der erwartete Nutzen für Beschäftigten-Minderheiten und Bauunternehmen erfüllt werden konnten.

⁹ Vgl. Interviewpartner Nr. 8, Nr. 12 und Nr. 13, siehe Anhang.

¹⁰ In Kapitel 6.1.1 *Datenerhebung mittels StudentInnenfragebogen* wird im Detail auf das Untersuchungsziel des Fragebogens eingegangen.

1.4 Ziel und erwarteter Nutzen

Diese Diplomarbeit versucht die Fachbereiche Bauwirtschaft und Soziologie interdisziplinär miteinander zu verknüpfen. Die Absicht besteht darin, den Fokus in der Arbeitswelt des Baugeschäfts auf Personengruppen zu richten, die üblicherweise nicht mit höheren Job-Positionen der Bauausführung in Verbindung gebracht werden. Zu den betrachteten Gruppen zählen Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, über 50-Jährige und Menschen mit körperlicher Behinderung.

Die Arbeit soll analysieren, warum es speziell in der Bauausführung zu solch einer Gruppenbildung kommen kann, wo doch die Themen „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz“ und „gleiche Chancen für alle“ in unserer Gesellschaft zunehmend betont werden. Im Zuge dessen soll der Frage nach der Rolle und dem Status der Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung aus Sicht der restlichen Bauwelt nachgegangen werden.

Die Autorin möchte in ihrer wissenschaftlichen Studie die theoretischen Rahmenbedingungen, die der Bauarbeitsmarkt für ArbeitnehmerInnen in diesem Berufszweig vorgibt – seien diese rechtlicher Natur oder selbst auferlegte Vorgaben – untersuchen und prüfen, ob diese Vorgaben tatsächlich befolgt werden. Schließlich sollen auch die Gründe für die Differenzen zwischen Theorie und Praxis erklärt werden.

Des Weiteren soll erforscht werden, welche Ziele, Einstellungen und Erwartungen die Bauingenieurwesen-StudentInnen an der TU Wien für ihre Hochschulausbildung und in weiterer Folge für ihr Berufsleben haben und mit welchen Schwierigkeiten StudentInnen aus Minderheitengruppen konfrontiert sind.

Da viele Beschäftigten-Minderheiten keine oder nur unbefriedigende Arbeit finden, ist es ein weiteres Ziel, die Möglichkeiten der Randgruppen von ihrer Ausbildung an einer Hochschule bis hin zum Arbeitsleben zu analysieren. Außerdem wird nach Alternativen gesucht, wie deren Chancen im gewünschten Beruf Fuß zu fassen und auf der Karriereleiter aufzusteigen verbessert werden können.

Viele technisch ausgebildete Frauen oder Menschen mit körperlicher Behinderung wagen den Schritt in die Bauausführung aufgrund vorliegender Arbeitsbedingungen nicht. Über

50-Jährige und Personen mit Migrationshintergrund sehen sich wiederum häufig mit Diskriminierung und Stereotypisierung konfrontiert. Die Behandlung dieser und ähnlicher Probleme in der vorliegenden Arbeit soll daher den angesprochenen Beschäftigten-Minderheiten Nutzen bringen. Ebenfalls könnten Unternehmen in erster Linie in wirtschaftlicher Sicht von der Anstellung und gezielten Förderung von Minderheitengruppen profitieren. Oft treten nämlich Qualitäten und Fähigkeiten, die sonst unentdeckt geblieben wären, erst nach der Anstellung der betreffenden Person zutage. Die Autorin hofft letztendlich, Potenziale der Beschäftigten-Minderheiten aufzeigen zu können, um sie für ArbeitgeberInnen der Baubranche attraktiver zu machen.

Schlussendlich sollte durch die Erfüllung der soeben definierten Ziele auch die Forschungsfrage beantwortet werden können. Die zentrale Frage, die es zu beantworten gilt, ergibt sich aus dem Kontext und lautet:

„Welche Möglichkeiten gibt es, um berufliche Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich zu verbessern?“

Mit Sicherheit werden in dieser Arbeit auch heikle Fragen behandelt, deren Inhalt im befragten Umfeld auf Widerstand und Ablehnung stoßen könnte.¹¹ Trotz allem ist die Autorin davon überzeugt, dass diese Studie aus wissenschaftlicher Sicht einen kleinen, aber dennoch wertvollen Beitrag für die Fachbereiche Bauwirtschaft und Soziologie leisten wird.

¹¹ Besonders bei Fragen zu illegaler Beschäftigung oder körperlichen Einschränkungen könnten die Befragten gehemmt reagieren.

2 Theorie: Arbeitsmarktsituation für Beschäftigten-Minderheiten

In diesem Kapitel werden die theoretischen Rahmenbedingungen untersucht, die der Bau-Arbeitsmarkt für die betrachteten Beschäftigten-Minderheiten – das sind Frauen, über 50-Jährige, Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung und Personen mit Migrationshintergrund – bereithält. Dabei wird besonders auf geltende Gesetze, kollektivvertragliche Regelungen und Fördermaßnahmen für Beschäftigten-Minderheiten eingegangen und abschließend das Thema der illegalen Beschäftigung behandelt, dem im Baugewerbe besonderes Augenmerk geschenkt werden muss.

2.1 Begriffsdefinitionen

Folgende Begriffe sind für ein besseres Verständnis des nachfolgenden Inhaltes grundlegend:¹²

- **Europäischer Wirtschaftsraum (EWR):** Der Europäische Wirtschaftsraum ist durch ein Abkommen zwischen den Staaten der Europäischen Union (EU) und den sogenannten European Free Trade Association-Staaten (EFTA-Staaten) Island, Liechtenstein und Norwegen entstanden.¹³ Durch das Abkommen sollten Handels- und Wirtschaftsbeziehungen zwischen den Mitgliedsländern gestärkt werden.¹⁴ Der so entstandene gemeinsame Markt zeichnet sich durch freien Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr sowie ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit innerhalb der Vertragsstaaten aus.¹⁵
- **Drittstaatsangehörige:** Zu Drittstaatsangehörigen zählen Personen, die weder EWR-BürgerInnen (und somit auch keine EU-BürgerInnen) noch Schweizer Staatsangehörige sind.¹⁶ Drittstaatsangehörige haben keinen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt (ebenso wenig wie kroatische StaatsbürgerInnen) und unterliegen den Regelungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG).¹⁷

¹² Die Reihenfolge der Begriffsdefinitionen entspricht der Reihenfolge der erstmaligen Erwähnung in dieser Arbeit.

¹³ Vgl. Präambel Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen).

¹⁴ Vgl. Art. 1 Abs. 1 EWR-Abkommen.

¹⁵ Vgl. Art. 1 Abs. 2 EWR-Abkommen.

¹⁶ Vgl. § 2 Abs. 6 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG).

¹⁷ Vgl. § 1 Abs. 2 und § 32 Abs. 9 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und Art. 28 Abs. 1 EWR-Abkommen.

- **Privatwirtschaft:** In der Privatwirtschaft sind Unternehmen tätig, die nicht in öffentlichem bzw. staatlichem Besitz sind.¹⁸ Sie wirtschaften mit Produktionsmitteln aus Privateigentum¹⁹ und verfolgen eigene Interessen mit dem Ziel, Gewinn zu erwirtschaften.²⁰
- **Dienstverhältnis zum Bund:** Bei Arbeitsverhältnissen, die zwischen einer Person und dem Bund Österreich eingegangen werden, wird zwischen öffentlich-rechtlichen Bediensteten (BeamtInnen) und privatrechtlichen Bediensteten (Vertragsbediensteten) des Bundes unterschieden. Die Anstellung von BeamtInnen beruht auf einem hoheitlichen Akt d.h. einer Ernennung mittels Bescheid.²¹ Beschäftigungsverhältnisse zwischen Bund und BeamtInnen werden zwar auf Lebenszeit begründet, können jedoch durch Austritt oder Entlassung auch schon früher enden.²² Als Rechtsgrundlage gilt das Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG). Vertragliche Dienstverhältnisse beruhen auf einem Dienstvertrag zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn und enden beispielsweise durch Zeitablauf (befristete Dienstverhältnisse), Kündigung, Entlassung oder Austritt. Solche Beschäftigungsverhältnisse unterliegen dem Vertragsbedienstetengesetz (VBG).²³
- **Quotenregelung, Frauenquoten:** Quotenregelungen am Arbeitsmarkt sehen vor, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen in verschiedenen Funktionen oder Positionen zu einem vorgegebenen Prozentsatz bzw. in einer gewissen Anzahl vertreten sein sollen.²⁴ Frauenquoten dienen demnach dazu, Frauen beim beruflichen Einstieg und Aufstieg zu fördern²⁵ und bestehendes Ungleichgewicht in verschiedenen Berufssparten (Überhang an männlichen Mitarbeitern) auszugleichen.²⁶

¹⁸ Vgl. The free dictionary by Farlex: Privatwirtschaft. Stand: 2009.

<http://de.thefreedictionary.com/Privatwirtschaft> [Zugriff: 28.07.2015].

¹⁹ Vgl. Der Brockhaus Wirtschaft. Betriebs- und Volkswirtschaft, Börse, Finanzen, Versicherungen und Steuern (2008/2. überarb. Aufl.). S. 470.

²⁰ Vgl. M. Kuhn (1980): Gablers Schüler Lexikon Wirtschaft. S. 189f.

²¹ Vgl. J. Taubner, W. Hirsch (2013/11. Aufl.): Der öffentliche Dienst GA 10. Skriptum für die modulare Grundausbildung der Verwendungsgruppen A1 und A2 und Entlohnungsgruppen v1 und v2. S. 14f.

²² Vgl. Ebd. S. 102f.

²³ Vgl. Ebd. S. 20ff.

²⁴ Vgl. Academic Universal-Lexikon: Quotenregelung. Stand: 2012.

http://universal_lexikon.deacademic.com/113798/Quotenregelung [Zugriff: 02.07.2015].

²⁵ Vgl. M. Haberer (2013): Gleichbehandlung im Betrieb. Was Arbeitgeber wissen müssen. S. 65.

²⁶ Vgl. Politiklexikon für junge Leute: Frauenquote. Stand: 2008.

<http://www.politik-lexikon.at/frauenquote/> [Zugriff: 02.07.2015].

- **Behinderung:** Im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist der Begriff Behinderung als „*die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden (d.h. mehr als sechsmonatigen) körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen*“ definiert, „*die geeignet ist, eine Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.*“²⁷ Der Grad der Behinderung gibt die Art und die Schwere der Funktionsbeeinträchtigung an.²⁸ Die Angabe erfolgt in Zehnerschritten bis zu einem Wert von Hundert.²⁹ Besitzt eine Person mehrere Behinderungen, so dürfen die einzelnen Werte der Funktionsbeeinträchtigungen nicht addiert werden.³⁰ Die in Kapitel 2.2 *Geltende Gesetze* behandelten Gesetze betreffen also nicht nur die in der Diplomarbeit spezifizierte Minderheitengruppe der körperlich beeinträchtigten Personen, sondern Personen mit Behinderungen aller Art.
- **Begünstigte Behinderte:** Im Sinne des BEinstG fallen unter diesen Terminus Personen, die einen Behinderungsgrad von mindestens 50 von Hundert (vH) aufweisen (Ermittlung durch Sozialministeriumservice unter Heranziehung von ärztlichen Sachverständigen) und für die zumindest eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:
 - Sie sind österreichische StaatsbürgerInnen, BürgerInnen des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz,
 - Flüchtlinge, denen in Österreich Asyl gewährt worden ist,
 - Drittstaatsangehörige, die eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Österreich besitzen.

Auch Familienangehörigen von beeinträchtigten Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, EWR- oder Schweizer Angehörigkeit kann der Status „begünstigte Behinderte“ vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice) zuerkannt werden. Nicht zu begünstigt Behinderten zählen beeinträchtigte Personen, die sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden (ausgenommen Lehrlinge), in keinem sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, wegen andauernder Erwerbsunfähigkeit Geldleistungen vom Staat beziehen oder über 65 Jahre alt sind und dabei nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.³¹

²⁷ § 3 BEinstG.

²⁸ Vgl. § 2 Abs. 1 Einschätzungsverordnung.

²⁹ Vgl. § 2 Abs. 3 Einschätzungsverordnung.

³⁰ Vgl. § 3 Abs. 1 Einschätzungsverordnung.

³¹ Vgl. § 2 Abs. 1 und 2 BEinstG.

- **Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte:** Asylberechtigte sind Personen, denen nach dem Durchlaufen eines Asylverfahrens Asyl in Österreich gewährt wird. Dieser Status ist zuzuerkennen, wenn glaubhaft ist, dass die Person im Herkunftsstaat verfolgt wird.³² Subsidiär Schutzberechtigte sind Personen, deren Asylantrag entweder abgewiesen wurde oder denen der Status des/der Asylberechtigten aberkannt wurde, deren Leben oder Gesundheit jedoch im Herkunftsland bedroht wird.³³
- **Beschäftigungsbewilligung:** Eine Beschäftigungsbewilligung ist eine behördliche Berechtigung, die es ArbeitgeberInnen erlaubt, nicht-österreichische StaatsbürgerInnen in Österreich zu beschäftigen (für EWR- oder Schweizer BürgerInnen ist diese Bewilligung nicht erforderlich).³⁴ Beschäftigungsbewilligungen werden durch ArbeitgeberInnen beim Arbeitsmarktservice (AMS) beantragt und eine Bewilligung wird nur dann erteilt, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulässt, d.h. wenn eine Arbeitsmarktprüfung ergibt, dass keine inländischen bzw. EWR- oder Schweizer BürgerInnen für die offene Stelle zur Verfügung stehen. Zudem dürfen durch die Beschäftigung der Person aus dem Ausland keine öffentlichen und wirtschaftlichen Interessen verletzt werden. Die Beschäftigungsbewilligung gilt für einen bestimmten und beruflich definierten Arbeitsplatz und ist mit der Auflage verbunden, dass die Person aus dem Ausland nicht zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden darf, als eine Person mit österreichischer Staatsbürgerschaft in derselben Arbeitsposition (in demselben Betrieb).³⁵ Eine Beschäftigungsbewilligung ist längstens ein Jahr lang gültig.³⁶
- **Entsendebewilligung:** Werden Arbeitskräfte von ausländischen Unternehmen (ausgenommen sind Unternehmen mit Sitz in einem EWR-Staat oder der Schweiz) nach Österreich entsendet, so ist für diese von dem/der österreichischen Arbeitgeber/in beim AMS eine Entsendebewilligung zu beantragen. Dauert das Projekt in Österreich länger als sechs Monate oder die Entsendung länger als vier Monate, so ist eine Beschäftigungsbewilligung zu beantragen.³⁷

³² Vgl. § 3 Abs. 1 BEinstG.

³³ Vgl. § 8 Abs. 1 BEinstG.

³⁴ Vgl. § 3 Abs. 1 AuslBG.

³⁵ Vgl. § 4 Abs. 1 AuslBG.

³⁶ Vgl. § 7 Abs. 1 AuslBG.

³⁷ Vgl. § 18 Abs. 1 AuslBG.

- **Anzeigebestätigung:** Diese wird bei bewilligungsfreien Beschäftigungen von nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen (ausgenommen EWR-BürgerInnen und BürgerInnen aus der Schweiz) wie einem Ferialpraktikum oder Volontariat vom AMS ausgestellt.³⁸

- **Aufenthaltstitel:** Aufenthaltstitel berechtigen nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (ausgenommen EWR-BürgerInnen und BürgerInnen aus der Schweiz) je nach erteiltem Titel zu einer befristeten oder unbefristeten Niederlassung in Österreich.³⁹ Mit einigen Aufenthaltstiteln ist ein freier Arbeitsmarktzugang verbunden,⁴⁰ für diese entfällt demnach auch das Erfordernis einer Beschäftigungsbewilligung. Einige dieser Aufenthaltstitel sind:
 - „Rot-Weiß-Rot – Karte“: Diese wird für 12 Monate ausgestellt und berechtigt zur befristeten Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem/einer bestimmten Arbeitgeber/in. Qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten (z.B. besonders hochqualifizierte Personen oder Fachkräfte in Mangelberufen) und deren Familienangehörige können diese Karte bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder Konsulat) des Heimatstaates beantragen, unter der Voraussetzung, dass diese im Besitz eines gesicherten Einkommens, einer Krankenversicherung und einer Unterkunft in Österreich sind.⁴¹
 - „Blaue Karte EU“: Diese Karte kann nur von AkademikerInnen aus dem Ausland angefordert werden, die einen Studienabschluss eines mindestens dreijährigen Studiums vorweisen können. Zudem muss von einem/einer Arbeitgeber/in eine verbindliche Arbeitsstelle angeboten worden sein, für die vom AMS niemand aus dem Inland vermittelt werden konnte. Die Blaue Karte EU berechtigt zu einer befristeten Niederlassung und ist für 24 Monate gültig.⁴²
 - „Daueraufenthalt EU“: Dieser Aufenthaltstitel beinhaltet ein unbefristetes Niederlassungsrecht sowie freien Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich und ist für fünf Jahre gültig. Voraussetzung dafür ist, dass AntragstellerInnen in den

³⁸ Vgl. § 3 Abs. 5 AuslBG.

³⁹ Vgl. § 8 Abs. 1 NAG.

⁴⁰ Vgl. § 17 AuslBG.

⁴¹ Vgl. § 41 NAG und Sozialministerium: Kriteriengeleitete Zuwanderung nach Österreich (Rot-Weiß-Rot – Karte). Stand: 23.01.2015.

http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/2/5/CH3136/CMS1421662784159/information_zur_rot-weiss-rot_karte.pdf [Zugriff: 01.12.2015].

⁴² Vgl. § 42 NAG.

vergangenen 5 Jahren durchgehend zur Niederlassung in Österreich berechtigt waren.⁴³

- **Beitragsgrundlage:** Die Beitragsgrundlage ist das in einem Kalendermonat erzielte, beitragspflichtige Entgelt (hier: Bruttogehalt).⁴⁴ Von dieser Grundlage ausgehend werden die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Die Beitragsgrundlage ist nach oben hin durch die sogenannte Höchstbeitragsgrundlage begrenzt.⁴⁵
- **Natürliche Person:** Eine natürliche Person ist ein rechtsfähiger Mensch von der Geburt bis zum Tod. Rechtsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit, als Rechtssubjekt TrägerIn von Rechten und Pflichten zu sein.⁴⁶
- **Juristische Person:** Bei einer juristischen Person handelt es sich entweder um Personenvereinigungen (z.B. Vereine, Gesellschaften) oder Vermögensmassen (z.B. Stiftungen), die Träger von Rechten und Pflichten sind.⁴⁷

2.2 Geltende Gesetze

In diesem Abschnitt werden allgemein geltende gesetzliche Grundlagen behandelt, die im täglichen Leben und am Arbeitsmarkt zu fairen und gleichen Chancen für alle und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen bestimmter Personengruppen führen sollen.⁴⁸ Nachstehend erfolgt eine Aufgliederung in einige relevante gesetzliche Bestimmungen je Minderheitengruppe.

⁴³ Vgl. § 45 NAG.

⁴⁴ Vgl. A. Gager (2011): Atypische Beschäftigung. Geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer, Alters- und Elternteilzeit. S. 123.

⁴⁵ Vgl. W. Schneeberger, H. Peyerl (Hrsg.) (2011): Betriebswirtschaftslehre für AgrarökonomInnen. S. 400.

⁴⁶ Vgl. S. Perner, M. Spitzer, G. Kodek (2008/2. Aufl.): Bürgerliches Recht. S. 29.

⁴⁷ Vgl. Ebd. S. 31.

⁴⁸ Die gesetzlichen Bestimmungen in diesem Kapitel beziehen sich nicht spezifisch auf den Bau-Arbeitsmarkt, sondern dienen als Grundlage für das Zusammenleben in einer Gesellschaft und innerhalb dieser begründeten Arbeitsverhältnissen. Ausschließlich auf den Bau-Arbeitsmarkt beziehen sich die in Kapitel 2.3 *Kollektivvertragliche Regelungen* beschriebenen Vorschriften.

2.2.1 Frauen

- **Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG):** Im Bundes-Verfassungsgesetz sind mehrere Artikel speziell zum Schutz der Interessen von Frauen festgeschrieben. Von Wichtigkeit für die vorliegende Diplomarbeit sind folgende:
 - Artikel 7 Absatz 1 besagt, dass alle StaatsbürgerInnen, ob weiblich oder männlich, vor dem Gesetz gleich sind.
 - In Artikel 7 Absatz 2 bekennt sich die Republik Österreich (Bund, Länder und Gemeinden) zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten soll gefördert werden.
 - In Artikel 9a Absatz 3 wird darauf hingewiesen, dass Frauen freiwillig einen Wehrdienst ableisten dürfen. Dieser ist für männliche Staatsbürger verpflichtend.
- **Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG):** Dieses Gesetz verpflichtet zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Privatwirtschaft).⁴⁹ Das bedeutet ein Diskriminierungsverbot (d.h. ein Verbot nachteiliger Behandlung und (sexueller) Belästigung) aufgrund von Geschlecht, dem Familienstand oder dem Umstand, dass jemand Kinder hat. Dieses Verbot kommt bei der Formulierung von Stellenausschreibungen, der Begründung von Arbeitsverhältnissen, der Festsetzung des Entgeltes, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, bei Beförderungen, beim beruflichen Aufstieg und bei Kündigung zu tragen.⁵⁰ Zudem sind Strafbestimmungen im Falle einer Missachtung des Gleichbehandlungsgebotes in diesem Gesetz festgeschrieben.⁵¹
- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst (B-GIBG):** Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz findet auf Bedienstete Anwendung, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen.⁵² Laut Gesetz gilt ein Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot für alle Belange, die das Arbeitsverhältnis betreffen (Einstellung von Personal, Aufstiegsmöglichkeiten,

⁴⁹ Vgl. § 1 Abs. 1 GIBG.

⁵⁰ Vgl. § 3 GIBG.

⁵¹ Vgl. § 10 GIBG.

⁵² Vgl. § 1 Abs. 1 B-GIBG.

Kündigung etc.).⁵³ Im Gegensatz zum Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft sieht dieses Gesetz allerdings zusätzlich besondere Fördermaßnahmen für Frauen vor, die unter anderem in sogenannten Frauenquoten manifestiert sind. Demnach wird verlangt, dass bestehende Unterrepräsentation von Frauen im öffentlichen Dienst beseitigt wird, bis der Anteil an dauerhaft beschäftigten Frauen in der jeweiligen Dienstbehörde zumindest 50,00% beträgt.⁵⁴

- **Bundesgesetz über den Abbau von Benachteiligungen von Frauen:** In diesem Gesetz „*bekannt sich der Bund zum schrittweisen Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen*“.⁵⁵ Maßnahmen, die diesbezüglich getroffen werden betreffen beispielsweise Frauenförderung am Arbeitsmarkt und die Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben.⁵⁶
- **Mutterschutzgesetz (MSchG):** Das Mutterschutzgesetz enthält Regelungen zum Kündigungsschutz (z.B. Kündigungsverbot während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung)⁵⁷, zur Karenz (diese ist bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich; eine Kündigung während und 4 Wochen nach der Karenzzeit ist ausgeschlossen)⁵⁸ und dem Beschäftigungsausmaß (Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in den ersten Lebensjahren des Kindes).⁵⁹
- **Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze:** Zusätzlich zu geltenden Bundesgesetzen gibt es auch eigene Gesetze der Bundesländer, die eine Diskriminierung von Frauen verbieten (z.B. Wiener Antidiskriminierungsgesetz) und eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern fordern (z.B. Wiener Gleichbehandlungsgesetz).⁶⁰

⁵³ Vgl. § 4 B-GlBG.

⁵⁴ Vgl. § 11b Abs. 1 B-GlBG.

⁵⁵ § 1 Bundesgesetz über den Abbau von Benachteiligungen von Frauen.

⁵⁶ Vgl. § 2 Abs. 2 Bundesgesetz über den Abbau von Benachteiligungen von Frauen.

⁵⁷ Vgl. § 10 MSchG.

⁵⁸ Vgl. Abschn. 5 MSchG.

⁵⁹ Vgl. Abschn. 6 MSchG.

⁶⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBWF): Landes-Gleichbehandlungsgesetze. Stand: 26.05.2014.

https://www.bmbwf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/rg/rg_landesgesetze.html [Zugriff: 02.07.2015].

2.2.2 Über 50-Jährige

- **Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG):** Dieses Gesetz sieht nicht nur eine Gleichstellung von Frauen und Männern vor, sondern verpflichtet in der Arbeitswelt (Privatwirtschaft) auch zur Gleichbehandlung von Personen unabhängig von deren Alter.⁶¹ Das bedeutet ein Diskriminierungsverbot (d.h. ein Verbot nachteiliger Behandlung und Belästigung) älterer/jüngerer Personen bei der Formulierung von Stellenangeboten, der Einstellung/Kündigung von Personal, der Festsetzung des Entgeltes, bei Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, bei Beförderungen und beim beruflichen Aufstieg.⁶² Zudem sind Strafbestimmungen im Falle eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot in diesem Gesetz formuliert.⁶³
- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst (B-GIBG):** Für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, gilt ein Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot von Personen gleich welchen Alters.⁶⁴
- **Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):** Das Arbeitsverfassungsgesetz betrifft Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag (Arbeitsvertrag in der Privatwirtschaft) beruhen.⁶⁵ Nach diesem Gesetz ist eine Kündigung älterer ArbeitnehmerInnen nur dann zulässig, wenn deren Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig beeinträchtigen würde. Bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Kündigung sind besonders Umstände wie eine langjährige Beschäftigung in einem Betrieb sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung an einer neuen Arbeitsstelle zu berücksichtigen. Dieser erhöhte Kündigungsschutz gilt nicht für Personen, die schon bei ihrer Einstellung im Unternehmen das 50. Lebensjahr vollendet haben. Bei diesen gilt der erhöhte Kündigungsschutz erst ab dem dritten Beschäftigungsjahr.⁶⁶

⁶¹ Vgl. § 16 Abs. 1 GIBG.

⁶² Vgl. § 17 Abs. 1 GIBG.

⁶³ Vgl. § 24 GIBG.

⁶⁴ Vgl. § 13 Abs. 1 GIBG.

⁶⁵ Vgl. § 1 Abs. 1 ArbVG.

⁶⁶ Vgl. § 105 Abs. 3b ArbVG.

- **Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze:** Zusätzlich zu geltenden Bundesgesetzen gibt es auch eigene Gesetze der Bundesländer, die ausdrücklich ein Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlungsgebot für Personen gleich welchen Alters aussprechen.⁶⁷

2.2.3 Körperlich beeinträchtigte Personen

- **Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG):** Artikel 7 Absatz 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes besagt, dass alle StaatsbürgerInnen vor dem Gesetz gleich sind. Außerdem wird in diesem Absatz darauf hingewiesen, dass sich die Republik Österreich (Bund, Länder und Gemeinden) dazu bekennt, die Gleichbehandlung von beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.
- **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG):** Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Personen mit Behinderung (d.h. nachteilige Behandlung, Belästigung, vorhandene Barrieren) zu beseitigen und künftig zu verhindern. So soll die Gleichbehandlung von beeinträchtigten Personen gesichert und ein integratives Leben innerhalb der Gesellschaft ermöglicht werden.⁶⁸ Geregelt werden in diesem Gesetz auch die Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes.⁶⁹
- **Bundesbehindertengesetz (BBG):** Durch das Bundesbehindertengesetz soll beeinträchtigten Personen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden.⁷⁰ In diesem Gesetz ist unter anderem erläutert, welche Art von Hilfestellung das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen beeinträchtigten Personen anbietet (z.B. Auskunft, Beratung, Vermittlung, Betreuung),⁷¹ wann und wie die Behindertenanwaltschaft agiert⁷² oder mit welcher finanziellen Unterstützung Personen mit Behinderung rechnen können (Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung).⁷³

⁶⁷ Vgl. BMBF: Landes-Gleichbehandlungsgesetze. Stand: 26.05.2014.

https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/rg/rg_landesglesetze.html [Zugriff: 02.07.2015].

⁶⁸ Vgl. § 1 BGStG.

⁶⁹ Vgl. § 9 BGStG.

⁷⁰ Vgl. § 1 Abs. 1 BBG.

⁷¹ Vgl. Abschn. III BBG.

⁷² Vgl. Abschn. IIb BBG.

⁷³ Vgl. Abschn. IV BBG.

- **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG):** Das BEinstG verfolgt das Ziel, beeinträchtigte Personen besser am Arbeitsmarkt zu integrieren.⁷⁴ Hierfür sind im Gesetz Vorschriften bezüglich der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen geregelt und Rechte sowie Pflichten von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen erörtert. Unter anderem beinhaltet das BEinstG folgende Regelungen:
 - Ein Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis⁷⁵ und die Rechtsfolgen bei einer auftretenden Diskriminierung.⁷⁶
 - Verpflichtende Einstellung einer begünstigt behinderten Person je 25 DienstnehmerInnen. Dies gilt für alle DienstgeberInnen, die in Österreich 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen.⁷⁷
 - Erhöhten Kündigungsschutz: Ein Behindertenausschuss, der bei jeder Landesstelle des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen eingerichtet ist, muss der Kündigung zustimmen, ansonsten ist diese unwirksam.⁷⁸ Der erhöhte Kündigungsschutz ist aber erst ab einer Mindestdauer des Beschäftigungsverhältnisses von vier Jahren wirksam.⁷⁹
 - Entgeltschutz: Das für eine Arbeitsstelle vorgesehene Entgelt darf aufgrund der Behinderung des/der zu Entlohnenden nicht gemindert werden.⁸⁰
 - Zahlung der sogenannten Ausgleichtaxe, falls die Beschäftigung einer begünstigt behinderten Person je 25 ArbeitnehmerInnen nicht eingehalten wird.⁸¹ Die Höhe der Ausgleichstaxe errechnet sich nach der Anzahl der im Betrieb beschäftigten DienstnehmerInnen: Bei bis zu 99 DienstnehmerInnen 248,00 € monatlich je begünstigt behinderter Person, die zu beschäftigen gewesen wäre, bei 100 bis 399 DienstnehmerInnen 348,00 € pro Monat und ab 400 DienstnehmerInnen 370,00 € monatlich je nicht eingestellter begünstigt behinderten Person. Die so lukrierten Gelder fließen in den sogenannten Ausgleichstaxfonds, der unter anderem zum Zwecke der beruflichen Eingliederung von begünstigt behinderten Personen, der behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung und der Zahlung von Prämien an DienstgeberInnen für

⁷⁴ Vgl. Sozialministeriumservice: Ausgleichstaxe und Prämie. Stand: 2016.

https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie [Zugriff: 31.12.2015].

⁷⁵ Vgl. § 7b Abs. 1 BEinstG.

⁷⁶ Vgl. § 7e bis 7i BEinstG.

⁷⁷ Vgl. § 1 Abs. 1 BEinstG.

⁷⁸ Vgl. § 8 Abs. 2 BEinstG.

⁷⁹ Vgl. § 8 Abs. 4b BEinstG.

⁸⁰ Vgl. § 7 BEinstG.

⁸¹ Vgl. § 9 Abs. 1 BEinstG.

die Einstellung von begünstigt behinderten Personen dient. Die Prämie wird pro eingestellter begünstigt behinderter Person in Lehrlingsausbildung gezahlt und beträgt 248,00 € monatlich.⁸²

- Wahl einer Behindertenvertrauensperson sofern in einem Betrieb mindestens 5 begünstigt behinderte Personen dauerhaft beschäftigt sind. Sind mindestens 15 begünstigt behinderte Personen im Betrieb beschäftigt, so sind zwei, bei mindestens 40 eingestellten begünstigt behinderten Personen mindestens drei StellvertreterInnen zu wählen.⁸³ Behindertenvertrauenspersonen und Ihre StellvertreterInnen haben insbesondere die Aufgabe, den Schutz der begünstigt behinderten Personen zu wahren und diesbezüglich auf Beseitigung von Mängeln im Betrieb hinzuwirken.⁸⁴
- **Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze:** Manche Gesetze der Länder verbieten ausdrücklich eine Diskriminierung von Personen mit Beeinträchtigungen. Zusätzlich werden die Interessen von Menschen mit Behinderung durch Gleichbehandlungsgesetze der Länder gewahrt.⁸⁵
- **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen:** In diesem Übereinkommen von 2008 verpflichten sich die Vertragsstaaten (darunter auch Österreich) dazu, Maßnahmen zu treffen, um die Menschenrechte und Grundfreiheiten aller Personen mit Beeinträchtigungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.⁸⁶

2.2.4 Personen mit Migrationshintergrund

- **Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG):** Das Gleichbehandlungsgesetz sieht zusätzlich zu einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern, sowie von Personen unterschiedlichen Alters auch eine Gleichbehandlung von Personen gleich welcher ethnischen Herkunft in der Privatwirtschaft vor.⁸⁷ Auch

⁸² Vgl. AMS: Menschen mit Behinderungen – Ein Plus für Unternehmen. Stand: 2015. http://www.ams.at/_docs/001_sfu_einstellung_behinderung.pdf [Zugriff: 07.07.2015].

⁸³ Vgl. 22a Abs. 1 BEinstG.

⁸⁴ Vgl. § 22a Abs. 8 BEinstG.

⁸⁵ Vgl. BMBF: Landes-Gleichbehandlungsgesetze. Stand: 26.05.2014.

https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/rg/rg_landesglesetze.html [Zugriff: 02.07.2015].

⁸⁶ Vgl. Art. 4 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

⁸⁷ Vgl. § 16 Abs. 1 GIBG.

hier wird eine Diskriminierung (d.h. nachteilige Behandlung oder Belästigung) mit Strafmaßnahmen geahndet.⁸⁸

- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst (B-GIBG):** Für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, gilt ein Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot von Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit.⁸⁹
- **Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG):** Dieses Gesetz regelt die Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Bundesgebiet⁹⁰ und legt fest ob und unter welchen Bedingungen diese in Österreich arbeiten dürfen.⁹¹ Von diesem Gesetz ausgenommene Personen aus dem Ausland sind beispielsweise EWR-BürgerInnen (kroatische BürgerInnen sind vom AuslBG nicht ausgenommen), Schweizer BürgerInnen, Personen mit dem Status Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte und Personen, die wissenschaftlich in der Forschung und Lehre tätig sind.⁹² Für Beschäftigte, die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz betroffen sind, muss eine Beschäftigungs- oder Entsendebewilligung, eine Anzeigebestätigung oder ein Aufenthaltstitel (z.B. „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“, „Daueraufenthalt – EU“) vorhanden sein.⁹³
- **Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG):** Das NAG regelt, unter welchen Voraussetzungen nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen (sog. „Fremden“) ein Aufenthaltstitel erteilt (betrifft Drittstaatsangehörige)⁹⁴ oder eine Niederlassung in Österreich nach dem unionsrechtlichen Aufenthaltsrecht gewährt wird (betrifft EWR-BürgerInnen).⁹⁵ § 10 des NAG legt die Bedingungen fest, unter denen sowohl Aufenthaltstitel als auch Niederlassungserlaubnisse nach dem unionsrechtlichen Aufenthaltsrecht wieder entzogen bzw. ungültig werden können.

⁸⁸ Vgl. § 24 GIBG.

⁸⁹ Vgl. § 13 Abs. 1 GIBG.

⁹⁰ Vgl. § 1 Abs. 1 AuslBG.

⁹¹ Vgl. § 3 AuslBG.

⁹² Vgl. § 1 Abs. 2 AuslBG.

⁹³ Vgl. § 3 Abs. 1 und 2 AuslBG. Siehe auch Kapitel 2.1 *Begriffsdefinitionen*, Begriffe „Beschäftigungsbewilligung“, „Entsendebewilligung“, „Anzeigebestätigung“ und „Aufenthaltstitel“.

⁹⁴ Vgl. § 11 NAG.

⁹⁵ Vgl. § 9 und § 19 NAG.

- **Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze:**
In manchen Antidiskriminierungsgesetzen und Gleichbehandlungsgesetzen der Bundesländer wird auch explizit auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund hingewiesen.⁹⁶

2.3 Kollektivvertragliche Regelungen

Kollektivverträge (KV) sind Normenverträge mit gesetzesähnlicher Wirkung und dienen dazu, sachgerechte Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen zu schaffen.⁹⁷ Durch Dienst- bzw. Arbeitsverträge, die zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen vor Arbeitsantritt auf Basis eines Kollektivvertrags abgeschlossen werden, dürfen keine Bedingungen geschaffen werden, die geltende Regelungen in Kollektivverträgen auf irgendeine Weise verschlechtern.⁹⁸ In der Baubranche in Österreich gelten sowohl für gewerbliches Personal (ArbeiterInnen) als auch für Angestellte solche Kollektivverträge. Diese schriftlichen Vereinbarungen werden zwischen den Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnenseite (Bundesinnung Bau und Fachverband der Bauindustrie) und denen der ArbeitnehmerInnenseite (Österreichischer Gewerkschaftsbund - ÖGB) abgeschlossen.⁹⁹ In Kollektivverträgen werden Rahmenbedingungen wie zum Beispiel Arbeitszeiten,¹⁰⁰ die Höhe der Entlohnung (Mindestlöhne und -gehälter),¹⁰¹ Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss¹⁰² sowie Kündigungsmodalitäten¹⁰³ geregelt.

Für ArbeiterInnen des Baugewerbes gilt der „Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe“, für Angestellte der sogenannte „Kollektivvertrag für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe“. Die in Letzterem festgelegten Mindestgehälter hängen von der Beschäftigungsgruppe – das sind technische und kaufmännische Angestellte wie Hilfskräfte, Gehilfen, Fachkräfte, Fachkräfte in gehobener Stellung und BauleiterInnen/AbteilungsleiterInnen einerseits (Tabelle 1) und Hilfsorgane der Bauleitung wie MeisterInnen, PolierInnen und ObermeisterInnen/HauptpolierInnen andererseits (Tabelle 2) – sowie der Anzahl der geleisteten Arbeitsjahre ab. Die Mindesthöhen des

⁹⁶ Vgl. BMBF: Landes-Gleichbehandlungsgesetze. Stand: 26.05.2014.

https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/rg/rg_landesgleesetze.html [Zugriff: 02.07.2015].

⁹⁷ Vgl. U. Runggaldier (2011): Kollektives Arbeitsrecht. Universitätskriptum WU Wien. S. 13f.

⁹⁸ Vgl. § 3 Abs. 1 ArbVG.

⁹⁹ Vgl. § 1 KV für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

¹⁰⁰ Vgl. § 6, 6a, 6b und 6c KV für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

¹⁰¹ Vgl. § 11 und Anhang KV für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

¹⁰² Vgl. § 12 KV für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

¹⁰³ Vgl. § 3 und § 23a KV für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

monatlichen Entgelts reichen von 1.602,00 € brutto pro Monat für Hilfskräfte im ersten Beschäftigungsjahr bis zu 5.612,00 € brutto pro Monat für Bauleiter ab dem achten Beschäftigungsjahr.

Im Kollektivvertrag wird also in Bezug auf Mindestgehälter nicht zwischen Frauen und Männern differenziert, genauso wenig wie zwischen Personen mit/ohne Migrationshintergrund, Personen mit/ohne körperlichen Einschränkungen oder älteren/jüngeren Angestellten.

	Technische und kaufmännische Angestellte				
	Hilfskraft	Gehilfe/ Gehilfin	Fachkraft	Fachkraft in gehobener Stellung	BauleiterIn von Großbaustellen, AbteilungsleiterIn
im 1. & 2. Jahr	1.602,00	1.901,00	2.436,00	3.470,00	4.895,00
nach dem 2. Jahr	1.675,00	1.993,00	2.560,00	3.653,00	5.074,00
nach dem 4. Jahr	1.729,00	2.086,00	2.683,00	3.840,00	5.255,00
nach dem 6. Jahr	1.797,00	2.180,00	2.807,00	4.020,00	5.435,00
nach dem 8. Jahr	1.865,00	2.273,00	2.929,00	4.205,00	5.612,00
nach dem 10. Jahr	1.935,00	2.365,00	3.054,00	4.387,00	-

Tabelle 1: Mindestgehälter technischer/kaufmännischer Angestellter in €/Monat brutto¹⁰⁴

	Hilfsorgane der Bauleitung		
	MeisterIn 1, PolierIn 1	MeisterIn 2, PolierIn 2¹⁰⁵	ObermeisterIn, HauptpolierIn
im 1. & 2. Jahr	2.843,00	3.025,00	3.357,00
nach dem 2. Jahr	2.954,00	3.146,00	3.492,00
nach dem 4. Jahr	3.064,00	3.268,00	3.628,00
nach dem 6. Jahr	3.174,00	3.386,00	3.761,00
nach dem 8. Jahr	3.282,00	3.508,00	3.896,00
nach dem 10. Jahr	3.393,00	3.627,00	4.030,00

Tabelle 2: Mindestgehälter von Hilfsorganen der Bauleitung in €/Monat brutto¹⁰⁶

¹⁰⁴ Lt. Gehaltstafel Kollektivvertrag für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

¹⁰⁵ Im Vergleich zur Gruppe der MeisterInnen 1 und PolierInnen 1 hat diese Gruppe zusätzlich einen mindestens viersemestrigen Lehrgang absolviert.

¹⁰⁶ Lt. Gehaltstafel Kollektivvertrag für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe. Stand: 01.05.2015.

Üblicherweise bieten Baufirmen sogar überkollektivvertragliche Gehälter an, die individuell zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn je nach Qualifikation, Ausbildung und Erfahrung der Angestellten vereinbart werden.¹⁰⁷

Regelungen im Kollektivvertrag, welche explizit die betrachteten Beschäftigten-Minderheiten betreffen, beschränken sich auf ein Minimum: So gibt es lediglich Unterschiede hinsichtlich des Abfertigungsalters (laut § 13a des Kollektivvertrags Abfertigung für Frauen ab Vollendung des 60. und für Männer ab Vollendung des 65. Lebensjahres) und laut § 24 des Kollektivvertrags drei Tage Zusatzurlaub pro Dienstjahr für Personen mit körperlicher Beeinträchtigung. Das Thema „Karenz“ in § 24a und § 24b richtet sich an Frauen gleichermaßen wie an Männer. Dabei wird auf die geltenden Gesetze Mutterschutzgesetz (MSchG) und Väter-Karenzgesetz (VKG) verwiesen.

2.4 Förderungsmöglichkeiten und Initiativen

Außer Gesetzen und Kollektivverträgen, die einer Diskriminierung der Minderheitengruppen am Arbeitsmarkt entgegenwirken und zu gleichen Chancen für alle führen sollen, gibt es noch eine Reihe von Förderungsmöglichkeiten, deren Ziel es ist, eine Benachteiligung bestimmter Personengruppen am Arbeitsmarkt zu verhindern.

2.4.1 Frauen

Besonders für Frauen gibt es einige arbeitsmarktpolitische Initiativen und Unterstützungsmaßnahmen in Österreich, die spezifisch für den technischen Bereich bzw. Baubereich gelten:

- **Frauen in Handwerk und Technik (FiT):** FiT ist ein Förderprogramm, das seit 2006 existiert und vom AMS speziell für Frauen angeboten wird, die einen technisch orientierten Beruf ergreifen möchten. Das AMS übernimmt dabei die Ausbildungskosten (für Lehrausbildung, Ausbildung an einer technischen Fachhochschule oder an technischen Kollegs). FiT vermittelt nach der Ausbildung auch zwischen den Absolventinnen und (Bau)Unternehmen.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Siehe auch Kapitel 4.1 *Analyse von Stellenangeboten*.

¹⁰⁸ Vgl. AMS Österreich: Frauen in Handwerk und Technik (FiT).

<http://www.ams.at/service-unternehmen/personalsuche/frauen-handwerk-technik-fit> [Zugriff: 04.07.2015].

- **FEMTech Expertinnendatenbank:** Die FEMTech Expertinnendatenbank ist eine Initiative vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Unterstützung von Frauen in Forschung und Technologie. In die FEMTech Expertinnendatenbank können sich Frauen der Fachbereiche Naturwissenschaft und Technik eintragen, vorausgesetzt sie haben einen Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule oder mehrjährige Berufserfahrung in einem Fachgebiet. FEMTech verfolgt das Ziel, Chancengleichheit d.h. gleiche Rahmenbedingungen und Erfolgchancen für Frauen und Männer in Forschung und Technologie zu erreichen. Dies geschieht einerseits durch Sichtbarmachung erfolgreicher Frauen in der Öffentlichkeit (FEMTech Expertin des Monats), durch regelmäßig stattfindende Netzwerktreffen, in denen relevante Themen rund um Frauen in der Forschung und Technologie behandelt werden und zudem durch spezielle Projekte zur Förderung von Chancengleichheit (FEMTech Karriere z.B. Kooperation zwischen Universitäten/Fachhochschulen und forschungs- und technologieorientierten Unternehmen).¹⁰⁹
- **TechWomen:** TechWomen ist ein gemeinnütziger Verein zur Vernetzung von Initiativen und Personen, die gezielt Frauen in der Technik fördern. TechWomen richtet sich dabei einerseits direkt an Unternehmen und initiiert mit diesen Kooperationen, zum anderen wendet TechWomen sich mit eigenen Veranstaltungen an Schulen und Universitäten, um junge Frauen für Technik zu begeistern. Der Anteil von Frauen in technischen Berufen soll dadurch erhöht und Frauen in technischen Berufen unterstützt werden.¹¹⁰
- **Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie (w-fFORTE):** Als Programm des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWF) trägt w-fFORTE dazu bei, Chancengleichheit in bisher von Männern beherrschten Berufssparten wie Wissenschaft, Forschung und Technik herzustellen. Hierfür werden Workshops, Diskussionen und Vorträge zu Themen wie Karriere, Teamführung und -entwicklung angeboten. Zudem macht w-fFORTE die Erfolge von Frauen in der Öffentlichkeit sichtbar (z.B. Veröffentlichung von

¹⁰⁹ Vgl. FEMTech: Leitbild & Vision.
<http://www.femtech.at/index.php?id=28> [Zugriff: 05.07.2015].

¹¹⁰ Vgl. TechWomen: Über TechWomen.
<http://techwomen.at/> [Zugriff: 05.07.2015].

ExpertInnenportraits auf der Website). Das Programm w-ffORTE zeigt, wie vielfältig und attraktiv naturwissenschaftliche und technische Arbeitswelten für Frauen sind und verhilft zu einem Abbau veralteter Rollenbilder von Frauen. Zudem werden Forschungszentren, die von Frauen geleitet werden, von w-ffORTE gefördert.¹¹¹

- **Women in Science, Engineering and Technology (WiTEC):** WiTEC ist ein gemeinnütziger Verein, an dem die europäischen Länder Österreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Italien, Spanien, Schweden, Niederlande und Großbritannien beteiligt sind.¹¹² Gemeinsam wurde ein internationales Netzwerk geschaffen, um den Frauenanteil in Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie zu erhöhen, den Karrierestart von Frauen in diesen Berufsrichtungen zu verbessern, deren technische und unternehmerische Fähigkeiten durch Schulungen und Projekte zu entwickeln und zudem einen Informationsaustausch zwischen technisch orientierten Frauen zu ermöglichen.¹¹³
- **STRABAG sucht Frauen:** Die Firma STRABAG möchte den Frauenanteil in ihrem Konzern steigern, damit das Unternehmen von einer Vielfalt an qualifiziertem Personal und den unterschiedlichen Sichtweisen profitiert. Das Unternehmen bemüht sich hierfür um eine Begeisterung junger Frauen für bautechnische Berufe und ihr Unternehmen (z.B. ist die STRABAG seit 2012 am Wiener Töchertag¹¹⁴ vertreten), um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betont, dass es keine Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleichwertiger Tätigkeit und gleicher Ausbildung gibt.¹¹⁵

¹¹¹ Vgl. w-ffORTE: Kompetente Frauen in Wirtschaft und Technologie.

<http://www.w-fforte.at/w-fforte/w-fforte/w-fforte.html> [Zugriff: 31.08.2015].

¹¹² Vgl. WiTEC: Network Coordinators. Stand: 2014.

<http://www.witec-eu.net/network-coordinators> [Zugriff: 06.07.2015].

¹¹³ Vgl. WiTEC: About Us. Stand: 2014.

<http://www.witec-eu.net/about-us> [Zugriff: 06.07.2015].

¹¹⁴ Die Idee des Wiener Töchertags ist es, Mädchen Arbeitsbereiche näher zu bringen, in denen bisher nur selten Frauen arbeiten. Vgl. Wiener Töchertag: Idee des Töchertags.

<https://www.toechterttag.at/der-toechterttag/geschichte-des-toechtertags/> [Zugriff: 04.07.2015].

¹¹⁵ Vgl. STRABAG: Vielfalt und Chancengleichheit. Stand: 11.08.2015.

http://www.strabag.com/databases/internet/_public/content.nsf/web/DE-STRABAG.COM-vielfaltundchancengleichheit.html [Zugriff: 31.12.2015].

2.4.2 Über 50-Jährige

Für ältere Beschäftigte gibt es österreichweit eine große Anzahl an Begünstigungen sowie Fördermaßnahmen und Initiativen zur beruflichen Integration am Arbeitsmarkt. Diese beziehen sich allerdings nicht speziell auf bautechnische Berufe und können auch nicht generell ab einem Alter von 50 Jahren in Anspruch genommen werden. Einige bekannte und erfolgreiche Fördermaßnahmen, die auch im Bauwesen beschäftigten Personen zugutekommen werden hier näher vorgestellt:

- **Begünstigung bei Sozialversicherungs- und Steuerabgaben:**

- Arbeitslosenversicherungsbeitrag: Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt 6,00% der Beitragsgrundlage und ist je zur Hälfte von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu entrichten. Sofern die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension (Mindestalter, erforderliche Anzahl an Versicherungs- und Beitragsmonaten) erfüllt sind und das 63. Lebensjahr vollendet wurde, entfällt dieser Beitrag.
- Unfallversicherungsbeitrag: Dieser beträgt 1,30% der Beitragsgrundlage und ist von DienstgeberInnen zu entrichten. Für Angestellte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, müssen ab dem folgenden Kalendermonat keine Beiträge zur Unfallversicherung mehr abgeführt werden. ArbeitnehmerInnen bleiben trotzdem weiter unfallversichert, die Finanzierung erfolgt hierbei aus Mitteln der Unfallversicherung.
- Familienlastenausgleichsfonds (FLAF): Der Dienstgeberbeitrag zum FLAF beträgt 4,50%¹¹⁶ der Beitragsgrundlage. Für Angestellte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, müssen ab dem folgenden Kalendermonat keine Beiträge zum FLAF mehr abgeführt werden.
- U-Bahn-Steuer in Wien: Diese beträgt pro in Wien beschäftigtem/r Dienstnehmer/in 2,00 €¹¹⁷ je angefangener Arbeitswoche. DienstgeberInnen

¹¹⁶ Vgl. WKO: DB - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds - FAQ. Stand: 01.01.2015. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/DB_-_Dienstgeberbeitrag_zum_Familienlastenausgleichsfonds_.html [Zugriff: 07.07.2015].

¹¹⁷ Vgl. WKO: DGA - Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (U-Bahn Steuer) - FAQ. Stand: 01.01.2015. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/DGA_-_Dienstgeberabgabe_der_Gemeinde_Wien_%28U-Bahn_Steuer%29_.html [Zugriff: 07.07.2015].

sind zur Zahlung nicht mehr verpflichtet, wenn ArbeitnehmerInnen das 55. Lebensjahr überschritten haben.¹¹⁸

- **COME BACK – Eingliederungsbeihilfe:** Die Eingliederungsbeihilfe ist eine Fördermaßnahme vom AMS Österreich und kann unter anderem für ab 45-jährige Personen, die beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind von DienstgeberInnen beantragt werden. ArbeitgeberInnen erhalten dadurch einen monatlichen Zuschuss zu den Gehaltskosten dieser Person. Die Höhe und Geltungsdauer des Zuschusses ist vom Alter der Person, der Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit, der Anzahl der zu arbeitenden Wochenstunden und der Höhe des Gehaltes der Person abhängig und wird demnach zwischen AMS und ArbeitgeberIn individuell vereinbart.¹¹⁹
- **Beschäftigungsinitiative 50+:** Die Beschäftigungsinitiative 50+ ist ebenfalls ein Förderungsangebot vom AMS Österreich und bezieht sich ausschließlich auf den Personenkreis der das 50. Lebensjahr bereits vollendet hat. Voraussetzung ist, dass die Person länger als 181 Tage beim AMS als arbeitslos vorgemerkt war. Auch hier wird die Höhe und Dauer der Förderung individuell mit den ArbeitgeberInnen besprochen. Ein Bezug beider Förderungen (Eingliederungsbeihilfe und Beschäftigungsinitiative 50+) für ein und dieselbe Person ist allerdings nicht möglich.¹²⁰
- **Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG):** Dieses Service wird aus den Mitteln des AMS Wien und AMS Niederösterreich gefördert. EUSPUG ist ein Unternehmen, das ältere Führungskräfte und AkademikerInnen betreut, berät und sie in Form von Hilfe zur Selbsthilfe bei ihren Bemühungen um Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder ihrem Weg in die Selbstständigkeit unterstützt.¹²¹ SpezialistInnen aus verschiedenen Branchen nehmen sich jeder beruflichen und persönlichen Situation individuell an, erarbeiten gemeinsam mit der arbeitslosen Person eine Bewerbungsstrategie, die auf den jeweiligen Arbeitsmarkt zugeschnitten ist, veranstalten Bewerbungstrainings und

¹¹⁸ Vgl. WKO: Arbeit & Soziales. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Was ist zu beachten? Stand: 04/2015. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Dienstverhaeltnis/Beginn/BeschaeftigungaeltererArbeitnehmer_-Wasistzubeachten.pdf [Zugriff: 07.07.2015].

¹¹⁹ Lt. telefonischer Auskunft beim AMS am 06.07.2015.

¹²⁰ Ebd.

¹²¹ Vgl. EUSPUG: Über EUSPUG.

<http://www.euspug.at/ueberuns.html> [Zugriff: 06.07.2015].

nutzen ihre eigenen Netzwerke zur Personalvermittlung.¹²² Voraussetzung ist, dass Hilfesuchende beim AMS Wien oder Niederösterreich als Arbeitslose gemeldet sind. Zudem müssen Personen mit Wohnsitz in Wien ein Mindestalter von 50 Jahren und eine mindestens 10-jährige Führungserfahrung mit Personalverantwortung für mindestens zehn MitarbeiterInnen aufweisen. Für Personen mit Wohnsitz in Niederösterreich ist ein Mindestalter von 45 Jahren und eine mindestens fünfjährige Führungserfahrung mit Verantwortung für zumindest fünf MitarbeiterInnen erforderlich.¹²³

- **Initiative 50:** Initiative 50 ist ein gemeinnütziger Verein, der vom AMS Niederösterreich gefördert wird und darauf ausgerichtet ist, eine dauerhafte berufliche Integration von beim AMS als arbeitslos vorgemerkten Frauen und Männern ab dem 50. Lebensjahr zu ermöglichen. In einem Beratungsgespräch zwischen Hilfesuchenden und MitarbeiterInnen der Initiative 50 wird das Ausmaß an Hilfestellung festgelegt (z.B. Hilfe bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen) und über die Aufnahme in das Fördermodell der Initiative 50 entschieden. Dieses Fördermodell sieht ein auf sechs Monate befristetes Dienstverhältnis zwischen KlientInnen und Initiative 50 vor. Die Initiative 50 überlässt die Arbeitskraft für diesen Zeitraum einem Beschäftigterbetrieb und übernimmt für ihn die Gehaltsnebenkosten, die normalerweise vom Beschäftigterbetrieb zu tragen wären. Nach den sechs Monaten entscheiden KlientInnen zusammen mit dem Betrieb über eine Festanstellung.¹²⁴
- **Altersteilzeitgeld:** Das Altersteilzeitgeld ist eine Leistung des AMS Österreich, wobei die Finanzierung durch Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung erfolgt. Für das Altersteilzeitgeld in Frage kommen Frauen, die bereits das 53. Lebensjahr und Männer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die mit ihren ArbeitgeberInnen eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen. Dabei wird die Arbeitszeit der DienstnehmerInnen auf 40,00 bis 60,00% der Normalarbeitszeit reduziert, das monatliche Entgelt aber nur auf 70,00 bis 80,00% vermindert. Pensions- und Abfertigungsansprüche werden durch die Reduktion der Arbeitszeit nicht beeinträchtigt. Die anfallenden Kosten für den Ausgleich des Gehaltes werden

¹²² Vgl. EUSPUG: Methoden.

<http://www.euspug.at/methoden.html> [Zugriff: 06.07.2015].

¹²³ Vgl. EUSPUG: Zielgruppe.

<http://www.euspug.at/zielgruppe.html> [Zugriff: 06.07.2015].

¹²⁴ Lt. telefonischer Auskunft bei der Initiative 50 am 06.07.2015.

DienstgeberInnen fast vollständig durch das AMS ersetzt. Das Altersteilzeitgeld kann längstens für die Dauer von fünf Jahren ausbezahlt werden. Diese Förderung verfolgt das Ziel, Beschäftigungsverhältnisse mit älteren ArbeitnehmerInnen länger aufrecht zu erhalten.¹²⁵

- **Seniors4success:** Seniors4success ist eine Plattform für Personen vor und nach der Pensionierung. Sie richtet sich an Interessierte ab 45 Jahren und bietet Einzelpersonen und Unternehmen Seminare und Beratungsangebote zu unterschiedlichen Themen an.¹²⁶ Behandelt werden beispielsweise Fragen wie: Welche Potenziale stecken in älteren ArbeitnehmerInnen und wie können diese genutzt werden? Welche Alternativen gibt es für Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen? Wie kann ein reibungsloser Personalübergang von älteren erfahrenen ArbeitnehmerInnen zu jüngeren weniger routinierten ArbeitnehmerInnen erfolgen? Die Kosten für Seminare sind von jedem selbst zu tragen.¹²⁷
- **Winning Age. Getting future! (WAGE):** Im Jahr 2014 betrug der Anteil der unselbständig Beschäftigten ab 45 Jahren 38,00%, was die größte Gruppe der unselbständigen Erwerbstätigen ausmachte.¹²⁸ WAGE ist ein Netzwerk, das von der Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) errichtet wurde und das es sich zur Aufgabe gemacht hat, zu einer besseren Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt beizutragen. WAGE ergreift dabei Maßnahmen, die auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie auf alters- und generationengerechte Arbeitsbedingungen im Betrieb abzielen.¹²⁹ Dies geschieht durch die Veranstaltung von Workshops und regelmäßigen Netzwerktreffen zwischen den NetzwerkpartnerInnen (z.B. AK OÖ, AMS OÖ, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt - AUVA) und Partnerunternehmen (einige Bauunternehmen sind ebenso beteiligt). In diesen werden Informationen rund um das Thema Förderung älterer ArbeitnehmerInnen ausgetauscht und neue

¹²⁵ Vgl. AMS: Altersteilzeitgeld. Stand: 01/2015.

http://www.ams.at/_docs/001_infoblatt_atz.pdf [Zugriff: 07.07.2015].

¹²⁶ Vgl. Seniors4success: Was tut Seniors4success?

<http://www.seniors4success.at/ueber-seniors4success/was-tut-seniors4success> [Zugriff: 06.07.2015].

¹²⁷ Vgl. Seniors4success: Seminar: „Perspektive 50+“.

<http://www.senior-retention.at/images/Artikel/Perspektive%2050-2016.pdf> [Zugriff: 31.12.2015].

¹²⁸ Lt. Statistik der WKO: Beschäftigte nach Altersgruppen 2014. Stand: 02/2015.

<http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-beschaefigte-alter.pdf> [Zugriff: 06.07.2015].

¹²⁹ Vgl. WAGE: Wer wir sind.

<http://www.wage.at/index.php?id=89> [Zugriff: 07.07.2015].

Förderprogramme vorgestellt. Die Kosten für diese Veranstaltungen werden unter den NetzwerkpartnerInnen aufgeteilt.¹³⁰

2.4.3 Körperlich beeinträchtigte Personen

DienstgeberInnen können bei der Einstellung von beeinträchtigtem Personal von einigen Begünstigungen profitieren. Zusätzlich gibt es etliche Förderprogramme und Maßnahmen vom AMS Österreich und Sozialministeriumservice Österreich, welche die Chancen für körperlich beeinträchtigte Personen auf dem Arbeitsmarkt verbessern sollen. Einige dieser werden hier näher vorgestellt, wobei sich die Förderbestimmungen auf keine einzelne Berufssparte beschränken:

- **Begünstigung bei Steuerabgaben und Prämien:**
 - Kommunalabgabe: Diese beträgt 3,00% der Beitragsgrundlage und ist von DienstgeberInnen abzuführen. Die Zahlung dieser Abgabe entfällt bei angestellten begünstigt behinderten Personen.
 - FLAF: Der Dienstgeberbeitrag zum FLAF beträgt 4,50%¹³¹ der Beitragsgrundlage. Die Zahlung des FLAF entfällt bei angestellten begünstigt behinderten Personen.
 - U-Bahn-Steuer in Wien: Diese beträgt pro in Wien beschäftigtem/r Dienstnehmer/in 2,00 €¹³² je angefangener Arbeitswoche und ist von DienstgeberInnen zu tragen. Die Zahlung dieser Steuer entfällt ebenso bei angestellten begünstigt behinderten Personen.
 - Die Prämie für DienstgeberInnen beträgt pro eingestellter begünstigt behinderten Person 248,00 € monatlich.¹³³

- **COME BACK – Eingliederungsbeihilfe:** Als Fördermaßnahme des AMS Österreich kommt die Eingliederungsbeihilfe nicht nur DienstgeberInnen zugute, die ältere ArbeitnehmerInnen einstellen, sondern auch jenen, die begünstigt behinderte Personen

¹³⁰ Lt. telefonischer Auskunft beim Netzwerk WAGE am 07.07.2015.

¹³¹ Vgl. WKO: DB - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds - FAQ. Stand: 01.01.2015. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/DB_-_Dienstgeberbeitrag_zum_Familienlastenausgleichsfonds_.html [Zugriff: 07.07.2015].

¹³² Vgl. WKO: DGA - Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (U-Bahn Steuer) - FAQ. Stand: 01.01.2015. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/DGA_-_Dienstgeberabgabe_der_Gemeinde_Wien_%28U-Bahn_Steuer%29_.html [Zugriff: 07.07.2015].

¹³³ Vgl. AMS: Menschen mit Behinderungen – Ein Plus für Unternehmen. Stand: 2015. http://www.ams.at/_docs/001_sfu_einstellung_behinderung.pdf [Zugriff: 07.07.2015].

beschäftigen. ArbeitgeberInnen erhalten einen monatlichen Zuschuss zu den Gehaltskosten der angestellten beeinträchtigten Person. Die Höhe und Geltungsdauer des Zuschusses wird zwischen AMS und ArbeitgeberIn individuell vereinbart.¹³⁴

- **Entgeltbeihilfe:** Die Entgeltbeihilfe ist eine Unterstützung durch das Sozialministeriumservice Österreich für DienstgeberInnen, die begünstigt behindertes Personal einstellen. Durch diese Beihilfe soll eine verminderte Arbeitsleistung der beeinträchtigten Person ausgeglichen werden. Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss bis zu 50,00% der Beitragsgrundlage, die Höchstgrenze liegt bei 700,00 € monatlich je begünstigt behinderter Person.¹³⁵
- **Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe:** Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, so kann DienstgeberInnen für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung vom Sozialministeriumservice ein Zuschuss zu Gehalts- oder Ausbildungskosten gewährt werden. Voraussetzung ist, dass DienstgeberInnen eine Gefährdung glaubhaft machen können. Der Zuschuss kann bis zu 50,00% der Beitragsgrundlage betragen, die Höchstgrenze liegt bei 700,00 € monatlich je begünstigt behinderter Person. Die Zuschussdauer beträgt maximal drei Jahre.¹³⁶
- **Arbeitsplatzadaptierung:** Benötigt eine begünstigt behinderte Person bestimmte Einrichtung am Arbeitsplatz wie beispielsweise spezielle technische Hilfsmittel oder sind Umbaumaßnahmen erforderlich, so kann vom Sozialministeriumservice eine Kostenübernahme bis zur vollen Höhe erfolgen. Dies gilt ebenso für die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung in Baustellencontainern.¹³⁷
- **Schulungs- und Ausbildungskostenübernahme:** Bei Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses können die behinderungsbedingt anfallenden Kosten externer

¹³⁴ Vgl. AMS: Menschen mit Behinderungen – Ein Plus für Unternehmen. Stand: 2015.

http://www.ams.at/_docs/001_sfu_einstellung_behinderung.pdf [Zugriff: 07.07.2015].

¹³⁵ Vgl. Sozialministeriumservice: Entgeltbeihilfe.

<https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Entgeltbeihilfe> [Zugriff: 07.07.2015].

¹³⁶ Vgl. Sozialministeriumservice: Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe.

<https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe> [Zugriff: 07.07.2015].

¹³⁷ Lt. E-Mail-Auskunft vom Sozialministeriumservice am 13.04.2015.

Schulungen und Weiterbildungen durch das Sozialministeriumservice getragen werden.¹³⁸

- **Netzwerk berufliche Assistenz (NEBA):** Das Netzwerk berufliche Assistenz ist eine Initiative zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung mit dem Sozialministeriumservice als zentralem Akteur und Kostenträger. Vom NEBA werden zahlreiche Leistungen angeboten, unter anderem Arbeitsassistenten (Abwägung der individuellen beruflichen Möglichkeiten, Begleitung bei der Arbeitssuche, Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses, Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes) und Jobcoaching (Hilfe zur selbständigen Bewältigung des Arbeitsalltages, Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die Bedürfnisse von beeinträchtigten Personen).¹³⁹ Das NEBA führt hierfür zahlreiche Anlaufstellen in Österreich für Arbeitsassistenten (z.B. Caritas, ABAk, inter.work) und Jobcoaching (z.B. Caritas, autARK) auf seiner Homepage an.
- **Arbeitsassistenten für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung (ABAk):** ABAk ist ein arbeitsmarktpolitisches Projekt, das sich speziell auf AkademikerInnen fokussiert und diese bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt.¹⁴⁰ ArbeitnehmerInnen wird beispielsweise Hilfe bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, Interview- und Bewerbungstraining, Begleitung und Beratung bei der Arbeitssuche und Vermittlung mit ArbeitgeberInnen angeboten. Dieser Service steht Hilfesuchenden kostenlos zur Verfügung.¹⁴¹

¹³⁸ Vgl. Sozialministeriumservice: Förderungen und Vorteile für UnternehmerInnen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Foerderungen_und_Vorteile/Foerderungen_und_Vorteile_fuer_UnternehmerInnen_bei_der_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderung [Zugriff: 07.07.2015].

¹³⁹ Vgl. NEBA: Was ist NEBA? Stand: 2015.

<http://www.neba.at/> [Zugriff: 08.07.2015].

¹⁴⁰ Vgl. ABAk: Arbeitsassistenten für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung.
<http://www.abak.at/> [Zugriff: 29.06.2015].

¹⁴¹ Vgl. ABAk: Job Coaching.

http://www.abak.at/job_coaching#Inhalt [Zugriff: 29.06.2015].

2.4.4 Personen mit Migrationshintergrund

Die folgenden Maßnahmen in Österreich zur Integration von Personal mit Migrationshintergrund konzentrieren sich auf keine bestimmte Berufssparte und sind daher ebenso für Angestelltenpositionen der Bauausführung relevant:

- **Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF):** Der ÖIF bietet für Personen mit Migrationshintergrund Beratung, Information und Weiterbildungsmaßnahmen für den sprachlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Integrationsprozess an. Für die vorliegende Arbeit von Bedeutung ist vor allem das sogenannte „Mentoring für MigrantInnen“, eine gemeinsame Initiative des ÖIF, der WKO und des AMS Österreich. Dieses Programm richtet sich an gut ausgebildete Personen mit Migrationshintergrund, die Probleme haben einen Job zu finden, der ihrem Ausbildungsniveau entspricht. Bewerbungsvoraussetzungen sind unter anderem ein Lehrabschluss, Matura oder höhere Ausbildung, gute Deutschkenntnisse, nicht länger als zehn Jahre Aufenthalt in Österreich und die Erlaubnis einer unselbständigen Erwerbstätigkeit in Österreich nachzugehen. Rund sechs Monate lang erarbeiten MentorInnen und ihre Schützlinge gemeinsam Aktivitäten zum Einstieg in den Arbeitsmarkt und unterstützen sie beim Aufbau beruflicher Netzwerke.¹⁴²
- **Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST):** In Österreich sind keine einheitlichen Regelungen bezüglich der formalen Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen vorhanden. Österreichweit gibt es vier Anlaufstellen (Wien, Linz, Graz und Innsbruck), die bei diesbezüglichen Fragen beratend zur Seite stehen und so eine qualifikationsadäquate Integration betroffener Personen in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen.¹⁴³
- **Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff):** Der waff ist eine eigene Einrichtung für aktive Arbeitsmarktpolitik und ArbeitnehmerInnen-Förderung, die ihre finanziellen Bezüge größtenteils von der Gemeinde Wien erhält. Ziele sind unter anderem die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der

¹⁴² Vgl. ÖIF: Mentoring für MigrantInnen.

<http://www.integrationsfonds.at/themen/weiterbildung/mentoring/> [Zugriff: 08.07.2015].

¹⁴³ Vgl. AST: Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.

<http://www.anlaufstelle-erkennung.at/anlaufstellen#ooe> [Zugriff: 08.07.2015].

Arbeitssuche, sowie die Chancenangleichung für WienerInnen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt.¹⁴⁴ Der waff informiert über den Arbeitsmarkt im gewünschten Berufsbereich, hilft bei der Jobsuche (waff Personalfinder) und unterstützt Arbeitssuchende finanziell bei einer Teilnahme an Weiterbildungskursen.¹⁴⁵

2.5 Illegale Beschäftigung

Illegale Beschäftigung stellt ein aktuelles Problem am Bau-Arbeitsmarkt in Österreich dar und betrifft insbesondere das gewerblich eingestellte Personal, also ArbeiterInnen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes. Von Bedeutung für die vorliegende Arbeit ist dieses Thema deshalb, weil ein großer Anteil der illegal Beschäftigten einen Migrationshintergrund besitzt, wovon einige sogar eine akademische Ausbildung aus dem Ausland nachweisen können.¹⁴⁶ Illegale Beschäftigung ist nach zwei interviewten Mitarbeitern der Finanzpolizei¹⁴⁷ (Interviewpartner Nr. 12 und Nr. 13) ein Überbegriff für jede Form von Beschäftigung, bei der Verstöße gegen geltende österreichische Gesetze begangen werden.¹⁴⁸

2.5.1 Geltende Gesetze

Für die Beschäftigung von Personal am Bau-Arbeitsmarkt sind folgende Gesetze einzuhalten:

- **Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG):** Personen, die aus dem Ausland zum Arbeiten nach Österreich kommen und nicht einem EWR-Staat oder der Schweiz angehören, sind vom AuslBG betroffen.¹⁴⁹ Je nach Beschäftigung und Aufenthaltsdauer müssen hierfür Bewilligungen eingeholt werden.¹⁵⁰

¹⁴⁴ Vgl. waff: Wir über uns. Stand: 2013.

http://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Wir_%C3%BCber_uns&mid=338 [Zugriff: 08.07.2015].

¹⁴⁵ Vgl. waff: Service für Arbeitssuchende. Stand: 2013.

http://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Service_f%C3%BCr_Arbeitssuchende&mid=397 [Zugriff: 08.07.2015].

¹⁴⁶ Vgl. P. Prenner, J. Sljivic, J. Wallner, J. Wittrich (2014): Migrantische Unternehmen, Ökonomie der Einwanderer. In: Zeitschrift AK Stadt, ArbeitnehmerInnen Interessen im urbanen Raum. Heft 03/2014, S. 8. Siehe auch Kapitel 5.1.3 *Illegale Beschäftigung*.

¹⁴⁷ Siehe auch Kapitel 2.5.2 *Kontrollorgane*, FinPol.

¹⁴⁸ Vgl. Interviewpartner Nr. 12 und Nr. 13, siehe Anhang.

¹⁴⁹ Vgl. AMS Österreich: Wer ist betroffen? Stand: 2015.

<http://www.ams.at/service-arbeitssuchende/auslaenderinnen/wer> [Zugriff: 22.11.2015].

¹⁵⁰ Siehe auch Kapitel 2.2.4 *Personen mit Migrationshintergrund*.

- **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG):** Dieses Gesetz regelt die Allgemeine Sozialversicherung von Personen, die in Österreich beschäftigt sind.¹⁵¹ Nach diesem Gesetz müssen DienstnehmerInnen von ihren DienstgeberInnen vor ihrem Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger angemeldet werden (Vollversicherung oder Teilversicherung, je nach Verdiensthöhe).¹⁵² Mit der Anmeldung eines/einer Vollversicherten geht mit der Krankenversicherung auch eine Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung einher. Die Teilversicherung im Falle von geringfügiger Beschäftigung beinhaltet nur eine Unfallversicherung. Für diese Art der Versicherung sind entsprechend geringere Beiträge zu zahlen. Zur Zahlung der Versicherungsbeiträge sind DienstgeberInnen verpflichtet.¹⁵³
- **Bundesabgabenordnung (BAO):** Diese stellt das zentrale Gesetz in Bezug auf steuerrechtliche Abgaben dar.¹⁵⁴ Dem Gesetz unterliegen beispielsweise alle, die zur Zahlung von Einkommensteuer (natürliche Personen) oder Körperschaftsteuer (juristische Personen) verpflichtet sind.¹⁵⁵
- **Sozialbetrugsgesetz (SozBeG):** Im Sozialbetrugsgesetz sind strafbare Handlungen, wie Vorenthaltung von DienstnehmerInnenbeiträgen zur Sozialversicherung oder Beiträgen an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse aufgewiesen und die Folgen dieser Handlungen geregelt.¹⁵⁶
- **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG):** Dieses Gesetz regelt die Beschäftigung von gewerblichen Arbeitskräften, die von einem/einer ArbeitgeberIn (ÜberlasserIn) zur Beschäftigung an Dritte überlassen werden.¹⁵⁷ Von diesem Gesetz ausgenommene Personen sind beispielsweise Arbeitskräfte, die vom Bund, den Bundesländern oder Gemeinden überlassen werden¹⁵⁸ oder die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE).¹⁵⁹

¹⁵¹ Vgl. § 1 ASVG.

¹⁵² Vgl. § 33 Abs. 1 ASVG.

¹⁵³ Vgl. Sabine Klima-Reisinger: Geringfügige Beschäftigung, wichtige Arbeits-, Sozial- und steuerrechtliche Bestimmungen. Broschüre Arbeiterkammer 01/2015.

http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Geringfuegige_Beschaeftigung_2015.pdf [Zugriff: 22.11.2015].

¹⁵⁴ Vgl. § 1 Abs. 1 BAO.

¹⁵⁵ Vgl. § 4 Abs. 2a BAO.

¹⁵⁶ Vgl. Art. 1 SozBeG.

¹⁵⁷ Vgl. § 1 Abs. 1 AÜG.

¹⁵⁸ Vgl. § 1 Abs. 2 AÜG.

¹⁵⁹ Vgl. § 1 Abs. 3 AÜG.

- **Gewerbeordnung (GewO):** Dieser unterliegen alle Personen, die selbständige gewerbliche Tätigkeiten regelmäßig ausüben und einen wirtschaftlichen Ertrag erzielen wollen.¹⁶⁰ Arbeiten werden auf eigene Rechnung und Gefahr durchgeführt.¹⁶¹ Für die Ausführung eines Gewerbes nach der Gewerbeordnung ist eine Gewerbeberechtigung erforderlich.¹⁶²
- **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G):** Dieses Gesetz dient zur Sicherung der gleichen Lohnbedingungen (Einhaltung kollektivvertraglicher Entlohnung) für in Österreich tätige DienstnehmerInnen.¹⁶³ Zugleich sollen damit für inländische und ausländische Unternehmen dieselben fairen Wettbewerbsbedingungen gewährleistet werden.¹⁶⁴
- **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG):** Diesem Gesetz unterliegen in unterschiedlichen Baubereichen tätige ArbeiterInnen (z.B. MaurerInnen, EisenbiegerInnen etc.),¹⁶⁵ deren Arbeitsverhältnisse auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.¹⁶⁶ Geregelt werden unter anderem Urlaubs-, Abfertigungs-¹⁶⁷ und Winterfeiertagsbestimmungen¹⁶⁸ der ArbeiterInnen und Pflichten der ArbeitgeberInnen (z.B. Meldepflicht bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse).¹⁶⁹

2.5.2 Kontrollorgane

Die nachstehend angeführten Kontrollorgane überwachen die Einhaltung geltender österreichischer Gesetze bezüglich illegaler Beschäftigung am Bau-Arbeitsmarkt.

¹⁶⁰ Vgl. § 1 Abs. 2 GewO.

¹⁶¹ Vgl. § 1 Abs. 3 GewO.

¹⁶² Vgl. Wirtschaftskammer Österreich: Tätigkeiten, die nicht unter die Gewerbeordnung fallen. Stand: 18.12.2014.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerberecht-allgemein/Die_haeufigsten_Taetigkeiten__die_nicht_unter_die_Gewerbeor.html [Zugriff: 22.11.2015].

¹⁶³ Vgl. Art. 1 LSDB-G.

¹⁶⁴ Vgl. Österreichische Sozialversicherung: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Stand: 01.01.2015. <https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?action=2&viewmode=content&contentid=10007.683969> [Zugriff: 02.05.2015].

¹⁶⁵ Vgl. § 2 Abs. 1 BUAG.

¹⁶⁶ Vgl. § 1 Abs. 1 BUAG.

¹⁶⁷ Vgl. Abschn. II BUAG.

¹⁶⁸ Vgl. Abschn. IIIa BUAG.

¹⁶⁹ Vgl. § 33g Abs. 1 BUAG.

- **Finanzpolizei (FinPol):** Die Finanzpolizei ist eine Betrugsbekämpfungseinheit des Finanzministeriums. Gezielte Kontrollen in (Bau)Unternehmen, (Bau)Betrieben und in gegenständlichem Fall eine Kontrolle der angetroffenen ArbeitnehmerInnen auf Baustellen werden durchgeführt, um einerseits als Organ des Finanzamts Steuerhinterziehung aufzudecken und andererseits ordnungspolitische Aufgaben, wie die Aufdeckung von Sozialbetrug (z.B. Vorenthaltung von Sozialversicherungsabgaben) wahrzunehmen. Damit soll der Schutz der finanziellen Interessen der Republik Österreich gewahrt und faire Bedingungen für alle TeilnehmerInnen am Wirtschaftsleben ermöglicht werden. Wird eine illegale Beschäftigung festgestellt, so macht die Finanzpolizei eine Anzeige, sorgt für die Einleitung eines Strafverfahrens, für die Erfüllung der verabsäumten Pflichten der Betroffenen (z.B. Erfüllung der Meldeverpflichtung) und veranlasst eine Nachzahlung der unterlassenen Beiträge.¹⁷⁰
- **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK):** Die BUAK ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Verwaltungsaufgaben des Staates beauftragt. Sie konzentriert sich anders als die Finanzpolizei, die nicht zwischen Angestellten und ArbeiterInnen differenziert, auf die Tätigkeit von BauarbeiterInnen in der Baubranche. Zu den primären Aufgaben der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zählen die Verrechnung von Urlaubsentgelten, Winterfeiertags- und Schlechtwetterentschädigungen und Abfertigungen für BauarbeiterInnen.¹⁷¹ Damit in Zusammenhang stellt die Betrugsbekämpfung auf Baustellen und in Lohnbüros ein großes Anliegen dar. Kontrolliert werden unter anderem die Anmeldung der ArbeiterInnen beim zuständigen Sozialversicherungsträger, Anmeldung bei der BUAK und Kontrolle auf Unterentlohnung (Lohndumping). So sollen gleiche Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für in- und ausländische ArbeitnehmerInnen in Österreich und ein fairer Wettbewerb für die am Markt wirtschaftenden Betriebe erreicht werden.¹⁷²

¹⁷⁰ Vgl. Finanzpolizei (2013): Die Finanzpolizei – mehr Sicherheit und Fairness. S. 7ff.

¹⁷¹ Vgl. BUAK: Die BUAK: Wir über uns.

https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_1/die-buak [Zugriff: 31.12.2015].

¹⁷² Vgl. BUAK: Betrugsbekämpfung.

https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_0.a/1452151463425/home/home/betrugsbekaempfung [Zugriff: 31.12.2015].

2.6 Zusammenfassung

Etliche österreichische Gesetze belegen, dass die behandelten Beschäftigten-Minderheiten am Arbeitsmarkt und im alltäglichen Leben eines besonderen Schutzes bedürfen. Die Pflicht zur Gleichstellung und Gleichbehandlung und Wege zur deren Umsetzung sind gesetzlich verankert. Tabelle 3 gibt noch einmal einen Überblick über die bisher behandelten Gesetze, die speziell für Beschäftigten-Minderheiten von Bedeutung sind:

	Geltende Gesetze am Arbeitsmarkt
Frauen	<ul style="list-style-type: none"> - Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) - Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG) - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentl. Dienst (B-GIBG) - Mutterschutzgesetz (MSchG) - Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze
Über 50-Jährige	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG) - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentl. Dienst (B-GIBG) - Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) - Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze
Körperlich beeinträchtigte Personen	<ul style="list-style-type: none"> - Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) - Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) - Bundesbehindertengesetz (BBG) - Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) - Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze - UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
Personen mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG) - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentl. Dienst (B-GIBG) - Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) - Antidiskriminierungsgesetze der Länder und Landes-Gleichbehandlungsgesetze - Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)

Tabelle 3: Zusammenfassung geltender Gesetze am Arbeitsmarkt

Diese Gesetze sind sehr allgemein formuliert und gelten daher nicht für einen bestimmten Berufszweig. Eine Spezialisierung auf den Baubereich erfolgt durch den gesetzesähnlichen „Kollektivvertrag für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe“, der Mindest-Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse vorgibt. Der Kollektivvertrag richtet sich an alle Angestellten gleichermaßen. Auf die definierten Beschäftigten-Minderheiten wird hingegen kaum explizit Bezug genommen.

Im öffentlichen Dienst sorgen Frauenquoten dafür, dass die Anzahl der beschäftigten Frauen an jene von Männern angeglichen wird. In der Privatwirtschaft und damit in privatrechtlich organisierten Bauunternehmen sind hingegen nur Quoten für die Beschäftigung von begünstigt behindertem Personal zu erfüllen und selbst hier können sich Unternehmen durch die Zahlung der Ausgleichstaxe davon freikaufen.

Fördermaßnahmen und Initiativen für benachteiligte Beschäftigte am Arbeitsmarkt gehen insbesondere vom AMS Österreich und vom Sozialministeriumservice Österreich aus. Zusätzlich gibt es auch einige gemeinnützige Vereine, die sich für Beschäftigten-Minderheiten einsetzen. Explizit für technische Berufsrichtungen gibt es aber nur für die Minderheitengruppe der Frauen Unterstützungsmaßnahmen. Für alle anderen Gruppen richten sich Förderungen und Initiativen wiederum nicht an einen bestimmten Berufszweig. Ein Manko ist, dass einige Gesetze und Fördermaßnahmen für die Gruppe der beeinträchtigten Personen erst ab einem Behinderungsgrad von 50 vH zu tragen kommen. Bauunternehmen machen sich bei der Integration von Beschäftigten-Minderheiten am Bau-Arbeitsmarkt allerdings rar: So ist die Fa. STRABAG eines der wenigen Bauunternehmen, das verstärkt Frauen fördert.

Illegale Beschäftigung, also jede Form von Beschäftigung, bei der Verstöße gegen österreichische Gesetze begangen werden, betrifft insbesondere Personen mit Migrationshintergrund. Viele der in Österreich illegal arbeitenden Personen genossen im Ausland eine gute Ausbildung. Als Kontrollorgane illegaler Beschäftigung in Österreich fungieren die FinPol und die BUAK.

3 Theorie: Ausbildung von künftig Beschäftigten der Bauausführung

In diesem Kapitel wird ein Überblick über die theoretischen Ausbildungsbedingungen an einigen Hochschulen Österreichs, an denen ein Bauingenieurwesen-Studium angeboten wird gegeben. Damit in Zusammenhang stehende gesetzliche Regelungen und Förderungsmöglichkeiten für die betrachteten Minderheitengruppen werden zudem näher erörtert.

3.1 Begriffsdefinitionen

Folgende Begriffe sind für ein besseres Verständnis nachfolgender Kapitel von Bedeutung:¹⁷³

- **Bologna-Prozess:** Der Bologna-Prozess ist eine Hochschulreform, die im Jahr 1999 von 29 europäischen Staaten beschlossen wurde¹⁷⁴ und an der mittlerweile fast 50 europäische Länder beteiligt sind.¹⁷⁵ Ziel war es, einen sogenannten „Europäischen Hochschulraum“ zu schaffen, in dem das Studiensystem eines jeden Landes in die drei Zyklen Bachelor-, Master- und Doktoratsstudium gegliedert wird. Des Weiteren sollten Studienangebote unter anderem durch die Einführung von Leistungspunkten für absolvierte Lehrveranstaltungen (mittels European Credit Transfer System-Punkten - ECTS-Punkten) vergleichbar sowie eine erleichterte Mobilität für StudentInnen, Lehrende und WissenschaftlerInnen ermöglicht werden.¹⁷⁶
- **ERASMUS-StudentInnen:** ERASMUS steht für European Action Scheme for the Mobility of University Students.¹⁷⁷ Es bietet als Förderprogramm der EU exzellenten Studierenden die Möglichkeit, zwischen drei und zwölf Monaten innerhalb der Europäischen Union, sowie Norwegen, Island, Liechtenstein, der Republik Mazedonien und der Türkei zu studieren.¹⁷⁸

¹⁷³ Die Reihenfolge der Begriffe entspricht der Reihenfolge der erstmaligen Erwähnung in dieser Arbeit.

¹⁷⁴ Vgl. C. Knill, E. M. Vögtle, M. Dobbins (2013): Hochschulpolitische Reformen im Zuge des Bologna-Prozesses. Eine vergleichende Analyse von Konvergenzdynamiken im OECD Raum. S. 17f.

¹⁷⁵ Vgl. R. Arnold (2015): Bildung nach Bologna! Die Anregungen der Europäischen Hochschulreform. S. 11.

¹⁷⁶ Vgl. Der Europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister, 19. Juni 1999 (Bologna-Erklärung).

¹⁷⁷ Vgl. C. Knill, E. M. Vögtle, M. Dobbins. S. 16.

¹⁷⁸ Vgl. Österreichischer Austauschdienst (OeAD): Erasmus+: Studienaufenthalte und Praktika für Studierende und Graduierte. Stand: 08/2014.

http://www.bildung.erasmusplus.at/fileadmin/III_erasmus/dateien/Downloads_und_Dokumente/Folder_Berichte/studierenden_folder_web.pdf [Zugriff: 28.11.2015].

- **Charta der Vielfalt:** Die Charta der Vielfalt ist ein freiwilliges Bekenntnis zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft. Diese Wertschätzung wird durch Faktoren wie das Geschlecht, das Alter einer Person, deren Herkunft und Hautfarbe sowie eine vorhandene Behinderung nicht beeinträchtigt. Die Charta basiert auf der Erkenntnis, dass Vielfalt ein wesentliches Merkmal Europas ist und dass dadurch Vorteile und Chancen für Unternehmen/Organisationen entstehen wie z.B. die Eröffnung neuer Märkte, die Bindung von KundInnen, die Steigerung der Kreativität und Motivation innerhalb des Unternehmens/der Organisation.¹⁸⁰
- **Gender:** Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet das soziale Geschlecht im Unterschied zum anatomischen Geschlecht. Beim sozialen Geschlecht handelt es sich um kulturell vorgegebene Geschlechterrollen, die eine Gesellschaft für Männer/Frauen bereitstellt. Dies spiegelt sich beispielsweise in vorgegebenen Verhaltensnormen für Männer/Frauen wider.¹⁸¹
- **Diversity Management:** Diversity Management ist gleichbedeutend mit Vielfaltsmanagement.¹⁸² Dabei geht es einerseits um Respekt und Wertschätzung für Vielfalt,¹⁸³ die unter anderem durch das Geschlecht, Alter, Herkunft oder Behinderungen von Personen der Gesellschaft geschaffen wird und andererseits darum, die dadurch entstandenen Potenziale zu erkennen und bestmöglich zu nutzen.¹⁸⁴

3.2 Geltende Gesetze

Folgende österreichische Gesetze sind speziell für die Ausbildung von StudentInnen an Hochschulen von Relevanz:

- **Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG):** „Dieses Bundesgesetz regelt die Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen und Lehrgängen zur

¹⁸⁰ Vgl. WKO: Charta der Vielfalt. Zeichen setzen – Vielfalt nutzen! Stand: 12/2014.

https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/charta_d_vielfalt_de.pdf [Zugriff: 18.07.2015].

¹⁸¹ Vgl. F. Schößler (2008): Einführung in die Gender Studies. S. 10.

¹⁸² Vgl. N. Pauser, M. Wondrak (Hrsg.) (2011): Praxisbuch Diversity Management. S. 27.

¹⁸³ Vgl. Ebd. S. 33.

¹⁸⁴ Vgl. Ebd. S. 9 und S. 44.

Weiterbildung. ¹⁸⁵ Nach diesem Gesetz herrscht an Fachhochschulen in Österreich ein Gleichstellungsgebot zwischen Frauen und Männern.¹⁸⁶ Für StudentInnen mit Behinderung besteht der Anspruch auf alternative Prüfungsmethoden, sofern eine Prüfungsablegung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich ist.¹⁸⁷ Außerdem ist in diesem Gesetz der Umgang mit aus dem Ausland erworbener Vorbildung geregelt.¹⁸⁸

- **Universitätsgesetz (UG):** Im Universitätsgesetz von 2002 ist unter anderem festgelegt, wie die vom Gesetz betroffenen Universitäten zu organisieren sind (z.B. Leitung und innere Organisation)¹⁸⁹ und welche Rechte und Pflichten StudentInnen während ihres Studiums haben.¹⁹⁰ Von Bedeutung für die vorliegende Arbeit sind Paragraphen zur Gleichstellung von Frauen und Männern,¹⁹¹ Frauenförderung¹⁹² und Berücksichtigung der Erfordernisse für beeinträchtigte Studierende.¹⁹³ Auch Zulassungsbestimmungen für StudentInnen aus dem Ausland (z.B. müssen StudentInnen aus dem Ausland über eine gültige Aufenthaltsberechtigung für ein Studium in Österreich verfügen)¹⁹⁴ und die Erhöhung der Internationalität durch ausländische StudentInnen sind für das Diplomarbeitsthema relevant.¹⁹⁵ Die Universität Innsbruck, die Technische Universität Graz und die Technische Universität Wien, auf die anschließend noch eingegangen wird, unterliegen jeweils dem UG.¹⁹⁶
- **Studienförderungsgesetz (StudFG):** In diesem Gesetz ist festgeschrieben, unter welchen Bedingungen StudentInnen zum Bezug von Studienbeihilfe¹⁹⁷ und anderen Studienförderungsmaßnahmen wie z.B. Fahrtkostenzuschüssen oder Erhalt von Leistungsstipendien berechtigt sind.¹⁹⁸ StudentInnen, deren Herkunftsland nicht Österreich ist, können diverse Förderungen nur unter bestimmten Voraussetzungen

¹⁸⁵ § 1 FHStG.

¹⁸⁶ Vgl. § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 1 und § 10 Abs. 3 FHStG.

¹⁸⁷ Vgl. § 13 Abs. 2 FHStG.

¹⁸⁸ Vgl. § 4 Abs. 4 bis 6 und § 6 Abs. 6 FHStG.

¹⁸⁹ Vgl. I. Teil 2. Abschn. UG.

¹⁹⁰ Vgl. § 59 UG.

¹⁹¹ Vgl. § 2, § 3, § 20b und I. Teil 3. Abschn. UG.

¹⁹² Vgl. § 3, § 20b und § 41 UG.

¹⁹³ Vgl. § 2 und § 59 Abs. 1 UG.

¹⁹⁴ Vgl. § 60 Abs. 6 und § 63 Abs. 3 UG.

¹⁹⁵ Vgl. § 13 Abs. 2 UG.

¹⁹⁶ Vgl. § 6 Abs. 1 UG.

¹⁹⁷ Vgl. § 6 StudFG.

¹⁹⁸ Vgl. III. HptSt. 1. Abschn. StudFG.

beantragen (z.B. Mindestaufenthaltsdauer in Österreich).¹⁹⁹ Für den Erhalt von Studienbeihilfe sind soziale Bedürftigkeit nachzuweisen sowie andere Kriterien zu erfüllen. Beispielsweise muss das Studium, für das Studienbeihilfe beantragt wurde vor Vollendung des 30. Lebensjahres begonnen worden sein. Diese Altersgrenze kann für StudentInnen mit Kind oder beeinträchtigte StudentInnen um maximal fünf Jahre erhöht werden.²⁰⁰ Relevant für die vorliegende Arbeit ist auch, dass die Anspruchsdauer für Studienbeihilfe für beeinträchtigte BezieherInnen verlängert werden kann.²⁰¹ Die Höhe der Studienbeihilfe ist von Fall zu Fall verschieden, wobei vor allem Faktoren wie das Ausmaß der sozialen Bedürftigkeit²⁰² oder für beeinträchtigte StudentInnen der Grad der Behinderung entscheidend sind.²⁰³

3.3 Hochschulausbildung zur Erlangung eines Berufes in der Bauausführung

In Österreich gibt es bereits für Jugendliche in sogenannten Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS) und Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS) die Möglichkeit der Spezialisierung auf eine technische Fachrichtung bzw. auf das Bauwesen. Zu diesen Schulen zählen Höhere Technische Lehranstalten (HTL, fünfjährige Ausbildung) und technische Fachschulen (vierjährige Ausbildung). Mit einem Abschluss, d.h. einer Reifeprüfung (Matura) an einer HTL ist ein direkter Zugang zu einer Technischen Fachhochschule (TFH) oder Technischen Universität (TU) möglich. AbsolventInnen einer technischen Fachschule wird dieser Zugang erst nach Abschluss eines technischen Aufbau- oder Studienbefähigungslehrgangs, nach Ablegen einer Berufsreifeprüfung oder einer Studienberechtigungsprüfung gewährt.²⁰⁴ Die Zulassung zu einem (bau)technischen Studium ist ebenso mit einer Matura an einer nicht-technisch orientierten höheren Schule wie z.B. an einer Allgemeinbildenden Höheren Schule (AHS) oder Handelsakademie (HAK) möglich.

Ein Studium in der Fachrichtung Bauingenieurwesen²⁰⁵ wird in Österreich unter anderem an folgenden Fachhochschulen und Universitäten angeboten:

¹⁹⁹ Vgl. § 4 StudFG.

²⁰⁰ Vgl. § 6 StudFG.

²⁰¹ Vgl. § 19 Abs. 3 StudFG.

²⁰² Vgl. § 30 StudFG.

²⁰³ Vgl. § 29 StudFG.

²⁰⁴ Vgl. Berufsbildende Schulen: Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Schulen.

<http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/de/page.asp?id=8> [Zugriff: 09.07.2015].

²⁰⁵ Nicht alle Bachelor- und Masterstudiengänge an den angeführten Hochschulen in dieser Fachrichtung tragen die exakte Bezeichnung „Bauingenieurwesen“. Dieser Ausdruck dient hier lediglich als Oberbegriff für

- Fachhochschule Kärnten (FH Kärnten)
- Fachhochschule Campus Wien (FH Campus Wien)
- Fachhochschule Joanneum Graz (FH Joanneum Graz)
- Universität Innsbruck
- Technische Universität Graz (TU Graz)
- Technische Universität Wien (TU Wien)

Jede dieser Hochschulen ist nach dem vereinheitlichten Bildungssystem des Bologna-Prozesses strukturiert, wobei Doktoratsstudien nur an Universitäten absolviert werden können.²⁰⁶

3.3.1 Zulassungsbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen an Hochschulen

Neben der allgemeinen Universitätsreife gelten an den zuvor erwähnten Hochschulen noch einige andere Voraussetzungen für den Studienbeginn. Auf diese wird nun speziell in Hinblick auf die Minderheitengruppen eingegangen. Zudem werden beispielhaft Unterstützungsangebote der einzelnen Hochschulen für die betrachteten Personengruppen vorgestellt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Bedingungen an der TU Wien, wo durch die Autorin umfangreiche praktische Daten erhoben wurden, wie in Kapitel 6 *Praxis: Ausbildung von künftig Beschäftigten der Bauausführung* nachzulesen ist.

- **FH Kärnten:** An der FH Kärnten wird für die Fachrichtung Bauingenieurwesen ein zweistufiges Aufnahmeverfahren durchgeführt, wobei in der ersten Stufe formale Voraussetzungen (z.B. Lebenslauf, Zeugnisse der letzten Schulstufen) erfüllt werden müssen und in der zweiten Stufe ein persönliches Gespräch mit den BewerberInnen geführt wird.²⁰⁷ ERASMUS-StudentInnen sind vom Studienbeitrag befreit.²⁰⁸ Alle anderen StudentInnen, ganz gleich ob diese aus Österreich, aus einem anderen EWR-Land, der Schweiz oder aus Drittstaaten kommen oder eine Art von Beeinträchtigung

Studienbezeichnungen wie z.B. „Bauplanung und Bauwirtschaft“ (Bachelorstudium an der FH Joanneum) oder „Bauingenieurwissenschaften“ (Masterstudium an der Universität Innsbruck).

²⁰⁶ Vgl. Studieren.at: Ph.D. / Doktoratsstudium in Österreich – Ein Überblick.

<http://www.studieren.at/phd-doktoratsstudium> [Zugriff: 17.07.2015].

²⁰⁷ Vgl. FH Kärnten: Bewerbungsverfahren.

<http://old.fh-kaernten.at/fileadmin/media/folder/2013/ARCHITEKTUR-BAU-BIONIK/index.html> [Zugriff: 17.07.2015].

²⁰⁸ Vgl. FH Kärnten: Möglichkeiten für ein Auslandsstudium: Erasmus+.

<http://old.fh-kaernten.at/internationales-buero/outgoing-exchange-students/auslandsstudium.html> [Zugriff: 17.07.2015].

haben, sind jedes Semester zu einer Zahlung von 363,36 € zuzüglich eines Beitrags in Höhe von 18,70 € an die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) verpflichtet.²⁰⁹

Die FH Kärnten strebt laut Angaben auf ihrer Website nach Gleichbehandlung und Chancengleichheit von MitarbeiterInnen und StudentInnen an der Hochschule, unabhängig von deren Geschlecht, Alter, körperlicher Beeinträchtigung oder ethnischer Zugehörigkeit und setzt sich für Akzeptanz, Wertschätzung und gegenseitigen Respekt zwischen allen MitarbeiterInnen und Studierenden ein (u.a. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt).²¹⁰

Die Unterrichtssprache im Bachelorstudium der Fachrichtung Bauingenieurwesen ist grundsätzlich Deutsch, wobei einzelne verpflichtende Lehrveranstaltungen in Englisch abgehalten werden. Demnach wird die Beherrschung dieser Sprachen vorausgesetzt. Ist die Muttersprache nicht Deutsch/Englisch, muss deren Kenntnis z.B. in Form eines Sprachdiploms nachgewiesen werden.²¹¹ StudentInnen, deren Deutsch- bzw. Englischkenntnisse für das Studium nicht genügen, können hierfür an der FH Kärnten einen zweisemestrigen Vorstudienlehrgang belegen und so die fehlenden Fähigkeiten erwerben. Für diesen Lehrgang betragen die Kosten für Studierende aus Nicht-EU-Ländern 2.500,00 € pro Semester. Zusätzlich fällt eine einmalige Bearbeitungsgebühr in der Höhe von 500,00 € an. EU-BürgerInnen zahlen keine Bearbeitungsgebühr und zudem einen reduzierten Semesterbeitrag von 2.000,00 €. ²¹² Einer der Masterstudien der Fachrichtung Bauingenieurwesen („Biomimetics in Energy Systems“ als Verknüpfung von Biologie und Bauwesen) wird in englischer Sprache abgehalten.²¹³

- **FH Campus Wien:** An dieser Fachhochschule wird ein dreistufiges Aufnahmeverfahren durchgeführt, das aus einer Online-Bewerbung, einem

²⁰⁹ Lt. E-Mail-Auskunft von der FH Kärnten am 20.07.2015.

²¹⁰ Vgl. FH Kärnten: Gleichbehandlung.

<http://old.fh-kaernten.at/ueber-die-fh/gleichbehandlung.html> [Zugriff: 17.07.2015].

²¹¹ Vgl. FH Kärnten: Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen.

<http://old.fh-kaernten.at/ueber-die-fh/allgemeine-zulassungsvoraussetzungen.html> [Zugriff: 09.07.2015].

²¹² Vgl. FH Kärnten: Vorstudiengang für deutschsprachige Studiengänge.

http://old.fh-kaernten.at/fileadmin/media/vorstudienlehrgang/EB_Lehrgang_DE.pdf [Zugriff: 17.07.2015].

²¹³ Vgl. FH Kärnten: Bionik/Biomimetics in Energy Systems.

<http://old.fh-kaernten.at/fileadmin/media/folder/2013/ARCHITEKTUR-BAU-BIONIK/index.html> [Zugriff: 20.07.2015].

schriftlichen Reihungstest und einem persönlichen Bewerbungsgespräch besteht.²¹⁴ Für StudentInnen mit Behinderung ist das Aufnahmeverfahren auf fachlicher Ebene identisch zu dem jener StudentInnen ohne Behinderung, allerdings wird in formaler Hinsicht auf die jeweilige Behinderung Rücksicht genommen (z.B. Aufnahmetest auf Papier mit großer Schriftgröße statt auf PC für StudentInnen mit Sehschwäche). Die Kosten pro Semester des Bachelorstudiums betragen je StudentIn gleich welchen Herkunftslandes oder vorliegender Behinderung 363,36 € zuzüglich des ÖH-Beitrags.²¹⁵ Ab Oktober 2016/17 wird auch ein Masterstudium in der Fachrichtung Bauingenieurwesen an der FH Campus Wien angeboten, wobei die Kosten identisch zu jenen im Bachelorstudium sein werden.²¹⁶ ERASMUS-StudentInnen sind von Studienbeiträgen wiederum befreit.²¹⁷

An der FH Campus Wien gibt es eine eigene Abteilung mit dem Namen „Gender & Diversity Management“, zu deren zentralen Arbeitsinhalten u.a. Frauenförderung in technischen Studiengängen, die Durchführung von Gleichstellungsprojekten und die Abhaltung von Lehrveranstaltungen zu sozialen Themen zählen.²¹⁸ Als erste Fachhochschule Österreichs unterschrieb die FH Campus Wien im Jahr 2011 auch die Charta der Vielfalt.²¹⁹ Im Jahr 2012 wurde ein Code of Conduct (CoC) in Kraft gesetzt, in dem Verhaltens- und Führungsgrundsätze sowie gemeinsame Werte definiert sind, um Antidiskriminierung und Chancengleichheit zu fördern.²²⁰

Die Unterrichtssprache im Studiengang Bauingenieurwesen ist grundsätzlich sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium Deutsch, wobei einzelne Pflicht-Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abgehalten werden. Personen aus Drittstaaten sind verpflichtet, vor ihrer Bewerbung für das Bachelorstudium an der FH

²¹⁴ Vgl. FH Campus Wien: Bewerbung und Aufnahme: Aufnahmeverfahren. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/bewerbung-und-aufnahme.html> [Zugriff: 09.07.2015].

²¹⁵ Lt. E-Mail-Auskunft von der FH Campus Wien am 20.07.2015.

²¹⁶ Vgl. FH Campus Wien: Bauingenieurwesen - Baumanagement Masterstudium. Stand: 10/2015.

https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/Studium/02_Bauen_und_Gestalten/m_Bauingenieurwesen_Baumanagement/Dokumente/Mas_Bauingenieurwesen-Baumanagement_Folder.pdf [Zugriff: 28.11.2015].

²¹⁷ Vgl. FH Campus Wien: Förderprogramme: ERASMUS+ Studium. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/internationales/outgoing.html> [Zugriff: 28.11.2015].

²¹⁸ Vgl. FH Campus Wien: Gender & Diversity: Maßnahmen. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/gender-diversity.html> [Zugriff: 28.11.2015].

²¹⁹ Vgl. FH Campus Wien: Serviceeinrichtungen: Gender & Diversity Management. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/organisation/serviceeinrichtungen.html> [Zugriff: 28.11.2015].

²²⁰ Vgl. FH Campus Wien: Code of Conduct der FH Campus Wien. Stand: 19.11.2014.

https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Dokumente/Code_of_Conduct_-_Langversion.pdf [Zugriff: 28.11.2015].

Campus Wien ein sogenanntes „Foundation Year“ zu absolvieren, in dem in zwei Semestern in sprachlicher und fachlicher Hinsicht auf das Bachelorstudium vorbereitet wird. Die Kosten betragen 4.500,00 € pro Semester inklusive einer einmaligen Registrierungsgebühr von 200,00 €. Für dieses „Foundation Year“ ist ebenso eine Bewerbung notwendig.²²¹

- **FH Joanneum:** An dieser Fachhochschule gibt es analog zur FH Campus Wien ein dreistufiges Aufnahmeverfahren mit schriftlicher Bewerbung, einem Reihungstest und einem Aufnahmegespräch. Für beeinträchtigte StudentInnen verläuft dieses Verfahren analog, formale Modifizierungen zur Schaffung gleicher Chancen sind aber möglich.²²² Studierende aus einem EWR-Staat oder der Schweiz müssen keinen Studienbeitrag sondern lediglich den ÖH-Beitrag pro Semester bezahlen. Für Studierende aus Drittstaaten beträgt der Studienbeitrag 726,72 € pro Semester zuzüglich des ÖH-Beitrags.²²³

Die Unterrichtssprache ist Deutsch, jedoch werden vereinzelte Pflichtlehrveranstaltungen auf Englisch abgehalten. Studierende aus Drittstaaten müssen drei Wochen vor Studienbeginn an einem kostenlosen Deutsch-Intensivkurs und an einem Orientierungsprogramm teilnehmen. Studierende aus einem EWR-Staat oder der Schweiz können freiwillig teilnehmen, müssen hierfür jedoch eine Kursgebühr entrichten. Deutschkurse und Veranstaltungen zur interkulturellen Kommunikation stehen während des Semesters allen Interessierten kostenlos zur Verfügung.²²⁴ Internationale BewerberInnen mit nicht-deutscher Muttersprache müssen ihre Kenntnisse über die Unterrichtssprache Deutsch vor Studienbeginn nachweisen.²²⁵ Sofern die Deutschkenntnisse für das Studium generell nicht ausreichen oder andere Grundkenntnisse fehlen, kann an der FH Joanneum je nach

²²¹ Vgl. FH Campus Wien: Foundation Year.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/studien-und-weiterbildungsangebot/detail/foundation-year.html> [Zugriff: 18.07.2015].

²²² Lt. telefonischer Auskunft von der FH Campus Wien am 19.07.2015.

²²³ Vgl. FH Joanneum: Studienbeiträge. Stand: 20.05.2015.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/studieninfo/campusleben/~uso/studienbeitraege/?lan=de> [Zugriff: 18.07.2015].

²²⁴ Vgl. FH Joanneum: Internationale Bewerberinnen. Stand: 31.08.2015.

http://www.fh-joanneum.at/aw/home/studieninfo/Bachelor/Bewerben/~ciek/ZG_Internationale_BewerberInnen/?lan=de [Zugriff: 28.11.2015].

²²⁵ Vgl. FH Joanneum: Bewerbung. Stand: 21.03.2006.

http://www.fh-joanneum.at/aw/home/Studienangebot_Uebersicht/department_bauen_energie_gesellschaft/bbw/Aufnahme/~lidd/Bewerbung/?lan=de [Zugriff: 09.07.2015].

vorhandenen Fähigkeiten ein zwei- bis viersemestriger Vorstudienlehrgang besucht werden, wobei die Kurskosten je nach benötigter Hilfe variieren.²²⁶

Die Fachhochschule legt großen Wert auf Diversity Management, wie auf der eigenen Website verlautbart wird: „Eine Hochschulwelt pluraler Charaktere bedeutet Reichtum an individuellen Kompetenzen. Respekt und Anerkennung dienen als Fundament des Zusammenlebens. Förderungen von ungleich-gestellten Gruppen wird an der FH JOANNEUM als Notwendigkeit für eine gerechte Zukunft verstanden.“²²⁷

Die Relevanz der Themen Diversity und Gleichbehandlung an der FH Joanneum macht sich auch durch die Teilnahme an Projekten zur Frauenförderung in der Technik,²²⁸ Barrierefreiheit für beeinträchtigte StudentInnen an der Fachhochschule²²⁹ und eine eigene Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen²³⁰ bemerkbar.

- **Universität Innsbruck:** Die Universität Innsbruck sieht keine Beschränkung der Anzahl an StudentInnen für das Bauingenieurwesen-Studium vor.²³¹ StudentInnen aus einem EWR-Staat oder der Schweiz sind vom Studienbeitrag befreit, sofern die reguläre Studienzeit nicht um mehr als zwei Semester überschritten wird. StudentInnen aus Drittstaaten müssen eine Studiengebühr von 726,72 € pro Semester entrichten. Der ÖH-Beitrag in Höhe von 18,70 € muss wiederum von jedem bezahlt werden.²³²

Vor Studienbeginn ist der Nachweis der Kenntnis der deutschen Sprache erforderlich sofern kein deutschsprachiges Reifeprüfungszeugnis vorliegt.²³³ Deutschkurse können

²²⁶ Vgl. FH Joanneum: Vorstudienlehrgang. Stand: 06.10.2015.

http://www.fh-joanneum.at/aw/home/studieninfo/Bachelor/Bewerben/Internationale_Bewerbung_Bachelor/~cwp/Vorstudienlehrgang/?lan=de [Zugriff: 28.11.2015].

²²⁷ FH Joanneum: Gleichbehandlung und Vielfalt - Equality and Diversity. Stand: 06.11.2015.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/~ufk/gleichbehandlung/?lan=de> [Zugriff: 31.12.2015].

²²⁸ Vgl. FH Joanneum: Frauenförderung. Stand: 06.11.2015.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/~btxu/frauenfoerderung/?lan=de> [Zugriff: 31.12.2015].

²²⁹ Vgl. FH Joanneum: barriereFreiHeit JOANNEUM. Stand: 13.06.2012.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/Vielfalt/~bsol/barriereFreiHeit/?lan=de> [Zugriff: 19.07.2015].

²³⁰ Vgl. FH Joanneum: Kontakt: Gleichbehandlung und Vielfalt. Stand: 02.12.2015.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/~bsoi/kontakt/?lan=de> [Zugriff: 31.12.2015].

²³¹ Vgl. Uni Innsbruck: Aufnahmeverfahren vor Zulassung im Studienjahr 2016/2017. Stand: 29.12.2015.

<http://www.uibk.ac.at/studium/anmeldung-zulassung/aufnahmeverfahren-neu> [Zugriff: 30.12.2015].

²³² Vgl. Uni Innsbruck: Bachelorstudium/Diplomstudium/Lehramtsstudium. Stand: 29.12.2015.

<http://www.uibk.ac.at/studium/anmeldung-zulassung/bachelorstudium/> [Zugriff: 31.12.2015].

²³³ Vgl. Uni Innsbruck: Das Studium an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Informationen für StudienbewerberInnen mit ausländischem Reifezeugnis.

das ganze Jahr über intern an der Universität Innsbruck besucht werden, wobei die Kosten hierfür je nach Anzahl der benötigten Wochenstunden zwischen 60,00 und 240,00 € pro Semester betragen.²³⁴

Beeinträchtigt StudentInnen steht mit einer eigenen Stabstelle eine Behindertenbeauftragte zur Verfügung, die bedarfsorientierte Beratung in Studienfragen und Unterstützung im Studienalltag anbietet.²³⁵ Das Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck vertritt die Interessen von weiblichen Studentinnen und steht zudem mit einem „Kinderbüro“ zur Verfügung. Dieses ist sehr darum bemüht, die Vereinbarkeit von Studium und Familie für Studierende zu verbessern.²³⁶ Als engagiert zeigt sich in allen sozialen Belangen auch die Österreichische HochschülerInnenschaft Innsbruck, die in Gleichbehandlungsfragen und beim Studieren mit Beeinträchtigung beratend zur Seite steht sowie eine Anlaufstelle für ausländische Studierende ist.²³⁷

- **TU Graz:** An dieser Hochschule gibt es ebenfalls keine Beschränkung der Anzahl an Bauingenieurwesen-StudentInnen²³⁸ und die Regelung der Studiengebühren verhält sich analog zu jener an der Universität Innsbruck.²³⁹

Da Deutsch grundsätzlich die Unterrichtssprache ist, wird von Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist wiederum ein Nachweis der Kenntnis der deutschen Sprache verlangt. Kann der Nachweis nicht erbracht werden, so ist eine Ergänzungsprüfung erforderlich.²⁴⁰ Ein Kurs zur Vorbereitung auf diese Prüfung kann in einem Vorstudienlehrgang absolviert werden. Dieser Deutschkurs kostet 300,00 €

<http://www.uibk.ac.at/studium/anmeldung-zulassung/formulare/broschuere-grundstudium.pdf> [Zugriff: 19.07.2015].

²³⁴ Vgl. Uni Innsbruck: Kursgebühren: Wieviel kostet ein Sprachkurs? Stand: 22.09.2015.

<http://www.uibk.ac.at/isi/sprachkurse/kursgebuehren/kursgebuehr.html.de> [Zugriff: 31.12.2015].

²³⁵ Vgl. Uni Innsbruck: Behindertenbeauftragte: Entstehung und Entwicklung. Stand: 20.08.2015.

<http://www.uibk.ac.at/behindertenbeauftragte/schwerpunkte/> [Zugriff: 31.12.2015].

²³⁶ Vgl. Uni Innsbruck: Büro für Gleichstellung und Gender Studies. Stand: 03.11.2014.

<http://www.uibk.ac.at/leopoldine/> [Zugriff: 20.07.2015].

²³⁷ Vgl. Uni Innsbruck: Österreichische HochschülerInnenschaft.

<http://www.oehweb.at/beratung/> [Zugriff: 31.12.2015].

²³⁸ Vgl. TU Graz: Bauingenieurwissenschaften für Studienanfänger.

<https://bau.htu.tugraz.at/studieren/studienanfaenger> [Zugriff: 20.07.2015].

²³⁹ Vgl. TU Graz: Studienbeitragsregelungen.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Studienbeitrag/Studienbeitrag%202013 [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴⁰ Vgl. TU Graz: Was brauchen Sie, um zum Studium zugelassen zu werden?

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Zulassung_Studium/Voraussetzung [Zugriff: 09.07.2015].

pro Semester.²⁴¹ Im Masterabschnitt besteht die Möglichkeit, auch mit einem englischsprachigen Studium („Geotechnical and Hydraulic Engineering“) fortzusetzen. Personen, die keinen Bachelorabschluss in der Fachrichtung Bauingenieurwesen an der TU Graz besitzen, müssen sich einem Aufnahmeverfahren stellen.²⁴²

Engagiert zeigt sich die TU Graz in Bezug auf Frauen (Büro für Gleichstellung und Frauenförderung),²⁴³ der Vereinbarkeit von Studium und Familie (Kinderbetreuung an der TU Graz, Pflege von Angehörigen)²⁴⁴ und bei der Hilfestellung für internationale StudentInnen (Welcome Center).²⁴⁵ Auch für StudentInnen mit Behinderung gibt es an der TU Graz eine Servicestelle für barrierefreies Studieren.²⁴⁶

- **TU Wien:** Auch an der TU Wien können uneingeschränkt viele Personen ein Bauingenieurwesen Studium beginnen.²⁴⁷ Die Vorschriften für den Studienbeitrag gelten analog zu denen an der Universität Innsbruck und der TU Graz.²⁴⁸

Der Anteil an Bauingenieurwesen-StudentInnen an der TU Wien mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit stieg in den vergangenen Jahren rasant an. Tabelle 4 stellt die Anzahl der StudienanfängerInnen²⁴⁹ mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus dem Jahr 1994 jenen BeginnerInnen des Jahres 2014 gegenüber:

²⁴¹ Vgl. OeAD: Vorstudienlehrgänge: Kurse - Unterricht. Stand: 20.07.2015.

https://www.oead.at/willkommen_in_oesterreich/vorstudienlehrgaenge/graz_vguh/kurse_unterricht/ [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴² Vgl. TU Graz: Geotechnical and Hydraulic Engineering.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Studien/Geotechnik_Wasserbau_Master [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴³ Vgl. TU Graz: Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Gleichstellung [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴⁴ Vgl. TU Graz: Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Gleichstellung/kinderbetreuung [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴⁵ Vgl. TU Graz: Support für internationale „degree seeking“ Studierende.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Internationales/Welcome_Center/Internationale_Studierende_Support [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴⁶ Vgl. TU Graz: Barrierefrei Studieren: Studieren mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Barrierefrei_Studieren/ [Zugriff: 20.07.2015].

²⁴⁷ Vgl. TU Wien: Allgemeine Informationen zu den Bachelorstudien. Stand: 25.09.2015.

<http://www.tuwien.ac.at/lehre/bachelorstudien/> [Zugriff: 31.12.2015].

²⁴⁸ Vgl. TU Wien: Wer ist vom Studienbeitrag befreit? Stand: 20.08.2015.

<http://www.tuwien.ac.at/dle/studienabteilung/studienbeitrag/befreiung/> [Zugriff: 29.11.2015].

²⁴⁹ Gezählt wird jede Form von Studienbeginn, also Bachelor-, Master-, Doktorat- und Diplomstudienbeginn.

	1994	2014	Zunahme
Anzahl österreichischer StaatsbürgerInnen	405 (85,44%)	446 (62,03%)	+ 41 (+ 10,12%)
Anzahl an EU-StaatsbürgerInnen	42 (8,86%)	159 (22,11%)	+ 117 (+ 278,57%)
Anzahl an StaatsbürgerInnen aus Drittstaaten	27 (5,70%)	114 (15,86%)	+ 87 (+ 322,22%)
Summe	474 (100,00%)	719 (100,00%)	+ 245 (+ 51,69%)

Tabelle 4: StudienanfängerInnen Bauingenieurwesen gegliedert nach Staatsangehörigkeit²⁵⁰

Auch an der TU Wien ist für das Bachelor-, das Master- und das Doktoratsstudium der Fachrichtung Bauingenieurwesen der Nachweis der Kenntnis der deutschen Sprache z.B. in Form eines Sprachdiploms erforderlich, wenn das Reifezeugnis nicht aus einem deutschsprachigen Land stammt. Bei fehlendem Nachweis muss eine Ergänzungsprüfung abgelegt werden. Die TU Wien verweist dabei unter anderem auf das Sprachenzentrum der Uni Wien.²⁵¹

Die TU Wien legt mit dem Service „TU Barrierefrei“ großen Wert auf den Abbau von Barrieren für beeinträchtigte StudentInnen. Hilfesuchenden steht mit der Behindertenbeauftragten der TU Wien eine Anlaufstelle bezüglich Beratung und Unterstützung beim Studieren mit Behinderung zur Verfügung.²⁵³ Im Jahr 2014 wurde sogar eine Richtlinie betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung durch das Rektorat erlassen, in der sich die TU zu besagter Gleichstellung von Menschen mit Beeinträchtigung bekennt und hierfür Umsetzungsmaßnahmen anführt (z.B. alle Umbauten an der TU Wien behindertengerecht gestalten, Unterrichtsmaterialien für beeinträchtigte StudentInnen in zugänglicher Form zur Verfügung stellen).²⁵⁴

Mit der Abteilung Genderkompetenz als Serviceeinrichtung setzt sich die Universität verstärkt für Frauenförderung ein. Ziel ist es, dass Frauen und Männer an der TU Wien

²⁵⁰ Lt. Statistik der TU Wien: Öffentliche Statistiken zur Lehre der TU Wien: Beginnerstatistik.

https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre [Zugriff: 29.07.2015].

²⁵¹ Vgl. TU Wien: Deutschkenntnisse. Stand: 25.11.2014.

http://www.tuwien.ac.at/dle/studienabteilung/zulassung_mit_internationaler_vorbildung/deutschkenntnisse/ [Zugriff: 20.07.2015].

²⁵³ Vgl. TU Wien: Willkommen auf der Homepage „TU Barrierefrei“. Stand: 28.01.2015.

<http://www.tuwien.ac.at/dle/barrierefrei/willkommen/> [Zugriff: 29.06.2015].

²⁵⁴ Vgl. TU Wien: Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Beschluss: 17.06.2014.

http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/RL_Gleichstellung_Menschen_mit_Behinderung.pdf [Zugriff: 20.07.2015].

ihren Qualifikationen entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten haben und dass für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden. Dieses Ziel ist auch im sogenannten Frauenförderungsplan der TU Wien festgehalten. Bezüglich dieser Thematik nimmt die TU Wien auch an unterschiedlichsten Projekten und Events teil (z.B. Wiener Töchterttag, österreichischer Frauenlauf, FIT-Workshops²⁵⁵) und betätigt sich in der Genderforschung.²⁵⁶ Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern, gibt es an der TU weiters eine Kinderbetreuungsbeauftragte, eine Krabbelstube („TUKS“) und einen Kindergarten („TUKIGA“).²⁵⁷

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil an Studienanfängerinnen der Fachrichtung Bauingenieurwesen an der TU Wien in den letzten 20 Jahren sukzessive angestiegen ist: Waren es im Jahr 1994 nur 81 weibliche Studienanfängerinnen, so entschieden sich im Jahr 2014 mit 193 Studentinnen mehr als doppelt so viele Frauen für dieses Studium. Ähnlich verhält es sich mit den Studienabschlüssen²⁵⁸ in dieser Fachrichtung: Im Jahr 1994 schlossen lediglich fünf Frauen das Bauingenieurwesen-Studium ab, 20 Jahre später waren es immerhin 38 Frauen. Tabelle 5 zeigt diese Entwicklung:

	1994	2014	Zunahme
Anzahl männlicher Studienanfänger	393 (82,91%)	526 (73,16%)	+ 133 (+ 33,84%)
Anzahl weiblicher Studienanfängerinnen	81 (17,09%)	193 (26,84%)	+ 112 (+ 138,27%)
Summe	474 (100,00%)	719 (100,00%)	+ 245 (+ 51,69%)
Anzahl männlicher Absolventen	49 (90,74%)	118 (75,64%)	+ 69 (+ 140,82%)
Anzahl weiblicher Absolventinnen	5 (9,26%)	38 (24,36%)	+ 33 (+ 660,00%)
Summe	54 (100,00%)	156 (100,00%)	+ 102 (+ 188,88%)

Tabelle 5: StudienanfängerInnen und AbsolventInnen Bauingenieurwesen²⁵⁹

²⁵⁵ FIT steht für „Frauen in die Technik“. Die TU Wien bietet für SchülerInnen jährlich an den FIT Infotagen Workshops (u.a. im Bereich Bauingenieurwesen) an. Vgl. TU Wien: genderfair: FIT Tage. Stand: 22.06.2015. http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/genderfair/schuelerinnen/fit_tage/ [Zugriff: 21.07.2015].

²⁵⁶ Vgl. TU Wien: Abteilung Genderkompetenz. Stand: 16.06.2015.

<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/home/> [Zugriff: 21.07.2015].

²⁵⁷ Vgl. TU Wien: Kinderbetreuung an der TU Wien.

<http://kinder.tuwien.ac.at/> [Zugriff: 21.07.2015].

²⁵⁸ Gezählt wird jede Form von Abschluss, also Bachelor-, Master-, Doktorat- und Diplomstudienabschluss.

²⁵⁹ Lt. Statistik der TU Wien: Öffentliche Statistiken zur Lehre der TU Wien: Beginner-/Absolventenstatistik. https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre [Zugriff: 29.07.2015].

3.3.2 Arbeitsgemeinschaft Uniability

Uniability ist eine Arbeitsgemeinschaft zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an Österreichs Universitäten und Fachhochschulen, an der unter anderem VertreterInnen der FH Joanneum, der Universität Innsbruck, der TU Graz und der TU Wien beteiligt sind. Da erfolgreiches Studieren für Personen mit Behinderung immer noch mit enormen Schwierigkeiten verbunden ist, versuchen Behindertenbeauftragte, Behindertenvertrauenspersonen, BehindertenreferentInnen der HochschülerInnenschaften und MitarbeiterInnen sozialer Projekte dieser Chancenungleichheit entgegenzuwirken. Dies geschieht unter anderem durch die fachliche Beratung zur barrierefreien Errichtung und Gestaltung von universitären Bauten und Räumlichkeiten sowie zu deren technischer Ausstattung. Uniability sorgt auch für die Begleitung der StudentInnen während ihres Studiums und betreibt Öffentlichkeitsarbeit.²⁶⁰

3.3.3 Staatliche Förderungen für beeinträchtigte StudentInnen

Für beeinträchtigte Studierende gibt es neben der gesetzlich verankerten Studienbeihilfe zusätzlich die Möglichkeit des Bezugs der sogenannten Ausbildungsbeihilfe. Diese Beihilfe ist eine Fördermaßnahme des Sozialministeriumservice Österreich und wird StudentInnen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 vH aufgrund des zusätzlichen Mehraufwandes, die sie in der Ausbildung wegen ihrer Beeinträchtigung haben, gewährt. Die Zuschusshöhe beträgt maximal 714,00 € pro Monat und richtet sich nach dem Ausmaß des Mehraufwandes. Die Zuschussdauer beträgt ein Studienjahr, wobei eine Verlängerungsdauer auf den gesamten Ausbildungszeitraum möglich ist.²⁶¹

3.4 Zusammenfassung

In Österreich wird ein Bauingenieurwesen-Studium unter anderem an den folgenden sechs Fachhochschulen bzw. Universitäten angeboten: FH Kärnten, FH Campus Wien, FH Joanneum, Uni Innsbruck, TU Graz und TU Wien. Relevante rechtliche Grundlagen für die Ausbildung Angehöriger der Minderheitengruppen sind im Fachhochschul-Studiengesetz,

²⁶⁰ Vgl. Uniability: Wer sind wir?

<http://info.tuwien.ac.at/uniability/home.htm> [Zugriff: 29.06.2015].

²⁶¹ Vgl. Sozialministeriumservice: Förderungen.

<https://www.sozialministeriumservice.at/site/DienstnehmerInnen/Foerderungen> [Zugriff: 22.07.2015].

im Universitätsgesetz und im Studienförderungsgesetz enthalten. Zumindest nach außen hin gibt es seitens einer jeden erwähnten Hochschule zusätzlich einige Unterstützungsmaßnahmen für Minderheitengruppen.

Die TU Wien verzeichnete in den vergangenen 20 Jahren einen rasanten Anstieg an weiblichen Studentinnen und studierenden Personen mit Migrationshintergrund. Auch Studierenden mit Behinderung wird an der TU besonders entgegengekommen.

Die Arbeitsgemeinschaft Uniability arbeitet als Netzwerk auf die Gleichstellung von Personen mit Beeinträchtigungen an Österreichs Hochschulen hin. Dies geschieht durch die Schaffung von Barrierefreiheit in den Bildungseinrichtungen und Begleitung beeinträchtigter StudentInnen auf ihrem Bildungsweg. Staatliche Unterstützung erfolgt durch das Sozialministeriumservice Österreich in Form von Ausbildungsbeihilfe.

4 Theorie: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung

In diesem Kapitel werden Jobausschreibungen für Berufe in der Bauausführung analysiert, um zu erfahren, welche Kriterien an Beschäftigte von Seiten der ArbeitgeberInnen theoretisch gestellt werden und ob diese in irgendeiner Weise die behandelten Beschäftigten-Minderheiten benachteiligen. Eine Analyse ausgewählter Unternehmensphilosophien bzw. -leitbilder stellt Vorgaben für die Behandlung von Minderheiten dar, die Bauunternehmen an sich selbst stellen. Abschließend werden Themen wie Stereotypisierung und Diskriminierung behandelt.

4.1 Analyse von Stellenangeboten

Am 7. und 8. Mai 2015 wurde auf den Websites der 30 umsatzstärksten Bauunternehmen Österreichs des Jahres 2013²⁶² nach ausführungorientierten Arbeitsstellen für Angestellte gesucht. Ergänzend dazu wurden dem Jobportal „karriere.at“ offene Stellen für die ÖBA, die in den hier vorliegenden Fällen von Ziviltechnikunternehmen (ZT-Unternehmen) ausgeschrieben waren, entnommen.

Wie die nachstehende Tabelle 6 zeigt, boten insgesamt 15 Bau- und 5 Ziviltechnikunternehmen im Recherchezeitraum Angestelltenberufe in der Bauausführung an. Von den insgesamt 52 offenen Stellen waren in 19 Fällen BautechnikerInnen, in 27 BauleiterInnen, in 2 ProjektleiterInnen und in 5 davon Personen für die Örtliche Bauaufsicht gesucht. Dabei betrafen die ausgeschriebenen Stellen die Baubereiche Hochbau, Tiefbau, Haustechnik und Revitalisierung.

²⁶² Vgl. SOLID Wirtschaft und Technik am Bau: Die Top-150-Bauunternehmen im Ranking. <http://www.solidbau.at/die-top-150-bauunternehmen/liste> [Zugriff: 08.05.2015].

Tabelle 6: Bau- und Ziviltechnikunternehmen mit aktuellen Stellenangeboten

		Offene Stellen*			
		BT	BL	PL	ÖBA
Bauunternehmen	STRABAG SE	4	1	1	0
	PORR AG	5	4	0	0
	Swietelsky Baugesellschaft m.b.H.	3	5	0	0
	Rhomberg Holding GmbH	1	2	0	0
	Ing. Hans Bodner BauGmbH & Co KG	1	4	0	0
	G. Hinteregger & Söhne Baugesellschaft m.b.H.	1	1	0	0
	Lieb Bau Weiz GmbH & Co KG	0	1	0	0
	Fröschl AG & Co KG	0	1	0	0
	Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.	1	2	0	0
	Felbermayr GmbH	1	0	0	0
	Bilfinger Baugesellschaft m.b.H.	0	1	1	0
	Jäger Bau GmbH	0	1	0	0
	Dyckerhoff & Widmann Gesellschaft m.b.H.	0	3	0	0
	Kostmann GesmbH	1	1	0	0
Bernegger GmbH	1	0	0	0	
ZT-Unternehmen	Eisner ZT GmbH	0	0	0	1
	IBK Ingenieurbüro Kronawetter ZT GmbH	0	0	0	1
	iC consultants ZT GesmbH	0	0	0	1
	IGT Geotechnik & Tunnelbau GmbH	0	0	0	1
	Moser Architects ZT GmbH	0	0	0	1
Gesamt		19	27	2	5

*BT ... BautechnikerIn

PL ... ProjektleiterIn

BL ... BauleiterIn

ÖBA ... Örtliche Bauaufsicht

Beschäftigungsumfang: In sämtlichen analysierten Jobausschreibungen werden Personen für eine Vollzeitanstellung gesucht.

Erforderliche Ausbildung: Für die Position als BautechnikerIn ist nur in einem der 19 Stellenangebote ein Abschluss an einer FH oder TU unbedingt erforderlich (Stellenangebot

der Fa. PORR). Für alle anderen ist auch ein Abschluss an einer HTL oder eine „bautechnische Ausbildung“ ausreichend. Selbiges gilt für die 27 Stellenangebote für BauleiterInnen: Auch hier ist nur in einem Fall ein abgeschlossenes Bauingenieurwesen-Studium ausdrücklich erwünscht (Fa. Bilfinger). In 4 aus 27 Fällen gibt es keinerlei Hinweise auf die erforderliche Ausbildung für die Stelle als BauleiterIn.

In einer der beiden ausgeschriebenen Stellen für ProjektleiterInnen ist ausdrücklich ein Hochschulabschluss erwünscht (Fa. Bilfinger), im anderen Fall wird auch ein HTL-Abschluss als ausreichend angegeben (Fa. STRABAG). In allen 5 ÖBA-Stellen ist angegeben, dass HTL-AbsolventInnen bzw. Personen mit einer „bautechnischen Ausbildung“ ohne Weiteres für den Job in Betracht gezogen werden.

Berufserfahrung: Aus den 19 Stellenangeboten für BautechnikerInnen ist in 7 Fällen Berufserfahrung unbedingt erforderlich, in 8 Fällen wird Praxiserfahrung als „vorteilhaft“ angegeben und für die restlichen 4 Stellen ist es auch möglich, sich ganz ohne Berufserfahrung zu bewerben.

In 26 der 27 Stellen als BauleiterIn wird Berufserfahrung ausdrücklich verlangt, nur in einem Fall (Fa. Fröschl) ist diesbezüglich nichts in der Stellenausschreibung angemerkt. Für die Stellen als ProjektleiterIn wird von den BewerberInnen ebenfalls mehrjährige Berufserfahrung verlangt. 4 der 5 Stellenausschreibungen für die Örtliche Bauaufsicht sind an Personen mit Berufserfahrung gerichtet, in einem Fall wird Berufserfahrung als „vorteilhaft“ angesehen.

Sprachliche Erfordernisse: Sämtliche Stellenausschreibungen sind in deutscher Sprache verfasst, wobei die Fa. PORR ihre Überschriften der Stellenausschreibungen auf Englisch angibt (z.B. „Your tasks“ = Ihre Qualifikationen, „Our expectations“ = Unsere Erwartungen, „Our Offer“ = Unser Angebot etc.). Insgesamt ist allerdings nur in 2 Stellenausschreibungen angegeben, dass gute Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden (BautechnikerIn für Fa. Bernegger, ÖBA für Fa. iC).

Ansonsten wird nur für einige wenige Stellen das Beherrschen von Englisch in Wort und Schrift (vor allem für internationale Projekte) verlangt. Dazu gehören die Stellen: ProjektleiterIn für die Fa. STRABAG, jeweils eine BautechnikerInnen-Stelle für die Firmen

PORR und Bernegger und eine BauleiterInnen-Stelle für die Fa. Rhomberg. In besagtem ausgeschriebenen Job der Fa. Rhomberg wird zudem erwähnt, dass die Beherrschung weiterer Sprachen von Vorteil ist.

EDV-Kenntnisse: In allen bis auf 3 Stellenausschreibungen für BautechnikerInnen werden Computerkenntnisse vorausgesetzt. Diese reichen von Kenntnissen über den Umgang mit Microsoft Office, über die Beherrschung von CAD-Programmen²⁶³ und Abrechnungssoftware (z.B. AUER Success, ARRIBA). Manche geben „fundierte EDV-Kenntnisse“ als Voraussetzung an.

In 13 aus 27 ausgeschriebenen BauleiterInnen-Stellen werden EDV-Kenntnisse nicht explizit angeführt, allerdings deutet zumindest die in fast allen Fällen verlangte Berufserfahrung darauf hin, dass die für den Job erforderlichen Computerprogramme beherrscht werden müssten. Ähnliches gilt für die übrigen ausgeschriebenen Stellen: In einer aus zwei Stellen für ProjektleiterInnen und in 3 aus 5 Stellen der Örtlichen Bauaufsicht werden ausdrücklich EDV-Fähigkeiten verlangt.

Persönliche Qualifikationen: Eigenschaften wie Teamfähigkeit und selbständiges, verantwortungsbewusstes Arbeiten sind bei den meisten ausgeschriebenen Positionen ausdrücklich erwünscht. Für einige Stellen als BauleiterIn sind zudem hohe Leistungsbereitschaft und Engagement, Führungs- und Verhandlungsfähigkeit, Organisationsgeschick und ergebnisorientiertes (wirtschaftliches) Arbeiten als vorausgesetzte Qualitäten angeführt. Für Arbeiten als ÖBA ist hingegen Kommunikationsfähigkeit von großer Wichtigkeit.

Verdiensthöhen im Vergleich: Tabelle 7 stellt für jede der zu Beginn des Kapitels *4.1 Analyse von Stellenangeboten* angegebenen offenen Stellen (BautechnikerIn, BauleiterIn, ProjektleiterIn, Örtliche Bauaufsicht) die minimalen und maximalen ausgeschriebenen Brutto-Jahresgehälter einzelner Unternehmen und die dafür erforderlichen Qualifikationen gegenüber.

²⁶³ CAD steht für Computer-Aided Design. Bei CAD-Programmen handelt sich also um technische Zeichenprogramme.

Offene Stelle	Min./Max.	Mind. € Brutto/ Jahr	Unternehmen	Qualifikationen
BautechnikerIn	Min.	26.096	Felbermayr	- HTL-Abschluss - Berufserfahrung und Beherrschung von AUER Success vorteilhaft
	Max.	47.600	PORR	- HTL/FH/TU-Abschluss - Mehrjährige Berufserfahrung - MS-Office, AUER Success
BauleiterIn	Min.	33.432	Fröschl	- HTL/TU-Abschluss
	Max.	70.000	Kostmann	- Fundierte bautechnische Kenntnisse - Mehrjährige Berufserfahrung
ProjektleiterIn	Min.	60.000	STRABAG	- HTL/FH/TU-Abschluss - Mehrjährige Berufserfahrung - Englischkenntnisse - Fundierte EDV-Kenntnisse
	Max.	72.000	Bilfinger	- FH/TU-Abschluss - Mehrjährige Berufserfahrung
ÖBA	Min.	31.934	Eisner	- HTL/FH/TU-Abschluss - Mehrjährige Berufserfahrung - MS-Office, CAD, Abrechnungsprogramm
	Max.	40.600	iC	- Bautechnische Ausbildung - Mehrjährige Berufserfahrung - Sehr gute Deutschkenntnisse - Fundierte EDV-Kenntnisse

Tabelle 7: Mindest Brutto-Jahresgehälter einzelner Unternehmen im Vergleich

Unter all den ausgeschriebenen Stellen für BautechnikerInnen liegt der geringste Verdienst bei mindestens 26.096 € jährlichem Bruttogehalt für ein Tiefbau-Projekt der Fa. Felbermayr. Ein Abschluss an einer HTL für Tiefbau und die Beherrschung des Abrechnungsprogrammes AUER Success sind als ausreichende Qualifikationen für diese Stelle angegeben. Der maximale Verdienst für eine BautechnikerInnen-Position unter allen analysierten Stellenausschreibungen kommt von der Fa. PORR und ist mit einem jährlichen

Mindestbruttogehalt von 47.600 € für eine Tiefbau-Baustelle dotiert. Hier sind allerdings einige Jahre Berufserfahrung Voraussetzung.

Den bestbezahlten BauleiterInnen-Job für eine Hochbau-Baustelle bietet die Fa. Kostmann mit einem Mindestjahresgehalt von 70.000 € an. Vergleichsweise wenig bietet die Fa. Fröschl mit jährlich mindestens 33.432 € Bruttogehalt an, wobei keine Berufserfahrung als Voraussetzung für die Arbeitsstelle auf dieser Hochbau-Baustelle angegeben ist.

Für eine ProjektleiterInnen-Stelle bietet die Fa. Bilfinger mindestens 72.000 € Bruttoverdienst pro Jahr für den Bereich Hochbau an. Voraussetzung dafür ist ein abgeschlossenes Bauingenieurwesen-Studium und mehrere Jahre Berufserfahrung. Die Brutto-Jahresgehälter für die ausgeschriebenen ÖBA-Stellenangebote liegen zwischen 31.934 € (Fa. Eisner) und 40.600 € (Fa. iC) jährlich.

In sämtlichen Jobausschreibungen ist angemerkt, dass der angegebene Mindestbetrag des jährlichen Brutto-Gehaltes je nach Qualifikation und Erfahrung der BewerberInnen nach oben hin angepasst werden kann (Überzahlung).

4.1.1 Chancen für Beschäftigten-Minderheiten nach Stellenangeboten

Sämtliche Stellenangebote sind geschlechtsneutral verfasst, die Fa. Dyckerhoff & Widmann (DYWIDAG) gibt sogar ausdrücklich in ihren Jobausschreibungen an, dass sie sich im Sinne des GIBG²⁶⁴ an Damen gleichermaßen wie an Herren wendet. Auch seitens der persönlichen Qualitäten, die für die Jobs erwünscht sind (z.B. Selbständigkeit, hohe Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Motivation, Teamfähigkeit etc.) weist nichts darauf hin, dass diese eher an einen Mann als an eine Frau gerichtet sind.

In keiner der Stellenangebote sind ausdrücklich Altersgrenzen für eine Bewerbung angegeben. Einzig der Hinweis auf eine abgeschlossene Ausbildung (HTL, FH, TU etc.) und die Bemerkung, dass Präsenzdienste vor Arbeitsantritt abgeleistet sein müssen, lassen mindestens auf Volljährigkeit schließen. Dass Personen direkt nach der HTL eingestellt werden und die Bedingung „Berufserfahrung erforderlich“ in einigen Fällen mit absolvierten Praktika als erfüllt gilt, kann ein Hinweis darauf sein, dass jüngere Bewerber gerne in

²⁶⁴ Siehe auch Kapitel 2.2.1 *Frauen*, GIBG.

Betracht gezogen werden. Auf der anderen Seite sind bestimmte angegebene persönliche Qualitäten z.B. wirtschaftliches, ergebnisorientiertes Arbeiten, Durchsetzungsvermögen und Führungs- und Verhandlungsfähigkeit Eigenschaften, die in den meisten Fällen sicherlich erst mit jahrelanger Berufserfahrung und damit entsprechendem Alter erworben werden. Ebenso kann Flexibilität für jüngere Personen mit eigener Familie schwierig sein, vor allem, wenn damit unregelmäßige Arbeitszeiten und Auslandseinsätze verbunden sind.

Auch Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen sind in den analysierten Offerten theoretisch nicht benachteiligt (allerdings wird auf sie auch nicht eigens hingewiesen). Alle Stellenangebote weisen jedoch in ihren Anforderungsprofilen auf Tätigkeiten hin, die zumindest von BewerberInnen mit Gehbehinderung nicht vollständig oder nur sehr schwierig erfüllt werden könnten (z.B. Vermessungen, Soll-Ist-Vergleiche bzw. Mängelfeststellungen). Ebenso könnte die Forderung nach Flexibilität mit dieser Art der Beeinträchtigung ein Problem darstellen (z.B. Bedienen eines PKWs, Auslandseinsätze). Ansonsten kommt bei BewerberInnen mit körperlicher Beeinträchtigung sehr viel auf die Art der Einschränkung und die Frage an, ob die verlangten Anforderungen erfüllt werden können.

In keinem der Stellenangebote wird auf einen möglichen Migrationshintergrund der BewerberInnen Bezug genommen. Da alle Stellenausschreibungen auf Deutsch verfasst sind (Ausnahme sind die Stellenangebote der PORR mit zusätzlich einigen Worten auf Englisch), die Projekte größtenteils ihren Standort in Österreich haben und in einigen Fällen Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit erwünscht ist, liegt die Vermutung nahe, dass ausreichende Deutschkenntnisse ebenso als fundamental für eine Bewerbung angenommen werden. Für einige wenige Positionen sind allerdings als Voraussetzung explizit Deutsch- und Englischkenntnisse angeführt. Als vorzuweisende Ausbildungen sind lediglich Abschlüsse von entweder einer HTL, FH, TU oder eine „bautechnische Ausbildung“ angegeben, nicht aber, dass nur Ausbildungen in Österreich in Betracht gezogen werden. Sofern also keine sprachlichen Barrieren vorhanden und die restlichen angeführten Kriterien der Stellenangebote erfüllt sind, sollten theoretisch keine Hindernisse für Personen mit Migrationshintergrund vorhanden sein.

Gesamtheitlich kann also für alle vier Minderheiten-Gruppen festgehalten werden: Theoretisch ist niemand benachteiligt, denn die angegebenen Erfordernisse an die BewerberInnen beziehen sich rein auf die Ausbildung, die Fertigkeiten, Erfahrungen und

persönliche Stärken, die jemand in den Beruf mitbringen muss. Ob und wie diese Vorgaben in der Praxis durchgesetzt werden, wird insbesondere in den Kapiteln *5.1 Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten Minderheiten* und *7.3 Hintergründe der Entstehung von Minderheiten-Gruppen* dargestellt.

4.2 Analyse von Bau-Unternehmensphilosophien

Mit diesem Kapitel wird das vorherige Kapitel *4.1 Analyse von Stellenangeboten* noch dahingehend ergänzt, dass selbst auferlegte Vorgaben von Bauunternehmen bezüglich der Behandlung ihrer MitarbeiterInnen analysiert werden und beispielhaft dargestellt wird, wie diese in ihrer Unternehmensphilosophie verankert sind.

Die Website der Fa. PORR beinhaltet einen sogenannten „Ethik-Kodex“, der als Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller MitarbeiterInnen des Konzerns Fehlleistungen vorbeugen und die Werte des Unternehmens fördern soll. Ein Auszug des Kodex lautet folgendermaßen:

Die PORR toleriert keine Form der Diskriminierung und fördert Chancengleichheit sowie Gleichbehandlung, ungeachtet der Hautfarbe, der Nationalität, der sozialen Herkunft, etwaiger Behinderungen, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie des Geschlechts oder des Alters. Die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Eine herabwürdigende Behandlung von Arbeitskräften wie etwa durch psychische Härte, sexuelle Belästigung und dergleichen wird nicht geduldet.²⁶⁵

Die Fa. STRABAG agiert nach eigenen Angaben nach einem sogenannten „Code of Conduct“ (dieser ersetzte im Jänner 2015 ihren „Ethik-Kodex“), in dem ethische Grundwerte des Unternehmens festgeschrieben sind. Eine für das behandelte Thema der Diplomarbeit relevante Passage lautet wie folgt:

²⁶⁵ PORR: Ethik-Codex.

http://www.porr-group.com/fileadmin/content/02_porr-gruppe/10_ethik-kodex/ethik-kodex.pdf [Zugriff: 30.11.2015].

Respekt, also die Achtung von berechtigten Wünschen und Bedürfnissen anderer, ist zwischen Auftragnehmer- und Auftraggeberseite, von Mitarbeitenden zu Vorgesetzten, von Unternehmen zur Anteilseignerseite selbstverständlich, aber nicht ausreichend. Respekt muss stets mit Fairness einhergehen. Deshalb erwarten wir ihn beidseitig – etwa auch von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zwischen den Geschlechtern. Wir fördern Chancengleichheit und ein Umfeld, das geprägt ist von fairem Verhalten und das frei ist von Belästigungen jeder Art (...).²⁶⁶

Die Rhomberg Baugesellschaft verfolgt ebenso eigene Grundregeln für ein faires und offenes Verhalten innerhalb des Unternehmens. Diese sind in einer eigenen „Compliance-Richtlinie“ detailliert beschrieben, deren Inhalt sich unter anderem auf folgendes stützt:

Es wird größten Wert auf die gleichberechtigte und faire Behandlung von Mitarbeiter, Kund und Netzwerkpartner gelegt. Rhomberg Bau bietet allen Mitarbeiter[Innen] gleiche Beschäftigungschancen. Leistung und Qualifikation bilden das Entscheidungsfundament. (...) Für Rhomberg Bau sind die Menschenrechte die wichtigsten Werte, die von allen respektiert und beachtet werden. Für Rhomberg Bau ist jeder Mensch einzigartig und wertvoll und wird für seine individuellen Fähigkeiten respektiert. Es werden keine Diskriminierungen auf Grund von Alter, Geschlecht, Religion, nationaler oder ethischer Herkunft, Familienstand, Behinderung, Kultur, politischer Meinung, sexueller Orientierung oder sozialer Zugehörigkeit toleriert.²⁶⁷

Diese Beispiele zeigen, dass von Unternehmensseite ethische Werte stark propagiert werden. Dass diese häufig fernab von der Realität sind, wird in den Praxis-Kapiteln 5.1 Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten-Minderheiten und 7.3 Hintergründe der Entstehung von Minderheitengruppen noch genauer behandelt.

²⁶⁶ STRABAG: Code of Conduct. Stand: 15.10.2014.

[http://www.strabag.com/databases/internet/_public/files.nsf/SearchView/07AE269EF97A7B1FC1257E28001DF37D/\\$File/Code%20of%20Conduct_dt.-01.01.2015.pdf](http://www.strabag.com/databases/internet/_public/files.nsf/SearchView/07AE269EF97A7B1FC1257E28001DF37D/$File/Code%20of%20Conduct_dt.-01.01.2015.pdf) [Zugriff: 14.05.2015].

²⁶⁷ Rhomberg Bau: Compliance-Richtlinie. Verhaltenscodex für Rhomberg Bau. Stand: 08/2015.

<http://cdn.rhombergbau.at/bookshelf/compliance-richtlinie-bau/files/assets/common/downloads/publication.pdf> [Zugriff: 29.11.2015].

4.3 Stereotypen, Vorurteile und soziale Diskriminierung

Zentrale Themen dieser Diplomarbeit sind Stereotypisierung, die Bildung von Vorurteilen und soziale Diskriminierung. Dabei handelt es sich um drei gesellschaftlich bedeutsame Phänomene des sozialen Umfelds, die mitverantwortlich für die Entstehung der betrachteten Minderheiten-Gruppen in der Bauausführung sind. Nachfolgende Erklärungen sollen zum besseren Verständnis der weiteren Kapitel beitragen. Hintergründe zum Thema Gruppen- und Rollenbildung werden erklärt und dazu grundlegende Fragen beantwortet.

4.3.1 Begriffsdefinitionen

Folgende Begriffe können als fundamental für das Verständnis dieses Kapitels und in weiterer Folge der gesamten Arbeit gesehen werden:

- **Stereotyp:** Dieser Begriff setzt sich aus den zwei griechischen Wörtern stereos (starr, hart, fest) und typos (Entwurf, feste Norm, charakteristisches Gepräge) zusammen. Es handelt sich dabei um vorgefertigte Bilder – eine Reihe von Überzeugungen und Vorstellungen im Kopf – die auf Personen in Gruppen bezogen werden. Haben sich Stereotypen erst einmal gebildet, dann beeinflussen diese die Informationsverarbeitung eines Menschen, indem sie Einfluss auf Prozesse der Aufmerksamkeit, auf die Interpretation von Informationen, auf das Gedächtnis und auf Schlussfolgerungsprozesse nehmen. Umgekehrt beeinflusst das Vorhandensein von Stereotypen auch die Mitglieder der stereotypisierten Gruppe, da sich diese möglicherweise den stereotypen Erwartungen ihrer Interaktionspartner anpassen.²⁶⁸
- **Vorurteil:** Nach dem Psychologen Gordon Willard Allport (1897-1967) werden Vorurteile als ablehnende oder feindselige Haltung gegenüber einer Person einer Gruppe definiert, der man dieselben Eigenschaften beimisst, die der Gruppe zugeschrieben werden.²⁶⁹ Nach Allport zeichnet sich ein Vorurteil als vorschnelles und unbegründetes Urteil durch zwei Eigenschaften aus: Es lässt sich durch neue Informationen nicht berichtigen und löst bei seiner Widerlegung gefühlsmäßigen Widerstand bei der Person aus, die das Vorurteil besitzt. Der Anthropologe George

²⁶⁸ Vgl. L.-E. Petersen, B. Six (Hrsg.) (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. S. 21f.

²⁶⁹ Vgl. L.-E. Petersen, B. Six. S. 109.

Eaton Simpson (1904-1998) und der Soziologe John Milton Yinger (1916-2011) fügen hinzu, dass Menschen mit Vorurteilen zu selektiver Wahrnehmung neigen: Die von ihnen gewählte bzw. akzeptierte Information entspricht den Vorgaben ihres Vorurteils. Außerdem würden durch kategorisches Denken systematisch Fakten und Realitäten fehlinterpretiert.²⁷⁰

- **Soziale Diskriminierung:** Nach Gordon Willard Allport liegt Diskriminierung vor, wenn einzelnen Personen oder Gruppen von Menschen gleiche Behandlung vorenthalten wird, die aber von den Betroffenen gewünscht wird. Diskriminierung bezieht sich nicht auf individuelle Fähigkeiten, Verdienste oder das tatsächliche Verhalten der individuellen Person, sondern auf Unterschiede sozialer oder natürlicher Art. Neuere Definitionen betonen, dass soziale Diskriminierung eine Bevorzugung bzw. Ablehnung einer Person/Gruppe gegenüber anderen widerspiegelt und das einzig aufgrund der Tatsache, dass diese einer bestimmten Gruppe angehören. So sei soziale Diskriminierung ein moralisch unangemessenes, eine Ethik der Gleichbehandlung verletzendes Verhalten.²⁷¹
- **Soziale Rolle:** Soziale Rollen sind Erwartungen der Gruppe an das Verhalten des/der einzelnen²⁷² und sie zeichnen sich durch besondere Merkmale aus: Einer Rolle sind bestimmte Rechte und Pflichten zugewiesen,²⁷³ deren Missachtung zu negativen Sanktionen führen kann. Dabei werden Verhaltensvorschriften einer sozialen Rolle nicht von einer einzelnen Person bestimmt und verändert, sondern von der Gesellschaft.²⁷⁴ Weiters sind soziale Rollen aufeinander abgestimmt und ergänzen sich gegenseitig. Zudem existieren sie unabhängig von ihren RollenträgerInnen, da es sich ja lediglich um Erwartungen handelt, die RollenträgerInnen erfüllen müssen.²⁷⁵
- **Ingroup Bias:** Das Wort „Bias“ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie Verzerrung.²⁷⁶ Es handelt sich dabei um eine systematische Verzerrung in der

²⁷⁰ Vgl. P. Han (2010/3. Aufl.): Soziologie der Migration. S. 274f.

²⁷¹ Vgl. L.-E. Petersen, B. Six. S. 161.

²⁷² Vgl. O. Marmet (1999): Ich und du und so weiter. Kleine Einführung in die Sozialpsychologie. S. 30.

²⁷³ Vgl. P. Saulus (2015): Führen ohne Leiden. Die 7 häufigsten Klagen im Führungsalltag und was Sie dagegen tun können. S. 91.

²⁷⁴ Vgl. R. Dahrendorf (2010/17. Aufl.): Homo Sociologicus. S. 37f.

²⁷⁵ Vgl. P. Saulus. S. 91.

²⁷⁶ Vgl. W. Fuchs, R. Klima, R. Lautmann (Hrsg.) (1973): Lexikon zur Soziologie. S. 102.

Wahrnehmung und im Denken eines Menschen (kognitive Täuschung).²⁷⁷ „Ingroup Bias“ bezeichnet die Tendenz, Personen der eigenen Gruppe (Ingroup; Gruppe zu der sich jemand zugehörig fühlt und mit der er/sie sich identifizieren kann) zu favorisieren und Personen einer Fremdgruppe (Out-Group) als negativer anzusehen und abzulehnen.²⁷⁸

4.3.2 Entstehung von Stereotypen, Vorurteilen und sozialer Diskriminierung

Das Geschlecht eines Menschen gehört neben Alter und Ethnizität zu den drei häufigsten Verursachern für soziale Kategorisierungs- und Stereotypisierungsprozesse.²⁷⁹ Aber auch die vierte in der Diplomarbeit definierte Gruppe der Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen ist vor allem wenn es um einen Beruf in der Bauausführung geht stark von Vorurteilen betroffen.²⁸⁰ Wie Stereotypen, Vorurteile und soziale Diskriminierung verursacht werden, warum sie meist dauerhaft in den Köpfen der Menschen bestehen und wie diese für uns Menschen hilfreich sind bzw. als hilfreich wahrgenommen werden, wird nachstehend erklärt:

- **Vereinfachung einer komplexen sozialen Umwelt:** Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung dienen als Orientierungs- und Entscheidungshilfen für Massen an Eindrücken, die täglich auf einen Menschen einwirken und verarbeitet werden müssen.²⁸¹ Diese Vereinfachung der Realität und Fokussierung auf auffällige Merkmale erlauben es beispielsweise, unklare Beobachtungen zu deuten, vergessene Informationen auf plausible Art und Weise wiederherzustellen, in einer Situation schnell zu reagieren und Menschen oder Situationen selbst dann zu bewerten, wenn ungenügend Informationen über diese vorliegen. Eine fehlinterpretierte Realität kann in einem Vorurteil gegenüber einer Person enden und im schlimmsten Fall zu sozialer Diskriminierung führen, bei der sogar nach falschen Tatsachen gehandelt wird.²⁸²

²⁷⁷ Vgl. L. Fischer, G. Wiswede (2009/3. völlig neu bearb. Aufl.): Grundlagen der Sozialpsychologie. S. 231.

²⁷⁸ Vgl. R. F. Baumeister, K. D. Vohs (Hrsg.) (2007): Encyclopedia of Social Psychology. S. 483f.

²⁷⁹ Vgl. L.-E. Petersen, B. Six. S. 121.

²⁸⁰ Siehe auch Kapitel 5.1 *Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten-Minderheiten* und 7.3 *Hintergründe der Entstehung von Minderheitengruppen*.

²⁸¹ Vgl. O. Marmet. S. 73.

²⁸² Vgl. L.-E. Petersen, B. Six. S. 23f.

- **Weniger Widersprüche:** Stereotypisierte Bilder sind einheitlicher und widerspruchsfreier als die Realität. Auch dies erleichtert Orientierungs- und Entscheidungsprozesse.²⁸³
- **Abwehr von Bedrohungen:** Fühlen sich Menschen in ihrem eigenen Wohlergehen bedroht oder sehen sie ihr eigenes Werte- und Überzeugungssystem gefährdet, so kann dies zu Vorurteilen und sozialer Diskriminierung gegenüber anderen führen.²⁸⁴ Das Gefühl einer Bedrohung ausgesetzt zu sein, kann beispielsweise durch für einen Menschen „Fremdes“ oder „Andersartiges“ (z.B. Personen, Prozesse und Situationen) ausgelöst werden. Dabei geht es besonders um Ängste bezüglich der eigenen Identität, um den Verlust bestehender Einbettung und Anerkennung in sozialen Strukturen.²⁸⁵
- **Stärkung des „WIR-Gefühls“ einer Gruppe:** Die Eigengruppe wird aufgewertet und gestärkt und die Identität der Gruppe durch Abwertung der Fremdgruppe gewahrt. Die Ingroup Bias dient also dem Selbstwertschutz, der Stabilisierung des eigenen Selbstwertgefühls und der Sicherstellung eines Geborgenheitsgefühls in der eigenen Gruppe.²⁸⁶ Zudem können Machtbegehren innerhalb der Eigengruppe befriedigt, eigenes Verhalten legitimiert und gruppeninterne Spannungen gegen AußenseiterInnen gerichtet werden.²⁸⁷
- **Positive Selbstdarstellung eines Individuums:** Eine Person ist in der Regel dazu bestrebt, ein positives Selbstbild nach außen zu tragen.²⁸⁸ Die Abwertung anderer Personen durch Vorurteile bietet eine Möglichkeit, um die eigene Stellung zu verbessern.²⁸⁹
- **Aufnahme bekannter Informationen:** Aus ökonomischen Gründen nimmt eine Person eher Informationen auf, die bereits Teil des bestehenden Wissens sind. Es wäre nämlich mit mehr Energieaufwand für das Gehirn verbunden, nicht passende bzw. neue Informationen (vorurteilsfreie Informationen) zu verarbeiten, als vorhandenes

²⁸³ Vgl. O. Marmet. S. 73.

²⁸⁴ Vgl. L.-E. Petersen, B. Six. S. 219.

²⁸⁵ Vgl. Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.) (2009): Feindbild Zuwanderer. Vorurteile und deren Überwindung. In: Studienreihe Konfliktforschung, Band 24. S. 4.

²⁸⁶ Vgl. P. Han. S. 283f.

²⁸⁷ Vgl. O. Marmet. S. 40.

²⁸⁸ Vgl. H.-W. Bierhoff, D. Frey (2011): Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt. S. 29.

²⁸⁹ Vgl. A. Pelinka, K. Bischof, K. Stögner (Hrsg.) (2012): Vorurteile. Ursprünge, Formen, Bedeutung. S. XIII.

Wissen (vorurteilbehaftetes Wissen) zu festigen.²⁹⁰ Zudem trägt oftmalige Wiederholung bestimmter Informationen dazu bei, dass diese dauerhaft im Gehirn abgespeichert werden.²⁹¹

Bei Betrachtung obiger Erkenntnisse ist zumindest unter einem theoretischen Gesichtspunkt erklärt, wie Stereotypen, Vorurteile und soziale Diskriminierung einen erheblichen Einfluss auf die Entstehung von Minderheiten-Gruppen haben können. Die in der Diplomarbeit definierten Gruppen können schließlich als „Out-Groups“ der Bauausführung angesehen werden. Ergänzende Aspekte, speziell im Hinblick auf die Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung, kommen noch in den praxisbezogenen Kapiteln *5.1 Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten-Minderheiten* und *7.3 Hintergründe der Entstehung von Minderheitengruppen* hinzu.

4.4 Zusammenfassung

Die Analyse zahlreicher ausgeschriebener Stellen der Bauausführung ergibt, dass sämtliche Jobausschreibungen in nicht-diskriminierender Weise verfasst sind. Die angegebenen Erfordernisse an die BewerberInnen beziehen sich ausschließlich auf Faktoren wie Ausbildung, Berufserfahrung, persönliche Fertigkeiten und Stärken.

Ergänzt wird diese Analyse durch die Untersuchung dreier ausgewählter Unternehmensphilosophien der Bauunternehmen PORR, STRABAG und Rhomberg. Anhand dieser ist beispielhaft dargestellt, dass sich mehrere große Unternehmen öffentlich zur Einhaltung ethischer Werte bekennen.

Für die Entstehung von Minderheitengruppen in der Bauausführung sind Stereotypisierung, die Bildung von Vorurteilen und soziale Diskriminierung von Relevanz. Diese Verhaltensweisen anderer belasten Minderheiten zwar, sind aber häufig unbewusst ablaufende Unterstützungsmechanismen in der Wahrnehmung des sozialen Umfeldes und haben sogar eine Schutzfunktion.

²⁹⁰ Vgl. N. Körner (2011): Führen beginnt im Kopf des anderen. Wirkungsvoll kommunizieren und überzeugen - so werden Sie endlich verstanden. S. 79ff.

²⁹¹ Vgl. J. Förster (2008): Kleine Einführung in das Schubladendenken. Über Nutzen und Nachteil des Vorurteils. S. 78.

5 Praxis: Arbeitsmarktsituation für Beschäftigten-Minderheiten

Dieses Kapitel stellt für die betrachteten Beschäftigten-Minderheiten die reale Arbeitsmarktsituation in der Bau-Praxis dar. Einige faktische Beispiele machen die Problematik der Arbeitsfindung und der ungleich verteilten Chancen für die untersuchten Personengruppen besser greifbar.

5.1 Tätigkeitsbereiche von Beschäftigten-Minderheiten

Die vorliegenden Erkenntnisse stammen hauptsächlich aus persönlichen Interviews, die mit Beschäftigten des Bauwesens und mit MitarbeiterInnen diverser österreichischer Betrugsbekämpfungseinheiten²⁹² geführt werden.²⁹³ Zudem werden Statistiken der WKO, der BUAK²⁹⁴, Daten von der FinPol Wien²⁹⁵ und die Ergebnisse einer Studie der AK Wien²⁹⁶ herangezogen.

5.1.1 Datenerhebung mittels persönlichen Interviews

Für die Datenerhebung wird die qualitative Methode mittels persönlichen Leitfadeninterviews gewählt. Ausschlaggebend für diese Entscheidung ist, dass die Meinungen und Erfahrungen von ExpertInnen²⁹⁷ ganz unterschiedlicher Arbeitsbereiche im Bauwesen gefragt sind und diese nicht in großer Anzahl verfügbar sind. Außerdem konnte vor den Interviews noch nicht genau abgeschätzt werden, welche bedeutenden Aspekte die Befragten ansprechen würden. Die Interviewmethode erlaubt es, gewisse Themen zu vertiefen, heikle Fragen²⁹⁸ mit angebrachter Vorsicht zu stellen und konkrete Beispiele zur Arbeitsmarktsituation von Seiten der ExpertInnen zu erfragen. Das Thema des Bau-Arbeitsmarkts und die damit in Verbindung stehenden, als üblich angesehenen Tätigkeitsbereiche von den behandelten Beschäftigten-Minderheiten ist allerdings nur einer von vielen Inhalten, zu denen die InterviewpartnerInnen befragt werden.

²⁹² MitarbeiterInnen der BUAK und der FinPol Wien wurden befragt.

²⁹³ Eine Liste der InterviewpartnerInnen samt zugehörigen Interviewleitfäden befindet sich im Anhang.

²⁹⁴ Siehe auch Kapitel 2.5.2 *Kontrollorgane*, BUAK.

²⁹⁵ Siehe auch Kapitel 2.5.2 *Kontrollorgane*, FinPol.

²⁹⁶ Durchgeführt von der Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung (Offene Gesellschaft) im Auftrag der Abteilung Kommunalpolitik.

²⁹⁷ Die in dieser Arbeit als ExpertInnen bezeichneten Personen verfügen über langjährige Erfahrung und Fachexpertise in unterschiedlichen Bereichen des Bauwesens und/oder haben spezielles Wissen bezüglich der behandelten Beschäftigten-Minderheiten.

²⁹⁸ Heikle Fragen könnten beispielsweise illegale Beschäftigung oder körperliche Behinderung betreffen.

Die Kontaktaufnahme zu den einzelnen GesprächspartnerInnen erfolgte ganz unterschiedlich: Im Bauwesen Beschäftigte aus dem eigenen Bekanntenkreis, beispielsweise ehemalige StudienkollegInnen der Technischen Universität Wien oder ArbeitskollegInnen von Bauunternehmen, wurden entweder im persönlichen Gespräch um ein Interview gebeten oder telefonisch kontaktiert. Alle weiteren InterviewpartnerInnen, zu denen vor der Verfassung der Arbeit noch kein persönlicher Kontakt bestand, wurden zuerst via Email angeschrieben. Fast alle der kontaktierten Personen zeigten sich vom Thema der Diplomarbeit äußerst angetan und waren auch bereit, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen. Diese Offenheit und das Engagement der InterviewpartnerInnen sollten sich später in den Gesprächen, deren Termine telefonisch vereinbart wurden, bestätigen.

Der Zeitraum, in denen Interviews abgehalten wurden, erstreckte sich über zwölf Wochen, wobei das erste Gespräch Ende Februar und das Letzte Mitte Mai durchgeführt wurde.

Alle Interviews wurden im gewohnten Arbeitsumfeld der Befragten abgehalten, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen und den InterviewpartnerInnen zu ermöglichen, erlebte Situationen im eigenen Job besser abzurufen. Die befragten Personen wurden vor Gesprächsbeginn um eine Zustimmung zur digitalen Aufzeichnung gebeten. Diese Einwilligung wurde auch von der Mehrheit erteilt. Zusätzlich wurden während des Gesprächs handschriftliche Notizen angefertigt. Die Interviews erfolgten ohne Zeitdruck und größtenteils ungestört. Kurze Unterbrechungen durch MitarbeiterInnen beeinträchtigten den Ablauf der Interviewgespräche in keiner Weise. Die Atmosphäre war überwiegend gelockert, lediglich zu Beginn des ersten Interviews Mitte Februar herrschte leichte Nervosität und Anspannung, was aber an der fehlenden Routine in der Interviewführung lag.

Den GesprächspartnerInnen wurden individuell auf ihre jeweilige Job-Position und Tätigkeit abgestimmte Leitfragen vorgegeben. Sämtliche Interviewleitfäden waren in einzelne Themenblöcke untergliedert, wobei zu Beginn einleitende Fragen wie z.B. „Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in diesem Beruf?“ gestellt wurden. Meist entstand nach kurzer Zeit ein guter Gesprächsfluss und zu Anmerkungen seitens der befragten Beschäftigten, die sich für den Untersuchungsgegenstand als bedeutend herausstellten, wurden gezielt weitere Fragen gestellt. So dauerten die Interviews letztendlich unterschiedlich lange, von einer halben bis zu eineinhalb Stunden.

5.1.2 Erkenntnisse aus geführten Interviews

Alle befragten Beschäftigten – darunter BauleiterInnen, BaumeisterInnen, Bausachverständige, GeschäftsführerInnen und BautechnikerInnen – vertreten flächendeckend die Meinung, das Bauwesen (in Österreich) ist eine von Männern dominierte Branche, in der es schwierig sein kann, sich zu behaupten. Auf die vier behandelten Beschäftigten-Minderheiten angesprochen, wird bestätigt, dass diese selten im Ausführungsbereich (besonders in leitenden Positionen) zu finden sind, dass aber zumindest der Anteil an Frauen und Personen mit Migrationshintergrund in genanntem Tätigkeitsbereich sukzessive ansteigt.

Die im Zuge ihrer beruflichen Laufbahn gesammelten Erfahrungen der Befragten und deren Eindrücke in ihrem derzeitigen Job ergeben eine Reihe von Erkenntnissen über Tätigkeitsbereiche der am Bau-Arbeitsmarkt beschäftigten Minderheiten. Auch einige direkte Zitate werden in die nachfolgende Darlegung aufgenommen. Dabei sind Wörter und Ausdrücke, die von den interviewten Personen stark betont werden, in Großbuchstaben geschrieben. Abänderungen und Ergänzungen durch die Verfasserin, die aufgrund der besseren Verständlichkeit vorgenommen werden müssen, werden in eckigen Klammern angeführt. Auslassungen, die für den Befragungsgegenstand nicht relevant sind, werden in runden Klammern dargestellt.

5.1.2.1 Frauen

Laut einer Statistik der Wirtschaftskammer Österreich betrug der Frauenanteil in der Baubranche²⁹⁹ im Jahr 2014 lediglich 12,20%.³⁰⁰ Das bestätigt die Vermutungen der in den Interviews befragten Personen. Am häufigsten vertreten seien Frauen in folgenden Tätigkeitsbereichen und Berufen im Bauwesen:

- Planungsbereich: Architektinnen und Raumplanerinnen³⁰¹
- Denkmalpflegerinnen und Restauratorinnen

²⁹⁹ Jahresdurchschnittswert unselbständig beschäftigter Frauen im Wirtschaftsbereich „Baugewerbe / Bau“ exklusive geringfügig Beschäftigte.

³⁰⁰ Lt. Statistik der WKO: Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht 2014. Stand: 02/2015. <http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-beschaeftigte-gesch.pdf> [Zugriff: 06.07.2015].

³⁰¹ Ergänzend dazu: Der Anteil an weiblichen Architektur-Studentinnen an der TU Wien beträgt im Wintersemester 2014 sogar knapp über 50,00%, der Anteil an Studentinnen der Fachrichtung Raumplanung beträgt etwas weniger als 50,00%. Vgl. https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre [Zugriff: 29.07.2015].

- Kaufmännische Tätigkeiten
- Administrative Tätigkeiten, Sekretärinnen: In Zentralen von Baufirmen und sonstigen Firmenstandorten, in Baubüros auf Baustellen, sowie auf Bauämtern
- Praktikantinnen: Sowohl im Planungs-, als auch im Ausführungsbereich (inklusive Örtliche Bauaufsicht)

Nach Angaben der Befragten sei es besonders schwierig, sich als Frau Respekt und Wertschätzung in der Bau-Umwelt zu verschaffen und der Weg in eine Führungsposition in der Bauausführung sei überhaupt steinig. In ländlichen Gebieten Österreichs sei die Einstellung, dass Frauen und das Bauwesen nicht zusammengehören aber immer noch viel häufiger vertreten, als in großen Städten (z.B. Wien), wo diesem Thema offener gegenübergestanden werde. Den Status von Frauen im Bauwesen beschrieb eine interviewte Bausachverständige (Interviewpartnerin Nr. 1) folgendermaßen:

Das Bauwesen wird leider immer noch den Männern zugeschrieben. Frauen müssen sich das Vertrauen erst noch erarbeiten, durch kompetentes Auftreten, ihre Aussagen, ihr Handeln et cetera. Ein Mann hat dieses Vertrauen schon. Eine Frau muss fünf Mal etwas Gescheites sagen, bevor sie ernst genommen wird, ein Mann kann fünf Mal etwas Blödes sagen und ihm wird trotzdem vertraut.³⁰²

Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass es in der Vergangenheit Zeiten gab, in denen Frauen tragende Rollen in der Baubranche vertraten und hoch angesehen waren. Ein befragter Baumeister (Interviewpartner Nr. 6), schildert dazu aus seiner Familie, die seit drei Generationen im Baugeschäft tätig ist:

Meine Großeltern haben 1924 HIER im Haus [Anm.: gemeint ist der eigene Baumeisterbetrieb, gleichzeitig Wohnhaus] mit dem Baugeschäft begonnen. Sie haben zwei Weltkriege mitgemacht. Zu Kriegszeiten hat meine Großmutter das Baugeschäft weitergeführt, weil der Großvater im Krieg war. Es war früher eher normal, dass Frauen den Laden von ihren Ehemännern weitergeführt haben, wenn [diese] im Krieg waren. Das ist wohl an der damaligen Kaiserzeit gelegen. Die Ausbildung meiner Großmutter waren vier Jahre Volksschule. Aber die Großmutter konnte schreiben wie gedruckt (...). Meine Großmutter hat in

³⁰² Interviewpartnerin Nr. 1, siehe Anhang.

Wahrheit vom Bauen keine Ahnung gehabt, aber sie war mit Herz und Seele dabei und hat versucht alles mitzunehmen. Sie hat sich das irgendwie autodidaktisch angeeignet. Von Maurern zum Beispiel, weil sie gewusst hat, welche Utensilien und Werkzeuge [diese] zum Bauen brauchen. Die Sachen hat sie immer vorrätig gehabt. (...) Da mein Großvater nicht gut schreiben konnte, hat meine Großmutter seine Notizen von der Bauhandwerker-Abendschule schön geschrieben. Auf diese Art und Weise hat sie natürlich auch einiges mitbekommen. (...) Sogar die Bauarbeiter haben sie mit „Frau Meisterin“ angesprochen und gefragt wie [weitergearbeitet werden soll], obwohl sie keinerlei Ausbildung in dieser Richtung gehabt hat.³⁰³

Was jedoch von allen befragten Personen definitiv ausgeschlossen wird, ist manuelle Bautätigkeit von Frauen: Niemandem kam jemals eine weibliche Bauarbeiterin unter. Einzig Lastkraftwagenfahrerinnen wurden hin und wieder auf Baustellen gesichtet. Dies war nach zuvor zitiertem Baumeister (Interviewpartner Nr. 6) zu Kriegszeiten und in der Nachkriegszeit ebenso anders:

Bis zum Ende der 50er Jahre hat es die sogenannten „Mörtelfrauen“ oder „Mörtelweiber“, wie man so schön gesagt hat, gegeben. Ein Bekannter der Familie war Zimmerer und hat Schalung hergestellt. Seine Frau war als Hilfsarbeiterin angestellt und hat in der Kalkgrube Kalk gelöscht. (...) Der Mann hat auf der Baustelle gearbeitet und die Frau hat den Mörtel hergestellt und zur Einbaustelle geschleppt. Das war eine körperlich schwere Arbeit, aber die Frauen waren auch sehr kräftig und eine andere Wahl haben sie nicht gehabt.³⁰⁴

5.1.2.2 Über 50-Jährige

Nachfolgend wird ein Blick auf die gängigen Tätigkeitsbereiche der über 50-Jährigen im Bauwesen geworfen. Laut den befragten Personen seien diese in folgenden Arbeitspositionen und Berufen im Baubereich häufig zu finden:

- Vorstandsmitglieder und GeschäftsführerInnen großer Baufirmen (z.B. bei Unternehmen STRABAG und PORR)

³⁰³ Interviewpartner Nr. 6, siehe Anhang.

³⁰⁴ Ebd.

- BaumeisterInnen
- BauarbeiterInnen
- Berufe des Baunebengewerbes/Ausbaugewerbes wie z.B. DachdeckerInnen, ElektrikerInnen, SchlosserInnen oder MalerInnen
- Poliertätigkeit

Die Einschätzung der InterviewpartnerInnen, dass die Anzahl an BauarbeiterInnen in der Altersgruppe über 50 Jahre recht groß ist, wird durch eine Statistik der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bekräftigt: So waren im Jahr 2014 durchschnittlich 19,68% aller BauarbeiterInnen in Österreichs Baubetrieben über 50 Jahre alt.³⁰⁵

Um die schwierige Arbeitsmarktsituation der über 50-Jährigen bezüglich einer Führungsposition in der Bauausführung greifbar zu machen, führt Interviewpartner Nr. 6 folgendes Beispiel an:

Ich hatte einen guten Kollegen in der Baubranche. Der hat mich einmal angerufen und gesagt: „Du unsere Firma ist verkauft worden, ich bin über 50 und ich war [dem neuen Unternehmen] zu teuer. Und sie haben mich nicht rausgehaut, aber sie haben mir halt den „Golden Handshake“³⁰⁶ gegeben und haben gesagt: „Mach was Anderes, weil DU BIST UNS ZU TEUER.“³⁰⁷

Abgesehen von den hohen Kosten, die ein Unternehmen durch die Bezahlung älterer Mitarbeiter zu tragen hätte, seien über 50-Jährige weniger leistungsfähig und langsamer in ihrer Tätigkeit, als jüngere Mitarbeiter. Zudem gelten sie laut InterviewpartnerInnen als wenig flexibel, nicht mehr zugänglich und nicht mehr anpassungsfähig.³⁰⁸

5.1.2.3 Körperlich beeinträchtigte Personen

Der sicherlich schwierigsten Situation am Arbeitsmarkt stehen körperlich beeinträchtigte Personen gegenüber. Die Befragten geben allesamt an, dass Menschen mit körperlicher

³⁰⁵ Lt. Statistik der BUAK: ArbeitnehmerInnen nach Alter ab 2006.

https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_1.5/die-buak/statistiken [Zugriff: 08.04.2015].

³⁰⁶ Golden Handshake ist Englisch für Goldener Handschlag. Dieser bezeichnet die Zahlung einer großzügigen Abfindung an einen/eine Angestellte, um eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsvertrages zu erwirken. W. Breuer, T. Schweizer (2003): Gabler Lexikon Corporate Finance. S. 217.

³⁰⁷ Interviewpartner Nr. 6, siehe Anhang.

³⁰⁸ Siehe auch Kapitel 4.3.2 *Entstehung von Stereotypen, Vorurteilen und sozialer Diskriminierung*.

Behinderung nur in Ausnahmefällen in folgenden Arbeitsbereichen und Berufen in der Baubranche angetroffen werden:

- HilfsarbeiterInnen/HelferInnen des Bauhauptgewerbes
- Hilfskraft im Baunebengewerbe/Ausbaugewerbe
- Planerische Tätigkeiten
- Administrative Tätigkeiten, SekretärInnen: In Zentralen von Baufirmen und sonstigen Firmenstandorten, sowie auf Bauämtern.

Eine im Zuge der Recherchen angetroffene motorisch beeinträchtigte Sekretärin (Interviewpartnerin Nr. 5), die auf einem Bauamt tätig ist, beschreibt ihre verzweifelte Suche nach einem Job so:

Das hier ist mein erster Job. Ich habe davor schon etliche Bewerbungen abgeschickt, aber das hier war die einzige Stelle, die ich bekommen habe. Ansonsten hat entweder niemand auf meine Bewerbung reagiert oder es kamen nur Absagen. Aber bei den Absagen war niemals eine Erklärung dabei, warum sie mich nicht wollten.³⁰⁹

Nach Aussagen der InterviewpartnerInnen würden körperliche Behinderungen meistens mit etwas Negativem assoziiert. Es handle sich um ein Thema, mit dem viele nicht konfrontiert werden möchten. Zudem sei vielfach die Einstellung vertreten, eine Anstellung einer körperlich beeinträchtigten Person sei mit erhöhtem Aufwand (z.B. Umbaumaßnahmen) und Kosten (z.B. durch Umbaumaßnahmen und mehr Ausfallstage) verbunden. Außerdem bringe eine Anstellung zu viel Gefahrenpotential und Risiken mit sich.

5.1.2.4 Personen mit Migrationshintergrund

Laut InterviewpartnerInnen werden Personen mit Migrationshintergrund am häufigsten in den nachfolgenden Tätigkeitsbereichen und Berufen im Bauwesen angetroffen:

- BauarbeiterInnen
- MaschinistInnen

³⁰⁹ Interviewpartnerin Nr. 5, siehe Anhang.

- Berufe des Baunebengewerbes/Ausbaugewerbes, wie z.B. DachdeckerInnen, ElektrikerInnen, SchlosserInnen oder MalerInnen
- Manchmal Poliertätigkeit

Ein auf der Leitungsebene tätiger Mitarbeiter eines Bauamts (Interviewpartner Nr. 2), führt dazu sogar an:

Ich habe das Gefühl, es gibt kaum noch Österreicher oder Deutsche oder sagen wir einmal so, Deutsch sprechende Arbeiter mehr auf Baustellen. Ob Maurer oder Installateur, es gibt kaum mehr Deutschsprachige. Ich verstehe das nicht, wollen die [ÖsterreicherInnen und Deutsche] nicht mehr arbeiten? Ich weiß nicht, ob das an der Bezahlung liegt.³¹⁰

Laut einer Statistik der BUAK nahm der Anteil der beschäftigten BauarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren tatsächlich deutlich zu: 2004 waren im Durchschnitt³¹¹ 24,86% gewerbliche ArbeitnehmerInnen mit nicht-österreichischem Herkunftsland in Österreichs Baubetrieben bei der BUAK gemeldet (davon der größte Anteil mit 59,96% aus Ex-Jugoslawien). Zehn Jahre später betrug dieser Anteil durchschnittlich 31,60% (davon der größte Anteil mit 32,54% aus Ex-Jugoslawien).³¹² Ein Grund dafür ist sicherlich die EU-Osterweiterung in den letzten Jahren. Laut einer Statistik der WKO waren ganze 91,88% aller am österreichischen Bau-Arbeitsmarkt beschäftigten ausländischen Personen im Jahr 2014 als ArbeiterInnen tätig und nur 8,12% als Angestellte.³¹³

Dass Personen mit Migrationshintergrund, die sich am Bau-Arbeitsmarkt auf die Suche nach gut bezahlten Arbeitsstellen begeben des Öfteren schon vorab mit Befangenheit anderer konfrontiert sind, erklärt eine interviewte Bausachverständige (Interviewpartnerin Nr. 4):

1991 ist in Ex-Jugoslawien Krieg ausgebrochen, deshalb sind meine Eltern mit mir nach [Österreich] geflüchtet. Ich bin also mit drei Jahren aus meinem gewohnten Umfeld herausgerissen worden. Ich habe in Österreich Deutsch

³¹⁰ Interviewpartner Nr. 2, siehe Anhang.

³¹¹ ArbeiterInnenanzahl pro Monat des Jahres 2014 geteilt durch 12 Monate.

³¹² Lt. Statistik der BUAK: Herkunft der Arbeitnehmer in österreichischen Betrieben 2004 - 2015. Per E-Mail von der BUAK am 08.04.2015.

³¹³ Lt. Statistik der WKO: Jahresdurchschnittswert unselbständig beschäftigter ausländischer Personen im Wirtschaftsbereich „Baugewerbe / Bau“ exklusive geringfügig Beschäftigte. Per E-Mail von der WKO am 09.07.2015.

gelernt und neue Freunde gefunden. (...) Ich habe mich einmal bei einem Ziviltechniker beworben und bin zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Der erste Satz vom Chef war: „Wie gut ist dein Deutsch?“ (...) Am Ende [des Gesprächs] hat er sich entschuldigt und gemeint, dass er sich die Frage nach meinen Deutschkenntnissen hätte sparen können.³¹⁴

Neben Vorurteilen in Bezug auf die Sprache besteht häufig auch Skepsis im Hinblick auf die Qualität einer genossenen Ausbildung im Ausland: Häufig ist es für qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal mit Migrationshintergrund – selbst wenn dieses einen Hochschulabschluss besitzt – schwierig, eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden, nicht zuletzt deshalb, weil die mitgebrachten Kenntnisse und Fertigkeiten aus dem Heimatland von inländischen Unternehmen oft nicht anerkannt werden.³¹⁵ Dazu wird ein Bautechniker (Interviewpartner Nr. 11) befragt, der selbst serbische Wurzeln hat. Er gibt an, viele Bauarbeiter zu kennen, die in Serbien, Bosnien, Kroatien oder der Türkei studiert haben und sehr gut ausgebildete Fachkräfte sind. Allerdings werden diese in Österreich als Maurer oder Hilfsarbeiter eingesetzt, weil deren Ausbildung hierzulande nicht anerkannt wird.³¹⁶

Um einer drohenden Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken, flüchten manche sogar in die Selbständigkeit oder lassen sich bei ihrer Tätigkeit auf illegale Beschäftigung ein.³¹⁷

5.1.3 Illegale Beschäftigung

Illegale Beschäftigung ist nach Angaben der Befragten ein großer Missstand im Bauwesen. Sie äußert sich wie nachstehend angeführt in den verschiedensten Formen und betrifft insbesondere das gewerblich eingestellte Personal (ArbeiterInnen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes). Dabei kommt es in sehr vielen Fällen zu sozialer Ausbeutung, die vor allem Personen mit Migrationshintergrund trifft, da diese jede Verbesserung gegenüber der Arbeitsbedingungen und Entlohnung in ihrem Herkunftsland annehmen. Laut Herrn Roland Ziegler, der als Kontrollor im Außendienst bei der BUAK tätig ist, seien folgende Arten des Sozialbetrugs auf Baustellen am häufigsten anzutreffen:

³¹⁴ Interviewpartnerin Nr. 4, siehe Anhang.

³¹⁵ Vgl. P. Prenner, J. Sljivic, J. Wallner, J. Wittrich (2014): Migrantische Unternehmen, Ökonomie der Einwanderer. In: Zeitschrift AK Stadt, ArbeitnehmerInnen Interessen im urbanen Raum. Heft 03/2014, S. 8.

³¹⁶ Interviewpartner Nr. 11, siehe Anhang.

³¹⁷ Vgl. P. Prenner, J. Sljivic, J. Wallner, J. Wittrich. S. 7.

- Fehlende Anmeldung der arbeitenden Person bei der Krankenkasse und/oder bei der BUAK. Die Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen und Einzahlungen in die BUAK wird von ArbeitgeberInnen umgangen, die arbeitende Person wird schwarz, d.h. bar auf die Hand, ohne Abgabe von Steuern bezahlt.
- Anmeldung zur Teilzeitbeschäftigung, obwohl die Person Vollzeit arbeitet, beziehungsweise Anmeldung zur geringfügigen Beschäftigung, obwohl die Person Teilzeit/Vollzeit arbeitet. ArbeitgeberInnen verhindern damit erhöhte Sozialversicherungsabgaben, die zu leisten wären. Die arbeitende Person wird für die restliche Arbeit entweder gar nicht entlohnt oder schwarz bezahlt.
- Scheinselbständigkeit: Die arbeitende Person übt auf dem Papier eine Tätigkeit aus, die formal einer Selbständigkeit entspricht. Tatsächlich wird diese Person allerdings für unselbständige Tätigkeiten herangezogen (z.B. die Person besitzt einen Gewerbeschein für Trockenbautätigkeit, erbringt aber typische Hilfsarbeitertätigkeiten). So muss der Sozialversicherungsbeitrag von ArbeitnehmerInnen selbst abgeführt werden und ArbeitgeberInnen sparen sich zudem die BUAK-Abgaben.
- Lohndumping: Dieses ist vor allem bei stufenweiser Vergabe (Vergabe an Subunternehmen in mehreren Stufen) vertreten. ArbeiterInnen, die schließlich die Arbeit ausführen, werden nicht mehr nach Kollektivvertrag entlohnt, sondern bekommen einen wesentlich geringeren Betrag pro Stunde schwarz auf die Hand.³¹⁸

Ein befragter Baumeister (Interviewpartner Nr. 10), der zum Zeitpunkt des Interviews neben seiner Baumeistertätigkeit auch als selbständiger Ingenieurkonsulent tätig war, führt zum Thema Lohndumping folgendes Beispiel an:

Wir wissen, dass ein Quadratmeter Mauerwerk 0,80 Stunden in der Herstellung dauert. Wir wissen auch, was eine Stunde kostet. Es gibt einen Kollektivvertrag und es gibt die direkten und indirekten Lohnnebenkosten, also die Sozialkosten. Dann kostet es die Firma 35 Euro pro Stunde, wenn sie diesen Arbeiter regulär beschäftigt. Das heißt pro Quadratmeter Mauerwerk wären das 28 Euro. Wenn

³¹⁸ Vgl. Interviewpartner Nr. 8 und Nr. 12, siehe Anhang.

*eine Sub-Firma jetzt um die Hälfte anbietet, dann ist klar, dass da etwas nicht stimmen kann. Bei dieser stufenweisen Vergabe bekommt der Ausländer am Ende schwarz fünf Euro pro Stunde, was immer noch mehr ist, als sein Verdienst im eigenen Land. Da dürfte eine Baufirma diese Sub-Firma eigentlich nicht beschäftigen. Man ist genauso ein schwarzes Schaf, wenn man Sub-Firmen beschäftigt, wo man weiß, dass es sich vom Geld her für die gar nicht ausgehen KANN. Da machen aber auch die großen Firmen die Augen zu. Hier ist die Politik dazu aufgerufen, strenger zu kontrollieren.*³¹⁹

Ein BUAK-Mitarbeiter (Interviewpartner Nr. 8) berichtet zusätzlich zu den bereits genannten Formen des Sozialbetrugs von einer anderen Form der Ausbeutung: Demnach sei es vorgekommen, dass ein Bauarbeiter eine anonyme Anzeige (anonym deshalb, weil er um seine Arbeitsstelle bangte) an die BUAK erstattete, weil er zwar von seinem Arbeitgeber nach Kollektivvertrag entlohnt wurde, allerdings jeden Monat schwarz 500,00 € an diesen zurückzahlen musste. Eine Kontrolle des besagten Arbeitgebers führte ins Leere, da dieser natürlich keine Aufzeichnungen über den monatlichen Geldrückfluss von 500,00 € besaß.³²⁰

Besonders problematisch sehen Interviewpartner Nr. 8, Nr. 12 und Nr. 13 die Tatsache, dass es bei fehlender Einwilligung eines/einer Arbeiters/Arbeiterin sofort viele andere an dessen Stelle geben würde, die illegale Arbeitsbedingungen für eine Beschäftigung in Kauf nehmen. In den meisten Fällen sehen die Betroffenen nämlich nur den Vorteil, dass sie in Österreich immer noch viel mehr verdienen, als in ihrem Heimatland. An die fehlende Versicherung im Falle von Krankheit, Arbeitslosenversicherung oder Pensionsversicherung würden dabei nur die wenigsten denken.³²¹

5.2. Zusammenfassung

Interviews mit ExpertInnen der Baubranche ergeben, dass die definierten Minderheitengruppen in Angestelltenpositionen der Bauausführung tatsächlich eine Rarität darstellen. Sie belegen vielmehr „gruppentypische“ Arbeitsplätze und -positionen in der Baubranche (z.B. Frauen in administrativen und kaufmännischen Tätigkeiten). Einige Statistiken der WKO und der BUAK bestätigen die von ExpertInnen genannten Eindrücke.

³¹⁹ Interviewpartner Nr. 10, siehe Anhang.

³²⁰ Vgl. Interviewpartner Nr. 8, siehe Anhang.

³²¹ Vgl. Interviewpartner Nr. 8, Nr. 12 und Nr. 13, siehe Anhang.

Anhand konkreter Beispiele erklären die interviewten Personen, dass es häufig schon vorab zu einer Stigmatisierung der Minderheitengruppen komme und dass deren Chancen am Arbeitsmarkt aufgrund dessen gegenüber anderen vermindert seien.

Für Personen mit Migrationshintergrund ist illegale Beschäftigung auf Baustellen meist mit sozialer Ausbeutung verbunden: Sie nehmen schlechte Bezahlung, längere Arbeitszeiten und fehlende soziale Absicherung in Kauf, da jede Verbesserung gegenüber ihrem Heimatland für sie einen Fortschritt bedeutet.

6 Praxis: Ausbildung von künftig Beschäftigten der Bauausführung

Dieses Kapitel enthält Ergebnisse von Fragebögen und Interviews, die mit Personen unterschiedlicher Bildungs-, Erfahrungs- und Altersstufen durchgeführt werden. Themen, die behandelt werden, sind unter anderem Beweggründe, sich für eine Ausbildung bzw. einen Beruf in der Bauausführung zu entscheiden, Qualitäten der genossenen Ausbildung, sowie Ziele und Erwartungen für das spätere Berufsleben. Schließlich werden noch Aus- und Weiterbildungshindernisse speziell für die Gruppe der körperlich beeinträchtigten StudentInnen behandelt.

6.1 Motivation für eine Berufswahl in der Bauausführung

6.1.1 Datenerhebung mittels StudentInnenfragebogen

Im Oktober 2014 wurde an der TU Wien ein 8-seitiger StudentInnenfragebogen³²² zum Thema der Diplomarbeit ausgeteilt. Dieser erging zum größten Teil an Bauingenieurwesen-StudentInnen aus unterschiedlichen Semestern. Der Fragebogen besteht sowohl aus offenen, als auch aus geschlossenen Fragen und gliedert sich in drei Abschnitte:

1. Fragen zum Studium: Hier wird nach dem Studienfortschritt, Auslandserfahrung, Hürden im Studium und der Zusammenarbeit mit anderen StudentInnen gefragt.
2. Fragen zur beruflichen Zukunft: In diesem Abschnitt geht es um berufliche Ziele und Chancen, Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen, Auslandsarbeit, Gehaltsvorstellungen und berufliche Werte.
3. Demographische Fragen: Hier werden Daten über die Sozialstruktur der befragten StudentInnen erhoben. Gefragt wird z.B. nach sprachlichen Kenntnissen, Berufstätigkeit neben dem Studium oder körperlichen Beeinträchtigungen.

Mit den drei oben genannten Kategorien zielt der Fragebogen darauf ab, ein Bild von den Vorstellungen und Werten der Studierenden zu bekommen, aber auch über deren Schwierigkeiten im Studium zu erfahren. Besonders wertvoll ist die Gegenüberstellung der Antworten von StudentInnen-Minderheiten zu jenen von anderen Studierenden. Schließlich wird die Auswertung der Fragebögen noch für die Kapitel

³²² Der gesamte Fragebogen von Oktober 2014 befindet sich im Anhang.

7 Praxis: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung und 8 Synopse der Kernerkenntnisse von Bedeutung sein, in denen Analogien zu den in der Bauausführung tätigen Personen hergestellt werden.

6.1.1.1 Methodischer Steckbrief

Der in der Folge vorgestellte methodische Steckbrief fasst das Untersuchungsdesign kurz zusammen:

Erhebungsform	Schriftliche Befragung, 100% auf Papier
Erhebungssprache	Deutsch
Erhebungsinstrument	Standardisierter Fragebogen mit offenen und geschlossenen Antwortkategorien
Befragungsgegenstand	Gewinnung von Informationen über die Studiensituation, Vorstellungen über die berufliche Zukunft und Erkundung der Sozialstruktur im Studienfach Bauingenieurwesen
Befragter Personenkreis	HörerInnen der Vorlesungen: <ul style="list-style-type: none"> • Bauwirtschaft und Bauprojektmanagement 1, • Kosten- und Terminplanung, • Kalkulation und Kostenrechnung, des Wintersemesters 2014
Befragungsort	Österreich, Technische Universität am Karlsplatz 13, 1040 Wien, Hörsäle 8 und 13, sowie Seminarraum 234
Erhebungsdatum	06.10.2014
Grundgesamtheit	2460 StudentInnen der Fachrichtung Bauingenieurwesen ³²³
Anzahl der Fragebögen	Ausgehändigt: 435 Stück Rücklaufquote: 98,16% (427 Stück) Ausschöpfungsgrad: 97,24% (423 Stück)
EDV-Auswertungsinstrument	Microsoft Office Excel

Tabelle 8: Methodischer Steckbrief StudentInnenfragebogen

³²³ Lt. Statistik der TU Wien: Statistik: Studien pro Semester.

https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre [Zugriff: 29.07.2015]. In dieser Statistik ist nicht die exakte Anzahl an StudentInnen je Studienrichtung angeführt, sondern die Anzahl der Studienanmeldungen je Studienrichtung. Studierende, die für mehrere Studien der Fachrichtung Bauingenieurwesen inskribiert sind, werden demnach mehrfach gezählt.

6.1.1.2 Auswertung des StudentInnenfragebogens

Dieses Kapitel dient der Dokumentation der Untersuchungsergebnisse. Von den 435 ausgehändigten Fragebögen wurden 427 Stück (98,16%) von den StudentInnen bearbeitet und retourniert. Allerdings mussten 4 davon aufgrund von mangelnder Verwertbarkeit³²⁴ ausgeschlossen werden. Da sich in der Diplomarbeit alles um Beschäftigten-Minderheiten dreht, wird zunächst festgehalten, wie sich diese Minderheitengruppen auf die 423 verwertbaren Fragebögen³²⁵ verteilen. Vorerst wird ein Blick auf die Anzahl der männlichen und weiblichen StudentInnen, sowie deren Altersverteilung geworfen (Abbildung 1):

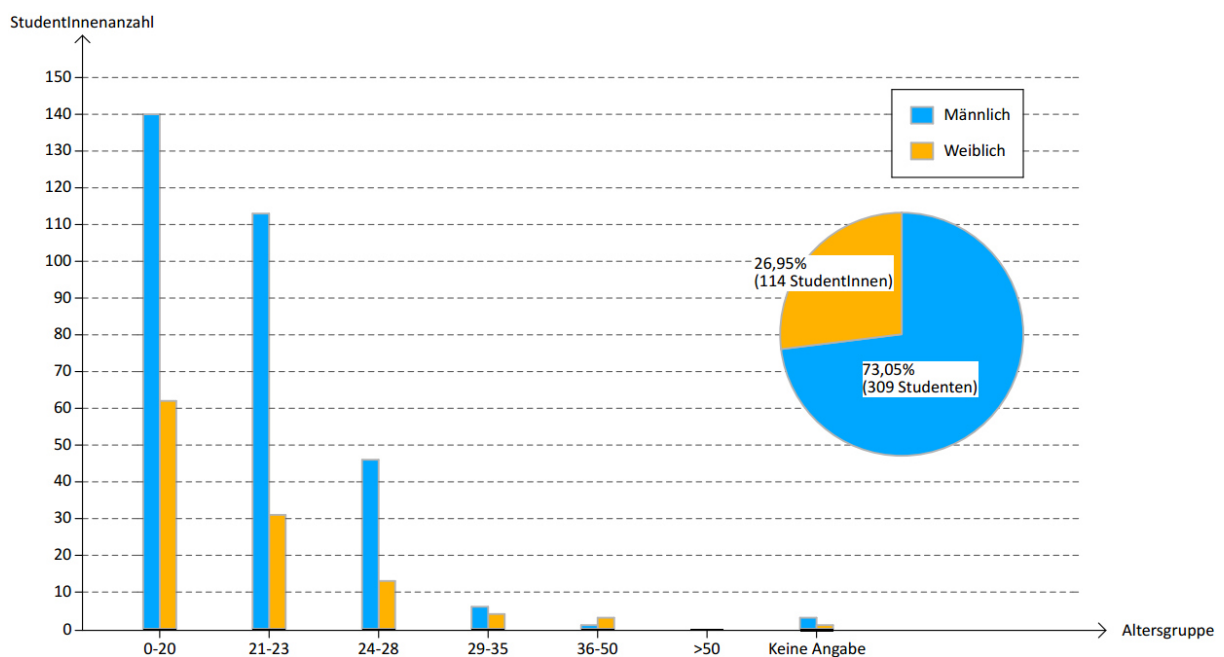


Abbildung 1: Anteil männlicher und weiblicher StudentInnen, sowie Altersstruktur

Das Kreisdiagramm in Abbildung 1 zeigt, dass von den 423 verwertbaren Fragebögen 309 Stück von männlichen Studenten ausgefüllt wurden. Davon lagen 140 Studenten (45,31% aller männlichen Studenten) in der Altersgruppe bis zu 20 Jahren, 113 Studenten (36,57%) in der Gruppe 21 bis 23 Jahre, 46 Studenten (14,89%) in der Gruppe der 24- bis 28-Jährigen, 6 Studenten (1,94%) in der Gruppe 29 bis 35 Jahre und ein männlicher Studierender in der Altersklasse 36 bis 50 Jahre. Es gab keinen über 50-jährigen Studenten in der befragten Menge, wobei 3 männliche Studenten ihr Alter nicht angaben.

³²⁴ Diese wurden grob unvollständig ausgefüllt.

³²⁵ Diese wurden entweder vollständig ausgefüllt oder bei der Beantwortung wurden nur einzelne Fragen vergessen, deren Fehlen sich nicht nachteilig auf die Auswertung auswirkt. Bei der Auswertung der Fragen wird jeweils angemerkt, wie viele gültige Antworten gezählt wurden.

Etwas mehr als ein Viertel (26,95%) der befragten StudentInnen waren weiblich. Davon lagen 62 Studentinnen (54,36% aller weiblichen Studentinnen) in der Altersgruppe bis zu 20 Jahren und 31 Studentinnen (27,19%) in der Gruppe der 21- bis 23-Jährigen. Diese Ergebnisse lassen im Vergleich zur männlichen Verteilung in diesen Altersklassen auf einen durchschnittlich früheren Studienbeginn der weiblichen Studentinnen schließen. 13 Studentinnen (11,40%) lagen in der Gruppe 24 bis 28 Jahre, 4 Studentinnen (3,51%) in der Altersklasse 29 bis 35 Jahre und sogar 3 Studentinnen (2,63%) in der Gruppe der 36- bis 50-Jährigen. Lediglich eine Dame gab ihr Alter nicht an.

Die befragten StudentInnen kamen zwar zum größten Teil aus Österreich, allerdings waren auch zahlreiche andere Herkunftsländer – insgesamt 43 – der Studierenden vertreten. Die Türkei war durch 14 StudentInnen (9 männliche und 5 weibliche) vertreten. Aus Bosnien (5 männliche und 5 weibliche), Deutschland (6 männliche und 3 weibliche) und Serbien (8 männliche und 1 weibliche) kamen auch einige StudentInnen. Die nachfolgende Abbildung 2 stellt eine Verteilung der Studierenden und ihrer Herkunftsländer dar:

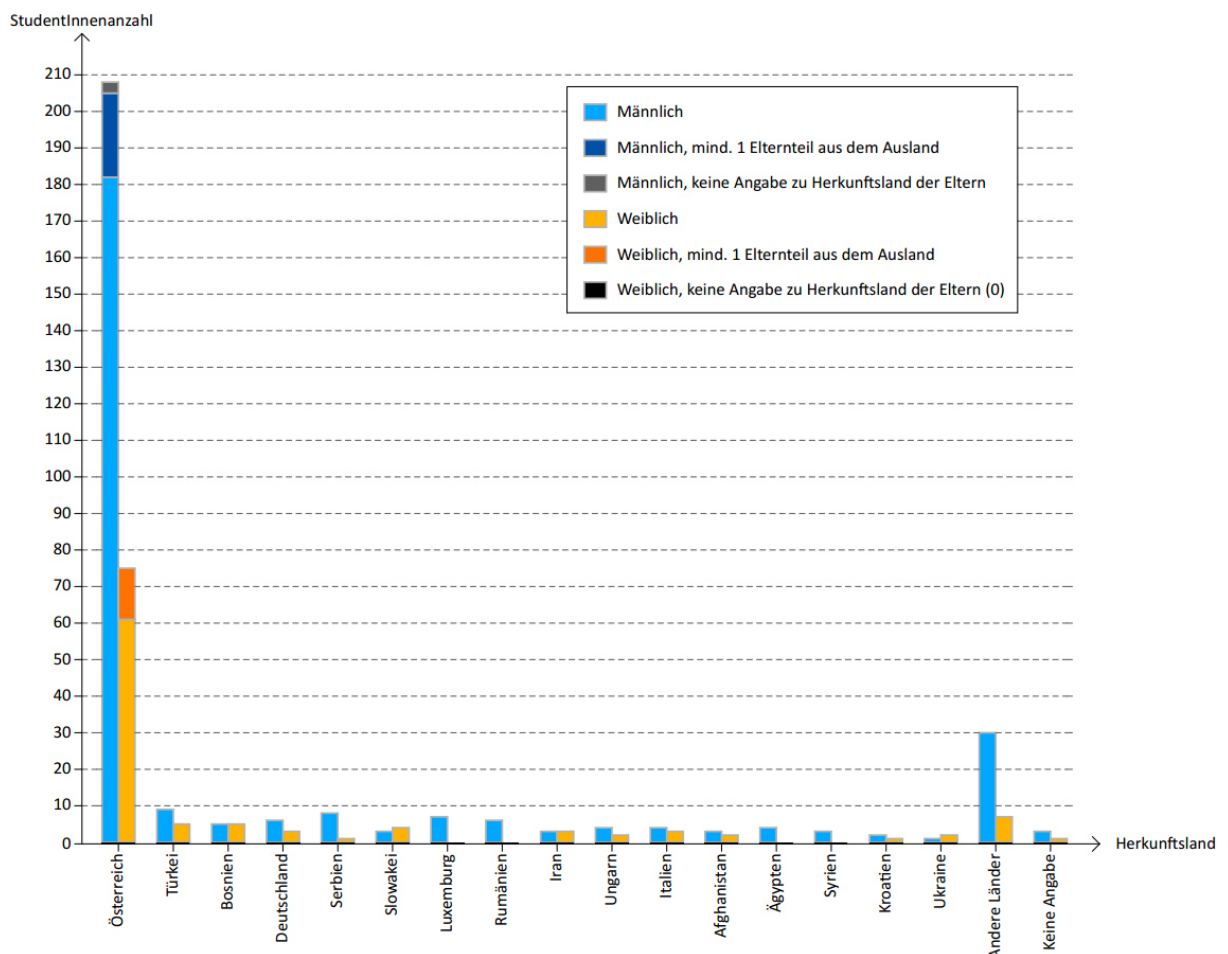


Abbildung 2: Verteilung männlicher und weiblicher StudentInnen auf Herkunftsländer

Der Ausdruck „andere Länder“ fasst alle Länder zusammen, aus denen nur ein oder zwei Studierende kommen. Zu diesen zählen unter anderem: Albanien, Bulgarien, China, Guatemala, der Kosovo, Polen, Russland und die Schweiz.

Um letztendlich den Anteil der StudentInnen mit Migrationshintergrund darstellen zu können, wurde Abbildung 2 dahingehend angepasst, dass Österreich, Deutschland, Luxemburg und die Schweiz unter dem Begriff „deutschsprachige Länder (AUT, GER, LUX, SUI)“ zusammengefasst wurden. Alle StudentInnen aus einem deutschsprachigen Herkunftsland, deren Eltern ebenso aus einem dieser Länder kommen, wurden aufgrund der kulturellen, ökonomischen und sprachlichen Ähnlichkeiten dieser Länder zu Österreich nicht zu MigrantInnen gezählt.³²⁶

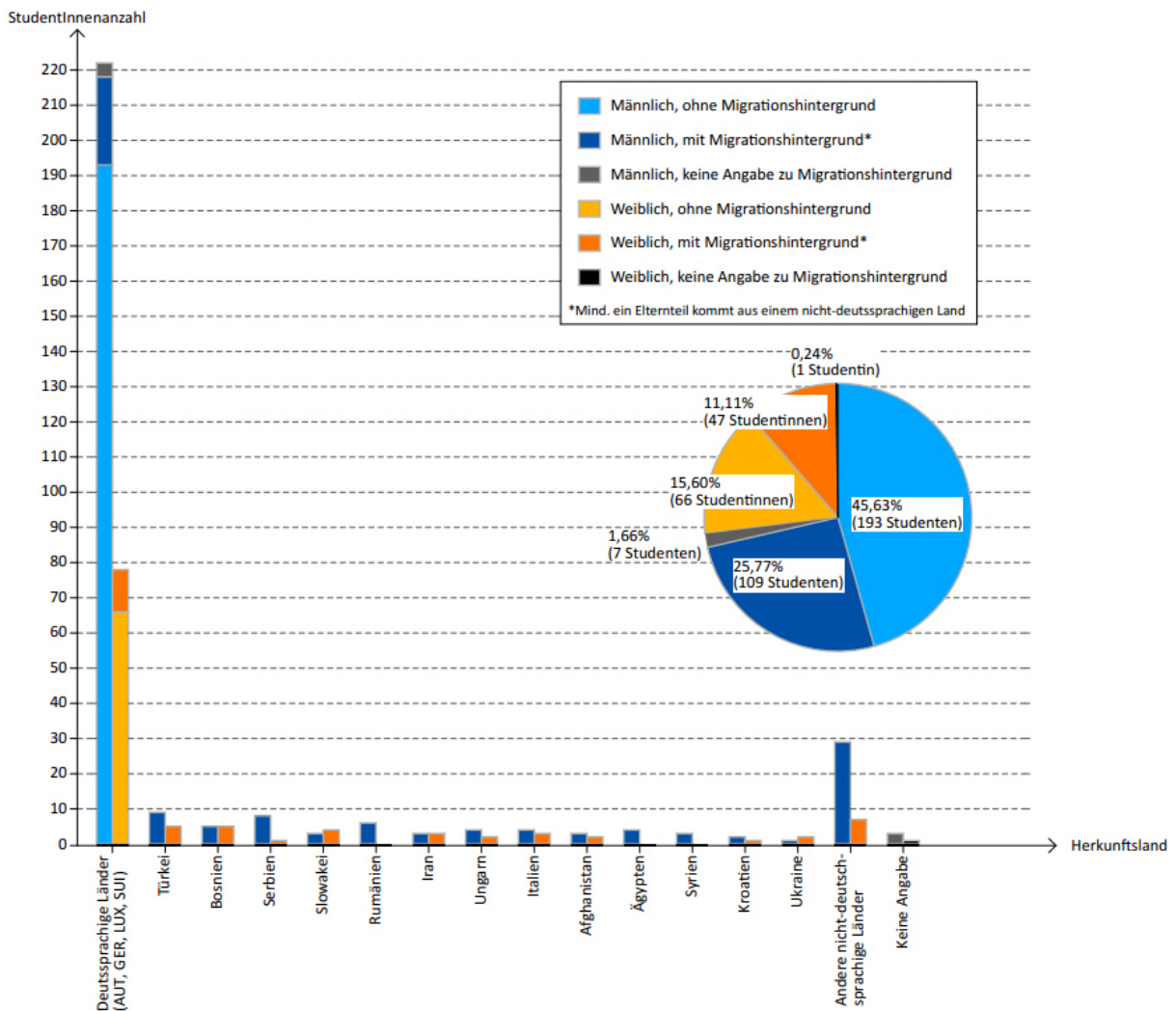


Abbildung 3: Männliche und weibliche StudentInnen ohne/mit Migrationshintergrund

³²⁶ Siehe auch Kapitel 1.2.1 Erfasste „Beschäftigten-Minderheiten“.

Die kreisförmige Grafik in Abbildung 3 zeigt, dass sich unter allen befragten Studierenden 25,77% männliche und 11,11% weibliche StudentInnen mit Migrationshintergrund befanden, was insgesamt mehr als ein Drittel aller Befragten ausmacht. Lediglich bei 7 männlichen und einer weiblichen TeilnehmerIn konnten derartige Informationen nicht eruiert werden.

Am Ende des Fragebogens wurde die Frage nach körperlichen Beeinträchtigungen der StudentInnen, die bei der Ausübung des angestrebten Berufs hinderlich sein könnten, gestellt (Frage 3.12.). Wie in Abbildung 4 ersichtlich ist, gaben 6 TeilnehmerInnen an, in körperlicher Hinsicht beeinträchtigt zu sein. Von jenen drei StudentInnen, die Genaueres zur Art der Beeinträchtigung preisgaben, gab ein/e StudentIn an, in Hinblick auf die berufliche Karriere „ziemlich“ beeinträchtigt zu sein. Die anderen drei StudentInnen, die diese Frage mit „Ja“ beantworteten, wollten sich über die Art ihrer Einschränkung bedeckt halten, gaben aber an, dass diese ihre berufliche Karriere vermutlich „etwas“ beeinträchtigen könnte. 7 TeilnehmerInnen wollten keine Auskunft über ihre körperliche Behinderung geben, 13 StudentInnen ließen diesen Fragepool ohne Angabe von Gründen komplett aus. Eventuell wollten diese StudentInnen bezüglich einer bestehenden Beeinträchtigung schweigen oder aber sich als unbeeinträchtigte StudentInnen nicht zu diesem Thema äußern.

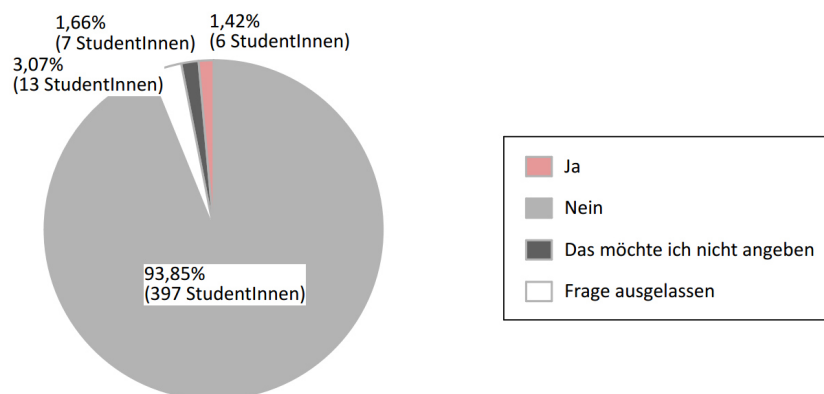


Abbildung 4: Auswertung der Frage nach körperlichen Beeinträchtigungen

Für die weitere Auswertung der Fragebögen ist es schließlich noch wichtig zu wissen, wie viele der erfassten Minderheiten später auch tatsächlich in der Bauausführung tätig sein möchten (Frage 2.1.). Die dargestellten Prozent in Abbildung 5 geben an, wie viele Stimmen die jeweiligen Tätigkeitsbereiche – Planung, Ausführung, Örtliche Bauaufsicht etc. – von StudentInnen bekommen haben. Dabei konnten die StudentInnen im Fragebogen auch mehrere Antworten ankreuzen.

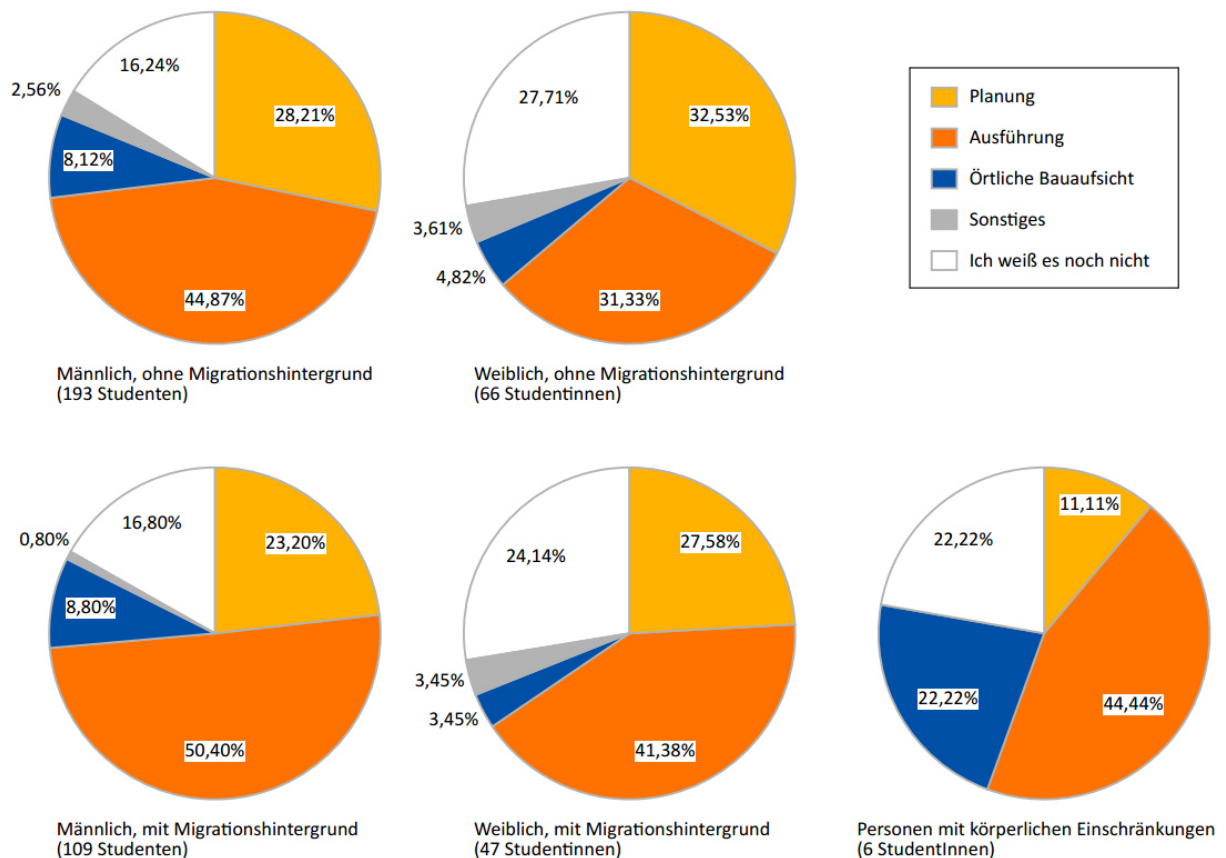


Abbildung 5: Gewünschte Tätigkeitsbereiche aller Studierenden

Deutliche Unterschiede bei den gewünschten Berufsbereichen gibt es zwischen männlichen und weiblichen StudentInnen ohne Migrationshintergrund. Während bei den weiblichen Studentinnen 31,33% der Stimmen für einen Beruf in der Bauausführung abgegeben wurden, waren diese bei den männlichen Studenten deutlich mehr. Dafür sind auch viel mehr weibliche Studentinnen unschlüssiger, was den späteren Berufsbereich angeht.

Die Verteilung der gewünschten Berufsbereiche bei männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund ist jener zu männlichen Studenten mit Migrationshintergrund recht ähnlich. Im Unterschied dazu, wollen mehr weibliche Studentinnen mit Migrationshintergrund in der Ausführung tätig werden, als weibliche Studentinnen ohne Migrationshintergrund.

Körperlich beeinträchtigte Personen zeigen sowohl für die Berufsbereiche „Ausführung“ als auch „Örtliche Bauaufsicht“ großes Interesse.

Nachfolgend werden die Auswertungsergebnisse der einzelnen Fragen systematisch nach ihrer jeweiligen Reihenfolge im Fragebogen angeführt, beginnend mit Fragen zum Studium:

Frage 1.1.: „Ihre Studienrichtung (Bauingenieurwesen, Architektur, ...)“

Sämtliche StudentInnen der betrachteten Gruppen – männlich ohne Migrationshintergrund, weiblich ohne Migrationshintergrund, männlich mit Migrationshintergrund, weiblich mit Migrationshintergrund und Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen – die zudem angaben, künftig einen ausführungsorientierten Beruf in der Baubranche ergreifen zu wollen, gaben Bauingenieurwesen als ihre Studienrichtung an. Das bedeutet also, dass jede/r befragte/r StudentIn, die/der künftig ausführen will, sich für Bauingenieurwesen als Studienrichtung entschieden hat und das unabhängig von der betrachteten Gruppe, der sie/er angehört. Zudem ist mit der Auswertung der Frage 1.1. gesichert, dass die nachfolgenden Fragebogenergebnisse tatsächlich allesamt von Bauingenieurwesen-StudentInnen stammen. Die gemeinsame fachliche Basis der StudentInnen erlaubt eine Vergleichbarkeit der weiteren Ergebnisse.

Frage 1.2.: „In welchem Semester studieren Sie?“

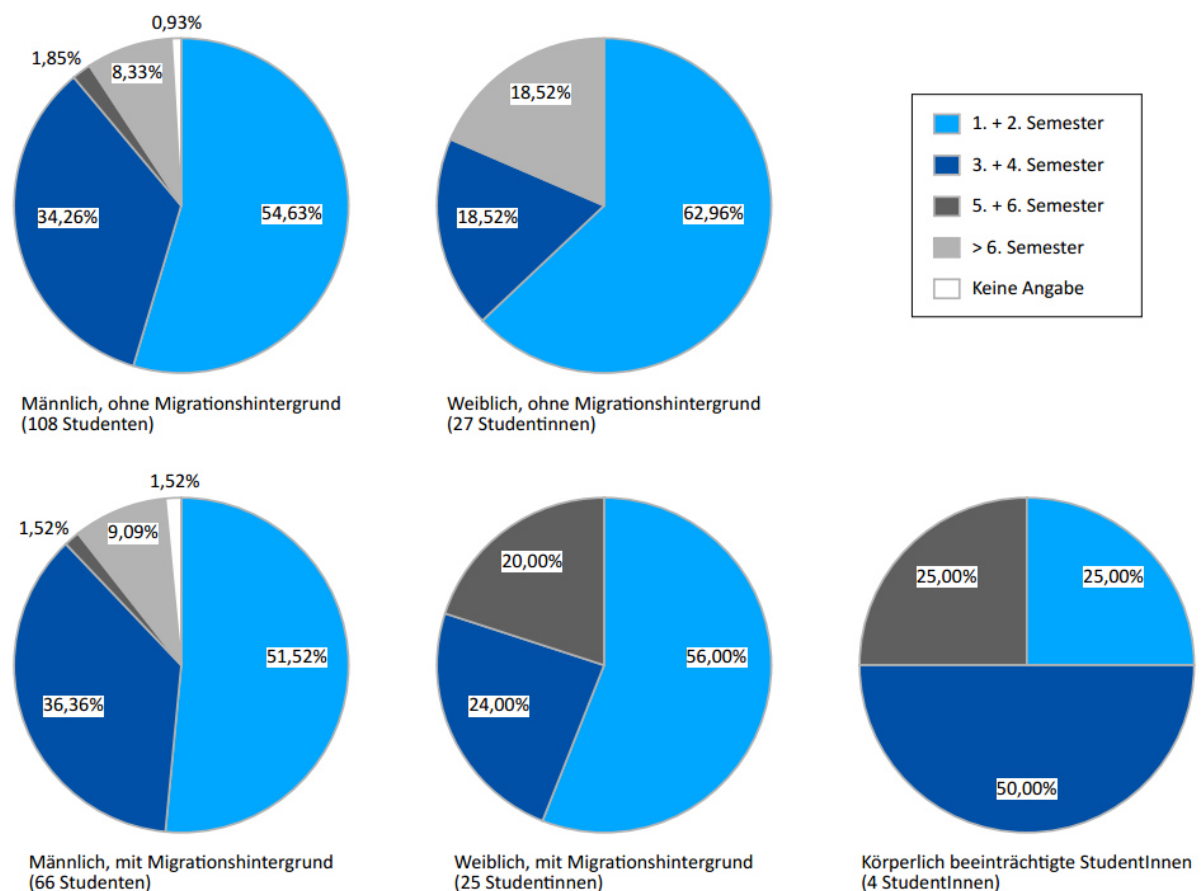


Abbildung 6: StudentInnen aufgeteilt nach Semestern

Wie in Abbildung 6 ersichtlich, gab der größte Anteil aller befragten StudentInnen, die später einen ausführungsorientierten Beruf ergreifen möchten an, im ersten oder zweiten Semester zu studieren. Mit 62,96% ist dieser Anteil bei weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund am größten, wobei prozentuell auch die meisten Masterstudentinnen in dieser Personengruppe vorzufinden sind. Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen und männliche Studenten mit Migrationshintergrund sind zu großen Teilen StudentInnen des dritten und vierten Semesters. Gesamtheitlich gesehen, ergibt sich eine gute Mischung von StudienanfängerInnen und weiter fortgeschrittenen StudentInnen, was sich für die weitere Auswertung als vorteilhaft erwies, da so eine größere Bandbreite an unterschiedlichen Meinungen eingeholt werden konnte.

Frage 1.3.: „Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden?“

Bei dieser Frage handelte es sich um eine offene Frageform, wobei es den StudentInnen überlassen war, mehr als nur eine Antwort zu geben. Die Frage wurde für all jene StudentInnen ausgewertet, die angaben, später in einem ausführungsorientierten Beruf tätig sein zu wollen. Die Top-Antworten der ausgewählten Personengruppen werden nachfolgend in Tabelle 9 aufgelistet:

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	197	1. Interesse für das Bauwesen 2. Vorbildung/Vorwissen durch technische Schule 3. Gute Berufschancen, bessere Zukunft 4. Studium als Weiterbildungsmöglichkeit 5. Abwechslungsreiches Fachgebiet	41,62% 19,29% 10,66% 5,08% 3,55%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	56	1. Interesse für das Bauwesen 2. Vorbildung/Vorwissen durch technische Schule 3. Gute Berufschancen, bessere Zukunft 3. Studium als Weiterbildungsmöglichkeit 3. Sichtbares Ergebnis am Projektende	28,57% 21,43% 7,14% 7,14% 7,14%
Männlich, mit Migrationshintergrund	113	1. Interesse für das Bauwesen 2. Gute Berufschancen, bessere Zukunft 3. Gute Bezahlung im Job 4. Vorbildung/Vorwissen durch technische Schule 5. Abwechslungsreiches Fachgebiet	37,17% 10,62% 7,97% 5,31% 4,42%

Weiblich, mit Migrationshintergrund	32	1. Interesse für das Bauwesen 2. Familie ist auch im Baubereich tätig 3. Vorbildung/Vorwissen durch technische Schule 3. Gute Berufschancen, bessere Zukunft 3. Studium als Weiterbildungsmöglichkeit	40,63% 12,50% 6,25% 6,25% 6,25%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	5	1. Interesse für das Bauwesen 2. Sichtbares Ergebnis am Projektende	80,00% 20,00%

Tabelle 9: Auswertung der Frage nach Gründen für die Studienwahl

Interesse für das Bauwesen steht bei allen betrachteten Personengruppen an erster Stelle, wobei diese Antwort mit 28,57% bei den weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu den anderen Gruppen noch am geringsten ausfällt. Während bei männlichen und weiblichen StudentInnen ohne Migrationshintergrund durchschnittlich als zweithäufigster Grund deren Vorbildung an einer technisch orientierten Schule genannt wird, nennen männliche Studenten mit Migrationshintergrund als Grund gute Berufschancen, sowie eine bessere Zukunft, die sie sich durch ihre Ausbildung erhoffen.

Frage 1.4.: „Haben Sie bereits ein Auslandssemester absolviert?“

Bei dieser geschlossenen Frage standen für die StudentInnen drei Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „Ja“, „Nein“ und „Ich bin StudentIn einer ausländischen Universität und mache gerade mein Auslandssemester an der TU Wien“. Die nachfolgende Tabelle 10 zeigt die Auswertungsergebnisse für alle StudentInnen, die künftig einen ausführungsorientierten Beruf in der Baubranche ergreifen wollen.

Personengruppe	StudentInnen gesamt	Ja	Nein	Mache es gerade
Männlich, ohne Migrationshintergrund	108	1,85%	98,15%	0,00%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	27	11,11%	88,88%	0,00%
Männlich, mit Migrationshintergrund	66	6,06%	87,88%	6,06%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	25	4,00%	88,00%	8,00%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	4	0,00%	100,00%	0,00%

Tabelle 10: Auswertung der Frage nach absolviertem Auslandssemester

In allen betrachteten Personengruppen gab es wenige bis gar keine StudentInnen, die bereits ein Auslandssemester absolviert haben. Dies liegt hauptsächlich daran, dass sehr viele Erst- und Zweitsemestrige befragt wurden und ein Auslandssemester meist erst später im Studium in Erwägung gezogen wird.

Frage 1.4.1: „Falls Sie Frage 1.4. mit „Ja“ beantwortet haben, in welchem Land haben Sie Ihr Auslandssemester absolviert?“

Da in allen betrachteten Gruppen nur wenige bis gar keine StudentInnenangaben, bereits ein Auslandssemester absolviert zu haben, wird keine Auswertung dieser Frage vorgenommen.

Frage 1.5.: „Haben Sie noch vor, ein Auslandssemester zu absolvieren?“

Bei dieser geschlossenen Frage standen die Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ und „Ich weiß es noch nicht“ zur Auswahl. In allen betrachteten Gruppen fand der Gedanke an ein Semester im Ausland Anklang, wobei einige der Befragten sich noch unschlüssig zeigten.

Tabelle 11 fasst die Ergebnisse dieser Frage zusammen:

Personengruppe	StudentInnen gesamt	Ja	Nein	Ich weiß es noch nicht
Männlich, ohne Migrationshintergrund	108	37,96%	23,15%	38,89%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	27	48,15%	18,52%	33,33%
Männlich mit Migrationshintergrund	66	42,43%	18,18%	39,39%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	25	48,00%	24,00%	28,00%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	4	75,00%	25,00%	0,00%

Tabelle 11: Auswertung der Frage nach Wunsch für künftiges Auslandssemester

Besonders bei weiblichen StudentInnen ist das Interesse an einem Auslandssemester sehr hoch (fast 50,00% in beiden erfassten Gruppen). Von den vier StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen gaben sogar drei an, im Laufe ihres Studiums einmal im Ausland studieren zu wollen.

Frage 1.5.1.: „Falls Sie Frage 1.5. mit „Ja“ beantwortet haben, in welchem Land möchten Sie dieses absolvieren?“

StudentInnen, die angaben einen Teil ihres Studiums im Ausland absolvieren zu wollen, konnten bei dieser Frage ein oder mehrere präferierte Länder für ihr Auslandssemester angeben. Die Top-Antworten der jeweiligen Personengruppen mit Wunsch nach einem künftig ausführungsorientierten Job werden nachfolgend in Tabelle 12 aufgelistet:

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	56	1. Ich weiß es noch nicht 2. USA 3. Großbritannien	23,21% 21,43% 12,50%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	21	1. USA 2. Ich weiß es noch nicht 2. Großbritannien	19,05% 14,29% 14,29%
Männlich, mit Migrationshintergrund	34	1. Ich weiß es noch nicht 2. Großbritannien 3. USA	29,41% 17,65% 11,77%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	18	1. Ich weiß es noch nicht 2. Deutschland 3. Großbritannien	38,89% 22,22% 16,67%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	7	1. USA 1. Australien 1. Russland 1. China 1. Japan 1. Spanien 1. Italien	14,29% 14,29% 14,29% 14,29% 14,29% 14,29% 14,29%

Tabelle 12: Auswertung der Frage nach präferiertem Land für Auslandssemester

Viele der StudentInnen waren sich zum Zeitpunkt der Befragung über das Land noch nicht sicher. Als sehr beliebt bei StudentInnen ohne Migrationshintergrund erweisen sich die Vereinigten Staaten von Amerika (USA) und Großbritannien. Letztgenanntes Land befindet sich auch bei StudentInnen mit Migrationshintergrund unter den drei häufigsten Antworten. Einzig weibliche StudentInnen mit Migrationshintergrund führten Deutschland als eines ihrer bevorzugten Länder an. Da lediglich 3 StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen für

die Beantwortung der Frage 1.5.1. übrig blieben, können die gegebenen Antworten dieser Personengruppe nicht berücksichtigt werden.

Frage 1.5.2.: „Falls Sie Frage 1.5. mit „Ja“ beantwortet haben, warum möchten Sie ein Auslandssemester absolvieren?“

Da dies wieder eine offene Frage war, konnten die StudentInnen mit Wunsch nach einem Auslandssemester mehr als nur eine Antwortmöglichkeit geben. Die Top-Antworten der betrachteten Personengruppen sehen wie folgt aus (Tabelle 13):

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	82	1. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern 2. Lebenserfahrung sammeln, Erfahrungsaustausch 3. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen 4. Neue Kontakte/Freundschaften knüpfen	24,39% 21,95% 14,63% 7,32%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	39	1. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern 2. Lebenserfahrung sammeln, Erfahrungsaustausch 3. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen 4. Neue Kontakte/Freundschaften knüpfen 4. Macht sich gut im Lebenslauf	23,08% 20,51% 15,39% 10,26% 10,26%
Männlich, mit Migrationshintergrund	37	1. Lebenserfahrung sammeln, Erfahrungsaustausch 2. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern 2. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen 4. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern	35,14% 13,51% 13,51% 8,11%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	21	1. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern 2. Lebenserfahrung sammeln, Erfahrungsaustausch 3. Persönlichkeitsentwicklung, Grenzen ausloten 4. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen	28,57% 23,81% 14,29% 9,52%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	9	1. Neue Kontakte/Freundschaften knüpfen 2. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern 2. Lebenserfahrung, Erfahrungsaustausch	33,33% 22,22% 22,22%

Tabelle 13: Auswertung der Frage nach Gründen für ein Auslandssemester

Auffällig in allen Gruppen ist, dass die Antworten gesamtheitlich sehr zukunftsorientiert ausfallen und an die eigene Weiterbildung gedacht wird. Die Antworten auf Platz eins bis vier bei männlichen und weiblichen StudentInnen ohne Migrationshintergrund erwiesen sich als

ident, wobei die Aussicht auf das Erlernen einer neuen Sprache beziehungsweise das Verbessern der eigenen Sprachkenntnisse die größte Gewichtung erhielt. Männliche Studenten mit Migrationshintergrund gaben dieselben Top-Antworten wie die zuvor genannten Gruppen, nur lagen ganz klar das Sammeln von Lebenserfahrung und der Erfahrungsaustausch mit anderen mit 35,14% an erster Stelle. Weibliche Studentinnen mit Migrationshintergrund sehen ein Auslandssemester zudem als Chance, sich persönlich zu entwickeln und ihre Grenzen auszutesten. Da die Frage 1.5.2. wieder nur 3 StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen betraf, besitzen die gegebenen Antworten dieser Personengruppe keine Aussagekraft.

Frage 1.6.: „Wo sehen Sie für sich selbst Hürden oder Schwierigkeiten im Studium?“

Diese zum Teil offene Frage zielte darauf ab herauszufinden, ob gruppenspezifisch unterschiedliche Probleme im Studium – besonders hinsichtlich Diskriminierung – auftreten. Dabei konnten die StudentInnen fachliche (F) und/oder persönliche (P) Schwierigkeiten angeben oder aber anmerken, dass sie entweder noch nicht abschätzen können, ob Hürden im Studium auf sie zukommen, oder dass sie für sich selbst keine Probleme sehen.

Personengruppe	Fachlich/ Persönlich	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	F	73	1. Mathematik 2. Sehr viel schwieriger Lernstoff 3. Überfüllte Hörsäle, LVA-Plätze fehlen 3. Schlechte Vorträge	54,80% 16,44% 4,11% 4,11%
	P	52	1. Leistungsdruck, Stress, hohe Belastung 2. Zeitmangel, Zeitmanagement 3. Fehlende finanzielle Unterstützung	26,92% 25,00% 23,08%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	F	20	1. Mathematik 2. Sehr viel schwieriger Lernstoff 2. Keine HTL-Vorbildung	30,00% 20,00% 20,00%
	P	22	1. Leistungsdruck, Stress, hohe Belastung 2. Zeitmangel, Zeitmanagement 3. Bin eine Frau 3. Fehlende finanzielle Unterstützung 3. Motivation und Selbstdisziplin fehlen	31,82% 22,73% 9,09% 9,09% 9,09%

Männlich, mit Migrationshintergrund	F	41	1. Mathematik 2. Sehr viel schwieriger Lernstoff 3. Mechanik	43,90% 12,20% 9,76%
	P	36	1. Zeitmangel, Zeitmanagement 2. Sprachliche Barrieren 2. Motivation und Selbstdisziplin fehlen	22,22% 16,67% 16,67%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	F	13	1. Mathematik 2. Sehr viel schwieriger Lernstoff 3. Keine HTL-Vorbildung	30,77% 23,08% 15,39%
	P	23	1. Zeitmangel, Zeitmanagement 1. Sprachliche Barrieren 3. Fehlende finanzielle Unterstützung 3. Arbeit neben dem Studium	17,39% 17,39% 8,70% 8,70%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	F	3	1. Sehr viel schwieriger Lernstoff 1. Schlechte Vorträge 1. Zu hohe Anforderungen an StudentInnen	33,33% 33,33% 33,33%
	P	1	1. Motivation und Selbstdisziplin fehlen	100,00%

Tabelle 14: Auswertung der Frage nach Hürden oder Schwierigkeiten im Studium

Tabelle 14 zeigt, dass Mathematik auf fachlicher Ebene in allen Personengruppen mit Wunsch nach einem künftig ausführungorientierten Beruf eine Herausforderung darstellt. Dazu muss allerdings ergänzt werden, dass Mathematik laut Studienplan im Bachelorstudium der Fachrichtung Bauingenieurwesen als Pflichtlehrveranstaltung vorgesehen ist³²⁷ und der größte Anteil der Befragten BachelorstudentInnen sind. Dieses Fach bereitet sogar über 50,00% der männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund Probleme. Mit den ebenso recht häufigen Antworten „Sehr viel schwieriger Lernstoff“, „Leistungsdruck, Stress, hohe Belastung“ und „Zeitmangel für außeruniversitäre Dinge“ bestätigen sowohl männliche als auch weibliche StudentInnen den Ruf der Technischen Universität Wien als einer der anspruchsvollsten und herausforderndsten Hochschulen Europas.³²⁸ Einige weibliche Studentinnen sehen für sich selbst einen schwierigeren Stand aufgrund ihrer fehlenden Vorbildung an einer technischen Schule.

³²⁷ Vgl. TU Wien: Studienplan (Curriculum) für das Bachelorstudium Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement 033.265. Beschluss: 27.06.2011 und 24.06.2013.
http://www.bauwesen.tuwien.ac.at/fileadmin/mediapool-faculty/Studium/Bachelor/Studienplan_Bachelor.pdf [Zugriff: 29.11.2015].

³²⁸ Vgl. Ursula Schersch: „Ein TU-Studium ist eine Mutprobe“. *derStandard.at* am 24.03.2009.
<http://derstandard.at/1237228215295/Interview-Ein-TU-Studium-ist-eine-Mutprobe> [Zugriff: 26.03.2015].

In zwei der 22 Antworten von weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund (9,09%) wurde es als Schwierigkeit bezeichnet, als Frau Bauingenieurwesen zu studieren. bezeichneten das Bauingenieurwesen-Studium an sich als Schwierigkeit für Frauen. Sowohl männliche als auch weibliche StudentInnen mit Migrationshintergrund gaben sprachliche Barrieren als Hürde an.

Von 108 männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund gaben nur 8 Studenten (7,41%) an, für sich keine Hürden oder Schwierigkeiten im Studium zu sehen. 28 Studenten (25,92%) konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abschätzen, ob fachliche oder persönliche Hindernisse auf sie zukommen würden. Von den 27 Studentinnen ohne Migrationshintergrund gab nur eine Studentin (3,70%) an, keine Hürden oder Schwierigkeiten zu erwarten, wobei 3 Studentinnen (11,11%) die künftigen Probleme noch nicht abschätzen konnten. 7 männliche Studenten mit Migrationshintergrund (10,61%) gaben an, das Studium ohne Probleme meistern zu können. 12 der 66 Studenten (18,18%) konnten darüber zum Zeitpunkt der Befragung noch nichts aussagen. 3 der 25 Studentinnen mit Migrationshintergrund (12,00%) gaben an, für sich keine Hindernisse im Studium zu sehen, wobei 7 davon (28,00%) das Auftreten etwaiger Probleme noch nicht abschätzen konnten. Die Angaben von Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen können bei dieser Frage nicht berücksichtigt werden, da nicht genügend Antworten vorliegen.

Frage 1.7.: „Hatten Sie in Ihrem Studium bereits Erfahrung mit Gruppenarbeiten?“

Bei der Auswertung dieser Frage (Tabelle 15) stellte sich heraus, dass ein Großteil der befragten StudentInnen, die später einen ausführungsorientierten Beruf ergreifen möchten, schon einmal in einer Gruppe zusammen gearbeitet hat.

Personengruppe	StudentInnen gesamt	Ja	Nein	Keine Angabe
Männlich, ohne Migrationshintergrund	108	61,11%	38,89%	0,00%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	27	62,96%	37,04%	0,00%
Männlich, mit Migrationshintergrund	66	63,64%	34,84%	1,52%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	25	84,00%	16,00%	0,00%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	4	100,00%	0,00%	0,00%

Tabelle 15: Auswertung der Frage nach Erfahrung mit Gruppenarbeiten

Von den StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen gaben alle an, schon einmal mit anderen in einer Gruppe zusammengearbeitet zu haben. Bei weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund wurde Frage 1.7. mit einem Prozentsatz von 84 mit „Ja“ beantwortet. Ein Student aus der Personengruppe „Männlich, mit Migrationshintergrund“ verabsäumte eine Beantwortung dieser Frage.

Frage 1.8.: „Was wäre Ihnen im Falle einer Gruppenarbeit in Bezug auf die Gruppenzusammensetzung wichtig (Geschlechterverteilung, Ethnie/Herkunftsland, Altersgruppe, ...)?“

Die Antworten auf diese offene Frage sollten Schlussfolgerungen erlauben, ob es seitens der StudentInnen Präferenzen für bestimmte GruppenpartnerInnen oder Abneigung gegenüber KollegInnen gibt. Die nachfolgende Tabelle 16 zeigt abermals die Top-Antworten ausfahrungsinteressierter StudentInnen:

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	150	1. Arbeitswille, Ehrgeiz, Verfolgung desselben Ziels 2. Kenntnisse über Stoff, fachliche Kompetenz 3. Multikulturelle Mischung, Mischung von Typen 4. Gruppenzusammensetzung ist egal 5. Gleichmäßige Verteilung der Geschlechter	18,67% 13,33% 10,00% 9,33% 8,00%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	48	1. Arbeitswille, Ehrgeiz, Verfolgung desselben Ziels 2. Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft 2. Multikulturelle Mischung, Mischung von Typen 4. Kenntnisse über Stoff, fachliche Kompetenz 5. Gruppenzusammensetzung ist egal	14,58% 12,50% 12,50% 10,42% 8,33%
Männlich, mit Migrationshintergrund	82	1. Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft 2. Arbeitswille, Ehrgeiz, Verfolgung desselben Ziels 3. Kenntnisse über Stoff, fachliche Kompetenz 3. Gleichmäßige Verteilung der Geschlechter 5. Gleiche Altersgruppe	12,20% 10,98% 9,57% 9,57% 8,54%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	24	1. Arbeitswille, Ehrgeiz, Verfolgung desselben Ziels 2. Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft 3. Kenntnisse über Stoff, fachliche Kompetenz 4. Freundliche, sympathische Gruppenmitglieder	25,00% 16,67% 12,50% 8,33%

Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	5	1. Arbeitswille, Ehrgeiz, Verfolgung desselben Ziels	40,00%
		2. Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft	20,00%
		2. Zuverlässigkeit	20,00%
		2. Einhalten von Terminen	20,00%

Tabelle 16: Auswertung der Frage nach Gruppenzusammensetzung

Mit welcher Motivation und Arbeitseinstellung sich ein/e StudienkollegIn in ein Team einbringt, sowie deren fachliche Kompetenz erweisen sich in allen betrachteten Gruppen als viel wichtiger als beispielsweise ein bestimmtes Herkunftsland oder Geschlecht eines Teammitglieds. Einige StudentInnen ohne Migrationshintergrund bevorzugen eine multikulturelle Mischung und verschiedene Charaktere in einer Gruppe, da sie der Überzeugung sind, dass so die besten Arbeitsergebnisse erzielt werden können. Viele weibliche StudentInnen, aber auch männliche Studenten mit Migrationshintergrund beweisen mit dem Wunsch nach Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft unter KollegInnen soziales Denken. Einige wenige männliche Studenten mit Migrationshintergrund bevorzugen eine Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen. Da nur zwei Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen ihre Gedanken zur idealen Gruppenzusammensetzung anführten, können die gegebenen Antworten dieser Gruppe nicht berücksichtigt werden.

Im Anschluss an die Fragen zum Studium wird im StudentInnenfragebogen das Thema berufliche Zukunft behandelt. Es geht unter anderem um Ziele für das Berufsleben, Auslandsarbeit und berufliche Werte der StudentInnen.

Frage 2.1.: „In welchem Bereich wollen Sie später tätig sein?“

Bei dieser Frage handelte es sich um eine geschlossene Frage mit den Antwortmöglichkeiten „Planung (Architektur, Statik, Bauphysik, ...)“, „Ausführung (Bauleitung, Projektleitung, Abrechnung, ...)“, „Örtliche Bauaufsicht“, „Sonstiges“ und „Ich weiß es noch nicht“. Diese Frage wurde bereits zu Beginn auf Seite 84 ausgewertet, da die restlichen Fragen zum Großteil für den Anteil der ausführungsbereits interessierten StudentInnen ausgewertet wurden.

Frage 2.2.: „Reihen Sie bitte die folgenden beruflichen Ziele nach der Wichtigkeit, die diese für Sie haben von 1 bis 8 (1 = Für mich am wichtigsten, 8 = Für mich am unwichtigsten)!“

Bei dieser Frage waren acht berufliche Ziele vorgegeben, die individuell nach ihrer Wichtigkeit für die ausfüllende Person gereiht werden sollten. Mithilfe der Antworten der ausfuhrungsinteressierten StudentInnen sollte untersucht werden, ob unterschiedliche Ziele der betrachteten Personengruppen mitverantwortlich für die Entstehung von Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung sein könnten. Tabelle 17 weist die durchschnittlich von StudentInnen der jeweiligen Personengruppe gewählte Reihung mit Gewichtung der einzelnen beruflichen Ziele auf.

Personengruppe	Wertbare Reihungen	Reihung	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	99	1. Attraktives Einkommen 2. Führungsposition (ProjektleiterIn, BauleiterIn, ...) 3. Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit 4. Kompatibilität zwischen Beruf und Familie 5. Arbeitsplatzgarantie 6. Berufliche Herausforderung 7. Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld 8. Berufliche Unabhängigkeit (eigene Firma)	15,59% 14,19% 13,65% 13,58% 12,15% 11,80% 10,51% 8,53%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	25	1. Kompatibilität zwischen Beruf und Familie 2. Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit 3. Berufliche Herausforderung 4. Arbeitsplatzgarantie 5. Attraktives Einkommen 6. Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld 7. Führungsposition (ProjektleiterIn, BauleiterIn, ...) 8. Berufliche Unabhängigkeit (eigene Firma)	18,31% 13,92% 12,98% 12,85% 12,15% 11,73% 10,05% 8,00%
Männlich, mit Migrationshintergrund	56	1. Attraktives Einkommen 2. Arbeitsplatzgarantie 2. Kompatibilität zwischen Beruf und Familie 4. Führungsposition (ProjektleiterIn, BauleiterIn, ...) 5. Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit 5. Berufliche Unabhängigkeit (eigene Firma) 7. Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld 8. Berufliche Herausforderung	16,85% 14,25% 14,25% 12,15% 11,38% 11,05% 10,63% 9,44%

Weiblich, mit Migrationshintergrund	23	1. Arbeitsplatzgarantie	15,14%
		2. Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit	14,62%
		3. Kompatibilität zwischen Beruf und Familie	12,98%
		4. Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld	12,47%
		5. Attraktives Einkommen	12,35%
		6. Führungsposition (ProjektleiterIn, BauleiterIn, ...)	11,67%
		7. Berufliche Herausforderung	10,78%
		8. Berufliche Unabhängigkeit (eigene Firma)	10,01%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	4	1. Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld	27,39%
		2. Kompatibilität zwischen Beruf und Familie	14,75%
		3. Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit	12,78%
		4. Attraktives Einkommen	10,09%
		4. Berufliche Herausforderung	10,09%
		6. Arbeitsplatzgarantie	9,59%
		7. Führungsposition (ProjektleiterIn, BauleiterIn, ...)	8,71%
		8. Berufliche Unabhängigkeit (eigene Firma)	6,61%

Tabelle 17: Reihung beruflicher Ziele nach Wichtigkeit für StudentInnen

Sowohl in der Gruppe der männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund als auch bei männlichen Studenten mit Migrationshintergrund erhielt das Berufsziel „Attraktives Einkommen“ durchschnittlich die meisten Stimmen. Obwohl sich unter den Befragten viele unter 20-Jährige befanden, wurde bei den weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund das Ziel „Kompatibilität zwischen Beruf und Familie“ mit 18,31% Gewichtung an die erste Stelle gewählt. Bei den weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund lag hingegen das Ziel „Arbeitsplatzgarantie“ knapp an der Spitze. Unter allen Gruppen liegt bei männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund das Berufsziel, künftig in einer Führungsposition tätig zu sein am weitesten vorne. Berufliche Unabhängigkeit, das heißt die Gründung einer eigenen Firma, steht in allen Gruppen an letzter Stelle. Mit großem Vorsprung vor anderen beruflichen Zielen, wählten StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen die Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld auf Platz eins.

Von den abgegebenen Reihungen bei männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund mussten 9 aus 108 (8,33%), bei weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund 2 aus 27 (7,41%), bei männlichen Studenten mit Migrationshintergrund 10 aus 66 (15,15%) und bei weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund 2 aus 25 (8,00%) aufgrund unvollständiger Angaben ausgeschieden werden.

Frage 2.3.: „Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Chancen in der Zukunft ein?“

Diese geschlossene Frage ließ den teilnehmenden StudentInnen 5 Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „Sehr gut“, „Gut“, „Mittelmäßig“, „Schlecht“ und „Sehr schlecht“. Die Kreisdiagramme in Abbildung 7 stellen die Ergebnisse der einzelnen Gruppen gegenüber.

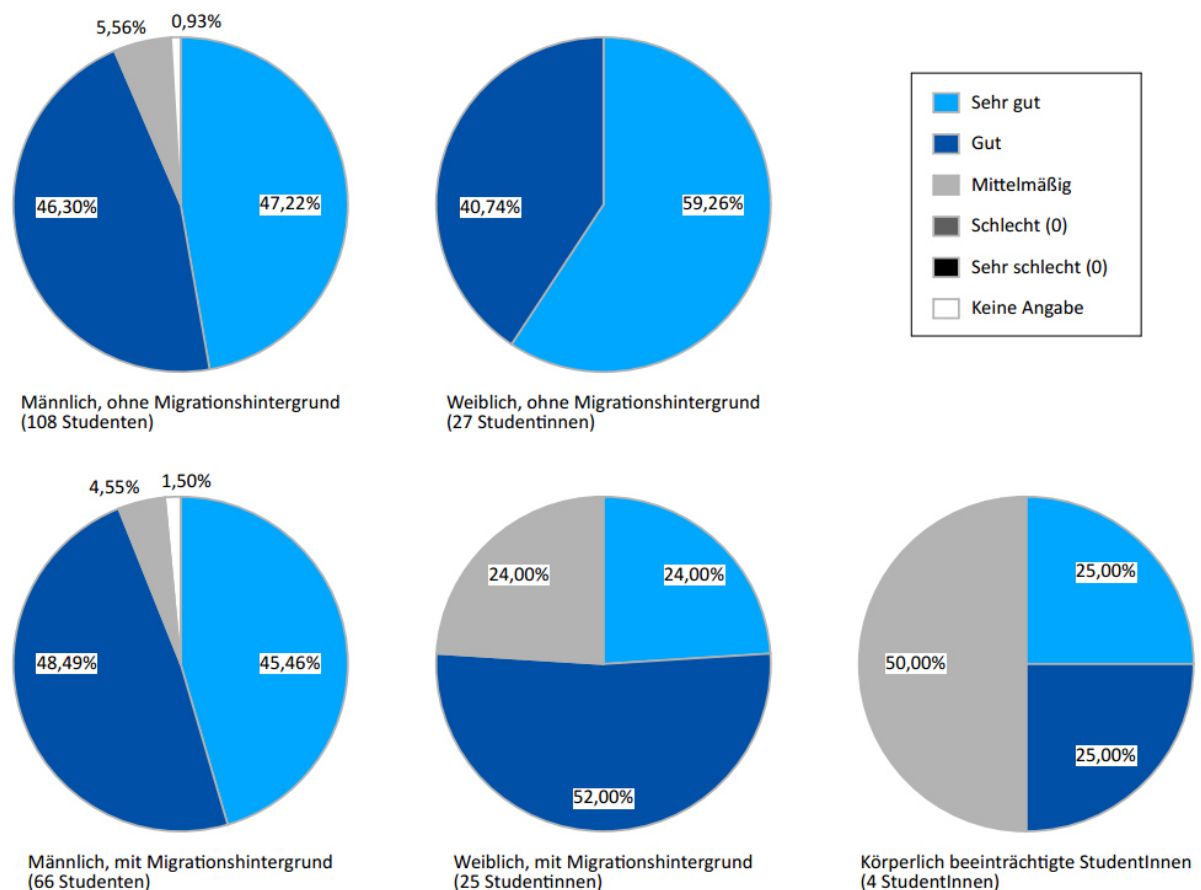


Abbildung 7: Auswertung der Frage nach beruflicher Chanceneinschätzung

Frage 2.3. wurde von allen Ausführungsinteressierten großteils mit „Sehr gut“ oder „Gut“ beantwortet. Einzig bei weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund gaben sechs (24,00%) und bei körperlich beeinträchtigten StudentInnen zwei StudentInnen (50,00%) „Mittelmäßig“ als Antwort auf ihre berufliche Chanceneinschätzung an.

Frage 2.3.1.: „Falls Sie Frage 2.3. mit „Schlecht“ oder „Sehr schlecht“ beantwortet haben, geben Sie bitte Gründe dafür an!“

Keiner der Befragten gab an, für sich schlechte oder sehr schlechte berufliche Chancen in der Zukunft zu sehen.

Frage 2.4.: „Stärken-/Schwächenprofil: Wie schätzen Sie sich selbst ein?“**Tabelle 18: Stärken-/Schwächenprofil**

		Betrachtete Personengruppen*				
		MoM	WoM	MmM	WmM	KbS
Eigenschaften	Ich bin ein Teamplayer.	4,0	4,1	4,1	4,2	4,3
	Ich kann gut mit Kritik umgehen.	3,6	3,5	3,9	3,7	3,8
	Ich mag Herausforderungen.	4,3	4,3	3,9	4,2	4,3
	Ich treffe schnelle Entscheidungen.	3,6	3,1	3,4	3,4	3,3
	Ich fühle mich bei meinen Entscheidungen sicher.	3,8	3,6	3,9	3,8	3,8
	Ich nehme Dinge gerne selbst in die Hand.	4,3	4,4	4,2	4,2	5,0
	Ich stecke mir hohe Ziele.	4,1	4,5	4,2	4,3	4,5
	Ich kann gut organisieren.	4,1	4,5	4,0	4,3	4,5
	Ich kann gut mit Stress umgehen.	3,9	3,7	3,9	3,7	3,8
	Ich brauche für meine Leistung Lob und Anerkennung von anderen.	3,0	3,0	3,3	2,9	3,3
	Ich stelle mich auftretenden Konflikten.	3,9	4,0	3,4	3,4	3,3
	Ich kann mich gut in andere hineinversetzen.	3,7	3,9	3,8	4,1	3,3
	Ich habe ein sicheres Auftreten.	3,9	3,7	3,8	3,9	3,8
	Ich verstehe mich gut mit ganz unterschiedlichen Menschen.	3,9	4,2	4,2	4,5	4,5
	Ich fühle mich in einer neuen Umgebung schnell wohl.	3,5	3,6	3,7	3,6	3,3
	Ich knüpfe leicht neue Kontakte.	3,6	3,9	3,7	4,0	3,8
Ich bin hilfsbereit, auch Personen gegenüber, die ich nicht kenne.	4,0	4,5	4,2	4,5	4,3	

***MoM** ... Männlich, ohne Migrationshintergrund

1 ... trifft nicht zu

WoM ... Weiblich, ohne Migrationshintergrund

2 ... trifft eher nicht zu

MmM ... Männlich, mit Migrationshintergrund

3 ... teils-teils

WmM ... Weiblich, mit Migrationshintergrund

4 ... trifft eher zu

KbS ... Körperlich beeinträchtigte StudentInnen

5 ... trifft voll zu

Diese Frage wurde für all jene StudentInnen ausgewertet, die angaben, später einen ausführungsorientierten Beruf ergreifen zu wollen. Die Zahlen in Tabelle 18 stellen jeweils Durchschnittswerte der Antworten der betrachteten Personengruppen dar.

Zwar liegen die gegebenen Antworten punktemäßig eng beisammen, trotzdem müssen die deutlichsten Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen beachtet werden: Während die meisten StudentInnen aller Gruppen angaben, teamfähig zu sein und vor Herausforderungen nicht zurückzuschrecken, fällt es männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund leichter, schnelle Entscheidungen zu treffen.

Wenn es darum geht, Dinge selbst in die Hand zu nehmen, entschieden Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen einstimmig mit 5 Punkten, dass dies voll zutrifft. Weibliche und männliche StudentInnen mit Migrationshintergrund gaben mit einem Durchschnittswert von jeweils 4,2 in dieser Kategorie die wenigsten Punkte. Die höchsten Ziele und damit die größten Erwartungen an sich selbst haben Frauen ohne Migrationshintergrund, sowie Personen mit körperlicher Beeinträchtigung.

Organisationsfähigkeit ist einer der Qualitäten von Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen, auftretenden Konflikten gehen sie aber zum Teil aus dem Weg und neue Umgebungen lösen bei manchen Unbehagen aus. Sehr sozial zeigen sich Frauen mit Migrationshintergrund: Sie kommen sehr gut mit ganz unterschiedlichen Menschen aus und sind dazu bereit, sogar ihnen unbekanntem Personen zu helfen.

Frage 2.5.: „Können Sie sich vorstellen, im Laufe Ihres Berufslebens im Ausland zu arbeiten?“

Personengruppe	StudentInnen gesamt	Ja	Nein	Ich weiß es noch nicht
Männlich, ohne Migrationshintergrund	108	69,44%	8,33%	22,22%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	27	70,37%	11,11%	18,52%
Männlich, mit Migrationshintergrund	66	74,24%	6,06%	19,70%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	25	88,00%	4,00%	8,00%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	4	100,00%	0,00%	0,00%

Tabelle 19: Auswertung der Frage nach künftiger Arbeit im Ausland

Wie in Tabelle 19 ersichtlich ist, beantworteten die meisten StudentInnen diese Frage mit „Ja“, einige waren sich zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht sicher und nur sehr wenige lehnten den Gedanken an einen Job im Ausland ganz ab. Das größte Interesse gab es von Seiten weiblicher Studentinnen mit Migrationshintergrund (88,00%) und von StudentInnen mit körperlicher Beeinträchtigung (100,00%).

Je nachdem, wie die StudentInnen auf diese Frage antworteten, wurden die TeilnehmerInnen nachfolgend dazu angehalten, mit einem von zwei Fragepools fortzusetzen, beziehungsweise die Fragepools ganz auszulassen (Fortsetzung mit Fragepool „A“ für die Antwort „Ja“, Fortsetzung mit Fragepool „B“ für die Antwort „Nein“, Fragepools auslassen für die Antwort „Ich weiß es noch nicht“).

Fragepool „A“:

Frage 2.5.1.: „Warum wollen Sie im Ausland arbeiten?“

Diese als offen gestaltete Frage ließ wieder mehrere Antwortmöglichkeiten für die StudentInnen zu. Tabelle 20 zeigt eine gewichtete Reihung der häufigsten Gründe.

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	161	1. Lebenserfahrung sammeln 2. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen 3. Neue Orte kennenlernen, Welt sehen 4. Attraktivere/spannendere Projekte als in Österreich 5. Herausforderung, lernen sich durchzusetzen, Anerkennung im Ausland erlangen 6. Bessere Jobchancen, weniger Konkurrenz	19,26% 14,29% 10,56% 9,94% 6,83% 6,21%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	46	1. Lebenserfahrung sammeln 2. Herausforderung, lernen sich durchzusetzen, Anerkennung im Ausland erlangen 3. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen 4. Bessere Jobchancen, weniger Konkurrenz 4. Neue Kontakte knüpfen 6. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern	23,91% 15,22% 13,04% 8,70% 8,70% 6,52%

Männlich, mit Migrationshintergrund	88	1. Lebenserfahrung sammeln	19,32%
		2. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen	11,36%
		3. Bessere Bezahlung	9,09%
		4. Neue Orte kennenlernen, Welt sehen	6,82%
		5. Neue Kontakte knüpfen	5,68%
		6. Bessere Jobchancen, weniger Konkurrenz	4,55%
		6. Neue Sprache lernen, Sprache verbessern	4,55%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	37	1. Lebenserfahrung sammeln	24,32%
		2. Bessere Jobchancen, weniger Konkurrenz	10,81%
		3. Neue Kontakte knüpfen	8,11%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	8	1. Lebenserfahrung sammeln	25,00%
		2. Andere Kultur und Mentalität kennenlernen	12,50%
		2. Attraktivere/spannendere Projekte als in Österreich	12,50%
		2. Neue Kontakte knüpfen	12,50%
		2. Herausforderung, lernen sich durchzusetzen, Anerkennung im Ausland erlangen	12,50%
		2. Macht sich gut im Lebenslauf	12,50%
		2. Reisen ist Hobby	12,50%

Tabelle 20: Auswertung der Frage nach Gründen für Auslandsarbeit

Alle befragten Gruppen gaben „Lebenserfahrung sammeln“ als häufigste Antwort an. Neben dem Interesse für andere Länder, Kulturen und Mentalitäten, d.h. anderen Denk- und Verhaltensweisen, reizen männliche Studenten ohne Migrationshintergrund spannende, große Projekte im Ausland. Weibliche Studentinnen ohne Migrationshintergrund sehen in einem Job im Ausland die Chance, ihre Persönlichkeit zu stärken. Einige männliche Studenten mit Migrationshintergrund erhoffen sich im Ausland bessere Bezahlung, als in ihrem Herkunftsland.

Frage 2.5.2.: „In welchem/n Land/Ländern können Sie sich vorstellen zu arbeiten?“

Diese offene Frage ließ ebenso mehrere Antwortmöglichkeiten für die StudentInnen zu. Eine gewichtete Reihung der beliebtesten Länder wird nachfolgend in Tabelle 21 dargestellt:

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	165	1. USA 2. Ich weiß es noch nicht 3. Deutschland 4. Australien 4. Großbritannien 4. Europa generell	15,76% 11,52% 7,27% 6,67% 6,67% 6,67%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	28	1. Ich weiß es noch nicht 2. USA	35,71% 14,29%
Männlich, mit Migrationshintergrund	116	1. Deutschland 2. USA 3. Österreich 3. Vereinigte Arabische Emirate 3. Schweiz 6. Ich weiß es noch nicht	11,21% 10,35% 6,90% 6,90% 6,90% 6,03%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	43	1. Deutschland 1. Ich weiß es noch nicht 3. Österreich 4. Überall/weltweit 5. USA 5. Portugal	16,28% 16,28% 13,95% 9,30% 6,98% 6,98%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	9	1. USA 2. Ich weiß es noch nicht 2. Schweiz 2. Vereinigte Arabische Emirate 2. Australien 2. Russland 2. Norwegen 2. Neuseeland	22,22% 11,11% 11,11% 11,11% 11,11% 11,11% 11,11% 11,11%

Tabelle 21: Auswertung der Frage nach bevorzugten Ländern für einen Job im Ausland

Ähnlich wie bei den präferierten Ländern für ein Auslandssemester, erwiesen sich die Vereinigten Staaten von Amerika auch bei dieser Frage als einer der Favoriten in allen betrachteten Gruppen. Sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund liegt Deutschland im Durchschnitt auf Platz eins, doch auch Österreich ziehen einige für einen Job im Ausland in Betracht. Nicht außer Acht zu lassen ist, dass sich in allen Personengruppen ein mehr oder weniger großer Anteil an StudentInnen befand, der noch kein favorisiertes Land angeben konnte.

Frage 2.5.3.: „Für welchen Zeitraum (Karrierestart, dauerhaft, ...Jahre, ...) wollen Sie im Ausland arbeiten?“

Diese Frage wurde ebenfalls offengelassen und die Antworten der betrachteten Personengruppen bei der Auswertung in Zeitspannen unterteilt. Abbildung 8 stellt die Auswertungsergebnisse dieser Frage als Kreisdiagramm dar.

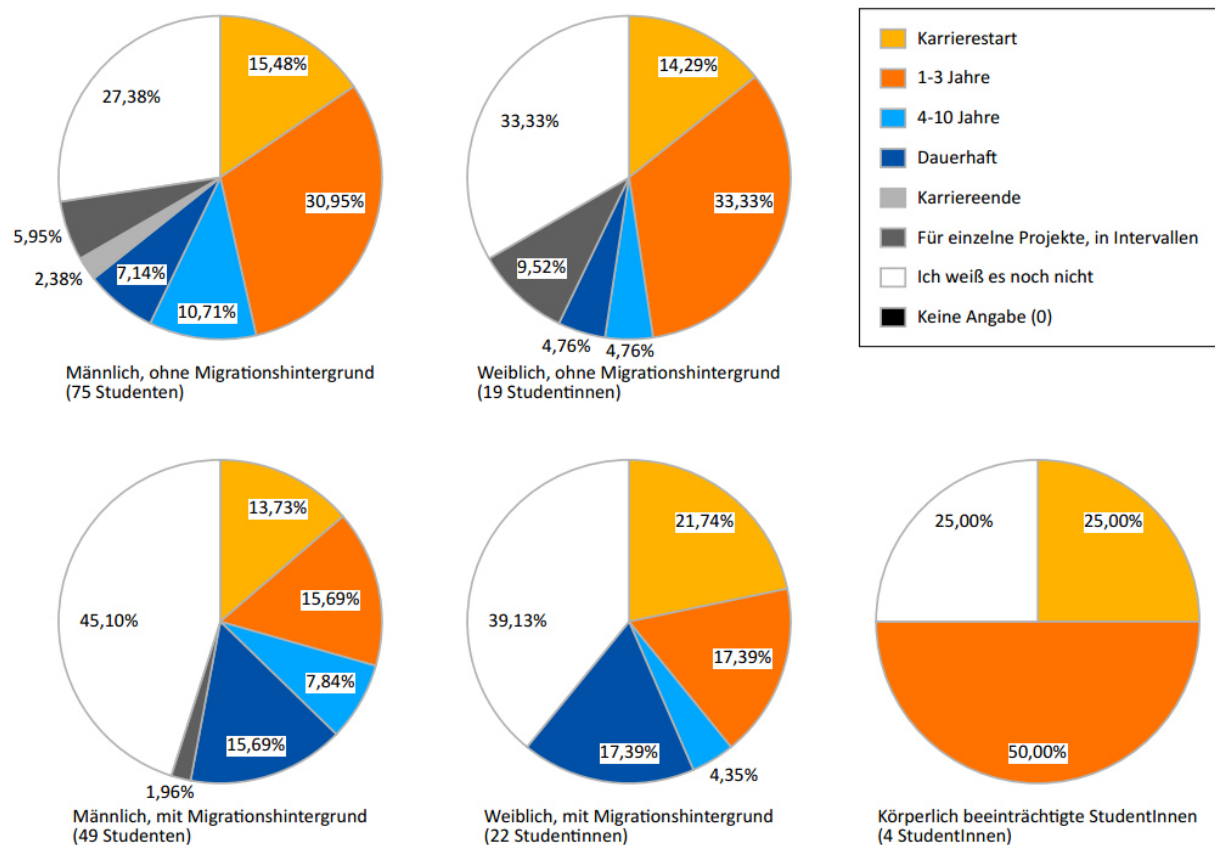


Abbildung 8: Auswertung der Frage nach Aufenthaltsdauer im Ausland

Auffällig ist, dass sehr viele der StudentInnen, die sich vorstellen können später im Ausland zu arbeiten, noch nicht wissen wie lange dieser Aufenthalt dauern könnte. Bei männlichen Studenten mit Migrationshintergrund betrifft dies fast die Hälfte der Befragten (45,10%). Ein Vergleich zwischen StudentInnen ohne Migrationshintergrund und jenen mit Migrationshintergrund zeigt, dass längere Auslandsaufenthalte eher für StudentInnen mit Migrationshintergrund vorstellbar sind. StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen tendieren eher zu kürzeren Auslandsaufenthalten.

Fragepool „B“:**Frage 2.5.4.: „Was hält Sie in Österreich bzw. in Ihrem Heimatland?“**

Einige wenige StudentInnen lehnten den Gedanken an einen Job im Ausland ab. Die häufigsten Gründe dafür werden nachfolgend in Tabelle 22 aufgelistet:

Personengruppe	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	15	1. Soziales Umfeld 2. Gute Arbeitsbedingungen und Berufschancen 2. Heimatverbundenheit, fühle mich hier wohl	40,00% 20,00% 20,00%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	6	1. Soziales Umfeld 1. Gute Arbeitsbedingungen und Berufschancen	50,00% 50,00%
Männlich, mit Migrationshintergrund	9	1. Soziales Umfeld 2. Heimatverbundenheit, fühle mich hier wohl	33,33% 22,22%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	3	1. Heimatverbundenheit, fühle mich hier wohl 1. Werte und Moral des Landes 1. Möchte für das Land einen Beitrag leisten	33,33% 33,33% 33,33%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	0	-	-

Tabelle 22: Auswertung der Frage nach Gründen für Ablehnung von Auslandsarbeit

In allen drei zählbaren Personengruppen wurde als häufigster Grund das soziale Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) im Heimatland angeführt. StudentInnen ohne Migrationshintergrund schätzen zudem die guten Arbeitsbedingungen und Berufschancen in Österreich. Da es bei weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund nur eine Person gab, die sich nicht für einen Auslandsaufenthalt begeistern konnte, können die gegebenen Antworten dieser Personengruppe nicht gewertet werden.

Frage 2.6.: „Welche Vorstellungen haben Sie (realistisch gesehen) bezüglich ihres Einstiegsgehaltes?“

Bei dieser Frage waren die StudentInnen dazu aufgefordert, individuell ihr erwartetes

monatliches Einstiegsgehalt³²⁹ anzugeben, um die jeweilige Selbsteinschätzung der StudentInnen zu prüfen. StudentInnen ohne Vorstellungen zum Erstgehalt war es alternativ möglich, die Antwort „Ich weiß es nicht“ anzukreuzen. Die Darstellung in Abbildung 9 bezieht sich wieder auf ausführungsiinteressierte StudentInnen.

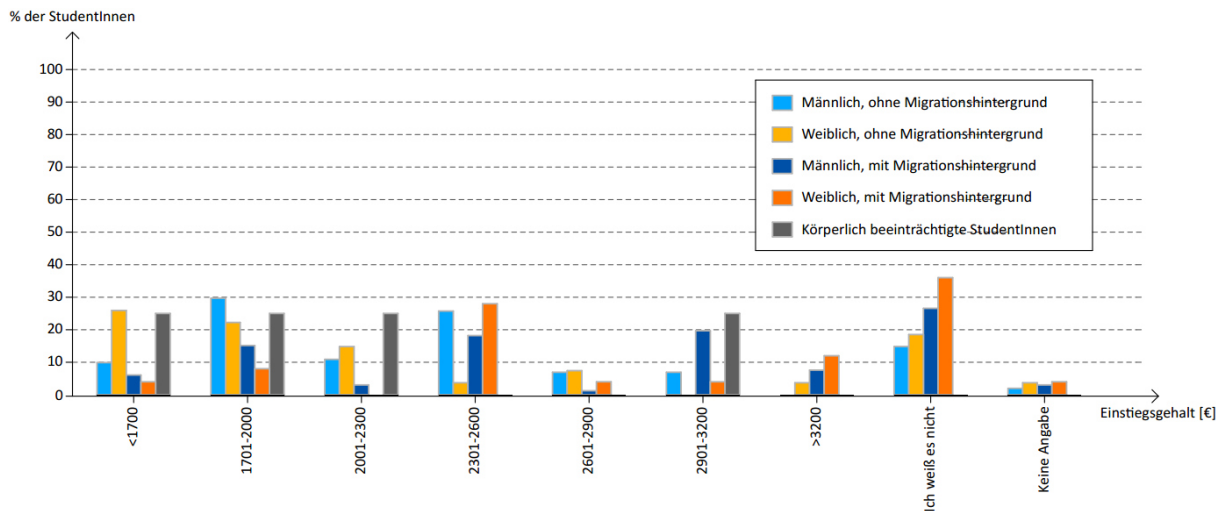


Abbildung 9: Auswertung der Frage nach Einstiegsgehalt der StudentInnen

Obwohl etliche StudentInnen diese Frage mit „Ich weiß es nicht“ beantworteten – bei weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund betrug dieser Anteil sogar 36,00% – ist in der Grafik deutlich erkennbar, dass männliche Studenten ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund ihr Einstiegsgehalt durchschnittlich höher (+ 17,21%) ansetzen. In der Kategorie mit Einstiegsgehalt unter 1700 € netto liegt der Anteil bei weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund bei 25,95%, bei ihren männlichen Kollegen hingegen nur bei 9,90%. Sehr dominant bei weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund ist die Gehaltskategorie 2301-2600 € (28,00%), bei männlichen Studenten mit Migrationshintergrund hingegen die Kategorie 2901-3200 € (19,70%). Im Durchschnitt schätzen StudentInnen mit ausländischen Wurzeln ihr Einstiegsgehalt höher ein (+ 14,24%), als StudentInnen ohne Migrationshintergrund. Einige wenige TeilnehmerInnen ließen Frage 2.6. unausgefüllt.

Frage 2.7.: „Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte im Beruf?“

Bei dieser Frage wurden den StudentInnen Themen zu ihrem zukünftigen Job genannt, die mithilfe der Bewertungen „sehr wichtig“ bis „unwichtig“ individuell eingestuft werden

³²⁹ Angabe in Netto, um eine internationale Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

sollten. Damit sollten Ansprüche, die StudentInnen an ihren künftigen Arbeitsplatz stellen, eruiert werden. Tabelle 23 beinhaltet Durchschnittswerte der Antworten von Personen in den jeweiligen Gruppen mit Wunsch nach einem künftig ausführungsorientierten Beruf.

Tabelle 23: Ansprüche von StudentInnen im Job		Betrachtete Personengruppen*				
		MoM	WoM	MmM	WmM	KbS
Thema	Teamarbeit	4,0	4,3	4,4	4,4	4,8
	Selbständigkeit am Arbeitsplatz	4,1	4,3	4,2	4,4	4,5
	Besitz von Fremdsprachenkenntnissen	3,7	3,9	3,9	4,3	4,5
	Besitz von Führungsfähigkeiten	4,4	4,2	4,2	4,4	4,5
	Loyalität der Firma gegenüber	4,0	4,4	4,1	4,0	4,5
	Männlicher Vorgesetzter	1,4	1,1	1,5	1,5	2,0
	Weibliche Vorgesetzte	1,2	1,1	1,1	1,3	1,0
	Ältere/r Vorgesetzte/r	2,4	1,7	2,6	2,0	3,8
	Österreichische/r Vorgesetzte/r	2,1	1,4	1,7	1,5	3,3
	Ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen	1,8	2,0	2,3	2,3	2,0
	Lohn/Gehalt	4,2	4,3	4,5	4,2	4,5
	Gutes Arbeitsklima	4,7	4,9	4,7	4,8	5,0
	Flexible Arbeitszeiten	3,8	4,0	4,1	4,0	4,8
	Ansprechende Räumlichkeiten	3,7	3,8	3,9	3,7	3,8
	Ein Job, der Spaß macht	4,8	4,9	4,6	4,6	4,8
	Soziales Engagement	3,7	4,3	4,1	4,1	4,0
Aufstiegschancen	4,7	4,6	4,7	4,5	5,0	

*MoM ... Männlich, ohne Migrationshintergrund

1 ... unwichtig

WoM ... Weiblich, ohne Migrationshintergrund

2 ... weniger wichtig

MmM ... Männlich, mit Migrationshintergrund

3 ... etwas wichtig

WmM ... Weiblich, mit Migrationshintergrund

4 ... wichtig

KbS ... Körperlich beeinträchtigte StudentInnen

5 ... sehr wichtig

Hier wichen die Antworten der jeweiligen Personengruppen teilweise stark voneinander ab: Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen gaben beispielsweise an, dass sie Teamarbeit und den Besitz von Fremdsprachenkenntnissen für sehr wichtig halten. Anderer Meinung sind bei diesen Themen Männer ohne Migrationshintergrund, denn diese gaben durchschnittlich weniger Punkte in den genannten Kategorien.

Loyalität der Firma gegenüber finden besonders Frauen ohne Migrationshintergrund sehr wichtig, genau wie Menschen mit körperlicher Behinderung. Männliche Vorgesetzte stehen, wenn auch nur geringfügig, immer noch höher im Kurs, als weibliche Vorgesetzte. Ältere Vorgesetzte werden besonders bei einigen Männern mit Migrationshintergrund und Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung gerne gesehen. Letztere tendieren auch zu österreichischen Vorgesetzten.

Die Themen „Lohn/Gehalt“, „Gutes Arbeitsklima“, „Spaß im Job“ und „Aufstiegchancen“ spielen in allen Gruppen eine wichtige Rolle. Die größte Anpassungsfähigkeit hinsichtlich vorgegebener Arbeitszeiten haben Männer ohne Migrationshintergrund. Diese gaben jedoch die wenigsten Punkte beim Thema „Soziales Engagement“, im Vergleich zu ihren österreichischen Kolleginnen, die dieses Thema als sehr wichtig erachten.

Im dritten Teil des StudentInnenfragebogens wurden die StudentInnen nach demographischen Angaben gefragt. Die Fragen 3.1. bis 3.5. zu Geschlecht, Alter, dem eigenen Herkunftsland und Herkunftsland der Eltern wurde bereits zu Beginn auf Seiten 80 bis 83 ausgewertet.

Frage 3.5.: „Derzeitiger Wohnort“

Alle StudentInnen der untersuchten Personengruppen mit einem Wunsch nach einem künftig ausführungsorientierten Beruf, haben ihren Wohnsitz derzeit in Österreich. Eine genauere Unterteilung in Wohnorte innerhalb Österreichs ist für den Untersuchungsgegenstand nicht relevant.

Frage 3.6.: „Welche Sprachen beherrschen Sie? Beurteilen Sie ihr Können mit Punkten: „Grundlagen“ = 1 Punkt, „Fortgeschritten“ = 2 Punkte, „Profi“ = 3 Punkte“

Mithilfe dieser Frage sollte ein Vergleich zwischen dem Sprachenrepertoire von StudentInnen ohne Migrationshintergrund mit jenem von StudentInnen mit Migrationshintergrund gezogen werden. Je StudentIn und angegebener Sprache wurde ein Durchschnittswert der Punkte für „Sprechen“, „Lesen“ und „Schreiben“ gebildet. Die Angaben beziehen sich wieder auf ausbildungsinteressierte StudentInnen.

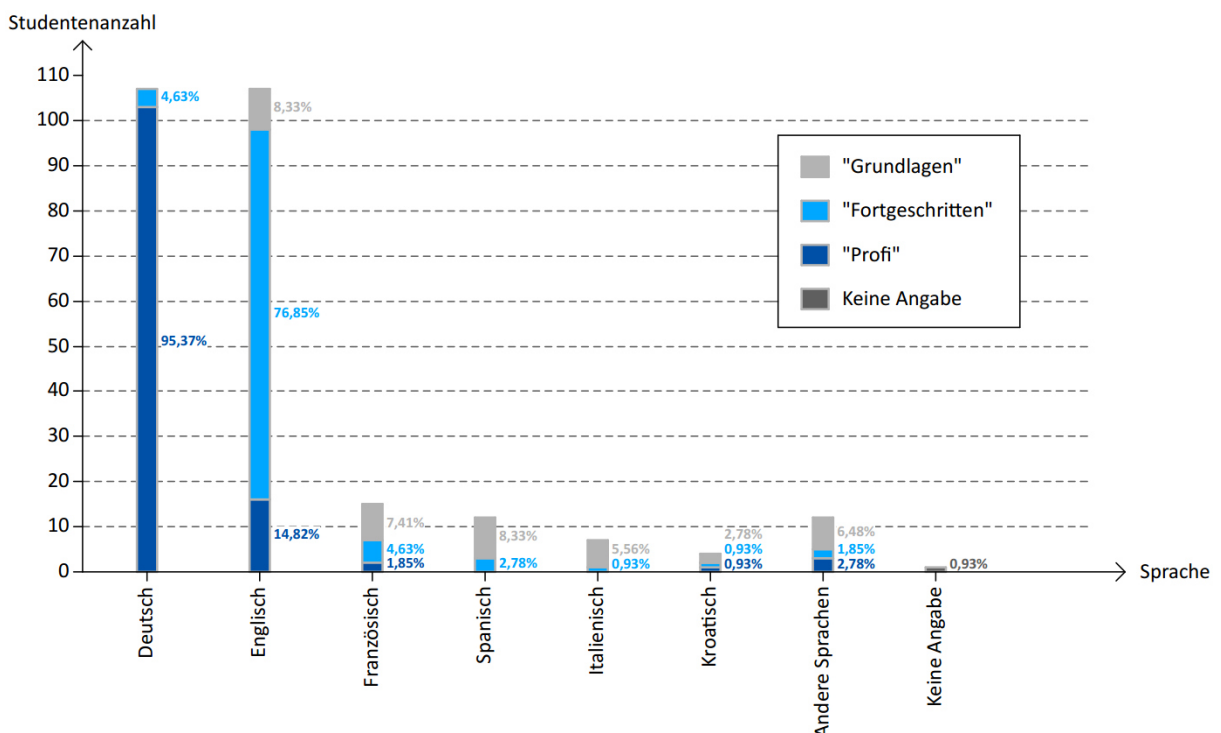


Abbildung 10: Sprachliches Repertoire männlicher Studenten ohne Migrationshintergrund

Wie in Abbildung 10 ersichtlich, gaben 107 der 108 männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund ihre sprachlichen Fähigkeiten bekannt. Neben Deutsch gaben alle an, Englisch zu können, die meisten davon (76,85%) stufen sich dabei als „Fortgeschritten“ ein. Einige wenige gaben an, zusätzlich entweder Französisch, Spanisch oder Italienisch zu können. Auffällig bei der Auswertung der Fragebögen: Kaum ein Absolvent einer HTL gab außer Deutsch und Englisch eine zusätzliche Sprache an.

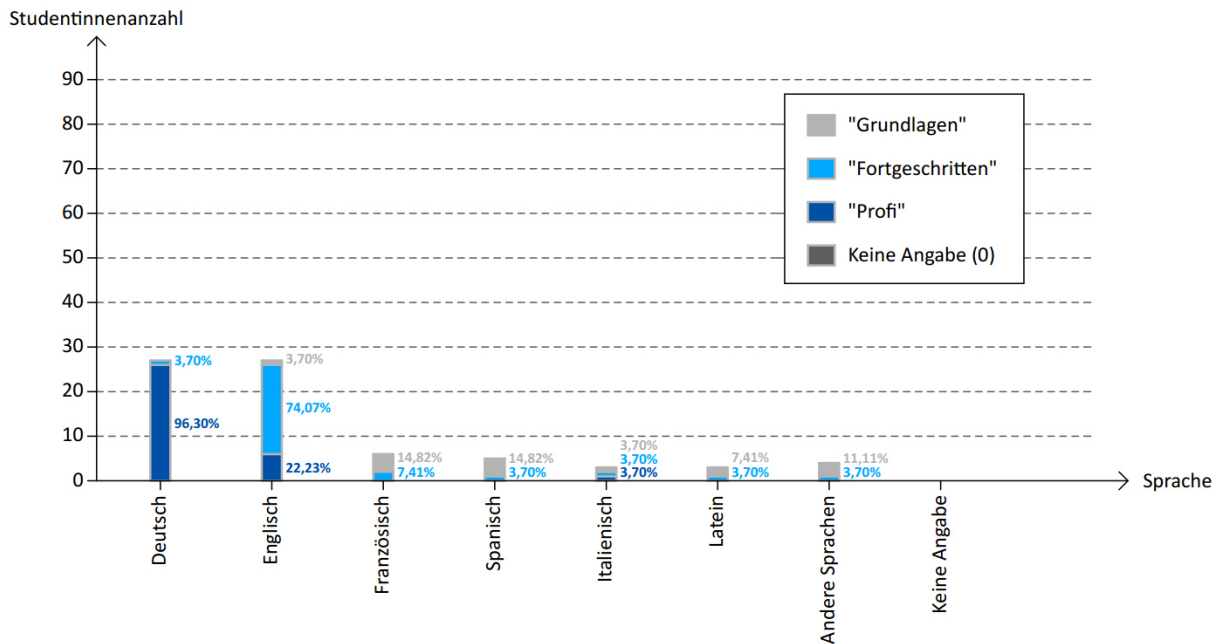


Abbildung 11: Sprachliches Repertoire weiblicher Studentinnen ohne Migrationshintergrund

Bei weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund (Abbildung 11) zeichnete sich ein ähnliches Bild ab: Alle gaben neben Deutsch an, auch Englisch zu können, 74,07% davon auf Fortgeschrittenen-Niveau. Neben Französisch, Spanisch und Italienisch waren bei ein paar wenigen Studentinnen auch Grundlagen in Latein vorhanden.

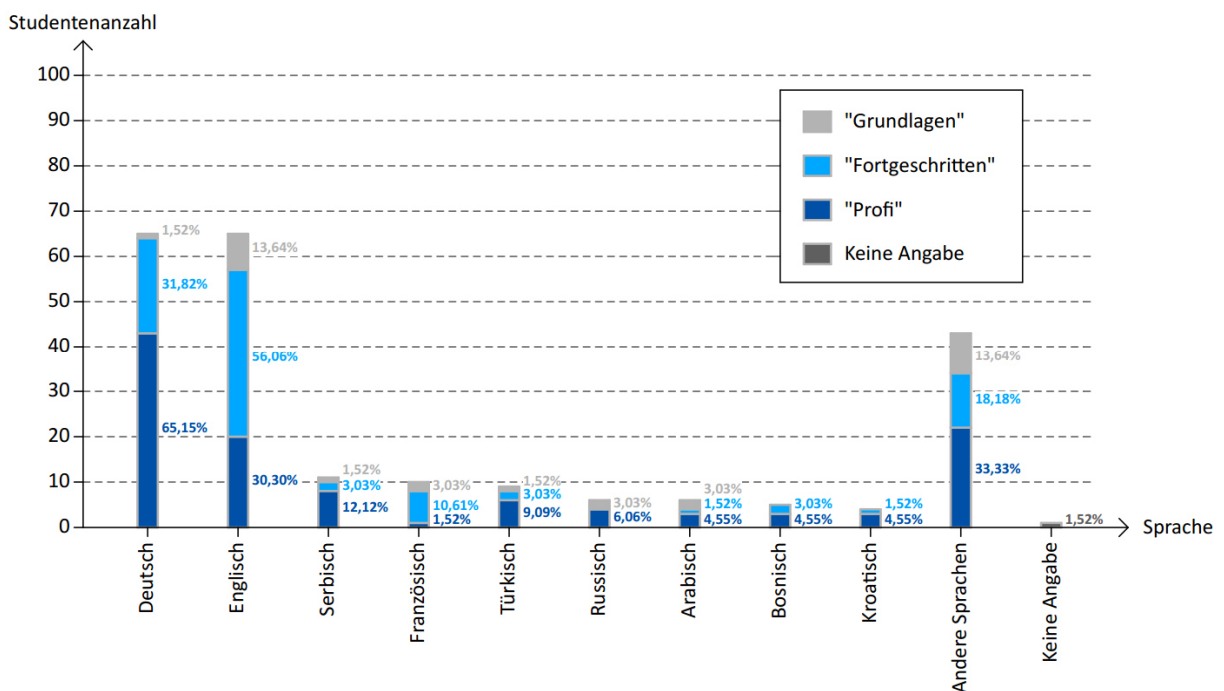


Abbildung 12: Sprachliches Repertoire männlicher Studenten mit Migrationshintergrund

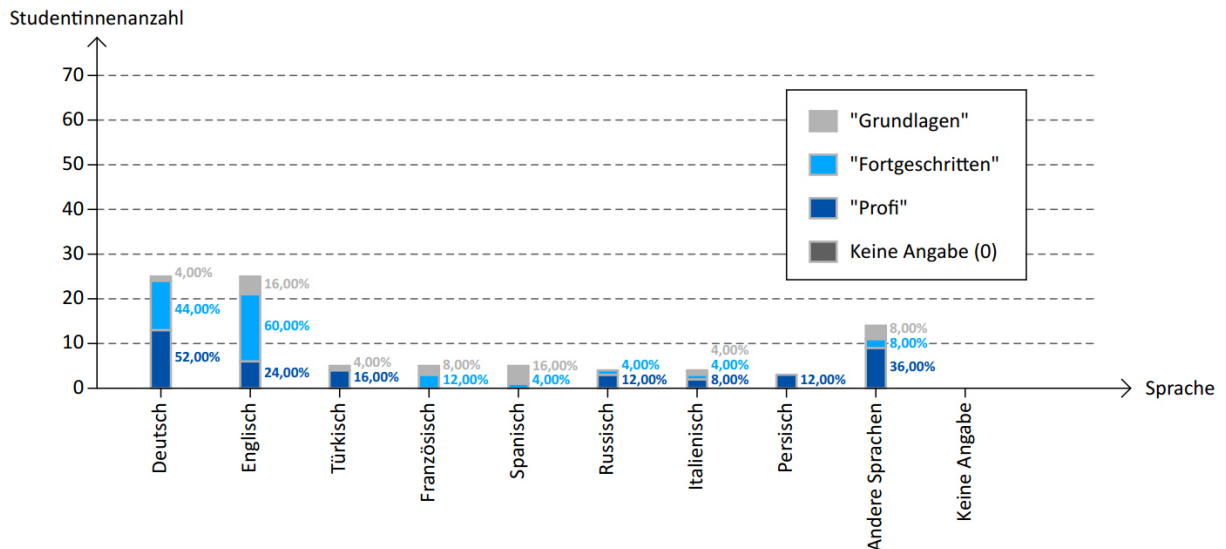


Abbildung 13: Sprachliches Repertoire weiblicher Studentinnen mit Migrationshintergrund

Ein deutlich anderes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Auswertung der StudentInnen mit Migrationshintergrund (Abbildungen 12 und 13). Hier ist der Anteil jener, die perfekt Deutsch können im Vergleich zu StudentInnen ohne Migrationshintergrund wesentlich geringer. Bei weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund (Abbildung 13) liegt dieser Anteil sogar nur bei 52,00%. Dafür zeigte sich in der Auswertung, dass einzelne StudentInnen mit Migrationshintergrund bis zu fünf Sprachen beherrschen. Bei männlichen Studenten mit Migrationshintergrund (Abbildung 12) waren insgesamt 33 verschiedene Sprachen, bei weiblichen 20 unterschiedliche Sprachen vertreten.

Frage 3.7.: „Welche Sprachen werden bei Ihnen zuhause gesprochen?“

Sämtliche weibliche Studentinnen ohne Migrationshintergrund gaben an, zuhause Deutsch zu sprechen (Abbildung 14). 97,22% ihrer männlichen Kollegen sprechen zuhause ebenfalls Deutsch, sehr wenige sprechen daheim zwei Sprachen beziehungsweise eine andere Sprache außer Deutsch. Ein männlicher Student aus 108 (0,93%) beantwortete die Frage 3.7. nicht.

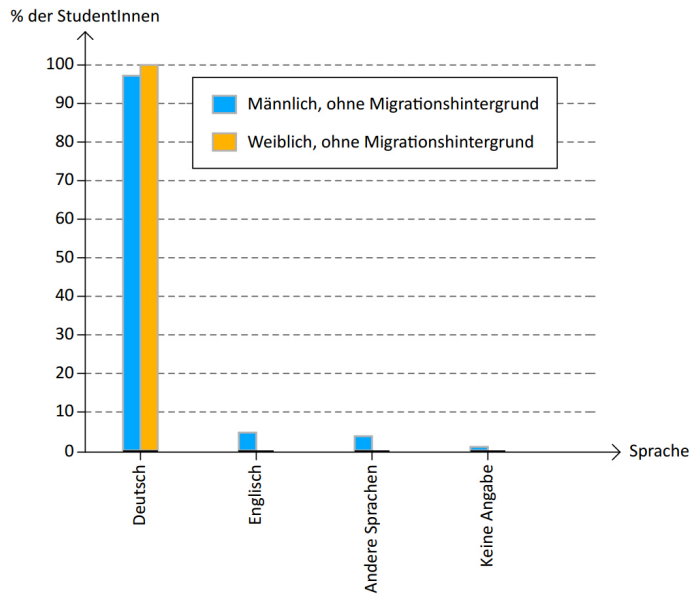


Abbildung 14: Auswertung der Frage nach Sprache zuhause; männliche und weibliche StudentInnen ohne Migrationshintergrund

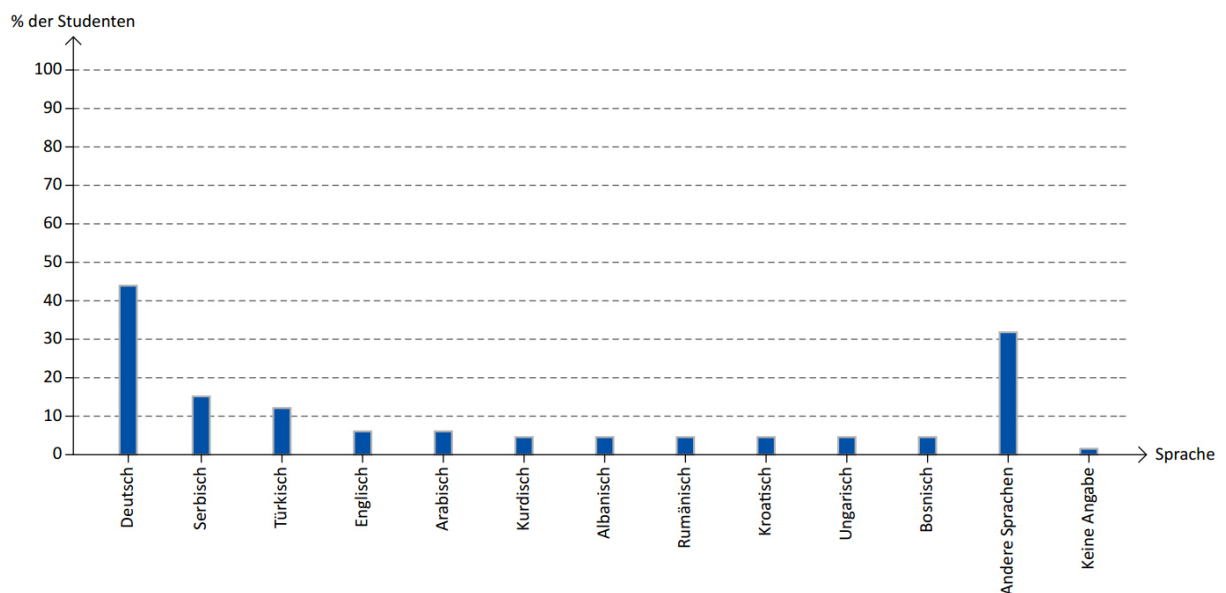


Abbildung 15: Auswertung der Frage nach Sprache zuhause; männliche Studenten mit Migrationshintergrund

Abbildung 15 zeigt, dass weniger als die Hälfte (43,94%) der männlichen Studenten mit Migrationshintergrund zuhause Deutsch spricht. 15,15% sprechen daheim Serbisch, 12,12% Türkisch. Bei weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund (Abbildung 16) sprechen etwas mehr als die Hälfte (52,00%) zuhause Deutsch. Platz zwei belegt Türkisch (20,00%), Platz drei belegen die Sprachen Russisch und Persisch (je 12,00%).

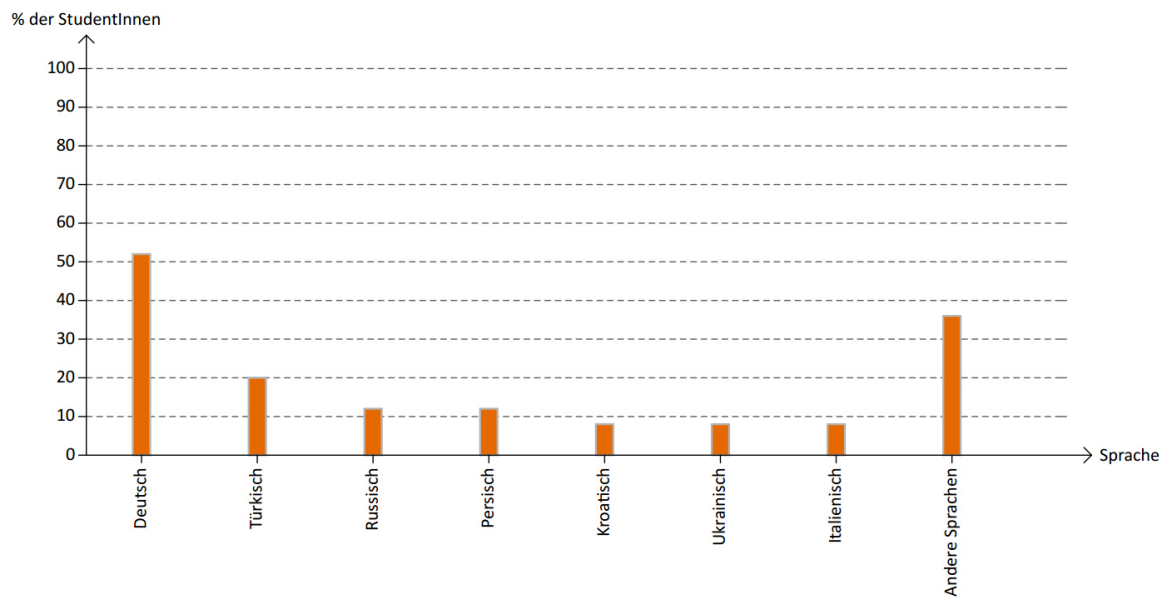


Abbildung 16: Auswertung der Frage nach Sprache zuhause; weibliche Studentinnen mit Migrationshintergrund

Frage 3.8.: „Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie?“

Hierbei handelte es sich um eine geschlossene Frage, bei der eine von sieben unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden konnte. Die Kreisdiagramme in Abbildung 17 zeigen die höchsten Bildungsabschlüsse ausführungsjahresinteressierter StudentInnen und legen offen, dass viel weniger StudentInnen mit Migrationshintergrund eine Matura an einer HTL absolviert haben, als StudentInnen ohne Migrationshintergrund. Jeweils mehr als 60,00% der männlichen und weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund können keine technische Vorbildung vorweisen. Bei Studieneintritt haben sie demnach größeren fachlichen Ausholbedarf. Ebenso haben drei aus vier StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen keinen Abschluss an einer technisch orientierten Schule.

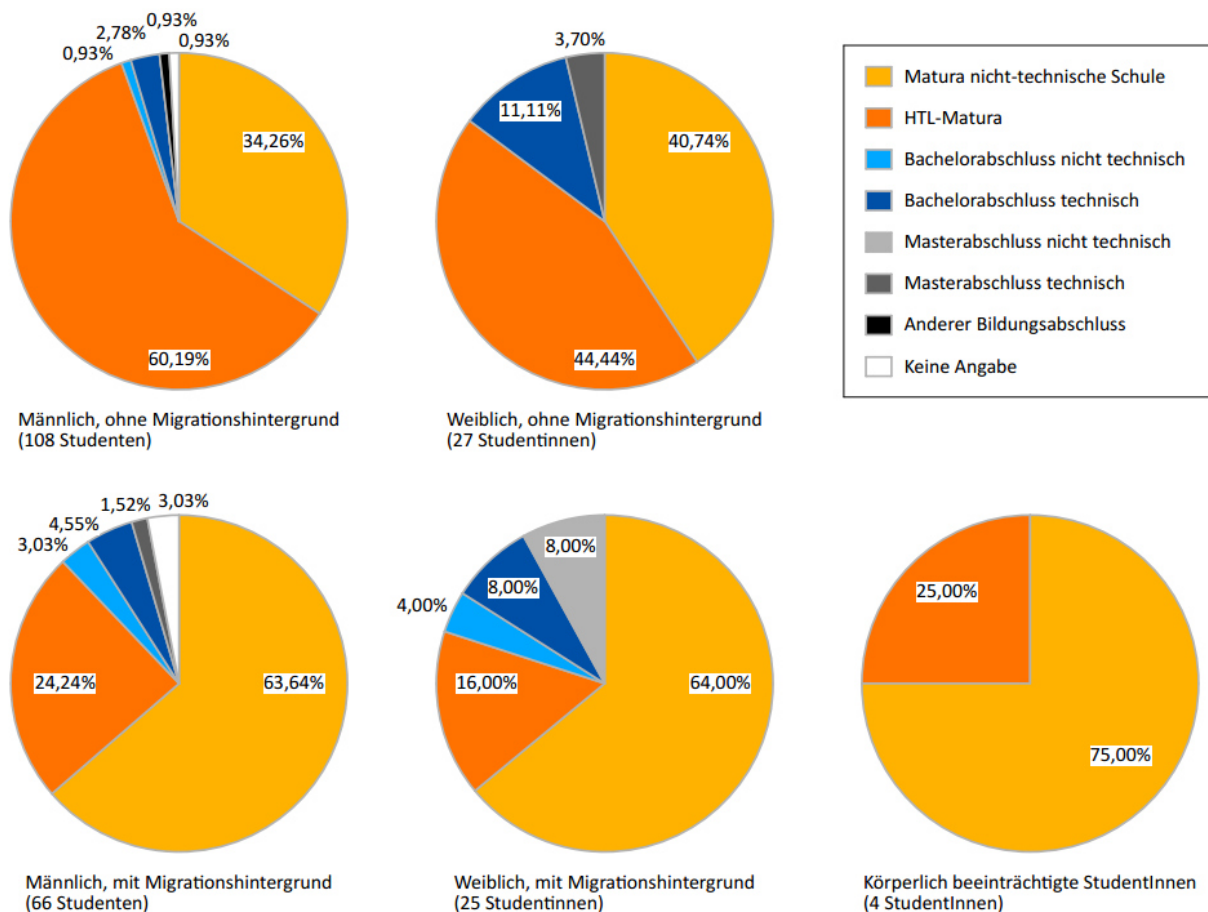


Abbildung 17: Auswertung der Frage nach höchstem Bildungsabschluss

Frage 3.9.: „Ausbildungsland“

Die Auswertung dieser Frage für alle ausbildungsinteressierten StudentInnen lieferte folgende Ergebnisse: Männliche Studenten ohne Migrationshintergrund absolvierten ihre bisherige Ausbildung zu 94,44% in Österreich, wobei zwei der 108 Studenten (1,85%) zu ihrem Ausbildungsland keine Angabe machten. Weibliche StudentInnen ohne Migrationshintergrund wurden zu 100,00% in Österreich ausgebildet.

Männliche Studenten mit Migrationshintergrund gaben in 57,58% der Fälle Österreich an, wobei vier der 66 Studenten ihr Ausbildungsland nicht preisgaben. Nur 48,00% der weiblichen StudentInnen mit Migrationshintergrund genossen bisher ihre Ausbildung in Österreich. Eine Dame dieser Personengruppe (4,00%) ließ die Frage 3.9. unbeantwortet.

Frage 3.10.: „Geben Sie bitte in Stichworten Ihren Bildungsweg an!“

Die Antworten der StudentInnen auf diese Frage erwiesen sich für den Untersuchungsgegenstand als irrelevant.

Frage 3.11.: „Sind Sie während ihres Studiums berufstätig?“

Mit dieser Frage sollte eruiert werden, welche StudentInnen einer Doppelbelastung mit Studium und Job ausgesetzt sind, beziehungsweise welche Personengruppe noch am ehesten schon während des Studiums den Schritt ins Berufsleben wagt. In der nachfolgenden Tabelle 24 sind die prozentuellen Anteile an nebenbei arbeitenden StudentInnen angeführt:

Personengruppe	StudentInnen gesamt	Ja	Nein	Keine Angabe
Männlich, ohne Migrationshintergrund	108	32,41%	66,67%	0,93%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	27	48,15%	51,85%	0,00%
Männlich mit Migrationshintergrund	66	34,85%	63,64%	1,52%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	25	40,00%	60,00%	0,00%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	4	50,00%	50,00%	0,00%

Tabelle 24: Auswertung der Frage nach Berufstätigkeit neben dem Studium

Von den weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund war fast die Hälfte (48,15%) zum Zeitpunkt der Befragung beruflich neben dem Studium tätig. Den kleinsten Anteil mit 32,41% an arbeitenden StudentInnen hatte die Personengruppe der männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund. Immerhin zwei aus vier der Befragten mit körperlicher Beeinträchtigung (50,00%) gaben ebenfalls an, neben dem Studium zu arbeiten.

Frage 3.11.1.: „Falls Sie Frage 3.11. mit „Ja“ beantwortet haben, gehen Sie bitte ins Detail (Tätigkeit, Stunden pro Woche, ...)!“

Hierbei handelte es sich um eine offene Frage. In Tabelle 25 sind genauere Informationen zu den Tätigkeitsbereichen, sowie den Wochenstunden der arbeitenden StudentInnen aufgezeigt. Eine Unterteilung in technische und nicht-technische Jobs, sowie eine Gliederung in geringfügige Beschäftigung, Teilzeit- und Vollzeitanstellung wurde vorgenommen.

Personengruppe	Technisch/ nicht technisch/ keine Angabe	Student Innen gesamt	Davon Geringfügig	Davon Teilzeit	Davon Vollzeit	Keine Angabe zu Stundenanzahl
Männlich, ohne Migrationshintergrund	T	16	50,00%	37,50%	12,50%	0,00%
	NT	15	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%
	KA	4	25,00%	0,00%	25,00%	50,00%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	T	3	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%
	NT	9	77,77%	22,23%	0,00%	0,00%
	KA	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Männlich mit Migrationshintergrund	T	8	50,00%	25,00%	25,00%	0,00%
	NT	10	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%
	KA	5	80,00%	0,00%	0,00%	20,00%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	T	3	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NT	5	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%
	KA	2	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	T	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NT	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	KA	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Tabelle 25: Details zu Jobs der arbeitenden StudentInnen

Bei der Betrachtung von Tabelle 25 fällt auf, dass männliche Studenten, die neben dem Studium arbeiten, eher im technischen Bereich tätig sind als weibliche. Einer Vollzeitbeschäftigung neben dem Studium gehen nur die wenigsten StudentInnen nach.

Da nur zwei StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen angaben, beruflich neben dem Studium tätig zu sein, hat die Auswertung für diese Personengruppe bei dieser Frage keine Aussagekraft.

Frage 3.11.2.: „Falls Sie Frage 3.11. mit „Ja“ beantwortet haben, welche negativen Erfahrungen haben Sie im Beruf gemacht?“

Bei dieser Frage sollte einerseits festgestellt werden, ob StudentInnen bereits Diskriminierung im Beruf erfahren haben und andererseits ob verschiedene Personengruppen auch

unterschiedliche Dinge im Beruf als belastend empfinden. Wie in Tabelle 26 ersichtlich, wurde eine Unterteilung in fachliche und persönliche negative Erfahrungen vorgenommen.

Personengruppe	Fachlich/ Persönlich	Antworten gesamt	Top-Antworten	Gewichtung
Männlich, ohne Migrationshintergrund	F	8	1. Zusammenarbeit mit unqualifizierten MitarbeiterInnen	37,50%
	P	16	1. Stress, hohe Belastung 2. Zeitmangel, Zeitmanagement 2. Unfreundliche Kunden	31,25% 12,50% 12,50%
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	F	3	1. Zusammenarbeit mit unqualifizierten MitarbeiterInnen 1. Zu viel Verantwortung 1. Schwer umsetzbare Vorgaben von Vorgesetzten	33,33% 33,33% 33,33%
	P	8	1. Stress, hohe Belastung 1. Zeitmangel, Zeitmanagement 1. Unfreundliche Kunden	25,00% 25,00% 25,00%
Männlich, mit Migrationshintergrund	F	5	1. Zusammenarbeit mit unqualifizierten MitarbeiterInnen 1. Eigene fachliche Kompetenz/Erfahrung fehlt	40,00% 40,00%
	P	15	1. Stress, hohe Belastung 2. Zeitmangel, Zeitmanagement	40,00% 20,00%
Weiblich, mit Migrationshintergrund	F	2	1. Wenig Abwechslung, Monotonie 1. Wenig Einarbeitungszeit	50,00% 50,00%
	P	7	1. Stress, hohe Belastung	28,57%
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	F	0	-	0,00%
	P	1	1. Ignorante Vorgesetzte	100,00%

Tabelle 26: Auswertung der Frage nach negativen Erfahrungen im Beruf

Von den 35 männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund, die neben dem Studium arbeiten, gaben 17 (48,57%) an, noch keine negativen Erfahrungen im Beruf gemacht zu haben. Für manche hingegen werden unqualifizierte Mitarbeiter und der zusätzliche Arbeitsstress als belastend empfunden. Von den 13 arbeitenden weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund gaben 7 (53,85%) an, noch keine negativen Zwischenfälle im Beruf

erfahren zu haben. Als Belastung auf persönlicher Ebene wurden Stress, Zeitmangel und unfreundliche Kunden genannt.

Von 23 männlichen Studenten mit Migrationshintergrund hatten 10 (43,48%) bisher weder fachliche, noch persönliche Probleme in ihrem nebenbei ausgeübten Beruf. Von jenen Studenten mit negativen Erfahrungen wurden ähnliche Gründe genannt wie bei männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund. Von den nebenbei beruflich tätigen weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund gab genau die Hälfte an, noch keine negativen Erfahrungen in der Arbeit gemacht zu haben.

Da von den körperlich beeinträchtigten Personen nur zwei StudentInnenangaben, neben dem Studium beruflich tätig zu sein, liegt kein aussagekräftiges Ergebnis vor.

Die Fragen 3.12. bis 3.12.2. des StudentInnenfragebogens über körperliche Beeinträchtigungen der StudentInnen wurden bereits zu Beginn auf Seite 83 ausgewertet.

6.2 Ausbildungshindernisse für körperlich beeinträchtigte StudentInnen

Da mithilfe der StudentInnenfragebögen nur recht wenige Erkenntnisse über die Ausbildungssituation körperlich beeinträchtigter (Bauingenieurwesen-)StudentInnen an der technischen Universität Wien erlangt werden konnten, mussten zusätzliche Informationsquellen herangezogen werden. So wurde die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für beeinträchtigte StudentInnen (Interviewpartnerin Nr. 7) konsultiert. Sie erläutert Ausbildungshindernisse und alltägliche Hürden der StudentInnen mit körperlicher Behinderung näher. Außerdem bringt sich eine ehemalige Bauingenieurwesen-Studentin (Interviewpartnerin Nr. 4) mit ihren eigenen Erfahrungen ein, da sie einen Teil ihrer Studienzeit an der TU Wien mit einer schweren körperlichen Beeinträchtigung zu kämpfen hatte.

6.2.1 Datenerhebung mittels persönlichen Interviews

Interviewpartnerin Nr. 7 wurde zuerst via Email kontaktiert. In dieser Email wurde sie über das Diplomarbeitsthema aufgeklärt und um ein persönliches Interview gebeten. Die Antwort und die darin enthaltene Bereiterklärung für ein gemeinsames Gespräch erfolgten rasch. Der

genaue Termin wurde telefonisch vereinbart und schließlich im gewohnten Arbeitsumfeld der Interviewpartnerin wahrgenommen.

Nach einer nochmaligen kurzen Erklärung des Diplomarbeitsthemas und einer Erläuterung der wichtigsten Aspekte für das gemeinsame Interview, wurde Interviewpartnerin Nr. 7 um eine Zustimmung zur digitalen Aufzeichnung gebeten, welche auch erteilt wurde. Das Interview verlief ungestört und ohne Zeitdruck. Die Gesprächspartnerin zeigte sich sehr offen, am Thema interessiert und in der Beantwortung der gestellten Fragen³³⁰ engagiert. Sie brachte von sich aus auch einige weitere wichtige Inhalte ein, welche die anderen behandelten Minderheitengruppen betreffen (Frauen, über 50-Jährige, Personen mit Migrationshintergrund). Diese Bemerkungen werden zu einem späteren Zeitpunkt in den Kapiteln 7 *Praxis: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung* und 8 *Synopse der Kernerkenntnisse* noch einfließen. Das Interview mit Interviewpartnerin Nr. 7 dauerte letztendlich eine gute Stunde.

Mit Interviewpartnerin Nr. 4, die Teile ihrer Studienzeit mit Behinderung studierte, bestand von Seiten der Autorin schon vor der Diplomarbeitserstellung reger Kontakt. Sie bot von sich aus Hilfestellung durch das Einbringen ihrer eigenen Erfahrungen an der TU Wien an und dies wurde von der Verfasserin auch dankend angenommen.

6.2.2 Erkenntnisse aus geführten Interviews

StudentInnen, die Interviewpartnerin Nr. 7 aufsuchen, haben ganz unterschiedliche Beeinträchtigungen: Manche sind StudentInnen mit körperlichen Behinderungen (RollstuhlfahrerInnen, StudentInnen mit chronischer Erkrankung wie zum Beispiel Diabetes, Personen mit Sehbehinderung, gehörlose/schwerhörnde StudentInnen, motorisch eingeschränkte StudentInnen etc.), andere haben psychische Erkrankungen, deren Anzahl in den letzten Jahren sogar zugenommen hat. Die Anliegen dieser StudentInnen sind ebenso ganz unterschiedlich: So suchen manche aufgrund ihrer Beeinträchtigung nach alternativen Prüfungsmöglichkeiten und -modalitäten (mündliche statt schriftlicher Prüfung, Verlängerung der Prüfungszeit, Ablegung anderer als die vom Studienplan vorgesehenen Prüfungen), benötigen eigene TutorInnen (Aufbereitung des Lehrstoffs, Mitschreibhilfen für Lehrveranstaltungen, Unterstützung bei Diplomarbeitsverfassung) oder DolmetscherInnen

³³⁰ Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang.

(für gehörlose StudentInnen) oder suchen nach Rat für den Berufseinstieg. StudentInnen mit psychischen Erkrankungen wenden sich meist an Interviewpartnerin Nr. 7, weil sie vermehrt Ausfallszeiten zu verzeichnen haben. Doch auch einige Lehrende, die körperlich beeinträchtigte StudentInnen in ihren Lehrveranstaltungen haben, wenden sich an Interviewpartnerin Nr. 7 und suchen mit ihrer Hilfe nach Wegen, den betroffenen StudentInnen eine möglichst hürdenfreie Studienzeit zu bereiten.

Die Hilfestellung, die StudentInnen über die Beratungsstelle beispielsweise durch vermittelte TutorInnen oder DolmetscherInnen und die Zusammenarbeit mit Lehrpersonal erhalten können, schätzt Interviewpartnerin Nr. 7 als sehr gut ein. Besonders das Projekt GESTU (Gehörlos Erfolgreich Studieren), das von der TU Wien aus koordiniert wird, sei diesbezüglich federführend. GESTU bietet durch die Bereitstellung von Assistenz speziell gehörlosen und schwerhörenden StudentInnen Unterstützung und steht allen StudentInnen an Wiens Universitäten und Fachhochschulen offen.

Die Gebäude, die Infrastruktur und die Einrichtung der TU Wien bezeichnet Interviewpartnerin Nr. 7 zu 80% als barrierefrei³³¹. Einige von der TU angemietete Gebäude hätten diesbezüglich jedoch starken Nachholbedarf. Anfallende Um- oder Neubauten, sowie Neuausstattung der Räumlichkeiten würden allerdings auf Barrierefreiheit abzielen.

Interviewpartnerin Nr. 7 betreut auch einige Bauingenieurwesen-StudentInnen. Diese haben überwiegend chronische Erkrankungen oder Schwierigkeiten mit dem Hören. Allerdings schätzt sie den Anteil an StudentInnen, die eigentlich Unterstützung im Studienalltag bräuchten, aber keine Hilfe in Anspruch nehmen, höher ein. Dies wird zumindest durch eine zu Studienzeiten körperlich beeinträchtigte Bauingenieurwesen-Studentin (Interviewpartnerin Nr. 4), die ihre Erfahrungen mit der Autorin teilt, bestätigt:

Nach meinem Unfall wollte ich so schnell wie möglich wieder zurück zur Uni und weiterstudieren. Am Anfang [konnte] ich in Vorlesungen nur zuhören, weil ich noch nicht wieder schreiben konnte. Die erste Prüfung, die ich dann gemacht habe war mündlich. (...) Der Professor hat gesagt ich soll meinen Namen auf seinen Zettel schreiben und ich bin natürlich leicht panisch geworden (...). Ich

³³¹ Lt. § 6 Abs. 5 BGStG sind bauliche Anlagen dann barrierefrei, „wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

habe dann in Kinderhandschrift meinen Namen aufgeschrieben und dafür ewig gebraucht. Der Professor [war glaube ich ein bisschen verwundert], er hat aber nichts gesagt. Bei den ersten schriftlichen Prüfungen war ich beim Schreiben nicht schnell genug, habe die Tasten am Taschenrechner nicht getroffen und so. Lange Prüfungen und Vorlesungen habe ich [körperlich fast nicht durchgehalten]. (...) Man befindet sich irgendwie in einem Zwiespalt: Auf der einen Seite weiß man, dass man eigentlich Hilfe braucht, auf der anderen Seite will man nicht anders behandelt werden als die anderen [StudentInnen]. Außerdem wäre es mir (...) unangenehm gewesen, mit [ProfessorInnen darüber] zu sprechen. Jetzt im Nachhinein würde ich sagen das war vielleicht falscher Ehrgeiz und manche Dinge wären anders sicher leichter gewesen.

Interviewpartnerin Nr. 7 fügt hinzu, dass ein weiteres Problem darin bestünde, dass StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen meist etwas langsamer studieren und so der Kontakt zu KollegInnen mit denen das Studium begonnen wurde, nicht gehalten werden könne. So würde sich unter einigen ein Gefühl der Einsamkeit breitmachen und sich die ohnehin häufig unbewusst entstandene Ausgrenzung verstärken.

Charakterlich beschreibt Interviewpartnerin Nr. 7 die beeinträchtigten StudentInnen großteils als sehr selbstbewusst, zielstrebig, motiviert und engagiert. Viele hätten auch ein besonderes Durchhaltevermögen. Dies liege vor allem daran, dass körperlich behinderte StudentInnen gelernt hätten, sich trotz ihrer schwierigeren Voraussetzungen durchzukämpfen. Für den Beginn eines Studiums sei ja auch eine vorherige Schulbildung und eine Matura Voraussetzung; beeinträchtigte Personen hätten also ähnlich schwierige Situationen schon vor ihrer Studienzeit gemeistert.

6.3 Zusammenfassung

An der Technischen Universität Wien waren im Oktober 2014 insgesamt 2460 Bauingenieurwesen-StudentInnen inskribiert. Aus der Befragung im Oktober resultierten 423 verwertbare Fragebögen, was einer Abdeckung von 17,20% der StudentInnen in der genannten Fachrichtung entspricht. Das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Befragten betrug 73,05% zu 26,95%. Die Auswertung ergab zudem einen Anteil von 36,88% an teilnehmenden StudentInnen mit Migrationshintergrund. 1,42% der StudentInnen gaben an,

körperlich beeinträchtigt zu sein, wobei 4,73% aller TeilnehmerInnen die zugehörige Frage 3.12. des Fragebogens unbeantwortet ließen.

Von den 193 männlichen Studenten ohne Migrationshintergrund gaben 44,87% an, später in der Bauausführung tätig sein zu wollen. Deutlich weniger, nämlich nur 31,33% der 66 weiblichen Studentinnen ohne Migrationshintergrund, tendierten ebenso in diese Richtung. Rund die Hälfte der befragten männlichen Studenten mit Migrationshintergrund und 41,38% der weiblichen Studentinnen mit Migrationshintergrund zeigten sich an einem ausführungsorientierten Beruf interessiert. 4 aus 6 körperlich beeinträchtigten StudentInnen dokumentierten dasselbe Interesse. Die Personen mit dem Wunsch nach einem ausführungsorientierten Beruf wurden in fünf Gruppen unterteilt. Für diese sind nachfolgend in Tabelle 27 die wichtigsten und aussagekräftigsten Auswertungsergebnisse (in gleicher Reihenfolge wie in Kapitel 6.1.1.2 *Auswertung des StudentInnenfragebogens*) zusammengefasst:

	Wichtigste Auswertungsergebnisse
Männlich, ohne Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - HTL-Vorbildung spielt bei Studienwahl eine Rolle - Arbeitswille und fachliche Kompetenz bei Gruppenarbeit wichtiger als Herkunftsland oder Geschlecht eines Teammitglieds - attraktives Einkommen und Führungsposition als wichtigste berufliche Ziele - höchste Selbsteinschätzung für berufliche Chancen aus allen fünf Gruppen - am entscheidungsfreudigsten aus allen fünf Gruppen, suchen Herausforderung - höher eingeschätztes Einstiegsgehalt als weibliche StudentInnen ohne Migrationshintergrund - z.T. ältere Vorgesetzte im Job erwünscht - HTL-Absolventen können außer Deutsch und Englisch kaum andere Sprachen - mehr HTL-Absolventen als in allen anderen Gruppen - nur ein Drittel ist neben dem Studium beruflich tätig
Weiblich, ohne Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - HTL-Vorbildung spielt bei Studienwahl eine Rolle - reges Interesse für Studium im Ausland, wegen sprachlicher Weiterbildung und Erfahrungsgewinnung, englischsprachige Länder bevorzugt - Arbeitswille und Hilfsbereitschaft bei Gruppenarbeit wichtiger als Herkunftsland oder Geschlecht eines Teammitglieds - Kompatibilität zwischen Beruf und Familie als wichtigstes berufliches Ziel - Stecken sich hohe Ziele, gute Organisationsfähigkeit, soziale Kompetenzen - soziales Engagement im Job und Loyalität der Firma gegenüber wichtig - fast die Hälfte arbeitet neben dem Studium, jedoch kaum in technischem Beruf

Männlich, mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - bessere Zukunftschancen durch Wahl dieses Studiums - z.T. sprachliche Schwierigkeiten (Deutsch) im Studium - Arbeitswille und Hilfsbereitschaft bei Gruppenarbeit wichtiger als Herkunftsland oder Geschlecht eines Teammitglieds - attraktives Einkommen als wichtigstes berufliches Ziel - reges Interesse für Arbeit im Ausland, deutschsprachige Länder bevorzugt, tendieren zu längeren Aufenthalten - höher eingeschätztes Einstiegsgehalt als Personen ohne Migrationshintergrund - z.T. ältere Vorgesetzte im Job erwünscht - Mehrsprachigkeit - mehr als die Hälfte wurde bisher im Ausland ausgebildet
Weiblich, mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - Fortführen von Familientraditionen spielt bei Studien-/Berufswahl eine Rolle - reges Interesse für Studium im Ausland, wegen sprachlicher Weiterbildung und Erfahrungsgewinnung, deutsch- und englischsprachige Länder bevorzugt - z.T. sprachliche Schwierigkeiten (Deutsch) im Studium - Arbeitswille und Hilfsbereitschaft bei Gruppenarbeit wichtiger als Herkunftsland oder Geschlecht eines Teammitglieds - Arbeitsplatzgarantie als wichtigstes berufliches Ziel - soziale Kompetenzen - reges Interesse für Arbeit im Ausland, deutschsprachige Länder bevorzugt, tendieren zu längeren Aufenthalten - höher eingeschätztes Einstiegsgehalt als Personen ohne Migrationshintergrund - Mehrsprachigkeit - fast die Hälfte wurde bisher im Ausland ausgebildet
Körperlich beeinträchtigte StudentInnen	<ul style="list-style-type: none"> - reges Interesse für Studium im Ausland - Anerkennung der Leistung im Arbeitsumfeld als wichtigstes berufliches Ziel - nehmen Dinge gerne selbst in die Hand, gute Organisationsfähigkeit - reges Interesse für Arbeit im Ausland - ältere z.T. österreichische Vorgesetzte erwünscht, Loyalität der Firma gegenüber und Teamarbeit im Job wichtig

Tabelle 27: Wichtigste Auswertungsergebnisse des StudentInnenfragebogens

Da für die Gruppe der körperlich beeinträchtigten StudentInnen nur recht wenige Auswertungsergebnisse des Fragebogens vorlagen, wurden die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für StudentInnen mit Behinderung (Interviewpartnerin Nr. 7) und eine beeinträchtigte ehemalige Bauingenieurwesen-Studentin (Interviewpartnerin Nr. 4) zu besagter Gruppe persönlich in einem Interview befragt: Beeinträchtigte StudentInnen hätten zwar Anspruch auf alternative Prüfungsmöglichkeiten und -modalitäten, TutorInnen oder

DolmetscherInnen (für gehörlose Studierende), viele bräuchten allerdings nicht den Mut auf, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Zudem würden einige aufgrund ihres langsameren Studienfortgangs den Kontakt zu ihren KommilitonInnen verlieren und wären deshalb häufig auf sich alleine gestellt. Charakterlich seien beeinträchtigte StudentInnen besonders engagiert, motiviert und kämpferisch.

Interviewpartnerin Nr. 7 erklärt, dass die TU mit ihren angemieteten Gebäuden zwar nicht komplett barrierefrei sei, anfallende Um- oder Neubauten, sowie Neuausstattung der Räumlichkeiten wären allerdings barrierefrei geplant.

7 Praxis: Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung

Ergänzend zu Eindrücken und Vorstellungen der StudentInnen an der TU Wien und den tatsächlichen Ausbildungsbedingungen für Minderheiten im Studiengang Bauingenieurwesen wurden von ExpertInnen noch relevante Informationen aus der Bau-Praxis eingeholt. Mit deren Hilfe sollte die Frage nach der Entstehung von Minderheitengruppen in der Bauausführung beantwortet werden können, aber auch eruiert werden, welchen positiven Beitrag die Beschäftigten-Minderheiten in ihrem Arbeitsumfeld leisten.

7.1 Datenerhebung mittels persönlichen Interviews

Nachfolgende Inhalte stammen allesamt aus persönlichen Interviews, die mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Bauwesen und der Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für beeinträchtigte StudentInnen geführt wurden. Für genauere Informationen zum Datenerhebungsvorgang wird auf die Kapitel 5.1.1 und 6.2.1 mit der analogen Bezeichnung *Datenerhebung mittels persönlichen Interviews* verwiesen.

Die im Bauwesen beschäftigten Personen – darunter auch selbst einige Beschäftigten-Minderheiten – wurden zunächst zu ihren aktuellen Bauprojekten, ihrem bisherigen Berufsweg und ihrer jeweiligen Arbeitssituation befragt. Anschließend wurden ihre Eindrücke von und Meinungen zu Beschäftigten-Minderheiten der Bauausführung eingeholt. Abschließend wurden noch Fragen zur beruflichen Zukunft und einige persönliche demographische Fragen an die InterviewpartnerInnen gestellt.

Die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für StudentInnen mit Behinderung (Interviewpartnerin Nr. 7) wurde speziell zur Gruppe der körperlich beeinträchtigten Personen befragt. Sie lieferte nicht nur in Bezug auf die Hochschulausbildung beeinträchtigter StudentInnen aufschlussreiche Ergebnisse, sondern deckte auch Hintergründe der Diskriminierung im Berufsleben sowie berufliche Stärken der betrachteten Personengruppe auf.

7.2 Erkenntnisse aus geführten Interviews

Die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Erkenntnisse aus den Interviews sind nachstehend in einzelnen Themengebieten zusammengefasst. Einige direkte Zitate wurden eingearbeitet, um die Wichtigkeit vorliegender Inhalte zu betonen und diese besser greifbar zu machen.

7.2.1 Entscheidung für den Berufsweg

Bezüglich der Entscheidung, einen Beruf im Bauwesen bzw. in der Bauausführung zu ergreifen, gleichen die Antworten der im Bauausführungsbereich tätigen Personen im Wesentlichen jenen auf Frage 1.3. „Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden?“³³³ des StudentInnenfragebogens. So spielt technisches Interesse bei den interviewten Personen ebenso eine Rolle wie die eigene Vorbildung an einer technischen Schule. Für manche sind auch bereits im Bauwesen tätige Familienmitglieder oder die Aussicht auf gute Verdienstmöglichkeiten ausschlaggebend. Einige der InterviewpartnerInnen betonen unter anderem soziale Aspekte, die sie aufgrund ihrer Tätigkeit erfüllen können. Eine interviewte Bausachverständige (Interviewpartnerin Nr. 3) stellt diesen Aspekt folgendermaßen dar:

Man errichtet etwas, man baut FÜR jemanden. Darin wohnen und leben danach Menschen und das was man macht hat einen Nutzen. Man sieht, [dass letztendlich etwas] dabei herauskommt.³³⁴

Ein interviewter Bauleiter (Interviewpartner Nr. 14) hat hierzu ähnliche Gedanken:

Was mir auch [an meiner Tätigkeit] gefällt ist, dass es für die Gesellschaft einen gewissen Mehrwert hat; also du schaffst etwas, du setzt etwas um, stellst etwas her, was der Gesellschaft auch was bringt. Also eine Kläranlage bringt der Gesellschaft was. Es bringt auch für die Umwelt was. Eine Brücke bringt der Gesellschaft was. Also das finde ich ist ein gutes Gefühl, ja. Sowas zu machen, einen gewissen Beitrag zu leisten.³³⁵

³³³ Auswertung dieser Frage in Kapitel 6.1.1.2 Auswertung des StudentInnenfragebogens auf Seiten 86-87.

³³⁴ Interviewpartnerin Nr. 3, siehe Anhang.

³³⁵ Interviewpartner Nr. 14, siehe Anhang.

Frauen wurden von der Autorin gleichermaßen wie Männer interviewt und in dieser Hinsicht kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die Gründe für die Berufswahl nicht geschlechterspezifisch getrennt werden können. Die Beweggründe der interviewten Personen mit Migrationshintergrund im Ausführungsbereich tätig zu werden zeigen im Vergleich zu jenen von Personen ohne Migrationshintergrund ebenfalls keine nennenswerten Auffälligkeiten.

Einzig die auf einem Bauamt tätige körperlich beeinträchtigte Sekretärin gibt an, dass sie notgedrungen nach jahrelanger Jobsuche in ihrer Position tätig wurde.

7.2.2 Ansprüche an das Arbeitsumfeld

Analog zur Frage 2.7. „Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte im Beruf?“³³⁶ des StudentInnenfragebogens, bei der StudentInnen Themen bezüglich ihres zukünftigen Jobs mit „sehr wichtig“ bis „unwichtig“ individuell beurteilen sollten, wurden die in der Bauausführung tätigen Personen in den persönlichen Interviews ebenso zu selbigen Themen befragt.

Die Themen „Gutes Arbeitsklima“ und „Ein Job, der Spaß macht“, die im StudentInnenfragebogen durchschnittlich die höchste Bewertung von den Studierenden erhielten, werden auch von den interviewten Personen als unerlässlich im Beruf angesehen. Genau das sind die ausschlaggebenden Gründe, warum sie sich in ihrem eigenen Job wohlfühlen. Auch den Themen „Selbständigkeit am Arbeitsplatz“ und „Soziales Engagement“ wird von den interviewten Personen große Wichtigkeit beigemessen.

Was den Besitz von Fremdsprachenkenntnissen betrifft, kann folgendes festgestellt werden: Die meisten Berufstätigen geben an, dass sie in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn nie eine andere Sprache außer Deutsch benötigt hätten und auch in Vorstellungsgesprächen nicht explizit nach Fremdsprachenkenntnissen gefragt wurden. Die Beherrschung mehrerer Sprachen sei nur bei größeren Baufirmen, die auch international tätig sind, für hohe Managementpositionen innerhalb des Bauunternehmens oder für die Tätigkeit von BaumeisterInnen und PolierInnen von Wichtigkeit, da diese direkt mit (ausländischen) ArbeiterInnen kommunizieren müssen. Eine befragte Person gibt sogar an, dass der Direktor

³³⁶ Auswertung dieser Frage in Kapitel 6.1.1.2 *Auswertung des StudentInnenfragebogens* auf Seiten 106-108.

seiner HTL dem Lehrpersonal untersagt hätte, SchülerInnen in Englisch durchfallen zu lassen, denn der Fokus der Schule läge auf der Technik, Sprachen hingegen seien nicht von Bedeutung. So gäbe es unter Angestelltenpersonal in der Bauausführung aber auch nur sehr wenige Leute, die außer Deutsch eine andere Sprache überdurchschnittlich gut beherrschen. Lediglich zwei befragte Personen bezeichnen Fremdsprachenkenntnisse als „wichtig“ und „sehr wichtig“. Bei beiden Personen treffen allerdings oben genannte Kriterien (Baumeister und Baumeister/Ingenieurkonsulent für eine große Baufirma) zu.

Bei der Frage nach der Bevorzugung eines/einer bestimmten Vorgesetzten (männlich/weiblich, älter/jünger, mit/ohne Migrationshintergrund) gehen die Meinungen zum Teil auseinander: Während sämtliche InterviewpartnerInnen keine Präferenz für entweder männliche oder weibliche Vorgesetzte hegen, teilen ein paar Befragte mit, ältere Vorgesetzte gegenüber jüngeren zu bevorzugen. Diese hätten eine Mentorenfunktion und zudem aufgrund ihrer Reife und Erfahrung keinen Beweisdrang gegenüber ihrem Umfeld, was vielleicht bei jüngeren KollegInnen in der Baubranche eher der Fall ist. Einige wenige bekunden, dass Mentalitätsunterschiede zwischen MitarbeiterInnen und ihren ausländischen Vorgesetzten eventuell für Zündstoff sorgen könnten und dies mit österreichischen Vorgesetzten leichter vermeidbar wäre. Generell sei es aber sehr schwierig, die Frage nach dem/der idealen Vorgesetzten allgemeingültig zu beantworten. Letztendlich sei größtenteils die „Chemie“ zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten entscheidend für eine gut funktionierende Zusammenarbeit.

Eine ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen im Beruf ist für die Hälfte der interviewten Personen nicht von Wichtigkeit. Drei Personen geben explizit an, dass eine Angleichung der Anzahl an Frauen und Männern in der Bauausführung wichtig und wünschenswert sei. Ein Muster in den gegebenen Antworten zwischen befragten männlichen und weiblicher Person ist hier nicht erkennbar.

7.2.3 Hintergründe der Entstehung von Minderheitengruppen

Mithilfe der ExpertInnen wird nach Antworten gesucht, wie es überhaupt zur Entstehung der definierten Minderheitengruppen in der Bauausführung kommen kann. Zu allererst sei angemerkt, dass sich ein Großteil der Befragten sichtlich schwer damit tut, die richtigen Worte für die Beantwortung der Frage nach Gründen zu finden. Manche geben sogar zu, sich

bis dato nie mit dieser, Frage auseinandergesetzt zu haben und sie deshalb nur Vermutungen anstellen könnten.

An dieser Stelle ist das Kapitel 4.3.2 *Entstehung von Stereotypen, Vorurteilen und sozialer Diskriminierung*, das Hand in Hand mit den nachfolgenden Unterkapiteln 7.2.3.1 *Frauen* bis 7.2.3.4 *Personen mit Migrationshintergrund* geht, in Erinnerung zu rufen.

7.2.3.1 Frauen

Für die Beantwortung der Frage, warum Frauen so selten in der Bauausführung und besonders in höheren Job-Positionen tätig sind, werden folgende Hauptgründe verantwortlich gemacht:

Den ersten ausschlaggebenden Punkt stellt der geschichtliche Hintergrund dar: Früher konnte eine Person den BaumeisterInnentitel nur über das Handwerk selbst d.h. über eine Lehre erlangen. AnwärterInnen auf den BaumeisterInnentitel begannen als HilfsarbeiterInnen, wurden dann zu FacharbeiterInnen, arbeiteten sich zu PolierInnen hoch und konnten im besten Fall schließlich als BaumeisterIn abschließen. Während der Lehrzeit musste körperlich schwer gearbeitet werden. Für Frauen waren allerdings die physischen Voraussetzungen meist nicht gegeben. Zudem gab es viele Maschinen, die heutzutage die Arbeit am Bau erheblich erleichtern, erst viel später. Dies gepaart mit der traditionellen Rollenverteilung, dass sich Frauen um Haushalt und Kinder kümmern mussten und Männer für den Lebensunterhalt der Familie verantwortlich waren – was natürlich auch eine (finanzielle) Abhängigkeit der Frauen von Männern verursachte – verhinderten damals eine Verknüpfung von Frauen und dem Bauwesen. Die Möglichkeit, an einer technischen Hochschule zu studieren, eröffnete sich erst später.

Die TU Wien wurde im Jahr 1815 als k. k. polytechnisches Institut Wien gegründet.³³⁷ Frauen waren jedoch erst ab dem Jahr 1919, also mehr als 100 Jahre nach der Eröffnung, als ordentliche Studentinnen an dieser Hochschule zugelassen.³³⁸

Mit dem Hochschulstudium hatten auch Frauen die Möglichkeit einer technisch orientierten Ausbildung in Richtung Bauwesen. Problematisch war allerdings die Tatsache, dass Frauen

³³⁷ Vgl. J. Mikoletzky, U. Georgeacopol-Winischhofer, M. Pohl (1997): „Dem Zuge der Zeit entsprechend...“. Zur Geschichte des Frauenstudiums in Österreich am Beispiel der Technischen Universität Wien. S. 18.

³³⁸ Vgl. Ebd. S. 113f.

durch die fehlende Lehre und damit verbundenen Ausübung des Handwerks die praktische Erfahrung und damit grundlegendes technisches Verständnis fehlte. Dieses Bild hat sich in vielen Köpfen, besonders denen älterer BürgerInnen, bis heute gehalten und ist ein Grund für die Skepsis gegenüber Frauen in ausführungsbezogenen Positionen wie Interviewpartner Nr. 2 erklärt:

Also es gibt Frauen, die selbst noch nie gearbeitet haben, also ich meine körperliche Arbeit und dann auf die Baustelle kommen und anderen sagen, wie [die] Dinge funktionieren. Wenn die Frau nicht selbst das kann, was sie anderen anweist oder wenn sie nicht damit aufgewachsen ist, wird sie auch nicht ernst genommen. Um ernst genommen zu werden, müssten Frauen Praxiserfahrung mitbringen. Bei Männern setzt man voraus, beziehungsweise nimmt man an, dass sie die Dinge, die sie sagen auch selbst können.³³⁹

So könnten auch Vorgesetzte bei der Einstellung von BauleiterInnen denken, dass eine Zusammenarbeit zwischen einem männlichen Polier und einer weiblichen Bauleiterin problematisch wäre, da möglicherweise der Respekt von Seiten des Poliers (und seinen ArbeiterInnen) fehle. Dabei sei gerade die Schnittstelle PolierIn/BauleiterIn zu einem großen Teil mitverantwortlich für den Erfolg eines Bauprojekts und Schwächen bei dieser würde niemand riskieren wollen.³⁴⁰

Aber auch von Seiten der Frauen selbst gäbe es eine nachvollziehbare Abneigung gegenüber einem männerdominierten Arbeitsumfeld, in dem es weitaus schwieriger sei, sich durchzusetzen und respektiert zu werden. Zudem hätten viele Frauen ein klischeehaftes Bild vom Arbeiten in der Bauausführung im Kopf. Ein interviewter Bauleiter (Interviewpartner Nr. 14) stellt die eben erwähnte Problematik folgendermaßen dar:

Ich glaube, dass viele [Vorgesetzte] sich denken: „Naja, ob eine Frau diesem Umgang gewachsen ist auf der Baustelle, wo man vielleicht auch einmal auf den Tisch hauen muss (...) und auch einen Stab von in der Regel Männern führen muss.“ (...) Dieses Bild, das ist für Frauen nicht unbedingt der Klassiker, [eine] Berufswahl die man sich [als Frau nicht so wünscht]. (...) Weil es zig andere Berufe gibt, die aus Sicht der Frau besser passen. Ich glaube nicht, dass eine

³³⁹ Interviewpartner Nr. 2, siehe Anhang.

³⁴⁰ Vgl. Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

Frau eine schlechtere Bauleiterin ist, überhaupt [nicht], ganz im Gegenteil. Aber ich glaube, dass viele Frauen so denken: „Na DAS tu ich mir nicht an!“ Man hat ja doch so das Bild (...) von früher [im Kopf], was ja heute nicht mehr so ist, aber früher von den trinkenden oder alkoholisierten Bauarbeitern, die dann herumgrölen oder so. Ich meine (...) das ist ja ein Klischee, vielleicht hat es das früher gegeben, aber das gibt es ja heute nicht mehr.³⁴¹

Ein Manko sei diesem Zusammenhang auch, dass Mädchen im frühen Schulalter nur unzureichend in technischen Fähigkeiten geschult werden und zu wenig Einblick in bautechnische Berufsrichtungen bekommen. Deshalb gäbe es bereits in der Vorstufe zum Bauberuf, nämlich in technischen Schulen, kaum weibliche Schülerinnen. Als Folgeerscheinung mangelt es vielen jungen Frauen an Interesse und sie ergreifen von sich auch keine Initiative einen Beruf zu wählen, der bis dato als atypisch für Frauen gegolten hat.³⁴²

Zu guter Letzt berichten einige befragte Frauen, dass bei ihrer Ausübung einer Führungsposition in der Bauausführung (vor allem in der Privatwirtschaft) ein Familienleben undenkbar wäre. Baustellen würden nämlich die MitarbeiterInnen zeitlich überdurchschnittlich in Anspruch nehmen und an geregelte Arbeitszeiten wäre häufig nicht zu denken. Diese Aussage weist eine Parallele zur Antwort der Gruppe der weiblichen StudentInnen auf die Frage 2.2. „Reihen Sie bitte die folgenden beruflichen Ziele nach der Wichtigkeit, die diese für Sie haben von 1 bis 8 (1 = Für mich am wichtigsten, 8 = Für mich am unwichtigsten)!“³⁴³ des StudentInnenfragebogens auf: Den befragten weiblichen Studentinnen war nämlich im Durchschnitt das Ziel „Kompatibilität von Beruf und Familie“ am wichtigsten. Interviewpartnerin Nr. 3 vermutet zudem das Thema Karenz könnte für Vorgesetzte ein mitentscheidender Grund dafür sein, dass jüngere Frauen nicht eingestellt werden.

7.2.3.2 Über 50-Jährige

Laut den interviewten ExpertInnen unterscheiden sich die Angehörigen der Minderheitengruppe der über 50-Jährigen von jüngeren MitarbeiterInnen durch ihre größere

³⁴¹ Vgl. Interviewpartnerin Nr. 3, siehe Anhang.

³⁴² Vgl. Interviewpartner Nr. 11, siehe Anhang.

³⁴³ Auswertung dieser Frage in Kapitel 6.1.1.2. *Auswertung des StudentInnenfragebogens* auf Seiten 95-97.

Erfahrung und einen höheren Verdienst. Dazu erklärt ein befragter Planungsmanager und Qualitätsmanager (Interviewpartner Nr. 9), der überwiegend auf größeren Baustellen tätig ist:

Es [geht] in der Privatwirtschaft immer ums Geld (...) und die Gehaltsunterschiede [sind] wirklich schon auch da (...). [Das liegt] nämlich nicht nur an der Rundungsform, wo man sagt man kann darüber hinwegsehen, sondern es sind wirklich große Unterschiede. (...) Wenn jetzt jemand über 50 ist, wenn er nicht viel für seine Karriere tut, aber laufend halt hochsteigt, immer wieder brav gearbeitet hat, dann (...) liegt sein Bruttogehalt glaube ich bei (...) 4300,00 Euro irgendwo. Wenn ich jetzt habe einen jungen HTL-Techniker, den stelle ich irgendwo (...) bei 2200,00 Euro irgendwo ein. Und dann liegen wir bei [einem Verhältnis von] 2:1.³⁴⁴

Interviewpartner Nr. 9 sieht eine Schwierigkeit darin, dass jahrelange Berufserfahrung nur schwer in monetärem Wert gemessen werden kann, wie er näher erklärt:

Das was [ältere MitarbeiterInnen] durch ihre Erfahrung draußen [auf der Baustelle] einfach routiniert einbringen, das sind Dinge, die bewertet nachher keiner, weil man sie auch nicht bewerten KANN. Nicht in Geld. Ich kann nicht sagen: „Ok, [diese Erfahrung] ist in der Stunde drei Euro wert.“ Das lässt sich nicht so beziffern. (...) Also [bei einem unserer Projekte] die Abrechnung, das hat ein Techniker (...) gemacht, der war 22 Jahre alt. (...) Vieles ist dahingehend gelaufen, dass ihn halt keiner eingeschult hat und woher soll er es denn wissen als Junger? (...) Vieles ist [also] aus Unwissenheit auch passiert. (...) Ich kann es [am Ende des Bauprojekts] nur ad acta legen und kann sagen: „Ok, das Projekt ist schiefgegangen.“ Und wie ich jetzt intern mitkriege, wenn die Emotionen hochsteigen, weist man [die Schuld] soundso der Person zu. Nicht dem Alter. (...) Weil man analysiert es nicht und sagt nicht: „Das ist deswegen passiert, weil der, der und der Umstand eingetreten ist.“ Sondern man „hat es eh analysiert“ und sagt: „DU BIST SCHULD, [du] als Person.“³⁴⁵

In der Allgemeinheit werde zwar oft die Meinung vertreten, dass über 50-Jährige bei höherem Gehalt gleichzeitig weniger leistungsfähig sind als jüngere MitarbeiterInnen, dies wird

³⁴⁴ Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

³⁴⁵ Ebd.

allerdings von nahezu allen Befragten dementiert. Im eigenen Berufskreis gäbe es viele, die nicht zuletzt aufgrund der Routine und Erfahrung wesentlich leistungsfähiger seien als jüngere Angestellte. Zudem bedeute der Begriff „alt“ heutzutage nicht dasselbe wie früher, da beispielsweise die Auseinandersetzung mit neuen Medien, der Trend in Richtung sportlichem, gesundem Lebensstil bei älteren MitbürgerInnen und allgemein die längere Lebenserwartung diese Altersgrenze schrittweise nach oben schraube. Außerdem würden sich ältere ArbeitnehmerInnen, die das Gefühl hätten, der Stressbelastung altersbedingt nicht mehr standhalten zu können, ohnehin freiwillig zurückziehen und beispielsweise in den Innendienst (z.B. Kalkulation) wechseln.

Die Annahme, dass ältere Angestellte wenig flexibel, anpassungs- und lernfähig (z.B. in Bezug auf CAD-Programme) sind, kann von Seiten der interviewten Personen nur zum Teil bestätigt werden. Das läge oft mehr am Charakter der Person selbst, als am Alter.

Interviewpartner Nr. 9 vermutet einen weiteren Grund, warum über 50-Jährige oft Probleme haben, an ausführungsorientierte Führungspositionen heranzukommen:

Ein Älterer hat gelernt, dass Vorgesetzte auch nur Menschen sind. Irgendwann einmal kommt jeder in seinem Berufsleben darauf: „Na das sind doch auch nur Leute, das sind keine Götter (...), sondern das sind genauso Leute, die Fehler machen wie ich. Die genauso um fünf [Uhr] vermutlich heimgehen und die halt nur mehr Geld kriegen.“ Das heißt, mit einem Älteren muss sich ein Vorgesetzter mehr auseinandersetzen, weil die eventuell zurückreden, ihm mit Argumenten kommen und mit dem muss [der Vorgesetzte] sich beschäftigen. Und da glaube ich spielt auch die Angst womöglich mit, dass [der Vorgesetzte] sagt: „Ok, das kostet aber viel Zeit mit dem sich zu beschäftigen. Ich brauche nur einen der ausführt, dem ich sage: „Mach das!“ und der macht mir [das] blind.“ Das Zweite, was dann eventuell sein kann, naja wenn der [ältere Angestellte] so viel Wissen hat, kann vielleicht sein, dass der versucht, an meine [Position als Vorgesetzter heranzukommen].³⁴⁶

Ein letzter wesentlicher Punkt, der für die Entstehung dieser Minderheitengruppe ausschlaggebend ist, ist der erhöhte Kündigungsschutz älterer ArbeitnehmerInnen. So

³⁴⁶ Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

müssten Unternehmen bei Kündigung älterer Angestellter, die eine gewisse Beschäftigungszeit im Baubetrieb vorweisen können, mit rechtlichen Folgen rechnen.³⁴⁷ Deshalb würden Beschäftigte oft vor Erreichen des 50. Lebensjahres von ihrem Betrieb gekündigt.

7.2.3.3 Körperlich beeinträchtigte Personen

Nach körperlich beeinträchtigten Beschäftigten gefragt, erwähnen die interviewten Personen zuallererst die Schwierigkeiten, mit denen diese Minderheitengruppe auf einer Baustelle konfrontiert wäre. Natürlich müsse zwischen unterschiedlichen körperlichen Behinderungsformen differenziert werden, doch grundsätzlich sollten Personen, die Tätigkeiten auf der Baustelle nachgehen, zur uneingeschränkten Fortbewegung in der Lage sein. Beispielsweise komme es häufig dazu, dass größere Höhen über Leitern und Stufen überwunden werden müssen, Routen über unfertige Bauteile/Bauwerke und unebenen Untergrund führen und auf weitläufigen Baustellen auch die Bedienung eines Fahrzeugs erforderlich ist. Noch schwieriger sei die Fortbewegung auf Baustellen im Winter, wo zusätzlich die Witterung Barrieren schaffen kann. Auch Seh-, Hör- und Sprechvermögen und schnelles körperliches Reaktionspotential würden in der Bauausführung permanent benötigt und ein Entfall von nur einer dieser Fähigkeiten berge viele Gefahren. Letztendlich würde niemand diese Verantwortung übernehmen wollen, weil nach einem Unfall und einem folgenden Rechtsstreit die verantwortliche Person zur Gefahrenverhütung (z.B. BauleiterIn, BaustellenkoordinatorIn, Sicherheitsfachkraft) mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Rechenschaft gezogen werden würde.

Die interviewten ExpertInnen sind allerdings auch davon überzeugt, dass es genügend Positionen im Baubüro gäbe, bei denen eine Funktionstüchtigkeit des ganzen Körpers nicht unbedingt erforderlich ist. Dass der erwähnte Vorwand, Berufe in der Bauausführung bergen zu viel Gefahrenpotential allerdings auch von Vorgesetzten ausgenutzt wird, um eine Person mit Behinderung nicht einstellen zu müssen, erklärt Interviewpartner Nr. 10 mit Hinweis auf einen tatsächlichen Fall:

Es war einmal eine Mutter bei mir, deren Sohn war körperbehindert, der ist im Rollstuhl gesessen. Und [die Mutter] war ganz verzweifelt[, weil sie keine

³⁴⁷ Siehe auch Kapitel 2.2.2 Über 50-Jährige, ArbVG.

Möglichkeit gefunden hat], dass der eine Lehre beginnen kann. Und ich habe gesagt: „Ich kann das nicht entscheiden. Ich muss da auch mit meinem Vorgesetzten reden, mit dem Vorstand.“ Und ich habe dann mit [einem Vorstandsmitglied] gesprochen, sagt er: „Ja, ist kein Problem.“ Ich soll den [Burschen] aufnehmen. Dann habe ich seiner Mutter zugesagt und dann habe ich [das Vorstandsmitglied] noch einmal (...) getroffen und habe ihm gesagt: „Du, ich habe dem [Burschen] zugesagt.“ Sagt der zu mir: „Nein, du musst ihm wieder absagen, weil wir haben uns das [im Vorstand] überlegt, den brauchen wir nicht. Weil was ist, wenn das und das passiert?“ Das war für mich ganz schrecklich, dass ich dieser armen Mutter, die verzweifelt ist, sage: „Na eigentlich kann [dein Sohn] jetzt doch nicht kommen.“ Nachdem ich schon zugesagt habe. (...) [Der Bursche] hätte eine kaufmännische Lehre beginnen sollen. (...) Ich weiß nicht, was da hätte passieren sollen. (...) Aber selbst die [Sanitäreanlagen] waren behindertengerecht.³⁴⁸

Einige interviewte Personen versuchen diese und ähnliche Haltungen zu erklären. Interviewpartnerin Nr. 7 erläutert:

Ich denke da läuft einfach sehr viel Irrationales ab. Zum Beispiel die meisten konnotieren Behinderung mit etwas Negativem, wollen natürlich selbst nicht behindert sein, was ich auch verstehen kann. Darum will man sich damit [als ArbeitgeberIn] auch gar nicht auseinandersetzen. Man will nicht, dass einen das betrifft (...). Die Einstellung der meisten ist: „Mit den behinderten Personen hat man nur Arbeit, da muss man so viel umbauen, die brauchen was, machen aber nichts.“

Interviewpartner Nr. 9 fügt hinzu:

Ich glaube [wenn eine Angestelltenposition zu besetzen wäre,] gäbe es [bei der behinderten Person] Berührungängste. Berührungängste dahingehend, dass man selber sagt: „Boah, ich will keine Menschen mit Behinderung um mich sehen, weil dann werde ich immer an gewisse Dinge erinnert, die vielleicht passieren können.“ Das würde ich jetzt gar nicht so unter dem reihen, dass man

³⁴⁸ Interviewpartner Nr. 10, siehe Anhang.

sagt man traut ihnen die Tätigkeit nicht zu, sondern man will nicht täglich mit dem konfrontiert werden, weil man eben eigentlich den Umgang mit solchen Leuten nicht lernt. Den normalen Umgang. Die werden in unserer Gesellschaft als was Eigenes, Spezielles dargestellt, weil sie spezielle Bauweisen zum Teil brauchen, weil man sich auf die Leute einstellen muss. Und man lernt aber eigentlich nicht: Wie stelle ich mich denn so ein, dass ich sage: „Ok, das sind Umfeldbedingungen, die braucht er, aber eigentlich ist er ein ganz normaler Mensch.“ Und das glaube ich, wenn man das nicht gelernt hat, hat man ein bisschen Ängste den Leuten gegenüber.³⁴⁹

Zwei weibliche interviewte Personen teilen zudem mit, dass es in Führungspositionen auch viel um das Auftreten ginge und wie sich eine Person bei seinem/ihrerem Gegenüber verkaufen und durchsetzen kann. Durch eine offensichtliche körperliche Schwächung liege ohnehin schon eine Benachteiligung vor, die von der Umgebung vielleicht ausgenutzt werden könnte. Vorgesetzte würden bei der Einstellung mit Sicherheit darauf achten, dass BewerberInnen nach außen hin keine Schwäche erkennen lassen.

Interviewpartnerin Nr. 7 teilt im Interview mit, dass viele ArbeitgeberInnen vermehrt Ausfallstage bei beeinträchtigtem Personal befürchten. Dies treffe aber wiederum nur in Einzelfällen zu und sei demnach keine allgemeingültige Regel.

Schlussendlich sprechen einige Personen auch das Problem des erhöhten Kündigungsschutzes für beeinträchtigte Angestellte an, der für eine dauerhafte Beschäftigung hinderlich sein könnte.³⁵⁰

All die eben genannten Gründe würden dazu führen, dass Baufirmen vorzugsweise die Ausgleichstaxe zahlen, anstatt eine körperlich beeinträchtigte Person anzustellen.

7.2.3.4 Personen mit Migrationshintergrund

Als hauptverantwortlich für die Entstehung der Minderheitengruppe der Personen mit Migrationshintergrund in Angestelltenberufen der Bauausführung sehen die interviewten Personen hauptsächlich folgende Gründe:

³⁴⁹ Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

³⁵⁰ Siehe auch Kapitel 2.2.3 *Körperlich beeinträchtigte Personen*, BeinstG.

In Angestelltenpositionen sei die Kenntnis der deutschen Sprache unerlässlich und insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren und in einem nicht-deutschsprachigen Land ausgebildet wurden, hätten diesbezüglich Defizite. Diese würden einen Nachteil gegenüber österreichischen (bzw. gebürtig deutschsprachigen) BewerberInnen mit ansonsten gleicher Qualifikation darstellen und Vorgesetzte könnten darüber nicht hinwegsehen. Analog zu dieser Annahme gaben einige StudentInnen mit Migrationshintergrund als Antwort auf Frage 1.6. „Wo sehen Sie für sich selbst Hürden oder Schwierigkeiten im Studium?“³⁵¹ des StudentInnenfragebogens unter anderem sprachliche Barrieren an.

Ein zweiter ausschlaggebender Grund sei die Ausbildung: So stelle eine Ausbildung, die nicht in Österreich absolviert wurde, oftmals ein Hindernis für BewerberInnen dar wie Interviewpartner Nr. 14 und Nr. 9 erklären:

Wenn ich jetzt den klassischen Vorgesetzten, den österreichischen Vorgesetzten hernehme, der vielleicht selber studiert hat. Der weiß auch was man auf der TU Wien lernt oder der weiß was man in der HTL lernt. Und deshalb glaube ich, dass ein sogenannter Ausländer, der nach Österreich kommt und die Ausbildung in seinem Vaterland gemacht hat ein bisschen benachteiligt ist. Und zwar deshalb, weil es liegt auf der Hand, man kann die Ausbildung dort nicht wirklich einschätzen, was die lernen.³⁵²

Ich muss mich dann als Vorgesetzter damit auseinandersetzen, wie gut seine Bildung wirklich ist. Das tun aber viele aus Bequemlichkeitsgründen nicht, die sagen: „Ich lass mich auf das erst gar nicht ein, da gehe ich ein zusätzliches Risiko ein, weil ich mich nicht auskenne. Vielleicht kann der nicht gescheit Deutsch.“ Und dann schließt man den von vornherein aus. Mit den Österreichern tut man sich einfach leichter die einzuschätzen.³⁵³

Interviewpartner Nr. 9, der beruflich häufig mit der Ausstellung von Baustellenausweisen beauftragt war, gibt jedoch zu, auch schon manchmal aufgrund ausländisch klingender Namen

³⁵¹ Auswertung dieser Frage in Kapitel 6.1.1.2 *Auswertung des StudentInnenfragebogens* auf Seiten 91-93.

³⁵² Interviewpartner Nr. 14, siehe Anhang.

³⁵³ Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

auf eine ausländische Staatsbürgerschaft und damit kombiniert mangelhafte Deutschkenntnisse geschlossen zu haben:

Es gibt viele, die einen ausländischen Namen haben und dann frage ich auch: „Sind Sie Österreicher?“ Und dann kommt als Antwort auf Wienerisch: „Jo, warum ned?“ Man schließt aus dem Namen darauf, dass eine Person vielleicht nicht unsere Sprache kann und ist dann überrascht, wenn der dann irgendwie im Dialekt antwortet, weil man das im ersten Moment aufgrund des Namens nicht erwartet. Man zieht aus dem Namen Rückschlüsse, die nicht unbedingt stimmen müssen.³⁵⁴

Ein weiterer Interviewpartner vermutet, dass ein Grund für den geringen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in Angestelltenpositionen auch der sei, dass ein Mangel an Bauprojekten bzw. Baustellen in Österreich bestehe. Somit mache der Konkurrenzkampf es für Bauunternehmen schwieriger Aufträge zu bekommen. Folglich seien auch die Angestelltenpositionen hart umkämpft und Unternehmen würden als logische Folge österreichischen StaatsbürgerInnen den Vorzug geben.³⁵⁵

Zu guter Letzt könne es sein, dass durch Mentalitätsunterschiede (z.B. andere Arbeitsweise und -einstellung, anderer Umgangston, Missverständnisse in der Kommunikation) zwischen unterschiedlichen Staatsangehörigen Konfliktpotential bestehe. Religiös oder politisch begründete Auseinandersetzungen würden laut den interviewten Personen selten, und wenn dann beim gewerblichem Personal vorkommen.

7.2.4 Stärken der Beschäftigten-Minderheiten

Die InterviewpartnerInnen wurden sowohl nach ihren persönlichen Stärken als auch nach denen der Minderheitengruppen gefragt, die Letztere gegenüber anderen Beschäftigten in derselben Berufsrichtung besonders auszeichnen. Auch hier wird wieder betont, dass es schwierig sei, allgemeingültige Aussagen über eine gesamte Gruppe zu formulieren. Zudem sei es aufgrund des Mangels an Erfahrungswerten nicht einfach, bestimmte Charakteristika zu nennen.

³⁵⁴ Ebd.

³⁵⁵ Siehe auch Kapitel 2.1 *Begriffsdefinitionen*, Begriff „Aufenthaltstitel“.

7.2.4.1 Frauen

Der Minderheitengruppe der Frauen wird von den interviewten Personen insbesondere soziale Stärken nachgesagt, was wieder mit den Antworten der weiblichen Studentinnen auf die Frage 2.4. „Stärken-/Schwächenprofil: Wie schätzen Sie sich selbst ein?“³⁵⁶ übereinstimmt. Laut interviewten Personen würden sich die sozialen Stärken von Frauen in der Bauausführung beispielsweise durch die Fähigkeit auszeichnen, sich auf ihr Gegenüber einzustellen, auf dieses einzugehen sowie subtiler in der Handlungsweise vorzugehen. Einige interviewte Personen vermuten durch die Integration von Frauen in ausführungsorientierten Positionen ein besseres Arbeitsklima, da es durch den Überhang an Männern manchmal zu „Machtkämpfen zwischen männlichen Alphetierchen“ komme. Interviewpartnerin Nr. 4 führt dazu folgendes erlebtes Beispiel an:

Ich habe einmal mitbekommen, dass draußen am Gang zwischen unserem Bauleiter und dem Chef von einem Sub-Bewehrungsunternehmen ein riesiger Krach entstanden ist. Worum es da genau gegangen ist, weiß ich nicht mehr, ich weiß nur, dass sie sich echt laut angebrüllt haben. Der Bauleiter ist dann zurück in unser Büro gekommen und der Sub-Chef ist brüllend hinter ihm her (...). Der [Sub-Chef] hat mich dann da sitzen gesehen und ist auf einmal mit der Stimme heruntergefahren (...) und ich habe auch das Gefühl gehabt, dass ihm [sein Verhalten] peinlich war. Der Bauleiter hat dann später zu mir gesagt: „Du weißt schon, dass der [Chef der Subfirma] nur wegen dir Ruhe gegeben hat, gell? Vor dir traut er sich das [Herumschreien] erst gar nicht.“³⁵⁷

Die zweite charakteristische Stärke sei die Kreativität. So würden Männer eher dazu neigen, immer dieselbe Schiene in der beruflichen Problemlösung zu fahren. Das stärke zwar ihr Durchsetzungsvermögen, allerdings berge dies auch Konfliktpotential. Sie wären nicht so sehr wie Frauen in der Lage, über den Tellerrand hinauszublicken. Gerade bei Bauprojekten sei eine differenziertere Betrachtungsweise erforderlich, da jedes Bauprojekt einzigartig ist, was jedes Mal eine Anpassung an unterschiedliche Rahmenbedingungen erforderlich macht.

³⁵⁶ Auswertung dieser Frage in Kapitel 6.1.1.2 *Auswertung des StudentInnenfragebogens* auf Seiten 98-100.

³⁵⁷ Interviewpartnerin Nr. 4, siehe Anhang.

7.2.4.2 Über 50-Jährige

Wie bereits des Öfteren erwähnt, liege laut den interviewten Personen das größte Gut älterer MitarbeiterInnen in ihrer jahrelangen Erfahrung auf Baustellen. Interviewpartner Nr. 9 erklärt dazu:

Der Bau ist sehr schnelllebig und Projekte sind immer verschieden. Das Umfeld ändert sich immer wieder. Viele Entscheidungen am Bau haben eine große Tragweite. Ohne Erfahrung geht es schief. Im Bauwesen kann man nicht „probieren“, es muss passen und zwar beim ersten Mal. Es ist nicht wie in anderen Jobs.³⁵⁸

Interviewpartner Nr. 6 ergänzt dazu:

Wenn man die Arbeitsweise vergleicht zwischen einem jungen Angestellten und einem älteren Angestellten, dann fällt auf, dass die Leute, die zum Beispiel frisch von der Uni kommen fast nichts wissen beziehungsweise eigentlich nur Grundlagen. Selbst wenn man an der Uni lauter Einser gehabt hat. Man kann da noch so viele Schulen gemacht haben, aber die Praxis ist anders und man steht wieder am Anfang.³⁵⁹

Hand in Hand mit der Erfahrung gehe die große mentale Belastbarkeit, die ältere MitarbeiterInnen innehaben und die jüngeren Personen häufig fehle, da sie noch keine Grenzsituationen durchlebt haben. Nicht selten seien jüngere Angestellte, die frisch von der HTL oder Universität kommen nach kurzer Zeit körperlich und geistig ausgebrannt.

Ein weiterer Vorteil älterer MitarbeiterInnen sei die Möglichkeit, ihr Know-How an neu eingestelltes Baustellenpersonal weiterzugeben und Jüngere dabei zu unterstützen, in ihren Job hineinzuwachsen. Zudem hätten viele jüngere MitarbeiterInnen mit der Doppelbelastung Arbeit/Jungfamilie zu kämpfen. Ältere hätten dies vermutlich schon hinter sich und könnten sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren.

³⁵⁸ Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

³⁵⁹ Interviewpartner Nr. 6, siehe Anhang.

7.2.4.3 Körperlich beeinträchtigte Personen

Bei Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung komme es laut Befragten automatisch zu einer Kompensation der fehlenden Fähigkeiten. Das bedeutet, dass andere Fertigkeiten stärker entwickelt werden, um vorhandene Defizite auszugleichen. Interviewpartnerin Nr. 7 erklärt hierzu beispielsweise, dass Personen mit Hörschäden eine extrem gut entwickelte räumliche Vorstellungskraft und Orientierung hätten, was ja gerade im Bauwesen von Bedeutung sei. Eine andere befragte Person gab an, dass bei Beeinträchtigung des Sehapparats der Gehörsinn dafür besonders gut ausgeprägt sei. So wären beeinträchtigte Personen in der Lage, Stärken zu entwickeln, die andere Personen nicht entwickeln könnten.

Diese Kompensation erfolge allerdings nicht nur auf physischer Ebene. So seien viele Personen mit Behinderung besonders engagierte und fleißige MitarbeiterInnen mit außerordentlichem Durchhaltevermögen sowie Kampfgeist. Sie würden eine erhaltene Chance im Job besser zu schätzen wissen und sich aufgrund dessen in diesem beweisen wollen. Interviewpartnerin Nr. 4 berichtet hier aus eigener Erfahrung:

Der Projektleiter [einer Baustelle], wo ich damals das Praktikum gemacht habe dürfte irgendwie von meinem Unfall erfahren haben und hat zu mir Kontakt aufgenommen. (...) Er hat mich dann gefragt, ob ich fix bei ihnen zu arbeiten anfangen will. Ich war natürlich begeistert, habe ihm aber gesagt, dass ich für jede Arbeit wahrscheinlich doppelt so lange brauche, wie [eine gesunde Person]. Ich habe gesagt, dass ich Probleme habe, die Tasten am Computer zu treffen, dass ich mir beim Stiegensteigen schwertue und so. Er hat dann gemeint: „Das macht nichts, dann brauchst du eben so lange, wie du brauchst. Mir ist nur wichtig, dass du die Arbeit einfach gut machst.“ (...) Ich bin da mit einer ganz anderen Einstellung in den Job [hineingegangen], als noch im Praktikum. Ich wollte nicht nur für mich selbst das Beste geben, sondern auch für die Baufirma.³⁶⁰

7.2.4.4 Personen mit Migrationshintergrund

Wie zuvor schon erwähnt wurde, ist die Mehrsprachigkeit von Personen mit Migrationshintergrund von Vorteil, wenn eine internationale Karriere, eine Position im

³⁶⁰ Interviewpartnerin Nr. 4, siehe Anhang.

Baumanagementbereich oder der Beruf eines Poliers/einer Polierin oder Baumeisters/Baumeisterin angestrebt wird.

Andere Denk- und Verhaltensmuster könnten laut den interviewten Personen zwar mögliches Konfliktpotential bieten, doch genauso läge darin auch eine große Chance: Andere Sichtweisen könnten neue Zugänge zu und damit neue Lösungen für ein Problem schaffen. Vielleicht bringe eine Person aus dem Ausland auch Erfahrungen aus seinem/ihrer Heimatland mit, die in Österreich von Vorteil sein könnten. Auch im StudentInnenfragebogen bei der Frage nach der idealen Gruppenzusammensetzung für ein Projekt (Frage 1.8.³⁶¹) gaben einige StudentInnen ohne Migrationshintergrund an, von unterschiedlichen Problemlösungsansätzen profitieren zu können, die es ohne Mentalitätsmischung nicht gäbe. Die persönlich Befragten teilen zudem mit, dass gerade eine andere Mentalität dazu führen würde, dass Personen mit Migrationshintergrund dem harten Baualltag, in dem häufig ein schärferer Umgangston angeschlagen wird, gewachsen wären.

Viele Personen mit Migrationshintergrund seien auch in ihrer Arbeitszeit flexibel und anpassungsfähig was gerade in arbeitsintensiven Bauphasen von größter Wichtigkeit sei.

7.3 Zusammenfassung

Zwischen den ExpertInneninterviews und den Resultaten des StudentInnenfragebogens an der TU Wien konnten einige Analogien festgestellt werden: So geben beispielsweise die interviewten ExpertInnen wie auch die StudentInnen an der TU Wien ähnliche Gründe für ihre Berufs- bzw. Studienwahl an (technisches Interesse, Vorbildung an einer technischen Schule u.a.). Zudem sind für beide Gruppen dieselben Faktoren in ihrem (zukünftigen) Beruf von Wichtigkeit, wie z.B. gutes Arbeitsklima und Spaß an der Arbeit.

Uneinigkeit herrscht zwischen den interviewten ExpertInnen über die Wichtigkeit von Fremdsprachenkenntnissen, was daher kommt, dass die Befragten in unterschiedlichen Baubereichen tätig und dementsprechend unterschiedlich auf Fremdsprachen im Job angewiesen sind. Einige Personen geben an, ältere gegenüber jüngeren Vorgesetzten zu bevorzugen, da Erstere Erfahrung weitergeben könnten und kein Beweisdrang gegenüber dem Arbeitsumfeld mehr bestehe.

³⁶¹ Auswertung dieser Frage in Kapitel 6.1.1.2 *Auswertung des StudentInnenfragebogens* auf Seiten 94-95.

Die meisten der interviewten Personen geben zu, sich noch nie mit der Frage nach Gründen für die Entstehung von Minderheitengruppen in der Bauausführung auseinandergesetzt zu haben. Sie können im Endeffekt aber plausible Vermutungen darüber anstellen: So seien für die Gruppe der Frauen unter anderem geschichtliche Hintergründe verantwortlich, bei älteren Personen liege eine Schwierigkeit darin, dass jahrelange Berufserfahrung nur schwer in monetärem Wert gemessen werden könne. Bei körperlich beeinträchtigten Personen lägen vor allem Berührungsängste vor und ArbeitgeberInnen seien vom rechtlichen Schutz den diese Gruppe genießt abgeschreckt. Einige Personen mit Migrationshintergrund hätten ihre Ausbildung im Ausland absolviert und diese sei mit österreichischen Standards schwer vergleichbar.

Die interviewten Personen können auch mit manchen Klischees aufräumen, z.B. dass über 50-Jährige wenig belastbar sind.

Schlussendlich identifizieren die befragten Personen einige Stärken der Beschäftigten-Minderheiten: Frauen hätten im Beruf höhere soziale Kompetenz, über 50-Jährige eine für die Berufsrichtung erforderliche mentale Belastbarkeit, körperlich beeinträchtigte Personen könnten mit höherem Engagement aufwarten und Personen mit Migrationshintergrund könnten durch eine andere Mentalität zur Kreativität bei einer Problemstellung beitragen.

8 Synopse der Kernerkenntnisse

Abschließend werden bereits behandelte Inhalte kompakt resümiert. Anhand einer Gegenüberstellung wird nochmals der gravierende Unterschied zwischen theoretischen und praktischen Hauptkapiteln verdeutlicht und ein Erklärungsversuch für die Abweichung vorgenommen. Je Minderheitengruppe werden zudem Argumente unterbreitet, die eventuell ein Anreiz für Bauunternehmen sein könnten, künftig vermehrt Beschäftigten-Minderheiten für eine Arbeitsstelle in der Bauausführung in Betracht zu ziehen. Genauso sollen den definierten Minderheitengruppen einige Lösungsansätze und Empfehlungen für ihren gewünschten Berufsweg zugutekommen. Dies sollte schließlich auch eine Beantwortung der Forschungsfrage *„Welche Möglichkeiten gibt es, um berufliche Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich zu verbessern?“* erlauben. Anhand einer kritischen Reflexion wird schließlich dargestellt, inwieweit die definierten Ziele der Diplomarbeit erreicht werden konnten und wo im Nachhinein gesehen Verbesserungspotential in der Recherchearbeit besteht.

8.1 Vergleich zwischen Theorie und Praxis

In den Hauptkapiteln 2, 3 und 4 der Diplomarbeit wurden die theoretischen Chancen für Frauen, über 50-Jährige, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und Personen mit Migrationshintergrund an Österreichs Hochschulen und am Bau-Arbeitsmarkt betrachtet. Mithilfe zahlreicher rechtlicher Rahmenbedingungen, Fördermaßnahmen, Initiativen und ethischen Grundsätzen wird sowohl seitens des Staates als auch durch nichtstaatliche Organisationen und Institutionen versucht, Chancengleichheit innerhalb der Gesellschaft herzustellen. Etliche in den Kapiteln 5, 6 und 7 angeführte Auswertungen und Beispiele wiesen jedoch auf systemische Missstände und daher auf Nachteile für Bauingenieurwesen-StudentInnen und Beschäftigten-Minderheiten in der Bau-Praxis hin und belegten damit eine Abweichung zwischen geschriebenen Bestimmungen und tatsächlich gelebten Verhältnissen.

Laut den interviewten ExpertInnen liege ein Hauptgrund für besagte Abweichung darin, dass eine schriftliche Formulierung in Gesetzen, Compliance Richtlinien und Stellenausschreibungen wesentlich einfacher sei, als eine Realisierung in der Wirklichkeit. Eine tatsächliche Umsetzung sei schließlich immer von bestimmten Personen im jeweiligen

Umfeld, also StudienkollegInnen und Lehrpersonal in der Ausbildung bzw. ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten im Berufsleben, abhängig. Die Fragebogenergebnisse und Interviews mit ExpertInnen zeigen allerdings, dass das personelle Umfeld im Studium gegenüber jenem in der Arbeitswelt einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Chancen der Minderheitengruppen hat. Während im Studium kaum Benachteiligung bzw. Diskriminierung gegenüber den betrachteten Minderheitengruppen durch das Umfeld feststellbar war, berichten die interviewten ExpertInnen Gegenteiliges aus der Bau-Praxis. In der Berufswelt sei vor allem entscheidend, welche Einstellung gegenüber den betrachteten Minderheitengruppen vorherrschend ist und ob vorurteilbehaftete/klischeehafte Denkweisen bestehen. Je nachdem, ob das berufliche Umfeld über das Thema „Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung“ aufgeklärt ist und diesem aufgeschlossen gegenübertritt, hätten Beschäftigten-Minderheiten mehr oder weniger Chancen auf eine adäquate Arbeitsstelle.

Die interviewten Personen bemängeln auch einige gesetzliche Bestimmungen als Verursacher der Differenz zwischen Theorie und Praxis. Schließlich hätten manche Vorschriften eher einen abschreckenden Effekt auf ArbeitgeberInnen und diese würden sich somit gegenteilig auf die Förderung von Minderheiten auswirken. Verantwortlich für die Abweichung seien zu einem gewissen Anteil aber auch die Beschäftigten-Minderheiten selbst, die entweder einen Beruf in der Bauausführung meiden und/oder sich mit der gegebenen Situation abfinden.

Abbildung 18 veranschaulicht das Zusammenwirken der drei Sphären „Umfeld“, „gesetzliche Bestimmungen“ und „Minderheiten selbst“. Diese sind für eine Umsetzung der Theorie in die Praxis hinderlich. Die Abbildung verdeutlicht auch, dass eine Änderung in einer Sphäre eine Änderung in den anderen beiden Sphären nach sich zieht und vice versa.

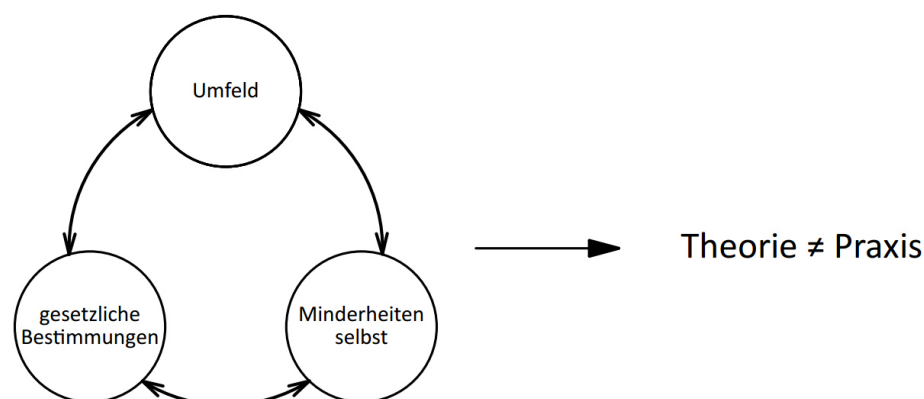


Abbildung 18: Zusammenwirken von „Umfeld“, „gesetzliche Bestimmungen“ und „Minderheiten selbst“

8.2 Lösungsansätze

Nachdem sich herausgestellt hat, dass Missstände in den drei Sphären „Umfeld“, „gesetzliche/institutionelle Bestimmungen“ und „Minderheiten“ für die Abweichung zwischen Theorie und Praxis verantwortlich sind, werden nachfolgend mögliche Problemlösungen unterbreitet, die sich speziell auf diese Missstände konzentrieren. Die vorliegenden Ansätze wurden gemeinsam mit InterviewpartnerInnen erarbeitet bzw. ergeben sich als logische Konsequenz aus den Rechercheergebnissen.

8.2.1 Umfeld

- **Personal nach Fähigkeiten einstellen:** Mithilfe der Resultate aus StudentInnenfragebögen sowie Informationen aus Interviews konnten für sämtliche Minderheitengruppen Stärken und besondere Fähigkeiten erfasst und mit einigen Klischees über die genannten Gruppen aufgeräumt werden. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Voraussetzungen können Beschäftigten-Minderheiten in fachlicher und methodischer Hinsicht wertvolle Beiträge in der Projektphase der Bauausführung anbieten. Eine Durchmischung unterschiedlicher Personen und Charaktere würde zu einer gegenseitigen Ergänzung führen.

Laut den Rechercheergebnissen aus StudentInnenfragebögen und ExpertInneninterviews hätten Minderheiten zusätzliche, für ein Bauunternehmen vorteilhafte Fähigkeiten: Frauen hätten besonders ausgeprägte soziale Kompetenzen, würden zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas beitragen und häufig hohe Ziele verfolgen. Ältere Menschen in ausführungsorientierten Berufen seien mental abgehärteter und eher für Input offen, als eine Person, die sich in jungen Jahren noch im Bauunternehmen etablieren muss. Körperlich beeinträchtigte MitarbeiterInnen stünden meist sehr stark hinter ihrem Unternehmen und wären in ihrer Arbeitsweise sehr engagiert. Viele Personen mit Migrationshintergrund seien offen für (länger andauernde) Projekte im Ausland und könnten sich gut an schwierige Umfeldbedingungen anpassen.

InterviewpartnerInnen Nr. 9 und Nr. 7 führen zur Thematik, Personen nach ihren Fähigkeiten einzustellen, für die Gruppe der körperlich beeinträchtigten Personen folgendes an:

Es sollte ein Ziel der Gesellschaft sein, die Stärken herauszufiltern. Man sollte Leute nicht nach ihren Schwächen ausselektieren, sondern nach ihren Stärken auswählen. Das ganze Fachliche geht verloren, wenn ich meine Entscheidung jemanden einzustellen von einem Kriterium abhängig mache.³⁶²

Gerade in der Jobfindung, das ist auch meine Erfahrung, wird oft der Fehler gemacht, dass sich Unternehmen denken: „Naja, jetzt sind wir nett und stellen [eine Person mit Behinderung] ein.“ Dann setzt man diese Person irgendwo hin und sie passt aber gar nicht dorthin. Weder von seinen Fähigkeiten her, noch von seinem Anforderungsprofil her. (...) Unternehmen sollten nur [beeinträchtigte Personen] einstellen, wenn es eine Position für sie gibt und aufgrund ihres Know-Hows und ihrer persönlichen Qualifikation.³⁶³

Bei den interviewten Personen waren zudem zwei Personen dabei, bei denen die Behinderung erst eintrat, nachdem sie bereits eine Zeit lang für ihr Bauunternehmen gearbeitet hatten. Bei diesen bestand seitens der Unternehmen klarerweise kein Zweifel ob ihrer Qualitäten. Warum wird dann bei Personen, die sich mit einer bereits bestehenden Behinderung bei einem Unternehmen bewerben die Existenz von Qualitäten abgeleugnet, anstatt nach ihnen zu suchen?

- **Nach der Ausbildung starten ALLE wieder bei „null“:** Wie bereits in vorherigen Kapiteln erläutert wurde, liefere eine Hochschulausbildung für einen späteren Beruf in der Bauausführung lediglich Grundlagen. Die Praxis auf der Baustelle sei für jede Person, egal wie gut diese auf der Hochschule war, Neuland. So sollten BewerberInnen, die ihre Ausbildung nicht in Österreich absolviert haben (Deutschkenntnisse allerdings vorausgesetzt), weibliche BewerberInnen, die genau dieselbe Ausbildung wie männliche genossen haben oder beeinträchtigte

³⁶² Interviewpartner Nr. 9, siehe Anhang.

³⁶³ Interviewpartnerin Nr. 7, siehe Anhang.

BewerberInnen, die sich exakt durch dieselbe Ausbildung gekämpft haben wie andere SchülerInnen/StudentInnen und diese gemeistert haben, nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Daher sollten bei Anstellungen keine vorschnellen, durch Vorurteile und Stereotypisierung bedingten Entscheidungen getroffen werden.

- **Aufklärung über gesetzliche Bestimmungen und Förderungsmöglichkeiten:** An technischen Schulen/Hochschulen und innerhalb von Bauunternehmen wäre eine regelmäßige Information über gesetzliche Bestimmungen und Förderungsmöglichkeiten wie sie in etlichen zuvor behandelten Kapiteln aufscheinen sowohl für Beschäftigten-Minderheiten als auch für Bauunternehmen sinnvoll. Viele Betroffene wüssten vielleicht gar nicht über ihre Rechte und mögliche Hilfestellungen Bescheid und umgekehrt seien wohl viele Bauunternehmen nicht genügend über das Ausmaß finanzieller Unterstützungsmaßnahmen die den Unternehmen selbst zugutekommen aufgeklärt. Institutionen wie das Sozialministeriumservice, das AMS und österreichische Betrugsbekämpfungseinheiten würden ohnehin laufend versuchen, Förderungsmöglichkeiten und Initiativen sowohl an Bedürfnisse von ArbeitgeberInnen als auch an jene von ArbeitnehmerInnen anzupassen.
- **Teambuilding-Seminare:** In den Interviews wird über den positiven Effekt berichtet, den Teambuilding-Seminare innerhalb des Bauunternehmens auf die Angestellten gehabt hätten. In diesen würden einmal außerhalb des Arbeitsalltags in Ruhe Probleme oder Schwierigkeiten bearbeitet werden, die in der Arbeitsweise von MitarbeiterInnen bestehen und diverse Maßnahmen ergriffen, um ein besseres Miteinander zu fördern. Genau in solchen Seminaren oder Workshops wäre auch für Themen rund um Beschäftigten-Minderheiten Platz.
- **Mit positiven Beispielen vorangehen („Role Models“):** Was in anderen Berufsrichtungen wie Politik, Naturwissenschaften, Sport oder Schauspielerei bereits mehrfach bewiesen wurde, ist dass Minderheiten herausragende Leistungen erbringen können und für Millionen von Menschen eine Vorbildfunktion übernehmen. Exakt mit solchen Vorbildern könnte auch die Baubranche hervortreten, um Klischees abzubauen und vermehrt Beschäftigten-Minderheiten für einen ausführungsorientierten Beruf zu begeistern. Allerdings haben Personen aus den oben genannten Bereichen eine höhere Öffentlichkeitspräsenz als VertreterInnen der

Bauwirtschaft, in der viel eher die Gebäude Öffentlichkeitswirksamkeit erlangen, als die verantwortlichen planenden und ausführenden Personen, die dahinter stehen.

8.2.2 Gesetzliche/Institutionelle Bestimmungen

- **Politik sendet falsche Signale:** Ein Problem, das allerdings genereller Natur ist und weit über den Wirtschaftsbereich der Bauwirtschaft hinausgeht, sei die Unfinanzierbarkeit des momentanen Pensionssystems. Durch die allgemein höhere Lebenserwartung³⁶⁴ müssten Berufstätige ständig steigende Pensionszahlungen finanzieren. Die Politik gibt hier allerdings sehr schlechte Zeichen und sendet falsche Signale, wenn sie weiterhin auf die Pensionsantrittsalter 60/65 besteht, anstatt mit plausiblen Argumenten für eine Erhöhung desselben einzustehen: Die Erbringung einer Arbeitsleistung über dem momentanen Pensionsantrittsalter sei Personen ohne Weiteres zuzutrauen und sie könnten nach wie vor einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft liefern.
- **Abflachung der Gehaltskurve:** Wie in Kapitel 2.3 *Kollektivvertragliche Regelungen* im „Kollektivvertrag für Angestellte der Bauindustrie und Baugewerbe“ ersichtlich ist und auch seitens der befragten ExpertInnen bestätigt wird, steigt der Verdienst einer Person mit den Beschäftigungsjahren rasant an. Die hohen Gehälter stünden jedoch der Anstellung älterer ArbeitnehmerInnen häufig im Wege. Eine Möglichkeit, um diesem Problem entgegenzuwirken wäre eine Abflachung der Gehaltskurve d.h. eine Anhebung des kollektivvertraglichen Einstiegsgehaltes jüngerer DienstnehmerInnen bei gleichzeitiger Senkung der Gehälter von langjährig Beschäftigten und/oder eine Limitierung von Gehaltszuschlägen ab einem gewissen Alter.
- **Berücksichtigung sozialer Vergabekriterien:** Im Jahr 2016 tritt eine Novelle des Bundesvergabegesetzes (BVergG) in Kraft, durch die es bei der Vergabe öffentlicher Bauaufträge (Auftragssumme > 1.000.000 €) in Österreich künftig nicht mehr zulässig sein wird, ausschließlich den besten Preis als Kriterium bei der Auftragsvergabe heranzuziehen.³⁶⁵ An Stelle des „Billigstbieterprinzips“ tritt also das „Bestbieterprinzip“, bei dem auch andere Kriterien (z.B. Qualität, Umweltkriterien,

³⁶⁴ Siehe auch Kapitel 7.2.3.2 *Über 50-Jährige*.

³⁶⁵ Vgl. Art. 1, Regierungsvorlage BVergG-Novelle 2015.

Betriebskosten) für den Zuschlag entscheidend sind.³⁶⁶ Die Berücksichtigung sozialer Vergabekriterien (z.B. Anteil der im Unternehmen beschäftigten Personen mit Behinderung) könnte zu einer Verbesserung der beruflichen Situation für die Minderheitengruppen führen.

- **Vergrößerung des förderbaren Personenkreises:** Große (Bau)Unternehmen erhalten momentan keinerlei Förderungen oder Prämien für die Einstellung von Personen mit einem Behinderungsgrad von unter 50 vH. Als beeinträchtigt gilt eine Person allerdings schon mit einem Behinderungsgrad von 20 vH. Sinnvoll wäre demnach eine Vergrößerung des förderbaren Personenkreises, für den vom Sozialministeriumservice Österreich zumindest Kosten für Arbeitsplatzadaptierungen übernommen, ein Beitrag zum Ausgleich verminderter Arbeitsleistung oder Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe gezahlt wird.
- **Förderungen sind positiv, Schutz ist negativ:** Unter den Befragten herrscht fast durchwegs Einigkeit darüber, dass Förderungen für die Einstellung von älteren Beschäftigten und begünstigt behinderten Personen eine gute Sache sind. Schließlich solle eine Beschäftigung von Personen dieser Minderheitengruppen für (Bau)Unternehmen nicht mit höheren Kosten verbunden sein. Die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes seitens des (Bau)Unternehmens dürfe zudem sehr wohl belohnt werden. Rechtlicher Schutz (z.B. Kündigungsschutz, Schutz vor Gehaltskürzungen im Falle verminderter Leistungsfähigkeit) sei allerdings häufig kontraproduktiv und eine Barriere dafür, jemanden aus diesen beiden Minderheitengruppen überhaupt in einem Betrieb aufzunehmen. Schließlich hätten rechtliche Konsequenzen im Falle eines Verstoßes eine abschreckende Wirkung auf ArbeitgeberInnen. Eine Erhöhung/Vermehrung der (finanziellen) Förderungen bei gleichzeitiger, vertretbarer Reduktion des Schutzes hätte hingegen einen positiven Effekt. Immerhin wurde die für die Inanspruchnahme des erhöhten Kündigungsschutzes notwendige Beschäftigungsdauer bereits von 6 Monaten auf 4 Jahre erhöht.³⁶⁷

³⁶⁶ Vgl. H. Priebering (2006): Baudurchführung und AVA. Universitätskriptum TU Wien. S. 3.8.

³⁶⁷ Siehe auch Kapitel 2.2.2 *Über 50-Jährige* und 2.2.3 *Körperlich beeinträchtigte Personen*.

Eine mögliche Durchsetzung von Quotenregelungen für Minderheitengruppen in der Bauausführung wird von den meisten Befragten abgelehnt, wie Interviewpartner Nr. 11 näher erklärt:

Quoten das finde ich ist immer der falsche Zugang. (...) Ich finde man hat da nichts davon, wenn man nur wegen einer Quote bei der Firma ist. (...) Ich glaube du wirst dich dann auch nie in der Firma irgendwie hocharbeiten, weil du bist immer nur „der Behinderte“ oder „der Ausländer“ oder „die Frau“ oder „der Alte“[, der] wegen der Quote [bei der Firma ist]. (...) Ich finde so Dinge wie Quoten oder mit Geld das irgendwie kompensieren (...) ist eigentlich der falsche Ansatz, weil das ist dann der Firma was aufzwingen.³⁶⁸

- **Berührungsängste durch verpflichtende Erziehungs- und Lehrinhalte abbauen:** In Kapitel 4.3.2 *Entstehung von Stereotypen, Vorurteilen und sozialer Diskriminierung* wurde die Entstehung sozialer Kategorisierungsprozesse erklärt. Wäre Menschen schon im Kindes- und Jugendalter die Möglichkeit geboten, den richtigen Umgang mit Minderheitengruppen zu lernen und diese so einzubinden, dass keine Hemmungen, Berührungsängste oder Klischees auftreten können, dann würde dies im beruflichen (Bau)Alltag wohl weniger ein Problem darstellen. Diese Einstellung müsse allerdings in Bildungseinrichtungen vorgelebt und umgesetzt werden. Überhaupt in Berufsrichtungen, in denen intensiver Kontakt mit anderen besteht, Zusammenarbeit gefordert ist und für Menschen geplant und gebaut wird, müssten Lehrveranstaltungen und Lehrpersonal den Horizont für diese Themen erweitern.
- **Aufklärung über bautechnische Berufe:** Eine ebenso zum Teil institutionelle Verantwortung stelle die Aufklärung über bautechnische Berufe dar. Kindern und Jugendlichen müsse nähergebracht werden, dass es keine „männlichen“ und „weiblichen“ Berufe gibt und dass ein Beruf in der Bauausführung vielfältige Möglichkeiten mit sich bringt. Leider bemühen sich auch viel zu wenige Bauunternehmen selbst, Frauen für einen ausführungsorientierten Beruf zu begeistern.

³⁶⁸ Interviewpartnerin Nr. 11, siehe Anhang.

8.2.3 Minderheiten

- **Öffentlicher Dienst statt Privatwirtschaft:** Ausführungsorientierte Berufe im öffentlichen Dienst würden laut den Befragten eine gute Alternative zu Tätigkeiten in der Privatwirtschaft darstellen, da der in Letzterer vorherrschende Zeit- und Gelddruck wegfallen. Besonders für Beschäftigten-Minderheiten könnten mit einem Beruf im öffentlichen Dienst einige Nachteile umgangen werden: Beschäftigte könnten langsamer an ihre Arbeit herangeführt (Zeit für Schulungen/Seminare, Starthilfe für beeinträchtigte Personen) und die Mentorenfunktion älterer MitarbeiterInnen besser ausgenutzt werden, da mehr Zeit für ein Mentoring zur Verfügung stehe. Frauen würden weniger schnell verurteilt (nicht zuletzt deshalb, weil es bereits etwas mehr Frauen im öffentlichen Dienst gäbe) und generell herrsche ein besseres Arbeitsklima unter MitarbeiterInnen, da diese weniger gestresst und ausgelaugt seien und somit eher fähig wären, an einem Strang zu ziehen. Zudem sei eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die laut den Rechercheergebnissen besonders Frauen wichtig ist, wesentlich einfacher, da keine massive zeitliche Inanspruchnahme bestehe (weniger Wochenstunden). Im öffentlichen Dienst gäbe es auch nicht den Druck, die „allerbilligste Arbeitskraft“ (d.h. jüngere, unerfahrene MitarbeiterInnen) einzustellen, um am Ende eines Projekts möglichst viel zu erwirtschaften. Der Gelddruck in der Privatwirtschaft sei zudem der Hauptverursacher für illegale Beschäftigung, die wiederum viele Personen mit Migrationshintergrund betreffe. Natürlich müsse beim Vorzug eines Berufes im öffentlichen Dienst ein geringeres Gehalt akzeptiert werden.
- **Verzicht auf Gehaltsanteile, Akzeptanz von Stundenkürzungen:** Während bei ArbeitgeberInnen ein besseres Bewusstsein dafür geschaffen werden sollte, dass ältere erfahrene Menschen in der Bauausführung wertvoll sind, müssten Letztere laut den befragten ExpertInnen künftig auf gewisse Gehaltsanteile verzichten bzw. eine Wochenstundenreduktion mit etwas weniger Gehalt akzeptieren. Einige Befragte hätten nämlich die Erfahrung gemacht, dass ältere MitarbeiterInnen in ihrem Arbeitsumfeld lieber ganz auf ihren Job verzichten würden, als weniger Stunden mit weniger Verdienst zu arbeiten.
- **In Praktika Wissen einfordern:** Praktika auf Baustellen seien für angehende HTL- bzw. HochschulabsolventInnen die beste Gelegenheit, um sich erstes

praktisches Wissen anzueignen. Leider käme es des Öfteren vor, dass PraktikantInnen ihre Zeit in Baustellencontainern lediglich „absitzen“ und im Endeffekt keine Erfahrungswerte sammeln. Viele Fragen zu stellen d.h. Wissen von erfahrenem Personal einzufordern und Fehler zu machen sei für PraktikantInnen legitim, während Unwissenheit und Irrtümer nach dem Berufseinstieg Folgen hätten. Besonders weiblichen Praktikantinnen sei nahegelegt, möglichst viel vom tatsächlichen Bauvorgang auf der Baustelle mitzuerleben. Laut den InterviewpartnerInnen sei das gewerbliche Personal weiblichen PraktikantInnen gegenüber meist sehr entgegenkommend und würde Begeisterung ausdrücken, wenn diese sich mit manueller Tätigkeit selbst einbringen.

- **Berufs- und Auslandserfahrung mitbringen:** Personen, die eine Ausbildung in Österreich genossen und ein Auslandssemester oder Praktika/Arbeitsstellen im Ausland gehabt hätten, seien als BewerberInnen in Bauunternehmen immer gerne gesehen. Die Auslandserfahrung sei ein Beweis dafür, dass BewerberInnen sich auch unter schwierigeren Bedingungen zurechtfinden und Herausforderungen meistern können. Berufserfahrung auf Großbaustellen, die laut Befragten zwar überbewertet sei, da einer Person immer nur ein Verantwortungsbereich zugewiesen wird, komme bei potentiellen ArbeitgeberInnen auch gut an.
- **Schwächen eingestehen, Hilfe annehmen:** In der Diplomarbeit wurden zahlreiche Anlaufstellen und Unterstützungsmaßnahmen für benachteiligte (Bauingenieurwesen-)StudentInnen und Beschäftigten-Minderheiten vorgestellt. Betroffene Personen, die sich ihrer Schwächen bewusst sind, Schwierigkeiten haben, im Studium/am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder ungerechte Behandlung erfahren haben, sollten diese Hilfe auch in Anspruch nehmen. Zum einen zeigten sich alle Institutionen, die auf benachteiligte StudentInnen und Beschäftigten-Minderheiten spezialisiert sind, im Zuge der Recherchearbeit als außerordentlich engagiert, hilfsbereit und voller Tatendrang diese Personengruppen zu unterstützen. Zum anderen kann sich eine Situation erst dann ändern, wenn sich viele Personen zu bestehenden Missständen bekennen.
- **Ermutigende Worte seitens der Befragten:** Zu guter Letzt sei gesagt, dass die befragten ExpertInnen ermutigende Worte für die Beschäftigten-Minderheiten

übrig hatten: Die Wahl für einen ausführungsorientierten Berufsweg sei die Überwindung und die immer wieder auftretenden Stolpersteine wert. Diese Berufsrichtung sei äußerst erfüllend und eine Person, die sich einmal dafür entschieden hat, würde ohnehin in keinem anderen Berufsfeld mehr tätig sein wollen.

8.3 Kritische Reflexion

Rückblickend betrachtet, konnte das erste der vielen Ziele dieser Diplomarbeit, nämlich die interdisziplinäre Verknüpfung der Fachbereiche Bauwirtschaft und Soziologie, erreicht werden. Dies zeigte sich beispielsweise an der Beantwortung der Frage nach der Entstehung der betrachteten Minderheitengruppen, für die sowohl bauwirtschaftliche als auch soziologische Gründe verantwortlich gemacht werden konnten. Eine Abweichung zwischen theoretischen Vorgaben durch gesetzliche/institutionelle/innerbetriebliche Bestimmungen und deren Umsetzung für Beschäftigten-Minderheiten am Arbeitsmarkt konnte im Zuge der Ausarbeitung belegt werden. Auch besagte Abweichung hat großteils wirtschaftliche und soziologische Hintergründe.

Eine Auswertung der schriftlichen StudentInnenfragebögen, die im Oktober 2014 an der TU Wien ausgeteilt wurden, gestaltete sich letztendlich schwieriger als gedacht. Mithilfe der Fragebogenergebnisse sollten Ziele und Erwartungen der Bauingenieurwesen-StudentInnen für ihr Hochschulstudium und ihren zukünftigen Beruf eruiert werden. So sollten Minderheiten besser eingeschätzt und deren Stärken/Schwächen herausgefiltert werden, um schließlich auch deren Chancen im Studium/am Arbeitsmarkt besser abschätzen zu können. Obwohl 423 verwertbare Fragebögen vorlagen, reduzierten sich die Resultate einzelner Fragen teilweise merklich durch die Unterteilung in ausführungsinteressierte und nicht ausführungsinteressierte StudentInnen. Zudem erwies sich die Gruppe der teilnehmenden beeinträchtigten StudentInnen als sehr klein, wodurch die Auswertung für diese Gruppe kaum Berücksichtigung finden konnte. Hinterfragt werden muss auch, ob manche Antworten auf Fragen zu anderen Ergebnissen geführt hätten, wenn die Fragebögen an anderen Hochschulen in Österreich, die ein Bauingenieurwesen-Studium anbieten, ausgeteilt worden wären.

Auch die Art der Fragestellung in den Fragebögen muss kritisch betrachtet werden: Die Absicht hinter vielen offenen Fragen war, StudentInnen unbeeinflusst zu lassen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich selbst über ihre Studiensituation und Vorstellungen über die

Zukunft Gedanken zu machen. Allerdings hatte dies zur Folge, dass im Endeffekt des Öfteren viel zu allgemeine Antworten gegeben wurden, durch die auf Minderheiten keine Rückschlüsse gezogen werden konnten.

Die Idee methodisch sowohl mit Fragebögen als auch persönlichen Interviews zu arbeiten, gestaltete sich als zielführend und erlaubte das Ziehen von Parallelen zwischen StudentInnen und bereits beruflich erfahrenen Personen der Baubranche. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass nicht nur HochschulabsolventInnen interviewt wurden, sondern auch Personen, die direkt von einer HTL ins Berufsleben übergangen.

Ein wesentliches Ziel der Diplomarbeit war die Unterbreitung von Vorschlägen, die einerseits Bauunternehmen und andererseits Beschäftigten-Minderheiten als Hilfestellung für die Zukunft dienen sollen. Obwohl sich die Lösungsansätze größtenteils als logische Schlussfolgerung aus den Rechercheergebnissen ergaben, müssen diese kritisch betrachtet werden, da die Untersuchung der tatsächlichen Umsetzbarkeit außerhalb des gesteckten Rahmens für diese Diplomarbeit liegt.

Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass die Forschungsfrage *„Welche Möglichkeiten gibt es, um berufliche Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in Österreich zu verbessern?“* mithilfe der Erfüllung anderer in der Diplomarbeit definierten Ziele ausreichend beantwortet werden konnte.

8.4 Ausblick

Momentan ist eine Aussage darüber, inwieweit Probleme rund um das Thema *„berufliche Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich“* künftig weiterbehandelt werden schwierig. Wie in Kapitel 8.1 *Vergleich zwischen Theorie und Praxis* bereits zusammengefasst wurde, ist dies von sehr vielen Faktoren abhängig. Jedoch kann zumindest für die Minderheitengruppe der Frauen und für Personen mit Migrationshintergrund mit der Zeit eine langsame aber stetige Verbesserung der beruflichen Chancen in der Bauausführung erwartet werden.

Die Bearbeitung dieses umfangreichen Diplomarbeitsthemas eröffnete eine Reihe von weiteren Forschungsmöglichkeiten: Wie bereits erwähnt, lag die Konzentration in der

Fragebogenauswertung auf ausführungsinteressierten Bauingenieurwesen-StudentInnen. Aufschlussreich wäre mit Sicherheit auch eine Gegenüberstellung der Antworten von ausführungsinteressierten StudentInnen mit jenen von planungsinteressierten StudentInnen. Zudem wäre ein Vergleich zwischen den Fragebogenergebnissen an der TU Wien mit jenen an anderen österreichischen Hochschulen, an denen ein Bauingenieurwesen-Studium angeboten wird, von Interesse. Ausbildungsmöglichkeiten, die eine Alternative zur Hochschulausbildung für Minderheitengruppen bieten (z.B. Lehre, integrative Berufsausbildung etc.) waren nicht Thema der vorliegenden Arbeit. Deshalb gibt es auch hier Potential für weitere Forschungsansätze, die vielleicht zu besseren Möglichkeiten für benachteiligte Personengruppen führen könnten.

Im Zuge der Rechercharbeiten stieß die Autorin auf weitere Hürden und Missstände, mit denen StudentInnen an der TU Wien oder Personen in der Baubranche konfrontiert sind, wie z.B. Leistungsdruck und Zeitmanagementprobleme im Bauingenieurwesen-Studium und Zeit- und Gelddruck in Zusammenhang mit illegaler Beschäftigung in der Privatwirtschaft. Diese Themen sind nicht zu vernachlässigen und müssten ebenfalls aufgearbeitet werden.

Resümierend wäre es wünschenswert, wenn die vorliegende Arbeit einen kleinen Beitrag zur Erschließung des Themas *„berufliche Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich“* leisten könnte und das Interesse daran nicht nur bei Fachinteressierten der Richtungen Bauwirtschaft und Soziologie geweckt wird.

Quellenverzeichnis

Gedruckte Quellen

Arnold, Rolf: Bildung nach Bologna! Die Anregungen der Europäischen Hochschulreform. Springer Fachmedien, Wiesbaden 2015, S. 11

Baumeister, Roy F. / Vohs, Kathleen D. (Hrsg.): Encyclopedia of Social Psychology. SAGE Publications Inc., Kalifornien 2007, S. 483f

Bierhoff, Hans-Werner / Frey, Dieter: Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt. Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Göttingen 2011, S. 29

Breuer, Wolfgang / Schweizer, Thilo (Hrsg.): Gabler Lexikon Corporate Finance. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2003, S. 217

Dahrendorf, Ralf: Homo Sociologicus. 17. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden 2010, S. 37f

Der Brockhaus Wirtschaft. Betriebs- und Volkswirtschaft, Börse, Finanzen, Versicherungen und Steuern. 2. überarbeitete Auflage, F.A. Brockhaus GmbH, Leipzig/Mannheim 2008, S. 470

Endruweit, Günter / Trommsdorff, Gisela / Burzan, Nicole (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie. 3. überarbeitete Auflage, UVK Verlagsgesellschaft mBH, Konstanz und München 2014, S. 319f

Finanzpolizei: Die Finanzpolizei – mehr Sicherheit und Fairness. Bundesministerium für Finanzen, Abteilung I/8 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, Wien 2013, S. 7ff

Fischer, Lorenz / Wiswede, Günter: Grundlagen der Sozialpsychologie. 3. völlig neu bearbeitete Auflage, Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München 2009, S. 231

Förster, Jens: Kleine Einführung in das Schubladendenken. Über Nutzen und Nachteil des Vorurteils. Wilhelm Goldmann Verlag, München 2008, S. 78

Fuchs, Werner / Klima, Rolf / Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie. Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1973, S. 102

Gager, Andreas: Atypische Beschäftigung. Geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer, Alters- und Elternteilzeit. WEKA-Verlag Gesellschaft m.b.H., Wien 2011, S. 123

Haberer, Melanie: Gleichbehandlung im Betrieb. Was Arbeitgeber wissen müssen. Linde Verlag Ges.m.b.H., Wien 2013, S. 65

Han, Petrus: Soziologie der Migration. 3. Auflage, Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart 2010, S. 274f, S. 283f

Knill, Christoph / Vögtle, Eva Maria / Michael Dobbins: Hochschulpolitische Reformen im Zuge des Bologna-Prozesses. Eine vergleichende Analyse von Konvergenzdynamiken im OECD Raum. Springer Fachmedien, Wiesbaden 2013, S. 16, S. 17f

Körner, Nikolaus: Führen beginnt im Kopf des anderen. Wirkungsvoll kommunizieren und überzeugen - so werden Sie endlich verstanden. Wiley-VHC Verlag & Co. KGaA, Weinheim 2011, S. 79ff

Kropik, Andreas: Der Mittellohnpreis. In: Zeitschrift für Vergaberecht und Bauvertragsrecht. Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Wien 2012, Heft 03/2012, S. 123

Kuhn, Manfred: Gablers Schüler Lexikon Wirtschaft. Springer Fachmedien, Wiesbaden 1980, S. 189f

Marmet, Otto: Ich und du und so weiter. Kleine Einführung in die Sozialpsychologie. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 1999, S. 30, S. 40, S. 73

Mikoletzky, Juliane / Georgeacopol-Winischhofer, Ute / Pohl, Margit: „Dem Zuge der Zeit entsprechend...“. Zur Geschichte des Frauenstudiums in Österreich am Beispiel der Technischen Universität Wien. WUV-Universitätsverlag, Wien 1997, S. 18, S. 113f

Pauser, Norbert / Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien 2011, S. 9, S. 27, S. 33, S. 44

Pelinka, Anton / Bischof, Karin / Stögner Karin (Hrsg.): Vorurteile. Ursprünge, Formen, Bedeutung. Im Auftrag des Sir Peter Ustinov Instituts zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen. Walter de Gruyter GmbH & Co. KG, Berlin/Boston 2012, S. XIII

Perner, Stefan / Spitzer, Martin / Kodek, Georg: Bürgerliches Recht. 2. Auflage, Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Wien 2008, S. 29, S. 31

Petersen, Lars-Eric / Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2008, S. 21f, S. 23f, S. 109, S. 121, S.161, S. 219

Prenner, Peter / Sljivic, Josip / Wallner, Josef / Wittrich, Judith: Migrantische Unternehmen, Ökonomie der Einwanderer. In: Zeitschrift AK Stadt, ArbeitnehmerInnen Interessen im urbanen Raum. Martinidruck- und VerlagsgmbH/Remaprint, Wien 2014, Heft 03/2014, S. 8

Priebnig, Heinz: Baudurchführung und AVA. Universitätskriptum TU Wien. Wien 2006, S.1.10, S. 3.8

Runggaldier, Ulrich: Kollektives Arbeitsrecht. Universitätskriptum WU Wien. Institut für österreichisches und europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien, 2011, S. 13f

Saulus, Peter: Führen ohne Leiden. Die 7 häufigsten Klagen im Führungsalltag und was Sie dagegen tun können. Springer Fachmedien, Wiesbaden 2015, S. 91.

Schöbler, Franziska: Einführung in die Gender Studies. Akademie Verlag GmbH, Berlin 2008, S. 10

Schubert, Klaus / Klein, Martina: Das Politiklexikon. Begriffe, Fakten, Zusammenhänge. 5. aktualisierte und erweiterte Auflage, Verlag J. H.W. Dietz Nachf. GmbH, Bonn 2011, S. 193

Schneeberger, Walter / Peyerl, Hermann (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre für Agrarökonomen. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien 2011, S. 400

Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): Feindbild Zuwanderer. Vorurteile und deren Überwindung. In: Studienreihe Konfliktforschung, Band 24. Wilhelm Braumüller Universitäts-Verlagsbuchhandlung Ges.m.b.H., Wien 2009, S. 4

Taubner, Johannes / Hirsch, Walter: Der öffentliche Dienst GA 10. Skriptum für die modulare Grundausbildung der Verwendungsgruppen A1 und A2 und Entlohnungsgruppen v1 und v2. 11. Auflage, Verwaltungsakademie des Bundes, GA 10, Wien 2013, S. 14f, S. 20ff, S. 102f

Internetquellen

ABAK: Arbeitsassistenten für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. <http://www.abak.at/> [Zugriff am 29.06.2015 um 18:12 Uhr].

ABAK: Job Coaching. http://www.abak.at/job_coaching#Inhalt [Zugriff am 29.06.2015 um 18:13 Uhr].

AMS: Altersteilzeitgeld. Stand: 01/2015. http://www.ams.at/_docs/001_infoblatt_atz.pdf [Zugriff am 07.07.2015 um 11:25 Uhr].

AMS: Menschen mit Behinderungen – Ein Plus für Unternehmen. Stand: 2015. http://www.ams.at/_docs/001_sfu_einstellung_behinderung.pdf [Zugriff am 07.07.2015 um 16:53 Uhr].

AMS Österreich: Frauen in Handwerk und Technik (FiT). <http://www.ams.at/service-unternehmen/personalsuche/frauen-handwerk-technik-fit> [Zugriff am 04.07.2015 um 20:57 Uhr].

AMS Österreich: Wer ist betroffen? Stand: 2015. <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/auslaenderinnen/wer> [Zugriff am 22.11.2015 um 13:00 Uhr].

AST: Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. <http://www.anlaufstelle-erkennung.at/anlaufstellen#ooe> [Zugriff am 08.07.2015 um 17:23 Uhr].

Berufsbildende Schulen: Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Schulen. <http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/de/page.asp?id=8> [Zugriff am 09.07.2015 um 16:52 Uhr].

BMBF: Landes-Gleichbehandlungsgesetze. Stand: 26.05.2014. https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/rg/rg_landesglesetze.html [Zugriff am 02.07.2015 um 13:21 Uhr].

BUAK: Betrugsbekämpfung. https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_0.a/1452151463425/home/home/betrugsbekaempfung [Zugriff am 31.12.2015 um 16:38 Uhr].

BUAK: Die BUAK: Wir über uns. https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_1/die-buak [Zugriff am 31.12.2015 um 16:33 Uhr].

BUAK: Statistik ArbeitnehmerInnen nach Alter ab 2006. https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_1.5/die-buak/statistiken [Zugriff am 08.04.2015 um 13:43 Uhr].

EUSPUG: Methoden. <http://www.euspug.at/methoden.html> [Zugriff am 06.07.2015 um 14:07 Uhr].

EUSPUG: Über EUSPUG.

<http://www.euspug.at/ueberuns.html> [Zugriff am 06.07.2015 um 14:06 Uhr].

EUSPUG: Zielgruppe.

<http://www.euspug.at/zielgruppe.html> [Zugriff am 06.07.2015 um 14:09 Uhr].

FEMTech: Leitbild & Vision.

<http://www.femtech.at/index.php?id=28> [Zugriff am 05.07.2015 um 13:36 Uhr].

FH Campus Wien: Bauingenieurwesen - Baumanagement Masterstudium. Stand: 10/2015.

https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/Studium/02_Bauen_und_Gestalten/m_Bauingenieurwesen_Baumanagement/Dokumente/Mas_Bauingenieurwesen-Baumanagemen_Folder.pdf [Zugriff am 28.11.2015 um 16:20 Uhr].

FH Campus Wien: Bewerbung und Aufnahme: Aufnahmeverfahren. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/bewerbung-und-aufnahme.html> [Zugriff am 09.07.2015 um 19:20 Uhr].

FH Campus Wien: Code of Conduct der FH Campus Wien. Stand: 19.11.2014.

https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Dokumente/Code_of_Conduct_-_Langversion.pdf [Zugriff am 28.11.2015 um 16:50 Uhr].

FH Campus Wien: Förderprogramme: ERASMUS+ Studium. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/internationales/outgoing.html> [Zugriff am 28.11.2015 um 21:39 Uhr].

FH Campus Wien: Foundation Year.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/studium/studien-und-weiterbildungsangebot/detail/foundation-year.html> [Zugriff am 18.07.2015 um 20:35 Uhr].

FH Campus Wien: Gender & Diversity: Maßnahmen. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/gender-diversity.html> [Zugriff am 28.11.2015 um 16:40 Uhr].

FH Campus Wien: Serviceeinrichtungen: Gender & Diversity Management. Stand: 2015.

<https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/organisation/serviceeinrichtungen.html> [Zugriff am 28.11.2015 um 16:41 Uhr].

FH Joanneum: barriereFreiHeit JOANNEUM. Stand: 13.06.2012.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/Vielfalt/~bsol/barriereFreiHeit/?lan=de> [Zugriff am 19.07.2015 um 11:54 Uhr].

FH Joanneum: Bewerbung. Stand: 21.03.2006.

http://www.fh-joanneum.at/aw/home/Studienangebot_Uebersicht/department_bauen_energie_gesellschaft/bbw/Aufnahme/~lidd/Bewerbung/?lan=de [Zugriff am 09.07.2015 um 19:33 Uhr].

FH Joanneum: Frauenförderung. Stand: 06.11.2015.

<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/~btxu/frauenfoerderung/?lan=de> [Zugriff am 31.12.2015 um 13:17 Uhr].

FH Joanneum: Gleichbehandlung und Vielfalt - Equality and Diversity. Stand: 06.11.2015.
<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/~ufk/gleichbehandlung/?lan=de> [Zugriff am 31.12.2015 um 00:53 Uhr].

FH Joanneum: Internationale Bewerberinnen. Stand: 31.08.2015.
http://www.fh-joanneum.at/aw/home/studieninfo/Bachelor/Bewerben/~ciek/ZG_Internationale_BewerberInnen/?lan=de [Zugriff am 28.11.2015 um 17:22 Uhr].

FH Joanneum: Kontakt: Gleichbehandlung und Vielfalt. Stand: 02.12.2015.
<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/~bsoi/kontakt/?lan=de> [Zugriff am 31.12.2015 um 13:20 Uhr].

FH Joanneum: Studienbeiträge. Stand: 20.05.2015.
<http://www.fh-joanneum.at/aw/home/studieninfo/campusleben/~uso/studienbeitraege/?lan=de> [Zugriff am 18.07.2015 um 21:43 Uhr].

FH Joanneum: Vorstudienlehrgang. Stand: 06.10.2015.
http://www.fh-joanneum.at/aw/home/studieninfo/Bachelor/Bewerben/Internationale_Bewerbung_Bachelor/~cwpr/Vorstudienlehrgang/?lan=de [Zugriff am 28.11.2015 um 17:33 Uhr].

FH Kärnten: Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen.
<http://old.fh-kaernten.at/ueber-die-fh/allgemeine-zulassungsvoraussetzungen.html> [Zugriff am 09.07.2015 um 19:17 Uhr].

FH Kärnten: Bewerbungsverfahren.
<http://old.fh-kaernten.at/fileadmin/media/folder/2013/ARCHITEKTUR-BAU-BIONIK/index.html> [Zugriff am 17.07.2015 um 18:29 Uhr].

FH Kärnten: Bionik/Biomimetics in Energy Systems.
<http://old.fh-kaernten.at/fileadmin/media/folder/2013/ARCHITEKTUR-BAU-BIONIK/index.html> [Zugriff am 20.07.2015 um 17:10 Uhr].

FH Kärnten: Gleichbehandlung.
<http://old.fh-kaernten.at/ueber-die-fh/gleichbehandlung.html> [Zugriff am 17.07.2015 um 19:14 Uhr].

FH Kärnten: Möglichkeiten für ein Auslandsstudium: Erasmus+.
<http://old.fh-kaernten.at/internationales-buero/outgoing-exchange-students/auslandsstudium.html> [Zugriff am 17.07.2015 um 19:51 Uhr].

FH Kärnten: Vorstudiengang für deutschsprachige Studiengänge.
http://old.fh-kaernten.at/fileadmin/media/vorstudienlehrgang/EB_Lehrgang_DE.pdf [Zugriff am 17.07.2015 um 20:35 Uhr].

NEBA: Was ist NEBA? Stand: 2015.
<http://www.neba.at/> [Zugriff am 08.07.2015 um 13:24 Uhr].

OeAD: Vorstudienlehrgänge: Kurse - Unterricht. Stand: 20.07.2015.
https://www.oead.at/willkommen_in_oesterreich/vorstudienlehrgaenge/graz_vguh/kurse_unterricht/ [Zugriff am 20.07.2015 um 14:09 Uhr].

OeAD: Erasmus+: Studienaufenthalte und Praktika für Studierende und Graduierte. Stand: 08/2014.

http://www.bildung.erasmusplus.at/fileadmin/III_erasmus/dateien/Downloads_und_Dokumente/Folder_Berichte/studierenden_folder_web.pdf [Zugriff am 28.11.2015 um 21:53 Uhr].

ÖIF: Mentoring für MigrantInnen.

<http://www.integrationsfonds.at/themen/weiterbildung/mentoring/> [Zugriff am 08.07.2015 um 14:28 Uhr].

Österreichische Sozialversicherung: Lohn-und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Stand: 01.01.2015.

https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?action=2&view_mode=content&contentid=10007.683969 [Zugriff am 02.05.2015 um 16:12 Uhr].

PORR: Ethik-Codex.

http://www.porr-group.com/fileadmin/content/02_porr-gruppe/10_ethik-kodex/ethik-kodex.pdf [Zugriff am 30.11.2015 um 00:06 Uhr].

Rhomberg Bau: Compliance-Richtlinie. Verhaltenscodex für Rhomberg Bau. Stand: 08/2015.

<http://cdn.rhombergbau.at/bookshelf/compliance-richtlinie-bau/files/assets/common/downloads/publication.pdf> [Zugriff am 29.11.2015 um 23:57 Uhr].

Seniors4success: Seminar: „Perspektive 50+“.

<http://www.senior-retention.at/images/Artikel/Perspektive%2050-2016.pdf> [Zugriff am 31.12.2015 um 18:47 Uhr].

Seniors4success: Was tut Seniors4success?

<http://www.seniors4success.at/ueber-seniors4success/was-tut-seniors4success> [Zugriff am 06.07.2015 um 19:51 Uhr].

SOLID Wirtschaft und Technik am Bau: Die Top-150-Bauunternehmen im Ranking.

<http://www.solidbau.at/die-top-150-bauunternehmen/liste> [Zugriff am 08.05.2015 um 18:35 Uhr].

Sozialministerium: Kriteriengeleitete Zuwanderung nach Österreich (Rot-Weiß-Rot – Karte). Stand: 23.01.2015.

http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/2/5/CH3136/CMS1421662784159/information_zur_rot-weiss-rot_karte.pdf [Zugriff am 01.12.2015 um 11:55 Uhr].

Sozialministeriumservice: Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe.

<https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe> [Zugriff am 07.07.2015 um 19:47 Uhr].

Sozialministeriumservice: Ausgleichstaxe und Prämie. Stand: 2016.

https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie [Zugriff am 31.12.2015 um 17:32 Uhr].

Sozialministeriumservice: Entgeltbeihilfe.

<https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Entgeltbeihilfe> [Zugriff am 07.07.2015 um 19:26 Uhr].

Sozialministeriumservice: Förderungen.

<https://www.sozialministeriumservice.at/site/DienstnehmerInnen/Foerderungen> [Zugriff am 22.07.2015 um 18:14 Uhr].

Sozialministeriumservice: Förderungen und Vorteile für UnternehmerInnen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Foerderungen_und_Vorteile/Foerderungen_und_Vorteile_fuer_UnternehmerInnen_bei_der_Beschaeftigung_von_Mensch_en_mit_Behinderung [Zugriff am 07.07.2015 um 20:17 Uhr].

STRABAG: Code of Conduct. Stand: 15.10.2014.

[http://www.strabag.com/databases/internet/_public/files.nsf/SearchView/07AE269EF97A7B1FC1257E28001DF37D/\\$File/Code%20of%20Conduct_dt.-01.01.2015.pdf](http://www.strabag.com/databases/internet/_public/files.nsf/SearchView/07AE269EF97A7B1FC1257E28001DF37D/$File/Code%20of%20Conduct_dt.-01.01.2015.pdf) [Zugriff am 14.05.2015 um 13:05 Uhr].

STRABAG: Vielfalt und Chancengleichheit. Stand: 11.08.2015.

http://www.strabag.com/databases/internet/_public/content.nsf/web/DE-STRABAG.COM-vielfaltundchancengleichheit.html [Zugriff am 31.12.2015 um 18:19 Uhr].

Studieren.at: Ph.D. / Doktoratsstudium in Österreich – Ein Überblick.

<http://www.studieren.at/phd-doktoratsstudium> [Zugriff am 17.07.2015 um 14:34 Uhr].

TechWomen: Über TechWomen.

<http://techwomen.at/> [Zugriff am 05.07.2015 um 14:10 Uhr].

TU Graz: Barrierefrei Studieren: Studieren mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Barrierefrei_Studieren/ [Zugriff am 20.07.2015 um 15:25 Uhr].

TU Graz: Bauingenieurwissenschaften für Studienanfänger.

<https://bau.htu.tugraz.at/studieren/studienanfaenger> [Zugriff am 20.07.2015 um 13:51 Uhr].

TU Graz: Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Gleichstellung [Zugriff am 20.07.2015 um 15:12 Uhr].

TU Graz: Geotechnical and Hydraulic Engineering.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Studien/Geotechnik_Wasserbau_Master [Zugriff am 20.07.2015 um 14:47 Uhr].

TU Graz: Studienbeitragsregelungen.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Studienbeitrag/Studienbeitrag%202013 [Zugriff am 20.07.2015 um 13:34 Uhr].

TU Graz: Support für internationale „degree seeking“ Studierende.

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Internationales/Welcome_Center/Internationale_Studierende_Support [Zugriff am 20.07.2015 um 15:13 Uhr].

TU Graz: Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.
http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Gleichstellung/kinderbetreuung [Zugriff am 20.07.2015 um 15:15 Uhr].

TU Graz: Was brauchen Sie, um zum Studium zugelassen zu werden?
http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Studium_Lehre/Zulassung_Studium/Voraussetzung [Zugriff am 09.07.2015 um 19:39 Uhr].

TU Wien: Abteilung Genderkompetenz. Stand: 16.06.2015.
<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/home/> [Zugriff am 21.07.2015 um 12:48 Uhr].

TU Wien: Allgemeine Informationen zu den Bachelorstudien. Stand: 25.09.2015.
<http://www.tuwien.ac.at/lehre/bachelorstudien/> [Zugriff am 31.12.2015 um 15:04 Uhr].

TU Wien: Deutschkenntnisse. Stand: 25.11.2014.
http://www.tuwien.ac.at/dle/studienabteilung/zulassung_mit_internationaler_vorbildung/deutschkenntnisse/ [Zugriff am 20.07.2015 um 18:20 Uhr].

TU Wien: genderfair: FIT Tage. Stand: 22.06.2015.
http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/genderfair/schuelerinnen/fit_tage/ [Zugriff am 21.07.2015 um 12:47 Uhr].

TU Wien: Kinderbetreuung an der TU Wien.
<http://kinder.tuwien.ac.at/> [Zugriff am 21.07.2015 um 13:07 Uhr].

TU Wien: Öffentliche Statistiken zur Lehre der TU Wien: Beginner-/Absolventenstatistik.
https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre [Zugriff am 29.07.2015 um 11:27 Uhr].

TU Wien: Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Beschluss: 17.06.2014.
http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/RL_Gleichstellung_Menschen_mit_Behinderung.pdf [Zugriff am 20.07.2015 um 19:39 Uhr].

TU Wien: Statistik: Studien pro Semester.
[https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/lehre/studien?semester=144&anzahl_semester=3&format=html&pro%20zente_an%20zeigen=0&kategorien\[\]=Studienrichtung&filter\[\]=keine+Einschr%C3%A4nkung](https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/lehre/studien?semester=144&anzahl_semester=3&format=html&pro%20zente_an%20zeigen=0&kategorien[]=Studienrichtung&filter[]=keine+Einschr%C3%A4nkung) [Zugriff am 02.09.2015 um 17:18 Uhr].

TU Wien: Studienplan (Curriculum) für das Bachelorstudium Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement 033.265. Beschluss: 27.06.2011 und 24.06.2013.
http://www.bauwesen.tuwien.ac.at/fileadmin/mediapool-faculty/Studium/Bachelor/Studienplan_Bachelor.pdf [Zugriff am 29.11.2015 um 22:42 Uhr].

TU Wien: Wer ist vom Studienbeitrag befreit? Stand: 20.08.2015.
<http://www.tuwien.ac.at/dle/studienabteilung/studienbeitrag/befreiung/> [Zugriff am 29.11.2015 um 22:45 Uhr].

TU Wien: Willkommen auf der Homepage „TU Barrierefrei“. Stand: 28.01.2015.
<http://www.tuwien.ac.at/dle/barrierefrei/willkommen/> [Zugriff am 29.06.2015 um 18:18 Uhr].

Uniability: Wer sind wir?

<http://info.tuwien.ac.at/uniability/home.htm> [Zugriff am 29.06.2015 um 18:16 Uhr].

Uni Innsbruck: Aufnahmeverfahren vor Zulassung im Studienjahr 2016/2017. Stand: 29.12.2015.

<http://www.uibk.ac.at/studium/anmeldung-zulassung/aufnahmeverfahren-neu> [Zugriff am 30.12.2015 um 23:33 Uhr].

Uni Innsbruck: Bachelorstudium/Diplomstudium/Lehramtsstudium. Stand: 29.12.2015.

<http://www.uibk.ac.at/studium/anmeldung-zulassung/bachelorstudium/> [Zugriff am 31.12.2015 um 13:32 Uhr].

Uni Innsbruck: Behindertenbeauftragte: Entstehung und Entwicklung. Stand: 20.08.2015.

<http://www.uibk.ac.at/behindertenbeauftragte/schwerpunkte/> [Zugriff am 31.12.2015 um 13:52 Uhr].

Uni Innsbruck: Büro für Gleichstellung und Gender Studies. Stand: 03.11.2014.

<http://www.uibk.ac.at/leopoldine/> [Zugriff am 20.07.2015 um 19:59 Uhr].

Uni Innsbruck: Das Studium an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Informationen für StudienbewerberInnen mit ausländischem Reifezeugnis.

<http://www.uibk.ac.at/studium/anmeldung-zulassung/formulare/broschuere-grundstudium.pdf> [Zugriff am 19.07.2015 um 14:27 Uhr].

Uni Innsbruck: Kursgebühren: Wieviel kostet ein Sprachkurs? Stand: 22.09.2015.

<http://www.uibk.ac.at/isi/sprachkurse/kursgebuehren/kursgebuehr.html.de> [Zugriff am 31.12.2015 um 13:47 Uhr].

Uni Innsbruck: Österreichische Hochschülerschaft.

<http://www.oehweb.at/beratung/> [Zugriff am 31.12.2015 um 14:12 Uhr].

Ursula Schersch: „Ein TU-Studium ist eine Mutprobe“. derStandard.at am 24.03.2009.

<http://derstandard.at/1237228215295/Interview-Ein-TU-Studium-ist-eine-Mutprobe> [Zugriff am 26.03.2015 um 14:23 Uhr].

waff: Service für Arbeitsuchende. Stand: 2013.

http://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Service_f%C3%BCr_Arbeitsuchende&mid=397 [Zugriff am 08.07.2015 um 17:39 Uhr].

waff: Wir über uns. Stand: 2013.

http://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Wir_%C3%BCber_uns&mid=338 [Zugriff am 08.07.2015 um 17:21 Uhr].

w-ffORTE: Kompetente Frauen in Wirtschaft und Technologie.

<http://www.w-fforte.at/w-fforte/w-fforte/w-fforte.html> [Zugriff am 31.08.2015 um 18:58 Uhr].

WAGE: Wer wir sind.

<http://www.wage.at/index.php?id=89> [Zugriff am 07.07.2015 um 11:58 Uhr].

Wiener Töchterttag: Idee des Töchtertags.

<https://www.toechterttag.at/der-toechterttag/geschichte-des-toechterttags/> [Zugriff am 04.07.2015 um 18:12 Uhr].

WiTEC: About Us. Stand: 2014.

<http://www.witec-eu.net/about-us> [Zugriff am 06.07.2015 um 00:22 Uhr].

WiTEC: Network Coordinators. Stand: 2014.

<http://www.witec-eu.net/network-coordinators> [Zugriff am 06.07.2015 um 00:21 Uhr].

WKO: Arbeit & Soziales. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Was ist zu beachten? Stand: 04/2015.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Dienstverhaeltnis/Beginn/BeschaefigungaeltererArbeitnehmer_-Wasistzubeachten.pdf [Zugriff am 07.07.2015 um 13:59 Uhr].

WKO: Charta der Vielfalt. Zeichen setzen – Vielfalt nutzen! Stand: 12/2014.

https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/charta_d_vielfalt_de.pdf [Zugriff am 18.07.2015 um 19:29 Uhr].

WKO: DB - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds - FAQ. Stand: 01.01.2015.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/DB_-_Dienstgeberbeitrag_zum_Familienlastenausgleichsfonds_.html [Zugriff am 07.07.2015 um 13:32 Uhr].

WKO: DGA - Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (U-Bahn Steuer) - FAQ. Stand: 01.01.2015.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/DGA_-_Dienstgeberabgabe_der_Gemeinde_Wien_%28U-Bahn_Steuer%29_.html [Zugriff am 07.07.2015 um 13:30 Uhr].

WKO: Tätigkeiten, die nicht unter die Gewerbeordnung fallen. Stand: 18.12.2014.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerberecht-allgemein/Die_haeufigsten_Taetigkeiten__die_nicht_unter_die_Gewerbeor.html [Zugriff am 22.11.2015 um 13:28 Uhr].

WKO: Statistik Beschäftigte nach Altersgruppen 2014. Stand: 02/2015.

<http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-beschaefigte-alter.pdf> [Zugriff am 06.07.2015 um 18:42 Uhr].

WKO: Statistik Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht 2014. Stand: 02/2015.

<http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-beschaefigte-gesch.pdf> [Zugriff am 06.07.2015 um 18:30 Uhr].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil männlicher und weiblicher StudentInnen, sowie Altersstruktur	82
Abbildung 2: Verteilung männlicher und weiblicher StudentInnen auf Herkunftsländer.....	83
Abbildung 3: Männliche und weibliche StudentInnen ohne/mit Migrationshintergrund	84
Abbildung 4: Auswertung der Frage nach körperlichen Beeinträchtigungen	85
Abbildung 5: Gewünschte Tätigkeitsbereiche aller Studierenden	86
Abbildung 6: StudentInnen aufgeteilt nach Semestern	87
Abbildung 7: Auswertung der Frage nach beruflicher Chanceneinschätzung	100
Abbildung 8: Auswertung der Frage nach Aufenthaltsdauer im Ausland.....	106
Abbildung 9: Auswertung der Frage nach Einstiegsgehalt der StudentInnen.....	108
Abbildung 10: Sprachliches Repertoire männlicher Studenten ohne Migrationshintergrund	111
Abbildung 11: Sprachliches Repertoire weiblicher Studentinnen ohne Migrationshintergrund	112
Abbildung 12: Sprachliches Repertoire männlicher Studenten mit Migrationshintergrund ..	112
Abbildung 13: Sprachliches Repertoire weiblicher Studentinnen mit Migrationshintergrund	113
Abbildung 14: Auswertung der Frage nach Sprache zuhause; männliche und weibliche StudentInnen ohne Migrationshintergrund.....	114
Abbildung 15: Auswertung der Frage nach Sprache zuhause; männliche Studenten mit Migrationshintergrund	114
Abbildung 16: Auswertung der Frage nach Sprache zuhause; weibliche Studentinnen mit Migrationshintergrund	115
Abbildung 17: Auswertung der Frage nach höchstem Bildungsabschluss.....	116
Abbildung 18: Zusammenwirken von „Umfeld“, „gesetzliche Bestimmungen“ und „Minderheiten selbst“	147

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mindestgehälter technischer/kaufmännischer Angestellter in €/Monat brutto	21
Tabelle 2: Mindestgehälter von Hilfsorganen der Bauleitung in €/Monat brutto	21
Tabelle 3: Zusammenfassung geltender Gesetze am Arbeitsmarkt.....	37
Tabelle 4: StudienanfängerInnen Bauingenieurwesen gegliedert nach Staatsangehörigkeit ...	50
Tabelle 5: StudienanfängerInnen und AbsolventInnen Bauingenieurwesen.....	51
Tabelle 6: Bau- und Ziviltechnikunternehmen mit aktuellen Stellenangeboten	55
Tabelle 7: Mindest Brutto-Jahresgehälter einzelner Unternehmen im Vergleich	58
Tabelle 8: Methodischer Steckbrief StudentInnenfragebogen	81
Tabelle 9: Auswertung der Frage nach Gründen für die Studienwahl	89
Tabelle 10: Auswertung der Frage nach absolviertem Auslandssemester	89
Tabelle 11: Auswertung der Frage nach Wunsch für künftiges Auslandssemester	90
Tabelle 12: Auswertung der Frage nach präferiertem Land für Auslandssemester	91
Tabelle 13: Auswertung der Frage nach Gründen für ein Auslandssemester	92
Tabelle 14: Auswertung der Frage nach Hürden oder Schwierigkeiten im Studium.....	94
Tabelle 15: Auswertung der Frage nach Erfahrung mit Gruppenarbeiten	95
Tabelle 16: Auswertung der Frage nach Gruppenzusammensetzung	97
Tabelle 17: Reihung beruflicher Ziele nach Wichtigkeit für StudentInnen	99
Tabelle 18: Stärken-/Schwächenprofil	101
Tabelle 19: Auswertung der Frage nach künftiger Arbeit im Ausland	102
Tabelle 20: Auswertung der Frage nach Gründen für Auslandsarbeit	104
Tabelle 21: Auswertung der Frage nach bevorzugten Ländern für einen Job im Ausland	105
Tabelle 22: Auswertung der Frage nach Gründen für Ablehnung von Auslandsarbeit	107
Tabelle 23: Ansprüche von StudentInnen im Job.....	109
Tabelle 24: Auswertung der Frage nach Berufstätigkeit neben dem Studium.....	117
Tabelle 25: Details zu Jobs der arbeitenden StudentInnen.....	118
Tabelle 26: Auswertung der Frage nach negativen Erfahrungen im Beruf.....	119
Tabelle 27: Wichtigste Auswertungsergebnisse des StudentInnenfragebogens.....	125

Anhang

Liste der InterviewpartnerInnen

Nr.	Datum Interview	Alter	Geschlecht	Beruf	Interviewleitfaden
1	24.02.2015	48	weiblich	Amtssachverständige für Bautechnik	A
2	24.02.2015	60	männlich	Mitarbeiter Leitungsebene Bauamt	A
3	24.02.2015	33	weiblich	Amtssachverständige für Bautechnik	A
4	24.02.2015	26	weiblich	Amtssachverständige für Bautechnik	A
5	24.02.2015	35	weiblich	Sekretärin Bauamt	A
6	26.03.2015	60	männlich	Baumeister	A
7	08.04.2015	53	weiblich	Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für beeinträchtigte StudentInnen	B
8	09.04.2015	46	männlich	Mitarbeiter der BUAK	C
9	10.04.2015	40	männlich	Planungskoordinator, Qualitätsmanager	A
10	11.04.2015	57	männlich	Baumeister, Ingenieurkonsulent	A
11	13.04.2015	29	männlich	Bautechniker	A
12	23.04.2015	42	männlich	Mitarbeiter der FinPol	C
13	23.04.2015	36	männlich	Mitarbeiter der FinPol	C
14	19.05.2015	41	männlich	Bauleiter	A

Interviewleitfäden

Leitfaden A ist in vier Hauptteile gegliedert und die Fragen ergingen an Beschäftigte des Bauwesens:

1) Fragen zur derzeitigen Arbeit:

- Bei welchem Unternehmen arbeiten Sie?
- An welchem Bauprojekt arbeiten Sie gerade?
- Wie lautet Ihre Position im Unternehmen?
- Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in diesem Beruf?
- Wo und in welchen Positionen haben Sie davor schon gearbeitet?
- Warum haben Sie sich ursprünglich für die Richtung des Bauwesens entschieden?
- Auf einer Skala von eins bis fünf, wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Job?
- Wie wichtig sind Ihnen folgende Themen im Beruf? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an!

	sehr wichtig	wichtig	etwas wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständigkeit am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besitz von Fremdsprachenkenntnissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besitz von Führungsfähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loyalität der Firma gegenüber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männlicher Vorgesetzter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weibliche Vorgesetzte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere/r Vorgesetzte/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Österreichische/r Vorgesetzte/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lohn/Gehalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gutes Arbeitsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansprechende Räumlichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Job, der Spaß macht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziales Engagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufstiegschancen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2) Fragen zu Minderheitengruppen:

- *Wie würden Sie das Rollenbild und den Status von Frauen im Bauwesen beschreiben?*
- *Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Frauen und Männern?*
- *Wie würden Sie das Rollenbild und den Status von Personen mit Migrationshintergrund im Bauwesen beschreiben?*
- *Welche kulturellen Barrieren oder Probleme sind Ihnen im Berufsleben zwischen MitarbeiterInnen unterschiedlicher Herkunftsländer aufgefallen?*
- *Haben Sie in Ihrem beruflichen Umfeld schon einmal Erfahrung mit illegaler Beschäftigung gemacht?*
- *Wie würden Sie das Rollenbild und den Status von körperlich beeinträchtigten Personen im Bauwesen beschreiben?*
- *Sind Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal mit körperlich beeinträchtigten Personen in Kontakt gekommen?*
- *Wie würden Sie das Rollenbild und den Status von über 50-Jährigen im Bauwesen beschreiben?*
- *Welche Unterschiede gibt es in der Arbeitsweise zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen?*
- *Wieso kommt es Ihrer Meinung nach zur Abweichung zwischen Theorie (Gesetze etc.) und Praxis (tatsächliche Verhältnisse in der Bau-Praxis)?*
- *Von den genannten Gruppen, von wem könnten Bauunternehmen profitieren und warum?*

3) Fragen zur beruflichen Zukunft:

- *Welche Ziele streben Sie beruflich in Zukunft an?*
- *Auf einer Skala von eins bis fünf, wie schätzen Sie Ihre beruflichen Chancen in der Zukunft ein?*
- *Haben Sie bereits im Ausland gearbeitet? Können Sie sich vorstellen, im Laufe Ihres Berufslebens im Ausland zu arbeiten?*
- *Welche Vor- bzw. Nachteile sehen Sie für sich selbst beim Arbeiten im Ausland?*
- *Angenommen Sie hätten jetzt ein Bewerbungsgespräch, welche Stärken bzw. Schwächen würden Sie angeben? Wie unterscheiden Sie sich von anderen?*

4) Demographische Fragen:

- *Wie alt sind Sie?*
- *In welchem Land wurden Sie geboren?*
- *Woher kommen Ihre Eltern?*
- *Welche Sprachen beherrschen Sie außer Deutsch noch?*
- *Wie lautet Ihr höchster bisheriger Bildungsabschluss?*
- *In welchem Land haben Sie Ihre Ausbildung absolviert?*

Die Fragen in **Leitfaden B** wurden der Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für beeinträchtigte StudentInnen gestellt:

- *Wie oft kommen StudentInnen mit Behinderung zu Ihnen? Wie viele aus dem Bauingenieurwesen-Studium holen sich Hilfe?*
- *Welche Probleme haben StudentInnen, die zu Ihnen kommen? Welche Hilfe benötigen sie?*
- *Welche Ratschläge geben Sie diesen StudentInnen?*
- *Wie sehen sich StudentInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen selbst (ihr „Selbstbild“, ihre „Rolle“)?*
- *Wo möchten technisch interessierte beeinträchtigte StudentInnen berufsmäßig hin?*
- *Brauchen StudentInnen auch Hilfe bezüglich künftiger Arbeitsfindung? Welche Hilfe gibt es für dieses Problem von Ihrer Seite?*
- *Was wäre ein Anreiz für ArbeitgeberInnen im Bauwesen bzw. der Bauausführung, Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen einzustellen? Welche Qualitäten können diese Personen Unternehmen bieten, die andere nicht haben (Kompetenzen, spezielle Fähigkeiten)?*
- *Welche Arbeitsbereiche im Bauwesen kommen für körperlich beeinträchtigte Personen in Frage?*
- *Wo sehen Sie in Bezug auf die Themen „Studieren mit Behinderung“ und „Arbeiten mit Behinderung“ Verbesserungspotenzial? Wie können diese Verbesserungen erreicht werden?*

Leitfaden C ist in drei Hauptteile gegliedert und kam bei den Interviews mit Beschäftigten der FinPol und der BUAK zum Einsatz:

1) Fragen zu Schwarzarbeit/Sozialbetrug auf Baustellen:

- *Welche Gründe haben Personen, illegaler Arbeit auf Baustellen nachzugehen?*
- *Ist illegal Beschäftigten auch immer bewusst, dass sie illegal beschäftigt sind?*
- *Welche Möglichkeiten gibt es, Schwarzarbeit aufzudecken? (Überprüfungsmethoden)*
- *Beispiele/Fälle von Schwarzarbeit und deren Folgen? Was passiert mit dem/der ArbeiterIn/Angestellten bzw. der Firma?*
- *Betrifft der Betrug eher ausländische oder inländische Firmen?*
- *Gibt es Zahlen oder Vermutungen dazu, wie viele SchwarzarbeiterInnen es momentan auf Baustellen gibt? Wie viele Fälle werden pro Jahr ungefähr aufgedeckt?*
- *Wie hoch ist der Verlust für die Wirtschaft, der durch illegale Beschäftigung im Bauwesen verursacht wird?*
- *Wo liegen die Vorteile für eine Baufirma, Personen legal zu beschäftigen?*
- *Welche Pläne gibt es für die Zukunft, die Schwarzarbeit auf Baustellen einzudämmen?*

2) Fragen zu ArbeiterInnen:

- *Woher kommen die ArbeiterInnen, die in Österreich tätig sind? Prozentuelle Aufteilung Österreich/Ausland und welche Länder im Ausland?*
- *Was sind Gründe dafür, dass es so wenige österreichische BauarbeiterInnen gibt?*
- *Inwieweit unterscheidet sich die Arbeitseinstellung der österreichischen ArbeiterInnen von jener ausländischer ArbeiterInnen?*

3) Allgemeine Fragen:

- *Gibt es Informationen, bei denen es gut wäre, wenn viel mehr Personen diese wüssten?*
- *Bei welchen der oben angeführten Fragen sollte die Antwort als vertraulich gehandhabt und die Quelle nicht preisgegeben werden?*

Transkribierte Interviews

Interview Nr. 1:

I: Wir beginnen das Interview mit einigen Fragen zu Ihrem derzeitigen Beruf. Bei welchem Unternehmen arbeiten Sie?

Nr. 1: Ich arbeite am Gebietsbauamt (...) als Sachverständige für Bautechnik.

I: An welchem Bauprojekt arbeiten Sie gerade?

Nr. 1: Wir haben keine Bauprojekte in dem Sinne, da wir die Sachverständigenabteilung sind. Wir (...) machen Sachverständigengutachten. Das heißt Leute kommen zuerst einmal mit Plänen zu uns und wir sagen dann, was machbar ist und was nicht. Wir überprüfen Einreichpläne auf Verhandelbarkeit und schauen dann in echt die Gebäude an, ob sie so ausgeführt worden sind, wie im Plan gezeichnet.

I: Ah ok, verstehe. Seit wann arbeiten Sie als Sachverständige?

Nr. 1: Seit 2007.

I: Was haben Sie davor gemacht?

Nr. 1: Ich habe in einem Architekturbüro gearbeitet.

I: Wie lange haben Sie den Job im Architekturbüro gemacht?

Nr. 1: Von Studienbeginn an bis 2006.

I: Warum haben Sie dann den Job gewechselt?

Nr. 1: Ich habe ein Kind bekommen und die Arbeit im Architekturbüro ist eine sehr unregelmäßige Arbeit. Häufig musste ich am Wochenende oder bis tief in die Nacht sitzen. Das ist nicht optimal, wenn man ein Kind hat. Da sucht man dann eher etwas Regelmäßiges.

I: Warum haben Sie sich eigentlich ursprünglich für die Richtung des Bauwesens entschieden?

Nr. 1: Ich war künstlerisch ambitioniert. Mit Architektur wollte ich ein Standbein haben, das aber auch realitätsnahe ist. Ich habe auch Interesse daran gehabt, Dinge zu schaffen, die man sinnvoll nutzen kann oder die etwas Positives bewirken.

I: Wenn Sie damals mit heute vergleichen, sind die Gründe für Ihre Berufswahl in Richtung Bauwesen heute immer noch dieselben wie damals?

Nr. 1: Nein, die Gründe jetzt sind nicht dieselben wie am Anfang. Das Sachverständigenwesen ist nicht so kreativ, wie Architektur. Bei Architektur konnte man selbst schöpferisch tätig sein. Jetzt ist es so, dass es beim Sachverständigenwesen mehrere Möglichkeiten für eine Problemlösung, also mehrere Wege gibt, mit gewissen Regeln, die

einzuhalten sind. Allerdings hat das nichts mehr mit der Kreativität von früher zu tun. Im Architekturbüro ist auch die Praxis eine andere.

I: Ok. Haben Sie in Ihrer jetzigen Arbeit irgendwelche Probleme oder Konflikte mit Kollegen?

Nr. 1: Nein, gar keine.

I: Und warum denken Sie ist das so?

Nr. 1: Der Grund ist einfach, dass viel Arbeitszeit im Außendienst verbracht wird. Wir sehen uns alle in Wahrheit nur zirka ein Mal die Woche. Außerdem arbeiten alle selbständig und individuell, es gibt nicht diese Abhängigkeit von anderen. Wir kommen uns also nicht in die Quere mit unseren Aufgabenbereichen.

I: War das früher im Architekturbüro auch so?

Nr. 1: Früher im Architekturbüro war das was anders. Wenn man zum Beispiel das Gefühl gehabt hat, man macht mehr als ein anderer.

I: Mit wem hat es dieses Problem gegeben? Kann man sagen, dass es dieses Problem eher mit Männern oder mit Frauen gegeben hat?

Nr. 1: Also mit Frauen habe ich gar keine Probleme gehabt und den Mann im Architekturbüro musste man manchmal zum Arbeiten antreiben. Ich habe dem Mann meine Meinung auch gesagt und er hat sich dann auch gebessert. Aber insgesamt hat es keine gravierenden Dinge gegeben.

I: Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Frauen und Männern?

Nr. 1: Hier [am Gebietsbauamt] sind wir alle recht gut geschult. Wir haben alle eine ähnliche Ausbildung, dieselben Schulungen und Seminare, also zum Beispiel Persönlichkeitsschulungen, technische Schulungen und so weiter. Also von Sachverständigenseite ist die Herangehensweise sehr ähnlich. Unterschiede wird es da eher bei Projekten in der Privatwirtschaft geben.

I: Wofür werden die Schulungen benötigt?

Nr. 1: Weil Gesetze über Bautechnik und die Bauordnung sich dauernd ändern und hohe Standards erfüllt werden müssen.

I: Wie würden Sie die Rolle und den Status von Frauen in der Baubranche beschreiben?

Nr. 1: Das Bauwesen wird leider immer noch den Männern zugeschrieben. Frauen müssen sich das Vertrauen erst noch erarbeiten, durch kompetentes Auftreten, ihre Aussagen, ihr Handeln et cetera. Ein Mann hat dieses Vertrauen schon. Eine Frau muss fünf Mal etwas

Gescheites sagen, bevor sie ernst genommen wird, ein Mann kann fünf Mal etwas Blödes sagen und ihm wird trotzdem vertraut.

I: Das ist eigentlich arg...

Nr. 1: Ja, leider...

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Job? Eins ist am besten.

Nr. 1: Eins.

I: Und warum ist das so?

Nr. 1: Der Job macht Spaß, ich fühle mich einfach wohl und das Umfeld mit den Kollegen passt auch. Außerdem kann ich individuell und selbständig arbeiten.

I: Wie geht Ihr Chef mit Ihnen eigentlich auf beruflicher und menschlicher Ebene um?

Nr. 1: Er ist sehr offen, menschlich ein super Typ. Er hat einen kollegialen Führungsstil und die Zusammenarbeit funktioniert.

I: Können Sie sich auch mit privaten Problemen an ihn wenden?

Nr. 1: Private Sachen haben eher keinen Platz im Job. Außerdem gibt es zu viele Leute in der Arbeit und wenn jeder private Dinge mitteilt (...). Wenn es aber etwas gäbe, was die Arbeit beeinflussen würde, könnte man schon mit ihm sprechen.

I: Haben Sie in Ihrem Umfeld schon einmal Erfahrung mit illegaler Beschäftigung gemacht?

Nr. 1: Nein.

I: Welche kulturellen Barrieren oder Probleme sind Ihnen im Job zwischen Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern aufgefallen?

Nr. 1: Bei Verhandlungen hat es das schon gegeben, dass Frauen anderer Religionen im Hintergrund stehen und uns nicht die Hand geben dürfen. Bei denen ist zum Beispiel das [Händeschütteln] nur bei Familienmitgliedern erlaubt. Da stehen dann die Männer vorne und führen die Verhandlung. Das war zum Beispiel bei einem Gastronomiebetrieb so. Auch wenn die Frau total emanzipiert scheint und perfekt Deutsch spricht, kann so etwas vorkommen.

I: Wie haben sich die Männer Ihnen gegenüber dann verhalten?

Nr. 1: Die Männer schütteln uns schon die Hand, weil sie wollen ja was von den Sachverständigen. Aber es kommt schon vor, dass Männer dann eher nur mit den Bautechnikern sprechen, als mit Bautechnikerinnen.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie sehr sind Sie für Ihren Job motiviert?

Nr. 1: Eins. Es ist aber auch leicht, motiviert zu sein, wenn einem der Job gefällt.

I: Und wie sieht es mit der Motivation bei Ihren Kollegen aus?

Nr. 1: Alle sind sehr motiviert. Wir haben das Glück, selbständig arbeiten zu können. Schon beim Bewerbungsgespräch wird herausgefiltert, ob man zu den Leuten[, die bereits am Bauamt arbeiten] passt. Man muss gewisse menschliche Qualifikationen für den Beruf mitbringen. Man muss mit anderen Menschen gut auskommen. Es geht sehr viel um Persönlichkeit und wie man sich ausdrücken kann und ob man auf andere Leute eingehen kann.

I: Wie schätzen Sie die Kommunikation an Ihrem Arbeitsplatz ein?

Nr. 1: Es gibt eine Einschulungsphase für alle. Einer neuen Person wird der Weg gewiesen, wie zum Beispiel eine Verhandlung geführt wird, was man machen darf und was nicht. Am Anfang ist die eigene Aufgabe ja nicht so klar. Bei Schulungen werden Verhandlungen nachgestellt. Es gibt zum Beispiel die Schulung „Der Sachverständige im Behördenverfahren“, da werden Situationen nachgestellt.

I: Ok, verstehe. Aber das ist dann eh super, dass man am Anfang so gut eingeschult wird.

Nr. 1: Ja...

I: Ich habe hier eine Tabelle mit unterschiedlichen Themen, die für den eigenen Beruf sehr wichtig bis unwichtig sein können. Bitte kreuzen Sie in der Tabelle an, was für Sie zutrifft.

Nr. 1: [Anm.: Resultat der von Interviewpartnerin Nr. 1 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr wichtig: Selbständigkeit am Arbeitsplatz, gutes Arbeitsklima, ein Job, der Spaß macht
- Wichtig: Loyalität der Firma gegenüber, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen, soziales Engagement
- Etwas wichtig: Teamarbeit, Führungsfähigkeit, männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte (es kommt wirklich auf den Charakter und die Führungsfähigkeit an), ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r, Lohn/Gehalt (ein gutes Arbeitsklima ist viel wichtiger), flexible Arbeitszeiten, Aufstiegschancen
- Weniger wichtig: Ansprechende Räumlichkeiten
- Unwichtig: Fremdsprachenkenntnisse

I: Gut, zur nächsten Frage: Sind Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal mit körperlich behinderten Menschen in Kontakt gekommen?

Nr. 1: Nein.

I: Und woran glauben Sie liegt das?

Nr. 1: Man muss auf Baustellen herumlaufen, die örtlichen Gegebenheiten lassen das einfach nicht zu. Es ist einfach sehr schwierig... Man muss Stiegen rauf und runter laufen. Auch mit einer Sehschwäche... Man muss Sachen gut beurteilen können, in großen Fabrikshallen herumlaufen, auf ein Dach klettern. Gehen und Sehen ist ein Problem. Hören muss man gut

für Verhandlungen. Man braucht permanent alle Sinne, außer den Geruchssinn (...). Die Sprache muss funktionieren wegen der Kommunikation. In Planungsbüro ist es einfacher, weil da kann man sich an einen Computer setzen und in Ruhe arbeiten.

I: Ok gut. Ich stelle Ihnen jetzt noch einige Fragen zu Ihrer beruflichen Zukunft. Welche Ziele streben Sie beruflich in Zukunft an?

Nr. 1: Ich möchte Leiterin des Gebietsbauamtes (...) werden.

I: Wie realistisch ist es, dieses Ziel zu erreichen?

Nr. 1: Doch recht realistisch.

I: Wie würden Sie generell ihre beruflichen Chancen für die Zukunft einschätzen? Bezogen auf Ihre Ausbildung, Persönlichkeit und so weiter.

Nr. 1: Sehr gut, eben wegen meiner Ausbildung und Persönlichkeit.

I: Können Sie sich vorstellen, im Laufe Ihres Berufslebens im Ausland zu arbeiten?

Nr. 1: Nein, ich bin nicht so gestrickt, das Ausland ist nichts für mich. Ich bin außerdem ein Gewohnheitstier und habe schon eine Familie.

I: Aber haben Sie schon einmal im Ausland gearbeitet?

Nr. 1: Ja, in Turin als Statikerin für zwei Monate.

I: Können Sie sagen, was daran gut war?

Nr. 1: Gut war die ganz andere Herangehensweise von Chef und Kollegen, die andere Sprache, also das Zurechtkommen mit der Sprache und die Pläne zu verstehen. Es war aber vor allem eine sprachliche Herausforderung.

I: Hat es an der Arbeit im Ausland auch irgendwelche Nachteile gegeben?

Nr. 1: Nein, gar keine.

I: Angenommen Sie hätten jetzt ein Bewerbungsgespräch, welche Stärken beziehungsweise Schwächen würden Sie angeben?

Nr. 1: Ich habe Erfahrung in meinem Job. Ich bin lange genug im Job und dadurch, dass ich viel mit Leuten zu tun habe, habe ich auch die Fähigkeit, mich auf verschiedene Leute einzustellen.

I: Abschließend noch ein paar demographische Fragen. Darf ich fragen, wie alt Sie sind?

Nr. 1: 48.

I: Und wo sind Sie geboren?

Nr. 1: In [Österreich].

I: Und wo sind Ihre Eltern geboren?

Nr. 1: Auch in [Österreich].

I: Welche Sprachen können Sie außer Deutsch noch?

Nr. 1: Englisch und Italienisch.

I: Was ist Ihr höchster bisheriger Bildungsabschluss?

Nr. 1: Ich bin Diplomingenieurin der Architektur.

I: Wo haben Sie Ihre Ausbildung gemacht?

Nr. 1: In Österreich.

I: Und Sie haben vorhin erwähnt, dass neben dem Studium immer in einem Architekturbüro gearbeitet haben?

Nr. 1: Genau, gleichzeitig mit dem Studium habe ich auch gearbeitet.

I: Gut, das war es auch schon. Vielen Dank für das Gespräch.

Nr. 1: Ja gut, bitte.

Interview Nr. 2:

I: Wir beginnen das Interview mit einigen Fragen zu Ihrem derzeitigen Beruf. Welchem Beruf gehen Sie nach?

Nr. 2: Ich arbeite [in der Leitungsebene eines Bauamts].

I: Mit welchen Bauprojekten haben Sie zu tun?

Nr. 2: Hauptsächlich mit Wohnbauten und Betriebsanlagen, also Industriegebäuden.

I: Und wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Ihrem Beruf?

Nr. 2: Da muss ich überlegen... 30 Jahre.

I: Was haben Sie davor gemacht?

Nr. 2: Ich war selbständig als Architekt tätig. Also ich habe Architektur studiert. Danach habe ich in einem Fertigbeton- und Fertigteilwerk gearbeitet. (...)

I: Warum haben Sie sich eigentlich ursprünglich für das Bauwesen entschieden?

Nr. 2: Mein Vater war im Bauwesen tätig und ich habe neben der HTL gewohnt. Ich wollte nicht weit in die Schule gehen. Ich habe auch immer schon gern etwas gestaltet oder gebaut. Nach dem Job als Architekt habe ich dann die Seite gewechselt und jetzt schaue ich wie die anderen bauen.

I: Ok, verstehe. Was machen Sie eigentlich, wenn unter Ihren Kollegen und Mitarbeitern Probleme auftreten?

Nr. 2: Natürlich ist das eine Belastung, wenn es Konflikte zwischen Kollegen gibt. Ich würde auf jeden Fall versuchen das Problem zu lösen. Ich würde zusehen, dass alle miteinander darüber sprechen. Wenn sich die Leute die Köpfe einschlagen wollen, dann nur vor mir.

I: Ok verstehe. Auf einer Skala von eins bis fünf, wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Job? Eins ist am besten.

Nr. 2: Eins.

I: Und woran liegt das?

Nr. 2: Vor allem am Betriebsklima. Auch meine Position ist für mich gut, ich werde von allen geschätzt, also der Respekt von anderen ist da. Aber die anderen Leute haben auch keine Wahl, sie müssen zu mir nett sein, weil sie mich brauchen.

I: Wie viele der hier arbeitenden Personen kommen aus dem Ausland?

Nr. 2: Da muss ich überlegen. Von allen, die hier arbeiten kommt eine Person aus dem Ausland.

I: Hat diese Person dieselben Aufgabenbereiche wie die anderen, die hier arbeiten?

Nr. 2: Ja, also da gibt es keine Unterschiede.

I: Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Österreichern und Personen aus dem Ausland?

Nr. 2: Da gibt es meiner Meinung nach keine Unterschiede. Also von der Loyalität und Zuverlässigkeit her.

I: Welche kulturellen Barrieren oder Probleme sind Ihnen im Job zwischen Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern aufgefallen?

Nr. 2: Im Büro gibt es gar keine, nur draußen auf Baustellen zum Beispiel hat es schon einmal Probleme gegeben wegen den WCs. Die Bauarbeiter dürfen die von Angestellten nicht benutzen, aber sie tun es manchmal trotzdem, zum Beispiel türkischstämmige Arbeiter. Zudem gibt es manchmal Schwierigkeiten wegen Feiertagen, also nicht wirklich Schwierigkeiten. Aber die Feiertage von Ausländern sind andere, als die bei uns. Ramadan zum Beispiel im Islam.

I: Wie sehr sind Ihre Mitarbeiter für Ihre Arbeit motiviert?

Nr. 2: Sehr motiviert, interessanterweise. Man glaubt ja immer, dass Beamte faul sind, aber das stimmt bei uns nicht. Auch wenn andere einmal auf Urlaub oder krank sind und eine Vertretung her muss, es drückt sich keiner.

I: Wie groß ist der Frauenanteil unter Ihren Mitarbeitern?

Nr. 2: Zirka ein Drittel sind Frauen.

I: Und in welchen Positionen sind diese zu finden?

Nr. 2: Frauen haben bei uns im Prinzip dieselben Positionen wie Männer, aber zum Beispiel im Sekretariat sind mehr Frauen. In solchen Positionen sind nur selten Männer zu finden. Männer interessieren sich nicht für solche Jobs.

I: Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Frauen und Männern?

Nr. 2: Männer reden nicht so viel, sie sagen etwas und dann wird es auch so durchgezogen. Frauen arbeiten ganz anders, manchmal auch komplizierter, sie drücken mehr aus. Männer lösen Dinge schweigend.

I: Ok und wie würden Sie die Rolle und den Status von Frauen in der Baubranche beschreiben?

Nr. 2: Frauen hat man immer als Fremdkörper gesehen, es war immer eine Männerdomäne. Jetzt werden es immer mehr Architektinnen, aber zum Beispiel Baumeisterinnen gibt es wenige. Je näher man an das Baugeschehen selbst kommt, desto weniger Frauen gibt es. Früher haben Frauen ja nicht gearbeitet, also konnte man sie auch nicht ernst nehmen. Also es gibt Frauen, die selbst noch nie gearbeitet haben, also ich meine körperliche Arbeit und dann

auf die Baustelle kommen und anderen sagen, wie [die] Dinge funktionieren. Wenn die Frau nicht selbst das kann, was sie anderen anweist oder wenn sie nicht damit aufgewachsen ist, wird sie auch nicht ernst genommen. Um ernst genommen zu werden, müssten Frauen Praxiserfahrung mitbringen. Bei Männern setzt man voraus, beziehungsweise nimmt man an, dass sie die Dinge, die sie sagen auch selbst können.

I: Ok, also der beste Tipp für eine Frau ist?

Nr. 2: Selber die Sachen zu können. Auch einmal die Sachen selber in die Hand zu nehmen.

I: Wie viele der hier beschäftigten Personen sind über 50 Jahre alt?

Nr. 2: Das sind viele. Ich glaube mehr als die Hälfte.

I: Werden über 50-Jährige Ihrer Meinung nach seltener eingestellt als jüngere Bewerber?

Nr. 2: Ja, weil es schon so viele bei uns gibt. Die Altersstruktur soll ja erhalten bleiben. Sonst gehen zu viele gleichzeitig in Pension.

I: Und wenn Sie jetzt die Arbeitsweise von einem über 50-Jährigen Mitarbeiter mit der von einem wesentlich jüngeren Mitarbeiter vergleichen: Welche Unterschiede gibt es da?

Nr. 2: Ältere haben die Erfahrung, aber sind meistens fixierter und schwerer flexibel. Junge haben neue Ideen. Jetzt als älterer Mann würde ich auch nicht mehr hinaus auf die Baustelle wollen. In jungen Jahren hat man nicht so das Gespür dafür, dass es draußen gefährlich ist, aber das Sicherheitsgefühl steigt mit dem Alter an und man will dann vielleicht eher drinnen sein. Außerdem geht es drinnen auch ruhiger zu.

I: Gibt es bei Ihnen Beschäftigte mit körperlicher Behinderung?

Nr. 2: Ja, diese Person ist aber nicht normal beschäftigt, sondern im Sekretariat und hat einen speziellen Vertrag mit verkürzten Arbeitszeiten und eigene Aufgabenbereiche.

I: Bewerben sich bei Ihnen aber oft Leute mit Behinderungen?

Nr. 2: Nein, also das kommt eher selten vor.

I: Woran glauben Sie liegt das?

Nr. 2: Ein Rollstuhl hat am Bau keine Chance. Im Architekturbüro ist das natürlich was Anderes. Bei unseren Normalbeschäftigten gibt es viele Außendienste, die man als körperlich Beeinträchtigter nicht machen könnte.

I: Jetzt eine Frage zur Kommunikation: Wie schätzen Sie die Kommunikation an Ihrem Arbeitsplatz ein?

Nr. 2: Sehr gut. Wir kommunizieren in der Früh, zu Mittag und am Abend. Das hat sich so ergeben.

I: Geht das auch über die Arbeit hinaus?

Nr. 2: Nein, also außerhalb der Arbeit haben wir nur wenig Kontakt mit anderen.

I: Ok gut. Ich habe hier eine Tabelle mit unterschiedlichen Themen, die für den eigenen Beruf sehr wichtig bis unwichtig sein können. Bitte kreuzen Sie in der Tabelle an, was für Sie zutrifft.

Nr. 2: [Anm.: Resultat der von Interviewpartner Nr. 2 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr wichtig: Teamarbeit, Selbständigkeit am Arbeitsplatz
- Wichtig: Loyalität der Firma gegenüber, gutes Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten, ansprechende Räumlichkeiten, ein Job, der Spaß macht
- Etwas wichtig: Führungsfähigkeit, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen, soziales Engagement, Aufstiegschancen, Lohn/Gehalt
- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse
- Unwichtig: Männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r

I: Denken Sie haben Menschen mit Migrationshintergrund es schwieriger, höhere Berufspositionen im Bauwesen zu erlangen?

Nr. 2: Da ist die Sprache entscheidend. Wenn die Person gut Deutsch kann, denke ich es gibt für diese Person ebenso realistische Chancen eine höhere Position zu erlangen, wie für einen Österreicher.

I: Jetzt eine eher allgemeine Frage: Worin sehen Sie das größte Problem in der Baubranche allgemein?

Nr. 2: Das größte Problem... Die Kommunikation auf Baustellen ist extrem schwierig geworden. Ich habe das Gefühl, es gibt kaum noch Österreicher oder Deutsche oder sagen wir einmal so, Deutsch sprechende Arbeiter mehr auf Baustellen. Ob Maurer oder Installateur, es gibt kaum mehr Deutschsprachige. Ich verstehe das nicht, wollen die [ÖsterreicherInnen und Deutsche] nicht mehr arbeiten? Ich weiß nicht, ob das an der Bezahlung liegt. Wenn dann ist nur bei Kleinstbetrieben Deutsch sprechendes Personal vorzufinden. Aber die Antwort würde mich interessieren.

I: Das ist eine interessante Frage, ja... Haben Sie in Ihrem Umfeld schon einmal Erfahrungen mit illegaler Beschäftigung gemacht?

Nr. 2: Nein.

I: Ich möchte Ihnen jetzt noch einige Fragen zu Ihrer beruflichen Zukunft stellen. Welche Ziele streben Sie beruflich in Zukunft an?

Nr. 2: Weniger zu arbeiten. Es reicht mir schon und am Land ist es nicht möglich, gleitend in Pension zu gehen, beziehungsweise als Beamter. Man arbeitet bis zum Schluss seine 40 Stunden. Es gibt keine Überschneidung mit dem neuen Chef. Der eine geht in Pension und am

nächsten Tag kommt der Neue und hat keine Ahnung, was der vor ihm gemacht hat. Es gibt kein Einführen in die Dinge, die vorher vom anderen gemacht wurden. Ich weiß nicht, wie das in der Privatwirtschaft ist... Vielleicht ist es dort projektweise. Das heißt einer betreut ein Projekt noch fertig und das nächste Projekt wird von einem anderen geführt. Aber das kann ich jetzt nicht genau sagen.

I: Ok. Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal im Ausland gearbeitet?

Nr. 2: Nein, ich habe mich auch nie richtig dafür interessiert. Ich habe außerdem in Österreich dann meinen fixen Job gehabt.

I: Nach welchen Eigenschaften und Qualitäten stellen Sie eigentlich Personal ein?

Nr. 2: Meistens ist das ein Gefühl. Die Person muss kommunikativ sein. Es muss den Eindruck erwecken, dass es einfach passt und richtig ist. (...) Häufig kommen zu uns Leute von der STRABAG zum Beispiel, weil sie einfach ausgebrannt sind und nicht mehr so weitermachen wollen, trotz der guten Bezahlung. Bei uns verdient man nicht so viel. Dann gibt es wiederum diejenigen, die die Fahrerei nicht mehr wollen. Weil Projekte sind einmal an dem Ort, einmal woanders und viele (...) möchten dann einfach nicht so weit fahren. Aber wegen dem geringen Verdienst ist keiner von den Leuten bei uns geblieben.

I: Angenommen Sie hätten jetzt ein Bewerbungsgespräch, welche Stärken beziehungsweise Schwächen würden Sie angeben? Was zeichnet Sie im Vergleich zu anderen besonders aus?

Nr. 2: Nein, nicht die Stärken und Schwächen Frage... Also man kann mit mir reden, ich bin jetzt offener für neue Ideen, ich glaube [das kommt] durch das Alter. Früher war meine Idee die beste und nur die hat gezählt. Meine Schwächen, ich bin stur, ich glaube immer ich weiß wie es geht. Ich bin zu sehr von mir selber überzeugt. Wenn man immer Recht hat, dann glaubt man immer wieder, dass man Recht hat.

I: Abschließend noch ein paar demographische Fragen. Wie alt sind Sie?

Nr. 2: 60.

I: Wo sind Sie geboren?

Nr. 2: In [Österreich].

I: Und Ihre Eltern?

Nr. 2: In [Österreich].

I: Welche Sprachen können Sie außer Deutsch noch?

Nr. 2: Ein bisschen Englisch noch von Schulzeiten.

I: Was ist Ihr höchster bisheriger Bildungsabschluss?

Nr. 2: Ich bin Magister der Architektur (...).

I: Wo haben Sie Ihre Ausbildung gemacht?

Nr. 2: In Österreich.

I: Vielen Dank, das war es auch schon.

Nr. 2: Super.

Interview Nr. 3:

I: Wir beginnen das Interview mit einigen Fragen zu Ihrem derzeitigen Beruf. Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?

Nr. 3: Ich arbeite (...) als Amtssachverständige für Bautechnik.

I: Was genau ist Ihre Aufgabe?

Nr. 3: Ich bin Amtssachverständige für Gewerbeanlagen, also Werkstätten, Logistikcenter oder aber auch die nächste Würschtelbude um die Ecke. Also alles was mit dem Gewerberecht zu tun hat. Wir führen Verhandlungen.

I: Wie lange machen Sie diesen Beruf schon?

Nr. 3: Seit August 2014.

I: Und was haben Sie davor gemacht?

Nr. 3: Ich habe in einem Architekturbüro für Hochbau und örtliche Bauaufsicht begonnen, dann war ich in der Bautechnik für Hausverwaltung. Da war ich für die Sanierung und Instandhaltung von Wohnungen und kleinen (...) Palais zuständig. Dann war ich bei einer Baufirma. Ich hätte dort eigentlich Assistentin der Geschäftsführung sein sollen, war aber dann Bauleiterin. Bis zuletzt war ich dann im Planungsbereich bei einem Bauträger tätig.

I: Da haben Sie ja schon ziemlich viele Jobs im Baubereich gemacht. Wie kommt das?

Nr. 3: Bei mir waren das immer nur einzelne Projekte, für die ich angestellt war.

I: Warum haben Sie sich ursprünglich eigentlich für die Richtung Bauwesen entschieden?

Nr. 3: Das war ganz einfach: Ich war am Gymnasium immer schon in Mathe besser, sowie in DG, Sprachen waren bei mir ganz schlecht. Dann habe ich mich informiert, bei welchen Berufen man gut verdient und bin im Bauwesen gelandet.

I: Wenn sie die Gründe für die Entscheidung in Richtung Bauwesen damals mit denen von heute vergleichen, sind das immer noch dieselben?

Nr. 3: Der ausschlaggebende Grund damals waren mathematische Fächer und auch das Zeichnen. Ich war auch auf einer HTL für Bautechnik. Im Laufe der Zeit haben sich aber andere Dinge als interessanter herausgestellt. Ich bin aber eindeutig eine Technikerin. Wenn man einmal damit angefangen hat, dann geht man nicht mehr. Beim Bauwesen ist es auch so... Man errichtet etwas, man baut FÜR jemanden. Darin wohnen und leben danach Menschen und das was man macht hat einen Nutzen. Man sieht, [dass letztendlich etwas] dabei herauskommt.

I: Haben oder hatten sie in Ihrem Berufsleben einmal Probleme mit Ihren Kollegen?

Nr. 3: Jetzt habe ich keine. Aber hin und wieder hat es Probleme unter Frauen gegeben, also „Zickenterror“, wenn man das so sagen kann.

I: Worum ist es dabei gegangen?

Nr. 3: Um Alphetierchen, die schon länger dabei sind und die sich behaupten wollen. Für die jungen Leute, die frisch kommen, also sozusagen wenn man als Neuling kommt, ist keine Akzeptanz vorhanden.

I: Wie haben Sie sich in solchen Situationen verhalten oder wie verhält man sich da am besten?

Nr. 3: Am besten sachlich bleiben und keine Angriffsfläche bieten.

I: Können Sie sich rückblickend auf Ihr bisheriges Berufsleben an Situationen erinnern, in denen es zu Konflikten zwischen Männern und Frauen gekommen ist?

Nr. 3: Vor dem jetzigen Job sind in der Ausführung auf der Baustelle immer wieder Situationen entstanden, wo es Konflikte zwischen Männern und Frauen gegeben hat. Als ÖBA habe ich den ausführenden Firmen gesagt, dass etwas in der Ausführung nicht passt, also auf Fehler oder Mängel hingewiesen und sie meinten dann: „Doch es passt schon!“ Als ÖBA hat man einfach solche Probleme. Der Unterschied ist, Frauen nehmen solche Aussagen persönlich und viel mehr zu Herzen. Männer können viel besser unterscheiden, was beruflich gemeint ist und was persönlich. Aber dann gibt es natürlich auch umgekehrt den „Ladybonus“ bei Arbeitern. Zum Beispiel bekommt man Unterstützung von den Männern, wenn man Hilfe braucht und das ist der überwiegende Teil.

I: Und haben Sie schon einmal Konflikte zwischen ausländischen Kollegen mitbekommen? Wegen unterschiedlichen Mentalitäten oder Ähnlichem?

Nr. 3: Hin und wieder schon unter Arbeitern, aber das hat nichts mit der Mentalität zu tun gehabt. Aber es hat auch Akzeptanz gegeben, wenn zum Beispiel Arbeiter Freitag zu Mittag beten wollten. Die haben sich dann einen Platz auf der Baustelle gesucht, in einem Zimmer zum Beispiel, und das ist dann auch von den anderen akzeptiert worden. Also jeder hat gewusst das Zimmer ist Freitag zu Mittag Tabu.

I: Haben sich Arbeiter mit anderen Mentalitäten Ihnen gegenüber anders verhalten als gegenüber männlichen Kollegen?

Nr. 3: Von ihrer Religion her war es bei manchen Arbeitern so, dass sie in einem Gebäude mit fremden Frauen nicht sprechen durften. Im Freien war das aber kein Problem. Zwei von den Arbeitern sind von mir immer davongelaufen und ein anderer hat mir nicht in die Augen geschaut und immer nur mit „Mhm“ auf Anweisungen reagiert. Ein Kollege von mir hat mir dann erklärt, warum sie sich so verhalten. Ich habe das dann so akzeptiert, weil das ist einfach

ihre Religion und diese Arbeiter sind so aufgewachsen und es ist nun mal so. Diese [Arbeiter] hätten auch in einer Bank zum Beispiel nicht arbeiten dürfen. Eine Bank wird in deren Religion nicht als gut angesehen, besser gesagt öffentliche Bereiche werden nicht als gut angesehen.

I: Ist dann jemals zur Diskussion gestanden, ob diese Arbeiter wegen ihrem Verhalten gegen andere ausgetauscht werden sollen?

Nr. 3: Natürlich war die Frage, wie geht man damit um? Aber wir haben dann deshalb keinen Austausch vornehmen lassen, weil sie einfach irrsinnig gut gearbeitet haben. Also von der Qualität, Kompetenz und Schnelligkeit her waren die einwandfrei.

I: Ok, verstehe. Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Frauen und Männern?

Nr. 3: Männer gehen den direkten Weg, egal wie holprig dieser ist. Frauen versuchen Lösungen zu finden, wo es keine Konflikte gibt. Also der Weg zu einer Lösung soll möglichst ohne Konflikte ablaufen.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Job? Eins ist am besten.

Nr. 3: Eins.

I: Und woran liegt das?

Nr. 3: Mein Aufgabengebiet passt, aber die Hauptsache sind die Kollegen. Die Kommunikation mit ihnen funktioniert gut.

I: Wie geht Ihr Chef mit Ihnen auf beruflicher Ebene um?

Nr. 3: Er versucht mir sehr viel mitzugeben, er hat ja auch viel Erfahrung als Amtssachverständiger. Ich habe viele Außendienste mit ihm gehabt und da hat er mir auch gezeigt, wie ich mit anderen Leuten umgehen muss.

I: Und wie geht er mit Ihnen auf menschlicher Ebene um?

Nr. 3: Man fühlt sich bei ihm wohl, er ist wie der „Büropapa“. Er lässt andere nicht spüren, dass er der Chef ist, sondern macht sehr viel über die Menschlichkeit.

I: Wenden Sie sich auch mit privaten Problemen an ihn?

Nr. 3: Er wäre sicher auch offen für private Probleme, aber ich würde eher nicht mit privaten Dingen zu ihm gehen, sondern dann eher zu Freundinnen.

I: Jetzt eine heikle Frage: Haben Sie in Ihrem Umfeld schon einmal Erfahrungen mit illegaler Beschäftigung gemacht?

Nr. 3: Nein. Wenn dann gibt es das nur auf der Baustelle. Wie ich selbst bei der Baufirma gearbeitet habe, habe ich selbst immer drauf geschaut, dass alle Arbeiter und auch die

Arbeiter von Subfirmen angemeldet sind. Man hat ja doch immer einen Ruf zu verlieren, wenn man illegale Beschäftigte hat. Bei uns ist das nie vorgekommen, weil wir immer speziell darauf geachtet haben, dass alle angemeldet sind. Das war auch ein Kriterium für die Zusammenarbeit mit Subfirmen. Man hat auch immer die Arbeiter gekannt und wenn es ein neues Gesicht gegeben hat, dann hat man natürlich nachgefragt wer das ist und kontrolliert.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie sehr sind Sie für Ihren Job motiviert?

Nr. 3: Zwei.

I: Und woran liegt das?

Nr. 3: Die Arbeit macht Spaß und das Umfeld passt. Ich kann mir nicht vorstellen einen Job zu haben, wo ich mich nicht wohlfühle. Man muss gern in die Arbeit gehen.

I: Wie sieht es mit der Motivation bei Ihren Kollegen aus?

Nr. 3: Ich würde sagen sie sind zum Teil motiviert.

I: Wovon hängt das ab? Ist das geschlechterspezifisch?

Nr. 3: Nein, das hängt nicht von Mann oder Frau ab, sondern von der Persönlichkeit und vom Charakter. Und wenn man sich Arbeiter anschaut, sind die motivierter, die von der Arbeit abhängig sind. Auch wenn der Arbeiter das verdient, was er verdienen möchte, passt die Arbeitsleistung.

I: Ich habe hier eine Tabelle mit unterschiedlichen Themen, die für den eigenen Beruf sehr wichtig bis unwichtig sein können. Ich würde Sie bitten schriftlich auszufüllen, was für sie zutrifft.

Nr. 3: [Anm.: Resultat der von Interviewpartnerin Nr. 3 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr wichtig: Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Führungsfähigkeit (nur bei leitender Position ist das wichtig), Loyalität der Firma gegenüber, gutes Arbeitsklima, ein Job, der Spaß macht
- Wichtig: Teamarbeit, Älterer Vorgesetzter (die Erfahrung zählt), Lohn/Gehalt, flexible Arbeitszeiten, soziales Engagement, Aufstiegschancen
- Etwas wichtig: Ansprechende Räumlichkeiten
- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse
- Unwichtig: Männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen

I: Sind Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal mit körperlich behinderten Menschen in Kontakt gekommen?

Nr. 3: Ja, bei uns arbeitet eine mit Behinderung im Sekretariat. Sonst habe ich noch niemanden mit Behinderung angetroffen.

I: Und woran glauben Sie liegt das?

Nr. 3: Wir sind viel draußen unterwegs, auch bei Behörden und einfach viel unter Leuten. Dort zählt das Auftreten und die Reaktionsgeschwindigkeit, zum Beispiel bei Verhandlungen. Baustellen bergen auch immer eine große Gefahr. Behinderte sollten auf jeden Fall im Innendienst tätig sein, also Büroarbeit ist besser für sie.

I: Jetzt noch kurz ein paar Fragen zu Ihrer beruflichen Zukunft: Welche Ziele streben Sie beruflich noch an?

Nr. 3: Mein nächstes Ziel ist die Dienstprüfung. Wenn man für [das Bauamt] arbeitet, muss man diese in einem gewissen Zeitraum machen, also das ist Pflicht. Da gibt es verschiedene Fachbereiche: Hochbau, Verwaltungsverfahrensgesetz und so weiter.

I: Wie realistisch ist es, dass sie diese Prüfung schaffen?

Nr. 3: Sehr realistisch. Ich habe auch schon einige Prüfer kennengelernt und mich informiert worauf die Wert legen.

I: Haben Sie auch Ziele bezüglich Ihres Gehalts?

Nr. 3: Nein, es ist in einer Tabelle festgeschrieben, wieviel man verdient, also da gibt es keinen Spielraum. Wenn man mehr verdienen möchte, muss man in die Privatwirtschaft gehen.

I: Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Chancen in der Zukunft ein? Welche Vor- oder Nachteile hätten Sie beispielsweise gegenüber einem Mann?

Nr. 3: Recht gut. Als Frau mit Berufserfahrung, bei mir sind es mittlerweile 14 Jahre, habe ich glaube ich recht gute Chancen. Das einzige Handicap ist, weil ich eben eine Frau bin und noch keine Kinder habe, bei mir wäre mit Karenz zu rechnen. Da würde man sich eher für einen Mann entscheiden.

I: Können Sie sich vorstellen, noch irgendwann im Ausland zu arbeiten?

Nr. 3: Nein, ich habe hier ein Heimatgefühl. Ich bin im Job angekommen. Ich mache jetzt das, was ich immer wollte und kann mir den Job auch bis zur Pension vorstellen.

I: Aber haben Sie schon einmal im Ausland gearbeitet?

Nr. 3: Nein.

I: Welche beruflichen und persönlichen Qualitäten hätten sie bei einem Bewerbungsgespräch vorzuweisen?

Nr. 3: Ich habe eine offene Art, bin ehrlich und fair. Und wenn mir etwas nicht passt, dann sage ich das auch.

I: Und welche Schwächen haben Sie?

Nr. 3: Ich bin ein Dickkopf.

I: Zum Abschluss noch ein paar demographische Fragen. Wie alt sind Sie?

Nr. 3: 33.

I: Und wo sind Sie geboren?

Nr. 3: In [Österreich].

I: Und ihre Eltern?

Nr. 3: In [Österreich].

I: Welche Sprachen können Sie außer Deutsch noch?

Nr. 3: Englisch, aber nur durchschnittlich gut.

I: Was ist ihr höchster bisheriger Bildungsabschluss?

Nr. 3: Matura an der HTL.

I: Also Sie haben direkt nach der Matura zu arbeiten begonnen?

Nr. 3: Ja.

I: Gut, dann sage ich danke für das Interview.

Nr. 3: Bitte, gern.

Interview Nr. 4:

I: Für wen arbeitest du momentan?

Nr. 4: Für [ein Gebietsbauamt] an der Außenstelle (...) als Amtssachverständige für Bautechnik, also ASV sagt man dazu.

I: Und an welchem Bauprojekt arbeitest du gerade?

Nr. 4: Wir arbeiten hier nicht wirklich an Projekten, wir sind eigentlich nur Bewerter. Wir fahren hinaus auf die Baustelle, beziehungsweise manchmal ist es auch nur eine grüne Wiese, manchmal schon fertige Gebäude. Wir schauen, ob alles plangemäß ausgeführt wurde beziehungsweise ob die Ausführung auch den Gesetzen entspricht, also der Bauordnung, der Bautechnikverordnung und so weiter.

I: Wie lange arbeitest du schon als ASV?

Nr. 4: Seit (...) Dezember 2014. Also noch nicht sehr lange.

I: Wie erlebst du die Anfangszeit?

Nr. 4: Alle nehmen sich viel Zeit, um mir Dinge anzulernen. Das ist ganz anders als in der Privatwirtschaft, wo man einfach ins kalte Wasser gestoßen wird. Dort muss man sich alleine zurechtfinden.

I: Wo hast du vor diesem Job schon Berufserfahrung gesammelt?

Nr. 4: Bei [einer] Baufirma (...), [bei einem] Ziviltechniker (...), [bei einem] Baumeister (...), bei einem Architekten und direkt nach der Uni war ich einen Monat bei der Baufirma.

I: Warum nur einen Monat?

Nr. 4: Ich wollte so schnell wie möglich nach der Uni wo anfangen, aber mir war von Anfang an klar, dass es bei der (...) nicht das Richtige ist. Die Firma (...) ist ein mittelständisches Bauunternehmen, die glauben dass man als Diplomingenieur von der TU dumm ist. Also da ist man nicht sehr hoch angesehen. Man wird schlechter bewertet, als jemand, der frisch von der HTL kommt. Mein Gehalt war gleich mit dem von einer 19-Jährigen, die frisch an der HTL maturiert hat. Es war mir dann egal, ob ich kündige, weil ich mir gedacht habe, wenn sie glauben sie müssen so tun, dann tue ich eben auch so wie ich glaube. Also ich habe da kein schlechtes Gewissen gehabt, weil das war einfach unfair. Ich habe in diesem einen Monat einige andere Angebote bekommen und jetzt bin ich sehr zufrieden mit meinem Job.

I: Warum hast du dich eigentlich ursprünglich für die Richtung Bauwesen entschieden?

Nr. 4: Mathe und DG waren für mich keine Hürde, also alle logischen Sachen. Sprachlich war ich zwar auch gut, also Deutsch und Englisch waren kein Problem, weil ich zweisprachig aufgewachsen bin. Aber ich habe mir auch immer gerne Hauspläne angeschaut und war gut

im Zeichnen. Mein Vater hat dann mit mir den Tag der offenen Tür an der HTL besucht. Dort hat es mir ganz gut gefallen. Ursprünglich wollte ich Architektur studieren, aber dann doch nicht, weil es an der TU (...) so überlaufen war und Bauingenieurwesen einfach eine sicherere Jobrichtung war. Als Architekt braucht man ewig lange, bis man zu dem kommt, was man sich vorstellt.

I: Hast du jemals irgendwelche Probleme mit deinen Kollegen gehabt?

Nr. 4: Gar keine, nein. Aber ich sehe das auch nicht so eng. Wenn jemand mit mir schärfer spricht, dann fällt mir das meistens gar nicht auf. Vor allem spreche ich mit anderen auch schärfer, wenn ich im Stress bin. Ich nehme auch Dinge nicht so persönlich, das ist eine Charaktersache.

I: Wenn es aber etwas gäbe, das dich sehr stört?

Nr. 4: Dann würde ich den Mund aufmachen und was sagen.

I: Welche unterschiedliche Herangehensweise an Arbeiten gibt es Ihrer Meinung nach zwischen Frauen und Männern?

Nr. 4: Frauen sind viel umständlicher, sie sind zaghafter, denken mehr über verschiedene Möglichkeiten nach und haben mehr Angst etwas falsch zu machen. Männer sind entscheidungsfreudiger. Sie sehen das Problem, tun etwas dagegen und denken nicht weiter darüber nach. Wobei Frauen, die sich für eine technische Richtung entscheiden meistens eh mehr geradeaus denken, also die denken eher „straight“.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie wohl fühlst du dich in deinem jetzigen Job?

Nr. 4: Eins. Die Work-Life-Balance ist da. Das Umfeld passt, ich bin jeden Tag spätestens um 17 Uhr zuhause und bin nicht komplett ausgelaugt und kann noch etwas unternehmen. Das Arbeitsklima in meiner Abteilung ist super, es sind alle sehr zuvorkommend. Das liegt aber auch daran, dass man sich im öffentlichen Dienst nicht so durchschlagen muss, wie in der Privatwirtschaft. Es gibt im öffentlichen Dienst Gehaltsstufen, da wird man eingeordnet und fertig. Man muss sich nicht mehr beweisen als ein anderer. Es gibt keine Einzelkämpfer, also es ist nicht einer gegen die anderen, sondern ein „Gemeinsam“.

I: Wie würdest du deinen Chef beschreiben?

Nr. 4: Er ist super, sehr menschlich.

I: Wie äußert sich das?

Nr. 4: Wenn ich einen Vorschlag habe, dann habe ich nicht das Gefühl, dass ich irgendetwas bei ihm durchbringen muss. Es wird dann eher ein Gespräch mit Abwägung wie sinnvoll der Vorschlag ist. Man hat nicht das Gefühl, dass er der Chef ist. Das ist aber meiner Meinung

nach wieder der Unterschied zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Es hängt kein Eigenkapital an dem was wir machen und man muss nichts erwirtschaften.

I: Hast du in deinem Umfeld schon einmal Erfahrungen mit illegaler Beschäftigung gemacht?

Nr. 4: Nein, gar nicht.

I: Sind dir in deinen bisherigen Jobs zwischen unterschiedlichen Mitarbeitern schon irgendwelche kulturellen Barrieren aufgefallen?

Nr. 4: Ja schon. Auch bei uns in der Abteilung. Eine von unseren Juristinnen ist Kosovo-Albanerin. Ich kann ihre Mentalität besser verstehen, als unsere Österreicher [in der Abteilung das können], weil ich bin Serbin. Wenn sie [die Juristin] unter Druck steht, bei Verhandlungen zum Beispiel, ist sie zu ihren Mitarbeitern schärfer und dann kommen von den Mitarbeitern immer Beschwerden. Aber die Juristin ist im Grunde eine liebe Person, die andere Art und der Umgangston hat mit der Mentalität zu tun. Sie hat das so gelernt. Der fehlende „höfliche“ Umgangston liegt am Mentalitätsunterschied.

I: Ok. Auf einer Skala von eins bis fünf, wie sehr bist du für deinen Job motiviert?

Nr. 4: Eins.

I: Weil?

Nr. 4: Es macht sehr viel Spaß. Neben dem Technischen fließt sehr viel Menschliches ein. Also wir müssen auch menschliche Qualitäten haben. Wir fahren am Tag von Verhaltung zu Verhandlung und sehen 70 unterschiedliche Leute. Jedem muss man unterschiedlich begegnen und man darf anderen nicht das Gefühl geben, dass man der Sachverständige ist, der alles besser weiß. Man muss vermitteln, dass man der ist, der einem hilft und der die anderen versteht. Da kommt die eigene Motivation automatisch. Ich denke mir auch nicht am Wochenende, dass bald wieder Montag ist, sondern ich freue mich. Das liegt aber auch daran, dass ich weiß, dass ich neben meiner Arbeit auch Zeit für andere Dinge habe, also für Sport, et cetera.

I: Wie sieht es mit der Motivation bei den anderen Mitarbeitern aus?

Nr. 4: Die anderen machen den Job schon sehr lange, deshalb ist das schon eine Monotonie. Aber ich habe das Gefühl, dass alle ihren Job gerne machen. Es gibt aber wieder einen Unterschied: Wenn man nichts erwirtschaften muss, ist der ganze Gelddruck weg und das merkt man dann auch am Verhalten der Mitarbeiter. Wir gehen alle entspannt in die Arbeit und machen unsere Arbeit gemütlich.

I: Wie schätzt du die zwischenmenschliche Kommunikation an deinem Arbeitsplatz ein?

Nr. 4: Wir plaudern häufig beim Mittagessen. Einige wenige wollen sich zurückziehen und brauchen ihre Ruhe, aber ich gehe gerne mit den anderen mit essen und finde das auch

wichtig. Das Gute ist, bei uns gibt es in der Arbeit eine Zuständige für die „Neulinge“. Ein Mal die Woche gibt es dann ein Treffen mit ihr, wo wir die ganze Woche Revue passieren lassen. Also was war gut, was war schlecht aus unserer Sicht. Außerdem sind jeden Dienstag alle im Büro und dort gibt es sehr lange Mittagessen mit allen. Da haben dann berufliche und private Dinge Platz. Aber das würde in der Privatwirtschaft nicht funktionieren, weil dort bleiben am Tisch Dinge liegen und bei uns nicht.

I: Ok, verstehe. Ich habe hier eine Tabelle mit Themen, die für den Beruf wichtig oder weniger wichtig sein können. Kannst du mir die Tabelle bitte so ausfüllen, damit sie für dich passt?

Nr. 4: Ja. [Anm.: Resultat der von Interviewpartnerin Nr. 4 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr wichtig: Teamarbeit, Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Führungsfähigkeit, Loyalität der Firma gegenüber, ein Job, der Spaß macht, soziales Engagement, Aufstiegschancen
- Wichtig: Lohn/Gehalt, gutes Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten
- Etwas wichtig: ansprechende Räumlichkeiten
- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse
- Unwichtig: Männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen

I: Du hast angekreuzt, dass eine ausgeglichene Anzahl an Frauen und Männern für dich unwichtig ist.

Nr. 4: Ja, weil es immer auf die Personen ankommt, mit denen man zusammenarbeitet, nicht ob diese jetzt Männer oder Frauen sind.

I: In der Baubranche, speziell in der Bauausführung gibt es sehr wenige Frauen. Welchen positiven Einfluss denkst du könnte es haben, wenn vermehrt Frauen in der Bauausführung tätig werden?

Nr. 4: Also vom Fachlichen her kann ich nicht sagen, ob das irgendeinen Unterschied machen würde. Sonst kann ich da nur aus eigener Erfahrung sprechen. Wie ich bei [einer Baufirma] gearbeitet habe, bin ich mit dem Bauleiter in einem Büro gesessen. Und ich habe einmal mitbekommen, dass draußen am Gang zwischen unserem Bauleiter und dem Chef von einem Sub-Bewehrungsunternehmen ein riesiger Krach entstanden ist. Worum es da genau gegangen ist, weiß ich nicht mehr, ich weiß nur, dass sie sich echt laut angebrüllt haben. Der Bauleiter ist dann zurück in unser Büro gekommen und der Sub-Chef ist brüllend hinter ihm her (...). Der [Sub-Chef] hat mich dann da sitzen gesehen und ist auf einmal mit der Stimme heruntergefahren (...) und ich habe auch das Gefühl gehabt, dass ihm [sein Verhalten] peinlich war. Der Bauleiter hat dann später zu mir gesagt: „Du weißt schon, dass der [Chef

der Subfirma] nur wegen dir Ruhe gegeben hat, gell? Vor dir traut er sich das [Herumschreien] erst gar nicht.“ Das war für mich irgendwie echt arg.

I: Das heißt also, du hast dazu beigetragen, dass wieder „Harmonie“ herrscht sozusagen?

Nr. 4: Ja genau. Ich glaube, dass das schon einen Unterschied macht und dass Männer ihre Machtkämpfe dann nicht so austragen. Sie „benehmen“ sich dann eher.

I: Ok. Jetzt kommen wir zur nächsten Personengruppe: Den Personen mit körperlichen Behinderungen. Du hast ja selbst Teile deiner Studienzeit mit einer Behinderung studiert bzw. dann auch mit der Behinderung gearbeitet. Kannst du vielleicht aus dieser Zeit ein bisschen was erzählen? Ich meine, ein bisschen was weiß ich eh schon...

Nr. 4: (...) Nach meinem Unfall wollte ich so schnell wie möglich wieder zurück zur Uni und weiterstudieren. Am Anfang [konnte] ich in Vorlesungen nur zuhören, weil ich noch nicht wieder schreiben konnte. Die erste Prüfung, die ich dann gemacht habe war mündlich. (...) Der Professor hat gesagt ich soll meinen Namen auf seinen Zettel schreiben und ich bin natürlich leicht panisch geworden (...). Ich habe dann in Kinderhandschrift meinen Namen aufgeschrieben und dafür ewig gebraucht. Der Professor [war glaube ich ein bisschen verwundert], er hat aber nichts gesagt. Bei den ersten schriftlichen Prüfungen war ich beim Schreiben nicht schnell genug, habe die Tasten am Taschenrechner nicht getroffen und so. Lange Prüfungen und Vorlesungen habe ich [körperlich fast nicht durchgehalten]. (...) Man befindet sich irgendwie in einem Zwiespalt: Auf der einen Seite weiß man, dass man eigentlich Hilfe braucht, auf der anderen Seite will man nicht anders behandelt werden als die anderen [StudentInnen]. Außerdem wäre es mir (...) unangenehm gewesen, mit [ProfessorInnen darüber] zu sprechen. Jetzt im Nachhinein würde ich sagen das war vielleicht falscher Ehrgeiz und manche Dinge wären anders sicher leichter gewesen.

I: Aber deinen Ehrgeiz bewundere ich wirklich sehr. Dass du das alles so geschafft hast. Bist du eigentlich sonst in deinem Berufsleben schon einmal mit körperlich behinderten Menschen in Kontakt gekommen?

Nr. 4: Ja, eine der Sekretärinnen bei uns [am Bauamt] ist behindert und im privaten Bereich da gibt es ein Kind (...). Ich war besonders am Anfang sehr emotional in der Arbeit, das hat mich schon sehr bewegt. Ich habe mir gedacht, dass es so unfair ist und wie dumm manche Leute sind, wenn sie sich über ihr Leben beschweren. Man jammert selbst immer so viel über das eigene Leben und dabei geht es uns eh so gut. Das habe ich aber auch erst lernen müssen...

I: War die Sekretärin die einzige mit Behinderung, die du im Berufsleben angetroffen hast?

Nr. 4: Ja.

I: Woran glaubst du liegt das?

Nr. 4: Das Bauwesen ist eine harte Branche, man muss sich sehr behaupten. Die Person hat durch die Behinderung schon eine Schwächung. Es ist viel umständlicher für Personen Dinge zu machen, die eine Behinderung haben, als für Leute ohne Behinderung.

I: Hat eine Person mit Behinderung irgendwelche Vorteile gegenüber einer Person ohne Behinderung?

Nr. 4: Das kommt ganz auf die Behinderung an. Aber mit einer schweren Behinderung fürchte ich leider gar keine. Also in der Arbeitsleistung sehe ich leider gar keine gegenüber einer Person ohne Behinderung.

I: Und wie ist das von der Arbeitseinstellung her? Wie war das bei dir damals in der Arbeit?

Nr. 4: Also bei mir war es so, der Projektleiter [einer Baustelle] wo ich damals ein Praktikum gemacht habe dürfte irgendwie von meinem Unfall erfahren haben und hat zu mir Kontakt aufgenommen. (...) Er hat mich dann gefragt, ob ich fix bei ihnen zu arbeiten anfangen will. Ich war natürlich begeistert, habe ihm aber gesagt, dass ich für jede Arbeit wahrscheinlich doppelt so lange brauche, wie [eine gesunde Person]. Ich habe gesagt, dass ich Probleme habe, die Tasten am Computer zu treffen, dass ich mir beim Stiegensteigen schwertue und so. Er hat dann gemeint: „Das macht nichts, dann brauchst du eben so lange, wie du brauchst. Mir ist nur wichtig, dass du die Arbeit einfach gut machst.“ (...) Ich bin da mit einer ganz anderen Einstellung in den Job [hineingegangen], als noch im Praktikum. Ich wollte nicht nur für mich selbst das Beste geben, sondern auch für die Baufirma. Also ich glaube das ist so das, was Personen mit Behinderung vielleicht anderen voraushaben.

I: Kann auf jeden Fall sein, ja. Ok, ich habe jetzt noch einige Fragen an dich bezüglich deiner beruflichen Zukunft: Welche Ziele hast du dir für die Zukunft gesteckt? Willst du später zum Beispiel in einer Führungsposition arbeiten?

Nr. 4: Jetzt möchte ich mich einmal reinarbeiten, aber ich möchte später schon eine Führungsposition haben. Zuerst einmal Stellvertreterin des Gebietsbauamtes (...) und dann Leiterin. Eine eigene Firma oder Bauleiterin zu werden wäre nie mein Ziel, weil das zu zeitintensiv wäre. Ich möchte auch Mama werden und ein guter Bauleiter hat keine Zeit für die Familie. Außerdem muss man dann auch viel Zeit außerhalb der eigentlichen Arbeit opfern, also essen gehen mit Firmen und mit dem Auftraggeber und das kostet viel Zeit und Kraft.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie schätzt du deine beruflichen Chancen in der Zukunft ein?

Nr. 4: Eins. Ich habe eine gute Ausbildung, bin jung, motiviert und es gibt nicht so viele Bauingenieure.

I: Wenn du dich für einen ausführungsorientierten Beruf in der Baubranche erneut bewerben müsstest, denkst du hättest du schlechtere Karten, als ein Mann mit genau derselben Ausbildung und Erfahrung?

Nr. 4: Nein. Meiner Meinung nach kommt sehr viel auf die Persönlichkeit an und ob der Mensch überhaupt in das Unternehmen hineinpasst.

I: War deine Herkunft je ein Thema bei deinen Bewerbungsgesprächen?

Nr. 4: Ja. Ich habe mich einmal bei einem Ziviltechniker beworben und bin zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Der erste Satz vom Chef war: „Wie gut ist dein Deutsch?“ (...) Am Ende [des Gesprächs] hat er sich entschuldigt und gemeint, dass er sich die Frage nach meinen Deutschkenntnissen hätte sparen können. Aber das kommt wahrscheinlich durch meinen Nachnamen. Wenn jemand [meinen Namen] liest, dann glaubt der ich kann vielleicht kein Deutsch.

I: Aber hat jemals jemand beim Bewerbungsgespräch zu dir gesagt, dass es gut ist, dass du... Entschuldigung, welche Sprache kannst du nochmal?

Nr. 4: Serbisch. Also Serbokroatisch.

I: Ja, also war das mal ein Thema, dass es gut ist, dass du Serbisch kannst, weil du dich dadurch gut mit Arbeitern verständigen könntest?

Nr. 4: Nein, das war nie ein Thema. Das Einzige was ich einmal gefragt wurde, ist ob eine Verständigung mit Russen möglich ist, weil die möglicherweise unsere Arbeitgeber sind.

I: Aha ok. Das finde ich aber komisch. Weil das ist ja eigentlich ein riesen Vorteil...

Nr. 4: Nein, das war nie ein Thema...

I: Kannst du dir vorstellen im Laufe deines Berufslebens ins Ausland zu gehen?

Nr. 4: Nein, ich will einmal eine Familie. Das ist auch der Grund, warum ich nicht bei der [Bau]Firma (...) anfangen wollte, weil die haben sehr darauf gedrängt, dass Leute ins Ausland gehen.

I: Du warst aber auch noch nie im Ausland, also für ein Praktikum zum Beispiel, oder?

Nr. 4: Nein.

I: Wenn du jetzt ein Bewerbungsgespräch hättest, welche Stärken und Schwächen würdest du angeben?

Nr. 4: Ich bin sehr anpassungsfähig, weil ich mich immer habe anpassen müssen. 1991 ist in Ex-Jugoslawien Krieg ausgebrochen, deshalb sind meine Eltern mit mir nach [Österreich] geflüchtet. Ich bin also mit drei Jahren aus meinem gewohnten Umfeld herausgerissen

worden. Ich habe in Österreich Deutsch gelernt und neue Freunde gefunden. Dann mit 16 bin ich (...) in die große Stadt (...) gekommen, also genau in der Pubertät herausgerissen worden, weil meine Eltern gewusst haben, ich werde nach der Schule studieren. Hätten meine Eltern mich alleine nach Wien zum Wohnen geschickt, wäre das für sie nie leistbar gewesen, weil zu ihren normalen Kosten haben sie zusätzliche Kosten zu tragen gehabt, wie zum Beispiel an die Verwandten Geld schicken, damit die den Strom bezahlen können oder andere Dinge. Die Alternative wäre gewesen, dass ich neben dem Studium arbeite, um mir das Leben (...) finanzieren zu können, nur die Eltern haben gedacht, dass es so leichter und effektiver ist, wenn alle [gemeinsam um]ziehen. Von klein auf habe ich mitbekommen, dass ich mich auf meine Umgebung einstellen und mich anpassen muss. Genau deshalb glaube ich auch, dass ich mir einfacher tue, mich in andere hineinzufühlen und ich nehme es mir nicht so zu Herzen, wenn jemand resch ist oder schärfer im Umgangston. Genauso ist meine Mentalität aber auch eine Schwäche, weil ich eben genau diesen scharfen Ton auch in mir habe und härter im Umgang mit anderen bin. Ich bin nicht auf den Mund gefallen, sagen wir so.

I: Wie alt bist du jetzt?

Nr. 4: 26.

I: Und wo bist du geboren?

Nr. 4: In [einer Stadt im] jetzigen Bosnien.

I: Und deine Eltern?

Nr. 4: Mein Papa im jetzigen Bosnien und meine Mama in Serbien.

I: Und außer Deutsch kannst du noch welche Sprachen?

Nr. 4: Serbisch.

I: Sehr gut nehme ich mal an.

Nr. 4: Ja. Dann noch Englisch und Italienisch.

I: Italienisch auch sehr gut?

Nr. 4: Nein, Italienisch sehr schwach, also Grundkenntnisse.

I: Ok. Und Englisch?

Nr. 4: Mittel. Also ich kann, beruflich weiß ich nicht. Aber ich kann mich, alles was ich brauche, wenn ich in einem anderen Land bin, kann ich sagen. Also so für den normalen Alltag.

I: Ok. [Dein] höchster Bildungsabschluss ist Diplomingenieur [der] TU?

Nr. 4: Ja. (...)

I: Ja, das war es schon. Danke dir vielmals.

Nr. 4: Gut, bitte.

Interview Nr. 5:

I: Für wen arbeiten Sie?

Nr. 5: Für das Land (...) als Sekretärin.

I: Und wie lange machen Sie diesen Beruf schon?

Nr. 5: Seit Oktober 2003.

I: Wo und in welchen Positionen haben Sie davor schon gearbeitet?

Nr. 5: Das hier ist mein erster Job. Ich habe davor schon etliche Bewerbungen abgeschickt, aber das hier war die einzige Stelle, die ich bekommen habe. Ansonsten hat entweder niemand auf meine Bewerbung reagiert oder es kamen nur Absagen. Aber bei den Absagen war niemals eine Erklärung dabei, warum sie mich nicht wollten. Aber das Gute ist, [mein Arbeitsplatz] ist auch in der Nähe zu meinem Zuhause. Ich bin in 20 Minuten da und der Transport funktioniert auch reibungslos.

I: Haben Sie irgendwelche Konflikte oder Probleme mit Ihren Kollegen?

Nr. 5: Nein, gar keine. Alle sind locker und das Verhältnis ist freundschaftlich.

I: Also das Umfeld passt?

Nr. 5: Ja, das passt.

I: Welche Unterschiede sind Ihnen in Ihrem Arbeitsumfeld bereits in der Arbeitsweise von Männern im Vergleich zu der von Frauen aufgefallen?

Nr. 5: Eigentlich gar keine. Es liegt mehr an der Persönlichkeit finde ich.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Job? Eins ist die beste Wertung.

Nr. 5: Zwei.

I: Warum ist das so?

Nr. 5: Wegen dem guten Arbeitsklima. Wegen der Nähe [meines Zuhauses] zum Arbeitsplatz. Und weil [der Transportdienst] gut funktioniert.

I: Wie würden Sie Ihren Chef beschreiben? Was finden Sie an ihm gut?

Nr. 5: Er kritisiert mich nicht.

I: Und auf fachlicher Ebene, wie geht er da mit Ihnen um?

Nr. 5: Fachlich gibt es nicht so viel zu besprechen. Aber er ist sehr menschlich und ich bin sehr mit ihm zufrieden.

I: Welche kulturellen Barrieren zwischen Mitarbeitern sind Ihnen bisher im Job aufgefallen?

Nr. 5: Eigentlich gar keine.

I: Auf einer Skala von eins bis fünf, wie sehr sind Sie für Ihren Job motiviert?

Nr. 5: Eins bis zwei.

I: Warum ist das so?

Nr. 5: Der Job macht Spaß, ich komme gerne in die Arbeit. Die eigene Motivation kommt dann von selbst.

I: Wie sieht es mit der Motivation bei Ihren Kollegen aus?

Nr. 5: Die sind auch motiviert.

I: Ich habe hier eine Tabelle mit Themen, die für den eigenen Beruf wichtig oder weniger wichtig sein können. Könnten Sie mir diese ausfüllen? Oder vielleicht ist es leichter, wenn ich Ihnen die Themen vorlese und Sie sagen mir dann, ob diese Themen für Sie sehr wichtig, wichtig, etwas wichtig, weniger wichtig oder unwichtig sind.

Nr. 5: Ja. [Anm.: Resultat der von Interviewpartnerin Nr. 5 mündlich als sehr wichtig bis unwichtig eingestuften Themen:]

- Sehr wichtig: Gutes Arbeitsklima, ein Job, der Spaß macht

- Wichtig: Teamarbeit, Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Lohn/Gehalt, flexible Arbeitszeiten, ansprechende Räumlichkeiten, soziales Engagement

- Etwas wichtig: Loyalität der Firma gegenüber, österreichische/r Vorgesetzte/r, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen, Aufstiegschancen

- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse, Führungsfähigkeit, männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r

- Unwichtig: /

I: Wir kommen nun zum Thema berufliche Zukunft. Welche Ziele streben Sie beruflich in Zukunft an?

Nr. 5: Dass ich noch länger da arbeiten darf, dass meine Arbeit so beibehalten wird, wie sie jetzt ist, dass das Arbeitsklima so bleibt, wie es ist. Und der neue Chef, der kommt, ist hoffentlich gut.

I: Können Sie sich vorstellen noch irgendwann ins Ausland arbeiten zu gehen?

Nr. 5: Ja, das kann ich mir schon vorstellen.

I: Wohin zum Beispiel?

Nr. 5: Ich weiß nicht. Vielleicht in die Schweiz, weil dort gibt es gute Arbeitsbedingungen und viele andere gehen auch dorthin arbeiten.

I: Was würde Sie daran reizen?

Nr. 5: Ich möchte Neues kennenlernen.

I: Welche Nachteile gäbe es für Sie beim Arbeiten im Ausland?

Nr. 5: Das Problem wäre, dass meine Familie und Freunde nicht in meiner Nähe wären und die etwas andere Sprache.

I: Angenommen Sie hätten jetzt ein Bewerbungsgespräch, welche Stärken und Schwächen würden Sie angeben?

Nr. 5: Also Stärken, ich bin fleißig und motiviert und trotz meiner Behinderung ein positiver Mensch. Dafür bin ich nicht so schnell bei allen Dingen, nicht so flexibel und kann nicht Autofahren. Arbeitstechnisch habe ich eigentlich nur Nachteile gegenüber einem gesunden Menschen.

I: Zum Abschluss noch einige demographische Fragen. Darf ich fragen wie alt Sie sind?

Nr. 5: 35.

I: Wo wurden Sie geboren?

Nr. 5: In [Österreich].

I: Und Ihre Eltern?

Nr. 5: In [Österreich].

I: Welche Sprachen können Sie außer Deutsch noch?

Nr. 5: Englisch.

I: Wie gut?

Nr. 5: Mittelmäßig.

I: Was ist Ihr höchster bisheriger Bildungsabschluss?

Nr. 5: Ein Handelsschulabschluss.

I: Wo haben Sie die Ausbildung gemacht?

Nr. 5: In [Österreich].

I: Darf Ihnen zum Abschluss noch Fragen zu Ihrer körperlichen Beeinträchtigung stellen? Also Sie müssen mir sagen, ob das für Sie in Ordnung geht.

Nr. 5: Ja.

I: Könnten Sie vielleicht Genaueres zu Ihrer Beeinträchtigung erzählen?

Nr. 5: Ja, ich habe einen (...) Tumor gehabt. Das Gymnasium habe ich bis zur ersten Oberstufe gemacht und dann musste ich aufhören. Ich bin operiert worden und das zweite Halbjahr ist dann mit einem Hauslehrer geführt worden.

I: Inwieweit glauben Sie beeinflusst diese Beeinträchtigung Ihre berufliche Karriere?

Nr. 5: Schon sehr. Bei den Bewerbungen hat sich entweder keiner gemeldet oder es kamen nur Absagen. Niemals war eine Erklärung angeführt.

I: Dann sage ich danke, dass Sie sich Zeit für das Gespräch genommen haben, das war es auch schon.

Interview Nr. 6:

Nr. 6: So, also Sie haben mir ja schon am Telefon ganz kurz erzählt, worum es bei Ihrer Arbeit geht. Sie haben da diese vier Gruppen, welche waren das noch einmal?

I: Ja, also das Diplomarbeitsthema heißt „Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich“ und im Fokus stehen eben vier Minderheitengruppen. Frauen, über 50-Jährige, Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen. Ich versuche herauszufinden, warum diese Personengruppen nicht so oft in höheren Job-Positionen in der Bauausführung zu finden sind und wie deren berufliche Chancen verbessert werden können. Und im Endeffekt natürlich auch, was es Bauunternehmen bringt, Personen aus diesen Gruppen einzustellen.

Nr. 6: Ja, also Frauen sind auf der ausführenden Seite ja kaum zu finden. Dort wo mir Frauen aufgefallen sind, war im Bereich Restauration und Denkmalpflege. Also ich habe mal welche gesehen die haben da Fugen von Ziegeln nachgebaut und sowas. Und Architektinnen gibt es einige. Aber es gibt viel mehr Baumeister als Baumeisterinnen. Aber warum ist das so? Warum ist das so? Naja, das liegt wahrscheinlich in der Geschichte. Es ist ein rauer Beruf, früher war die Arbeit körperlich noch viel anstrengender als heute, weil es viele Maschinen erst später gegeben hat. Das Einzige, LKW-Fahrerinnen gibt es schon einige. Und bis zum Ende der 50er Jahre hat es die sogenannten „Mörtelfrauen“ oder „Mörtelweiber“, wie man so schön gesagt hat, gegeben. Ein Bekannter der Familie war Zimmerer und hat Schalung hergestellt. Seine Frau war als Hilfsarbeiterin angestellt und hat in der Kalkgrube Kalk gelöscht. (...) Der Mann hat auf der Baustelle gearbeitet und die Frau hat den Mörtel hergestellt und zur Einbaustelle geschleppt. Das war eine körperlich schwere Arbeit, aber die Frauen waren auch sehr kräftig und eine andere Wahl haben sie nicht gehabt. (...) Aber heute gibt es zunehmend immer mehr Frauen in der Baubranche.

I: Das ist total interessant. Das mit den Mörtelfrauen höre ich zum ersten Mal. Aber das heißt, dass es früher gar nicht so abwegig war, dass Frauen am Bau mithelfen?

Nr. 6: Meine Großeltern haben 1924 HIER im Haus [Anm.: gemeint ist der eigene Baumeisterbetrieb, gleichzeitig Wohnhaus] mit dem Baugeschäft begonnen. Sie haben zwei Weltkriege mitgemacht. Zu Kriegszeiten hat meine Großmutter das Baugeschäft weitergeführt, weil der Großvater im Krieg war. Es war früher eher normal, dass Frauen den Laden von ihren Ehemännern weitergeführt haben, wenn [diese] im Krieg waren. Das ist wohl an der damaligen Kaiserzeit gelegen. Die Ausbildung meiner Großmutter waren vier Jahre Volksschule. Aber die Großmutter konnte schreiben wie gedruckt (...). Meine Großmutter hat

in Wahrheit vom Bauen keine Ahnung gehabt, aber sie war mit Herz und Seele dabei und hat versucht alles mitzunehmen. Sie hat sich das irgendwie autodidaktisch angeeignet. Von Maurern zum Beispiel, weil sie gewusst hat, welche Utensilien und Werkzeuge [diese] zum Bauen brauchen. Die Sachen hat sie immer vorrätig gehabt. (...) Da mein Großvater nicht gut schreiben konnte, hat meine Großmutter seine Notizen von der Bauhandwerker-Abendschule schön geschrieben. Auf diese Art und Weise hat sie natürlich auch einiges mitbekommen. Der Großvater war sehr praktisch orientiert, er hat angepackt und er war ein sehr guter Maurer. Er hat am Anfang selber mit einem Hilfsarbeiter gearbeitet, so lange er das konnte, also bis er krumme Finger bekommen hat. Er konnte aber nicht gut schreiben und wenn es etwas zu schreiben gegeben hat oder sogar etwas zum Unterschreiben in der Post, hat die Großmutter das gemacht, weil ihr Vorname den gleichen Anfangsbuchstaben gehabt hat. (...) Sogar die Bauarbeiter haben sie mit „Frau Meisterin“ angesprochen und gefragt wie [weitergearbeitet werden soll], obwohl sie keinerlei Ausbildung in dieser Richtung gehabt hat. Ja und früher hat man ja den Baumeistertitel über das Handwerk erlangt. Man war zuerst Maurer, dann Polier, da hat es eine Polierprüfung gegeben und dann die Baumeisterprüfung. Das waren natürlich nur Männer, weil man war ja zu Beginn manuell tätig. Heute kann man mit [dem Titel] Diplomingenieur Baumeister werden und es gibt ja viel mehr studierende Frauen. Allerdings fehlt im Endeffekt die praktische Erfahrung. Durch die gesetzliche Änderung waren keine Praxisnachweise für eine Baumeisterprüfung mehr erforderlich. Mit einem Abschluss an der TU Wien erlangt man auf kurzem Weg den Baumeistertitel, weil man sich den großen Brocken mit dem schriftlichen Teil erspart. Aber der Trend geht auf jeden Fall in die Richtung, dass es immer mehr Baumeisterinnen werden.

I: Ich finde das total spannend, echt. So Geschichten wie das früher so war.

Nr. 6: Ja.

I: Wie lange sind Sie eigentlich schon Baumeister?

Nr. 6: 33 Jahre.

I: Und was haben Sie davor gemacht?

Nr. 6: Ich war auf der HTL (...) für Tiefbau, danach auf der Hochschule (...). Die TU Wien habe ich mich wegen der Mathematik nicht getraut. (...) Die Baumeisterprüfung ist an sich eine sehr schwere Prüfung mit zwei Teilen. Da gibt es schriftlich ein Projekt über eine Woche, einen Vorentwurf für ein Projekt und dann noch mündlich. (...)

I: Warum haben Sie sich eigentlich ursprünglich für die Richtung Bauwesen entschieden?

Nr. 6: Ich habe als Volksschüler schon betonierte und gemauerte und verputzte und das war für mich eine Leidenschaft. Außerdem war mein Vater auch Baumeister. Ich bin auch ein

manueller Typ. Aber es kann sein, dass wenn mein Vater einen anderen Betrieb gehabt hätte, zum Beispiel einen Mechanikerbetrieb gehabt hätte, dass ich auch Mechaniker geworden wäre. Das kann ich nicht sagen.

I: Gibt es irgendwelche Probleme, die Sie einmal mit Ihren Mitarbeitern gehabt haben oder immer noch haben?

Nr. 6: Probleme... Ja also ich habe das Problem gehabt, dass ich viele Arbeiter von meinem Vater übernommen habe. Die haben mich von früher als Mitarbeiter gekannt, weil ich in den Ferien zum Beispiel auf den Baustellen von meinem Vater mitgearbeitet habe. Dann habe ich auf einmal den Baumeisterbetrieb übernommen und die Arbeiter mussten sich von mir als „Ungelernter“, also der der das Handwerk nicht im Lehrberuf gelernt hat, was sagen lassen. Ich habe das Gefühl gehabt, dass sie zwar nicht gegen meine Anweisungen geredet haben, aber dass sie dann sowieso alles nach ihrem Kopf gemacht haben, weil sie haben ja die Lehre gemacht. Das wäre sicher in einem anderen Betrieb nicht tragisch gewesen, wenn ich als Baumeister zu einer Firma dazugekommen wäre, weil die Arbeiter mich dann auch so akzeptiert hätten. Aber ich habe eben die Mitarbeiter von meinem Vater gehabt, die mich von damals schon gekannt haben. Ja und dann, die Firma (...) hatte Facharbeiter aus der näheren Umgebung und Helfer aus Jugoslawien, weil kein Österreicher mehr Helfer sein wollte. Aber es hat dann natürlich das Sprachproblem gegeben. Und die Jugoslawen wollten am Abend länger arbeiten, oder drei bis fünf Wochen durcharbeiten, damit sie eine Woche lang zur Familie nachhause können. Die inländischen Arbeiter wollten am Abend und an den Wochenenden früher nachhause, um bei der Familie sein zu können. Also da hat es dann das Problem mit langer/kurzer Woche gegeben. Das war aber ein Mitarbeiterproblem, was aufgetreten ist, was gar nichts mit dem Handwerk zu tun hat, aber wo man sich dann den Kopf darüber zerbricht, wenn man eine Firma führt.

I: Ok, aber so grundsätzlich sind Sie schon glücklich mit Ihrem Beruf, trotz der Probleme?

Nr. 6: Ja...

I: Das heißt auf einer Skala von eins bis fünf, wie zufrieden sind Sie in Ihrem Job? Wenn eins am besten ist...

Nr. 6: Eins. Obwohl es auch immer wieder Rückschläge und Schwierigkeiten gegeben hat. Ich habe mir am Anfang alles viel einfacher vorgestellt. Vielleicht war ich immer so fixiert auf die Materie des Handwerks. Aber dass man für alles eine Lösung suchen muss, zum Beispiel mit Mitarbeitern umzugehen und mit Kunden, mit Behörden. Die Dinge, die mit dem Handwerk nichts zu tun gehabt haben, haben mich immer am meisten belastet. Das wird auch immer schlimmer. Die Ausschreibungen sind nicht so umfangreich, aber dann das Zettelwerk,

der „Anhang“, das sind mehrere hundert Seiten. In dem Anhang sind so viele Regelungen, nur damit der Kunde einen Grund findet, warum er nicht gleich zahlen muss oder sich etwas abziehen kann. Ich habe das erst vor kurzem wieder erlebt, wie ich bei meiner Pensionskassa angerufen habe und die haben mir gesagt ich muss bis 65 arbeiten, sonst verliere ich meine Baumeisterberechtigung in der Pension.

I: Wie, das verstehe ich nicht.

Nr. 6: Naja, bei einer Arbeit bis 65 kann ich meine Berechtigung bis zu einem Alter von 100 Jahren haben. Und wenn ich vor 65 in Pension gehe, verliere ich die Berechtigung.

I: Ah ok, verstehe. Sie haben vorher erwähnt, dass in Ihrer Firma einige Personen aus dem Ausland beschäftigt sind beziehungsweise beschäftigt waren und dass kein Österreicher mehr Helfer sein möchte. Warum denken Sie ist das so?

Nr. 6: In den 1970er Jahren ist die Aufnahmeprüfung für das Gymnasium abgeschafft worden. Jeder wollte dann ins Gymnasium und Matura machen und das Handwerk ist herabgewürdigt worden. Wie ich meine Karriere begonnen habe, hat es viele Eltern gegeben, die zu ihren Kindern gesagt haben: „Geh am Bau, da ist die Lehrlingsentschädigung am höchsten, die drei Jahre wirst du schon schaffen und dann machst du eh was Anderes.“ Zu meiner Zeit waren die Lehrlinge alle noch aus Österreich, die Hilfsarbeiter waren aber schon aus Bosnien. Ich habe fast keine Inländer mehr gekannt, die Hilfsarbeiter waren. Dann sind immer mehr Meinungen laut geworden, dass wenn man dumm ist, man ein Handwerk lernt, also manuelle statt geistige Arbeit, aber genau das Gegenteil ist der Fall. Als Bauarbeiter hat man genau dieselbe Verantwortung, wie jemand, der im Plan etwas falsch gezeichnet hat. (...) Personen aus dem Ausland haben auch die Möglichkeiten nicht so wie wir, Sie denken sich, dass sie schnell zu Geld kommen müssen. Wenn sie zu fünft in einem Raum wohnen und einer dann eine eigene Wohnung will, dann müssen die in ein Handwerk gehen.

I: Und jetzt angenommen im Angestelltenbereich. Denken Sie, dass Personen mit Migrationshintergrund grundsätzlich schlechtere Chancen auf einen Job haben, als Österreicher?

Nr. 6: Ich glaube, wenn die hier geboren und aufgewachsen sind, die Sprache perfekt beherrschen und gut integriert sind, dass die dann dieselben Chancen haben, wie ein Österreicher. Eltern, die aus dem Ausland kommen und es selber sehr schwer gehabt haben (...) und für ihre Kinder eine bessere Zukunft wollen, legen ihren Kindern nahe, länger eine Schule zu besuchen oder die HTL.

I: Und jetzt noch einmal zurückkommend auf die Arbeiter. Österreichische Helfer gibt es kaum mehr...

Nr. 6: Viele inländische Helfer werden zu Maschinisten. Die sind in der Position aufstiegen. Also wenn man wiff ist und was vom Handwerk versteht, dann geht das. Dann kann man auch Polier werden, das ist dann das Höchste. Aber der zählt eigentlich schon zu den Angestellten.

I: Sind Poliere eher aus dem Ausland oder aus Österreich?

Nr. 6: Meinem Gefühl nach sind Poliere eher inländisch. Aber bei Prajo & Co. zum Beispiel, das ist das größte Abbruchunternehmen in Wien Umgebung, da weiß ich die haben einen kroatischen Hintergrund. Aber generell ist es so, wenn jemand schnell zu Geld kommen muss, dann muss er in ein Handwerk gehen. Und wenn der Glück hat und wiff ist, dann verdient er was und kann dann auch später Firmenleiter werden, also der Chef im Handwerksbetrieb werden. Und natürlich würde sich so jemand dann wieder Mitarbeiter aus dem eigenen Herkunftsland suchen.

I: Aus welchen Ländern kommen Arbeiter meistens, die nach Österreich kommen?

Nr. 6: Bosnien. Bosnier haben Habsburg, also die haben dem Kaiser gedient, die haben einen besonderen Bezug zu Österreich. Bosnier waren beim Kaiser beliebt. Beim Jugoslawien Krieg sind viele nach Österreich gekommen. Ich habe zwei Jungs [aus Bosnien] gehabt, obwohl die ungelernt waren, haben die ein handwerkliches Geschick gehabt und die waren kräftig. (...) Große Firmen haben keine Wiener Facharbeiter, aber dafür Steirer und Kärntner Facharbeiter, also Leute vom Land, weil die durch die Landwirtschaft ein handwerkliches Geschick besitzen. Große Firmen sagen aber, dass ihnen die Reisekosten und Trennungskosten das Wert sind.

I: Jetzt eine etwas heikle Frage. Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal Erfahrungen mit illegaler Beschäftigung gemacht?

Nr. 6: Ich selber nicht direkt. Aber ich habe es GEHÖRT. Geschichten sind herumgegangen, also ich weiß es nicht, aber Geschichten sind herumgegangen, dass zum Beispiel bei Abbruchunternehmen die Arbeiter bezahlt worden sind, schneller zu arbeiten und wenn sie das nicht hinbekommen haben, dann sind sie nachhause geschickt worden. (...) Oder aber eine Subvergabe in mehreren Stufen. Das heißt eine große Baufirma vergibt einen Teil an einen Subunternehmer und der besteht vielleicht nur aus einer Person und der hat Connections in sein Land, zum Beispiel Jugoslawien. Der holt sich dann die Leute aus seinem Land. Zu Beginn, wie [illegale Beschäftigung] nicht kontrolliert worden ist, habe ich so den Eindruck gehabt, dass die Leute nicht sozialversichert sind. Aber die Arbeiter haben die Arbeit gemacht, weil für die war ein Monat [schwarz] Geld verdienen immer noch viel Geld. Aber auf das österreichische System umgelegt war das Abzocke. Je mehr der Staat auf [die illegale Beschäftigung] draufgekommen ist, umso mehr Kontrollen hat es gegeben. (...) Aber eine

Anmeldung heißt immer noch keine legale Beschäftigung. Wenn Arbeiter laut Kollektivvertrag für 40 Stunden angemeldet sind und dann sagt der Chef, dass sie 50 arbeiten müssen, sonst werden sie heimgeschickt. Das kann keiner kontrollieren. Aber es würde sich nie jemand trauen, der auf das Geld angewiesen ist das auszuplaudern. Es ist auch verdächtig bei Angeboten, die bei mir hereinkommen: Wieso kostet es bei einem so viel und beim anderen um so viel weniger, wenn sie ihre Arbeiter nach Kollektivvertrag entlohnen? (...) Wenn ich jetzt nehme einen Ein-Mann-Unternehmer ja, und wenn der aus Polen 14 Tage daherkommt und in den 14 Tagen will er so viel wie möglich verdienen und Tag und Nacht arbeitet, arbeitet der in der Woche weiß ich nicht 60 Stunden, 120 Stunden in zwei Wochen, dafür fährt er dann eine Woche nachhause (...). Wie gesagt, macht er eine halbe Stunde Pause und schraubt und schraubt, weil seine Familie hat er daheim in Polen, da kann er sich nur zuhause hinsetzen und die Wand anschauen. (...)

(...)

Nr. 6: Die [Arbeiter aus Österreich] wollen alle nach ihren 39 Stunden heim zur Familie und nicht da hackeln bis zum Umfallen bis am Sonntag, weil ihnen fad ist und weil sie sich daheim kümmern wollen. Was man immer wieder hört ist das, dass die Leute zwar regelrecht angemeldet werden, ihr Geld kriegen, aber intern sagt der Chef: „Weißt eh, mit 39 Stunden kannst du dich brausen. Du kannst da 50 Stunden arbeiten oder 55 und wenn du das nicht, wenn dir das nicht passt, bringe ich dir einen anderen hinauf von Kroatien.“ (...) Weil wer kann das so schnell kontrollieren? Da müsste ja einer [von einer Kontrollbehörde] dauernd dort stehen.

I: Ja, ja sicher.

Nr. 6: (...) Wenn [der Chef] sagt: „Du musst fünf Tage, 10 Stunden arbeiten im Sommer, wenn es lange Licht ist.“ Sind das 50 Stunden und wir arbeiten 39 Stunden, sind das (...) 20 Prozent Mehrleistung, nicht? Ist er um 20 Prozent in der Arbeitszeit billiger, nicht? Wenn [der Chef] ihm 40 Stunden zahlt und 50 von ihm verlangt. Ich meine, ist auch noch relativ. Wenn der [Arbeiter] nicht überwacht wird (...) Zigaretten rauchen tut, kann er 100 Stunden arbeiten und der andere [Arbeiter] ist in 39 Stunden schon fertig. Das ist halt alles dehnbar, aber... Ich sehe das halt mehr so, weil die ganzen türkischen und polnischen und [jugoslawischen] Ausbaufirmen, dass das ganz einfach so ist, dass die [Vorgesetzten] mit den Leuten reden und sagen (...): „Da geht überhaupt nichts weiter, baba und nächste Woche hole ich mir wen anderen.“ Also es ist, es ist Größenordnung, also eine, ich würde gar nicht sagen Schwarz[arbeit] eben, weil das mit dem Schwarz[arbeiten] meines Wissens fast nicht mehr geht, weil das alles so kontrolliert wird. Und [die Kontrollbehörden] haben [eine große

Baufirma, die ich kenne,] am Anfang so in der Mangel gehabt, wie das alles nicht so kontrolliert wurde. Die [von dem Bauunternehmen] haben immer gesagt: „Ja, das macht die Subfirma, das interessiert uns nicht.“ Dann [hat der Gesetzgeber] eingeführt, dass die Hauptfirma unterschrieben muss, wenn die Subfirma...

I: Und haftet.

Nr. 6: Haftet und so weiter und so fort. Aber 10 bis 20 Prozent kann ich mir locker, kann ich mir zusammenreimen, die realistisch einmal von Haus aus einer billiger ist. Eine Subfirma.

I: Ja. (...)

Nr. 6: Wobei das halt natürlich jetzt so ist: Die Subfirma, der hat ein, der ist aus Sopron, hat einen Bus und vier Leute und fährt [hinauf nach Wien] und hat sonst keine Spesen. Eine Rigipsfirma, die da [in Österreich ist], der hat ein Magazin, der hat ein Büro, der hat eine Buchhaltung, der hat... Ja bei vier Leuten vielleicht noch nicht, aber bei 10 Leuten, wenn du jetzt eine Firma hast mit 10, 12 Leuten, brauchst du ja einen Lagerplatz, ein Büro, brauchst du eine Heizung, ein Licht, das brauchst du ja alles, das kostet alles ein Geld und das müssen die 10 Leute irgendwie verdienen. Während wenn ich jetzt vier Leute habe, die sich mit wenig begnügen und der Chef stellt nur den VW-Bus und sagt: „Ihr fahrt von Sopron [immer] nach Wien und da [gebt ihr Gas] in Wien, arbeitet 50 Stunden und ich zahle euch 40 Stunden den Kollektivvertrag.“ (...) Also halbillegal ist das, nicht? Man hält sich zwar irgendwie an die Gesetze, aber setzt halt den Leuten die Daumenschrauben an und wenn [der Arbeiter] sich aufregt, dann (...) kann [er] daheim, weiß ich nicht, Erdäpfel ausgraben und...

I: Ja.

Nr. 6: Und vor allem ist halt ein Thema auch, das mich immer beschäftigt, ist das eben, wenn jetzt einer, jetzt wird es auch nicht mehr so extrem sein. Aber wenn jetzt aus dem Ostblock einer [nach Österreich] kommt, wird der automatisch, wenn der da sieht er kriegt, egal ob es jetzt ein Helfer ist um 10 Euro, oder ein Angelernter um 12 oder ein Facharbeiter um 15, wird der da mehr [Gas geben], weil das für ihn ganz einfach mehr Wert ist da. Wenn er da 14 Tage hackelt wie ein Irrer, mit dem Geld heimfährt, hat er mehr wie wenn er in der Heimat dort arbeitet. Keine Ahnung was die dort kriegen. Wenn sie überhaupt eine Arbeit haben, kriegen die wahrscheinlich nur die Hälfte oder was. (...) Wobei wir immer sagen, wenn ich einen Mann mit 15 Euro habe, kann man rechnen, dass er 30 Euro kostet. Alleine an Lohnnebenkosten: Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Krankenstand, Feiertage...

I: Abfertigungsgeld.

Nr. 6: Ja, Abfertigungsgeld und so weiter. Kostet er 30 [Euro], da habe ich noch nicht einen Euro verdient. (...) Wenn einer 10 [Euro] kostet, muss ich das Dreifache verlangen, 30, und

wenn er 15 [Euro] kostet, muss ich verlangen, 45 verlangen, nicht? Weil die Firma hat ja auch, die hat ein Büro...

I: Na sicher.

Nr. 6: Eventuell zumindest eine Aufsichtsperson, sei es jetzt weil es der Chef selber macht [und mitarbeitet], keinen Vizepolier, keinen Polier, keinen Bautechniker, weil es ja so eine Mini-Firma ist. Aber trotzdem irgendwie eine Person, die das...

I: Aber eigentlich, das heißt kann man sagen, dass die hohen Lohnnebenkosten eigentlich ein ausschlaggebender Mitgrund [sind], warum Firmen das überhaupt machen so? So schwarz beschäftigen oder illegal beschäftigen...

Nr. 6: Ja, sicher, sicher, sicher. Weil jetzt musst du dir vorstellen der Arbeiter kriegt 15 Euro (...) brutto [in der Stunde]. (...) Das sind 10 Euro netto. Mal 40 Stunden, kriegt er 400 Euro [in der Woche]. Oder bleiben wir bei den 10 Euro netto. Und wenn sich [eine Person] zuhause einen Installateur holt [der] was reparieren soll in seiner Küche, muss er dem Installateur zahlen 60, 70 Euro plus Mehrwertsteuer. Oder wenn er sein Auto zum Mechaniker bringt, 100, 120 Euro plus Mehrwertsteuer muss er dem Meister dort zahlen und [der Arbeiter] selber verdient REELL Kollektivvertrag 15 Euro und das aber brutto, nicht? Bleiben ihm 10 Euro netto, muss er... Darum sind ja die Leute alle so angefressen und suchen den Pfusch oder einen Freund, der ihm hilft. Weil wenn ich selber für die Stunde 10 Euro kriege. Ich meine, das ist ja... Die 15 [Euro brutto], das ist ja nicht aus der Luft gegriffen, das ist die ganze Sozialversicherung, Pensionsversicherung, das ist ja alles gerechnet auf Sicht, nicht? Dass man irgendwann im Alter was hat. (...) Und ich weiß genau, wenn ich wohin komme und für einen Maurer 50 Euro [in der Stunde] verlange plus Mehrwertsteuer, wackelt schon ein jeder mit den Ohren[, weil das so viel Geld ist]. (...) Ich meine die Lohnnebenkosten, das ist so eine Sache, haben ja teilweise ihre Berechtigung, nicht? Weil Pensionsversicherung...

I: Aber es ist trotzdem verständlich, dass dann ein Arbeitgeber sagt: „Naja...“

Nr. 6: Na es ist ja, bei den Lohnnebenkosten, ich weiß ja gar nicht was, weil unsere Leute [in der Firma] eh restriktiv sind und nicht dauernd davonrennen. Jetzt hast, eine Woche hast du Pflegefreistellung, wenn in der Familie wer krank ist, eine Woche hast du, ich weiß nicht was und dann bleibt von den 52 Wochen, kommen sechs Wochen Urlaub weg. Das... Von den [52] Wochen, wenn es blöd hergeht, bleiben 40 Wochen Arbeitszeit und zahlen musst du aber 52 Wochen. Und je weniger der [Arbeiter] da ist, desto teurer ist seine Stunde, nicht?

I: Desto mehr muss man wieder verdienen.

Nr. 6: Und ob die, die aus dem Ostblock kommen, das alle machen? Wenn der [Arbeiter] sagt: „Ich bin krank.“ [Und der Chef sagt:] „Na bist [du] halt krank, nehme ich mir einen

anderen mit.“ Vermute ich, ob es alles so ist, weiß ich nicht, aber ich höre halt, dass die [aus dem Ostblock] da relativ rigide sind mit ihren Landsleuten. Weil das sind ja alles Firmen, wo der Chef nicht ein Wiener ist, sondern der Chef ein Landsmann ist: Ein Türke, der sich ein bisschen auskennt oder ein [Jugoslawe] oder ein Pole oder ein Ungar, der sich auskennt beim Messen und bisschen was versteht und bisschen reden kann und der die Burschen dann einteilt.

(...)

I: Gut, jetzt kommen wir einmal zur Gruppe der über 50-Jährigen. Wie viele über 50-Jährige gibt es in Ihrem Betrieb?

Nr. 6: Sagen wir einmal so, es ist schwankend. Mein Vater hat alle Leute bis zur Pension behalten. (...) Aber die Pensionsreform, die dann begonnen hat Leute am Schreibtisch zu bevorzugen, weil die geklagt haben, dass ihnen mit der Zeit vorm Computer so schwindelig wird, also zum Beispiel die Postarbeiter mit Frühpension. Aber Bauarbeiter bekommen zum Beispiel keine Frühpension, obwohl die körperlich wirklich angeschlagen sind mit dem Alter und arbeiten bis sie ganz krumm sind. Das verstehe ich nicht. Sind ganz krumm und arbeiten und arbeiten, aber dem vorm Computer wird schwindelig und der darf früher in Pension gehen.

I: Und jetzt bezogen auf den Angestelltenbereich? Wie können Sie sich erklären, dass doch häufiger jüngere Personen eingestellt werden?

Nr. 6: Man hört immer wieder, dass die älteren Leute teurer, als die jungen sind. Man sagt die leisten weniger, also die sind langsamer, haben aber ein hohes Gehalt. Ich hatte einen guten Kollegen in der Baubranche. Der hat mich einmal angerufen und gesagt: „Du unsere Firma ist verkauft worden, ich bin über 50 und ich war [dem neuen Unternehmen] zu teuer. Und sie haben mich nicht rausgehaut, aber sie haben mir halt den „Golden Handshake“ gegeben und haben gesagt: „Mach was Anderes, weil DU BIST UNS ZU TEUER.““

I: Das ist ja voll arg...

Nr. 6: Ja, aber es ist so. Und es stimmt schon, Junge fangen unten an und sind frisch und motiviert. Aber es gibt auch genug andere Fälle, wo 50- bis 60-Jährige mit mehr Willen dabei sind und mehr leisten, als ein 25- bis 30-Jähriger. (...) Durch die jahrelange Erfahrung sind ältere Menschen aber auch mental belastbarer in Grenzsituationen, als ein Junger, der diese Situation noch nicht durchlebt hat. Ein junger Mensch hat nebenbei vielleicht schon eine Familie gegründet und viel im Kopf und ältere haben das schon hinter sich, die Kinder sind schon ausgezogen, also was weiß ich, die springen vielleicht nur bei den Enkelkindern ein.

I: Wenn Sie jetzt die Arbeitsweise zwischen älteren und jüngeren Angestellten vergleichen müssten, was würden Sie da sagen?

Nr. 6: Wenn man die Arbeitsweise vergleicht zwischen einem jungen Angestellten und einem älteren Angestellten, dann fällt auf, dass die Leute, die zum Beispiel frisch von der Uni kommen fast nichts wissen beziehungsweise eigentlich nur Grundlagen. Selbst wenn man an der Uni lauter Einser gehabt hat. Man kann da noch so viele Schulen gemacht haben, aber die Praxis ist anders und man steht wieder am Anfang. (...) Ältere Menschen sind zum Teil in ihrer Meinung festgefahren, was sich aber durch die neuen Medien auch schon gelockert hat. Und man muss dazu sagen es kommt sehr viel auf die Persönlichkeit an und es ist von Mensch zu Mensch verschieden, ob ein über 50-Jähriger noch will und motiviert ist oder eben nicht mehr.

I: Gut, fallen Ihnen sonst noch Nachteile bei älteren Personen ein?

Nr. 6: Ich kann da nur von mir selber sprechen, ein Nachteil der älteren Personen ist auch, dass die beispielsweise kein CAD können. Bei uns hat man das alles noch händisch gezeichnet. (...)

I: Ok, ich habe hier jetzt eine Liste mit Themen, die für den eigenen Beruf eher wichtig oder eher unwichtig sein können. Könnten Sie mir diese bitte ausfüllen? Also einfach eintragen, was für Sie zutrifft.

Nr. 6: [Anm.: Resultat der von Interviewpartner Nr. 6 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr wichtig: Ein Job, der Spaß macht (Spaß im Job ist sehr, sehr wichtig)
- Wichtig: Teamarbeit, Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Fremdsprachenkenntnisse, Führungsfähigkeit, Loyalität der Firma gegenüber, Lohn/Gehalt, gutes Arbeitsklima, ansprechende Räumlichkeiten
- Etwas wichtig: Weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, flexible Arbeitszeiten, soziales Engagement, Aufstiegschancen
- Weniger wichtig: Männlicher Vorgesetzter, österreichische/r Vorgesetzte/r, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen
- Unwichtig: /

I: Sie haben angekreuzt, dass es Ihnen etwas wichtiger ist, eine weibliche Vorgesetzte zu haben, als einen männlichen Vorgesetzten. Wie kommt das?

Nr. 6: Naja, das ist mir eigentlich gleich. Das macht eigentlich keinen Unterschied.

I: Ok, kommen wir zur nächsten Minderheitengruppe. Sind Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal mit körperlich behinderten Personen in Kontakt gekommen?

Nr. 6: Wir sind ein zu kleiner Betrieb, als dass wir Personen mit Behinderung einstellen könnten. Aber wie ich selbst Praktika gemacht habe, habe ich einen Hilfsarbeiter gekannt, der bedient war und der hat dann Arbeiten gemacht, die kein anderer gemacht hat oder die kein anderer machen wollte. Und einmal ist ein Spastiker eingestellt worden, der dann von der Leiter gefallen ist und der Chef hat dann zu ihm gesagt er soll sich einen anderen Job suchen, weil das Baustellengeschehen ist einfach zu gefährlich für behinderte Personen.

I: Wie sieht es mit Arbeiten im Innendienst aus?

Nr. 6: Im Innendienst ist das was Anderes. Ich habe einen Bautechniker gekannt, der hat eine lahme Hand gehabt und der hat dann mit einer Hand vorm Computer gearbeitet. Der hat hauptsächlich Kalkulationen gemacht. Das war kein Problem. Durch die neuen Medien ist es heutzutage auch sicher einfacher, dass wenn man [an] der Hand [eine Behinderung] hat, man trotzdem einen Computer bedienen kann.

I: Ok, verstehe. Kommen wir noch einmal ganz kurz auf die Personen mit Migrationshintergrund zurück: Bei einer Bewerbung für eine leitende Position, zum Beispiel als Bauleiter oder Projektleiter, glauben Sie dass jemand mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen hätte, den Job zu bekommen?

Nr. 6: Bei Leuten, die PERFECT integriert sind und alles genauso gut können, wie ein Österreicher, glaube ich nicht nein.

I: Ok, jetzt noch eine ganz allgemeine Frage: Wenn Sie was nennen müssten, was Ihrer Meinung nach in der Baubranche das größte Problem darstellt, was wäre das?

Nr. 6: Jetzt nicht mit dem Thema zusammenhängend?

I: Muss nicht unbedingt sein.

Nr. 6: Alles so zu koordinieren, damit alle zufrieden sind. Dass der Kunde eine gute Leistung erhält, der Arbeiter was verdient und zufrieden ist und die Baufirma was verdient und das jeden Tag.

I: Schön gesagt. Ich möchte Sie jetzt noch kurz zu Ihrer beruflichen Zukunft befragen: Welche Ziele streben Sie beruflich noch an?

Nr. 6: Ich wollte immer den Zimmermeister zusätzlich zum Baumeister machen.

I: Wie realistisch ist es, dieses Ziel zu erreichen?

Nr. 6: Doch recht realistisch. Und ein ganz großer Traum war es immer, also ich möchte bei einem Seilbahnbau in Tirol mitarbeiten. Das ist aber ein bisschen schwierig. Man müsste Beziehungen haben oder ich müsste meinen Beruf von zuhause mitnehmen, meine Arbeiter und so weiter. Also ob das noch was wird, weiß ich nicht.

I: Klingt aber extrem spannend. Ich hoffe für Sie, dass das noch in Erfüllung geht.

Nr. 6: Ja, schauen will mal...

I: Gut, was sind so Ihre Stärken und Schwächen? Fachlich und von der Persönlichkeit her.

Nr. 6: Ich bin pünktlich. Und ich kompensiere Dinge mit Einsatz, wenn etwas vom Können her fehlt.

I: Und die Schwächen?

Nr. 6: In der EDV habe ich zu wenige Kenntnisse. (...) Ich zeige auch zu wenig Härte gegenüber Mitarbeitern. (...)

I: Wie alt sind Sie?

Nr. 6: 60. (...)

I: Und wo sind Sie geboren?

Nr. 6: In [Österreich].

I: Und Ihre Eltern?

Nr. 6: Auch in [Österreich]. Und die Großeltern auch.

I: Welche Sprachen können Sie außer Deutsch noch?

Nr. 6: Englisch.

I: Wie gut?

Nr. 6: Holprig, holprig. Das Bisschen von der Schule halt...

I: Was ist Ihr höchster bisheriger Bildungsabschluss?

Nr. 6: Ich bin Diplomingenieur (...).

I: Und Sie haben die gesamte Ausbildung in Österreich gemacht?

Nr. 6: Ja (...).

I: Super, dann sind wir auch schon fertig. Sie haben mir wirklich viel weitergeholfen, danke.

Nr. 6: Ich hoffe, ich hoffe.

Interview Nr. 7:

I: Wie oft kommen beeinträchtigte Studenten mit Fragen oder Anliegen zu Ihnen?

Nr. 7: Das ist ganz unterschiedlich, manche kommen ein Mal in der Woche, manche zwei Mal [in der Woche] oder ein Mal im Semester.

I: Und was sind das für Anliegen, wegen denen die Studenten zu Ihnen kommen?

Nr. 7: Das ist auch ganz unterschiedlich. Fragen sind zum Beispiel: Wie komme ich wo rein? Oder wenn ich wo nicht reinkomme, was habe ich für Alternativen? Welche Prüfungsmöglichkeiten gibt es? Man hat ja als Behinderter das Recht auf andere Prüfungsmodalitäten. Also die Frage ist dann: Habe ich mit meiner Behinderung das Recht auf andere Prüfungen? Dieses Recht GIBT es, ja. Können Sie mir jemanden zum Mitschreiben organisieren? Ich habe auch schon jemanden dagehabt, der hat gefragt wegen Duschmöglichkeiten aufgrund einer OP. Sowas kommt auch vor. Dann Fragen zu Diplomarbeiten, also ob jemand die Diplomarbeit betreut. Es kommt aber auch sehr auf die Behinderungsform an. Zum Beispiel gehörlose Studenten brauchen einen Dolmetscher. Da gibt es sogar ein eigenes Projekt dazu, das wir auch (...) koordinieren. Das heißt GESTU.

I: Wie heißt das? Nochmal bitte.

Nr. 7: GESTU, das steht für „Gehörlos erfolgreich studieren“. Da stellen wir Studenten Dolmetscher zur Verfügung oder Tutoren, also Mitschreibhilfen. Tutoren gehen zum Beispiel in die Lehrveranstaltungen mit und können mitschreiben. Also sie werden immer einer Lehrveranstaltung mit Übung zugeteilt. Von der TU werden die Tutoren wienweit koordiniert. Die Tutoren arbeiten aber nicht nur an der TU, sondern auch an anderen Universitäten. Viele Lehrende kommen auch zu mir, die Behinderte in ihren Lehrveranstaltungen haben und die fragen dann was sie machen können, wie sie ihnen helfen können. Es gibt auch sehr viele Studenten mit psychischer Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung, zum Beispiel Diabetes. Also das sind dann die nicht sichtbaren Behinderungen. Das ist wichtig, dass die zu mir kommen, weil diese Studenten dann natürlich auch Ausfälle haben, also krankheitsbedingt.

I: Das heißt aber, dass Sie schon recht viel Kontakt mit beeinträchtigten Studenten haben?

Nr. 7: Ja, vor allem in meiner Vorlesungszeit habe ich viel Kontakt mit Behinderten. Es gibt von mir eine Lehrveranstaltung (...), aber dieser Lehrveranstaltung müssen mehr Leute zustimmen, damit sie stattfindet (...).

I: Ich finde das super, dass es da eine eigene Lehrveranstaltung gibt. Wie ist diese Idee entstanden?

Nr. 7: Durch die Notwendigkeit einen Tutor einer Lehrveranstaltung zuzuordnen ist mir die Idee gekommen. Es gibt auch noch weitere Lehrveranstaltungen, die auch in diese Richtung gehen. (...) Dort geht es in erster Linie um Frauen. Ich darf dort immer einen Nachmittag gestalten, weil einige Studenten auf [die Vortragende] zugekommen sind und gefragt haben, was die TU zum Thema Studenten mit Behinderung macht. Dazu muss man auch sagen, Frauen mit Behinderung sind noch wesentlich mehr benachteiligt als Männer mit Behinderung. Das ist vielen gar nicht bewusst, aber das ist so.

I: Inwiefern?

Nr. 7: Naja, sie sind viel mehr Gewalt ausgesetzt zum Beispiel.

I: Echt schlimm, das habe ich nicht gewusst...

Nr. 7: Doch, doch. Leider...

I: Was für ein Bild haben Studenten mit Behinderung eigentlich von sich selbst? Also in welcher Rolle sehen sie sich selbst?

Nr. 7: Ein sehr selbstbewusstes Bild. Es ist zum Beispiel in Österreich immer noch sehr schwer für Menschen mit Behinderung ein ganz normales Gymnasium zu besuchen oder die Matura zu machen. Das ist immer noch vom jeweiligen Direktor der Schule abhängig, ob der das zulässt oder nicht. Personen, die so weit[, also bis zum Studium] gekommen sind, haben sich schon sehr durchgekämpft. Sie sind schon sehr weit gekommen. Sie sind gewohnt sich durchzukämpfen und deshalb sind sie auch sehr selbstbewusst. Wie ich vor 13 Jahren [hier] begonnen habe, war es ausschließlich so, dass behinderte Studenten, die [hier] studiert haben, die Matura im zweiten Bildungsweg gemacht haben. Heute haben schon viele im ersten Bildungsweg maturiert und wenn sie es so weit geschafft haben, haben sie meistens schon ein sehr starkes Selbstbewusstsein. Sie wissen schon, was sie wollen im persönlichen Sinne.

I: Und was raten Sie Studenten, die zu Ihnen kommen?

Nr. 7: Also diejenigen, die zu mir kommen HABEN meistens einen Unterstützungsbedarf und ich sage dann vielen, die zu mir kommen, dass sie erst einmal in den ersten zwei Semestern schauen sollen, was für Hilfe sie überhaupt benötigen, also was ist der Bedarf überhaupt. Wenn jemand blind ist, dann braucht diese Person die Literatur und jedes gedruckte Vorlesungsmaterial schon vorher und speziell aufbereitet. Dann setzen wir uns mit dem Lehrenden in Verbindung. Auch gehörlose Studenten brauchen das Vorlesungsmaterial schon früher, gerade im technischen Bereich müssen die Dolmetscher schauen, wie sie das Material am besten übersetzen.

I: Wissen die Studenten, die zu Ihnen kommen eigentlich schon genau, wo sie berufsmäßig hinwollen? Also bei Bauingenieurwesen-Studenten zum Beispiel...

Nr. 7: Teils, teils. Aber ich habe zum Beispiel vom Bauingenieurwesen einige mit chronischer Erkrankung und drei schwerhörige Personen von denen ich weiß. Die haben sich aber noch nicht bezüglich ihrer beruflichen Perspektiven geäußert. Aber ein gehörloser Architekturstudent hat zum Beispiel immer schon gewusst, dass er Architektur machen will. Manche wissen sehr genau was sie wollen und arbeiten auch sehr gezielt darauf hin. Ein Chemiestudent hat einmal vom ersten Semester an gesagt, dass er im Umweltschutzbereich tätig sein will. Es gibt auch Rollstuhlfahrer, die Architektur studieren und die möchten sich dann auf barrierefreies Bauen spezialisieren. Ich muss aber sagen, ich habe eigentlich noch nie jemanden gefragt, was er genau machen will. Es geht eher um die jetzige Situation und das Studium, aber ich denke es ist so wie bei allen anderen Studenten auch, manche wissen es und manche wissen nicht, wo sie hinwollen.

I: Welche Hilfe gibt es für Studenten mit Behinderung bezüglich künftiger Arbeitsfindung? Oder wie können Sie da Studenten helfen?

Nr. 7: Es gibt ein eigenes Projekt, eine Arbeitsvermittlungsstelle für Akademikerinnen mit Behinderungen. Das nennt sich ABAk. Da können Sie einmal nachschauen...

I: Ok, super danke. (...)

Nr. 7: (...)

I: Welche Qualitäten haben Ihrer Meinung nach Personen mit Beeinträchtigungen? Speziell jetzt bezogen auf den Baubereich...

Nr. 7: Sie könnten im Beruf sicherlich sehr viel inhaltlich einbringen. Zum Beispiel in Architektur Fachexpertise für barrierefreies Bauen. Aber auch die anderen Gruppen, mit denen Sie sich in der Diplomarbeit beschäftigen: Ältere Personen, genau dasselbe. Frauen. Ich sage ja zum Beispiel immer Frauen würden Wohnungen ganz anders bauen, als Männer. Zum Beispiel mit einem Wirtschaftsraum für Wäsche. Frauen denken mehr an den Nutzen einer Wohnung, denken an die Familie, wenn man das jetzt klischeehaft sagen kann. Frauen wissen eher was ist praktisch und was ist nicht praktisch. Diese vier Gruppen können aufgrund ihrer Situation auch Fachexpertise einbringen.

I: Das stimmt eigentlich, ja... Und was könnte man Unternehmen für Argumente bieten, warum sie Personen mit körperlicher Beeinträchtigung einstellen sollten? Man hört ja immer: Behinderte machen ihre Arbeit langsamer, haben vielleicht irgendwelche Sinne, die nicht richtig funktionieren, man braucht alle Sinne im Bauwesen, man muss sich gut präsentieren können, man braucht ein sicheres Auftreten. Was kann man dem entgegenhalten?

Nr. 7: Man kann dem entgegenhalten, dass kein Mensch, egal ob der behindert ist oder nicht behindert ist, alles machen kann. Aber gerade in der Jobfindung, das ist auch meine

Erfahrung, wird oft der Fehler gemacht, dass sich Unternehmen denken: „Naja, jetzt sind wir nett und stellen [eine Person mit Behinderung] ein.“ Dann setzt man diese Person irgendwo hin und sie passt aber gar nicht dorthin. Weder von seinen Fähigkeiten her, noch von seinem Anforderungsprofil her. Also wenn man plant, einen Behinderten einzustellen, sollte man genau das tun, was man bei jedem anderen auch tut: Man sollte vorher schauen, ist da überhaupt BEDARF vorhanden. Weil es gibt nichts Schlimmeres, als eine Person einzustellen und die hat dann nicht wirklich einen Aufgabenbereich. Wenn man also jemanden einstellt, dann sollte man das genauso ernsthaft machen, wie bei jemandem anderen. Zum Beispiel im Baubereich, es gibt ja Gesetze, dass man dazu verpflichtet ist, barrierefrei zu bauen, zumindest im öffentlichen Bereich. Ein privates Haus kann man machen, wie man will. Aber sobald ein Gebäude eine öffentliche Funktion hat, dann ist man verpflichtet, barrierefrei zu bauen. Gehörlose Personen zum Beispiel, dadurch dass sie nichts hören, haben sie einen extrem guten räumlich ausgeprägten Sinn und gute Orientierung. Eine gute räumliche Vorstellungskraft. Die Gebärdensprache ist ja auch räumlich. Sicher haben diese Leute ein großes Talent oder sogar FÄHIGKEITEN. Bei jedem Job finde ich, dass man Leute nach ihren Fähigkeiten einstellen soll. Und vorher überlegen, brauche ich eine Person und könnte diese Tätigkeit auch eine behinderte Person verrichten? Man sollte das nie umgekehrt machen, also dass man sich denkt man ist nett und hat aber gar keinen Bedarf, weil dann geht es immer schief. Und es wäre ja ein doppelter Gewinn für eine Firma, wenn sie eine freie Position hat und diese Arbeit auch sehr gut eine behinderte Person machen kann, diese Person dann ihren Job gut macht und die Firma dann ZUSÄTZLICH noch eine Förderung bekommt.

I: Wissen Sie noch mehr über die Förderungen?

Nr. 7: Ja, meistens ist es so, dass das Gehalt [der beeinträchtigten Person] dann zur Gänze oder teilweise bezahlt wird.

I: Und von wem wird diese Förderung bezahlt?

Nr. 7: Vom Sozialministeriumservice. Da gibt es den sogenannten Ausgleichstaxenfonds. Aber noch einmal, Behinderte sollten nur dann eingestellt werden, wenn es einen konkreten Arbeitsplatz gibt und dann aufgrund ihrer Ausbildung und [ihren] persönlichen Fähigkeiten und nicht aufgrund ihrer Behinderung, das geht sicher schief.

I: Welche Charaktereigenschaften haben beeinträchtigte Personen, die sie von anderen unterscheiden? Haben Sie da Erfahrungen?

Nr. 7: Man sagt behinderten Menschen nach, dass sie besonders engagierte Mitarbeiter sind. Viele haben wahrscheinlich ein besonderes Durchhaltevermögen. Aber man sollte behinderte

Personen auf jeden Fall nach ihren qualitativen Fähigkeiten beurteilen und nicht nach ihrer Behinderung.

I: Welche Berufe könnten Sie sich im Bauwesen für Personen mit körperlichen Behinderungen vorstellen?

Nr. 7: Also was ich mir gut vorstellen kann ist barrierefreien Bauen, dann Verwaltungsfunktionen und Computerarbeit. Es gibt gerade an der Uni in Architektur und Bauingenieurwesen einige schwerhörige Personen. Einen Bauingenieurwesen-Student mit chronischer Erkrankung gibt es auch, der hat Diabetes, der ist ein sehr engagierter Student, der arbeitet auch immer schon am Bau, in den Ferien zum Beispiel.

I: Ok. Dann noch eine Frage zur TU [Wien]: Ist die TU [Wien] Ihrer Meinung nach so eingerichtet, dass man wirklich sagen kann, jeder, der irgendwie an der TU studieren möchte, kann das auch?

Nr. 7: Ich weiß es nicht. Aber ich glaube 100 Prozentig nicht, nein. Barrierefreiheit würde ich sagen... Zu 80 Prozent würde ich sagen, dass die Gebäude und die Infrastruktur barrierefrei sind. Wie es dann speziell noch im Studium aussieht... Man kann zu einem großen Teil sagen ja, aber es gibt Studienrichtungen, in denen man sehr skeptisch behinderten Menschen gegenüber ist. Zum Beispiel in Chemie, zum Beispiel wegen Laborarbeit. Wir haben zum Beispiel einen Studenten mit eingeschränkter Feinmotorik und da ist man skeptisch und stellt schon Fragen und man muss Dinge immer wieder neu verhandeln. Es ist eine gewisse Sorge und eine gewisse Skepsis da, dass es nicht funktionieren kann.

I: Wo gibt es Ihrer Meinung nach Verbesserungsbedarf an der Uni?

Nr. 7: Ich habe ja einen großen Wunsch und zwar, dass man in der Architektur barrierefreies Bauen als Pflichtfach einführt. Weil die zukünftige Architektin muss [barrierefrei bauen] und ist auch haftbar. Und auch in allen anderen technischen und ingenieurwissenschaftlichen Themen, wo das zum Tragen kommen könnte. Hoch- und Tiefbau. Oder wenn man etwas konstruiert. (...) Ich habe erst gestern einen Satz von einer Architektin gehört, die hat gesagt bauen ist: Ich stelle zwei Wände hin und mache ein Dach darüber und Architektur ist gestalten. Das geht über die Wände und das Dach über dem Kopf hinaus. Insofern könnte ich mir gut vorstellen, dass es ein großer Anreiz für die Architektur ist, barrierefrei zu bauen, weil es etwas ist, was über das Herkömmliche hinausgeht und das Gestalterische mit einbezieht. Barrierefreies Bauen ist ja für 100 Prozent der Menschen ein Vorteil, es gibt keine Nachteile. Da gibt es sogar eine Studie von der ETH Zürich, dass die Errichtung von einem barrierefreien Gebäude nicht mehr kostet, wenn man die [Barrierefreiheit] von vornherein einplant.

I: Das habe ich auch schon gehört, ja... Teurer wird es nur dann, wenn man im Nachhinein Dinge umbauen muss... Was haben Sie eigentlich für ein Gefühl, wie steht man behinderten Menschen in unserer Gesellschaft gegenüber?

Nr. 7: Naja, es hat einmal eine Umfrage in Österreich gegeben und bei der ist herausgekommen, dass das Image von Behinderten in Österreich nach dem Image von Strafgefangenen das schlechteste ist!

I: Das ist total arg... Wann ist diese Studie durchgeführt worden?

Nr. 7: In den 90er Jahren, wie ich studiert habe.

I: Und können Sie sich dieses Image irgendwie erklären? Glauben Sie, dass dieses Image einen Einfluss auf die Jobchancen hat?

Nr. 7: Ich denke da läuft einfach sehr viel Irrationales ab. Zum Beispiel die meisten konnotieren Behinderung mit etwas Negativem, wollen natürlich selbst nicht behindert sein, was ich auch verstehen kann. Darum will man sich damit [als ArbeitgeberIn] auch gar nicht auseinandersetzen. Man will nicht, dass einen das betrifft (...). Die Einstellung der meisten ist: „Mit den behinderten Personen hat man nur Arbeit, da muss man so viel umbauen, die brauchen was, machen aber nichts.“

I: Und wie denken Sie könnte man diese Situation, also dieses Image ändern?

Nr. 7: Wahrscheinlich nur durch positive Beispiele. Da gibt es ja sogenannte „Role Models“. Das hat es eh einmal gegeben... So eine Datenbank „Role Models für Menschen mit Behinderungen.“ Oder aber durch Mentoring für Studenten mit Behinderung.

I: Und bezogen auf die Chancen am Arbeitsmarkt? Wie könnten die Chancen am Arbeitsmarkt für behinderte Personen verbessert werden?

Nr. 7: Grundsätzlich ist es ja so, dass aufgrund des Behindertengleichstellungsgesetzes jede behinderte Person, die sich bewirbt, zum Gespräch eingeladen werden muss. Ob das Unternehmen diese Person dann wirklich einstellt, können sie immer noch selber entscheiden, aber die Person MUSS eingeladen werden. Wenn das Unternehmen die Person nach dem Bewerbungsgespräch nicht einstellt, müssten sie beweisen, dass der Grund nicht in der Behinderung liegt. Aber es ist natürlich auch nicht so gut, wenn man dann [als beeinträchtigte Person] auf einem Arbeitsplatz sitzt, an dem man ohnehin nicht gewollt wird. Unternehmen sollten nur [beeinträchtigte Personen] einstellen, wenn es eine Position für sie gibt und aufgrund ihres Know-Hows und ihrer persönlichen Qualifikation. Aufklärung in diese Richtung ist auf jeden Fall erforderlich. Aber man muss den Behinderten auch wirkliche Jobs geben.

I: Wissen Sie vielleicht, ob es sonst finanzielle Belastungen für ein Unternehmen gibt, wenn es behinderte Personen einstellt? Zum Beispiel durch eine erhöhte Versicherung oder mehr Krankenstände?

Nr. 7: Die Versicherung ist für Menschen mit oder ohne Behinderung immer derselbe Betrag. Und behinderte Menschen haben nur zum Teil mehr Krankenstände, also das ist nicht zwingend der Fall. Aber da können Sie auch vielleicht bei der Krankenkasse noch nachfragen, vielleicht weiß da jemand genauer Bescheid... Jedenfalls ist es so, dass ich ab 25 Mitarbeitern eine behinderte Person einstellen muss, aber man kann sich auch freikaufen. Das Geld kommt dann in den Ausgleichstaxenfonds.

I: Ah genau, das haben Sie vorhin erwähnt...

Nr. 7: Wenn jemand eine spezielle Arbeitsplatzeinrichtung oder Umbaumaßnahmen braucht, dann ist das auch immer zu 100 Prozent gefördert. Wenn also zum Beispiel ein spezieller Bildschirm für Sehbehinderte benötigt wird. Oder ein Umbau für einen Rollstuhlfahrer. Dann ist das zu 100 Prozent gefördert.

I: Das ist interessant... Wissen Sie zufällig, ob das für Baustellencontainer ebenso gilt? Also Arbeitsplätze auf Baustellen direkt? Wenn dort ein besonderer Container benötigt wird?

Nr. 7: Das weiß ich nicht genau, aber ich nehme doch sehr stark an. Wieso sollte es da Unterschiede geben? Aber ich kann Ihnen dann gerne noch die E-Mail-Adresse von [jemandem] im Sozialministerium [geben], der weiß sicher ganz genau Bescheid.

I: Wow, das wäre super, ja. (...) Ich glaube das war es schon in Bezug auf beeinträchtigte Personen. Fällt Ihnen vielleicht sonst noch etwas zu den anderen Minderheitengruppen ein? Sie haben ja vorhin schon einige wichtige Sachen gesagt...

Nr. 7: Ja, also Migranten könnten vielleicht andere kulturelle Aspekte einbringen, an die wir in Österreich gar nicht denken. Ältere Menschen haben so viel Erfahrung, da geht Know-How verloren. Die Jungen sind total überfordert und frustriert. Junge können von den Älteren lernen. Man beraubt den Jungen die Chance von Älteren zu lernen und in ihren Job hineinzuwachsen. Gerade der Baubereich ist ein verantwortungsvoller Bereich. Ich trage die Verantwortung dafür, dass die Dinge, die gebaut werden auch so stehenbleiben.

I: Super, vielen Dank. Darf ich abschließend noch fragen, wie alt Sie sind?

Nr. 7: Ja, 53.

I: Dann danke vielmals.

Nr. 7: Bitte, gerne.

Interview Nr. 8:

I: Sie sind ja schon per Mail über die Diplomarbeit informiert worden und ein wichtiges Thema betrifft eben Schwarzarbeit und Sozialbetrug auf Baustellen. Können Sie vielleicht am Anfang kurz erklären, was Sie genau bei der BUAK machen?

Nr. 8: Ja, gerne. Also die BUAK ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. Wir vollziehen das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz. Und ich bin Kontrollor der BUAK, sprich ich gehe zu den Firmen, schaue mir dort die Lohnunterlagen an, Stundenaufzeichnungen, alles was wir halt für unsere Kontrolle brauchen.

I: Ok, und also da gibt es ja zwei Formen davon, also zwei Kontrollen, da habe ich mich schon vorab informiert. Können Sie da vielleicht kurz näher was dazu erklären?

Nr. 8: Ja also zwei Arten: Es gibt einmal die Kontrolle bei der Firma, das ist das was ich mache. Das heißt ich schaue mir bei der Firma alle Unterlagen an, die für die Kontrolle vonnöten sind, sprich Stundenaufzeichnungen, Lohnkonten, Lohnauszahlungen, die Buchhaltung, um da ein Bild zu bekommen wie die Firma ist und die Arbeiter, wie die arbeiten. Und das zweite was es von der BUAK gibt ist Baustellenkontrollen, das heißt es gehen Leute von der BUAK direkt auf die Baustellen und schauen direkt auf der Baustelle, was machen die Leute dort für Tätigkeiten.

I: Ok, gut. Ja, vielleicht haben Sie da schon auch was mitbekommen im Beruf oder wissen es von anderen... Welche Gründe haben Personen, illegaler Arbeit auf Baustellen nachzugehen? Wissen Sie da vielleicht Bescheid?

Nr. 8: Ja also es, möglicherweise ist das, die Leute, die aus dem Ausland in Österreich beschäftigt werden einfach bei sich in ihrem eigenen Land einfach weniger verdienen, als wie in Österreich.

I: Ok...

Nr. 8: Ob illegal oder nicht, kann man da nicht so sagen. Die Leute wollen halt am Ende vom Tag so und so viel Geld in der Tasche haben und ganz egal wie sich das zusammensetzt. Ob das schwarz gezahlt wird, ob das nicht schwarz gezahlt wird. Je nachdem... Die Leute wollen halt für den Tag 100 Euro, 200 Euro, je nachdem was sie sich halt vorstellen. Ja, was kann man noch dazu sagen? Vermutlich ist es so, dass die Leute, wenn sie die Arbeit nicht machen würden, also auch nicht schwarz oder illegal oder wie auch immer, dass auf jeder Ecke ein anderer steht, der die Arbeit machen würde.

I: Ok, und wissen die das? Also ich meine, die werden ja untereinander auch reden oder...

Nr. 8: Ja, ob die Leute das wissen oder nicht, manche machen das wahrscheinlich auch mit Vorsatz. Also [manche Leute] wollen gar nicht angemeldet werden. Möglich ist auch, dass die Leute vielleicht sogar arbeitslos in Österreich sind und nebenbei noch Geld dazuverdienen möchten zum Arbeitslosengeld. (...) Weil es dann lukrativer für sie ist ganz einfach als wie offiziell zu arbeiten. Weil wenn man hernimmt was ein Arbeiter [an] Arbeitslosengeld kriegt, kommt drauf an, was [der Arbeiter] vorher verdient hat, und das Geld was man noch schwarz [dazu]verdient ist dann auf alle Fälle mehr, als was man in einem regulären Job verdienen würde.

I: Ok, aber so haben Sie jetzt schon direkt mit Arbeitern geredet, die erwischt wurden? Also macht man sowas, dass man mit denen dann darüber redet über Hintergründe oder...

Nr. 8: Nein, eigentlich wird da nicht mit den Leuten geredet.

I: Ok.

Nr. 8: Was soll ich sagen? Die Leute, die schwarzarbeiten, wollen ja nicht zu Protokoll geben, dass sie schwarzarbeiten.

I: Ok, aber wenn sie dann erwischt werden, dann...

Nr. 8: Dann MÜSSEN sie ja Auskunft geben. Weil ja die Kontrollorgane direkt auf der Baustelle sind und die Leute eben zusammenfassen und fragen: „Bei wem arbeiten Sie? Was verdienen Sie? Was machen Sie wirklich?“

I: Ok. Ja und was für unterschiedliche Möglichkeiten gibt es da, um Schwarzarbeit überhaupt aufzudecken, also was für Überprüfungsmethoden?

Nr. 8: Na ich glaube die beste Methode Schwarzarbeit zu finden ist, dass man direkt auf der Baustelle vor Ort ist. Um zu schauen, was machen die Leute da. Welchen Tätigkeiten gehen die Leute nach. Weil so wie ich ins Lohnbüro gehe und dort eine Kontrolle mache, ist fast schwierig festzustellen, ob die Leute schwarzarbeiten, weil illegale Beschäftigung wird nicht aufgezeichnet.

I: Ja... Und ja, welche unterschiedlichen Formen hat man da von Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung? Oder haben Sie da irgendwelche Beispiele, die Sie schon einmal erlebt haben oder die andere in Ihrem Umfeld erlebt haben?

Nr. 8: Ja, witzig. Vor einiger Zeit habe ich eine anonyme Anzeige bekommen, dass der Arbeitnehmer zwar ganz offiziell bei der Firma beschäftigt ist, es ist auch die Meldung zur Gebietskrankenkasse gemacht worden, die Meldung zur Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskassa, verdient am Lohnzettel auch das was er verdienen muss. Also spricht mindestens den KV-Lohn plus die Zulagen. Aber der Arbeitnehmer hat eben anonym angezeigt, dass er jedes Monat dem Chef 500 Euro schwarz irgendwo auf der Baustelle, im

Kaffeehaus oder sonst irgendwo zurückgeben muss und das scheint natürlich nirgends auf. Wenn wer schwarz das Geld zurückgibt irgendwo, kann man das nicht greifen. Da müsste man dabei sein, um zu sehen, ok jetzt wird da Geld ausgetauscht, ja also...

I: Das heißt... Was ist im Endeffekt passiert? Nichts oder...

Nr. 8: Nichts, gar nichts! Weil es war die Buchhaltung total in Ordnung, der Mensch hat seinen Lohn, den er verdienen muss auch überwiesen bekommen auf sein Konto, hat das unterschrieben, dass er den Lohn bekommen hat. Was der Mensch dann mit seinem Geld macht, das kann man nicht überprüfen.

I: Ok.

Nr. 8: Und die Leute trauen sich das nicht offiziell anzeigen, weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben.

I: Ok. Und ja also, was gibt es sonst noch für Formen? Oder was sind so die Sachen, die am häufigsten vorkommen auf Baustellen?

Nr. 8: Auf Baustellen? Ja, dass die Leute einfach mit weniger Stunden angemeldet werden, als was sie wirklich arbeiten. Also sprich, sie werden vielleicht Geringfügig oder Teilzeit gemeldet, obwohl die Leute Vollzeit arbeiten. Was auch jetzt relativ neu und auch sehr in Mode ist, ist dass die Leute scheinselbständig sind, das heißt die Leute lösen sich einen Gewerbeschein, meistens irgendwelche freie Gewerbe, unterliegen aber... Also der Arbeitnehmer, der den Gewerbeschein löst, unterliegt nicht dem BUAG, weil er selbst arbeitet. Aber in Wahrheit ist er in einem Abhängigkeitsverhältnis zu der Firma, die ihn beschäftigt. Es ist in Wahrheit kein richtiger Selbständiger, eben ein Scheinselbständiger.

I: Ok, und was fällt da zum Beispiel darunter? Also welche Gewerbe?

Nr. 8: Da gibt es so viele freie Gewerbe, das kann man fast gar nicht greifen. Oft betrifft das Leute, die Trockenbau machen, spachteln, solche Dinge...

I: Ok. Was passiert eigentlich dann mit dem Arbeiter oder der Firma, wenn sie erwischt werden bei Schwarzarbeit oder bei illegaler Beschäftigung?

Nr. 8: Naja, der Arbeitnehmer hat in Wahrheit nichts zu befürchten. Dem Arbeitnehmer passiert meistens gar nichts. Was passiert, ist dass man die fehlenden Beiträge [den] Firmen nachverrechnet.

I: Ok.

Nr. 8: Und je nachdem, ob das schon mal passiert ist oder nicht, werden dann Strafen ausgesprochen. Verwaltungsstrafen über die Bezirksverwaltungsbehörde. Die BUAK kann Strafen aussprechen für einen Mehraufwand bei der Kontrolle.

I: Ok.

Nr. 8: Ja, das sind die meisten Dinge, die die Firmen betreffen.

I: Ok. Ja und wenn Sie jetzt einmal alle Fälle zusammennehmen, die schon einmal aufgetreten sind, was sind da so die Bereiche wo man sagen kann, in dem Bereich, in dem Baubereich passiert am meisten? (...)

Nr. 8: Ich meine, aus eigener Erfahrung ist es so, dass die illegale Beschäftigung meistens, also größtenteils im privaten Bereich passiert. Sprich, weiß ich nicht, jemand hat was zum Verfliesen oder will sich jetzt die Wohnung ausmalen lassen oder was auch immer. Das ist auch total schwer zu greifen, weil das passiert dann meistens in den eigenen vier Wänden. Die Baustelle ist nirgends angezeigt, das heißt Prüforgane kommen dann auch nicht in jede einzelne Wohnung und schauen, ob da irgendwo was passiert.

I: Wäre wahrscheinlich auch zu viel Aufwand, schätze ich einmal für...

Nr. 8: Ja, ich meine wir können ja nicht in jede Wohnung schauen.

I: Ja eh, ja.

Nr. 8: Das ist ja unmöglich. Vielleicht auch auf großen Baustellen. Ein klassisches Beispiel war vielleicht der Flughafen Wien. Wie der neue Terminal gebaut worden ist, das ist eine Baustelle, das war die größte Baustelle in Europa.

I: Ok.

Nr. 8: Dort haben an Tagen so zwischen 1500 und 3000 Leute gearbeitet. Also jeden dort einzeln zu kontrollieren, das kann man dann nur in Absprache mit der Finanzpolizei oder so machen. Die tun dann wirklich abriegeln und schauen, welche Leute sind dann da. Es ist dann dort so ein Einfahrtsschranken gewesen, wo ein Portier gesessen ist, der kontrolliert hat.

I: Ok. Von der Finanzpolizei?

Nr. 8: Nein, vom (...) Generalunternehmer.

I: Achso, ok.

Nr. 8: Da war die Baustelle quasi zu, mit Schranken, da hat man sich ausweisen müssen. Nur die Ausweise werden einfach weitergegeben und so eine richtige Gesichtskontrolle wie Sie es gewohnt sind am Flughafen wo Sie wegfliegen, das passiert nicht. Der hält den Ausweis hin und dann darf er rein. Dann... Ob das der Bruder oder der Onkel oder sonst irgendwer ist, das ist nicht feststellbar. Ja, oder schwer...

I: Und wurden da auf dem Flughafen welche erwischt dann?

Nr. 8: Ja, ich denke schon, dass von der Finanzpolizei dort auch Leute erwischt worden sind, die illegal beschäftigt worden sind, Schwarzarbeiter.

I: Ok gut. Ja also, der Betrug, betrifft der eher ausländische oder inländische Baufirmen? Wissen Sie das vielleicht?

Nr. 8: Nein, da kann ich persönlich überhaupt keine Auskunft dazu geben, aber vielleicht gibt es irgendwo im Haus Statistiken, die man Ihnen zur Verfügung stellen kann, aber...

I: Ja wäre super, wenn da, wenn ich da irgendwas bekommen könne.

Nr. 8: Wir sind dran, dass wir da vielleicht irgendwas bekommen, ja.

I: Ok super, perfekt. Wahrscheinlich die nächste Frage dann wird ähnlich sein schätze ich einmal, dass Sie vielleicht Vermutungen dazu haben, wieviel Schwarzarbeiter es momentan gibt oder jährlich aufgegriffen werden?

Nr. 8: Ich kann mich nur wiederholen.

I: Ok.

Nr. 8: Dasselbe wieder, vielleicht gibt es im Haus Statistiken. Ich persönlich habe keine, aber vielleicht kann man schauen, dass man irgendwo welche auftreibt, ja also...

I: Ok, gut. Die nächste ist leider auch wieder eine statistische Frage: Welchen Verlust macht die österreichische Wirtschaft durch illegale Beschäftigung? Haben Sie da irgendwelche Zahlen?

Nr. 8: Also ich und die BUAK glaube ich hat keine Informationen (...).

I: Gut, dann vielleicht eine Frage, die wieder leichter ist: Worin liegen die Vorteile für Baufirmen, wenn sie Bauarbeiter legal beschäftigen? Also natürlich, dass man das Gesetz nicht bricht, aber...

Nr. 8: Genau, das ist einmal das Erste. Dass man eben gesetzestkonform handelt. Eben, dass man keine Strafen bekommt. Dann bei, wenn man mal Schwarzarbeiter oder Lohn- und Sozialdumping oder so, wenn das einmal festgestellt worden ist bei der Firma, kommt man quasi auf eine schwarze Liste.

I: Ok.

Nr. 8: Wo man dann für öffentliche Aufträge für glaube ich sechs oder neun Monate gesperrt ist beim ersten Vergehen. Und sollte das öfter passieren, dann kriegt man überhaupt keine öffentlichen Aufträge. Und gerade in der Bauwirtschaft ist es ja so, dass der Staat Österreich ja der größte Auftraggeber ist.

I: Genau. Ja und gibt es irgendwelche Pläne für die Zukunft, durch die man illegale Beschäftigung eindämmen kann oder haben Sie da irgendeine Ahnung, was für Möglichkeiten für die Zukunft geplant sind (...)?

Nr. 8: Naja, das Lohn- und Sozialdumpinggesetz wird ja immer wieder erweitert und (...) in nächster Zeit werden wieder Novellen kommen. Im privaten Bereich glaube ich persönlich, dass sich das nie eindämmen lassen wird. Also Schwarzarbeit im privaten Bereich wird es immer geben. Dann heißt es halt es ist der Bruder oder ein Freund, der das als

Freundschaftsdienst macht oder wie auch immer. Ob der dann entlohnt wird oder nicht, ist einfach nicht feststellbar. Für mich persönlich finde ich, dass es diese Kettensubverträge, die es in Österreich gibt, sprich der GU nimmt den Auftrag an über die Auftragssumme, gibt das dem ersten Subunternehmer weiter und das geht dann in Sub, Sub, Sub, Sub, also Kettensubverträge und das finde ich gehört unterbunden. Also es müsste vom Staat Österreich so gemacht werden, dass der Generalunternehmer das Gewerk übernimmt und maximal ein Mal in Sub vergeben kann. Das wäre schon einmal eine sehr gute Lösung. Weil jede Firma kalkuliert eben der Mensch kostet mich, wenn ich alles reell mache, der Facharbeiter sage ich jetzt einmal zwischen 30 und 35 Euro. Und wenn dann in der Subkettenliste der Zehnte das um 20 Euro macht, muss das klar sein, dass das nicht reell sein kann und dass er seine Abgaben einfach nicht leisten kann. Und irgendwo muss er dann einsparen. Also entweder zahlt er die Behörden nicht oder er zahlt dem Menschen einfach weniger und dem Menschen ist es vielleicht egal, weil er vielleicht in Rumänien oder in Ungarn NOCH weniger verdienen würde. Ich sage jetzt einmal, weiß ich nicht, in Rumänien so zwischen 300 und 500 Euro und in Österreich müsse er mindestens sage ich jetzt einmal 1000 bis 1200 Euro verdienen. Das ist dann egal, ob er 800 Euro verdient und das ist nicht legal (...).

I: Und ist das aber realistisch, dass man diese Kettensubverträge unterbindet, hat es da schon mal Gespräche gegeben, wissen Sie da was?

Nr. 8: Es gibt ja, in anderen Ländern ist das unterbunden. In der Schweiz zum Beispiel gibt es keine Kettensubverträge. Da ist das schon so, dass es erstens schon einmal bei der Angebotsvergabe nicht der Billigstbieter, sondern der Bestbieter genommen wird. Das heißt der Teuerste und der Billigste fallen einmal von Haus aus raus. Und dann wird geschaut, was ist das für eine Firma und dann wird es denen vergeben und nicht dem Billigsten.

I: Ok. Gut, dann jetzt kommen wir noch zu ein paar Fragen, die speziell die Arbeiter betreffen: Wissen Sie vielleicht, woher die Arbeiter kommen, die in Österreich tätig sind? Gibt es da von der BUAK Seite Zahlen dazu?

Nr. 8: Ja, ich glaube schon. Am besten Sie schauen auf der BUAK Homepage nach, da sind an und für sich alle unsere Statistiken aufgelistet, aufgegliedert nach Bauarbeiter, aus welchem Herkunftsland und dergleichen. Beschäftigungsgruppen, Facharbeiter, Hilfsarbeiter, sonstiges Personal.

I: Ok super, perfekt. Gut, ja und dann wieder ein bisschen so den Hintergrund, also wissen Sie zufällig die Gründe dafür, dass so viele Bauarbeiter aus dem Ausland nach Österreich arbeiten kommen? (...)

Nr. 8: Warum ja. Ich glaube, dass in Österreich es so ist, dass die Schulbildung immer sehr hoch angesehen wird und dann die arbeitende Tätigkeit von Österreichern nicht mehr so gern verrichtet wird. Und deswegen glaube ich kommen die Bauarbeiter eher aus dem Ausland, weil es eben gesellschaftsmäßig quasi unter Anführungsstrichen so angesehen ist, dass man heute... Besser man studiert und es gibt mehr Führungskräfte aus Österreich als wie arbeitendes Personal, ja.

I: Gut, haben Sie schon Erfahrung damit gemacht, wie sich jetzt, wenn man Bauarbeiter anschaut oder generell Personal aus dem Ausland und Personal aus Österreich, wie sich da die Arbeitseinstellung unterscheidet? (...)

Nr. 8: Ja persönlich kann man vielleicht dazu sagen, dass die ausländischen Arbeiter einfach nicht so genau schauen, ja also.... Beim Österreicher ist es so, der weiß er muss jetzt 8 Stunden [und] 15 [Minuten] am Tag arbeiten, dem ausländischen Arbeiter ist das relativ egal, ob der 8 Stunden arbeitet, 10 Stunden arbeitet, 12 Stunden arbeitet oder vielleicht noch länger. Er will einfach für sich und für seine Familie einfach das Beste herausholen. Und die Österreicher sind halt auch wahrscheinlich geschichtlich durch Gewerkschaften und dergleichen sehr darauf bedacht, dass die Arbeitszeit eingehalten wird, dass ja alles stimmt, was am Lohnzettel steht. Dass die Überstunden dementsprechend auch abgegolten werden und keine Schwarzzahlungen passieren. Das passiert halt auch oft, dass halt der normale Lohn ausgezahlt wird, ganz offiziell und Überstunden halt unter der Hand schwarz.

I: Ja jetzt noch ein paar allgemeine Fragen zum Schluss: Gibt es irgendwelche Informationen seitens der BUAK oder sonst zu diesem Thema, wo es gut wäre, wenn viele Personen diese wüssten?

Nr. 8: Ja an und für sich werden die Arbeitnehmer erstens einmal (...) alle drei Monate informiert, was sie für Ansprüche erworben haben bei der BUAK. Und wenn sie das nicht haben, wir haben zum Beispiel bei uns in der Zentrale alle möglichen Informationen was einem zusteht, was man für Ansprüche geltend machen kann, in allen möglichen Sprachen in der Urlaubskassa aufliegen. Das heißt, wenn ein Mensch in Österreich arbeitet, natürlich gibt es auch die Arbeiterkammer oder die Gewerkschaftsseite, aber auch bei der BUAK kann man sich einfach nur informieren: Was steht mir zu? Was für Rechte, was für Pflichten habe ich? Und wie gesagt, es wird ja in allen gängigen Sprachen, die in der Bauwirtschaft möglich sind, liegt das auch bei der Urlaubskasse auf. Und natürlich auch auf unserer Homepage da kann man auch schauen: Was macht die BUAK? Was muss ich machen, wenn ich bei einem BUAK-pflichtigen Betrieb arbeite? Und dergleichen.

I: (...)

Nr. 8: (...) Die Informationsfolder liegen auf alle Fälle in der Urlaubskassa in mehreren Sprachen auf, ja. Das Kontrollpersonal, das auf Baustellen geht, die Protokolle werden auch mehrsprachig mitgenommen, das heißt die Leute werden in ihrer Landessprache quasi abgefragt, was sie tun, was sie machen.

I: Ok.

Nr. 8: Und sie können das natürlich auch in ihrer Landessprache ausfüllen. Es gibt ja in der Urlaubskasse Leute, die das übersetzen können. Also wir haben für die gängigsten Sprachen, Serbokroatisch, Türkisch, Serbisch, Jugoslawisch, alles was halt so möglich ist, Polnisch, haben wir Leute in der Urlaubskassa, die das übersetzen können.

(...)

I: Super, dann war es das auch schon. Dankeschön für das Gespräch.

Nr. 8: Ja bitte, gerne.

Interview Nr. 9:

I: Gut, du arbeitest bei [einem Bauunternehmen] und kannst du mir vielleicht sagen, an welchem Projekt du gerade arbeitest?

Nr. 9: Ja. Also das sind momentan mehrere. Das ist einmal der Umbau [von einem] Bahnhof [in Österreich] und teilweise habe ich auch noch [bei einer anderen Baustelle mit einem Bahnhof] zu tun. Das sind aber nur Restarbeiten, also da mache ich Planmanagement und Qualitätsmanagement. Und dann mache ich noch die Arbeitssicherheit beim Umbau einer [Bahnstation].

I: Wie nennt man deine Position im Unternehmen?

Nr. 9: Ich bin verantwortlich für die Arbeitssicherheit, bin Qualitätsmanager und Planungskoordinator. Solche Positionen gibt es eigentlich nur auf großen Baustellen, beziehungsweise das macht auch nur auf großen Baustellen Sinn. (...) Bei kleineren Baustellen macht das der Bauleiter.

I: Ok. Wie lange bist du in diesem Bereich schon tätig?

Nr. 9: Seit fünf Jahren jetzt.

I: Und kannst du mir sagen, wie dein Bildungsweg nach der Schule war und wo du überall gearbeitet hast?

Nr. 9: Ich habe Bauingenieurwesen an der TU (...) studiert und habe danach (...) als technischer Zeichner begonnen. Da habe ich so Einreichpläne digitalisiert. Dann war ich bei [einem Bauunternehmen] und war für [einen] Tunnel[bau] als Techniker der Außenbauleitung tätig. Dann war ich für [ein weiteres] Tunnel[bauwerk] (...) Abrechnungstechniker und danach habe ich bei [einer Bahnbaustelle] mitgearbeitet.

I: Und hast du während deinem Studium auch schon gearbeitet?

Nr. 9: Ich habe währenddessen immer wieder gearbeitet, ja.

I: Im technischen oder nichttechnischen Bereich?

Nr. 9: War beides dabei.

I: Und von den technischen Sachen, was hast du da gemacht [während der Studienzeit]?

Nr. 9: Bei [einer] Bau[firma] war ich als Ferialtechniker und in der Kalkulation. Ich habe aber auch einmal selbst als Hilfsarbeiter in einem Baubetrieb gearbeitet. Dann war ich bei [einer] Firma[, die] Dämmstoffe [herstellt] zuständig für das Marketing und bei [einer Baufirma] war ich technischer Gehilfe.

I: Ok. Warum hast du dich eigentlich ursprünglich für die Richtung Bauwesen entschieden?

Nr. 9: Ich habe eine AHS Matura gemacht, wollte aber danach irgendwas Technisches studieren. Mathe war mir zu trocken und bei der EDV habe ich nicht gewusst, ob mir das Programmieren so liegt. Maschinenbau hat mein Bruder gemacht, also das wollte ich dann nicht. Dann habe ich Bauingenieurwesen der Architektur vorgezogen, weil ich nicht so kreativ bin und mehr in die technische Richtung gehen wollte. Ich habe während dem Studium überlegt auf eine FH zu wechseln, weil das Studium an der Universität zieht sich sehr lange, wenn man nebenbei arbeitet. Aber dann war ich fast fertig mit der Uni und es hat sich nicht mehr ausgezahlt zu wechseln.

I: Aber grundsätzlich kann man sagen, dass es bei dir ein Ausschlussverfahren war?

Nr. 9: Genau ja.

I: Ok. Und was sind so die Dinge, die dich an deinem Job begeistern oder warum bleibst du jetzt im Baubereich?

Nr. 9: Man erlebt immer wieder etwas Neues. Jedes Bauprojekt ist anders. Man wird immer wieder mit Neuem konfrontiert. Und durch die neuen Aufgabenfelder ist es interessant.

I: Hast du in deinem Berufsleben irgendwann einmal Probleme mit Kollegen gehabt? Also hat es da mal irgendwelche Konflikte gegeben?

Nr. 9: Ja, also früher [auf einer unserer großen Baustellen] mit einem Polier.

I: Was war da genau?

Nr. 9: Der hat immer alles und jeden niedergemacht. Der hat keinen Respekt vor anderen gehabt, vor Frauen schon gar nicht. Der hat immer geglaubt er weiß alles und muss das mit aller Kraft jedem beweisen. Der hat immer herumgeschrien und ist mit anderen umgegangen... Bis wir mal gesagt haben: „SO SICHER NICHT!“ Das hat man dem ein paar Mal sagen müssen und mit der Zeit ist es auch besser geworden. Aber je besser ich den (...) kennengelernt habe, umso mehr ist mir aufgefallen, dass der innerlich eigentlich total unsicher ist. Der konnte sich teilweise nicht anders ausdrücken. Der war auch ganz anders, wenn du mir dem unter vier Augen geredet hast, da hast du teilweise ganz normale Gespräche mit ihm führen können. (...) Aber der (...) war auch ein Polier vom Land, mit denen ist es überhaupt immer schwieriger. Die sind nicht so aufgeschlossen und haben halt einen anderen Umgangston.

I: Ok verstehe. Wie wohl fühlst du dich eigentlich in deinem jetzigen Job? Sagen wir du müsstest Schulnoten vergeben.

Nr. 9: Note zwei.

I: Weil?

Nr. 9: Wegen meinem Aufgabenfeld, also die Tätigkeiten, die ich mache gefallen mir und das Arbeitsumfeld passt auch.

I: Und wie würdest du deinen Chef beschreiben? Was ist gut, was ist schlecht?

Nr. 9: Ich würde ihn als sehr menschlich beschreiben. Er versucht die Leute so einzusetzen, dass sie ihre Qualitäten ausspielen können. Also sie werden dort eingesetzt, wo sie auch gut sind. Auf der anderen Seite kann man mit ihm auch über persönliche Dinge sprechen und das finde ich auch ganz gut.

I: Ok super. Ich habe jetzt hier eine Liste von Themen, die dir im Beruf wichtig oder weniger wichtig sein können. Vielleicht kannst du mir die händisch ausfüllen, das ist wahrscheinlich schneller.

Nr. 9: Ja sicher. [Anm.: Resultat der von Interviewpartner Nr. 9 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr Wichtig: Selbständigkeit am Arbeitsplatz, gutes Arbeitsklima, ein Job, der Spaß macht
- Wichtig: Teamarbeit, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen, Lohn/Gehalt, flexible Arbeitszeiten, soziales Engagement
- Etwas wichtig: Führungsfähigkeit, Loyalität der Firma gegenüber, Aufstiegschancen
- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse, ansprechende Räumlichkeiten
- Unwichtig: Männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r

I: Du hast angekreuzt, dass dir so Dinge wie männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte und so weiter unwichtig sind?

Nr. 9: Ja, also ich finde der Charakter des Vorgesetzten muss stimmen. Ich habe [bei einem der Projekte an denen ich arbeite] auch eine weibliche Vorgesetzte.

I: Ist das irgendwie anders, als wenn man einen Mann als Vorgesetzten hat?

Nr. 9: Im Baubereich ist man das natürlich nicht so gewohnt, eine Frau als Vorgesetzte zu haben. Man muss sich halt umgewöhnen. Frauen sehen alles anders...emotionaler. Frauen sprechen viel auf der Emotionsebene an, wo Männer sagen es spricht sie nur kurz emotional an und dann wird das ausdiskutiert und die Sache hat sich. Frauen haben eine persönliche Sichtweise, wie man Dinge angeht. Frauen interpretieren anders und sie erwarten dann auch, dass sie anders behandelt werden. Ihr Gedankenhorizont ist ein anderer. Aber das ist ja nichts Schlechtes, es ist einfach anders.

I: Und du hast angekreuzt eine ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen ist dir wichtig?

Nr. 9: Meiner Meinung nach kann man in einem reinen Frauenrudel nicht gut arbeiten. Und Männer harmonieren zwar untereinander, haben aber auch so ihre Probleme. Wenn [es] zu viele Männer sind, leidet die Kreativität und Denkweise darunter. Männer einigen sich dann stupide auf etwas, ohne dabei links und rechts zu schauen. Eine Mischung aus 50 zu 50 [Prozent] wäre perfekt, weil sich dann alle perfekt ergänzen. Ausgeglichenheit würde dann den Vorteil aus beiden ziehen.

I: Ok. Wie würdest du allgemein die Rolle und den Status von Frauen im Bauwesen beschreiben?

Nr. 9: Frauen werden glaube ich nicht ganz ernst genommen. Erst wenn die Frau zeigt was sie draufhat, den Männern zwei Mal auf den Fuß steigt und sagt: „Hey, ich kann das auch!“ Erst dann, wenn man sieht sie kann das wirklich auch, wird sie ernst genommen. Bei Männern existiert dieses Vertrauen schon von vornherein, da glaubt man dran, dass es bei ihnen alles gut funktioniert. Die Haltung gegenüber Frauen ist anders, man fragt sich vielleicht: „Was will die da in einer Männerdomäne? Die ist ja arm...“ Dementsprechend werden die Frauen dann auch behandelt. Das ist nicht einmal böse gemeint, aber man würde sich denken: „Die ist ja arm in einer Männerdomäne.“ Dadurch wird ihre Meinung auch nicht ganz für voll genommen. Also von Frauen denkt man, dass sie hilfebedürftig sind, damit sie in der Bauwelt nicht untergehen. Leute die in der Stadt geboren sind, sind aber ein bisschen aufgeschlossener, als die, die am Land geboren sind. Am Land wachsen Leute anders auf, dort werden die Klischees stärker gelebt und die [Leute] verfallen solchen Dingen dann auch stärker. In der Stadt wird das nicht ganz so ausgelebt.

I: Ok und was sind so die Positionen, die üblicherweise von Frauen in der Baubranche besetzt sind?

Nr. 9: Kaufmännische Tätigkeiten, also Buchhaltung und Sekretärinnen. Also Sekretärinnen sind fast immer Frauen, egal ob in der Zentrale [des Bauunternehmens] oder auf Baustellen. Architektinnen gibt es viele, beziehungsweise viele im Planungsbüro. Da ist der Anteil wahrscheinlich etwas über 50 Prozent.

I: Ok. Wie glaubst du stehen für Frauen die Chancen auf eine Führungsposition in der Bauausführung? Also eine Bauleiterposition zum Beispiel.

Nr. 9: Ich glaube das hängt sehr stark vom Vorgesetzten ab. Jemand, der in Klischees denkt, wird einem Mann den Vorzug geben, weil er nicht daran glauben würde, dass sich eine Frau in einer Männerwelt durchsetzen kann. Wenn einer der Meinung ist, Frauen können sich genauso durchsetzen wie Männer, dann wird es ihm egal sein. Wenn man in Klischees denkt, dann würde man denken die Frau hätte mit den Polieren ein Problem mit dem Durchsetzen.

I: Und [sie hätte] auch [Probleme mit dem Durchsetzen] gegenüber den Arbeitern?

Nr. 9: Bei den Arbeitern wäre das weniger ein Thema, weil ein Bauleiter nicht wirklich was mit den Arbeitern zu tun hat. Aber ein Bauleiter muss eng mit dem Polier zusammenarbeiten. Wenn der Polier keine Frau akzeptiert, dann funktioniert es nicht und das Projekt kann schiefgehen. Da könnten sich viele Unternehmen denken sie stellen erst gar keine Frau ein.

I: Ok und wo liegen deiner Meinung nach die Unterschiede in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Frauen und Männern?

Nr. 9: Frauen sind kreativer, emotionaler und denken über den Tellerrand drüber oder abseits des Weges oder suchen andere Wege. Männer denken in einem Schema und dieses Schema wird abgearbeitet. Diese Denkweise beschleunigt Prozesse, man wird dadurch routinierter. Aber sie schauen eben nicht nach links und rechts und gehen den direkten Weg.

I: Ok. Jetzt zur nächsten Minderheitengruppe: Wie würdest du die Rolle und den Status von Person mit Migrationshintergrund im Bauwesen beschreiben? Oder gibt es Vorurteile in Bezug auf Personen mit Migrationshintergrund?

Nr. 9: Ich glaube das ist im Angestelltenbereich nicht so ein Thema, solange die Person die Sprache gut beherrscht. Manchmal hat man mit Polieren zu tun, mit denen man auch auf einfachem Deutsch sprechen muss. Man hat als Polier auch viel mit dem Bauherren zu tun. Deshalb muss man wortgewandt sein. Wenn das gegeben ist, dann spielt die Herkunft nicht wirklich eine Rolle. Dadurch, dass es viele Gewerbliche gibt, die aus dem Ausland sind, ist man es gewohnt, mit Leuten die einen Migrationshintergrund haben zusammenzuarbeiten.

I: Aber sind Poliere eher aus dem Ausland oder eher Österreicher?

Nr. 9: Die sind meistens Österreicher. Es wäre aber ein Vorteil, wenn die Poliere mehr als nur Deutsch könnten. Tun sie aber nicht, weil sie sind meistens vom Land und die haben die Bildung nicht. Meistens können die nicht einmal Englisch.

I: Du hast vorher gesagt, es gibt viele Personen im gewerblichen Bereich, die aus dem Ausland sind...

Nr. 9: Ja, Personen mit Migrationshintergrund ordnet man üblicherweise dem ausführenden gewerblichen Personal zu. Also wirklich in großen Gruppen findet man sie beim gewerblichen Personal. Tendenz steigend würde ich sagen.

I: Wie kannst du es dir erklären, dass es im Angestelltenbereich nicht so viele Personen mit Migrationshintergrund gibt? Warum könnten Vorgesetzte gegen eine Beschäftigung [von Personen mit Migrationshintergrund] im Angestelltenbereich sein?

Nr. 9: Es mag einige Hemmschwellen in der Anstellung geben, weil wenn die Person im Ausland gearbeitet hat, dann weiß man nicht, wie sein Wissensstand ist. Dann ist die Frage

[von Vorgesetzten vielleicht]: Lernen die überhaupt dasselbe wie hier in Österreich? Das österreichische Ausbildungssystem kennt man, man weiß es ist eine gute Ausbildung. Eine Ausbildung bei uns hat einen hohen Stellenwert. Jetzt kommt aber einer aus dem Ausland und ich muss mich dann als Vorgesetzter damit auseinandersetzen, wie gut seine Bildung wirklich ist. Das tun aber viele aus Bequemlichkeitsgründen nicht, die sagen: „Ich lass mich auf das erst gar nicht ein, da gehe ich ein zusätzliches Risiko ein, weil ich mich nicht auskenne.“ Vielleicht kann der nicht gescheit Deutsch und dann schließt man den von vornherein aus. Mit den Österreichern tut man sich einfach leichter die einzuschätzen.

I: Ok. Eine andere Interviewpartnerin hat mir gesagt, dass sie einmal beim Vorstellungsgespräch gleich am Anfang gefragt worden ist, ob sie Deutsch kann, nur weil ihr Name ausländisch klingt. Kannst du sowas nachvollziehen, dass Vorgesetzte nur wegen einem „fremden“ Namen vorschnell urteilen?

Nr. 9: Ja schon. Ich habe ja [auf einer meiner Baustellen] immer die Ausweise für die Arbeiter hergestellt und es gibt viele, die einen ausländischen Namen haben und dann frage ich auch: „Sind Sie Österreicher?“ Und dann kommt als Antwort auf Wienerisch: „Jo, warum ned?“ Man schließt aus dem Namen darauf, dass eine Person vielleicht nicht unsere Sprache kann und ist dann überrascht, wenn der dann irgendwie im Dialekt antwortet, weil man das im ersten Moment aufgrund des Namens nicht erwartet. Man zieht aus dem Namen Rückschlüsse, die nicht unbedingt stimmen müssen.

I: Und sind dir in deinem bisherigen Berufsleben schon irgendwelche kulturellen Barrieren zwischen Österreichern und Personen aus dem Ausland aufgefallen?

Nr. 9: Ja, zwischen den Arbeitern und dem Polier. [Auf einer meiner Baustellen] haben einige Moslems gearbeitet und dann hat es vom Polier geheißen, dass sie den Ramadan, also die Fastenzeit, wo man erst am Abend essen darf, bei ihm nicht ausüben dürfen. Der Polier hat gesagt, dass das nicht geht und dass sie arbeiten müssen, weil es ist Schwerstarbeit. Und wenn jemand den ganzen Tag bei 40 Grad nichts isst und trinkt, kippt er irgendwann um. Der Polier trägt auch immer die Verantwortung dafür, wie schnell gearbeitet wird. Auf das will man sich gar nicht einlassen.

I: Und haben sich die Arbeiter dann auch daran gehalten und untertags getrunken?

Nr. 9: Soweit ich weiß schon. Also es ist nirgends eskaliert. Aber die [Arbeiter] haben das auch irgendwo eingesehen.

I: Hätte es Konsequenzen gegeben, wenn sie sich nicht daran gehalten hätten?

Nr. 9: Das weiß ich nicht, aber es würde dem Polier oder der Firma nicht zustehen, dass sie [den Arbeiter] wegen sowas kündigen. Auf der anderen Seite wäre das ein zu großes gesundheitliches Risiko, wenn der [Arbeiter] dann umkippt.

I: Ok. Jetzt zu einer etwas heiklen Frage: Thema illegale Beschäftigung.

Nr. 9: Ja.

I: Laut Statistiken gibt es viel mehr Personen aus dem Ausland, die illegal beziehungsweise schwarzarbeiten. Österreicher gibt es kaum welche. Kannst du das irgendwie verstehen?

Nr. 9: Ich glaube von sich aus neigen Ausländer nicht eher als Österreicher dazu, schwarz zu arbeiten, aber unser System drängt sie dazu. Unser System hat so viele Schwächen. Die Personen, die sowieso einen schweren Start haben, werden dann von unserem System ausgenutzt. Wenn man zum Beispiel einen ungarischen Arbeiter hat... In gewissen Ländern ist das Lohnniveau niedriger. Wenn der zu uns kommt und ich sage: „Den Kollektivvertrag brauche ich dir nicht anbieten, ich biete dir 30 Prozent mehr an, als du in deinem Land verdienst.“ Dann ist das für den etwas wo er sagt, dass er einen Vorteil daraus hat. Das heißt aber noch lange nicht, dass er kollektivvertraglich fair behandelt wird. Man verschafft sich aus der Tatsache, dass es ein Preisgefälle zwischen Österreich und anderen Ländern gibt, einen Vorteil. Da kann aber der Arbeiter eigentlich nichts dafür. Der würde nur dann nicht bei uns arbeiten, wenn er weniger, als in seinem eigenen Land kriegt. Für ihn ist das also schon ein Vorteil.

I: Wie ist das beim Angestelltenpersonal auf Baustellen? Ist illegale Beschäftigung da denkbar?

Nr. 9: Eher nicht glaube ich. Im Baubüro ist es so, dass man relativ wenige Angestellte hat und es würde nicht so den Unterschied machen, wenn ich einem ein bisschen weniger zahle. Das Bauangestelltenpersonal läuft ja unter unproduktivem Personal, die Arbeit wird also auf Regiekosten oder Baustellengemeinkosten umgelegt. Der Prozentsatz würde sich also nicht sehr viel verringern.

I: Und dass sie einfach weniger angemeldet werden?

Nr. 9: Du meinst zum Beispiel eine Anmeldung zu geringfügiger Beschäftigung...

I: Genau, ob man die weniger anmelden könnte, obwohl sie eigentlich mehr arbeiten, um sich die Sozialkosten dann zu sparen.

Nr. 9: (...) Ich glaube, dass Angestellte durch ihren Bildungsgrad [Schwarzarbeit] mehr hinterfragen [als Arbeiter].

I: Durch was?

Nr. 9: Durch ihren Bildungsgrad. Ein Angestellter hat einfach, entweder hat er irgendwo eine HTL gemacht oder er hat irgendwo eine Uni gemacht und oder er hat irgendwo... Er hat irgendwo in seinem Schulsystem gelernt, dass Sozialkosten was ausmachen und rein durch den Bildungsgrad lässt er das für sich glaube ich gar nicht zu.

I: Ok.

Nr. 9: Dass er sagt: „Ich lasse mich nicht schwarz anstellen, weil ich will ja irgendwann einmal Pension kriegen.“

I: Ok. (...)

Nr. 9: (...) Ich glaube desto länger du irgendwo in einer Bildungsschiene bist, desto mehr Allgemeinwissen hast du einfach und desto mehr fängst du Dinge auch an zu hinterfragen oder... Alleine durch das, dass du halt wie gesagt viel in deiner Bildung mitkriegst, beschäftigst du dich auch damit. Ein Arbeiter oder ein Hilfsarbeiter, der irgendwo als Lehrling arbeitet, dem immer nur gelernt wird: „Du musst DEN Handgriff machen.“ Der lernt sich seinen Handgriff sehr gut an, wird aber nicht sehr weit [darüber hinaus] nachdenken, weil er keine Ambitionen sieht. Weil er es aber auch nie irgendwo gehört hat.

I: Ok. Also glaubst du, dass die Angestellten es nicht darauf ankommen lassen würden?

Nr. 9: Ja, ja. Die würden es einfach nicht darauf ankommen lassen. Die würden irgendwann einmal sagen: „Nein, da arbeite ich nicht mehr. Ich suche mir einen anderen Dienstgeber, der mich da irgendwo anmeldet.“

I: Ok gut. Zum Rollenbild und zum Status von körperlich Beeinträchtigten im Bauwesen. (...) Macht man sich über sowas Gedanken?

Nr. 9: Nein, komischerweise überhaupt nicht. Ist mir eigentlich als Thema noch nie untergekommen.

I: Ok.

Nr. 9: (...) Was eigentlich ganz [komisch] ist, weil es nicht unbedingt ein Hindernis ist[, wenn man eine Behinderung hat].

I: Ok, das heißt du glaubst, dass sie genauso jetzt zum Beispiel hier arbeiten könnten in einem Container?

Nr. 9: Ja, also man kann einen Container genauso rollstuhltauglich aufrüsten, das ist ÜBERHAUPT kein Problem. Weil [d]er [Container] meistens eh ebenerdig ist, das heißt ich habe so und so keine Stiegen, das heißt mit dem Thema bin ich nicht konfrontiert. Ich kann die WC-Ausrüstung, das kann ich alles nachrüsten lassen. (...)

I: Das heißt solche Container [wie dieser, in dem wir gerade sitzen]?

Nr. 9: Nein, aber das kann man anfertigen lassen. Wir haben jetzt zum Beispiel ein Damenklo einbauen lassen, das heißt die Containerfirmen machen das.

I: (...) Spezielle Arbeitsplätze werden ja sogar gefördert, also das wären keine extra Kosten (...) für eine Firma.

Nr. 9: Ja, eben. Also kann man um Förderungen ansuchen. Ich glaube, die Angst ist dahingehend, dass man sagt: „Ok, mit einem Rollstuhl zum Beispiel oder mit einer Gehbehinderung kann man schwer auf die Baustelle raus.“ Das heißt, wenn ein Bauleiter in einem Rollstuhl fährt, hat er das Problem... Das hängt von der Art der Baustelle ab, aber wenn ich jetzt einen Hochbau hernehme zum Beispiel, dann tut er sich schwer, irgendwo ins sechste Stockwerk raufzukommen, weil der Lift ja noch nicht eingebaut ist.

I: Ja. Und auch wahrscheinlich, also du wirst es gut wissen [aufgrund deines Berufs], auch wegen den Sicherheitsvorkehrungen.

Nr. 9: Die Sicherheitsvorkehrungen. Also wir hatten zum Beispiel draußen [auf der Baustelle] einmal den Fall, es hat draußen einen gehbehinderten Arbeiter gegeben. Das war ganz witzig: Ich mit der Sicherheitsfachkraft draußen gewesen und der [mit der Gehbehinderung] hat halt am Schalungswagen was gemacht. Die Sicherheitsfachkraft ist fuchsteufelswild geworden, die hat gefragt: „Warum lasst ihr den das machen?“ Und es hat geheißen: „Weil er das von sich aus MÖCHTE. Er möchte nicht wie ein Behinderter behandelt werden, er möchte wie jeder andere behandelt werden. Und wenn er das von sich aus will, dann“ hat der Vorarbeiter gesagt, „dann lasse ich es zu.“ Woraufhin die Sicherheitsfachkraft gesagt hat: „Das lassen wir NICHT zu, weil das ist ein Sicherheitsrisiko.“

I: Und hat die Fachkraft Recht gehabt?

Nr. 9: Ja das... Es gibt darüber keine Judikatur, wie es eben die Juristen sehen. Ich weiß es nicht, wie es dann gedeutet wird, wenn der [Arbeiter] wirklich einen Arbeitsunfall hat. Aber ich kann mir schon vorstellen, dass ein Jurist das dann aufgreift und sagt: „Na hättet ihr den nicht diese Tätigkeit machen lassen, sondern einfachere Tätigkeiten, dann wäre es nicht passiert.“

I: Das heißt [Sicherheitsfachkräfte] könnten auch haftbar gemacht werden, wenn man weiß der [Arbeiter hat eine Beeinträchtigung und man lässt ihn trotzdem draußen arbeiten].

Nr. 9: Also ein Jurist würde das probieren, da bin ich mir sicher. Wie es ein Richter dann sehen würde, weiß ich nicht. Weil ein Richter muss ja auch beurteilen, dass ich die [beeinträchtigten Personen] eigentlich nicht diskriminiere, so dass ich sage: „Auch der kann Tätigkeiten durchführen.“ Aber der [Richter] würde dann selbst wahrscheinlich auch einen Sachgutachter dann herholen, dass ich sagen lassen kann: Kann [d]er [Arbeiter] das

durchführen oder kann er es nicht? Also, aber es stimmt, der Sicherheitsaspekt spielt da sehr viel mit, weil wie gesagt ich habe das damals live mitgekriegt und dabei ist der Tenor: „Aus Sicherheitsgründen lassen wir das gar nicht zu.“

I: Ok. (...)

Nr. 9: Es gibt auf der Baustelle auch immer Tätigkeiten, wo ich nicht unbedingt auf das Baufeld raus muss. [Zum Beispiel] kaufmännische Tätigkeiten. Ein Baukaufmann. Frag unsere Baukaufmänner, wie oft sie auf der Baustelle draußen waren, also...

(...)

Nr. 9: Also da gibt es Tätigkeitsfelder [für körperlich beeinträchtigte Personen]. Wie gesagt, Sekretariat ist etwas, wo es überhaupt kein Problem darstellt. Ein Abrechnungstechniker, den kann man so weit zuarbeiten, dass er auch nicht raus muss auf die Baustelle, die sind auch nicht so oft draußen. Und wie gesagt, wenn man dann sagt: „Ok, er braucht jetzt was von draußen.“ [Dann] muss halt da der Bauleiter mitmachen (...) oder der Polier. Ja, nachträglich Claims aufarbeiten, solche Dinge [kann man mit einer Behinderung].

I: Ok. Also es gäbe auf jeden Fall was, wo man [Personen mit Behinderung einsetzen könnte]?

Nr. 9: [Es gäbe] genug Tätigkeitsfelder. Bei kleineren Baustellen [wäre es] vielleicht schwieriger, aber bei größeren Baustellen, wo da halt mehrere Beteiligte sind, [wäre das] überhaupt kein Problem.

I: Ok. Und wenn jetzt wieder einer sich bewerben würde für eine höhere Position, also Bauleiter hast du gesagt, wird man eher wahrscheinlich nicht machen, wenn [der eine Behinderung] hat, weil er einfach raus muss. Aber ansonsten, glaubst du, dass es irgendwie von Vorgesetzten oder [Personen], die die Leute einstellen Vorurteile geben könnte? (...)

Nr. 9: Ich glaube[, wenn eine Angestelltenposition zu besetzen wäre,] gäbe es [bei der behinderten Person] Berührungsängste. Berührungsängste dahingehend, dass man selber sagt: „Boah, ich will keine Menschen mit Behinderung um mich sehen, weil dann werde ich immer an gewisse Dinge erinnert, die vielleicht passieren können.“ Das würde ich jetzt gar nicht so unter dem reihen, dass man sagt man traut ihnen die Tätigkeit nicht zu, sondern man will nicht täglich mit dem konfrontiert werden, weil man eben eigentlich den Umgang mit solchen Leuten nicht lernt. Den normalen Umgang. Die werden in unserer Gesellschaft als was Eigenes, Spezielles dargestellt, weil sie spezielle Bauweisen zum Teil brauchen, weil man sich auf die Leute einstellen muss. Und man lernt aber eigentlich nicht: Wie stelle ich mich denn so ein, dass ich sage: „Ok, das sind Umfeldbedingungen, die braucht er, aber eigentlich ist er ein ganz normaler Mensch.“ Und das glaube ich, wenn man das nicht gelernt hat, hat

man ein bisschen Ängste den Leuten gegenüber. Und da glaube ich stoppen dann vielfach Leute, weil wie gesagt, es gibt am Bau genug [Jobs für beeinträchtigte Personen]. Wenn ich da an die Zentrale denke, Kalkulanten, Chefkalkulanten, also da gibt es bis in hohe Führungsetagen sogar rauf, wo man dann sagt das kann man ohne Probleme mit Behinderung auch durchführen. Planungsbüros, jemand der AutoCAD am Computer zeichnet, für den ist das ja überhaupt kein Problem, wenn er irgendwo eine Behinderung hat, es sei denn sie ist irgendwo auf der Hand. (...) Ich sage jetzt die Funktion des Bauleiters ist vielleicht etwas schwierig zu besetzen[, wenn nicht alle Sinne gut funktionieren,] das ist aber eine kleine Funktion im Bau. Es ist ja der Bau, es dreht sich ja nicht alles um den Bauleiter. Wie gesagt, es gibt Kalkulanten im Hintergrund, es gibt Kaufleute im Hintergrund, es gibt Arbeitsvorbereiter, es gibt Planungsbüros, die soundso sehr viel [im Büro] arbeiten, wo ich jetzt aber auch nicht alle Sinne brauche. Weil wenn ich da als Kalkulant [arbeite] und ich habe eine Hörbehinderung, na dann setze ich mich an den Computer und rechne Dinge herunter. (...) Und [bei Besprechungen] kann man sich ja einer Hörbehinderung anpassen. Also wenn er überhaupt nichts hören würde, wäre es vielleicht ein bisschen eine Schwierigkeit, weil dann müsste man sich irgendwie verständlich machen. (...)

I: Aber [bist du schon] mit eine[r behinderten Person] in Kontakt gekommen im Angestellten[bereich]?

Nr. 9: Nein, eigentlich nicht. Ja, das ist richtig. Wenn ich nämlich an (...) unsere Zentrale denke, wo ich sage: „Ok, wenn man [Personen mit Behinderung] schon nicht auf die Baustelle rauslässt, [dann aber zumindest in der Zentrale].“ Aber es gibt dort auch eigentlich nirgends [welche].

I: Ok. Und so privat? Kennst du irgendwen [mit Behinderung]?

Nr. 9: Ja, ganz witzig: Kinder im Kindergarten, weil wir bei unseren Kindern darauf geschaut haben, dass sie in einen Kindergarten oder auch in die Gruppe kommen, wo Integrationskinder drinnen sind.

I: Das ist super. Dann lernen sie gleich den sozialen Umgang.

Nr. 9: Ja, weil mir das wichtig ist. Weil ich genau das, ich habe ja selber Berührungsängste und ich weiß ja dann selber nicht: Wie geht man denn mit jemandem um, der eine Behinderung hat? Und man hat einfach Angst davor. Man sagt sich: „Ok, bemitleiden will ich ihn nicht, weil das nimmt er vielleicht persönlich.“ Also man macht sich über lauter so Dinge Gedanken. Wenn man den Umgang gelernt hätte, wäre das überhaupt kein Thema. Und darum (...) bin ich jetzt auch immer wieder mit Kindern in Berührung gekommen, wo man dann sagt: „Ok, eine Behinderung schränkt einen [vielleicht nicht unbedingt ein].“ Es gibt

vielfältigste Formen von Behinderung und das muss jetzt nicht unbedingt eine Einschränkung heißen, dass man überhaupt nichts mehr ausführen kann. Also [meine Kinder] haben zum Beispiel ein Kind in der [Kindergarten]gruppe, die hat halt [eine Hörschwäche], da haben sie ihr halt gewisse Dinge in den Hörapparat eingesetzt, das läuft unter Behinderung. Die ist aber ganz normal ansprechbar und mit der kannst du sogar reden. Also das ist kein Thema. Dann haben wir Kinder [dort], (...) wo man dann sagt: „Ok, die sind sozial auffällig.“ Auch das wird unter Integrationskind eingestuft. Aber auch da gibt es eben Mittel und Wege, wenn man gute Pädagogen hat, dass man dann sagt: „Auch mit den Kindern kann man was anfangen.“

(...)

I: Gut, so als letzte Gruppe noch: Also das Rollenbild und der Status von über 50-Jährigen. Was ist so...

Nr. 9: Boah... Ja warum haben es eigentlich über 50-Jährige in unserer Gesellschaft schwer? Also ich habe die Erfahrung gemacht, ältere Leute... Man sagt oft: „Die sind unflexibel, die sind nicht mehr zugänglich.“ Das ist nur bedingt richtig. Ich kenne viele über 50-Jährige, die genauso flexibel sind, die genauso am Computer arbeiten. Ich kenne ein paar über 50-Jährige, die ihre Baufirmen betreiben, also die alle diese Klischees [über ältere Menschen widerlegen.] Ich kenne 22-jährige Leute, die schon in diesem Rollenspiel drinnen sind, wo sie sagen: „Ich mache das. [Und] das rühre ich nicht an, weil das kann ich eh nicht oder mache ich nicht.“ Also die genau dem Klischee entsprechen, wo man sagt: „Das [erwartet man von einem] 22-Jährigen nicht.“ Ja die Kostenfrage tritt wahrscheinlich immer wieder auf. Das ist sicher etwas.

(...)

Nr. 9: Es kann keiner die Kosten ausselektieren, was mir denn eigentlich an Kosten entstehen, wenn ich jemanden hinsetze, der überhaupt keine Ahnung hat. Ich kann mir jemanden von der HTL nehmen und kann sagen: „Boah, das ist meine allerbilligste Kraft. Der wird sich als Bauleiter schon irgendwie durchwurschteln.“ Wenn es ein schlechter [Bauleiter] ist, wurschtelt er sich nicht lange durch, sondern kündigt nach zwei Monaten, weil er fertig ist. Wenn das aber einer ist, der was draufhat und gut ist, wird er versuchen, das Beste daraus zu machen, wird aber gewisse Dinge nicht erreichen, weil er nicht die Erfahrung hat. Das kann man aber nicht beziffern. (...) Ich sehe das auch immer wieder bei unseren Polieren: Wir haben erfahrene Poliere gehabt, (...) der [eine] war 50 und der [andere] war jenseits der 50. Es haben beide ihre Dickschädel [gehabt], aber das was die an Erfahrung haben, kannst du ihnen nicht wegnehmen. Also das ist enorm. Und das was [ältere MitarbeiterInnen] durch ihre Erfahrung draußen [auf der Baustelle] einfach routiniert einbringen, das sind Dinge, die

bewertet nachher keiner, weil man sie auch nicht bewerten kann. NICHT in Geld. Ich kann nicht sagen: „Ok, [diese Erfahrung] ist in der Stunde drei Euro wert.“ Das lässt sich nicht so beziffern. Und darum glaube ich tun sich viele schwer, weil da viele sagen: „Ok, da nehme ich einen Billigeren, der wurschtelt sich schon irgendwie durch.“ Und ich kann ja dann nicht ausselektieren, was mir der nicht alles anstellt. Also [bei einem unserer Projekte] die Abrechnung, das hat ein Techniker (...) gemacht, der war 22 Jahre alt. (...) Vieles ist dahingehend gelaufen, dass ihn halt keiner eingeschult hat und woher soll er es denn wissen als Junger? Er mag sich vielleicht auch dumm angestellt haben, vieles ist aber aus Unwissenheit auch passiert. Und das kann aber dann keiner mehr beziffern, ich kann jetzt nicht sagen: „Ok, das hat uns soundso viel gekostet.“ Ich kann sagen: „Ok, (...) die Folgeerscheinungen waren das, das und das.“ Ich kann es aber nicht kostenmäßig beziffern. Ich kann es [am Ende des Bauprojekts] nur ad acta legen und kann sagen: „Ok, das Projekt ist schiefgegangen.“ Und wie ich jetzt intern mitkriege, wenn die Emotionen hochsteigen, weist man [die Schuld] soundso der Person zu.

I: Ok.

Nr. 9: Nicht dem Alter. Also man sagt nicht: „Na das ist deswegen passiert, weil lauter Junge [daran gearbeitet haben].“ Weil man analysiert es nicht und sagt nicht: „Das ist deswegen passiert, weil der, der und der Umstand eingetreten ist.“ Sondern man „hat es eh analysiert“ und sagt: „DU BIST SCHULD, [du] als Person.“

I: Ok. Und woher kommt diese Einstellung, dass man so (...) denkt? (...)

Nr. 9: Weil es in der Privatwirtschaft immer ums Geld geht und weil die Gehaltsunterschiede wirklich schon auch da sind. Nämlich nicht nur an der Rundungsform, wo man sagt man kann darüber hinwegsehen, sondern es sind wirklich große Unterschiede.

I: Weißt du wie groß?

Nr. 9: Ich kenne nur den Kollektivvertrag, aber wenn jetzt jemand über 50 ist, wenn er nicht viel für seine Karriere tut, aber laufend halt hochsteigt, immer wieder brav gearbeitet hat, dann (...) liegt sein Bruttogehalt glaube ich bei, muss ich nachrechnen, 4300 Euro irgendwo. Wenn ich jetzt habe einen jungen HTL-Techniker, den stelle ich irgendwo (...) bei 2200 Euro irgendwo ein. Und dann liegen wir bei [einem Verhältnis von] 2:1.

I: Sonst irgendwelche Gründe, warum man eher einen Jungen einstellen würde? (...)

Nr. 9: Ja ich glaube es ist auch ein bisschen die Angst... Wenn ich Vorgesetzter bin und ich stelle mir einen Älteren ein, dann hat der natürlich einen Erfahrungsschatz, den er einbringt. Einen Jungen kann ich schnell einmal irgendwo... Bei einen Jungen brauche ich mir nicht Gedanken machen, dass ich der Vorgesetzte bin, sondern dem [sage] ich: „Ich BIN der

Vorgesetzte.“ Und der wird das akzeptieren. Ein Älterer hat gelernt, dass Vorgesetzte auch nur Menschen sind. Irgendwann einmal kommt jeder in seinem Berufsleben darauf: „Na das sind doch auch nur Leute, das sind keine Götter (...), sondern das sind genauso Leute, die Fehler machen wie ich. Die genauso um fünf [Uhr] vermutlich heimgehen und die halt nur mehr Geld kriegen.“ Das heißt, mit einem Älteren muss sich ein Vorgesetzter mehr auseinandersetzen, weil die eventuell zurückreden, ihm mit Argumenten kommen und mit dem muss [der Vorgesetzte] sich beschäftigen. Und da glaube ich spielt auch die Angst womöglich mit, dass [der Vorgesetzte] sagt: „Ok, das kostet aber viel Zeit mit dem sich zu beschäftigen. Ich brauche nur einen der ausführt, dem ich sage: „Mach das!“ und der macht mir [das] blind.“ Das Zweite, was dann eventuell sein kann, naja wenn der [ältere Angestellte] so viel Wissen hat, kann vielleicht sein, dass der versucht, an meine [Position als Vorgesetzter heranzukommen].

I: Das heißt [Vorgesetzte] fühlen sich dann gefährdet auch?

Nr. 9: Die fühlen sich vielleicht zum Teil auch gefährdet, ja.

I: Gut, fällt dir noch irgendwas ein, wenn du jetzt alle vier Gruppen anschaust, warum so diese Spaltung zwischen Theorie und Praxis so riesig ist? (...)

Nr. 9: Weil alle diese Aspekte, [die] wir jetzt durchgegangen sind, menschlich von der Masse meiner Meinung nach gelebt [werden]. Nicht von jedem, aber von vielen.

I: Ok.

Nr. 9: Oder von mehr als der Hälfte. Wenn das jetzt aber so gelebt wird, dann muss ich sagen, dann habe ich eigentlich nur eine Möglichkeit, ich muss ihn ZWINGEN es anders zu tun.

I: Inwiefern?

Nr. 9: Indem ich ihn gesetzlich so weit zwingen, dass er eigentlich nicht aus kann.

I: Ok.

Nr. 9: Man versucht es eh schon ein bisschen mit Erfüllungsquoten und solchen Dingen.

I: Genau Frauenquoten.

Nr. 9: Frauenquoten. Das sind Dinge, wo ich dann sage: „Ok, wenn jemand weiter meint er muss in Vorurteilen weiterurteilen, dann muss ich ihnen einen Riegel halt vorsetzen.“ Und muss sagen: „Freund, so geht es nicht.“

I: Ok aber es gibt zum Beispiel in der Privatwirtschaft im Bauwesen, gibt es zum Beispiel die Frauenquoten nicht.

Nr. 9: Ja, weil man es in der Privatwirtschaft glaube ich gesetzlich auch nicht vorschreibt. (...) Das was man machen muss, ist dass man, wenn man eine Stelle ausschreibt, diese nicht diskriminierend ausschreibt. Das wirst du aber alles sehr schnell hinkriegen. Es kann aber

dann keiner oder es ist dann schwierig, letztendlich wirklich dann von demjenigen, der dann entscheidet wen (...) ich ein[stelle], in dem seine Beweggründe einzugreifen. Weil der würde dann immer sagen: „Naja, war ja nicht der Beweggrund, dass der jetzt behindert war oder nicht.“

I: Man kann es nicht nachweisen.

Nr. 9: „Es war der andere der Bessere.“ Man kann es einfach nicht nachweisen. Und darum, wie gesagt, kann man eigentlich oder am meisten wird man wahrscheinlich über die Schiene erreichen, wenn man versucht, wie gesagt schon in Kindesalter die Leute so einzubinden, dass man sagt: „Du BRAUCHST da keine Hemmungen oder Berührungängste haben. Behandle einfach die Leute gleich.“

I: Ja. Hast du irgendwelche Ideen, wie man das anstellen könnte?

Nr. 9: Schwierig, aber wie gesagt, durch das, dass man Integrationskindergärten schafft, das ist schon mal ein richtiger Schritt (...). Ich weiß es noch, wo ich im Kindergarten war, hat es diese Sonderkindergärten gegeben für eben diejenigen, die ausselektiert werden so quasi. Und dann hat es eben normale Kindergärten gegeben und das versucht man ja heute aufzuschmelzen mit diesen Integrationskindergärten. (...) Man hat einen Personalaufwand, der halt da gegeben ist, schadet aber auch nicht, weil wie gesagt, die eine Gruppe hat eine zusätzliche Sonderpädagogin, die hat aber eine eigene Ausbildung. Und wie gesagt, diese Betreuerin ist jetzt auch kein Nachteil.

I: Also eigentlich: Man muss früh damit anfangen, dass man einfach die Leute aufklärt, dass es diese Unterschiede eigentlich nicht gibt.

Nr. 9: Genau. Ja, also ich glaube das ist der einzige Zugang, wo man vernünftig irgendwas findet, weil irgendjemanden, der dann 25, 30 Jahre in seinem Klischeedenken war, kann man schwer umlernen. Man kann aber auch zum Teil mit Gesetzen das wie gesagt hinbiegen, aber letztendlich wer da am Schreibtisch für sich entscheidet, [wer eingestellt wird,] wird auch kein Gesetz irgendwo regeln können.

I: (...)

Nr. 9: Also viele Dinge erreicht man über den Bildungsgrad. Deswegen haben wir ja auch Ausbildungen, die sich dann irgendwo spezialisieren und dann werden die Leute auch mit dem was sie lernen aufgeschlossener. (...) Also Bauingenieurwesen ist halt sehr mathematiklastig. Es wird keiner von uns Berührungängste haben, einen Taschenrechner in die Hand zu nehmen und irgendwas auszurechnen. Weil er es GELERNT hat einfach. Und das sehe ich da genauso: Wenn (...) man den Umgang mit solchen Leuten, wenn man einfach darüber hört, wie kann man denn mit solchen Leuten umgehen, dass man seine eigenen

Ängste irgendwo überwindet oder seine eigenen Berührungsbedenken überwindet? Dann ist es an und für sich auch leichter, weil dann brauche ich nicht mehr überlegen, sondern dann sage ich einfach: „Ja, das ist so, so, so und so kann ich das für mich abhandeln.“

I: Gut, jetzt nochmal von den genannten Gruppen, wie glaubst du, dass man Bauunternehmen davon überzeugen könnte, Leute aus diesen vier Gruppen einzustellen? (...)

Nr. 9: Das ist schwierig wahrscheinlich. Extrem schwierig. Es wird immer nur... Der harte, steinige Weg ist wahrscheinlich zielführender. Dass die Gruppe halt sich stark macht und sagt: „Ich kann das genauso.“ Und halt immer wieder an die Tür klopft. Aber das ist der harte, steinige Weg, weil wenn sich eine Frau halt 20 Mal mehr irgendwo bewerben muss, bis sie irgendwo mal genommen wird durch Zufall und dann kommt man drauf: Na die kann eh dasselbe. Das ist der härtere Weg auf jeden Fall. Bis man halt sagt: „Ok, die sollte eigentlich gleichgestellt sein.“ Also ich kenne eine, die Pilotin zum Beispiel war, die hat es extrem schwer. Die ist in gewisse Unternehmen gar nicht reingekommen. Weil (...) in gewissen Flugunternehmen immer noch das vorherrscht: Das kann eine Frau nicht durchführen.

I: Aber das kommt dann von den Vorgesetzten? Also die denken dann so?

Nr. 9: Ja das war Unternehmensphilosophie zum Teil. (...) Nicht offiziell, das darfst du natürlich nicht sagen. (...) Aber wie gesagt, [die Pilotin] hat gesagt sie gibt nicht auf und durch das, dass sie halt nicht aufgegeben hat, ist sie dann doch irgendwann mal zum Zug gekommen. (...)

I: Aber woher kommt das Klischeedenken? Weil das muss ja irgendwo beginnen, sage ich einmal. Also im Bau[wesen] zum Beispiel, warum ist das eine Männersache? (...)

Nr. 9: (...) In den mathematisch orientierten Fächern, [sind] die Frauen nicht so präsent (...) in der Ausbildung.

I: Glaubst du ist das vom Interesse her?

Nr. 9: Das glaube ich jetzt gar nicht. Ich glaube aber, dass vielfach dann auch Frauen sagen, sei es jetzt von sich aus oder sei es jetzt weil sie in das Klischee so reingedrängt werden: „Das schaffe ich nicht.“

I: Ok. (...)

Nr. 9: (...) Ich formuliere es jetzt anders: Ich habe ja [einmal in einem Supermarkt] gearbeitet. Ich war der einzige Mann dort.

I: Ok.

Nr. 9: Das heißt ich habe die andere Seite auch kosten dürfen. Das ist auch ein sehr frauenlastiger Bereich. Sowohl, also vom Filialleiter, als auch über [die] Angestellten, war das

nicht nur in der Filiale so, sondern das IST halt so, dass sehr viele Verkäuferinnen dort arbeiten. Ja als Mann hat man es ein bisschen leichter. Als Mann wirst du glaube ich immer für Aufgaben toleriert. (...) Als Frau bist du in einer Männerdomäne ein Bittsteller. Viele verbinden den Bau mit manueller Tätigkeit und man sagt automatisch: „Die Frau tut sich da schwer.“ (...) Auf der anderen Seite, ein Mann wird nie so ein Familiendenken haben wie eine Frau. Das ist aber auch einfach von den Genen so oder sagen wir mal von Mutternatur aus so. Das geht gar nicht anders. Der Mann muss wiederum schauen, dass es der Familie gut geht, also die haben so den Beschützerinstinkt. Als Mann hat man erst mit einer eigenen Familie ein anderes Bewusstsein. Man fühlt sich [erst dann] verantwortlich. Bei mir ist das auch erst mit der eigenen Familie gekommen.

I: Das ist voll interessant, dass du das sagst. Weil im Studentenfragebogen, den ich an der TU Wien ausgeteilt habe, hat es eine Frage gegeben, wo die Studenten berufliche Ziele nach Wichtigkeit ordnen mussten. Da hat es Ziele gegeben wie: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „eine Führungsposition erlangen“ (...). Und da haben Frauen im Durchschnitt als oberstes Ziel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt“ und Männer aber „eine Führungsposition erlangen“.

Nr. 9: Ja das ist für mich ganz klar. Hätte ich im Studium den Studentenfragebogen ausgefüllt, hätte ich sicher auch als oberstes Ziel „Führungsposition“ angekreuzt.

I: Echt?

Nr. 9: Na sicher. Als junger Bursche oder als junger Mann willst du die Welt erobern und da denkt man einfach nicht an Sachen wie eine eigene Familie. Was halt bei Männern auch ist, als Mann unterliegt man auch Zwängen, dass man sich beweisen muss, dass man besser sein muss als ein anderer. Also das wird bei den Fragebögen oder bei diese[r Frage nach Wichtigkeit von] Zielen für die Zukunft auch eine Rolle gespielt haben. Die Burschen werden sich beim Ausfüllen auch gedacht haben: „Führungsposition, na was sonst? Und überhaupt wie stehe ich denn da, wenn ich was Anderes ankreuze?“

I: Ok verstehe. Gut, gibt es abschließend zu den Minderheitengruppen noch irgendetwas, das du sagen möchtest? Irgendeine Gruppe, zu der dir noch was einfällt?

Nr. 9: Ja vielleicht noch was zu den älteren Personen... Am Bau gibt es ja sehr viele Positionen mit Verantwortung. Das muss jetzt nicht unbedingt die Position eines Bauleiters sein, da gibt es zig andere Berufe, wo man auch viel Verantwortung hat. Und das Schwierige ist, der Bau ist sehr schnelllebig und Projekte sind immer verschieden. Das Umfeld ändert sich immer wieder. Viele Entscheidungen am Bau haben eine große Tragweite. Ohne Erfahrung geht es schief. Im Bauwesen kann man nicht „probieren“, es muss passen und zwar

beim ersten Mal. Es ist nicht wie in anderen Jobs. Dafür ist aber der Bau-Kollektivvertrag auch besser als bei anderen Jobs. Was aber auch gerechtfertigt ist wegen dem viel höheren Verantwortungsgrad. (...) Vorstandsmitglieder [von Bauunternehmen] sind häufig älter, aber bei der Bestimmung vom Vorstand reden auch nicht so viele mit, wie bei der Bestimmung der Bauleiter. Und in höheren Managementebenen wird auch die Wichtigkeit von Erfahrung erkannt.

I: Ok. Jetzt noch ein paar Fragen zu dir: Welche Ziele strebst du beruflich in Zukunft an?

Nr. 9: Mein Ziel ist es immer wieder nach einigen Jahren den Job zu wechseln. Was ich aber sagen muss, ich bin jetzt auch kein Kandidat für eine Karriere. Ich möchte einfach Wissen anhäufen. Jetzt zum Beispiel beginne ich gerade mit dem Controlling, da bin ich von der Position her zirka auf gleicher Stufe wie ein Bauleiter.

I: Aber hast du auch schon Erfahrungen als Bauleiter gesammelt?

Nr. 9: Ja [auf einer großen Baustelle] war ich auch als Bauleiter für Sonderfunktionen tätig.

I: Und wenn du jetzt deine Chancen einschätzen müsstest auf eine Bauleiterposition? Wenn du dich zum Beispiel dafür bewirbst?

Nr. 9: Also für eine Bauleiterposition hätte ich überhaupt keine Bedenken. Dafür habe ich genug Erfahrung. Damals bei [einer unserer Baustellen] hat mein Chef gesagt: „Sie haben ja wahnsinnig gute Referenzen!“ Wenn man anderen sagt man hat [zuvor auf großen Baustellen] mitgewirkt, ist das überhaupt die beste Referenz. Das wird aber meiner Meinung nach total überbewertet, das ist wieder so ein Klischee. Auf großen Baustellen bist du immer nur für einen ganz kleinen Bereich zuständig und machst in deinem Bereich immer dasselbe. Auf kleinen Baustellen lernt man viel mehr, weil man da viel mehr mitbekommt. Das Tätigkeitsfeld der einzelnen Personen ist da viel weitreichender.

I: Ja, das habe ich auch schon gehört. Was sagst du eigentlich zum Arbeiten im Ausland? Würde dich das reizen?

Nr. 9: Mich persönlich würde das schon reizen ja.

I: Und wo zum Beispiel?

Nr. 9: Ich könnte mir überall Arbeit im Ausland vorstellen mit einigen Ausnahmen natürlich, wie Rumänien. Von dort habe ich [in Bezug auf die Abwicklung von Baustellen] nichts Gutes gehört. (...)

I: Aber warst du schon mal im Ausland arbeiten?

Nr. 9: Nein und jetzt habe ich eine Familie, also das würde ich jetzt nie machen.

I: Ok. Und wo würdest du aber Vorteile beim Arbeiten im Ausland sehen?

Nr. 9: Vorteile wären die Erfahrung und eine andere Kultur im Ausland. Ich persönlich reise auch sehr gerne.

I: Ok und was wären für dich die Nachteile außer natürlich, dass deine Familie dann nicht bei dir wäre?

Nr. 9: Ich tue mir schwer mit Sprachen, also das wäre so ein bisschen eine Hemmschwelle für mich. Allerdings macht sich [Arbeitserfahrung im Ausland] gut im Lebenslauf, auch wenn das wiederum klischeehaft überbewertet ist finde ich. Auslandserfahrung gehört aber in meinen Augen eigentlich dazu. Wenn man die Chance dazu hat, sollte man diese auch nutzen. Man muss sich immer wieder an neue Dinge herantasten.

I: Ok. Wenn du jetzt deine eigenen Qualitäten in Bezug auf die Arbeit nennen müsstest, welche wären das?

Nr. 9: Eigene Qualitäten... Also meine Genauigkeit, meine Loyalität. Loyalität der Sache gegenüber, also wenn ich eine Arbeit bekomme, nehme ich sie auch ernst.

I: Und deine Schwächen?

Nr. 9: Wegen der Genauigkeit kämpfe ich auch immer wieder mit der Zeit und brauche länger für alles. Also das würde ich so unter persönlichem Zeitmanagement einstufen. Manchmal ist halt Zeit wirklich Geld. Und ja, ich telefoniere nicht gerne, aber da kommt man in dem Beruf nicht aus.

I: Ok. Abschließend noch ein paar demographische Fragen: Wie alt bist du?

Nr. 9: Ich bin 40.

I: Und wo bist du geboren?

Nr. 9: In Österreich.

I: Und deine Eltern?

Nr. 9: Mein Vater ist auch in Österreich geboren und meine Mutter ist Kroatin.

I: Welche Sprachen kannst du außer Deutsch noch?

Nr. 9: Englisch.

I: Wie gut?

Nr. 9: Es würde eine Zeit dauern, bis ich wieder drinnen bin, aber dann würde ich schon sagen flüssig. Und Französisch kann ich Grundlagen aus der Schule.

I: Du hast gesagt deine Mutter ist Kroatin. Kannst du Kroatisch?

Nr. 9: Meine Mutter hat mir nie Kroatisch beigebracht. Aber es war für sie klar, dass wenn sie nach Österreich kommt, sie die kroatische Sprache sowieso ablegen muss. Aber was mir schon aufgefallen ist, gerade am Bau, also die Angestellten haben alle extreme Sprachdefizite

was Fremdsprachen angeht. Da gehöre ich noch zu denen, die wirklich viel können in der Hinsicht.

I: Wie ist das eigentlich beim Vorstellungsgespräch? Wird auf sowas Wert gelegt?

Nr. 9: Nein, da wird nie danach gefragt und auch nicht die Wichtigkeit von [Fremd]Sprachenkenntnissen gesehen.

I: Ok. Fällt dir abschließend noch irgendwas ein, wie man Bauunternehmen dazu bringen könnte, vermehrt Personen aus den Minderheitengruppen einzustellen? Beziehungsweise welche Vorteile könnte man vorweisen?

Nr. 9: Ja also ein blinder Mensch hat einen sehr guten Gehörsinn. Und generell haben behinderte Menschen sicher spezielle Fähigkeiten, wegen der Kompensation [der fehlenden Fähigkeiten]. Sie sind im Zugzwang, dass sie sich etwas überlegen müssen. Sie haben gelernt sich durchzusetzen und irgendwann entwickeln sie eine Routine im Durchkämpfen. Die Gesellschaft baut jedoch leider auf dem Durchschnitt auf. Es sollte ein Ziel der Gesellschaft sein, die Stärken herauszufiltern. Man sollte Leute nicht nach ihren Schwächen ausselektieren, sondern nach ihren Stärken auswählen. Das ganze Fachliche geht verloren, wenn ich meine Entscheidung jemanden einzustellen von einem Kriterium abhängig mache. Aber auch bei gesunden Leuten filtert unsere Gesellschaft nicht die Stärken heraus. Ja und bezüglich der Umsetzung, das ist halt schwierig. Aber bei [einer unserer großen Baustellen] hat es ja Teambuilding-Seminare gegeben (...) und da haben dann auch Dinge Platz gehabt, für die normalerweise keine Zeit ist oder die man sich in der Arbeit auch nicht aussprechen traut. Da ist es dann auch viel leichter Probleme anzusprechen, die es intern gibt. [Eine unserer Frauen] hat da zum Beispiel auch Dinge angesprochen, wo wir gar nicht GEWUSST haben, dass das so ein Problem ist. (...) Aber es ist halt einfacher solche Seminare zu machen, wenn du über einen längeren Zeitraum mit denselben Leuten zusammenarbeitest, also bei großen Baustellen, die lange dauern. (...)

I: Ok, das heißt aber das wäre auf jeden Fall eine Möglichkeit mit Teambuilding-Seminaren?

Nr. 9: Ja, das kann ich mir schon gut vorstellen.

I: Ok super. Du warst echt eine riesen Hilfe. Danke auf jeden Fall für deine Zeit.

Nr. 9: Super, na freut mich.

Interview Nr. 10:

I: Bei welchem Unternehmen sind Sie jetzt gerade [tätig]?

Nr. 10: Ich bin selbständig.

I: Ok. Als?

Nr. 10: Baumeister.

I: Baumeister ok. (...)

(...)

I: An welchem Bauprojekt arbeiten Sie gerade? Oder was sind so die gängigen Sachen, die bei Ihnen vorkommen?

Nr. 10: Na ich bin selbständig und auch [selbständiger] Konsulent für [eine Baufirma].

(...)

Nr. 10: (...) Ja und ich habe halt auch kleinere Bauarbeiten, die ich jetzt anbiete. Ja und (...) ich prüfe Baumeister.

I: Wie lange sind Sie jetzt schon selbständig als Baumeister?

Nr. 10: Seit heuer.

I: Also ganz frisch.

Nr. 10: Ganz frisch, ja.

I: Ok. Gut und können Sie mir jetzt von... Also ich weiß nicht, haben Sie studiert?

Nr. 10: Nein. [Ich war auf der] HTL.

I: Einfach nur von der HTL [an], [können Sie mir Ihren Berufsweg sagen]? (...)

Nr. 10: Also HTL ja, [dann habe ich dort die] Matura [gemacht]. Habe [dann] bei [einer Baufirma] begonnen.

I: Ok.

Nr. 10: War dann auch dort (...) in der Arbeitsvorbereitung. Statiker war ich. (...) Habe kalkuliert, habe Schalungs- und Bewehrungspläne gezeichnet, Polierpläne [gezeichnet] und Arbeitsvorbereitung habe ich gemacht. Dann war ich (...) Techniker bei einem Bauleiter. (...) Dann war ich Bauleiter. (...) [Dann] war ich Geschäftsführer einer kleinen [Bau]Firma. (...) [Dann] war ich bei [einer Baufirma] Direktionsleiter für den Hochbau, also [einen] Teil des Hochbaus, allgemeiner Hochbau mit Revitalisierung, Innenausbau, Gebäudetechnik, also HKLS und Elektrotechnik. (...)

(...)

Nr. 10: (...) Ich bin ja Gott sei Dank in einer Situation, wo ich mir das leisten kann, auch nichts zu tun.

I: Ok. Das ist eh gut ja, wenn man nicht abhängig ist von anderen.

Nr. 10: Ja, ja. (...) Und ich arbeite jetzt als Konsulent, allerdings nur, ich habe gesagt: „Ich möchte nicht mehr angestellt sein und ich möchte maximal 50 Prozent meiner Arbeitszeit für die [Baufirma] arbeiten.“ Und so bin ich zwei, drei Mal bei der [Baufirma] und fahre in ganz Europa herum und schaue mir Bauvorhaben an, die nicht ganz so rund laufen und analysiere diese.

I: Ok. (...)

(...)

Nr. 10: (...) Es ist kein Controlling in dem Sinne, sondern wir machen dann so „lessons learned“: Was ist falsch gelaufen und was kann man in Zukunft besser machen?

I: Ok.

Nr. 14: Ja also das ist, zirka 50 Prozent meiner Zeit verwende ich dafür. (...)

(...)

I: (...) Was waren eigentlich die ausschlaggebenden Gründe, wenn Sie jetzt zurückdenken an die HTL, warum haben Sie sich dann letztendlich für Bauingenieurwesen entschieden? Also für die Richtung einfach, für das Bauwesen?

Nr. 10: Ja wenn ich das sage, das glaubt mir ja keiner. (...) Ich war sprachlich nicht besonders begabt. Ich war gut in Mathematik und habe dann gewusst, dass ich nach der Unterstufe weg muss, weil ich nicht Latein haben wollte. Und dann ist damals die HTL nur in Frage gekommen.

I: Welche war das?

Nr. 10: Für Tiefbau. Ich habe Tiefbau gemacht. Also Tiefbau ist der falsche Ausdruck, das ist eigentlich mehr Ingenieurbau. (...) Und da habe ich mir gedacht: „Mit Elektrotechnik da kenne ich mich nicht aus, das verstehe ich nicht und wie eine Maschine funktioniert, verstehe ich auch nicht.“ (...) Es ist nur mehr Bauen übriggeblieben.

I: Ja.

Nr. 10: Und dann, also Hochbau war irgendwie Architektur und Vorstellungsvermögen habe ich auch kein besonderes. Und da ist nur mehr Tiefbau übriggeblieben.

I: Ok. Also Ausschlussverfahren.

Nr. 10: Richtig Ausschlussverfahren. [Aber] mein Vater war [auch] Hilfsarbeiter am Bau. Also das ist natürlich, ja und die Bekannten [hatten auch mit dem Bauen zu tun.] (...). Also es war eigentlich schon irgendwo [das Thema „Bau“ vertreten]. Aber es war eigentlich ein Ausschlussverfahren. (...) Aber ich kann den Beruf nur jedem empfehlen, jedes Bauwerk ist

anders, es ist jedes Mal ein Prototyp. Und es ist wichtig, mit Menschen arbeiten zu können. Die Themen werden immer komplexer und deshalb ist Teamfähigkeit total wichtig.

I: Jetzt so wie die Situation ist in Ihrem Job, (...) wie wohl fühlen Sie sich da damit?

Nr. 10: Sehr gut.

I: Also eins, wenn man es nach Notensystem macht?

Nr. 10: Ja, ja.

I: Und das liegt einfach [daran], dass Sie sich die Sachen so richten konnten, wie es für Sie passt?

Nr. 10: Genau.

I: Und jetzt von den Leuten her, ich meine (...) das ist ja ein Job, wo man wirklich mit anderen kommunizieren muss, wo man mit anderen einfach in Kontakt treten muss. Sind das auch so Sachen, [die gut funktionieren]? Oder gibt es da immer wieder Sachen, wo man [mit irgendwem Probleme hat]?

Nr. 10: Ja Probleme hat man immer mit irgendjemandem.

I: Ist das auf persönlicher Ebene oder einfach von der Arbeit her?

Nr. 10: Das würde ich eher persönlich [einschätzen]. Also man kann nicht mit jedem gleich gut.

I: Ok.

Nr. 10: Das ist ganz klar. Aber ich bin schon ein offener Typ und gehe sehr gerne auf Leute zu und habe damit keine [Probleme]. Also ich mache das gern.

I: Ok. Gut, gab es irgendwelche Konflikte in der Vergangenheit (...) mit irgendwelchen Personen? (...)

(...)

Nr. 10: (...) Die Arbeit hat mir immer sehr viel Spaß gemacht, aber [es hat eine Zeit gegeben da ist der Spaß] immer weniger [geworden], weil ich mich mit meinem Kollegen nicht verstanden habe, mit meinem Vorgesetzten nicht.

I: Und was waren da die Probleme?

Nr. 10: Vielleicht waren es „MACHT-Themen“.

I: Ok.

Nr. 10: Weil ich ein sehr selbständig arbeitender [Mensch], vielleicht eher ein Einzelkämpfer bin. (...) Gut, in der Position ich war für [hunderte] Leute zuständig. Ich war ein Alphanier. Ich war [jahrelang] allein Geschäftsführer von [einer Baufirma] und war quasi, habe das immer geführt wie ein Eigentümer. Also da war ich absolut der, der bestimmt hat, wo es langgeht. So und dann in der Funktion als Direktionsleiter war das dann nicht mehr so, da hat

es wieder [Leute über mir] gegeben. (...) Ja und das hat nicht funktioniert. Und dann waren es menschlich auch Themen mit meinem Kollegen. (...) Mit dem habe ich nie können.

I: Und das hat sich wahrscheinlich auch nicht ändern lassen...

Nr. 10: Nein, nein. Das hat sich nicht ändern lassen.

(...)

Nr. 10: (...) Wenn das dann so negativ ist, dass man (...) nicht schlafen kann und sich nur ärgert, dann hat das keinen Sinn. Und wenn man dann das Glück hat, nicht unbedingt [in der Situation bleiben] zu MÜSSEN, dann [nutzt man diese Möglichkeit auch].

I: Genau. Ok, das ist jetzt so eine Liste von Themen im Beruf. Und da würde ich Sie jetzt einfach bitten, (...) von sehr wichtig bis unwichtig diese Liste auszufüllen.

Nr. 10: Ja. [Anm.: Resultat der von Interviewpartner Nr. 10 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr Wichtig: Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Fremdsprachenkenntnisse, Führungsfähigkeit, Loyalität der Firma gegenüber
- Wichtig: Teamarbeit
- Etwas wichtig: Lohn/Gehalt
- Weniger wichtig: Flexible Arbeitszeiten, ansprechende Räumlichkeiten
- Unwichtig: Männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen

I: Wenn man jetzt sagt: „Frauen und das Bauwesen.“ Was ist so [Ihre] Haltung oder [wie sehen Sie] die Rolle und de[n] Status von der Frau im Bauwesen?

Nr. 10: Aus meiner Sicht?

I: Genau.

Nr. 10: Aus meiner Sicht der Status der Frau im Bauwesen: Der wird immer wichtiger.

I: Ok.

Nr. 10: Die Rolle wird immer wichtiger und [der] Status würde ich sagen ist der gleiche wie bei Männern, aus meiner Sicht. Und Frauen haben auch ganz, haben da ganz gute Qualitäten.

I: Zum Beispiel?

Nr. 10: Sie sind viel ausdauernder, als Männer. Sie sind auch konsequenter würde ich sagen.

(...)

I: Ok, also [sie sind] konsequenter, sie sind ausdauernder und...

Nr. 10: Und bringen halt eben auch sehr viel Positives ein ja. Damit es eben ausgeglichener ist ja.

I: Ok. Aber Sie haben ja vorher jetzt gerade angekreuzt, dass ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen, dass das jetzt nicht so wichtig ist.

Nr. 10: Ja, aber das hat ja nichts damit zu tun, dass die Frauen... Wie soll ich sagen? Ja also die ausgeglichene Anzahl ist nicht wichtig ja, weil es kommt auf die Situation drauf an. Also ich kann nicht sagen: „Also ich muss ein Team bilden und wir müssen genau fünf Männer und [fünf] Frauen sein.“

I: Ok.

Nr. 10: Also das habe ich damit gemeint. Aber ich sehe es ja positiv.

I: Ok. Aber dass der Input von Frauen [positiv ist].

Nr. 10: Genau. Das eine hat mit dem anderen aus meiner Sicht nichts zu tun.

I: Ok.

Nr. 10: Also das war der Grund. Ich muss nicht mit Gewalt jetzt Parität herbeiführen.

I: Aber grundsätzlich [wollen Sie sagen], dass der Input und das was die Frauen einbringen können...

Nr. 10: Ist absolut gut und wichtig. Also bitte das so zu verstehen.

I: Ok. (...)

Nr. 10: Das ist absolut falsch[, wenn jemand sagt, dass Frauen und das Bauwesen nicht zusammenpassen]. Das ist absolut falsch. Also ich habe in meiner Zeit, eben wie ich da Mitarbeiter aufgenommen habe, geschaut, dass ich da gleich viele Damen wie Männer aufnehme. (...)

I: Das heißt aber von Ihrer Seite haben Sie immer geschaut, dass Sie wirklich Frauen die gleichen Chancen geben?

Nr. 10: Auf jeden Fall und auch das gleiche Gehalt.

I: Ok.

Nr. 10: Also die haben alle... Bei [unserem Bauunternehmen] war das ganz normal, dass die Frauen [und Männer] in der gleichen Position immer das gleiche Gehalt bekommen. Das war nie ein Thema. [Bei uns war es auch so,] dass jüngere Techniker mehr [Geld] bekommen, als es vielleicht üblich ist. (...)

I: Ok, aber grundsätzlich eben Frauen, Männer, war da nicht so das Thema.

Nr. 10: Das war nie ein Thema. Das war für mich nie ein Thema, dass wenn ich eine Frau und einen Mann habe, dem Mann den Vorzug gebe.

I: (...) Einmal abgesehen von Ihrer Meinung, kann man irgendwie erklären, warum es in den Köpfen von manchen Leuten scheinbar immer noch drinnen ist, dass die sagen: „Frauen und Bau das passt nicht.“ Kann man das irgendwie herleiten, warum so eine Meinung entsteht?

Nr. 10: Das ist aus der Geschichte. (...) Ja, also ich würde sagen, weil es halt vor 30 Jahren vielleicht nicht so war. (...) Es war nicht so. So wie halt eine Frau keine Automechanikerin

ist. Es gibt ja den Lehrberuf, also Maurer und Schaler (...), da gibt es halt wenig weibliche Lehrlinge. Von dem her...

I: Also von der manuellen Tätigkeit einfach her [gibt es wenige]?

Nr. 10: Ja. Es gibt einige, ich habe ein oder zwei Lehrlinge gehabt weibliche. Aber auch die Baustelle ist gar nicht darauf eingestellt[, dass Frauen dort arbeiten]: Die sanitären Möglichkeiten [für Frauen], an die wird gar nicht gedacht. Dass man sagt: „Ok, man braucht einen eigenen Umkleideraum. Man braucht eigene WCs.“ (...) Aber sicher, der Beruf des Bauarbeiters ist halt, ja da braucht man viel Kraft.

I: Das stimmt, ja. Ja eh, [Frauen] haben die körperlichen Voraussetzungen einfach nicht so.

Nr. 10: Aber in den technischen Angestelltenberufen, das ist eine Meinung [anderer, dass Frauen dort nicht hingehören.] Ja ok, aber...

I: Ok. (...) Wie könnte man beispielsweise jetzt Unternehmen Anreize bieten oder den Leuten Anreize bieten, dass sie trotzdem dieses [Klischee]Denken irgendwie ablegen? Also gibt es da irgendwas, was man machen kann?

Nr. 10: Das ist eine Sache der Zeit. Also in einer modernen Firma ist das kein Thema mehr. (...) Also bei [einigen Baufirmen] ist das kein Thema, sondern bei [einer Baufirma] ist es sogar [so], da werden Frauen bevorzugt, damit da Parität ist, irgendwo [um] mehr Parität zu bekommen. Also in einer Managerposition, wenn es zwei Bewerber gibt, also männlich und weiblich und beide sind gleich gut, wird die Frau bevorzugt. Das ist Weisung auch vom Vorstand. Um eben den Frauenanteil in Managerpositionen zu erhöhen. Aber was kann ich heute tun? Sie werden bei 50-Jährigen (...), die diese Meinung haben, die werden Sie nicht mehr ändern.

I: Aber Sie glauben, dass das dann mit der Zeit einfach besser wird? Weil es ist ja schon besser geworden.

Nr. 10: Mit der Zeit und also wenn, dann kann es nur gesetzlich sein. (...) Das ist ja auch in der Politik so bei Positionen, (...) wenn es da Bewerber mit gleicher Qualifikation gibt, dann wird es eine Frau. (...)

(...)

Nr. 10: Auch in Leistungspositionen soll der Querschnitt der Gesellschaft, (...) aber auch vom Alter her ja, also nicht nur [bezogen auf Mann und Frau, ausgeglichen sein]. Sicher, gewisse Positionen bekommst du nur mit einem gewissen Karriereweg, aber auch das ist ein Thema, ja.

I: Ok. Jetzt dieselbe Frage auch für Personen mit Migrationshintergrund. [Viele verbinden] Personen mit Migrationshintergrund mit manuellen Tätigkeiten, also gewerbliche[n]

Tätigkeiten]. (...) Wie sehen Sie das, oder war das bei Ihnen je ein Thema mal[, dass vorschnell über Personen geurteilt wurde, allein weil deren Nachname ausländisch klingt]?

Nr. 10: Also wenn sich jemand für eine Angestelltenposition bewirbt in einem deutschsprachigen Unternehmen, dann kann er Deutsch.

I: Ok.

Nr. 10: Egal wie er heißt. Und es ist so, dass... Wir haben ja [in unserem Bauunternehmen] hauptsächlich Mitarbeiter aufgenommen eben mit einem HTL-Abschluss. Für die Position eines Bauleiters und so weiter ist es nicht erforderlich, dass [die Person] eine akademische Ausbildung hat. Also und das waren alles junge Burschen mit 19 Jahren und da waren sehr viele mit Migrationshintergrund.

I: Ok. Das heißt das war auch nie [ein Thema].

Nr. 10: Und das ist erstens einmal ein Bauchgefühl, nicht? Und wenn du einmal gegen diese Österreicher, das sind ja meistens auch Österreicher mit Migrationshintergrund, gegen die nichts hast, (...) keine eben negative Einstellung, dann hat der die gleichen Chancen wie ein anderer.

I: Ok. Aber dann muss es halt dann auch die richtige Person sein, die diese Leute einstellt. (...) Wenn man den Namen hört und sagt: „Naja, der kann wahrscheinlich kein Deutsch.“ Oder [die Person] hat eine andere Ausbildung. Es gibt ja auch die Sachen: Die machen ihr Bauingenieurwesen-Studium im Ausland, dann kommt der zu uns arbeiten und es ist im Kopf drinnen: „Die Ausbildung kann nicht genauso gut sein, wie bei uns.“

Nr. 10: Die Ausbildung ist da sekundär, es geht darum, wie sich die Person einbringt. Also das ist alles, also JEDER, egal welche Ausbildung er hat, muss einmal im Betrieb lernen. Ja, also da ist es nicht so wichtig, ob die Ausbildung da besonders gut war oder ob die bei einem ein bisschen besser war, sondern es geht um die Person, wie sie sich dann einbringt. Aber sicher, so eine technische Ausbildung ist ganz wichtig ja und dann später, wenn die Person in Managementpositionen kommt, da ist es wichtig, dass sprachlich [mitgehalten werden] kann. Ich habe mich wirklich geniert, dass ich nicht einmal gescheit Englisch kann, wenn ich mit internationalen Kunden Verhandlungen geführt habe. Das war ein Drama. Ja, also das ist ganz klar, dass das heute ganz wichtig ist, sprachliche Ausbildungen zu haben. Und wenn es in die Wissenschaft geht oder auch andere Themen, Statik und so weiter, da braucht man eine akademische Ausbildung. Aber in der Funktion eines Bauleiters und auch im unteren Management ist eine HTL-Ausbildung absolut ausreichend. Da bringt es mir mehr, wenn ich den... In der Zeit, in der ein anderer eine akademische Ausbildung [macht], [kann ich den anderen] entsprechend firmenspezifisch ausbilden. Also das...

I: Ok. Und, aber Sie haben jetzt gesagt Sprachen wären wichtig.

Nr. 10: Ganz wichtig.

I: Auch für einen Bauleiter?

Nr. 10: Na Bauleiter nicht, [erst] wenn er dann in Managementpositionen kommt, wenn er Karriere macht.

I: Ok.

Nr. 10: Für einen Bauleiter sind Sprachen sicher von Vorteil, aber nicht unbedingt überlebenswichtig, sagen wir so.

I: Ok. [Wie sieht es mit Sprachkenntnissen bei Polieren aus?] Manchmal (...) wäre es sicher auch von Vorteil, wenn man da ein größeres Spektrum hat.

Nr. 10: Ein Polier muss schon Deutsch können, also sonst versteht er ja die Anweisungen nicht. Ein Vorarbeiter vielleicht nicht, aber ein Polier muss [Deutsch können]. Ein Polier, der die Baustelle leitet und da geht es ja um Baustellen mit Größenordnungen von einigen Millionen Euro, der muss perfekt Deutsch können und auch alles verstehen. Hier in Österreich.

I: Ja. (...)

(...)

I: Gut, sind Ihnen schon einmal in ihrem Berufs[leben] irgendwelche kulturellen Barrieren aufgefallen zwischen Leuten? Dass es da Probleme gegeben hat? Entweder unter Bauarbeitern oder auch unter Angestellten, die jetzt nicht Österreicher waren?

Nr. 10: Ich würde sagen Eigenheiten, aber nicht Barrieren.

I: Was für Eigenheiten?

Nr. 10: Dass zum Beispiel die Muslime zu Ramadan beten irgendwann einmal. Da gibt es einen Raum und [die] beten ja. Oder die tun eben nicht essen wegen einer Feier oder kein Schweinefleisch essen.

I: Ok. Aber so, dass es jetzt Probleme gegeben hat wegen verschiedenen Kulturen?

Nr. 10: Kann ich jetzt nicht sagen, also vielleicht auf den Baustellen könnte es sein. Aber mir ist nichts zu Ohren gekommen.

I: Und bei den Angestellten gar nicht in der Hinsicht?

Nr. 10: Nein. Nein, überhaupt nicht.

I: Ok. Gut, dann...

Nr. 10: Aber es ist, [unser Bauunternehmen] ist ja ein internationaler Konzern.

I: Da ist man das wahrscheinlich auch eher gewohnt[, dass man mit Personen mit Migrationshintergrund zu tun hat].

Nr. 10: Ja, ja.

I: Gut, dann die Rolle und [der] Status von körperlich Beeinträchtigten.

Nr. 10: Das ist ein großes Thema. Da sage ich (...), dass ein [Bau]Konzern auch soziale Verantwortung hat. Das ist aber nicht gut bei [einem] Vorstand[, den ich kannte] angekommen und das war auch ein Grund, warum ich dann gesagt habe: „So geht es nicht.“

I: Kann ich da fragen, was Sie vorgeschlagen haben oder in welche Richtung [das gemeint ist]?

Nr. 10: Naja, es gibt ja doch immer einen großen Anteil an Mitarbeitern, die psychische [Probleme] haben. [Aus] 150 Angestellten gibt es zwei, drei, drei, vier, die halt psychisch angeschlagen sind. Und [in besagtem Unternehmen] haben sie Leute gekündigt, wo ich total dagegen war.

I: Wegen diesen Problemen [wurden die Leute gekündigt]?

Nr. 10: Ja, ja. Es war einmal eine Mutter bei mir, deren Sohn war körperbehindert, der ist im Rollstuhl gesessen. Und [die Mutter] war ganz verzweifelt[, weil sie keine Möglichkeit gefunden hat], dass der eine Lehre beginnen kann. Und ich habe gesagt: „Ich kann das nicht entscheiden. Ich muss da auch mit meinem Vorgesetzten reden, mit dem Vorstand.“ Und ich habe dann mit [einem Vorstandsmitglied] gesprochen, sagt er: „Ja, ist kein Problem.“ Ich soll den [Burschen] aufnehmen. Dann habe ich seiner Mutter zugesagt und dann habe ich [das Vorstandsmitglied] noch einmal bei irgendeiner Feier getroffen und habe ihm gesagt: „Du, ich habe dem [Burschen] zugesagt.“ Sagt der zu mir: „Nein, du musst ihm wieder absagen, weil wir haben uns das [im Vorstand] überlegt, den brauchen wir nicht. Weil was ist, wenn das und das passiert?“ Das war für mich ganz schrecklich, dass ich dieser armen Mutter, die verzweifelt ist, sage: „Na eigentlich kann [dein Sohn] jetzt doch nicht kommen.“ Nachdem ich schon zugesagt habe.

I: Was hätte der machen sollen?

Nr. 10: [Der Bursche] hätte eine kaufmännische Lehre beginnen sollen. (...) Ich weiß nicht, was da hätte passieren sollen. (...) Aber selbst die [Sanitäreinrichtungen] waren behindertengerecht. Ich weiß nicht, was der Grund jetzt war. [Aber] was soll ich tun?

I: Was haben Sie dann gesagt?

Nr. 10: Ich habe der Dame gesagt, dass...

I: Nein, dem Vorstandsmitglied. Was haben Sie dann zu dem gesagt?

Nr. 10: Ich [habe gesagt]: „Ich finde das nicht richtig.“ Aber was soll ich [tun]? Ich kann das nicht revidieren. Er hat dann zu mir gesagt sie haben das [im Vorstand] gemeinsam beschlossen. Das ist immer so ein Thema, dass es heißt: „Das hat der andere beschlossen.“

Das ist SCHRECKLICH. Also da war ich total... Und da habe ich mich nicht durchsetzen können, das war für mich ganz deprimierend ja. [Und in anderen Fällen,] wenn ich jemanden habe, der psychische Probleme hat, (...) dann KANN man den auch [wo] einsetzen. Ja aber (...) meine Mitarbeiter haben gesagt sie können ihn nicht brauchen und zwei Mal bin ich hinauf gegangen zu [meinem Vorgesetzten] und habe gefragt: „Vielleicht können wir [den einsetzen]?“ [Und er hat geantwortet:] „Nein, geht nicht und außerdem ist der gefährdet, weil wenn der schizophran ist, dann ist irgendwas.“

(...)

I: Aber wissen Sie, woher diese Haltung kommt? (...)

Nr. 10: Das sind die Ängste. Weil es ist halt... Da sind unsere gesetzlichen Bestimmungen halt auch falsch. Diese Leute haben einen zu großen Schutz. Und der [Vorgesetzte] nimmt [den mit der Behinderung] dann auch nicht auf.

I: Welchen Schutz?

Nr. 10: Wenn ich einen Behinderten einstelle, dann kann ich ihn nicht mehr kündigen, außer es gibt einen Entlassungsgrund. Und dieser Schutz ist auch eine Barriere, jemanden [mit Behinderung] aufzunehmen. Das ist für mich ganz falsch der Weg. Es müsste vielleicht Förderungen geben für diese [Personengruppe] oder eine Verpflichtung. Ich meine, es gibt eine Verpflichtung Behinderte einzustellen.

I: Genau, ab 25 Mitarbeitern.

Nr. 10: (...) Ich finde, dass Förderungen eine gute Sache sind und diese könnten ruhig auch erhöht werden, aber der Schutz müsste reduziert werden. Förderungen sind positiv, Schutz ist negativ.

I: Und fällt Ihnen irgendeine andere Möglichkeit ein? Eine, wo nicht gesetzlich durchgegriffen werden müsste?

Nr. 10: Eine nicht-gesetzliche Möglichkeit wäre meiner Meinung nach nur Aufklärung. Das ist so das Einzige...

I: Ok. Und haben Sie irgendwann einmal Mitarbeiter mit Behinderung gehabt? Vielleicht sogar mit einer schweren Behinderung?

Nr. 10: Ich habe schon auch Mitarbeiter gehabt, die mehr als 50 Prozent behindert waren, wo man es aber äußerlich nicht gemerkt hat. Ich kann mich aber nicht erinnern, jemals mit einem Rollstuhlfahrer in Kontakt gekommen zu sein. Also nicht, wo dies nicht in meiner Verantwortung gelegen ist. Bei meinen eigenen Mitarbeitern hat es da schon den einen oder anderen gegeben.

I: Ok. Ist es eigentlich vorstellbar, dass körperlich behinderte Menschen in Baustellencontainern arbeiten?

Nr. 10: Sicher ist es vorstellbar, aber das würde ich dann eher auf Bürotätigkeit beschränken. Weil man kann die Baustelle nicht so gestalten, dass sie barrierefrei ist. Es wäre auch ein zu hohes Sicherheitsrisiko für behinderte Personen wegen Leitern, Gerüsten et cetera.

I: Ok. Kommen wir zur nächsten Minderheitengruppe: Zu den Personen über 50 Jahren. Können Sie sich irgendwie erklären, warum es für diese Gruppe schwieriger ist, an einen Job heranzukommen?

Nr. 10: Da ist die Gehaltskurve auf jeden Fall ein Thema. Die [Gehaltskurve] ist zum Nachteil der Jungen, aber auch zum Nachteil der Alten. Da wäre eine Verflachung sicher ratsam. Die Alten verdienen meiner Meinung nach zu viel und die Jungen zu wenig. Auch der Schutz der Alten ist negativ und ein Problem.

I: Können Sie das mit dem Schutz vielleicht genauer erklären?

Nr. 10: Naja, ab einem gewissen Alter geht es fast nicht mehr, dass eine Firma jemanden hinauswirft. Ich glaube 55 ist da die Grenze. Sehr viele Unternehmen kündigen die Leute, bevor sie 50 werden, damit [die älteren Personen] nicht in den Schutz hineinkommen. Wenn der Alte schon im Schutz wäre, könnte er beim Arbeitsgericht diese Entscheidung anfechten. Ein über 50-Jähriger hat am Arbeitsmarkt heute sehr schwere Chancen, muss ich sagen. Ich habe auch immer wieder über 50-Jährige Mitarbeiter eingestellt und viele meiner Kollegen haben gesagt das ist ein Blödsinn, weil man die nicht mehr integrieren kann und sie nicht mehr so leicht anpassungsfähig sind an Arbeitsbedingungen. Wir werden aber alle sehr bald bis 70 arbeiten müssen. Die Leute leben länger, Pensionen sind nicht mehr finanzierbar. Zum Glück gibt es die Migrantinnen. (...)

I: Aber das heißt eine Abflachung der Gehaltskurve wäre Ihrer Meinung nach ein guter Ansatz?

Nr. 10: Eine Abflachung der Gehaltskurve würde schon sehr viel helfen. Oder aber, dass ein Älterer nicht mehr so viele Stunden arbeitet. Der Ältere sollte in diesem Fall einsehen, dass er vielleicht nicht mehr so leistungsfähig ist und [er müsste] ein geringeres Gehalt akzeptieren. Es müsste also auch möglich sein, dass man Gehaltsreduktionen macht. Manche Reglementierungen sind zwar für den Dienstnehmer gedacht, sind aber sehr oft kontraproduktiv. Der Dienstgeber sagt: „Der [ältere Arbeitnehmer] ist mir zu teuer.“ Und nutzt das aus. Dem würde ich einen Riegel vorschieben. Ich würde sagen, dass es ab einem gewissen Alter keinen Zuschlag mehr gibt, aber einen Abschlag von zum Beispiel 20 Prozent. Wenn jemand von der HTL kommt, der verdient 2500 Euro brutto inklusive

Überstundenpauschale. Ein Älterer würde schon auf 5000 Euro brutto kommen. Also doppelt so hoch. Das Problem ist aber... Einer aus dem Vorstand [eines Bauunternehmens], der mich vor 37 Jahren aufgenommen hat, ist vor 12 Jahren in Pension gegangen, mit 62 Jahren. Ich habe ihm dann gesagt, dass es schade ist, dass er in Pension geht und habe ihn gefragt, ob er damit einverstanden gewesen wäre, dass er nicht mehr diese Top-Management Position hat, sondern eine andere mit 20 bis 30 Stunden und dann der Verdienst auch dementsprechend weniger ist. Und er hat dann gesagt: „Nein, das wäre ich nicht. Das hätte ich nicht verkraftet.“

I: Das heißt er ist lieber direkt in Pension gegangen, als eine Reduktion der Stunden in Betracht zu ziehen und eben um das weniger zu verdienen? Aber warum?

Nr. 10: Ja, er hätte das nicht verkraftet. Das wäre für ihn so schlimm gewesen, dass er dann nicht mehr der Top-Manager ist. Da hat er lieber ganz aufgehört. Ich finde dieses Bewusstsein, dass man sagt ältere Menschen sind wertvoll, aber man zahlt ihnen weniger für weniger Stunden, statt 40 [bis] 50 Stunden nur mehr 30, das wäre für die Zukunft absolut notwendig. Das Pensionssystem ist nicht finanzierbar. Es geht auch nicht, dass die Alten auf Kosten der Jungen leben. Durch meinen Vorschlag kann ein 70-Jähriger sicher was für die Gesellschaft beitragen. So gesehen wäre das für beide eine Win-win-Situation. Aber es gibt dann auch sowieso die Leute, die sagen sie wollen immer weiterhin tätig bleiben, auch bis ins hohe Alter. Früher haben die 50- bis 60-Jährigen auch so gehandelt, wie ein Alter. Viele ältere Leute, die gesund sind, wollen aber produktiv tätig sein, machen Sport et cetera. Die Politik gibt hier allerdings sehr schlechte Zeichen und falsche Signale, wenn jemand in der Politik sagt, Leute müssen ab 60 in Pension gehen dürfen.

I: Ok, na das sind wirklich ein paar gute Ratschläge, wie man die Situation verbessern könnte. Noch eine Frage, die ich vorher leider vergessen habe: Thema illegale Beschäftigung in der Bauausführung...

Nr. 10: Das ist ein sehr großes Thema. Gibt es leider immer wieder. Man weiß ja, welche Leistungsansätze benötigt werden. Wir wissen, dass ein Quadratmeter Mauerwerk 0,80 Stunden in der Herstellung dauert. Wir wissen auch, was eine Stunde kostet. Es gibt einen Kollektivvertrag und es gibt die direkten und indirekten Lohnnebenkosten, also die Sozialkosten. Dann kostet es die Firma 35 Euro pro Stunde, wenn sie diesen Arbeiter regulär beschäftigt. Das heißt pro Quadratmeter Mauerwerk wären das 28 Euro. Wenn eine Sub-Firma jetzt um die Hälfte anbietet, dann ist klar, dass da etwas nicht stimmen kann. Bei dieser stufenweisen Vergabe bekommt der Ausländer am Ende schwarz fünf Euro pro Stunde, was immer noch mehr ist, als sein Verdienst im eigenen Land. Da dürfte eine Baufirma diese Sub-Firma eigentlich nicht beschäftigen. Man ist genauso ein schwarzes Schaf, wenn man

Sub-Firmen beschäftigt, wo man weiß, dass es sich vom Geld her für die gar nicht ausgeben KANN. Da machen aber auch die großen Firmen die Augen zu. Hier ist die Politik dazu aufgerufen, strenger zu kontrollieren.

I: Das stimmt, ja... Ist illegale Beschäftigung Ihrer Meinung nach auch bei Angestellten denkbar?

Nr. 10: Angestellte und Managementpositionen lagert man nicht aus, also hier wird es eher keine Schwarzarbeit geben. Allerdings bei Ziviltechnikern, da gibt es schon eine Auslagerung. Also bei Planungen und Berechnungen. Da ist es schon vorstellbar, ja.

I: Gut, abschließend noch ein paar Fragen zu Ihnen: Welche Ziele streben Sie beruflich noch in Zukunft an?

Nr. 10: Ich habe mir selbst gesagt, dass ich mir keinen Druck mehr mache. Ich habe sehr gerne gearbeitet und ich habe auch sehr viel erreicht und möchte jetzt in dem, was ich tue eine Freude haben. Solange es mir Freude macht und ich gesund bin, möchte ich weiterhin tätig sein. Also ich möchte aktiv sein und nicht passiv.

I: Ok, das ist ein gutes Ziel. Waren Sie eigentlich irgendwann einmal im Ausland tätig?

Nr. 10: Naja so wirklich... Eigentlich immer nur kurzfristig als Konsulent für einzelne Projekte. Ich wäre als Junger gerne einmal ins Ausland gegangen, aber als ich dann eine Familie gehabt habe, ist das nicht mehr in Frage gekommen. Ich würde aber jedem empfehlen einmal im Ausland zu arbeiten.

I: Und warum?

Nr. 10: Wegen der anderen Kultur, anderen Arbeitsweise und natürlich wegen der Erfahrung.

I: Ok. Was sind so in Bezug auf die Arbeit Ihre Qualitäten?

Nr. 10: Ich bin zielstrebig, ehrgeizig und ich setze das um, was ich mir vorgenommen habe, also ich bin verlässlich. Aber ich bin dafür dominant und nur begrenzt teamfähig würde ich sagen. Ich bin auch nicht unbedingt der große Stratege, sondern eher der „Macher“.

I: Ok. Wie alt sind Sie?

Nr. 10: 57.

I: Und sind geboren in?

Nr. 10: In [Österreich].

I: Und Ihre Eltern?

Nr. 10: Die sind aus Rumänien.

I: Welche Sprachen können Sie außer Deutsch noch?

Nr. 10: Englisch, unterdurchschnittlich.

I: Und darf ich noch fragen, wieso Ihre Eltern nach Österreich gekommen sind?

Nr. 10: Es waren sehr viele Deutsche in der Siedlung in der meine Eltern [in Rumänien] gewohnt haben. Das war so eine Deutsche Siedlung. Die Muttersprache meiner Eltern war auch Deutsch. Und mein Vater ist dann nach dem Krieg [nach Österreich] gekommen. (...) Bis zur Revolution in Rumänien 1989 waren eben sehr viele Deutschsprachige in der Siedlung.

I: Aber haben Sie dann überhaupt Rumänisch gelernt?

Nr. 10: Meine Mutter wollte, dass ich rumänisch lerne, aber ich war sprachlich nicht besonders begabt.

I: Ok verstehe. Gut, wir sind jetzt eigentlich schon am Ende [des Interviews]. Gibt es noch irgendwas was Sie sagen wollen? Zum Thema oder...

Nr. 10: Ja, also ganz generell möchte ich noch sagen Berufe im Bauwesen sind eine tolle Sache und ich kann nur jedem empfehlen diese Richtung einzuschlagen. Besonders für Frauen ist das eine ganz eine tolle Sache. Wissen Sie schon, was Sie [nach dem Studium machen]?

I: Ich bin noch nicht ganz sicher. (...)

Nr. 10: Aber Bauleitung sollten Sie schon machen. Trauen Sie sich! (...)

I: (...) Gut, dann sage ich danke für das Interview.

Nr. 10: Ja bitte gern. Ich hoffe ich konnte helfen.

Interview Nr. 11:

I: Also [deine Bau]Firma (...) habe ich schon notiert.

Nr. 11: Ja.

I: An welchem Bauprojekt arbeitest du jetzt gerade?

Nr. 11: Ich arbeite gerade an verschiedenen Projekten, weil wir gerade mehr oder weniger kalkulieren tun, also das sind immer viele verschiedene. Soll ich dir ein paar Beispiele sagen?

I: Ja, einfach ein paar Beispiele.

Nr. 11: Zum Beispiel Remise (...).

I: Ok.

Nr. 11: Und Umspannwerk (...). Das sind so gerade die Aktuellen.

I: Ok, gut. Wie ist deine Position im Unternehmen, also wie bezeichnet man die?

Nr. 11: Techniker.

I: Wie lange machst du schon die Arbeit als Techniker?

Nr. 11: Seit sieben Jahren.

I: Gut und du hast gesagt du warst auf der HTL?

Nr. 11: Mhm.

I: Und kannst du mir nur sagen von der HTL, wie dann so der weitere Verlauf war, also von den Unternehmen oder...

Nr. 11: Also nach der HTL war ich zirka zwei Jahre bei der Firma (...). Also die stellen halt so Fertigteilelemente her.

I: Ok.

Nr. 11: Hohldielen und so Elementdecken. Und ja nach zirka zwei Jahren habe ich mich entschieden halt, das ist nicht so wirklich das, was ich mein ganzes Leben lang machen will. Nur drinnen sitzen im Büro und die Pläne zeichnen halt und so weiter. Und das war auf Dauer sage ich jetzt einmal nicht wirklich das Wahre. Und dann habe ich halt gekündigt und dann bin ich halt zur [Bau]Firma (...) gekommen. Und da bin jetzt glaube ich seit sieben Jahren.

I: Und dein erstes Projekt war dann (...)?

Nr. 11: (...) Das erste Projekt war [eine] Schaltwarte (...). Soll ich dir ein paar Baustellen aufzählen?

I: Ja, zähle sie einfach auf.

Nr. 11: Ok, also das erste Projekt bei der Firma (...) war [eine] Schaltwarte (...).

I: Ok.

Nr. 11: Dann [eine] Kläranlage (...). Dann [ein] Hochwasserschutzdamm (...).

I: Voll interessante Sachen.

Nr. 11: Ja, da sieht man immer wieder was. (...)

I: Ok und da warst du dann immer Techniker oder bei der [Baufirma]?

Nr. 11: Techniker und Vermesser. Also bei uns mache ich die ganze Abrechnung und so weiter, also Technikerarbeiten und sämtliche Vermessungsarbeiten bei unserer Abteilung.

I: Ok, gut. Was waren so die ursprünglichen Gründe, warum du dich für das Bauwesen entschieden hast?

Nr. 11: Also wenn ich ganz ehrlich bin, jetzt sage ich einmal habe ich nur Volksschule, Hauptschule hinter mich gebracht und dann habe ich überlegt: „Naja, was könntest du machen?“ Und ich sage einmal, die HAK hat mich nie interessiert. Dann haben wir [bei mir daheim] noch die HLF gehabt, also für Mode und Wirtschaft und das hat mich auch nicht interessiert, so irgendeine Gymnasiumrichtung hat mich auch nicht interessiert und dann bleibt halt einmal die HTL über.

I: Ok, also Ausschlussverfahren.

Nr. 11: Genau. Und im Endeffekt war mein Interesse sage ich jetzt einmal auch immer schon in Richtung Bau, aber das war mehr oder weniger logisch, weil alles andere ist irgendwie nicht in Frage gekommen und dann ist es halt der Bau geworden.

I: Ok. Und wenn du jetzt dir anschaust die Tätigkeit, die du jetzt machst, was sind das jetzt für Gründe, die dich so binden an den Job?

Nr. 11: Ja, dass es immer wieder interessant ist. Also, dass man immer wieder etwas Neues macht. Also, ich sitze nicht sage ich jetzt einmal, dass man 10 Jahre immer dieselbe Arbeit macht immer am selben Platz, sondern man kommt halt wirklich von einer Baustelle zur nächsten. Und was wirklich, was ich gerne mache, ist dass man da wirklich Vorort auf der Baustelle sitzt und nicht jetzt im Büro oder in irgendeinem Planungsbüro, sondern dass man wirklich Vorort auf der Baustelle sitzt und das Ganze abwickelt.

I: Und immer Abwechslung [hat].

Nr. 11: Genau, genau. Und das ist auch eben bei der Abrechnung ist dann wahrscheinlich, wenn man nach einem Tag beieinandersitzt und dann schaut man, was hat man zusammengebracht? Und das sind dann immer wieder so kleine Erfolgserlebnisse.

I: Ok.

Nr. 11: Wenn man schafft prinzipiell ein bisschen was, und halt einfach immer schauen halt, wo kann man irgendwie noch ein Geld rausholen?

I: Ok, also eben die Herausforderung...

Nr. 11: Genau, genau. Das zu meistern.

I: Wenn du jetzt so bewerten müsstest von eins bis fünf, eins ist am besten, wie wohl fühlst du dich im Job, den du jetzt hast?

Nr. 11: Zwei.

I: Und Hauptgründe sind? Die genannten? Also, dass es einfach sehr interessant ist, viel Abwechslung?

Nr. 11: Genau. Und einfach das Arbeitsklima und die anderen Arbeitskollegen.

I: Gibt es irgendwas, wo du sagen würdest, was nicht so gut ist? Also was dir zum Einser fehlt sozusagen?

Nr. 11: Ja ich sage einmal, perfekt ist nichts. Also das ist immer, es sind lauter Kleinigkeiten was man sagt, aber es ist... Es sind eher so Kleinigkeiten, sei es die Arbeitszeit oder dass eher, halt wie es im Bauwesen wie es ist halt, wenn irgendwas reinkommt, dann muss es schnell erledigt werden. Und dann hast du wieder ab und zu mal ein bisschen eine Flaute. Also das ist immer eher so Kleinigkeiten, also wirklich was Gröberes ist nicht, aber...

I: Ok, aber [Note] zwei ist eh ziemlich gut.

Nr. 11: Ja.

I: Ok. Das sind jetzt, das ist jetzt eine Liste mit verschiedenen Themen im Beruf, also von sehr wichtig bis unwichtig und das ist jetzt einfach einfacher, wenn du das selber ankreuzt.

Nr. 11: Ja.

I: Einfach wie du das einschätzt für dich selber.

Nr. 11: [Anm.: Resultat der von Interviewpartner Nr. 11 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr wichtig: Teamarbeit, Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Loyalität der Firma gegenüber, Lohn/Gehalt, gutes Arbeitsklima, Aufstiegschancen

- Wichtig: Führungsfähigkeit, flexible Arbeitszeiten, ein Job, der Spaß macht, soziales Engagement

- Etwas wichtig: Ansprechende Räumlichkeiten

- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen

- Unwichtig: Männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte, ältere/r Vorgesetzte/r, österreichische/r Vorgesetzte/r

I: Bei den Männern und Frauen, ist dir das grundsätzlich nicht so wichtig?

Nr. 11: Ich muss ehrlich sagen, das ist jetzt nicht irgendwie frauenfeindlich gegenüber oder irgendwie männerfeindlich sage ich jetzt einmal, sondern mir geht's darum, ich finde man sollte nicht nach dem Geschlecht urteilen. Sondern wirklich nach dem, was derjenige oder diejenige KANN.

I: Ok.

Nr. 11: Und ich muss auch ehrlich sagen, ich bin auch, das ist genauso wie mit der Frauenquote, wo man immer sagt man braucht eine Frauenquote. Es stimmt schon halt, aber man muss auch in erster Linie trotzdem noch nach dem, sage ich jetzt einmal, nach der Ausbildung und nach den Kenntnissen gehen. Und von dem her ist das schwierig sage ich jetzt einmal im BAU, ausgeglichen viele Männer und Frauen in einem Büro zu haben oder in einer Baufirma, weil [es] eben sage ich jetzt einmal viel mehr Männer gibt, die den Weg einschlagen, als Frauen. Darum habe ich das auch angekreuzt.

I: Ok.

Nr. 11: Aber wie gesagt, [das] hat nichts mit [frauenfeindlich oder männerfeindlich] zu tun.

I: Ok, na passt, das... Gut, dann kommen wir zum spezifischen Teil, jetzt haben wir eh schon begonnen mit dem Frauen-Thema. Wenn du es jetzt anschaust, so was grundsätzlich als Rolle oder welchen Status Frauen im Bauwesen vertreten. Also was wäre so die Einstellung, die dir in den Sinn kommt?

Nr. 11: Das ist eine gute Frage. (...) Also mehr oder weniger das Schlagwort Frau im Bau und was mir in den Sinn kommt?

I: Genau.

Nr. 11: Also in erster Linie, das hört sich vielleicht blöd an, aber Sekretärinnen.

I: Ja.

Nr. 11: Kommt mir so in erster Linie in den Kopf jetzt und... Und in zweiter Linie ist es wirklich eine Rarität, sie zu finden.

I: Ja. Ok und kannst du es dir irgendwie erklären, warum das so ist? Warum es überhaupt in der Ausführung [so ist], weil ich sage einmal Planung, so Architektinnen gibt es ja schon viele.

Nr. 11: Gibt es sehr viele.

I: Aber kannst du es dir irgendwie herleiten oder erklären, warum das so sein könnte?

Nr. 11: Ja ich glaube das hat halt eher verschiedene, also... Es gibt sicher viele Gründe. Der eine Grund ist glaube ich, dass viele Frauen das ein bisschen auch abschreckt. So, ich will nicht sagen in so einen Männerberuf einzusteigen, aber halt so wirklich in der ausführenden Seite halt am Bau ist das doch, das ganze Klima ist ein bisschen glaube ich rauer. Also ich glaube (...) in erster Linie schreckt das ein bisschen Frauen ab und das zweite Thema ist glaube ich, dass sehr viele Baufirmen oder prinzipiell sehr viele Männer halt im Bau das den Frauen nicht so wirklich zutrauen.

I: Ok.

Nr. 11: Dass man sich da [als Frau] wirklich durchsetzen kann.

I: Könntest du dir erklären, woran das liegt, dass sie es ihnen nicht zutrauen? Weil im Prinzip, ich sage einmal, wenn sie dieselbe Ausbildung haben und irgendwie ich sage einmal dieselben Voraussetzungen, dann ist es ja komisch, dass man sagt: „Ok, der traue ich es weniger zu.“

Nr. 11: Ja, das stimmt eh. Aber ich glaube da geht es wirklich... Das ist wirklich noch der Urinstinkt glaube ich. Also, dass (...) man sich von Haus aus schon denkt: „Nein, das ist eine Frau, die hat da auf der Baustelle nichts verloren.“ Mehr oder weniger... Genau erklären kann ich es dir auch nicht wirklich.

I: Ok, na das geht eh...

Nr. 11: Ich verstehe es ehrlich gesagt selber nicht, weil ich denke mir das zum Beispiel nicht, sage ich jetzt einmal.

I: Ok...

Nr. 11: Ich meine das ist ja nicht... Entschuldigung, dass ich unterbreche, ich glaube, dass für viele [Frauen] trifft das schon zu, also... Aber genauso wie bei Männern halt. Es gibt auch viele [Männer] halt, die sind einfach nicht so wirklich sage ich jetzt einmal für die Baustelle geeignet. Aber wie gesagt, ich finde es trifft auch für beide Seiten zu. Also wieso das genau bei Frauen ist, dass das viele Männer denken, kann ich auch nicht, kann ich mir auch selber nicht wirklich erklären.

I: Na es ist eh gut, weil wie gesagt, eine eindeutige Antwort, es gibt ja kein „wahr“ und „falsch“, sondern es geht darum zu sammeln: Was ist die Meinung von den Leuten. (...) Wenn es jetzt, sage ich mal eine Ausschreibung gäbe für, sagen wir [eine] Bauleiterposition, glaubst du, dass es dann von Haus aus so wäre, (...) [wenn die] Frau [und der Mann die] gleiche Ausbildung [haben], dass eher der Mann diesen Job dann bekommen würde?

Nr. 11: Ja, glaube ich schon.

I: Also wegen den genannten Gründen oder...

Nr. 11: Genau, genau. Einfach wegen den genannten Gründen und... Aber ich glaube schon, also vom Gefühl her glaube ich schon, dass da eher der Mann die größeren Chancen hat (...), also den Beruf zu bekommen, als die Frau.

I: Ok. Weil man es ihnen einfach mehr zutraut, weil...

Nr. 11: Genau, genau. Das ist gerade einfach in den normalen Köpfen drinnen halt. Und ich glaube das wird man nicht so leicht rauskriegen halt. (...) Ich sage immer, man sieht es ja auch immer: Jetzt die Scheidungen. Es gibt ja immer mehr Scheidungen heute.

I: Ja.

Nr. 11: Ich sage immer, das hat es [früher nicht gegeben], weil die Frau noch abhängig war vom Mann, großteils. Und da überlegt man es sich halt als Frau auch: Lasse ich mich scheiden oder nicht? Und heutzutage, man merkt es halt im Endeffekt, fast alle Frauen sind schon mittlerweile sage ich jetzt einmal finanziell unabhängig vom Mann und darum gibt es auch mehr Scheidungen denk ich mir, weil es einfach... Du bist nicht mehr abhängig und du lässt es dir jetzt nicht mehr gefallen und ich glaube da kommt es auch, das kann schon sein, dass da die älteren Generationen, dass das wirklich noch in deren Köpfen drinnen ist: Die Frau, das ist die... Die gehört daheim in die Küche halt und die hat sage ich jetzt einmal als Bauleiter auf einer Baustelle nichts verloren.

I: Ok. Sind dir schon irgendwann einmal im Beruf Unterschiede (...) in der Herangehensweise an Arbeiten zwischen Frauen und Männern aufgefallen? Also kannst du sagen: „Männer arbeiten so und Frauen arbeiten so?“

Nr. 11: Nein, könnte ich nicht.

I: Ok.

Nr. 11: Nein, das kann ich überhaupt nicht sagen. Ich finde es hat ein jeder, [jeder] hat so seine eigene Herangehensweise. Der eine ist eher penibler und genauer, der andere ist eher ein bisschen rustikaler sage ich jetzt einmal. Aber so wirklich, dass das mit Männern und Frauen was zu tun hat...

I: Ok.

Nr. 11: Wobei ich muss auch ehrlich sagen, ich habe jetzt auch sehr wenig halt mit Frauen wirklich in der Baubranche zu tun gehabt.

I: Also bisher... Also... In welchen Positionen oder wie hast du mit denen zusammengearbeitet?

Nr. 11: Also ich muss ehrlich sagen, das meiste so wirklich auf der Baustelle vor Ort, sage ich jetzt einmal waren sicher 95 Prozent Männer, mit denen ich zusammengearbeitet habe. Darum ist der Vergleich jetzt auch ein bisschen schwierig sage ich jetzt einmal (...), also das ist gerade einmal halt, wenn in irgendeinem Büro, wenn man dort anruft, dass man mit einer Frau was zu tun hat. Aber so wirklich, [die Personen, die] irgendwie was auf der Baustelle zu tun haben, waren eigentlich ausschließlich fast nur Männer.

I: Ok. Außer eben dann Sekretärinnen wahrscheinlich.

Nr. 11: Zum Beispiel, zum Beispiel.

I: Ja. (...) Gut, dann kommen wir gleich zu dem, wo du dich vielleicht einbringen könntest: Zu [den Personen] mit Migrationshintergrund. (...) Kannst du dir das irgendwie erklären, (...)

warum man so bei Angestellten[positionen häufiger] Leute findet, die eigentlich keinen Migrationshintergrund haben?

Nr. 11: Ich glaube das kommt auch, sage ich jetzt einmal, die ersten Generationen waren wirklich noch die Gastarbeiter, also das waren wirklich noch Hilfskräfte. Und, ich sage einmal das man merkt schon, das wird schon immer mehr, es gibt schon immer mehr sage ich jetzt einmal Angestellte mit einem Migrationshintergrund, also... Aber das sind auch eher die Jüngeren. Ich glaube die erste Generation dort einfach die große Welle waren wirklich die Hilfskräfte, die sage ich jetzt einmal aus dem Süden und aus dem Osten nach Österreich gekommen sind und da waren das halt wirklich nur die normalen Arbeiter und normale Hilfskräfte und das... Also bei mir war es so, (...) mein Vater ist genauso, war auch auf der Baustelle tätig mehr oder weniger, war also (...) ein Arbeiter und ich halt die zweite Generation habe dann wirklich eine Ausbildung gemacht und bin jetzt eigentlich ein Angestellter und ich glaube das ist schon mittlerweile bei vielen anderen [mit Migrationshintergrund] auch so.

I: Wie meinst du, dass sie einfach die Chance auf eine Ausbildung haben?

Nr. 11: Genau, genau und auch diese nutzen.

I: Ok. Und dein Vater hätte keine [Ausbildung] machen können?

Nr. 11: Nicht wirklich. Der hat seine Ausbildung zum Beispiel in Serbien gemacht (...), aber die erkennt dir keiner an in Österreich.

I: Also was, hat er studiert?

Nr. 11: Nein, (...) studiert hat er nicht, aber der hat schon eine Schule gemacht mehr oder weniger und hat sich dann... Er hat eigentlich, also einen Meistertitel hat er gehabt. Es ist immer schwierig das wirklich zu vergleichen sage ich jetzt einmal, zwischen einer Ausbildung in Serbien [und] einer Ausbildung in Österreich oder prinzipiell... Aber im Endeffekt, es gibt auch, ich kenne auch viele Arbeiter, die sage ich jetzt einmal von Serbien rauf gekommen sind oder Bosnien, Kroatien, Türkei oder so und die haben auch teilweise wirklich studiert und haben eine Ausbildung, aber in Österreich arbeiten sie als Maurer oder Hilfsarbeiter oder irgendwelche Putzkräfte und so weiter. Weil es einfach, das größte Problem ist einfach die Sprache halt. Und die haben zwar eine Ausbildung sage ich jetzt einmal von der Türkei oder sonst wo auch immer (...), aber die können die deutsche Sprache nicht so gut.

I: Ok.

Nr. 11: Und da ist das halt schwierig, so einem jetzt sage ich jetzt einmal einen Angestelltenjob zu geben.

I: Ok, aber so grundsätzlich vom Wissen her, wären sie schon auf demselben Stand? (...)

Nr. 11: Also vom Wissen her würde ich sagen ist das schon derselbe Stand. Also so ziemlich derselbe Stand.

I: Ok. Aber das Hauptproblem ist dann die Sprache?

Nr. 11: Das ist dann wirklich das Hauptproblem, ja.

I: Ok.

Nr. 11: Und zusätzlich halt, es ist, es wird prinzipiell immer schwieriger sage ich jetzt einmal, als Ausländer jetzt in Österreich Arbeit zu bekommen halt, weil es einfach mittlerweile selber so wenige Arbeitsplätze gibt, dass man das logischerweise eher einem Österreicher gibt, was ich auch vollkommen verstehe.

I: Also du meinst in der Baubranche gibt es nicht so viele Arbeitsplätze oder wie?

Nr. 11: Ja, also es gibt schon viele Arbeitsplätze, aber das sind dann die Arbeiten, die keiner machen will.

I: Zum Beispiel?

Nr. 11: Eisenbieger. Also in den sieben Jahren[, in denen ich arbeite,] habe ich keinen einzigen österreichischen Eisenbieger gesehen. Und es ist auch halt so eine Arbeit, die will keiner machen und da nimmt man halt die Ausländer für solche Arbeiten. Aber ich sage einmal so, im Angestelltenbereich und in den höheren Klassen gibt es halt sage ich jetzt einmal auch nicht mehr so die große Arbeit und es ist eher halt, die Baustellen werden immer weniger, es wird immer schwieriger eine Baustelle zu bekommen halt. Und da ist es glaube ich gerade zurzeit sehr schwierig, dass man sich da als Ausländer durchsetzt.

I: Ok, das heißt, du glaubst auch dann, wenn wieder sagen wir einmal jemand mit gleicher Ausbildung und angenommen der KÖNNTE aber Deutsch die Person, glaubst du trotzdem, dass (...) eher ein Österreicher denn [den Job] bekommen würde?

Nr. 11: Ja, ja das glaube ich. Weil es ist, es ist halt schwierig zu erklären. (...) Es gibt auch wirklich viele Firmen, denen das komplett egal ist. Also, ich muss ehrlich sagen, ich selber habe nicht wirklich so die Probleme gehabt. Oder ich habe das eigentlich noch nie mitgekriegt, dass jetzt irgendwer nicht mit mir zusammenarbeiten wollte oder wo ich mir gedacht habe: „Puh, der ist irgendwie ein bisschen komisch, [weil er nicht mit mir arbeiten will].“ Also ich habe das selber bei mir noch nie gespürt.

I: Aber bei dir merkt man es ja auch wirklich GAR nicht[, dass du ausländische Wurzeln hast]. Wenn dann nur beim Namen, aber da hätte ich auch nicht darüber nachgedacht, weil...

Nr. 11: Ja, es gibt ja auch wirklich viele, die haben halt so einen komischen Namen, aber sind wirklich schon seit drei Generationen in Österreich oder so.

I: Aber bist du da [in Österreich] geboren oder...

Nr. 11: Ich bin da geboren, ja.

I: Ok, aber deine Eltern sind aus Serbien hergekommen?

Nr. 11: Die sind von Serbien hergekommen.

I: Und warum? Darf ich das fragen?

Nr. 11: Ich glaube, bei meinem Vater war es hauptsächlich wegen der Arbeit, also... Das war eigentlich, bei meinem Vater war es so, das war eigentlich zu dem damaligen, zu der damaligen Zeit war das alles mit Jugoslawien und das war eine jugoslawische Firma, die in Österreich irgendwie was zu tun gehabt hat. Und die haben einfach Arbeiter gesucht, die ins Ausland [gehen]. Und bei [meinem Vater] war der Hintergedanke halt, dass man [in Österreich] mehr verdient und der macht das zwei, drei Jahre und dann bleibt er wieder halt unten in Jugoslawien sage ich jetzt einmal. Und dann halt aus den zwei, drei Jahren sind es einmal fünf, sechs Jahre geworden und dann immer länger geworden und dann natürlich sicher der, auch ein Grund war da der Bürgerkrieg dann in den 90er Jahren, wo dann mein Vater eben dann richtig die Entscheidung getroffen hat: „Nein, da bleibe ich dann da in Österreich.“

I: Wären dir schon einmal zwischen ausländischen Mitarbeitern, egal ob das jetzt Bauarbeiter sind oder Angestellte, irgendwelche kulturellen Schwierigkeiten aufgefallen?

Nr. 11: Ja.

I: Wo? Kann ich das fragen, also ich weiß nicht...

Nr. 11: Ja, das hat man oft bei den Arbeitern, [bei denen] ist mir das schon ein paar Mal aufgefallen.

I: Was zum Beispiel?

Nr. 11: Dass einfach sage ich jetzt einmal, dass sich die Albaner mit den Serben weniger vertragen.

I: Ok. Warum ist das? (...)

Nr. 11: Es ist, in erster Linie (...) ist das immer so durch irgendwelche Konflikte, die in der Heimat passieren oder halt oft zwischen Moslems und Nicht-Moslems, da hat man auch immer so ab und zu die Reibereien. Aber es hält sich eigentlich in Grenzen, also...

I: Also es war noch nichts Gravierendes?

Nr. 11: Nein, also es ist nicht so, dass jetzt irgendwer gesagt hätte: „Nein, mit denen will ich überhaupt nicht zusammenarbeiten.“ Aber man merkt halt dann schon halt, durch das Benehmen und durch das Reden halt und man geht sich dann eher aus dem Weg halt, also... Aber es ist jetzt nicht so, dass irgendwer handgreiflich wird oder dass da wirklich die Arbeit

verweigert [wird], nur weil jetzt ein Türke mit einem zusammenarbeiten muss, das nicht. Aber man merkt schon halt, die Gruppenbildungen halt.

I: Und jetzt von der, sage ich einmal von der Arbeitsweise (...) [zwischen] Personen mit Migrationshintergrund und Österreichern, gibt es da irgendwelche (...) Unterschiede?

Nr. 11: Das ist sehr schwierig, aber...

I: Also man kann es sicher nicht verallgemeinern, aber irgendwas, was dir aufgefallen ist, irgendwelche Sachen?

Nr. 11: Ja, ich sage einmal (...) oft ist man froh, dass man wirklich sage ich jetzt einmal ausländische Arbeiter auf der Baustelle hat. Weil das sind oft diejenigen, (...) denen das egal ist, ob sie am Samstag arbeiten müssen oder [es] oft einmal bis acht, neun [am Abend] dauert. Da sind eher jetzt sage ich einmal die Ausländer diejenigen, die dann sagen: „Ja, das machen wir gerne.“ Und wiederum halt, ist das auch des Öfteren der Fall, dass [sie] dann eher ein bisschen schwächer oder weniger arbeiten. Also dass man dann eher mehr darauf schauen muss oder wo der Polier dann eher öfter am Tag vorbeifahren muss, dass da wirklich was passiert.

I: Ok. Also für sie ist es ok am Wochenende oder länger zu arbeiten, aber dafür von der Arbeitsweise...

Nr. 11: Und von der Arbeitsmoral ist oft eher sage ich jetzt einmal ein bisschen, da muss man halt mehr dahinter sein. Aber wie gesagt, das ist, kann man auch nicht jetzt sage ich...

I: Verallgemeinern.

Nr. 11: Verallgemeinern, also...

I: Ok. Dann [das] Rollenbild und [der] Status von körperlich Beeinträchtigten...

Nr. 11: Boah...

I: Ja, ich weiß es ist schwierig.

Nr. 11: Das ist wirklich schwierig.

I: Also wie passt das [in den Baubereich]? Passt das überhaupt, ist einmal die Frage. Kann man sich das irgendwie vorstellen in der Ausführung? (...)

Nr. 11: Vorstellen kann man sich das auf jeden Fall, aber es ist halt schon sage ich jetzt einmal schwierig auch. Also es ist sicher nicht leicht. Kommt immer darauf an, welche körperliche Behinderung das ist. Wenn jetzt, sage ich jetzt einmal einer einen amputierten Arm hat, dann ist das sage ich jetzt einmal weniger ein Problem. Außer, wenn jetzt wirklich wer im Rollstuhl sitzt, das ist dann sicher schwieriger. Weil so ist es auch oft, bei den [Bau]Containern hast du nicht wirklich einen befestigten Weg oder so, also oft stehen die Container irgendwo in der Wiese und im Herbst, Frühjahr brauchst du Gummistiefel, dass du

zum Container hinkommst und wieder rauskommst. Und sonst sage ich jetzt einmal, kommt wirklich viel auf die Behinderung drauf an und auch auf die Tätigkeit.

I: Ok.

Nr. 11: Sage ich jetzt einmal, (...) als Vermesser oder Abrechner ist man auch wirklich halt viel draußen unterwegs halt und muss sage ich jetzt einmal auch körperlich halt halbwegs fit sein und...

I: Und sind dir schon einmal irgendwelche aufgefallen? Also Angestellte, die [eine körperliche Beeinträchtigung] gehabt haben?

Nr. 11: Nein. Also ich habe noch nie, muss ich ganz ehrlich sagen, ich habe ich noch nie einen getroffen oder irgendwie mit dem zusammengearbeitet, der [eine körperliche Behinderung gehabt hat.]

I: Aber grundsätzlich würdest du sagen, dass es schon Arbeiten gibt, die man [auch mit Behinderung ausführen kann?]

Nr. 11: Klar, das auf jeden Fall. Das auf jeden Fall.

I: Ok. Und dann wieder eine schwierige Frage: Warum kann es sein, dass das andere Leute nicht [so] sehen?

Nr. 11: Ja ich glaube das ist einfach... Ein bisschen auch die Angst, (...) mit körperlich Behinderten zusammenzuarbeiten.

I: So Berührungsängste?

Nr. 11: Berührungsängste, ja.

I: Ok.

Nr. 11: Und (...), dass man glaube ich sehr wenig Erfahrung damit hat. Dass man einfach nicht weiß, was muss man da machen oder die meisten glaube ich denken sich: „Boah, da müsste ich so viel im Büro umbauen, dass ich den Einen [mit Behinderung] engagieren kann.“

I: Ok. (...)

Nr. 11: Also es ist glaube ich wirklich, das ist wirklich glaube ich so in den Köpfen drinnen halt, das Erste was [einem] zu den Behinderten einfällt ist: „Na, da muss ich so viel umbauen.“ Und genauso einfach die Berührungsängste. Und ich glaube, dass da einfach die Meisten überhaupt keine Erfahrung mit sowas haben und dann lieber gleich sagen: „Da nehme ich mir den Anderen, bevor ich mir den [mit der Behinderung] überhaupt anhöre oder bevor ich mir den [mit der Behinderung] überhaupt anschau.“

I: Ok. Letzte Gruppe: Also die über 50-Jährigen. Weil man hört ja so immer wieder so Bauleiterpositionen werden besetzt von Leuten, die frisch von der Uni kommen, einfach nur, weil die Älteren so teuer sind.

Nr. 11: Ja, das ist sicher ein Grund.

I: (...) Hast du damit irgendwie schon mal Erfahrungen gemacht oder irgendwas Anderes, was dir zu dem Thema einfällt?

Nr. 11: Ja so wirklich Erfahrungen, also ich muss ehrlich sagen, ich habe jetzt Bauleiter sage ich jetzt einmal von wirklich von frisch von der Uni bis 60-, 65-jährige Bauleiter gehabt, aber wie gesagt, ich glaube das hauptsächliche Problem ist wirklich, dass sich die Meisten denken: „Der ist schon 50 oder 55. Der hat eh nur mehr ein paar Jahre, dann geht er in Pension.“ Und einfach das Gehalt halt, was sich einfach dementsprechend durch gewisse Berufsjahre einfach steigert.

I: Noch irgendwas, warum...

Nr. 11: Und vielleicht, sage ich jetzt einmal (...), es hat immer alles seine Vor- und Nachteile halt. Ein 55-jähriger Bauleiter, der fährt halt immer seine Schiene so wie er es immer gemacht hat und als junger Bauleiter sage ich jetzt einmal, der hat zwar nicht die Erfahrung, hat aber wieder ganz neue sage ich jetzt einmal... Jetzt habe ich den Faden verloren...

I: Ganz andere Sichtweisen?

Nr. 11: Genau, ganz genau. Und einfach halt die Ausbildung halt.

I: Ja. (...) Was sagst du eigentlich dazu, dass viele so Kostenüberschreitungen für Bauprojekte daran liegen, dass man wen einstellt, der sich einfach nicht auskennt, also der einfach die Erfahrung [nicht hat]?

Nr. 11: Das stimmt ja. Das ist einfach das Lehrgeld, was man dann bezahlen muss. Also man kann auch nicht von einem Bauleiter, der zum ersten Mal eine Baustelle abwickelt, (...) nicht verlangen, dass jetzt der das ohne irgendwelche Probleme das alles meistert. Das ist einfach, (...), man muss halt gewisse Fehler machen. Die haben, die älteren Bauleiter haben genauso die Fehler gemacht. Wieso man dann halt solche Stellen sage ich jetzt einmal, wo es wirklich um viel Geld geht, wieso man die wirklich dann mit so jungen Bauleitern besetzt, ist mir auch unerklärlich. Und prinzipiell (...) früher war es wirklich sage ich jetzt fast einmal wurscht, ob du jetzt Uni oder HTL fertigmachst, da warst du [am Anfang] halt wirklich Techniker und hast nebenbei ein wenig vermessen und dann hast du halt kleinere Baustellen gekriegt. Und dann (...) halt irgendwann einmal nach zehn Jahren warst du einmal wirklich eigenständiger Bauleiter mit auch größeren Sachen. Und das ist aber heutzutage, das ist komplett weggebrochen irgendwie.

I: Aber erklären kannst du es dir nur durch das Geld oder auch irgendwie...

Nr. 11: Erklären kann ich es mir selber nicht. Aber es ist, also es hat sich schon was ich jetzt mitkriege, dass man mehr oder weniger, dass dann wirklich einer frisch von der Uni kommt und dann kriegt man gleich seine Baustelle und mehr oder weniger so „friss oder stirb“.

I: Ins kalte Wasser gestoßen [wird].

Nr. 11: Genau, ja genau. Was halt da der Grund war, kann ich wirklich schwer sagen. Aber es ist halt, da fehlt einfach das dazwischen halt. Und ich glaube, (...) es hat aber auch viel mit den Leuten selber zu tun. Ich glaube, dass jeder der von der Uni kommt, der will das auch gar nicht mehr. Der will das, die Meisten wollen das gar nicht, dass sie dann noch Abrechnungstechniker sind und dann erst Bauleiter werden, sondern die Meisten fordern das von Haus aus schon so EIN[, dass sie gleich Bauleiter werden]. Also das ist auch sicher ein Mitgrund.

I: Und jetzt auch wieder die Frage, wenn jetzt eine Bauleiterposition ausgeschrieben wäre, glaubst du, dass sie den Jüngeren [oder den Älteren] nehmen würden?

Nr. 11: [Den Jüngeren] wahrscheinlich.

I: Ok.

Nr. 11: Kommt immer drauf an, natürlich wenn der, sage ich jetzt einmal der 50-jährige Bauleiter, wenn der jetzt eigentlich für bessere Sachen, also wenn der schon mehr Baustellen gehabt hat, wenn der eine bessere Ausbildung hat und... Also man darf das nicht verallgemeinern.

I: Ja.

Nr. 11: Aber ich glaube schon, dass man eher sage ich jetzt einmal einen Jungen nimmt, weil man sich einfach denkt halt: „Der ältere Bauleiter der kostet einfach viel Geld und der ist ein paar Jahre nur mehr bei der Firma und dann geht er eh wieder in Pension.“ Und so die neuen, jungen Bauleiter kann man sagen, für längere Zeit auch großziehen und bei der Firma behalten.

(...)

I: Wenn du dir jetzt so die genannten vier Gruppen anschaust, dann fällt dir noch irgendwas ein, so warum es zwischen Theorie und Praxis eine Abweichung gibt? Weil ich sage einmal Jobausschreibungen, die haben immer nur also was gefordert ist, also was weiß ich, so lange Praxiserfahrung oder den und den Abschluss, gute Sprachkenntnisse. Aber da steht halt nirgends drinnen: Ja du darfst [keine Behinderung haben], du darfst keine Frau sein.

Nr. 11: Naja, ich meine das wird keiner reinschreiben, wenn wir uns ehrlich sind. Also ich weiß gar nicht, ob man das so reinschreiben darf, ich glaube...

I: Nein, eh nicht.

Nr. 11: Ich glaube rein rechtlich ist das eh verboten. Es ist halt, es liegt einfach in der Natur des Menschen, sage ich immer. Und das sind einfach so die Vorurteile, die in den Köpfen drinnen sind. Es ist halt, man merkt schon es wird einfach, es wird schon immer besser sage ich jetzt einmal, aber das ist einfach so eine Entwicklung die geht nicht über Jahre oder Monate, sondern es wird wirklich Jahrzehnte dauern, das ist meine Meinung, bis das dann wirklich einmal gang und gäbe ist. Es wird auch mit den Frauen halt [immer mehr]. (...) Bei den Architekten oder bei den Planern ist das eh schon normal, also da ist das schon ganz normal[, dass es viele Frauen gibt]. Das war glaube ich vor 20 Jahren (...) auch eigentlich nicht so selbstverständlich und genauso wird sich das einmal in der ausführenden Seite auch ändern. (...) Es ist halt gut, wenn man in der Firma ein, zwei solche Frauen hätte, wo man dann wirklich merkt: „Boah, die sind wirklich genauso gut oder besser wie einige Männer.“ Dann wäre das auch dann wieder leichter.

I: Dann wäre das ein Beweis dafür.

Nr. 11: Genau, genau. Und wie gesagt, das wird sich alles mit der Zeit entwickeln. Und was halt auch, vielleicht von Haus aus auch für die Frauen halt, ein bisschen auch den Beruf näherbringen. Weil gerade die meisten Frauen wissen gar nicht so wirklich, was da am Bau alles zu tun ist oder was das für Tätigkeiten sind.

I: Also wie zum Beispiel, wie könnte man es [den Frauen] näherbringen?

Nr. 11: Das ist wieder eine andere Frage, aber wie gesagt... Ich meine ich weiß jetzt nicht, wie die Quoten ausschauen, wieviel Frauen jetzt in die HTL gehen oder so. Aber ich kenne das nur von unserer Klasse: Wir waren 28 Schüler und da waren glaube ich zwei Frauen, also zwei Mädels bei 28 [SchülerInnen]. Das ist, mittlerweile wird sich nicht viel geändert haben bis jetzt. Und dort könnte man vielleicht etwas tun, aber wie genau... So in den Hauptschulen oder in den Mittelschulen, wenn man da einfach den Beruf einmal näherbringen [würde] und einfach einmal mehr vorstellen [würde]. Weil da scheitert es schon, dass einfach so bei den HTLs und auch nachher beim Studium, dass [es] da einfach noch immer so wenig Frauen gibt.

I: Das war jetzt ein guter Input, dass man einfach schon früh damit beginnt, irgendwie die [bautechnischen Berufe] schmackhaft zu machen.

Nr. 11: Genau, genau. Weil doch die Meisten, also ich rede jetzt auch von mir halt, bei mir war es auch nicht so, also HLF oder so, da habe ich sofort gesagt: „Nein!“ Ich habe mir die Schule ja aber nie genau angeschaut.

I: Ok.

Nr. 11: Also vielleicht hätte sie mich eh interessiert, also so... Ich meine Mode weniger, aber so Wirtschaft und... Ein Freund von mir war dort und er hat gesagt [diese Schule] hätte mich eigentlich schon interessiert. Und so ist das auch glaube ich bei vielen Frauen, die dann hören HTL. Da denken sie sich: „Nein, das interessiert mich auch nicht.“ Also da sollte man schon, wie gesagt, also bei uns war es wirklich so, das hat sich dann bis zur Matura nicht wirklich geändert. Also wenn du da durch die Klassen durchgegangen bist oder durch die Gänge, waren eigentlich, waren da 95 Prozent Burschen (...) und fast keine Frauen. Und ich sage einmal, wenn es da 50 zu 50 Prozent wäre, dann hätten wir glaube ich auch (...) in der [Bau]Firma (...) viel mehr Frauen.

I: Ja. (...) Jetzt auch von den genannten Gruppen, fällt dir zu irgendeiner Gruppe was ein, (...) wie man das auf der anderen Seite für Bauunternehmen schmackhaft machen könnte, denjenigen [aus der Minderheitengruppe] einzustellen?

Nr. 11: Na das ist immer schwierig halt. Weil ich sage einmal, das Beste ist noch immer mit positiven Beispielen halt zu arbeiten. Und ich sage einmal ich halte von, es gibt ja gerade auch bei den ab 50-Jährigen oder ab 55-Jährigen, da gibt es ja glaube ich auch irgendwelche Förderungen oder, da übernimmt der Staat irgendwie einen Teil vom quasi... Ob das jetzt vom Gehalt ist oder ob dann die Firma irgendwas gutgeschrieben bekommt. Ob das der richtige Ansatz ist, (...) weiß ich nicht... Meiner Meinung nach ist das nicht so wirklich der richtige Ansatz. Weil ich finde das ist immer so wie bestechen auch. Und ich finde das, ich finde, ich weiß nicht, also ich will jetzt nicht, dass meine Firma nur weil ich jetzt ein Ausländer bin, ein Geld kriegt, dass ich da [bei ihnen] arbeite, weil da denk ich mir immer...

I: Weil dann nimmt dich die Firma eigentlich nicht wegen dir, sondern...

Nr. 11: Sondern wegen dem Geld. Und darum finde ich das auch, darum finde ich das eigentlich nicht so wirklich richtig. Und das ist glaube ich das Hauptproblem, weil es einfach wirklich schon von Haus aus zu wenige Ansätze gibt, wie man das verbessern kann oder zu wenig Ideen gibt. (...)

(...)

Nr. 11: (...) Ich glaube die [Personen mit Behinderung] sind dann auch wirklich die Loyaleren Arbeiter sage ich jetzt einmal. Weil ich glaube der [mit der Behinderung] weiß das dann auch wirklich zu schätzen, dass man ihm die Chance gegeben hat und ich glaube auch die sind dann oft auch so Menschen, die sich dann auch allen beweisen wollen.

I: Ja.

Nr. 11: Und wie gesagt, es ist halt am besten eben mit solchen Beispielen halt vorangehen und einfach den Firmen das wirklich näherbringen. Und wie gesagt, das Ganze mit dem Geld

halt, wo man oder sage ich jetzt einmal auch mit irgendwelchen Quoten das finde ich ist immer der falsche Zugang. Weil wie gesagt, (...) sei es die Frauenquote oder sage ich jetzt einmal Behindertenquote oder Ausländerquote, ich finde man hat da nichts davon, wenn man nur wegen einer Quote bei der Firma ist. Finde ich ist das alleine schon halt vom Vordenken her, der [Arbeitgeber] denkt sich dann: „Na die muss ich wegen der Quote halt aufnehmen.“ Und...

I: Dann kriegt sie womöglich irgendeinen blöden Job, für den sie nicht geeignet ist.

Nr. 11: Genau. Und ich glaube du wirst dich dann auch nie in der Firma irgendwie hocharbeiten, weil du bist immer nur „der Behinderte“ oder „der Ausländer“ oder „die Frau“ oder „der Alte“[, der] wegen der Quote [bei der Firma ist]. (...) Ich finde so Dinge wie Quoten oder mit Geld das irgendwie kompensieren, (...) ist eigentlich der falsche Ansatz, weil das ist dann der Firma was aufzwingen.

I: Ja. Gut, jetzt noch kurz zu deiner beruflichen Zukunft: Welche Ziele hast du noch, die du bis zur Pension erreichen willst?

Nr. 11: Ziele... Mein Ziel ist immer, dass ich mich selber immer weiterentwickle. Das ist sage ich jetzt einmal mein Hauptziel. Ich will das gar nicht irgendwie auf Positionen beziehen, sondern einfach, dass ich merke halt, dass ich mich in meiner beruflichen sage ich jetzt einmal, dass ich nachher mich so auskenne, dass einfach viele Sachen, die am Anfang schwieriger waren, dass die dann selbstverständlich werden. Und natürlich auch halt, (...) sich auch dadurch halt auch in den Positionen verbessert. (...) Ich wüsste [jetzt] selber nicht, wenn du mich fragst, in 20 Jahren auf welcher Position oder in welcher Firma ich bin, wüsste ich ehrlich gesagt nicht. Ich schaue immer...

I: Einfach für den jetzigen Moment.

Nr. 11: Für den jetzigen [Moment]. Also ich denke nicht von einem Tag auf den anderen, sondern ich denke mir immer halt es muss halt immer [passen]. Natürlich das Gehalt muss passen, die Arbeit muss dir trotzdem auch Spaß machen und auch das Ganze mit den Arbeitskollegen, mit den Vorgesetzten und das ganze Arbeitsklima sollte passen, weil wenn das alles passt, dann sage ich jetzt einmal dann fühle ich mich wohl und dann mache ich [die Arbeit] gern. Und sobald dir halt eines von den Sachen nicht so passt, dann muss sich das ändern halt. Aber wie gesagt, wo ich mit 50 Jahren dastehe, das [kann ich nicht sagen].

I: (...) Aber so hast du daran gedacht, dass du mal Bauleiter oder Projektleiter oder sowas sein willst?

Nr. 11: Ich sage mal, Projektleiter oder so Abteilungsleiter und so wirklich diese höheren Führungsebenen, also die interessieren mich nicht so.

I: Gibt es da einen Grund? Oder...

Nr. 11: Es ist einfach, (...) das interessiert mich einfach überhaupt nicht, geschweige denn halt, ich mag das mehr, wenn ich wirklich sage ich jetzt einmal eine Baustelle, wenn man die abwickeln kann. Also Bauleiter würde mir auf jeden Fall gefallen und das ist auch ein Ziel, dass ich wirklich dann einmal sage ich jetzt einmal die Bauleitung selbständig mache. Aber alles was darüber [hinaus]geht, ist wieder sage ich jetzt einmal, weil ich mag das gerne auf der Baustelle draußen in den Containern sitzen und so weiter, das taugt mir, das macht mir Spaß. Und Projektleiter sage ich jetzt einmal (...) das ist mir dann schon wieder zu viel... Mit den ganzen Subunternehmern, mit den Verträgen und [die] Angestellten führen, also das ist nicht so meine Welt und da will ich auch gar nicht hin.

I: Ok.

Nr. 11: Das Gehalt hätte ich gerne, aber das ist halt nein das, so ehrlich bin ich zu mir, da würde ich auch nicht wirklich glücklich werden, aber (...) mit dem [Job] wäre ich auch überfordert.

I: Gut. Wenn du dich jetzt für eine Position bewerben müsstest, nehmen wir wieder den Bauleiter her, wie gut würdest du da deine Chancen sehen? Also sagen wir wieder Schulnotensystem eins bis fünf, wie gut wären deine Chancen?

Nr. 11: Ich würde einmal sagen... Ja dadurch, dass ich halt von der Erfahrung her nicht so viel habe, wäre es eher nicht so gut sage ich jetzt einmal. Weil das [sind] wirklich hauptsächlich Technikerarbeiten, die ich [bis jetzt] gemacht habe. Das wäre jetzt weniger gut. Wenn du mich jetzt aber fragst, wie gut wären meine Chancen auf einen Technikerjob, dann würde ich sagen halt auch gut.

I: Ok. Und dass sie dich [bei einer Bewerbung] jetzt irgendwie diskriminieren würden, was wahrscheinlich eh nicht wäre, weil es bei dir einfach nicht auffällt, [dass du ausländische Wurzeln hast,] glaubst du, dass da irgendwas einmal wäre oder sein könnte?

Nr. 11: Ich sage einmal, ich kann es mir nicht vorstellen, aber man weiß nie, wo man hinkommt oder mit wem man zu tun hat, also jetzt zurzeit kann ich es mir nicht vorstellen.

I: Ok, aber es war auch noch nie so?

Nr. 11: Es war noch nie [so], nein.

I: Auch, hat man je [aufgrund deines ausländisch klingenden] Namen[s] mal gefragt, ob du Deutsch kannst?

Nr. 11: Nein, eigentlich nicht. Nicht wirklich.

I: Ok. Gut, kannst du dir noch vorstellen, dass du irgendwann ins Ausland arbeiten gehst?

Nr. 11: Eher nicht.

I: Ok, weil?

Nr. 11: Ich sage einmal für das bin ich schon zu alt.

I: (...)

Nr. 11: Vielleicht wenn du mich vor fünf Jahren oder vor sechs Jahren gefragt hättest, täte ich sagen: „Ja, sofort gerne.“ Aber jetzt bin ich so, dass ich gerade so die Phase habe, wo ich eher froh bin, wenn ich jeden Tag daheim sein kann. Und ich sage jetzt einmal auch, für mich wäre es ein Tabu, wenn ich wirklich in ein paar Jahren (...), sollte ich ein Kind haben, da wäre das für mich halt ein Tabu, dass ich ins Ausland gehe. Weil einfach, wenn ich eine Familie habe, dann sollte ich auch wirklich Zeit für die Familie haben und nicht halt irgendwo [herumfahren].

I: Ok.

Nr. 11: Also eben von dem her eher nicht.

I: Und, aber du hast gesagt vor fünf Jahren wäre es schon ein Thema gewesen.

Nr. 11: Ja, das schon.

I: Warum? Was hätte dich daran [interessiert]?

Nr. 11: Einfach, ich meine da war ich noch jünger sage ich jetzt einmal, da war ich Single. Da habe ich eine Wohnung gehabt und da war es mir dann ehrlich gesagt egal, ob ich da jetzt jeden Tag daheim bin oder irgendwo im Ausland bin. Das wäre einfach halt, hätte mich auch gereizt [im Ausland zu arbeiten].

I: Ok, aber was hätte es dir gebracht, also wenn du ins Ausland gegangen wärst?

Nr. 11: (...) Einfach einmal [zu] schauen, wie der ganze Ablauf in einem anderen Land ist und es ist auch immer wieder eine Herausforderung mit sei es jetzt der Sprache und schon, also das Interesse wäre schon ganz einfach einmal wirklich miterleben, wie im Ausland gebaut wird, wie da das Ganze abgewickelt wird und so weiter. Und ein bisschen natürlich die Abenteuerlust. Kommt immer darauf an, ob du jetzt im Ausland, ob du in Tschechien bist oder irgendwo in Dubai oder in den USA.

I: Ok.

Nr. 11: Ich meine, jetzt könnte ich es mir auch vorstellen, aber ich sage jetzt einmal, wenn dann wirklich nur für kurze Zeit. (...) Also wenn ich jetzt irgendwie ein halbes Jahr ins Ausland müsste, dann wäre das weniger schlimm, als wenn ich da wirklich jetzt für zwei Jahre irgendwo hinmüsste oder wirklich auf Dauer für längere Zeit. (...)

I: Aber ansonsten mit Familie, das [käme] dann [nicht in Frage]?

Nr. 11: Genau.

I: (...) Wenn du jetzt ein Bewerbungsgespräch hättest, was würdest du (...) für Stärken und Schwächen angeben?

Nr. 11: Stärken sage ich jetzt einmal [sind]: [Ich bin] flexibel sage ich jetzt einmal von der Arbeitszeit. Dann sage ich, Stärken halt, also ich sage einmal so, ich traue mir sehr viel zu, weil ich genau weiß, wenn ich irgendwas, also es gibt immer wieder Sachen, die man am Anfang nicht so wirklich [kann] oder einfach noch nie gehabt hat in seiner Karriere halt. Und das sind einfach immer wieder so Herausforderungen, die habe ich bis jetzt schon ein paar Mal gehabt und dadurch weiß ich einfach, dass ich das einfach meistern kann.

I: Ok.

Nr. 11: Weil sei es die Umstellung halt, ich meine ich habe ja angefangen mit einem Hochbau, dann mehr oder weniger zu einem Erdbau, (...) dann wieder zu einem Straßenbau und so weiter. Und das sind dann immer wieder Sachen, wo du am Anfang dastehst und wo du dir denkst: „Was sind die ganzen Bezeichnungen?“ (...) Und wie gesagt, da traue ich mir das zu, weil da habe ich schon die Erfahrungen gemacht, dass ich das dann trotzdem schaffe, indem ich mich einfach die ersten Wochen [und] Monate, dass ich mich darüber informiere und weiterbilde, das zu schaffen. Schwächen gibt es [bei mir] keine.

I: Wirklich?

Nr. 11: Nein. Ja jeder hat so seine Schwächen, aber...

(...)

I: Gut, wie alt bist du?

Nr. 11: 29.

I: Gut. Und du bist in [Österreich] geboren?

Nr. 11: Ja.

I: Und deine Eltern?

Nr. 11: Die sind in Serbien geboren.

I: Beide?

Nr. 11: Beide.

(...)

I: Gut. Welche Sprachen kannst du noch außer Deutsch?

Nr. 11: Serbisch, also Serbokroatisch.

I: Ist das nicht dasselbe? Gibt es da irgendwie [Unterschiede]?

Nr. 11: Es gibt ein paar feine Unterschiede sage ich jetzt einmal.

I: Ok.

Nr. 11: Das sind aber eher Kleinigkeiten.

I: Kommt das darauf an, von wo aus Serbien man kommt oder wie?

Nr. 11: Also Serbien hat schon dieselbe Sprache. (...) Es ist eigentlich Serbien, Kroatien, Bosnien, Slowenien, Mazedonien, ist eigentlich, das war früher halt das Serbokroatisch, also das war eine Sprache halt, nur jedes Land halt hat so ein bisschen [ein] paar andere [Wörter] halt. Die Kroaten, die haben halt [ein] paar eigene Wörter.

I: Aber würdest du die Kroaten verstehen?

Nr. 11: Ja, ja.

I: Und könntest du dich mit ihnen auch unterhalten? Also Kroatisch eigentlich auch...

Nr. 11: Ja, ja. Wie gesagt, darum habe ich gesagt Serbokroatisch halt, das ist eigentlich der Überbegriff für den ganzen Jugoslawien-Raum von der Sprache her.

I: Ok.

Nr. 11: Und halt [in] Englisch [habe ich] Schulkenntnisse.

I: Ok. Hast du [vorher in der Tabelle] angekreuzt, dass du Sprachen [in der Arbeit] weniger wichtig [findest]? Ok, warum weniger wichtig?

Nr. 11: Weil ich bis jetzt nur Deutsch gebraucht habe.

I: Ok. Aber...

Nr. 11: Wie war denn die Frage [in der Tabelle]?

I: (...) Wie wichtig du Fremdsprachenkenntnisse findest.

Nr. 11: Ja.

I: Warum hast du weniger wichtig [angekreuzt]? Also ich meine, bis jetzt hast du nur Deutsch gebraucht, aber ich sage einmal rein vom dem, dass man sich zum Beispiel mit Arbeitern oder so unterhalten könnte?

Nr. 11: Natürlich, [das] ist schon wichtig, aber ich sage jetzt einmal in erster Linie ist halt wirklich wichtig, dass man das Deutsch kann. Meine Eltern haben mir schon im Kindergarten gesagt, dass ich mich an die Österreicher halten soll, damit ich die Sprache lerne.

I: Ok.

Nr. 11: (...) Und ich sage jetzt einmal halt, wirklich mit allen Arbeitern wirst du dich nie verständigen können halt. Und da müsste man wirklich ein Sprachgenie sein, dass man sich [mit allen verständigen kann]. (...) Das ist dann halt ein Vorteil, den man hat, [wenn man mehrere Sprachen kann,] aber es ist jetzt nicht wirklich zwingend wichtig für den Beruf. Natürlich halt wenn man bei [Bauunternehmen] ist, die viel im Ausland zu tun [haben], ist das dann schon wichtig auch.

I: Ok. Hat dich mal beim Bewerbungsgespräch irgendwer gefragt, welche Sprachen du kannst?

Nr. 11: Nein.

I: Nicht? Weißt du warum? (...)

Nr. 11: Also mich hat noch nie [jemand nach Sprachkenntnissen gefragt].

I: (...)

Nr. 11: (...) Nur ein Beispiel, bei uns in der HTL, wir haben einen Direktor gehabt, das sollte ich vielleicht jetzt nicht wirklich sagen, aber ich sage es dir, der hat dann gesagt: „In Englisch darf kein HTL-Schüler durchfliegen.“ Und der hat wirklich also... Wir haben das erst im Nachhinein erfahren, wie der Direktor in Pension gegangen ist. Aber bei ihm war das wirklich so, in Englisch hat keiner einen Fünfer kriegen dürfen. Weil er gesagt hat: „[Die] HTL ist eine technische Schule.“ Und mehr oder weniger: „Das Englisch, das ist eh wurscht.“

I: Achso, aber wieso hat er dann gesagt: „Man darf nicht durchfliegen?“

Nr. 11: Ja also zu den Lehrern hat er das gesagt. Nicht zu den Schülern, zu den Lehrern.

I: Achso zu den Lehrern.

Nr. 11: Also bei ihm war es wirklich so, (...) also zu der Zeit hat dann wirklich kein Schüler glaube ich einen Fetzen gekriegt, außer du hast dich wirklich SO blöd angestellt, dass man einfach gesagt hat: „Nein, das geht nicht[, dass die Person durchkommt].“ Aber sonst war es wurscht, du hast immer deinen Vierer [in Englisch] gekriegt. Also nur [um] ein Beispiel [zu nennen]. Und so auch bei, also ich könnte mich nicht erinnern, dass mich irgendwer gefragt hätte bei einem Bewerbungsgespräch was ich für Fremdsprachen kann.

I: Das ist (...) eigentlich arg.

Nr. 11: Ja, das stimmt.

(...)

I: Gut, von der Schule her hast du mit der HTL abgeschlossen?

Nr. 11: Genau.

I: Und dann aber, also studiert oder so?

Nr. 11: Nicht mehr.

I: Ok, also [du hast] direkt dann [gearbeitet]?

Nr. 11: Ja, also HTL-Matura und dann gleich zum Arbeiten angefangen.

I: Hast du während der HTL mal irgendwie so Sommerjobs oder so gemacht?

Nr. 11: Ja.

I: Was zum Beispiel?

Nr. 11: Eh mehr oder weniger das normale Ferial[praktikum] bei [einer Bau]Firma (...). Da habe ich auch wirklich draußen auf der Baustelle mitgearbeitet. Und auch einmal (...) [habe ich] beim Bauamt (...) gearbeitet, das war dann im Büro drinnen. Weil bei der HTL ist immer

bis zur dritten Klasse, musst du halt auf der Baustelle eine Praxis machen und dann glaube ich in der vierten Klasse musst du dann immer drinnen im Büro eine Ferialpraxis ein Monat gearbeitet haben.

I: Ok, na das ist eh gescheit, eh gut dass man schon... Dass wird auch dort verlangt?

Nr. 11: Ja, also das ist wirklich, das wird verlangt ein Monat.

I: Welche HTL war das?

Nr. 11: [Eine] HTL (...) für Hochbau.

I: Ja, dann hätten wird es eigentlich. Fällt dir noch irgendwas ein zu dem Thema? Was wir noch nicht besprochen haben? (...)

(...)

Nr. 11: Ich glaube das ist wirklich ein sehr heikles Thema. Das ist einfach glaube ich sehr schwierig, das überhaupt wirklich richtig anzugehen und [die Situation] wirklich richtig zu ändern sage ich jetzt einmal oder das irgendwie in die Bahnen zu leiten. (...) Das ist jetzt wirklich so ein Thema, über das sich die wenigsten einfach die Gedanken machen.

I: Genau.

Nr. 11: Das ist glaube ich immer eines von den Hauptproblemen, weil das Thema mehr oder weniger eh wurscht ist. Außer [für] diejenigen, die davon betroffen sind.

I: Aber das ist es ja: Ich meine man kann nicht ausschließen, dass irgendwem einmal was passiert und man dann selber in der Situation ist. Oder, ich meine wir werden alle irgendwann 50 und dann irgendwann einmal ist es ein Thema, was alle betrifft.

Nr. 11: Aber das ist halt wieder das mit der Pension halt, (...) ich meine keiner denkt an das. Jeder denkt sich: „Mir ist es wurscht. Mir geht es gut. Und wenn ich 50 bin, dann werde ich auch schon irgendwo eine Arbeit finden oder dann bin ich eh fix bei der Firma, [dort] bleibe ich eh bis zur Pension.“ Und ich glaube die Wenigsten denken wirklich darüber nach. An was passieren kann, ob jetzt einer 50 ist, oder von der Firma gekündigt wird oder keine Arbeit mehr findet. Ich glaube das ist...

I: Nicht in den Köpfen [der Menschen].

Nr. 11: Nein. Es ist genauso wie mit dem Rauchen, nicht? Jeder weiß, dass es schädlich ist, aber jeder sagt: „Na mir passiert das nicht[, dass ich davon krank werde].“ Das ist genau dasselbe.

I: (...) Fällt dir sonst noch was ein zum Thema?

Nr. 11: Ja, was ich noch sagen wollte, du hast ja vorher gefragt wegen Verbesserungsmöglichkeiten der Situation. Wir haben früher in der Schule so ein Fach gehabt, „BABI“ hat das geheißen, das war eine Stunde in der Woche. Das war so ein Fach für

Berufsfindung. Das war zwar eine gute Idee, aber das war schlecht ausgeführt halt, also wir haben da nicht wirklich was gemacht. Die Berufe hätten da viel detaillierter beschrieben werden müssen. Also wie gesagt, ich glaube das war ein guter Ansatz und es wäre eigentlich eine gute Möglichkeit, mehr Schülerinnen in die Technik zu bringen oder halt Frauen für Technik zu begeistern. Aber es war schlecht umgesetzt halt.

I: Das ist wirklich eine gute Idee grundsätzlich. Schade, dass das nicht so viel gebracht hat. Gut, dann sage ich mal danke für das Interview.

Nr. 11: Ja bitte.

Interviews Nr. 12 und Nr. 13:

Nr. 12: Als Organisation Finanzpolizei gibt es uns vom Namen her seit 2011, als Organisationseinheit, quasi als Dienstbehörde, seit Juli 2013. Wir haben den einen Leiter (...). Wir haben bundesweit 45 Teams oder auch Dienststellen genannt, so ein Team hat in der Regel 10 Mitarbeiter. Sonderdienststellen, die wir haben ist die Zentrale Koordinationsstelle, ist insofern interessant (...). Wenn eine Firma aus der EU nach Österreich hereinarbeiten möchte oder Leute entsendet, dann muss das über diese ZKO gemeldet werden. Also die Firma muss an die ZKO vorab mitteilen: Wir haben ein Bauvorhaben (...), wir schicken (...) Bauarbeiter für den Zeitraum von (...) und muss die Namen und Daten dieser Personen vorbringen. (...) Wir haben einen juristischen Dienst, der da fachliche Unterstützung bietet und wir sind bundesweit zirka 500 Personen, davon zirka 450 im Außendienst. (...)

Wir heißen zwar Polizei, aber wir sind keine Exekutive. Wir sind kein Wachkörper. Das ist im österreichischen Recht extra geregelt wer Wachkörper ist und wer nicht. Wir sind Verwaltungsbedienstete, vergleichbar mit Beamten. (...) Wir sind nicht bewaffnet, wir sind uniformiert, aber auch zivil tätig. Wir haben so eine beidseitige Stellung, wir sind nicht nur Organ des Finanzamtes, sondern auch Organ der öffentlichen Aufsicht. Da haben wir so eine zweifache Position, Organ der öffentlichen Aufsicht ist zum Beispiel auch (...). So sind wir das [Organ der öffentlichen Aufsicht] zum Beispiel im Bereich der Schwarzarbeit. Und natürlich auch Organ des Finanzamtes, das heißt wir dürfen alle Befugnisse ausüben, die ein Finanzbeamter auch ausübt. Und diese zwei Agenden, die wir haben, die zwei großen Aufgabenbereiche nennen wir zum einen ordnungspolitische Aufgaben und zum anderen Fiskalaufgaben. Ordnungspolitik, das ist der Begriff, ist so, das ist Bekämpfung von Schwarzarbeit, illegale Arbeitskräfteüberlassung, mit im Zusammenhang stehend Lohn- und Sozialdumping, illegales Glücksspiel, illegale Gewerbeausübung und ein Teil der Ordnungspolitik, wo wir aber als Kriminalpolizei für die Gerichte tätig sind, Ermittlungen wegen Sozialbetrugs, der eng verknüpft ist mit Schwarzarbeit. Weil Sozialbetrug kann ich erst zeigen, wenn ich schwarz beschäftigt bin. Das ist verknüpft, quasi eine Ausformung der Schwarzarbeit, die strenger bestraft wird kann man sagen. (...) Der zweite Bereich sind die Fiskalaufgaben: Das sind alle Aufgaben, die wir als Organ des Finanzamtes durchführen. Steueraufsichtsmaßnahmen, Abgabensicherungsmaßnahmen. Das heißt, wenn wir zum Beispiel bei einer ganz normalen Beschäftigungskontrolle auf der Baustelle feststellen, dass ein Betrieb keine Steuern abführt, dann erheben wir die Sachverhalte und die Besteuerungsmaßnahmen, damit das Finanzamt Steuern vorschreiben kann. Wenn wir

feststellen es besteht eine Steuerschuld, dann können wir Geld oder Gegenstände pfänden. (...) Was interessant ist, ist dass wir an und für sich für ordnungspolitische Aufgaben örtliche Allzuständigkeit haben, das heißt eine Dienststelle, die Dienststelle aus St. Pölten kann ohne weiteres rechtsrichtig in Vorarlberg einschreiten. Ohne Beauftragung, ohne sonst irgendwie schriftliche Bevollmächtigung. Normalerweise machen wir es nur im eigenen Bereich, aber gerade für Assistenzleistungen bei größeren Einsätzen ist das äußerst praktisch. (...)

Befugnisse haben wir auch so in vier Bereichen: Das eine ist natürlich ein Betretungsrecht. Es wäre sinnlos, dass die Finanzpolizei kontrollieren darf, aber dann nicht die Baustelle betreten darf. Zugleich auch die Identitätsfeststellung, das heißt ich muss auch feststellen DÜRFEN, der Gesetzgeber hat uns das eingeräumt: Wer ist die Person, die dort gerade tätig ist? Das heißt ich darf den Ausweis abverlangen. Im dem Zusammenhang auch Fahrzeuganhaltungen. Fahrzeuge anhalten und die Ladung kontrollieren. Und wir haben die Möglichkeit, von jedermann Auskünfte zu verlangen. Das heißt theoretisch kann es passieren, dass die Finanzpolizei anklopft beim Haus und die Frage stellt, was auf der Baustelle vis-a-vis vor sich geht. (...)

Wo es Rechte gibt, gibt es auch Pflichten. Grundsätzlich sind wir verpflichtet, uns auszuweisen vor der Kontrolle. Wir müssen die Person darauf hinweisen, worum es geht bei der Kontrollhandlung. Wir müssen eine Rechtsbelehrung oder Rechtsfolgenbelehrung abgeben und das Ganze dokumentieren durch eine Niederschrift. (...) Wenn es dann weitergeht und ich würde die Person befragen als Zeugen, dann muss ich sie belehren über die Zeugenrechte und Pflichten. (...)

[Die Anzahl der Sozialbetrugsfälle im Baubereich hat in den letzten Jahren] massiv zu[genommen].

I: Ist das bei den Sozialbetrugsfällen deshalb, weil jetzt besser kontrolliert wird oder weil es einfach mehr gibt, die Sozialbetrug begehen?

Nr. 12: Weil es mehr gibt. (...) Zum einen [ist es] diffizil, so etwas festzustellen und zum anderen, je weniger man in den Außendienst kommt, weil man jetzt vielleicht durch irgendwelche konzeptiven Aufgaben eingeschränkt ist, umso weniger kann ich dann aufgreifen. Je öfter ich im Glücksspielbereich tätig bin, umso weniger komme ich in den Sozialbetrugsbereich. Also das schließt sich gegenseitig aus.

I: (...)

Nr. 12: (...) Und am Schluss noch die Frage: Warum gibt es uns? (...) Es beginnt bei der Abgabenhinterziehung, Sicherung der Abgabeneinbringung, Präventivwirkung durch sichtbare Kontrollen, neue Betrugsmethoden sichtbar machen und was sehr im Vordergrund

steht, auch aus meiner Sicht, aus meiner persönlichen Sicht: Schutz des österreichischen Arbeitsmarktes. Weil Schwarzarbeit ist ein Verdrängungswettbewerb. Wenn es einreißen würde, dass es (...) Mode werden würde, schwarz zu beschäftigen und schwarz zu arbeiten, hätten eben Personen am realen Arbeitsmarkt keinen Zugang mehr. So gesehen schützen wir auch redliche Wirtschaftsteilnehmer, die ehrlich sein wollen und die die ehrlich sind (...), weil sie halten die Gesetze ein und wir suchen die heraus, die die Gesetze nicht einhalten. Man kann sich vorstellen, wenn ich eine Steuerbelastung habe von alleine bei der Umsatzsteuer 20 Prozent, den Wettbewerbsvorteil, den jemand hat, der ohne Steuer fakturiert, weil der ja nicht um 20 Prozent billiger sein wird. Der ist vielleicht ein Prozent drunter unter dem Angebot vom anderen und hat quasi 19 Prozent extra. (...)

Nr. 12: Gehen wir [die Interviewfragen] jetzt einmal durch?

I: Passt, ja.

Nr. 12: Was ich Ihnen in der Mail schon geschrieben habe, dass unsere Statistiken nicht darauf abstellen, ob es sich um Arbeitnehmer, also Angestellte handelt oder als Arbeiter. Das ist bei uns, das kommt in einen Topf zusammen. Bei uns gibt es legal beschäftigt oder anders.

I: Ja.

(...)

Nr. 12: Also Sie haben eh bei der Präsentation gesehen, wir machen vor Ort die Kontrollen und stellen eben fest, ob die Personen legal beschäftigt sind oder nicht. Falls nicht, leiten wir die Schritte in die Wege, dass es erst einmal ein Strafverfahren gibt, zweitens eine richtige Anmeldung, dass die veranlasst wird und dass auch die ganzen Beiträge nachgezahlt werden, für die Krankenkassa und die Lohnsteuer.

I: Und kann man das sagen, ist da die Firma Schuld oder der Arbeiter oder der Angestellte selbst? Oder wie wird das dann von der Schuld her gehandhabt?

Nr. 12: Die Verpflichtung zur Anmeldung trifft den Dienstgeber. Der Dienstgeber ist verpflichtet, dass er sein Personal ordnungsgemäß und rechtzeitig und vollständig zur Sozialversicherung anmeldet. Der Dienstnehmer hat da eigentlich indirekt einen Einfluss, er kann darauf bestehen, wenn der Chef sagen würde: „Ich möchte dich nicht anmelden.“, dass er sagt: „Bitte melde mich an.“ [Der Dienstnehmer] hat eigentlich keine Handhabe, er kann sich nur verweigern und sagen: „Dann arbeite ich nicht.“ Falls es zu einer illegalen Beschäftigung [kommt], falls eine illegale Beschäftigung festgestellt wird, strafrechtlich verantwortlich ist immer nur der Dienstgeber. Der Dienstnehmer selber ist nicht strafrechtlich verantwortlich, AUSSER im Spezialfall er würde Arbeitslosengeld beziehen oder eine Leistung des AMS und hätte diese Leistung, und hätte seinen Dienstantritt nicht gemeldet.

Aber da ist eigentlich die Strafbarkeit gegeben, NICHT für die Schwarzbeschäftigung, sondern für den Meldeverstoß beim AMS. Aber sonst ist der Dienstnehmer an und für sich nie strafrechtlich verantwortlich.

Nr. 13: Außer in Deutschland. In Deutschland ist es so, dass sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer verantwortlich sind.

I: Kann es aber sein, dass jetzt ein Angestellter oder ein Arbeiter, sagen wir einmal er kommt aus dem Ausland und kennt sich einfach mit den Rechten da nicht aus, kann das sein, dass er auch nicht weiß, dass er nicht angemeldet wurde? Ist sowas denkbar?

Nr. 12: Das ist denkbar, ja.

I: Schon... Und das ist schon vorgekommen?

Nr. 12: Ja. (...)

I: (...)

Nr. 12: (...) Der häufige Fall ist natürlich der umgekehrte, dass die Firma sagt: „Du bist eh sozialversichert.“ Und die Personen sind es nicht. Oder sind STORNIERT. Das ist auch ein glaube ich gern angewendeter Trick. Ich melde die Person zur Sozialversicherung an, dann kriege ich meine Sozialversicherungsanmeldung, ich kriege eine Kopie, Sie kriegen jetzt eine Kopie von mir und in dem Moment wo Sie die Kopie haben, gehe ich zur Kasse und storniere.

I: Das heißt, so als ob ich den nicht mehr beschäftige...

Nr. 12: Genau. Entweder ich melde ab oder ich storniere oder sage: „Das war ein Irrtum, wir haben zu früh angemeldet, der Dienstantritt hat nicht stattgefunden.“ (...)

Nr. 13: Wird auch gerne gemacht (...). Wenn der Tag vorbei ist, dass ich dann rückwirkend storniere.

Nr. 12: Oder, wo es in der Praxis auch vorkommt: Relativ kurze Projektdauern, sagen wir es ist ein Bauvorhaben, das in 10 Tagen abgeschlossen ist. Ich melde am ersten Tag die Arbeiter an und die Angestellten. Die Baustelle ist nach 10 Tagen fertig. Dann sagt der Unternehmer (...) es war keine Kontrolle, es war die BUAK nicht da, die Finanzpolizei nicht da, [es ist] kein Dienstunfall passiert. Am letzten Tag der Arbeit storniere ich alle raus.

I: Ist [das] schon vorgekommen?

Nr. 12: Ja. Somit waren die Leute nicht sozialversichert, die Beiträge sind nicht abgeführt worden. Nach dem Motto: Es ist keiner draufgekommen. (...)

I: Wie lange rückwirkend kann man das stornieren? (...)

Nr. 12: Da bin ich jetzt...

Nr. 13: Zwei Wochen...

Nr. 12: Das weiß ich jetzt gar nicht wie lange das geht mit stornieren. Wenn es keine Änderungen gegeben hat, man hat sicher ein paar Tage rückwirkend stornieren können. Es kommt wahrscheinlich auch drauf an auf den Sozialversicherungsträger, wie weit der mitspielt. Also mittlerweile wird das immer strenger gehandhabt, aber eine Zeit lang war es wirklich, also da hat man nach zwei Wochen noch storniert, weil man gesagt hat: „Die haben gar nicht zum Arbeiten angefangen.“ Oder: „Das Bauvorhaben ist in die Hose gegangen, weil die Anzahlung ist nicht gekommen.“ Oder: „Es war Schlechtwetter.“ Oder: „Der vorherige Professionist ist nicht fertig geworden. Wir hätten Mauern aufstellen sollen, aber der war nicht fertig, jetzt haben wir stornieren müssen.“

I: Ok. Aber gerade, ich denke mir in solchen Fällen sollte man ja dann vermehrt nachschauen, wenn man sowas mitkriegt oder? Oder kriegt man das nicht mit, wann die stornieren?

Nr. 12: Also, da müssen Sie die Krankenkassa fragen, aber meine Information, die ist allerdings ein paar Jahre her, dass Stornierungen automatisch im EDV-System funktionieren und nicht ausfilterbar sind. Das hat die...

Nr. 13: Ich mache Ihnen einen Vorschlag (...). Dann rufe ich die Kollegen an und frage, ob es ok ist, dass Sie sich bei Ihnen melden.

I: Ja super, das wäre top, danke.

Nr. 12: Diese Auskunft ist jetzt 6 Jahre alt, Niederösterreich, das war auch so die haben gesagt Stornierungen fallen ihnen nicht auf. Wenn das System automatisch storniert, das kommt nie in die Verrechnung, wenn es halt nicht über das Monat hinausgeht, wo dann Sozialversicherungsbeiträge verrechnet werden. Das System schmeißt die einfach wieder raus...

I: Na gut, das heißt das ich hätte ein Monat Zeit, dass ich jetzt meine Arbeiten fertigmache und wenn ich innerhalb des Monats fertig bin, dann kann ich sagen: „Stornieren, war nichts und...“

Nr. 12: Wenn sich das System nicht umgestellt hat. Ich nehme an es hat sich umgestellt, dass es irgendwie kürzere Zeiträume sind.

I: Wäre logisch...

Nr. 12: Aber innerhalb dieses Zeitraums ist es auf jeden Fall machbar.

I: Und wenn Sie jetzt schauen so auf Baustellen, was sind so die häufigsten Formen von... Wie nennt man den allgemeinen Begriff? (...)

Nr. 12: Umgangssprachlich Schwarzarbeit, das ist [aber] kein gesetzlicher Begriff.

I: Gehört Lohndumping aber da nicht dazu, oder?

Nr. 12: Lohndumping gehört am Rande dazu, aber an und für sich nicht zu Schwarzarbeit, weil das sind ja Personen, die normalerweise angemeldet sind. Nur halt sie bekommen nicht den zustehenden Lohn. Aber ins große Paket der Unregelmäßigkeiten beim Beschäftigungsverhältnis gehört es dazu.

I: Aber wie nennt man das große Paket? (...)

Nr. 13: (...)

Nr. 12: (...) Schwarzarbeitsbekämpfung im weiteren Sinn (...). Wo halt dazu gehört: Beschäftigung ohne sozialversicherungsrechtliche Anmeldung. Also Arbeit ohne bei der SV zu sein. Illegale Ausländerbeschäftigung, was meistens Hand in Hand geht, aber durchaus auch differiert. Dann hätten wir Lohn- und Sozialdumping. Was ich dazuzählen würde Scheinselbständigkeit als großen Bereich...

I: Genau, das habe ich eh...

Nr. 12: Und diese Entsendungs- und Überlassungsgeschichten aus dem Ausland.

I: Was ist das?

Nr. 12: Firma im Ausland wird damit beauftragt, entweder ein Gewerk zu errichten in Österreich oder Dienstnehmer zu entsenden [leihweise] und schickt halt entweder eine Entsendung, das heißt sie schicken die Leute herein, um ein Gewerk zu errichten. Oder Arbeitskräfteüberlassung, [sie] schicken die Leute nur herein, damit sie in den Betrieb in Österreich eingegliedert werden und hier mitarbeiten. Da gibt es auch bestimmte Voraussetzungen. Da gibt es zwar grundsätzlich keine Sozialversicherungspflicht, wenn der Dienstgeber, wenn es ein reeller Dienstgeber ist, im Ausland sitzt. Sozialversicherungspflicht gibt es nur, wenn der Dienstgeber in Österreich seinen Sitz hat. (...) Jetzt gibt es halt gerade am Betrugssektor die Methoden und Muster, dass man sagt: „Ich MÖCHTE einen ausländischen Dienstgeber konstruieren, damit ich in Österreich die Sozialversicherungspflicht umgehe.“ Da werden dann Verträge geschrieben, die je dicker, desto besser, aber absolut nicht die Realität widerspiegeln. Da trifft es sich wieder mit dem Bereich Scheinselbständigkeit, wo Verträge sind (...), die nicht gelebt werden. Unsere Gesetze zielen (...) auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt [ab] und nicht auf die äußere Form. Das heißt der Vertrag kann noch so schön sein und so schön ausformuliert sein, wenn der Dienstnehmer dann bei der Befragung sagt: „Ja, ich weiß nicht was da drinsteht, ich kann das nicht lesen.“ Was meistens ist, weil sie es nicht in der Muttersprache dann kriegen. Dann müssen wir auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt zurückgreifen und der ist dann meistens der: „Drei Euro in der Stunde. Mein Chef ist der dort drüben mit dem blauen Anorak. Ich weiß nicht wie die Firma heißt. Ich habe am Tag 10 bis 12 Stunden Arbeit, inklusive Samstag.“

Ich kriege ein Mal in der Woche Bargeld ausgezahlt beim schwarzen Mercedes am Parkplatz.“

I: Genauso vorgekommen?

Nr. 12: Ja.

Nr. 13: Häufiger.

I: Ja das wollte ich eh fragen, was jetzt, wenn Sie das auf Baustellen beziehen, was so die häufigsten Sachen sind? (...)

Nr. 12: Das ist ungefähr so die klassische illegale Beschäftigung, MEISTENS in Verbindung mit illegaler Ausländerbeschäftigung. Was ist das? Nicht österreichische Staatsbürger unterliegen grundsätzlich dem Ausländerbeschäftigungsgesetz. Es gibt da Ausnahmen, was weiß ich zum Beispiel: Universitätslehrer, zum Beispiel Fernsehpersonal, zum Beispiel Angehörige von Österreichern. Und alle, die halt diesem Regime unterliegen, brauchen irgendeine Form von Beschäftigungserlaubnis in Österreich, um tätig werden zu dürfen. Das gibt's verschiedenste Formen: Das kann geregelt werden gleichzeitig mit dem Visum. Das kann anders geregelt sein (...).

I: Ja da gibt es ja dann diese Karten...

Nr. 12: Ja die Rot-Weiß-Rot – Karte, dann gibt es die, Befreiungsschein, Arbeitserlaubnis, Beschäftigungsbewilligung, Entsendebewilligung, Entsendebestätigung, zig verschiedene Sachen. [Das] AMS verwaltet das Ganze und ja damit wird auch der Zugang zum Arbeitsmarkt geregelt für nicht österreichische Staatsbürger. Weil das AMS ist unter anderem dafür verantwortlich, dass der Arbeitsmarkt nicht überschwemmt wird mit ausländischen Arbeitskräften. [Das] AMS geht von der Grundlage aus, zunächst einmal die in Österreich ansässigen Personen zu vermitteln und wenn ich keinen hier Ansässigen vermitteln kann, Österreicher oder Ausländer das ist egal. Dann komme ich in den nächsten Schritt und das AMS sagt: „Jetzt prüfen wir, ob wir zum Beispiel jemanden aus Serbien, jemanden aus Russland, aus... Sagen wir Balkan [beschäftigen können], ja.“ Ob so eine Person dann eine neue Beschäftigungsbewilligung bekommt. Das ist immer so schrittweise. Und die klassische illegale Beschäftigung ist eben die: Ich nehme irgendjemanden, der halt möglicherweise sogar schwarz eingereist ist, illegal aufhältig ist. [Auf der] Triesterstraße, wenn Sie dort einmal vorbeifahren wollen, also das ist...

I: Arbeiterstrich.

Nr. 12: Genau. Das ist nicht der Einzige.

I: Ja, beim Praterstern...

Nr. 12: Genau. Floridsdorf [und im] 16. Bezirk.

Nr. 13: (...)

I: Die sind aber auch wirklich illegal da?

Nr. 12: Die meisten schon, ja. Aufgrund meiner Information. Einige davon haben sicherlich ein Aufenthaltsrecht als Asylwerber, einige sind wahrscheinlich aus einem EU-Mitgliedsland, das noch Einschränkungen hat bei der Dienstleistungsfreiheit, aber legal aufhältig. Und sehr viele, gehe ich einmal davon aus, werden Personen sein, die kein Aufenthaltsrecht in Österreich haben.

I: Aber Aufenthaltsrecht... Die EU-Bürger haben ja schon ein Aufenthaltsrecht.

Nr. 12: Ja.

I: Das heißt es geht wirklich dann um Nicht-EU-Bürger?

Nr. 12: Ja, genau. Also zum Beispiel ich sage jetzt einmal Richtung Osten und Südosten, Afrika. Das ist einmal die klassische illegale Beschäftigung: Ich suche mir irgendwo her einen, gebe ihm, was ist denn realistisch? Drei Euro, vier Euro, fünf Euro.

Nr. 13: Fünf Euro.

I: Fünf habe ich gehört, ja.

Nr. 12: [Fünf Euro] die Stunde. Die kriegt er, oder wird ihm versprochen oder ihr und ja dann wird halt gearbeitet. Die große Form. [Ein] anderer Bereich ist Scheinselbständigkeit. An und für sich die gleiche, würde ich einmal sagen, die gleiche beschäftigte Gruppe, nur es wird eben durch Verträge, die konstruiert werden, das tatsächliche Dienstverhältnis verschleiert und es soll konstruiert werden eine Selbständigkeit dieser Person.

I: Mit Gewerbeschein.

Nr. 12: Mit Gewerbeschein genau. Großer Renner sind da die freien Gewerbe, weil man dafür keinen Befähigungsnachweis braucht, keine Ausbildungsnachweise. Das ist eine große Liste an freien Gewerben. Bei der WKO gibt es angeblich eine, auf der WKO-Homepage, ich habe es selber noch nie gesehen. Aber ich habe gehört, es gäbe dort eine Liste aller freien Gewerbe. Und selber bei Kontrollen und bei Überprüfungen schon GEHÖRT von betroffenen Personen. Die gehen zu einer Firma, die Firma sagt: „Ich kann dich nicht anmelden, du würdest ja Sozialversicherung und Arbeitspapiere brauchen. Geh zur WKO oder geh zu irgendjemand Anderem und melde dich an mit einem freien Gewerbe.“ Dort kriegt er diese Liste vorgelegt und [ihm wird ge]sagt: „Ja was davon kannst du, möchtest du, willst du tun?“ (...)

Nr. 13: Was es gibt am Bau ist auch Heben und Senken von schweren Lasten.

I: Genau, genau. Trockenbau...

Nr. 12: Ja genau. Aufstellen von Ständerwänden, Ständertrennwänden, Verfugen von Gebäudefugen oder Schließen von Gebäudefugen.

I: Ja genau.

Nr. 13: (...) Das kann eigentlich nie eine Selbständigkeit sein.

I: Aber es ist trotzdem als Selbständigkeit aber angeführt, oder? Also...

Nr. 13: Sie geben es vor.

Nr. 12: Sie geben es vor, genau.

Nr. 13: Aber der kriegt nach Stunden bezahlt, er ist total weisungsgebunden, (...). Eigentlich auch, ich muss sagen, mittlerweile in den letzten Jahren ist es auch so, dass dadurch, also ich habe auch durchaus den einen oder anderen Österreicher gehabt von der Baustelle, der eben damit er nicht angemeldet werden muss, als Selbständiger vorgegeben wird. Mittlerweile. Früher war es halt so, Leute aus dem Osten wurden dafür ausgegeben. (...)

Nr. 12: Es ist ein Rechenbeispiel, aber es ist verlockend für beide, für Dienstgeber und Dienstnehmer. Dienstgeber sagt, zahle ich ihm 1000 Euro, kostet er mich das Doppelte, [wegen den] Lohnnebenkosten. [Der Arbeiter] kriegt nur 1000. Wenn ich mit ihm einen Scheinselbständigenvertrag mache, zahle ich ihm 1500, kostet er mir 1500, er kriegt 500 mehr. Beide sagen: „Super.“ Nur, der Dienstnehmer vergisst dann drauf er muss sich selbst versichern, das kostet im Monat um die 400 glaube ich, bei der gewerblichen Wirtschaft.

I: (...)

Nr. 12: (...) Er muss eben die Kammerumlage und das Ganze zahlen. Er bekommt bezahlt, was er arbeitet. (...) Krankenstand gibt es schon, er kann krank sein, im Endeffekt schmeißen sie ihn dann vielleicht aus dem Vertrag [hinaus], weil sie müssen fertig werden Ende Mai. „Wenn du nicht arbeitest, brauchen wir wen anderen.“ Und unterm Strich ist das nur eine wahnsinnige Mehrbelastung, also aus meiner Sicht. Eine Mehrbelastung für Dienstnehmer.

Nr. 13: Nur die sagen dann natürlich: „Ich mache es trotzdem, weil sonst macht es ein anderer.“

Nr. 12: Es ist halt ein gewisser äußerer Zwang oder Druck.

I: Aber das sind dann wahrscheinlich eher [Personen aus dem Ausland], die sich auf das einlassen, oder? Wenn man es gesamtheitlich...

Nr. 13: Ja sicher. (...) Aber es gibt auch Österreicher...

Nr. 12: Das ist auch meine Privatmeinung. (...) Wenn man es streng nimmt und gerade auf der Baubranche, es gibt eigentlich kaum etwas am Bau, das man wirklich selbständig machen kann. Weil eigentlich alles ein Teil eines Gewerkes ist. Weil wenn ich Trockenbau hernehme, ist das Verspachteln der Fugen Teil vom Trockenbau und nicht ein eigenes Gewerk. Es ist auch das Mischen von Mörtel Teil eines Gewerkes (...).

I: (...)

Nr. 12: (...) Immer dann, wenn jemand weisungsgebunden ist auf die Art und Weise der Ausführung auf die Dienstzeit, dann kann, dann ist es nicht selbständig. (...) Wenn jetzt der Chef kommt ja oder der Verantwortliche kommt ja und sag: „Heute nicht dieser Raum, sondern im 2. Stock.“ Dann kann er nicht selber entscheiden wo er arbeitet. Oder auch, wenn der Auftraggeber Einfluss darauf nimmt, auf die, aufs Personal zum Beispiel. Der hinget und sagt: „Der XY ist schlampig, den müsst ihr austauschen, schickt mir einen anderen.“ (...) Wenn ich einen Selbständigen, wenn ich ein Gewerk vergebende, schuldet der dann Ergebnis und das Ergebnis kann ich abnehmen oder nicht abnehmen oder bemängeln. (...)

I: (...)

Nr. 12: (...) Der zweite große Bereich: Scheinselbständigkeit. (...) Es wird versucht durch Verträge etwas zu konstruieren, was nicht besteht. Und der dritte große Bereich ist wohl in der Entsendeüberlassung aus dem Ausland herein. Wo konstruiert werden soll, also im Betrugsbereich (...). Die nehmen dann ihren ausländischen Dienstgeber her, um eben die Sozialversicherungspflicht in Österreich zu verschleiern. Die gründen zum Beispiel selbst ein Büro im Ausland, wo es vielleicht sogar noch eine Postadresse gibt, (...) damit sie in Österreich nicht die SV zahlen müssen und die Lohnsteuer zahlen müssen. (...)

I: (...)

Nr. 12: (...) Wenn ich es nicht bei der Vorort-Kontrolle überprüfe, im NACHHINEIN eine Lohnsteuerprüfung, oder die BUAK, wenn sie jetzt nicht draußen [auf der Baustelle] tätig ist. Schaut sich an die Lohnkonten aus 2014 2013. Dann hat er im Aufwand drinnen ein Gewerk, das er vergeben hat an die Firma XY, dazu gibt es den Vertrag, dazu gibt es die Rechnungen, da kannst du es nicht mehr [ausfindig machen], weil da schaut es reell aus. (...) Wobei das was wir jetzt eigentlich gesagt haben, EHER aus unserer Erfahrung, EHER im Bereich gilt. Also bei Angestellten, das haben wir uns eh (...) können wir es uns eigentlich nicht vorstellen und wir haben auch keine Erfahrung dazu. Da gäbe es höchstens eines, da habe ich mit einem Kollegen (...) geredet. Was er sich vorstellen KÖNNTE: Angestellte so auf der Basis Bauleiter, Architekten, Diplomingenieure, so, dass sie aus dem Ausland auf Volontärsbasis nach Österreich kommen und hier aber eingesetzt werden als Angestellte, als Dienstnehmer.

I: Was wäre das dann für ein Vorteil für die Firma? (...)

Nr. 12: Die Sozialversicherungspflicht.

I: Und wenn das ein Volontär wäre, dann...

Nr. 12: Ein Volontär hat auch keine Arbeitsverpflichtung. Volontär, für den gilt das sozusagen als Teil seiner Ausbildung.

I: Ok. (...)

Nr. 12: (...) Der würde auch nichts bekommen, der würde vom Gesetz her nicht entlohnt werden und hat keine Arbeitsverpflichtung. Das heißt, er schaut sich das an und sagt: „So, jetzt reicht mir, jetzt gehe ich.“ Um eben die Möglichkeit zu geben, anscheinend beim Volontariat, dass der im Zuge seiner Ausbildung wo er Theorie lernt, dort wo er herkommt, hier in Österreich sich Praxis aneignen kann, (...).

I: (...) Dass man jetzt nicht sozialversichert ist oder so, ist bei den Angestellten am Bau eher nicht...

Nr. 12: (...) Aus Irrtum, dass man vielleicht jemanden zu spät anmeldet, das passiert.

I: (...)

Nr. 12: (...) Auch die Frage, warum man sie als Arbeiter anmelden würde, obwohl es Angestellte sind, gäbe es eine Antwort von Seite des Dienstgebers, aber...

I: Wie meinen Sie von Seiten des Dienstgebers?

Nr. 12: Arbeiter hat andere, gerade im Bau aufgrund der Kollektivverträge, andere Kündigungsfristen zum Beispiel.

I: Kürzere oder?

Nr. 12: Ja. Arbeiter kannst du mit Ende des Bauvorhabens kündigen oder immer zum Freitag.

I: Innerhalb einer Woche...

Nr. 12: Angestellter hat halt das normale Monat. Es gibt noch ein paar andere Sachen, da bin ich jetzt aber nicht sattelfest in dem... Es wäre ein Vorteil für den Dienstgeber, wobei man aber denkt, dass jemand, was weiß ich, ein Bauleiter sich aber auf das nicht einlässt. (...)

I: (...)

Nr. 12: Wobei wir wieder in dem Bereich sind, also Praxis: Baubranche und geringfügige Beschäftigung, das geht nicht zusammen, das ist (...) de facto unmöglich! Wir haben Kontrollen gemacht im Waldviertel oben und da ist ein Bauarbeiter, der sagt zu mir er ist geringfügig beschäftigt. Er fährt von Wien hin anderthalb Stunden mit dem Auto, steigt aus, nimmt die Schaufel, schmeißt die Schaufel weg und fährt wieder heim. Sonst hat er die Dienstzeit [pro Arbeitstag] überschritten. Das geht nicht, das ist de facto nicht möglich. Es wird natürlich gespielt und [im Endeffekt] kann man nicht sagen, ob der [Arbeiter] nicht am Firmensitz zusammengekehrt hat. (...) Aber selbst Teilzeit[beschäftigung bei Bauarbeitern] ist meiner Meinung nach praxisfremd.

Nr. 13: Also da [hat die Baufirma] sicher (...) weniger angemeldet, möglichst viel macht [sie] schwarz sozusagen (...).

I: Aber könnte man das machen als Baufirma, man sagt man meldet einfach 10 Leute geringfügig an und das ist dann genauso viel wie wenn zwei Vollzeit arbeiten?

Nr. 12: (...) Es ist limitiert pro Dienstnehmer wie viele Geringfügige ich anmelden kann.

I: Bei Arbeitern oder bei Angestellten?

Nr. 12: Ich weiß auch nicht, ob das summiert wird oder jede Kategorie für sich... Das weiß ich nicht, da müssten Sie über den Sozialversicherungsträger nachfragen. Ich weiß es gibt eine Limitierung, du kannst jetzt nicht 100 Leute geringfügig anmelden. Das geht nicht. Es geht nur bis zu einer bestimmten Anzahl. THEORETISCH wäre es natürlich möglich, dass das eine Baustelle ist, wo alle drei Stunden der nächste hingehet. Mischts sage ich jetzt einmal oder irgend solche Hilfstätigkeiten durchführt. (...)

Nr. 13: Ja, aber das ist halt praxisfremd...

Nr. 12: Das ist ja auch logisch...

I: Dass da irgendwas faul ist, ja.

Nr. 12: Das Problem ist halt nur, wenn wir das, wenn wir das feststellen: Mit der bloßen Vermutung kommen wir nicht weiter, wir müssen das beweisen. Die Firma muss es nicht beweisen, für die Firma gilt einmal grundsätzlich: So wie sie es angemeldet haben, ist es richtig. Wir müssen es beweisen. Und wenn wir jetzt keine Aussagen haben von dem Dienstnehmer, tun wir uns schon wahnsinnig schwer. Kann natürlich sein, dass es praxisfremd ist, das ist unrealistisch. Die Firma wird sagen: „Ja in 1000 Fällen vielleicht, aber bei mir nicht, bei mir ist es realistisch.“ Und das nächste was auch irgendwie helfen würde, wäre eine Observierung. (...) Dass von uns ein Team auf der Baustelle sitzt und dem zuschaut.

I: Ob er wirklich nur, ob er wirklich nach drei Stunden dann nachhause geht.

Nr. 12: Ja genau. Obwohl ich glaube, dass die Sozialversicherungsträger mittlerweile in dem Bereich auch schon nicht mehr SO einfach diese Anmeldungen akzeptieren. (...)

I: Vielleicht noch kurz zu den Überprüfungsmethoden, also wirklich angenommen Baustelle: Das heißt, Sie kommen dann hin, sagen wer Sie sind und was Sie machen und dann verlangen Sie eben Papiere, also...

Nr. 12: Genau.

I: Das ist so das übliche Prozedere?

Nr. 12: Das ist das Prozedere, genau.

I: Wenn man jetzt sagt, wenn man jetzt wirklich Baustellencontainer hernimmt, dann gehen Sie in die Container rein und fragen die Angestellten beispielsweise...

Nr. 12: Achso Sie meinen Bürocontainer, ja.

I: Genau. Und ist da schon einmal irgendwas gewesen?

Nr. 13: Sie meinen bei den Angestellten?

I: Genau.

Nr. 12: Also ich kann es nicht ausschließen, aber es... Wenn, dann marginal in dem Bereich.

I: Kann man sagen, warum es bei denen nicht vorkommt? (...)

Nr. 12: Also offiziell da eine Meinung abzugeben, würde ich mich nicht trauen, aber meine Privatmeinung wäre das, dass das Personen sind, die sich erst einmal durch ihre Leistung, durch ihre Kompetenz, durch ihren Zugang zu der Tätigkeit auf das gar nicht einlassen. Ich habe nur eines gehört, nicht im dienstlichen Rahmen, sondern aus privaten Kontakten oder so, dass bei Polieren, ein Polier hätte ja einen Anspruch auf ein Angestelltendienstverhältnis, dass es da einige geben soll, die sagen aus irgendwelchen Gründen, die ich jetzt nicht definieren kann, würden sie doch lieber als Arbeiter eingestellt sein. Freiwillig. Habe ich gehört. Ich weiß nicht warum. Ich kann auch nicht sagen, ob es wirklich stimmt...

I: Das einzige was da halt sein könnte ist, dass sie dann von der BUAK das Geld kriegen.

Nr. 12: Das kann sein, ja. (...) Ein Angestellter hat ja auch nicht die Möglichkeit der Schlechtwetterregelung. Das kann sein, dass das für den ein Anreiz ist. (...)

I: Und wenn Sie aber eine Falschanmeldung antreffen, gibt es dann schon Strafmaßnahmen? (...)

Nr. 12: Die Frage ist, (...) ob man durch die Erhebung die Sozialversicherungsanmeldung, die vorhanden ist, aushebeln kann. Wäre jetzt ein Bauleiter und der ist angemeldet als Arbeiter, wenn wir es durch den Nachweis schaffen, dass wir [die Sozialversicherung] aushebeln können, dann würde de facto keine [Anmeldung] vorliegen. Die Falsche gilt nicht, dann wäre keine Anmeldung da und es wäre strafbar. Wenn es aber nur ein Formgebreechen ist, dass man sagt: „Falsches Kasterl angekreuzt.“ oder irgend so etwas und es ist nicht anders nachweisbar, dann können wir nur darauf hinwirken, dass die Krankenkassa das zur Kenntnis bekommt und dann richtig stellt natürlich rückwirkend und man das nachfordert an Beiträgen. Oder halt, dass diese Person dann irgendwelche Gehaltsbestandteile nachgezahlt bekommt. (...)

Nr. 13: Aber jetzt ist ja schon ein Fortschritt eigentlich, weil vor 2008 (...) war es so, dass man (...) sieben Tage Zeit hatte, [die Person anzumelden]. (...) Seit 01.01.2008 ist es eben so: Vor Arbeitsantritt ist anzumelden. (...)

Nr. 12: Wie du sagst, man kann sich das vorstellen, früher war es so, wir haben Kontrollen durchgeführt, waren auf der Baustelle und theoretisch haben uns die gesagt: „Wir sind nicht sozialversichert, weil wir haben noch Zeit bis übermorgen, dass wir angemeldet werden.“ Das waren dann die drei Leute, die angemeldet worden sind. Und am nächsten Tag, die Kontrolle war am Dienstag und am Mittwoch [wurden sie] wieder abgemeldet. (...) Mittlerweile ist

Anmeldung vor Arbeitsbeginn, das heißt wenn wir zur Kontrolle hineingehen und jeder der beim Betreten der Örtlichkeit nicht sozialversichert ist (...) gibt es Strafverfahren. Für den Dienstgeber. (...)

I: Und was sind jetzt so die (...) Pläne für die Zukunft, dass man sagt, irgendwelche neuen Verfahren, dass man Schwarzarbeit eher auf den Grund gehen kann? Oder vermeiden kann?

Nr. 12: Es gibt ein interessantes Projekt, das ist nicht von uns, das ist von, eigentlich von der Baubranche selber. Ich weiß nicht, ob Ihnen die Firma ISHAP was sagt?

I: Nein. (...)

Nr. 12: (...) Das wäre durchaus interessant, dass Sie dort wen kontaktieren. Die ist soweit ich weiß eh aus Wien. Bei größeren Baustellen gibt es ja die Baustellenausweise für die Bediensteten, die auf der Baustelle sind. Meistens mit einem Foto und da steht drauf wie er heißt und welche Firma ist. Firma ISHAP versucht und tut das mittlerweile auch, nicht nur solche Ausweise auszustellen, sondern diese Dienstnehmer durch ein Computersystem zu verwalten im Hintergrund und somit auch Entsendungen, Überlassungen, inländische, soweit ich weiß, zu verwalten. Wo ich im System dann nachvollziehen kann: Der Mayer von der Firma XY war jetzt drei Wochen auf der Baustelle im 12. Bezirk, wird die nächsten fünf Wochen sein auf der Baustelle in Eisenstadt und da in Sub für die Firma Sowieso. Das heißt, man kann das dann überwachen und diese Dienstnehmerströme und im Hintergrund ist die Aufnahme in dieses System nur möglich, wenn abgespeichert werden, wer ausländischer Staatsbürger ist die Arbeitspapiere und generell die SV Anmeldung. Wenn das nicht vorhanden ist, kann ich im System die Person gar nicht verwalten. (...)

Nr. 13: (...) Ein Thema in den letzten Jahren ist auch das vernetzte Arbeiten zwischen den verschiedenen Behörden: Uns, Krankenkassa, (...) BUAK und so weiter und so fort. Also, das ist... Wo vernetzt wird, gerade im Bereich Sozialbetrug.

I: Haben Sie Kontakt zur BUAK, also arbeiten Sie mit denen jetzt schon irgendwie zusammen? Wie kann man sich das vorstellen?

Nr. 12: (...) Kooperation bei der Kontrolle, dass man halt sich vereinbart, dass man gemeinsam kontrolliert.

Nr. 13: Gegenseitige Datenbankzugriffe...

Nr. 12: Genau, auf jeden Fall gegenseitige Datenbankanfragen. Das ist gesetzlich geregelt. Die BUAK kann teilweise in unsere Datenbanken hinein und kann sich diese Daten holen, die interessant sind. Eben festzustellen: Ist da eine Anmeldung zur BUAK notwendig gewesen und wie lange war da schon eine Tätigkeit? Das Gleiche gilt für die Krankenkassa, also für die Sozialversicherungsträger, da gibt es auch eine Kooperation im Sinne von gemeinsamer

Tätigkeit. Wir haben mit der SV jetzt eine ganz eine tolle Kooperation das mit den Massenmeldungen. Man stellt fest, gerade bei Betrugsfirmen, dass die, also Sozialbetrugsfirmen, dass die eine riesige Anzahl Dienstnehmer sozialversichern, aber nie Beiträge abführen. Da ist der Sinn dabei gar nicht mehr so, das Tätigwerden auf der Baustelle, sondern das Erwirken von Sozialversicherungen für Personen, die in Österreich aufhältig sind, damit die eben Leistungen beziehen können, zum Arzt gehen, Krankenhaus gehen, versichert sein in Richtung Pension und so. Da gibt es jetzt eine Kooperation zwischen ELDA und der Finanzpolizei, dass uns automatisiert solche Massenmeldungen, die eine bestimmte Anzahl zeitgleich gemeldeter bei einer Firma übersteigen, dass die automatisch in unser System eingespielt werden, unsere Dienststellen dann tätig werden können und überprüfen können. Ist das jetzt einfach ein Baumeister, der mit Mitte März seine 20 Leute wieder anstellt und wieder ganz normal zum Arbeiten anfängt oder ist das eine Betrugsfirma, die jetzt täglich 20 Leute dazu anmeldet, bis [sie] 1.000 hat und dann in Konkurs geht.

I: Also wenn sie in Konkurs geht, dann können sie die Beiträge nicht zahlen...

Nr. 12: Also wenn man sich gerade in dem Bereich Sozialbetrug vorstellt, die ganz happigen Sachen: Es wird eine Sozialversicherungsleistung erschlichen für Personen ohne einen Beitrag zu zahlen. Das heißt die schädigen insofern, als sie dann zum Arzt gehen, Sozialleistungen in Anspruch nehmen, weil sie ja so sind wie angemeldete im Prinzip. Die Firma zahlt keine Lohnsteuer, die Firma zahlt keine Beiträge. Die Firmen gehen dann irgendwann in Konkurs. In KRASSEN Fällen wird für die Dienstnehmer ein Lohnzettel erzeugt, wird ein Lohnzettel quasi konstruiert, damit sie sich über die Jahresdienstnehmerveranlagung (...) UND da sie ja dann einen Lohnzettel kriegen, der höher ist als das was ihnen vermeintlich ausgezahlt wurde, bekommen sie auch noch eine Entschädigung vom Insolvenzfonds. Das ist ein Betrug, der ist wirklich...

I: Und das gibt es schon bei den Baufirmen?

Nr. 12: Leider ja. Das Problem ist, dass die Behörden müssen da in dem Bereich immer schneller werden und immer besser vernetzt zusammenarbeiten, weil man sonst einfach nicht draufkommt. Wenn eine Baufirma, also so eine Betrugsfirma (...) haben eine Lebensdauer von vier Monaten. Der geht einmal hin und beantragt einmal eine Steuernummer. Ja, da gibt's vom Finanzamt eine Überprüfung oder nicht und man stellt fest: Ja da möchte halt einer eine Baufirma sein. Was soll der schon groß für Aufträge haben am Anfang? Da gibt es vielleicht ein kleines Büro irgendwo im eigenen Haus oder wie auch immer. Da gibt's einen Laptop und ein Telefon und aus. Der sagt: „Ja ich möchte gern... Und wo soll ich meine Aufträge herkriegern, ich muss irgendwann einmal anfangen.“ Ok dann kriegt er seine Steuernummer

und auf einmal explodieren die Dienstnehmer in einem Bereich, weil der nämlich die Anmeldungen verkauft. So eine Anmeldung kostet im Monat 300 Euro, 400 Euro, die zahle ich ihm, damit er mich sozialversichert.

I: Die Arbeiter?

Nr. 12: Also Arbeiter in dem Fall sind sie nicht, weil sie für ihn nie arbeiten, ja. Aber da gehe ich hin als Person und sage, keine Ahnung: „Mir fehlen auf eine Pension in Österreich noch fünf Jahre.“ Vielleicht schaffe ich das. Ich gehe zu dem hin, zahle ihm 400 Euro im Monat, damit er mich anmeldet.

(...)

Nr. 13: Da gibt's mehrere Ausformungen, da gibt's dann zum Beispiel, das haben wir gehabt, eine Baufirma, die hat massivst Frauen aus dem Osten anmeldet. Dann haben wir dort Befragungen gemacht, dann waren das zum Beispiel größtenteils Schwangere, damit sie in Österreich bei uns sozialversichert sind. Oder alte Leute, kranke Leute, die dann bei uns behandelt werden. (...) Oder eben zum Beispiel sozusagen illegale Auslagerung, das heißt eine Firma geht zu dem hin, meldet dort seine Leute an (...).

Nr. 12: Und konstruieren dann eine Entsendung oder Überlassung zwischen den zwei Firmen.

I: Aber diese schwangeren Frauen, was haben die davon?

Nr. 13: Die [schwangeren Frauen] haben [davon] die Sozialleistungen, also die Sozialversicherung.

I: Achso ok. Das heißt, sie lassen sich da behandeln, weil sie in ihrem eigenen Land keine Möglichkeit haben?

Nr. 13: Genau. Zu einem gewissen Grad werden sie natürlich auch Anspruch haben auf Beihilfen.

Nr. 12: Aber das ist halt dann auch auffällig, wenn du eine Eisenbiegerfirma hast mit 50 Prozent Frauen. Das ist auch eher praxisfern. Nicht böse gesagt, aber...

I: (...)

Nr. 13: Bei solchen Firmen, da haben wir auch die Erfahrung gemacht, dass die sich zum Beispiel jemanden nimmt, aus Ungarn oder irgendeinem anderen Land. Dem zahlt man zum Beispiel 500 Euro für seine Unterschrift. (...) Da gibt's halt ein Mal 500 Euro, der fährt dafür ein Mal nach Österreich, unterschreibt das dann und ist somit Geschäftsführer. Damit wenn irgendwas ist, (...) wird der staatlich verfolgt. (...)

I: Das heißt der hat theoretisch Schuld, der unterschrieben hat?

Nr. 13: Der hat theoretisch Schuld.

Nr. 12: Wenn wir [solche Geschäftsführer] finden, haben wir nichts davon.

I: Aber weiß der das, was er da unterschreibt?

Nr. 12: Mitunter ja, mitunter nein.

Nr. 13: Das Ganze wird er wahrscheinlich nicht erfassen können, was da... Ist halt die Frage, was man ihm verspricht, ja. (...) Wenn wir sie finden und dann einvernehmen, dann sind die meistens sehr ahnungslos.

I: Was ich auch gehört habe ist, dass zum Beispiel ausländische Arbeiter, dass die wirklich so in Tagen denken. Sie denken sich: „Ja, ich habe am Ende des Tages so und so viel Geld im Sack und das ist mir wichtig.“ (...)

Nr. 12: Das absolut, ja. Ich habe einmal am Anfang meiner Tätigkeit (...). [Da war ein Bauarbeiter,] der hat gesagt, da hat sein Dienst[geber] nämlich eine Konstruktion gewählt über einen freien Dienstvertrag. Freier Dienstnehmer war der. Das war damals ganz modern. Und der hat gesagt: „Ja, das ist voll leiwand, weil ich kann kommen und gehen wann ich will und ich verdiene einen Tausender mehr [als] alle anderen Deppen.“ Das waren so seine Worte, ja. Bis wir ihm dann erklärt haben: „Sind Sie schon sozialversichert?“ „Wieso, macht das nicht mein Chef?“ „Na Sie haben ja keinen Chef, Sie sind ja ihr eigener Chef! Haben Sie... Wie schaut es aus mit Geld auf die Seite tun?“ Und er: „Wieso, das muss ich auch zahlen?“ Und unterm Strich, hat der nichts davon. Das war ein Betrieb, der hat das anscheinend gern gemacht. Der hat über so freie Dienstverhältnisse Tagelöhner gebastelt, sage ich jetzt einmal. Da habe ich von Leuten gehört, die sind dann, die waren dort freie Dienstnehmer, die sind dann jeden Tag in der Früh mit dem Radl hingefahren und haben gefragt: „Ist heute was zu tun?“ Der hat gesagt: „Nein, fährst heim.“ Und [der Arbeiter] hat nichts verdient. Am nächsten Tag hat er gesagt: „Ja, fahr mit, weil wir haben dort eine Gartenmauer zum Aufstellen.“ Der hat dort vier Stunden gewerkt und hat halt 40 Euro gekriegt, keine Ahnung oder 100, sagen wir halt 100, sind wir nett. Dann war wieder drei Wochen nichts. Wenn sich der aber nicht jeden Tag gemeldet hätte, hätte die Firma nichts gesagt. (...) Es ist ja irgendwo nachvollziehbar, dass ein Dienstgeber versucht, weil wenn er Stehzeiten hat, was macht er denn? Wenn der einen Auftrag verliert und hat 20 Leute, die er nicht beschäftigen kann, muss er sie zahlen. (...) Auf der anderen Seite sind halt die Auswüchse auch groß, dass er dann sagt das auszunutzen und die Leute in gewisser Weise auszubeuten. Das sehen wir leider auch oft. Gerade bei Personen, ich habe ein bisschen so privat einige im Bekanntenkreis, die kommen aus Ex-Jugoslawien und haben versucht kroatisch zu lernen und so, und habe ein bisschen Einblicke dann gewonnen durch Aufenthalte, wie es dort so wirtschaftlich ausschaut. Wenn ich mir vorstelle, dass, einen Fall habe ich da mitgekriegt, da war ein Tischler in einer Stadt in Serbien und [er] wollte einen

besseren Job annehmen in einer anderen Stadt, die war 50 Kilometer entfernt. Da hätte er statt 70 Euro, 90 Euro verdient im Monat. Er musste für diese 20 Euro übersiedeln. Wegen 50 Kilometer. Weil er es sich nicht leisten kann. Weil für das Fahrrad war es zu weit zu fahren, [er hatte] kein Geld für [ein] Auto und der Bus war viel zu teuer. Da bleibt ihm weniger über, als wenn er da arbeitet. Das heißt dem seine Frage war[, ob er] für 20 Euro im Monat übersiedeln [soll]! Wenn jetzt so eine Person (...) nach Österreich [kommt] und findet einen Firmenchef der sagt: „100 Euro in der WOCHE.“ Da sind die im Paradies, das ist ein Wahnsinn! Das ist vier Mal so viel wie daheim! Und dafür arbeitet der auch braver und fleißiger und Wochenende. Meine Familie ist eh nicht da, ist eh wurscht, ich arbeite halt am Wochenende auch und unterm Strich kriegen die vielleicht weiß ich nicht im Monat 500 Euro. Zustehen würden denen mit Überstunden 3.000.

Nr. 13: (...) Da gibt's dann auch die Massenquartiere, wo sie dann schichtweise drin schlafen.

Nr. 12: In Häusern, wo dann im Stiegenhaus gehaust wird. Aber wie gesagt, das sind jetzt dann wirklich bei Betrugsfirmen. Das ist jetzt bitte nicht branchenüblich. Also... Aber das gibt es halt und wie man bei diesen Zahlen gesehen hat vorher: Voriges Jahr 300 Fälle bundesweit, das heißt das sind 300 Firmen, die so arbeiten. Was wir nicht gesehen haben waren die involvierten Dienstnehmer, aber die gehen wahrscheinlich in die Tausenden.

Nr. 13: (...)

I: Und haben Sie mit denen auch geredet, so persönlich über Sachen mit den Dienstnehmern, also über die Hintergründe (...)?

Nr. 12: Ja, mit einigen funktioniert das. Die meisten [angetroffenen illegal Beschäftigten] halten sehr ihrem Chef die Stange, weil sie aus irgendeinem Grund, das habe ich noch nicht herausgefunden trotz meiner langjährigen Tätigkeit, aus welchem Grund, warum sie das wirklich tun. Aber die meisten [angetroffenen illegal Beschäftigten] halten dem Chef voll die Stange, verteidigen ihn bis zum geht nicht mehr wo ich schon sage: „Leute, Sie haben mir gerade erzählt Sie kriegen vier Euro in der Stunde und arbeiten am Tag 15 Stunden, inklusive Samstag. Euch steht SO EIN Geld zu in Österreich. Warum macht ihr das, warum?“ „Na Chef ist toll, Chef ist super, Chef gibt immer Arbeit!“

I: Ja, wahrscheinlich weil sie wirklich Angst haben, dass sie...

Nr. 12: Möglicherweise ist es Angst, dass der Chef sie dann nicht auszahlt. Ich weiß es nicht, aber in anderen Branchen habe ich es gehört, es gibt die Auszahlung am Ende der Saison. Da ist es natürlich ein großer Anreiz dabeizubleiben. Weil wenn der sagt, wenn ich jetzt im August den Hut draufhaue, dann kriege ich NULL. Dann beiße ich mich halt durch bis

Oktober und hoffe, ich kriege halt fünf Mal 500 Euro. Es ist ja diese große Differenz, das ist halt meine Privatmeinung. Die Herkunftsländer, wo dort das soziale Niveau ist und das Einkommensniveau niedriger ist, als bei uns. Bei uns kriegt man (...). Wie viel Kinderbeihilfe kriegt man bei uns im Monat?

Nr. 13: (...)

Nr. 12: (...) Ein Serbe verdient einen 100er im Monat für eine Ganztätigkeit. Selbst da ist, sage ich jetzt einmal, absolut nicht böse gemeint (...), ein Kind zu konstruieren ist das Einkommen dort von zwei Leuten. (...) Das sind dann Personen, die [zu uns kommen], die schlafen in einem Massenquartier, BEWUSST in Containern, zahlen dafür schon.

I: Achso schon?

Nr. 12: Ja sicher. Das wird alles abgezogen. Das wird alles abgezogen, weil gratis ist nichts. Da habe ich selber auch schon die wildesten Unterkünfte gesehen, wo ich mir gedacht habe...

I: Wo war das?

Nr. 12: Also ich habe es eher gesehen im landwirtschaftlichen Bereich, in Niederösterreich. (...)

Nr. 13: (...)

I: Und kann man sagen von den Bundesländern her, wo am meisten illegal gemacht wird?

Nr. 12: Also ich glaube es ist, der Hotspot ist Wien.

Nr. 13: Ja, Wien auf jeden Fall.

Nr. 12: Wien und alle Großstädte. Da haben wir eh nicht viele. Graz, Linz.

Nr. 13: Wien, Salzburg, Graz.

Nr. 12: Ja. Es wird zum Land hin SCHON weniger. Die Intensität der Betrugshandlungen wird weniger, die Anzahl der Betrugshandlungen wird weniger.

Nr. 13: (...)

Nr. 12: Hat natürlich damit zu tun, dass in Ballungszentren viel mehr Bedarf ist.

I: Da wird viel mehr gebaut.

Nr. 12: Genau. Und durch dieses Ungleichgewicht sage ich jetzt einmal zwischen Land und Stadt, die kontrollierenden Maßnahmen der Behörde nicht mehr so greifen, weil einfach das Verhältnis so ist, das geht auseinander. Da draußen sage ich jetzt einmal, weiß ich jetzt nicht, ein anderes Verhältnis hat von eins zu X, habe ich in Wien eins zu 50X. Man kann viel seltener was tun. Weil einfach, wenn wir rund um die Uhr arbeiten. Ich habe einen sieben Monat Dienst gemacht im (...), das sind drei Bezirke. Da hast du ein Dienstauto gebraucht. Da hast du den Tag zugebracht zwischen drei Hausnummern. Da hat es aber voll gescheppert, jedes Mal. Geschweige denn, was ist auf der anderen Straßenseite los? (...) Drei Tage musst

du das Ganze schreiben, dass du eine gescheite Anzeige machst, damit das auch verfolgt wird, dass man gescheite Beweise zusammenstellt.

I: Wie hoch sind da die Strafen? (...)

Nr. 12: (...) Das ist das Eine, dass sie die Beiträge und Steuern nachzahlen. Die Strafen belaufen sich im ASVG-Bereich auf (...) 2.100 glaube ich [Mindeststrafe pro Person].

Nr. 13: (...)

Nr. 12: Bis 50.000.

I: Bei was? Bei welchem?

Nr. 12: Ausländerbeschäftigung. Wird auch, wenn beide Delikte vorliegen addiert, also... Da kann eine Strafdrohung sage ich jetzt einmal, kann schon einmal, sagen wir 10 Leute, da hat er einmal eine Strafdrohung von 7.000 Euro fürs Nichtanmelden bei der Krankenkassa, MINDESTSTRAFE. Wenn fünf Ausländer dabei sind dann habe ich noch einmal 10.000 Euro Strafdrohung MINDESTSTRAFE (...). Plus Steuern nachzahlen, plus Beiträge nachzahlen. Bei zweimaliger rechtskräftiger Bestrafung: Ausschluss von öffentlichen Aufträgen. Was für den einen oder anderen auch hart ist. Weil da sagt das Gesetz, es ist wurscht WARUM, weil ich böse bin oder (...) von 1.000 Leuten wirklich den Einen übersehen habe zum Anmelden.

I: Was sind das da noch für Zahlen da [in der Tabelle]?

Nr. 13: (...)

Nr. 12: (...)

Nr. 13: Die Anzahl der mutmaßlich illegalen Personen mit Strafanträgen, die Anzahl der illegalen Personen, wobei da ist alles drinnen. (...) Jeder, der auffällig war sozusagen.

Nr. 12: (...)

I: Der Begriff wäre dann eigentlich illegale Beschäftigung, wo das Ganze dann reinfällt? Weil wir vorher nach einem Begriff gesucht haben...

Nr. 13: Illegale Beschäftigung da würde wahrscheinlich alles drin sein. (...)

I: Auch das Lohn- und Sozialdumping?

Nr. 13: Ich würde es eigentlich schon so definieren, weil legal ist wenn...

Nr. 12: (...)

I: Weil unter illegaler Beschäftigung habe ich mir immer gedacht das bezieht sich eben nur auf die illegale Ausländerbeschäftigung. Aber, dass dann Schwarzarbeit auch dabei ist...

Nr. 13: Vom Begriff her „legal“ kommt ja von „lex“, also Gesetz und illegal ist alles was gegen das Gesetz ist.

I: Ok.

Nr. 12: Also, das was in unseren Daten als illegal beschäftigte Person aufscheint, ist ein Dienstnehmer, während dessen Beschäftigungsverhältnisses eine irgendwie auch geartete Beanstandung. Weil er nicht sozialversichert war, weil er aus dem Ausland entsendet worden ist und es mit der Meldung nicht hingehaut hat, weil er Ausländer ist ohne Arbeitspapiere, wie auch immer. Also insofern, illegale Beschäftigung könnte man sagen als Überschrift.

I: Ok.

(...)

Nr. 12: (...) Was SCHON auffällig ist, je spezifischer eine Tätigkeit ist und je anspruchsvoller die Tätigkeit, umso weniger ist die Schwarzarbeit. Also man wird im Helferbereich eher mehr finden, als in einem speziellen Bereich. Ich glaube Elektriker kann man fast, ich meine das gibt's überall ja, das gibt's immer und überall. Sowas wie Elektriker, wie Installateur, sind wir eher vielleicht bei der Scheinselbständigkeit, aber klassische Schwarzarbeit bei einem Elektriker zum Beispiel...

Nr. 13: (...)

Nr. 12: Aber sag niemals nie. [Das] Finanzamt (...) war meine Dienststelle früher. Da sind zwei Herrschaften gekommen und haben die Brandschutzgeschichte da [gemacht], die haben TÜV Plaketten (...) aufgepickt und sind kontrolliert worden und einer war illegal beschäftigt. Einer war glaube ich sogar illegal aufhältig. Da habe ich dann irgendwo als Staatsbürger leichte Angst vor dem Pickerl, weil dann denke ich mir: „Stimmt das dann, was die da aufpicken?“ (...) Ich meine, ich will dem ja nichts absprechen, der kann vielleicht 100 Mal qualifizierter sein, als ein zugelassener Dienstnehmer, aber es wirkt halt irgendwie komisch...

Nr. 13: (...)

Nr. 12: [Aus unseren statistischen Daten kann man herauslesen], dass klarerweise aus [den Ländern, die eine] örtliche Nähe zu Österreich [haben viele illegale Beschäftigte kommen] und manche [Länder sind] zwar weiter weg, aber [da spielt] die Diskrepanz vom Einkommensverhältnis [eine Rolle]. (...)

(...)

Interview Nr. 14:

I: An welchem Bauprojekt arbeitest du jetzt gerade?

Nr. 14: An [einem] Bauprojekt für die ÖBB.

I: Ok. (...)

Nr. 14: Das ist ganz frisch, da haben wir noch nicht einmal den Zuschlag [bekommen], wir sind aber der Billigstbieter, das heißt wir kriegen es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch.

I: Ok. Und was ist jetzt deine Position bei [deinem Bauunternehmen]?

Nr. 14: Ich bin Bauleiter.

I: Bauleiter ok.

I: Und wie viele Jahre machst du schon die Bauleiterposition?

Nr. 14: Das mache ich jetzt seit zirka sieben Jahren, acht Jahren, sieben, acht Jahren.

I: Und wie, also wenn du jetzt sagst mal von der Schule bis zum Bauleiter jetzt, wie war der Weg dorthin?

Nr. 14: Also zuerst habe ich [die] HTL gemacht und zwar, aber nicht für Bauingenieurwesen, sondern für Maschinenbau und ich habe mich dann nach der HTL (...) für das Studium entschieden von Bauingenieurwesen, weil mich das einfach fasziniert hat in größeren Dimensionen was zu machen. Maschinenbau ist zwar auch groß, Maschinenbau also Schiffsdieselmotoren und so, aber wenn ich jetzt am Bau gehe, hat mich das andere immer fasziniert, auch aus der Sicht von Architektur. Und ich habe mir dann gedacht ich kombiniere mein technisches Wissen von der HTL mit Architektur, wobei Bauingenieurwesen ja mit Architektur weniger zu tun hat, aber so habe ich auch mit Bauwerken zu tun. Und nach der HTL habe ich dann Bauingenieurwesen studiert.

I: Wo warst du?

Nr. 14: Auf der TU (...). (...) Und bin jetzt bei [einer Baufirma beschäftigt].

I: Und das heißt, hast du schon während dem Studium da gearbeitet oder erst nachher?

Nr. 14: Nein. Ich habe immer wieder gearbeitet neben dem Studium, aber nicht einschlägig. Also das heißt ich war zum Beispiel Haustechniker in einem Hotel (...). Ich habe mich ganz normal bei [der Baufirma] (...) beworben und bin dann gleich aufgenommen worden, gleich während dem Gespräch.

I: Aber du hast dich als was beworben? Nicht als Bauleiter gleich, oder?

Nr. 14: Nein, üblicherweise fängt man als Techniker an und (...) [die Baufirma] hat aktuell eine Baustelle gehabt und da bin ich dann gleich hingekommen als Techniker, wobei die

Grenze zwischen Techniker und Bauleiter fließend war. Ich habe mich da schon mehr eingebracht damals.

I: Ok. Und hast du schon also praktische Erfahrung auch auf Baustellen gesammelt, bevor du zu arbeiten begonnen hast?

Nr. 14: Auf Baustellen selber nicht, nur durch Exkursionen. (...) Es ist so, ich habe schon diverse Ferialpraktika gemacht und da war ich auch auf Baustellen und von daher habe ich das, also so [Erfahrung in der] Abrechnung und...

I: Ok, also so ein bisschen einen Einblick hast du schon gehabt?

Nr. 14: Ja, ja. Ich finde überhaupt, dass das recht wichtig ist, dass man während des Studiums solche Praktika macht, weil man da einfach einen Einblick kriegt, wie das wirklich ist. Weil im Studium selber kriegst du eigentlich keinen Einblick, was dann wirklich vor Ort in der Arbeit [vor sich geht]. Es ist vollkommen anders, ja.

I: Haben sie dich dann beim Bewerbungsgespräch [bei der Baufirma] (...) gefragt, ob du schon praktische Erfahrung hast?

Nr. 14: Das haben sie mich gefragt, ja. Das war relativ wichtig.

(...)

I: Ok. Du hast schon begonnen zu erklären, warum du dich für das Bauwesen entschieden hast, du hast gesagt einfach so diese Faszination für Gebäude.

Nr. 14: Ja, ja.

I: Ok und wenn du jetzt [vergleichst die Gründe damals mit den Gründen jetzt], sind es immer noch dieselben Sachen, die dich beim Job halten? (...)

Nr. 14: Ja schon, also es ist schon so, dass mir das taugt, mir Spaß macht etwas zu... Es ist auch eine gewisse Kreativität, wie man es baut ja und wie man ein Bauwerk herstellt. Und das gefällt mir schon gut, dass man was auch schafft, was bleibt. Also zumindest die nächsten üblicherweise 50 bis 100 Jahre. Wenn man jetzt an den Bahnhof denkt, Hauptbahnhof Wien zum Beispiel, oder diverse Brücken oder eine Kläranlage habe ich auch schon gemacht und das gefällt mir auch. Und was mir auch [an meiner Tätigkeit] gefällt ist, dass es für die Gesellschaft einen gewissen Mehrwert hat; also du schaffst etwas, du setzt etwas um, stellst etwas her was der Gesellschaft auch was bringt. Also eine Kläranlage bringt der Gesellschaft was. Es bringt auch für die Umwelt was. Eine Brücke bringt der Gesellschaft was. Also das finde ich ist ein gutes Gefühl, ja. Sowas zu machen, einen gewissen Beitrag zu leisten.

I: Gut, jetzt [auf] einer Skala von eins bis fünf, eins ist das Beste, wie wohl fühlst du dich jetzt in deinem Job?

Nr. 14: (...) Eins bis zwei.

I: Ok. Und was sind die Gründe dafür? Was sind die Sachen, die jetzt für dich so passen?

Nr. 14: Das ist das Arbeitsklima, das ist die Abwechslung in der Arbeit, unterschiedliche Tätigkeiten, immer wieder was Neues, obwohl es wiederholt sich in gewissen Strukturen. Also eine Baustelle wird relativ gleich organisiert von Baubeginn an, also von der Auftragserteilung angefangen bis zum Ende, aber es ist trotzdem unterschiedlich. Es gibt so irgendwie einen roten Faden durch, aber es ist trotzdem jedes Bauwerk unterschiedlich. Und es gibt immer Unwägbarkeiten in einem Bauvorhaben und das macht es auch spannend.

I: Und in Bezug jetzt auf das Arbeitsklima, was genau ist das was so funktioniert? Also ist das immer so gewesen? (...)

Nr. 14: Nein, das ist nicht immer so gewesen und ich glaube, dass in vielen Firmen das Arbeitsklima nicht so gut ist. Das was ich so höre und so teilweise mitbekomme. Insbesondere als Neuling wird man ziemlich ins kalte Wasser geschmissen, was ich so mitgekriegt habe. Das bedeutet du hast selten einen Mentor, der dich langsam hinführt, sondern du kriegst eine Aufgabe wo dein Chef sagt: „Mach!“

I: War das bei dir auch so?

Nr. 14: Bei mir war das nicht so oft. Bei mir war das etwas besser. Ich war Techniker bei einem erfahrenden Bauleiter, der jetzt schon in Pension ist und der hat mich ein bisschen hingeführt. Vieles was er gemacht hat, war halt nicht „up to date“, vieles war sehr gut und er hat halt sehr viel Erfahrung gehabt und da konnte ich ein bisschen von ihm lernen auch.

I: Aber grundsätzlich ist es so, dass viele einfach dann ins kalte Wasser geschmissen werden?

Nr. 14: Ja schon. Was ich so mitgekriegt habe und so was ich so von anderen Kollegen höre, ist das oft so ja.

I: Ok.

Nr. 14: Weil einfach zu wenig Zeit ist. Ich glaube, dass ein Grundproblem ist, dass sehr wenig Zeit ist in der Bauausführung, dass man ist so fokussiert auf die Baustellen und auf die Tätigkeit, dass wenig Zeit ist oder bleibt für ein Mentoring ja, habe ich das Gefühl.

I: Gut, das ist jetzt eine Liste von Themen im Beruf und da bitte ich dich einfach anzukreuzen von sehr wichtig bis unwichtig, wie wichtig dir die Themen sind. Das ist wahrscheinlich so einfacher, wenn du es einfach selber liest.

Nr. 14: Ok. Ja. [Anm.: Resultat der von Interviewpartner Nr. 14 händisch ausgefüllten Tabelle:]

- Sehr Wichtig: Selbständigkeit am Arbeitsplatz, Führungsfähigkeit, Loyalität der Firma gegenüber, gutes Arbeitsklima, ein Job, der Spaß macht, Aufstiegschancen

- Wichtig: Ältere/r Vorgesetzte/r, ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen, Lohn/Gehalt, flexible Arbeitszeiten, Ansprechende Räumlichkeiten, soziales Engagement
- Etwas wichtig: Teamarbeit, österreichische/r Vorgesetzte/r
- Weniger wichtig: Fremdsprachenkenntnisse, männlicher Vorgesetzter, weibliche Vorgesetzte
- Unwichtig: /

I: Du hast ja angekreuzt [ein] älterer Vorgesetzter ist wichtig[, warum]?

Nr. 14: Ja, also ich glaube, dass wenn man einen älteren Vorgesetzten [hat], der muss sich nicht wirklich beweisen denk ich mal ja, der hat schon gewisse Erfahrungen, hat sich auch ein bisschen bewiesen schon ja und bewiesen, dass er ein Vorgesetzter ist und so und oft ist es so, dass ich mir denke, dass das die bessere Variante ist.

I: Und bei männlicher, weiblicher Vorgesetzter, das heißt das ist [dir] eigentlich wurscht?

Nr. 14: Das ist mir völlig egal, also... Also ich hätte persönlich überhaupt kein Problem, wenn ich eine Frau als Chefin hätte.

I: Aber war es schon mal so?

Nr. 14: Nein. Ich glaube die Baubranche ist schon relativ männlich dominiert. Leider.

I: Und einen österreichischen Vorgesetzten zu haben ist etwas wichtig wegen der Sprache?

Nr. 14: Ja, ja.

I: Sonst noch ein Grund? (...)

Nr. 14: Ich glaube, dass... Ich finde es zwar grundsätzlich spannend, wenn der von woanders kommen würde, habe ich kein Problem damit, wenn er supergut Deutsch kann, aber oft glaube ich, dass [es] dann vielleicht irgendwie besser harmoniert ja. Von der Mentalität her. Die Mentalität ist das Stichwort.

I: Ok. Gut, jetzt kommen wir zu den Minderheitengruppen: Zuerst mal, du hast jetzt schon angeschnitten Frauen im Bauwesen sind nicht so präsent, sage ich jetzt einmal.

Nr. 14: Ja, ja.

I: Wenn du jetzt Positionen nennen müsstest, wo du gesagt hättest, du hast in deiner beruflichen Laufbahn schon Frauen gesehen, was wären da so die [Positionen]?

Nr. 14: Ja das sind in Bauleitungspositionen lustigerweise ja. Also gerade dort, wo man an der Front ist. Natürlich Sekretärinnen auch ja, also das ist auch oft. Techniker[innen] kenne ich auch. Nicht viele, aber ich kenne einige.

I: Ok. Also Bauleiterinnen gibt es, hast du gesagt?

Nr. 14: Gibt es, ja.

I: Ok, aber viele oder?

Nr. 14: Naja, ich kenne zwei. Ich kenne zwei. Die eine arbeitet bei der [Baufirma] (...), die andere bei der [Baufirma] (...) und die eine ist glaube ich recht zufrieden mit ihrem Job und ich glaube, dass ihr das recht taugt, ja.

I: Könntest du es dir irgendwie selber erklären, warum das [Bauwesen] so eine Männerdomäne ist?

Nr. 14: Ich würde es mir damit erklären, dass halt erstens aus der Vergangenheit, also vom Rollenbild her glaube ich, dass es die... Also ich stelle mir da vor die zarte Frau im Baubüro, die mit einem gestandenen Polier, der so ein ungehobelter ist vielleicht, kommunizieren muss. Und dieses Bild, das ist für Frauen nicht unbedingt der Klassiker, [eine] Berufswahl die man sich [als Frau nicht so wünscht].

I: Aber das heißt, du glaubst es kommt auch von den Frauen selbst? (...)

Nr. 14: Ja, das glaube ich schon. Das glaube ich schon, weil es zig andere Berufe gibt, die aus Sicht der Frauen besser passen. Ich glaube nicht, dass eine Frau eine schlechtere Bauleiterin ist, überhaupt [nicht], ganz im Gegenteil. Aber ich glaube, dass viele Frauen so denken: „Na DAS tu ich mir nicht an.“ Man hat ja doch so das Bild (...) von früher [im Kopf], was ja heute nicht mehr so ist, aber früher von den trinkenden oder alkoholisierten Bauarbeitern, die dann herumgrölen oder so. Ich meine (...) das ist ja ein Klischee, vielleicht hat es das früher gegeben, aber das gibt es ja heute nicht mehr, also nicht mehr wirklich. Weil jeder will weiterkommen und seine Arbeit machen und die möglichst gut, gerade in Zeiten wie diesen.

I: Und (...) glaubst du, dass wenn jetzt eine Bauleiterin oder ein Bauleiter gesucht wird, glaubst du dass grundsätzlich Männer bessere Chancen haben genommen zu werden? Also was würden die Vorgesetzten eher sagen, wenn sie jetzt die gleiche Ausbildung haben?

Nr. 14: Ich glaube, (...) also wenn ich mich in einen Vorgesetzten reindenke glaube ich schon, dass viele noch dieses veraltete Rollenbild im Kopf haben und den Frauen das vielleicht nicht zutrauen, was meiner Meinung nach völlig falsch ist. Aber ich glaube, dass viele [Vorgesetzte] sich denken: „Naja, ob eine Frau diesem Umgang gewachsen ist auf der Baustelle, wo man vielleicht auch einmal auf den Tisch hauen muss unter Führungszeichen und auch einen Stab von in der Regel Männern führen muss.“ Meine persönliche Meinung ist, dass ich 100 prozentig überzeugt bin, dass das super funktionieren würde oder auch funktioniert, aber ich glaube, dass trotzdem in vielen Köpfen das noch drinnen ist. (...) [Aber] ich bin ÜBERZEUGT davon, dass da ein Umdenken stattfindet und dass auch immer mehr Frauen in der Bauwirtschaft Fuß fassen werden.

I: Wenn du jetzt beurteilen müsstest, ob es irgendwelche Unterschiede in der Herangehensweise an Arbeiten gibt zwischen Frauen und Männern? Kannst du da irgendwie was generell sagen, da ist einen gravierender Unterschied?

Nr. 14: Also ich denke schon, dass Männer oft [in] Konkurrenz denken oder so [und] manchmal nicht die Meinung eines anderen gelten lassen, nur damit sie Recht haben. Und Frauen gehen oft subtiler vor und haben eine andere Vorgangsweise oder Herangehensweise an die Lösung von Problemen. Also ein männlicher Bauleiter, der jetzt überspitzt gesagt, der haut auf den Tisch und [sagt]: „Ja das ist so und so!“ Und lässt sich davon nicht abbringen. Ich kann mir vorstellen, dass eine Frau, es gibt sicher Frauen, die auch so sind, aber ich kann mir vorstellen, dass eine Frau da vielleicht mehr auch die Meinung eines anderen gelten lässt und ich glaube auch, dass sie generell ein bisschen sozialer denken.

I: Also [Frauen sind] mehr so auf Harmonie dann bedacht?

Nr. 11: Ich denke schon, ja. Das heißt jetzt aber nicht Harmonie um jeden Preis. Ja.

I: Gut, dann das Rollenbild und der Status von Personen mit Migrationshintergrund. Also ich habe jetzt schon auch in anderen Interviews gehört, ja wenn man an eine [Person aus dem Ausland] denkt, dann sieht man den halt am Bau, also im gewerblichen Bereich eher.

Nr. 14: Ja, ja.

I: Und kannst du dir das irgendwie erklären, warum [leitende Positionen in der Bauausführung eher selten von Personen aus dem Ausland besetzt sind]?

Nr. 14: Ich glaube, dass das einfach an der Ausbildung liegt. Dass einfach sehr viele nach Österreich kommen und nicht die entsprechende Ausbildung haben. Und deshalb Jobs machen, wo man relativ gut verdient, auf dem Bau. Weil ein Bauarbeiter verdient ja relativ gut.

I: Ja.

Nr. 14: Und dass das wieder auch in den Köpfen der Männer drinnen ist, dass das eine harte körperliche Arbeit ist und wenn du keine gute oder bessere Ausbildung hast, dann musst du halt körperlich arbeiten ja. Und ich glaube, dass einfach sehr viele Ausländer sozusagen nach Österreich kommen, die keine, einfach keine Ausbildung haben, also GAR keine oder eine sehr geringe Ausbildung.

I: Also mit unserer Ausbildung [in Österreich] einfach nicht zu vergleichen?

Nr. 14: Genau.

I: Ok. Gut und angenommen jetzt aber, dass einem dem man es ansieht, dass der keine österreichischen oder deutschen Wurzeln hat und der sich bewerben würde mit der gleichen

Ausbildung wie ein Österreicher, glaubst du, dass dann auch von den Vorgesetzten her irgendwie, [dass die dann auch gleichermaßen in Betracht gezogen werden würden]?

Nr. 14: Gute Frage ja. Ich glaube, das ist eine gute Frage ja. Ich glaube es hängt davon ab, ob er (...) die Ausbildung in Österreich gemacht hat oder in der Türkei oder in Serbien oder sonst wo. (...) Wenn ich jetzt den klassischen Vorgesetzten, den österreichischen Vorgesetzten hernehme, der vielleicht selber studiert hat. Der weiß auch was man auf der TU Wien lernt oder der weiß was man in der HTL lernt. Und deshalb glaube ich, dass ein sogenannter Ausländer, der nach Österreich kommt und die Ausbildung in seinem Vaterland gemacht hat ein bisschen benachteiligt ist. Und zwar deshalb, weil es liegt auf der Hand, man kann die Ausbildung dort nicht wirklich einschätzen, was die lernen und so ja. Das glaube ich. Aber generell, wenn ein Ausländer in Österreich studiert oder [eine] HTL gemacht hat, dann hat er meiner Meinung nach die gleichen Chancen.

I: Ok. Sind dir schon einmal, weil du auch vorher angesprochen hast die Mentalität so zwischen verschiedenen Personen mit verschiedenen Herkunftsländern, [sind dir schon einmal] Konflikte aufgefallen, die aufgrund dessen entstanden sind?

Nr. 14: Ja das gibt's schon. Also ich habe selber einmal miterlebt auf einer Baustelle, das war zur Zeit auch des Jugoslawienkrieges, wo da Spannungen spürbar waren. Und es hat da auch glaube ich ja Handgreiflichkeiten auch gegeben.

I: Bei den Bauarbeitern?

Nr. 14: Bei den Bauarbeitern ja, bei den Bauarbeitern ja. Es hat Handgreiflichkeiten gegeben. Und es ist schon so, dass jede Gruppe ihren Nationalstolz hat ja und da habe ich das schon selber miterlebt auch auf einer Baustelle, dass ein Pole von einem, ja was war das, von einem von den Balkenstaaten Kommenden, einmal also da hat es Reibereien gegeben sagen wir so ja, also verbale. Verbale Auseinandersetzungen, Beschimpfungen und so.

I: Kommt sowas oft vor?

Nr. 14: Also ich habe nicht das Gefühl, dass das oft vorkommt. Es kommt gelegentlich vor, aber oft ist es nicht.

I: Und aber zwischen den Angestellten?

Nr. 14: Zwischen Angestellten habe ich so was eigentlich noch nie erlebt.

I: Ok, aber auch weil du eben vorher gesagt hast so Mentalität, also wenn du jetzt einen Vorgesetzten hättest, der aus einem anderen Land kommt mit einer ganz anderen Mentalität.

Nr. 14: Ja dann kann es natürlich sein, dass man einfach aufgrund dieser unterschiedlichen Mentalität, dass es da in der Kommunikation vielleicht Missverständnisse gibt oder Probleme. Das könnte ich mir vorstellen, insbesondere am Anfang, wenn man sich noch nicht so gut

kennt. Wenn man sich besser kennt, dann glaube ich kann man das eh aus der Welt schaffen denke ich. Man kann ja miteinander reden.

I: Ja. Ok, gut dann das Rollenbild und der Status von körperlich Behinderten in der Baubranche: [Kannst du dir das vorstellen] oder ist sowas eher ausgeschlossen?

Nr. 14: Körperlich behindert, also ich selber habe eine körperliche Behinderung, weil ich bin auf einem Auge fast blind.

I: Wirklich? Das habe ich nicht gewusst.

Nr. 14: Ja. Ja, also ich wurde verpfuscht von einem Privatarzt (...). Weil ich bin relativ stark kurzsichtig und der hat mir mit der Spritze ins Auge gestochen und also es war meiner Meinung nach ein Kunstfehler und das ist leider irreparabel geschädigt. Das ist gar nicht so lange her (...). Und ich komm halt eigentlich aber sehr gut zurecht muss ich sagen. Aber es ist natürlich, ich bin selber auch betroffen insofern was das betrifft ja und wenn ich aber jetzt an jemanden denke, dem jetzt ein, der körperlich eine Einschränkung hat. Es kommt natürlich drauf an was. Beim gewerblichen Personal, ist eigentlich, ist [es] schwierig, ist [es] eigentlich fast unvorstellbar, dass jemand vom gewerblichen Personal [mit] eine[r] körperliche[n] Behinderung [arbeitet]. Also es kommt natürlich darauf an in welchem Bereich, aber [es] ist schwer vorstellbar, weil das ist körperliche Arbeit, Bauarbeit. Bauarbeiten sind körperliche Arbeiten. Also es ist schwierig, schwierig vereinbar ja.

I: Aber jetzt im Angestelltenbereich? Sagen wir in einem Container auf der Baustelle?

Nr. 14: Ist es sicher eine Einschränkung, wenn ich jetzt an einen Rollstuhlfahrer denke und das Baubüro hat ein Obergeschoß und so, stell ich es mir insofern auch schwierig vor, weil wie macht der seine Baustellenrunde mit dem Rollstuhl? Das ist sicher ein Thema ja. Wenn er zum Beispiel Abrechnungstechniker ist, das ist ja auch ein Angestellter, kann ich es mir gut vorstellen, kann ich es mir wieder besser vorstellen. Wobei der auch natürlich raus muss und so, aber da kann man schon mehr machen. Da kann man anhand von Fotos ja auch die Abrechnung erstellen. Aber es ist zugegebenermaßen natürlich ein bisschen, es ist schon eine Einschränkung. Also es ist nicht leicht ja, wahrscheinlich ja. Aber zum Beispiel Kalkulant wäre wieder was Anderes. Also es gibt schon Berufe, wo ich es mir gut vorstellen könnte. Darunter würde der Kalkulant fallen. Der müsste dann halt für die Baustellenbesichtigungen, üblicherweise besichtigt man bei der Kalkulation auch ein Mal die Baustelle, müsste er sich dann halt auf Fotos stützen, die vielleicht jemand anderer macht. Oder er fährt dort hin und fotografiert dort selber und fährt dort herum so gut es halt geht. Aber das ist nur ein Teil in dem Puzzle, dass der dort hinfahren muss, der Rest ist Bürotätigkeit wo er vor dem Computer sitzt und das Projekt kalkuliert. Das wäre zum Beispiel was ich mir gut vorstellen könnte.

I: Hast du schon mal Rollstuhlfahrer auf der Baustelle gesehen?

Nr. 14: Das ist eine gute Frage. Wenn ich ganz ehrlich bin, nicht. Nein, bis jetzt, nein, eigentlich nicht. (...)

I: Ok. Und jemand, der was Anderes gehabt hat, zum Beispiel wie du mit dem Auge? Also irgendwas Ähnliches, wo vielleicht eine Hand nicht so funktioniert hat?

Nr. 14: Ja, es hat einen Baggerfahrer gegeben, der hat eine Fehlstellung gehabt, der hat extrem gehumpelt. Also der hatte ein steifes Bein. Also zumindest, der war auf jeden Fall von der Bewegung eingeschränkt ja, der hat offensichtlich sehr stark gehumpelt.

I: Aber seine Arbeit hat er...

Nr. 14: Trotzdem super gemacht.

I: Glaubst du, dass wenn jetzt offensichtlich jemand [eine Beeinträchtigung] hat oder wenn man sagen wir mal in die Bewerbung reinschreibt, [dass man eine Beeinträchtigung hat], dass das automatisch für manche ein Ausschlussgrund ist? (...)

Nr. 14: Ich fürchte schon, dass es bei, wenn man vor allem mehrere gleichwertige Personen zur Auswahl hat für diesen Job, dass dann wahrscheinlich der mit der Einschränkung ein bisschen einen Nachteil hat. Es kommt drauf an, wie gravierend die Einschränkung ist und ich glaube auch, dass jemand der behindert ist, also einen Behindertenausweis hat, [also] rechtlich behindert ist, dass der auch einen Nachteil hat, weil der hat ja dann in der Firma Sonderrechte was die Kündigung betrifft und so. Also das fürchte ich, dass das ein gewisser Nachteil ist. Wenn zum Beispiel das einer ist, der hat eine körperliche Behinderung und der hat aber zum Beispiel sehr gute Referenzen von seiner Vorfirma, weil er fleißig war. Es ist ja oft so, dass wenn man irgendwie eine gewisse Einschränkung hat, gerade körperlich, dass man dann vielleicht umso mehr das durch Ehrgeiz kompensieren will oder sich umso mehr anstrengt. Und das kann ja ein BESSERER, fleißigerer Arbeiter sein oder Angestellter, als einer, der nicht behindert ist. Also wenn ich Chef [wäre], wenn ich diese Auswahlmöglichkeit hätte, ich wäre Personalchef oder Geschäftsführer und würde diese Person einstellen, würde ich da genau hinschauen. Ich würde mir das genau anschauen. Und würde vielleicht gerade den Behinderten nehmen, weil ich mir denke vielleicht ist das ein BESONDERS engagierter Mitarbeiter.

I: (...) Dann noch die letzte Gruppe: Das Rollenbild und der Status von über 50-Jährigen im Bauwesen? Wo siehst du die, [also] diese Altersgruppe?

Nr. 14: Grundsätzlich sind das extrem wertvolle Mitarbeiter aus meiner Sicht. Extrem wertvoll und zwar deshalb, weil sie eine große Erfahrung haben. Und sie sind auch, glaube ich noch belastbar ja. Nicht mehr so belastbar wie ein 30-Jähriger, aber ich denke mit 50 ist

man noch, wenn man halbwegs fit ist, glaub ich schon belastbar. Über 50 glaube ich gibt es das Problem mit dem Stress und ich kann mir vorstellen und das ist auch was ich oft sehe, dass dann viele Bauleiter dann halt sich was Ruhigeres suchen. Die gehen zum Beispiel in die Kalkulation. (...) Das ist insofern ruhiger, weil man weniger an der Front ist, also man muss nicht so viel streiten und das ist ja auch [nerven]aufreibend, mit den Bauherren und so verhandeln und streiten. Oder sie gehen auch oft zum Bauherrn. Das sagt man ist auch eher dann ein bisschen der gemütlichere Job, wobei man da auch Stress haben kann, aber das ist im Durchschnitt gesehen wahrscheinlich ein bisschen der ruhigere Job, als [der Job] ein[es] Bauleiter[s].

I: Was wäre [ein Job] beim Bauherren?

Nr. 14: Beim Bauherrn, naja sie machen, ja also zum Beispiel die ÖBA. Oder sie sind Baumanager zum Beispiel bei der ÖBB. Oder sie machen Bau-KG oder Kalkulation in der Baufirma (...) oder Arbeitsvorbereitung. Also eher ein Innendienst-Job.

I: Und man hört ja so oft, dass oft Leute, die sage ich mal diese 50 erreicht haben, dass die dann halt leichter ersetzt werden [durch] Personen, die frisch von der Schule kommen, also von der HTL zum Beispiel.

Nr. 14: Ja.

I: Weil sie einfach sagen ja das Gehalt ist einfach so, da ist einfach so ein großer Sprung, dass man da [nicht darüber hinwegsehen kann] und eher die jungen Leute dann nimmt.

Nr. 14: Ja. Also du sprichst jetzt von der Neubewerbung?

I: Ja genau. (...)

Nr. 14: Naja ich würde da differenzieren und genauer hinschauen: Was suche ich als Firma? Wenn ich einen Posten besetze des Technikers. Das ist üblicherweise eben ein Job, wo einer von der Uni oder von der HTL die erste Erfahrung macht mit der Baufirma. Dann würde ich, also wenn ich einen Techniker suche, würde ich einen Jungen nehmen und den anlernen. Wenn ich jetzt jemanden suche, [wenn ich jemanden] mit Erfahrung suche für eine Bauleitungstätigkeit eines schwierigen Bauvorhabens, dann werde ich KEINEN Jungen nehmen, sondern einen Erfahrenen ja. Also es kommt sehr darauf an: Was suche ich als Baufirma? Was will ich haben?

I: (...)

Nr. 14: (...) Der ältere Mitarbeiter ist auch natürlich schwerer zu kündigen und ich glaube, dass man dann, also man bekommt dann ab einem gewissen Alter hat man Nachteile als Firma, wenn man einen älteren Mitarbeiter kündigt. Aber ich denke einmal...

I: Also du glaubst, dass der Kündigungsschutz auch viel ausmacht bei den Älteren?

Nr. 14: Ja ich denk schon ja, dass das ein bisschen ein, also das wäre einer der Nachteile, die man hat. Und die höheren Kosten für die Firma natürlich ja.

I: Und wenn du jetzt anschaust, diese vier Gruppen, die wir gerade besprochen haben, kannst du allgemein jetzt noch einmal für dich formulieren, warum es zwischen Theorie, also dem wie man sagt: „Es sind alle gleichberechtigt und jeder hat die gleichen Chancen und [Fairness].“ Und so wie es in Wirklichkeit ist, kannst du jetzt nochmal für dich zusammenfassen, warum diese starke Abweichung zwischen Theorie und Praxis existiert?

Nr. 14: Naja ich glaube es gibt, ja, es gibt einen Unterschied... Also ich vermute, dass es noch nicht in den Köpfen der Menschen so manifestiert ist, (...) dass alle gleiche Chancen haben. Und es ist aber gleichzeitig auch, ich meine wenn man jetzt [eine Person mit] körperliche[r] Behinderung vergleicht mit [einer ohne Behinderung im] gewerblichen [Bereich] dann hat, der körperlich Behinderte hat natürlich einen Nachteil. Also ich glaube einfach, dass ein Schlagwort ist ja alle sind gleich, haben die gleichen Chancen, sind gleich zu behandeln und so oder alle Menschen sind gleich, das ist glaube ich eine Floskel. Ich glaube es ist tatsächlich so, dass eben NICHT alle gleich sind und leider gibt es gewisse Personen, die Nachteile haben und andere haben das nicht ja. Aber das mit den Frauen ist ein, ist etwas was sich mit den Jahren, das wird die Zukunft zeigen, wird sich jedenfalls ändern, da bin ich GANZ überzeugt davon.

I: Das heißt von den vier Gruppen glaubst du Frauen wird sich in eine positive Richtung entwickeln?

Nr. 14: Ja.

I: Was ist mit den anderen drei Gruppen, dass sich da irgendwas ändert?

Nr. 14: Die körperlich Behinderten fürchte ich, dass sich da nicht viel verändern wird. Bei den [Personen] mit Migrationshintergrund wird sich in der Zukunft wird sich wahrscheinlich auch positiv verändern. Was haben wir noch gehabt?

I: Die über 50-Jährigen.

Nr. 14: Die über 50-Jährigen. Da kann ich es nicht sagen, wie sich das verändern wird. Ich denke mal, ich kann mir vorstellen, dass die über 50-Jährigen in der Zukunft vielleicht auf gewisse Gehaltsanteile verzichten müssen, um die gleichen Chancen zu haben. Könnte ich mir vorstellen. Trotz ihres Erfahrungsschatzes, aber das ist wie gesagt auch individuell, also wenn jetzt die Firma jemanden sucht, der viel Erfahrung hat, dann wird sie den 50-Jährigen vorziehen gegenüber dem nicht so Erfahrenen. Und die Gruppe der über 50-Jährigen bringen ein enormes Kapital in die Firma ein durch ihre Erfahrung.

I: Auch [bezüglich der] vier Gruppen jetzt, was denkst du was man Bauunternehmen als Anreize bieten könnte, dass man sagt von den vier Gruppen haben die Vorteile gegenüber den Männern, die sie sonst einstellen? Was gibt es da für Vorteile?

(...)

Nr. 14: Bei den Angestellten sehe ich das schon so, ja. Also ich glaube, dass die Angestellten... Man müsste das in die Köpfe reinbringen von den Menschen eigentlich ja. Von den handelnden Personen. Dass eigentlich ein Behinderter ein Vorteil sein kann. Nicht muss, aber sein kann, für die Firma, weil er eben engagiert ist und sich beweisen will und ehrgeizig ist. Das müsste man in die Köpfe der Menschen reinbringen ja.

I: Bei den anderen Gruppen, was wären da Anreize für Bauunternehmen? Also bei den Älteren hast du gesagt die Erfahrung auf jeden Fall.

Nr. 14: Ja die Erfahrung. Bei den Frauen ein besseres Arbeitsklima. Ein anderer Führungsstil, was das Unternehmen bereichert, meiner Meinung nach. Und das bei gleicher Leistung ja. Und bei den [Personen] mit Migrationshintergrund, bei den Angestellten KANN es eine Bereicherung sein durch Einbringung von neuen Zugängen zu einem Problem, zur Problemlösung, also dass ein, der hat vielleicht, aufgrund seiner Mentalität hat der vielleicht einen anderen Zugang als ein Österreicher. Also das erhöht die Vielfalt im Unternehmen. Das kann ein Vorteil sein.

I: Gut dann jetzt wieder Fragen zu dir. Was für Ziele hast du beruflich in Zukunft?

Nr. 14: Mein Ziel ist, dass ich interessante Baustellen bekomme. Dass meine Tätigkeit abwechslungsreich bleibt. Dass ich mich gehaltlich auch weiterentwickle. Und eventuell auch positionsmäßig.

I: Welche [Position] zum Beispiel?

Nr. 14: Also was mich interessieren würde ist die Tätigkeit in Richtung, dass ich in Richtung Claim Management gehe. Und ich sehe da den Vorteil, dass ich draußen auf der Baustelle den Ablauf kenne und da vielleicht nicht nur den theoretischen Zugang habe, sondern auch die Erfahrung des Baugeschehens an sich. Dadurch könnte ich mir vorstellen, dass man besser abwägen kann. Bei einem Nachtrag zum Beispiel: Macht das Sinn? Wird man da den Bauherren eher verärgern damit? Ist die Aussicht das durchzusetzen groß oder klein? Das würde mich interessieren. Das ist auch ein neues Gebiet. Ich habe zwar ein bisschen eine Erfahrung schon damit (...) und Bauleiter machen ja auch Claims selber bei mittleren Baustellen. Das wären so meine Ziele für die nächsten Jahre ja.

I: Und das mit dem Claim Management, wie gut stehen da die Chancen?

Nr. 14: Das ist eine gute Frage, [du] musst meinen Chef fragen. [Du] musst unseren Chef fragen. Na, ich habe es schon einmal angesprochen und bei unserer Firma also ist es so, dass das ein bisschen zweischneidig ist. Man will es sich, man will, also die Strategie oder die Kommunikation mit dem Bauherren ist eher so, dass man versucht einen netten oder eher kollegialen, [eine] kollegialere partnerschaftliche Abwicklung zu finden als den Bauherren mit zu viel scharfem Claim Management zu verärgern. Das heißt das ist ein bisschen der Hemmschub. Es ist bei uns aber auch so, dass die Firma auch jetzt zum Beispiel einen Juristen hat und vor sieben Jahren hat es noch geheißen, dass man das nicht braucht.

I: Also ihr habt jetzt einen Juristen oder wie?

Nr. 14: Ja, ja.

I: Aber würdest du dann die Arbeit von ihm machen?

Nr. 14: Nein. Nein würde ich nicht, aber...

I: Weil der macht ja auch [was mit Forderungen].

Nr. 14: Schon, schon ja. Aber das Aufstellen der Nachtragsforderung das macht nicht der Jurist. Der behandelt nur die rechtlichen Aspekte, aber der wird nie der Höhe nach einen Claim aufstellen. Also der wird nie sagen: „Diese Bauzeitverzögerung kostet aufgrund einer Forcierung kostet so und so viel.“ Das kann er aufgrund seiner Ausbildung in der Regel auch nicht ja. Also unserer kann es nicht. Also das ist ein Jus-Absolvent und der hat keine Ahnung oder wenig Ahnung vom Baugeschehen draußen.

(...)

I: Gut, kannst du dir noch vorstellen, dass du irgendwann im Laufe deines Berufslebens ins Ausland gehst?

Nr. 14: Gute Frage. Also ich habe ja eine kleine Tochter und jetzt wird es immer schwieriger, dass ich mir das vorstelle. Als ich noch sozusagen kein Kind hatte, hätte ich gesagt sofort: „Ja.“ Ich meine, ich muss das insofern relativieren, ich muss sagen: „Sag niemals nie.“ Vielleicht, aber es wird schwierig, sagen wir so.

I: Aber es würde dich schon interessieren?

Nr. 14: Grundsätzlich schon, ja. Grundsätzlich schon.

I: Und wie kommt es, dass du nie im Ausland warst?

Nr. 14: Weil ich bei [der Baufirma] (...) bin, die halt nicht so viel im Ausland sind. Die sind eigentlich nur in Österreich tätig. (...) Und in [der Slowakei] haben wir eine Filiale, aber [die] ist besetzt mit Slowaken und ja also das ist jetzt nicht das Ausland, das mich reizen würde. Wenn ich an Ausland denke, dann wäre das ein bisschen weiter weg.

I: Wo zum Beispiel?

Nr. 14: Eine Zeitlang hat mich das, ja zum Beispiel Russland hätte mich interessiert. Ungarn, weil ich Ungarisch spreche ein bisschen. So diese Länder, eher die Ostländer ja.

I: Welche Vor- und Nachteile hättest du dabei gesehen, wenn du im Ausland gearbeitet hättest oder wenn es noch so weit kommt?

Nr. 14: Also Vorteil ist einmal, dass man irrsinnig viel lernt und zwar in einem fremden Land sich zurechtzufinden. Wenn man dort auf Urlaub ist, ist einmal schon eine Sache, das schaffen die meisten. Wenn man dann aber beruflich tätig ist und mit Ämtern und mit Organisationen und so zu tun hat, glaube ich ist es eine gute Schule. Also wenn man bewiesen hat, dass man da gut zurecht kommt damit, dann ist das eine gute Schule gewesen. Und ich glaube, dass das auch viele Arbeitgeber gerne sehen. Weil einer, der im Ausland war, der hat sich ja bewiesen, dass er unter widrigeren Verhältnissen, als in Österreich sage ich einmal gut zurechtkommt. Das sind die sprachlichen Barrieren, im Bereich der Mentalität, im Bereich der Ämter, Behördenwege, und und und ja. Also ich glaube, dass das sehr schwierig ist. Ja das Bauen ist schon bei uns schwierig genug. Also ich glaube, dass ist eine gewisse, eine große Herausforderung ist und eine gute Schule und man lernt irrsinnig viel dabei. Der Nachteil ist natürlich, wenn man lange, sehr lange im Ausland ist, dass man dann den roten Faden zu seinem Heimatland verliert und dann eigentlich gar nicht mehr weiß: Wie wird gebaut im Heimatland? Welche Normen gibt es da? Was ist die Mentalität der eigenen Leute? Weil man kennt ja dann nur mehr die anderen, also [die] im Ausland ja. Das heißt, die Gefahr ist natürlich, dass man den Anschluss verliert. Man hat auch keine Kontakte hier. Wenn man nur hier arbeitet, dann kennt man die Leute, man kennt einige vom Bauherrn, von der Bauaufsicht, von anderen Baufirmen und Kontakte sind nie schlecht ja.

I: Gut, wo siehst du bei dir selber so deine Stärken und deine Schwächen? Jetzt auf den Beruf bezogen.

Nr. 14: Also ich denke, dass ich schon ein relativ genau analytisch arbeitender Mensch bin, der sich in der Regel selber auch motiviert, um ein Ziel zu erreichen. Also ich bin auch glaube ich insofern engagiert, dass ich jetzt nicht auf die Uhr schaue, wenn es einmal später wird. Wenn noch etwas Wichtiges zu tun ist, dann mache ich das. Also ich glaube das Engagement ist relativ hoch. Motivation ist auch bei mir relativ hoch und eine Stärke ist, dass mir der Job im Großen und Ganzen Spaß macht bei allen Widrigkeiten, die es gibt und so. Im Großen und Ganzen macht mir der Job eigentlich Spaß.

I: Und die Schwächen?

Nr. 14: Die Schwächen sind, dass ich manchmal vielleicht zu harmoniebedacht bin und zu wenig auf den Tisch haue. So blöd das jetzt klingt, aber dass ich... Manchmal ist es auch

wichtig, dass man KLARER und sozusagen vielleicht ein bisschen restriktiver auftritt. Vehementer oder so ja. Und ich suche aber eher das Gespräch und bin, ich möchte den anderen eher überzeugen und nicht sagen: „Du, das ist so wie es ist und das hast du jetzt so zu machen.“ Manchmal gelingt mir das schon auch ganz gut, aber da muss ich mich, also das ist nicht mein Naturell. Es geht, aber ich mache es eigentlich nicht so gern.

I: Aber wieso ist es dir so wichtig, dass du sagst du musst mehr auf den Tisch hauen? (...)

Nr. 14: Es funktioniert bei jeder Baustelle einiges nicht und vieles funktioniert, vieles nicht. Und zum Beispiel der Umgang mit Subunternehmern, da muss man schon oft klar sagen, wie was zu machen ist und wie man was haben will und dass das so nicht geht, wie er das macht. Und das ist oft, also das ist eine Situation wo man das schon oft sollte, weil es ist notwendig.

I: Ok. Wie alt bist du?

Nr. 14: 41.

I: Und du bist in Österreich geboren?

Nr. 14: Genau.

I: Und deine Eltern?

Nr. 14: Sind auch Österreicher.

(...)

I: Welche Sprachen kannst du? Du hast gesagt Ungarisch ein bisschen?

Nr. 14: Ja, Ungarisch, Deutsch und Englisch.

I: Englisch wie gut?

Nr. 14: Englisch auf einem fortgeschrittenen Level. Also ich komme zurecht, wenn ich im Ausland bin und so.

(...)

I: Gut, ja du bist Diplomingenieur oder?

Nr. 14: Genau ja.

I: Ja, das war es schon. Dankeschön.

Nr. 14: Super.

StudentInnenfragebogen

Liebe StudentInnen der Technischen Universität Wien!

Der nachfolgende Fragebogen wird im Rahmen der Ausarbeitung des Diplomarbeitsthemas „Chancen für Beschäftigten-Minderheiten in der Bauausführung in Österreich“ benötigt, um von StudentInnen Informationen über ihre Studiensituation, ihre berufliche Zukunft und die soziologische Gesellschaftsstruktur im Bauwesen zu erhalten.

Der Fragebogen besteht sowohl aus offenen, als auch aus geschlossenen Fragen. Bei den geschlossenen Fragen kreuzen Sie die zutreffende Antwort bitte an. Die Fragebögen sind anonym und die Erhebung dient nur dem Zweck der Diplomarbeit.

Lesen Sie die Fragen genau durch, beantworten Sie diese bitte ehrlich und nehmen Sie sich genügend Zeit zum Beantworten. Sie können mit einer Dauer von ungefähr **15 Minuten** für die Beantwortung rechnen.

Nach Fertigstellung der Diplomarbeit wird ein Handbuch mit den wichtigsten Inhalten dieses Diplomarbeitsthemas als kurze Zusammenfassung am Institut für Interdisziplinäres Bauprozessmanagement zur freien Entnahme aufliegen. Nach Beantwortung des Fragebogens können Sie sich auch gerne in unsere E-Mail-Empfängerliste eintragen und Sie erhalten umgehend nach Abschluss der Diplomarbeit das Handbuch als Online-Version.

1. Fragen zum Studium:

1.1. Ihre Studienrichtung (Bauingenieurwesen, Architektur, ...): _____

1.2. In welchem Semester studieren Sie? _____

1.3. Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden?

1.4. Haben Sie bereits ein Auslandssemester absolviert?

- Ja
- Nein
- Ich bin StudentIn einer ausländischen Universität und mache gerade mein Auslandssemester an der TU Wien

1.4.1. Falls Sie Frage 1.4. mit „Ja“ beantwortet haben, in welchem Land haben Sie Ihr Auslandssemester absolviert?

1.5. Haben Sie noch vor, ein Auslandssemester zu absolvieren?

- Ja
- Nein
- Ich weiß es noch nicht

1.5.1. Falls Sie Frage 1.5. mit „Ja“ beantwortet haben, in welchem Land möchten Sie dieses absolvieren?

- _____
- Ich weiß es noch nicht

1.5.2. Falls Sie Frage 1.5. mit „Ja“ beantwortet haben, warum möchten Sie ein Auslandssemester absolvieren?

1.6. Wo sehen Sie für sich selbst Hürden oder Schwierigkeiten im Studium?

- Auf fachlicher Ebene: _____

- Auf persönlicher Ebene (Belastbarkeit, Teamfähigkeit, fehlende soziale oder finanzielle Unterstützung): _____

- Kann ich noch nicht sagen
- Ich sehe für mich keine Hürden oder Schwierigkeiten

1.7. Hatten Sie in Ihrem Studium bereits Erfahrung mit Gruppenarbeiten?

- Ja
- Nein

1.8. Was wäre Ihnen im Falle einer Gruppenarbeit in Bezug auf die **Gruppenzusammensetzung** wichtig (Geschlechterverteilung, Ethnie/Herkunftsland, Altersgruppe, ...)?

2. Fragen zur beruflichen Zukunft:

2.1. In welchem Bereich wollen Sie später tätig sein?

- Planung (Architektur, Statik, Bauphysik, ...)
- Ausführung (Bauleitung, Projektleitung, Abrechnung, ...)
- Örtliche Bauaufsicht
- Sonstiges: _____
- Ich weiß es noch nicht

2.2. Reihen Sie bitte die folgenden beruflichen Ziele nach der Wichtigkeit, die diese für Sie haben von 1 bis 8 (1 = Für mich am wichtigsten, 8 = Für mich am unwichtigsten)!

Ziele	Reihung
Attraktives Einkommen	
Arbeitsplatzgarantie	
Berufliche Unabhängigkeit (eigene Firma)	
Führungsposition (ProjektleiterIn, BauleiterIn, ...)	
Kompatibilität zwischen Beruf und Familie	
Anerkennung der eigenen Leistung im Arbeitsumfeld	
Berufliche Herausforderung	
Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit	

2.3. Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Chancen in der Zukunft ein?

- Sehr gut
- Gut
- Mittelmäßig
- Schlecht
- Sehr schlecht

2.3.1. Falls Sie Frage 2.3. mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“ beantwortet haben, geben Sie bitte Gründe dafür an!

2.4. Stärken-/Schwächenprofil: Wie schätzen **Sie sich selbst** ein?

Eigenschaften	trifft voll zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich bin ein Teamplayer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann gut mit Kritik umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag Herausforderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treffe schnelle Entscheidungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich bei meinen Entscheidungen sicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme Dinge gerne selbst in die Hand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stecke mir hohe Ziele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann gut organisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann gut mit Stress umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich brauche für meine Leistung Lob und Anerkennung von anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stelle mich auftretenden Konflikten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich gut in andere hineinversetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe ein sicheres Auftreten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verstehe mich gut mit ganz unterschiedlichen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich in einer neuen Umgebung schnell wohl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich knüpfe leicht neue Kontakte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin hilfsbereit, auch Personen gegenüber, die ich nicht kenne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.5. Können Sie sich vorstellen, im Laufe Ihres Berufslebens im Ausland zu arbeiten?

- Ja → Setzen Sie bitte mit **Fragepool „A“** fort
- Nein → Setzen Sie bitte mit **Fragepool „B“** fort
- Ich weiß es noch nicht → Setzen Sie bitte bei Frage 2.6. fort

Fragepool „A“:

2.5.1. Warum wollen Sie im Ausland arbeiten?

2.5.2. In welchem/n Land/Ländern können Sie sich vorstellen zu arbeiten?

- _____
- Ich weiß es noch nicht

2.5.3. Für welchen Zeitraum (Karrierestart, dauerhaft, ...Jahre, ...) wollen Sie im Ausland arbeiten?

- _____
- Ich weiß es noch nicht

Fragepool „B“:

2.5.4. Was hält Sie in Österreich bzw. in Ihrem Heimatland?

- In beruflicher Hinsicht: _____

- In persönlicher Hinsicht: _____

2.6. Welche Vorstellungen haben Sie (realistisch gesehen) bezüglich Ihres **Einstiegsgehaltes**?

- Mindestens _____ € netto pro Monat
- Ich weiß es nicht

2.7. Wie wichtig sind **Ihnen** folgende Punkte im Beruf?

	sehr wichtig	wichtig	etwas wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständigkeit am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besitz von Fremdsprachenkenntnissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besitz von Führungsfähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loyalität der Firma gegenüber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männlicher Vorgesetzter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weibliche Vorgesetzte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere/r Vorgesetzte/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Österreichische/r Vorgesetzte/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lohn/Gehalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gutes Arbeitsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansprechende Räumlichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Job, der Spaß macht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziales Engagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufstiegschancen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Demographische Fragen:

3.1. Geschlecht:

- Männlich
- Weiblich

3.2. Alter: _____

3.3. Herkunftsland: _____

3.4. Herkunftsland der Eltern:

Mutter: _____

Vater: _____

3.5. Derzeitiger Wohnort: _____

3.6. Welche Sprachen beherrschen Sie? Beurteilen Sie Ihr Können mit Punkten:

„Grundlagen“ = 1 Punkt

„Fortgeschritten“ = 2 Punkte

„Profi“ = 3 Punkte

Sprache:	<input type="radio"/> Deutsch	<input type="radio"/> Englisch	<input type="radio"/> ...	<input type="radio"/> ...	<input type="radio"/> ...
Punkte Sprechen:					
Punkte Lesen:					
Punkte Schreiben:					

3.7. Welche Sprachen werden bei Ihnen zuhause gesprochen?

3.8. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie?

- Matura/Abitur an einer Allgemeinbildenden Höheren Schule (AHS)
- Matura/Abitur an einer Höheren Technischen Lehranstalt (HTL)
- Bachelorabschluss an einer Fachhochschule in Fachrichtung: _____
- Masterabschluss an einer Fachhochschule in Fachrichtung: _____
- Bachelorabschluss an einer Universität in Fachrichtung: _____
- Masterabschluss an einer Universität in Fachrichtung: _____
- Anderer Bildungsabschluss, nämlich: _____

3.9. Ausbildungsland: _____

3.10. Geben Sie bitte in Stichworten ihren Bildungsweg an!

3.11. Sind Sie während Ihres Studiums berufstätig?

- Ja
- Nein

3.11.1. Falls Sie 3.11. mit „Ja“ beantwortet haben, gehen Sie bitte ins Detail (Tätigkeit, Stunden pro Woche, ...)!

3.11.2. Falls Sie 3.11. mit „Ja“ beantwortet haben, welche negativen Erfahrungen haben Sie im Beruf gemacht?

Auf fachlicher Ebene: _____

Auf persönlicher Ebene: _____

Ich habe noch keine negativen Erfahrungen gemacht

3.12. Haben Sie körperliche Einschränkungen, die Ihnen bei der Ausübung Ihres angestrebten Berufes hinderlich sein könnten?

Ja

Nein

Das möchte ich nicht angeben

3.12.1. Falls Sie 3.12. mit „Ja“ beantwortet haben, welche Art von Einschränkungen haben Sie?

Das möchte ich nicht angeben

3.12.2. Falls Sie 3.12. mit „Ja“ beantwortet haben, wie sehr denken Sie, beeinträchtigt dies Ihre berufliche Karriere?

Stark

Ziemlich

Etwas

Gar nicht

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Jacqueline Raab