



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Vienna University of Technology

Sozioökonomie der Beschäftigten und Qualität der Beschäftigung

*Projekt „Regionalwirtschaftliche und beschäftigungspolitische
Wirkungen des Ausbaus der Wiener U-Bahn“*

Präsentation im Rahmen der 2. Wiener U-Bahn-Tagung, 4./5. Juni 2014

Univ.-Prof. Mag Dr. Michael Getzner

Univ.-Ass. Dipl.-Ing. Gerald Grüblinger

Fachbereich Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik

Technische Universität Wien

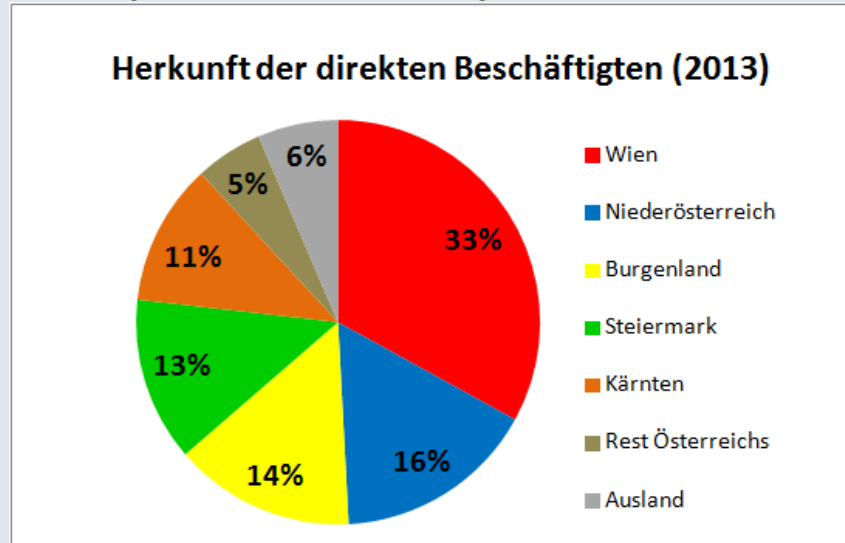
- Regionalwirtschaftliche Wirkungen des Ausbaus der U-Bahn in Wien
 - (Wertschöpfungseffekte)
 - Beschäftigungseffekte
 - Investitionsvolumen – Branchen der beauftragten Unternehmen - Multiplikatoreffekte
- Befragung der an Planung und Bau der Linien U1 (Südverlängerung) und U2 (Nordverlängerung) beteiligten Unternehmen
 - Fragen zum Status Quo
 - Fragen zur Einschätzung der Veränderung in den letzten 10 Jahren
- Etwa die Hälfte der Unternehmen hat geantwortet
- Fast alle großen Unternehmen haben geantwortet

- Einteilung der Unternehmen nach jenen Tätigkeitsfeldern in denen sie hauptsächlich tätig sind:
 - 1 Tiefbau
(Tunnelbau, Gleisbauarbeiten, Brunnenbau, Roh-, tw. auch Innenausbauarbeiten)
 - 2 Hochbau
(Errichtung von Gebäuden, Stahlbau, Glasbau, Stationsverkleidungen)
 - 3 Architektur- und Ingenieurbüros
(Entwurfs-, Ausschreibungs- und Ausführungsplanungen, statisch-konstruktive Prüfungen, Baustellenkoordination)
 - 4 Bau- und Elektroinstallationen
(HKLS, Steuerungs-, Regelungs- und Automatisierungsanlagen, elektrotechnische Ausrüstung)
 - 5 Sonstige
(Reine Zulieferer: Konstruktion, Herstellung, Lieferung von Teilen, Wagenbau)

- Anzahl der Beschäftigten (direkt, Leiharbeit, Subaufträge)
- Herkunft (nach Bundesland, falls Ausland: woher)
- Alter (Altersgruppen)
- Geschlecht (und Hauptarbeitsgebiete der Frauen in den Unternehmen)
- Einkommen (Einkommensklassen)
- Ausbildung/Qualifikation (Schul- oder Lehrabschluss etc.)
- Aufgabenbereiche (z.B. Führungskraft/ManagerIn, Handwerksberuf, HilfsarbeiterIn)
- Belastungen am Arbeitsplatz (Lärm, Hitze, körperliche Anstrengung etc.)
- Arbeitszeitliche Regelungen / Arbeitsverträge / Arbeitsorganisation

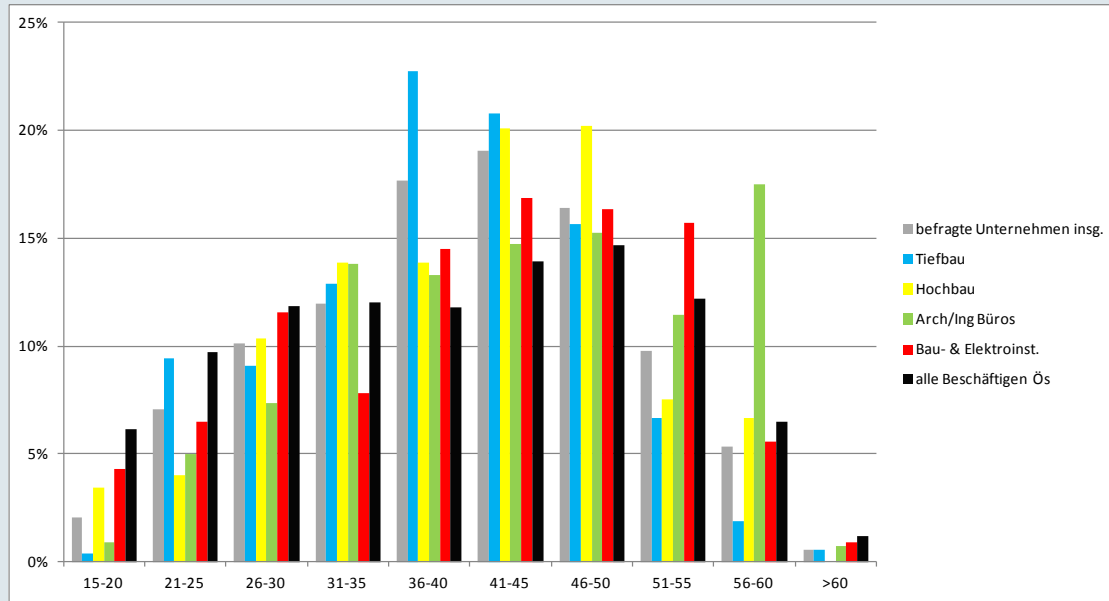
- Normiert auf ein Investitionsvolumen von 100 Mio. Euro (Preisstand 2012) durch die Wiener Linien
 - etwa 400 VzÄ. pro Jahr direkt (=direkter Beschäftigungseffekt von 400 Personenjahren)
 - weiters etwa 500 VzÄ. pro Jahr in direkt
 - Weiters etwa 400 VzÄ. pro Jahr sekundär
- In Summe werden also etwa 1.300 Vollzeitarbeitsplätze (für ein Jahr) durch eine Investition von 100 Mio. Euro in einem Jahr geschaffen
- **Vorsicht: Brutto-Effekte!**
 - Nicht berücksichtigt: Finanzierung der Ausgaben sowie gegenläufige Effekte durch Verringerung anderer Ausgaben
- Im Vergleich zur Situation vor 10 Jahren: etwas geringere Beschäftigung, aber vergleichbare Dimension
 - Branche ist etwas kapitalintensiver geworden

Abbildung 1: Herkunft der direkten Beschäftigten beim Wiener U-Bahn-Bau 2013



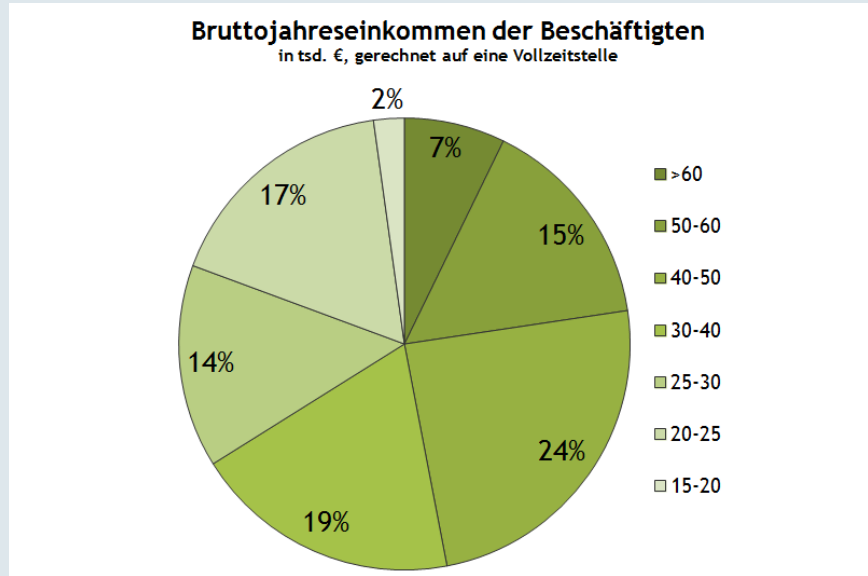
Quelle: eigene Erhebung, eigene Darstellung

- Befragung von vor 9 Jahren lieferte ein etwas anderes Ergebnis:
 - Einzugsgebiet der Beschäftigten ist heute größer
 - Damals kam fast die Hälfte der Beschäftigten aus Wien, heute nur ein Drittel
 - Damals kamen nur etwa 2 % der Beschäftigten aus dem Ausland, heute 6 %
- Unterschiede bei der Herkunft nach Branchenzugehörigkeit des Unternehmens



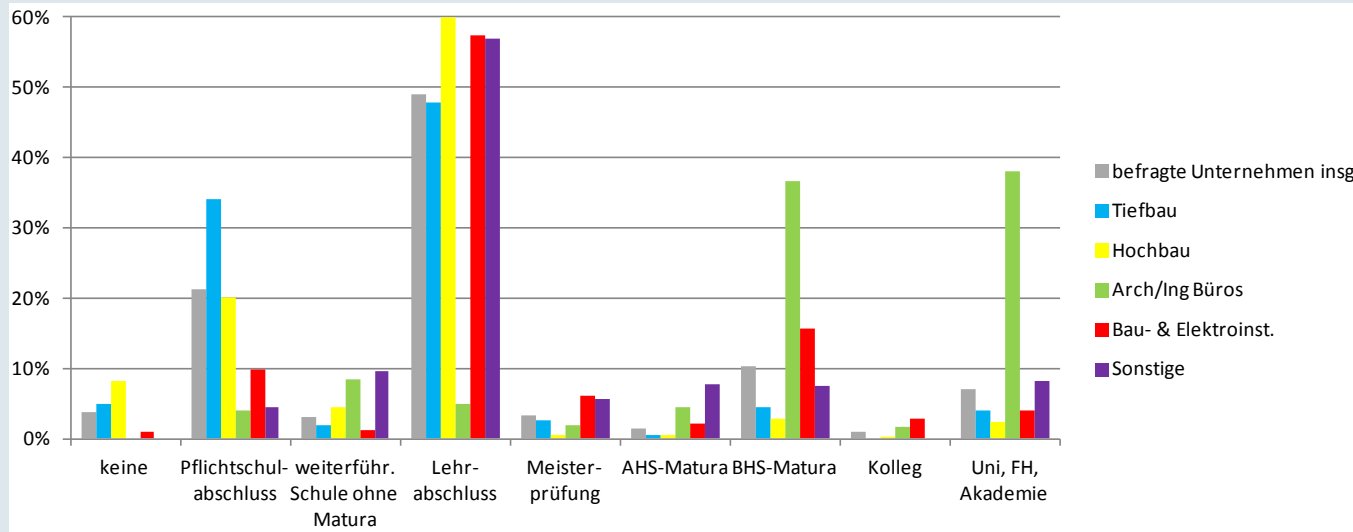
- Unterdurchschnittliche Anzahl junger und älterer Beschäftigter im Hoch- und Tiefbau
- Etwas ältere Beschäftigte bei Bau- und Elektroinstallationen (Klassen 36-55 Jahre)
- Architekten- und Ingenieurbüros beschäftigen viele >56-jährige
- Hoch- und Tiefbau: bei 31- bis 50-jährigen: über dem Ö-Schnitt
- Körperliche Arbeit erforderlich → für Ältere schwierig
- Gleichzeitig bei Tätigkeiten rund um den U-Bahn offensichtlich auch Erfahrung gefragt
- Kaum <20-jährige beim Tiefbau → Das kann mit ein Grund für die höheren Durchschnittseinkommen im Tätigkeitsfeld „Tiefbau“ sein.

- Anteil der Frauen an den Beschäftigten über alle Tätigkeitsfelder ~ 5 %
- Baubranche (Österreich) ohne Elektroinstallationen: ~ 13 %
- Frauenanteil also besonders niedrig
 - obwohl mit den Architektur- und Ingenieurbüros und den Zulieferern auch Unternehmen mit höherem Frauenanteil außerhalb der Baubranche am U-Bahn-Bau mitarbeiten
- Änderung der Beschäftigungsanteile männlicher und weiblicher ArbeitnehmerInnen im Unternehmen:
 - Ein Drittel: Ja, zugunsten von Frauen
 - Zwei Drittel: Nein
 - Niemand: Ja, zugunsten von Männern
- Schlüssig, denn: Frauen machen überwiegend jene Tätigkeiten, denen von den befragten Unternehmen eine „steigende Bedeutung“ attestiert wurde! (Bürokräfte, Akademische Berufe, vermehrt auch: TechnikerInnen)

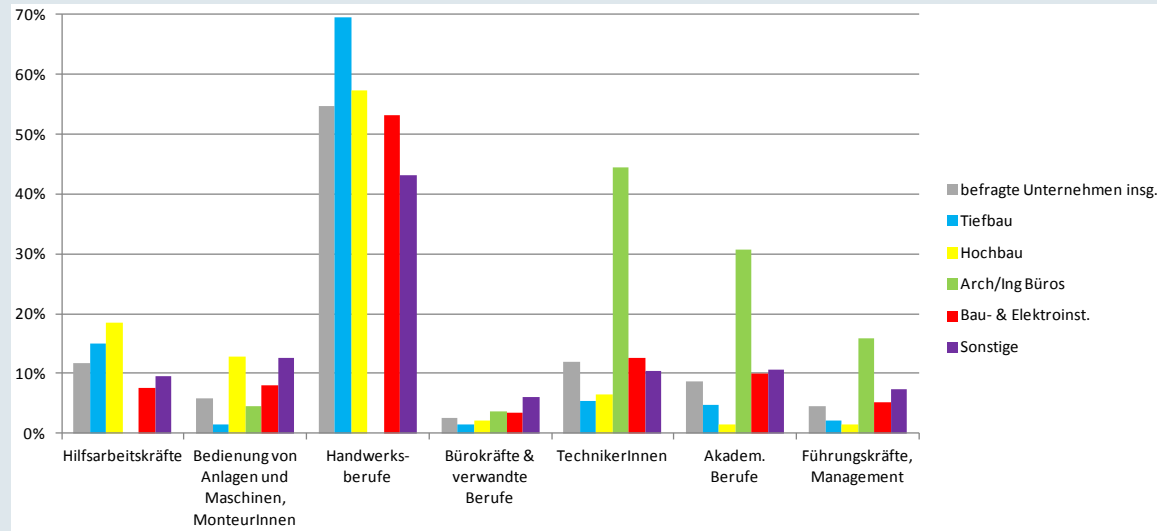


- **Höchste Einkommen bei den Architektur- und Ingenieurbüros**
 - Höchste formale Ausbildung; spezifisches Fachwissen
 - Exemplarische Meinung: Planungsleistungen werden öfter an den Best- nicht an den Billigstbieter vergeben.
- **Branchenvergleich Bau**
 - Höhere Einkommen im Tiefbau als im Feld „Hochbau – Stahlbau“
 - Erkenntnis deckt sich mit Personalaufwands-Daten von Statistik Austria
 - Niedrigere Einkommen im Feld „Bau- und Elektroinstallationen“

- Großteil der Unternehmen der Branchen (Hoch- und Tief-) Bau und (Bau- und Elektro-) Installationen gibt an, dass die Einkommen in ihren Unternehmen im Vergleich zur übrigen Baubranche gleich stark gestiegen sind.
- Die Architektur- und Ingenieurbüros sehen zu gleichen Teilen eine niedrigere oder gleichstarke Steigerung im Vergleich zur Baubranche. (Allerdings: Höheres Ausgangsniveau!)
 - Grund: Verstärkte Konkurrenzsituation, Auftragslage, Honorarsituation
- Unternehmen (über alle Branchen), die in ihrem Betrieb stärkere Einkommenssteigerungen sehen:
 - Qualifikationserfordernisse ausschlaggebend
- Unternehmen (über alle Branchen), die in ihrem Betrieb schwächere Einkommenssteigerungen sehen:
 - Rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. bei der Auftragsvergabe) ausschlaggebend



- **Höchste abgeschlossene Ausbildung**
 - Häufig Lehrabschlüsse
 - auch viele Pflichtschulabschlüsse (jedoch sinkende oder zumindest nicht-steigende Bedeutung laut Unternehmen)
 - Alle Branchen sehen steigende (oder zumindest nicht sinkende) Bedeutung von BHS- und Hochschulabschlüssen
 - Höhere Nachfrage der Unternehmen nach besser ausgebildetem Personal deckt sich mit Angaben der bzgl. erwünschter Qualifikationen und den Aussagen, dass eigenverantwortlichem Arbeiten eine immer stärkere Bedeutung zukommt.



- Wenig überraschender „Status Quo“, deckt sich mit Ausbildung/Qualifikation
- Interessant: Führungskräfte, AkademikerInnen und TechnikerInnen gewinnen an Bedeutung, also genau jene Berufe, die eine hohe formale Qualifikation voraussetzen
- Gründe dafür:
 - Immer komplexer werdende Vorschriften und erforderliches Spezialwissen (EDV, Rechenverfahren, Ökologie) & Erfordernis alles dokumentieren zu müssen
 - Betrifft nicht nur die Baubranche sondern auch die Zulieferer (Bedienung von immer komplexeren Maschinen)

- Größte Belastungen
 - Arbeit im Freien (Witterung)
 - Geruchsbelastungen
 - Körperliche Belastungen
 - Aber auch: Lärm und Staub
- Tendenz in den letzten 10 Jahren
 - Gleichbleibend bis sich leicht bessernd
 - Bessere Baustelleneinrichtungen, Werkzeuge und Arbeitsmittel, verstärkte Kontrollen
 - In den Büros: Stress durch Termindruck, kurze Leistungsfristen, parallele Planungen, Anforderungen an Genauigkeit und Sorgfalt
- Weniger bedeutende Belastungen:
 - Lichtverhältnisse, gefährliche Arbeitsstoffe, Schadstoffbelastung

- Etwa 13 % Leiharbeiter, gleichbleibende Bedeutung von Leiharbeit, aber Unterschiede je nach Branche!
- Kaum befristete Verträge
 - Versuch des Aufbaus von Stammpersonal, Etablierung älterer eingespielter Teams
 - Befristete Verträge teilweise in den Büros: Zukauf von Spezialwissen
- Sehr wenig Teilzeitarbeit, gleichbleibende Tendenz (hoher Männeranteil!)
- „Arbeit auf Abruf“ kommt in Büros vor: Auftragslastschwankungen

- U-Bahn-Bau ist wichtig für die regionale Beschäftigung
 - Nicht nur Wiener/innen, viele Mitarbeiter/innen aus den Bundesländern
 - Arbeitsplätze auch für viele formal nicht hoch Qualifizierte (aber: steigende Qualifikationserfordernisse)
 - Gute Beschäftigungsverhältnisse (langjährige Erfahrungen, stabile Verträge, hohes Einkommensniveau)
 - Arbeitsplätze für erfahrene Mitarbeiter/innen (wenige junger bzw. ältere Mitarbeiter/innen)
 - Sehr geringer Frauenanteil
 - Langsame Verbesserungen hinsichtlich Reduktion von Belastungen am Arbeitsplatz

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!