



Michael Baumgarten, Linda Beck, Alexandru Firus

Helfer oder doch Fachkräfte?

Migrantische Beschäftigte im
deutschen Hochbau

FES diskurs

Mai 2024

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger_innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

FES diskurs

FES diskurse sind umfangreiche Analysen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen sprechen sie wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die Politik aus.

Über die Autor_innen

Michael Baumgarten spricht Rumänisch und hat nach seinem Soziologiestudium im Projekt Faire Mobilität beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) als Berater gearbeitet. Seit 2022 ist er Geschäftsführer des IG BAU nahen PECO-Instituts.

Linda Beck ist seit 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Georg-August-Universität Göttingen. Im Rahmen ihrer Promotion forscht sie zu Solidarität und Fragmentierung in der deutschen Baubranche.

Alexandru Firus betreibt seit 2020 Feldforschung und aufsuchende muttersprachliche Erstberatung mit in Deutschland tätigen rumänischen Bauarbeitern, zunächst beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) und seit 2021 beim PECO-Institut. Er gestaltet in diesem Zusammenhang auch Bildungsangebote mit, co-organisiert Veranstaltungen zu gewerkschaftlichen Themen und fördert den Austausch zwischen mobilen Beschäftigten und Zivilgesellschaft.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Susan Javad, Referentin für Arbeit, Qualifizierung und Mitbestimmung im Referat Politische Beratung und Impulse, Abteilung Analyse, Planung und Beratung.

Helfer oder doch Fachkräfte?

Migrantische Beschäftigte im
deutschen Hochbau

2	VORWORT
4	1 EINLEITUNG
6	2 DATENGRUNDLAGE UND METHODIK
7	3 DIE ENTWICKLUNG VON HELFERTÄTIGKEITEN, PRODUKTIONSPROZESSEN UND QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN IM HOCHBAU
7	3.1 Entwicklung von Helfertätigkeiten im Spiegel der Statistik
12	3.2 Qualifikationsanforderungen im Hochbau
12	3.3 Helfer am Bau und die Informalisierung von Arbeitsverhältnissen
15	3.4 Qualifikationsprofile migrantischer Beschäftigter anhand von Fallbeispielen
16	3.5 Formalisierung von Qualifikationen als Weg aus der Informalisierung?
18	3.6 Die Bedeutung von Deutschsprachkenntnissen
19	4 WAS FOLGT DARAUS? LÖSUNGSANSÄTZE
19	4.1 Bekämpfung der Informalisierung
20	4.2 Qualifizierung ermöglichen
21	4.3 Erwerb von Deutschsprachkenntnissen erleichtern
21	4.4 Digitale Arbeitszeiterfassung einführen
22	5 FAZIT
24	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis
24	Literaturverzeichnis

VORWORT

Es sind komplizierte Zeiten. In einem Kontext immer zahlreicherer politischer Herausforderungen scheinen langfristige Prognosen immer fragiler. Wie sich die deutsche Wirtschaft in Mitten der sozialökologischen Transformation, in Mitten eines Krieges in Europa mit seinen Konsequenzen für die betroffenen Menschen und die Strukturen der globalen Wirtschaftsbeziehungen über die nächsten Jahre entwickeln wird, muss abgewartet werden.

Eines scheint jedoch aus der Perspektive des Hier und Heute sicher: Der bereits seit vielen Jahren prognostizierte Fachkräftemangel für Deutschland manifestiert sich von Jahr zu Jahr deutlicher. Schuld ist daran vor allem der demografische Wandel, denn immer mehr Babyboomer verlassen nun den Arbeitsmarkt in Richtung Ruhestand. Der Höhepunkt der Verrentungswelle, wenn die zahlreichen 1964 Geborenen den Arbeitsmarkt verlassen, steht uns Ende der 2020er Jahre noch bevor.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es besser als bisher gelingen kann, alle verfügbaren Arbeitskräfte für die Berufe und Qualifikationsniveaus zu gewinnen, für die sie gebraucht werden.

Diese Überlegung war Anlass für die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), sich eingehender mit der Frage zu beschäftigen, wie Hilfskräfte zu Fachkräften weiterentwickelt werden könnten. Als analytische Grundlage diente hierfür die 2023 für die FES erarbeitete Studie „Aus Hilfskräften Fachkräfte machen“ (Seiber et al. 2023). Die Studie konnte aufzeigen, dass die Anzahl und der Anteil derjenigen, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ beschäftigt werden, zwischen 2015 und 2021 gestiegen ist.

Auch zeigen die Autor_innen, dass dieser Anstieg vor allem von ausländischen Staatsbürger_innen getragen wird – was übrigens generell gilt, wenn es um die Zuwächse sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den vergangenen Jahren geht. Ohne sie – die auf dem Arbeitsmarkt tätigen Migrant_innen – wären wir, um es auf den Punkt zu bringen, schon jetzt aufgeschmissen (vgl. Hickmann et al. 2021, Pierenkemper et al. 2024).

Diese Entwicklung ist insofern erstaunlich, als dass seit mehreren Jahren davon ausgegangen wurde, dass die Nachfrage nach einfachen Hilfstätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachlassen würde. Ob bzw. inwiefern der Trend zu mehr Hilfskräften und der Trend zu weniger Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen, darüber geben die Daten keine Auskunft. In einer Diskussionsrunde zu dieser Publikation im Mai 2023 kristallisierte sich jedoch die These heraus, dass so manche Hilfskraft auf dem deutschen Arbeitsmarkt doch eigentlich eine Fachkraft sein könnte.

Dass Helfertätigkeiten nicht nur von Ungelernten ausgeführt werden, ist bereits bekannt und wurde von

Schwengler et al. (2022) in einer Publikation des Instituts für Arbeit und Berufsbildung (IAB) herausgearbeitet. Manche Fachkraft – definiert im IAB-Glossar als Person, die fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausführt und über fundierte Fachkenntnisse verfügt und eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung durchlaufen hat – verdient im erlernten Beruf so wenig, dass sich der Schritt zur Hilfskraft (meist in anderen Branchen) finanziell lohnt. Inwiefern aber als Hilfskräfte beschäftigte Personen Fachkrafttätigkeiten ausführen, dazu gibt es bisher außerhalb der anekdotischen Evidenz wenig gesicherte Erkenntnisse.

Ein wenig Licht in dieses Dunkel möchte nun die vorliegende Studie bringen, die Michael Baumgarten und Alexandru Firus vom PECO-Institut zusammen mit Linda Beck von der Universität Göttingen im Auftrag der FES erarbeitet haben. Hierfür werfen sie exemplarisch einen Blick auf den Hochbau, in dem aktuell im Vergleich zu 2013 deutlich mehr Helfer arbeiten, Fachkräfte aber auch weiterhin gesucht werden (DIHK 2023). Auf Grundlage einer Sonderauswertung quantitativer Daten der Bundesagentur für Arbeit sowie mittels Einbeziehung qualitativer Forschung, die im Rahmen aufsuchender Beratungsarbeit des PECO-Instituts erfolgt ist, entsteht ein Bild komplexer Arbeitsbeziehungen.

Deutlich wird dabei auch, dass in der Tat viele der im Hochbau tätigen Personen aus dem Ausland als Helfer geführt und bezahlt werden, jedoch fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausführen. Nicht wenige verfügen sogar über formale Qualifikationen aus ihrem Herkunftsland. Alle verfügen über viele Jahre Berufspraxis. Sie sind keine Hilfskräfte, sondern arbeiten wie Fachkräfte – nur zu deutlich schlechteren Konditionen.

Das Beispiel Hochbau zeigt auch, welche fundamental wichtige Rolle allgemeinverbindliche Tarifverträge und Branchenmindestlöhne spielen: zum einen für die Beschäftigten selbst natürlich, die ansonsten auf den gesetzlichen Mindestlohn zurückgeworfen werden. Zum anderen aber auch für die Prüfbehörden, die auf Grundlage des bis Ende 2021 geltenden allgemeinverbindlichen Bau-Mindestlohns die Möglichkeit hatten, Entwicklungen und Verschiebungen innerhalb der Beschäftigtenstruktur, aber auch Lohnbetrug besser nachzuvollziehen. Mit Auslaufen dieses allgemeinverbindlichen Tarifvertrags herrscht wieder ein wenig mehr Intransparenz in diesem ohnehin – die jährlichen Prüfungen des Zolls belegen es immer wieder – missbrauchsanfälligen Teilbereich des Arbeitsmarkts.

Es sind komplizierte Zeiten – in der Welt, aber eben auch auf dem Arbeitsmarkt, wie die fast schon investigative Arbeit der Autor_innen dieser Studie zeigt. Anders als bei den großen Fragen von Krieg und Frieden, Klimaschutz

und Wirtschaft hat die deutsche Politik hier aber mehr Spielräume und Handlungsmacht, (neudeutsch) positiven Impact zu erzielen: erleichterte Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen aus dem Ausland, Stärkung der Tarifbindung, verbindliche (digitale) Arbeitszeiterfassung. Das sind nur einige Stichworte. Hier packt die aktuelle Regierung schon einiges an. Wichtig ist nun aber, dass diese Projekte mit vereinten Kräften in dieser Legislatur noch über die Zielgerade getragen werden. ←

SUSAN JAVAD
Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Analyse, Planung und Beratung

1 EINLEITUNG

Die Arbeit in der Baubranche gilt als Facharbeit (Bosch 2020; Hochstadt 2002). Dennoch erscheinen Hoch- und Tiefbauberufe in der von der FES beauftragten Analyse „Aus Hilfskräften Fachkräfte machen“ (Seibert et al. 2023) als eine der Berufshauptgruppen mit den meisten Helfern.¹ So zeigen Seibert et al. (2023), dass im Jahr 2021 8,2 Prozent aller als Helfer eingruppierten Männer in Hoch- und Tiefbauberufen arbeiten (Seibert et al. 2023: 11). Bei männlichen Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt dieser Anteil sogar bei 12,3 Prozent, womit Hoch- und Tiefbauberufe nach Verkehr und Logistik das zweitwichtigste Tätigkeitsfeld für männliche, ausländische Beschäftigte auf Helferniveau ausmachen (Seibert et al. 2023: 12). Im Einklang mit dem generellen Anstieg von Helfertätigkeiten in Deutschland, den Seibert et al. (2023) feststellen, zeigen auch unsere Auswertungen für die Hochbauberufe,² dass der Anteil an Helfern zwischen 2013 und 2022 von 27,7 auf 40,0 Prozent gewachsen ist. Bei den kapitalintensiveren Tiefbauberufen hat er sich von 15,9 auf 21,8 Prozent erhöht (Bundesagentur für Arbeit 2023a, eigene Berechnungen).

Ein detaillierterer Blick in die Baubranche ist aus mehrerer Hinsicht lohnend, wenn man die Treiber hinter der Zunahme von Helfertätigkeiten auch in anderen Branchen verstehen möchte.

- Erstens gibt es in der Baubranche keine rasanten Automatisierungs- oder Digitalisierungsprozesse, die menschliche Arbeit lediglich noch da brauchen, wo Maschinen scheitern oder zu teuer sind. Eine Rückkehr sogenannter „Jedermannsarbeit“ ist nicht zu beobachten.
- Zweitens lässt sich in der Baubranche bereits seit einigen Jahrzehnten eine verstärkte innerbetriebliche Arbeitsteilung beobachten, die durch Dezentralisierungsstrategien der Unternehmen, wie dem Einsatz von Nachunternehmern, entstanden ist. In den Arbeitsbeziehungen innerhalb des entstehenden Werkvertragssystems ist eine Verschiebung hin zu informalierten Arbeitsverhältnissen zu beobachten, die sich mit Mayer-Ahuja (2012) als Arbeitsverhältnisse beschreiben lassen, „die sich weniger durch formelle legale Regulierung (im Rahmen von Arbeitsvertrag, Arbeitsrecht, Sozialversi-

cherungsrecht usw.) auszeichnen [...], sondern vor allem durch extra-legale Regulierungen (in Rahmen persönlicher Bindungen und Abhängigkeiten)“ (Mayer-Ahuja 2012: 292). Wenn wir im Folgenden von Informalisierung sprechen, meinen wir damit also nicht, dass die beschriebenen Arbeitsverhältnisse gänzlich undokumentiert sind, sondern dass „extra-legale Elemente“ (Mayer-Ahuja 2012: 292), wie z. B. unbezahlte Überstunden als Regelfall etc., in der Regulierung von Arbeit an Bedeutung gewinnen.

- Drittens ging damit eine auf migrantische Beschäftigung³ zielende Arbeitskräftepolitik der Bauunternehmen einher, die über die Zeit ihre durch Facharbeiter geprägte Stammebelegschaften zunehmend durch migrantische Beschäftigte in Nachunternehmen ersetzt haben (Bosch/Hüttenhoff 2022a: 283–288). Migrantische Beschäftigte sind dabei überproportional häufig als Helfer eingestuft. Alles drei sind Entwicklungen, die sich auch in anderen Branchen beobachten lassen, im Bau aber bereits besonders weit fortgeschritten sind.

Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf, ob die hier beschäftigten Helfer womöglich gar keine Helfer sind? Wir werden im Folgenden die These vertreten, dass migrantische Beschäftigte meist klassische Facharbeiten ausführen, von ihren Unternehmen jedoch häufig als „Helfer“ geführt werden und somit faktisch Lohnbetrug stattfindet. Solche falschen Eingruppierungen müssen als Ausdruck umfassenderer Informalisierungsprozesse verstanden werden, die die Arbeitsverhältnisse von migrantischen Bauarbeitern prägen.

In diesem Beitrag fokussieren wir uns auf Hochbauberufe, bei denen der Anstieg migrantischer Beschäftigung, der Einsatz von Nachunternehmen und damit einhergehende Informalisierungsprozesse besonders ausgeprägt sind (s. a. Bosch/Hüttenhoff 2022a; Sperneac-Wolfer 2023). Der Hochbau als Branche, die „vereinfachend dargestellt die Errichtung des Rohbaus, also des Skeletts von neuen Gebäuden aller Art“ (Bosch/Hüttenhoff 2022a: 58) umfasst, wird in der amtlichen Statistik als Teil des Bauhauptgewerbes verstanden. Unter den Sparten des Bauhauptgewerbes, das neben dem Hochbau unter anderem auch Tiefbau um-

¹ Die eindeutige Mehrheit der Beschäftigten in der Baubranche sind Männer. Daher wird im Folgenden im Zusammenhang mit dieser Gruppe das generische Maskulin verwendet. An allen anderen Stellen orientiert sich der Artikel an den Vorgaben der FES.

² Für diese Studie werden qualitative Daten verwendet, die dem Autor_innenteam nur für den Hochbau vorliegen. Daher wird der Bereich des Tiefbaus, der alle Bauarbeiten an oder unter der Erdoberfläche umfasst, in diesem Beitrag ausgespart.

³ Seit den zwei Wellen der EU-Osterweiterung und der Realisierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus diesen Staaten handelt es sich zumeist um Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten. Verschiedene aufenthaltsrechtliche Erleichterungen wie das VanderElst-Visum, das es Drittstaatsangehörigen erlaubt, für eine begrenzte Zeit zur Erbringung einer Dienstleistung in ein EU-Land einzureisen, oder die Westbalkanregelung haben in den vergangenen Jahren zu einer Zunahme von Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten geführt.

fasst, verzeichnet der Hochbau den höchsten Umsatz (Bosch/Hüttenhoff 2022a: 58–59).

Dabei gehen wir wie folgt vor: Nach einer kurzen Darstellung unserer Datengrundlage werden wir die Beschäftigungsentwicklung zwischen den Jahren 2013 und 2022 hinsichtlich des Helferanteils und des Anteils migrantischer Beschäftigter im Hochbau untersuchen. Daran anschließend wird die Arbeitsorganisation auf Hochbaubaustellen erläutert. Dabei wird gezeigt, dass sich der rasche Anstieg von Helfern nicht durch Änderungen der Bauproduktion erklären lässt. Die Ausweitung des Helferanteils in der Branche steht zeitlich in engem Zusammenhang mit der Zunahme migrantischer Beschäftigung. In einem zweiten Schritt werden wir zeigen, wie falsche Einstufungen migrantischer Beschäftigter Teil umfangreicher informeller Praktiken von Nachunternehmen im Hochbau sind. Ebenso wird beispielhaft analysiert, über welche Qualifikationen die befragten Bauarbeitenden verfügen und wie sie die erforderlichen Kenntnisse für die Arbeit im Hochbau erworben haben. Zuletzt werden wir mögliche Lösungsansätze diskutieren, die dazu beitragen können, dass migrantische Beschäftigte mit Fachkräftelöhnen entlohnt werden sowie eine sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung erfahren. ←

2

DATENGRUNDLAGE UND METHODIK

Wenn nicht anders gekennzeichnet, beruhen die statistischen Auswertungen in diesem Artikel auf eigenen Berechnungen einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Anforderungsniveau (KldB 2010) und Staatsangehörigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2023a). Die Auswertungen basieren auf den Jahresdurchschnittswerten der Jahre 2013 bis 2022 und die Analyse bezieht sich auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Hochbauberufen (Berufsgruppe 321, KldB 2010). Diese werden definiert als Personen, die „Aufgaben in der Ausführung, Planung, Leitung und Qualitätskontrolle von Baumaßnahmen im Bereich des Hochbaus“ erledigen (Bundesagentur für Arbeit 2021: 489). Hochbauberufe umfassen folgende Unterpositionen: Berufe im Hochbau (ohne Spezialisierung), Beton- und Stahlbetonbau, Maurerhandwerk, Schornsteinbau, Dachdeckerei, Fassadenbau, Gerüstbau, Bauwerksabbruch, Aufsichtskräfte – Hochbau (für eine genaue Beschreibung der Berufsgruppe nach Anforderungsniveau siehe Bundesagentur für Arbeit 2021).

Neben der Beschäftigtenstatistik, die einen quantitativen Einblick in die Hochbauberufe gibt, baut dieser Beitrag auf weiteren qualitativen Daten auf, die über das PECO-Institut zur Verfügung stehen. Diese qualitativen Daten geben einen exemplarischen Einblick in die Situation der ausländischen Beschäftigten im Hochbau.

Das PECO-Institut arbeitet dabei eng mit der IG BAU zusammen und leistet seit September 2020 intensive Forschungs-, Informations- und Vernetzungsarbeit unter verschiedenen Gruppen migrantischer Beschäftigter im deutschen Hochbau. Die meisten Kontakte wurden mit rumänischen Beschäftigten durch aufsuchende Informationsarbeit in Arbeiterunterkünften aufgebaut und werden längerfristig gepflegt. Vereinzelt fand auch mit Bauarbeitern aus den Westbalkanstaaten, Moldawien oder Georgien ein intensiver Austausch statt. Der Kern dieses Netzwerks umfasst rund 300 in Deutschland sozialversicherungspflichtige und hauptsächlich im Rhein-Main-Gebiet lebende Bauarbeiter. Die Arbeit des PECO-Instituts ist darüber hinaus durch Onlineveranstaltungen, soziale Medien und mündliche Informationsweitergabe zwischen Bauarbeitern und

Schlüsselfiguren bundesweit bei schätzungsweise über 2.000 Bauarbeitern bekannt.

Aus dem oben beschriebenen Netzwerk von Bauarbeitern wurden zwischen Februar und August 2023 32 osteuropäische Hochbauarbeiter durch Mitarbeitende des PECO-Instituts zu verschiedenen Themen interviewt. Für die vorliegende Studie werden einzelne, ausgesuchte Zitate von acht Arbeitern wiedergegeben. Die Interviews wurden in der Muttersprache der jeweiligen Befragten geführt und die Interviewführung orientierte sich an einem Leitfaden, der allgemein die Arbeits- und Lebensbedingungen fokussierte. Die Interviews wurden für die weitere Auswertung auf Deutsch übersetzt und anonymisiert.

Darüber hinaus hat das PECO-Institut im Laufe der oben genannten Tätigkeiten einen anonymisierten Datensatz auf Grundlage von 368 Arbeitsunterlagen (Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge) von ungefähr 100 rumänischen Bauarbeitern erstellt.⁴ Der Datensatz beinhaltet 317 Lohnabrechnungen und 51 Arbeitsverträge, die Erkenntnisse zu 85 Betrieben liefern. Alle Arbeitsunterlagen stammen von Beschäftigten mit rumänischer Staatsangehörigkeit. Die Unterlagen wurden dem PECO-Institut zwischen 2020 und 2023 im Rahmen der Aufklärungs- und Informationsarbeit vorwiegend im Rhein-Main-Raum übermittelt. Die Unterlagen sind insofern nicht repräsentativ, dass sie von Personen stammen, die in der Regel aktiv mit arbeits- oder sozialrechtlichen Problemen auf die Mitarbeiter_innen des PECO-Instituts zugekommen sind. Es handelt sich also um eine Negativauslese. Trotzdem erlauben sie aufgrund der relativ hohen Anzahl in der Branche Rückschlüsse.⁵ Von den 317 dokumentierten Lohnabrechnungen waren drei von größeren Generalunternehmen gestellt. Die restlichen 314 Gehaltsnachweise stammen von 76 Nachunternehmen (bzw. Subunternehmen) mit Sitz in Deutschland bzw. von sechs ausländischen und ebenfalls als Nachunternehmen tätigen Entsendebetrieben.

Schließlich wurden für die vorliegende Studie zusätzlich vier Expert_inneninterviews mit einem Regionalleiter und einem Fachreferenten der IG BAU, einer Bereichsleiterin der SOKA-BAU⁶ und einem Geschäftsführer einer Bauinnung geführt. Die Interviews fanden online statt und wurden aufgezeichnet. ←

⁴ Der Schwerpunkt auf rumänischen Bauarbeitern erklärt sich daraus, dass die Interviews und auch Beratungsarbeit in der Muttersprache der Befragten erfolgten und diese Sprache auch schwerpunktmäßig von den Mitarbeitenden des PECO-Instituts gesprochen wird.

⁵ Angesichts der Tatsache, dass keine anderen, potenziell ausgewogeneren Datenquellen vorhanden bzw. öffentlich zugänglich sind, kann auch nur mit den Daten gearbeitet werden, die vorliegen. Dies gilt es, im Zusammenhang mit der Frage der Aussagekraft der hier präsentierten Daten zu berücksichtigen.

⁶ SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) ist die Dachmarke für die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK). Gemeinsam sichern sie die Urlaubsansprüche, eine betriebliche Altersversorgung sowie die Ausbildungsförderung für alle Beschäftigten und Betriebe der Bauwirtschaft. Träger sind der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. (HDB), die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V. (ZDB).

3

DIE ENTWICKLUNG VON HELFERTÄTIGKEITEN, PRODUKTIONSPROZESSEN UND QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN IM HOCHBAU

Die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB) definiert „einfachere oder zuarbeitende Tätigkeiten“ wie etwa „Transport-, Abbruch-, Grabungs- und Reinigungsarbeiten“ (Bundesagentur für Arbeit 2021: 490) als Helfer- und Anlernertätigkeiten im Hochbau. Darunter fallen unter anderem Aufräumarbeiten, das Mischen von Beton, Gips und Mörtel, das Beladen von Fahrzeugen, das Bereitstellen von Materialien oder auch das Mitwirken bei „Baumaßnahmen nach Anweisung“ (Bundesagentur für Arbeit 2021: 490). Demgegenüber stehen nach der KldB fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, die „fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern“ (Bundesagentur für Arbeit 2021: 493). Darunter fallen im Hochbau zum Beispiel Tätigkeiten wie das Betonieren von Decken und Wänden, das Herstellen von Schalungen, Bewehrungen oder Bauwerken aus Mauerwerken und das Montieren von Fertigbauteilen (Bundesagentur für Arbeit 2021: 493–495). Spezialist_innentätigkeiten stellen das nächste Tätigkeitsniveau der KldB dar und umfassen im Bereich der Hochbauberufe Tätigkeitsbereiche, die Spezialkenntnisse voraussetzen (z. B. das Restaurieren alter Bauwerke) sowie Aufsichtstätigkeiten (z. B. Poliere und Betonbaumeister) (Bundesagentur für Arbeit 2021: 503, 496). Das höchste Tätigkeitsniveau beschreibt Expert_innentätigkeiten, wie sie beispielsweise Hochbauingenieur_innen ausüben (Bundesagentur für Arbeit 2021: 492).

Auch der allgemeinverbindliche Tarifvertrag für das Bauhauptgewerbe (BRTV) unterscheidet zwischen Hilfstätigkeiten (Lohngruppe 1) und fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (ab Lohngruppe 2). Entscheidend bei der Eingruppierung ist die verrichtete Tätigkeit und nicht die Qualifikation. Bis Ende 2021 stand Beschäftigten entsprechend des bis dahin gültigen allgemeinverbindlichen Mindestlohnvertrags im Bauhauptgewerbe (TV Mindestlohn) in der Lohngruppe 1 ein über dem gesetzlichen Mindestlohn (von damals 9,60 Euro) liegender Branchenmindestlohn in Höhe von 12,85 Euro zu. Beschäftigten, die mindestens in der Lohngruppe 2 einzugruppiert waren, stand ein höherer Lohn zu (zuletzt bei 15,70 Euro in Westdeutschland und 15,55 Euro in Berlin, vgl. IG BAU 2022). Der TV Mindestlohn galt nur in Westdeutschland und Berlin. Da die Arbeitgeber_innenseite sich in den Verhandlungen

weigerte, einer Fortsetzung zuzustimmen, lief der TV Mindestlohn zum 31.12.2021 aus. Aktuell gibt es damit im Bauhauptgewerbe keinen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn mehr, der durch die Prüfbehörden (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS) überprüft werden könnte.

3.1 ENTWICKLUNG VON HELFERTÄTIGKEITEN IM SPIEGEL DER STATISTIK

Blickt man auf die Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsniveau, zeigt sich, dass die Zahl der als Helfer gemeldeten Beschäftigten mit Hochbauberufen in den vergangenen Jahren stark angestiegen ist (vgl. Abbildung 1): Während im Jahr 2013 durchschnittlich knapp 110.000 Helfer mit Hochbauberufen gemeldet waren, belief sich die Zahl 2022 auf knapp 195.000. Die Anzahl der als Fachkräfte gemeldeten Beschäftigten hat sich im Gegensatz zu den Helfern nur geringfügig verändert, sodass der gesamte Zuwachs an Beschäftigten in absoluten Zahlen der vergangenen zehn Jahre im Hochbau ausschließlich auf als Helfer gemeldete Beschäftigte zurückzuführen ist. Auch die Anzahl der Spezialist_innen und Expert_innen ist nur geringfügig gewachsen. Prozentual lässt sich damit eine Verschiebung zwischen der Kategorie der Helfer und der Fachkräfte feststellen. So ist aus Abbildung 2 ersichtlich, dass der Anteil an Fachkräften in den Hochbauberufen zwischen 2013 und 2022 gesunken ist. Der Anteil der Helfer ist dagegen gestiegen. Der Anstieg lässt sich auch anhand der an die SOKA-BAU gemeldeten Lohnhöhen nachvollziehen. Bei Beschäftigten von Betrieben mit Sitz in Deutschland (inländisches Verfahren) belief sich der Anteil von Beschäftigten mit Löhnen unterhalb der Fachkraftlöhne im Jahr 2021 auf 29,8 Prozent.⁷

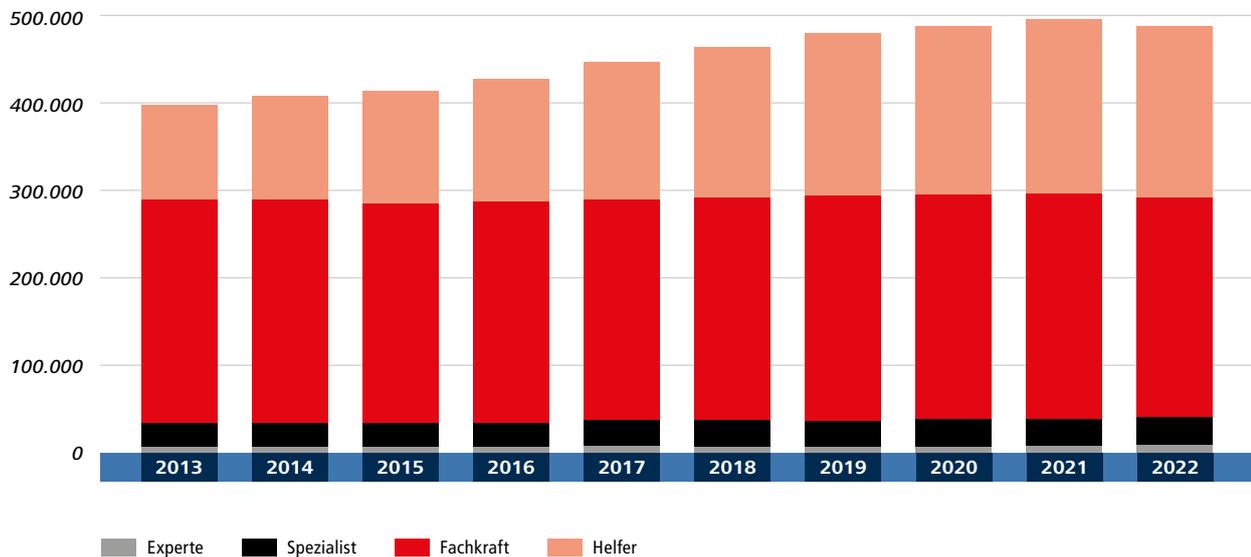
Diese Verschiebung hin zu als Helfer eingruppierten Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren korreliert mit einem starken Anstieg ausländischer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Hochbauberufen insgesamt (vgl. Abbildung 3). Der Anteil ausländischer Beschäftigter in diesem Bereich ist zwischen 2013 und 2022 von 15,6 auf 35,6 Prozent gewachsen. Im Zuge der EU-Ost-Er-

⁷ Auswertung der SOKA-BAU auf Anfrage des PECO-Instituts. Die Kennzahlen der SOKA-BAU zu den Helferanteilen sind nicht direkt mit den Auswertungen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vergleichbar, da sie die Beschäftigten jener Betriebe erfassen, die dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) unterliegen und beispielsweise auch Beschäftigte im Tiefbau beinhalten.

Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsniveau in den Hochbauberufen

Deutschland 2013 bis 2022, Jahresdurchschnittswerte

Abb. 1

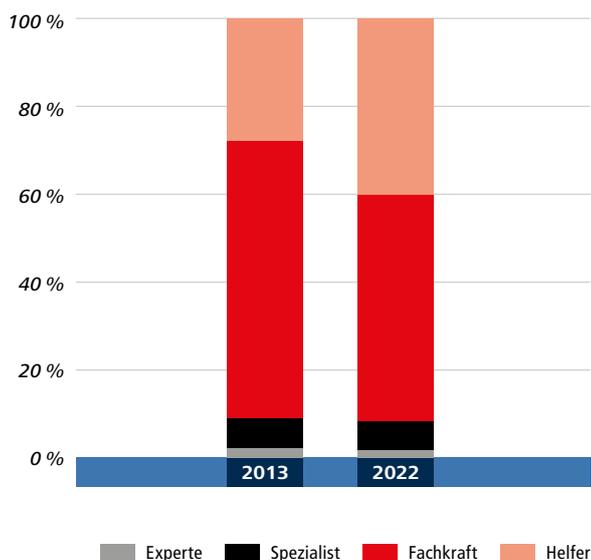


QUELLE: Bundesagentur für Arbeit (2023a), eigene Berechnung.

Anteil unterschiedlicher Tätigkeitsniveaus in den Hochbauberufen

Deutschland 2013 und 2022 im Vergleich, Jahresdurchschnittswerte

Abb. 2



QUELLE: Bundesagentur für Arbeit (2023a), eigene Berechnung.

weiterungen sowie der Westbalkanregelung⁸ ist insbesondere die Zahl der osteuropäischen Beschäftigten sowie der Beschäftigten aus den Westbalkanstaaten stark gestiegen (vgl. Abbildung 4). Wie aus Abbildung 3 deutlich wird, geht der Beschäftigungszuwachs bei den Hochbauberufen der letzten Jahre auf ausländische Beschäftigte zurück, deren Anzahl in absoluten Zahlen um mehr als 100.000 Beschäftigte gewachsen ist. Parallel ging die Anzahl deutscher Beschäftigter in diesem Bereich zurück.

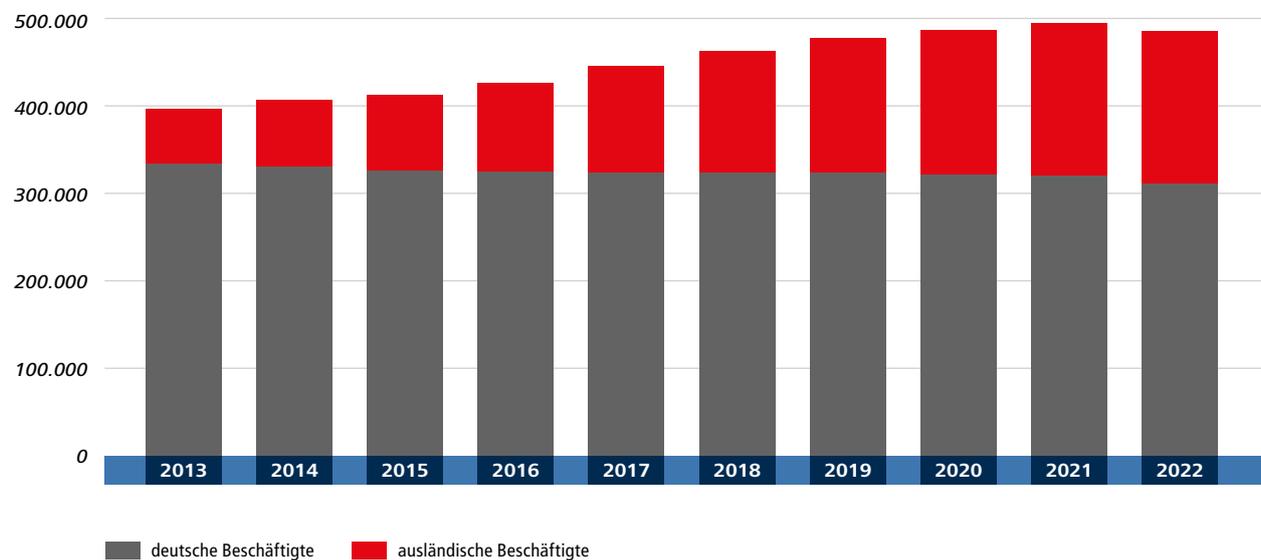
Betrachtet man den Anteil der als Helfer gemeldeten Beschäftigten im Hochbau (vgl. Abbildung 5), so wird auch hier deutlich, dass es die ausländischen Beschäftigten sind, die den Anstieg tragen. Getrennt nach Nationalitäten der Beschäftigten (vgl. Abbildung 6), fällt auf, dass der Helferanteil im Jahresdurchschnitt 2022 bei allen ausländischen Beschäftigtengruppen mit 63,8 Prozent mehr als doppelt so hoch ist wie bei deutschen Beschäftigten, bei denen der Anteil bei 26,9 Prozent liegt. Aber auch zwischen den Hauptherkunftstaaten bzw. -regionen ergeben sich erhebliche Unterschiede. So lag der Anteil der gemeldeten Helfer bei den Beschäftigten aus den Westbalkanstaaten im Jahresdurchschnitt bei 55,5 Prozent, bei Beschäftigten aus Polen bei 63,4 Prozent und bei rumänischen Beschäftigten bei 74,8 Prozent. Betrachtet man schließlich den Anstieg der Helfer getrennt nach

⁸ Die seit 2016 geltende Westbalkanregelung ermöglicht es Arbeitgeber_innen, jährlich bis zu 25.000 Staatsangehörige der Westbalkanstaaten für die Aufnahme in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland zu rekrutieren (Bosch/Hüttenhoff 2022a: 282).

Beschäftigungsentwicklung deutscher und ausländischer Beschäftigter in den Hochbauberufen

Deutschland 2013 bis 2022, Jahresdurchschnittswerte

Abb. 3



QUELLE: Bundesagentur für Arbeit (2023a), eigene Berechnung.

Nationalität, zeigt sich, dass sowohl die Zahl der deutschen als auch die der ausländischen Helfer gewachsen ist, letztere jedoch wesentlich stärker. So gibt es seit 2018 im Hochbau mehr ausländische als deutsche sozialversicherungspflichtig beschäftigte Helfer (vgl. Abbildung 5).

Der Anteil migrantischer Beschäftigter in der Baubranche lässt sich jedoch nicht vollständig durch die in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten abbilden. Mit der Dienstleistungsfreizügigkeit in der EU spielen auch entsandte Beschäftigte eine große Rolle in der Baubranche. Sie sind bei ausländischen Firmen angestellt und werden zur Ausführung einzelner Aufträge ihrer Firmen auf deutsche Baustellen entsandt (Entsendung, siehe Bosch/Hüttenhoff 2022a: 263). Nach den Kennzahlen der SOKA-BAU, die die am Entsendeverfahren beteiligten Baubetriebe erfasst, belief sich die Zahl der entsandten Beschäftigten im Jahr 2022 auf über 83.000. Die Hauptherkunftsländer der entsandten Beschäftigten waren Polen und Rumänien (SOKA-BAU 2023). Eine Auswertung der Zahlen der SOKA-BAU zeigt ein ähnliches Muster hinsichtlich des höheren Anteils von Helfern unter migrantischen Beschäftigten: 31 Prozent der entsandten Beschäftigten erhielten 2021 den Helferlohn der Lohngruppe 1.⁹

Es lässt sich also festhalten, dass der Anstieg der als Helfer gemeldeten Beschäftigten im Hochbau insgesamt vor dem Hintergrund des Anstiegs ausländischer Beschäftigter, von denen ein Großteil als Helfer geführt wird, zu verstehen ist.

⁹ Vgl. Fußnote 5.

Wichtigste Herkunftsländer und Region (Westbalkan) der in Deutschland 2022 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Hochbauberufen aus Mittel- und Osteuropa

Abb. 4

In absoluten Zahlen, Jahresdurchschnittswerte

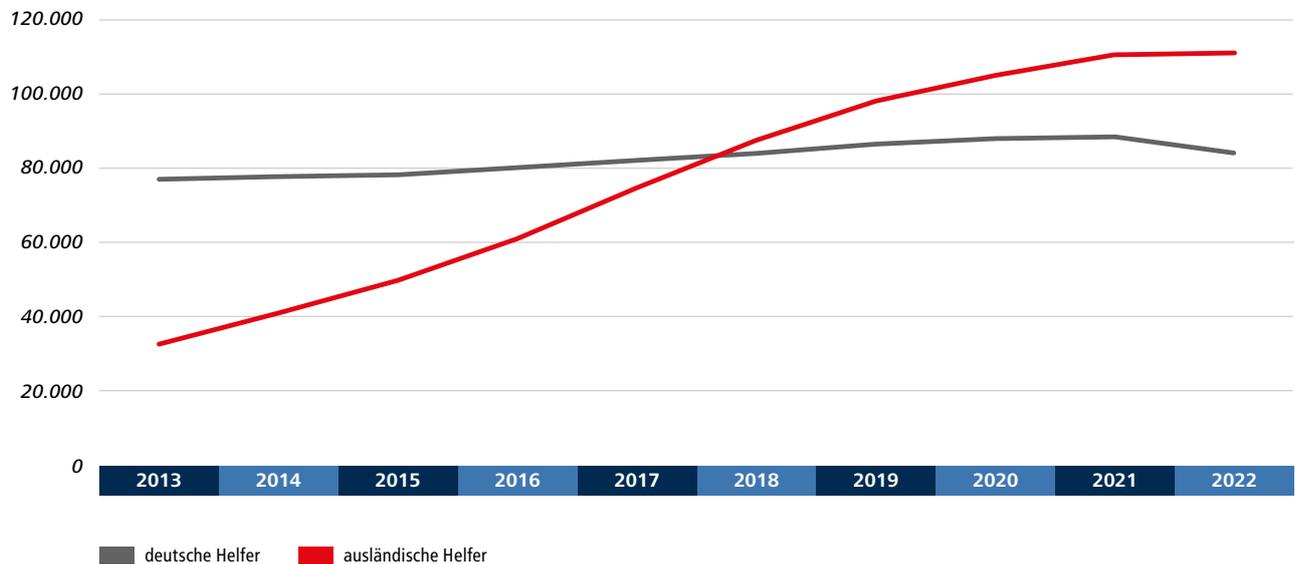


QUELLE: Bundesagentur für Arbeit 2023a, eigene Darstellung.

Beschäftigungsentwicklung ausländischer und deutscher Helfer in den Hochbauberufen

Deutschland 2013 bis 2022, Jahresdurchschnittswerte

Abb. 5

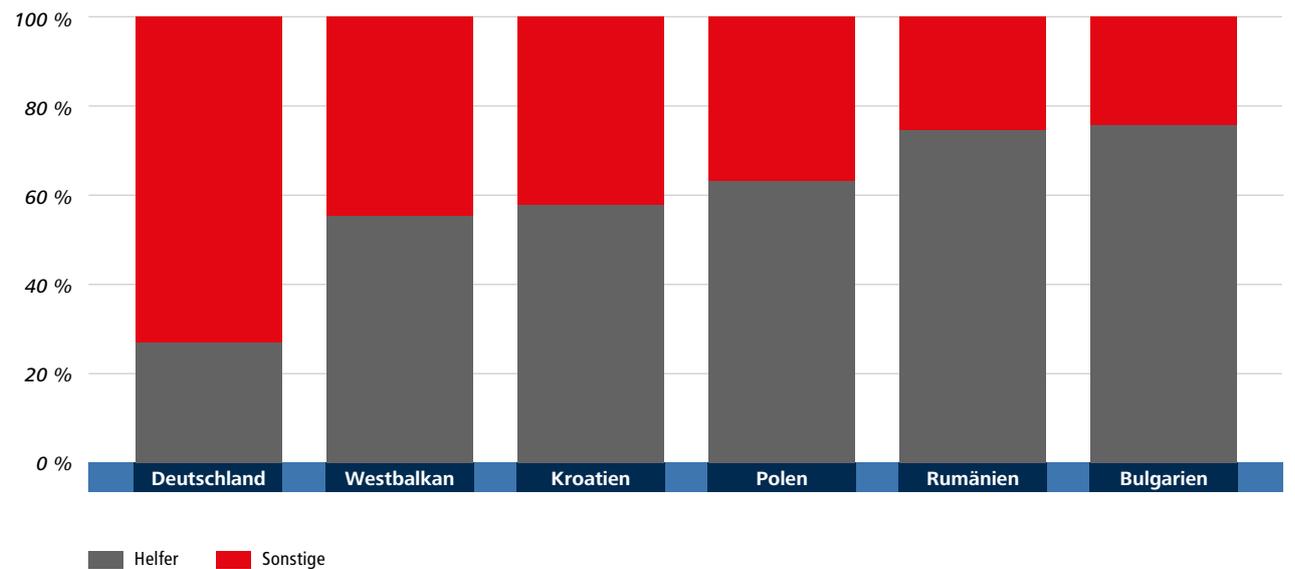


QUELLE: Bundesagentur für Arbeit (2023a), eigene Berechnung.

Helferanteil an allen Beschäftigten mit Hochbauberufen, nach Staatsangehörigkeit der Beschäftigten

2022, Jahresdurchschnittswerte

Abb. 6



QUELLE: Bundesagentur für Arbeit (2023a), eigene Berechnung.

3.2 QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN IM HOCHBAU

Dabei haben frühere Studien (Bosch/Hüttenhof 2022a: 92; Syben 1991: 375–376) herausgearbeitet, dass einfache Tätigkeiten im Hochbau seit den 1960ern stark an Bedeutung verloren haben. Ihr Rückgang ist unter anderem auf die Mechanisierung klassischer Helfer- und Zulangertätigkeiten, wie etwa der Transport von Materialien oder Werkzeug oder die Auslagerung von Arbeitsprozessen wie zum Beispiel der Betonmischung von der Baustelle in die stationäre Fertigung, zurückzuführen. In diese Richtung deuten auch die Interviews mit den Expert_innen, die das PECO-Institut geführt hat:

Den typischen Helfer [...], den gibt es eigentlich gar nicht mehr. [...] es ist wirklich eine Mischung jedes einzelnen Kollegen, der eigentlich alles machen muss. [...] Du hast früher deinen Mörtel alles selber machen müssen. Also hast du einen Hilfsarbeiter gebraucht, der nur an der Mörtelmaschine war. [...] Also ganz ehrlich [...], einen typischen Hilfsarbeiter habe ich glaube seit zehn Jahren schon nicht mehr gesehen.

Regionalleiter IG BAU

Die noch verbleibenden Hilfsarbeiten werden häufig von Fachkräften selbst mitausgeführt und nicht mehr durch eigens dafür vorgesehene Vollzeitkräfte erledigt (s. a. Bosch/Hüttenhoff 2022a: 92). Besonders prägnant bringt der Geschäftsführer einer Bauinnung den Zusammenhang von Facharbeiten und Qualifikation im Hochbau auf den Punkt:

Früher hat der Bau immer die Leute aufgezogen, die keine Ausbildung gemacht haben. Das können sie längst vergessen [...]

Geschäftsführer einer Bauinnung

Vor diesem Hintergrund kann eigentlich davon ausgegangen werden, dass der Anteil der klassischen Helfer im Hochbau abnimmt. Daran sollte, wie das Zitat zeigt, auch der steigende Anteil nichtdeutscher Staatsangehöriger nichts ändern. Auf Grundlage der Datenauswertung lässt sich jedoch festhalten: Das Gegenteil ist der Fall. Wie also lässt sich dieser Gegensatz erklären?

3.3 HELFER AM BAU UND DIE INFORMALISIERUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten wurden im Hochbau traditionell durch Bauarbeitende mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeführt, die die Stammebelegschaften der Unternehmen bildeten (Syben 1991; Hochstadt 2002).¹⁰ Aber schon zu Beginn der 1990er, als die Baubranche kurzzeitig „boomte“, griffen einige Bauunternehmen auf Nachunternehmen mit migrantischen Belegschaften zurück, um Bauleistungen über Werkverträge an solche Nachunternehmen auszulagern und nicht mehr mit eigenen Fachkräften auszuführen (Goldberg 1992). Um die Jahrtausendwende vermuteten unterschiedliche Autor_innen schließlich eine Veränderung der Arbeitskräftepolitik, bei der einheimische Bauarbeitende mit Berufsausbildung durch migrantische, geringer qualifizierte und entlohnte Arbeitskräfte ersetzt würden (Syben 1999: 231; Hochstadt 2002: 256–262). Dadurch können die Unternehmen nicht nur Kosten sparen, sondern auch ihr Auslastungsrisiko reduzieren (Bosch/Hüttenhoff 2022a: 71; Hüttenhoff 2023: 6).

Unsere Auswertungen und weitere Studien (Sperneac-Wolfer 2023; Bosch/Hüttenhoff 2022a; Lillie/Greer 2007) zeigen, dass sich der Wandel zu einer auf migrantische Beschäftigung abzielenden Arbeitskräftepolitik weiter vollzogen hat und Bauunternehmen ihre Bauleistungen im Hochbau zu immer größeren Anteilen an inländische oder ausländische Nachunternehmen mit migrantischen Belegschaften auslagern. Dabei handelt es sich nicht länger um eine an technisch-organisatorischen Notwendigkeiten orientierte kooperative Vergabe, die für das Baugewerbe prägend ist, sondern um eine rein auf Kostenreduktion zielende Auslagerung ursprünglicher Kerntätigkeiten (Hüttenhoff 2023: 8).

Diese Veränderungen führen zu einem Wandel, der im hoch regulierten und sozialpartnerschaftlich geprägten Bauhauptgewerbe überrascht. In den Arbeitsbeziehungen innerhalb des entstehenden Werkvertragssystems ist eine Verschiebung hin zu informalierten Arbeitsverhältnissen zu beobachten, die sich wie eingangs schon erwähnt mit Mayer-Ahuja (2012) als Arbeitsverhältnisse beschreiben lassen, „die sich weniger durch formelle legale Regulierung (im Rahmen von Arbeitsvertrag, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht usw.) auszeichnen [...], sondern vor allem durch extra-legale Regulierungen (in Rahmen personaler Bindungen und Abhängigkeiten)“ (Mayer-Ahuja: 292). Wenn wir im Folgenden von Informalisierung sprechen, meinen wir damit also nicht, dass die beschriebenen Arbeitsverhältnisse gänzlich undokumentiert sind, sondern dass „extra-legale Elemente“ (Mayer-Ahuja 2012: 292) in der Regulierung von Arbeit an Bedeutung gewinnen.

¹⁰ Den Einsatz von ausgebildeten Fachkräften im Hochbau erklärt Gerd Syben (1991) mit den spezifischen Rationalisierungsstrategien der Bauunternehmen. Bei einigen klassischen Tätigkeitsbereichen des Rohbaus würden weniger die rein technischen Anforderungen der einzelnen Arbeitsschritte eine entsprechende Berufsausbildung notwendig machen. Stattdessen – so die Analyse zu Beginn der 1990er – würden Unternehmen auf Fachkräfte zur Bewältigung von „arbeitsprozesslicher Variabilität“ setzen (Syben 1991: 377–379). Die Variabilität ist auf einige Spezifika der Bauproduktion zurückzuführen und ergibt sich beispielsweise aus der Produktion von Unikaten sowie den variierenden Rahmenbedingungen (Baugrund, Witterung etc.) und verlangt von den Beschäftigten die flexible und eigenständige Anpassung der eigenen Tätigkeit an wechselnde Baustellen, Arbeitsvollzüge und -vorgänge bei immer geringeren Zeitspannen, die für die Arbeitsausführung zur Verfügung stehen (Syben 1991: 377). Daneben erschwert die wachsende Verdichtung der Arbeit das Anlernen von ungelerten Arbeitskräften während der Arbeit (Syben 1991: 379).

Während der Begriff der informellen Arbeit in der Literatur lange Zeit zur Beschreibung unregulierter, unsicherer und „vormoderne“ Arbeitsverhältnisse im „Globalen Süden“ verwendet wurde (Mayer-Ahuja 2017: 268–270; 2012: 265), wird inzwischen eine Ausbreitung bzw. Rückkehr in formalisierter Arbeit in unterschiedlichen Weltteilen diskutiert (Mayer-Ahuja 2012: 295–296). Insbesondere in migrantisch geprägten Tätigkeitsfeldern lassen sich inzwischen auch in Deutschland deutliche Informalisierungsprozesse beobachten, die zur Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen migrantischer Beschäftigter führen (Birke 2022: 40–45).

In der Wahrnehmung der von uns befragten Bauarbeiter gibt es eine scharfe Trennung zwischen der legalen Sphäre und den Beschäftigten im Werkvertragssystem, zwischen Gesetz und Gesetzlosigkeit, zwischen „Deutschen und Ausländern“, wie es viele Interviewpartner beschreiben. Diese Trennung auf den Großbaustellen im Hochbau ist in den Interviews mit migrantischen Bauarbeitern ein allgegenwärtiges Thema:

Dies [volle gesetzliche und tarifliche Ansprüche] wird nur für Leute praktiziert, die direkt unter dem deutschen Staat arbeiten [im deutschen legalen System], und nicht für uns, die in diesem Bereich arbeiten [Subunternehmen]. [...] Wir hören aus Gesprächen, aber in der Praxis, ich glaube nicht, dass wir den Tag erleben, diese [Vorteile] zu sehen.

Dumitru, rumänischer Bauarbeiter

In dem Zitat klingt bereits an, dass sich das System aus Sicht der Bauarbeiter stabilisiert hat. Ein Übergang in den stärker regulierten Teil des Bauarbeitsmarkts wird von den Interviewten als unrealistisch betrachtet:

Wir [Rumänen] arbeiten aus Not bei Subunternehmen. Beim deutschen Betrieb [Generalunternehmen] kommst du nicht rein, es sei denn, jemand empfiehlt dich. Wie kann ich z. B. jetzt zu einer deutschen Firma gehen? Ich weiß nicht, was ich dafür tun sollte.

Sorin, rumänischer Bauarbeiter

Die Geschäftsführer der Subunternehmen fühlen sich innerhalb der informierten Arbeitsverhältnisse an keinerlei Gesetze oder Regulierungen gebunden. Sie bieten den Arbeitern Nettostundenlöhne an, alle darüber hinausgehenden Ansprüche wie Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen oder bauspezifische Zahlungen wie das Schlechtwettergeld werden mit der Nettolohnzahlung verrechnet. Auf der Lohnabrechnung tauchen die

se Leistungen nur auf, um den legalen Schein zu wahren (siehe dazu Lübke 2022; Knoblach 2022; Wolfer-Sperneac/Sutterly 2023). Am verbreitetsten sind Arbeitsverträge in Teilzeit, wobei in der Praxis weit über Vollzeit gearbeitet wird. Der tatsächliche Lohnanspruch wird dann mit der Nettozahlung auf der Lohnabrechnung verrechnet und undokumentiert in bar ausgezahlt (Hüttenhoff 2023: 15).

Davon abgesehen, dass es sich hier um gesetzlich verbotene Schwarzarbeit mit Steuer- und Sozialabgabenbetrug handelt, hat diese Praktik auch negative Folgen für die einzelnen Beschäftigten, denn Rentenansprüche, Urlaubstage und -vergütungen sowie Lohnfortzahlung während Krankheit oder infolge von Arbeitsunfällen werden prozentual auf Grundlage des Bruttolohns, der wiederum auf der dokumentierten Arbeitszeit beruht, berechnet. Viele Arbeiter sind daher bemüht, die dokumentierte Arbeitszeit so hoch wie möglich zu verhandeln.

Er [der aktuelle inländische Arbeitgeber] hat mir den Arbeitsvertrag vorgelegt, und es ist mir aufgefallen, dass er dort 20 Stunden wöchentlich eingetragen hat [...] als Helfer [...] Und ich mache für ihn ordentliche Meisterarbeit [...]. Eingangs hatte ich mit ihm gesprochen: Du trägst mindestens 120–130 Stunden pro Monat ein [...]. Wir arbeiten im Schnitt 10 Stunden am Tag und 5 samstags [...].

Daniel, rumänischer Bauarbeiter

Die eigene Auswertung auf Grundlage des Datensatzes von Lohnunterlagen zeigt in puncto Arbeitszeit, dass auch hier ein beträchtlicher Anteil der untersuchten Lohnabrechnungen Teilzeitarbeitsverhältnisse behaupten. Die dokumentierte durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von 66 Arbeitern lag bei 120,5 Arbeitsstunden.¹¹ Demgegenüber stehen Aussagen, wie die 55 Arbeitsstunden pro Woche aus dem vorangehenden Zitat, sowie die Beobachtungen aus der aufsuchenden Beratung des PECO-Instituts, wo so gut wie jeder Arbeiter erst nach 18:00 Uhr auf dem Heimweg von der Arbeit oder in Unterkünften bzw. erst samstagnachmittags anzutreffen war.

In die gleiche Richtung weisen auch interne Auswertungen der SOKA Berlin. Diese hat daher im April 2022 die Testphase für ein digitales Zeiterfassungssystem im Baubereich gestartet. Dieses soll dabei helfen, Arbeitszeitbetrug einzudämmen (SOKA Berlin o. J.).

Auch beim Thema Arbeitsdruck wird die Abgrenzung zwischen regulierten und informierten Arbeitssphären deutlich. So verdeutlichte ein Bauarbeiter im Rahmen einer Diskussion über Tarifbindung den erhöhten Arbeitsdruck bei der Arbeit für Subunternehmen im Vergleich zu den als angenehm wahrgenommenen Arbeitsbedingungen bei Generalunternehmen:

¹¹ Es wurden für diese Auswertung aus den 317 Lohnabrechnungen des Datensatzes des PECO-Instituts 155 ausgewählt. Sie stammen aus den auftragsstarken Monaten April, Mai und Juni. Die Lohnabrechnungen stammen von 66 Arbeitern und 41 Nachunternehmen.

Es gibt viele Vorteile für eine deutsche Firma [hier: tarifgebundenes Unternehmen] zu arbeiten, aber beim Nachunternehmen habe ich von solchen Vorteilen noch nicht gehört. Sie [Mitarbeiter bei Generalunternehmen] bekommen mehr Lohn, arbeiten nicht auf Leistung. [...] Bei einem Generalunternehmer hat man Spaß bei der Arbeit, und es ist viel leichter. Bei Nachunternehmen ist [die Arbeit] immer schneller und schneller.

Ifet, bosnischer Bauarbeiter

Alle in dieser Studie befragten Bauarbeiter führten Facharbeiten aus, wurden in der Regel in den Arbeitsunterlagen aber als Helfer geführt. Falsche Einstufungen und undokumentierte Arbeitszeiten gehen oft miteinander einher:

Wie nennt man das [auf Deutsch]? Helfer [auf Deutsch ausgesprochen]. [...] In Vollzeit war ich nie abgerechnet. Es wäre zu hochgeschätzt, wenn ich sage, dass ich im Schnitt bisher [monatlich] 120 abgerechnete Arbeitsstunden geknackt habe. Man hat [tatsächlich] 200 Stunden im Monat gearbeitet, 10 Stunden am Tag. [...] Nur beim Kontigent [Entsendefirma] war ich in der ersten Kategorie [als Fachkraft] eingestuft. Bei den serbischen [in Deutschland angemeldeten] Subunternehmen [war ich] in der untersten Klasse eingestuft.

Dumitru, rumänischer Bauarbeiter

Die Helfereinstufung beschreibt also nicht das tatsächliche Anforderungsniveau der Tätigkeit oder die Qualifikation des Beschäftigten, sondern sie ist neben dem Teilzeitmodell, überlangen Arbeitszeiten, hohem Leistungsdruck und mangelhafter sozialer Absicherung ein zentrales Kennzeichen der Informalisierung der Arbeitsverhältnisse im Hochbau. Die Erfassung als Helfer hat die Funktion, niedrige Lohnzahlungen gegenüber Prüfbehörden zu legitimieren und den Teil des Lohns, der offiziell angemeldet wird, so niedrig wie möglich zu halten. So konnte bis Ende 2021 bei Beschäftigten, die eigentlich Facharbeiten ausführen, die Zahlung des Mindestlohns 2 durch falsche Einstufungen umgangen werden. Ähnlich interpretiert auch der von uns befragte Regionalleiter der IG BAU den steigenden Anteil von Helfern:

Also deshalb bin ich fasziniert, wenn man sagt von 28 auf 40 Prozent [Anteil an als Helfer geführte Beschäftigte] [...], vollkommen an der Realität vorbei. [...] Sie [die Arbeitgeber] werden es natürlich deshalb machen, weil sie Meldungen abgeben müssen, weil damit hatten die natürlich in der Prüfung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit immer das Thema Mindestlohn 1, Mindestlohn 2 sauber [im] Griff.

Regionalleiter IG BAU

Die Verbreitung dieser Praxis zeigt sich nicht nur in den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, sondern auch in dem anonymisierten Datensatz aus der aufsuchenden Arbeit des PECO-Instituts. Die erhobenen Lohnunterlagen verweisen ebenfalls auf eine weite Verbreitung der von Nachunternehmen angemeldeten Helfertätigkeiten. Es ist demnach bei 147 auf Grundlage von Lohnabrechnungen nach Durchschnittslohn untersuchten und in Deutschland angemeldeten Arbeitsverhältnissen ein Mittelwert des Stundenlohns von 13,62 Euro zu verzeichnen.¹² Lediglich 28 von diesen 147 Arbeitsverhältnissen weisen den bis zum 31.12.2021 geltenden und für Fachkräfte vorgesehenen Branchenmindestlohn 2 auf. Die restlichen 119 untersuchten Lohnabrechnungen weisen einen Helferstundenlohn auf, 74 davon mit dem niedrigstmöglichen zu der Zeit ihrer Eintragung geltenden Satz.

Eine weitere Auswertung von 51 einzelnen Arbeitsverträgen ergab, dass 21 Beschäftigte unter „Bauhelfer“ oder „Hilfsarbeiter“ eingetragen wurden sowie weitere 15 unter allgemeinen Bezeichnungen wie „Bauarbeiter“, „Bauwerker“ oder „Rohbauer“. Unabhängig davon waren in allen Arbeitsverträgen Helferlöhne zu finden. Vier Arbeitsverträge beinhalteten die Angabe „Facharbeiter“, lediglich zwei eine genaue Berufsbezeichnung für Fachkräfte wie „Einschaler“ oder „Zimmermann“ und letztlich neun Arbeitsverträge beinhalteten „Kranführer“ oder „Kranfahrer“ als Bezeichnung. Auch von diesen 15 der Bezeichnung nach für Fachkräfte ausgestellten Arbeitsverträgen bekamen noch vier lediglich einen Helferlohn. Aus den 51 untersuchten Arbeitsverträgen waren also nur elf Verträge tatsächlich für Fachkräfte mit entsprechendem Lohn ausgestellt.

Die Unterscheidung zwischen Helfer und Fachkraft lässt sich seit dem Wegfall der Branchenmindestlöhne anhand der Lohnhöhe nicht mehr so klar abgrenzen. Da der TV Mindestlohn sich auf die Lohngruppen 1 und 2 des BRTV bezog, können diese Lohngruppen weiter als Referenz gelten. Offensichtlich orientieren sich viele Arbeitgeber_innen

¹² Aus den hier insgesamt 147 hinzugezogenen einzelnen Lohnabrechnungen, 44 stammen aus dem Jahr 2020, 58 aus 2021, 33 aus 2022 und 12 aus 2023. Jede untersuchte Lohnabrechnung ist repräsentativ für ein einziges Arbeitsverhältnis, es wurden keine mehrfachen Lohnabrechnungen aus gleichen vertraglichen Arbeitsverhältnissen ausgewertet. Alle Werte betreffen bei heimischen Nachunternehmen tätige rumänischstämmige Beschäftigte. Ergänzende Daten über Entsendebetriebe oder Generalunternehmen wurden der endgültigen Berechnung aufgrund ihres geringfügigen Anteils nicht mehr hinzugefügt, sodass die hier dargestellte Auswertung sich allein auf in Deutschland sozialversicherungspflichtige Nachunternehmen bezieht. Aus diesem Grund wurden insgesamt für diese Studie schließlich 302 Lohnabrechnungen verwendet und nicht alle von den ursprünglich genannten 317.

auch weiterhin an den entsprechenden Lohnhöhen. Eine uns vorliegende Auswertung von Daten der SOKA-BAU Berlin aus dem Jahr 2022 zeigt etwa, dass die Löhne dort auch nach Abschaffung der Branchenmindestlöhne nach wie vor anhand der im BRTV angegebenen Lohngruppen gemeldet werden (SOKA-BAU Berlin 2023).

3.4 QUALIFIKATIONSPROFILE MIGRANTISCHER BESCHÄFTIGTER ANHAND VON FALLBEISPIELEN

Wie die Qualifikationsstruktur der ausländischen Beschäftigten tatsächlich beschaffen ist, lässt sich nur schwer fundiert beurteilen, da keine ausreichenden Datensätze dazu vorhanden sind. Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit Hochbauberufen hat sich der Anteil der Beschäftigten, die als Beschäftigte ohne anerkannte Berufsausbildung gemeldet wurden, zwischen 2012 und 2022 (Stichtag Dezember) von 14,7 auf 18,5 Prozent etwas erhöht. Jedoch ist in beiden Jahren bei 20 bzw. 23 Prozent der erfassten Beschäftigten die Ausbildung unbekannt, was die Zahlen nur schwer interpretierbar macht (Bundesagentur für Arbeit 2023b, 2023c, eigene Berechnung). Ebenso erschwert die fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen migrantischer Beschäftigter die Analyse des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten (siehe unten). An dieser Stelle ist jedoch zu betonen, dass sich die Einstufung der Beschäftigten als Helfer bzw. Fachkraft nicht an der vorhandenen formalen Qualifikation, sondern entsprechend BRTV an der ausgeübten Tätigkeit ausrichtet.

Oft wird geäußert, dass ausländische Beschäftigte ohne die notwendige Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig werden und dadurch der Anteil von Helfern steigt. Diese Annahme lässt sich für den Bau nicht bestätigen. Aus den geführten Interviews lassen sich für die aus Rumänien stammenden Arbeiter drei Gruppen von Qualifikationen unterscheiden:

- 1) Vor 1990 und vereinzelt bis Ende der 1990er Jahre haben rumänische Bauarbeiter Berufsausbildungen in ehemaligen sozialistischen Großbetrieben absolviert. Dabei handelt es sich um vollwertige und fachlich fundierte, duale Ausbildungsgänge. Ein kleinerer Teil der rumänischen Bauarbeiter dieser Generation verfügt über eine baufremde oft jedoch handwerkliche oder industrielle Ausbildung.
- 2) Die Generation, die nach 1990 einen Berufsschulabschluss erworben hat, tat dies in der Regel ohne betriebliche Praxis. Nach der Schließung der sozialistischen Großbetriebe und dem damit einhergehenden Zusammenbruch der Ausbildungssysteme in Rumänien beschränkte sich die berufliche Bildung auf den schulischen Bereich (Petrescu/Neguț 2016: 6; s. a. Nicolae 2019). Manche aus dieser Personengruppe ließen sich allerdings ihre praktischen Fertigkeiten durch mehrmonatige und kostenpflichtige Weiterbildungskurse an staatlich akkreditierten Ausbildungsstätten bescheinigen (siehe dazu Mihaila /Paduraru 2017, BQ-Portal o. J.).
- 3) Die letzte Gruppe stellen schließlich Beschäftigte dar, die weder über eine duale Ausbildung noch über einen theoretischen Berufsschulabschluss verfügen und auch keine Weiterbildungskurse abgeschlossen haben. Diese Arbeiter eignen sich ihre Kenntnisse in der Regel über mehrjährige Tätigkeiten auf Baustellen von ihren erfahrenen Kollegen an.

Moderne duale Ausbildungssysteme nach dem deutschen Modell wurden im osteuropäischen Raum erst vor Kurzem eingeführt und befinden sich noch in der Aufbauphase (Stiftung Familienunternehmen 2022: VIII). In Rumänien waren 2022 in absoluten Zahlen und über alle Branchen hinweg lediglich 12.307 Personen in dualen Ausbildungsgängen eingeschrieben (INS 2023). Leider waren beim Rumänischen Statistischen Amt (INS) keine gesonderten Zahlen für die Baubranche erhältlich.

Tatsächlich verfügen die meisten interviewten Bauarbeiter über gute Qualifikationen und langjährige Arbeitserfahrung (siehe Tabelle 1). In den Interviews wird immer wieder deutlich, dass die Diskrepanz zwischen der Einordnung als Helfer und den tatsächlichen Tätigkeiten und Fähigkeiten auch von den Bauarbeitern gesehen und kritisch bewertet wird. Auch Victor ist den Arbeitsunterlagen nach ein Helfer, faktisch führt er eine Kolonne von Einschaltern.

Das Generalunternehmen hat auf der Baustelle drei Chefs: Polier, Bauleiter und ein Ingenieurchen [abwertend]. Und der Rest kommt unserer Firma zu. [...] Wir führen den Rohbau aus. Das bedeutet Betonplatte, Wände und das war es. [...] Maurerwerk, Schalungen und Eisen.

Victor, rumänischer Bauarbeiter

Qualifikationen und Berufserfahrung der zitierten Interviewpartner dieses Artikels

Tab. 1

Name (anonymisiert), Alter	Qualifikation	Berufserfahrung
Daniel, 51	abgeschlossene duale Ausbildung als Elektriker in Rumänien, dreimonatiger Weiterbildungskurs für Maurertätigkeiten, dreimonatiger Kurs für Einschalertätigkeiten	seit 25 Jahren auf dem Bau, 20 davon als Einschaler in Deutschland
Lucian, 33	kommt aus Rumänien, ohne beruflichen Abschluss, hat die notwendigen Fähigkeiten auf Baustellen erworben	seit zehn Jahren Eisenflechter auf deutschen Baustellen
Mihai, 52	duale Ausbildung zum Schlosser in Rumänien, Weiterbildung zum Maurer in Rumänien	35 Jahre Berufserfahrung auf dem Bau
Dumitru, 53	Einschaler mit dualem Berufsabschluss in Rumänien, Meistertitel Zimmermann in Rumänien	35 Jahre Erfahrung am Bau, davon 17 in Deutschland
Victor, 41	kein Berufsschulabschluss, sondern achtmonatiger Weiterbildungskurs zum Einschaler in Rumänien	23 Jahre offizielle Erfahrung im Bau, hat aber auch bereits als Minderjähriger „schwarz“ geholfen; seit 2004 regelmäßig auf deutschen Baustellen
Ifet, 48	Ausbildung zum Schlosser in Bosnien, keine Qualifikation im Bau, sondern angelernt am Arbeitsort	seit 30 Jahren auf dem Bau, seit sechs Jahren in Deutschland, davor ein Jahr in Russland
Sorin, 43	baufremde duale Ausbildung in Rumänien als Industriemechaniker, sechsmonatige betriebliche Fortbildung zum Techniker im Schiffsbau und Arbeitszeugnis von rumänischer Entsendefirma als Maurer	zehn Jahre Berufserfahrung als Maurer, davon fünf auf Großbaustellen in Deutschland
Teodor, 62	duale Ausbildung zum Drechsler in Rumänien, einjähriger Weiterbildungskurs zum Zimmermann bei einem gewerkschaftlichen Bildungsträger in Rumänien	arbeitet seit 26 Jahren als Einschaler, davon 22 Jahre in Deutschland

QUELLE: eigene Darstellung.

3.5 FORMALISIERUNG VON QUALIFIKATIONEN ALS WEG AUS DER INFORMALISIERUNG?

Auch wenn die Bauarbeiter wenig Hoffnung darauf haben, in bessere Arbeitsverhältnisse zu wechseln, und die Zahlen aus den statistischen Auswertungen diesen Pessimismus stützen, sollen im Folgenden Ansätze zur Erlangung bzw. zum Nachweis von Qualifikationen diskutiert und die damit verbundenen Herausforderungen dargelegt werden. Die starke Verbindung zwischen Informalisierung und Abwertung von Facharbeit wird erneut deutlich werden. Gleichfalls geben die beschriebenen Hürden einen Einblick, wa-

rum sich das System stabilisieren konnte und selbst fachlich ausgebildete Bauarbeiter, mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung auf deutschen Baustellen, es nicht schaffen, eine offizielle Anerkennung ihrer Berufserfahrung und Qualifikationen zu erwirken, die es ihnen ermöglichen würde, zu Arbeitgeber_innen mit besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen zu wechseln.

Der Weg, der in Deutschland zu einer formalen Berufsqualifikation führt, ist in der Regel die duale Berufsausbildung. Es ist offensichtlich, dass dies für migrantische Beschäftigte keine Option ist.

Die können keine Ausbildung mehr machen, weil sie schon zu alt sind oder weil sie eine Familie haben, die sie ernähren müssen. Da können sie jetzt nicht als Lehrling irgendwo einsteigen.

Geschäftsführer einer Bauinnung

Viele der Bauarbeiter verfügen über unterschiedliche Nachweise ihrer Qualifikationen. Dabei handelt es sich in der Regel um Zertifikate für Ausbildungen und Weiterbildungen aus den Herkunftsländern. In Rumänien werden solche Zertifikate von privaten, gewerkschaftlichen, staatlichen oder gemeinnützigen Ausbildungsstätten ausgestellt, sie sind in der Regel staatlich anerkannt (Mihaila/Paduraru 2017).

Für die Anerkennung von beruflichen Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden, sind in Deutschland unterschiedliche Stellen zuständig, je nachdem wo der/die Antragsteller_in seinen/ihren Hauptwohnsitz hat und in welchem beruflichen Feld eine Anerkennung angestrebt wird. Im Baugewerbe sind u. a. die regionalen Handwerkskammern zuständig. Auch die Bauinnungen spielen eine wichtige Rolle, da sie von Handwerkskammern bei der Berufsankennung laut § 8 Handwerksordnung zur fachlichen Stellungnahme hinzugezogen werden können. In der Praxis hängt die Chance auf Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen von der Dauer der Ausbildung im Herkunftsland und – besonders bei der Prüfung der Gleichwertigkeit mit dualen Ausbildungen in Deutschland – dem Anteil praktischer Inhalte oder einschlägiger beruflicher Erfahrungen ab. Staatlich anerkannte Berufsqualifikationen aus Rumänien haben in der Regel gute Chancen auf Anerkennung. Allerdings werden insbesondere die kurzen theoretischen Qualifizierungen vieler rumänischer Bauarbeiter, die nur Teile der deutschen Referenzberufe abbilden, entweder als nicht gleichwertig betrachtet oder sie sind mit hohen zusätzlichen Anforderungen bei der Anerkennung verbunden. Wenn keine formale Qualifikation in Form von Zeugnissen vorliegt und wenn hauptsächlich praktische Erfahrungen zur Erlangung der notwendigen fachlichen Fähigkeiten vorhanden sind, besteht in Deutschland trotzdem die Möglichkeit, eine fachliche Qualifikation zu erlangen. Gemäß § 45 Berufsbildungsgesetz bzw. § 37 Handwerksordnung besteht die Möglichkeit einer Zulassung zu Abschlussprüfungen für Externe ohne belegte Ausbildung und lediglich anhand nachgewiesener Berufserfahrung. Dafür sind schriftliche Nachweise der Berufserfahrung notwendig, etwa Arbeitszeugnisse.

Dass alleine dieser erste Schritt, die Beschaffung der Arbeitszeugnisse, nicht einfach ist, zeigt das folgende Fallbeispiel.

Versuch der Anerkennung durch Berufserfahrung erworbener Fähigkeiten

Lucian selbst besitzt keinen formalen beruflichen Abschluss. Er hat die Berufsschule für Plastik- und Metallbearbeiter in der 11. Klasse abgebrochen und ist über eine Station in der spanischen Landwirtschaft 2011 nach Deutschland gekommen. Seit 2013 arbeitete er durchgehend als Eisenflechter,¹³ wird aber im Arbeitsvertrag als Helfer geführt. Die fachlichen Fähigkeiten des Berufs hat er auf deutschen Baustellen in der Zusammenarbeit mit Bauarbeitern aus unterschiedlichen Ländern erlernt.

Was ich bei anderen gesehen, habe ich versucht zu stehlen [nachzueifern]. Ich habe Fragen gestellt und es wurde mir geantwortet ... Wenn nicht, dann habe ich versucht, es mir zurechtzulegen, wie und was. [...] [Ich habe] in meinen ersten Jahren mit sehr guten Fachkräften [zusammengearbeitet].

Lucian

Eine Zertifizierung für seine Kenntnisse hatte Lucian nie erhalten. Daher hat er mit der Unterstützung des PECO-Instituts, der Beratungsstelle „Faire Mobilität“ in Frankfurt am Main und der IG BAU Arbeitszeugnisse von zwei ehemaligen Arbeitgebern beschafft. Sie weisen, trotz der Einstufung als Helfer in den Arbeitsunterlagen, sein Können als Fachkraft nach. Dies setzte allerdings Beharren und längere Verhandlungen voraus, da die beiden Arbeitgeber zunächst keine Bereitschaft zur Ausstellung dieser Zeugnisse zeigten.

Die Arbeitgeber waren erst nach Lucians Unterzeichnung einer Verzichtserklärung zur Zusammenarbeit bereit. Darin verzichtete Lucian auf etwaige noch bestehende Ansprüche aus den Arbeitsverhältnissen. Lucian musste zudem trotz wiederholter E-Mail-Anfragen persönlich bei einer der zwei Firmen vorsprechen:

[...] ich musste persönlich zu ihrem Firmensitz gehen. Sie haben mich so [verwundert] angeguckt, wie kommt es, dass ich über so etwas Bescheiden weiß? [...] Ich war von den beiden Firmen ursprünglich als Helfer eingestuft.

Lucian

¹³ Eisenflechter ist in Deutschland zwar kein Ausbildungsberuf, sondern Teil der Ausbildung zum Beton- und Stahlbetonbauer, die Tätigkeit wird im BRTV aber als Facharbeit genannt (§5 Abs. 3 BRTV).

Der Fall von Lucian zeigt exemplarisch, wo die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen in durch Informalisierung geprägten Arbeitsbereichen liegen. Es scheitert meist bereits an der Ausstellung von Arbeitszeugnissen. Etwas, das im regulierten Teil des Arbeitsmarkts Normalität ist und von moderner Personalsoftware fast automatisch erledigt wird, wird hier zum monatelangen Gemeinschaftsprojekt mit Unterstützung von drei Organisationen.

Auf Grundlage der neu erworbenen Arbeitszeugnisse stünde Lucian die Teilnahme an einer deutschen Gesellenprüfung für Externe nach §37 Handwerksordnung offen. Das setzt aber auch sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache auf hohem fachlichem Niveau voraus.

3.6 DIE BEDEUTUNG VON DEUTSCHSPRACHKENNTNISSEN

Über die notwendigen Sprachkenntnisse verfügt weder Lucian noch die meisten anderen rumänischen Bauarbeiter. Sprache ist immer wieder ein Thema in den Interviews. Durch den niedrigen Anteil von deutschsprachigen Arbeitskollegen im Bereich der ausführenden Tätigkeiten im Hochbau ist das Lernen der Sprache bei der Arbeit, über einzelne Begriffe und Redewendungen hinaus, nicht realistisch. Das PECO-Institut hat aus diesem Grund einen wöchentlichen Sonntagssprachkurs in einer Unterkunft im Rhein-Main-Gebiet organisiert, an dem Lucian teilgenommen hat. Die Schwierigkeiten dabei bringt er wie folgt zum Ausdruck:

Die Jahre verfliegen [man wird immer älter und ist weniger lernfähig] [...]. Bei der von uns geleisteten Arbeit ist die Müdigkeit sehr groß, du kannst dich nicht mehr konzentrieren. Ich glaube, dass auch deswegen kann ich Deutsch nicht lernen.

Lucian, rumänischer Bauarbeiter

Darüber hinaus wird immer wieder auch der Nutzen von Deutschkenntnissen infrage gestellt. Sprachkenntnisse seien für die Arbeit auf der Baustelle nicht wichtig. Für die meisten Teilnehmer am Sprachkurs ist der Spracherwerb eher für den privaten Gebrauch im Alltag von Relevanz.

Hier [auf dem Bau] ist die Sprache nicht entscheidend für die Integration. Du musst das Gewerk gut beherrschen. Wenn du das Gewerk gut beherrschst: Hut ab! Sie [die Deutschen] respektieren dich, die Bauleiter auch.

Mihai, rumänischer Bauarbeiter

Wie bereits gezeigt wurde, sind Stellen im regulierten Bereich mit dem passenden Profil für die interviewten Bauarbeiter ohnehin kaum vorhanden, weil Generalunternehmen für diese Tätigkeiten flächendeckend auf Werkvertragsfirmen setzen. Eine Ausnahme stellen offensichtlich Führungspositionen bei Generalunternehmen dar.

Ich habe mich dafür interessiert [Arbeit beim Generalunternehmen]. [...] Ich habe zunächst mit einem Polier gesprochen und dann mit dem Oberbauleiter. Dieser hat mir gesagt: Erstens, du musst Deutsch sehr gut können. Zweitens, wenn du die Schulung für Polier machst, dann kannst du als Polier eingestellt werden. Aber als Einschaler, wenig Chancen.

Teodor, rumänischer Bauarbeiter

Es zeigt sich deutlich der Unterschied und die Grenzziehung zwischen informalisiertem und stärker reguliertem Bereich. Im regulierten Bereich sind Arbeitsangebote, die zum Profil der migrantischen Bauarbeiter passen, kaum noch vorhanden und die Anforderungen an nachgewiesener Qualifikation und Sprachkenntnissen sind hoch. Der Nachweis der Fähigkeiten gestaltet sich im durch Nachunternehmen geprägten informellen Bereich wesentlich niedrigschwelliger:

[...] wenn du dein Gewerk kennst und er [der Arbeitgeber] sieht, dass du deine Arbeit machst, sind Zeugnisse nicht mehr relevant, sondern was du draufhast. [...] [Es braucht] zwei bis drei Tage. [...] Sie [die inländischen Subunternehmen] interessieren sich nicht für das, was ich vor zwei, drei Wochen [beim letzten Arbeitgeber] gemacht habe.

Daniel, rumänischer Bauarbeiter

4

WAS FOLGT DARAUS? LÖSUNGSANSÄTZE

Wie dargestellt, geht der hohe Helferanteil im Hochbau nicht auf eine Vereinfachung von Produktionsprozessen zurück. Ein Großteil der Helfer sind migrantische Arbeitskräfte, die tatsächlich Facharbeiten ausführen, und der Anstieg des Helferanteils der vergangenen zehn Jahre ist auf die Informalisierung der Arbeitsbeziehungen im Werkvertragssystem des Hochbaus zurückzuführen. Einzelne Lösungen, die allein bei der Qualifizierung ansetzen, wie Sprachkurse, Weiterbildungsangebote oder die erleichterte Anerkennung von Qualifikationen, sind wichtige Stellenschrauben, greifen alleine aber zu kurz. Auf unterschiedlichen Ebenen müssen die Bedingungen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen werden. Zugleich muss die Informalisierung eingegrenzt werden. Die folgende Aufstellung an Handlungsempfehlungen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, versucht aber, die wichtigsten Handlungsbereiche abzudecken.

4.1 BEKÄMPFUNG DER INFORMALISIERUNG

Zur Bekämpfung von Informalisierungsprozessen gibt es eine Reihe an Empfehlungen, die zum Teil branchenübergreifende und zum anderen Teil bauspezifische Maßnahmen umfassen. An erster Stelle stehen Kontrollen und die wirksame Ahndung von Verstößen. In diesem Zusammenhang ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) als bedeutendste Kontrollbehörde zu nennen. Hier wird schon lange eine Aufstockung des Personals bzw. die effektive Besetzung der vorhandenen Planstellen gefordert, um die Kapazitäten der Behörde zu erhöhen (IG BAU 2023). Aber auch die Qualität der Kontrollen müsste verbessert werden. Die umfassende Analyse von Seitz (2022a) über die Handlungsweise der FKS zeigt, dass oft ein „Minimalprinzip“ bei Kontrollen Anwendung findet. Aufwendige arbeitgeberzentrierte Prüfverfahren, die bei Lohnbetrug oder Arbeitsausbeutung notwendig sind, würden zugunsten leichter nachzuweisender, arbeitnehmerzentrierter Verstöße, wie Sozialleistungsbetrug oder illegalem Aufenthalt, nachrangig behandelt (Seitz 2022a: 27; siehe auch Seitz 2022b). In der Literatur wird u. a. die Schaffung einer zentralen Arbeitsinspektion, wie in Polen, Belgien oder Großbritannien und vielen anderen Ländern vorhanden, empfohlen. Hier gibt es staatliche Arbeitsinspektionen mit umfangreichen

Befugnissen, die auch – im Gegensatz zur FKS – Lohnansprüche der Beschäftigten durchsetzen (Bosch/Hüttenhof 2022b: 4–5).

Auch kommt der öffentlichen Vergabe eine wichtige Rolle dabei zu, die Informalisierung zurückzudrängen. So war die öffentliche Hand 2022 für knapp zwölf Prozent der Bauinvestitionen in Deutschland verantwortlich (Hauptverband der Bauwirtschaft 2023: 3). Indem die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Berücksichtigung von Tarifverträgen gebunden wird, können die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten positiv beeinflusst werden. Mehrere Bundesländer haben bereits Tariftreueregelungen in ihre Vergabegesetze aufgenommen. Auf Bundesebene ist eine solche Regelung aktuell (Stand März 2024) in Vorbereitung.

Bei der Vergabe ist bisher meistens der billigste Preis entscheidend (Bosch/Hüttenhof 2022b: 5). Das führt dazu, dass Angebote abgegeben werden, die realistischerweise nur unter Weitervergabe an Nachunternehmen umgesetzt werden können, die gesetzliche oder tarifliche Löhne umgehen (Rathgeber 2023). Der interviewte Regionalleiter der IG BAU berichtet zu diesem Punkt anschaulich aus seiner eigenen Erfahrung und erwähnt die Schweiz als ein positives Beispiel:

Ich bin ja auch politisch unterwegs im Gemeinderat [...]. Jetzt gerade [beim] Thema Wohnungsbau. Zurzeit, wenn du irgendwas ausschreibst und egal was du ausschreibst, hast du [...] zehn Angebote und diese [liegen] im Schnitt meistens um 20, 30, 40 Prozent unter dem, was der Architekt schreibt. Also, die haben ja nicht einmal intern eine Compliance, dass sie sagen, Leute, wir haben jetzt einfach eine Grenze, da ist Schluss, [darunter] gehen wir nicht [...]. Der einfachste Ansatz wäre, wir nehmen das System aus der Schweiz.¹⁴ Der billigste Anbieter fliegt erst mal mit dem Angebot raus.

Regionalleiter der IG BAU

Insbesondere der TV Mindestlohn des Bauhauptgewerbes stellte einen wirksamen sozialpartnerschaftlichen Regulierungsmechanismus dar, der an der Sicherstellung von

¹⁴ Hier wird darauf angespielt, dass in der Schweiz ungewöhnlich niedrige Angebote vom Vergabeverfahren ausgeschlossen werden können. Liegt der angebotene Preis 30 Prozent unter dem Durchschnitt der anderen Angebote, muss sich die Vergabestelle vergewissern, ob der Anbieter „[...] die Teilnahmebedingungen (insbesondere die in den anwendbaren Gesamtarbeitsverträgen festgehaltenen Arbeitsbedingungen und Löhne) einhält und die Auftragsbedingungen zu erfüllen vermag [...]“ (vgl. Etat de Vaud 2022).

Fachkräftelöhnen ansetzt. Eingruppierungen in Lohngruppe 1 (ungelernte Tätigkeiten) oder Lohngruppe 2 (mindestens angelernte Tätigkeiten) konnten auf der Baustelle mit der Realität abgeglichen werden. Insofern bei Kontrollen die „überwiegende“ Tätigkeit festgestellt werden muss, eine punktuelle Tätigkeitsfeststellung im Rahmen einmaliger Kontrollen also nicht ausreicht, war die Überprüfung der Einhaltung des Branchenmindestlohns 2 jedoch für die FKS mit größerem Aufwand verbunden (Bosch 2020: 31). Die IG BAU empfiehlt in einem Working-Paper daher, bei nachgewiesener mehrjähriger Tätigkeit auf dem Bau immer von Mindestlohn 2 auszugehen und die Beweislast für Mindestlohn 1 auf den oder die Arbeitgeber_in zu übertragen (IG BAU 2021).

Wirksamer konnte die SOKA-BAU die Einhaltung des TV Mindestlohns überprüfen. Die Funktionen der SOKA-BAU sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) geregelt, gemäß § 24 VTV hat die SOKA-BAU ein Prüfrecht gegenüber den Baubetrieben aus ihrem Zuständigkeitsbereich. Durch § 15 Abs. 5 VTV war die SOKA-BAU bis Ende 2021 berechtigt, einzelne Betriebe auf Einhaltung einer Quote von mindestens 50 Prozent mit dem Branchenmindestlohn 2 entlohnten Fachkräften zu prüfen und gegebenenfalls bei Verstößen Beitragsnachzahlungen zu fordern.

In der alltäglichen Arbeit sehen wir natürlich Hinweise auf eine Vielzahl und auch eine Überzahl von Helfern. [...] In unserem System haben wir die Eingruppierung zwar nicht hinterlegt, aber können aus der Höhe der Lohnzahlung eine Zuordnung vornehmen. Daraus konnten wir die Zahlung von Mindestlohn 1 und Mindestlohn 2 unterscheiden, jedenfalls bis 2021, weil es ab 2022 keinen Branchenmindestlohn in der Bauwirtschaft mehr gab [...]. Das heißt, wenn die Monatsmeldung eingegeben wurde, wurde geprüft, ob die Branchenmindestlöhne unterschritten worden sind. Soweit die Bruttolohnsummen nicht verfahrenskonform gemeldet worden sind, wurde sogar tarifvertraglich unterstellt, dass ein Verhältnis von Helfern zu Facharbeitern 50 Prozent nicht überschreiten darf. Falls die Anzahl der Helfer generell überwog, haben wir [...] Unterlagen nachgefordert oder geprüft, ob es Gründe dafür gibt, dass der Anteil der Helfer höher als 50 Prozent war [...].

Bereichsleiterin SOKA-BAU

Schließlich wäre es wünschenswert, dass sich mehr große Betriebe zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen entscheiden und vermehrt migrantische Beschäftigte direkt anstellen. Vereinzelt sind in diesem Sinne positive Beispiele bekannt geworden. Hüttenhoff (2023: 25) beschreibt das Beispiel eines großen Tiefbauunternehmens, in dem gemeinsam mit dem Betriebsrat Lösungen für die mit einer Direkteinstellung verbundenen Herausforderungen migrantischer Be-

schäftigter aus Kroatien gefunden wurden, etwa hinsichtlich der Möglichkeit, längere Aufenthalte im Heimatland durch eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten zu gewährleisten.

Oft sind die arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsstellen von Arbeit- und Leben, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen und Faire Mobilität die ersten Ansprechpartner_innen für Bauarbeiter, die im Werkvertragssystem Probleme haben. Die Beratungsstellen unterstützen bei der Rechtsdurchsetzung und haben auch eine regulierende Funktion. Ein Ausbau der Beratungsangebote ist daher zu empfehlen. Hier ist auch der Ausbau und die Verstärkung der landesfinanzierten Beratungsstellen zu nennen.

4.2 QUALIFIZIERUNG ERMÖGLICHEN

Die Möglichkeit der Anerkennung von Berufserfahrung und direkter Teilnahme an einer Abschlussprüfung stellt eine sinnvolle Möglichkeit dar, an einen formalen Nachweis der Qualifikation zu gelangen. Allerdings sind die sprachlichen Anforderungen einer Abschlussprüfung hoch und für viele Beschäftigte nicht zu leisten. Es ist die Frage zu stellen, ob Prüfungsfragen nicht auch in einfacher Sprache formuliert oder ganze Prüfungen in der jeweiligen Landessprache abgelegt werden können.

Zwar gibt es in Deutschland das Angebot von Beratungsstellen, die Personen zur Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse beraten. Ein Antrag auf Anerkennung setzt jedoch eine im Herkunftsland staatlich anerkannte Ausbildung voraus. Ein weiterer Aspekt ist der Zugang zu den Beratungsangeboten: Obwohl das Beratungsangebot jeder Person offensteht, lässt sich in der Realität feststellen, dass der Zugang zu diesen Beratungsstellen sehr häufig über das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit erfolgt. Da die meisten rumänischen Bauarbeiter im Fall von Arbeitslosigkeit das Land verlassen, weil ihre Unterbringung an das Arbeitsverhältnis geknüpft ist, erfahren sie von diesen Angeboten häufig nicht. Darüber hinaus sind die Beratungsstellen sowie die anerkennenden Stellen durch die Fluchtbewegungen der letzten Jahre sehr stark gefordert. Eine zielgruppengerechte Bewerbung des Angebots und Aufstockung des Personals dieser Stellen wäre ein sinnvoller Ansatz.

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) diskutiert schon seit Längerem über das Thema der Teilqualifizierungen. Zwar werden Teilqualifizierungen durchaus kritisch gesehen, weil sie die Gefahr bergen, dass das System der dualen Ausbildung unterlaufen wird. Teilqualifizierungen dürfen deshalb keine falschen Anreize bei Personen setzen, die eigentlich eine duale Ausbildung absolvieren könnten. Aus diesem Grund sollten Teilqualifizierungen aus Sicht der IG BAU nur für bestimmte Zielgruppen relevant sein, etwa für Personen, die älter als 25 Jahre und länger erwerbslos sind. Und: Alle Einzelmaßnahmen müssen in Summe zu einem vollwertigen Berufsabschluss führen.

Für migrantische Beschäftigte bieten Teilqualifizierungen die Chance der Anerkennung bestehender Arbeits- erfahrung oder im Ausland erworbener Qualifizierungen.

Für diese Zielgruppe der mobilen Beschäftigten unterstützen wir das. Teilqualifizierung kann ein wichtiger Baustein zur Verbesserung ihrer Situation sein. Diese Art der Ausbildung muss aber gewisse Standards erfüllen, also sich zum Beispiel an den fachlichen Standards der zugehörigen Ausbildungsgänge orientieren und mit einer Externenprüfung zum Abschluss führen.

Fachreferent IG BAU

Ähnlich argumentiert der Geschäftsführer einer Bauinnung, der ein Kurssystem aus Teilqualifizierungen vorschlägt. Solche vereinfachten Kurse mit entsprechender Prüfung sollen keine reguläre Ausbildung ersetzen, sondern eher der Zwischenprüfung des regulären zweijährigen Ausbildungsgangs zum Hochbaufacharbeiter gleichkommen, wo schwerpunktmäßig fachkundiges Wissen zu überprüfen ist:

Ich könnte mir vorstellen, dass man den Bauarbeitern tatsächlich so eine Art berufsbegleitende Aus- bzw. Weiterbildung anbietet, weil die meisten sicher Geld verdienen müssen, und das funktioniert über die normale Ausbildungsschiene nicht. Ich denke, dass es für diese Leute interessant sein könnte, so eine Art Kurssystem in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten anzubieten. Man könnte das, von mir aus, in Form von Wochenendkursen oder Blockkursen anbieten, in denen man dann nur spezielle Sachen schult, die einfach den Schwerpunkt eher auf die praktische Seite legen und spezielle Fertigkeiten schulen. Derzeit werden bei Facharbeitern nach einem Jahr Zwischenprüfungen angeboten, bei denen nur wenige theoretische Fragen gestellt werden. Bei der Hochbaufacharbeiterprüfung wäre der theoretische Teil dann etwas intensiver. Den Teil müsste man anpassen.

Geschäftsführer einer Bauinnung

4.3 ERWERB VON DEUTSCHSPRACHKENTNISSEN ERLEICHTERN

Hinsichtlich des Spracherwerbs sind Formate zu wählen, die zum einen in den Arbeitsalltag eines Bauarbeiters integrierbar sind, also am Wochenende stattfinden, und die zum anderen nicht überfordern. Ziel sollten keine zertifizierten Sprachniveaus sein, sondern die Möglichkeit, sich auf der Arbeit zu verständigen. Formate des PECO-Instituts haben gezeigt, dass eine kontinuierliche Teilnahme an Sprachkursen vor allem dann realistisch ist, wenn das Lernen der Sprache mit anderen Aktivitäten verknüpft

wird, etwa Ausflüge zum praktischen Anwenden des Gelernten oder die Unterstützung bei persönlichen Anliegen wie Kindergeldanträge. Zudem sollte die Gestaltung der Sprachkurse künftig in Verbindung mit beruflicher Zertifizierung gebracht werden, um Umfang und Zweck dieser Maßnahme greifbarer zu machen und so die Attraktivität von Sprachkursangeboten zu steigern.

4.4 DIGITALE ARBEITSZEITERFASSUNG EINFÜHREN

Arbeitszeitbetrug bzw. Schwarzarbeit und damit u. a. Steuer- und Sozialabgabenbetrug sind ein bekanntes Problem in der Bauwirtschaft, und entsprechende Schwerpunktkontrollen des Zolls decken diese immer wieder auf. Eine verpflichtende digitale Arbeitszeiterfassung könnte es den kontrollierenden Behörden deutlich erleichtern, Arbeitszeitbetrug aufzudecken und Beschäftigten zu ihren Rechten zu verhelfen. Ein entsprechender Pilotversuch der SOKA-Berlin zeigt, dass hierfür mittlerweile einfach umsetzbare und kostengünstige Möglichkeiten bestehen (SOKA-Berlin o. J.). Zudem ist eine solche verpflichtende Regelung für die Baubranche (und darüber hinaus) auch im Interesse der vielen gesetzeskonform arbeitenden Unternehmen. Solch eine Regelung würde auch den durch den Europäischen Gerichtshof formulierten Anforderungen an eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung entlang der Kriterien der Verlässlichkeit, Zugänglichkeit und Objektivität, die der Europäische Gerichtshof 2019 (Europäischer Gerichtshof 2019) formuliert hat und die vom Bundesarbeitsgericht 2022 aufgegriffen wurden (Bundesarbeitsgericht 2022), entsprechen. ←

5 FAZIT

Wir haben in dieser Studie die These vertreten, dass migrantische Beschäftigte durchaus klassische Facharbeiten ausführen, von ihren Unternehmen jedoch häufig als „Helfer“ geführt werden und somit faktisch Lohnbetrug stattfindet.

Wie anschaulich gezeigt werden konnte, gibt es im Bauhauptgewerbe einen starken Anstieg des Anteils an Helfern, dieser fällt vor allem im Hochbau besonders prägnant aus und geht einher mit einem beträchtlichen Zuwachs der Zahl von migrantischen Beschäftigten. Gleichzeitig erfordern heutige Arbeitsprozesse im Hochbau infolge von technologischem Fortschritt immer weniger Helfer. Dieser Widerspruch ist mit dem Strukturwandel im Hochbau und der Ausweitung der kostenorientierten Vergabe verbunden. Diese Entwicklungen haben zur Herausbildung eines Werkvertragssystems geführt, dessen zentrales Kennzeichen die Informalisierung von Arbeitsbeziehungen ist, die sich in einem hohen Anteil undokumentierter Beschäftigung, mangelhaftem Sozialschutz und hohem Arbeitsdruck niederschlägt und von der fast ausschließlich migrantische Beschäftigte betroffen sind.

Die falsche Einstufung als Helfer dient in diesem System dazu, niedrige Löhne zu legitimieren und Kontrollen ins Leere laufen zu lassen. Tatsächlich konnte gezeigt werden, dass die Bauarbeiter häufig über Qualifikationen und Berufserfahrung verfügen, sie aber aufgrund der Stabilität des informellen Arbeitsmarkts nicht wirksam einbringen können. Unterschiedliche Lösungsansätze zur Bekämpfung der Informalisierung und zum Erwerb oder der Anerkennung von Qualifikationen wurden diskutiert.

Mit der Abschaffung der Branchenmindestlöhne im Bauhauptgewerbe können Bauarbeitende, die Facharbeiten ausführen, inzwischen auch legal mit dem gesetzlichen Mindestlohn entlohnt werden. Um eine Entlohnung auf Fachkräfteniveau sicherzustellen, gilt es somit, nicht zuletzt eine Ausweitung tariflich geregelter Arbeitsverhältnisse auch im Bereich der migrantischen Beschäftigung zu forcieren. Ansatzpunkte wären Allgemeinverbindlichkeitsregelungen, wie sie im Rahmen der Branchenmindestlöhne galten, oder das verstärkte „Insourcing“ von migrantischen Beschäftigten in tarifgebundenen Generalunternehmen.

„Aus Hilfskräften Fachkräfte machen“ (Seibert et al. 2023) bedeutet in diesem Sinne, im Baugewerbe die informellen Strukturen aufzudecken und zu begrenzen, den Zugang zu Qualifizierung zu erleichtern und Arbeitsverhältnisse tariflich zu regeln. Eindimensionale Ansätze, die nur eine Ebene adressieren und die Verstrickung von Informalisierung und Abwertung von Qualifikationen ignorieren, werden zu keiner Lösung führen.

Die Ergebnisse dieser Studie enthalten somit auch Handlungsansätze und Ausgangspunkte für Untersuchungen in anderen Branchen, die von einer Ausbreitung informeller Praktiken in den Arbeitsbereichen betroffen sind. Ähnliche Befunde wären etwa im Bereich oder in Teilbereichen der Sektoren Verkehr, Logistik, Metallerzeugung, -bearbeitung und -bau oder Lebensmittelherstellung und -verarbeitung denkbar. Die Vermutung liegt nahe, dass auch hier viele Helfer eigentlich Fachkräfte sind und fachliche Tätigkeiten ausführen, nicht aber entsprechend entlohnt werden. ←

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

- 8 **Abbildung 1**
Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsniveau in den Hochbauberufen, Deutschland 2013 bis 2022, Jahresdurchschnittswerte
- 8 **Abbildung 2**
Anteil unterschiedlicher Tätigkeitsniveaus in den Hochbauberufen, Deutschland 2013 und 2022 im Vergleich, Jahresdurchschnittswerte
- 9 **Abbildung 3**
Beschäftigungsentwicklung deutscher und ausländischer Beschäftigter in den Hochbauberufen, Deutschland 2013 bis 2022, Jahresdurchschnittswerte
- 10 **Abbildung 4**
Wichtigste Herkunftsländer und Region (Westbalkan) der in Deutschland 2022 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Hochbauberufen aus Mittel- und Osteuropa
- 11 **Abbildung 5**
Beschäftigungsentwicklung ausländischer und deutscher Helfer in den Hochbauberufen, Deutschland 2013 bis 2022, Jahresdurchschnittswerte
- 11 **Abbildung 6**
Helferanteil an allen Beschäftigten mit Hochbauberufen, nach Staatsangehörigkeit der Beschäftigten, 2022, Jahresdurchschnittswerte
- 16 **Tabelle 1**
Qualifikationen und Berufserfahrung der zitierten Interviewpartner dieses Artikels

LITERATURVERZEICHNIS

- Birke, Peter 2022:** Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien; Berlin.
- Bosch, Gerhard 2020:** Wirkungen und Kontrolle des Mindestlohns für qualifizierte Beschäftigte im deutschen Bauhauptgewerbe, Gutachten im Auftrag der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), IAQ – Forschung: Aktuelle Forschungsberichte des Instituts Arbeit und Qualifikation, https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/uepublico_derivate_00073196/IAQ-Forschung_2020_03.pdf (3.3.2023).
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic 2022a:** Der Bauarbeitsmarkt: Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt a. M.; New York.
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic 2022b:** Der Mindestlohn von 12 Euro ist da – und nun? Ursachen wachsender Durchsetzungsprobleme und Maßnahmen zur Verbesserung, FES impuls, November 2022, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19670.pdf> (22.4.2024).
- Bundesagentur für Arbeit 2021:** Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band2-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile (10.11.2023).
- Bundesagentur für Arbeit 2023a:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgeübter Tätigkeit, Anforderungsniveau (KldB 2010) und Staatsangehörigkeit, Auftragsnummer 347244, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit 2023b:** Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen): Region: Deutschland, Stichtag: 31.12.2022, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit 2023c:** Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen): Region: Deutschland, Stichtag: 31.12.2012, Nürnberg.
- BQ-Portal – Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikation (o. J.):** Das Berufsbildungssystem Rumaniens, <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/rumanien> (4.2.2024).
- Bundesarbeitsgericht 2022:** Beschluss vom 13. September 2022, 1 ABR 22/21, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/12/1-ABR-22-21.pdf> (11.3.2024)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2023:** Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation: DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024, <https://www.dihk.de/resource/blob/107882/f8e2f248f04aaf10e622d5a0fcb38df9/dihk-fachkraeftereport-2023-data.pdf> (25.3.2024).
- Europäischer Gerichtshof 2019:** Rechtssache C-55/18 – CCOO, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-55/18> (11.4.2024).
- Etat de Vaud 2022:** Westschweizer Leitfaden für die Vergabe öffentlicher Aufträge, Anhang O, „Welches Angebot erhält den Zuschlag?“, Stand 1. November 2022, <https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/marches-publics/guide-romand/westschweizer-leitfaden-fuer-die-vergabe-oeffentlicher-auftraege> (11.3.2024).
- Goldberg, Jörg 1992:** Unternehmensstrategien in der Bauwirtschaft zwischen Projektgeschäft und zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung, in: Syben, Gerd (Hrsg.): Marmor, Stein und Computer: Beiträge zur Industriesoziologie des Bausektors, Berlin, S. 23–42.
- Hauptverband der deutschen Bauindustrie 2023:** Bauwirtschaft im Zahlenbild, April 2023, https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Zahlen_Fakten/Bauwirtschaft-im-Zahlenbild/230509_Bauwirtschaft-im-Zahlenbild-2023-WEB.pdf (11.3.2024).

- Hickman, Helen; Jansen, Anika; Pierenkemper, Sarah; Werner, Dirk 2021:** Ohne sie geht nichts mehr: Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?, FES diskurs, November 2021, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18547-20211216.pdf> (22.4.2024).
- Hochstadt, Stefan 2002:** Die Zukunft der Qualifikation in der Bauwirtschaft: Innere und äußere Momente des Strukturwandels, Inauguraldissertation zu Erlangung des Doktorgrads am Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Osnabrück, https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/zukunft_bau.pdf (10.11.2023).
- Hüttenhoff, Frederic 2023:** Harte Arbeit: Bauarbeiter aus Mittel- und Osteuropa und das Werkvertragssystem in Deutschland, PECO-Institut e.V./EVW (Hrsg.), Berlin.
- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 2021:** Mindestlohn im Bauhauptgewerbe, aktualisierte Ausgabe 2021, <https://igbau.de/Binaries/Binary17351/E-Paper-BAU-Mindestlohn-BHG.pdf> (10.11.2023).
- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 2022:** Branchenmindestlohn nach abgelehntem Schlichterspruch, <https://igbau.de/Branchemindestlohn-nach-abgelehntem-Schlichterspruch.html> (10.11.2023).
- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 2023:** Gewerkschaft: „Finanzminister Lindner muss Finanzkontrolle Schwarzarbeit deutlich stärken“: Verdopplung der „Kontroll-Power“: Zoll braucht mindestens 16.000 Kontrolleure: IG BAU befürchtet in der Krise mehr illegale Machenschaften auf dem Bau, <https://igbau.de/Binaries/Binary18500/16000-Zoll-Kontrollen-gefordert.pdf> (20.12.2023).
- Institutul Național de Statistică (INS) 2023:** Baza de date Tempo: Populatia scolara, pe niveluri de educatie si medii de rezidenta [SCL103E].
- Knoblach, Jochen 2022:** Ranghoher Beamter des Zolls: „Berlin ist das Eldorado der Schwarzarbeit“, in: Berliner Zeitung, 30.9.2022, <https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/arbeitsmarkt-inflation-ein-ranghoher-beamter-des-zoll-berlin-ist-das-eldorado-der-schwarzarbeit-li.271258> (12.11.2023).
- Lillie, Nathan; Greer, Ian 2007:** Industrial Relations, Migration, and Neoliberal Politics: The Case of the European Construction Sector, in: *Politics & Society* 35 (4), S. 551–581.
- Lübbe, Sascha 2022:** Ganz unten im System, in: *Wochentaz*, 4.12.2022, <https://taz.de/Reportage-aus-dem-Rhein-Main-Gebiet!/5897238/> (18.11.2023).
- Nicolae, Valentina 2019:** Cronologie: 30 de ani de învățământ profesional, <https://www.scoala9.ro/cronologie-30-de-ani-de-invatamant-profesional/497/> (18.11.2023).
- Mayer-Ahuja, Nicole 2012:** Arbeit, Unsicherheit, Informalität, in: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit: Neue Ansätze soziologischer Kritik*, Frankfurt a. M./New York, S. 289–301.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2017:** Die Globalität unsicherer Arbeit als konzeptionelle Provokation: Zum Zusammenhang zwischen Informalität im „Globalen Süden“ und Prekarität im „Globalen Norden“, in: *Geschichte und Gesellschaft* 43, S. 264–296.
- Mihaila, Alexandru Robert; Paduraru, Monica Elisabeta 2017:** Adult Training In Romania: Critical Analysis, in: Soare, Emanuel; Langa, Claudiu (Hrsg.): *Education Facing Contemporary World Issues*, Band 23, *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, S. 1.372–1.379, <https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.168> (25.4.2024).
- Petrescu, Claudia; Neagu, Adriana 2016:** Modele de organizare și funcționare a învățământului profesional și tehnic din România, in: *Calitatea Vieții* 27 (4), S. 304–323.
- Pierenkemper, Sarah; Kunath, Gero; Jansen, Anika; Orange, Fritz 2024:** Ohne sie geht nichts mehr: Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? – Aktualisierung der Bundesländer Fact-Sheets, FES diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Mai 2024 (im Erscheinen).
- Rathgeber, Julian 2023:** Arbeitgeber und Gewerkschaften gegen Lohn-Dumping in der Baubranche, in: *Frankfurter Rundschau*, 29.6.2023, <https://www.fr.de/wirtschaft/arbeitgeber-und-gewerkschaften-gegen-lohn-dumping-in-der-baubranche-92372672.html> (3.12.2023).
- SOKA-BAU 2023:** Kennzahlen SOKA-BAU: Geschäftsjahr 2022, Wiesbaden, https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Unternehmen/kennzahlen_2022.pdf (10.11.2023).
- SOKA-Berlin o. J.:** Pilotprojekt der SOKA-Berlin zur digitalen Zeiterfassung in der Berliner Baubranche: Bausec als Instrument zur Vermeidung von Mindestlohnunterschreitung, <https://www.fes.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=82247&token=34d377d5e1e3f4b6cd5ffc2112aa900b1e8e227e> (11.3.2024).
- Seibert, Holger; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris 2023:** Aus Hilfskräften Fachkräfte machen: Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten, FES diskurs, April 2023, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20263.pdf> (22.04.2024).
- Seitz, Tobias 2022a:** Between Guardian and Punisher: The Role of the German Inspectorate Finanzkontrolle Schwarzarbeit for Migrant Workers, Masterarbeit, Universität Linköping, <https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1707636/FULLTEXT01.pdf> (3.12.2023).
- Seitz, Tobias 2022b:** Nur dem Interesse des Staats: Warum die Finanzkontrolle Schwarzarbeit keine Beschützerin für migrantische Beschäftigte ist, in: *Express* 12 (2022), https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/12/22-12-seitz_nur-dem-interesse.pdf (3.12.2023).
- Sperneac-Wolfer, Christian 2023:** Die multiple Prekarität rumänischer Bauarbeiter in Deutschland, in: *Sozial.Geschichte Online* 34, S. 189–217.
- Sperneac-Wolfer, Christian; Ferdinand Sutterly 2023:** Vom falschen Versprechen guter Arbeit, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)*, 23.8.2023.
- Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) 2022:** Duale Ausbildung und Weiterbildung in Mittel- und Osteuropa: Chancen und Hindernisse für deutsche Familienunternehmen, erstellt von Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Gessler und Dr. Susanne Peters, München.
- Syben, Gerd 1991:** Arbeit ohne Integration? Formen und Folgen systemischer Rationalisierung in der westdeutschen Bauwirtschaft, in: *Soziale Welt* 42 (3), S.371–386.
- Syben, Gerd 1999:** Die Baustelle der Bauwirtschaft: Unternehmensentwicklung und Arbeitskräftepolitik auf dem Weg ins 21. Jahrhundert, Berlin.

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN

Pflegekräfte aus Drittstaaten: Betriebliche Integration und Arbeitsbedingungen im Fokus

→ [FES impuls](#) März 2024 [LINK](#)

Verhinderte Fachkräfte: Wie soziale Ausschlussmechanismen die Arbeitsmarktintegration von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern systematisch verhindern

→ [FES impuls](#) Januar 2024 [LINK](#)

Herausforderungen bei der Anerkennung von Pflegekräften aus Drittstaaten

→ [FES impuls](#) November 2023 [LINK](#)

Aus Hilfskräften Fachkräfte machen: Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten

→ [FES diskurs](#) April 2023 [LINK](#)

Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten

→ [FES impuls](#) März 2023 [LINK](#)

Ohne sie geht nichts mehr: Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?

→ [FES diskurs](#) November 2021 [LINK](#)

Volltexte und weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung unter
www.fes.de/publikationen



Impressum

© 2024

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax 0228 883 9205

www.fes.de/apb

apb-publikation@fes.de

ISBN: 978-3-98628-558-6

Titelillustration: © Till Lukat

Gestaltungskonzept: www.leitwerk.com

Umsetzung/Satz: www.stetzer.net

Lektorat: Sönke Hallmann

→ Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.



Entgegen vieler wissenschaftlicher Prognosen hat sich der Anteil an Personen, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ arbeiten, über die letzten zehn Jahre erhöht. Auch in der Baubranche kann ein starker Anstieg festgestellt werden. Gleichzeitig fehlt es hier auch weiterhin an Fachkräften.

Diese Publikation geht nun der Frage nach, inwiefern viele der im Hochbau beschäftigten ausländischen Helfer nicht eigentlich als Fachkräfte zu bewerten sind? Anhand einer Analyse quantitativer Arbeitsmarktdaten und unter Einbeziehung von Interviews u. a. mit Helfern im Hochbau zeichnen die Autor_innen ein Bild komplexer und in großen Bereichen informalisierter Arbeitsbeziehungen, in denen durchaus qualifizierte Beschäftigte nicht selten als Hilfskräfte eingestuft und bezahlt werden, jedoch Fachkrafttätigkeiten ausführen.

Die vorliegende Studie bringt damit exemplarisch ein wenig Licht in einen Teilbereich des Arbeitsmarktes, dessen strukturelle Entwicklung – Zunahme an Helfertätigkeiten und Zunahme von ausländischen Beschäftigten – so aber auch in anderen Branchen gefunden werden kann.

ISBN 978-3-98628-558-6

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

