

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, red, and grey. The lines are thin and grey, creating a complex web-like structure that extends from the top to the bottom of the slide.

Das Bauhauptgewerbe im Wandel

IG BAU Bundesfachgruppe Ausbaugewerbe
Frankfurt 1. April 2022

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Gerhard Bosch,
Klaus Zühlke-Robinet

Der Bauarbeitsmarkt

Soziologie und Ökonomie
einer Branche

Campus

Gerhard Bosch, Frederic Hüttenhoff

Der Bauarbeitsmarkt

Soziologie und Ökonomie einer Branche

2., aktualisierte und erweiterte Auflage

unter Mitarbeit von Thorsten Kalina, Angelika Kümmerling,
Claudia Weinkopf

Campus Verlag
Frankfurt/New York

IAQ

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Projekt und Methode

- Projektlaufzeit: bis 04/2021
 - Buchmanuskript eingereicht - Veröffentlichung: 13. April 2022 **open access**
- Ziel: Untersuchung der Strukturen, Funktionsweisen und Entwicklungen der Branche
 - Aktuelles Bild und Veränderungen der Branche zeichnen
 - Zentrale Themenfelder: Wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigung, Industrielle Beziehungen (Tarifpolitik, Sozialkassen), Berufsausbildung und Fachkräftesicherung, Arbeitsmarktpolitik und Entsendungen
- Methoden
 - Ca. 30 Experteninterviews mit IG BAU, Betriebsräten, Unternehmern, Sozialkassen des Baugewerbes, Ausbildungszentren, Bundesagentur für Arbeit, BiBB
 - Auswertungen der amtlichen Statistik, Daten der Sozialkassen und des SIAB
 - **Online**-Befragung von **gut 1.000** Beschäftigten im Bauhauptgewerbe (Gewerkschaftsmitglieder)
 - Nutzung der Erhebungen aus früheren Bauprojekten des IAQ

Agenda

- 1 Besonderheiten der Branche
- 2 Wirtschaft und Beschäftigung
- 3 Industrielle Beziehungen
- 4 Berufsbildung
- 5 Bauspezifische Arbeitsmarktpolitik
- 6 Entsendungen
- 7 Sicht der Beschäftigten
- 8 Fazit

Besonderheiten der Branche

- Arbeit in „wandernden“ Fabriken – stets neue Kombination von Gewerken
- Hohe Witterungsabhängigkeit und Konjunktorempfindlichkeit
- Hoher Anteil von KMU's, hohe Fluktuation und hohes Arbeitslosenrisiko
- Wachsender Anteil von Nachunternehmerleistungen
 - Sowohl spezialisierte als auch kostenorientierte Vergabe
- Hoher Fachkräfteanteil und Anforderungen an autonomes Handeln
- Hohe körperliche Belastungen und überdurchschnittlich hohe Unfallgefahr
- Marktversagen in der Berufsausbildung – kollektive Lösungen über Ausbildungsfonds typisch selbst in den USA, UK und Québec
- Ausgeprägte Tarifpartnerschaft mit zentral verhandelten Tarifverträge und Sozialkassen
- Erfolg der Tarifpartnerschaft in Deutschland: **Seit 1950 Umwandlungen instabiler in stabile gut bezahlte, qualifizierte Beschäftigung, aber seit 1990 Rückkehr schlecht bezahlter Gelegenheitsarbeit durch legale und illegale Entsendungen**

A network diagram on the left side of the slide, consisting of a complex web of white lines connecting various nodes. The nodes are represented by circles and ovals in different colors: blue, orange, green, and white. The diagram is partially obscured by a large white rectangular box containing the title.

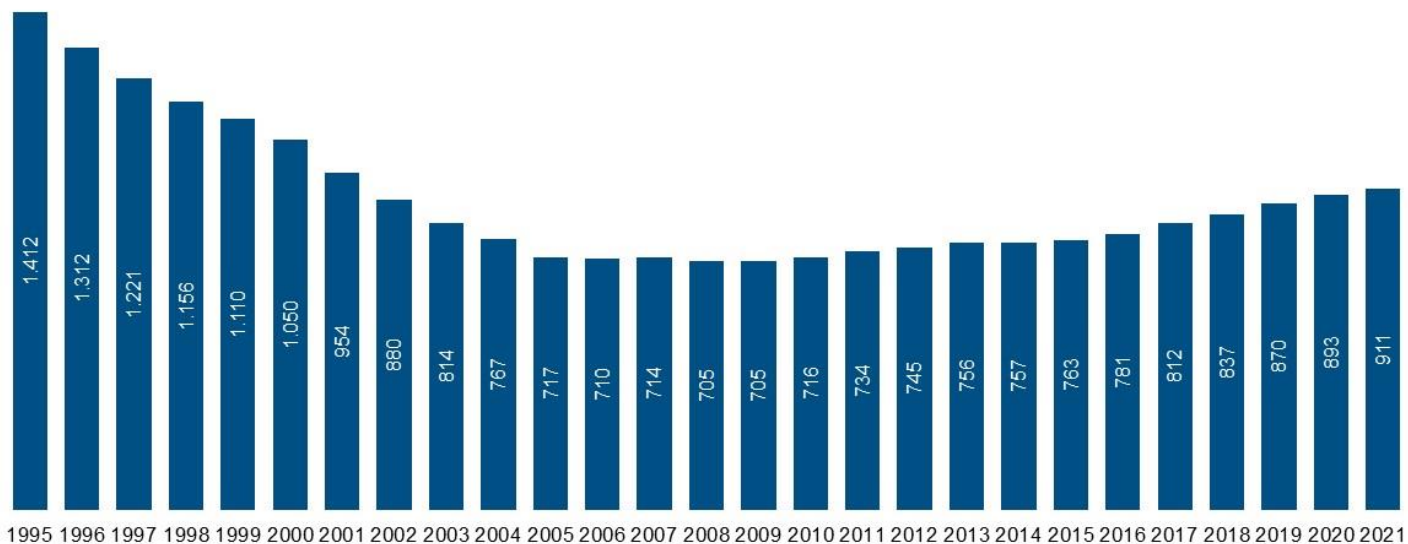
Wirtschaft und Beschäftigung

- Nach tiefer Krise: Erholung und langfristig gute Perspektiven
- Fragmentierung
 - Anteil Kleinstbetriebe hat sich deutlich erhöht
 - Durchschnittliche Betriebsgröße hat sich reduziert
- Anteil der Lohnarbeiten am Produktionswert hat sich seit 1975 mehr als verdoppelt
 - Im Hochbau besonders ausgeprägt
 - Tiefbauarbeiten werden überwiegend mit eigenem Personal erledigt
- Verringerung des Anteils der An- und Ungelernten
 - Hochbau 1980: 26,2%; 2017: 11% , Tiefbau 1980: 44,8%; 2017: 8,3%
- Weiterhin überdurchschnittliche aber abnehmende Fluktuation (Labour-Turnover-Rate) und unterdurchschnittliche Betriebszugehörigkeit, aber Stabilisierung der Beschäftigung
 - wichtigste Gründe: Saison-KUG, Fachkräftemangel

BESCHÄFTIGTE

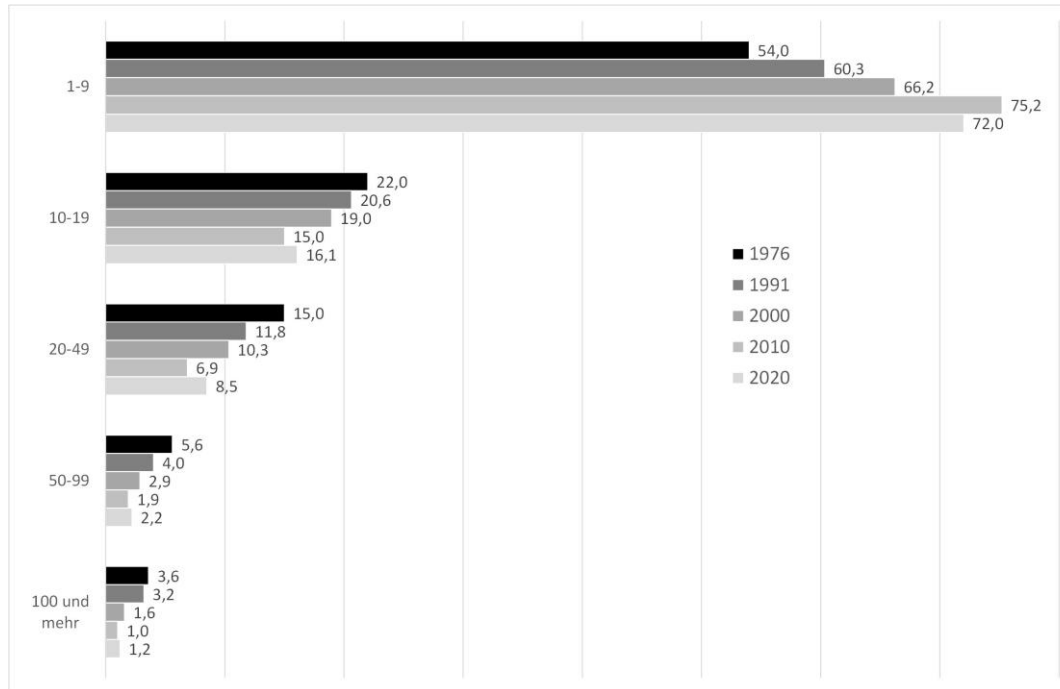
Beschäftigte im Bauhauptgewerbe in Deutschland

Anzahl, Jahresdurchschnitt in 1.000



Quelle: Statistisches Bundesamt, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.

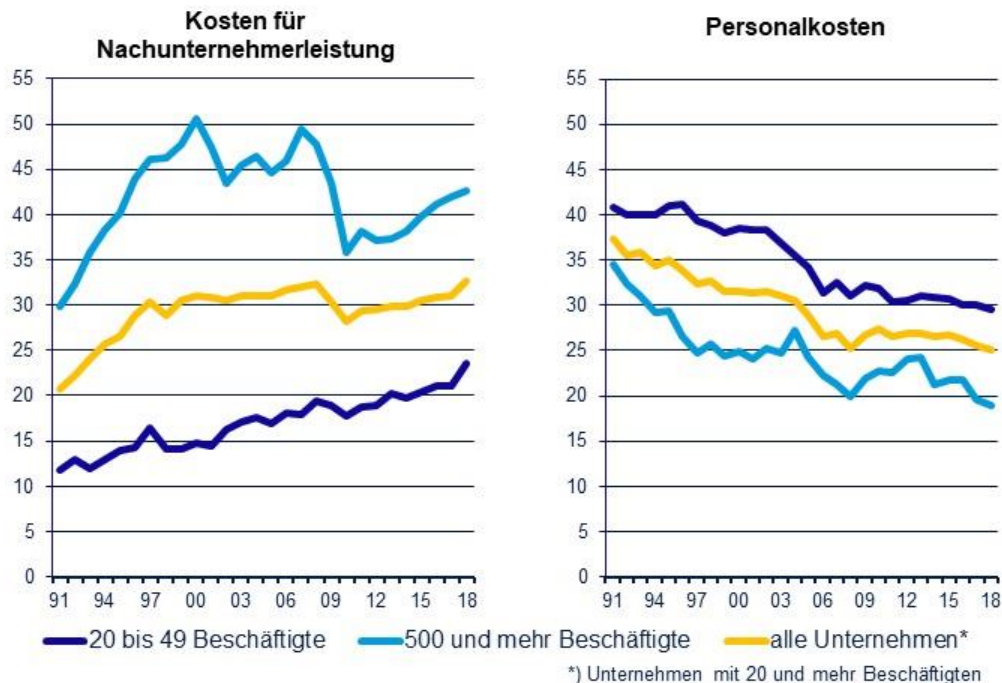
Betriebsgrößenstruktur des deutschen Bauhauptgewerbes, Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten an der Gesamtzahl der Betriebe, in Prozent – verschiedene Jahre



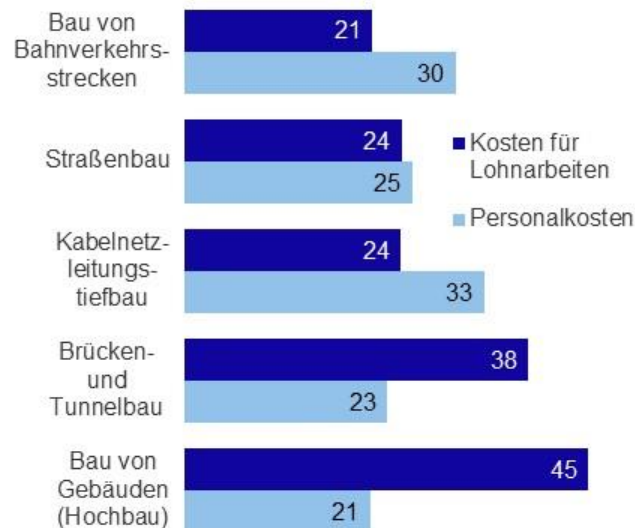
Durchschnittliche
Betriebsgröße:
1995: 22,7 Beschäftigte
2018: 11,3 Beschäftigte

Subunternehmertätigkeit im Bauhauptgewerbe: Im Hochbau besonders ausgeprägt

Kostenstruktur der Unternehmen des Bauhauptgewerbes, Anteil der Kostenarten am Bruttoproduktionswert in %, nach Unternehmensgrößenklassen



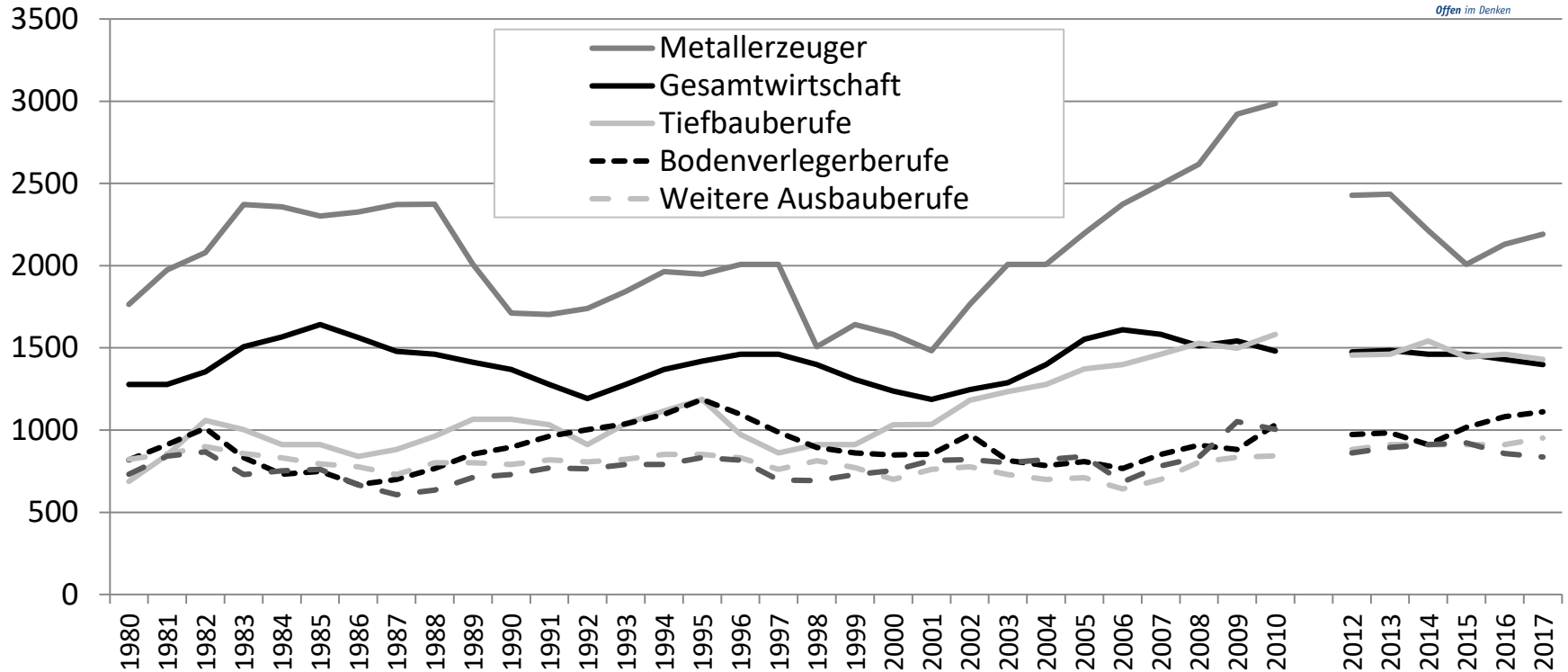
nach Wirtschaftszweigen 2018



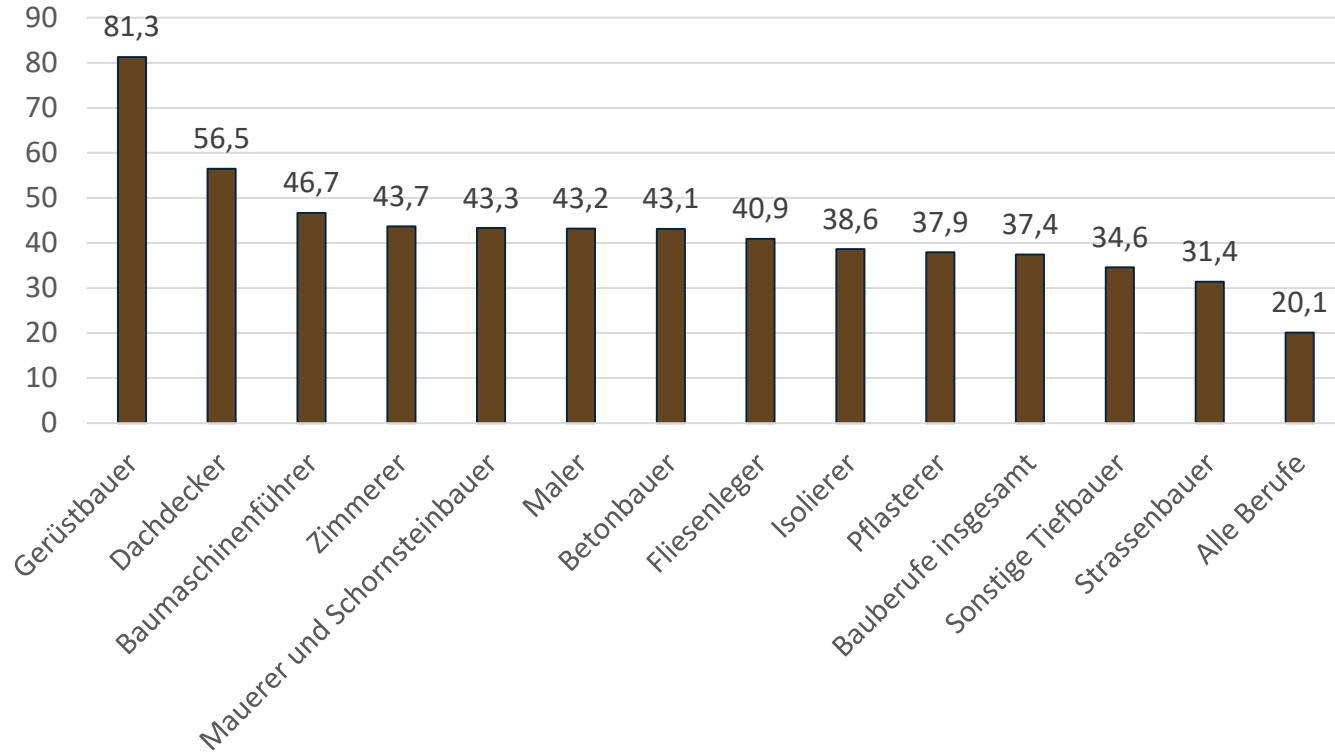
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Steigende Betriebszugehörigkeitsdauer vor allem im Tiefbau

(Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland, in Tagen)



Anteil Erwerbsminderungsrenten bei Renteneintritt in den Bauberufen (2012)



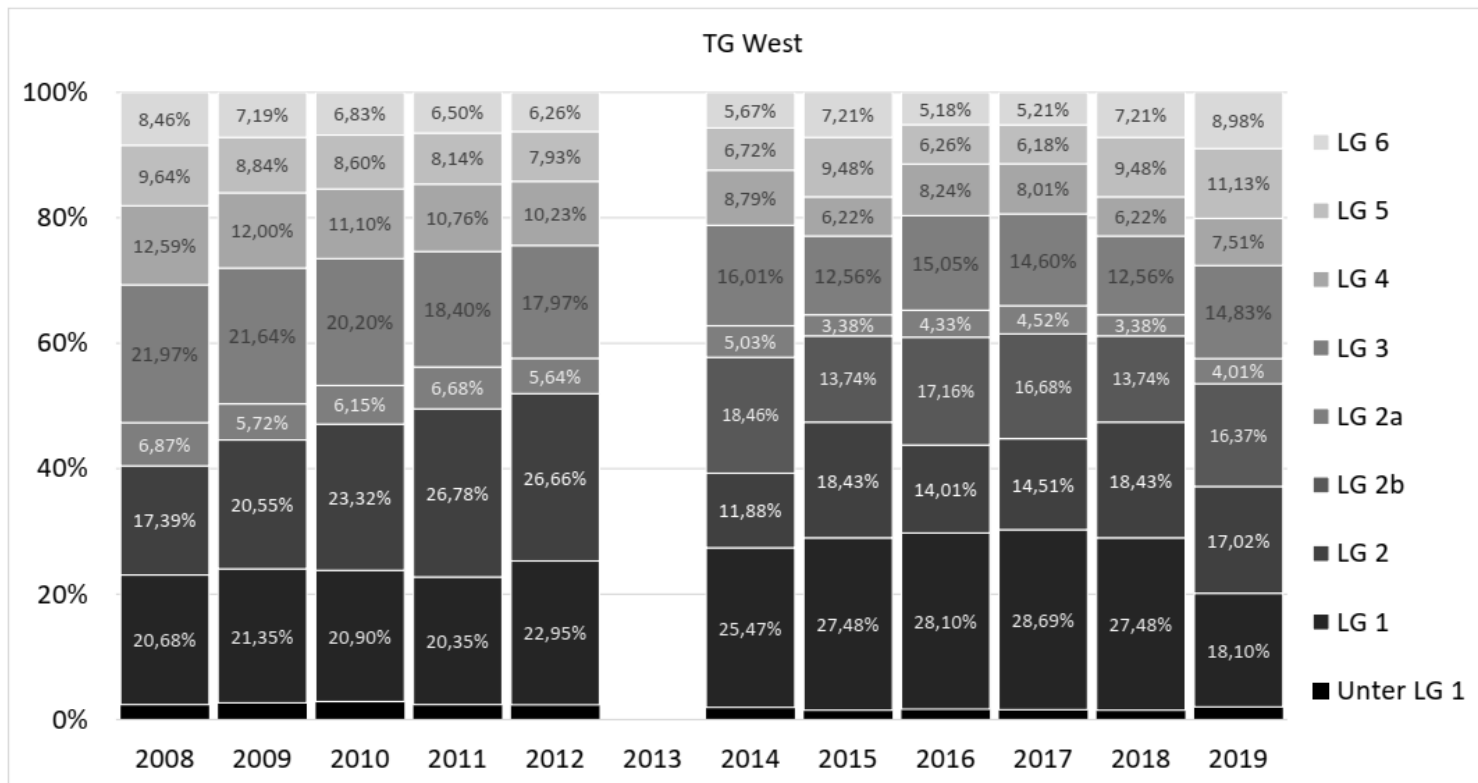


Industrielle Beziehungen

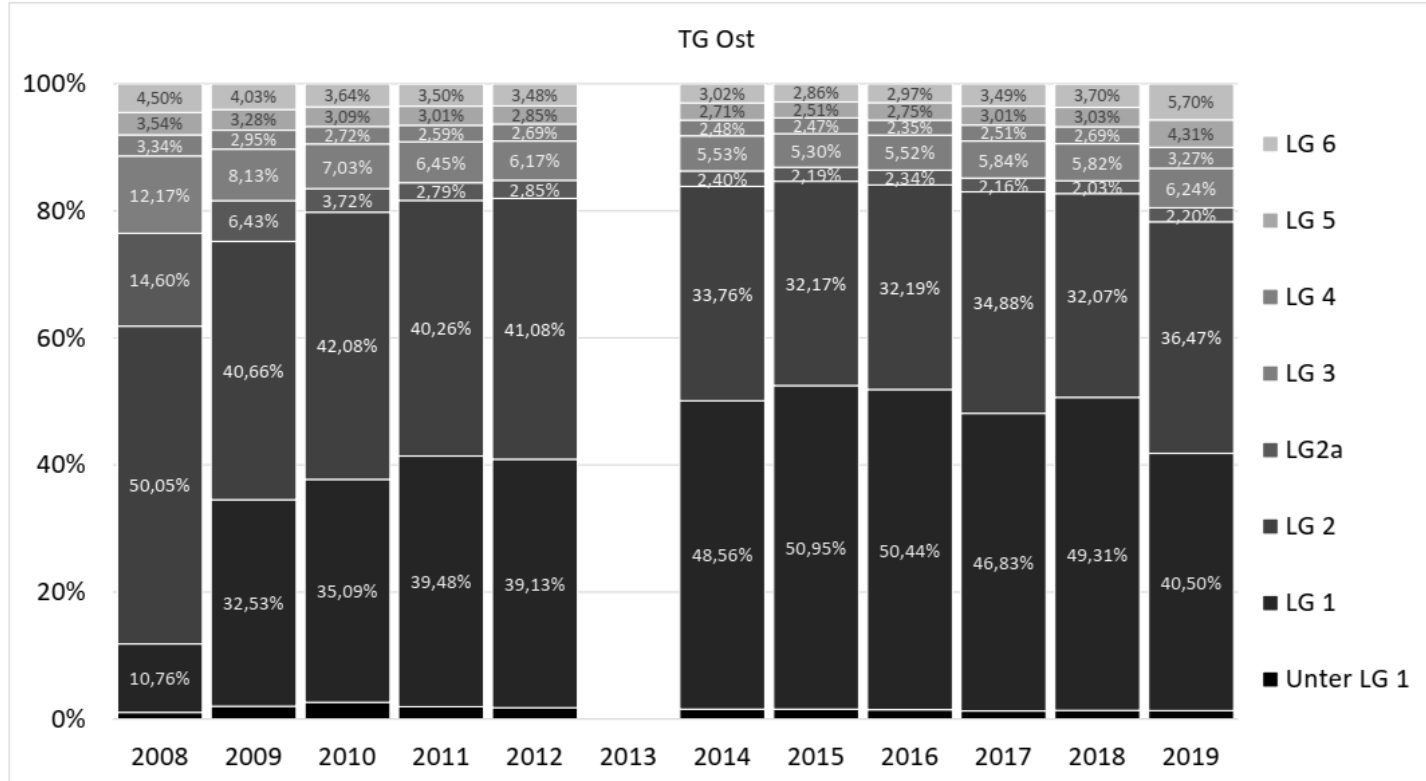
Tarifpolitik unter Druck

- Mitgliedschaften in Gewerkschaft und Arbeitgeberverbänden sinkt kontinuierlich
 - IG BAU überwiegend nur in mittleren und großen Betrieben vertreten
 - Betriebe steigen mit Verbandsaustritt aus Tarifbindung aus
- Tarifbindung der Beschäftigten 2020: West: 60%; Ost: 53%
- Tarifbindung der Betriebe 2020: West: 53%; Ost: 39% (Ellguth/Kohaut 2021)
- Kaum Betriebsräte
 - Betriebe mit Betriebsrat 2019: West: 2%; Ost: 3% ; Beschäftigte mit Betriebsrat 2019: West: 14%; Ost: 15%
- Dennoch vielfältige Verhandlungsthemen und -erfolge in den letzten Jahrzehnten
 - Branchenmindestlöhne als erste Branche ab 1997
 - Einführung Saison-Kurzarbeitergeld (2006)
 - Einführung neuer Zusatzversorgung im Alter
 - Neuordnung der Berufe
 - Wegezeitentschädigung
- Starke Erosion des Lohngefüges: Abnehmende Besetzung der Fachkräftelohngruppen trotz steigender Qualifikation

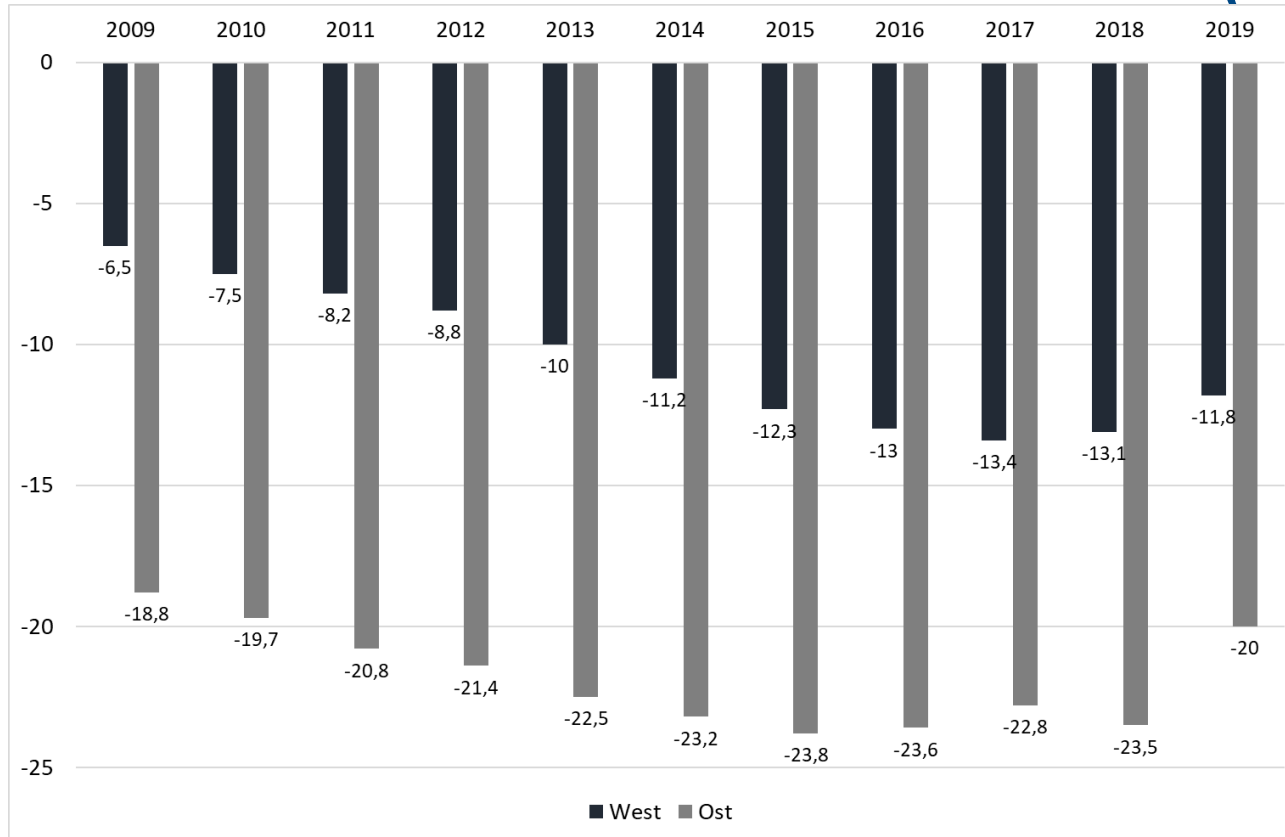
Besetzung der Lohngruppen des BRTV in Westdeutschland



Besetzung der Lohngruppen des BRTV in Ostdeutschland



Differenz von Durchschnittslohn und Ecklohn (GTL)



A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. The nodes are represented by circles and ovals in shades of blue, purple, green, and white. The network is denser on the left and tapers off towards the right.

Berufsausbildung

Veränderung der Berufsausbildung

- Existenzbedrohende Ausbildungskrise
 - Ausbildungsquote fiel von über 10% (1950) auf 1,8% (1970)
- Gründe:
 - zunehmender Kostenwettbewerb nach Wirtschaftskrise 1967
 - Angst vor Verlust der Ausbildungsinvestitionen durch Abwanderung
 - Wachsende Qualitätsanforderungen an die Ausbildung mit m Berufsbildungsgesetz von 1969
- Einführung einer Umlage:
 - Gemeinschaftliche Finanzierung der Ausbildung
 - Kostenentlastung der ausbildenden Betriebe
 - Qualitätsschub in der Berufsausbildung: durch Reform der Ausbildungsordnungen, Finanzierung von 37 Wochen in heute rund 190 überbetrieblichen Ausbildungszentren
 - Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung durch Erhöhung der Ausbildungsvergütungen

Laufende Neuordnung der Berufsausbildung

- Eckpunkt der laufenden Neuordnung der Bauberufe
 - Bezeichnungen der Berufe und Struktur ändern sich nicht
 - Anstelle einer einheitlichen Ausbildungsordnung - drei Ausbildungsordnungen für die Berufsgruppen Hochbau, Tiefbau und Ausbau
 - Der Umfang der überbetrieblichen Ausbildung beträgt einheitlich 30 Wochen für alle dreijährigen Berufe, zusätzliche Nachqualifizierungen von schwächeren Azubis
- Wichtigste Inhalte der Neuordnungen: Neue Technologien, Nachhaltigkeit, Handlungsorientierung
- Regelmäßige Zertifizierung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten seit 2011 - Folge: Strukturbereinigung und Abnahme der ÜBS von 222 auf 183

SOKA-BAU Ausgaben für Berufsausbildung

Erstattungen für die Berufsausbildung 2020 (in EUR)

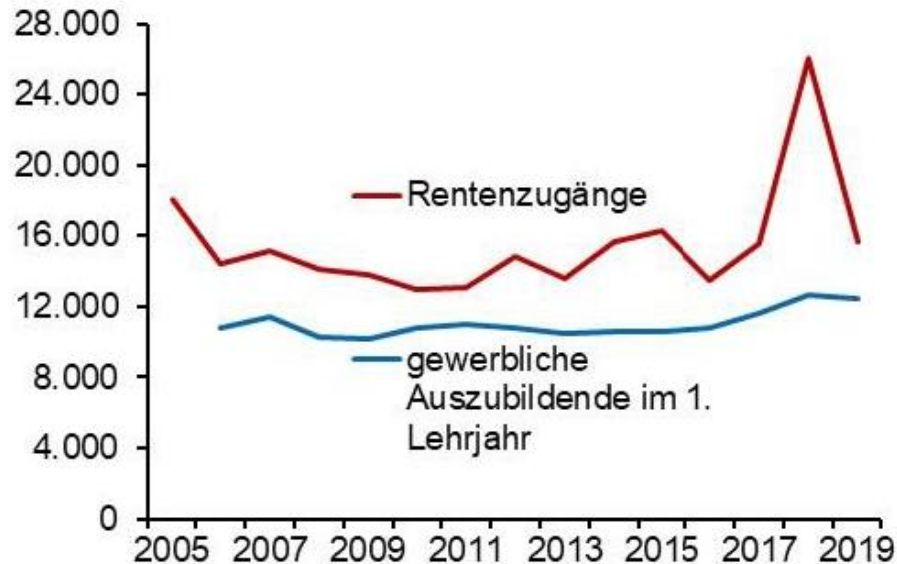
	ALTE BUNDESLÄNDER	NEUE BUNDESLÄNDER	GESAMT
Ausbildungsvergütung*	242.390.170	37.990.280	280.380.449
Überbetriebliche Ausbildung**	88.541.977	24.881.024	113.423.002
Fahrtkosten	7.814.912	1.363.351	9.178.263
Insgesamt	338.747.059	64.234.655	402.981.714

*inkl. LAG und TRB-Beitrag Azubi **inkl. Förderung Berufsstart Bau

Ausbildung im Bauhauptgewerbe: ab 1960 existenzbedrohender Einbruch

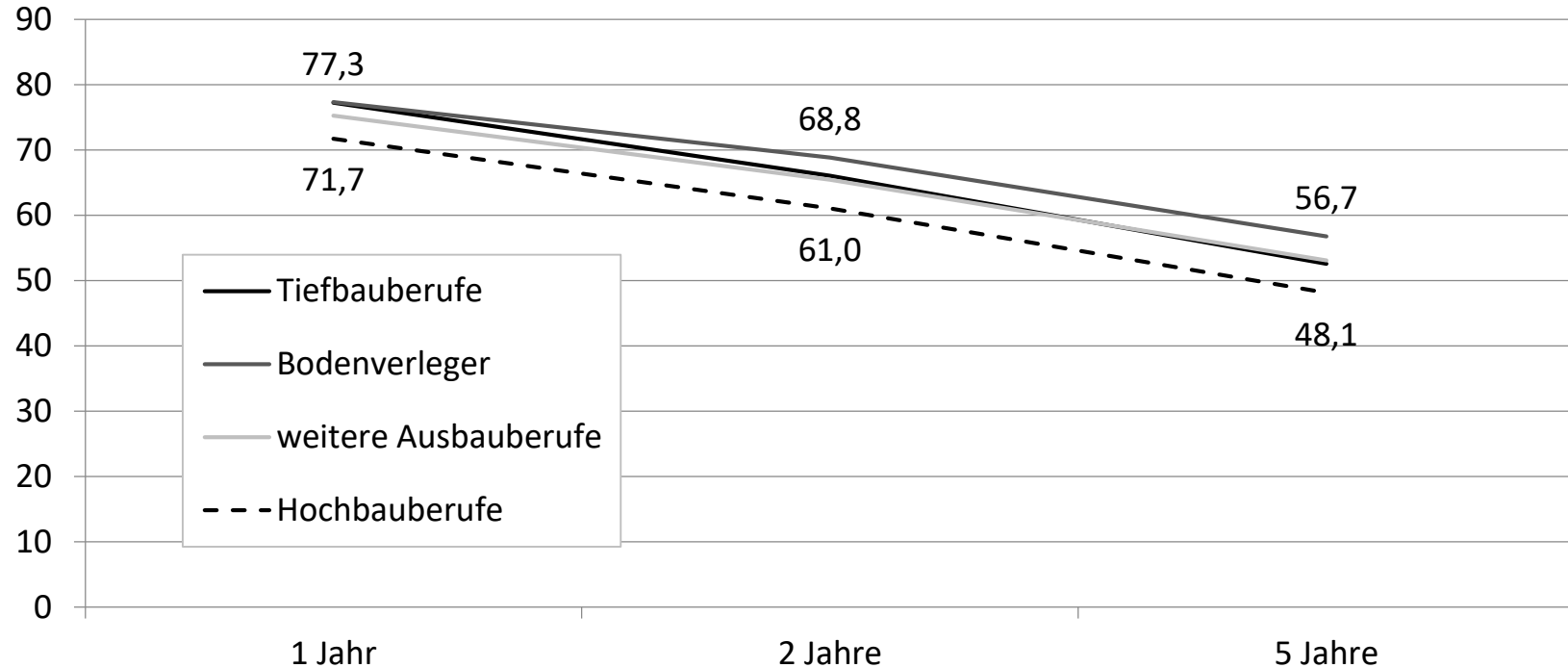
<i>Jahr</i>	<i>Zahl der Auszubildenden in Tsd.</i>	<i>Ausbildungsquote in %</i>	<i>Ausbildende Baubetriebe in %</i>
1950	93,9	10,3	
1960	52,5	3,5	
1970	28,2	1,8	
1975	35,6	2,9	
1980	67,9	5,4	
1985	68,9	6,7	
1991	64,7	5,4	
1995	99,2	8,1	37 (1996)
2000	62,0	7,3	35
2005	37,1	6,5	25
2010	36,0	6,2	22
2015	36,4	5,6	20
2020	41,4	5,3	20

Unzureichende Ausbildung – Kein Ersatz der Fachkräfte



*) Schätzung auf Grundlage der westdeutschen Daten; 2018: Rente mit 63

Hohe Fachkräfteverluste durch Abwanderung - Verbleib von Beschäftigten in den Berufen des Bauhauptgewerbes (Ausgangsjahr 2008-2012, Anteil in Prozent)



Berufsrückkehrer und Berufswechsel

- 2008-2012: 23% der Abgänge kehrten in einen Hochbauberuf zurück
 - Nur 6,6% derjenigen, die in einen anderen Beruf wechselten, kehrten zurück
 - Bei denjenigen mit unbekanntem Erwerbsstatus oder in Leistungsbezug waren es ca. 20%
- Ein Drittel der Abgänge im Hochbau sind weiterhin im Baubereich tätig
 - Maler & Lackierer, Stuckateure, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz, Tiefbauberufe
 - Berufe ohne Baubezug: Logistik, Post- und Zustellberufe, Reinigungsberufe, Fahrzeugführer*in im Straßenverkehr
- Rund die Hälfte der Abgänge im Tiefbau bleiben im Baubereich tätig
 - Hochbauberufe (21%), Bau- und Transportgeräteleiter, Gartenbauberufe
 - Berufe ohne Baubezug: Logistik, Post- und Zustellberufe, Fahrzeugführer*in im Straßenverkehr, Maschinenbau- und Betriebstechnikberufe, Reinigungsberufe

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. The nodes are represented by circles and ovals in white, red, orange, and green. The network is dense and curved, extending from the top left towards the bottom left.

Bauspezifische Arbeitsmarktpolitik

Entwicklungen der Bau-Arbeitsmarktpolitik

- Extrem hohe Winterarbeitslosigkeit in den 1950er Jahren – über 600.000 Beschäftigte im Winter arbeitslos, 40 000 im Sommer
- Hohe Abwanderung aus der Branche – aufgrund der Einkommensverluste / hohe Kosten für den Staat durch ALG im Winter
- 1959: Einführung der bauspezifischen Arbeitsmarktpolitik
 - Schlechtwettergeld (SWG) finanziert durch die BA
 - Winterbauförderung (Wintergeld, Investitions- und Mehrkostenzuschüsse) finanziert durch Umlage bei Baubetrieben
- Folge: drastischer Rückgang der Winterarbeitslosigkeit und Stabilisierung der Beschäftigung
- Langsamer Rückzug des Staates aus der Finanzierung – bis hin zur Streichung des SWG Ende 1995
- Versuch tarifpolitischer Ersatzlösungen scheiterte an Überforderung der Branche – Wiederkehr der Winter-Arbeitslosigkeit
- Mit Saison-Kurzarbeitergeld (ab 2006) funktionierende Ersatzlösung – erstmals Umlage auch für Beschäftigte
- IAQ-Evaluationen: Winterarbeitslosigkeit ging zurück

Das Saisonkurzarbeitergeld (Saison-KUG)

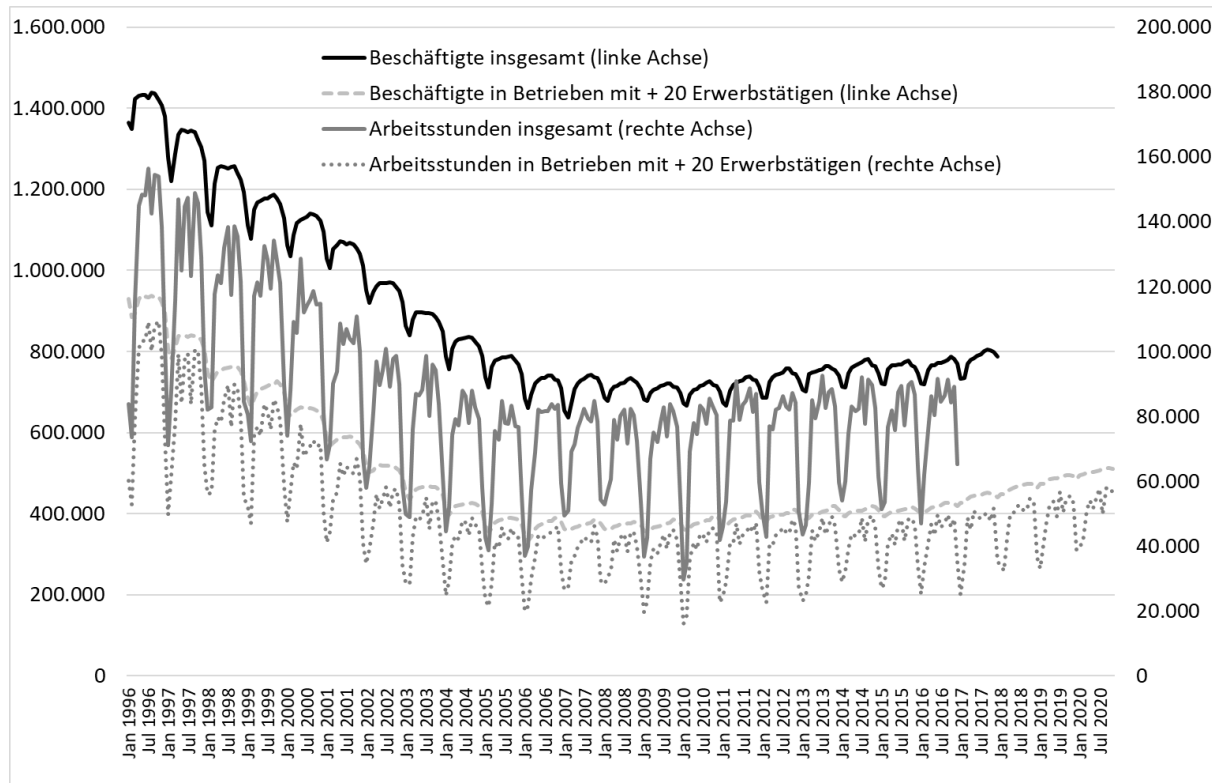
	Saison-Kurzarbeitergeld
Voraussetzung	Witterungs- oder auftragsbedingter Arbeitsausfall
Art der Leistungen	Ab der 1. Ausfallstunde: Saison-Kurzarbeitergeld in Höhe des Arbeitslosengeldes (finanziert von der BA) Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (finanziert aus der Winterbeschäftigungs-Umlage) Zuschuss-Wintergeld: bei Verwendung von Arbeitszeitguthaben 2,50 € Lohnzuschuss je eingebrachter Stunde (finanziert aus der Winterbeschäftigungs-Umlage) Mehraufwands-Wintergeld: je geleistete Arbeitsstunde in der Schlechtwetterperiode 1 € Zuschuss (finanziert aus der Winterbeschäftigungs-Umlage)
Formen der Finanzierung	Beitragsmittel der BA: <ul style="list-style-type: none">• Saison-Kurzarbeitergeld Winterbeschäftigungs-Umlage: <ul style="list-style-type: none">• Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge• Zuschuss-Wintergeld• Mehraufwands-Wintergeld
Finanzierung der Umlage	2,0% der Bruttolohnsumme – davon gehen 1,2% zu Lasten der Arbeitgeber und 0,8% zu Lasten der Beschäftigten

Finanzierung der bauspezifischen Arbeitsmarktpolitik, 2007-2020 **IAQ**

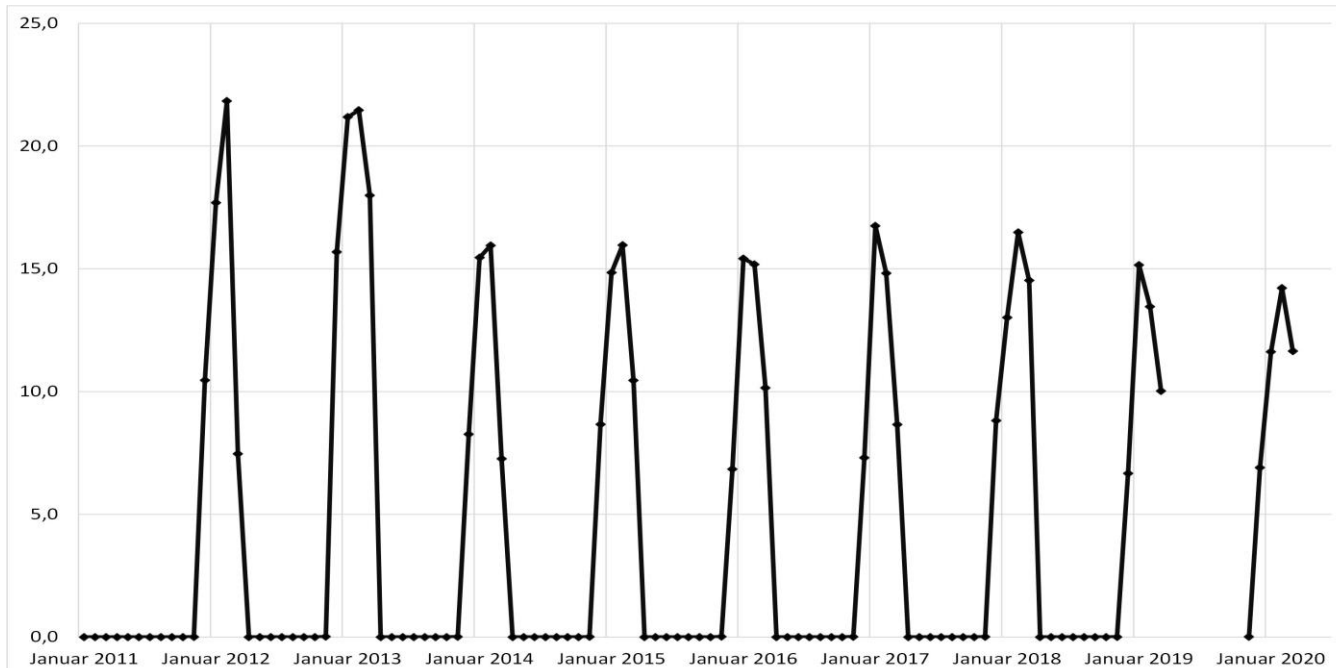
(in Millionen Euro)

Jahr	Saison- KUG	Umlagefinanziert		Umlage (a) und (b) zusammen	Einnahmen aus Winter- bauumlage	Stand Winter- bau-Rücklage am Jahresende
		SV bei SKUG (a)	Winter- geld (b)			
2007	159	111	142	253	297	–
2008	177	126	141	267	301	–
2009	292	148	121	269	289	–
2010	396	113	110	223	294	–
2011	309	55	141	196	314	–
2012	275	183	140	323	328	–
2013	386	271	132	303	326	217
2014	180	129	147	276	349	273
2015	251	181	141	322	357	291
2016	249	181	145	326	371	319
2017	290	213	145	358	384	327
2018	317	236	155	391	413	329
2019	273	204	160	364	441	385
2020	255	188	168	356	450	457

Verringerung der saisonalen Schwankungen der Beschäftigtenzahl und der geleisteten Arbeitsstunden durch Saison-KUG



Abnehmender Anteil der Beschäftigten im (zeitweiligen) Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld (in Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe): Gründe: Bauboom, Klimaänderung



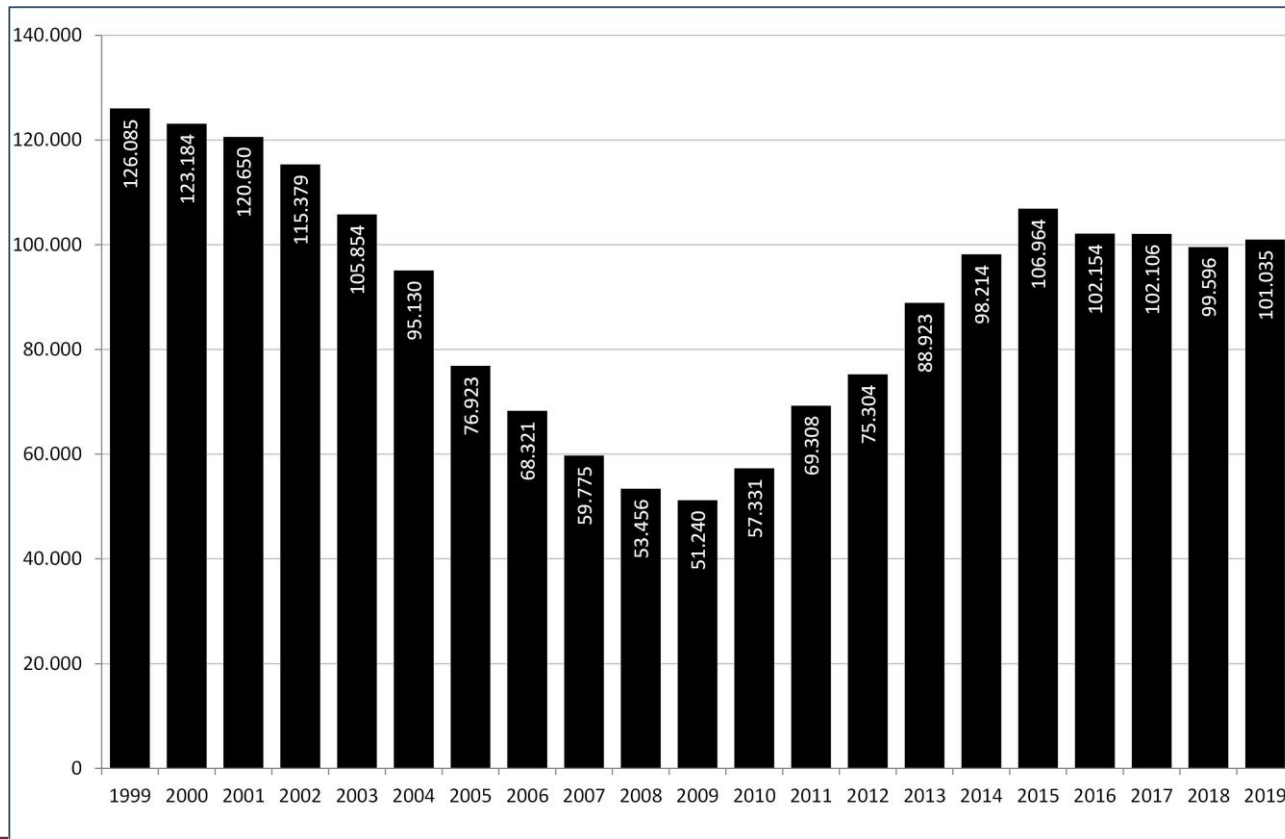
A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid colored circles in shades of blue, orange, green, and maroon, while others are white ovals. The network is dense and extends from the top left towards the bottom left.

Transnationalisierung

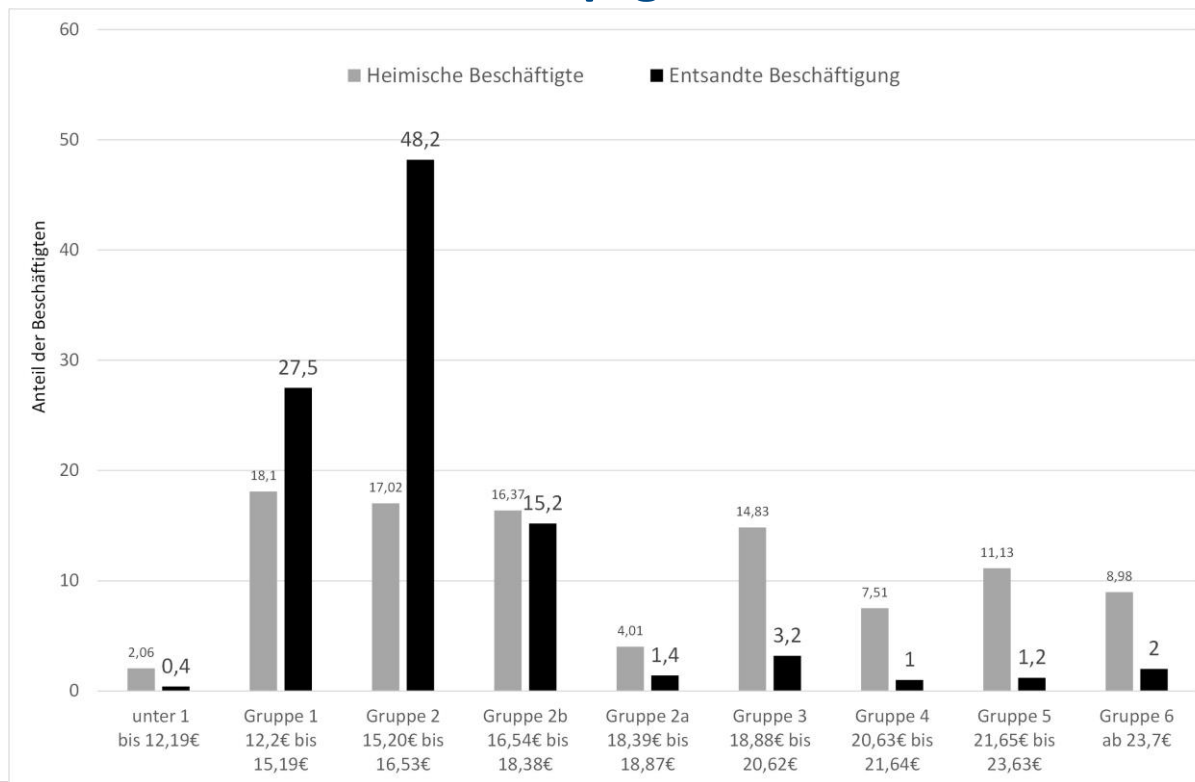
Transnationalisierung

- Baugewerbe Hauptzielbranche für Entsendungen (nach EU-Dienstleistungsfreiheit) und Scheinselbständige nach EU-Niederlassungsfreiheit
- Bezahlung nach Herkunftsprinzip – förderte kostengetriebene Vergabe an Subunternehmen (vor allem im Hochbau, zunehmend auch im Ausbau)
- Zum Schutz der Tarifverträge und der Sicherung von Wettbewerbsgleichheit: Branchenmindestlöhne I und II
- EU-Rechtsprechung zu Entsendungen und EU-Entsenderichtlinie schränkt nationale Handlungsspielräume massiv ein
- Entsandte in SOKA-BAU Urlaubsverfahren einbezogen
- Löhne der Entsandten deutlich unter denen heimischer Arbeitskräfte – hohe Verbreitung illegaler Praktiken
- Konsens der Regulierung von Entsendungen im Arbeitgeberlager schwindet – gefordert wird Abschaffung der Branchenmindestlöhne

Nach Deutschland entsandte Beschäftigte im Bauhauptgewerbe



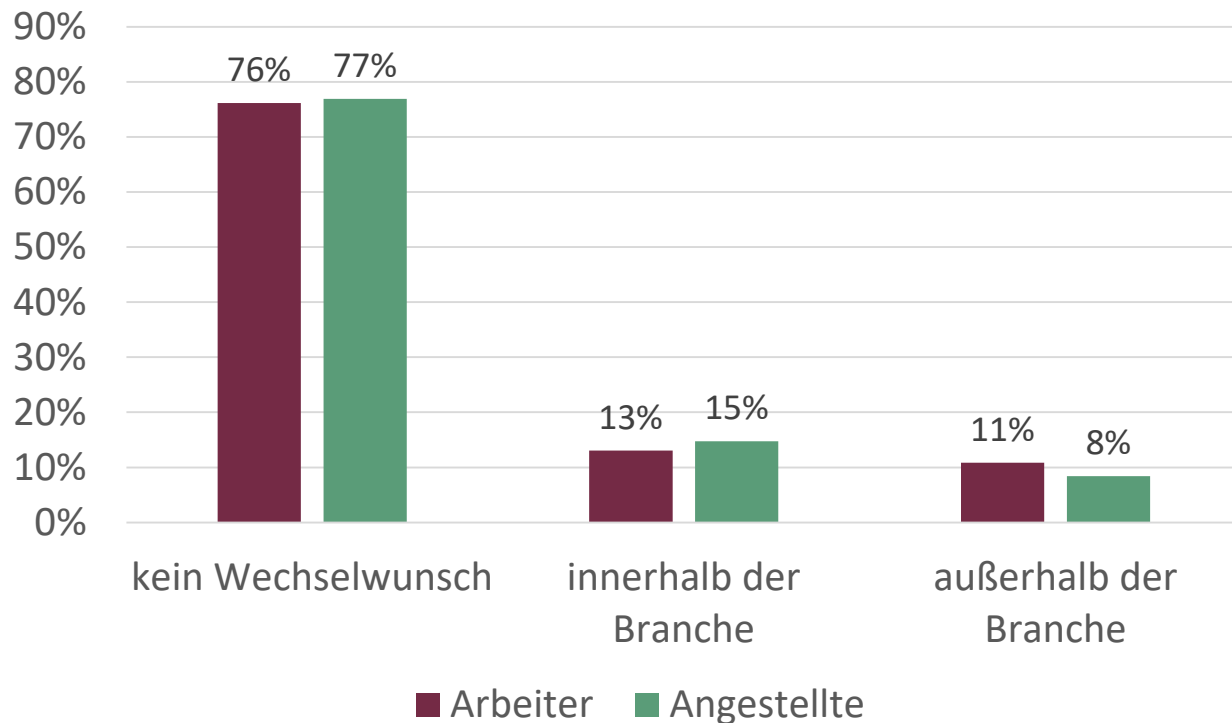
Lohngruppen von heimischen und entsandten Beschäftigten im westdeutschen Bauhauptgewerbe 2019



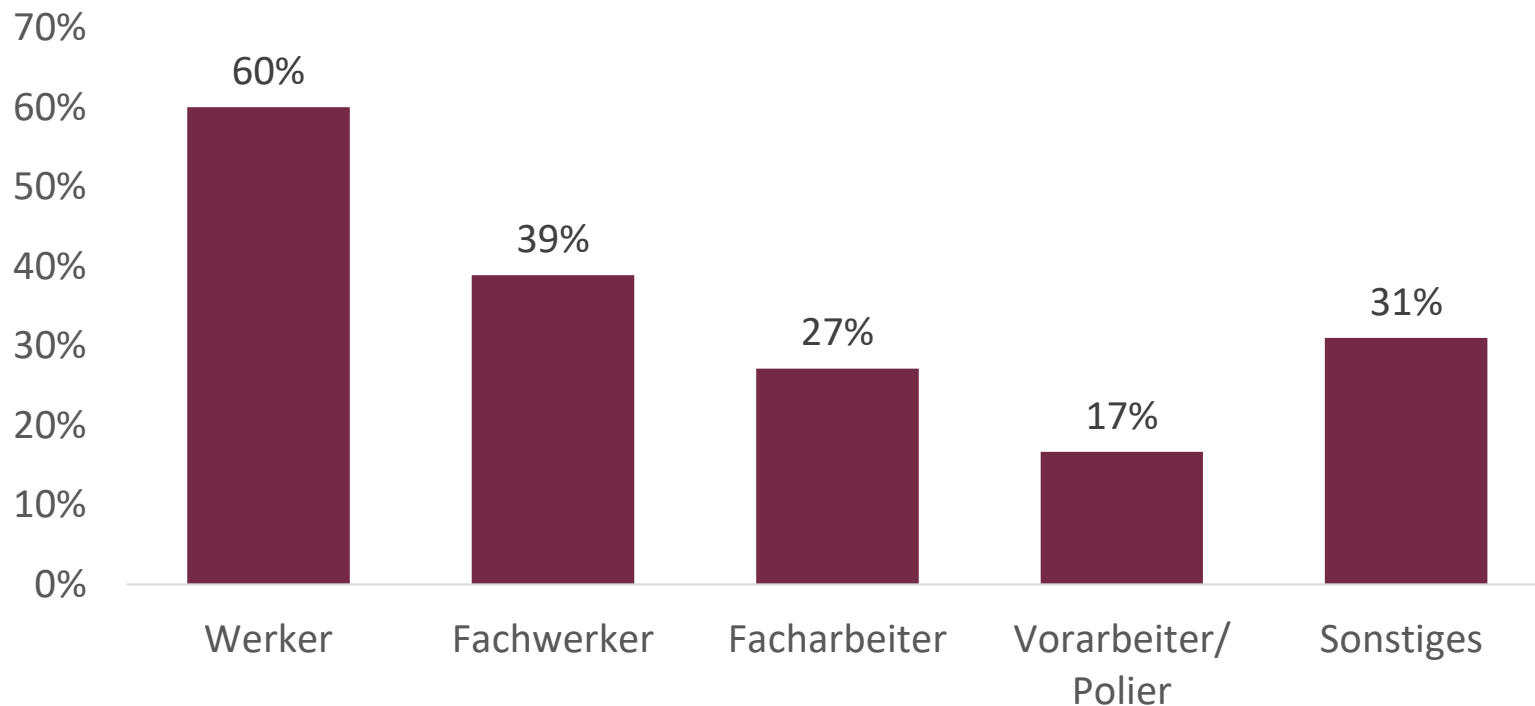
A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by colored circles in shades of blue, orange, green, and maroon, while others are white ovals. The network is dense and extends from the top to the bottom of the page.

Die Sicht der Beschäftigten

Wie viele möchten wechseln?



Wer will wechseln?



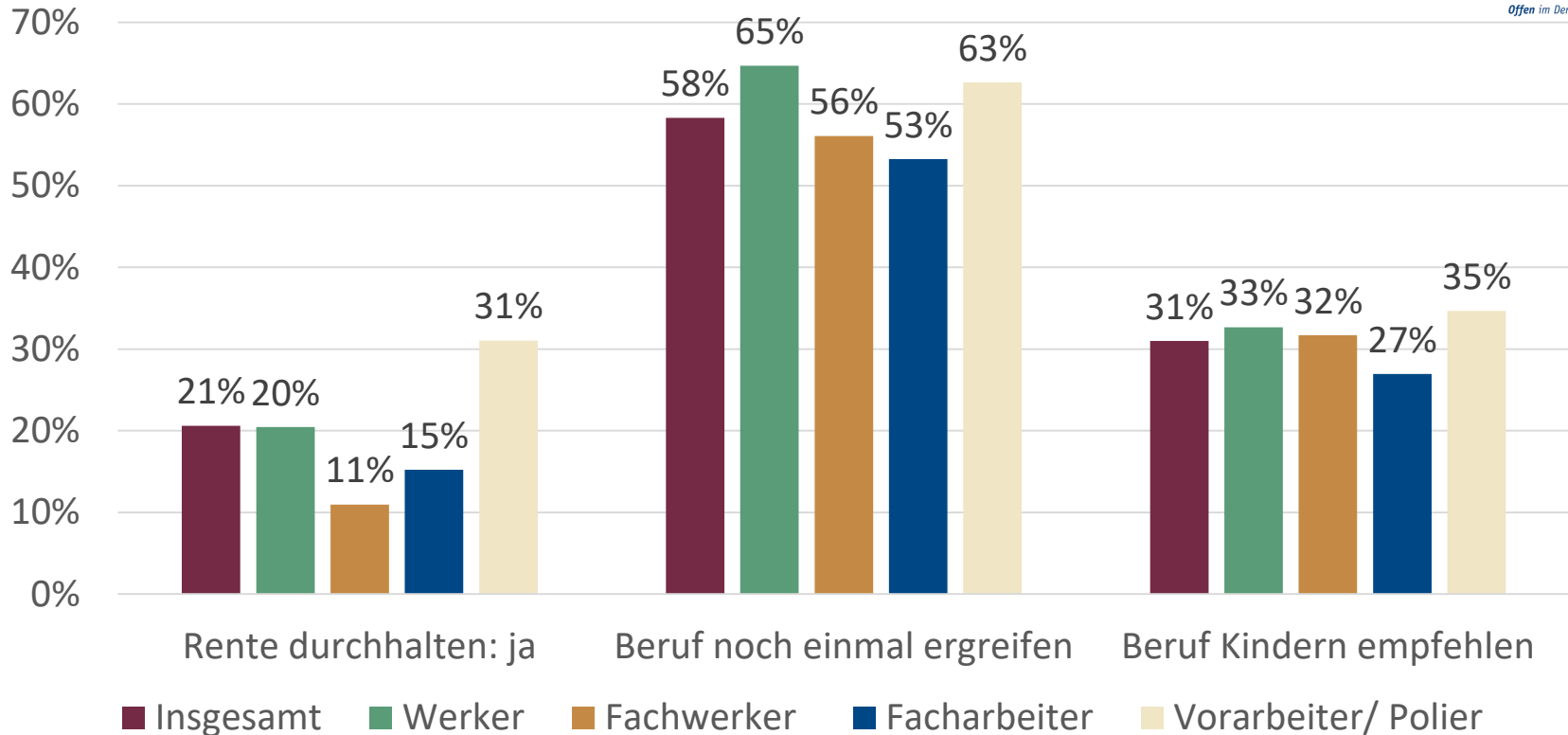
■ ziehe Wechsel in Betracht

Arbeitsbedingungen: Große Unterschiede nach Status

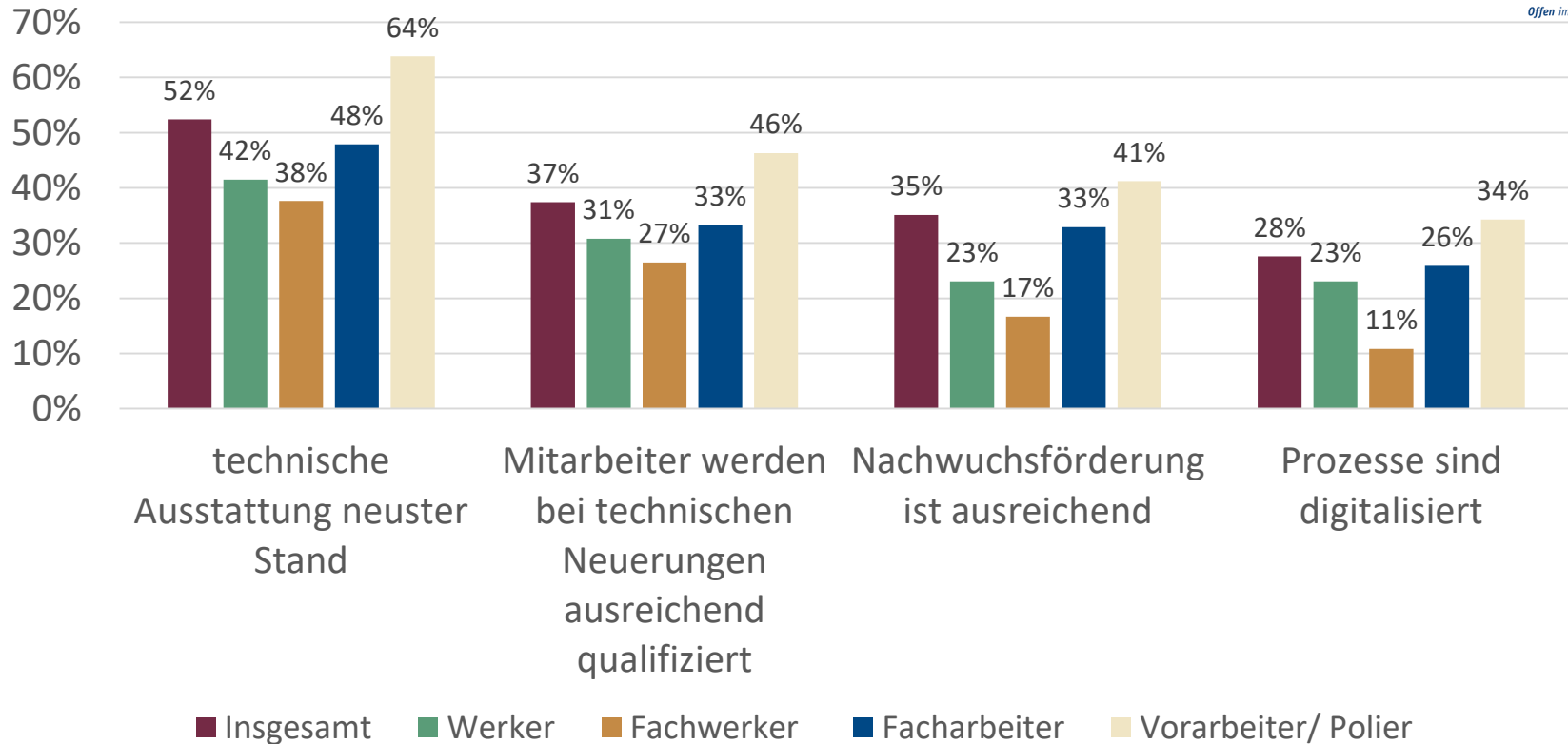
- Große Mehrheit von 82% beurteilt Arbeit im Baugewerbe als abwechslungsreich (Werker 65%, Fachwerker 69%)
- 60% stimmen der Aussage zu, sie könnten selbständig Entscheidungen treffen (Werker, 29%, Fachwerker 45%)
- 58% der Baubeschäftigten stimmen der Aussage zu, sie könnten ständig etwas Neues lernen (Werker 50%, Fachwerker 37%)
- 39% Digitalisierung als Chance (Fachwerker: 27%)

- 85%: körperliche Belastung ist hoch: 88% Werker, 87% Facharbeiter
- 44%: Arbeitszeiten passen zum Leben: 27% Werker, 49% Vorarbeiter/ Poliere
- 42%: Arbeit wird gut bezahlt: 16% Werker, 20% Fachwerker, 54% Vorarbeiter/ Polier
- 81% Arbeitsbelastung ist stärker geworden : 86% Vorarbeiter/ Polieren 70% Fachwerker.
- 52%: Verdichtung durch neue Technologien: Werker: 38%, Vorarbeiter, Poliere 66%

Attraktivität des Bauberufs



Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des Betriebes nach Status



Determinanten des Wechsels bei Arbeitern

Der Betrieb spielt eine herausragende Rolle für den Wechsel/Bleibewunsch

Ergebnisse einer Regressionsrechnung – Faktoren, die den Verbleib in der Branche fördern

- Gutes Betriebsklima
- Zufriedenheit mit der Bezahlung
- Die technische Ausstattung entspricht dem neusten Stand
- Arbeitszeiten lassen sich mit privaten Verpflichtungen vereinbaren
- Entlohnung entspricht der Ausbildung
- Wenn die Arbeit sich nicht aufgrund der Einführung von neuen Technologien verdichtet hat



Fazit und Ausblick

- Entwicklungsetappen des Bauarbeitsmarktes in 4 Etappen:
 - 1. Etappe 1949 bis 1959: Übergang von einem instabilen Bauarbeitsmarkt zum Branchenarbeitsmarkt
 - 2. Etappe 1959 bis 1990: Inklusiver Branchenarbeitsmarktes Bau
 - 3. Etappe 1990 bis 2006: Infragestellung des gesamten Systems
 - 4. Etappe seit 2006: Phase eines prekären Gleichgewichts in einem polarisierten Branchenarbeitsmarkt
- Denkbare Zukunftsszenarien
 - Völlige De-Regulierung ist unwahrscheinlich (aufgrund des Baubooms, erfolgreicher Reformen der Sozialkassen, politisch breit verankerter Konsens über positive Arbeitsmarktregulierungen)
 - Zunehmende Polarisierung: Abschaffung der Branchenmindestlöhne und Urlaubskassenverfahren, sinkende Tarifbindung, verschärfte Fachkräftelücke führt zu Forderung nach Kontingentverträgen mit Drittstaaten
 - Re-Regulierung mit politischer Rückendeckung: Stärkung der Tariftreue, Revitalisierung der Branchenmindestlöhne (mit 3 nach Qualifikation gestuften Mindestlöhnen), Innovationsinitiative und Fachkräftesicherung durch Reputationsgewinn

Vielen Dank!