

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 tapers towards the top and bottom.

Das Bauhauptgewerbe im Wandel

IG BAU Bundesfachgruppe Bauhauptgewerbe
Frankfurt 8. 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 Tarifverträgen und Sozialkassen
- Erfolg der Tarifpartnerschaft in Deutschland: **Seit 1950 Umwandlungen instabiler in stabile und gut bezahlte Beschäftigung, aber seit 1990 Rückkehr schlecht bezahlter Gelegenheitsarbeit durch legale und illegale Entsendungen**



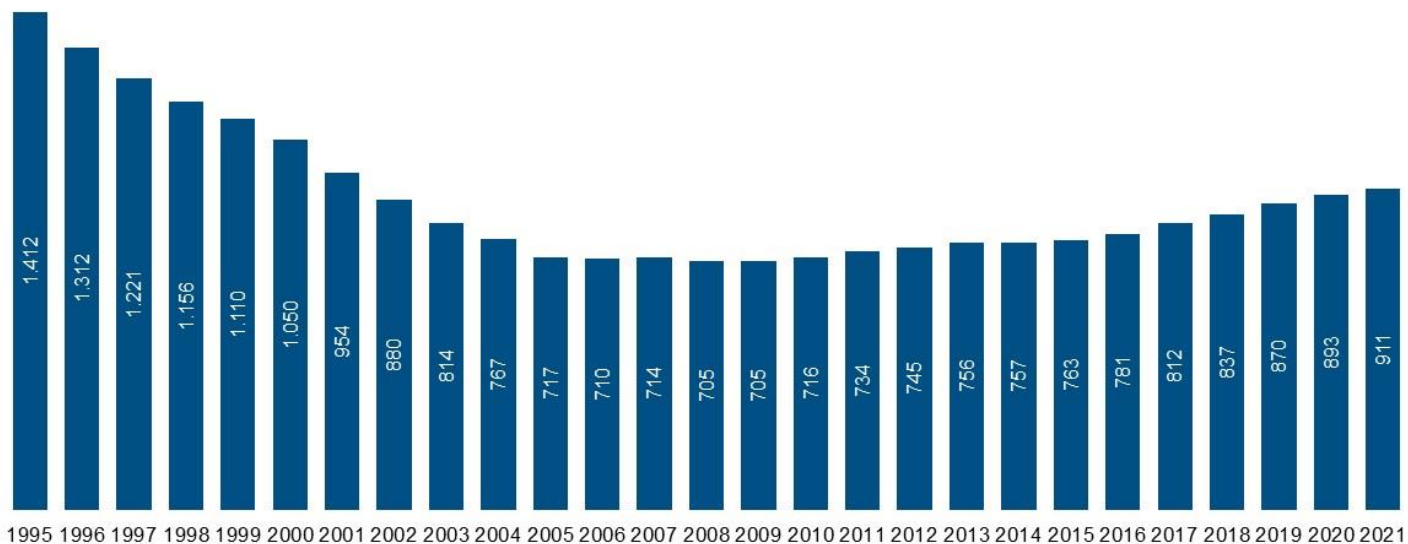
Wirtschaft und Beschäftigung

- 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

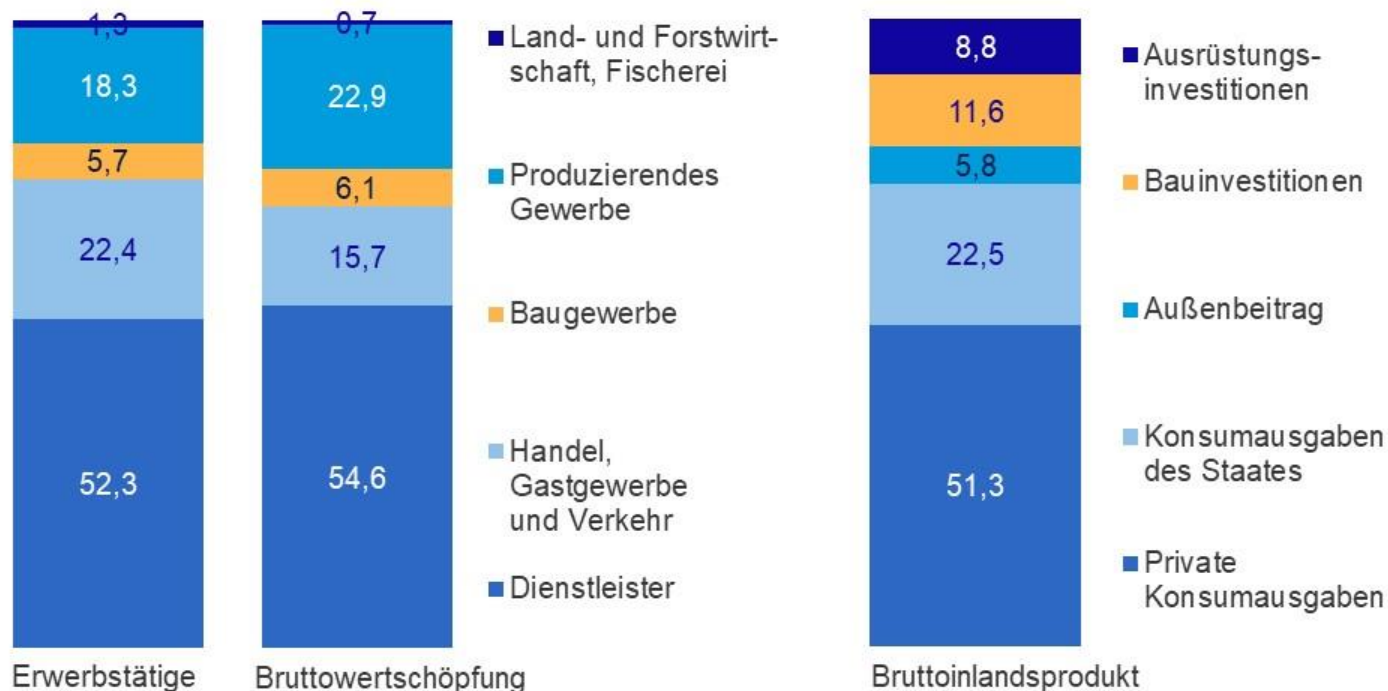
Anzahl, Jahresdurchschnitt in 1.000



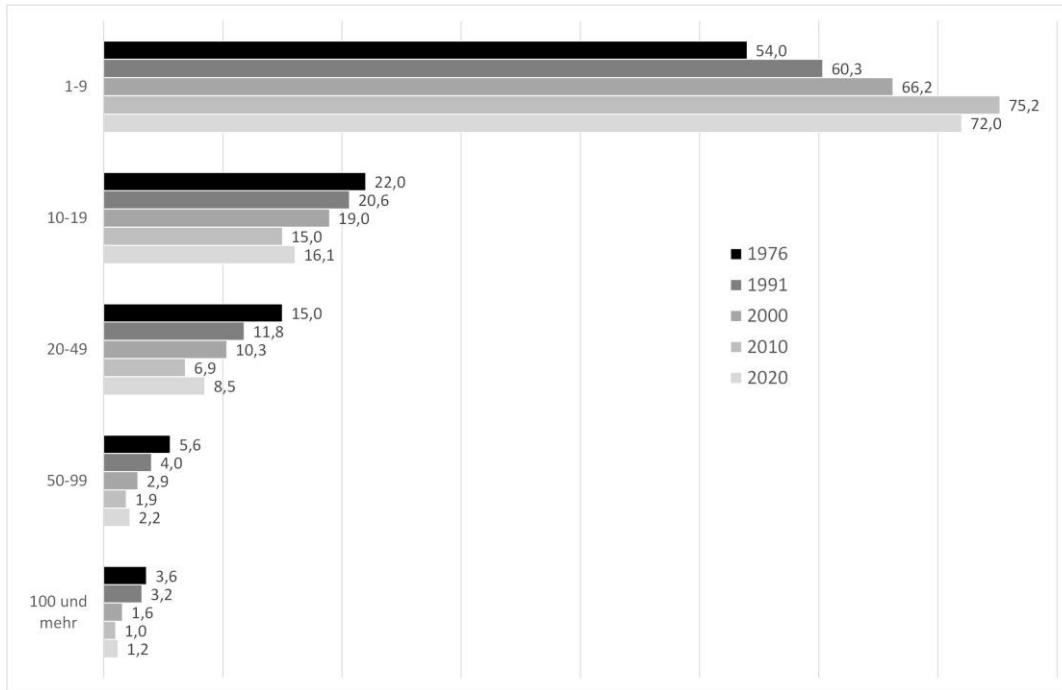
Quelle: Statistisches Bundesamt, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.

Bedeutung der Bauwirtschaft: Schlüsselbranche für Deutschland

Anteile 2020 in Prozent



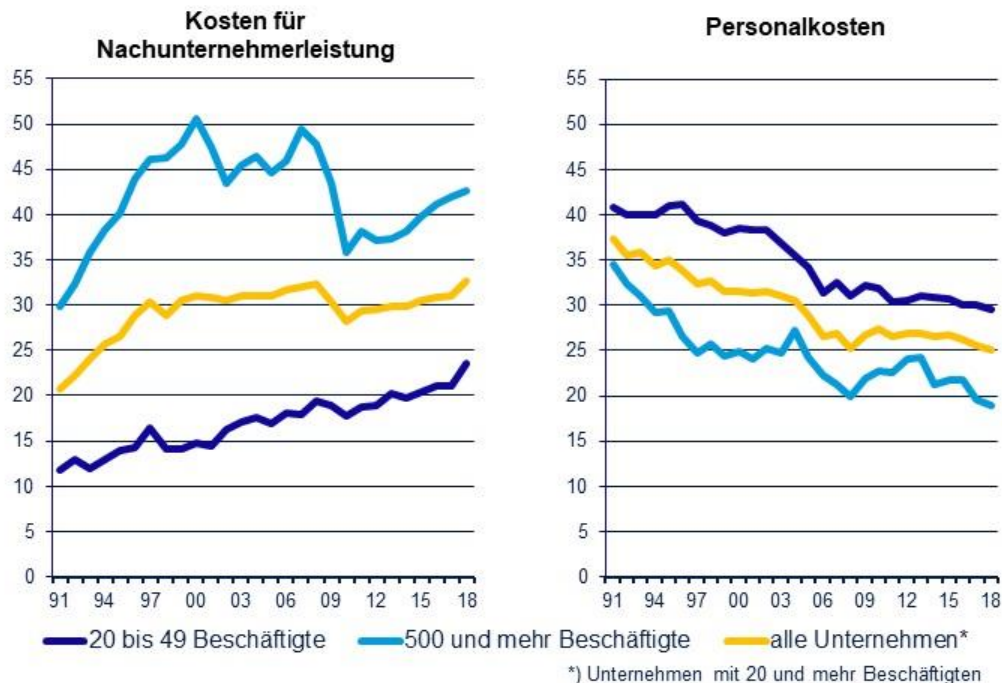
Betriebsgrößenstruktur des deutschen Bauhauptgewerbes, Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten an der Gesamtzahl der Betriebe, in Prozent – verschiedene Jahre



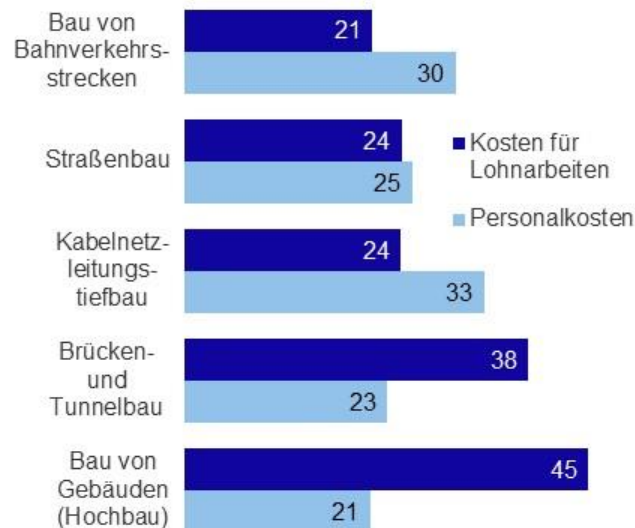
Durchschnittliche
Betriebsgröße:
1976: 21 Beschäftigte
1995: 19 Beschäftigte
2018: 11 Beschäftigte

Subunternehmertätigkeit im Bauhauptgewerbe: Im Hochbau besonders ausgeprägt

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



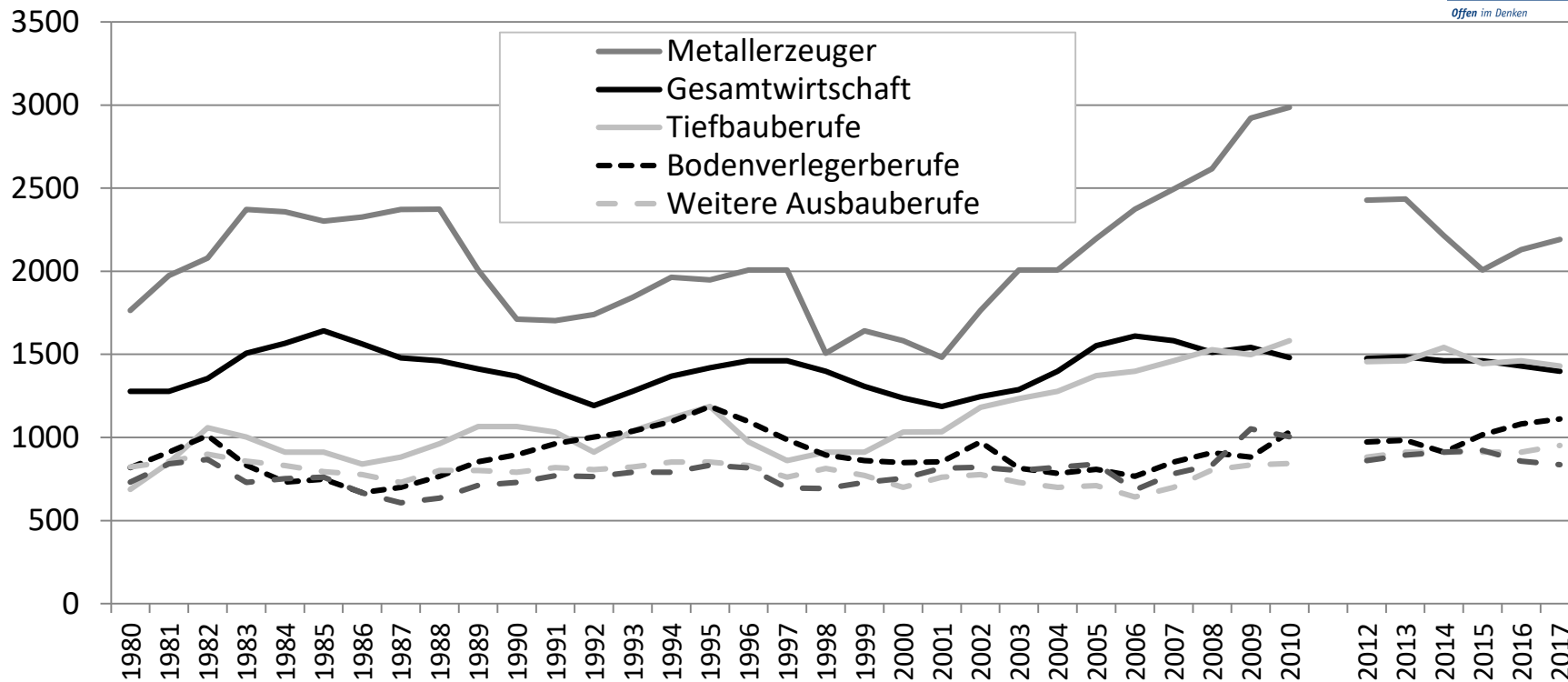
nach Wirtschaftszweigen 2018



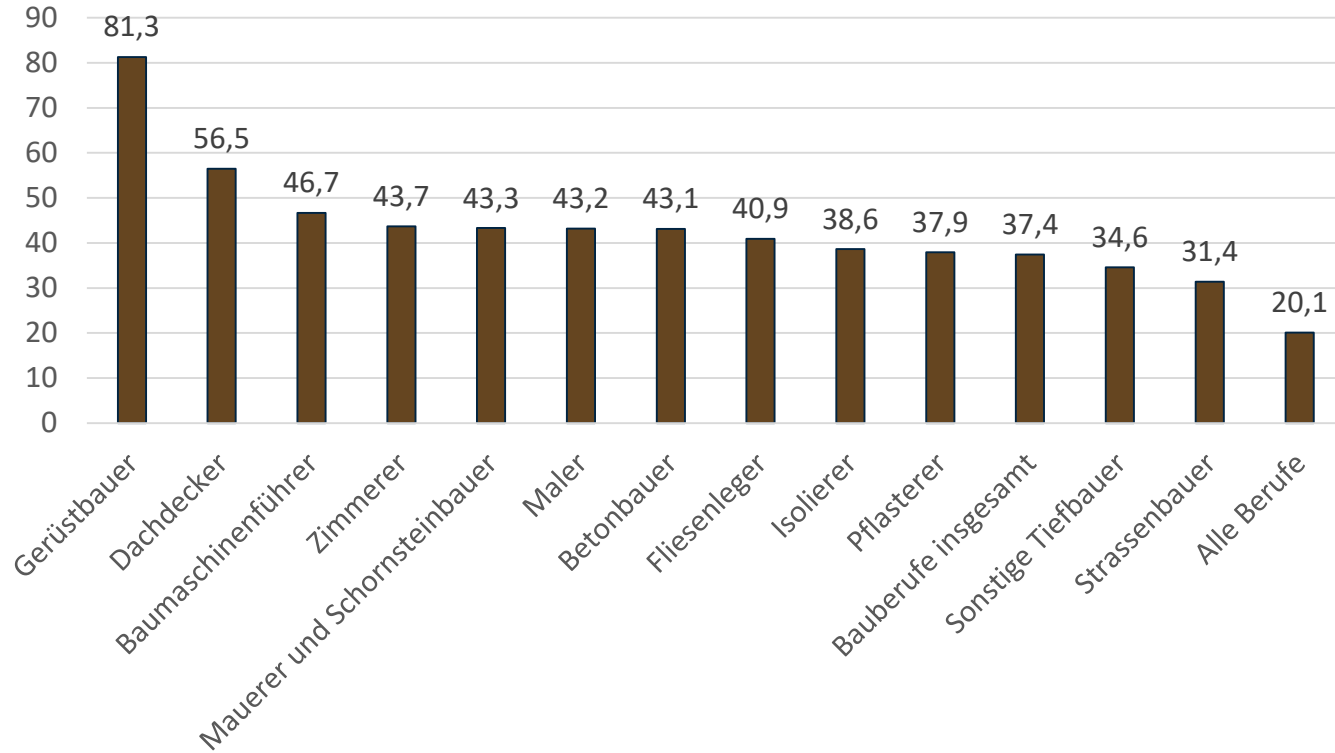
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Steigende Betriebszugehörigkeitsdauer vor allem im Tiefbau

(Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland, in Tagen)



Anteil Erwerbsminderungsrenten bei Renteneintritt in den Bauberufen (2012)



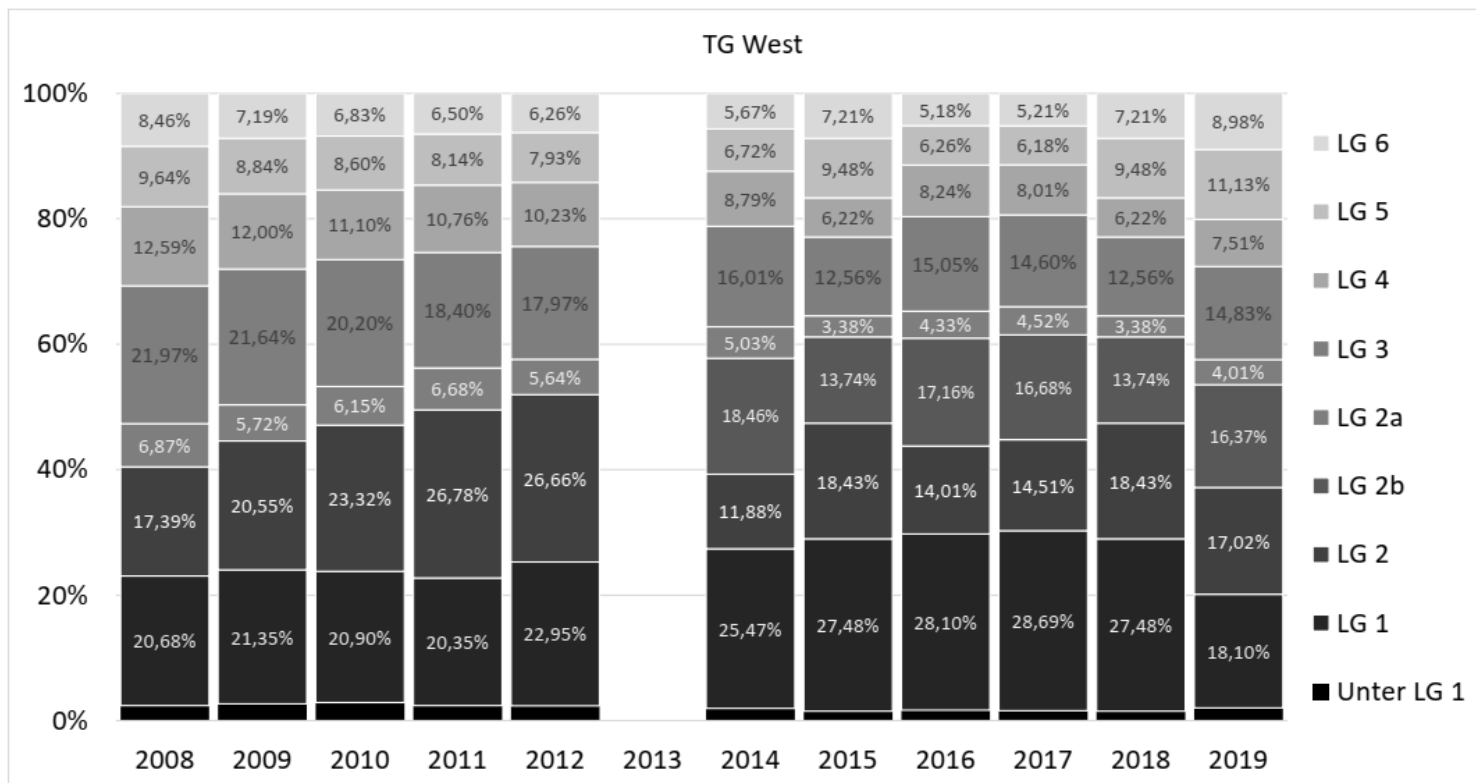


Industrielle Beziehungen

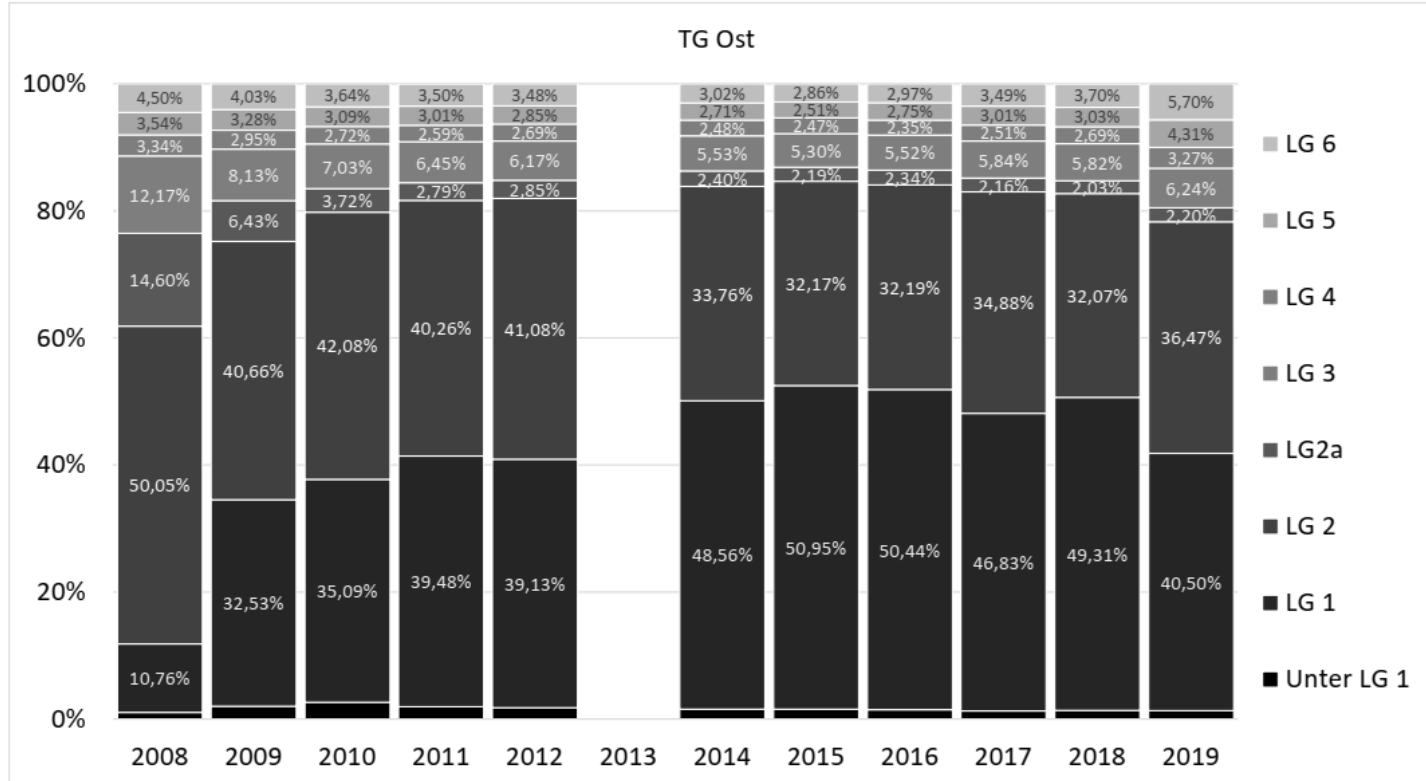
Tarifpolitik unter Druck

- 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

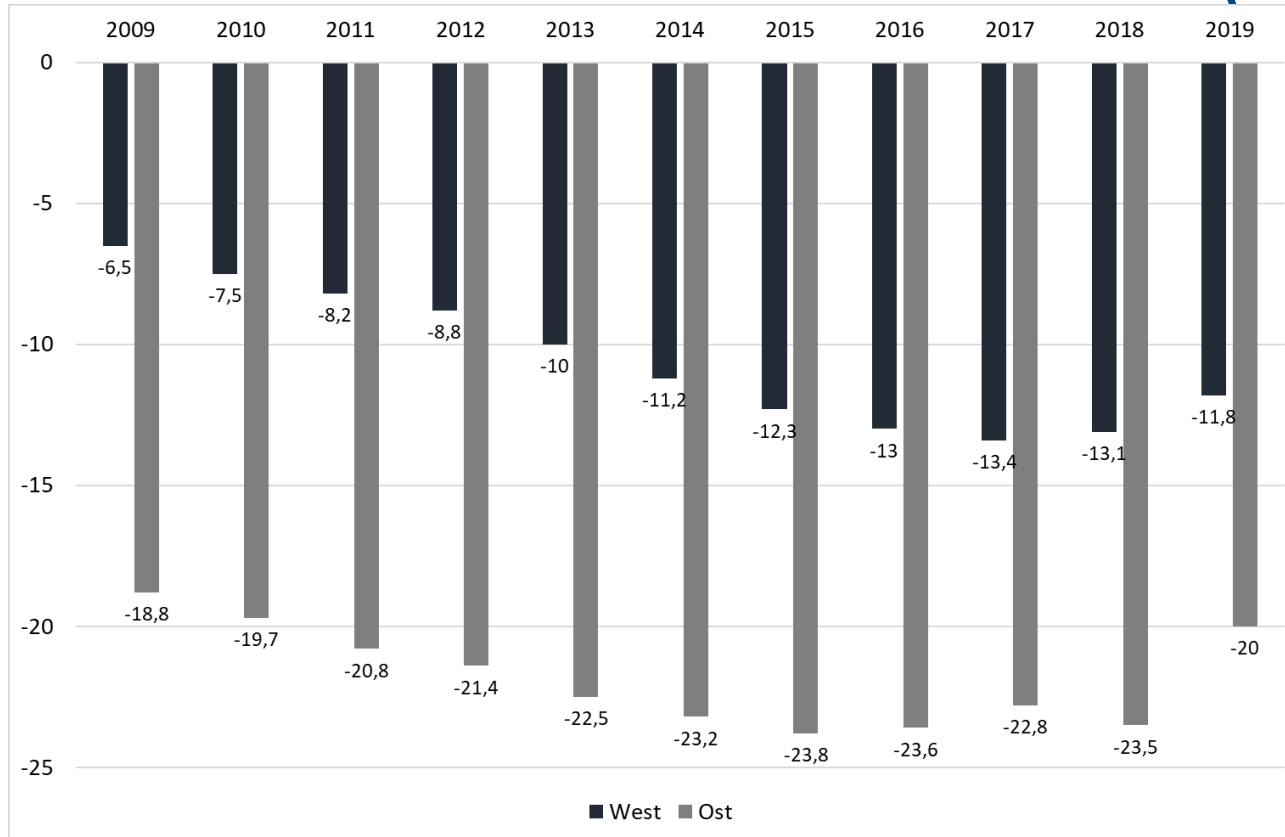
Besetzung der Lohngruppen des BRTV in Westdeutschland



Besetzung der Lohngruppen des BRTV in Ostdeutschland



Differenz von Durchschnittslohn und Ecklohn (GTL)





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)

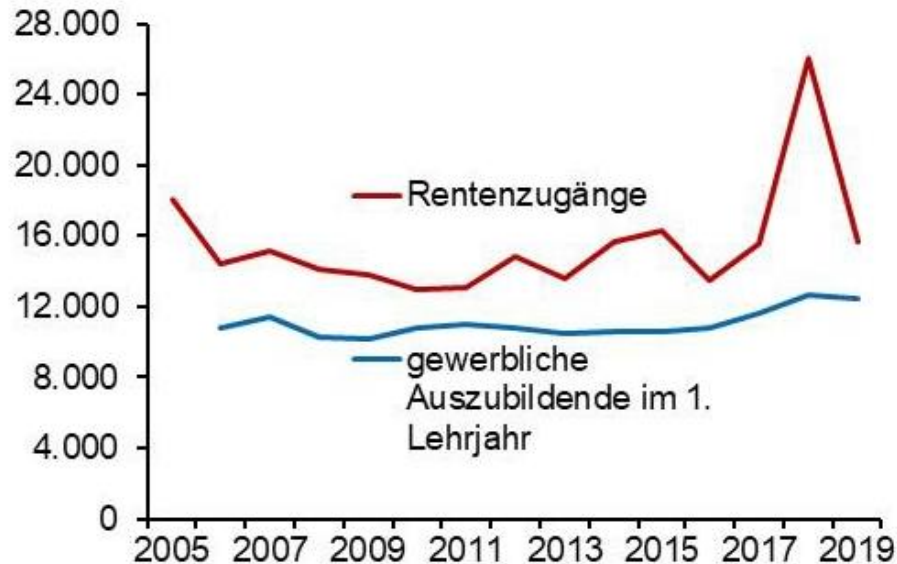
| | ALTE BUNDESLÄNDER | NEUE BUNDESLÄNDER | GESAMT |
|-------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Ausbildungsvergütung* | 242.390.170 | 37.990.280 | 280.380.449 |
| Überbetriebliche Ausbildung** | 88.541.977 | 24.881.024 | 113.423.002 |
| Fahrtkosten | 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

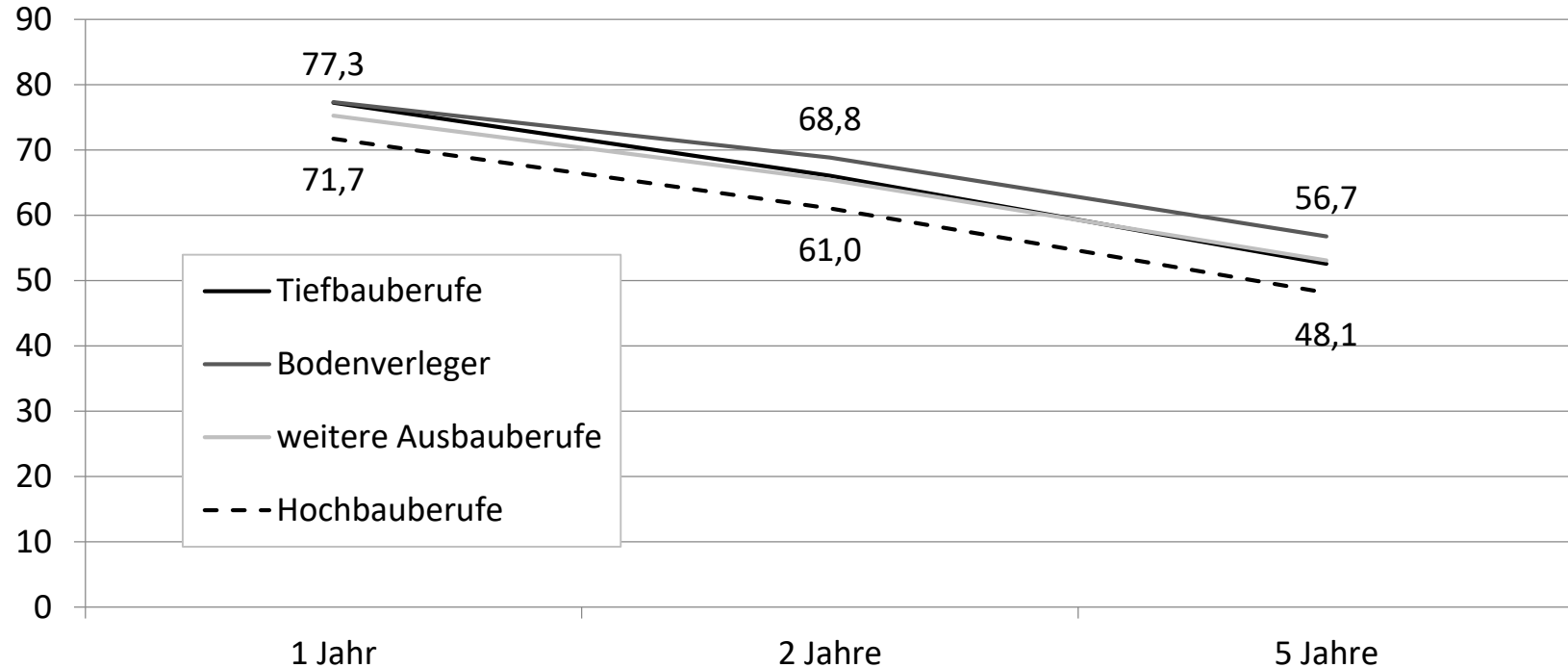
| <i>Jahr</i> | <i>Zahl der Auszubildenden in Tsd.</i> | <i>Ausbildungsquote in %</i> | <i>Ausbildende Baubetriebe in %</i> |
|-------------|--|------------------------------|-------------------------------------|
| 1950 | 93,9 | 10,3 | |
| 1960 | 52,5 | 3,5 | |
| 1970 | 28,2 | 1,8 | |
| 1975 | 35,6 | 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)



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, resembling a molecular structure or a complex web.

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)

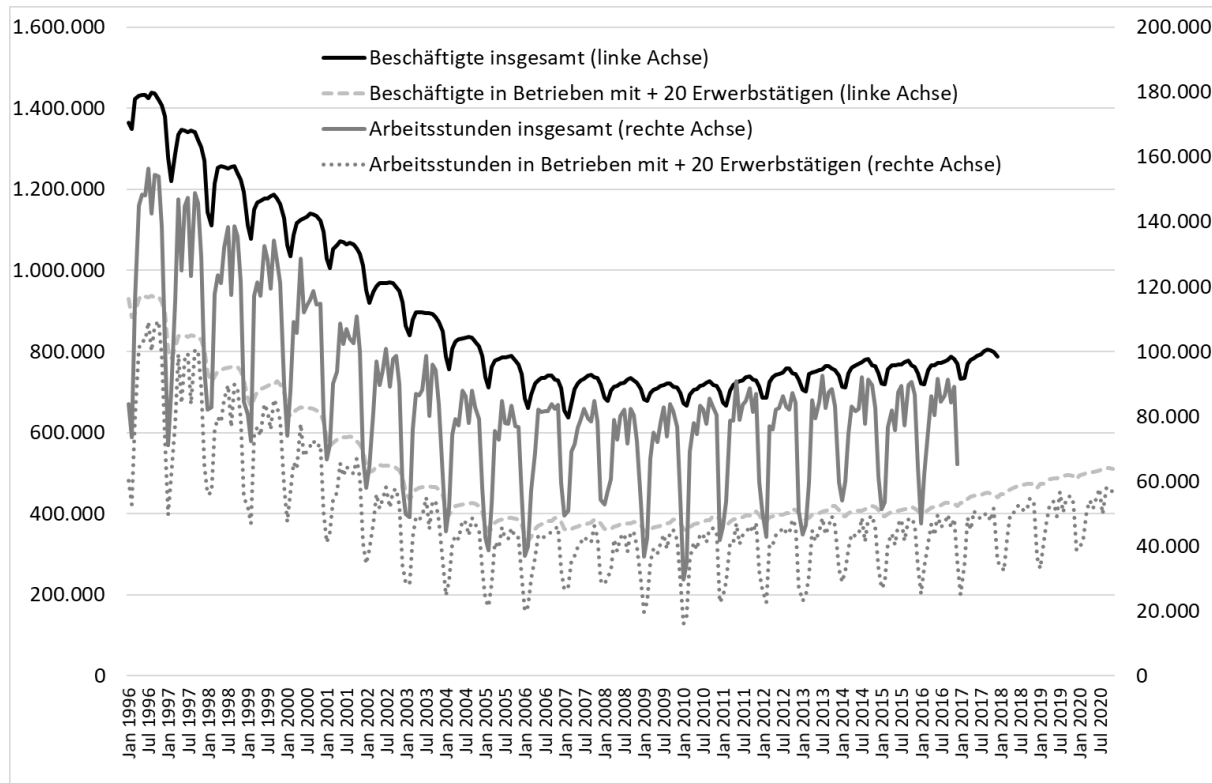
| | |
|--------------------------------|---|
| | Saison-Kurzarbeitergeld |
| Voraussetzung | Witterungs- oder auftragsbedingter Arbeitsausfall |
| Art der Leistungen | Ab der 1. Ausfallstunde: Saison-Kurzarbeitergeld in Höhe des Arbeitslosengeldes (finanziert von der BA) Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (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**

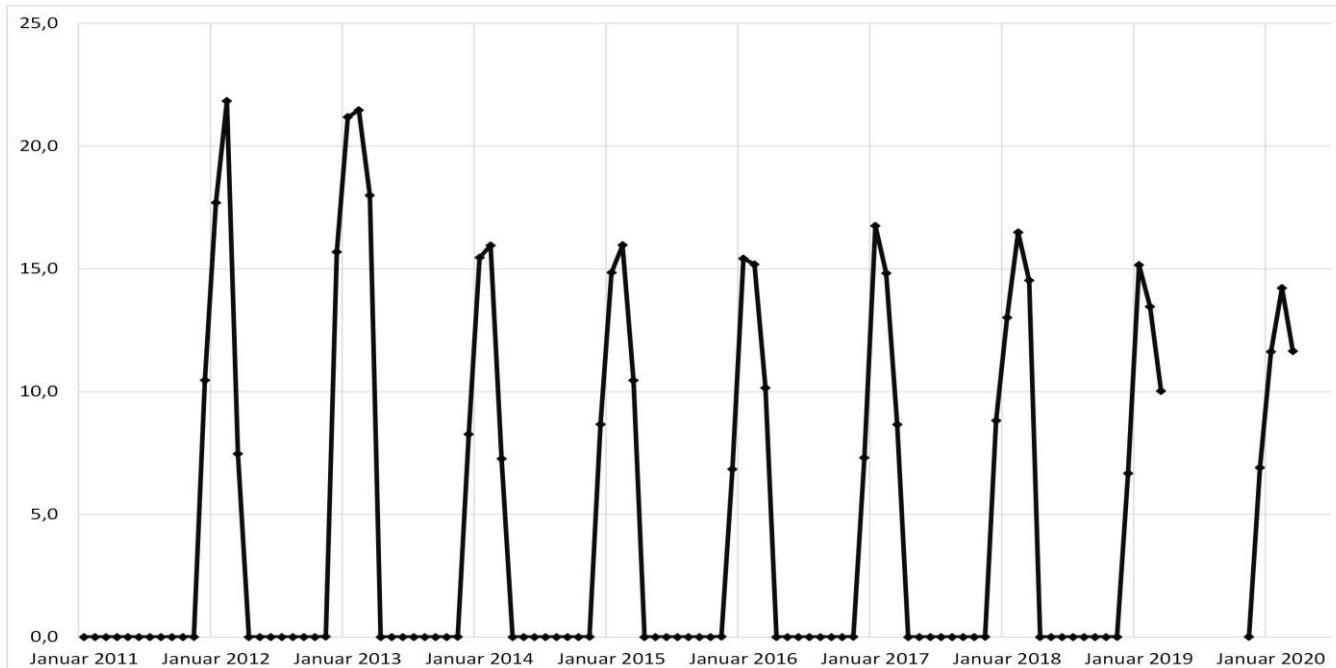
(in Millionen Euro)

| 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



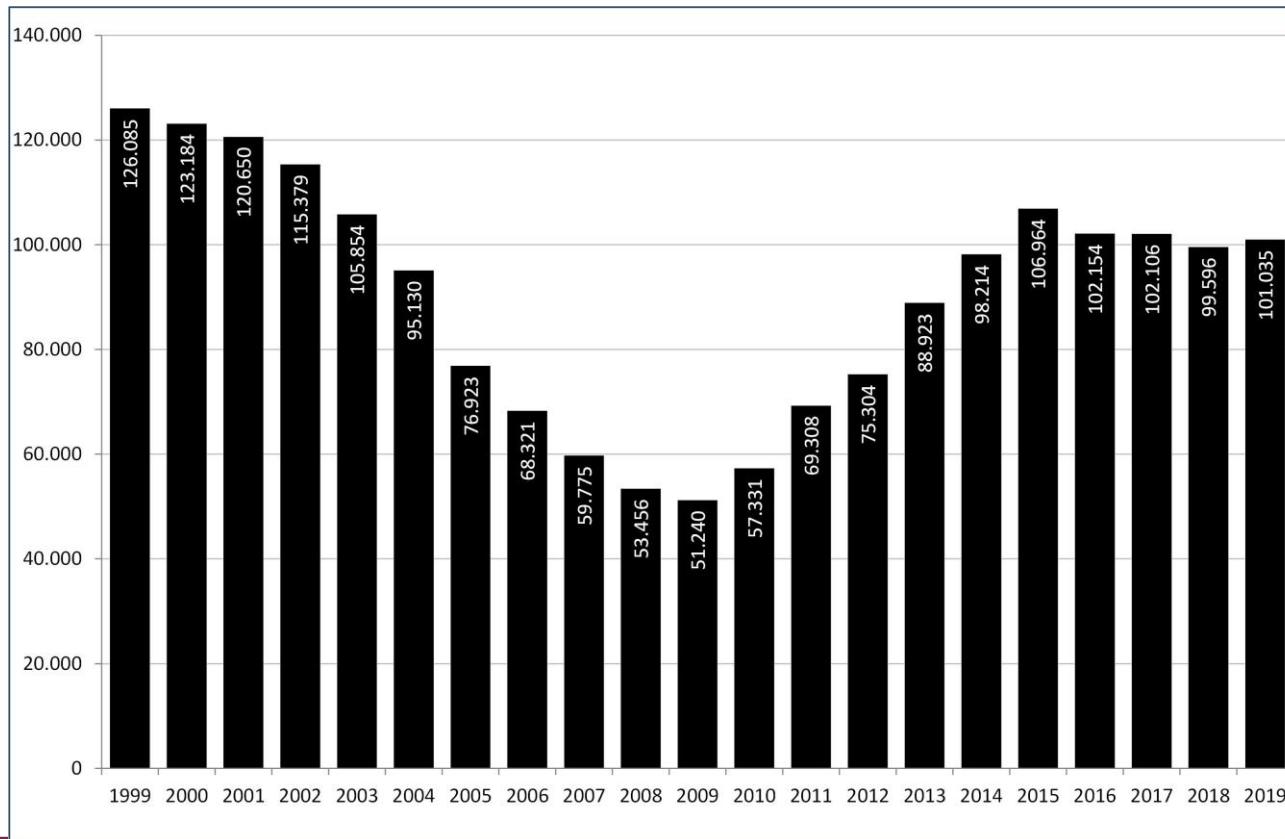
A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of white lines connecting various nodes. Some nodes are represented by solid colored circles in shades of blue, orange, green, and maroon, while others are white ovals. The network is dense and extends from the top to the bottom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

Transnationalisierung

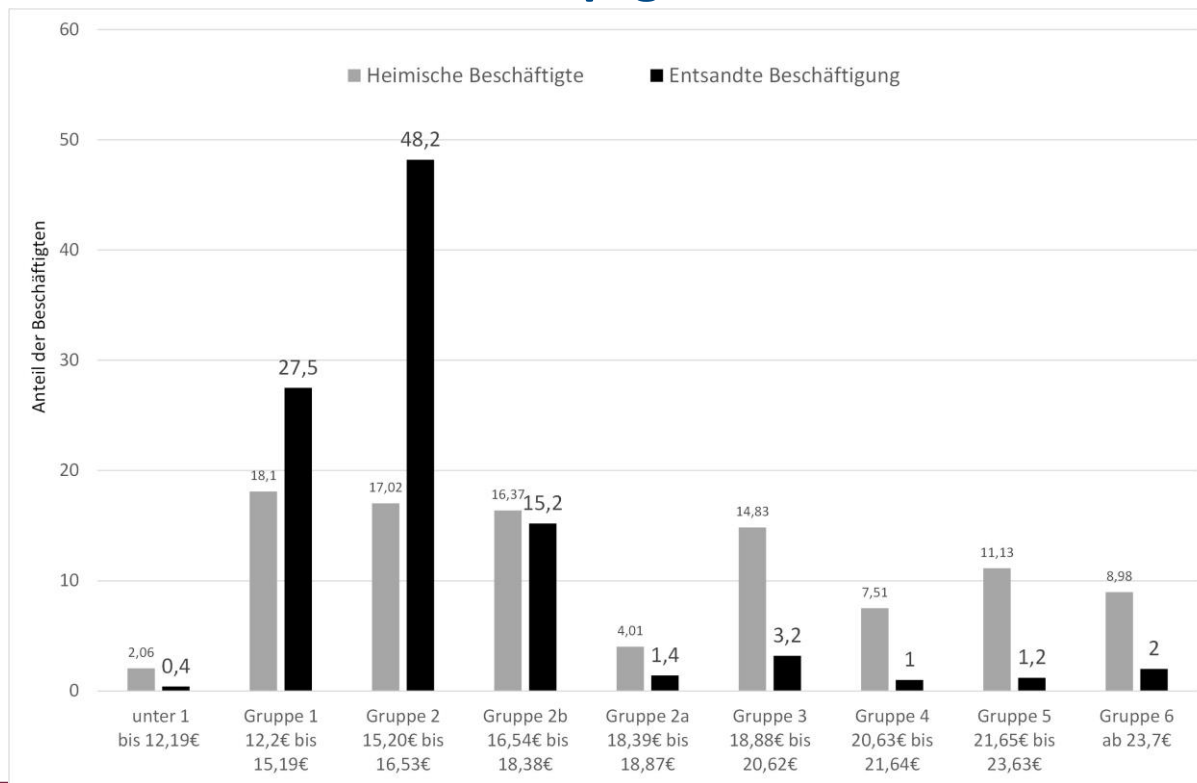
Transnationalisierung

- 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
- 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





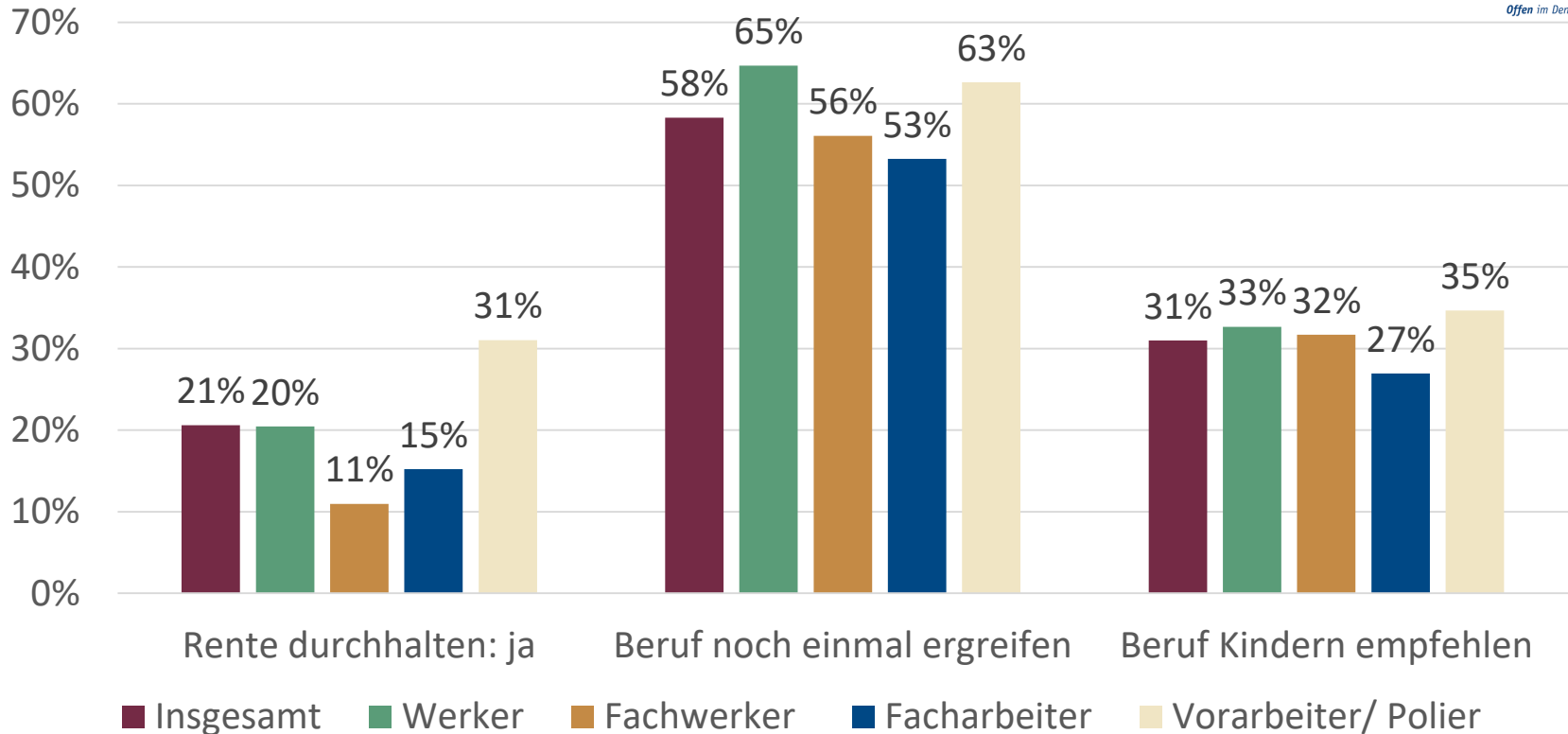
Die Sicht der Beschäftigten

Arbeitsbedingungen: Große Unterschiede nach Status

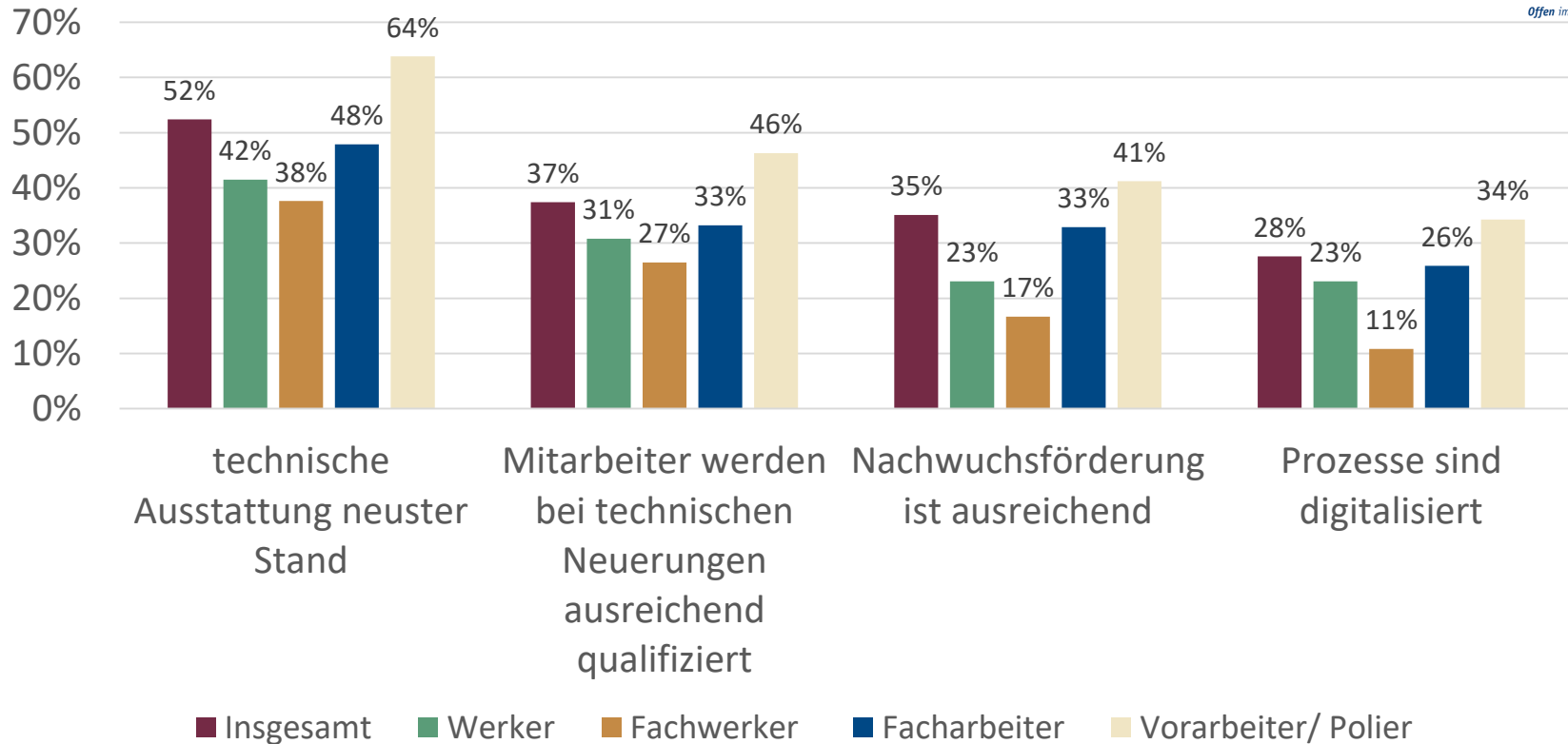
- Große Mehrheit von 82% beurteilt Arbeit im Baugewerbe als abwechslungsreich (Werker 65%, Fachwerker 69%)
- 60% stimmen der Aussage zu, sie könnten selbständig Entscheidungen treffen (Werker, 29%, Fachwerker 45%)
- 58% der Baubeschäftigten stimmen der Aussage zu, sie könnten ständig etwas Neues lernen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



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

Entwicklung des Bauarbeitsmarktes in 4 Etappen:

- 1. Etappe 1949 bis 1959: Übergang von einem instabilen Bauarbeitsmarkt zum Branchenarbeitsmarkt
- 2. Etappe 1959 bis 1990: Inklusiver Branchenarbeitsmarktes
- 3. Etappe 1990 bis 2006: Infragestellung des gesamten Systems
- 4. Etappe seit 2006: Polarisierter Branchenarbeitsmarkt mit andauernder Erosion des Lohngefüges

Denkbare Zukunftsszenarien

- Völlige De-Regulierung: unwahrscheinlich aufgrund des Baubooms, erfolgreicher Reformen der Sozialkassen, politisch breit verankertem Konsens über zentrale Regulierungen, wie die Umlage für die Ausbildung
- Zunehmende Polarisierung: Abschaffung der Branchenmindestlöhne und Urlaubskassenverfahren, sinkende Tarifbindung, Fachkräftelücke gedeckt durch Expansion von Entsendungen über Kontingentverträgen mit Drittstaaten
- Re-Regulierung mit politischer Rückendeckung: Stärkung der Tariftreue (**Bundestariftreuegesetz**), Revitalisierung der Branchenmindestlöhne (**mit 3 nach Qualifikation gestuften Mindestlöhnen**), Innovationsinitiative und Fachkräftesicherung durch Reputationsgewinn

Vielen Dank!

Fragen von unserer Seite

Sind die Bauarbeiter für die Transformation ausreichend qualifiziert?

Wie kann man die Fachkräftelücke schließen?

Wie lässt sich die Erosion der Fachkräftelöhne stoppen?