

HARTE ARBEIT

Bauarbeiter aus Mittel- und Osteuropa
und das Werkvertragssystem
in Deutschland



Das Wichtigste in Kürze

- Das Bauen hat eine wichtige gesellschaftliche Bedeutung, die sich etwa beim Bau von Wohnraum oder beim nachhaltigen Neubau und klimaangepassten Umbau des Gebäudebestandes zeigt. Der Anteil der Bauwirtschaft am Bruttoinlandsprodukt liegt bei 12 Prozent.
- Im Bau hat sich ein Strukturwandel hin zu wenigen großen Generalunternehmen und vielen kleinen Baufirmen vollzogen. Infolge des Outsourcings von Bauleistungen über Werkverträge beträgt der Kostenanteil für externe Lohnarbeiten bei Hochbauunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten mittlerweile 63,7 Prozent, während die Kosten für eigenes Personal nur noch bei 12,7 Prozent liegen (Zahlen für 2020).
- Zugleich ist eine Transnationalisierung des Bauarbeitsmarktes zu beobachten. Von den über 900 000 Beschäftigten im Bauhauptgewerbe verfügen mittlerweile ca. 30 Prozent nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit – Tendenz steigend. Bei einem Großteil der Beschäftigten handelt es sich um Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten.
- Im Schatten von Strukturwandel und Transnationalisierung haben sich im Bereich der Subunternehmen spezifische Ausbeutungsregime etabliert. Die strukturelle Abhängigkeit der osteuropäischen Beschäftigten wird ausgenutzt und sie werden flächendeckend um ihre gesetzlichen und tariflichen Rechte gebracht.
- Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und ihr nahestehende Organisationen wie das PECO-Institut und der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) haben unterschiedliche Ansätze entwickelt, um zu einer Verbesserung der Situation beizutragen. Dazu gehören ein spezielles Mitgliedschaftsmodell für mobile Beschäftigte, die aufsuchende Arbeit, kostenfreie Beratung oder Sprachkurse.
- Diese Ansätze können nur erfolgreich sein, wenn zugleich der rechtliche Rahmen verschärft und die Rechtsdurchsetzung durch die zuständigen Behörden vereinfacht wird. Notwendig wären Zugangskontrollen auf Baustellen, die Begrenzung von Nachunternehmerketten oder die Pflicht zur Dokumentation der Nachunternehmer.

Herausgeber



Institut für nachhaltige Regionalentwicklung
in Europa (PECO-Institut e. V.)

Luisenstraße 38
10117 Berlin



Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen
(EVW/EMWU) e. V.

Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main

Bildnachweise Fotos:

Faire Mobilität/Christoph Boeckheler:

Titel, S. 17, S. 25, S. 27, S. 28/29.

PECO-Institut: S. 6/7, S. 16, S. 23.

IG BAU/Tobias Seifert: S. 4/5.

Publikationszeitraum: Dezember 2023

Autor: Frederic Hüttenhoff

Redaktion: Michael Baumgarten, Benjamin Luig

Mitarbeit: Anel Crnovrsanin, Alexandru Firus,
Wienfried Senker

Lektorat: Christiane Mende (lesefreundlich.de)

Gestaltung: Marischka Lutz Grafikdesign

Kontakt: office@peco-ev.de

V.i.S.d.P.:

Michael Baumgarten

Institut für nachhaltige Regionalentwicklung in
Europa (PECO-Institut e. V.)

Luisenstraße 38
10117 Berlin

Vorwort 4

1. Einleitung 6

2. Strukturelle Rahmen- bedingungen des Baugewerbes 8

Der Rückgriff auf Nachunternehmen 8

Die Transnationalisierung des Baugewerbes 10

Auswirkungen der strukturellen Veränderungen
auf die Arbeitsbedingungen 13

3. Typische Problemlagen der migrantischen Beschäftigten 15

Verstöße gegen Mindestarbeitsbedingungen 15

Soziale Verwerfungen 17

Exkurs: Besuch einer Unterkunft für
rumänische Bauarbeiter 19

4. Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Beschäftigter aus Mittel- und Osteuropa 20

Ansätze der IG BAU und gewerkschaftsnaher
Organisationen 20

Selbstorganisation der mobilen Beschäftigten:
Das Beispiel der 7-Sterne-Kranfahrer-Bewegung 22

Betriebliche Ansätze guter Beschäftigung 24

Staatliche Maßnahmen 26

5. Fazit 28

6. Literatur und Quellen 30

Vorwort

Die Arbeit von mobilen Beschäftigten – ob entsandt oder bei einer Firma mit Sitz in Deutschland beschäftigt – ist aus der Bauwirtschaft nicht wegzudenken. Kaum ein Gebäude ließe sich noch ohne sie bauen. Seit Jahrzehnten arbeiten einheimische Beschäftigte und ausländische Kolleg*innen auf den Baustellen Hand in Hand. Auch in anderen Branchen sind migrantische Beschäftigte längst nicht mehr zu ersetzen.

In den letzten Jahren haben wir jedoch leider allzu oft dubiose Firmengeflechte, in denen mobile Beschäftigte um ihre Rechte gebracht werden, erlebt. Am Ende der Subunternehmerkette verlieren sie Löhne, leben in unwürdigen Behausungen und zahlen nicht selten einen hohen gesundheitlichen Preis.

Umso wichtiger ist unsere gewerkschaftliche Forderung, dass für alle „gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gilt. Alles andere führt zu Lohnkonkurrenz und ruinösem Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten und zu sozialen Verwerfungen, zu gegenseitigen populistischen Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit.

Die IG BAU hat in den letzten Jahren mit sehr vielen unterschiedlichen Maßnahmen für Verbesserungen der Arbeit von Beschäftigten gesorgt. Wichtige Tarifverträge, die grundlegende Arbeitsbedingungen regeln, wurden mit den Arbeitgeberverbänden so verhandelt, dass sie auch für alle gelten. Also allgemeinverbindlich sind.

Aktuell setzen wir uns dafür ein, dass der Zoll besser aufgestellt ist und Kontrollen wirksamer werden.



Carsten Burckhardt, Bundesvorstandsmitglied IG BAU



Wir haben den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) gegründet, der migrantische Beschäftigte berät und in Notfällen begleitet.

Beratungsorganisationen wie der EVW oder Faire Mobilität leisten einen wertvollen Beitrag bei der Information und Beratung von mobilen Beschäftigten – kompetent, in der jeweiligen Landessprache und in engem Schulterschluss mit uns als Gewerkschaft. Das PECO-Institut trägt durch Recherchen und innovativen Projekten zur Verbesserung der Situation bei.

Nicht zuletzt wird in den Regionen und Bezirksverbänden der IG BAU gemeinsam mit starken und gewerkschaftlichen Betriebsrät*innen immer wieder engagiert für die Rechte der mobilen Kolleg*innen gekämpft. Zuletzt in Frankfurt am Main, wo knapp 100 Kollegen dabei unterstützt wurden, den ihnen zustehenden Lohn zu erhalten. Dafür allen aktiven und couragierten Kolleg*innen unseren herzlichen DANK!

Zuallererst gilt: Nur wer seine Rechte kennt, kann sie einfordern und durchsetzen. Doch insbesondere mobile Beschäftigte oder Wanderarbeiter*innen haben oft nicht die notwendigen Informationen. Aus diesem Grund und um ihre Arbeitsrechte in Deutschland stärker durchzusetzen und die Solidargemeinschaft IG BAU in der tarifpolitischen Arbeit zu unterstützen, bieten wir den mobilen Beschäftigten mit einem eigenen Mitgliedschaftsmodell die Möglichkeit, Mitglied der IG BAU zu werden. Die Solidargemeinschaft wächst. Und das ist auch gut so.

Manchmal gehen diese Erfolge vor dem Hintergrund haarsträubender Medienberichte über Ausbeutungsfälle unter. Umso begrüßenswerter ist es, dass die vorliegende Studie nicht nur einen Überblick über die Herausforderungen verschafft, sondern auch konkrete und erfolgreiche Ansätze beschreibt.

Die Ausbeutung auf dem Bau muss ein Ende haben. Die Chancen, sich gegen schlechte Arbeit und miese Firmen zu wehren, waren lange nicht so gut wie im Moment. Packen wir sie solidarisch und geeint an.

Carsten Burckhardt

Bundesvorstandsmitglied der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

1. Einleitung

Das Baugewerbe gehört zu den größten und wichtigsten Branchen in Deutschland.¹ In diesem arbeitsintensiven Sektor arbeiten rund 2,6 Millionen Menschen, das heißt sechs Prozent aller hierzulande Erwerbstätigen und mehr als in der Chemischen Industrie, im Fahrzeug- oder Maschinenbau (HDB 2022). Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft ist noch viel größer: Ihr Anteil am Bruttoinlandsprodukt liegt bei zwölf Prozent. Eigentlich könnte die Branche in eine glanzvolle Zukunft blicken. Aufgrund des Investitionsstaus bei öffentlichen Bauvorhaben in den letzten 20 Jahren besteht ein hoher Sanierungsbedarf etwa bei Schulgebäuden, Straßen und Brücken. Hinzu kommt der hohe Bedarf an Neubauten. Nicht zuletzt gilt das Baugewerbe als Schlüsselbranche bei der Bewältigung der digitalen und ökologischen Transformation. Dies zeigt sich etwa bei der Verlegung neuer Glasfaserkabel, der Erweiterung des Schienennetzes, dem Ausbau erneuerbarer Energien oder der energetischen Sanierung.

Gleichzeitig ist der Bauplatz hart umkämpft. Mit der zunehmenden Erweiterung der Europäischen Union (EU) seit den 1980er-Jahren und verstärkt durch die tiefe Baukrise von 1995 bis 2005 hat sich in der Branche ein harter Preiswettbewerb entwickelt, der zu einer strukturellen Veränderung des Baugewerbes beigetragen hat. Die Unternehmen reagierten auf den verschärften Preisdruck und die größeren Auslastungsprobleme mit der Verkleinerung ihrer Belegschaften. Um das eigene

Auslastungsrisiko zu verringern, verlagerten sie das Beschäftigungsrisiko zunehmend auf Nachunternehmen.² Gerade für Standardtätigkeiten wie Betonieren, Mauern, Verputzen oder Einschalen, bei denen die Preise am stärksten unter Druck stehen, werden günstigere ausländische Firmen und Arbeitnehmer eingesetzt, um die Kosten zu senken. Um überhaupt noch Aufträge akquirieren zu können, arbeiten Bauunternehmen mit sogenannten Mischkalkulationen (ein Teil eigenes Personal, ein Teil billigeres ausländisches Personal) oder ausschließlich mit Nachunternehmen zu extrem niedrigen Preisen. Auch die Art und Weise der öffentlichen Auftragsvergabe, die rund 14 Prozent des Bauvolumens ausmacht (Gornig et al. 2021: 15 f.), trägt zusätzlich zu dem Kostendruck bei: In der Regel geht hier der Zuschlag an das günstigste Angebot, andere Kriterien werden erst gar nicht berücksichtigt.

Die Leidtragenden dieser Entwicklung sind oftmals ausländische Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa, die für Nachunternehmen arbeiten und deren Zahl sich seit der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 kontinuierlich erhöht hat. Sie sind anfällig für Ausbeutung, da sie häufig kaum Deutsch sprechen, ihre Rechte nicht kennen, von als Unternehmen getarnten Schieberbanden abhängig



1 In der amtlichen Statistik werden die verschiedenen Branchen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige aufgelistet (Statistisches Bundesamt 2008). Unter dem Oberbegriff Baugewerbe werden hier alle Unternehmen zusammengefasst, die Bauleistungen erbringen. Zum Baugewerbe zählen das Bauhauptgewerbe, das Ausbaugewerbe sowie die Bauträger. Unternehmen des Bauhauptgewerbes bereiten eine Baustelle vor (zum Beispiel durch Abbrucharbeiten) und erstellen den Rohbau inklusive des Daches. Das Ausbaugewerbe umfasst alle Installations- und Ausbauleistungen, die zur Fertigstellung des Bauwerkes notwendig sind. Die Bauträger sind planerisch tätig, erschließen in der Regel die Grundstücke und kümmern sich um die Baugenehmigungen. Sie erbringen in der Regel keine eigene Bauleistung, sondern beauftragen ihrerseits bauausführende Firmen.

2 Als Nach- bzw. Subunternehmen werden Firmen bezeichnet, die auf Grundlage von Werkverträgen Aufträge für anderer Unternehmen ausführen.



Mitarbeiter des PECO-Instituts informieren Arbeiter auf der Baustelle.

sind, in der Regel sozial isoliert in schlechten Unterkünften leben sowie bei nicht genehmtem Verhalten jederzeit entlassen und in ihre Heimatländer zurückgeschickt werden können (Bosch et al. 2019).

Auf vielen Großbaustellen in Deutschland sind kaum noch inländische Arbeitskräfte anzutreffen.³ Vor allem im Hochbau sind vielfach nur noch die Poliere und einige

Fachkräfte – wie Dachdecker oder Zimmerer – Inländer; die anderen Beschäftigten kommen aus Ost und Mitteleuropa. Sie haben außer ihrem Vorgesetzten keinen Ansprechpartner und werden weitestgehend von Betriebsräten und Gewerkschaften abgeschottet.

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Situation von Bauarbeitern aus Mittel- und Osteuropa im Werkvertragssystem in Deutschland.⁴ Um die Gesamtbedeutung der Branche besser einschätzen zu können, wird anfangs das gesamte Baugewerbe in den Blick genommen. Im weiteren Verlauf des Textes wird jedoch der Schwerpunkt auf das Bauhauptgewerbe gelegt, das den größten Bereich innerhalb der Branche darstellt. Dieser Report ist wie folgt gegliedert: In Kapitel 2 werden die strukturellen Rahmenbedingungen und Entwicklungen des Baugewerbes skizziert. Im Fokus stehen dabei vor allem das Nachunternehmertum sowie die zunehmende Transnationalisierung. Wie sich diese Branchenstrukturen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen mobiler Beschäftigter auswirken, wird in Kapitel 3 untersucht. Neben den Verstößen gegen arbeitsrechtliche Standards werden auch die damit einhergehenden sozialen Verwerfungen beleuchtet. Ausgewertet werden hierfür Gespräche mit Funktionär*innen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), rumänischen Bauarbeitern, Berater*innen für mobile Beschäftigte vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) sowie mit Mitarbeiter*innen des PECO-Instituts, die aufsuchende Unterstützungsarbeit leisten. In Kapitel 4 werden Ansätze und Strategien der Gewerkschaften und der Beschäftigten sowie betriebliche Beispiele und staatliche Reformbedarfe vorgestellt und aufgezeigt, mit welchen Maßnahmen die vielfältigen Problemlagen angegangen werden können. Abschließend wird in Kapitel 5 ein Fazit gezogen.

³ Als inländische Beschäftigte werden im Folgenden Beschäftigte bezeichnet, die ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft in Deutschland haben. Mobile Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa haben dagegen ihren Lebensmittelpunkt im Herkunftsland und halten sich nur für zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in Deutschland auf.

⁴ Grundlage der Studie bildet die eigene Bauforschung am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (siehe u. a. Bosch/Hüttenhoff 2022; Bosch et al. 2019). Zudem wird sich auf Auswertungen der amtlichen Statistik und der SOKA-BAU gestützt. Schließlich wurden vier strukturierte Experteninterviews mit Vertreter*innen des PECO-Instituts, der IG BAU, dem EVW und mit einer Betriebsrätin sowie ein strukturiertes und sieben narrative Interviews mit rumänischen Bauarbeitern geführt.

2. Strukturelle Rahmenbedingungen des Baugewerbes

Der Rückgriff auf Nachunternehmen

Das Bauen ist seit jeher eine arbeitsteilige Tätigkeit, an der viele unterschiedliche Gewerke beteiligt sind. Umfang und Art der eingebundenen Gewerke fallen bei jedem Bauvorhaben anders aus, sodass die Wertschöpfungsketten immer wieder neu organisiert werden müssen. Insbesondere im Bauhauptgewerbe haben sich deshalb, anders als in der Industrie, keine vertikal integrierten Unternehmen herausgebildet, die alle Leistungen mit eigenen Arbeitskräften ausführen. Das liegt auch daran, dass die Arbeit nicht an einem Ort, sondern auf wechselnden Baustellen, in sogenannten „wandernden“ Fabriken, durchgeführt wird (Bosch/Hüttenhoff 2022: 16).

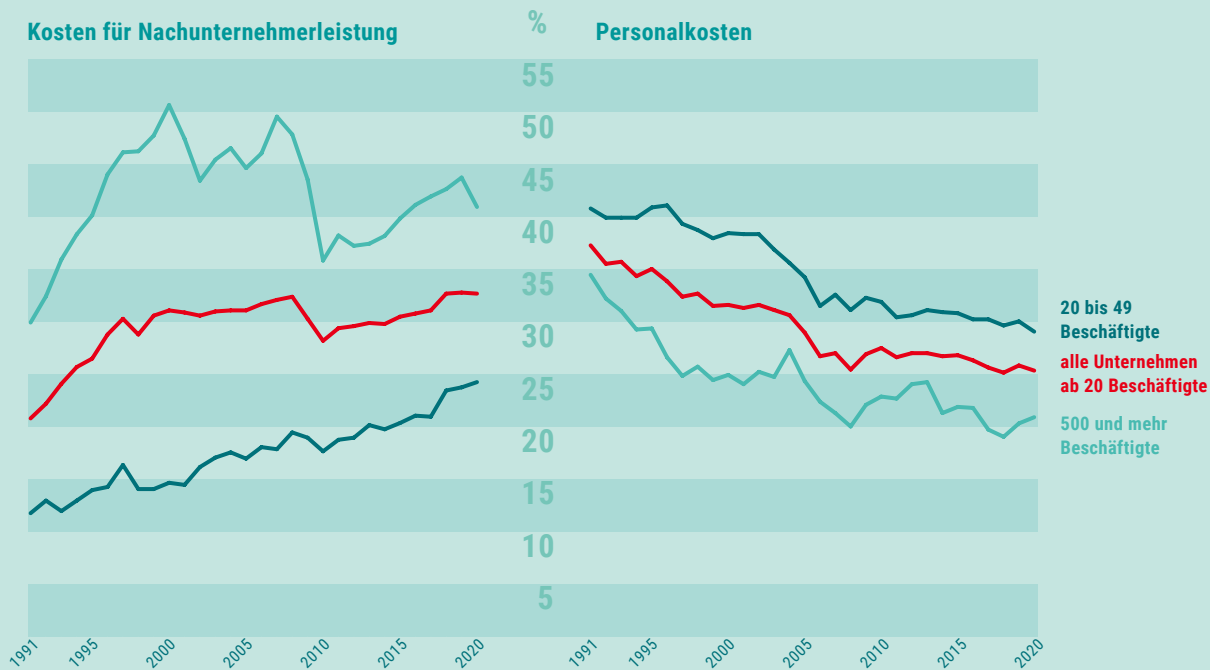
Mittlere und vor allem größere Bauunternehmen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten fast alle zu Generalunternehmen und Baudienstleistern entwickelt und übernehmen, je nach eigenem Leistungsspektrum, die komplette Abwicklung eines Bauauftrages, teils mit eigenem Personal, teils mit Beschäftigten von Nachunternehmen. Generalunternehmen sind für alle bauausführenden Leistungen bis zur Endabnahme des Bauwerkes verantwortlich (BWI-Bau 2013: 151 f.). Sie haften für Mängel der beauftragten Nachunternehmen sowie für deren Löhne. Insofern müssten die Generalunternehmen daran interessiert sein, mit Werkvertragsfirmen zu kooperieren, die seriös arbeiten und mängelfreie Arbeiten abliefern.

Bei der Auftragsvergabe an Nachunternehmen können zwei Typen unterschieden werden: die kooperative und die kostenorientierte Vergabe (Harvey 2003: 195 f.). Bei der kooperativen Vergabe handelt es sich um die Vergabe von Aufträgen, die von einem Bauunternehmen nicht selbst übernommen werden können und deshalb notwendigerweise von einer Firma ausgeführt werden müssen, die auf solche Aufgaben spezialisiert ist und die über die erforderlichen Fachkräfte verfügt. Der Einsatz von Subunternehmen kann also dazu genutzt werden, das Angebot um Leistungen, die selbst nicht erbracht werden können, zu erweitern. Dagegen liegt der Vorteil der kostenorientierten Vergabe nicht in der fachlichen Kompetenz des Nachunternehmens, sondern ausschließlich in den geringeren Kosten. Dies betrifft vor allem Tätigkeiten, die vormals intern geleistet wurden und preisgünstiger von außen eingekauft werden können, was automatisch zu einem Personalabbau bei den auftraggebenden Unternehmen führt. Die Subunternehmen ihrerseits vergeben den Auftrag oft ebenfalls weiter, um ihre Profite zu maximieren. Deshalb lohnt sich eine kostenorientierte Vergabe nur bei beträchtlichen Unterschieden der Arbeitskosten zwischen General- und Subunternehmen. Gerade die ausländischen Subunternehmen können günstigere Preise bieten, da sie nur den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen, aber selbst dies in der Praxis oft nicht tun (Bosch/Hüttenhoff 2022: 71, 79).

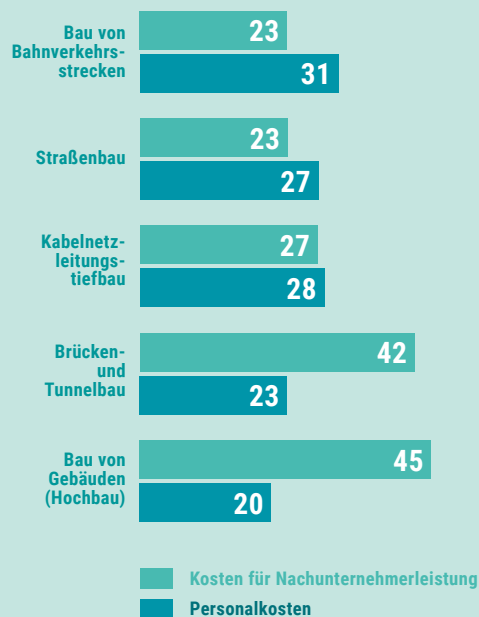
Abbildung 1

Anteile ausgewählter Kostenarten im Bauhauptgewerbe nach Unternehmensgrößenklassen

(in Prozent des Bruttoproduktionswertes)



Nach Wirtschaftszweigen 2020



Der Trend zum Outsourcing von Tätigkeiten lässt sich anhand der Kostenentwicklung für eigenes Personal und externe Lohnarbeiten nachzeichnen (siehe Abbildung 1).⁵ Der Anteil der Kosten für die Beauftragung von Nachunternehmern am Bruttoproduktionswert ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Während 1991 durchschnittlich 20 Prozent der Kosten auf Nachunternehmerleistungen entfielen, haben sie sich bis 2020 auf rund 33 Prozent erhöht. Lediglich als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 war dieser Anteil kurzzeitig gesunken. Im etwa gleichen Umfang reduzierte sich in den letzten 30 Jahren der Kostenanteil für das eigene Personal. Im Bauhauptgewerbe ist der Einsatz von Nachunternehmern bei Großunternehmen und im Hochbau mit jeweils rund 45 Prozent besonders stark ausgeprägt. Auch im Brücken- und Tunnelbau wird überwiegend auf Fremdpersonal zurückgegriffen. Die größten Hochbauunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten weisen sogar einen Kostenanteil von 63,7 Prozent für externe Lohnarbeiten auf, während die Kosten für eigenes Personal nur 12,7 Prozent ausmachen. Im Tiefbau werden dagegen eher eigene Arbeitskräfte eingesetzt, da hier spezifischere Qualifikationen als im Hochbau notwendig sind. Vor allem der kapitalintensive Straßen- und Bahnstreckenbau wird aufgrund des Einsatzes von Spezialmaschinen von vielen Unternehmen mit eigenem Stammpersonal durchgeführt.

⁵ In der betrieblichen Kostenrechnung werden die Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Vergabe von Bauaufträgen an andere Unternehmen entstehen, als Ausgaben für Lohnarbeiten bezeichnet.

Die zunehmenden Auslagerungen führen zu einer verstärkten Fragmentierung der Branche mit immer kleineren Betrieben. Der Anteil der Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten an der Gesamtzahl der Betriebe im Baugewerbe erhöhte sich im Zeitraum von 1976 bis 2022 von 54 Prozent auf rund 72 Prozent. Im Jahr 1976 beschäftigten Bauunternehmen im Durchschnitt noch 21 Personen. Bis zum Jahr 2020 halbierte sich dieser Durchschnittswert auf elf Beschäftigte. Die Mehrheit der Klein- und Kleinstbetriebe hat sich auf die Ausführung eines Gewerkes spezialisiert, das in einer bestimmten Phase des Bauprozesses nachgefragt wird. Mittlere und größere Unternehmen treten dagegen immer häufiger als Generalunternehmen auf (Bosch/Hüttenhoff 2022: 79).

Die Transnationalisierung des Baugewerbes

Der Einsatz ausländischer Arbeitskräfte auf deutschen Baustellen ist kein neues Phänomen. Bereits Ende der 1970er-Jahre stellten sie rund 15 Prozent der im westdeutschen Baugewerbe Beschäftigten (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 101). Damals wurden sie überwiegend von inländischen Betrieben zu regulären tarif-, sozial- und arbeitsrechtlichen Standards eingestellt. Heute arbeiten sie dagegen meist über eine Anstellung bei Nachunternehmen mit Sitz im In- oder Ausland auf der Basis von Werkverträgen für deutsche Bauunternehmen. Für mobile Bauarbeiter gibt es dabei zwei mögliche Beschäftigungsstatus: Sie können bei einem inländischen Unternehmen angestellt sein und entrichten ihre Sozialabgaben in Deutschland. Oder sie werden von einer Firma im Herkunftsland beschäftigt und für einen bestimmten Zeitraum von mehreren Wochen oder Monaten auf eine Baustelle nach Deutschland geschickt. In diesem Fall handelt es sich um eine Arbeitnehmerentsendung, bei der zwar mindestens der deutsche Mindestlohn gezahlt werden muss, die Sozialabgaben jedoch im Heimatland zu entrichten sind.⁶ Hinzu kommt die Möglichkeit, als Selbständiger in Deutschland tätig zu sein. Grundlagen für diese drei Optionen sind die Personen- und Dienstleistungsfreiheit in der EU und bilaterale Abkommen der Bundesregierung

mit Nicht-EU-Staaten, wie die sogenannte Westbalkanregelung.

Im Bausektor ist die Einhaltung gesetzlich oder tariflich verpflichtender Arbeitsstandards aufgrund der regional verstreuten und ständig wechselnden Einsatzorte, der großen Überschneidungen mit Eigenarbeit und Nachbarschaftshilfe sowie der unüberschaubaren Subunternehmerketten überaus schwierig zu kontrollieren. Dies bietet idealen Nährboden für illegale Praktiken, wie der Nichtbezahlung von Mindestlöhnen, Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen oder des Urlaubsgeldes (Bosch et al. 2019: 47, 117). Mit Blick auf das ausgebaute Sozialsystem der Hochlohnbranche Bau können durch solche Praktiken besonders große Kosteneinsparungen erzielt werden. Das Risiko für die Subunternehmen mit Sitz im Ausland ist dabei – selbst, wenn sie erwischt werden – gering. Denn die Sanktionen, die eigentlich abschrecken sollen, werden selten grenzüberschreitend vollstreckt. Der Rechtsraum innerhalb der EU wurde nicht in gleichem Tempo wie der Wirtschaftsraum erweitert. Wenn aber Rechtsverstöße ungeahndet bleiben, ist das geradezu eine Einladung zum Gesetzesbruch (Bosch et al. 2019). Kriminelle Subunternehmen konkurrieren um den günstigsten Angebotspreis und verdrängen zunehmend legal arbeitende Nachunternehmen vom Markt.

Die starke Ausweitung der Subunternehmerketten in der deutschen Bauwirtschaft wäre ohne die schrittweise EU-Osterweiterung, die den Zugang zu einem großen Pool billiger Arbeitskräfte eröffnete, nicht möglich gewesen. Leidtragende sind in erster Linie die Beschäftigten, denen sowohl Nettolöhne vorenthalten als auch Sozialbeiträge nicht gutgeschrieben werden. Insbesondere Arbeiter aus dem Ausland kennen oftmals ihre Rechte nicht und verfügen selten über die Mittel, um ihre Ansprüche durchzusetzen. Zudem stehen die Beschäftigten in der Beweispflicht, dass ihnen Lohnzahlungen vorenthalten oder andere Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten wurden. Diesen Nachweis können oder wollen sie jedoch oftmals nicht erbringen, auch aus Angst vor Sanktionen des Arbeitgebers.

6 Werkvertragsunternehmen mit Hauptsitz im europäischen Ausland werden deshalb auch als Entsendefirmen bezeichnet.

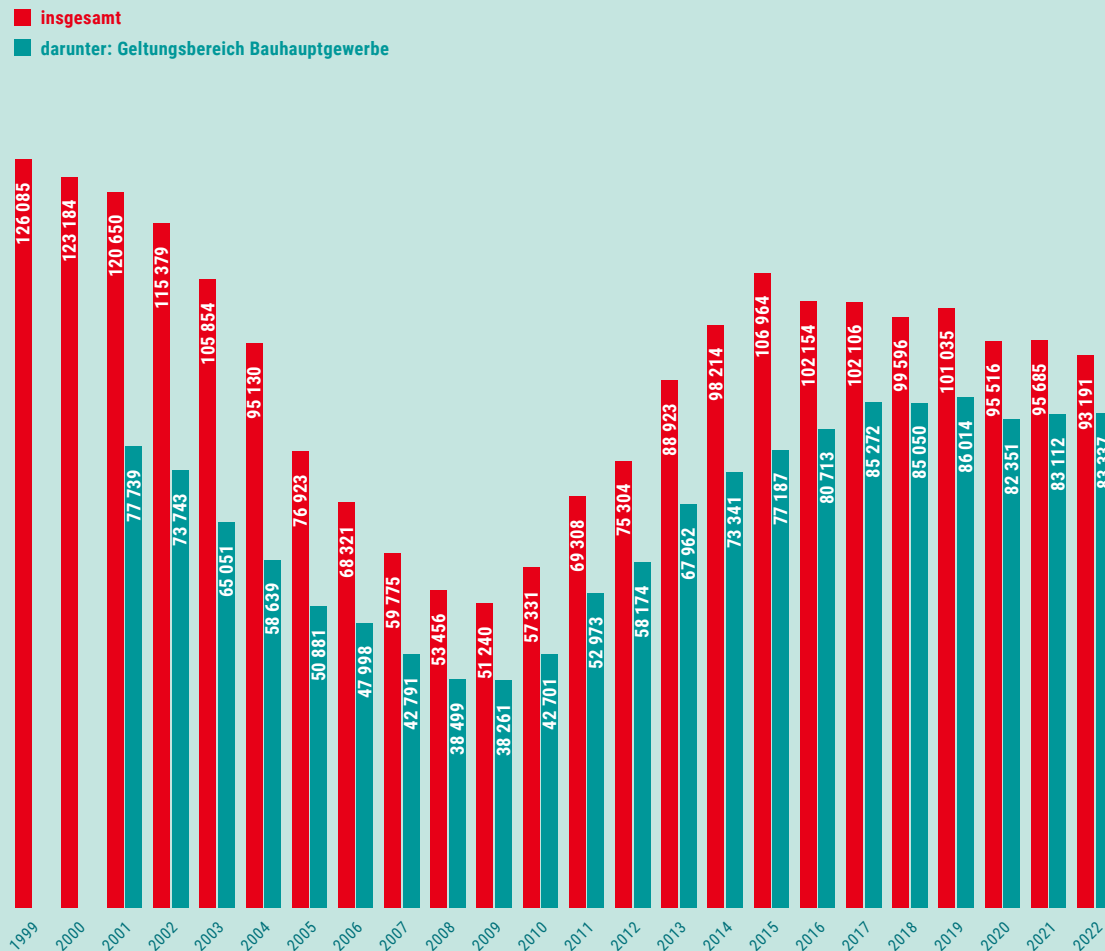
Die Transnationalisierung des Baugewerbes lässt sich anhand der Anzahl von Entsendungen nachvollziehen, die überwiegend in das Bauhauptgewerbe stattfinden und durch die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) gut dokumentiert sind.⁷ Abbildung 2 veranschaulicht dabei eine hohe Konjunkturabhängigkeit: Die Zahl der Entsendungen erreichte – im Zuge des Baubooms nach der Wiedervereinigung – im Jahr 1999 ein Rekordniveau von über 126 000 und halbierte sich bis 2009 vor dem Hintergrund drastischer Kürzungen der öffentlichen Investitionen. Als die Baukonjunktur nach 2009 wieder anzog, stieg auch die Zahl der Entsendungen wieder auf rund 100 000 an. Während die Gesamtbeschäftigung in Deutschland zwischen 2009 und 2022 nur um knapp acht Prozent gewachsen ist, hat sich die Zahl der entsandten Beschäftigten in diesem Zeitraum nahezu verdoppelt. Polen ist hierbei das wichtigste Herkunftsland, 30 Prozent aller Entsendungen erfolgen durch polnische Unternehmen.⁸ Auf die anderen osteuropäischen EU-Staaten entfallen 38 Prozent der Entsendungen. Für rund 45 Prozent der entsandten Beschäftigten beträgt die Dauer des Aufenthalts bis zu 90 Tage pro Jahr. 20 Prozent arbeiten zwischen 92 und 179 Tagen, 22 Prozent zwischen 180 und 300 Tagen sowie zwölf Prozent zwischen 301 und 365 Tagen in Deutschland (Bosch/Hüttenhoff 2022: 282).

⁷ Bei den folgenden Angaben ist zu berücksichtigen, dass es sich auch um Mehrfachentsendungen handeln kann.

⁸ Bei diesen Entsendungen muss es sich jedoch nicht ausschließlich um Beschäftigte mit polnischer Staatsangehörigkeit handeln. Es kann sich auch um Personen aus Drittstaaten handeln, die bei polnischen Firmen angestellt sind und nach Deutschland entsandt werden.

Abbildung 2

Entsante Beschäftigte in der deutschen Bauwirtschaft



Neben den Entsendungen ist auch der Anteil der Migranten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baugewerbe gestiegen, und zwar von knapp acht Prozent im Jahr 2010 auf 23 Prozent im Jahr 2022. Fast der gesamte Beschäftigungszuwachs in diesem Zeitraum entfiel auf die zusätzliche Einstellung ausländischer Arbeitskräfte (siehe Abbildung 3). Dieser Anstieg ist auch auf neue Rekrutierungsmöglichkeiten im Ausland und vor allem auf die sogenannte Westbalkanregelung von 2016 zurückzuführen. Letztere ermöglicht, dass jährlich bis zu 25 000 Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien mit Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen können. Im Zuge der Verabschiedung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hat die Bundesregierung eine Entfristung der bislang nur bis Ende 2023 gültigen Westbalkanregelung und eine Ausweitung auf 50 000 Beschäftigte pro Jahr beschlossen. Im Unterschied zu den Kontingentvereinbarungen der 1990er-Jahre geht es hier um die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland.

Beschäftigte
Anzahl in 1000

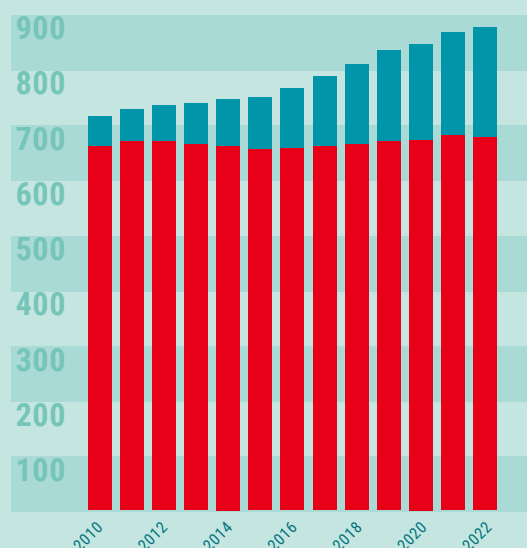
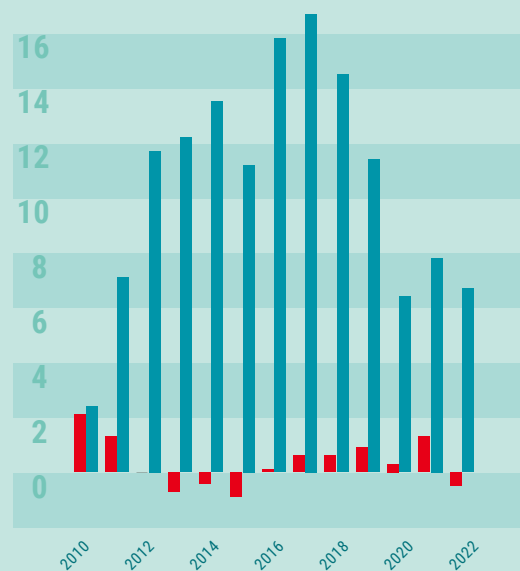


Abbildung 3

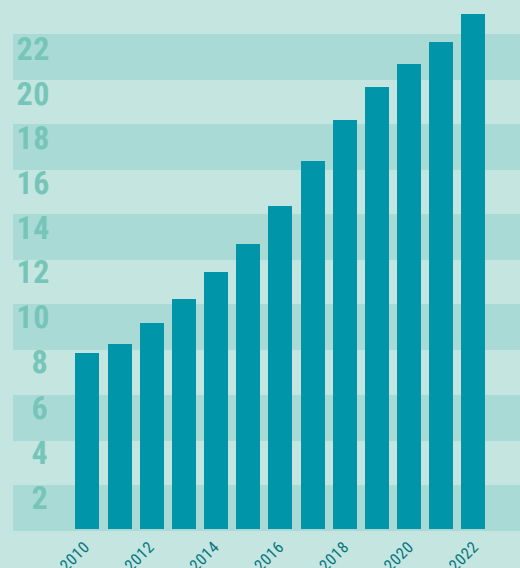
Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Bauhauptgewerbe



Beschäftigte im Bauhauptgewerbe
Veränderung in Prozent zum Vorjahr



Ausländische Beschäftigte
Anteil an allen Beschäftigten in Prozent



Wer von kollektivvertraglichen Regelungen und institutionalisierter Interessenvertretung ausgeschlossen ist, dem bleiben Möglichkeiten der sozialen und materiellen Teilhabe verwehrt.

Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe von 36 000 Menschen, die aus einem der Westbalkanstaaten bis Ende 2017 zum Arbeiten nach Deutschland kamen, zeigt, dass das Baugewerbe mit einem Anteil von 44 Prozent die bei weitem wichtigste Zielbranche war (Brücker et al. 2020: 48). Die Ausübung von Helfertätigkeiten war bei ihnen mit einem Anteil von 31 Prozent zwar höher als bei den inländischen Beschäftigten (16 Prozent). Die überwiegende Mehrheit der Entsandten hat aber eine Berufsausbildung (59 Prozent) oder eine Hochschulausbildung (zehn Prozent) und wurde auch für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt (ebd.: 42).

Auswirkungen der strukturellen Veränderungen auf die Arbeitsbedingungen

Werkvertragskonstellationen dringen immer weiter in Kernbereiche der auftraggebenden Unternehmen vor. Die auf dieser Basis Beschäftigten haben häufig nicht die gleichen sozialen Rechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten wie Angehörige der Stammbesellschaften (Siebenhüter 2014; Hertwig et al. 2021). Mehrere Konfliktlinien werden hier sichtbar: Betriebliche Schutzfunktionen werden umgangen und tarifliche Auseinandersetzungen zunehmend erschwert. Die betroffenen Menschen wehren sich kaum gegen ihre prekäre Beschäftigungs-

situation, da sie aufgrund des Preis- und Kostendrucks, unter denen die Werkvertragsfirmen stehen, aufgrund der kurzen Laufzeiten der Werkverträge und angesichts ihrer leichten Austauschbarkeit eine Position der Ohnmacht einnehmen (Obermeier/Sell 2016: 29f). Das Lohngefälle zur Stammbesellschaft ist durch den Kostendruck nur schwer zu überwinden. Mit dem Werkvertragssystem wurde letztlich eine lohnpolitische Parallelwelt geschaffen, in der nicht die Tätigkeiten oder Qualifikation die Lohnhöhe bestimmen, sondern der vertragliche Beschäftigungsstatus (Helfen/Nicklich 2013: 473). Wer von kollektivvertraglichen Regelungen und institutionalisierter Interessenvertretung ausgeschlossen ist, dem bleiben Möglichkeiten der sozialen und materiellen Teilhabe verwehrt (Holst 2011). Und dies betrifft keineswegs nur Beschäftigte, die für wenige Monate in Deutschland arbeiten. In vielen Fällen sind auch Bauarbeiter aus Mittel- und Osteuropa, die über mehrere Jahre für wechselnde Subunternehmen tätig sind, von diesen Ausschlüssen betroffen.

Ein wichtiger Aspekt dieser Entwicklung ist das sogenannte Regime Shopping. Bezeichnet wird hiermit eine Strategie von Unternehmen, die für sie günstigste Rechtsform auszuwählen und die Leute entweder direkt einzustellen, zu entsenden oder als Soloselbstständige anzumelden. Dementsprechend entscheiden sich Werkvertragsfirmen für die Beschäftigungsform, die die geringsten Arbeitskosten verspricht bzw. den höchsten Gewinn garantiert

Im Grunde geht es oftmals nur darum, den legalen Schein der Beschäftigung zu wahren und sich auf Kosten der Arbeiter zu bereichern.

(Wagner/Berntsen 2016: 194). Im Grunde geht es oftmals nur darum, den legalen Schein der Beschäftigung zu wahren und sich auf Kosten der Arbeiter zu bereichern. Der Unterschied zwischen Subunternehmen mit Sitz in Deutschland und Entsendeunternehmen ist dabei fließend. Einerseits agieren auf dem deutschen Markt große Entsendeunternehmen, beispielsweise aus Rumänien, die aber ihre Firmensitze in Deutschland haben. Andererseits gibt es Subunternehmen mit Sitz in Deutschland, die Entsendeunternehmen als Scheinfirmen gründen – etwa, um Menschen aus Drittstaaten zum Arbeiten nach Deutschland entsenden zu können. Vor allem die großen Baubetriebe wären als Generalunternehmer in der Position, die Beschäftigungsbedingungen bei den Nachunternehmen mitzugestalten. Oftmals fehlt jedoch schlicht das ökonomische Interesse daran.

Die staatlichen Kontrollorgane sind häufig nicht in der Lage, Verstöße aufzudecken und wirksam zu verfolgen. Zwar ist die Baubranche eine von elf Branchen, die explizit im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannt wird und unter besonderer Beobachtung steht. Allerdings stößt die zuständige Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls bei der Durchführung von Kontrollen immer wieder auf Probleme, die eine Aufdeckung von Rechtsbrüchen erschweren (Bosch et al. 2019: 124 ff.). Eine zentrale Hürde sind die gut gepflegten Unterlagen über angebliche Lohn-

zahlungen und Arbeitszeiten, aus denen sich oft keine Verstöße ableiten lassen. Die Beschäftigten müssen selbst den Betrug nachweisen, aber in Gesprächen mit der FKS äußern sich hiervon Betroffene oftmals nicht, weil sie von ihrem Arbeitgeber eingeschüchtert werden oder aus Angst um ihren Arbeitsplatz. Darüber hinaus wird den Arbeitsaufzeichnungen oder Zeugenaussagen der Beschäftigten vor Gericht oft keine Beweiskraft zugesprochen. Und selbst wenn der Zoll Verstöße feststellt, beschränkt sich seine Zuständigkeit auf das Einfordern staatlicher Ansprüche wie Sozialbeiträge und Steuern. Die geschädigten Beschäftigten müssen dagegen ihre Ansprüche selbst vor dem Arbeitsgericht durchsetzen, eine Zusammenarbeit mit dem Zoll hat für sie daher keinen Nutzen. Sie werden noch nicht einmal darüber informiert, wenn bei Kontrollen Verstöße zu ihren Ungunsten nachgewiesen wurden. Diese werden vom Zoll nicht verfolgt, obwohl die Voraussetzungen dafür gegeben sind (ebd.). Betriebe müssen also in der Regel keine ernsthaften Konsequenzen für vorenthaltende Lohnansprüche befürchten, selbst wenn diese aufgedeckt wurden. Ein Dilemma besteht auch darin, dass in Unternehmen des Baugewerbes selten Betriebsräte gewählt werden, die für die Einhaltung und Durchsetzung der Lohnansprüche zuständig sind. Betriebsräte gibt es, wenn überhaupt, meistens nur bei den Generalunternehmen, die rechtlich für Beschäftigte von Nachunternehmen nicht zuständig sind.

3. Typische Problemlagen der migrantischen Beschäftigten

Die Probleme, mit denen mobile Bauarbeiter konfrontiert sind, beginnen häufig schon bei der Anwerbung im Herkunftsland. Aufgrund ihrer oft prekären Lebenslage sind die Menschen empfänglich für die – teils falschen – Versprechungen der Arbeitgeber auf gut bezahlte Arbeit im Ausland und sie erhoffen sich davon eine Verbesserung ihrer Situation. Die Bandbreite der Arbeitsrechtsverletzungen reicht dabei von der Unterschlagung einzelner Überstunden bis hin zu Konstellationen, in denen Menschen in die Fänge grenzüberschreitender organisierter Kriminalität geraten. Ihre mangelnden bis fehlenden Kenntnisse der deutschen Sprache und Rechtslage, ihre Isolation in abgeschotteten Unterkünften und die direkte Einschüchterung durch teilweise mafiöse Praktiken erschweren ihnen die Durchsetzung ihrer Rechte auf eine korrekte Vergütung.

Verstöße gegen Mindestarbeitsbedingungen

Wie hoch die illegalen Aktivitäten im Baugewerbe sind, lässt sich nicht genau beziffern. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit schätzt den Anteil des im Baugewerbe durch ungesteuerte Arbeit und Sozialleistungshinterziehung erbrachten Bauvolumens auf 30 bis 40 Prozent (Möller et al. 2011: 163). In den Gesprächen mit Vertreter*innen der IG BAU, des PECO-Instituts sowie des EVW und mit rumänischen Bauarbeitern wurden vielfältige Methoden der Ausbeutung benannt. Eine weit verbreitete Variante sind falsche Angaben zur geleisteten Arbeitszeit. So werden Beschäftigte in Deutschland beispielsweise offiziell mit

einer Teilzeitstelle von 80 Stunden pro Monat gemeldet, arbeiten aber tatsächlich bis zu 300 Stunden im Monat. Überwiesen und auf der Lohnbescheinigung ausgewiesen wird nur der Lohn für 80 Stunden. Der Lohn für die restlichen Stunden wird bar ausgezahlt, wofür im Vorfeld oft ein fester Stundenlohn vereinbart wurde. Oder eine Stelle wird offiziell zwar mit 45 Stunden pro Woche abgerechnet, die Beschäftigten arbeiten aber deutlich mehr, ohne dass die Mehrarbeit vergütet wird. Diese Praxis ist vor allem bei Entsendefirmen verbreitet, die höhere Dokumentationspflichten erfüllen müssen. Bei Arbeitszeiten außerhalb des Teilzeitbereichs fallen solche Betrugereien weniger auf.

„Die werden für 180 Stunden bezahlt. Und die arbeiten 240 Stunden im Monat. 60 Stunden im Monat arbeiten die kostenlos. Warum ist das möglich? Weil Entsendefirmen ihre Netzwerke in Rumänien haben und die Leute hier hinholen, die gar keine Ahnung über Deutschland haben. Die bringen die Leute hier in eigenen Unterkünften unter. Die leben abgeschottet, oft in Gewerbegebieten, in alten Lagerhäusern, was auch immer ungenutzt ist. Und die Leute haben gar keine Ahnung. Die glauben wirklich, dass sieben Euro, acht Euro der übliche Lohn ist in Deutschland.“ (Interview PECO-Institut, 10/2022)

Bei der Betrugsvariante mit den Bargeldzahlungen wird häufig Schwarzgeld über Scheinfirmen generiert. Ein Bauunternehmen gründet zu diesem Zwecke beispielsweise zunächst eine Strohmännchenfirma, die ihm nicht erbrachte Bauleistungen in Rechnung stellt. Ein Teil des Rechnungsbetrages fließt, nach Abzug von Gebühren, an die Bau-firma zurück. Sie verfügt damit über nicht nachweisbares



Ein rumänischer Bauarbeiter zeigt seinen Lohn in bar.

Geld, mit dem sie die Arbeiter bar bezahlen kann. Die Beschäftigten werden ordnungsgemäß bei der SOKA-BAU als Teilzeitbeschäftigte gemeldet, um den Eindruck der Legalität zu erwecken (Bosch/Hüttenhoff 2022: 292).

Die Bauarbeiter werden zum Teil auch genötigt, Arbeitszettel im Vorfeld blanko zu unterschreiben, in die der Arbeitgeber im Nachhinein die für ihn passenden Angaben einträgt. Oder die Beschäftigten müssen unterschreiben, dass sie angeblich einen Vorschuss bekommen haben, der mit den späteren Lohnzahlungen verrechnet wird. Darüber hinaus

werden ihnen Unterlagen wie Lohnabrechnungen oder Arbeitsverträge oftmals nicht ausgehändigt. Selbst wenn sie solche Dokumente bekommen, sind diese meist auf Deutsch und für sie daher nur schwer verständlich.

„Die haben die Arbeitsverträge nicht bekommen, die haben keine Lohnunterlagen bekommen, um zu sehen von welcher Firma sie bezahlt worden sind. Das wären tatsächlich Hinweise auf die Tätigkeit auf der Baustelle.“ (Interview PECO-Institut, 10/2022)

Eine weitere Betrugsvariante stellt die Scheinselbständigkeit dar. Hierbei melden einzelne Beschäftigte ein eigenes Gewerk an, dessen Adresse oft identisch mit der Firmenanschrift der auftraggebenden Firma ist. Die Scheinselbständigen erhalten lediglich einen Werklohn für erbrachte Werkleistungen, aber keine Urlaubs- und Krankheitsvergütung, obwohl sie de facto abhängig Beschäftigte sind (Bosch/Hüttenhoff 2022: 262 f., 293).

Lohnabzüge wegen angeblich schlechter Arbeit oder beschädigtem Arbeitsmaterial, die Verweigerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder das Vorenthalten von Zusatzleistungen wie Urlaubsgeld, Corona-Sonderzahlungen oder Saison-Kurzarbeitergeld gehören ebenfalls zu den gängigen Strategien von Bauunternehmen, arbeitsrechtliche Standards zu umgehen. Hinzu kommt,

dass viele Fachkräfte als Bauhelfer eingestuft werden und lediglich den gesetzlichen Mindestlohn bekommen.

Viele Beschäftigte nehmen diese Behandlung hin, weil sie auf das Geld dringend angewiesen sind und ihre Angst vor kompletten Lohnausfällen groß ist. Deshalb akzeptieren sie, dass die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, und sie bleiben trotzdem bei der Firma, obwohl sie auch leicht eine andere Stelle finden könnten.

„Auch jetzt noch haben die Leute Angst um ihren Arbeitsplatz in der Baubranche. Obwohl du morgen auch was Anderes haben kannst, jetzt mal überspitzt gesagt. Aber jetzt, gerade im Moment, muss keiner in der Baubranche auf der Straße sitzen oder zum Arbeitsamt. Aber es funktioniert halt immer noch, wenn ich weiß, wo der wunde Punkt ist. Und der ist ganz leicht zu finden. Wenn jemand frisch verheiratet ist, zwei Kinder hat oder ein Haus gebaut hat, dann ist der wunde Punkt ganz leicht. Wenn da das Selbstvertrauen nicht da ist, dann kann ich mit den Menschen ganz viel machen.“ (Interview Betriebsrat, 11/2022)

Zudem kann es auch zu hohen Abhängigkeiten vom Arbeitgeber kommen, wenn die Beschäftigten zum Beispiel dessen Adresse als Meldeadresse verwenden. Noch immer werden behördliche Unterlagen, auch von der SOKA-BAU, ausschließlich per Post versendet. Würden die Beschäftigten ihre Adresse im Heimatland angeben, bekämen sie die Postsendung nicht mit.

„Dann sagt der Chef, ich gebe meine Adresse in Deutschland an und dann wird die Post dahin geschickt. Dann liest der aber die Post. Das passiert oft. Das gehört auch zu diesem Abhängigkeitsverhältnis und trägt dazu bei, dass sie da nicht rauskommen.“ (Interview PECO-Institut, 9/2022)

Während die Situation von Arbeitsmigranten aus dem EU-Ausland schon schwierig sein kann, stehen Beschäftigte aus Drittstaaten, das heißt aus Ländern, die kein Mitglied der EU sind, vor zusätzlichen Problemen. Denn letztere können sich innerhalb der EU nicht frei bewegen. Ein kritischer Punkt ist für sie vor allem die Erlaubnis der Entsendung aus anderen EU-Staaten. Drittstaatsangehörige,

die in einem EU-Land eine Aufenthaltsberechtigung besitzen und für ein dort ansässiges Unternehmen tätig sind, können für bis zu drei Monate pro Jahr wie EU-Beschäftigte nach Deutschland entsandt werden. Wird ein längerer Aufenthalt angestrebt, muss ein sogenanntes Vander-Elst-Visum eingeholt werden. Diese Arbeitserlaubnis kann in jedem EU-Mitgliedsstaat ausgestellt werden und gilt gleichzeitig im gesamten EU-Raum. Auf diesem Weg kommt es häufig zur Entsendung von bosnischen oder serbischen Beschäftigten mit einer slowenischen Arbeitserlaubnis oder von Mazedoniern mit einer bulgarischen Erlaubnis. Hinzu kommen bilaterale Kontingentvereinbarungen wie die Westbalkanregelung.

Durch die zusätzliche aufenthaltsrechtliche Komponente ergibt sich für Beschäftigte aus Nicht-EU-Staaten ein noch stärkeres Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber als bei Beschäftigten aus EU-Staaten. In der Folge müssen sie oftmals niedrige Stundenlöhne weit unterhalb des Mindestlohns und schlechte Arbeitsbedingungen hinnehmen. Im Gegensatz zu Beschäftigten aus EU-Ländern können Drittstaatsangehörige bei einem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht ohne weiteres eine neue Stelle annehmen, denn ihr Aufenthaltsrecht ist an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis geknüpft. Wird dieses aufgelöst, müssen sich die Arbeitsmigranten an die Ausländerbehörde wenden, die einem Stellenwechsel zustimmen muss. Auch wenn der Aufenthaltstitel ausläuft, müssen sie sich frühzeitig an

die Ausländerbehörde wenden. Andernfalls müssen sie augenblicklich in ihre Herkunftsländer zurückkehren.

„Wenn jemand aus Serbien kommt und er bekommt eine Kündigung, dann muss er sich bei der Ausländerbehörde melden. Und wenn er innerhalb von 14 Tagen keinen neuen Job findet, müsste er das Land verlassen. Dann bleibt er lieber bei seinem alten Arbeitgeber, verzichtet lieber auf Geld. Ganz oft wird auch nur der bosnische oder serbische Lohn gezahlt. Denn die Arbeit mit der Ausländerbehörde ist so mühsam. Wer es nicht muss, sollte nicht hingehen. Denn das ist der Wahnsinn.“ (Interview EVW, 9/2022)

Soziale Verwerfungen

Zusätzlich zu den problematischen Arbeitsbedingungen sind teils erhebliche Missstände in den Unterkünften und beim Umgang mit den Beschäftigten im Fall von Erkrankungen oder Arbeitsunfällen zu verzeichnen. Die Menschen müssen zum Teil auf engstem Raum zusammenleben, sind von ihren deutschsprachigen Kollegen und der Öffentlichkeit isoliert, arbeiten sechs Tage die Woche, teilweise bis zu zwölf Stunden am Tag, und können sich nur an den Sonn- oder Feiertagen von ihrer körperlich schweren Arbeit erholen. Urlaub wird oft nicht gewährt. Darüber hinaus sind sie monatelang von ihren Familien getrennt.

Bauarbeiter auf einer Baustelle im Rhein-Main-Gebiet.



Die Arbeitgeber sprechen bei Arbeitsunfällen häufig eine Kündigung aus – nach dem Motto: Menschen, die nicht arbeiten können, sind nicht zu gebrauchen.

Bisher gibt es so gut wie keine Projekte, die den oft über mehrere Jahre in Deutschland lebenden Beschäftigten Deutschkurse anbieten. Erste Erfahrungen des PECO-Instituts in diesem Bereich zeigen zudem, dass ein Hindernis für die Teilnahme an Deutschkursen schlichtweg die geringe Freizeit und die enorme Müdigkeit der Bauarbeiter ist, die oft 60 Stunden pro Woche arbeiten. Die Mischung aus Arbeitsdruck und sozialer Isolation führt häufig zu psychischen Belastungen oder Suchterkrankungen. Weitere soziale Problemlagen reichen von Schulden bei der Krankenkasse bis hin zur Obdachlosigkeit von Migrant*innen, die krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten und ihre Miete nicht mehr bezahlen können, weil der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigert.

„Die Kommune oder andere staatliche Stellen müssten mehr eingreifen. Aber die sagen dann: ‚Die sind ja freiwillig hier, keine Geflüchteten.‘ Aber sie sind notwendig für die Wirtschaft. Und die haben große Probleme, genauso wie Geflüchtete. Und daher brauchen sie soziale Unterstützung.“ (Interview PECO-Institut, 10/2022)

Der folgende Exkurs verdeutlicht exemplarisch die prekäre Situation, in der sich migrantische Beschäftigte in Deutschland befinden, und zeigt auf, dass diese Menschen zudem unter permanenter Überwachung stehen.

Problematisch ist auch, wie mit den Beschäftigten bei Krankheit oder Arbeitsunfällen umgegangen wird. Die Arbeitgeber sprechen ihnen dann häufig eine Kündigung aus und erzwingen eine vorzeitige Ausreise – nach dem Motto: Menschen, die nicht arbeiten können, sind nicht zu gebrauchen.

„Wenn ein Unfall passiert, wird es schnell gehandhabt. ‚Ach, die Kosten sind in Deutschland enorm hoch, lohnt sich doch gar nicht für dich. Komm schnell, fahr nach Serbien wieder zurück, fahr nach Kroatien.‘ Und er fährt tatsächlich wieder zurück. Dann bleibt er ein Krüppel für sein restliches Leben. Die Armut ist vorprogrammiert.“ (Interview EVW, 9/2022)

„Ich habe das erlebt beim Bau eines Zusatzgebäudes der berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik. Das ist der Hammer. Da hat ein Rumäne schwere Verbrennungen gehabt und die hätten ihn dort selbstverständlich sofort behandelt, selbst ohne Versicherung. Das war überhaupt keine Frage. Aber er war schon nicht mehr da. Sie haben ihn auf so eine Pritsche geschmissen und in so einen VW-Bus gepackt und nach Rumänien gefahren. Und es gab welche, die haben gesagt, er hat es überlebt, und es gab welche, die haben erzählt, er hat es nicht überlebt. Das weiß ich letztendlich nicht. Auf jeden Fall hat er das nicht gesund überstanden. Da haben die eine Erweiterung eines Krankenhauses gebaut für uns, für unsere Gesellschaft hier in Deutschland, und werden so behandelt.“ (Interview IG BAU, 10/2022)

In anderen Fällen werden Beschäftigte genötigt, Arbeitsunfälle nicht als solche anzugeben. Ein 32-jähriger rumänischer Eisenflechter berichtete im Gespräch, dass er beim Arbeiten in Deutschland schon drei Bandscheibenvorfälle hatte. Sein Chef setzte ihn unter Druck, dies beim Arzt nicht als Arbeitsunfall anzugeben. In allen drei Fällen bekam er kein Krankengeld. Warum er das mitmacht? Geld verdienen sei wichtig, etwas anderes könne er nicht. Es zähle nur das Hier und Jetzt. Was in 30 Jahren ist, sei heute egal.

Besuch einer Unterkunft für rumänische Bauarbeiter

An einem Sonntag im Herbst 2022 besuche ich zusammen mit einem gewerkschaftsnahen Berater und einem Mitarbeiter des PECO-Instituts einen heruntergekommenen Wohnkomplex im Raum Frankfurt am Main, in dem mehrere hundert überwiegend rumänische Bauarbeiter leben.

Wir kommen mittags in der Unterkunft an. Die ersten Arbeiter treffen wir draußen an einer Holzbank mit Holztisch, wie an einer Raststätte. Viele trinken Bier oder Schnaps, einige grillen, fast alle wirken müde. Die beiden Berater kommen mit einem jungen Rumänen, Anfang 20, ins Gespräch. Er erzählt ihnen, dass er vor ein paar Wochen einen Blanko-Schein unterschrieben und damit bestätigt hat, dass ausstehende Lohnforderungen abgegolten sind. Diesen Lohn habe er aber nicht bekommen. Er habe den Blanko-Schein unterschrieben, weil er seinem Arbeitgeber vertraut. Druck sei angeblich nicht ausgeübt worden. Über einen anderen Arbeiter erfuhren die beiden Berater, dass dieser sich geweigert habe, eine Blanko-Quittung zu unterschreiben, und ihm daraufhin sofort gekündigt wurde.

Während wir mit dem jungen Mann sprechen, kommt der Grundstücksverwalter wie aus dem Nichts zu uns. Einen der beiden Berater fordert er auf, das Grundstück zu verlassen, da er Hausverbot habe. Nach längerer Rücksprache mit den Hauseigentümern konnte die Situation zwar geklärt werden. Der Vorfall zeigt jedoch, dass die Menschen in dieser Unterkunft selbst sonntags unter permanenter Beobachtung stehen. Im Übrigen scheiterte der Besuch einer anderen Unterkunft an eben jener Sorge der Beschäftigten, dass ihr Arbeitgeber dies mitbekommen könnte, der gleichzeitig auch ihr Vermieter ist.

Nach diesem Konflikt schauen wir uns eine Wohnung an, die etwa 60 bis 70 Quadratmeter groß ist. Es gibt hier drei Schlafzimmer und in jedem davon wohnen mindestens drei Rumänen. Privatsphäre existiert nicht. Zudem sind ein Badezimmer und eine kleine Küche vorhanden. Insgesamt ist alles in einem recht schlichten Zustand. Die letzten Ausbesserungsarbeiten dürften schon eine ganze Weile her sein.

Wir betreten ein Zimmer, das etwa zwölf Quadratmeter groß ist. Es gibt drei Betten, dazwischen befinden sich Kleiderschränke. Die Wände sind kahl. Eine spärliche Gardine hängt vor dem Fenster. Zwei kleine Kühlschränke stehen am Fenster, auf einem befindet sich ein alter Röhrenfernseher. In der Mitte des Raums steht ein alter Holztisch mit drei alten Holzstühlen. Alle Möbel haben ihre beste Zeit lange hinter sich.

Die drei Männer, die in diesem Zimmer wohnen, empfangen uns mit offenen Armen, sehen aber auch müde aus. Sie berichten von aktuellen Problemen. Ein Arbeiter hat eine Krankmeldung, die zum Arbeitgeber geschickt werden muss. Er versteht aber nicht, welchen der drei Zettel er verschicken muss. Und der Arbeitgeber ist umgezogen, die neue Adresse ist ihm nicht bekannt. In einem anderen Fall gab es einen Brief der Krankenversicherung, der aber auf Deutsch ist und nicht verstanden wird.

Alle drei Männer sind seit etwa zehn Jahren in Deutschland und schon immer in dieser Unterkunft. Zweimal im Jahr fahren sie für ein paar Wochen nach Rumänien. Ansonsten sind sie durchgehend in Deutschland, um zu arbeiten. Sie sind bei einem deutschen Subunternehmen angestellt. Jeder bezahlt pro Monat 330 Euro für das Bett. Eine andere Unterkunft wollen sie nicht suchen. Es sei schwierig, ohne Deutschkenntnisse einfach woanders hinzuziehen. Teilweise haben sie auch keinen Arbeitsvertrag und können ihre Beschäftigung nicht nachweisen. Ein wesentlicher Grund für den Verbleib in diesem Wohnkomplex ist aber auch, dass er für die Beschäftigten ein Netzwerk darstellt bzw. als Jobbörse dient. Falls man seinen Job verliert, könne man über Kontakte in der Unterkunft wieder eine neue Stelle finden. Denn auf das Geld sind sie dringend angewiesen.

Ein Arbeiter zeigt uns seine Lohnabrechnung, die einen Monatslohn von 1.200 Euro netto und eine Wochenarbeitszeit von 25 Stunden ausweist. Tatsächlich habe er aber 55 Stunden pro Woche gearbeitet und etwa 3.000 Euro netto pro Monat bekommen. 1.800 Euro bar auf die Hand. Ein anderer Rumäne erzählt, dass er einen Stundenlohn in Höhe von 15,50 Euro netto bekommt, weil er als Vorarbeiter tätig ist. Irgendwann habe ihm sein deutscher Arbeitgeber per WhatsApp mitgeteilt, dass er zu teuer und von heute auf morgen gekündigt sei. Jüngere Kollegen würden neun bis zehn Euro netto pro Stunde bekommen.

Der Grund, warum sie das alles mitmachen, ist die Unterstützung der Familie zu Hause. Das meiste vom verdienten Geld wird direkt nach Rumänien geschickt – um den Kredit für ein Haus abzubezahlen oder die Kinder zu unterstützen, damit sie studieren oder sich etwas Eigenes aufbauen und später ein besseres Leben führen können. Eine berufliche Perspektive in ihrer Heimat gibt es für sie nicht.

4. Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Beschäftigter aus Mittel- und Osteuropa

Ansätze der IG BAU und gewerkschaftsnaher Organisationen

Die IG BAU und gewerkschaftsnahe Organisationen wie das PECO-Institut, der EVW, Faire Mobilität oder Arbeit und Leben setzen sich bereits seit mehreren Jahren für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Beschäftigten ein. Seit 2020 bietet die IG BAU – als erste und bislang einzige Gewerkschaft in Deutschland – eine Jahresmitgliedschaft für Wanderarbeiter*innen an, die nach zwölf Monaten automatisch endet, wenn sie nicht verlängert wird. Der Mitgliedsbeitrag ist dabei deutlich geringer als bei einer regulären Mitgliedschaft, zugleich wird gewerkschaftlicher Rechtsschutz in vollem Umfang ab dem ersten Tag der Mitgliedschaft gewährt. Vereinzelt beschäftigt die IG BAU auch Gewerkschaftssekretär*innen, die in verschiedenen Herkunftssprachen beraten und informieren können.

Diese Gewerkschaft kooperiert mit dem PECO-Institut und dem EVW, die in enger Zusammenarbeit verschiedene Formen der kostenlosen Unterstützung anbieten. Im Zuge der Erkenntnis, dass Arbeitsmigrant*innen bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen Hilfe benötigen, wurden Beratungsstellen eingerichtet und diverse Unterstützungsprojekte initiiert. Das PECO-Institut ist eine bildungspolitische Organisation, die keine Beratung anbietet, aber auf das bestehende Angebot aufmerksam macht, und mobile Beschäftigte darüber hinaus sehr konkret unterstützen kann, etwa durch Verweis an die zuständigen Beratungsstellen

bei Wohnungs-, Gesundheits-, Steuer- und Arbeitsmarktfragen. Sowohl die Mitarbeiter*innen der verschiedenen Beratungsstellen als auch die des PECO-Instituts suchen migrantische Beschäftigte auf Baustellen oder in den Unterkünften auf und sprechen sie in ihren Landessprachen an, teilweise auch in Kooperation mit Gewerkschaften aus den betreffenden EU-Staaten. Die Ansprache außerhalb der Arbeit funktioniert oft besser:

„Generell ist die Kommunikation in den Unterkünften freier und ungezwungener. Wenn ich dieselben Leute auf der Baustelle nach Problemen frage, unter Aufsicht des Arbeitgebers, sagen die nichts. Dagegen reden die Leute in der Unterkunft offen. Dementsprechend muss sich auch die Arbeit auf die Unterkünfte fokussieren.“ (Interview PECO-Institut, 10/2022)

Auf manchen Baustellen wird die Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten aktiv unterbunden. Wenn Arbeitgeber mitbekommen, dass beispielsweise Flyer verteilt werden, stellen sie sich teilweise dazwischen und schicken die Berater*innen weg.

Um ein breiteres Bewusstsein für die Rechte der migrantischen Beschäftigten zu schaffen, hat das PECO-Institut bereits verschiedene Informationskampagnen – etwa zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum Urlaubskassenverfahren – durchgeführt. Zu diesen Themen wurden Flyer in verschiedenen Sprachen erstellt und vor Ort an die Beschäftigten verteilt. Eine Kontakt-

Rund um die aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit hat sich ein breites Kooperationsnetzwerk entwickelt und es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen verschiedenen Institutionen statt.

aufnahme in den jeweiligen Herkunftssprachen ist auch über diverse Facebook-Gruppen möglich.

Die Beratungstätigkeit der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Einrichtungen hat folgende Ziele: Prävention, Vermittlung von Arbeitnehmerrechten, Unterstützung und Förderung eines Bewusstseins dafür, dass die eigenen Rechte durchgesetzt werden können. Diese Angebote zielen also vor allem darauf ab, dass sich die Menschen selber helfen können und nicht noch einmal die gleichen Probleme bekommen. In den Beratungsgesprächen wird immer wieder deutlich, dass die Bauarbeiter gar nicht oder falsch informiert sind. Um das zu ändern, muss aber erst einmal Vertrauen aufgebaut werden, denn Gewerkschaften erfüllen in den Heimatländern zum Teil nicht die gleichen Funktionen wie in Deutschland und sind dort oftmals keine Hilfe für Beschäftigte. Hinzu kommt das Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber und die damit verbundene Angst, bei Beschwerden seinen Job zu verlieren, auf den man dringend angewiesen ist.

” *Die Leute aus den Balkan-Ländern haben historisch viel Angst, wenn man die Geschichte der Länder berücksichtigt. Die sind nicht gewohnt, dass jemand kommt und sagt, wir sind hier, um dir zu helfen. Sie denken erst mal, entweder kommst du vom Geheimdienst oder der Polizei. Sie glauben nicht, dass du gute Absichten hast. Wenn wir die Baustellen und Unterkünfte besuchen, und wir reden mit 50 Leuten, dann sagen die meisten, alles ist gut. Und dann wirst du nach zwei Monaten angerufen und*

es wird gesagt, ich hatte Angst dir zu sagen, was passiert ist.“ (Interview PECO-Institut, 9/2022)

Die oben genannten Organisationen führen in regelmäßigen Abständen auch Informationsveranstaltungen durch, beispielsweise zum Thema Steuererklärung, die in den EU-Ländern unterschiedlich gehandhabt wird. Das PECO-Institut und der EVW konnten hierfür zwei Steuerberater gewinnen, die die Beschäftigten einer Baustelle im Rahmen von Online-Terminen und Vor-Ort-Besuchen kostenlos in ihren jeweiligen Landessprachen beraten haben. Die Bauleitung konnte sogar überzeugt werden, diese Beratung während der Arbeitszeit durchzuführen. Eine solche Kooperationsbereitschaft seitens der Arbeitgeber ist aber eher unüblich.

Rund um die aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit hat sich ein breites Kooperationsnetzwerk entwickelt und es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen verschiedenen Institutionen statt, beispielsweise zwischen der SOKA-BAU und der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, den Betriebsräten und Gewerkschaftssekretär*innen, dem Zoll sowie den Beratungseinrichtungen.

Der Fokus der gewerkschaftsnahen Beratungsstellen EVW, Faire Mobilität und Arbeit und Leben liegt auf arbeits- und sozialrechtlicher Beratung. In den meisten Fällen geht es um die Durchsetzung von ausstehenden Löhnen. Die Berater*innen unterstützen mobile Beschäftigte in der Kommunikation mit ihrem Arbeitgeber und

Wie gegenseitige Unterstützung unter Bauarbeitern funktionieren kann, zeigt das Beispiel der 7-Sterne-Kranfahrer-Bewegung (Macaragii 7 stele). Diese Initiative geht auf eine Facebook-Gruppe zurück, die mehrere rumänische Kranfahrer im Juni 2017 ins Leben gerufen hatten.

kontaktieren diesen auch selbst, um möglichst eine außergerichtliche Einigung zu erzielen. Häufig, so berichten sie, sei das Bauunternehmen aber gar nicht mehr erreichbar, sodass sie sich an den Generalunternehmer wenden müssen. Manche Firmen sind bereit, ihren Pflichten ein Stück weit nachzukommen und einen Teil der Lohnforderungen zu begleichen. Aber gerade Überstunden werden praktisch nie nachgezahlt. Im folgenden Fallbeispiel ging es darum, dass mehrere Bauarbeiter aus Serbien jeweils den Lohn für bis zu 300 Arbeitsstunden nicht erhalten hatten.

„Der Arbeitgeber ist nicht mehr aufzufinden. Ich habe dann den Generalunternehmer kontaktiert. Die waren auch bereit, mit uns zusammenzuarbeiten, aber natürlich nicht 300 Stunden zu vergüten. Wer zahlt 300 Stunden aus? Gezahlt wurde dann die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeit. Über Überstunden brauchen wir gar nicht zu diskutieren. Das zahlt niemand. [...] Wir treffen uns immer wie auf dem Basar. Der Arbeitgeber schuldet 30.000 Euro, er bezahlt dann 10.000 Euro. Damit müssen sie sich dann leider zufriedengeben.“ (Interview EVW, 9/2022)

Will das Generalunternehmen nur einen Teil der Lohnansprüche oder gar nichts zahlen, steht den Beschäftigten zwar noch der Rechtsweg offen. Viele würden eine Klage allerdings nicht riskieren, weil die Kosten zu hoch sein könnten. Denn es fallen Übersetzungskosten an. Der Anwalt muss bezahlt werden. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten selbst auch vor Gericht erscheinen, Nachweise für ihre Forderungen erbringen und bei einer Niederlage auch die Gerichtskosten selbst bezahlen müssen. Ohne

gewerkschaftliche Unterstützung ist ein Gerichtsverfahren in der Regel nicht zu stemmen.

„Das Gericht strebt auch eine gütliche Einigung an. Und da ist es besser, dass man sich einigt, als dass man später noch ein weiteres Feld aufmacht. Denn jeder weitere Schritt kostet auch Zeit und Geld. Für den Arbeitgeber ist das ein gutes Geschäft.“ (Interview EVW, 9/2022)

Festzuhalten bleibt: Seit Jahren führen IG BAU und gewerkschaftsnahe Organisationen umfassende Initiativen zur Unterstützung mobiler Beschäftigte durch, zu deren Finanzierung ihnen jedoch nur sehr begrenzte Ressourcen zur Verfügung stehen. Es bräuchte daher eine Verstärkung der staatlichen Förderung, wie sie bereits für Faire Mobilität realisiert wurde. Zudem ist die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organisationen – auch auf internationaler Ebene – von entscheidender Bedeutung, damit die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Beschäftigten wirksam sind.

Selbstorganisation der mobilen Beschäftigten: Das Beispiel der 7-Sterne-Kranfahrer-Bewegung

Wie gegenseitige Unterstützung unter Bauarbeitern funktionieren kann, zeigt das Beispiel der 7-Sterne-Kranfahrer-Bewegung (Macaragii 7 stele). Diese Initiative geht auf eine Facebook-Gruppe zurück, die mehrere rumänische Kranfahrer im Juni 2017 ins Leben gerufen hatten. Im April 2018 wurde zusätzlich der Verband



Treffen zwischen den 7-Sterne-Kranfahrern und der IG BAU in Frankfurt am Main.

Rumänischer Kranführer gegründet und in das rumänische Organisationsregister eingetragen. Die Aktivitäten der Bewegung konzentrieren sich bislang jedoch überwiegend auf Facebook.

Hintergrund dieser Selbstorganisation war die verstärkte Präsenz dubioser Arbeitsvermittler und Arbeitgeber im Internet. Unter den Beschäftigten entstand das Bedürfnis nach einem geschützten Raum, um sich über seriöse und unseriöse Arbeitsstellen austauschen zu können. Denn in Rumänien arbeiten viele Kranführer projektbezogen und die meisten sind nicht über einen längeren Zeitraum bei einer Firma fest angestellt. Nach Abschluss eines Bauvorhabens stehen sie unter großem Druck, so schnell wie möglich den nächsten Job zu bekommen. Viele nehmen deshalb auch Angebote aus dem Ausland an. Rumänische Kranfahrer arbeiten in der Regel für Subunternehmen, seien es Entsendefirmen oder inländische Subunternehmen, und gelegentlich als Soloselbständige.

Der Zugang zur Facebook-Gruppe ist an strenge Kriterien gebunden. Aufgenommen werden nur Kranfahrer, die ihre Qualifikation durch ein Berufszertifikat nachweisen und zusätzlich ein Foto von sich im Kranführerstand vorlegen können. Alle Gruppenmitglieder dürfen zwar Beiträge verfassen, vor Veröffentlichung werden diese allerdings durch einen der sieben Gruppenadministratoren geprüft. Zu den zulässigen Diskussionsthemen gehören gebührenlose Stellenvermittlungen, der Austausch über Arbeitgeber, krantechnische Fragen sowie soziale oder arbeitsbezogene Schwierigkeiten. Bei Problemen mit Arbeitgebern wird gemeinsam nach Lösungen gesucht, ohne den Rechtsweg zu beschreiten. Laut Auskunft eines Gruppenmitglieds ist

der Erfahrungsaustausch sehr hilfreich, um mit solchen Problemen umzugehen.

Die Gruppe ist in den letzten Jahren stetig angewachsen und hat nach eigenen Angaben heute bereits mehr als 1600 Mitglieder. Ungefähr 400 von ihnen sind in Deutschland, um die 1000 in Rumänien und die restlichen in anderen Ländern Europas beschäftigt. Nur 10 Mitglieder sind Frauen.

Neben der gegenseitigen Hilfe ist auch die politische Interessensartikulation ein Ziel der Kranfahrer-Selbstorganisation. Politiker*innen sollen auf ihre Probleme und Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht werden, um beispielsweise Verbesserungen der Sicherheitsbestimmungen auf den Baustellen zu erreichen. Zu einer ihrer konkreten Forderungen gehört die Ausstattung von über 60 Meter hohen Kränen mit Aufzügen, damit in Notfällen eine schnelle medizinische Versorgung sichergestellt werden kann. Allein für diese Höhe braucht ein erfahrener Kranführer schon rund zehn Minuten für den Aufstieg bis zur Fahrerkabine. Bei Kränen mit einer Höhe bis zu 200 Metern kann dies schon mal 45 Minuten dauern. Ersthelfer müssten für den Ernstfall speziell geschult werden, damit sie im Notfall nicht das erste Mal einen Kran besteigen.

Weitere Forderungen betreffen die individuellen Arbeitsbedingungen der Kranfahrer, etwa eine qualifikationsgerechte Entlohnung, bezahlter Urlaub, die Übernahme der Kosten für die Fahrten zwischen Deutschland und Rumänien sowie der Mieten für die Unterkunft oder die Bezahlung von Überstunden.

In der kurzen Zeit seit ihrer Entstehung hat die 7-Sterne-Kranfahrer-Bewegung schon mehrere Erfolge vorzuweisen. So konnte sie unter rumänischen Politiker*innen Aufmerksamkeit für ihre Forderungen herstellen. Auch die Presse hat vereinzelt darüber berichtet. Als einen wichtigen Erfolg hebt die Gruppe selbst auch die Vermittlung von weit mehr als 700 Jobs in Deutschland und Rumänien hervor. Dabei werden nur Arbeitgeber empfohlen, bei denen ein Gruppenmitglied bereits positive Erfahrungen gesammelt hat. Darüber hinaus organisierte die Gruppe verschiedene Wohltätigkeitsveranstaltungen, um Spenden für benachteiligte Kinder oder zur Finanzierung von Lebensmitteln für Bedürftige in Rumänien zu sammeln.

Seit dem Gründungsjahr besteht eine enge Zusammenarbeit mit einem Ausbildungszentrum in Bukarest. Zwischen 2017 und 2020 wurden in diesem Rahmen bereits über 100 Personen von Mitgliedern der 7-Sterne-Bewegung zu Kranführern ausgebildet. Weitere Kooperationen sollen mit rumänischen Organisationen aufgebaut werden. Und auch mit der IG BAU besteht Kontakt. So wurden gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt, um Bauleute aus Mittel- und Osteuropa zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, undokumentierte Beschäftigung und Urlaubskassen zu informieren.

Betriebliche Ansätze guter Beschäftigung

Gewerkschaftsnahe Berater*innen weisen immer wieder darauf hin, dass es in der Baubranche zwei Welten gibt und nicht jedes Beschäftigungsverhältnis schlecht ist. Insbesondere die direkte Anstellung von migrantischen Beschäftigten bei Betrieben mit Tarifbindung bewerten sie als positiv. In den Gesprächen führten sie das Beispiel eines Bauunternehmens aus Sachsen an, das rumänische Arbeiter direkt oder bei seinen Tochterunternehmen einstellt. Sowohl Mutter- als auch Tochterfirmen sind zwar nicht tarifgebunden, orientieren sich aber am Tarifvertrag. Zudem haben hier alle Beschäftigten Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, wodurch Überstunden erfasst und als zusätzlicher Urlaub abgerechnet werden können. Die Berater*innen hoben besonders hervor, dass es für die Firma und die Beschäftigten sehr hilfreich ist, wenn in der Verwaltung Personal aus den jeweiligen EU-Herkunftsländern eingesetzt wird.

„Somit hat man zwei, drei Monate Urlaub [...] als rumänischer Bauarbeiter. Und die Leute sind extrem zufrieden, weil die kriegen den Lohn weiter bezahlt und sind lange zu Hause und das sorgt natürlich für eine Verbesserung der Lebensqualität. Und die Rumänen, mit denen ich gesprochen habe von dieser Firma, sind sehr zufrieden. Und [Firmenname] hat auch rumänische Bauleiter und Rumänen im Personalwesen. Das ist auch sehr wichtig. Also die Firma hat nicht nur die Leute übernommen, sondern auch Strukturen in der Verwaltung geschaffen.“ (Interview PECO-Institut, 10/2022)

Ein Vertreter der IG BAU sprach über einen Betrieb in Hessen, der mobile Beschäftigte ebenfalls direkt anstellt, sodass diese nicht nur in den Genuss von Tariflöhnen, sondern auch von Bonuszahlungen kommen.

„Dann hat man auch ein volles Dreizehntes am Ende des Jahres, weil's gut gelaufen ist und der Unternehmer das so macht mit seinem Betriebsrat gemeinsam. Und natürlich wird da jede Überstunde mit 25 Prozent bezahlt und es gilt die reguläre Arbeitszeit. Der Rest geht ins Zeitkonto und die haben natürlich auch ihre sechs Wochen bezahlten Urlaub. Die merken jetzt recht gut den Unterschied auch netto. Und ich glaube nicht, dass einer von denen jemals wieder wechseln möchte. Aber das sind so die Betriebe mit dem extrem guten Ruf, die auch entsprechende Fachkräfte haben.“ (Interview IG BAU, 10/2022)

Solche Fälle seien noch die Ausnahme. Die Mehrheit der migrantischen Beschäftigten ist selten direkt bei einer Baufirma angestellt, die gute Arbeitsbedingungen bietet. Die meisten von ihnen machen zunächst schlechte Erfahrungen und wechseln dann während ihres Aufenthalts in Deutschland zu einer anderen Firma, die ihnen ein Kollege empfohlen hat.

Jene wenigen Unternehmen, die für Festeinstellungen bereit sind, berichten, dass die Motivation und Arbeitsbegeisterung der Beschäftigten deutlich höher sei, wovon die Firmen zusätzlich profitieren.

„Der Punkt ist ja, wenn ich ausgebeutet werde, wie Dreck behandelt werde, dann bin ich auch nicht unbedingt so motiviert bei meiner Arbeit und bin



Bauarbeiter flechtet Eisen auf einer Baustelle in Frankfurt am Main.

nicht bereit, jeden Fehler, der nicht mehr zu sehen ist, auch aufzudecken, sondern ich lasse den. Und wenn die plötzlich wie Menschen behandelt werden und aufrichtig behandelt werden und nicht anders als jeder andere im Betrieb, zeigen die plötzlich auch noch mal eine ganz andere Seite und einen ganz anderen Einsatz und ein ganz anderes Engagement und sind absolut zuverlässig. Das ist das, was ich von Unternehmern höre, die sie eingestellt haben. Die loben sie über das Maß hinaus.“ (Interview IG BAU, 10/2022)

Vor allem im Tiefbau gibt es vereinzelt Unternehmen, die mobile Beschäftigte direkt anstellen. Betriebsräte und gewerkschaftsnahe Berater*innen vermuten, dass diese Firmen verstanden hätten, dass dieser Weg für sie wesentlich nachhaltiger ist. Gerade die fairen Urlaubsbedingungen würden viele Beschäftigte schätzen. So zeigte sich beispielsweise eine große Baufirma aus Bayern bemüht, die festangestellten kroatischen Bauarbeiter so oft wie möglich in die Heimat fahren zu lassen.

„Es wird immer geguckt, dass die nicht monatelang von zu Hause weg sind. Und die sind eigentlich jedes Wochenende in ihrer Heimat. Die fahren dann zwar auch einen Tag, aber dann findet man auch eine Lösung, dass die zum Beispiel Mittwochabend schon mal

nach Hause fahren. Du musst flexibel sein. Und es kann auch sein, dass wir jetzt am Wochenende arbeiten, also am Samstag und dann fährt er eben anschließend schon Mittwoch nach Hause. Diese Modelle sind eigentlich schon auf dem Vormarsch.“ (Interview Betriebsrat, 11/2022)

Ein Betriebsrat verwies im Gespräch darauf, dass sich mobile Beschäftigte bei einer Festanstellung auch an der betrieblichen Mitbestimmung beteiligen können. Umgekehrt ist ihm der Kontakt zu Beschäftigten von Subunternehmen fast unmöglich, auch weil dies offenbar von den Vorgesetzten unterbunden wird.

„Das kommt schon mal vor, dass du vor Ort bist und sprichst jemanden an. Und die winken aber gleich ab. Und sagen, da ist mein Chef. Als Betriebsrat macht es wenig Sinn. [...] Das Problem bei Subunternehmen ist der Chef, der die kleinen Subunternehmen managt. Der braucht das nur zu sehen, dass ich mit den Leuten sprechen will, die sagen gar nichts. Das ist das Problem. Weil sie Angst haben.“ (Interview Betriebsrat, 11/2022)

Damit mehr Beschäftigte von besseren Arbeitsbedingungen profitieren, muss mehr Aufklärung betrieben werden. Vielen ist einfach nicht klar, dass sie in Deutschland auch zu besseren Bedingungen arbeiten können.

Staatliche Maßnahmen

Auch der Staat kann mit erweiterten Schutzmaßnahmen und ohne viel Aufwand dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen von mobilen Beschäftigten zu verbessern. Es ist nur schwer zu verstehen, dass in Deutschland der Zoll bzw. die Sozialbehörden bei bewiesenen Mindestlohnverstößen allein die Sozialversicherungsbeiträge, nicht aber die den Beschäftigten vorenthaltenen Lohnanteile nachfordern. Diese Vorgehensweise entspricht zwar der Rechtslage, wird dadurch aber nicht plausibler. Die Beschäftigten werden noch nicht einmal darüber informiert, wenn die FKS bei ihren Kontrollen Verstöße festgestellt hat. Die Verantwortung, dagegen vorzugehen, wird somit den einzelnen Arbeitnehmer zugewiesen. Viele schrecken jedoch davor zurück, rechtliche Schritte gegen ihren Arbeitgeber einzuleiten, da sie Nachteile befürchten. Daher müssen Betriebe in der Regel nicht mit ernsthaften Konsequenzen rechnen, wenn sie ihren Beschäftigten weniger als den Mindestlohn zahlen. An diesem Missstand wird sich aber nur dann etwas ändern, wenn die Unternehmen stets davon ausgehen müssen, dass Verstöße gegen arbeitsrechtliche Standards schwerwiegende Folgen für sie haben. Die derzeitigen Kontrollmaßnahmen des Staates reichen dafür nicht aus.

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die manipulationssichere Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten. Eine grundlegende Voraussetzung dafür ist eine tägliche, elektronische und fälschungssichere Erfassung der Arbeitszeiten, die die Beschäftigten einsehen können. In diese Richtung weisen auch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2019 (Az. C-55/18) und des Bundesarbeitsgerichts vom September 2022 (Az. 1 ABR 22/21). Darüber hinaus sollte es zwingend vorgeschrieben sein, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen – so wie in Frankreich – in den Betrieben zur Einsichtnahme für Kontrollen bereit liegen müssen und nicht bei Steuerberatungsbüros deponiert werden können, wo sie einfach manipulierbar sind (Steiger-Sackmann et al. 2013). Die Wirksamkeit von Kontrollen könnte zudem durch Auflagen zur Registrierung aller Beschäftigten auf Baustellen – wie dies zum Beispiel in Spanien, Italien, Norwegen oder Polen der Fall ist – verstärkt werden (ILO 2013: 41 ff.).

Ausländische Beschäftigte erhalten in Deutschland oftmals keine schriftlichen Informationen über ihr Arbeitsverhältnis. Die überarbeitete EU-Richtlinie zu Mindestarbeitsbedingungen, die in Deutschland durch die Änderung des Nachweisgesetzes im Sommer 2022 umgesetzt wurde, schreibt dies aber zwingend vor. Doch zur Durchsetzung der Unterrichtungspflicht gibt es bisher keine wirkungsvollen Mechanismen. Gegenwärtig sind die Beschäftigten in der Beweispflicht, dass Vertragsbedingungen nicht eingehalten werden, was ohne schriftliche Ausfertigung des Arbeitgebers kaum möglich ist. Eine Lösung bietet eine Regelung zur Beweislastumkehr, die die Arbeitgeber zum Nachweis verpflichtet, dass Beschwerden der Arbeitnehmer nicht zutreffen. Für Unternehmen, die sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten, sollte dies keinen Aufwand darstellen.

Mit der gängigen Praxis der Vergabe öffentlicher Aufträge an den günstigsten Anbieter hat auch der Staat die aufgezeigten Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt mitbefördert. In den meisten Bundesländern gibt es zwar bereits Tariftreueregelungen, allerdings verpflichten sich bislang nur Berlin, Bremen, Thüringen, das Saarland und Sachsen-Anhalt bei öffentlichen Ausschreibungen zur Einhaltung tariflicher Arbeitsbedingungen (Deutscher Bundestag 2023). Die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes wäre ein wichtiger Schritt zur Durchsetzung fairerer Arbeitsbedingungen in allen Bundesländern.

Das Beispiel der Vereinigten Staaten von Amerika zeigt, dass Tariftreueregelungen nicht automatisch mit höheren Kosten verbunden sind. Hier gelten für alle Bauaufträge der Bundesregierung sowie der Regierungen von 32 Bundesstaaten sogenannte Prevailing Wage Laws (Yates 2018). Den Bauarbeitern müssen demnach die ortsüblichen Löhne, die meistens den Tariflöhnen entsprechen, gezahlt werden. Verschiedene Studien belegen, dass sich Prevailing Wage Laws in erheblichem Maße positiv auf die Ausbildungsquote, die Arbeitsbedingungen, die Kapitalintensität und die Produktivität auswirken. Die höheren Lohnkosten wurden in den untersuchten Fällen durch eine höhere Produktivität kompensiert, sodass die Bauwerke im Endergebnis nicht teurer waren. Zudem wurden die Staaten und Kommunen durch eine gestiegene Nachfrage und höhere Steuereinnahmen begünstigt – nicht zuletzt deshalb, weil die Aufträge an die lokale Bauwirtschaft

und nicht an vorübergehend herangefahrene Werkvertragsfirmen vergeben wurden. Und die Beschäftigten profitierten ohnehin durch höhere Löhne und geringe Unfallquoten (Azari-Rad et al. 2005).

Auch in Europa haben einige Länder für das Baugewerbe besondere Kontrollmaßnahmen zur Sicherung von Lohnansprüchen und eines faireren Wettbewerbs erlassen. In Schweden wurden beispielsweise obligatorische Zugangskontrollen für Baustellen eingeführt. Das Betreten einer Baustelle ist hier nur noch mit elektronischem Ausweis und durch ein Drehkreuz möglich. Hierbei findet eine Identitätskontrolle statt und es werden Daten aufgezeichnet, die vom Finanzamt direkt eingesehen werden können. Darüber hinaus werden die Daten von externen Dienstleistern erfasst und verwaltet, sodass die Betriebe keine Möglichkeit zur Datenmanipulation haben. Dies ermöglicht einen vollständigen Überblick über die Firmen und Beschäftigten, die auf der Baustelle tätig sind. Da in Schweden die Pausen in der Regel nicht auf den Baustellen, sondern in Sozialräumen außerhalb der Baustellen verbracht werden, dokumentiert die Zugangskontrolle zudem auch die Pausenzeiten. Schließlich können die Bauleitungen so auch überprüfen, ob die Zahl der von den Subunternehmen eingesetzten Beschäftigten der Zahl der ausgestellten Zugangskarten entspricht.

Auf Baustellen in Belgien müssen alle Beschäftigten – auch die von ausländischen Unternehmen entsandten – einen sogenannten Construbadge mit sich führen.

Auf diesem Baustellenausweis sind die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, die Identifikationsnummer von beiden, eine Kartenummer, ein Foto und die Gültigkeitsdauer des Ausweises vermerkt.

Für das Baugewerbe Spaniens wurde ebenfalls eine Reihe von Maßnahmen gegen illegale Beschäftigung initiiert. So begrenzt das spanische Nachunternehmergesetz eine Kettenvergabe im Baugewerbe auf höchstens drei Subunternehmen. Ein viertes darf nur in Ausnahmefällen – etwa, wenn nachweislich spezielle Fachkenntnisse notwendig sind – zusätzlich beauftragt werden. Darüber hinaus ist der Generalunternehmer zur Führung eines Subunternehmerbuches verpflichtet, das jederzeit dem Bauträger, der Bauleitung, den beteiligten Unternehmen oder der Arbeitsinspektion zugänglich sein muss.

Als ein letztes Positivbeispiel für die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen kann die öffentliche Auftragsvergabe in Österreich genannt werden. Private Unternehmen müssen hier bereits bei der Abgabe ihrer Angebote alle zur Durchführung der Baumaßnahme vorgesehenen Subunternehmen mit den von ihnen zu erbringenden Leistungen namentlich benennen – und dies gilt unabhängig vom Auftragsvolumen. Auf diese Weise hat die Auftragsvergabestelle immer Kenntnis davon, welche Unternehmen auf den Baustellen tätig sind. Zudem sind die Baufirmen verpflichtet, die Vergabestelle über einen Wechsel der Nachunternehmen während der Bauphase zeitnah zu informieren.

Protest von rumänischen Bauarbeitern für die Auszahlung von Löhnen in Offenbach.



5. Fazit

Das Baugewerbe hat sich im Laufe der letzten 30 Jahre deutlich verändert. Die Branche ist mittlerweile stark fragmentiert, da die Zahl der kleinen und mittleren Unternehmen sowie der Soloselbstständigen deutlich zugenommen hat. Hintergrund dieser Entwicklung ist ein zunehmend kostengetriebenes Outsourcing. Größere Unternehmen treten häufig nur noch als Generalunternehmer auf, die Kernarbeiten an andere Firmen vergeben, sodass unübersichtliche Subunternehmensgeflechte entstehen. Dazu trägt auch die Beauftragung von Werkvertragsfirmen bei, die migrantische Arbeitskräfte nach Deutschland entsenden oder vermitteln. Das Nachunternehmertum hat sich seit der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/2009 stetig ausgebreitet und gilt als Hauptfallstör für Mindestlohnverstöße und illegale Beschäftigung.

Der deutsche Bauarbeitsmarkt ist seit Jahren durch eine zunehmende Transnationalisierung geprägt. Immer mehr internationale Arbeitskräfte sind auf deutschen Baustellen anzutreffen. Seit 2009 geht fast der gesamte Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf Migranten zurück und die Zahl der Entsendungen aus dem Ausland hat sich seitdem verdoppelt. Migrantische Beschäftigte sind dabei häufig mit anderen Realitäten konfrontiert als inländische Bauarbeiter. Arbeitgeber nutzen insbesondere falsche Angaben zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, um die Mindestlöhne zu umgehen. Hinzu kommen meist überlange Arbeitszeiten zwischen 200 und 300 Stunden pro Monat, die nur zum Teil korrekt abgerechnet werden, während der andere Teil entweder in bar oder gar nicht bezahlt wird. Die Vorenthaltung von Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, die Einbehaltung des Urlaubsgeldes oder Lohnabzüge für vermeintliche Schlechtarbeit sind ebenfalls übliche Verstöße gegen die Mindestarbeitsbedingungen, die Arbeitgeber zulasten der mobilen Beschäftigten begehen.



Die Strukturen des Baugewerbes begünstigen solche Verstöße. So sind etwa die Nachunternehmerketten derart intransparent gestaltet, dass aus den Abrechnungen der Generalunternehmer nicht hervorgeht, wie viele Firmen an der Auftragserfüllung beteiligt waren. Die ständig wechselnden Produktionsorte erschweren zusätzlich die Kontrolle der Arbeitsbedingungen. In der Hochlohnbranche Bau mit einem ausgebauten Sozialsystem lassen sich durch illegale Praktiken besonders hohe Kosteneinsparungen erzielen, die jedoch unter dem Deckmantel der Legalität verborgen werden. Die Aufdeckungschancen sind gering, da die Arbeiter in der Regel nicht gegen ihre Arbeitgeber aussagen. Die deutschen Behörden machen diese Aussagen aber zur Bedingung für wirksame Kontrollen. Zudem laufen die Sanktionen, die eigentlich abschreckend wirken sollen, vielfach ins Leere, da die



Gemeinsamer Protest von rumänischen Bauarbeitern, EVW und IG BAU für die Auszahlung von vorenthaltenen Löhnen.

Unternehmen ebenso schnell verschwinden, wie sie entstehen.

Soziale Verwerfungen belasten migrantische Beschäftigte zusätzlich. Viele müssen in heruntergekommenen Unterkünften zu überhöhten Mieten leben. Die Arbeitszeiten sind lang und anstrengend. Die Menschen stehen unter ständiger Überwachung des Arbeitgebers, der sie bei nicht genehmen Verhalten sofort kündigt. Beschäftigte aus Drittstaaten trifft eine Entlassung besonders hart, da ihre Aufenthaltsgenehmigung an die Arbeitsstelle gekoppelt ist. Sie befinden sich damit in einem Abhängigkeitsverhältnis, aus dem sie nur selten herauskommen. Zudem schicken Arbeitgeber die Beschäftigten nach einem Arbeitsunfall in der Regel sofort zurück in ihre Herkunftsländer, um nicht für die Folgen aufkommen zu müssen.

Die IG BAU, das PECO-Institut und Beratungsorganisationen wie der EVW, Faire Mobilität oder Arbeit und Leben versuchen, die Situation der migrantischen Beschäftigten durch vielfältige Maßnahmen zu verbessern. Die IG BAU bietet eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Jahresmitgliedschaft an, durch die sie den vollen gewerkschaftlichen Rechtsschutz erhalten. Das PECO-Institut hat verschiedene Kampagnen und Informationsveranstaltungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Urlaubsverfahren sowie zur steuerlichen Beratung durchgeführt. Wie die gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Beratungsorganisationen bemüht sich auch das PECO-Institut, Kontakte zu mobilen Bauarbeiter über die sozialen Medien, auf den Baustellen und in Unterkünften aufzubauen, um sie über ihre Rechte aufzuklären und Hilfe bei der Lösung ihrer Probleme anzubieten. Wichtig ist, dass die Kontaktaufnahme von den Arbeitgebern nicht beobachtet werden kann.

Das gewerkschaftliche Engagement allein reicht allerdings nicht aus, um die Bedingungen für migrantische Beschäftigte in Deutschland grundlegend zu verändern. Nur durch koordinierte Interventionen, die auf allen Ebenen ansetzen, kann die derzeitige Tendenz einer Ausweitung illegaler Praktiken zu Ungunsten der Beschäftigten aufgehalten werden. Hier ist auch der Staat gefordert, durch umfassende Reformen eine Verbesserung der Strukturen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Dazu gehört die Überprüfung der Aushandigung schriftlicher Informationen an die Beschäftigten gemäß dem Nachweisgesetz oder die Einführung einer verpflichtenden elektronischen Arbeitszeiterfassung. Hinzu kommt die Umsetzung des geplanten Bundestariftreuegesetzes für die öffentliche Auftragsvergabe.

Andere EU-Länder haben vorgemacht, wie bessere Arbeitsbedingungen im Baugewerbe durchgesetzt werden können. Das zeigen etwa die Erfahrungen mit den Zugangskontrollen auf Baustellen in Schweden oder jene in Spanien mit der Begrenzung der Kettenvergabe auf drei Nachunternehmen sowie der Pflicht zur Führung eines Nachunternehmerbuchs. Diese Erfahrungen verdeutlichen: Bessere Arbeitsbedingungen sind möglich, wenn der politische Wille vorhanden ist.

6. Literatur und Quellen

Azari-Rad, Hamid/Philips, Peter/Prus, Mark J. (Hg.) (2005): The Economics of Prevailing Wage Laws, Aldershot: Ashgate.

Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen, Wiesbaden: Springer VS.

Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic (2022): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, 2. aktual. und erw. Aufl., Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia/Worthmann, Georg (2011): Die Fragilität des Tarifsystems. Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes, Berlin: Edition Sigma.

Bosch, Gerhard/Zühlke-Robinet, Klaus (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Brücker, Herbert/Falkenhain, Mariella/Fendel, Tanja/Promberger, Markus/Raab, Miriam/Trübswetter, Parvati (2020): Evaluierung der Westbalkanregelung. Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien – Abschlussbericht, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BWI-Bau (Betriebswirtschaftliches Institut der Bauindustrie) (Hg.) (2013): Ökonomie des Bauarbeitsmarktes. Grundlagen und Handlungsoptionen: Zwischen Leistungsversprecher und Produktanbieter, Wiesbaden: Springer Vieweg.

Deutscher Bundestag (2023): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 20/6466), 18. April 2023, Berlin.

Gornig, Martin/Michelsen, Claus/Révész, Hanna (2021): Strukturdaten zur Produktion und Beschäftigung im Baugewerbe. Berechnungen für das Jahr 2020, Bonn: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

Harvey, Mark (2003): Privatization, fragmentation, and inflexible flexibilization in the UK construction industry, in: Bosch, Gerhard/Philips, Peter (Hg.): Building Chaos. An international comparison of Deregulation in the Construction Industry, London: Routledge, S. 188–209.

HDB (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.) (2022): Bauwirtschaft im Zahlenbild, [online] www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/bauindustrie.de/Zahlen_Fakten/Bauwirtschaft-im-Zahlenbild/Bauwirtschaft_im_Zahlenbild_2022-A5_Final.pdf.

HDB (2023a): Subunternehmertätigkeit im Bauhauptgewerbe. Im Hochbau besonders ausgeprägt, in: HDB (Hg.): Bauwirtschaft im Zahlenbild, [online] www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Zahlen_Fakten/Bauwirtschaft-im-Zahlenbild/230509_Bauwirtschaft-im-Zahlenbild-2023-WEB.pdf, S. 17.

HDB (2023b): Entsandte Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft in Deutschland, Berlin.

HDB (2023c): Entwicklung der ausländischen Beschäftigten im Bauhauptgewerbe. Tendenz weiter steigend, in: HDB (Hg.): Bauwirtschaft

im Zahlenbild, [online] www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Zahlen_Fakten/Bauwirtschaft-im-Zahlenbild/230509_Bauwirtschaft-im-Zahlenbild-2023-WEB.pdf, S. 22.

Helfen, Markus/Nicklich, Manuel (2013): Zwischen institutioneller Kontinuität und De-Industrialisierung. Industrielle Dienstleistungen als Parallelwelt überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen, in: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 23, Nr. 3–4, S. 471–491.

Hertwig, Markus/Wirth, Carsten/Kirsch, Johannes (Mitarb.) (2021): Praktiken der Onsite-Werkvertragsnutzung in Deutschland. Management, Arbeit und Interessenvertretung. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Holst, Hajo (2011): Von der Branche zum Markt. Zur Regulierung überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen nach dem organisierten Kapitalismus, in: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 21, Nr. 3, S. 383–405.

ILO (International Labour Organization) (2013): Labour Inspection and Undeclared Work in the EU, [online] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf.

Möller, Joachim/Bender, Stefan/König, Marion/Vom Berge, Philipp/Umkehrer, Matthias/Wolter, Stefanie/Schaffner, Sandra/Bachmann, Ronald/Frings, Hanna/Janßen-Timmen, Ronald/Paloyo, Alfredo/Tamm, Marcus/Fertig, Michael/Apel, Helmut (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Bauhauptgewerbe, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [online] <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/66936>.

Obermeier, Tim/Sell, Stefan (2016): Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette. Zwischen unproblematischer Normalität und problematischer Instrumentalisierung, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, [online] <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201606092042>.

Philips, Peter (2003): A tale of two cities. The high and low road to the development of the US construction industry, in: Bosch, Gerhard/Philips, Peter (Hg.): Building chaos. An international comparison of the effects of deregulation on the construction, London: Routledge, S. 161–187.

Siebenhüter, Sandra (2014): Der Betrieb als Projekthaus. Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, Nr. 4, S. 306–310, [online] https://www.wsi.de/data/wsimit_2014_04_Siebenhueter.pdf.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige, [online] <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>.

Steiger-Sackmann, Sabine/Wantz, Nadine/Kuratli, Sandra (2013): Arbeitszeiterfassung. Rechtslage und Praxis der Arbeitszeiterfassung in Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich, Winterthur: Züricher Hochschule für Angewandte Wissenschaft.

Wagner, Ines/Berntsen, Lisa (2016): Restricted rights. Obstacles in enforcing labour rights of mobile workers in the German and Dutch construction sector, in: Transfer, Jg. 22, Nr. 2, S. 193–206.

Yates, Wynton (2018): How do prevailing wage laws work in construction?, [online] www.procore.com/library/prevailing-wages.



Abbildung 4

**Die wichtigsten Herkunftsländer und -regionen
von Bauarbeitern aus Mittel- und Osteuropa
im deutschen Hochbau (ohne Entsendung)**



Das Peco-Institut ist ein Verein, der der IG BAU nahe steht. Unser Ziel ist es, durch Recherchen und die Durchführung von Bildungsmaßnahmen die Situation der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung zu verbessern. Mit unserer Expertise beeinflussen wir politische Prozesse. Dazu setzen wir uns mit wichtigen Zukunftsthemen wie Migration, Klimawandel oder dem gesellschaftlichen Rechtsruck auseinander. Wir arbeiten eng mit Multiplikator*innen aus den genannten Branchen zusammen, um unsere Erkenntnisse zu verbreiten.

www.peco-ev.de



Der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. ist ein Berufsverband, der 2004 auf Initiative der IG BAU gegründet wurde. Er hat die Zielsetzung, Wanderarbeitskräfte und migrantische Beschäftigte über ihre Rechte zu informieren und sie bei der Durchsetzung gerechter Löhne und fairer Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

www.emwu.org