



ZDB-Positionen zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe

Baugewerbe braucht Kompetenz und Flexibilität!

Fast jedes Bauvorhaben ist ein Unikat. Die Bauunternehmen brauchen für seine Erstellung daher immer den spezifischen Mix in Hinblick auf personelle Kapazitäten und fachliche Kompetenzen. Flexibler Personaleinsatz und der Zugriff auf fachlich kompetente Mitarbeiter gehören daher zum Erfolgsrezept für kostengünstiges und qualitativ gutes Bauen. Das Baugewerbe braucht dazu die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Das Bauhauptgewerbe hat in den letzten Jahren seinen Personalbestand erheblich aufgestockt auf im Jahr 2018 820.000 Beschäftigte. Die Branche hat ihr Ausbildungsengagement vor allen Dingen mit Hilfe des allgemeinverbindlichen Berufsbildungs-Tarifvertrages verstärkt: Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse lag 2018 bei knapp 39.000.

Hohe allgemeinverbindliche Branchen-Mindestlöhne (ab 1. März 2019: Mindestlohn 1: 12,20 €, Mindestlohn 2: 15,20 €) und hohe Ausbildungsvergütungen schaffen zwar attraktive Vergütungsbedingungen für Tätigkeiten mit oftmals hohen körperlichen Anforderungen. Doch der demografische Wandel, die Konkurrenz mit anderen nach Arbeitskräften suchenden Branchen und die aufgrund der körperlichen Anforderungen nur beschränkten Einsatzmöglichkeiten für ältere oder weibliche Arbeitnehmer führen dazu, dass der Arbeitskräftebedarf der Branche mit inländischen Arbeitnehmern schon lange nicht mehr gedeckt werden kann.

So waren im Jahr 2017 etwa 85.000 Entsendearbeitnehmer auf deutschen Baustellen beschäftigt. Über die sogenannte Westbalkan-Regelung waren

im Zeitraum 11/2015 bis 9/2017 etwa 50.000 Arbeitnehmer temporär im Bauhauptgewerbe in Deutschland beschäftigt. Hinzu kamen im Jahresdurchschnitt (letzte Daten aus 2017) 1.800 durch Werkvertragskontingente auf dem Bau beschäftigte ausländische Arbeitnehmer.

Das deutsche Baugewerbe wird trotz der bereits bzw. noch bestehenden Rekrutierungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren etwa 70.000 weitere Arbeitskräfte benötigen um die bestehenden Defizite im Bereich des Wohnungsbaus und der Infrastruktur abarbeiten zu können.

1. Baugewerbe braucht praxisnahes Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Der Rückgang der erwerbsfähigen Beschäftigung in Deutschland wird im Baugewerbe noch mehr zu der Notwendigkeit führen, Menschen aus dem Nicht-EU-Ausland eine Beschäftigungsperspektive zu bieten. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt hierfür die Schlüsselvorschrift dar. Das Gesetz soll Beschäftigung in Deutschland ermöglichen, sie aber nicht verhindern. Dazu muss der Entwurf an einigen Stellen unbedingt nachgebessert werden.

So sind die Restriktionen für Ausbildungsplatzsuchende zu eng. Es ist schlicht und ergreifend unrealistisch, davon auszugehen, dass junge Menschen mit einem hochwertigen Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder sogar der Hochschulzugangsberechtigung in der Tasche sich um eine Ausbildung als Mauer oder Zimmermann bemühen werden. Die Hürden sind hier zu hoch gesetzt.

Die hohe Qualität der deutschen bauhandwerklichen Ausbildung führt auch dazu, dass es außerhalb Deutschlands nur wenige Arbeitskräfte geben wird, denen die Ausländerbehörde ein der heimischen Berufsausbildung vergleichbares Qualifikationsniveau attestieren wird. Die notwendige Nachqualifizierung wird daher nicht der Ausnahme-, sondern der Regelfall sein, so dass hierfür die einzuhaltenden vorgesehenen Fristen (18 Monate, in Ausnahmefällen 24 Monate) für den Erwerb der weiteren Qualifikation nicht zu kurz bemessen sein dürfen.

Extrem problematisch für das Baugewerbe ist, dass das Gesetz keine Möglichkeit eröffnet, Menschen mit langer berufspraktischer Erfahrung, innerhalb derer vertiefte Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden, einen Aufenthaltstitel einzuräumen, da die vorgesehene Ausnahmevorschrift nur auf die Branche Informations- und Kommunikationstechnologie beschränkt wurde. Hier muss nachgebessert werden, damit das Gesetz nicht an den Bedürfnissen und Erfahrungen der Praxis vorbeiläuft.

Ein praktikables Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist für das Baugewerbe wichtig, da die sogenannte Westbalkan-Regelung (hierzu sogleich) Ende 2020 ausläuft und von Seiten des BMAS signalisiert wurde, dass eine Verlängerung zweifelhaft ist.

2. Baugewerbe braucht Westbalkan-Regelung

Gerade einfache, von heimischen Arbeitnehmern nicht mehr ausgeübte Tätigkeiten („Eisenbiegen“) werden von angelegerten, aber sehr erfahrenen Arbeitnehmern vom Westbalkan ausgeführt, die auf Basis dieser 2020 auslaufenden Westbalkan-Regelung zeitweise im deutschen Baugewerbe beschäftigt sind.

Auf diese überwiegend im Wohnungsbau eingesetzten Arbeitnehmer ist das Baugewerbe auch nach In-Kraft-Treten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes dringend angewiesen. Sofern daher nicht durch eine Ergänzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auch informell qualifizierten Arbeitnehmern ein dauerhafter Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme in Deutschland eingeräumt wird (siehe hierzu oben unter 1.), ist das Baugewerbe auf eine Verlängerung der bisherigen Westbalkan-Regelung über das Jahr 2020 hinaus angewiesen. Die Unternehmen brauchen hier bald Rechts- und Planungssicherheit.

3. Baugewerbe braucht sachgrundlose Befristung

Der Koalitionsvertrag sieht vor, für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten eine Höchstquote von 2,5 % für sachgrundlose Befristungen einzuführen.

Für das Baugewerbe ist ein Rückgriff auf sachgrundlose Befristungen wichtig, um Auftragsspitzen bewältigen zu können. Das Baugewerbe ist auf dieses Flexibilisierungsinstrument angewiesen, da aufgrund des bisher bestehenden Verbots der Arbeitnehmerüberlassung nur in Ausnahmefällen auf das anderen Branchen offenstehende Instrument der Zeitarbeit zurückgegriffen werden kann.

Die Einführung einer Befristungsquote könnte zudem gerade für kleine und mittelständische Baubetriebe zu mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit führen. Für diese Betriebe könnte es schwierig werden, die jeweiligen Befristungen beispielsweise durch Vereinbarung nur sehr kurzfristiger projektbezogener Befristungen rechtssicher auszugestalten. Derartige kurzfristige Befristungen mit Sachgrund würden zudem die Arbeitnehmer auf den Status von Tagelöhnern zurückwerfen, obwohl die Auftragslage des Unternehmens an sich eine längere sachgrundlose Befristung zulassen würde.

4. Baugewerbe braucht Öffnung der Zeitarbeit

Nachdem die Kontrollen auf den Baustellen verstärkt worden sind und weiter verstärkt werden, ist es nun an der Zeit, die bisher alleine für das Baugewerbe geltenden Restriktionen bei der Zeitarbeit – das grundsätzliche Verbot der Zeitarbeit im Baugewerbe – zu lockern. Extrem kurze Vorlaufzeiten bei Auftragsvergaben mit einem nur kurzfristigen Personalmehrbedarf machen eine rasche Anpassung der personellen Kapazitäten erforderlich, für die die herkömmlichen Mittel der Personalrekrutierung - unbefristete Einstellung - keine sachgerechte Lösung bieten – dies insbesondere dann, wenn vom Gesetzgeber die sachgrundlose Befristung eingeschränkt wird.

Auch führen die bisherigen Restriktionen, die nur Teile des Bauhauptgewerbes betreffen, zu Wettbewerbsverzerrungen bei artverwandten Gewerken mit überschneidenden Tätigkeitsbereichen. Beispiel: Verbot der Zeitarbeit in Stuckateur-, Zimmerbetrieben, keine Restriktionen im Maler- oder Schreinerhandwerk.