



Die Bauwirtschaft im Land Bremen

Branchenanalyse zum Strukturwandel im Land Bremen

HERAUSGEBER

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Autoren

Dr. André Holtrup
Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen
Prof. Dr. Gerhard Syben
BAQ Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation

Redaktion

Elke Heyduck
Dr. Tobias Peters
Nathalie Sander
Arbeitnehmerkammer Bremen

Lektorat

Martina Kedenburg

Gestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck

Druckerei Brüggemann GmbH, Bremen

Stand: Mai 2020

Inhalt

6	Vorwort		
9	Einleitung		
11	1 Die Bauwirtschaft in Bremen im statistischen Überblick		
12	1.1 Volkswirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft im Land Bremen		
14	1.2 Teilmärkte des Baugewerbes		
17	1.3 Betriebsstruktur des Baugewerbes		
20	1.4 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung im Baugewerbe im Land Bremen		
27	1.5 Einkommen in der Bauwirtschaft in Bremen		
31	2 Strukturwandel und Zukunft der Bauwirtschaft		
31	2.1 Die Besonderheit der Bau-Arbeit		
32	2.2 Fragmentierte Anbieterlandschaft bleibt bestehen		
34	2.3 Erholung der Preise, aber keine Entfesselung		
40	2.4 Technische Entwicklungen und Digitalisierung		
43	2.5 Fachkräftesituation		
46	3 Exkurs: Building Information Modeling (BIM) und seine Einführung in der bremischen Bauwirtschaft		
47	3.1 Zum Stand der Überlegungen in der bremischen Bauwirtschaft zur Einführung des BIM		
48	3.1.1 Die Haltung zu BIM auf der Auftraggeberseite		
49	3.1.2 Die Einführung von BIM in Bauunternehmen		
51	3.1.3 Einführung von BIM im Planungsbereich		
52	3.2 Probleme und Perspektiven der Einführung von BIM		
53	4 Gute Arbeit in der Bauwirtschaft		
53	4.1 Struktur der kollektiven Arbeitsbeziehungen im Baugewerbe		
53	4.1.1 Tariflandschaft		
54	4.1.2 Reichweite betrieblicher Mitbestimmung		
55	4.1.3 Besondere arbeitspolitische Regelungen in der Bauwirtschaft		
60	4.2 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen		
62	4.2.1 Beschäftigungsstabilität		
62	4.2.2 Einkommen		
64	4.2.3 Arbeitszeiten		
66	4.2.4 Tätigkeitszuschnitte		
68	4.2.5 Baustellenausstattung		
69	4.2.6 Betriebskultur und Mitarbeiterführung		
69	4.2.7 Ausbildung, Qualifizierung und Aufstiegsmöglichkeiten		
71	5 Zusammenfassung und Ausblick		
76	Literatur		
80	Anhang		

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Der Bau boomt!“; eine in den vergangenen Jahren oft gehörte – und zutreffende – Feststellung. Das anhaltend niedrige Zinsniveau, ein großer Bedarf an neuem Wohnraum und gestiegene öffentliche Investitionen – es gibt genug Gründe dafür, dass derzeit kräftig gebaut wird und die Kapazitätsauslastung der Branche so hoch ist wie noch nie. Die Beschäftigungsperspektiven sind derzeit gut, auch die Corona-Krise hat das Gewerbe bislang vergleichsweise wenig getroffen. Es herrscht eher eine Konkurrenz um Personal als um Aufträge und es gibt mehr zu tun als die Unternehmen abarbeiten können. Ihnen fehlen die Fachkräfte. Das ist bemerkenswert für einen Bereich, der in Bremen – auch dank einer seit vielen Jahren selbstverständlichen Ausbildungsumlage – mehr als doppelt so viel ausbildet wie der Rest der Wirtschaft. Der Bau-sektor zählt zu den wichtigsten Ausbildungsbereichen, insbesondere in gewerblichen Berufen und für das Handwerk. Aber: Der Bauboom ist noch nicht ausreichend bei den Beschäftigten angekommen, dadurch geht Personal an andere Wirtschaftszweige verloren. Falsche tarifliche Eingruppierungen oder untertarifliche Bezahlung müssen die Betriebe vermeiden, wenn sie Fachpersonal gewinnen und halten wollen. In der Industrie locken höhere Löhne. Aber nicht nur bei der Bezahlung, auch in Bezug auf Arbeitszeiten ist in der Baubranche noch Luft nach oben. Um den personellen Engpässen in fast allen Bauberufen und Gewerken zu begegnen, muss die Branche auch für andere Beschäftigtengruppen attraktiv werden. Deshalb geraten Fragen, die bislang seltener im Fokus der Bauarbeit standen, vermehrt ins Blickfeld: Arbeitszeiten, Vereinbarkeit oder Flexibilität, die den Beschäftigten zugutekommt. Dies ist auf dem Bau eine besondere Herausforderung für Arbeitsorganisation und -prozesse. Zeitsouveränität der Beschäftigten ist die Ausnahme. Die Fahrtzeiten zu den Baustellen als Arbeitszeit anzuerkennen, sollte aber eine Selbstverständlichkeit sein.

Obwohl die Arbeit auf dem Bau eine körperlich harte ist und auch mit Gefahren einhergeht – in unserer Beschäftigtenbefragung klagen auf dem Bau Beschäftigte überdurchschnittlich oft über schlechte Gesundheit und glauben, ihrer Tätigkeit nicht bis zur Rente nachgehen zu können –, identifizieren sich viele mit der Arbeit auf der Baustelle und schätzen den Abwechslungsreichtum und die ihnen überlassene Entscheidungsfreiheit bei der Arbeitsausführung. Auch das zeigt unsere Beschäftigtenbefragung. Diese guten Seiten lassen sich deutlicher herausstellen.

Aber die Probleme der Branche in Form fehlender Fachkräfte sind nicht nur „hausgemacht“. Es gilt, die regulatorischen Besonderheiten des Baugewerbes im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu modernisieren. Dass – erstens – das Saison-Kurzarbeitergeld nur dann gezahlt wird, wenn Überstunden abgebaut sind, nimmt den Beschäftigten zusätzlich Spielraum. Hier muss gesetzlich nachgesteuert werden. Es ist – zweitens – gut, dass im reformierten Arbeitnehmerentendegesetz der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ stärkere Berücksichtigung finden soll. Um faire Bedingungen zu schaffen, müssen alle Beschäftigten, die auf Baustellen in Bremen, Bremerhaven oder anderswo in Deutschland arbeiten, denselben Standards unterliegen. Preiskonkurrenz auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird so vermieden. Und – drittens – kann auch das Vergaberecht dazu eingesetzt werden, Lohndumping effektiv zu unterbinden und gute Arbeit umzusetzen. Die Möglichkeiten hierzu wurden zuletzt durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gestärkt. In einem Gewerbe mit „dunkler Seite“ und einer durchaus ausgeprägten Schattenwirtschaft muss die Einhaltung von Vorschriften konsequent kontrolliert werden. Dies sind nur einige Befunde, die aus der vorliegenden Studie hervorgehen.

Der Bau ist ein wichtiger Bereich für die Stabilität der Gesamtwirtschaft: Neben dem privaten Konsum gehörte er zu den Stützpfeilern der Konjunktur der vergangenen Jahre. Und auch wenn in Großstädten die Bedeutung der Bauwirtschaft typischerweise geringer ist, hat das Baugewerbe mit rund 3,8 Prozent auch in Bremen einen beträchtlichen Anteil an der gesamten Wertschöpfung des Bundeslandes. Bremen hat eine starke Bauwirtschaft und braucht sie auch, und diese Stärke beruht maßgeblich auf dem Können und dem Einsatz der über 13.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Unser herzlicher Dank gilt den beiden Autoren André Holtrup und Gerhard Syben, die diese Studie im Auftrag der Arbeitnehmerkammer durchgeführt haben. Dank aber auch den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern, die sich die Zeit genommen haben, im Rahmen dieser Branchenanalyse für Interviews zur Verfügung zu stehen.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen und interessante Einblicke in die bremische Bauwirtschaft!

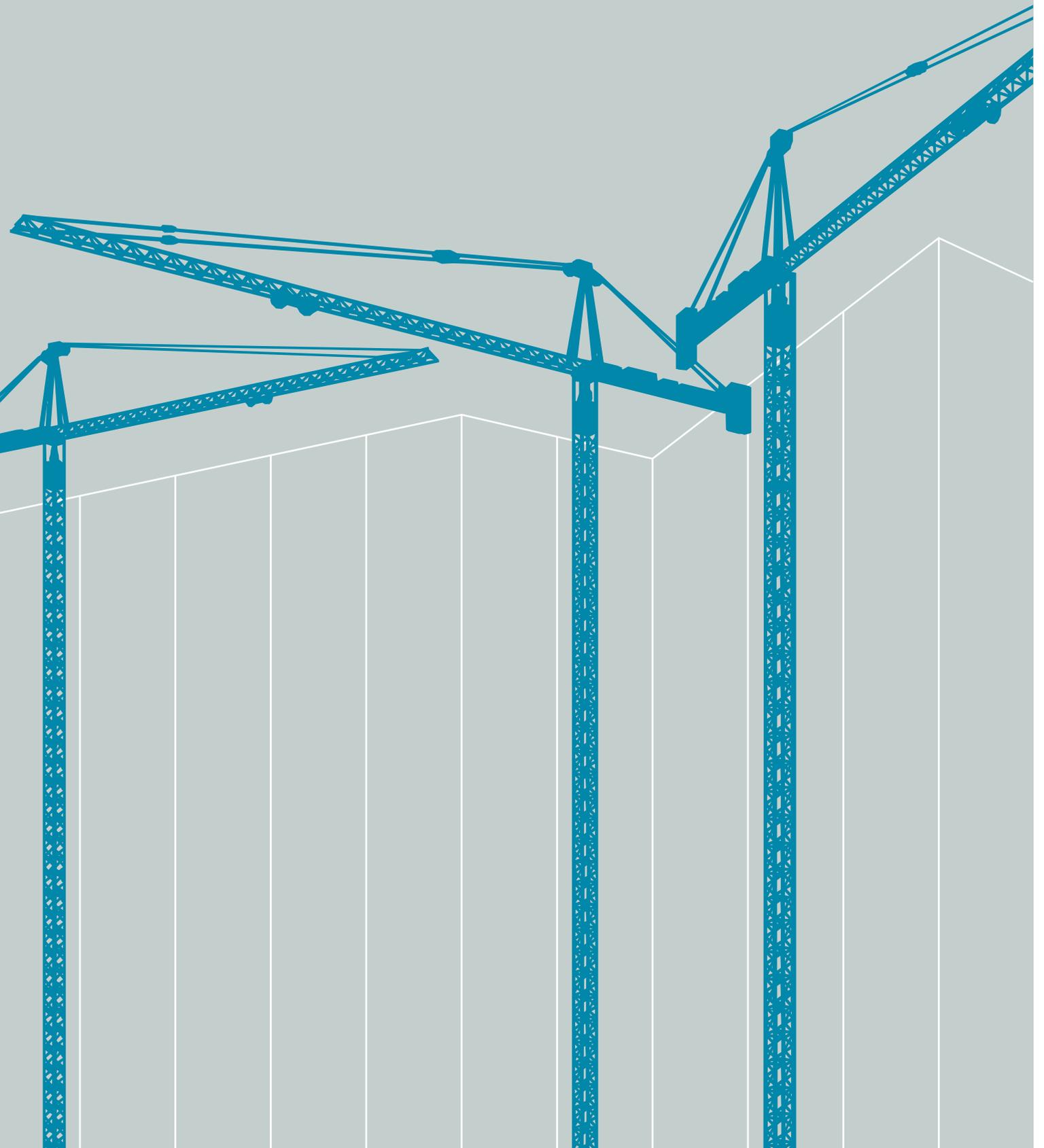


Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer Bremen



Ingo Schierenbeck
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Bauwirtschaft im Land Bremen



Einleitung

➔ Das geringe Zinsniveau und fehlender Wohnraum haben in den vergangenen Jahren die Bautätigkeit beflügelt. Ein vergleichsweise gutes Steueraufkommen hat dazu geführt, dass Bund, Länder und Kommunen einen kleinen Teil des Investitionsstaus in staatliche Infrastruktur, in Schulen und Straßen abbauen können. Beides trägt dazu bei, dass die Nachfrage nach Bauleistungen gestiegen ist und sich die Bauwirtschaft über gut gefüllte Auftragsbücher freuen kann. Das gilt auch für das Land Bremen. 16.100 Menschen waren hier 2019 im Baugewerbe erwerbstätig, das sind gut 1.500 Personen mehr als noch 2015. Über 1,15 Milliarden Euro oder 3,8 Prozent der Bruttowertschöpfung gingen 2019 auf das Konto dieses Wirtschaftszweigs.

Wer an Arbeiten rund um das Thema Bau denkt, hat sicherlich schnell einen bunten Strauß unterschiedlichster Bilder vor Augen. Von robusten Abrisstätigkeiten bis hin zu feinsinnigen architektonischen Detailplanungen. Von vorwiegend körperlich beanspruchten Bauhelfern und Bauhelferinnen mit geringen Qualifikationsanforderungen über ein ausdifferenziertes Feld mit anspruchsvoller Facharbeit, Meistern und Meisterinnen und Technikern und Technikerinnen bis hin zu hoch qualifizierten Ingenieur-tätigkeiten. Von Baubetrieben mit langer Tradition und ausgeprägten Netzwerken bis hin zu unübersichtlichen Wertschöpfungsketten mit kurzer Bestandszeit und verschachtelten Subunternehmerstrukturen. Von (Solo-)Selbstständigen und Kleinstbetrieben bis hin zu Mittelständlern und Großkonzernen. Von regional dominierten Beschäftigungsverhältnissen bis hin zu europaweit rekrutierten Subunternehmen, Kolonnen oder Beschäftigten.

Baugewerbe und die Tätigkeiten auf dem Bau sind durch einige Besonderheiten geprägt. Sie sind stark von Witterungs- und Saisoneinflüssen betroffen. Im Baugewerbe sind – im Gegensatz zur Industrie – die Möglichkeiten begrenzt, Produkte „auf Halde“ zu produzieren. Es ist daher unmittelbarer auf den Eingang von Bauaufträgen angewiesen und ist mittelfristig auch stärker von externen Faktoren abhängig (Gesamtkonjunktur, staatliche Investitionsprogramme und Infrastrukturvorhaben, Zinsniveau etc.). Bautätigkeiten werden schließlich nicht in separaten Werkstätten und Fertigungseinrichtungen erbracht, sondern auf externen Baustellen. Dort werden Unikate oder kleinere Serien gefertigt, die immer wieder neue Anforderungen an die Arbeitsausführung sowie die Kooperation und Koordination mit einer Vielzahl anderer Mitwirkender stellen.¹

1 Vgl. Bosch u.a. (2011); Syben (2015).

Insgesamt erscheint hier ein Bild einer sehr speziellen Branche, die sich deutlich von der stationären Industrie, aber auch von den Dienstleistungsbereichen unterscheidet. Sie ist dabei zum Teil sehr traditionell geprägt mit ambivalenten Folgen für die Erwerbstätigen. Zum Teil lassen sich in ihr aber auch einige wirtschaftliche, organisatorische und arbeitsmarktbezogene Trends recht frühzeitig erkennen, die ebenfalls unterschiedliche Folgen nach sich ziehen.

In dieser Analyse werden Strukturen und Strukturwandel in der Bauwirtschaft ebenso vorgestellt, wie die zu beobachtenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Diese Branchenstudie konzentriert sich auf den Bereich der Bauausführung und klammert den Beitrag der Architektur- und Ingenieurbüros weitgehend aus, der in der Systematik der Wirtschaftszweige auch nicht zum Baugewerbe gerechnet wird. Eine Ausnahme stellen die Ausführungen zum Building Information Modeling (BIM) dar (Exkurs in Kapitel 3). Veränderungen in den Planungsmethoden haben natürlich auch Auswirkungen auf das Bauen. Derzeit herrscht aber noch Skepsis, dass BIM in absehbarer Zeit Auswirkungen auf die unmittelbare operative Arbeit auf der Ebene von Werkern und Werkerinnen und Facharbeitern und Facharbeiterinnen haben wird.

Das Projekt „Baugewerbe – Strukturwandel, Arbeitsqualität und Zukunftsperspektiven“ wurde in den Jahren 2018 und 2019 von der Arbeitnehmerkammer Bremen gefördert. Die empirische Basis dieses Projekts bilden Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen von Verbänden, Gespräche mit ehrenamtlichen Vertretern und Vertreterinnen von Innungen sowie weiteren Unternehmen, um die Entwicklungen in den einzelnen Gewerken und Segmenten der Bauwirtschaft in Bremen nachzeichnen zu können. Nicht zuletzt konnten wir Betriebsräte gewinnen, uns ihre Sicht auf die Situation im Baugewerbe zu erklären. Im Rahmen der Vertiefungsstudie zu BIM von Gerhard Syben wurden ausführliche Interviews mit Auftraggebern, Bauunternehmen, Kammern und Verbänden sowie Hochschulen geführt, die durch weitere Kurzinterviews beziehungsweise schriftliche Antworten ergänzt wurden.

Unser Dank gilt Kevin Wolnik, der an der Vorbereitung des Projekts und ersten Analysen beteiligt war sowie Lukas Fuhrmann, der als studentische Hilfskraft bei der Aufbereitung der Interviews sowie der Redaktion des Endberichts mitgewirkt hat. Tobias Peters und Barbara Reuhl haben ebenfalls sehr zum Gelingen dieses Vorhabens beigetragen. Nicht zuletzt danken wir unseren Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen, die uns Einblick in die vielfältige Welt der Bauwirtschaft gewährt haben. Für Fehler und Versäumnisse sind selbstverständlich die Autoren verantwortlich.

„Wer an Arbeiten rund um das Thema Bau denkt, hat sicherlich schnell einen bunten Strauß unterschiedlichster Bilder vor Augen.“

1 Die Bauwirtschaft in Bremen im statistischen Überblick

Vorbemerkung

Wenn von der Bauwirtschaft (oder synonym dem Bausektor oder dem Baugewerbe) die Rede ist, werden darunter in der Regel das Bauhauptgewerbe und das Bauausbaugewerbe verstanden. Das Bauhauptgewerbe umfasst die Wirtschaftszweige, die im Hochbau den sogenannten Rohbau erstellen oder als Abbruchunternehmen ein Gebäude wieder beseitigen sowie die Wirtschaftszweige des Tiefbaus. Auch Gewerke wie Zimmerei, Dachdeckerei oder Gerüstbau zählen hiernach zum Bauhauptgewerbe. Zum Bauausbaugewerbe rechnen die Gewerke des Innenausbaus, darunter vor allem Installationen der verschiedenen Art, Malerei und Glaserei, Fliesen- und Bodenlegerei und weitere. Darüber hinaus umfasst der Begriff der Bauwirtschaft insgesamt sowohl die Bauindustrie als auch das Bauhandwerk, deren Unterscheidung nicht eindeutig definiert ist.²

Die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) folgt einer etwas anderen Abgrenzungslogik. Das Baugewerbe (Abschnitt F in der WZ 2008) gliedert sich in den Hochbau (41), den Tiefbau (42) und vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe (43). Nachfolgende Auflistung bietet eine Übersicht, was die einzelnen Bereiche umfassen. Nicht zum Baugewerbe zählen demnach Tätigkeiten von Architektur- und Ingenieurbüros, ebenso wenig die Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus. In dieser Studie finden Bauträger aus pragmatischen Gründen und zur Eingrenzung der Komplexität lediglich in der statistischen Auswertung Berücksichtigung, sind bei der qualitativen Erhebung (Kapitel 2 und 4) jedoch ausgeschlossen.

² Glasl u.a. haben einen Kriterienkatalog vorgelegt, wann in der Regel eher von Handwerk und nicht von Industrie zu sprechen ist. Dieser umfasst Merkmale wie Betriebsgröße, Art der Betriebsführung, Grad der Arbeitsteilung, regionale Verankerung, die Identifikation mit dem Handwerk und so weiter (vgl. Glasl u.a. 2008, S. 20 ff.). Erschwert wird die Unterscheidung auch dadurch, dass in der verbandspolitischen Terminologie der Verband der – meist größeren – Unternehmen als „Bauindustrieverband“ bezeichnet wird, während der Verband der eher kleineren und handwerklich orientierten Unternehmen als „Baugewerbeverband“ bezeichnet ist.

Tabelle 1:
Struktur des Baugewerbes nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)

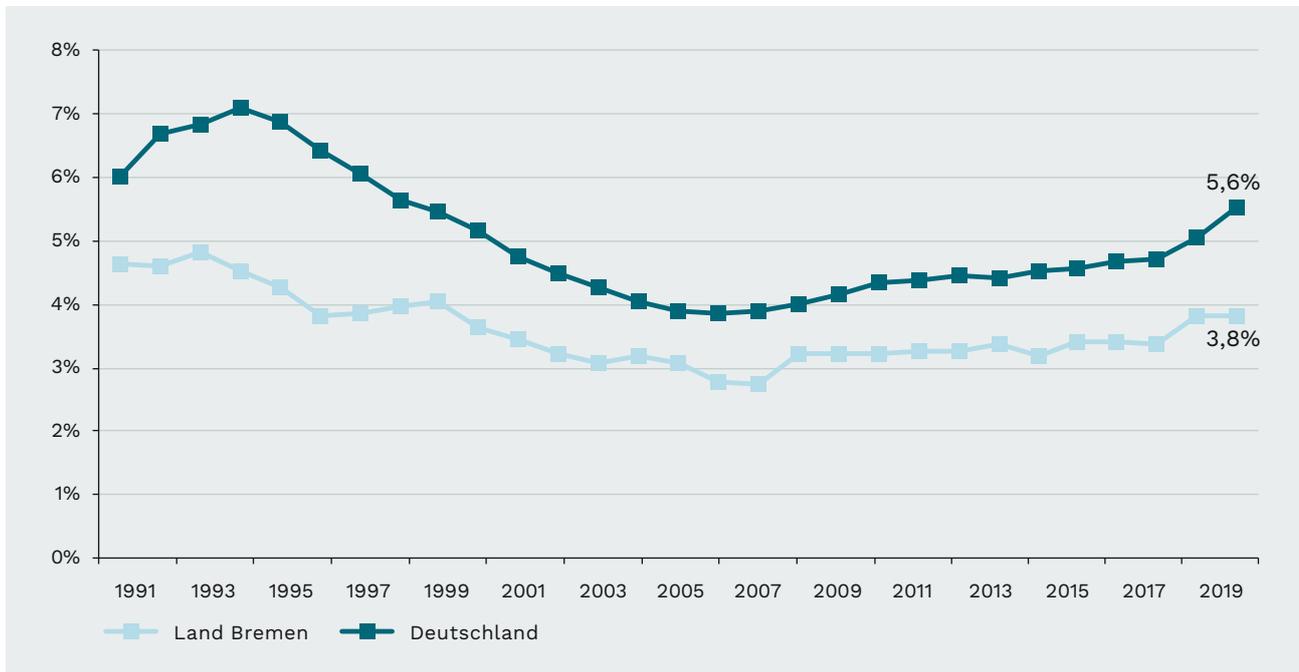
Baugewerbe (F)		
41 Hochbau	41.1 Erschließung von Grundstücken; Bauträger	dazu gehören beispielsweise: Erschließung von unbebauten Grundstücken, Bauträger für Wohn- und Nichtwohngebäude
	41.2 Bau von Gebäuden (Bauhauptgewerbe)	Errichtung von Wohn- und Nichtwohngebäuden aller Art, Umbau oder Renovierung bestehender Wohnanlagen; Errichtung von Fertigbauteilen
42 Tiefbau	42.1 Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken (Bauhauptgewerbe)	Bau von Autobahnen und Straßen, Asphaltieren, Pflastern, Belagsarbeiten, Anbringen von Leitplanken, Verkehrszeichen etc.; Bau von Bahnverkehrsstrecken, Brücken und Tunneln
	42.2 Leitungstiefbau und Kläranlagenbau (Bauhauptgewerbe)	Bau von Rohrfernleitungen, Wasserleitungen und Kanälen, Brunnen und Pumpstationen (nicht Reinigung von Abwasserkanälen), Tiefbauwerken für Strom- und Kommunikationsleitungsnetze
	42.9 Sonstiger Tiefbau (Bauhauptgewerbe)	Ausbaggern und Bau von Wasserstraßen, Bau von Industrieanlagen (Raffinerien, Chemiefabriken etc.), Bau von Sportanlagen
43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	43.1 Abbrucharbeiten und vorbereitende Baustellenarbeiten (Bauhauptgewerbe)	Abbruch von Gebäuden und anderen Bauwerken, Rückbau von Straßen, Ausschachtung, Erdauffüllung, Einebnen und Planierung von Baugelände, Aushub, Test- und Suchbohrungen
	43.2 Bauinstallation (Ausbaugewerbe)	Elektroinstallation, Gas-, Wasser-, Heizungs- sowie Lüftungs- und Klimainstallation, Dämmung gegen Kälte, Wärme, Schall und Erschütterung, Einbau von Aufzügen, Rolltreppen usw.
	43.3 Sonstiger Ausbau (Ausbaugewerbe)	Anbringen von Stuckaturen, Gipsen und Verputzen, Bautischlerei und -schlosserei, Fußboden-, Fliesen- und Plattenlegerei, Tapezieren, Malern, Lackieren, Glaserei
	43.9 Sonstige spezialisierte Bautätigkeiten (Bauhauptgewerbe)	Dachdeckerei und Zimmerei, Gerüstbau, Schornstein-, Feuerungs- und Industrieofenbau

Quelle: Eigene Darstellung

1.1 Volkswirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft im Land Bremen

Das Baugewerbe steuerte 2019 rund 3,8 Prozent zur Bruttowertschöpfung der Gesamtwirtschaft im Land Bremen bei. Sein relativer Anteil ist in den vergangenen 25 Jahren deutlich gesunken und ging von 4,8 Prozent im Jahr 1993, dem höchsten Wert nach der Wiedervereinigung, relativ kontinuierlich auf 2,8 Prozent im Jahr 2007 zurück (vgl. Abb. 1). Diese Krisenjahre haben Spuren in den Köpfen hinterlassen. Auch wenn seither eine Erholung zu erkennen ist und gerade die vergangenen Jahre als sehr gut zu bewerten sind, so ist bei den Akteuren und Akteurinnen häufig eine vorsichtige Haltung hinsichtlich der mittelfristigen Erwartungen zu erkennen (vgl. Kapitel 2).

Abbildung 1:
Anteil des Baugewerbes an der Bruttowertschöpfung



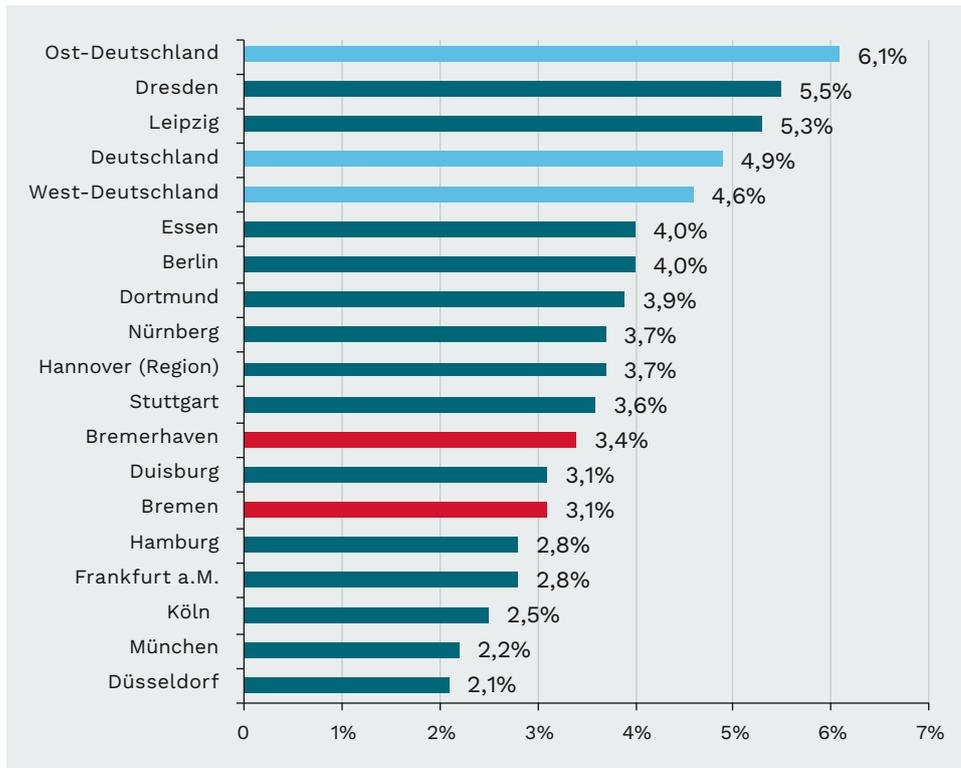
Quelle: VGRdL (2020)

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Entwicklung des Baugewerbes in Bremen folgt dem Trend in Gesamtdeutschland – allerdings mit einem deutlichen Niveauunterschied. Die sich seit 2015 in Deutschland abzeichnende florierende Baukonjunktur ist in Bremen – zumindest statistisch – noch nicht fassbar. Ein geringerer Anteil der Bauwirtschaft ist dabei als ein typisches Phänomen in Großstädten zu werten, in denen Dienstleistungsangebote von Mittel- und Oberzentren, größere Verwaltungssitze von Unternehmen und so weiter zu einer breiteren Wirtschaftsstruktur führen. Im Vergleich der Großstädte – und insbesondere der westdeutschen Großstädte – rangiert der Anteil der Bauwirtschaft in Bremen im Mittelfeld (vgl. Abb. 2). Dabei haben allerdings zwei der größten deutschen Bauunternehmen ihren Hauptsitz im Land Bremen.³

Umgekehrt zeigt sich, dass in den ländlichen Regionen die Bauwirtschaft eine überdurchschnittliche Bedeutung hat. Das gilt auch für die Landkreise im nordwestdeutschen Raum. Die Landkreise Cloppenburg (9,5 Prozent), Rotenburg (8,7 Prozent) und Oldenburg (8,5 Prozent) sind dabei 2017 – neuere Daten liegen auf Kreisebene nicht vor – die regionalen Spitzenreiter mit besonders hohen Anteilen der Bauwirtschaft an der gesamten Bruttowertschöpfung (s. Anhang Abb. 17). Nicht zuletzt die im bremischen Stadtbild häufig zu sehenden Fahrzeuge von Baubetrieben aus dem Bremer Umland machen deutlich, dass die Bauwirtschaft nicht an den Landesgrenzen haltmacht und wenigstens ein Teil der auf Baustellen im Land Bremen generierten Wertschöpfung statistisch dem Umland zugerechnet wird.

³ Vgl. Apt u.a. (2019), S. 16.

Abbildung 2:**Anteile des Baugewerbes an der Bruttowertschöpfung 2017**

Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder
 © **Arbeiterkammer Bremen**

1.2 Teilmärkte des Baugewerbes

Die amtliche Fachstatistik eignet sich nur bedingt, um Aussagen über die Umsatzstruktur und Teilmärkte des Baugewerbes zu treffen. Erstens werden bei statistisch ausgewiesenen Bauinvestitionen lediglich Aufwendungen für neue Bauten einschließlich werterhöhender Aufwendungen für Sanierung und Modernisierung berücksichtigt. Reine Erhaltungsmaßnahmen – und damit wesentliche Volumen des Bauens im Bestand – werden dabei nicht erfasst. Zweitens werden einige statistische Informationen für das Bauhauptgewerbe zwar über Vollerhebungen gewonnen, in die auch Angaben von Kleinbetrieben unter fünf Personen einfließen. Dies gilt aber nicht für das Ausbaugewerbe, in dem viele Informationen nur aus Betrieben mit mindestens zehn beziehungsweise mindestens 20

Beschäftigten erhoben werden. Da aber etwa 80 bis 90 Prozent aller Betriebe des Ausbaugewerbes diese Größe nicht erreichen und damit unter dieser Abschneidegrenze fallen, sind die amtlichen Statistiken für diesen Bereich wenig aussagekräftig.⁴

Um die genannten Defizite aufzufangen, werden seit Jahren vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) aufwendige Berechnungen zum Bauvolumen durchgeführt, in die auch zusätzlich erhobene Daten einfließen.⁵ Sie können hier für eine grobe Einordnung der ökonomischen Strukturen des Baugewerbes genutzt werden. Sie liegen nicht auf Landesebene vor, aber für sechs Großregionen. Bremen gehört dabei zur Großregion Nord-West (zusammen mit den Bundesländern Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen).

⁴ Vgl. BBSR (2018), S. 27.

⁵ Vgl. BBSR (2018), S. 4 ff.

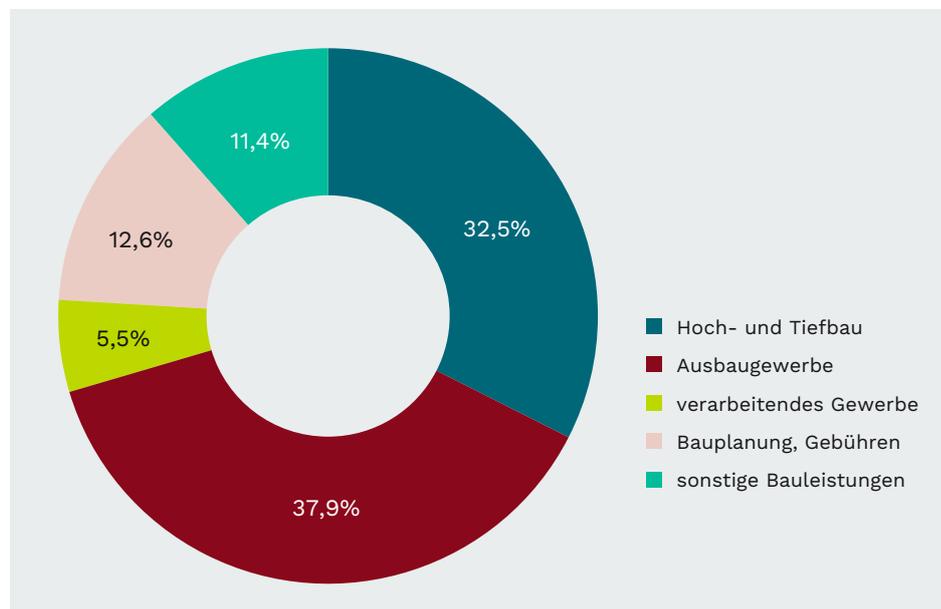
Das Bauvolumen in der Großregion Nord-West verteilt sich zu 5,5 Prozent auf direkte Zulieferungen durch das verarbeitende Gewerbe an die Endnachfrager (Baufertigteile, Installationsprodukte usw.). 12,6 Prozent sind den Planungsleistungen von Architektur- und Ingenieurbüros sowie den Kosten zuzurechnen, die durch Maklerinnen und Makler, Notare und Notarinnen sowie für Baugenehmigungen oder die Grunderwerbssteuer entstehen.

11,4 Prozent werden für sonstige Bauleistungen verbucht, zu denen Eigenleistungen von Unternehmen, privaten Haushalten oder auch Kosten für Außenanlagen gezählt werden. Diese Teile des Bauvolumens werden im Rahmen dieser Branchenstudie nicht berücksichtigt. Circa 70 Prozent des gesamten Bauvolumens entfallen damit nach diesen Berechnungen auf das Baugewerbe an sich und darunter 32,5 Prozent auf das Bauhauptgewerbe und

37,9 Prozent auf das Ausbaugewerbe. Das Hochbauvolumen wird zu 25 Prozent durch das Bauhauptgewerbe und zu knapp 46 Prozent durch das Ausbaugewerbe erstellt. Beim Tiefbauvolumen hingegen überwiegt das Bauhauptgewerbe (mit fast 70 Prozent) und das Ausbaugewerbe trägt nur 2,4 Prozent bei.⁶

Das Bauvolumen in der Region Nord-West hat sich im Zeitraum 2010 bis 2017 real um circa zehn Prozent ausgeweitet⁷ und bewegt sich damit im gesamtdeutschen Durchschnitt. Auch hier wird die Dynamik im Baubereich wesentlich vom Wohnungsbau bestimmt (vgl. Abb. 4). Sein Anteil hat sich 2017 auf fast 59 Prozent vergrößert. Im Wirtschaftsbau wurden die absoluten Aufwendungen ebenfalls erhöht, sein Anteil am gesamten Bauvolumen hat sich jedoch leicht auf knapp 28 Prozent reduziert. Ähnliches gilt für den öffentlichen Bau

Abbildung 3:
Bauvolumen in der Region Nord-West nach Produzentengruppen

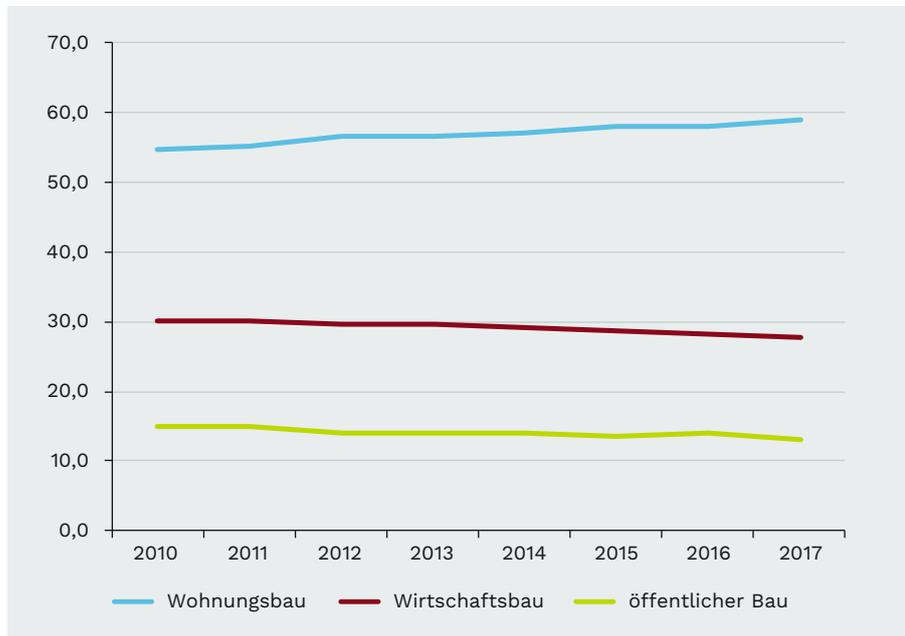


Quellen: BBSR (2018), eigene Berechnungen
© **Arbeitskammer Bremen**

⁷ Das nominale Bauvolumen ist in dieser Region von 42.012 Millionen Euro (2010) auf 57.313 Millionen Euro (2017) gestiegen. Bei einer bundesweiten Preissteigerung für Bauleistungen in diesem Zeitraum von insgesamt 18,1 Prozent ergibt sich ein reales Wachstum von 9,7 Prozent (vgl. BBSR 2018, S. 40, 58).

⁶ Vgl. BBSR (2018), S. 59 ff.

Abbildung 4:
Anteile der Baubereiche in der Großregion Nord-West



Quellen: BBSR (2018), eigene Berechnungen
© **Arbeiterkammer Bremen**

mit einem Anteil von gut 13 Prozent, hier ist jedoch festzustellen, dass das Hochbauvolumen schwächelt, während gleichzeitig die Aufwendungen im Tiefbau erhöht wurden.⁸

Hinsichtlich der Marktstruktur des Baugewerbes liegen auf das Land Bremen bezogene statistische Angaben lediglich in Form des baugewerblichen Umsatzes für Betriebe des Bauhauptgewerbes mit 20 und mehr Beschäftigten und für Betriebe des Ausbaugewerbes mit zehn und mehr Beschäftigten vor. Im Vergleich zu Gesamtdeutschland und zu Niedersachsen zeigt sich, dass die hierdurch im Land Bremen erfassten Betriebe des Bauhauptgewerbes unterdurchschnittliche Umsätze im Wohnungsbau generieren (2018 Deutschland: 23,8 Prozent, Niedersachsen: 23,3 Prozent, Bremen: 17 Prozent). Gleichzeitig nimmt der gewerbliche Bau einen größeren Anteil ein (2018 Deutschland: 42,2 Prozent, Niedersachsen: 45,3 Prozent, Bremen: 49,8 Prozent). Der öffentliche Bau bewegt sich in allen drei Regionen auf ähnlichem Niveau (2018 Deutschland: 33,9 Prozent, Niedersachsen: 31,5 Prozent, Bremen:

33,2 Prozent). Der öffentliche Hochbau trägt aber leicht unterdurchschnittlich (2018 Deutschland: 6,0 Prozent, Niedersachsen: 5,2 Prozent, Bremen: 4,5 Prozent) und der sonstige Tiefbau (Kanal-, Leitungs-, Wasserbau etc.) leicht überdurchschnittlich (2018 Deutschland: 11,8 Prozent, Niedersachsen: 12,0 Prozent, Bremen: 12,9 Prozent) zum baugewerblichen Umsatz dieser Betriebe bei. Bei den in der Statistik berücksichtigten Betrieben des Ausbaugewerbes mit zehn und mehr Beschäftigten wird erkennbar, dass die Bauinstallation in Bremen ein etwas unterdurchschnittliches Gewicht hat (2017 Deutschland: 72,8 Prozent, Niedersachsen: 74,4 Prozent, Bremen: 68,9 Prozent). Dies ist in erster Linie auf den Anteil des Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik-Gewerbes zurückzuführen, das deutlich unter den Werten für Deutschland und Niedersachsen liegt (2017 Deutschland: 35,7 Prozent, Niedersachsen: 37,9 Prozent, Bremen: 23,4 Prozent). Dafür trägt der Bereich der „sonstigen Bauinstallation“ – das sind unter anderem Dämmungsarbeiten – bei den erfassten Betrieben einen größeren Anteil bei (2017 Deutschland: 11,1 Prozent, Niedersachsen: 8,3 Prozent, Bremen: 17,1 Prozent). Beim „sonstigen Ausbau“ ist das geringe Gewicht der Bautischlerei und -schlosserei auffällig (2017 Deutschland: 5,9 Prozent, Niedersachsen: 8,4 Prozent, Bremen: 1,9 Prozent) und der überdurchschnittliche Wert für

⁸ Vgl. BBSR (2018), S. 58 ff.

den Bereich der Fußboden- und Fliesenlegerei und so weiter (2017 Deutschland: 5,7 Prozent, Niedersachsen: 5,2 Prozent, Bremen: 8,8 Prozent). Eine im Vergleich besonders starke Rolle spielt der Bereich der Malerei und Glaserei (2017 Deutschland: 11,2 Prozent, Niedersachsen: 10,4 Prozent, Bremen: 17,0 Prozent).⁹

Wichtig für das Verständnis des Baugeschehens ist die Unterscheidung zwischen Neubauten und den baulichen Arbeiten an bestehenden Gebäuden.¹⁰ In Gesamtdeutschland hat im Bereich des Wohnungsbaus der Neubau in den vergangenen Jahren wieder an Bedeutung gewonnen, erreicht aber trotzdem nur einen Anteil von circa einem Drittel. Das heißt im Umkehrschluss, dass zwei Drittel auf das Bauen im Bestand entfallen. In den Hochbaubereichen des gewerblichen und des öffentlichen Baus lassen sich ähnliche Proportionen erkennen (2017: 37 Prozent Neubau, 63 Prozent bestehende Gebäude). Bemerkenswert ist schließlich noch, dass mittlerweile ein Anteil von 27 bis 30 Prozent der Arbeiten an bestehenden Gebäuden der energetischen Sanierung dienen (Wärmedämmung, Austausch von Fenstern und Heizungen, Montage von Solarthermie- oder Fotovoltaikanlagen).¹¹

1.3 Betriebsstruktur des Baugewerbes

Die Betriebsstruktur des Baugewerbes in Deutschland weist insgesamt eine Dreiteilung auf. Neben einigen wenigen Bauaktiengesellschaften, die im Übrigen seit einigen Jahren ausnahmslos im Eigentum spanischer, französischer, schwedischer oder österreichischer Konzerne sind, existiert eine beachtliche Zahl von meistens inhabergeführten mittelständischen Unternehmen in einer Größenordnung von etwa 50 bis zu mehreren Tausend Beschäftigten. Unter den zehn größten Bauunternehmen in Deutschland lassen sich gleich zwei finden, die ihre Zentrale in Bremen haben.¹² Zahlenmäßig überwiegt aber die große Zahl von Klein- und Kleinstunternehmen. Von den rund 75.000 Betrieben des Bauhauptgewerbes in Deutschland weist knapp die Hälfte (48,3 Prozent) weniger als fünf Beschäftigte und ein weiteres knappes Viertel (23,4 Prozent) fünf bis neun Beschäftigte auf. Beinahe drei Viertel aller Betriebe des Bauhauptgewerbes in Deutschland sind also Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Ebenfalls ein knappes Viertel der Betriebe hat zehn bis unter 50 Beschäftigte und 2,2 Prozent haben 50 bis unter 100 Beschäftigte. Die Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten machen 1,2 Prozent aller Betriebe des Bauhauptgewerbes aus (darunter 0,3 Prozent Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten). Allerdings verteilen sich logischerweise die Beschäftigten anders über die Betriebe verschiedener Betriebsgrößen. Jeweils etwas mehr als ein Fünftel arbeitet in sehr kleinen Betrieben (1 bis 9 Beschäftigte: 22,6 Prozent) und in Betrieben, die im Kontext des Baugewerbes schon als größere Betriebe gelten (100 und mehr Beschäftigte: 21,6 Prozent), während gut die Hälfte in kleinen und mittelgroßen Betrieben beschäftigt ist (10 bis 99 Beschäftigte: 55,8 Prozent).

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019a) und (2019b); Statistisches Landesamt Bremen (2019); eigene Berechnungen.

¹⁰ Im Gegensatz zur amtlichen Statistik, in der nur neue Bauten und wertsteigernde Maßnahmen erfasst sind, umfasst die Bauvolumenrechnung des DIW auch Baumaßnahmen zum Umbau, zur Reparatur und zum Werterhalt. Diese Informationen liegen lediglich mit Blick auf Gesamtdeutschland beziehungsweise für einen Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland vor. Ebenso ist nur eine Analyse des Hochbaus möglich.

¹¹ Vgl. BBSR (2018), S. 16 ff.

¹² Vgl. Apt u.a. (2019), S. 16.

Tabelle 2:
Betriebe und Beschäftigte im Bauhauptgewerbe in Deutschland 2018 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Betriebe absolut	Anteil in Prozent	Beschäftigte absolut	Beschäftigte in Prozent
1–4	36.172	48,3	73.256	8,7
5–9	17.488	23,4	116.674	13,9
10–19	12.285	16,4	166.311	19,7
20–49	6.345	8,5	189.434	22,5
50–99	1.678	2,2	114.646	13,6
100 und mehr	869	1,2	182.042	21,6
gesamt	74.837	100,0	842.363	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt (2019a); eigene Berechnungen

Für das Bauausbaugewerbe liegen nur Daten für Betriebe vor, die regelmäßig zehn oder mehr Beschäftigte haben. Sie sind also mit größter Vorsicht zu lesen, da nach aller Evidenz das Ausbaugewerbe noch kleinteiliger strukturiert ist als das Bauhauptgewerbe. Es wird geschätzt, dass mehr als 90 Prozent der Betriebe des Ausbaugewerbes nicht von dieser Statistik erfasst sind.¹³

Ungeachtet dieser methodischen Vorbehalte zeigt sich auch hier das relative Gewicht der kleineren Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten (57,8 Prozent). Demgegenüber haben – selbst bei Außerachtlassung der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten – nur acht Prozent der Betriebe mehr als 50 Beschäftigte.

Tabelle 3:
Betriebe und Beschäftigte im Ausbaugewerbe in Deutschland 2018 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebs- größenklassen	Betriebe absolut	Betriebe in Prozent	Beschäftigte absolut	Beschäftigte in Prozent
10–19	13.491	57,8	186.694	31,4
20–49	7.998	34,2	229.691	38,6
50–99	1.382	5,9	91.672	15,4
100 und mehr	489	2,1	86.546	14,6
insgesamt	23.360	100,0	594.603	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt (2019a); eigene Berechnungen

¹³ Vgl. BBSR (2018), S. 27.

Vergleicht man – mit allen genannten Vorbehalten – die Betriebsgrößenstruktur im Land Bremen mit der in Gesamtdeutschland, dann zeigt sich im Bauhauptgewerbe, dass der Anteil der kleineren Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten mit 79 Prozent etwas kleiner ausfällt (Deutschland: 88,1 Prozent). Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe mit einer Größe von 20 bis 49 Beschäftigten in Bremen deutlich größer (Bremen: 14,1 Prozent, Deutschland: 8,5 Prozent). Dies gilt ebenso für die Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (Bremen: 4,6 Prozent; Deutschland: 2,2 Prozent) und die größeren Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten (Bremen: 2,3 Prozent, Deutschland: 1,2 Prozent).

Die Tendenz zu größeren Betrieben ist ebenfalls bei den statistisch erfassten Einheiten des Ausbaugewerbes – also jenen mit mindestens zehn Beschäftigten – im Land Bremen zu erkennen. Während die Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten einen geringeren Anteil aufweisen (Bremen: 44,8 Prozent, Deutschland: 57,8 Prozent), liegen ihre Quoten bei den Größenklassen 20 bis 49 (Bremen: 42,1 Prozent, Deutschland: 34,2 Prozent) und 50 und mehr Beschäftigte (Bremen: 13,1 Prozent, Deutschland: 8 Prozent) über dem Bundesdurchschnitt.

Die Aufstellung der Betriebszahlen nach Wirtschaftszweigen steht prinzipiell unter den gleichen statistischen Einschränkungen und befindet sich im Anhang.

Tabelle 4:
Betriebe im Baugewerbe im Land Bremen nach Betriebsgrößenklassen 2018

Wirtschaftsbereich	1–19	20–49	50–99	100 und mehr	gesamt	
	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte		
Bauhauptgewerbe	241	43	14	7	305	
	79,0%	14,1%	4,6%	2,3%	100%	
Ausbaugewerbe ¹⁾	10–19	20–49	50 und mehr	gesamt		
	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	65	61	19
	44,8%	42,1%	13,1%	100%		

1) Nur Betriebe, deren Unternehmen regelmäßig mindestens zehn Personen beschäftigen.

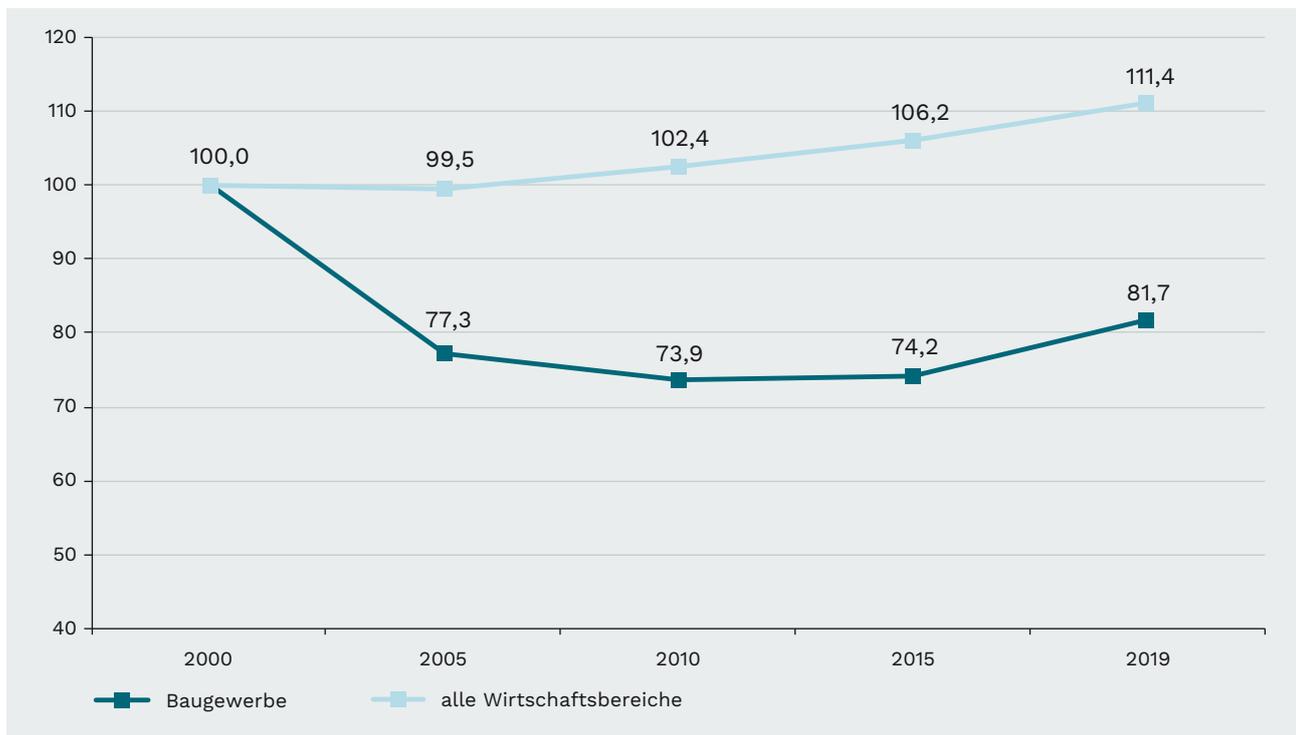
Quellen: Statistisches Bundesamt (2019a); Statistisches Landesamt Bremen; eigene Berechnungen

„Beinahe drei Viertel aller Betriebe des Bauhauptgewerbes in Deutschland sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.“

1.4 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung im Baugewerbe im Land Bremen

Die Zahl der Erwerbstätigen (Selbstständige und abhängig Beschäftigte) im Baugewerbe im Land Bremen lag im Jahre 2019 bei 16.100 Personen.¹⁴ Das waren 3,7 Prozent der gesamten Erwerbstätigen des Landes. Im Bundesgebiet gehörten im Jahre 2019 dem Baugewerbe gut 2,55 Millionen Erwerbstätige oder 5,6 Prozent aller Erwerbstätigen in der Bundesrepublik an.¹⁵ Im bremischen Baugewerbe hat sich die Erwerbstätigkeit nach einer Reduzierung von 2000 bis 2010 um über 26 Prozent bis heute wieder erholt. Sie hat zwar nicht das Niveau des Jahres 2000 erreicht, sie ist aber vor allem seit 2015 deutlich gewachsen (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5:
Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Land Bremen 2000=100



Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2020
© **Arbeiterkammer Bremen**

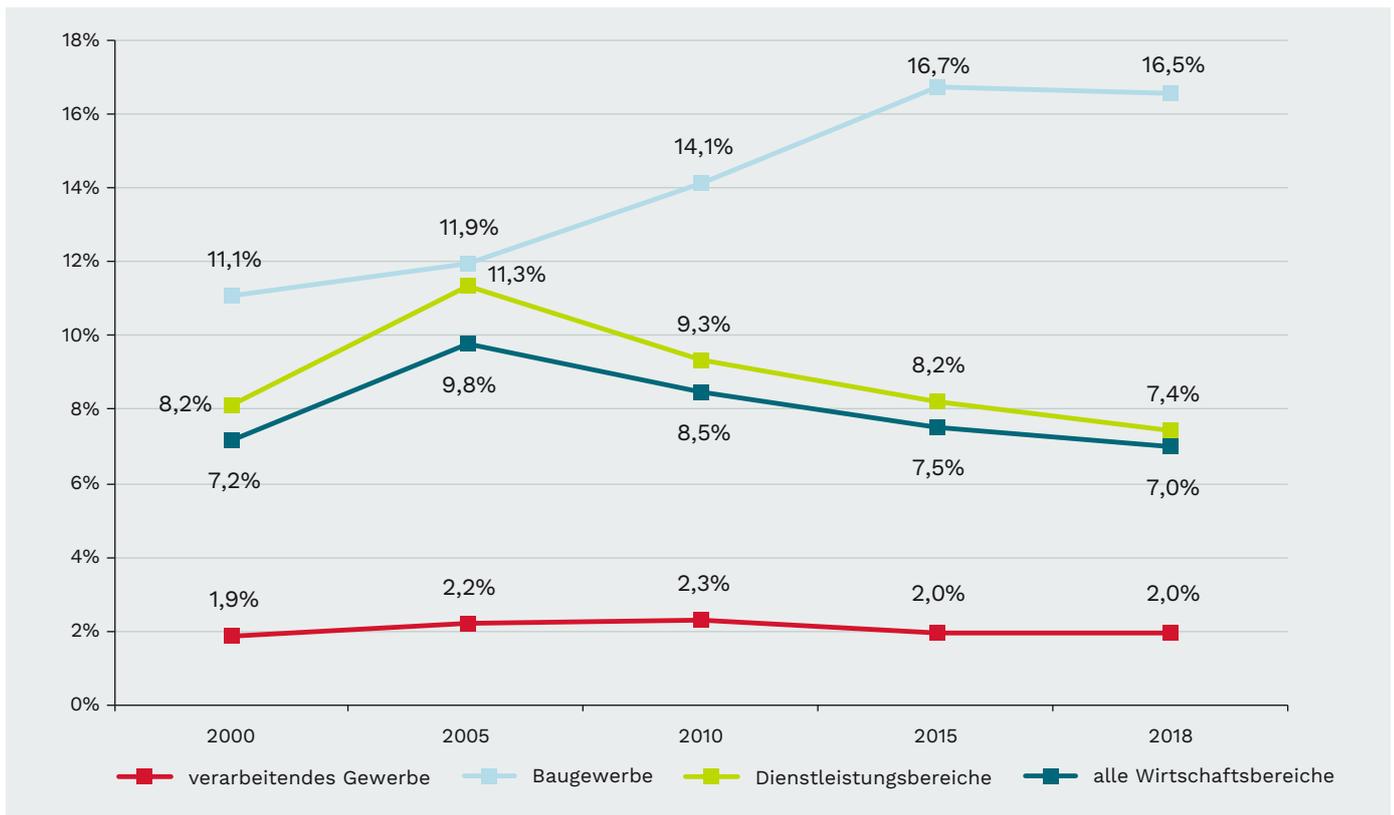
14 Vgl. VGRdL (2020).

15 Vgl. VGRdL (2020).

Unter den Erwerbstätigen im Baugewerbe ist eine große Zahl von Selbstständigen zu erkennen. Den Meistertitel zu erlangen und dann Verantwortung für einen eigenen Betrieb zu übernehmen, war und ist der zentrale Aufstiegspfad in den handwerklich geprägten Bereichen des Baugewerbes. Dies ist ein wichtiger Erklärungsfaktor nicht nur für die kleinbetriebliche Struktur des Baugewerbes, sondern auch für den großen Anteil der Selbstständigen. Betrug die Selbständigenquote im Jahr 2000 noch gut elf Prozent, hat sie sich bis 2018 auf 16,5 Prozent vergrößert und ist damit doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen. Diese Entwicklung läuft entgegen dem gesamtwirtschaftlichen Trend. Stieg der Anteil der Selbstständigen

von 2000 bis 2005 zunächst überall an, so ist er in allen Bereichen wieder auf das Niveau des Jahres 2000 zurückgegangen. Die spezifische Entwicklung im Baugewerbe steht vor allem in Verbindung mit der Abschaffung oder Lockerung der Meisterpflicht für bestimmte Gewerke im Umfeld der sogenannten Hartzreformen. Hierdurch ist – auch nach der Einschätzung der Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen, mit denen wir im Rahmen dieser Studie Interviews geführt haben – ein Segment der prekären Selbstständigkeit entstanden, das nicht nur soziale Risiken für diese Gruppe selbst bedeutet, sondern auch Druck auf das gesamte Preisniveau ausübt (vgl. Kapitel 2).

Abbildung 6:
Selbstständigenquote nach Wirtschaftsbereichen

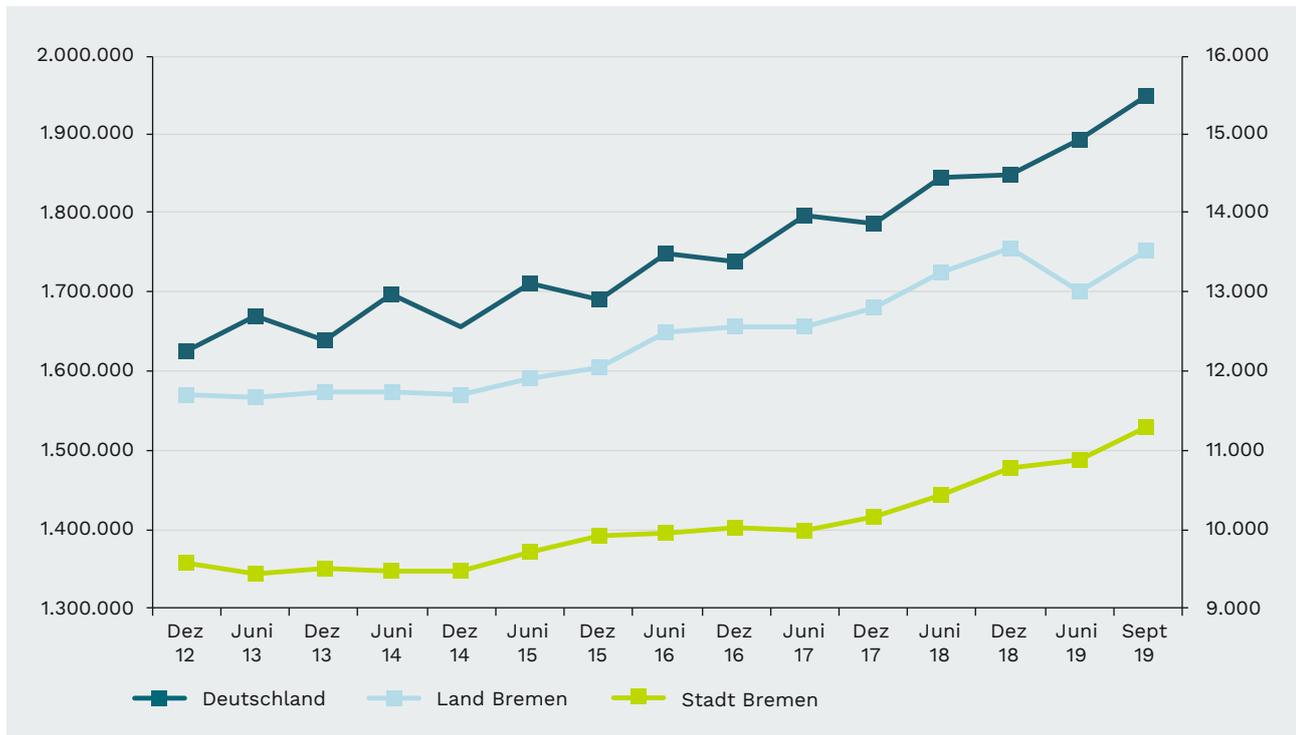


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Erwerbstätigenrechnung, Stand März 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Im Juni 2018 waren in der bremischen Bauwirtschaft noch 13.256 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, zum Juni 2019 sank diese Zahl auf 13.034. Damit zeigte sich zwar erstmals seit längerer Zeit ein Knick in der Entwicklung, der jedoch vollständig auf eine Betriebsverlagerung von Bremerhaven nach Cuxhaven im Bereich Tiefbau zurückzuführen ist. Durch diese Umstrukturierung ist der Arbeitsort zumindest in der statistischen Zuordnung nun ein anderer, die Beschäftigung steigt allerdings nach wie vor: In Deutschland auf fast 1,9 Millionen – ein Plus von fast 50.000 im Vergleich zum Juni 2018 –, in der Stadt Bremen auf knapp 10.900, was ein Mehr von 434 Beschäftigten darstellt. Der Einbruch in Bremerhaven – minus 656 von Juni 2018 zu Juni 2019 auf 2.160 – erfolgte aus beschriebenen Gründen und hat zwar

Auswirkungen auf die Zahl der in Bremerhaven gemeldeten Beschäftigten, signalisiert jedoch keine strukturellen Schwierigkeiten in der Branche und führte nicht zu höherer Arbeitslosigkeit. Schon im September 2019 lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen wieder bei über 13.500. Gut 36 Prozent davon sind im Bauhauptgewerbe, 60 Prozent im Ausbaugewerbe und knapp vier Prozent bei Bauträgern tätig (vgl. auch die detaillierte Tabelle 10 im Anhang). Seit 2015 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund zehn Prozent gestiegen. Besonders dynamisch erweist sich dabei in diesem Zeitraum die Zahl der bei Bauträgern beschäftigten Personen mit einem Plus von 34,5 Prozent oder 126 Personen auf 365 Beschäftigte im September 2019.

Abbildung 7:
Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
 im Baugewerbe in Deutschland (linke Achse) und Bremen (rechte Achse)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Im Bauhauptgewerbe entstanden im selben Zeitraum 563 neue sozialversicherungspflichtige Jobs (+ 13 Prozent), darunter der Bau von Gebäuden mit einem Zuwachs von 25 Prozent und der Tiefbau mit einem Zuwachs von sieben Prozent.¹⁶ Das Ausbaugewerbe zählte 482 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr als 2015, was einer Steigerung von gut sechs Prozent entspricht.

Die strukturelle Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verweist auf ein spezifisches Profil der Bauwirtschaft (vgl. Abb. 8 bis 12). Das Anforderungsniveau der Tätigkeiten erfordert bei über zwei Dritteln der Beschäftigten die Fähigkeiten einer Fachkraft, die in der Regel durch einen berufsbildenden Abschluss erlangt werden. Ein leicht überdurchschnittliches Gewicht haben Anforderungen auf Helferniveau (17 Prozent). Deutlicher fällt der Unterschied zur Gesamtwirtschaft schon für den Bereich der Spezialistentätigkeiten aus. Während in der Bauwirtschaft zehn Prozent der Beschäftigten Aufgaben erledigen, für die zumeist eine Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techniker oder der Abschluss eines Bachelorstudiums erforderlich ist, sind dies in der Gesamtwirtschaft fast 14 Prozent. Das Niveau von Experten und Expertinnen, das heißt in der Regel einen Masterabschluss, müssen in der Bauwirtschaft nur rund sechs Prozent aufweisen, über alle Wirtschaftsbereiche hinweg betrachtet sind dies über 14 Prozent. Insgesamt erweist sich die Bauwirtschaft damit als eine Bastion der Facharbeit, in der höher qualifizierte Tätigkeiten bisher eine unterdurchschnittliche Rolle spielen.¹⁷

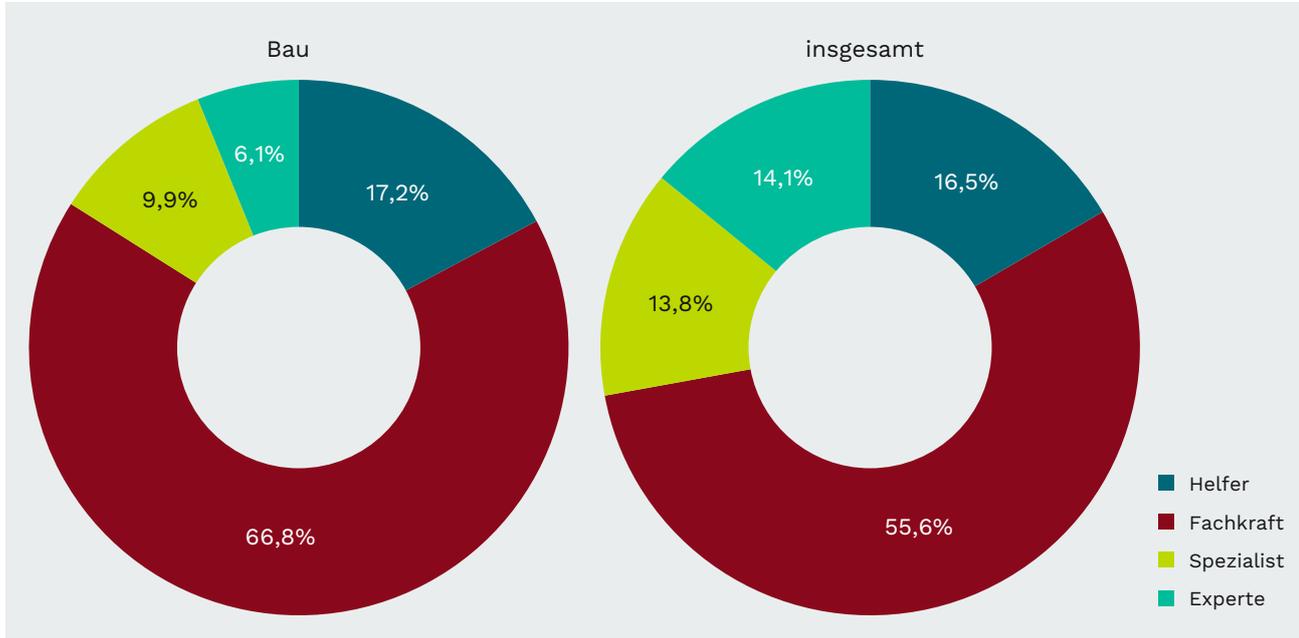
„Insgesamt erweist sich die Bauwirtschaft damit als eine Bastion der Facharbeit, in der höher qualifizierte Tätigkeiten bisher eine unterdurchschnittliche Rolle spielen.“

¹⁶ In der Branche „Leitungstiefbau und Kläranlagenbau“ hatte sich die Zahl der statistisch erfassten Beschäftigten allein zwischen 2015 und 2016 von 317 auf 772 Personen erhöht. Ob dies auf ein sprunghaftes Wachstum, die Ansiedlung von Betrieben oder die Umstellung der statistischen Erfassung zurückzuführen ist, lässt sich nicht klären. Im selben Bereich sank die Zahl der Beschäftigten im Land Bremen allerdings von 2018 auf 2019 deutlich, mutmaßlich aufgrund der erwähnten Betriebsverlagerung.

¹⁷ Gleichwohl sind in den einzelnen Unterbranchen sehr unterschiedliche Anforderungsprofile zu erkennen. Im Tiefbau und in der Bauinstallation gibt es unterdurchschnittlich viele Arbeitsplätze mit Helferanforderungen und überdurchschnittlich viele auf Fachkraft- und Spezialistenniveau. Demgegenüber stellen die Tätigkeiten mit Helferanforderungen bei Abbruch- und vorbereitenden Baustellenarbeiten den größten Anteil. Auch bei den sonstigen spezialisierten Bautätigkeiten (Zimmerei, Dachdeckerei, Gerüstbau usw.) und beim sonstigen Ausbau (Putz, Malerei usw.) bewegt sich etwa ein Viertel der Tätigkeiten auf dem Helferniveau.

Abbildung 8 :

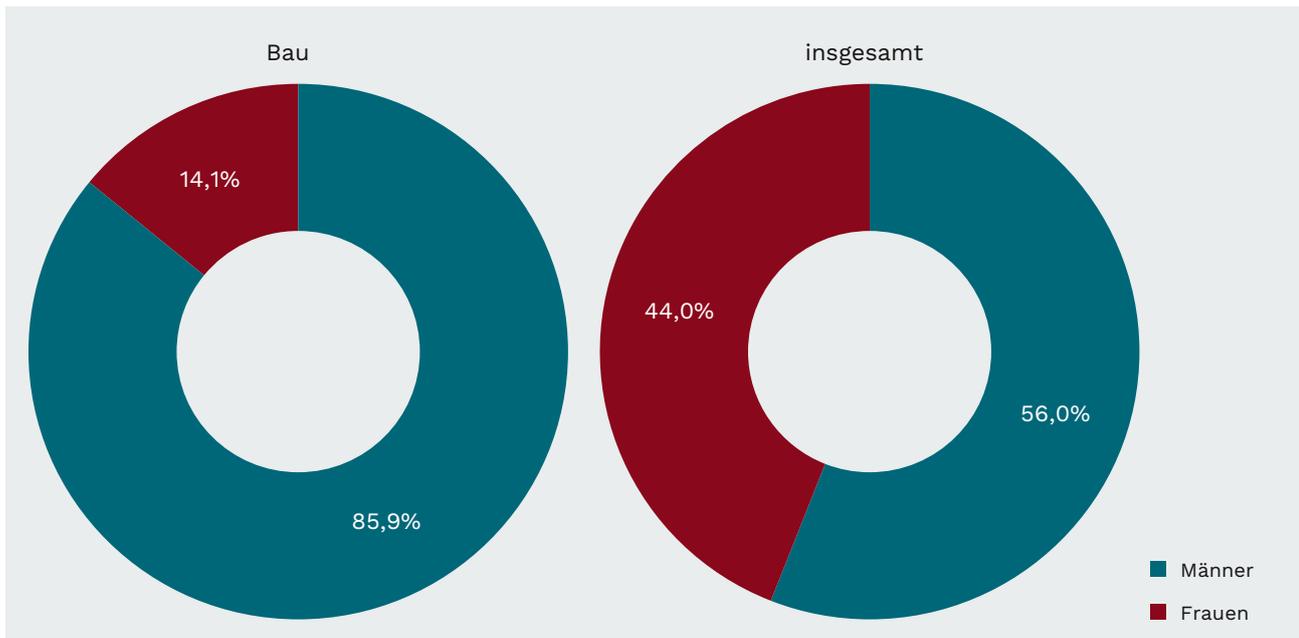
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bauwirtschaft und insgesamt in Bremen nach Anforderungsniveau (Stichtag: 30.09.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen
 © **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Abbildung 9:

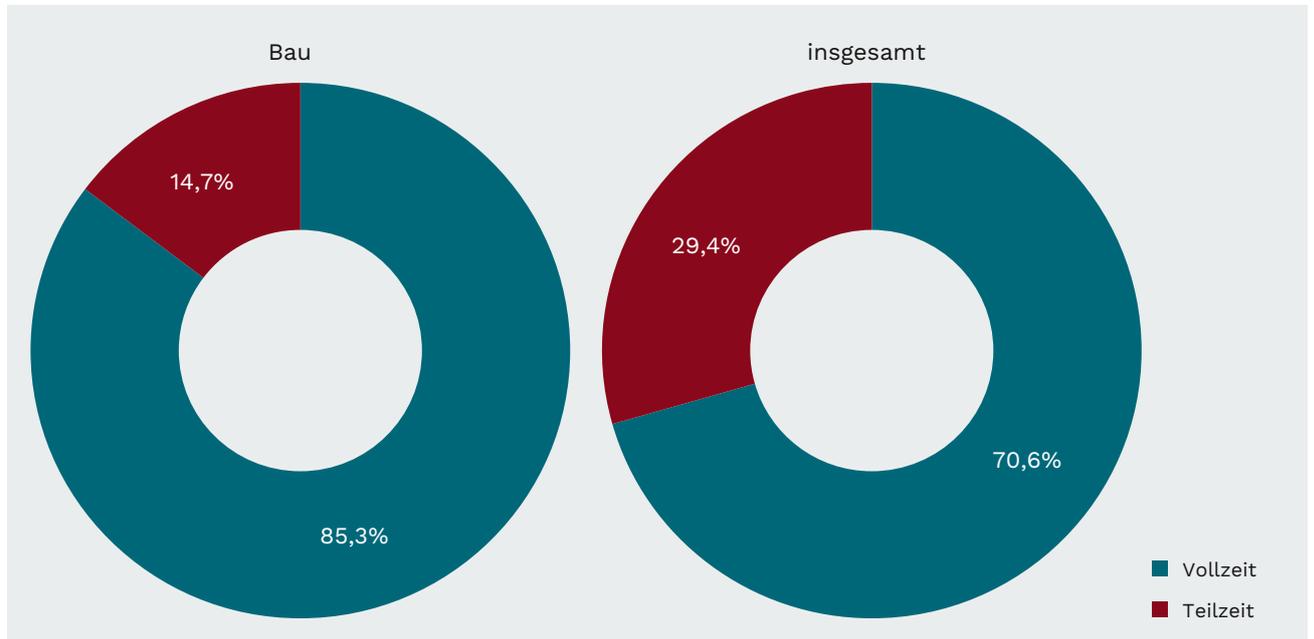
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bauwirtschaft und insgesamt in Bremen nach Geschlecht (Stichtag: 30.09.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen
 © **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Abbildung 10:

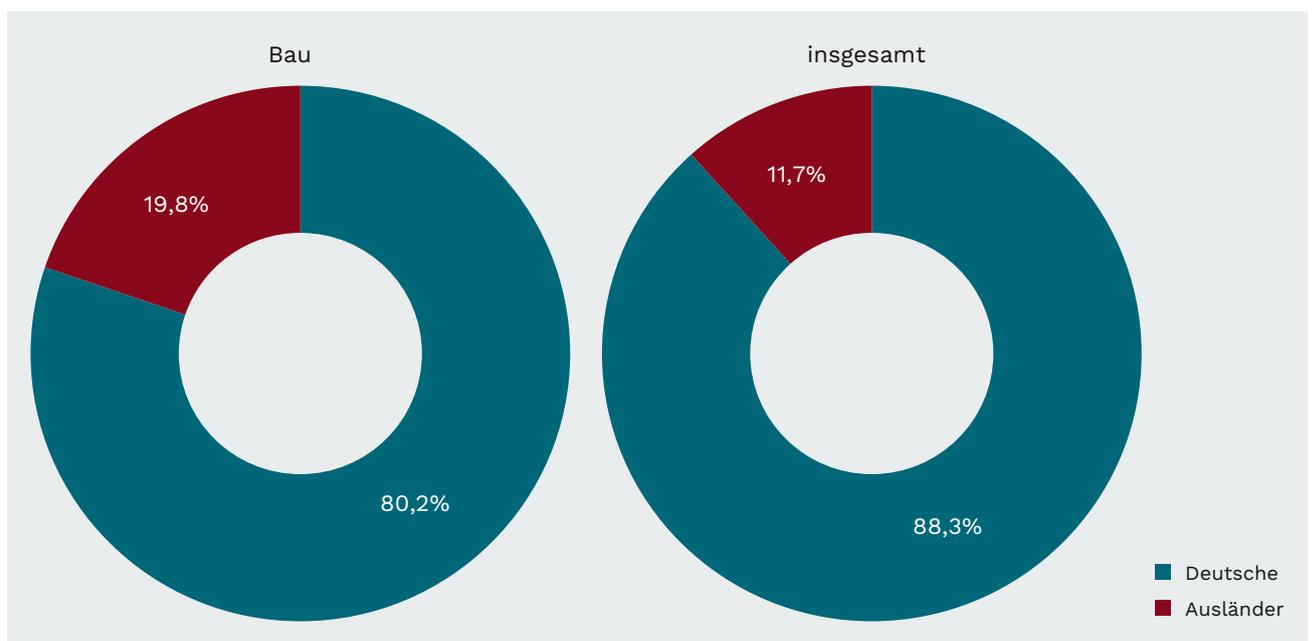
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bauwirtschaft und insgesamt in Bremen nach Arbeitszeit (Stichtag: 30.09.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung 11:

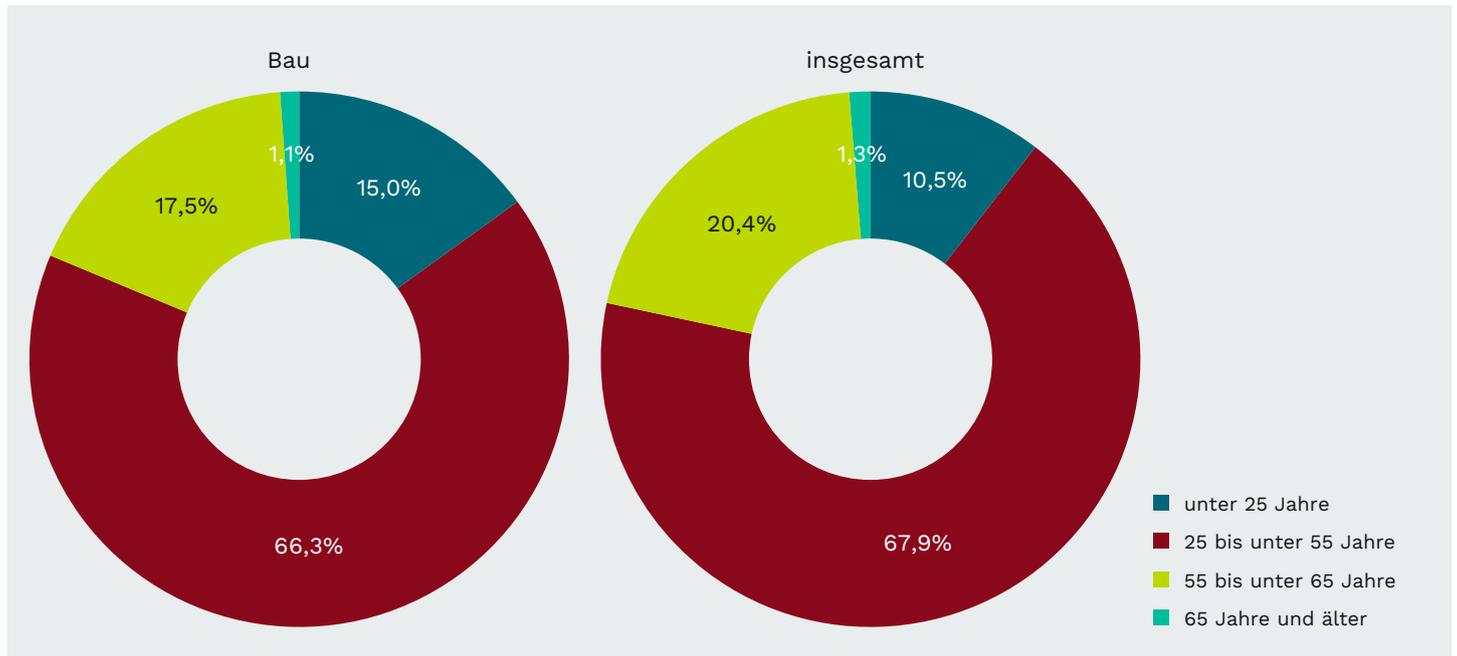
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bauwirtschaft und insgesamt nach Staatsangehörigkeit (Stichtag: 30.09.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung 12:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bauwirtschaft und insgesamt nach Altersgruppen (Stichtag: 30.09.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen
 © **Arbeiterkammer Bremen**

Beschäftigung in der Bauwirtschaft ist nach wie vor von Männern dominiert. Lediglich etwa 14 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Frauen. Und an dieser Relation hat sich seit 2010 auch nichts geändert. Der Frauenanteil liegt damit erheblich unter dem Durchschnitt aller Branchen, der sich 2019 bei 44 Prozent bewegt. Im Bauhauptgewerbe (WZ 41.2, 42, 43.1, 43.9) sind nur 8,5 Prozent der Beschäftigten Frauen, im Ausbaugewerbe (WZ 43.2 und 43.3) sind es 15,4 Prozent, bei den Bauträgern (WZ 41.1), bei denen insgesamt allerdings weniger als 500 Menschen beschäftigt sind, hingegen annähernd 50 Prozent. Dies bestätigt eine berufsspezifische Verteilung: In Berufen der Bauausführung sind lediglich zwei Prozent Frauen zu finden, während ihr Anteil in der Bauplanung, -überwachung und -kontrolle mit 17 Prozent deutlich höher ist.¹⁸

Die Teilzeitquote ist im Baugewerbe mit 14,7 Prozent relativ gering. Im Bauhauptgewerbe beträgt sie 12,6 Prozent, im Ausbaugewerbe 15,1 Prozent und bei den zahlenmäßig kaum ins Gewicht fallenden Bauträgern 28,7 Prozent. In der Gesamtbeschäftigung beläuft sie sich auf 29,4 Prozent. Bemerkenswert ist, dass im Baugewerbe der Anteil an Teilzeitbeschäftigung höher liegt als im verarbeitenden Gewerbe, wohingegen der Anteil der Beschäftigung von Frauen in diesem Wirtschaftsbereich niedriger ausfällt. Der Grund liegt darin, dass Frauen, wenn sie im Baugewerbe beschäftigt sind, deutlich öfter eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und damit die allgemeine Teilzeitquote in dieser Branche nach oben ziehen. Zugleich sind Männer zu einem unterdurchschnittlichen Anteil in Teilzeit beschäftigt. Allerdings liegt ihre Teilzeitquote ebenfalls über derjenigen im verarbeitenden Gewerbe.

¹⁸ Vgl. Dummert (2014), S. 26 ff.

Geringfügige Beschäftigung spielt in der Bauwirtschaft mit etwa 1.740 Beschäftigungsverhältnissen im September 2019 im Land Bremen eine vergleichsweise kleine Rolle. Auf hundert sozialversicherungspflichtig Beschäftigte kommen damit knapp 13 Minijobs, im Bauhauptgewerbe sind es 9,5, im Ausbaugewerbe 15 und bei den Bauträgern 14. Über alle Branchen betrachtet, liegt die Relation von Minijobs zu hundert sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei fast 21.

Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit zeigt sich in der bremischen Bauwirtschaft für 2019 ein Anteil von 19,8 Prozent mit einem ausländischen Pass, der damit deutlich über dem Durchschnitt über alle Branchen liegt (11,7 Prozent).¹⁹ Bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer in der Bauwirtschaft – ausgehend von einem ähnlich hohen Niveau (ca. 6,5 Prozent) – seit 2011 dynamischer entwickelt hat als in der Gesamtwirtschaft. Seit der Ausdehnung der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die osteuropäischen EU-Beitrittsländer in den Jahren 2011 beziehungsweise 2014 ist es offensichtlich insbesondere der Bauwirtschaft gelungen, ausländischen Arbeitskräften ein attraktives Beschäftigungsfeld zu bieten.

Hinsichtlich der Altersstruktur ist zu erkennen, dass es mit 15 Prozent einen etwas größeren Anteil jüngerer Beschäftigter gibt als in der Gesamtwirtschaft (10,5 Prozent) und einen etwas kleineren Anteil älterer Beschäftigter (über 55 Jahre: 17,5 Prozent in der Bauwirtschaft, 20,4 Prozent über alle Branchen). Diese Tendenz zeigt sich besonders im Ausbaugewerbe, während die Altersstruktur im Bauhauptgewerbe eher der gesamtwirtschaftlichen Altersstruktur ähnelt.

Im September 2019 befanden sich 1.365 Personen in der Bauwirtschaft Bremens in einer Ausbildung (eine Übersicht über alle jeweils neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Berufen befindet sich in Tabelle 11 im Anhang). Sie verteilen sich zu drei Vierteln auf das Ausbaugewerbe und zu einem Viertel auf das Bauhauptgewerbe. Die Ausbildungsquote liegt mit 10,1 Prozent fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche. Spitzenreiter sind diesbezüglich die Gewerke

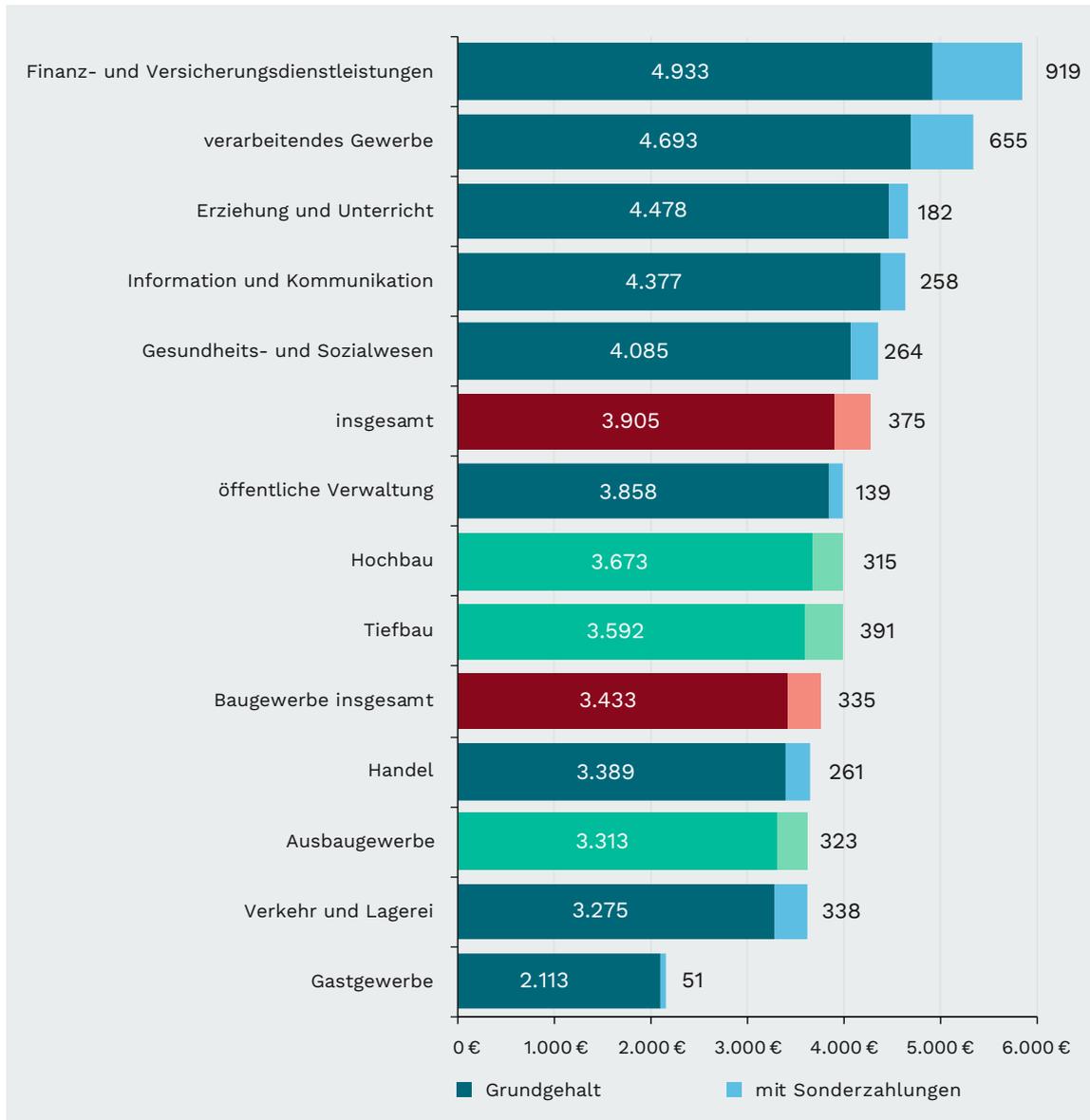
der Elektroinstallation und des Sanitär-, Heizungs- und Klimabereichs, in denen die Ausbildungsquote fast 15 Prozent beträgt. Die Bauinstallation gehört damit insgesamt zu den Wirtschaftszweigen mit den höchsten Ausbildungsquoten.

1.5 Einkommen in der Bauwirtschaft in Bremen

Aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Verdienstmöglichkeiten in einem Wirtschaftszweig von besonderem Interesse. Da im Baugewerbe der Anteil der Vollzeitbeschäftigten sehr hoch ist, werden hier nur die Verdienste von Vollzeitbeschäftigten zum Vergleich herangezogen. Die vorhandenen Daten des Statistischen Landesamts über die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter zeigen, dass im Land Bremen die Verdienste im Baugewerbe zwar höher liegen als im Durchschnitt aller Dienstleistungsbereiche und insbesondere höher als in Branchen wie dem Gastgewerbe, bei Wachdiensten und Kurierdiensten oder auch im Einzelhandel. Von dem im Land Bremen gezahlten durchschnittlichen Bruttolohn war das Baugewerbe 2018 insgesamt jedoch über 500 Euro im Monat (inklusive Sonderzahlungen) entfernt. Im Baugewerbe selbst unterscheiden sich die Einkommen zwischen dem Hochbau (3.989 Euro), dem Tiefbau (3.983 Euro) und dem etwas niedriger dotierten Ausbaugewerbe (3.636 Euro, jeweils inklusive Sonderzahlungen), in dem alleine fast 60 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Hinzuweisen ist darauf, dass aufgrund relativ geringer Fallzahlen statistische Unsicherheiten auftreten können. Dies zeigt sich auch mit Blick auf die neueren Zahlen für 2019, auf deren detaillierte Darstellung hier verzichtet wird, da die Entwicklungen für die einzelnen Bereiche innerhalb des Baugewerbes im Vergleich zu den Vorjahren auf statistische Sondereffekte hindeuten, die auch im Zusammenhang mit den beschriebenen Entwicklungen der Beschäftigungszahlen stehen könnten. Für das Baugewerbe insgesamt liegt der monatliche Bruttoverdienst von Vollzeitbeschäftigten im Land Bremen für 2019 demnach bei 3.697 Euro zuzüglich 368 Euro an Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien und Boni.

19 Wie viele Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit einen Migrationshintergrund haben, wird in dieser Statistik nicht erfasst.

Abbildung 13:
Bruttomonatsverdienste nach Branchen im Land Bremen 2018

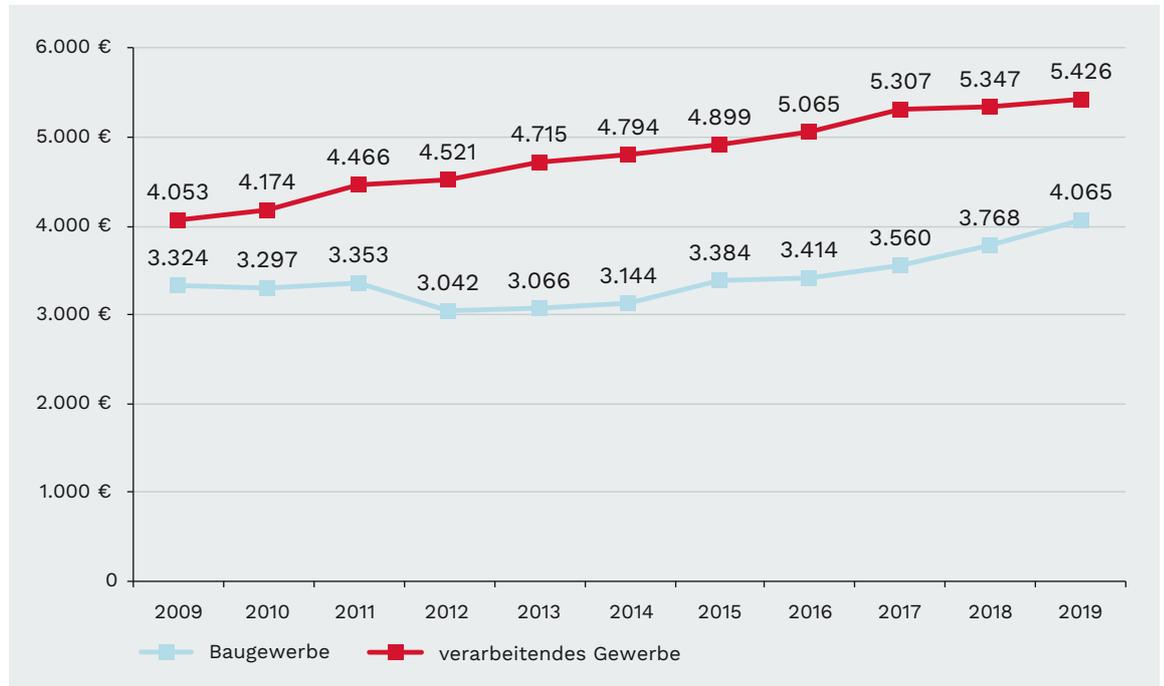


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Trotz der zu Beginn des Jahrhunderts schwachen Baukonjunktur war der Abstand des Baugewerbes zu den anderen Branchen in den 2000er-Jahren noch geringer. Dass im Baugewerbe die Verdienste niedriger liegen, als im verarbeitenden Gewerbe mit dem gut entlohnten Fahrzeugbau, ist zwar wenig überraschend, die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre zeigt allerdings, dass sich die Lücke vergrößert hat (vgl. Abb. 14). Lagen die

durchschnittlichen Verdienstunterschiede inklusive Sonderzahlungen 2009 noch bei 729 Euro, wuchsen sie bis 2017 auf fast 1.750 Euro an. Erst 2018 hat sich der Unterschied zwischen der Bauwirtschaft und der Industrie in Bremen wieder auf 1.579 Euro verringert. Laut den Zahlen für 2019 schloss sich die Lücke zuletzt weiter und die Differenz betrug nur noch 1.361 Euro.

Abbildung 14:
Entwicklung der Einkommen von Vollzeitbeschäftigten, durchschnittliche monatliche Bruttoverdienste inklusive Sonderzahlung im Land Bremen

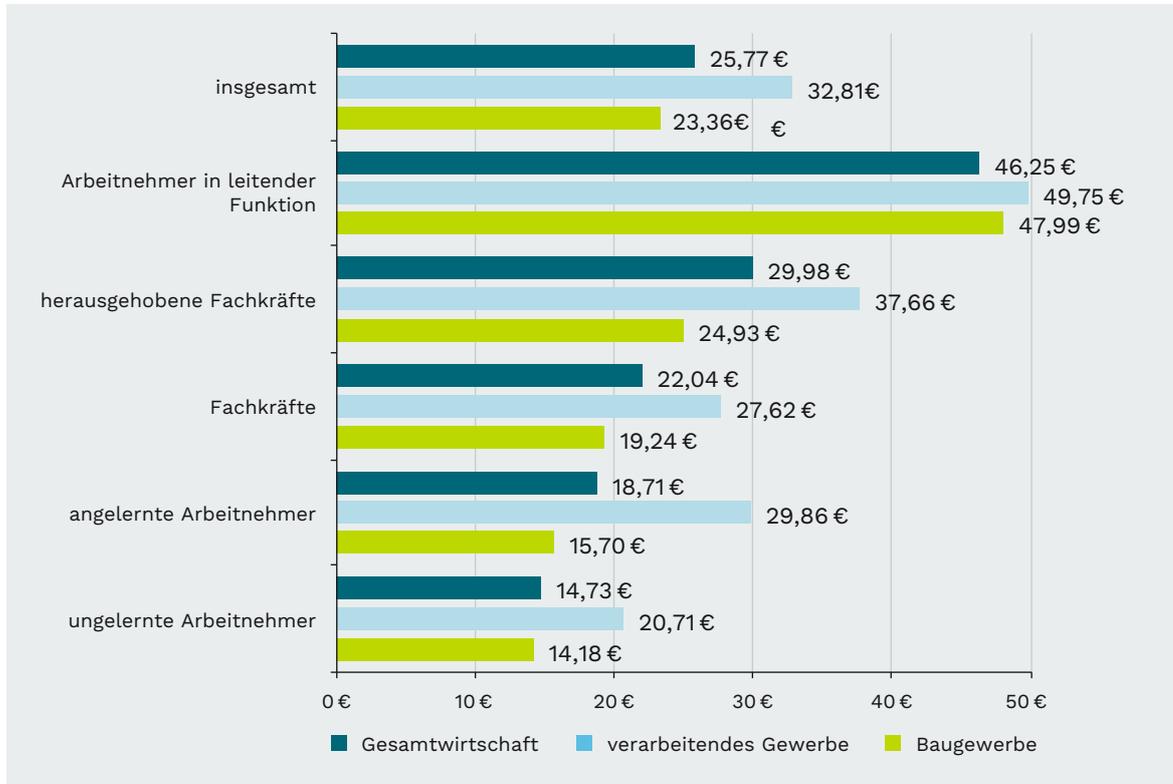


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen
 © **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Bei einem differenzierteren Vergleich der Einkommen zeigt sich, dass in fast allen „Leistungsgruppen“ die Beschäftigten des Baugewerbes weniger verdienen als im Durchschnitt aller anderen Wirtschaftsbereiche (siehe Abb. 15). In der Leistungsgruppe 2 – in der sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wiederfinden, die komplexere Tätigkeiten ausüben – wurde 2018 je Stunde weniger als 25 Euro brutto verdient, im Durchschnitt aller Branchen sind es fast 30 Euro. Im verarbeitenden Gewerbe liegt der durchschnittliche Stundenlohn für diese herausgehobenen Fachkräfte in Bremen gar bei 37,66 Euro. Auch in der Leistungsgruppe 3 (Fachkräfte, meist mit Berufsausbildung und verbunden mit Berufserfahrung) fällt das Baugewerbe in der Bezahlung mit einem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von 19,24 Euro ab (insgesamt 22,04 Euro, verarbeitendes Gewerbe 27,62 Euro). Beschäftigte in der

Leistungsgruppe 4 (angelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Kenntnisse und Fertigkeiten meist innerhalb von zwei Jahren erworben werden können) erhalten im Baugewerbe 15,70 Euro brutto pro Stunde (insgesamt 18,71 Euro, im verarbeitenden Gewerbe sogar 29,86 Euro), in Leistungsgruppe 5 (ungelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren einfachere Tätigkeiten in der Regel innerhalb weniger Monate erlernt werden können) sind es 14,18 Euro (insgesamt 14,73 Euro, verarbeitendes Gewerbe 20,71 Euro). Einzig Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in leitender Funktion haben im bremischen Baugewerbe einen Stundenlohn, der über dem durchschnittlichen Stundenlohn dieser Leistungsgruppe in der Gesamtwirtschaft liegt: Sie verdienen fast 48 Euro (insgesamt 46,25 Euro, verarbeitendes Gewerbe 49,75 Euro).

Abbildung 15:
Stundenlöhne nach Leistungsgruppen brutto einschließlich Sonderzahlungen 2018
von Vollzeitbeschäftigten im Land Bremen



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen
 © **Arbeiterkammer** Bremen

„Beschäftigung in der Bauwirtschaft ist nach wie vor von Männern dominiert. Die Teilzeitquote ist relativ gering. Geringfügige Beschäftigung spielt eine vergleichsweise kleine Rolle. In fast allen Leistungsgruppen verdienen die Beschäftigten des Baugewerbes weniger als im Durchschnitt aller anderen Wirtschaftsbereiche.“

2 Strukturwandel und Zukunft der Bauwirtschaft

2.1 Die Besonderheit der Bau-Arbeit

Um Entwicklungen und Veränderungen in der Bauwirtschaft zu verstehen, ist es unerlässlich, sich ihre wesentlichen Besonderheiten vor Augen zu führen. Bauwerke entstehen nach der Entscheidung eines Bauherrn.²⁰ Gebäude, Straßen, Rohrleitungen werden erst nach der Beauftragung durch Bauherren gebaut. Bauproduktion ist deshalb erstens kundenorientierte Einzelfertigung oder Fertigung von Kleinserien, die an die spezifischen Wünsche, Bedarfe oder auch finanziellen Möglichkeiten der Bauherren angepasst sind. Damit ist die Nutzung solcher Effekte begrenzt, die in der auf einen anonymen Markt gerichteten Großserienproduktion ermöglichen und erlauben, die Produktivität durch rigide Arbeitsteilung und zergliederte Arbeitsabläufe zu erhöhen. Dies gilt sowohl für den Neubau von Bauwerken als auch besonders für das Bauen im Bestand, weil hier immer sehr spezielle bereits bestehende Bausituationen vorzufinden sind.

Zweitens handelt es sich bei der Bauwirtschaft um ein Bereitstellungsgewerbe. Bauunternehmen müssen daher ihre Produktionskapazitäten vorhalten, ohne darüber entscheiden zu können, ob und wann sie sie wieder zum Einsatz bringen können. Bauprodukte lassen sich nur unter sehr bestimmten Umständen auf Vorrat produzieren.²¹ Die kontinuierliche Auslastung der Produktionskapazitäten ist deshalb schwieriger zu gewährleisten als in anderen Wirtschaftsbereichen. Auch sind die Möglichkeiten begrenzt, Aufträge auf Halde zu legen, um sie erst sehr viel später zu bearbeiten. Hierfür fehlt entweder die Akzeptanz der Bauherren oder es würde den gesamten Baufortschritt einer Baustelle stoppen. Dies gilt etwa, wenn ein Gewerk seinen Beitrag nicht erbringt, ohne den die Folgegewerke nicht weiterproduzieren können. Unternehmen der Bauwirtschaft sind daher auf eine relativ kontinuierliche erfolgreiche Akquisition neuer Aufträge angewiesen. Sie sind damit in hohem Maße von konjunkturellen Einflüssen und gegebenenfalls wechselnden Preisniveaus abhängig.

²⁰ Vgl. Syben (1999).

²¹ Eine Ausnahme bilden sogenannte Projektentwickler, die Wohngebäude auf eigene Rechnung herstellen, um sie erst später zu vermarkten. Diese Bauwerke werden allerdings in der Regel bereits im Planungsstadium, also vor der tatsächlichen Herstellung verkauft und der Käufer kann – gegen Finanzierung der Änderungen – über die Gestaltung von Einzelheiten entscheiden.

Bauarbeit ist drittens Arbeit auf einer externen Baustelle. Die Möglichkeiten, Bauteile in einer eigenen Werkstatt vorzuproduzieren sind begrenzt, weil diese dann auch zur Baustelle transportiert und zusammengesetzt werden müssen. Zwar wächst der Markt für Fertighäuser und es lässt sich ein Trend beobachten, größere Bauelemente zu verwenden (zum Beispiel Fertig- oder Elementdecken), der Marktanteil ist aber noch vergleichsweise klein und nicht jede Baustelle ist mit den damit einhergehenden Lasten zu erreichen. Bei Erdarbeiten und dem Tiefbau sind die Arbeiten dort auszuführen, wo das Bauwerk später gebraucht wird. Die Arbeit auf wechselnden Baustellen mit mobilem Gerät führt dazu, dass die Möglichkeiten eingeschränkt bleiben, den Arbeitsprozess technisch in dem Maße zu unterstützen, wie dies in der Arbeit in festen Werkstätten und Fabriken möglich ist. Hinzu kommt außerdem, dass die Baustellenbezogenheit den regionalen Bezug von Bauunternehmen und Bauproduktion befördert. Wenn der tägliche Weg von Heimatort oder Betriebssitz zur Baustelle zu lang oder gar unmöglich wird, dann entstehen – zumindest wenn dies korrekt gehandhabt und nicht auf die Beschäftigten abgewälzt wird – enorme zusätzliche Kosten, die viele Aufträge nicht mehr lukrativ machen. Somit beschränkt sich das Gros der Bauausführung oft auf einen Umkreis von circa einhundert Kilometer oder einer Autostunde rund um die Baustelle.

Bauen ist – vor allem mit Blick auf seine Baustellenbezogenheit – viertens in starkem Maße von der Witterung abhängig. Bei bestimmten Wetterlagen ist Arbeiten auf einer Baustelle weder zumutbar noch überhaupt möglich. Einige Arbeiten können bei bestimmten Wetterlagen aufgrund physikalischer Verarbeitungsanforderungen nicht erbracht werden. Bei anderen muss die Arbeit zwischenzeitlich unterbrochen oder müssen längere Abstände zu nachfolgenden Bearbeitungsschritten eingehalten werden. Widrige Witterungen stellen zudem eine Belastung für Beschäftigte dar und erhöhen das Gefahrenpotenzial, mit dem sie konfrontiert sind. Alle diese Aspekte erfordern geeignete Maßnahmen und Vorgehensweisen, um mit witterungsbedingten Unwägbarkeiten umzugehen.

Schließlich handelt es sich fünftens beim Bau vor allem im Bereich des Hochbaus, also der Errichtung von Gebäuden, um einen Prozess, der sich arbeitsteilig über mehrere Betriebe erstreckt. Hier wirkt eine Vielzahl von Akteuren mit, die zumeist die Tätigkeiten der einzelnen Gewerke (Maurerei, Zimmererei, Dachdeckerei, technische Ausrüstung durch Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik (SHK) und Elektro, Malerei, Bodenlegerei usw.) erbringen. Diese Akteure sind auch heute noch zumeist als rechtlich

eigenständige Unternehmen organisiert. Integrierte Baubetriebe, die das gesamte Leistungsspektrum von den ersten Erdarbeiten bis hin zum letzten Pinselstrich erbringen, wären ebenfalls denkbar und möglich, sind aber empirisch nicht anzutreffen.²² Ein Grund ist in handwerksrechtlichen Vorgaben zu suchen, die die Berechtigung zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten an den Nachweis von formalen Befähigungen binden (Meisterpflicht etc.). Eine weitere Ursache ist darin zu sehen, dass rechtlich eigenständige Betriebe ein höheres Maß an Flexibilität bereitstellen, um auf die Besonderheiten des Bauens zu reagieren. Diese projektbezogenen überbetrieblichen Kooperationsformen haben dabei allerdings auch ein geringeres Maß an Stabilität für Betriebe und nicht zuletzt auch für Beschäftigte zur Folge.

2.2 Fragmentierte Anbieterlandschaft bleibt bestehen

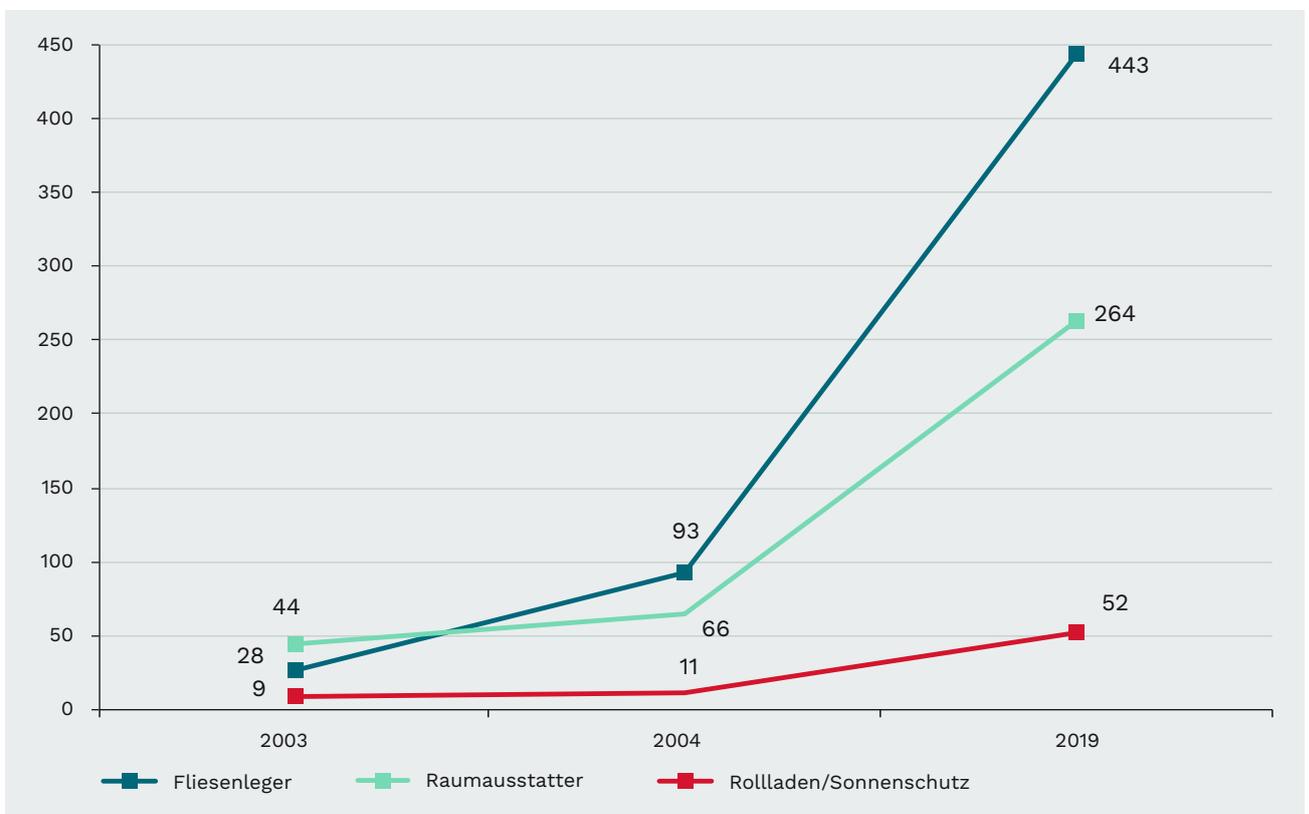
Die Anbieterlandschaft in der Bauwirtschaft ist nach wie vor zersplittert. Es überwiegen kleine und kleinste Unternehmen. Einige große Bauaktiengesellschaften sind im Zuge der großen Baukrise zwischen den Jahren 1995 und 2005 in die Insolvenz gegangen. Die verbliebenen AGs sind zwischenzeitlich von europäischen Konkurrenten aufgekauft worden. Die noch immer vorhandenen größeren Mittelständler haben sich intern verändert. Sie fungieren mittlerweile eher als Steuerungszentralen von Bauprojekten und verabschieden sich mehr und mehr von der unmittelbaren Ausführung von Bautätigkeiten. Als Generalunternehmen übernehmen und steuern sie Bauprozesse und beauftragen in größerem Umfang Subunternehmen mit der Bauausführung.

²² In der ehemaligen DDR war die Bauproduktion zum Beispiel in großen Baukombinaten organisiert, die einen solchen umfassenden Herstellungsumfang hatten. Nach der Wiedervereinigung wurden diese Großorganisationen jedoch zerschlagen und – teilweise – in die für Westdeutschland typischen kleinteiligeren Gewerkestrukturen überführt (vgl. Syben u.a. 1991).

Besonders am unteren Ende der Skala hat sich das Segment von Kleinstbetrieben und Soloselbstständigen vergrößert. Allein zwischen 2012 und 2018 ist die Zahl der Erwerbstätigen, die nicht als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfasst werden und daher als Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige zu werten sind, im bremischen Baugewerbe von 1.900 auf 2.900 angestiegen. Vor allem nach der Reform der Handwerksordnung zum Jahr 2004 wurde die Meisterpflicht zur Führung eines Betriebs aufgeweicht. In den nach wie vor zulassungspflichtigen Gewerken (nach Anlage A der Handwerksordnung: zum Beispiel Maurer, Dachdecker, Zimmerer, Maler usw.) besteht seither die Möglichkeit, dass auch erfahrene Altgesellen Betriebe gründen und führen, wenn sie bestimmte weitere Kriterien erfüllen und zum Beispiel Leitungsfunktionen nachweisen können. Andere Gewerke wurden gleich gänzlich zu zulassungsfreien Bereichen erklärt (nach Anlage

B der Handwerksordnung, zum Beispiel Fliesenleger, Estrichleger, Parkettleger) oder gelten als handwerksähnliche Gewerbe (zum Beispiel Bodenleger, Holz- und Bautenschützer). Die Gewerbebeanmeldungen sind in diesen Bereichen seit 2003 sprunghaft gestiegen (vgl. Abb. 16). So hat sich die Zahl der eingetragenen Fliesenleger in Bremen von 2003 auf 2004 mehr als verdreifacht, von 2003 auf 2019 verfünzfach. Die Zahl der eingetragenen Raumausstatter ist von 2003 auf 2004 um die Hälfte gestiegen und hat sich von 2003 auf 2019 versechsfacht. Die Gewerbebeanmeldungen im Bereich Rollladen/Sonnenschutz haben sich ebenfalls von 2003 bis 2019 fast versechsfacht. In den von uns geführten Interviews wird deutlich, dass diese Formen der zulassungsfreien Gewerke – auch in der Mischform des „Hausmeisterservice“ – bei unseren Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen Skepsis hervorrufen. Es wird vermutet, dass die Anmeldung eines solchen zulassungsfreien Gewerbes auch dazu

Abbildung 16:
Eintragung in die Handwerksrolle Bremen – Entwicklung in ausgewählten Gewerken



Quelle: Handwerkskammer Bremen
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

dienen kann, überhaupt Leistungen im Baugewerbe anbieten zu dürfen, de facto aber handwerksrechtliche Bestimmungen umgangen und in der Praxis auch Tätigkeiten ausgeführt werden, die diesem Personenkreis formal untersagt seien. Dies sei kaum wirklich zu kontrollieren, zumal die Kapazitäten der beim Zoll angesiedelten Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) begrenzt seien, diese Form handwerksrechtlicher Schwarzarbeit zu untersuchen.

Die Existenz von „Allroundern“ ist wahrlich nicht neu und solche Formen der illegalen oder halblegalen Betätigung von Handwerkern gehört seit jeher zum Baugewerbe (vgl. den Exkurs „Die dunkle Seite des Baugewerbes“). Mit der Liberalisierung der Handwerksordnung sei hier aber ein ganzes Segment von Konkurrenten und Konkurrentinnen erwachsen, die in bestimmten Marktbereichen mit den etablierten Anbietern und Anbieterinnen – und hier vor allem den kleineren Betrieben – konkurrieren.

Quer dazu liegen Anbieter aus Süd-, vor allem aber Osteuropa, die Beschäftigte für die Arbeit auf deutschen Baustellen entsenden. Insbesondere sie sind es, die bei größeren Bauvorhaben diejenigen Aufgaben im Rohbau und Ausbau übernehmen, die weniger anspruchsvoll erscheinen, aber gleichzeitig personalintensiv sind, sodass sich Unterschiede in den gezahlten Löhnen in den Angebotspreisen bemerkbar machen. Insbesondere die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit für die osteuropäischen Beitrittsländer hat ein großes Potenzial von Arbeitskräften erschlossen. Ähnliches dürfte für die südeuropäischen Länder gelten, die im Zuge der Eurokrise in wirtschaftliche Strukturprobleme geraten sind.

2.3 Erholung der Preise, aber keine Entfesselung

Die wirtschaftliche Situation in der Bauwirtschaft in den Jahren 2018 und 2019 wird von unseren Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen unisono als gut beschrieben. Es gebe viel Nachfrage nach Bauleistungen auf dem Markt, sodass Bauherren selbst längere Wartezeiten bis zur Abarbeitung des Auftrags in Kauf nehmen. Dies ermögliche den Unternehmen eine gute Auslastung und eine – im kurzzyklischen Baugeschäft – vergleichsweise lange Planungssicherheit. Seit circa 2016 hätten sich auch die Preise erholt und ein Niveau erreicht „von dem man wieder leben“ könne. Von einer sprunghaften Steigerung der Preise, die in einem nächsten Verteilungsschritt auch in einer deutlichen Verbesserung der Einkommenssituation von Beschäftigten im Baugewerbe münden könnte, berichten unsere Interviewpartner und Interviewpartnerinnen allerdings nicht. Dies ist angesichts der Relation eines knappen Angebots und einer hohen Nachfrage nach Bauleistungen erklärungsbedürftig.

Unsere Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen attestieren der Branche erstens eine „unzureichende betriebswirtschaftliche Durchdringung“. Es sei gang und gäbe, dass grundsätzliche kaufmännische Fehler begangen würden – nicht nur, aber vor allem von Inhabern und Inhaberinnen kleinerer Betriebe und von Solo-Selbstständigen. Diese würden zum Beispiel ihre Overhead-Kosten (zum Beispiel für Büro, Fahrzeuge, Werkzeuge etc.) oder die Beiträge für die eigene Altersvorsorge nicht angemessen berücksichtigen. Eine Nachkalkulation, ob die Ausführung eines Auftrags nun zu roten oder zu schwarzen Zahlen geführt habe, finde insbesondere in diesem Bereich der Solo-Selbstständigen auch viel zu selten statt. Solche kaufmännisch weniger versierten Anbieter und Anbieterinnen würden auf diese Weise zu Stundensätzen kommen, die sie selbst in eine prekäre Situation bringen (Insolvenz, Altersarmut usw.) und zugleich das allgemeine Preisniveau beeinträchtigen.

Zweitens bremst allein schon die zersplitterte Anbieterlandschaft einen rasanten Preisanstieg aus (siehe oben). Auch wenn der zu verteilende Kuchen derzeit groß ist, so konkurriert doch eine Vielzahl an Wettbewerbern und Wettbewerberinnen um diesen Kuchen.

Aus unseren Interviews ist drittens auch zu entnehmen, dass es eine Unterbietungskonkurrenz von gleichartigen Gewerken aus dem niedersächsischen Umland, aus Ostdeutschland oder aus dem Ausland geben würde (horizontale Konkurrenz). Hier spielen Preisvorteile eine Rolle, die sich daraus ergeben, dass den Beschäftigten ausschließlich der Mindestlohn gezahlt wird, dass die Betriebe nicht der Tarifbindung unterliegen, sie eine für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ungünstigere Tarifeingruppierung praktizieren oder ihnen bestimmte Vergütungsbestandteile (Wegegeld, „Auslöse“ etc.) vorenthalten werden. Auch hier sehen sich vor allem tarifpolitisch gänzlich sauber agierende Betriebe mit einer Konkurrenz konfrontiert, die ihnen das Leben schwer macht.

Viertens ist ein Konkurrenzkampf unter den Gewerken zu beobachten, der vornehmlich an ihren Übergangszonen ausgefochten wird. Hier treten Gewerke mit unterschiedlichen Tarifstrukturen und Vergütungspraktiken gegeneinander an. So konkurrieren Unternehmen aus dem Tiefbau (genauer aus dem Segment des Baus von Kanal- und Entwässerungsanlagen oder von gepflasterten Straßen und Zuwegungen) mit solchen Betrieben, die im Garten- und Landschaftsbau beheimatet sind und die durch das deutlich niedriger liegende Tarifniveau finanzielle Wettbewerbsvorteile haben. Ähnliches gilt für das Segment des Trockenbaus, in dem die Anbieter von Maurer- und Zimmereibetrieben (beide gehören zum „normalen“ Bauhauptgewerbe) mit Malereibetrieben konkurrieren, deren Lohngefüge ein weniger hohes Niveau hat. Dazwischen liegen spezialisierte Trockenbauunternehmen, für die auch der Tarifvertrag für das Bauhauptgewerbe gilt. Für sie sind dort allerdings auch – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – besondere Bedingungen formuliert, die unter den normalen Tarifstandards liegen und die eine explizite Bezugs Klausel zum Tarif der Maler und Malerinnen beinhaltet. Diese besagt, dass auch die Tarifeinkommen für Trockenbauer angehoben werden, wenn sie für Maler steigen. Malereibetriebe wiederum sehen sich mit einer Konkurrenz von einer anderen Seite konfrontiert. Bestimmte Teilbereiche ihres Gewerks (zum Beispiel Tapezieren mit Raufaser und Streichen) dürfen auch von Bodenlegern oder Raumausstattern übernommen werden, die – man ahnt es schon – wiederum geringere Entgelt-niveaus bieten als die Malereibetriebe. Diese strukturelle Konstellation einer vertikalen Konkurrenz trägt ebenfalls dazu bei, dass die zu erzielenden Preise auch in der gegenwärtigen Phase des Baubooms nicht deutlicher nach oben schnellen. Dies gilt umso mehr, wenn neben den umrissenen Grauzonen eine Praxis betrieben wird, kleinere Arbeiten, die handwerksrechtlich definitiv anderen

Gewerken vorbehalten sind, „mal eben mit zu erledigen“. Anders verhält es sich hingegen in solchen Gewerken, bei denen die Bauherren sehr genau auf die Qualifikation der ausführenden Betriebe oder gar Personen achten (dies wird für den Tiefbau für die Verlegung von Versorgungsleitungen – Wasser, Elektrizität, Gas – beschrieben) oder wo es sich um technische Gewerke mit sehr hohem Schadenspotenzial handelt (Sanitär, Heizung, Klima; im Prinzip auch Elektroinstallation oder statisch relevante Rohbauarbeiten). Vor allem in diesen Teilbereichen hält sich der Wettbewerb mit angrenzenden Gewerken in Grenzen.

Es gibt bei der Produktion von Bauleistungen fünfens zumeist unterschiedliche Lösungen und Qualitätsstufen, um die Ziele des Bauherren zu realisieren. Wenn die Auftragsvergabe von öffentlichen Vergabestellen oder durch Architekten und Architektinnen beziehungsweise Planungsbüros organisiert wird, dann begegnen sich im Idealfall die Akteure und Akteurinnen fachlich auf Augenhöhe. Die Auftraggeber und Auftraggeberinnen sollten in der Lage sein, den jeweiligen Auftrag in einem technisch hinreichenden Maße zu konkretisieren, sodass sich die Angebotseinreicher gut darauf beziehen können und die Angebote verschiedener Anbieter und Anbieterinnen gut miteinander verglichen werden können. Unsere Interviewpartner und Interviewpartnerinnen vermitteln allerdings den Eindruck, dass sie selbst in diesem professionellen Umfeld bei ihrem Gegenüber häufig die erforderlichen fachlichen Fähigkeiten vermissen. Dies gilt natürlich erst recht bei direkten Geschäften mit Privatkundinnen und Privatkunden, die zwar ihre Ziele formulieren können, in der Regel aber wenig Wissen über detaillierte technische Anforderungen, Vorschriften und Umsetzungsmöglichkeiten haben. Sie sind daher auch kaum in der Lage, die qualitativen Unterschiede in den konkurrierenden Angeboten bewerten zu können: Ob nun ein soliderer Unterbau bei der Anlage von Zuwegungen, besser isolierte Wandaufbauten, langlebigere Materialien, komfortablere Elektroinstallationen, effizientere Heizungsanlagen und so weiter – alle diese Aspekte lassen sich von den Auftraggebern und Auftraggeberinnen nur mit Mühe unterscheiden. Diese lassen sich zwar bei einem Beratungsgespräch erörtern, das setzt aber eine doppelte Vertrauensbeziehung voraus. Kundinnen und Kunden müssen darauf vertrauen, keine wirtschaftlich unsinnigen Lösungen aufgeschwatzt zu bekommen, die Betriebe müssen darauf vertrauen, dass das eigene Angebot nicht bei anderen Anbietern und Anbieterinnen landet, die es dann zu einem günstigeren Preis umsetzen. Als heikel gilt auch, dass sich Kunden inzwischen über das Internet sehr gut, aber teilweise nur vermeintlich

sachkundig über diverse Lösungen, Baumaterialien und Materialpreise informieren können. Unter diesen Umständen haben dann manche Handwerker gelegentlich Schwierigkeiten, die von ihnen aufgrund ihrer Fachkunde und Erfahrung gewählten Lösungen zu vermitteln und durchzusetzen, wenn Kundinnen und Kunden meinen, ihre im Internet gewonnenen Informationen bei der Auftragserteilung und Kontrolle der Durchführung zur Geltung bringen zu müssen. Dies gilt vor allem dann, wenn Kundinnen und Kunden bei den von ihnen angestellten Preisvergleichen nicht berücksichtigen, dass ein Baumarkt oder ein Onlineshop die Kosten, die bei Handwerkern für Beratung, Planung und Service anfallen, seinerseits nicht hat, ohne die aber die Arbeit nicht ausgeführt werden kann.²³ Die Betriebe sind daher gezwungen, eine Balance zwischen einer optimalen handwerklichen Umsetzung und einer finanziellen Kalkulation zu finden, mit der sie sich gegenüber der Konkurrenz behaupten können.

Neben strukturellen Bedingungen spielen bei der Preisgestaltung auch – sechstens – psychologische oder soziale Faktoren eine Rolle. Es drängt sich der Eindruck auf, dass die starke Konjunkturabhängigkeit und das über die vergangenen Jahrzehnte schleichend abnehmende relative gesamtwirtschaftliche Gewicht des Baugewerbes die in ihr agierenden Personen vorsichtig hat werden lassen. Sie nehmen vorweg, dass auch wieder „andere Zeiten“ kommen können oder kommen werden. Und so legen sie Wert darauf, steigende Preise auch gegenüber ihren Kundinnen und Kunden begründen zu können – zumindest wenn es sich um ein Verfahren der Auftragsvergabe handelt, in dem nicht nur die nackte Zahl „unten rechts“ zählt, also der Gesamtpreis, der am Ende eines Angebots ausgewiesen wird. Als legitim gelten dabei steigende Lohn- und Materialkosten, Transport- und Wegezeitaufwendungen und so weiter. Die Hoffnung oder Erwartung, die mit dieser zurückhaltenden Preispolitik verbunden ist, besteht darin, dass man sich „immer zweimal sieht“ und die Auftraggeberinnen und Auftraggeber sich in Zeiten, in denen sie wieder die besseren Karten auf der Hand haben, damit revanieren, dass auch sie dann ihr Blatt nicht bis zum Äußersten ausreizen.

Aus all diesen Faktoren ergibt sich eine komplexe Markt- und Wettbewerbssituation für die bremischen Bau- und Ausbaubetriebe, die sich nach Gewerken, Bausektoren, Auftraggebern und Projektvolumen unterscheidet.

Der Bereich des Tiefbaus wird als ein grundsätzlich regional strukturiertes Segment beschrieben. Überregionale Konkurrenz wird nur bei großen Straßenbauprojekten wahrgenommen. Allerdings gebe es eine Preiskonkurrenz von bremischen Unternehmen und solchen aus dem niedersächsischen Umland, die aus empirisch nicht dingfest zu machenden Gründen günstigere Angebote abgeben könnten. Der Bau von Versorgungsleitungen gilt als ein Bereich, in dem sich der Preisdruck in Grenzen halte, weil die Bauherren hohe Anforderungen an die Fähigkeit der Auftragnehmer stellen, Sicherheitsstandards einzuhalten. Im Bereich des Straßenbaus und des Kanalbaus sehen sich die Betriebe mit Wettbewerbern aus dem Garten- und Landschaftsbau konfrontiert, die auf die hier zu erzielenden Preise drücken.

Bei dem Segment größerer Projektvolumina im Hochbau wird aus den Aussagen zumindest unserer Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen deutlich, dass dies für viele Betriebe ökonomisch nicht interessant oder erreichbar ist. Bei Rohbauarbeiten (Betonbau, Maurer) gebe es Anbieter und Anbieterinnen, die mit Subunternehmerketten und Kolonnen aus dem europäischen Ausland arbeiten und Preise kalkulieren, die für bremische Betriebe, wenn sie korrekt agieren und nach Tarif bezahlen, nicht darstellbar sind. Ähnliches wird auch für den Ausbaubereich berichtet, wenn es zum Beispiel um einfache Trockenbauarbeiten oder Elektroinstallationen geht.²⁴

²⁴ Gegenteilige Einschätzungen werden aus dem Schlüsselfertigbau berichtet, in dem viele Teilaufgaben an Subunternehmen vergeben werden. Hier erweisen sich die erfahrungsgemäß angesetzten Kosten einzelner Gewerke als veraltet. Insbesondere Engpassgewerke (zum Beispiel SHK) hätten ihre Preise in der jüngeren Vergangenheit erhöht, sodass die Gesamtkalkulationen von Bauvorhaben nicht mehr der Realität entsprechen. In Zeiten knapper werdender Baukapazitäten wird daher erwogen, die vorgesehenen Subunternehmen gleich bei der Planung und Kalkulation als Partner einzubeziehen, um mit ihnen neben den Chancen auch die Risiken zu teilen.

²³ Vgl. auch Syben (2014), S. 255 ff.

Staatliche Aufträge – sei es nun im Hochbau oder im Tiefbau – werden von unseren Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen als ein zweischneidiges Schwert betrachtet. Sie haben selbstverständlich eine wirtschaftlich große Bedeutung für die Branche. Es wird jedoch bemängelt, dass es eine kurz-sichtige Operationalisierung des Gebots gebe, den Zuschlag auf das niedrigste statt, wie vorgeschrieben, das wirtschaftlichste Angebot zu erteilen (vgl. dazu den Exkurs „Vergabe öffentlicher Aufträge“). Hierbei treten qualitative Aspekte gegenüber „der Zahl unten rechts“ – der Angebotssumme – zurück, sodass verhindert werde, dass langfristig günstigere Ausführungen des Auftrags zum Zuge kommen würden. Im Ergebnis führe dies zu einer Wettbewerbssituation, in der die reinen Zahlen über die Auftragsvergabe entscheiden. Manche Interviewpartner und Interviewpartnerinnen lehnen es daher ab, sich an unbeschränkten Ausschreibungen zu beteiligen,

weil sie dort für sich und ihre Kostenstruktur keine Chance sehen. Anders verhält es sich jedoch bei zum Beispiel beschränkten Ausschreibungen, an denen nur eine Auswahl qualifizierter Unternehmen beteiligt wird.

Relativ gute Bedingungen finden Betriebe des Bau- und Ausbaugewerbes augenscheinlich im Bereich der Sanierung, Renovierung und Modernisierung vor. Dies gilt vor allem dann, wenn sie sich hier in Netzwerken bewegen können, die nicht nur von anonymen Zahlen, sondern auch von Vertrauen und langfristigen Beziehungen geprägt sind. Dies ist etwas überraschend, weil zum Beispiel im kleinteiligen Privatkundengeschäft häufig auch diejenigen Kleinstselbstständigen anzutreffen sind, die am unteren Ende der Preisskala operieren und/oder gleich Tätigkeiten als Schwarzarbeit verrichtet werden.

Info-Box: Vergabe öffentlicher Aufträge²⁵

Die öffentliche Hand hat neben dem ökonomischen Wert ihrer Nachfrage nach Bauleistungen vor allem eine normative Bedeutung im Hinblick auf die Praxis der Vergabe von Bauaufträgen. Mit der Neufassung der Richtlinie der Europäischen Union über die öffentliche Auftragsvergabe (Richtlinie 2014/24/EU) sind die Möglichkeiten gestärkt worden, bei öffentlichen Vergaben „gemeinsame gesellschaftliche Ziele“ zu unterstützen (Art. 18 Abs. 2 Richtlinie 2014/24/EU, Erwägungsgrund 2 Richtlinie 2014/24/EU). Die Richtlinie ist durch eine Novellierung des Teils 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in nationales Recht überführt worden und schlägt sich auch in den entsprechenden konkretisierenden Verordnungen nieder (für den Baubereich besonders relevant: Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen – VOB). Bei der Auftragsvergabe können seither „Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte“ berücksichtigt werden (§ 97 Abs. 3 GWB). Öffentliche Auftraggeber und Auftraggeberinnen können entsprechende – explizit auch „beschäftigungspolitische“ – besondere Ausführungsbedingungen definieren, die bei der Ausführung des öffentlichen Auftrags von den Auftragnehmern und Auftragnehmerinnen zwingend zu berücksichtigen sind (§ 128 Abs. 2 GWB). Oder es können bei den Zuschlagskriterien „neben dem Preis oder den Kosten auch qualitative, umweltbezogene oder soziale Aspekte berücksichtigt werden“, um das beste

Preis-Leistungs-Verhältnis zu bestimmen (§ 127 Abs. 1 GWB). Als Beispiele für solche Aspekte bei den Ausführungsbedingungen oder Zuschlagskriterien werden etwa die Verwendung umweltfreundlicher Materialien, die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, der Einsatz von Auszubildenden oder Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen genannt. Wichtig ist es für öffentliche Auftraggeber und Auftraggeberinnen, dass die als besondere Ausführungsbedingungen oder Zuschlagskriterien ausgewählten Aspekte einen Bezug zum Auftragsgegenstand (also dem Produkt oder dem Herstellungsprozess) haben müssen und die für die Vergabe relevanten Aspekte für die Bietenden klar aus den Bekanntmachungen oder Vergabeunterlagen hervorgehen. Zu betonen ist allerdings, dass es sich bei all diesen neuen Möglichkeiten, öffentliche Vergaben mit weiteren strategischen Zielen zu verknüpfen, um eine fakultative Kann-Bestimmung handelt. Den Auftraggebern und Auftraggeberinnen steht nach wie vor die Möglichkeit offen, das wirtschaftlichste Angebot lediglich anhand des Preises zu bestimmen.

25 Diese Info-Box basiert nicht zuletzt auf einer Beratung durch Antonius Allgeier – Bundesvorstand der IG BAU in Frankfurt.

Nach diesem mit der Novelle der Vergaberichtlinien einhergehenden Paradigmenwechsel bezüglich der Verfolgung strategischer Ziele, die nicht mehr als „vergabefremde Kriterien“ bezeichnet werden können, erscheinen mittlerweile insbesondere landesrechtliche Tarifreuegesetze, die die Einhaltung von Tarifverträgen und nicht bloß von Mindestlöhnen verlangen, rechtlich wieder zulässig. Eine entsprechende Tarifreue-Regelung des Landes Niedersachsen hatte der EuGH in seinem viel beachteten „Rüffert-Urteil“ (C-346/06) im Jahre 2008 auf Basis der damaligen Vergaberichtlinien für unionsrechtswidrig erklärt. Nunmehr hat der EuGH – immer noch auf Basis der Vorgänger-Richtlinien – in seinen Urteilen „RegioPost“ (C-115/14) und „Sähköalojen ammattiliitto“ (C-396/13) aus dem Jahr 2015 seine Rechtsprechung neu akzentuiert. Einerseits ist ein auf öffentliche Aufträge beschränkter vergabespezifischer Mindestlohn mit Unionsrecht vereinbar, es kann nicht mehr eingewendet werden, dass die Vorgaben für die Ausführung privater und öffentlicher Aufträge gleich ausgestaltet sein müssten. Andererseits hat der EuGH festgestellt, dass auch weitere Lohnbestandteile vom Begriff des „Mindestentgeltes“ in der Entsenderrichtlinie umfasst sind. Spätestens mit Ablauf der Umsetzungsfrist der revidierten Entsenderrichtlinie zum 30. Juli 2020 ist davon auszugehen, dass Tarifreue-Regelungen, die zwingend die Einhaltung ganzer Tarifgitter sowie weiterer Lohnbestandteile für die zur Durchführung öffentlicher Aufträge eingesetzten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorsehen, mit dem Unionsrecht vereinbar sind. Verfassungsrechtlich unbedenklich sind solche umfassenderen Tarifreue-Regelungen bereits seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2006 zu einer Tarifreue-Regelung im Land Berlin (Beschluss des Ersten Senats vom 11. Juli 2006, 1 BvL 4/00).

In die für die Baubranche einschlägige Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen – Teil A (VOB/A) sind auch 2019 noch nicht die Bestimmungen zu besonderen Ausführungsbedingungen aufgenommen worden. Als bei der Wertung von Angeboten neben dem Preis oder den Kosten in Betracht kommende Zuschlagskriterien werden, wenn sie in eine Verbindung zum Auftragsgegenstand gebracht werden können, explizit genannt (als nicht-abschließende Liste, VOB/A § 16d Abs. 5):

- a) Qualität einschließlich technischer Wert, Ästhetik, Zweckmäßigkeit, Zugänglichkeit, „Design für alle“, soziale, umweltbezogene und innovative Eigenschaften;
- b) Organisation, Qualifikation und Erfahrung des mit der Ausführung des Auftrags betrauten Personals, wenn die Qualität des eingesetzten Personals erheblichen Einfluss auf das Niveau der Auftragsausführung haben kann, oder
- c) Kundendienst und technische Hilfe sowie Ausführungsfrist.

Der Durchgang durch das in den vergangenen Jahren novellierte Vergaberecht zeigt, dass ein ausschließlicher Blick „auf die Zahl unten rechts“ bei der öffentlichen Vergabe von Bauleistungen weiterhin erlaubt ist. Es gibt aber auch mittlerweile Möglichkeiten, weitere qualitative und unter anderem auch soziale Kriterien bei der Vergabe zu berücksichtigen, um strategische staatliche Ziele zu unterstützen. Diese zu nutzen, erfordert allerdings auch den politischen Willen und die Bereitschaft, für insgesamt höherwertige Auftragsvergaben auch kurzfristig gegebenenfalls anfallende Mehrkosten zu tragen.

Es ist leicht erkennbar, dass die vergabenden Stellen der öffentlichen Hand erhebliche Ressourcen brauchen, um die Anforderungen einer rechtlich und sachlich einwandfreien Vergabe von Bauaufträgen zu erfüllen. Die Beschäftigten, die mit diesen Aufgaben betraut sind, müssen fachliche Kompetenz und berufliche Erfahrung zur Beurteilung von Angeboten besitzen und auch versteckte Risiken und potenzielle Nachtragsquellen erkennen können. Und sie müssen über die für die vorgeschriebenen Prüfungsvorgänge erforderlichen Zeitkontingente verfügen, mit anderen Worten: Die zuständigen Behörden müssen personell ausreichend ausgestattet sein. Dies gilt umso mehr, wenn mit der Vergabe von Bauleistungen auch längerfristige strategische Zielsetzungen mit umweltbezogenen oder sozialen Aspekten realisiert werden sollen.

In Bremen ist die Vergabe öffentlicher Aufträge zusätzlich durch das Tarifreue- und Vergabegesetz geregelt. Es sieht vor, dass „bei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten“ der Zuschlag an Bieterinnen und Bieter erteilt wird, die zum Beispiel Ausbildungsplätze bereitstellen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördern oder der Pflicht nachkommen, Schwerbehinderte zu beschäftigen (§ 18 Abs. 3 des bremischen Tarifreue- und Vergabegesetzes). Vor allem aber dürfen Angebote nur berücksichtigt werden, wenn sich die Bieterinnen und Bieter schriftlich verpflichten, den bei der Ausführung der Leistung eingesetzten Beschäftigten die einschlägigen Mindestlöhne zu zahlen. Insbesondere für Bauaufträge sieht das Gesetz seit 2017 eine deutlich umfassendere Tarifreue-Regelung vor, nach der die Einhaltung der am Ausführungsort geltenden einschlägigen Tariflöhne und damit des gesamten Tarifgitters versichert werden muss. Diese schriftliche Verpflichtung wird auch von den vorgesehenen Nachunternehmern verlangt. Der Senat beziehungsweise ein hierzu eingesetzter Beirat hat eine Liste der repräsentativen Tariflöhne erarbeitet. Die Einhaltung der Verpflichtungserklärungen wird von einer hierzu eingesetzten Sonderkommission kontrolliert, die hierbei auch mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Zoll) und der SOKA-BAU (vgl. hierzu Kapitel 4) kooperiert. Bei Verstößen besteht die Möglichkeit, Vertragsstrafen zu verhängen (ein Prozent des Auftragswertes je Verstoß) oder die Anbieter und Anbieterinnen für bis zu zwei Jahre von der Vergabe öffentlicher Aufträge auszuschließen. Anbieter

und Anbieterinnen haften dabei auch für ihre Nachunternehmer. Die „Sonderkommission Mindestlohn“ hat alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Aus dem Bericht für die Jahre 2015 bis 2017 ist zu entnehmen, dass sie im Berichtszeitraum bei insgesamt circa 3.400 relevanten öffentlichen Vergaben in 141 Fällen Stichprobenkontrollen neu veranlasst hat, sodass sich eine Kontrollquote von 4,1 Prozent ergibt. Abgeschlossen wurden in diesem Zeitraum (inklusive den Überhängen aus dem vorherigen Berichtszeitraum) 113 Kontrollen, die zu 20 Sanktionsempfehlungen geführt haben. Dies

bedeutet eine Quote von 17,7 Prozent.²⁶ Im Berichtszeitraum 2017 bis 2019 wurden 108 Mindestlohnkontrollen angeordnet. Von den 88 abgeschlossenen Prüfungen mündeten 13 in eine Sanktionierung der Auftragnehmer und Auftragnehmerinnen. Dies entspricht einer Quote von 14,8 Prozent.²⁷

26 Vgl. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2017).

27 Vgl. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2019).

Exkurs: Die dunkle Seite des Baugewerbes

Eine Branchenanalyse zur Bauwirtschaft in Bremen wäre unvollständig, wenn nicht darauf hingewiesen würde, dass zu dieser Branche schon immer eine dunkle Seite gehörte und trotz unterschiedlichster Maßnahmen und Versuche, diese einzudämmen, auch heute noch gehört. Die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ ist bei der Zollverwaltung angesiedelt, die unterschiedliche Formen der „Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung“ untersucht.

Es liegt in der Natur der Schattenwirtschaft, dass valide empirische Erkenntnisse über sie kaum vorliegen und ihr Umfang schwer zu messen ist. Es gibt allerdings Schätzungen, welchen Anteil die Schattenwirtschaft in Relation zur offiziellen Wirtschaftstätigkeit hat.²⁸ Die Autoren stellen einen leicht abnehmenden Anteil der Schattenwirtschaft am Bruttoinlandsprodukt (BIP) mit Blick auf die Gesamtwirtschaft fest, der von 14,3 Prozent (2009) auf 9,5 Prozent (2018) gesunken ist. Eine vertiefende Schätzung, die unterschiedliche Sektoren einbezieht,²⁹ kommt zu dem Ergebnis, dass mit 38 Prozent ein großer Teil der gesamten Schattenwirtschaft im Baugewerbe und bei Handwerksbetrieben anzusiedeln ist. Davon wiederum werden 35 Prozent dem Bauhauptgewerbe, 44 Prozent dem Bereich Ausbau und Bauträger zugerechnet, weitere 21 Prozent entfallen auf „nicht zuordenbare Reparaturen und Dienstleistungen“.

Auch für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit stellt die Baubranche neben der Gastronomie einen Schwerpunkt von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung dar.³⁰ Zur Schwarzarbeit werden sozialversicherungs- und steuerrechtliche Verstöße gezählt, wenn Einkommen und Einnahmen nicht oder nicht vollständig den jeweils zuständigen Stellen gemeldet werden.

Dies entspricht wohl am ehesten dem Alltagsverständnis, wenn „schwarz“ gearbeitet und ohne vollständige offizielle

Rechnung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgerechnet wird.³¹ In diesen Bereich der Schwarzarbeit fallen aber auch Fragen der Scheinselbstständigkeit, wenn es sich im Prinzip um eine abhängige Beschäftigung handelt, formal aber ein Dienst- oder Werkvertrag eingegangen wird, um die entsprechenden Sozialabgaben nicht entrichten und weitere Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Arbeitszeiten, Mindestlöhne, Kündigungsschutz etc.) nicht einhalten zu müssen. Als Schwarzarbeit werden zudem „handwerks- und gewerberechtliche Verstöße“ bezeichnet, wenn Tätigkeiten nicht rechtzeitig und korrekt angemeldet werden oder – und dies ist für das Baugewerbe von besonderer Bedeutung – zulassungspflichtige Tätigkeiten ausgeführt werden, ohne die formale Qualifikation und Zulassung zu haben.³² In den Bereich der illegalen Beschäftigung fallen die Unterschreitung von Normen nach dem Mindestlohngesetz oder dem Arbeitnehmerentsendegesetz.

28 Vgl. Schneider/Boockmann (2016), S. 21 f.

29 Vgl. Schneider (2017), S. 7 f.

30 Vgl. Deutscher Bundestag (2017). Die Bundesregierung legt alle zwei Jahre einen Sachstandsbericht zu Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung vor, auf die sich die folgenden Ausführungen beziehen.

31 Zur Schwarzarbeit zählt auch, wenn Beschäftigte nach Feierabend oder am Wochenende unter eigener Regie Tätigkeiten gegen Entgelt ausüben und dabei gelegentlich auch Maschinen und Werkzeuge ihres Betriebs nutzen dürfen.

32 Ebenfalls unter Schwarzarbeit ist die Inanspruchnahme von Sozialleistungen subsumiert, wenn diese Leistungen zu Unrecht bezogen werden, weil die Angaben zur Erwerbstätigkeit und Einkommen nicht korrekt sind.

Diesbezüglich wird zum Beispiel darauf hingewiesen, dass Mindestlöhne umgangen werden, indem faktisch viel länger gearbeitet wird, als nach der Papierform ausgewiesen wird (Rüstzeiten bleiben unberücksichtigt, Pausen sind kürzer als angegeben etc.). Es wird auch von Praktiken berichtet, dass zwar formal der Mindestlohn bezahlt wird, zugleich aber unverhältnismäßige Kosten für Kost, Logis oder andere Einkäufe/Dienstleistungen wieder vom Lohn abgezogen werden. Im Baugewerbe ist es dabei anspruchsvoll, die Einhaltung von tariflichen Mindestlöhnen zu kontrollieren, weil für die unterschiedlichen Gewerke unterschiedliche Mindestlöhne gelten und diese teilweise auch noch nach Qualifikation und Tätigkeitsanforderungen unterschiedlich ausfallen. Zur illegalen Beschäftigung zählen schließlich auch noch die Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen, die keinen entsprechenden Aufenthaltstitel haben oder die illegale Arbeitnehmerüberlassung, wenn zum Beispiel eine faktische Arbeitnehmerüberlassung formal durch einen Werkvertrag kaschiert wird.

Das Hauptzollamt Bremen nimmt nach eigener Aussage keine statistische Auswertung mit Fokus auf das Land Bremen vor, sodass von dieser Seite keine belastbaren Erkenntnisse zu Besonderheiten in der Schattenwirtschaft Bremens vorhanden sind. In einer Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage aus dem Bundestag werden jedoch Zahlen für die Bundesländer ausgewiesen.³³

Von den insgesamt in 2018 in Bremen durchgeführten Arbeitgeberprüfungen (442) entfallen ungefähr 25 Prozent auf das „Bauhaupt- und Nebengewerbe“ (113). Von den eingeleiteten Ermittlungsverfahren (45) ist fast die Hälfte dem Baugewerbe zuzuordnen (21). Ähnliches gilt für die „erledigten Strafverfahren“ wegen der Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

oder Arbeitnehmerentgelten (§ 266a Strafgesetzbuch). Circa 40 Prozent sind im Baugewerbe angesiedelt (141 gesamt, 61 im Baugewerbe) und hatte die Hälfte der insgesamt verhängten Freiheitsstrafen und ein knappes Viertel der Geldstrafen zur Folge. Auch der Tätigkeitsbericht der 2017 in Bremen neu eingerichteten „Beratungsstelle für mobile Beschäftigung und Opfer von Arbeitsausbeutung“ weist darauf hin, dass das Bauhaupt- und Nebengewerbe neben der Arbeitnehmerüberlassung und dem Reinigungsgewerbe einen Schwerpunkt in der Beratungstätigkeit bildete.³⁴

Diese unterschiedlichen Quellen bestätigen, dass es auch in Bremen eine dunkle Seite der Bauwirtschaft gibt. Der kurssorische Durchgang durch die unterschiedlichen Bereiche der Schattenwirtschaft gibt Hinweise darauf, dass es praktisch eine Vielzahl von Erscheinungen und Mischformen von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung geben kann. Ohne dies im Rahmen dieser Branchenstudie wirklich empirisch dingfest machen zu können und zu müssen, so wird doch deutlich, dass es ein Segment der Beschäftigung im Baugewerbe geben wird, das sehr weit entfernt sein kann von den üblichen Standards des deutschen Arbeits- und Rechtssystems. Klar wird allerdings auch, dass die Kontrolle und Eindämmung dieser Schattenwirtschaft einer Sisypusarbeit gleicht und eines großen Aufwands der Kontrollbehörden und auch der Betriebe bedarf, die an einem sauberen Baugewerbe ohne Schmutzkonkurrenz aus der Schattenwirtschaft interessiert sind.

33 Vgl. Deutscher Bundestag (2019).

34 Vgl. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2018), S. 14.

2.4 Technische Entwicklungen und Digitalisierung

Die technischen Anforderungen an das Bauen und die Richtlinien zur Bauausführung sind generell über alle Bereiche des Baugewerbes strenger geworden. Die Energieeinsparverordnung (EnEV) macht striktere Vorgaben zum Energieverbrauch von Gebäuden, die unter anderem in der Verwendung anderer Materialien und gegebenenfalls der zusätzlichen Dämmung von Dächern und Fassaden mündet. Dabei kommt auch der Luftdichtigkeit der Gebäudehülle, zum Beispiel beim Einbau von Fenster- und Türelementen oder dem Innenausbau eine wichtige Rolle zu. Gleiches gilt für den Feuer- oder den Feuchtigkeitsschutz. Eine fachgerechte,

den heutigen Vorschriften entsprechende Modernisierung etwa eines Badezimmers ist eine ungleich kompliziertere Angelegenheit als noch vor 20 oder 30 Jahren und erfordert die sorgsame Ausführung von Abdichtungsarbeiten. Auch die Vorschriften etwa bezüglich der Trinkwasser- oder Elektroinstallation wurden verschärft. Die genaue Tragweite dieser technischen Änderungen bleibt fachlich Außenstehenden verborgen und mag auch schon über die Grenzen der einzelnen Fachgewerke schwer nachzuvollziehen sein. Es liegt jedoch auf der Hand, dass mit ihnen die Anforderungen an die Arbeitsausführung steigen. Vor allem wenn berücksichtigt wird, dass eine nicht sorgsame Ausführung sich erst sehr viel später zu einem – in seiner Beseitigung dann häufig teuren – sichtbaren Bauschaden

entwickelt, folgt daraus entweder für die Betriebe ein sehr viel größerer Aufwand bei der Kontrolle der Arbeitstätigkeit und/oder wachsen die Anforderungen an die Beschäftigten, die ihnen zugewiesenen Aufträge und Aufgaben fachgerecht und mangelfrei auszuführen.

Unsere Interviewpartner und Interviewpartnerinnen attestieren dem Baugewerbe fast durchgängig, nicht zu den innovativsten Branchen zu gehören. Entsprechend zurückhaltend fallen auch die Antworten in Bezug auf technische Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit und auf die Bedeutung der Digitalisierung im Baugewerbe aus.

Mit Blick auf die verwendeten Baumaterialien lässt sich ein doppelter Trend ausmachen. Zum einen werden sie immer leistungsfähiger und auf spezielle Anwendungsgebiete hin optimiert. So gebe es mittlerweile zum Beispiel eine Vielzahl von Klebern oder anderen Befestigungsmitteln, die auf bestimmte Untergründe und zu verarbeitende Werkstoffe abgestimmt seien. Im Gegensatz zu einer Situation, in der nur drei oder vier Standardalternativen existieren, erhöht ein breites Angebot an Spezialprodukten die Anforderungen, das jeweils passende Material auszuwählen und fachgerecht zu verarbeiten. Zum anderen ermöglichen die modernen Baumaterialien aber auch Produktivitätsfortschritte in der Bauausführung. So gebe es im Rohbau schon seit längerer Zeit den Trend, großformatigere Steine zu verwenden, die es erlauben, Mauerwerk zügiger zu errichten. Auch würden teilweise große Betonfertigteile auf Maß gefertigt und an die Baustelle geliefert, wo sie dann zu Wänden, Zwischendecken et cetera zusammengesetzt und montiert werden. Der gesamte Bereich des Trockenbaus gilt als ein Beispiel für ein effizienteres Bauen, indem Decken, Wände und mittlerweile auch schon Außenfassaden durch spezielle und entsprechend schnell zu verarbeitende Materialien erstellt werden können, ohne lange Trocknungszeiten in Kauf nehmen zu müssen.

Im Großen und Ganzen haben sich nach den Aussagen unserer Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen die Arbeitsvollzüge im Baugewerbe bisher noch weitgehend erhalten. Eine große Bedeutung kommt daher der technischen Unterstützung dieser Arbeitsvollzüge zu, die allerdings in den einzelnen Gewerken unterschiedliche Formen annimmt. Große Baumaschinen und Minibagger gehören zur Standardausstattung im Tiefbau, Lasergeräte vereinfachen die Vermessung und Nivellierung von Bausituationen, Hebezeuge helfen im Roh- und Trockenbau, Verputzmaschinen erleichtern Putzarbeiten, Spritzgeräte und Tapeziermaschinen ermöglichen Malern größere Flächenleistungen. Pressfittings erlauben es im Bereich Sanitär, Heizung und Klima, Rohrverbindungen schneller herzustellen, als dies traditionelle Löttechnik vermochte. Moderne Abbundanlagen versetzen Zimmereien in die Lage, ganze Dachstühle im Betrieb vorzuproduzieren, sodass sie auf der Baustelle „nur noch“ montiert werden müssen. Alle diese Beispiele geben Hinweise darauf, dass es mittlerweile viele technische Anwendungen gibt, die Bautätigkeiten leichter und effektiver machen können. Das gilt vor allem für solche Bauvorhaben, die hinsichtlich ihrer Größe den Einsatz dieser Maschinen und Hilfsmittel sinnvoll erscheinen lassen. Dennoch bleibt Bauarbeit auch in diesem Rahmen noch immer zu einem größeren Teil handwerkliche Arbeit. Und dass dies auf absehbare Zeit noch so bleiben werde, darin sind sich unsere Interviewpartner weitgehend einig. Die Möglichkeiten, Roboter einzusetzen, die eigenständig Wände errichten, Kabel und Rohre verlegen oder Wände tapezieren, werden sehr skeptisch bewertet. In dieser Hinsicht ist das Baugewerbe noch sehr weit von einem mit Industrie 4.0 vergleichbaren Szenario entfernt.

Anders verhält sich die Einstellung zur Digitalisierung in der Bauplanung, der Auftragsverarbeitung und der administrativen Organisation des eigenen Betriebs. Wenn von Digitalisierung in der Bauwirtschaft die Rede ist, dann spielt Building Information Modeling (kurz BIM) eine große Rolle – zumindest im Diskurs über die Zukunft der Bauwirtschaft, nicht unbedingt in der Praxis. BIM zielt auf die durchgängig digitale Planung von Bauvorhaben, soll die Angebotserstellung vereinfachen, Koordinationschwierigkeiten zwischen den beteiligten Gewerken reduzieren und die Durchführung und Kontrolle des Baufortschritts erleichtern, indem alle Akteure jeweils Zugriff auf den aktuell gültigen Planungs- und Umsetzungsstand eines Bauwerks haben. Die ergänzend und vertiefend durchgeführte Studie zum Umsetzungsstand von BIM bei Akteuren in Bremen kommt zu dem zentralen Ergebnis, dass die Vorteile von BIM als Planungsmethode durchaus

gesehen werden, die entscheidenden Akteure aber im Modus „gegenseitigen Attentismus“ darauf warten, dass andere den ersten Schritt machen. Daher wird BIM auch kaum in der Praxis vor allem kleinerer Betriebe und Bauvorhaben angewendet (siehe dazu Kapitel 3). Dieser Befund erhärtet sich in den Interviews, die im Rahmen dieser Branchenstudie geführt wurden, in spezifischer Weise. Schon der Begriff ist vielen nicht geläufig. „Was soll das sein?“, ist eine häufige Reaktion auf die Frage, ob BIM in den Gewerken eine Rolle spiele. Dies hat allerdings auch etwas mit der Betriebsgröße und dem jeweiligen Gewerk zu tun, in dem die Gesprächspartner alltägliche Erfahrungen sammeln. So sind die Interviewten aus größeren Betrieben und den technischen Gewerken Sanitär, Heizung, Klima sowie Elektroinstallation durchaus mit BIM vertraut. Sie zeigen sich prinzipiell aufgeschlossen, sehen sich aber auch nicht als Promotor der Einführung von BIM. „Da warten wir ab, wir sind bereit, wir können die Technik“ – so bringt es ein Interviewpartner auf den Punkt. Auch wenn das Thema eines großen BIM³⁵ für viele Interviewte etwas abstrakt ist, so zeigen sie sich doch auch hinsichtlich der lange Zeit eingeübten Planungs- und Baukultur zurückhaltend. Die konkrete Ausführung eines Bauvorhabens erst im laufenden Bauprozess im Detail zu Ende zu planen, hat für sie auch viele Nachteile. Nicht nur, dass sich dadurch für sie als Folgegewerk mitunter überraschende Bausituationen ergeben, die für sie unkalkulierten Mehraufwand bedeuten können. Es komme auch immer wieder vor, dass ihnen im direkten Arbeitsumfeld koordinierende Aufgaben übertragen werden, sie sich mit benachbarten Gewerken abstimmen müssen, dafür aber keine Vergütung vorgesehen ist. BIM könnte auch hier nicht nur zu mehr Produktivität führen, sondern auch zu einer größeren Transparenz von Tätigkeiten, die in der Arbeitsvorbereitung „mal eben so mit erledigt“ werden.

Zwar gibt es in der Bauwirtschaft noch Betriebe, die auf eine flotte Internetseite verzichten oder auch noch Angebote und Rechnungen handschriftlich anfertigen. Diese dürften aber mehr und mehr zu Ausnahmen werden. Fremdeln unsere Interviewpartner und Interviewpartnerinnen mit dem Begriff der Digitalisierung, so ist die Bauwirtschaft in den indirekten, administrativen Bereichen und im Alltagsgeschäft schon vielfach in der digitalen Welt angekommen. Der Digitalisierungsgrad lässt sich anhand unserer Empirie nicht seriös abschätzen, sie gibt aber Hinweise darauf, welche Möglichkeiten bereits heute genutzt werden. So existieren unterschiedliche Softwarepakete speziell für Handwerker, die die Erstellung von Angeboten sowie ihre Konvertierung in Auftragsbestätigung und abschließende Rechnung ermöglichen. Teilweise vollzieht sich auch schon die Umstellung auf eine elektronische Rechnungsstellung und die elektronische Rechnungsprüfung. Nicht zuletzt hierdurch ist es einfach möglich, eingesetzte Kosten für Material und Lohn auf einzelne Aufträge zu buchen und eine Nachkalkulation zu erleichtern. Dies sei aber angesichts der defizitären „betriebswirtschaftlichen Durchdringung“ des Baugewerbes noch nicht üblich. Die so gewonnenen Werte können in die betriebliche Datenbank eingepflegt werden, mit deren Hilfe dann wiederum das nächste Angebot sicherer und schneller erstellt werden kann.

Die Möglichkeiten, die mobile Endgeräte erlauben, werden ebenfalls schon genutzt. So berichtet ein Interviewpartner davon, dass baustellenspezifische Sicherheitsunterweisungen von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf dem Smartphone quittiert würden. Andere stellen Produktdokumentationen und Verarbeitungshinweise online zur Verfügung. Als besonders nützlich wird die augenscheinlich schon von vielen Betrieben praktizierte Möglichkeit beschrieben, die Vorgesetzten oder die Bauleitung mit einem digitalen Foto über eine schwierige Bausituation zu informieren. Ein solches Foto erleichtert es, das Problem aus der Ferne zu diagnostizieren und einen fachlichen Rat zu erteilen.

Die Ausstattung von Beschäftigten mit Smartphones ist aber nicht nur eine Maßnahme zur Steigerung der Produktivität, sondern bietet auch die Möglichkeit der Kontrolle von Anwesenheit auf einer Baustelle. Das Gleiche gilt für die Verwendung der Radio-Frequency-Identification-Technik (RFID) bei der Lokalisierung von Material und Geräten oder durch IT-Systeme, mit denen Zutritt und Zutrittsberechtigung auf der Baustelle geprüft werden. Die Kontrolle von Einsatzdauern und Arbeitsvolumina ist auch durch die Ausrüstung von Fahrzeugen mit

35 Als „großes BIM“ wird in der Regel die Einführung eines allgemeinen Standards bezeichnet, ein „kleines BIM“ ist dagegen auf ein Einzelprojekt bezogen.

GPS gewährleistet. Gut begründet als Maßnahme des Schutzes gegen unerlaubten Zutritt oder gegen Diebstahl, stellen alle diese technischen Anwendungen auch eine Möglichkeit der zeitlichen Überwachung der Beschäftigten dar. Auch wird mit der Arbeitszeiterfassung via Smartphone experimentiert. Dies stößt aber oftmals auf Akzeptanzschwierigkeiten aufseiten der Beschäftigten, weil diese – nicht ganz zu Unrecht – eine stärkere Kontrollierbarkeit ihres Arbeitshandelns befürchten, während gerade Spielräume in der zeitlichen Arbeitsausführung als wichtiges Element angesehen werden, um den Unwägbarkeiten von Bautätigkeiten und mit den wechselnden Belastungen im Arbeitshandeln Herr zu werden. Aufgrund dieser brisanten Konstellation haben Betriebsräte daher damit begonnen, den Einsatz dieser digitalen Mittel über Betriebsvereinbarungen zu regeln und darin insbesondere ein Verwertungsverbot von auf diese Weise gewonnenen Daten für personelle Einzelmaßnahmen (Abmahnungen, Kündigungen etc.) zu verankern.

Eine besonders elaborierte Nutzung von mobilen Endgeräten wird von einem weiteren Betrieb berichtet, der dazu übergegangen sei, die Verteilung von Arbeitsaufträgen online zu organisieren. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bekommen die Auftragsbeschreibung auf ein Tablet und sie werden gehalten, die Auftragsdurchführung (inklusive der benötigten Arbeitszeit, der eingesetzten Materialien und gegebenenfalls dem abschließenden Aufwand) selbst zu dokumentieren und von den Kundinnen und Kunden digital unterschreiben zu lassen. Dies senkt den administrativen Aufwand im Betrieb ungemein, weil im besten Fall die Rechnungslegung mit ein paar Klicks zu erledigen ist. Allerdings wird auch deutlich, dass die Suche nach den zu verwendenden Teilen in den ebenfalls online bereitgestellten Katalogen des Großhändlers und die Überprüfung, an welchen seiner Standorte diese Teile verfügbar sind, zumindest in der Übergangsphase und für digital weniger affine Mitarbeiter eine größere zeitliche Belastung bedeute.

Insgesamt lässt sich damit festhalten, dass innovative Baustoffe und die maschinelle Unterstützung von Bauprozessen die Realität in der Bauausführung verändern und auch Prozesse der Digitalisierung im Baugewerbe stattfinden. Dieser Sektor ist damit teilweise innovativer, als ihn die befragten Akteure selbst sehen. Bauproduktion bleibt aber letztlich ein stofflicher Prozess, in dem binäre Codes nur eine unterstützende Funktion haben können. „Am Ende des Tages muss doch einer den Putz abschlagen“ – so fasst es ein Interviewpartner zusammen.

2.5 Fachkräftesituation

Als wichtiges Element des Strukturwandels im Baugewerbe stellt sich die Versorgung mit Fachkräften dar. „Ich glaube, die meisten haben eigentlich begriffen, dass wir uns ja weniger im Wettbewerb um Aufträge befinden, sondern im Wettbewerb um diejenigen, die die Aufträge ausführen“ – das skizziert die personalpolitische Großwetterlage einigermaßen treffend, von der uns viele Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen berichten. Viele Bauberufe gehören inzwischen zu denjenigen, für die die Bundesagentur für Arbeit bundesweit Engpässe diagnostiziert.³⁶ Seit Jahren zählen hierzu Berufe, die in die technischen Gewerke der Elektroinstallation und Sanitär, Heizung und Klima fallen. Seit 2018 gilt dies auch für große Teile des Tiefbaus und für Berufe, die mit den unterschiedlichsten Bodenbelagsmaterialien arbeiten (Fliesenverlegung, Bodenverlegung, Parkettverlegung). Ebenso sind in den weiteren Hoch- und Ausbauberufen vor allem Zimmerer sowie Meister und Führungsfunktionen bei der Bundesagentur für Arbeit aktenkundig.³⁷ Ein Blick auf die Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten freien Stellen in Bremen bestätigt diese Befunde weitgehend (vgl. Tabelle 5). Allerdings ist demnach die Situation bei den Fachkräften, also den Personen, die in der Regel eine berufliche Ausbildung absolviert haben, in Bremen etwas weniger angespannt, lediglich bei den Berufen der Bodenverlegung fällt die Relation mit 77 arbeitslosen Fachkräften auf 100 gemeldete offene Stellen ungünstiger aus als in Gesamtdeutschland (117 Arbeitslose auf 100 offene Stellen). Deutlich werden auch die Engpässe bei den Spezialisten und Experten, also den Arbeitskräften, die in der Regel eine Aufstiegsqualifizierung zum Meister, Techniker und so weiter durchlaufen oder ein Hochschulstudium abgeschlossen haben. Lediglich im Bereich der Energietechnik ist eine Arbeitslosen-Stellen-Relation festzustellen, die keinen Engpass signalisiert.

36 Die Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit stellen neben weiteren Indikatoren auf die Relation von gemeldeten Stellen und Arbeitslosen (Engpass = weniger als zwei Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle) und die Vakanzzeit (Engpass = gemeldete offene Stellen können überdurchschnittlich lange nicht besetzt werden) ab.

37 Alle Zahlen nach Bundesagentur für Arbeit (2018), S. 13.

Tabelle 5:**Baubezogene Berufe mit Arbeitslosen-Stellen-Relation ≤ 200 in Deutschland und im Land Bremen 2018**

Berufsgruppe	Fachkräfte ¹ Deutschland	Fachkräfte ¹ Bremen	Spezialisten und Experten ² Deutschland	Spezialisten und Experten ² Bremen
262 Energietechnik	47	85	309	547
321 Hochbau	164	217	82	67
322 Tiefbau	94	154	36	45
331 Bodenverlegung	117	77	232	X
333 Aus-, Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	165	238	122	X
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	47	66	63	40

¹ Fachkräfte: in der Regel mit beruflicher Ausbildung.

² Spezialisten und Experten: in der Regel mit Aufstiegsqualifizierung (Meister, Techniker usw.) oder Hochschulbildung. Jahresdurchschnitt; X = Nachweis nicht sinnvoll zum Beispiel wegen geringer Zellenbesetzung.

Quelle: Busse (2019).

Unabhängig von den statistisch nachweisbaren Zahlen ziehen sich die gefühlten und konkreten Personalprobleme doch schon durch alle Gewerke. Fast unisono wird dies als die derzeit wichtigste Herausforderung für das Baugewerbe genannt. Sorgen macht unseren Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen dabei vor allem, dass sie zu wenig Auszubildende gewinnen können. Das Handwerk insgesamt und insbesondere das Baugewerbe habe schon lange Erfahrung damit, auch leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen an die Arbeitswelt heranzuführen. Es wird aber bemängelt, dass sich bei diesem Personenkreis mittlerweile die individuellen Herausforderungen häufen würden. Dies ist umso schwerwiegender, weil die Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen alles andere als „aus den Vollen schöpfen“ könnten. Handwerk und Bauberufe seien bei den Jugendlichen heute nicht mehr besonders gut gelitten, sodass sich das Ausbildungsinteresse bei Schulabgängern mit mittleren Abschlüssen in engen Grenzen halte. Bei einem verbreiteten Wunsch, im „Büro zu arbeiten“ und „irgendwas mit Computern“ zu machen, könne das Baugewerbe nur schwerlich einen Stich machen. Es ließe sich schlicht nicht wegdiskutieren, dass Bauarbeit bedeute, der Witterung ausgesetzt zu sein und sie mit körperlichen Mühen und Schmutz verbunden sei. Hinzu komme aber auch, dass die Bildungspolitik zu sehr darauf ziele, Schüler und Schülerinnen den Weg zur Hochschulreife zu ebnet und sie

zu einem anschließenden Studium zu motivieren – auch wenn viele von ihnen persönlich in einem praktischen Berufszweig vielleicht besser aufgehoben wären. Die im Baugewerbe traditionell verankerten Aufstiegswege zum Techniker, Polier oder Meister würden in dieser Diskussion auch zu wenig wahrgenommen. Nicht zuletzt wird mit Blick auf die geringen Rekrutierungserfolge bei Schulabgängern mit mittleren und höheren Schulabschlüssen darauf hingewiesen, dass das Handwerk ein zu geringes gesellschaftliches Ansehen genieße. Mal berichtet ein Gesprächspartner davon, dass er sich als Handwerker gelegentlich als „Mensch zweiter Klasse“ wahrgenommen fühle, mal fasst ein anderer Interviewter das Image des Handwerks mit „dreckig, laut, unzuverlässig“ zusammen und räumt dabei auch ein, dass das Handwerk dieses Bild zu häufig selbst bestätige. Ebenso hänge insbesondere den Baubetrieben noch immer nach, dass dort ein relativ rüder Umgangston herrsche und Auszubildende regelrecht „geschliffen“ würden, obwohl diese Form der Personalführung in den heutigen Betrieben nicht mehr praktiziert würde und sich zum Beispiel einige Innungen selbst daran messen lassen wollen, dass sie ein solches Verhalten abstellen. Solche Erfahrungen und ein solches Image tragen sicherlich nicht dazu bei, dass junge Menschen besonders motiviert sind, sich in handwerklichen und vor allem Bauberufen ausbilden zu lassen. Angesichts der bestehenden Knappheitslage bei

Bauhandwerkern wird aber auch eine Trendumkehr gesehen. Nicht nur, dass mit Bauberufen zukünftig relativ verlässliche Erwerbsperspektiven verbunden werden können. Auch wird davon berichtet, dass in der jüngeren Vergangenheit die Wertschätzung durch Kundinnen und Kunden deutlich steige, wenn sie denn überhaupt jemanden finden können, der ihnen ihre Bau-, Modernisierungs- oder Renovierungswünsche erfüllt.

Eine weitere personalpolitische Herausforderung besteht darin, den Generationswechsel bei den Betriebsinhabern und Betriebsinhaberinnen zu gestalten. Wie in anderen Handwerksbereichen auch, sind auch im Baugewerbe viele Betriebsnachfolgen zu regeln. Mit Blick auf die große Zahl von Betrieben ist dies auch ein quantitatives Problem. Jedoch gibt es hierfür nur eine begrenzte Anzahl von Kandidaten und Kandidatinnen. Ein wesentlicher Grund für die mangelnde Bereitschaft, einen Betrieb zu übernehmen, besteht nicht nur darin, dass die jüngere Generation das unternehmerische Risiko scheuen würde. Vor allem gebe es nicht mehr die Bereitschaft, „selbst und ständig“ arbeiten zu müssen. Gerade im Baubereich mit den vielen kleineren Aufträgen, die dann auch noch jeweils möglichst kurzfristig auszuführen sind, gleicht das Tagesgeschäft einem auftragsbezogenem Häuserkampf mit erheblichen wirtschaftlichen Unwägbarkeiten. Dies bedeutet für Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen häufig überlange Arbeitszeiten, Arbeit am Abend oder am Wochenende, um neben der operativen Baustellenarbeit noch die erforderliche Büroarbeit (Ausfertigung von Angeboten und Rechnungen, gegebenenfalls auch noch Buchhaltungsaufgaben) zu leisten. Ein solches arbeitszentriertes Lebensmodell passt häufig nicht zu einer modernen Form des Familienlebens. Inwieweit die typischen Belastungen bei der Führung eines Baubetriebs mit lebensweltlichen und persönlichen oder gesundheitlichen Anforderungen in Einklang gebracht werden können, ob es hier mit veränderten Verhaltensroutinen getan ist oder ob auch andere betriebliche Organisationsformen gefunden werden können und müssen, soll allerdings an dieser Stelle offenbleiben.

Insgesamt lassen sich damit zwei Entwicklungen beobachten, die für die gegenwärtige und mittelfristige Situation im Baugewerbe von Bedeutung sind. Zum einen wird die Versorgung mit qualifiziertem und regional verankertem Personal problematisch. Es wird abzuwarten sein, inwieweit diese Lücke durch gezielte Anwerbung oder den Einsatz von Personal aus anderen Regionen Deutschlands, Europas oder der Welt geschlossen werden kann, wenn es hier nicht zu einem endogenen Pfadwechsel kommt. Eine andere theoretisch denkbare Form wäre, bei der Arbeitsausführung stärker auf Helferqualifikationen zu setzen. Dies aber widerspräche der tradierten Facharbeiterkultur und den steigenden fachlichen Anforderungen. Es würde zudem eine strengere Kontrolle durch Vorgesetzte bedingen, an denen aber ein noch größerer Mangel herrscht als an Fachkräften. Zum anderen bleibt fraglich, welche Spuren der Generationswechsel in den Baubetrieben hinterlassen wird. Denkbar ist etwa, dass es hierbei zur Bildung größerer Betriebe kommen könnte, weil offene Betriebsnachfolgen durch Übernahmeangebote von Konkurrenten geregelt werden.

„Wir befinden uns weniger im Wettbewerb um Aufträge, sondern im Wettbewerb um diejenigen, die die Aufträge ausführen.“

3 Exkurs: Building Information Modeling (BIM) und seine Einführung in der bremischen Bauwirtschaft

Die Methode des Building Information Modeling (BIM) stellt eine besondere Herausforderung an die Akteure und Akteurinnen in der Bauwirtschaft dar. Es war daher im Rahmen einer Branchenanalyse der bremischen Bauwirtschaft ergänzend und vertiefend zu fragen, ob und wenn ja, wie und mit welchen Folgen für Unternehmen und Beschäftigte diese Methode in den Unternehmen eingeführt wird. Dazu wurde die Verbreitung vom BIM bei Auftraggebern und Auftraggeberinnen, Bauunternehmen und Planungseinrichtungen als Teil des Gesamtvorhabens empirisch untersucht. Gefragt wurde unter anderem nach Stand und Formen der Einführung von BIM sowie nach den Perspektiven seiner Einführung. Bei der Frage nach Chancen und Risiken sollte besonders die Situation der Beschäftigten berücksichtigt werden. Durch den Blick auf den Bereich der Planung von Bauwerken und Bauprozessen wird an dieser Stelle der engere Fokus der gesamten Branchenstudie verlassen. Hier geht es also nicht mehr primär um die Ausführung von Bauarbeiten, die für das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe kennzeichnend ist. Auch sind mögliche Auswirkungen auf die operativen Bautätigkeiten und die Organisation von Baustellenarbeit bisher nur schwer abzuschätzen, weil sich die Einführung von BIM noch im Anfangsstadium befindet und zunächst der Entwurf von Bauwerken und die Kalkulation von Baukosten im Zentrum stehen.

Die Wirkung von BIM beruht im Wesentlichen auf drei Veränderungen gegenüber konventionellen Planungsmitteln:³⁸ Zum einen werden die

Informationen über das geplante Bauwerk nicht mehr analog, sondern digital dargestellt. Außerdem erfolgt ihre Darstellung nicht mehr zweidimensional auf Papier, sondern in einem dreidimensionalen, virtuellen Gebäudemodell. Darüber hinaus werden Daten, die unterschiedliche Typen von Informationen beinhalten, auf eine neue Weise miteinander verknüpft. Vor allem die neue Möglichkeit der Verknüpfung stellt die eigentliche Veränderung dar. Die bisherige manuelle Verknüpfung geometrischer Informationen in Form von Bauplänen mit Informationen über die Qualität eines Bauteils, wie Mengen und Preise, wird dadurch überflüssig. Obwohl die Nutzung digitaler Informationen über ein Bauwerk nicht neu ist,³⁹ schafft BIM einen neuen Umgang mit diesen Informationen. BIM-fähige Software kann vorhandene Informationen über ein Bauwerk bauteilbezogen verknüpfen.⁴⁰ Dadurch „kennt“ jedes Bauteil seine Dimensionen, seine physikalischen und funktionalen Eigenschaften sowie den zeitlichen und finanziellen Aufwand seiner Herstellung. Diese Informationen werden in einer Datenbank für alle Projektbeteiligten zur Verfügung gestellt. So ist die dreidimensionale Visualisierung sicher die spektakulärste Folge der Möglichkeiten von BIM, sachlich bedeutender dürfte die durch die Digitalisierung eröffnete Möglichkeit sein, Daten über ein Bauwerk neu, vielfältig und schnell miteinander zu verknüpfen.

³⁹ Vgl. Hausknecht/Liebich (2016), S. 35; Westphal/Herrmann (2015), S. 112; Gintzel/Ringel (2010), S. 211 ff.

⁴⁰ Vgl. Hausknecht/Liebich (2016), S. 51; Pilling (2016), S. 43.

³⁸ Vgl. zum Folgenden auch Syben (2018a).

BIM gilt also nicht als neue Technologie, sondern als neue Methode. Mithilfe dieser Methode können Arbeitsprozesse optimiert und effektiver gestaltet sowie neu zwischen Mensch und Maschine verteilt werden. Building Information Modeling ist der Vorgang der Erarbeitung eines digitalen Gebäudemodell und seiner Nutzung und Weiterentwicklung im Lebenszyklus eines Bauwerks.⁴¹ Mit BIM wird eine neue Stufe der Organisation und Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette Bau von der Planung bis zum Rückbau ermöglicht. Zu den Besonderheiten des Building Information Modeling gehört ferner, dass die Daten des digitalen Gebäudemodells, einmal erzeugt, während des gesamten Lebenszyklus des Gebäudes von der Planung bis zum Betrieb und gegebenenfalls bis zum Rückbau zur Verfügung stehen und verwendet werden können. Das gilt für analoge Daten natürlich prinzipiell auch, das digitale Gebäudemodell birgt jedoch einige Vorteile: Es wird davon ausgegangen, dass die Daten eher fehlerfrei und aktuell sind, Speichermedien lassen sich leichter aufbewahren und der Zugriff auf die Daten ist vielfältiger und unkomplizierter möglich. Zudem kann die Forderung erhoben werden, dass in die Verbreitung von BIM alle an der Wertschöpfungskette Bau beteiligten Organisationen einbezogen sein werden. Die Untersuchung über die Anwendung von BIM in der bremischen Bauwirtschaft richtete sich deshalb auf die Gruppen:

1. der Auftraggeberorganisationen,
2. der ausführenden Bauunternehmen und
3. der Planungsbüros.

3.1 Zum Stand der Überlegungen in der bremischen Bauwirtschaft zur Einführung des BIM

Die Einführung von BIM in der deutschen Bauwirtschaft ist politisches Programm. Angestrebt wird eine durchgängig digitale Planung von Bauvorhaben, eine Steigerung der Effizienz von Planung und Durchführung, eine Vereinfachung der Angebotserstellung, die Reduktion von Koordinationsschwierigkeiten und die Erleichterung der Durchführung und Kontrolle des Baufortschritts, wobei alle Akteure und Akteurinnen Zugriff auf die Daten zum jeweils aktuellen Stand von Planung und Realisierung des Bauwerks haben sollen. Eine Verbreitung von BIM wird nicht zuletzt deswegen gewünscht, weil Deutschland damit einen Vorsprung anderer europäischer Länder aufholen würde.⁴²

Die Aufmerksamkeit der empirischen Erhebung war darauf ausgerichtet, die Haltung von Vertretern und Vertreterinnen von Organisationen aus den verschiedenen Bereichen der Bauwirtschaft im Land Bremen zu BIM in Erfahrung zu bringen und die daraus folgenden Formen der Einführung zu ermitteln sowie, soweit schon vorhanden, Erfahrungen mit der Anwendung von BIM festzustellen.⁴³

⁴² Vgl. BMVI (2017).

⁴³ Für die Erhebung von Stand und Perspektive der Anwendung von Building Information Modeling in der bremischen Bauwirtschaft wurden leitfadengestützte Interviews mit Auftraggeberorganisationen, Bauunternehmen sowie Kammern und Verbänden geführt. Eine Auflistung der geführten Interviews befindet sich im Anhang.

⁴¹ Vgl. Hausknecht/Liebich (2016), S. 47 ff.

3.1.1 Die Haltung zu BIM auf der Auftraggeberseite

Auftraggeberorganisationen, wie Wirtschaftsunternehmen des industriellen Sektors und des Dienstleistungssektors sowie öffentliche Unternehmen, nehmen eine Schlüsselstellung bei der Einführung von BIM in der Bauwirtschaft ein. Sie können diese digitalen Modelle nicht nur in ihrer Eigenschaft als Auftraggeber und Auftraggeberin des Bauprozesses nutzen, sondern auch, soweit das zusammenfällt, als Besitzer und Besitzerin sowie Betreiber und Betreiberin der errichteten Bauwerke. Diese Organisationen stehen am Beginn der Entscheidungskette über das Bauwerk, wenn sie als Bauherren die Bearbeitung eines Bauvorhabens mit BIM verlangen, haben Planer und Planerinnen und ausführende Bauunternehmen nur die Möglichkeit, die entsprechenden Leistungen anzubieten oder auf die Beteiligung an diesem Projekt zu verzichten.

Bei der Auftraggeberseite zeigte sich ein breites Spektrum von bereits vollzogener Anwendung über erste Überlegungen bis zum Stadium einer erst noch bevorstehenden Entscheidung. Für eine beachtliche Zahl von Organisationen muss der Stand der Einführung von BIM (oder der Überlegungen dazu) aufgrund fehlender Antworten bisher unaufgeklärt bleiben.

Die Organisationen, die die Einführung von BIM bereits begonnen haben oder konkret beabsichtigen, knüpfen an die Übernahme dieser Methode zum Teil erhebliche Erwartungen. Gleichzeitig aber bemüht man sich um eine Einführung mit Augenmaß. Man versucht, die möglichen Vorteile durch BIM nüchtern zu beurteilen und zeigt sich bemüht, die Entscheidung im Rahmen rationaler Kalküle und vernünftiger Abwägungen zu treffen. Dazu gehören vor allem Hinweise darauf, dass erwartete Wirkungen von BIM, zum Beispiel das frühzeitige Erreichen einer großen Planungstiefe, im Kern nicht auf diese Methode zurückgehen, sondern auf die Kompetenz der mit der Planung beschäftigten Fachkräfte und auf die Bearbeitungszeit, die ihnen zur Verfügung gestellt wird. Auch werden nach dieser Auffassung Kontingenzen im Bauablauf nicht durch eine Methode reduziert werden können, sondern nur durch Sorgfalt der Planung und vollständig nicht einmal dadurch.

Von denen, die BIM einführen wollen, wurde vor allem die Erwartung geäußert, dass mit BIM die Planung erleichtert wird, indem bereits in frühen Planungsphasen Informationen über die tatsächlichen und finanziellen Auswirkungen von Planungsüberlegungen zur Verfügung stehen, dass durch die Integration von Planungsphasen Planungszeit eingespart werden kann und dass auch Ausschreibungen mit weniger Zeitaufwand vorgenommen werden können. Erwartet wird ferner, dass die Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten verbessert werden kann; dies gilt vor allem für die Kooperation mit beauftragten externen Planungsbüros. Als wesentlicher Hinderungsgrund wird der Einführungsaufwand gesehen, und zwar sowohl absolut als auch im Verhältnis zum voraussehbaren Nutzen. Dieser Aufwand entsteht vor allem durch die Notwendigkeit, eine unternehmensspezifische Bauteildatenbank aufzubauen, weil erst die Verfügung darüber den Effizienzgewinn von BIM komplettiert.

Zum Einführungsaufwand gehören ferner die Kosten einer BIM-fähigen Software. Diese sind allerdings als allgemeine Größe nur in grober Annäherung zu ermitteln, real könnten sie ohnehin nur im Verhältnis zu den zu erfüllenden Anforderungen von Anwendern und Anwenderinnen wirklich beurteilt werden. Genannt werden – je nach Quelle – sehr unterschiedliche Werte zwischen 1.800 bis 9.900 Euro pro Lizenz und Jahr⁴⁴ oder sogar noch höher. Hinzu kommen möglicherweise Aufrüstungen der Hardware sowie der Aufwand für Schulungen wenigstens eines Teils des Personals. Deutlich dürfte sein, dass dieser Teil der Einführungskosten vor allem für kleinere Unternehmenseinheiten eine ernsthafte Barriere darstellen dürfte.

44 Siehe als Beispiele: <https://www.autodesk.de/products/revit/overview>. Zugriff 25. Juli 2018; <https://all3dp.com/de/1/3d-architektur-programm-bim-software/>. Zugriff 9.10.2018.

Die BIM zugeschriebene Eigenschaft, im Planungsprozess frühzeitige Festlegungen zu ermöglichen und erforderlich zu machen, wird aus der Sicht der Auftraggebereinrichtungen auch deswegen als wichtiges Motiv für die Einführung von BIM angesehen, weil dadurch eine Stärkung der Rolle des Bauherrn angenommen wird. Dabei ist man sich freilich darüber im Klaren, dass man der Notwendigkeit früher Entscheidungen dann selbst ebenfalls unterliegt. Auch unter dem Gesichtspunkt der Kostenkontrolle wird das frühzeitige Treffen von Entscheidungen im Prozess als Erleichterung angesehen. Dadurch könnten auch viele Nachträge vermieden werden, eine häufig angeführte positive Konsequenz. Das Offenhalten von Entscheidungen wird hingegen weniger als kluge Vorsicht beurteilt, denn als Bequemlichkeit. Im Grundsatz seien Architekten und Architektinnen sowie Ingenieure und Ingenieurinnen ausreichend ausgebildet, um auf jeden Fall eine große Planungstiefe erreichen zu können.

Erwartet wird von der Verwendung von BIM weiterhin eine gute Dokumentation. Dies ist für Bauherren vor allem dann wichtig, wenn sie selbst Eigentümer und Eigentümerin sowie Betreiber und Betreiberin des Bauwerks sind. Erleichtert werden dann nicht nur Planung und Errichtung des Bauwerks, sondern durch das Vorhandensein stimmiger Pläne sowie durch einen effektiveren Zugriff darauf auch der Betrieb des Bauwerks während dessen gesamter Lebenszeit. Auch können anhand der Dokumentation frühere Planungsüberlegungen personenunabhängig nachvollzogen werden, um ein Bauwerk in seiner gegebenen Struktur „zu verstehen“. Allerdings garantiert die Verfügung über Pläne allein noch nicht die tatsächliche Kenntnis des Bauwerks, weil es immer wieder vorkommt, dass auf der Baustelle im Detail abweichend von den Plänen ausgeführt wird. Dennoch wäre die Verfügung über einwandfreie Pläne ein Fortschritt. Das würde allerdings voraussetzen, dass auch alle Nachunternehmer in diesen Datenaustausch einbezogen werden können. Eine Übersicht über die Befähigung mittlerer und kleiner Unternehmen, die das Gros der Nachunternehmer stellen, zur Arbeit mit Daten im elektronischen Format besteht allerdings derzeit nicht.

3.1.2 Die Einführung von BIM in Bauunternehmen

Ausführende Bauunternehmen sehen im Building Information Modeling nach den Ergebnissen bisheriger Untersuchungen die Methode der Zukunft.⁴⁵ Sie versuchen daher, auch dann sich diese Methode anzueignen, wenn sie noch keine Aufträge bekommen haben, bei denen der Bauherr die Bearbeitung mit BIM verlangt. Von den bauausführenden Unternehmen geht deshalb derzeit die größte Dynamik bei der Einführung von BIM aus. Allerdings scheint sich diese Tendenz zunächst auf die in der Region vorhandenen mittelgroßen und größeren mittelständischen Unternehmen sowie die regionalen Konzernniederlassungen zu beschränken. Nach den Erkenntnissen des Bauindustrieverbandes Niedersachsen-Bremen, der vor allem diesen Typ von Unternehmen vertritt, arbeiten etwa 20 Prozent der Verbandsmitglieder an der Einführung von BIM. Aufgrund von laufenden, allerdings nicht systematisch ausgewerteten Kontakten und Beobachtungen wird seitens des Verbandes angenommen, dass dieser Anteil kontinuierlich zunimmt. Mitgliedsbetriebe des Verbandes Baugewerblicher Unternehmer (VBU), der eher die kleineren und handwerklich ausgerichteten Unternehmen vertritt, verhalten sich zur Einführung von BIM deutlich zögerlicher. Der Verband hat über eine Umfrage versucht, Informationen über BIM-Nutzung und Einstellungen zu BIM zu ermitteln, daran haben sich jedoch nur sehr wenige Verbandsmitglieder beteiligt. Nach der Kenntnis des Verbandes ist BIM derzeit noch eine Sache, die eher für den planerischen Bereich sowie für größere Unternehmen und größere Projekte (ab zehn Millionen Euro) interessant ist. Auf die Mehrzahl der Verbandsmitglieder trifft das nicht zu. Außerdem sieht man die Anwendung von BIM eher im Neubau, wohingegen die Klientel des VBU oft mehr im Sanierungsbereich tätig ist. In beiden Verbänden ist man jedoch der Auffassung, dass BIM die Methode der Zukunft ist und sich über kurz oder lang in der Branche verbreiten wird.

45 Vgl. Syben (2016).

In dieser Untersuchung hat sich darüber hinaus gezeigt, dass dies nicht allein Unternehmen des Hochbaus betrifft, sondern auch des Tiefbaus. In diesem Segment wird als Erschwernis einer Einführung von BIM angenommen, dass der Grad der Standardisierung geringer ist als im Hochbau, sodass kaum auf Bauteildatenbanken zurückgegriffen werden kann, sondern jedes Bauwerk für sich modelliert werden muss, was naturgemäß den Aufwand vergrößert.

Die Untersuchung zu Formen der Einführung von BIM in Bauunternehmen bestätigen ebenfalls die Befunde früherer Studien. Die Unternehmen verschaffen sich die erforderlichen Ressourcen wie BIM-fähige Software, gegebenenfalls zusätzliche oder modernisierte Hardware und vor allem Kompetenz. Dies geschieht entweder durch Weiterqualifizierung vorhandenen oder Einstellung neuen Personals. Die Aufnahme von BIM-Kompetenzen in das Regellehrangebot der Bauingenieurausbildung in der Hochschule Bremen wirkt als Treiber der BIM-Einführung.

Unternehmen, die noch keine eigene Erfahrung mit BIM haben, nutzen dazu externe Schulungsangebote. Im Weiteren werden dann Aufträge identifiziert, die sich als Pilotprojekte eignen. Das können Projekte sein, deren Ausführung dem Unternehmen vertraut ist, bei denen nicht mit ungewöhnlichen Risiken gerechnet werden muss und für die mit Planungsbüros zusammengearbeitet werden kann, die über den Willen und die Fähigkeit verfügen, sich an einer Projektabwicklung mit BIM zu beteiligen.

In den Bauunternehmen wird BIM nicht als grundlegend neue Planungsmethode angesehen, sondern als Weiterentwicklung. Der Vorteil der BIM-Methode wird darin gesehen, dass die Planung von Anfang an sachlich, terminlich und finanziell so detailliert, transparent und präzise gestaltet werden kann, dass Risiken für das ausführende Bauunternehmen besser erkannt und ausgeschaltet werden können. Wenn die Anwendung von BIM zu einem höheren Genauigkeitsgrad in der Planung führen soll, ist große planerische und baufachliche Kompetenz erforderlich, die das Projekt fachlich vollständig durchdringen, die Angemessenheit der Planung für die Realisierung auf der Baustelle beurteilen und auch die wirtschaftliche Seite des Baus im Auge behalten kann.

Allerdings ist nach dieser Auffassung auch mit BIM eine Planung nur so gut und realitätsangemessen, wie die Kompetenz der Beschäftigten, die die Planung erstellt haben. Einer großen Planungstiefe bereits in einem frühen Stadium eines Projekts stehen nicht die konventionellen Methoden der Planung entgegen, sondern die Unvorhersehbarkeit von Ereignissen (zum Beispiel Wetter), immanente Kontingenzen des Bauens (zum Beispiel Boden) sowie Fehler und Inkonsistenzen in den Architektenentwürfen. Das ändert sich auch mit BIM nicht automatisch. Mit BIM wird aber der Planungsaufwand am Beginn eines Projektes höher, da für die größere Planungstiefe mehr Zeit benötigt wird. Der Gesamtaufwand nimmt dadurch aber nicht unbedingt zu, denn was für eine Verbesserung und Vervollständigung der Planung in den ersten Projektphasen gebraucht wird, wird in späteren Projektphasen wieder eingespart, weil Planungsschritte nur einmal bearbeitet werden müssen.

Für die Darstellung der Auswirkungen der Einführung von BIM auf die Arbeit der Beschäftigten können Ergebnisse aus anderen Studien herangezogen werden.⁴⁶ Danach besteht in der gegenwärtigen Einführungsphase trotz der erwarteten Effizienzgewinne nicht die Befürchtung, dass durch BIM in der Bauplanung Arbeitsplätze verloren gehen. BIM-fähige Arbeitskräfte sind gesucht, die Einführung von BIM führt in geringem Umfang eher zu Neueinstellungen und es kommt zu Abwerbungen zwischen den Unternehmen. Aussagen über Konsequenzen in der langen Frist lassen sich verständlicherweise derzeit nicht treffen. Die Beschäftigten selbst geben durchweg an, dass ihnen das Arbeiten mit BIM mehr Spaß macht und dass sie den Eindruck haben, mit diesem Instrument ihre baufachliche Kompetenz besser zur Geltung bringen zu können. Beklagt wird gelegentlich, dass die Unternehmen an den Investitionen für die erforderliche Schulung sparen. Erhebliche Veränderungen in Tätigkeit und geforderter Kompetenz stehen Bauzeichnern und Bauzeichnerinnen bevor.

46 Vgl. Syben (2016) und (2018b).

3.1.3 Einführung von BIM im Planungsbereich

Unabhängige Planungsbüros spielen in der Planung von Bauwerken eine eigenständige Rolle. Aufgrund ihrer Stellung zwischen Auftraggebern und Auftraggeberinnen und ausführenden Bauunternehmen haben sie eine Scharnierfunktion, die die Einführung von BIM in der Bauwirtschaft vorantreiben oder aber verzögern kann. Dies gilt insbesondere für Architekturbüros, die im Auftrage der Bauherren tätig werden.

Die Architektenkammer der Freien Hansestadt Bremen, die den Planungsbereich repräsentiert, geht ebenfalls davon aus, dass BIM sich verbreiten wird; dafür sprächen allein die Effizienzgewinne, die durch den Einsatz dieser Methode erreichbar sind. Eine Übersicht über die gegenwärtige Verbreitung gibt es allerdings nicht. Die Einstellung der Architektenschaft in Bremen insgesamt zu BIM lässt sich als „gespannte Aufmerksamkeit“ bezeichnen. Es gibt ein erkennbares Informationsbedürfnis, das sich auf Details der Anwendung und deren voraussichtlichen Wirkung richtet. Es wird aber nicht erwartet, dass mit BIM eine vollkommene Umwälzung der Planungsmethode verbunden sein wird.

Derzeit ist die Chance, mit BIM konfrontiert zu werden, im Infrastrukturbau sowie in größeren Büros größer als in anderen Segmenten des Berufsfeldes. Insbesondere in kleineren Bauvorhaben oder im Bereich der Sanierung bietet die Anwendung von BIM beim gegenwärtigen Entwicklungsstand noch keinen Vorteil. Auf der anderen Seite wird die Gefahr durchaus gesehen, dass diejenigen Büros, die sich nicht mit BIM beschäftigen, über kurz oder lang von bestimmten Projekten ausgeschlossen sein werden, weil für deren Bearbeitung BIM gefordert werden wird. Ob dies in der Konsequenz auch einen Ausschluss von Teilen des Marktes oder sogar vom ganzen Markt bedeuten kann, ist derzeit eine spekulative Frage. Für die Beantwortung dieser Frage wird bedeutsam sein, ob es in absehbarer Zeit einen allgemeinen Open-BIM-Standard geben wird oder ob sich Closed-BIM-Modelle durchsetzen.⁴⁷ Die

Architektenkammer tritt deswegen eindeutig für einen Open-BIM-Standard in Deutschland ein. Die Bereitstellung einer mindestens europaweiten herstellerunabhängigen Bauteildatenbank würde diese Entwicklung nach Auffassung der Architektenkammer fördern.

Seitens der Architektenkammer wird an dieser Stelle allerdings mit Nachdruck auf ein Risiko hingewiesen, das mit einer Planungsmethode verbunden ist, die auf digitaler Grundlage und auf der Verwendung von in Datenbanken hinterlegten Bauteilen beruht. Es könnten auf diese Weise nämlich Standardlösungen wirtschaftlich so attraktiv und damit auf dem Markt so dominant werden, dass der auf den einzelnen Bauherrn zugeschnittene Entwurf und also insgesamt Architektur und Baukultur bedroht sind. Der Hinweis auf die Erleichterung von Variantenprüfungen durch BIM greift an dieser Stelle nicht, weil eine Datenbank grundsätzlich nur bekannte Varianten zur Verfügung stellen kann. Individuelle und innovative Architektur beinhalten aber gerade die Entwicklung neuer Lösungen und Standardisierung des Bauens ist geradezu die Gegenthese zum Beruf von Architekten und Architektinnen. Nach der Auffassung der Architektenkammer steht BIM aber nicht in einem grundsätzlichen Widerspruch zu der Anforderung individuellen und innovativen Bauens. BIM darf allerdings nicht missbraucht werden, diese Qualität von Architektur als Einzelstück, als individuelle Lösung für eine bauliche Anforderung, zu beseitigen.

Zur Einführung in die Verwendung von BIM bietet die Architektenkammer Bremen Schulungen an. In dem Bestreben, für dieses Angebot ein hohes Niveau zu sichern, fühlt man sich durch die Tatsache beeinträchtigt, dass es derzeit keine allgemeingültigen Standards dafür gibt. Kommerziell angebotene BIM-Seminare, die seitens der Anbieter und Anbieterinnen mit großen Versprechungen belegt sind, sieht man deshalb sehr skeptisch. Die Architektenkammer Bremen wird ab jetzt darauf gestützt ein zweistufiges Seminarangebot aus Grundlagen-seminar und darauf aufbauenden Spezialisierungsseminaren für einzelne fachliche Richtungen entwickeln.

⁴⁷ Als Closed BIM wird ein zum Beispiel von einem Unternehmen entwickelter BIM-Standard bezeichnet, der dann auch nur von diesem Unternehmen (und gegebenenfalls seinen Kooperationspartnern) verwendet werden kann. Open BIM ist demgegenüber ein allgemeiner, prinzipiell für alle möglichen Projektbeteiligten offener Standard.

3.2 Probleme und Perspektiven der Einführung von BIM

Als Probleme der Einführung von BIM wurden in dieser Studie vor allem ein Teufelskreis wechselseitigen Attentismus sowie ein Umstellungsdilemma festgestellt. Insbesondere bei öffentlichen Einrichtungen, die für diese Studie befragt werden konnten, wurden außerdem die zu erwartenden Umstellungskosten als Hinderungsgrund angeführt.

Das Problem eines Teufelskreises aufgrund wechselseitigen Attentismus entsteht, wenn die verschiedenen an Bauprojekten beteiligten Akteure und Akteurinnen vom jeweils anderen erwarten, dass er die Initiative zur Einführung von BIM übernimmt. Bauherren verweisen darauf, dass Architektur- und Planungsbüros noch nicht mit BIM arbeiten (können), die Büros verweisen auf die fehlende Umstellung bei den Bauunternehmen und die Bauunternehmen merken an, dass sie von den Bauherren nicht zur Verwendung von BIM aufgefordert werden. So sieht jeder einen Grund, mit der Ausrüstung für die Verwendung von BIM abzuwarten, bis die anderen Akteure und Akteurinnen im Feld diese Anforderung erfüllen können. Nach den bisher vorliegenden Erkenntnissen sind Großkonzerne des Industrie- und des Dienstleistungssektors einerseits und vor allem Bauunternehmen andererseits am ehesten dabei, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Nach der Logik von BIM müssten für eine weitere Verbreitung vor allem die Bauherren, aber auch die Architekturbüros auf die Verwendung dieser Methode drängen.

Gestützt wird dieser Mechanismus des gegenseitigen aufeinander Wartens durch die Tatsache, dass derzeit durchaus leistungsfähige konventionelle Planungsmethoden zur Verfügung stehen. Alle Baubeteiligten haben ihre jeweiligen eingeübten und bewährten Praktiken, sodass es von daher keinen defizitgetriebenen Zwang zur Umstellung gibt. Die Organisationen fürchten deshalb nicht nur den Umstellungsaufwand, sondern sie fragen sich auch, warum sie diesen überhaupt auf sich nehmen sollten, wo doch gute Verfahren zur Verfügung stehen. Zudem existiert bisher noch kein allgemeiner BIM-Standard, sodass der Datenaustausch immer wieder durch technisch bedingte Schnittstellenprobleme behindert wird.

Ein weiterer Hinderungsgrund liegt in dem Umstellungsdilemma, das an anderer Stelle im Einzelnen beschrieben worden ist.⁴⁸ Damit wird der Umstand bezeichnet, dass für die Nutzung von BIM neben der Beherrschung eines neuen Programms vor allem eine sogenannte Bauteildatenbank erforderlich ist, sodass nicht für jedes Projekt der – sehr zeitaufwendige – Prozess der Modellierung der Bauteile wieder neu geleistet werden muss. Das Programm muss gelernt und die Bauteildatenbank muss aufgebaut werden. Dieser Einführungsaufwand aber fällt nach den bisherigen Resultaten der Studien zur Einführung von BIM parallel zum laufenden Tagesgeschäft an. Die Beschäftigten müssen dann gleichzeitig den mit BIM verbundenen höheren Aufwand zu Beginn eines Projektes einschließlich des Aufbaus einer Bauteildatenbank leisten, ohne dafür zusätzliche Zeitkontingente zur Verfügung gestellt zu bekommen; teilweise wird sogar erwartet, dass sie die erforderlichen Schulungen ohne zusätzliche zeitliche Ressourcen absolvieren. In diesen Fällen fällt dann natürlich der Vergleich mit den konventionellen Arbeitsmethoden, die man beherrscht und die ja auch keineswegs ineffektiv sind, besonders ungünstig aus.

Empfehlungen zur Überwindung der hier genannten Probleme setzen zunächst voraus, dass die Einführung des Building Information Modeling in der Bauwirtschaft über kurz oder lang als gegeben angenommen wird. Es ist erklärte politische Absicht, die Einführung von BIM zu fördern. In der Literatur werden erhebliche Vorteile dieser Methode dargestellt. In eigenen Studien ist ermittelt worden, dass Unternehmen und Beschäftigte jeweils für sich Vorteile durch BIM sehen. Es gibt also bisher keinen Anlass für die Annahme, dass die deutsche Bauwirtschaft auf die Einführung von BIM verzichten wird. Es stellt sich dann die Frage, ob es auf der regionalen Ebene Möglichkeiten gibt, die heimischen Unternehmen der Baubranche bei der Übernahme dieser Methode zu unterstützen.

48 Vgl. Syben (2018a).

4 Gute Arbeit in der Bauwirtschaft

4.1 Struktur der kollektiven Arbeitsbeziehungen im Baugewerbe

4.1.1 Tariflandschaft

Die Tariflandschaft der Bauwirtschaft folgt im Wesentlichen der Struktur der Wirtschaftszweige. Für das Bauhauptgewerbe werden Tarifverträge auf Bundesebene durch die beiden Arbeitgeberverbände Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und Zentralverband des Deutschen Baugewerbes sowie durch die Industriegewerkschaft Bauen-Aggar-Umwelt (IG BAU) geschlossen.⁴⁹ Eine Besonderheit in der deutschen Tariflandschaft ist der Tarifvertrag über die Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-BAU), der die Finanzierung des Urlaubs der Beschäftigten, einer Zusatzrente und der Berufsbildung durch eine verpflichtende Umlage aller Betriebe sicherstellt. Tariflich vereinbart ist auch ein Mindestlohn. Der Rahmentarifvertrag, der Mindestlohn (auf dem Weg über das Entsendegesetz) sowie der Tarifvertrag über die SOKA-BAU sind allgemein verbindlich (ausführlicher dazu siehe Punkt 4.1.3). Für das Tarifgebiet Ost gelten trotz einer Annäherung in den vergangenen Jahren weiterhin niedrigere Lohnsätze. Die zum Bauhauptgewerbe gehörenden Gewerke Dachdeckerei und Gerüstbau fallen nicht unter dieses Tarifwerk. Ihre Arbeitgeberorganisationen haben eigene Tarifverträge mit der IG BAU, in denen auch eigene Sozialkassen

(SOKA-Dach und SOKA-Gerüstbau) vereinbart sind. Eine umlagefinanzierte Sozialkasse gibt es auch für das Malerhandwerk.

Für die Unternehmen und die Beschäftigten des Bauausbaugewerbes werden zwischen der IG BAU und den entsprechenden Arbeitgeberverbänden jeweils eigene Tarifverträge abgeschlossen, zum Teil auf einer regionalen Ebene. Im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Löhne zentral verhandelt und beschlossen, müssen dann jedoch von den regionalen Ebenen, den Innungsverbänden als Arbeitgeberorganisationen, übernommen werden; dies verlief in Bremen in den vergangenen Jahren reibungslos.

Die nach der Wirtschaftsstatistik ebenfalls zum Baugewerbe zählenden Gewerke Sanitär, Heizung, Klima, Lüftung (SHK) und Elektrohandwerk gehören in der gewerkschaftlichen Perspektive zum Organisationsbereich der Metall- und Elektroindustrie. Im Bereich SHK ist für das Land Bremen ein Tarifvertrag zwischen IG Metall und der entsprechenden Innung abgeschlossen worden. Für das Elektrohandwerk besteht ein Tarifvertrag mit der Christlichen Gewerkschaft Metall für den Tarifbezirk Bremen, Hamburg und Niedersachsen. Auf der Arbeitgeberseite sind vor allem in den Ausbaugewerken viele Alleinmeister und Kleinbetriebe nicht Mitglieder ihrer Innungen.

Von den Gewerkschaften wird beklagt, dass die Arbeitgeberverbände in letzter Zeit vermehrt Mitgliedschaften ohne Tarifbindung ermöglichen. Gleichzeitig wächst die Tendenz nicht nur großer Unternehmen, aus dem Flächentarifvertrag auszuscheiden und Haustarifverträge abzuschließen. Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bestehen außerdem im Rahmen der Selbstverwaltung der Handwerkskammern sowie in der

⁴⁹ Formal sieht der Tarifvertrag jedoch vor, dass die Ergebnisse des bundesweit ausgehandelten Tarifvertrags noch von den jeweiligen Bezirksorganisationen in Bezirkslohntarifverträge und die entsprechenden Lohn tabellen umzusetzen sind.

gemeinsamen Arbeit in Institutionen, deren Aufgabe die Sicherung der sozialen Ordnung in der Arbeitswelt ist und die einen Interessenausgleich und den Schutz von Arbeitnehmerrechten garantieren sollen (vor allem Versorgungsämter, Berufsgenossenschaft, Agentur für Arbeit, Sozialversicherungsträger, Finanzkontrolle Schwarzarbeit).

4.1.2 Reichweite betrieblicher Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung durch die Bildung von Betriebsräten weist in der Bauwirtschaft ein heterogenes Bild auf. In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Verhältnisse in Bremen auch nicht von denen im Bundesgebiet insgesamt.

In mittelgroßen und großen Betrieben gibt es eine große Zahl guter Beispiele für die Bildung und die Arbeit von Betriebsräten. Diese achten auf die Einhaltung der Tarifverträge, schützen die Interessen der Beschäftigten und regeln vielfach Einzelfragen im Interesse von Betrieb und Beschäftigten mit dem Instrument der Betriebsvereinbarung. Solche Vereinbarungen werden für vielfältige Regelungsgegenstände abgeschlossen. Am häufigsten gilt dies für die Arbeitszeit und die Führung der Arbeitszeitkonten, die durch den Tarifvertrag quasi vorgeschrieben sind; allerdings kann eine Betriebsvereinbarung nur abgeschlossen werden, wenn es einen Betriebsrat gibt, sonst entscheidet der Arbeitgeber alleine. Neuerdings sind Fragen im Zusammenhang mit der Digitalisierung, also etwa der digitalen Arbeitszeiterfassung oder der Nutzung von GPS hinzugekommen. Geregelt werden aber auch Fragen wie die Stellung und Nutzung von Arbeitskleidung oder die Gewährung einer Jahressonderzahlung (13. Monatsgehalt). Betriebsräte weisen darauf hin, dass ihre Arbeit erleichtert wird, wenn sie eine Anbindung an die Gewerkschaft haben; dies ist jedoch nicht bei allen Betriebsräten der Fall.

Einige Betriebsräte berichten davon, dass es bei den jüngsten Betriebsratswahlen mehr Kandidaturen als Plätze und auch neue, jüngere Kandidaten und Kandidatinnen gegeben hat. In den Fällen, in denen es Betriebsräte mit einer anerkannten Stellung im Betrieb gibt, wird in der Regel der Nutzen wirksamer betrieblicher Interessenvertretung nicht nur von den Betriebsräten selbst herausgestellt, sondern auch von der Arbeitgeberseite im Prinzip anerkannt. Bemerkenswerterweise hat sich allerdings im Einzelfall die gute Arbeitsbeziehung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat oft erst hergestellt, nachdem einige Konflikte, zum Teil bis zur Einigungsstelle, ausgetragen worden waren.

Vor allem die überwiegend kleinbetriebliche Struktur der Bauwirtschaft, aber auch deren materiellen Bedingungen, wie die räumlich verteilten und wechselnden, oft kleinen und nur kurzfristig bestehenden Arbeitsstätten, führen jedoch dazu, dass betriebliche Interessenvertretung im Baugewerbe generell stark erschwert ist und weite Teile der Branche betriebsratsfrei sind. Zusätzlich trägt das in kleinen Betrieben vorhandene besondere persönliche Verhältnis zwischen Chef und Chefin und Beschäftigten dazu bei, dass es in dieser Art von Unternehmen seltener zur Bildung von Betriebsräten kommt. Eine systematische Erhebung der Bedingungen der Betriebsratsbildung in der bremischen Bauwirtschaft war im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich.

Hinzu kommt, dass größere Unternehmen sich heute oft auf Planung und Leitung der Durchführung von Bauvorhaben konzentrieren und die Ausführung der Arbeiten an Nachunternehmen vergeben. Für die Bauausführung haben sie dann, wenn überhaupt, nur noch einige wenige eigene Beschäftigte. Dies führt dazu, dass ihr Bestand an den Facharbeitergruppen schwindet, aus denen sich traditionell sehr oft die Betriebsräte rekrutiert haben. Die Stärkung der planenden und organisierenden Abteilungen zieht zwar auf der anderen Seite einen Zuwachs der Beschäftigung von Angestellten nach sich. Diese haben jedoch traditionell eine deutlich geringere Nähe zu kollektiver Interessenvertretung. Diese Entwicklung führt also dazu, dass auch in solchen Typen von Bauunternehmen zunehmend Schwierigkeiten bei der Betriebsratsbildung entstehen, die früher Vorbilder guter betrieblicher Interessenvertretung gewesen sind.

Es ist zu beobachten, dass selbst da, wo Betriebsräte entsprechend dem Gesetz gebildet werden, die gesetzlichen Möglichkeiten nicht immer genutzt werden, die für eine gute Betriebsratsarbeit notwendigen Schulungen zu besuchen. Die daraus oftmals folgende Überforderung von Betriebsräten mit der Betriebsratsarbeit wirkt sich dann im Unternehmen negativ aus und mindert sowohl den Rückhalt des Betriebsrats unter den Beschäftigten als auch das Ansehen des Amtes im Betrieb. In der Folge wird die Bildung von Betriebsräten noch schwieriger, als sie es ohnehin schon ist. Seitens der IG BAU wird bedauert, dass viele Unternehmensleitungen den Wert eines solchen Ansehens und damit auch den Wert der Existenz von und der guten Zusammenarbeit mit einem Betriebsrat nicht erkennen.

4.1.3 Besondere arbeitspolitische Regelungen in der Bauwirtschaft

Um die besonderen Bedingungen des Bauens und der Bauwirtschaft aufzufangen, wurden von den Tarifparteien und der Politik zahlreiche Regelungen getroffen. Hierzu wurden für einige Gewerke Sozialkassen eingerichtet oder besondere Vorgaben in Arbeitsgesetze aufgenommen. Sozialkassen gibt es für Dachdecker, Gerüstbauer, Steinmetze und Maler. Die bekannteste ist jedoch wohl die SOKA-BAU. Die Sozialkassen stellen „gemeinsame Einrichtungen“ der Tarifparteien nach dem Tarifvertragsgesetz dar und basieren auf entsprechenden, allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen.⁵⁰ Damit unterliegen alle Betriebe, die in Deutschland bestimmte baugewerbliche Leistungen anbieten, der Beitragspflicht und können auf die Leistungen der Sozialkassen zurückgreifen. Dies gilt auch für aus dem Ausland entsandte Beschäftigte.

Die Allgemeinverbindlichkeit der entsprechenden Tarifverträge war zwischenzeitlich immer wieder juristisch umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hatte zwar die Rechtmäßigkeit der Sozialkassen an sich anerkannt, aber einige Allgemeinverbindlicherklärungen in den Jahren 2007 bis 2014 als fehlerhaft eingestuft, weil entweder die nach Tarifvertragsgesetz erforderlichen Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht vorlagen oder formale Verstöße festzustellen waren. Durch das „Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz“ wurde 2017 das System der Sozialkassen zwischenzeitlich vor Rückzahlungsforderungen – und damit drohender Insolvenz – geschützt.⁵¹ Im Jahr 2018 ist ein neuer Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe abgeschlossen und wiederum vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemein verbindlich erklärt worden. Dabei wurden Ein-Personenbetriebe von der Verpflichtung befreit, sich an der Ausbildungsumlage zu beteiligen.

Urlaubskasse

Die Vorläuferorganisation der SOKA-BAU wurde 1948 als Urlaubskasse des Baugewerbes eingeführt. In der Branche herrschten hohe Fluktuation und diskontinuierliche Beschäftigung. Damit war der Anspruch auf eine größere und zusammenhängende Zeit des Erholungsurlaubs gefährdet. Um den gewerblich Beschäftigten trotzdem angemessenen Urlaub und Urlaubsgeld zu ermöglichen, wurde eine branchenweite Lösung gefunden und eine überbetriebliche Institution eingerichtet, mit der die Urlaubsansprüche gegenüber unterschiedlichen Arbeitgebern gesammelt werden können. Die Arbeitgeber zahlen monatlich einen Anteil der Bruttolohnsumme für ihre Beschäftigten an die SOKA und bekommen ihre unmittelbaren Aufwendungen, wenn die Beschäftigten bei ihnen Urlaub nehmen, von der SOKA erstattet. Auch heute noch ist der Urlaub der größte „Geschäftsbereich“ der SOKA-BAU. Von den derzeit insgesamt zu entrichtenden Beiträgen in Höhe von 20,8 Prozent macht allein dieser Posten 15,4 Prozent aus.⁵²

Zusatzrente

Ebenfalls vor dem Hintergrund hoher Fluktuation, zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit und witterungsbedingter Ausfallzeiten im Winter wurde 1958 eine Zusatzversorgungskasse (ZVK) für das Baugewerbe eingerichtet. Sie sollte die negativen Effekte von beschäftigungsbedingten Lohnausfällen auf die Altersversorgung und den damit geringeren Rentenbeiträgen ausgleichen. Die daraus resultierenden ergänzenden Rentenzahlungen („Rentenbeihilfe“) orientieren sich unter anderem an den Beschäftigungszeiten in der Bauwirtschaft und wurden durch ein Umlageverfahren finanziert. Seit 2016 erfolgt mit der „Tarifrente Bau“ eine Umstellung auf ein kapitalgedecktes System. Hierfür sind drei Prozent der Bruttolohnsumme an die SOKA-BAU zu zahlen.⁵³

50 Vgl. Bosch/Zühlke-Robinet (2000), S. 128 ff.

51 Vgl. <https://www.soka-bau.de/arbeitgeber/hilfe-service/haeufig-gestellte-fragen/faq/allgemeinverbindlichkeit/was-hat-das-bundesarbeitsgericht-am-21092016-und-25012017-entschieden/> (letzter Aufruf: 22.10.2019).

52 Für den Gerüstbau und das Malereigewerbe gibt es ebenfalls solche Urlaubsregelungen, die über Sozialkassen organisiert sind.

53 Ähnliche Modelle gibt es für Dachdecker, Gerüstbauer und Steinmetze.

Ausbildungsumlage

Anfang der 1970er-Jahre war die Ausbildungsquote im Baugewerbe dramatisch zurückgegangen und betrug nur noch 1,8 Prozent.⁵⁴ Einerseits interessierten sich immer weniger Jugendliche für eine Ausbildung in diesen Berufen, andererseits war die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nicht mehr so stark ausgeprägt. Da – wiederum aufgrund der hohen Fluktuation – viele Auszubildende nach der Ausbildung die Betriebe verließen, waren sie weniger bereit, die Ausbildungskosten zu tragen. Angesichts dieser Konstellation wurde Mitte der 1970er-Jahre die Stufenausbildung Bau eingeführt und die Ausbildungsvergütung drastisch erhöht. Auch heute liegen sie noch in der Spitzengruppe der Ausbildungsvergütungen. Zugleich wurde tarifvertraglich eine Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten über die SOKA-BAU festgelegt, um die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu steigern. Jeder Arbeitgeber, auch wenn er nicht ausbildet, zahlt einen Betrag von derzeit 2,4 Prozent der Bruttolohnsumme an die SOKA-BAU (ausgenommen sind Solo-Selbstständige). Die SOKA-BAU erstattet dem Unternehmen, das ausbildet, dafür zehn Monate der Ausbildungsvergütungen des ersten Ausbildungsjahres, sechs Monate des zweiten und einen Monat des dritten Ausbildungsjahres. Außerdem übernimmt die SOKA-BAU die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung einschließlich der Internatsunterbringung in den Ausbildungszentren.⁵⁵ Die Umlagefinanzierung gilt in der Branche als wichtiger Faktor zur Stabilisierung von Ausbildung und Fachkräfteversorgung und ist zwischen den Tarifvertragsparteien nicht umstritten. Die relativ hohe Ausbildungsquote spricht für den Erfolg des Instruments. Dass allerdings viele Auszubildende nach der Ausbildung das Baugewerbe verlassen, um beispielsweise in besser entlohnten Industrieberufen zu arbeiten, zeigt auch seine Grenzen, wenn dieses Instrument lediglich in einem Wirtschaftszweig existiert und so in seiner Reichweite beschränkt ist: Unternehmen aus anderen Branchen können von der erfreulichen Ausbildungsaktivität in der Baubranche profitieren, ohne sich an der Umlage beteiligen zu müssen. Dem Baugewerbe insgesamt entstehen durch hohe Ausbildungszahlen entsprechende Ausbildungskosten, der „Abwanderungsverlust“ in andere Branchen sorgt jedoch dafür, dass noch mehr Ausbildung nötig ist, um den Fachkräftebedarf zu stillen.

Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen

Die Vermeidung witterungsbedingter Kündigungen und der sogenannten „Winterarbeitslosigkeit“ steht im Zentrum von Regelungen, an denen die Agentur für Arbeit, die Tarifparteien und wiederum die SOKA-BAU als Verwaltungsorganisation beteiligt sind. Das 2006 eingeführte Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) steht in der Tradition des bis 1996 bestehenden Schlechtwettergelds und versucht, die offensichtlichen Funktionsdefizite der in der Zeit von 1996 bis 2006 geltenden Modelle zu beseitigen. Es basiert auf einem Modell, das von den Tarifparteien entwickelt wurde.⁵⁶

Das Saison-Kug ist ausschließlich für gewerblich Beschäftigte und für Betriebe anwendbar, für die der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe gilt, oder die zum Dachdeckereihandwerk, dem Gerüstbaugewerbe oder dem Garten- und Landschaftsbau zählen. Ausbaugewerke wie zum Beispiel das Malereigewerbe, Elektroinstallation oder SHK-Installationen werden hiervon nicht erfasst. Das Saison-Kug sieht in der Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März Lohnersatzleistungen von 60 bis 67 Prozent für die Zeiten vor, in denen witterungs- oder auftragsbedingt keine Arbeiten ausgeführt werden können. Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Saison-Kug ist, dass Arbeitszeitguthaben abgebaut und bestimmte Teile des Erholungsurlaubs genommen wurden. Allerdings bekommen auf diese Weise die Beschäftigten erst dann Saison-Kug, wenn sie keine Arbeitszeitguthaben mehr haben. Dies führt dazu, dass sie solche gar nicht erst mehr aufbauen (wollen). Vor diesem Hintergrund ist in der IG BAU eine Diskussion entstanden, die die gesamte flexible Arbeitszeitregelung infrage stellt. Das Saison-Kug wird flankiert von den Instrumenten des Zuschuss-Wintergelds und des Mehraufwands-Wintergelds. Im Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk und im Garten- und Landschaftsbau wird für jede Stunde, die dem Arbeitszeitkonto entnommen wird, um witterungsbedingte Arbeitsausfälle zu vermeiden, ein Zuschuss von 2,50 Euro gezahlt (Zuschuss-Wintergeld).⁵⁷ Für jede im

54 Vgl. Bosch/Zühlke-Robinet (2000), S. 187.

55 Im Bereich der SOKA-Dach und der SOKA-Gerüst finden andere Modelle der Umlagefinanzierung für Ausbildungen Anwendung.

56 Vgl. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (2009), S. 1.

57 Ähnliche Regelungen im Gerüstbaugewerbe sehen einen Zuschuss von 1,03 Euro je Stunde vor.

Zeitraum vom 15. Dezember bis Ende Februar tatsächlich geleistete Arbeitsstunde wird eine Zulage von 1,00 Euro gezahlt, um die Anreize für eine kontinuierliche Beschäftigung zu erhöhen (Mehraufwands-Wintergeld). Das Saison-Kug wird aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung bezahlt. Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld werden durch eine Umlage in den Branchen finanziert, die von diesen Zahlungen profitieren. Hierzu führen die Arbeitgeber monatlich zwei Prozent der Bruttolohnsumme über die jeweiligen SOKAs an die Bundesagentur für Arbeit ab. Davon bringen die Arbeitgeber 1,2 Prozent und die Beschäftigten 0,8 Prozent auf.

Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe

In der Bauwirtschaft tragen Witterungsabhängigkeit und begrenzte Auftragshorizonte zu dem Wunsch bei, Personal flexibel und kurzfristig auf- und wieder abbauen zu können. So ist es nicht verwunderlich, dass es hier eine große Nachfrage nach Leiharbeitskräften gab. Da sie zugleich nicht der Pflicht unterlagen, Beiträge zur SOKA zu leisten und ihr Entgeltniveau unter dem der Bauwirtschaft lag, konnten Leiharbeitsunternehmen ausgesprochen preisgünstige Konditionen anbieten. Ebenso wurde ins Feld geführt, dass gerade bei sehr kurzfristigen Leiharbeitseinsätzen kaum Möglichkeiten vorhanden sind, zu kontrollieren, ob es sich um eine legale (Leiharbeits-)Beschäftigung handelt. Mit der Begründung, dass diese Aspekte „die Ordnung des Teilarbeitsmarktes und die soziale Sicherheit eines Teils der dort Tätigen gefährden“⁵⁸, wurde die Überlassung gewerblicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Bauhauptgewerbe seit dem Jahr 1982 verboten. Dies gilt auch für die Gewerke Dachdeckerei und Gerüstbau. Zugelassen ist in diesen Branchen lediglich im kleinbetrieblichen Bereich und unter bestimmten Bedingungen die sogenannte „Kollegenhilfe“ zwischen regulären Bauunternehmen.⁵⁹ Erlaubt ist Leiharbeit allerdings weiterhin in

einigen Ausbaugewerken, zum Beispiel im Maler- und Lackierhandwerk und in den Bereichen SHK und Elektroinstallation.

Arbeitnehmerentsendegesetz

Im Laufe der 1990er-Jahre hat die Zahl der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union entsandten Beschäftigten deutlich zugenommen. Mitte der 1990er-Jahre arbeiteten über 150.000 entsendete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf deutschen Baustellen.⁶⁰ Da bis 1996 keine Regelung über anzuwendende Arbeits- und Sozialstandards bestand, arbeiteten sie zu den Bedingungen ihrer jeweiligen Herkunftsländer. Die Möglichkeit, günstigere Angebote abzugeben, setzte natürlich auch die deutschen Wettbewerber und die hiesigen Beschäftigungsbedingungen unter Druck. Die „Entsenderichtlinie“ der Europäischen Gemeinschaft von 1996 (Richtlinie 96/71/EG) schreibt den Ländern schließlich vor, dass sie nationale Regelungen erlassen sollen, die jeweils Mindestbedingungen festlegen.⁶¹

In Deutschland wurde die Entsenderichtlinie durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) umgesetzt. Zuerst wurde das AEntG nur auf die Bauwirtschaft angewendet, im weiteren Verlauf kamen andere Branchen wie die Gebäudereinigung und die Pflege hinzu. Es sieht vor, dass in den erfassten Branchen, in denen allgemein verbindliche Tarifverträge mit Mindeststandards abgeschlossen wurden, diese auf entsendete Beschäftigte angewendet werden müssen. In der Baubranche existiert bereits seit 1996 ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag, welcher unter anderem einen Mindestlohn vorsieht. Anzumerken ist, dass die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) im Prozess der Allgemeinverbindlicherklärung sich damit durchsetzen konnte, die vereinbarten Mindestlöhne zu senken. Es wurde von der BDA befürchtet, zu hohe Standards zu setzen, die dann auch auf andere Branchen ausgestrahlt hätten. Im Zuge dieser Auseinandersetzung haben die Bauverbände auch damit gedroht, aus der BDA auszutreten.⁶²

⁵⁸ Bosch u.a. (2011), S. 45.

⁵⁹ Um das Instrument der Kollegenhilfe einfacher zu gestalten und technisch zu unterstützen, wurde zwischenzeitlich auch ein Onlineportal etabliert (www.kollegenhilfe-portal.de). Unsere Gesprächspartner berichteten jedoch davon, dass dieses Angebot noch nicht gut angenommen wird. Dies steht sicherlich auch damit im Zusammenhang, dass in der gegenwärtigen Boom-Phase die Betriebe über wenig Personal verfügen, das sie nicht selbst einsetzen und damit anderen Betrieben überlassen könnten.

⁶⁰ Vgl. Bosch/Zühlke-Robinet (2000), S. 235.

⁶¹ Vgl. Bosch/Zühlke-Robinet (2000), S. 226.

⁶² Vgl. Bosch/Zühlke-Robinet (2000), S. 229.

Eine Reform der Entsenderichtlinie auf europäischer Ebene wurde notwendig, weil sich die Umstände der Entsendung in den vergangenen Jahren verändert haben. Die Zahl der entsendeten Arbeitnehmer ist stark angestiegen und durch die Osterweiterung ist der Lohnunterschied innerhalb der EU gewachsen.⁶³ Deswegen wurde von der Europäischen Union 2018 eine neue Entsenderichtlinie verabschiedet. Deren Ziel ist es, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der entsendeten Beschäftigten stärker an diejenigen des „Gastlandes“ anzugleichen. Dies betrifft vor allem die Entlohnung: Sie soll sich nicht an Mindestlöhnen, sondern an Tariflöhnen orientieren, Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen sowie verbesserte Regelungen für Unterkunft und Verpflegung enthalten und auch entsendete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen generell in geltende Tarifverträge einbeziehen. Die neue Entsenderichtlinie der EU kann daher als ein Instrument begriffen werden, das zur weiteren Angleichung der Beschäftigungsbedingungen beitragen kann.

Diese Richtlinie muss bis Mitte 2020 in den jeweiligen Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Wie sich dies in der Novellierung des deutschen Arbeitnehmerentsendegesetzes niederschlagen wird, ist derzeit noch Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse. Streitpunkte sind insbesondere die Fragen,

- ▶ welche Tarifverträge auf die Entsendeten angewendet werden sollen (nur allgemein verbindliche oder auch allgemein wirksame Tarifverträge oder Tarifverträge der repräsentativsten Organisationen),
- ▶ ob die Lohngritter der jeweiligen deutschen Entgelttarifverträge zur Anwendung kommen sollen oder die Zahl der Entgeltgruppen für Entsendete ausgedünnt wird,
- ▶ ob Entsendete freiwillig auf sonstige Entgeltbausteine verzichten können (was angesichts der prinzipiell ungleichen Verhandlungsposition von Arbeitgebern und Beschäftigten eine zentrale Neuerung der EU-Entsenderichtlinie unterlaufen würde),
- ▶ ob und in welcher Form die Zahlung zusätzlicher Entgeltbausteine dokumentiert werden muss,
- ▶ wie die Einhaltung des Arbeitnehmerentsendegesetzes (und damit der EU-Entsenderichtlinie) kontrolliert werden kann und mit welchen Sanktionen Verstöße belegt werden können.

Auch wenn es zu einer Verbesserung der Situation entsendeter Beschäftigter kommen wird, kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung entsendeter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weiterhin für die Arbeitgeber lukrativ bleiben wird und folglich viele Entsendete auf deutschen Baustellen arbeiten werden, da die Sozialversicherungsabgaben für die entsendeten Beschäftigten weiterhin in ihren Herkunftsländern gezahlt werden und sich die Sätze dafür stark unterscheiden. Der Lohn wird also derselbe sein, die Lohn(neben)kosten jedoch nicht. Dies ist auch ein Grund, warum bei den Arbeitgeberverbänden der Bauwirtschaft mit Blick auf die neue Entsenderichtlinie noch Zurückhaltung zu erkennen ist. Es wird dabei vorwiegend damit argumentiert, dass die Einhaltung der neuen Bestimmungen noch schwerer zu kontrollieren sei.⁶⁴ Unklar ist auch, inwieweit die Arbeitgeberverbände daran mitwirken werden, durch allgemein verbindliche Lohntarifverträge die Basis dafür zu schaffen, dass entsendete Arbeitnehmer in den Genuss normaler Tariflöhne kommen.

63 Vgl. Wagner (2015), S. 338.

64 Vgl. ZDB (2018).

Handwerksordnung

Die Handwerksordnung (HwO) prägt in der Bauwirtschaft in wesentlichem Maße, welche Anbieter und Anbieterinnen welche Tätigkeiten anbieten dürfen und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um einen Betrieb selbstständig zu führen. In der aktuell gültigen Fassung der Handwerksordnung werden zulassungspflichtige (Anlage A der HwO), zulassungsfreie (Anlage B1 der HwO) und – ebenfalls zulassungsfreie – handwerksähnliche Gewerbe (Anlage B2 der HwO) unterschieden. Zulassungspflichtige Handwerke dürfen nur selbstständig ausgeübt werden, wenn der „große Befähigungsnachweis“ erbracht wurde oder eine Person als Betriebsleitung bestellt wird, die über diese Qualifikation verfügt. Damit ist in der Regel die erfolgreiche Prüfung zum Meister im jeweiligen Gewerk gemeint. Die Meisterausbildung umfasst dabei a) eine vertiefte Fachpraxis, b) eine vertiefte Fachtheorie, c) wirtschaftliche und rechtliche Kenntnisse der Betriebsführung und d) die Ausbildereignung. Eine einschlägige Hochschulausbildung kann als gleichwertig anerkannt werden, Ausnahmen unter anderem für EU-Ausländer und -Ausländerinnen oder erfahrene Altgesellen, die zusätzliche Kriterien erfüllen, sind ebenfalls möglich. In den zulassungsfreien Handwerken und handwerksähnlichen Gewerben sind keinerlei Qualifikationsvoraussetzungen zu erfüllen, um einen Betrieb zu führen – auch keine einschlägige Ausbildung.

Die Meisterpflicht in den zulassungspflichtigen Handwerken stellt eine Einschränkung der grundgesetzlich geschützten Berufsfreiheit (Art. 12 Grundgesetz) dar.⁶⁵ Sie wird vom Gesetzgeber dennoch als legitim betrachtet, weil sie dazu beiträgt, Gefahren abzuwehren und Ausbildungsstrukturen abzusichern. „Die präventive Gefahrenabwehr zielt dabei vorrangig auf den Schutz überragend wichtiger Gemeinschaftsgüter wie der Gesundheit und des Lebens Dritter und sichert den Erhalt eines hohen Qualitätsstandards beim Verbraucherschutz. Durch die im Handwerk geleistete berufliche Bildung erfolgt eine Aneignung und Weitergabe von Wissen und Kompetenzen mit gesellschaftsübergreifendem Nutzen, so bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses und der Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt.“⁶⁶

Zum Jahr 2004 wurde durch die Reform der Handwerksordnung die Zulassungspflicht in 53 von insgesamt 94 Handwerken abgeschafft und in die neue Anlage B1 aufgenommen. Ziel war es – auch im Kontext der sogenannten Hartzreformen –, Barrieren für Unternehmensgründungen zu beseitigen und mehr Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Ebenso war beabsichtigt, den Wettbewerb zwischen den Anbietern und Anbieterinnen zu intensivieren, indem Marktzugangsbeschränkungen aufgehoben wurden. Dies war insofern erfolgreich, da tatsächlich eine große Dynamik in den Betriebsgründungen zu beobachten war. Da aber zugleich die Zahl der Insolvenzen gestiegen ist und die Ausbildungszahlen in den zulassungsfreien Gewerken noch stärker zurückgegangen sind als in den weiterhin zulassungspflichtigen Handwerken, ist die Forderung nach einer erneuten Reform der Handwerksordnung in den vergangenen Jahren immer lauter geworden.⁶⁷ Im Oktober 2019 schließlich hat die Bundesregierung einem Gesetzgebungsverfahren zugestimmt, das darauf zielt, für zwölf zwischenzeitlich zulassungsfreie Handwerke die Meisterpflicht wieder einzuführen. Hierzu zählen auch sämtliche bisher in der Anlage B1 aufgeführten Bau-Gewerke der Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Betonstein- und Terrazzohersteller, Estrichleger, Parkettleger, die Rollladen- und Sonnenschutztechniker und die Raumausstatter.⁶⁸

65 Vgl. auch Monopolkommission (2019).

66 BMWi (2019), S. 15.

67 Vgl. kritisch dazu: Monopolkommission (2019).

68 Vgl. BMWi (2019).

Tabelle 6:
Zuordnung von Bau-Gewerken zu den verschiedenen Anlagen der Handwerksordnung bis 2019 (Auswahl)

zulassungspflichtige Handwerke (Anlage A)	zulassungsfreie Handwerke (Anlage B1)	zulassungsfreie handwerksähnliche Gewerbe (Anlage B2)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maurer und Betonbauer ▶ Ofen- und Luftheizungsbauer ▶ Zimmerer ▶ Dachdecker ▶ Straßenbauer ▶ Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer ▶ Brunnenbauer ▶ Steinmetz und Steinbildhauer ▶ Stuckateure ▶ Maler und Lackierer ▶ Gerüstbauer ▶ Metallbauer ▶ Kälteanlagenbauer ▶ Klempner ▶ Installateur und Heizungsbauer ▶ Elektrotechniker ▶ Tischler ▶ Glaser 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fliesen-, Platten- und Mosaikleger ▶ Betonstein- und Terrazzohersteller ▶ Estrichleger ▶ Parkettleger ▶ Rollladen- und Sonnenschutztechniker ▶ Raumausstatter 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eisenflechter ▶ Bautrocknungsgewerbe ▶ Bodenleger ▶ Asphaltierer (ohne Straßenbau) ▶ Fuger (im Hochbau) ▶ Holz- und Bautenschutzgewerbe (Mauerschutz und Holzimprägnierung in Gebäuden) ▶ Rammgewerbe (Einrammen von Pfählen im Wasserbau) ▶ Betonbohrer und -schneider ▶ Kabelverleger im Hochbau (ohne Anschlussarbeiten) ▶ Einbau von genormten Baufertigteilen (z.B. Fenster, Türen, Zargen, Regale)

Quelle: Eigene Darstellung

4.2 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Arbeitnehmerkammer hat 2019 die abhängig Beschäftigten des Landes zum zweiten Mal (erste Welle: 2017) in einer repräsentativen Erhebung zu ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befragt. Dabei wurden auch Themen behandelt, die in dieser Branchenanalyse des bremischen Baugewerbes eine Rolle spielen. Zwar war in der Beschäftigtenbefragung die Zahl der Befragten aus dem Baugewerbe begrenzt, die Ergebnisse geben dennoch einen Einblick in die Situation dieser Beschäftigten, der die Befunde aus der Branchenanalyse ergänzt. Die Ergebnisse zu den Befragten aus dem Baugewerbe können hierfür mit denjenigen zu allen Beschäftigten in Beziehung gesetzt werden und zu denjenigen aus dem verarbeitenden Gewerbe, das für Baubeschäftigte als eine alternative Beschäftigungsbranche angesehen werden kann.

Die derzeitige Hochkonjunktur im Baugewerbe stärkt die Position der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Unternehmen. 12,2 Prozent haben in den zwölf Monaten, die der

Befragung vorausgegangen sind, ihren Betrieb gewechselt (alle Branchen: 6,9 Prozent, verarbeitendes Gewerbe: 3,8 Prozent). Auch schätzen Beschäftigte aus dem Baugewerbe es derzeit eher nicht als schwierig ein, eine neue Stelle zu finden (71,6 Prozent im Vergleich zu 57,6 Prozent in der Gesamtwirtschaft und 52,3 Prozent im verarbeitenden Gewerbe). Auch die Angst vor Kündigung ist im Baugewerbe etwas geringer ausgeprägt (7,6 Prozent versus 8,7 Prozent insgesamt und 10,2 Prozent im verarbeitenden Gewerbe).

Bauarbeit ist körperlich schwere Arbeit, die oft noch dazu direkt der Witterung ausgesetzt ist und mit höheren Gefahren einhergeht als zum Beispiel ein Büroarbeitsplatz. Es überrascht daher nicht, dass die Beschäftigten im Baugewerbe in der Beschäftigtenbefragung 2019 ihre Tätigkeit als körperliche Arbeit einstufen (86,5 Prozent versus 46,4 Prozent gesamt und 46,9 Prozent verarbeitendes Gewerbe). Sie empfinden dies allerdings nicht überdurchschnittlich als eine Belastung (37,5 Prozent versus 36,3 Prozent gesamt und 37,7 Prozent verarbeitendes Gewerbe). Die Beschäftigten aus dem Baugewerbe attestieren sich jedoch häufiger einen weniger guten oder

schlechten Gesundheitszustand (16,2 Prozent versus 11,1 Prozent gesamt und 11,4 Prozent verarbeitendes Gewerbe) und geben an, dass ihre Arbeit einen negativen Einfluss auf ihre Gesundheit habe (48,6 Prozent versus 40,6 Prozent gesamt und 43,1 Prozent verarbeitendes Gewerbe). Dies kann auch einer der Gründe dafür sein, warum der Anteil derjenigen besonders gering ist, die angeben, sie könnten in ihrer Tätigkeit das reguläre Rentenalter erreichen. Gehen 70 Prozent in der Gesamtwirtschaft und 75 Prozent im verarbeitenden Gewerbe hiervon aus, sind es im Baugewerbe lediglich 40 Prozent. Bei all diesen gesundheitsbezogenen Aspekten ist im Vergleich zu 2017 eine leichte Verbesserung zu erkennen.

Mit Blick auf das Einkommen zeigen sich 78,4 Prozent in der Bauwirtschaft mit ihrem Lohn oder Gehalt zufrieden. Dies liegt über den Werten für die Gesamtwirtschaft (70 Prozent) und reicht fast an das verarbeitende Gewerbe (81,5 Prozent) heran. Hier zeigt sich eine deutliche Veränderung zur Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2017, in der sich nur gut die Hälfte der Beschäftigten in der Bauwirtschaft zufrieden mit dem Einkommen zeigte.

Hinsichtlich der Einschätzungen zum Verhältnis von eigener Ausbildung und den Anforderungen in der jetzigen Tätigkeit sagen 27,7 Prozent der Beschäftigten aus dem Baugewerbe, sie hätten mehr erreicht als ihre Ausbildung erwarten ließe. Diese Werte liegen etwas über der Gesamtwirtschaft (23,6 Prozent) und gleichauf mit dem verarbeitenden Gewerbe (27,8 Prozent). In einer unterwertigen Beschäftigung⁶⁹ sehen sich im Baugewerbe 27,7 Prozent. Dies entspricht den Werten für die Gesamtwirtschaft (27,9 Prozent) und liegt deutlich über denen für das verarbeitende Gewerbe (19,8 Prozent). Noch 2017 gaben im Baugewerbe nur 13,4 Prozent an, mehr erreicht zu haben, während sich 41,3 Prozent als unterwertig beschäftigt einschätzten.

Bei den Arbeitszeiten bestätigt sich, dass die Befragten aus dem Baugewerbe überdurchschnittlich in Vollzeit (95,9 Prozent) arbeiten und zumeist auch angeben, feste Zeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende zu haben (Baugewerbe: 87,8 Prozent, Gesamtwirtschaft: 58,8 Prozent, verarbeitendes Gewerbe: 45,8 Prozent). Überstunden spielen mittlerweile – und im Gegensatz zur ersten Beschäftigtenbefragung im Jahr 2017 – eine unterdurchschnittliche Rolle. 27,0 Prozent der

Befragten aus dem Baugewerbe geben an, immer oder häufig Überstunden machen zu müssen (Gesamtwirtschaft: 34,4 Prozent, verarbeitendes Gewerbe: 35,0 Prozent). Dies hat augenscheinlich auch dazu beigetragen, dass es im Baugewerbe nun besser möglich ist, hinsichtlich der Arbeitszeiten Rücksicht auf private Belange nehmen zu können. 79,5 Prozent geben an, dass dies fast immer oder oft gelinge (Gesamtwirtschaft: 80,5 Prozent, verarbeitendes Gewerbe: 82,7 Prozent). 2017 äußerten dies nur 60 Prozent. Gleichzeitig empfinden diejenigen, die Defizite bei der Berücksichtigung privater Interessen äußern, es in der Bauwirtschaft zu zwei Dritteln als Belastung (2017 waren dies nur 30 Prozent), während dies in der Gesamtwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe nur gut die Hälfte tun.

Punkten kann das Baugewerbe bei Fragen nach der konkreten Arbeitsausführung. So halten die Befragten aus dem Baugewerbe ihre Arbeit für abwechslungsreich (82,4 Prozent versus 68,6 Prozent in der Gesamtwirtschaft und 67,7 Prozent im verarbeitenden Gewerbe). Ähnliches gilt für die Frage nach der Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe (75,7 Prozent versus 75,3 Prozent Gesamtwirtschaft und 71,5 Prozent verarbeitendes Gewerbe). Bemerkenswert ist auch, dass Beschäftigte im Baugewerbe einen großen Einfluss auf die ihnen übertragene Arbeitsmenge haben. Die Werte liegen hier mit 39,2 Prozent über denen in der Gesamtwirtschaft (28,4 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe (33,5 Prozent). Dies alles wird dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten im Baugewerbe überdurchschnittlich mit ihrer Arbeit identifizieren (93,2 Prozent versus 83,1 Prozent in der Gesamtwirtschaft und 79,2 Prozent im verarbeitenden Gewerbe) und sie überdurchschnittlich häufig (85,1 Prozent) überzeugt sind, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (Gesamtwirtschaft 73,2 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 62,7 Prozent). Die Zufriedenheit mit der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufs hat bei den Befragten aus dem Baugewerbe ebenfalls deutlich zugenommen (Baugewerbe: 70,0 Prozent, Gesamtwirtschaft 70,2 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 83,3 Prozent). 2017 betrug dieser Wert für das Baugewerbe noch 64,8 Prozent.

⁶⁹ Wortlaut der Fragestellung: „Ich bin besser ausgebildet und könnte eigentlich eine höhere Position erreichen.“

4.2.1 Beschäftigungsstabilität

Vor allem aufgrund der Projektgebundenheit und der Witterungsabhängigkeit der Bauarbeit stellt die Sicherung einer durchgehenden Beschäftigung in dieser Branche traditionell eine besondere Herausforderung dar. Auch in dieser Hinsicht unterscheidet sich die Situation in Bremen nicht von der im gesamten Bundesgebiet.

Zwar haben in den vergangenen Jahrzehnten technische Entwicklungen und steigende Qualifikationsanforderungen zu einer zunehmenden Facharbeiterorientierung des Bauens geführt und damit in der Arbeitskräftepolitik der Unternehmen ein Interesse an einer stabilen Beschäftigung nach sich gezogen. Systematisch ermittelte Daten über die Dauer der Betriebszugehörigkeit von Bauarbeitern und Bauarbeiterinnen liegen nicht vor. Es wird aber immer wieder darauf verwiesen, dass es durchaus eine Gruppe von Beschäftigten mit Betriebszugehörigkeit von 40 oder sogar mehr Jahren gibt.

Gesetzliche und tarifliche Regelungen (vor allem früher Schlechtwettergeld, heute Saison-Kurzarbeitgeld, Sozialkassen, flexible Arbeitszeitregelungen) haben einen Schutz der Beschäftigten vor witterungsbedingter Arbeitslosigkeit bewirkt und die früher allgemein üblichen Winterentlassungen stark reduziert. Eine tarifliche Regelung, die dem Arbeitgeber erlaubt, bei schlechter Witterung mit eintägiger Frist zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer kein Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto hat, existiert im Maler- und Lackiererhandwerk. Dabei ist tariflich ebenfalls festgelegt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer nach Ende des schlechten Wetters wieder einzustellen.

Es darf nicht übersehen werden, dass sich seit dem Beginn der 1990er-Jahre vor allem im Neubau von Gebäuden (Hochbau) ein Segment von Nachunternehmerleistungen herausgebildet hat, das sich teilweise außerhalb des Rechtsrahmens der deutschen Sozialordnung bewegt und für das auch keine statistischen Angaben vorliegen. Auf der anderen Seite sind, vermutlich wegen des kooperativen Charakters von Bauarbeit in denjenigen Gewerken des Hochbaus, die die Rohbauten herstellen, sowie im Tiefbau, der auf den Einsatz von unterschiedlichen und teuren Maschinen ausgerichtet ist, Solo-Selbstständigkeit und die hiermit verbundene prekäre Beschäftigungssituation insgesamt weniger verbreitet als im Durchschnitt der Wirtschaftsbereiche in der Bundesrepublik (siehe im Einzelnen dazu auch den Exkurs „Die dunkle Seite des Baugewerbes“).

4.2.2 Einkommen

In der gegenwärtigen Hochkonjunktur in der deutschen Bauwirtschaft wäre zu erwarten, dass es zu einer deutlichen Steigerung der tariflichen Arbeitnehmerinnen und zu einer positiven Lohndrift kommt. Die empirisch feststellbare Situation in der bremischen Bauwirtschaft ist jedoch komplexer.

Auf der einen Seite wird davon berichtet, dass der allgemein beklagte Fachkräftemangel zu höheren Vergütungen bei Neueinstellungen führt, dass also tatsächlich eine Lohndrift festzustellen ist. Einige Interviewpartner und Interviewpartnerinnen berichten ebenso davon, dass sie mittlerweile auch über Tarif bezahlen müssen, um bestimmte, für sie besonders wertvolle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu halten. Die Tarifwerke verkehren in diesen Konstellationen ihre Wirkung in der betrieblichen Lohngestaltung. Galten sie lange Zeit als Regelwerke, auf die Beschäftigte pochen mussten, um den ihnen tariflich zustehenden Lohn zu bekommen, sind es nun die Arbeitgeber, die darauf verweisen, dass höhere Einkommen auch mit höheren Qualifikationsanforderungen, mit der Bereitschaft, selbst eine größere Verantwortung zu übernehmen und so weiter verbunden sind. Insgesamt entsteht dadurch an manchen Stellen die den üblichen Entlohnungsgrundsätzen widersprechende Situation, dass Neueingestellte oder individuell aushandlungsfreudige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine höhere Entlohnung erhalten als Beschäftigte mit langen Betriebszugehörigkeiten; dies wird nicht zuletzt auch dadurch gefördert, dass in den Betrieben in Deutschland traditionell über den Lohn nur wenig gesprochen wird.⁷⁰ Auf der anderen Seite ist die Situation nach dem Urteil von Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen weiterhin dadurch beeinflusst, dass sich die Lohnzurückhaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Baugewerkschaft, die sich in der langen Baukrise von 1995 bis 2005 herausgebildet hatte, in der die Angst um den Arbeitsplatz vorherrschte, erst in der allerjüngsten Vergangenheit aufzulösen beginnt.

⁷⁰ Aus den Interviews wird ersichtlich, dass der Besuch beim Großhändler auch ein Ort ist, an dem sich die Beschäftigten über Einkommensniveaus austauschen. Ebenso wird – bei einem lockeren Gespräch beim Kaffee – das eine oder andere Wechselangebot gemacht. Zudem wird berichtet, dass einige Betriebe ihren Beschäftigten Prämien zahlen, wenn sie neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für das Unternehmen werben.

Außerdem bedeutet das Vorhandensein eines tariflichen Lohnniveaus offenbar nicht, dass dies auch die Höhe der tatsächlichen Einkommen der Beschäftigten repräsentiert. So wird zwar den Niederlassungen der Baukonzerne und den eingesessenen mittelständischen Bauunternehmen bescheinigt, dass sie sich an die Tariflöhne halten. Unter der großen Zahl der übrigen, kleinen Unternehmen aber seien immer wieder Verhaltensweisen zu beobachten, mit denen die Bestimmungen der Tarifverträge umgangen werden. Als wesentliches Problem wird in diesem Zusammenhang eine falsche Eingruppierung der Beschäftigten angeführt. Dieses Phänomen hat offensichtlich vor allem zwei Erscheinungsformen.

Ein Recht auf den Ecklohn für Spezialbaufacharbeiter (Lohngruppe 4, seit dem 1. Mai 2018 als Gesamttarifstundenlohn 20,63 Euro) haben Absolventen der dreijährigen Stufenausbildung Bau mit einem Jahr Berufserfahrung sowie Baumaschinenführer. Strukturdaten über die Beschäftigung, anhand deren verglichen werden könnte, wie viele dieser Facharbeiter und Facharbeiterinnen es gibt, die folglich in diese Lohngruppe eingruppiert werden müssten, liegen nicht vor; hilfsweise kann aber die Zahl der Facharbeiter und Facharbeiterinnen aus der Totalerhebung für das Baugewerbe herangezogen werden. Geht man davon aus, dass die Angehörigen dieser Beschäftigtengruppe aufgrund ihrer Qualifikation die Ansprüche auf Eingruppierung in die Lohngruppe 4 erfüllen, müsste der Anteil der Beschäftigten in dieser Lohngruppe rund 43 Prozent betragen; nimmt man nur die Baufacharbeiter ohne die Baumaschinenführer, müssten es immerhin noch fast 37 Prozent sein. Tatsächlich weist eine Erhebung der Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-BAU) für das Tarifgebiet West aus, dass 7,9 Prozent der Beschäftigten in die Lohngruppe 4 eingruppiert worden sind; zählt man die ebenfalls als Facharbeiter bezeichneten Beschäftigten der Lohngruppe 3 dazu, kommt man auf 22,6 Prozent.⁷¹

Selbst wenn die Daten keinen präzisen Vergleich von Qualifikationsstruktur und Vergütungsstruktur im Baugewerbe erlauben: Es gibt offensichtlich keine Rechnung, bei der der Anteil der ermittelten tatsächlichen Ecklöhner auch nur in die Nähe des Anteils der vermutlich eigentlich Anspruchsberechtigten kommt. In Bremen liegt das Lohnniveau etwas höher als im Durchschnitt des Tarifgebiets West. Hier sind immerhin 12,0 Prozent in die Lohngruppe 4 eingruppiert, in die Lohngruppen 3 und 4 zusammen 26,9 Prozent. Auch in die höheren Lohngruppen 5 und 6 sind in Bremen mehr Beschäftigte eingruppiert (14,1 Prozent) als im Durchschnitt des Tarifgebiets West (11,0 Prozent).

Die unzutreffende Eingruppierung wurde auch für andere Tarifbereiche als Hauptproblem der Vergütung im bremischen Baugewerbe benannt. Allerdings wurde auch immer wieder als ein Grund dafür die Tatsache hervorgehoben, dass sehr viele Beschäftigte über die Tarifverträge und über ihre tariflichen Rechte und Ansprüche nicht ausreichend informiert sind. So kommt es zu der – an sich schwer erklärbaren – Feststellung, dass Beschäftigte sich auch dann mit einer tarifwidrigen Vergütung zufriedengeben, wenn sie dadurch mehrere Hundert Euro im Monat einbüßen.

Eine weitere Form tarifwidriger Entlohnung entsteht – paradoxerweise – dadurch, dass im Baugewerbe ein Mindestlohn tariflich vereinbart worden ist, der im Rahmen des Arbeitnehmerentendengesetzes allgemein verbindlich ist. Dieser Mindestlohn liegt mit aktuell 12,20 Euro (ungelernt, Gruppe I) beziehungsweise 15,20 Euro (Werker/Fachwerker, Gruppe II) zwar deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn, ist jedoch eindeutig erkennbar geringer als die Tariflöhne für qualifizierte Baufacharbeiter und Baufacharbeiterinnen. Dennoch gibt es immer wieder Beschäftigte, die sich mit der Eingruppierung vor allem in die Mindestlohngruppe II als „nach Tarif bezahlt“ fühlen und die die ihnen nach dem Tarifvertrag entsprechend ihrer Qualifikation und ihrer Berufserfahrung zustehende Vergütung der Lohngruppe 3 oder 4 nicht einfordern. Dies erstaunt umso mehr, als die Höhe dieser Mindestlöhne von betrieblichen Arbeitnehmervertretern als „deutlich zu niedrig“ kritisiert werden, „weil man davon auch nicht richtig leben kann, brauchen wir uns nichts vorzumachen“.

71 Vgl. SOKA-BAU und IG BAU (o.J.).

Dementsprechend ergaben die Antworten der Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen auf die Frage, ob die Beschäftigten in der bremischen Bauwirtschaft der Meinung seien, „dass ihr Lohn stimmt“ ein unterschiedliches Bild. Es gibt ein Segment der Branche, in dem Tariflöhne gezahlt und die Beschäftigten korrekt eingruppiert werden. Hier wachen Betriebsräte darüber, dass Ansprüche und Interessen der Beschäftigten aus Tarifverträgen und gesetzlichen Regelungen erfüllt werden und nehmen zum Teil das Recht für sich in Anspruch, auch dann tätig zu werden, wenn der oder die Beschäftigte dies noch nicht getan hat. Für dieses Segment wird diese Frage bejaht. Für andere Bereiche wird darauf hingewiesen, dass die Bewertung des Lohns immer Ausdruck der Einschätzung der Gesamtsituation sei. Die geäußerte Unzufriedenheit mit der Lohnhöhe sei unverkennbar, sie könne aber zum Beispiel auch bedeuten, dass nicht nur die Bezahlung als zu gering, sondern auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen insgesamt als zu unvorteilhaft angesehen werden.

Im Übrigen ergaben unsere Interviews auch, dass vor allem in kleinen Betrieben nicht selten stillschweigende, durch die große soziale Nähe zwischen Chef und Chefin und Beschäftigten getragene Übereinkünfte existieren, die vorhandene Tarifbestimmungen aushebeln. Auf der einen Seite werden tarifliche Ansprüche nicht vollständig reklamiert, auf der anderen Seite werden Vergünstigungen eingeräumt wie etwa die Erlaubnis, betriebliche Werkzeuge oder Firmenfahrzeuge privat zu nutzen. Oder es wird, umgekehrt, ein übertariflicher Lohn gewährt, dafür aber werden auf der anderen Seite tarifliche Ansprüche wie etwa Überstundenzuschläge oder Wegegeld nicht gezahlt.

Im Maler- und Lackiererhandwerk wird von einem erkennbaren Druck auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Zulässigkeit der Leiharbeit in diesem Wirtschaftszweig berichtet. Dies drückt sich vor allem in Leistungsdruck und Anspannung durch erhöhtes Arbeitstempo aus.

Ein weiteres Konfliktfeld besteht im betrieblichen Alltag in der Frage der Wegezeiten. Es geht dabei im Kern um die Frage, ob die zu bezahlende Arbeitszeit bereits beginnt, wenn sich die Beschäftigten im Betrieb eingefunden haben, oder erst dann, wenn sie die Baustelle erreicht haben, auf der sie dann produktiv tätig werden können. Bisher sehen viele Rahmentarifverträge in der Baubranche (zum Beispiel für das Bauhauptgewerbe, für den Bereich Malerei und Lackiererei) vor, dass die Arbeitszeit mit der Aufnahme der Arbeit an der „Arbeitsstelle“ beginnt. Ob hierunter nun der

Betriebshof, die Werkstatt oder die Baustelle zu verstehen ist, wird in den Betrieben ganz unterschiedlich gehandhabt. Die IG BAU fordert grundsätzlich die Anerkennung und die Vergütung der Wegezeit als Arbeitszeit.

4.2.3 Arbeitszeiten

Die tarifliche Arbeitszeit in den Wirtschaftszweigen des Baugewerbes beträgt überwiegend 40 Stunden, in manchen Fällen 39 Stunden in der Woche. Der Trend zur 35-Stunden-Woche hat sich in diesem Wirtschaftsbereich bisher nicht durchgesetzt. Am Beispiel des SHK-Handwerks, das zum Tarifbereich der IG Metall gehört, zeigt sich hingegen die Wirkung der für die Metallindustrie üblichen Orientierung an einer Arbeitszeit deutlich unter 40 Stunden; in diesem Handwerk ist eine 36-Stunden-Woche vereinbart. Im Bauhauptgewerbe sieht der Tarifvertrag eine gespaltene Arbeitszeit vor. Sie beträgt im Sommer 41 Stunden, im Winter 38 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Sommer von Montag bis Donnerstag 8,5 Stunden, im Winter acht Stunden. Möglichkeiten der Verkürzung der täglichen Arbeitszeit werden auf den Freitag konzentriert (im Sommer sieben, im Winter sechs Stunden). Es wird allerdings allgemein davon ausgegangen, dass die definierten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten in vielen Fällen Durchschnittswerte sind, die durch die Verrechnung von Mehrarbeit, vor allem in der hellen und warmen Jahreszeit auf der einen und nicht zuletzt witterungsbedingten Arbeitsausfällen im Winter auf der anderen Seite zustande kommen.

Die Möglichkeit einer solchen Verrechnung besteht in den Wirtschaftszweigen, für die die IG BAU Tarifverträge abschließt, durch die tarifliche Bestimmung, dass Abweichungen von der vereinbarten täglichen Arbeitszeit als Zeitguthaben oder Zeitschulden verbucht und innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen werden können.⁷² Optiert ein Betrieb dafür, muss für jeden Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt werden. Über dessen Organisation muss eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, dies geht allerdings verständlicherweise nur, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Diese Betriebsvereinbarung legt vor

⁷² Vgl. Syben (2015).

allem Begrenzungen für den Umfang von Zeitguthaben (nach dem Tarifvertrag maximal 150 Stunden) und Zeitschulden (maximal 30 Stunden) sowie Ausgleichsregeln fest; diese Werte können in anderen Tarifbereichen geringfügig abweichen. Einige Betriebsräte haben zusätzlich Betriebsvereinbarungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit abgeschlossen. Erwähnenswert ist, dass im Bundesrahmentarifvertrag für das Bauhauptgewerbe mit den Ausgleichsregeln unabhängig von der in einem einzelnen Monat tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ein Mindesteinkommen (im Sommer entsprechend 178 Stunden, im Winter entsprechend 164 Stunden) vereinbart worden ist. Diese Regelung, die die früher am Bau üblichen starken Einkommensschwankungen beendet und zu einer für die Familien verlässlichen und kalkulierbaren Einkommenssituation geführt hat, wird in der Branche als bedeutender sozialer Fortschritt angesehen.

Die Unternehmen im bremischen Baugewerbe halten nach der Auffassung der Interviewpartner die tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit überwiegend ein. Allerdings ist nach dem Urteil der IG BAU die nach dem Tarifvertrag eigentlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung der Arbeitszeitkonten in einer zu großen Zahl von Betrieben nicht gewährleistet. Darin liegt ein erhebliches Risiko für die Beschäftigten, weil diese mit den verbuchten, aber nicht bezahlten Mehrarbeitsstunden dem Unternehmen de facto einen zinslosen Kredit geben, der im Falle einer Insolvenz verloren ist. Das Angebot der Sozialkassen des Baugewerbes, die Arbeitszeitkonten abzusichern, wird von den Unternehmen „so gut wie gar nicht“ angenommen.

Zeitguthaben sollen vor allem zum Ausgleich für witterungsbedingte Arbeitsausfälle verwendet werden; eine Entnahme für private Zwecke ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich geregelt und nicht in allen Betrieben zugelassen. Mehrarbeitsstunden werden in der Regel auf den Arbeitszeitkonten ohne die sonst tariflich dafür vorgesehenen Überstundenzuschläge verbucht. Die Anrechnung von Überstundenzuschlägen erfolgt erst, wenn die Guthabenstunden ausgezahlt werden (müssen), etwa um eine Überschreitung der vorgeschriebenen Höchstgrenze zu vermeiden; eine Alternative sind freie Tage. Zu einer Auszahlung kommt es allerdings nach dem Urteil von Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen häufig, weil viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor allem im Sommer ein hohes Maß an Überstunden leisten. In diesem Verständnis von Flexibilität und den darauf basierenden Arbeitszeitkonten liegt insofern ein Problem für die Beschäftigten, als diese bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall ihr Anrecht auf staatliche

Ausgleichszahlungen (Saison-Kurzarbeitergeld) verlieren, solange ihnen Zeitguthaben auf ihrem betrieblichen Arbeitszeitkonto zur Verfügung stehen. Die IG BAU kritisiert diese Rechtslage, weil die Beschäftigten sich auf diese Weise durch die Leistung von Überstunden selbst um ihnen gesetzlich zustehende staatliche Unterstützungsleistungen bringen.⁷³

Der Ausgleich von Mehrarbeit und Arbeitsausfällen über ein Arbeitszeitkonto wird in der Bauwirtschaft vielfach als die einzig mögliche Form flexibler Arbeitszeitgestaltung aufgefasst. Insbesondere Formen der Flexibilität, die mit einer Zeitsouveränität der Beschäftigten verbunden sind oder die eine Orientierung der Arbeitszeitgestaltung an privaten Zwecken zulassen, werden in dieser Branche gegenwärtig überwiegend als nicht realisierbar angesehen. Eine Diskussion um sogenannte neue Arbeitsformen oder um Grundsätze wie etwa mobile Arbeit, Work-Life-Balance oder Homeoffice befindet sich in diesem Wirtschaftsbereich erst am Anfang. Als sachliche Gründe werden vor allem die zwingende Notwendigkeit der Anwesenheit der Arbeitenden am Arbeitsort für die Erstellung eines Arbeitsergebnisses, die Bindung der Arbeitsausführung an sachliche und zeitliche Wünsche und Bedingungen der Kundinnen und Kunden sowie der kooperative Charakter der meisten Arbeitsvollzüge im Baugewerbe angeführt. Wenn ein Kanal vor dem Haus angelegt werden soll, müssen alle erforderlichen Tiefbauer dazu an diesem Ort anwesend sein. Ebenso kann eine Kolonne nicht arbeiten, wenn im Hochbau die Kranführer oder im Tiefbau die Baggerfahrer nicht auf den Geräten sitzen. Kunden und Kundinnen schließlich erwarten, dass im Notfall ein defektes Wasserrohr sofort repariert wird und nicht erst dann, wenn Monteure und Monteurinnen ihre Kinder in den Kindergarten gebracht haben. Nach dem Urteil von Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen könne allenfalls mit einer Einsatzreserve, also mit mehr Personal eine Arbeitsorganisation bewältigt werden, die auch anderen Zielen folge als der Erstellung des Arbeitsergebnisses, das müsse dann aber auch bezahlt werden. Auch wird darauf hingewiesen, dass sich ein Teil der Probleme vermeiden lasse, wenn zum Beispiel Kindertagesstätten ihre Öffnungszeiten an die Bedürfnisse von Eltern im Arbeitsprozess anpassen würden.

73 Zusätzlich sind Nachteile bei der Berechnung von Krankengeld sowie bei der Rente zu berücksichtigen.

Dabei wird nicht bestritten, dass diese Argumentationen insgesamt nicht nur von den sachlichen Notwendigkeiten getragen werden, sondern auch von konservativen Werthierarchien und eher traditionellen Bildern männlicher Berufsarbeit. Die Bauausführung ist bisher noch die Sache von Männern, die zumeist in Vollzeit arbeiten und sich offensichtlich noch in geschlechtlich stark arbeitsteiligen Familienkontexten bewegen. Es wird aber teilweise eingeräumt, dass sich die Branche dieser Diskussion stellen müssen, wenn sie langfristig für junge Menschen attraktiv bleiben will.⁷⁴ So wird es zum Beispiel als möglich angesehen, dass der akute Fachkräftemangel bei einem Angebot flexibler Arbeitszeiten mit einer gewissen Zeitsouveränität der Beschäftigten oder durch das bisher weitgehend fehlende Ermöglichen von Teilzeitbeschäftigung eher gemindert werden kann, weil dann möglicherweise auch bisher nicht erreichte Personengruppen als Arbeitskräfte gewonnen werden können, wie etwa junge Frauen.

Im Übrigen darf nicht übersehen werden, dass es auch in der Bauwirtschaft bereits seit einiger Zeit Arbeitsformen wie etwa eine echte Vertrauensarbeitszeit gibt, die mit dem völligen Verzicht auf die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten verbunden ist. Diese sind allerdings auf den Angestelltenbereich beschränkt. Seitens der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wurde weiterhin angemerkt, dass auch unter den genannten restriktiven Bedingungen eine Berücksichtigung dringender persönlicher Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Einzelfall in Absprache mit Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten immer schon möglich war und auch möglich bleiben wird.

4.2.4 Tätigkeitszuschnitte

Bauarbeit ist vielfältig. Sie reicht von der Bedienung schwerer Maschinen für Erdarbeiten über die maschinell unterstützten Arbeitsvollzüge im Hochbau bis zu den handwerklichen Tätigkeiten beim Ausbau und bei der Fertigstellung der Gebäude.

Trotz aller technischen Entwicklung ist Bauarbeit immer noch körperlich schwer, sie ist witterungsabhängig und sie ist gefahren geneigt. Sie wird auf wechselnden, häufig vom Wohnort weit entfernten Baustellen erbracht, was lange Wegezeiten erfordert, deren Vergütung strittig ist und den Arbeitstag verlängert oder sogar mehrtägige Abwesenheit von der Familie erfordert. Sie findet meistens unter Termindruck statt, was nicht zuletzt zur Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten führt.

Aber Bauarbeit besteht nicht, wie manche Arbeiten in der Industrie, aus kurzen, inhaltsleeren Arbeitstakten, deren Vollzüge zum Teil bis zum einzelnen Handgriff vorgeschrieben und genau kontrolliert werden. Bauarbeit ist abwechslungsreich und sie stellt die Beschäftigten immer wieder vor neue Aufgaben, deren Lösung als Herausforderung empfunden wird. Die Vorgesetzten definieren zwar den notwendigen Rahmen und sagen, welche Arbeit bis wann getan werden muss, aber sie machen keine unnötig detaillierten Vorschriften. Auch das Arbeitstempo und die tägliche Arbeitsmenge können (in Grenzen) von den Beschäftigten selbst festgelegt werden, wenn die allgemein vorgegebenen sachlichen und zeitlichen Ziele der Arbeit erreicht werden. Bauarbeiter und Bauarbeiterinnen müssen Vorschriften und Regeln einhalten, aber sie müssen sich auch immer wieder etwas einfallen lassen. Selbst Arbeiten, die sie schon oft gemacht haben, stellen sich immer wieder neu dar, weil jedes Bauwerk letztlich ein Einzelstück ist.

Bauarbeit ist Facharbeit. Spätestens seit den 1960er-Jahren sind, vor allem durch das Aufkommen von Geräten zum Heben und zum Transport von Baumaterial auf der Baustelle, insbesondere den Turmdrehkränen, reine Helfertätigkeiten weitgehend verschwunden. Insbesondere wo im Tiefbau für die öffentliche Hand gearbeitet wird, ist der Einsatz unzureichend qualifizierter Beschäftigter zudem oft schon deswegen deutlich beschränkt, weil sich ein Unternehmen nur dann erfolgreich um Aufträge bewerben kann, wenn die Beschäftigten

74 Vgl. hierzu auch Apt u.a. (2019), S. 59.

besondere Zertifikate vorweisen können, die die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften gewährleisten und deren Erwerb den regelmäßigen Besuch von Lehrgängen voraussetzt. Für den Einsatz von Arbeitskräften ohne diese Qualifikation ist der Platz beschränkt.

Ein Teil von Bauarbeit findet unter zunehmendem Termindruck statt. Neben den physischen Belastungen ist daher eine Zunahme psychischer Belastungen zu verzeichnen, auf die die Unternehmen nicht immer zureichend reagieren. Arbeitsverdichtung und Arbeitstempo steigen an, die Unternehmen

verlangen von kleiner werdenden Belegschaften immer mehr Leistung („weniger machen mehr“). Nicht immer wird technische Unterstützung überall da eingesetzt, wo sie möglich wäre. So sieht man etwa immer noch Beschäftigte, die schwere Lasten tragen, obwohl es Hebegeräte gibt. Bei Gerüsten sei heute die Möglichkeit gegeben, dass Treppen außen angebracht werden, sodass, wo nötig, Lasten ohne Behinderung hochgetragen werden können. Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wiesen darauf hin, dass man im Gegenteil dazu immer noch Beschäftigte sieht, die „mit dem schweren Eimer durch die Luke müssen“.

Arbeit und Gesundheit in der Bauwirtschaft

Arbeit am Bau findet unter vielfältigen Belastungen statt und ist trotz aller technischen Hilfsmittel immer noch schwere körperliche Arbeit.⁷⁵ So sind Bauarbeiter nicht nur dem Wetter sowie vielfältigen Gefahrstoffen ausgesetzt. Auf einer Baustelle existieren ganz einfach Risiken, die es an anderen Arbeitsstätten so nicht gibt. Die Arbeit wird auch immer wieder unter neuen sachlichen und räumlichen Gegebenheiten verrichtet. Sicherheitsvorkehrungen müssen jedes Mal neu eingerichtet werden, Informationen darüber und über Abläufe, Materialien und Gefahren müssen immer wieder neu kommuniziert werden. Unfälle und Berufskrankheiten sind deshalb in der Bauwirtschaft im Vergleich zu allen anderen Wirtschaftszweigen überproportional häufig. 2017 wurden in der Bauwirtschaft mit über 112.000 Unfällen rund 16 Prozent aller meldepflichtigen Unfälle der gewerblichen Berufsgenossenschaften verzeichnet – das heißt solche, die mehr als drei Tage Arbeitsunfähigkeit nach sich zogen. Von den 232 tödlichen Arbeitsunfällen in der gesamten gewerblichen Wirtschaft in Deutschland im Jahre 2017 entfielen auf die BG BAU 75, das war fast jeder Dritte. Mehr als jede fünfte neue Unfallrente musste im Baugewerbe gewährt werden.⁷⁶

Die mit Bauarbeit verbundenen Belastungen sind weiterhin im hohen Maß mit Berufskrankheiten-Risiken verbunden. Häufigste Berufskrankheit in der Bauwirtschaft ist Hautkrebs infolge von UV-Strahlung bei der Arbeit im Freien, gefolgt von Lärmschwerhörigkeit, asbestbedingten Lungenkrankheiten, Hauterkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparats.⁷⁷ Häufiges und langes Knien oder Hocken führt zu Meniskusschäden oder zu Kniegelenkverschleiß, die Bedienung von vibrierenden Baumaschinen (etwa Rüttler oder anderer Maschinen zum Verdichten von Boden) kann neben Schwerhörigkeit auch Durchblutungsstörungen an den Händen zur Folge haben (vergleiche zum Beispiel Merkblatt zur Berufskrankheit 2104 auf der Internetseite der BAuA). Im Vergleich mit Beschäftigten des gesamten produzierenden Gewerbes (19

Prozent), sind Baubeschäftigte häufiger Staub, Rauch, Gasen und Dämpfen ausgesetzt (29 Prozent).⁷⁸ Dies gilt ebenso für weitere schädliche Stoffe wie Epoxidharze, Lösungsmittel, Zement, Bitumen et cetera.⁷⁹

Nicht zuletzt ist Bauarbeit sehr oft Terminarbeit. Hohe Belastungen und Stress entstehen durch Zeit- und Termindruck, verbunden mit dem Druck durch den Zwang zu Kosteneinsparungen, fehlende oder mangelhafte Sicherheitsvorkehrungen, gefahrbringende Arbeitsanweisungen, Überarbeitung oder Arbeitsplatzunsicherheit. All dies fördert Erschöpfung mit Konzentrationschwächen, was wiederum das Unfallrisiko steigert.⁸⁰

Angesichts der kontinuierlichen Belastungen während des gesamten Arbeitslebens nimmt es nicht wunder, wenn Bauarbeiter ihre Chancen, einigermaßen gesund das Rentenalter zu erreichen, eher skeptisch einschätzen. Zwar liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter in der Bauwirtschaft nach einem starken Anstieg in den vergangenen Jahren auf dem Niveau der männlichen Arbeitnehmer in Westdeutschland (2015: 63,9 Jahre Bauwirtschaft, 64 Jahre Gesamtwirtschaft). Der Anteil der Erwerbsminderungsrenten liegt jedoch mit 40 Prozent deutlich über dem Wert aller männlichen Beschäftigten in Westdeutschland mit 17 Prozent.⁸¹

75 Vgl. BAuA (2014).

76 Vgl. DGUV (2018).

77 Vgl. BG BAU (2018).

78 Vgl. BAuA (2016).

79 Ein Überblick über Gefahrstoffe lässt sich auf der Internetseite der BAuA finden.

80 Vgl. Imhof/Wahl-Wachendorf (2018).

81 Vgl. SOKA-BAU (2016).

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet alle Arbeitgeber mit abhängigen Beschäftigten für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit Sorge zu tragen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu organisieren. Zugehörig und ergänzend wirken einzelne Verordnungen wie zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder die Baustellenverordnung (BaustellV). Diese verpflichtet den Arbeitgeber dazu, die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzgesetzes bei der Ausführungsplanung der Baustellen zu berücksichtigen. Außerdem müssen ein oder mehrere geeignete Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren (SiGeKo) bestellt werden, wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber auf der Baustelle tätig sind. Darüber hinaus muss auf größeren Baustellen ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellt werden (SiGe-Plan). Zu den konkret durchzuführenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber zählen Unterweisungen in Erster Hilfe, das Aushängen von Sicherheitsdatenblättern und Betriebsanweisungen sowie eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung.⁸²

Die Arbeitsschutzbestimmungen werden durch baugewerbsspezifische Faktoren beeinflusst. Durch unterschiedliche Beschäftigungsformen und die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, wie Selbstständige oder Subunternehmer, wird die Durchsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen erschwert, da nicht alle am Bau Tätigen vom Arbeitsschutzgesetz erfasst werden. Neue Beschäftigte sowie Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen und daraus resultierenden Verständigungsschwierigkeiten

gelten nach dem Arbeitsschutzgesetz als besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen. Tatsächlich stellt sich gerade für diese Beschäftigten der Arbeitsschutz als noch schwieriger zu realisieren dar, als für weitere Beschäftigte auf Baustellen.⁸³

Die Kontrolle der durchzuführenden Maßnahmen obliegt der staatlichen Gewerbeaufsicht sowie der BG BAU als zuständiger Berufsgenossenschaft. Staat und Unfallversicherungsträger arbeiten seit dem Jahr 2008 im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie systematisch zusammen und befassten sich in verschiedenen Arbeitsprogrammen mit Unfall- und Erkrankungsrisiken in der Bauwirtschaft als besonders hoch belastetem Bereich. Jedoch wurde in den vergangenen Jahren in erheblichem Maß Personal sowohl bei der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht als auch bei den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern abgebaut, sodass Kleinbetriebe im Schnitt nur alle sechs Jahre, Großbetriebe immerhin zweieinhalbmal im Jahr kontrolliert werden.⁸⁴

82 Vgl. BAuA (2003).

83 Vgl. hierzu die Internetseite der DGUV: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/migration/index.jsp>.

84 Vgl. Deutscher Bundestag (2018).

4.2.5 Baustellenausstattung

Zu den Arbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft gehört, dass am Arbeitsort Räume für den Aufenthalt während der Pausen und Toilettenanlagen in der Regel nicht vorhanden sind, sondern eigens aufgestellt werden müssen. Die tatsächlich feststellbaren Verhältnisse weisen dabei eine erhebliche Bandbreite auf.

Auf kleineren Baustellen wird in der Regel nur eine mobile Toilette aufgestellt. Bei kürzeren oder erst recht bei Tagesbaustellen ist weitgehend akzeptiert, dass es dort allein aus zeitlichen Gründen schwierig ist, eine Einrichtung entsprechend dem Ablauf der Baustelle anzuliefern, aufzustellen und wieder zu entfernen. In Einzelfällen – und vor allem bei größeren Betrieben – ist es möglich, dass Beschäftigte für ihre persönlichen Bedürfnisse zu einer benachbarten Baustelle fahren. Eine Waschmöglichkeit ist auf einer solchen Baustelle häufig nicht vorhanden. Dass man bei der Arbeit auf einer kleinen

Tagesbaustelle seine Pausen im Auto verbringt und dort auch seine Mahlzeiten einnimmt, wird von Beschäftigten und Betriebsräten als normal angesehen: „Dafür kann man auch keine Baubude hin- und herfahren. Im Auto ist es trocken und sauber. Das sehe ich nicht als Störung an. Wir haben Standheizung drin, die macht man vorher an. Das ist nicht schlimm.“

Auf größeren Baustellen, die dann auch längere Laufzeiten haben, werden Container als Aufenthaltsräume mit Toiletten, Waschbecken, Handwaschpaste zur Verfügung gestellt, die Räume sind geheizt. Es gibt Arbeitskleidung in doppelter Ausführung und persönliche Schutzausrüstung (Helm, Schuhe, wo nötig Gehörschutz, Schutzbrillen). Bei größeren Baustellen wird auch eine Waschmaschine aufgestellt, sodass die Beschäftigten die getragene Kleidung nicht mit nach Hause nehmen müssen. Diese Tagesunterkünfte werden auch den vom Unternehmen verpflichteten Nachunternehmern zur Verfügung gestellt. Zu bedenken ist dabei, dass

bei der üblichen Größe solcher Großprojekte mit langen Laufzeiten die Kosten für Arbeitskleidung, Schutzausrüstungen und selbst für eine Waschmaschine nicht ins Gewicht fallen, was für ein kleines Unternehmen, das kleine Projekte bearbeitet, natürlich anders ist.

4.2.6 Betriebskultur und Mitarbeiterführung

Die befragten Verbandsvertreter und Verbandsvertreterinnen waren einhellig der Auffassung, dass die Unternehmen der Bauwirtschaft gegenwärtig nicht nur in einem Wettbewerb um Aufträge, sondern vor allem in einem Wettbewerb um die fachlich qualifizierten Arbeitskräfte stehen, die diese Aufträge ausführen können. Es überrascht daher nicht, dass in diesen „Arbeitnehmerjahren“ die Bedeutung guter Arbeitsbeziehungen in den Vordergrund gerückt ist. Dazu gehören auch das Einbeziehen der Beschäftigten in sie betreffende Entscheidungen und das Übertragen von Verantwortung für Ausführung und Resultat der beauftragten Arbeiten. Unternehmensleitungen seien gut beraten, wenn sie sich auf die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einstellen und diesen die Gewissheit vermitteln könnten, dass sie entsprechend wertgeschätzt werden.

Auch aus der Praxis kleinerer Unternehmen wird daher von Ansätzen der Personalentwicklung berichtet, wie etwa Jahresgespräche oder gezielte Auswahl für das Absolvieren von Fortbildungen, die zu beruflicher Weiterentwicklung und zur Wahrnehmung höherwertiger und mit mehr Verantwortung betrauter beruflicher Positionen führen. Diese Ansätze werden von den Unternehmensleitungen, die ihnen folgen, nicht zuletzt deswegen gewählt, weil sie immer wieder die Erfahrung machen, dass auch qualifizierte Beschäftigte nicht zu den ihnen eigentlich möglichen Leistungen in der Lage sind, weil ihnen die Befähigung zum Überblick über das Ganze einer beauftragten Arbeit und damit zu einer effektiven Arbeitsorganisation fehlt. Diese Einsicht drückt sich in der Aussage aus, wonach „der Handwerker das meiste Geld in der Planung verbrennt“.

4.2.7 Ausbildung, Qualifizierung und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufliche Ausbildung wird in der Bauwirtschaft hoch geschätzt. Verbandsvertreter und Verbandsvertreterinnen betonen einhellig die Bedeutung der beruflichen Qualifizierung für die Betriebe und die Branche. Dies gilt vor allem, aber keineswegs nur für das Handwerk. Eine eigene berufliche Ausbildung wird in größeren Betrieben auch deswegen für wichtig gehalten, damit die Altersstruktur der Belegschaft ausgewogen bleibt. Bei großen Unternehmen macht sich allerdings bemerkbar, dass viele von ihnen kaum noch eigene Arbeitskräfte für ausführende Tätigkeiten haben, sodass auch Notwendigkeit und Möglichkeit einer eigenen Ausbildung für diese Berufe weitgehend entfallen. Allerdings ist die Ausbildungsbeteiligung auch unter der großen Zahl der sehr kleinen Betriebe der Bauwirtschaft sehr gering. Berufsausbildung am Bau wird also im Wesentlichen von mittleren Betrieben getragen. Gerade diese Mittelbetriebe legen oft sehr großen Wert darauf, durch Berufsbildung den eigenen Stamm qualifizierter, im Betrieb quasi „aufgewachsener“ Facharbeiter ständig zu erneuern und weiterzuentwickeln. Insgesamt beklagen die Arbeitgeber jedoch ein großes Problem mit dem Mangel an Fachkräften und an Berufsnachwuchs. Betriebe mit einem guten Ansehen in der lokalen und regionalen Öffentlichkeit sind allerdings in der Regel in der Lage, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze auch zu besetzen. Die gesamte Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Baugewerbe ist allerdings nicht sonderlich stark. Auch die Wirkung der Ausbildungsvergütungen für Berufe des Bauhauptgewerbes (Stufenausbildung Bau), die zu den höchsten in der Bundesrepublik überhaupt gehören (im Tarifgebiet West bekommen Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr 785 Euro im Monat, im dritten Jahr 1.410 Euro), scheint nur begrenzt zu sein.

Die Ausbildungskonzeption der Stufenausbildung Bau gilt prinzipiell als gut. Von Arbeitgeberseite wird allerdings gelegentlich kritisiert, dass im ersten Ausbildungsjahr eine zu hohe Konzentration der Ausbildung im überbetrieblichen Ausbildungszentrum und in der Berufsschule existiert (insgesamt rund 35 Wochen).⁸⁵ Die für erforderlich gehaltene Integration der Auszubildenden in die Kolonnen auf den Baustellen sowie auch die soziale Integration in den Betrieb können damit erst im zweiten Ausbildungsjahr beginnen, was als zu spät angesehen wird. Vorgeschlagen wird, dass Auszubildende im Betrieb jeweils Tutoren und Tutorinnen bekommen, die während der Ausbildungszeit als dauerhafte Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen fungieren.

Einzelne Baubetriebe aus der Region haben sich an Programmen der Bundesregierung beteiligt und Ausbildungsbewerber aus anderen EU-Ländern, in denen eine hohe Jugendarbeitslosigkeit herrscht, aufgenommen. Die Erfahrungen damit waren allerdings nicht gut, weil die Betriebe mit jeglicher Betreuung dieser Jugendlichen, die sich meistens auch nicht in der deutschen Sprache verständigen konnten, alleingelassen gefühlt haben.

Ein Grund für das fehlende gute Image und die mangelnde perspektivische Attraktivität der Arbeit am Bau liegt nach Auffassung der IG BAU auch in fehlenden Übernahmezusagen nach Ende der Ausbildung. Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitgeber weisen demgegenüber darauf hin, dass einer negativen Entscheidung gerade angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation immer die betriebliche Beurteilung zugrunde liege, ob sich jemand nach dem Ende der Ausbildung in den Betrieb integrieren würde oder nicht. Hingewiesen wird in dem Zusammenhang auch darauf, dass bis zur vollen Berufsfähigkeit von Baufacharbeitern und Baufacharbeiterinnen nach dem Ende der Ausbildung noch eine Zeit der beruflichen Erfahrung als Geselle und Gesellin für notwendig angesehen wird.

Beobachtet wird allerdings, dass die Handwerkskammer sich stark engagiert und sich zum Beispiel für eine gute Ausstattung der Berufsschulen einsetzt. Die Aktivitäten der Betriebe selbst allerdings erscheinen steigerbar. In dem Zusammenhang wird seitens der IG BAU beklagt, dass es keinen systematischen Austausch mit der Arbeitgeberseite über die Personalentwicklung für die Branche gibt.

Ein weiterer Grund für die zu geringe Nachfrage nach einer Ausbildung in der Bauwirtschaft liegt nach Auffassung der IG BAU in dem geringen Engagement der Baubranche in der Weiterbildung. Ein Weiterbildungsangebot beschränkt sich in Baubetrieben meistens auf Herstellerschulungen bei der Einführung neuer Materialien oder Geräte, die selten mehr als einen halben Tag in Anspruch nehmen, sowie auf Unterweisungen zum Erfüllen von Sicherheitsnormen.

In der Bauwirtschaft gibt es lang etablierte und in den Betrieben hoch angesehene Aufstiegsfortbildungen. Vor allem im Handwerk besteht mit der Möglichkeit der Fortbildung zum Meister eine attraktive Chance des beruflichen Aufstiegs. Andere Chancen in Handwerk und Industrie sind die Fortbildung zum geprüften Polier oder zum Techniker. Die Möglichkeit der Fortbildung zum Meister scheint jedoch im bremischen Baugewerbe kaum genutzt zu werden. Daten über die bestandenen Meisterprüfungen liegen für die Handwerkskammern vor (vergleiche ZDH-Statistik, übermittelt vom ZDH). Danach beträgt die Zahl der in diesem Bereich in Deutschland in den Gewerken Maurer und Betonbauer, Dachdecker, Gerüstbauer, Fliesenleger, Straßenbauer und Maler und Lackierer abgelegten Meisterprüfungen von 2005 bis 2017 jährlich zwischen 2.500 und knapp 2.900. In Bremen liegen die Zahlen zwischen knapp zehn und knapp 20; als Anteile ausgedrückt sind dies zwischen 0,3 und 0,6 Prozent.

Auffällig ist, dass in Bremen zwischen knapp 50 und fast 90 Prozent der Meisterprüfungen aus den genannten Wirtschaftszweigen allein aus dem Malerhandwerk stammten. In den Gewerken Dachdecker und Straßenbau gab es während größerer Teile des hier betrachteten Zeitraums keine Meisterprüfung im Handwerk, in den Gewerken Gerüstbau und Fliesenlegerei gab es überhaupt keine Meisterprüfung während der gesamten Periode von 2005 bis 2017.

Anders sieht die Situation im Elektro- und SHK-Handwerk aus. Hier lagen die Zahlen der bestandenen Meisterprüfungen in Bremen zwischen knapp 30 und über 60 – mit seit 2010 insgesamt steigender Tendenz.

⁸⁵ Die Ausbildungsvergütungen für diese Zeit werden den ausbildenden Betrieben über die SOKA-BAU erstattet. Die Tarifvertragsparteien und das Bundeswirtschaftsministerium haben sich auf eine Novellierung der Ausbildungsverordnung verständigt, bei der auch dieser Zeitumfang zur Disposition stehen wird. Mit einem abschließenden Ergebnis wird allerdings nicht vor Ende des Jahres 2020 gerechnet.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse dieser Branchenstudie bestätigen, dass es nicht die eine Bauwirtschaft gibt. Sie wird von einer Vielfalt unterschiedlicher und arbeitsteiliger Sparten und Gewerke geprägt. Auch wenn sich alle mit dem Thema Bau befassen, so sind die konkreten Anforderungen und Marktbedingungen von Straßenbauern, Maurern, Dachdeckern, Trockenbauern, Elektrikern, Malern, Fliesenlegern und so weiter doch sehr, sehr unterschiedlich. Gemeinsam haben sie allerdings die überwiegend kleinteilige Betriebsstruktur. Auch sind sie alle von den Besonderheiten des Bauens betroffen: Angewiesenheit auf die Entscheidungen von Bauherren und kontinuierliche Akquisition von Aufträgen; im Vergleich zur Industrie geringere Möglichkeiten, die Produktivität durch Massenfertigung, Technisierung und rigide Arbeitsteilung zu erhöhen; Unwägbarkeiten in der Arbeitsplanung durch die Witterungsabhängigkeit und die Arbeit in Fertigungsstätten, die immer wieder neu aufgebaut werden müssen („wandernde Fabriken“).

Die Bauwirtschaft befindet sich derzeit in einer regelrechten Boom-Phase. Die Zahl der Erwerbstätigen, die Lohn und Brot in der Bauwirtschaft finden, ist in Bremen allein zwischen 2015 und 2017 um fast zehn Prozent gestiegen. Auch wenn die Baukonjunktur „brummt“ und derzeit eine hohe Nachfrage besteht, so schaut die Branche doch nicht sorgenfrei in die Zukunft. So plagen die Betriebe erstens akute und mittelfristige Probleme, ausreichend Arbeitskräfte und Nachwuchs zu gewinnen. Zweitens stellt die Konkurrenz von Anbietern und Anbieterinnen, die Wettbewerbsvorteile über legal oder illegal zustande gekommene Lohndifferenzen nutzen, eine bisher noch immer nicht abschließend gelöste Dauerbaustelle dar. Nicht zuletzt wird die Baubranche drittens Antworten bereithalten müssen, wie Bauen effizienter werden kann, ohne sich negativ

auf Arbeitsbedingungen auszuwirken und welche Chancen und Herausforderungen dabei Prozesse der Digitalisierung mit sich bringen werden.

1. Attraktivität von Bauberufen steigern

Das stärkste Pfund, mit dem die Bauwirtschaft bei ihren Beschäftigten und bei ihrem potenziellen Nachwuchs wuchern kann, besteht wohl darin, dass es sich bei ihren Produkten immer wieder im Detail um die Herstellung von Unikaten oder kleinen Serien handelt. Jede Baustelle bringt immer wieder Herausforderungen mit sich, die Abwechslung und neue Erfahrungen ermöglichen. Ebenso setzte die bisherige Arbeitsorganisation darauf, den Beschäftigten Gestaltungsspielräume in der konkreten Arbeitsausführung einzuräumen – selbstverständlich in sachlich begründeten Grenzen. Solche Freiheiten sind in rigide durchgeplanten Prozessen in Industrie, Logistik und so weiter eher weniger anzutreffen. Hinweise, dass sich Betriebe des Baugewerbes aufgrund eines insgesamt sinkenden Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und gleichzeitig wachsenden technischen Anforderungen an das Bauen dazu genötigt sehen, zu stärkeren Vorgaben und Kontrollen zu greifen, stimmen daher nachdenklich, weil damit ein wesentlicher Motivationsfaktor verloren gehen kann. Die Attraktivität von Bauberufen lässt sich hingegen eher steigern, wenn den Beschäftigten die Gelegenheit geboten wird, mit einer entsprechenden Begleitung in umfangreichere Aufgaben hineinzuwachsen und die Probleme der unmittelbaren Arbeitsausführung, die auf einer Baustelle immer wieder auftreten, selbst zu lösen, Koordinationsaufgaben zu übernehmen und so weiter. Auch wenn Beschäftigte mitunter solche Verantwortung scheuen, so wurde in unseren Gesprächen immer wieder von positiven Erfahrungen mit solchen Ansätzen berichtet.

Es ist nicht wegzudiskutieren, dass Bautätigkeiten häufig körperlich beanspruchend sind. Es wird aber weiterhin danach gefragt werden müssen, wie solche Belastungen zu reduzieren sind. Der Einsatz von Hebezeugen, Montagehilfen oder Gerüsten mit Außentreppen oder auch Materialien in kleineren und leichteren Gebinden zu transportieren, ist sicherlich häufig umständlicher, weniger effizient und dürfte auch mitunter einem Selbstbild widersprechen, dass Probleme mit reiner Muskelkraft gelöst werden können. Gleichwohl können sie dazu beitragen, die Beeinträchtigungen von Beschäftigten zu reduzieren und neue Personenkreise – zum Beispiel Frauen – für eine Arbeit in Bauberufen zu interessieren.

Bau-Arbeit ist zudem von den Einflüssen der Witterung abhängig. Da sich das grundsätzlich kaum abstellen lässt, wird schon lange nach passenden Regelungen gesucht, die nunmehr dazu geführt haben, dass früher übliche Winterkündigungen reduziert wurden und die Beschäftigten durchgehende Einkommen erzielen können. Das kann sicherlich als großer Fortschritt verbucht werden. Trotzdem ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Beschäftigten einen großen Teil des Witterungsrisikos selbst tragen, indem sie in den Sommermonaten die Arbeitszeiten vorholen, die sie im Winter witterungsbedingt nicht leisten können. Die Verpflichtung, Arbeitszeitguthaben abzubauen zu müssen, bevor Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden kann, schränkt die Attraktivität von Bauberufen ein. Darüber hinaus ist es geboten, das Saison-Kurzarbeitergeld auch auf weitere Ausbaugewerbe wie Malerei und die Installationsgewerke (Sanitär, Heizung, Klima und Elektro) auszudehnen, da auch sie von witterungsbedingten Ausfällen betroffen sein können.

Die statistischen Daten zeigen, dass sich die Stundenlöhne in der Bauwirtschaft eher im unteren Mittelfeld bewegen und sich die guten Monatseinkommen durch überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten erklären. Das signalisiert Handlungsbedarf. Sollen Bauberufe wieder an Attraktivität gewinnen, darf der Lohnabstand zu anderen Branchen nicht zu groß sein, die für (potenzielle) Bau-Beschäftigte ebenfalls interessant sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn ins Feld geführt wird, dass die Tätigkeit zum einen körperlich belastend ist und es sich zum anderen um sehr verantwortungsvolle Aufgaben handelt, die zu teuren Bauschäden führen können, wenn sie nicht sorgsam und motiviert ausgeführt werden. Auch wenn in der Branche ein relativ starker Preisdruck herrscht, passen die Suche nach gut qualifiziertem Nachwuchs und eine untertarifliche Eingruppierung nicht zusammen. Dies gilt auch

für die Frage der Wegezeiten. Unternehmen akzeptieren häufig für sich einen Aktionsradius von einer Autostunde um die Betriebsstätte. Wenn sie dann aber die Zeit, die ihre Beschäftigten für die Anreise zu der vom Unternehmen akquirierten Baustelle benötigen, nicht als Arbeitszeit anrechnen, dann wird dies für viele potenzielle Bauarbeitskräfte nicht akzeptabel sein. Da sie letztlich keinen Einfluss auf die Akquisition und die Zuteilung der Baustellen haben, stellt dies für sie ein zeitliches Risiko dar, das sie in vielen anderen Branchen nicht erwartet. Eine weitere Gestaltungsanforderung ergibt sich aus den praktizierten Arbeitszeitmodellen. Nicht nur, dass die Abfederung von winterlichen Witterungsrisiken bisher dazu führt, dass die Beschäftigten dann besonders lange Arbeitszeiten haben, wenn viele andere Menschen gerne das gute Wetter privat am Badese, im Garten oder auf dem Balkon genießen möchten, und sie viel freie Zeit haben, wenn es draußen trist und trübe ist. Darüber hinaus spielen Zeitsouveränität und Arbeitszeiten, die die aktive Übernahme von zum Beispiel familiären Verpflichtungen ermöglichen, bisher in der betrieblichen Praxis kaum eine Rolle. Dabei ist diese zurückhaltende Haltung von Betrieben durchaus verständlich, ist Bau-Arbeit häufig doch eine Arbeit im Kollektiv, bei der viele einzelne Personen darüber entscheiden, ob dieses Kollektiv arbeitsfähig ist oder nicht. Trotzdem werden sie den mühevollen Weg gehen müssen, ihre Betriebsorganisation daraufhin abzuklopfen, inwieweit flexiblere Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden können, um für Beschäftigte und Nachwuchs attraktiver zu werden.

Wichtig für die zukünftige Versorgung mit Fachkräften ist es schließlich, dass der Staat sicherstellt, dass die Einrichtungen der beruflichen Bildung personell und räumlich angemessen ausgestattet sind. Wenn die Bauwirtschaft zudem einen substanziellen Beitrag zur Integration von zugewanderten Auszubildenden und Arbeitskräften leisten soll, werden eine gute sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung sowie Hilfen beim Spracherwerb erforderlich sein.

2. Wettbewerbsgleichheit herstellen

Damit Betriebe ihren Beschäftigten attraktive Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anbieten können, müssen sie ihrerseits in der Lage sein, zu Preisen anzubieten, die für sie auskömmlich sind. Hierfür wiederum muss Wettbewerbsgleichheit herrschen, die heute vielfach nicht gegeben ist. Je nach Marktsegment lassen sich nach den Befunden dieser Studie unterschiedliche Konstellationen ableiten, die es den regional verankerten Betrieben schwer machen, sich tarifpolitisch korrekt

zu verhalten. Mal sind es Solo-Selbstständige, die Preise aufrufen, die sie selbst an den Rand der Prekarität bringen. Mal sind es Subunternehmen und Kolonnen aus Ost- oder Südeuropa, die unschlagbar günstige Offerten unterbreiten, zwar die entsprechenden Mindestlöhne bezahlen, aber nicht den hierigen Tarifverträgen unterliegen. Mal sind es konkurrierende Gewerke (Garten- und Landschaftsbau, Maler, Raumausstatter etc.), die über ein jeweils für sie kostengünstigeres Tarifniveau verfügen und anderen Gewerken Marktanteile abjagen. Quer dazu liegen Praktiken, die in unterschiedlicher Weise am Rande der Legalität operieren oder gar als illegal zu bezeichnen sind.

Das Bemühen, ausufernde Konkurrenz zu reglementieren, ist nicht neu und die Bauwirtschaft hat in gewissen Teilbereichen immer schon eine Sonder- und Vorreiterrolle eingenommen (zum Beispiel Verbot der Arbeitnehmerüberlassung, Nachunternehmerhaftung). Diese Regelungen laufen aber immer wieder ins Leere und Wettbewerbsgleichheit bleibt ein andauerndes Thema. Auch gegenwärtig ist bei allen verbandlichen Akteuren (Gewerkschaften und den meisten Unternehmensverbänden) ein übereinstimmendes Interesse daran zu erkennen, ihre Märkte vor unfairen Wettbewerbspraktiken zu schützen. Zwar ist in der derzeitigen Boom-Phase ausreichend Nachfrage auf dem Markt, sodass auch ihnen genügend Marktanteile bleiben. Es wird aber darauf ankommen, die Marktbedingungen zügig zu regeln, damit ihnen der nächste konjunkturelle Abschwung nicht zum Verhängnis wird.

Die neue Richtlinie zu Entsendungen innerhalb der Europäischen Union zielt darauf, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von inländischen und entsendeten Beschäftigten stärker anzugleichen. Sie sieht vor, dass nicht mehr nur Mindestlohnstandards definiert werden, sondern Entsendete die gleiche, tariflich festgelegte Entlohnung erhalten und ihnen auch weitere Lohnbestandteile zustehen. Darüber hinaus dürfen Kosten für Unterkunft, Reisen und Verpflegung nicht mehr auf den Lohn angerechnet werden. Der deutsche Gesetzgeber ist nun gefordert, dafür zu sorgen, dass die mit der Entsenderichtlinie beabsichtigten Ziele in vollem Umfang in nationales Recht umgesetzt werden. Strittig sind bei der Novellierung des Arbeitnehmerentsendegesetzes zum gegenwärtigen Zeitpunkt vor allem noch Fragen, welche Lohnsätze als Bezugsgrößen für Entsendete zugrunde gelegt werden und ob die Tarifgitter für Entsendete auf maximal drei Tarifgruppen ausgedünnt werden. Ebenso ist noch unklar, ob es eine Dokumentationspflicht für weitere Lohnbestandteile gibt, wie die Einhaltung des Arbeitnehmerentsendegesetzes (und damit

der Entsenderichtlinie der EU) kontrolliert werden kann und mit welchen Sanktionen etwaige Verstöße zu ahnden sind. Nach der Inkraftsetzung des neuen Arbeitnehmerentsendegesetzes im Jahr 2020 wird es schließlich auf die Tarifakteure des Baugewerbes ankommen, die erforderlichen tarifvertraglichen Grundlagen zu schaffen, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von entsendeten Arbeitskräften an diejenigen der inländischen Beschäftigten anzugleichen.

Die Handwerksordnung regelt, welche Anbieter welche Arbeiten ausführen dürfen und welche nicht. Jedoch gilt auch dieses Regelwerk als „stumpfes Schwert“. Es wäre also eine handwerksrechtliche Diskussion in Gang zu bringen, wie daraus ein wirkmächtiges Instrument entwickelt werden kann. Es zeichnet sich zudem ein breiter politischer Konsens ab, dass die Novellierung der Handwerksordnung zu Beginn der 2000er-Jahre für einige Segmente (zum Beispiel das Fliesenlegerhandwerk) eine verheerende Wirkung hatte. Es ist daher zu begrüßen, dass im Jahr 2020 die Meisterpflicht für mehrere Gewerke des Baugewerbes wieder eingeführt wurde.

Bremen gilt mit seinem Tariftreue- und Vergabegesetz als wegweisend, das bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zur Geltung kommt. Allerdings scheint hier zum einen die Kontrolldichte ausbaubar. Das Risiko, bei Umgehungen dieses Gesetzes ertappt zu werden, wird als noch zu niedrig eingeschätzt. Zudem wirken die zu verhängenden Sanktionen nicht abschreckend genug. Zum anderen gehört zu einer vorbildlichen Vergabepaxis aber auch, Aufträge nicht lediglich auf das günstigste, sondern auf das langfristig wirtschaftlichste Angebot zu erteilen. Dies wiederum setzt bei den vergebenen Stellen jedoch auch – wie von den Bauverbänden gefordert – eine Ausstattung mit Personal voraus, das entsprechend qualifiziert und in ausreichender Zahl vorhanden ist.

Die Regelung öffentlicher Vergaben und eine wirksame Handwerksordnung tragen aber nur dazu bei, die Wettbewerbsgleichheit in einen kleinen Teil des gesamten Bau-Marktes zu fördern. Der gesamte Bereich privaten und gewerblichen Bauens ist von Tariftreueregelungen nicht betroffen. An dieser Stelle würde eigentlich nur die Allgemeinverbindlicherklärung der entsprechenden Entgelttarifverträge helfen, damit klar ist, dass alle Anbieter und Anbieterinnen bei jedem Bauvorhaben die in den Gewerken festgelegten Löhne und Gehälter zu zahlen haben und der Wettbewerb nicht durch Einkommensunterbietung entschieden wird. Um eine solche Unterbietungskonkurrenz auch dann zu verhindern,

wenn verschiedene Gewerke um Aufträge konkurrieren, würde dies perspektivisch – analog zum Prinzip „Lohn der Baustelle“ – auf einen „Lohn des Gewerks“ im Baugewerbe hinauslaufen. Dieser würde für alle Beschäftigten gelten, unabhängig davon, aus welchem Gewerk oder welcher Branche sie kommen. Ein weiterer Ansatzpunkt wäre die Einführung eines sogenannten „Sündenregisters“ wie es von der IG BAU gefordert wird. Dies würde die Möglichkeit bieten, Anbieter und Anbieterinnen von staatlichen Vergaben auszuschließen, wenn sie sich bei nicht staatlichen Aufträgen illegaler Praktiken bedienen.

Die besten Regelungen helfen nichts, wenn ihre Einhaltung nicht auch zuverlässig überprüft werden kann. Die Ankündigung der Bundesregierung, die Personalstärke und die Befugnisse der Finanzkontrolle Schwarzarbeit deutlich auszuweiten, weist daher in die richtige Richtung.

3. Intelligenter bauen und Digitalisierung

Es gibt vielfältige Hinweise darauf, dass die Organisation der Bauausführung häufig noch nicht gut gelöst ist. Eine bessere Planung und Arbeitsvorbereitung würde es erlauben, unproduktive Leerlaufzeiten zu reduzieren, weil die Vorgewerke noch nicht fertig sind, weil anders gebaut wurde, als es für die Folgegewerke sinnvoll wäre oder weil Material nicht rechtzeitig oder in der erforderlichen Menge vorhanden ist. Eine größere und für alle Beteiligte transparente Planungstiefe und Dokumentation des aktuellen Baufortschritts würde zwar die eingespielte Baustellenkultur und eine fast schon sportlich ambitionierte Haltung infrage stellen, kleinere Bauvorhaben auch gut „aus der Hand fahren“ zu können. Sie würde aber auch das kurzzyklische Tagesgeschäft beruhigen und Betrieben und Beschäftigten eine verlässlichere Planungssicherheit ermöglichen sowie Reibungsverluste mindern. Inwieweit dies durch digitale Technologien und mobile Endgeräte unterstützt werden kann, bleibt zu prüfen. Der Ein- und Umstieg in diese Form der digitalen Koordinierung kann zunächst einmal zu einer Mehrbelastung für Betriebe und Beschäftigte führen. Dies kann aber auch dazu beitragen, der Bauwirtschaft ein moderneres Image zu verleihen, das dann auch wiederum für den Nachwuchs attraktiv ist.

Gegenwärtig warten, so das Ergebnis der Vertiefungsstudie zur Einführung von BIM in der bremischen Bauwirtschaft, die am Baugeschehen beteiligten Akteurinnen und Akteure noch gegenseitig darauf, mit der Einführung von digitalen und vernetzten Planungsmethoden Ernst zu machen.

Dass dies aber in Zukunft geschehen wird, scheint unstrittig. Die Frage ist allerdings, wie dieser Umstellungsprozess gefördert und so begleitet werden kann, dass er für alle zu einem Erfolg wird.

Zur Behebung des wechselseitigen Attentismus (einer wartet mit der Einführung von BIM auf den anderen) kann der Staat (in diesem Falle das Land Bremen) eine Moderationsrolle übernehmen. Dies kann er alleine oder – besser – zusammen mit den Kammern der Architekten und Architektinnen und Ingenieuren und Ingenieurinnen sowie den Bauverbänden tun. Ein BIM-Cluster, wie es in anderen Regionen bereits funktioniert, kann sich als geeignete Organisationsform erweisen. Nach den Ergebnissen dieser Studie wäre es besonders wichtig, die großen privaten und die eigenen öffentlichen Auftraggeber und Auftraggeberinnen und ihre Organisationen ins Boot zu holen. Ein solches Cluster lässt einerseits den einzelnen Akteuren und Akteurinnen die volle Freiheit, sich zu beteiligen oder nicht und es lässt ihnen gegebenenfalls die Entscheidung, wie und in welchem Umfang sie das tun wollen. Es kann andererseits als Plattform für Vereinbarungen ausreichend Verbindlichkeit herstellen, aus der für die Akteure und Akteurinnen Handlungssicherheit erwächst.

Zum Überwinden des betrieblichen Umstellungsdilemmas bei der Einführung von BIM bieten sich die klassischen Instrumente staatlicher Unterstützung und Anregung betrieblicher Innovationen und Investitionen an. Im Unterschied zur üblichen staatlichen Wirtschaftsförderung ließe sich bei der Behebung eines Umstellungsdilemmas ein zeitlich und sachlich klar definierter Rahmen für Unterstützungsmaßnahmen feststellen. Berücksichtigt werden kann dabei auch die Einschätzung einiger der befragten Akteure und Akteurinnen, wonach im Arbeitsfeld BIM eine Zahl darauf spezialisierter Ingenieurbüros entstehen wird, die vor allem weniger IT-affinen Bauherren und bauausführenden Unternehmen die Übernahme der BIM-Methode erleichtern werden. Vor diesem Hintergrund wäre es ein wichtiger und zügig umzusetzender Schritt, BIM und entsprechend ausgewiesene Berater und Beraterinnen explizit in den Katalog des bremischen Beratungsförderungsprogramms zu Digitalisierung und Arbeit 4.0 aufzunehmen.⁸⁶

⁸⁶ <http://www.digitalisierung-bremen.de/beratungsfoerderung-zu-digitalisierung-und-arbeit-40/>.

Literatur

Apt, Wenke/Peters, Robert/Glock, Gina/Goluchowicz, Kerstin/Krabel, Stefan/Strach, Heike/Priesack, Kai/Bovenshulte, Marc (2019): Branchenbericht: Baugewerbe. QuaTOQ – Qualität der Arbeit, Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit im Wechselspiel von Technologie, Organisation und Qualifikation, Forschungsbericht 522/6 des Instituts für Innovation und Technik. Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Oktober 2019.

BAuA [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] (2003): Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen (RAB 33, Stand: 12.11.2003). Abrufbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/RAB/pdf/RAB-33.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (letzter Zugriff am 13.10.2019).

BAuA [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] (2014): BIBB/BAuA-2012. Factsheet 11. Arbeitsbedingungen am Bau – Immer noch schwere körperliche Arbeit trotz technischen Fortschritts. Stand: Oktober 2014.

BAuA [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] (2016): BIBB/BAuA-2012 Factsheet 20. Bloß keinen Staub aufwirbeln – Belastungen durch Staub, Rauch, Gase und Dämpfe, April 2016.

BG BAU [Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft] (2018): Jahresbericht 2017 – Unser Engagement in Zahlen, Daten, Fakten. Ausgabe: Juli 2018. Abrufbar unter: https://www.bgbau.de/fileadmin/user_upload/Jahresbericht_2017.pdf (letzter Zugriff: 13.10.2019).

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

Bosch, Gerhard/Zühlke-Robinet, Klaus (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche.

Bundesagentur für Arbeit (2018): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse. Abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201812-pdf.pdf> (letzter Zugriff: 06.06.2019).

BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung] (2018) (Hg.): Strukturdaten zur Produktion und Beschäftigung im Baugewerbe – Berechnungen für das Jahr 2017. BBSR-Online-Publikation Nr. 09/2018.

BMAS [Bundesministerium für Arbeit und Soziales] (2019): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – für alle in Europa: Lohndumping verhindern. Ordnung auf dem Arbeitsmarkt sichern. Mobilität fair gestalten. Eckpunkte des BMAS zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie, Mai 2019. Abrufbar unter: https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/eckpunkte-entsenderichtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff am 18.10.2019).

BMVI [Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur] (2017): Umsetzung des Stufenplans Digitales Planen und Bauen. Erster Fortschrittsbericht, Stand Januar 2017.

BMWi [Bundesministerium für Wirtschaft und Energie] (2019): Referentenentwurf: Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften. Bearbeitungsstand: 02.10.2019. Abrufbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Gesetz/referentenentwurf-viertes-gesetz-zur-aenderung-der-handwerksordnung-und-anderer-handwerksrechtlicher-vorschriften.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (letzter Zugriff: 25.10.2019).

Busse, Britta (2019): Aufarbeitung der Fachkräftengpassanalyse. Bezug: Bremen 2013-2018. Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), unveröffentlichtes Manuskript.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2017): Sonderkommission Mindestlohn – Tätigkeitsbericht 2017 vom 27.03.2017 – Berichtszeitraum 1. März 2015 bis 28. Februar 2017.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2018): Vorlage Nr. 19/553-L für die Sitzung der Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen am 22.08.2018. Zwischenbericht der Beratungsstelle für mobile Beschäftigung und Opfer von Arbeitsausbeutung.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2019): Sonderkommission Mindestlohn – Tätigkeitsbericht 2019 vom 08.04.2019 – Berichtszeitraum 1. März 2017 bis 28. Februar 2019.

Deutscher Bundestag (2017): Drucksache 18/12755 vom 09.06.2017. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Dreizehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung.

Deutscher Bundestag (2018): Drucksache 19/1011 vom 01.03.2018. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN: Prüftätigkeit beim Arbeitsschutz. Abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/010/1901011.pdf> (letzter Zugriff am 13.10.2019).

Deutscher Bundestag (2019): Drucksache 19/8830 vom 29.03.2019. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Corinna Rüffer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Mindestlöhne – Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Jahr 2018.

DGVV [Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung] (2018): Arbeitsunfallgeschehen 2017. Ausgabedatum: 2018.09.

Dummert, Sandra (2014): Der Arbeitsmarkt im Bausektor – Branchenbericht 2014. Abrufbar unter: https://www.bauindustrie.de/media/documents/Branchenbericht_Bau_2014_final.pdf (letzter Zugriff: 06.06.2019).

Gintzel, Beate/Ringel, Johannes (2010): Ausbildung und Fortbildung für die Bewältigung von Schnittstellen im Prozess des Planens und Bauens. In: Syben, Gerhard (2010) (Hg.): Lernende Branche Bau, S. 211-222.

Glasl, Markus/Maiwald, Beate/Wolf, Maximilian (2008): Handwerk – Bedeutung, Definition, Abgrenzung. Ludwig-Fröhler-Institut, Abteilung für Handwerkswirtschaft, 2008.

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (2009): Leitfaden Saison-Kurzarbeitergeld. Stand: 11/2009. Abrufbar unter: <https://www.bauindustrie.de/publikationen/saison-kurzarbeitergeld-leitfaden/> (letzter Zugriff: 22.10.2019).

Hausknecht, Kerstin/Liebich, Thomas (2016): BIM-Kompendium. Building Information Modeling als neue Planungsmethode.

Imhof, Stephan/Wahl-Wachendorf, Anette (2018): Belastungen abbauen. In: BG Bau aktuell 3/2018, S. 20-21.

iaw [Institut Arbeit und Wirtschaft] (2017): Projektantrag des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) zur Durchführung einer Branchenanalyse des Baugewerbes in Bremen. Verfasser: Dr. André Holtrup. Typoskript.

Monopolkommission (2019): Monopolkommission für Zulassungsfreiheit im Handwerk. Policy Brief, Ausgabe 2, Januar 2019.

Pilling, André (2016): BIM – Das digitale Miteinander. Planen, Bauen und Betreiben in neuen Dimensionen, 4. Oktober 2016.

Schneider, Friedrich (2017): Die Entwicklung der Schattenwirtschaft in Deutschland von 2012 bis 2016: Allgemein und im Bau- und Handwerksbereich. Abrufbar unter: [https://www.zdb.de/zdb-cms.nsf/res/Gutachten%20Schattenwirtschaft%20-BVB-ProfSchneider.pdf/\\$file/Gutachten%20Schattenwirtschaft%20-BVB-Prof-Schneider.pdf](https://www.zdb.de/zdb-cms.nsf/res/Gutachten%20Schattenwirtschaft%20-BVB-ProfSchneider.pdf/$file/Gutachten%20Schattenwirtschaft%20-BVB-Prof-Schneider.pdf) (letzter Zugriff: 06.06.2019).

Schneider, Friedrich/Boockmann, Bernhard (2016): Die Größe der Schattenwirtschaft – Methodik und Berechnungen für das Jahr 2016. Abrufbar unter: http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/IAW_JKU_Schattenwirtschaft_Studie_2016_Methodik_und_Berechnungen.pdf (letzter Zugriff: 06.06.2019).

Schütz, Holger (2017): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2017. Eine Studie von infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

SOKA-BAU [Sozialkassen des Baugewerbes] (2016): Beschäftigte am Bau gehen später in Rente. Abrufbar unter: https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Soka-Bau/Publikationen/publikationen_fachbeitraege_renteneintritt_150916.pdf (letzter Zugriff: 14.10.2019).

SOKA-BAU [Sozialkassen des Baugewerbes] und IG BAU [IG Bauen-Agrar-Umwelt] (o.J.): Geschäftsjahr 2017. Kennzahlen SOKA-BAU.

Statistisches Bundesamt (2019a): Produzierendes Gewerbe. Tätige Personen und Umsatz der Betriebe im Baugewerbe. Fachserie 4 Reihe 5.1. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Bauen/_inhalt.html#sprg239534 (letzter Zugriff: 06.06.2019).

Statistisches Bundesamt (2019b): Ausgewählte Zahlen für das Baugewerbe. Dezember und Jahr 2018.

Statistisches Bundesamt (2019c): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970. Fachserie 18 Reihe 1.5. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/_inhalt.html;jsessionid=7287468F305C526A5415E3578E528177.internet742#sprg227266 (letzter Zugriff: 06.06.2019).

Statistisches Landesamt Bremen (2018): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung und Arbeitnehmerentgelt 2000 bis 2017. Statistischer Bericht P I 1 – j / 17. Abrufbar unter: https://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/2017_PI1_Bruttoinlandsprodukt%2C%20Bruttowertsch%F6pfung%20und%20Arbeitnehmerentgelt_pdfa.pdf (letzter Zugriff: 17.06.2019).

Statistisches Landesamt Bremen (2019): Mitteilung. E-Mail vom Statistischen Landesamt vom 5. Februar 2019.

Syben, Gerhard (1999): Die Baustelle der Bauwirtschaft. Arbeitskräftepolitik und Unternehmensentwicklung auf dem Wege ins 21. Jahrhundert.

Syben, Gerhard (2014): Bauleitung im Wandel. Arbeit als Bewältigung von Kontingenz, Juli 2014.

Syben, Gerhard (2015): Arbeitszeiten zwischen tariflicher Regelung und betrieblichem Alltag. Eine explorative Untersuchung tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeiten im Branchenvergleich im Organisationsbereich der Bauwirtschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Mai 2015.

Syben, Gerhard (2016): Zu den Folgen des Building Information Modeling für die Arbeit in Bauunternehmen, Oktober 2016.

Syben, Gerhard (2018a): Bauen 4.0 und die Folgen für die Arbeit in Bauunternehmen. In: WSI-Mitteilungen 3/2018, S. 196-203.

Syben, Gerhard (2018b): Arbeit 4.0 in Bauunternehmen. Einstellungen technischer Fachkräfte in der Bauwirtschaft zu Industrie 4.0, November 2018.

Syben, Gerhard/Donath, Rainer/Frank, Gudrun/Löser, Heike/Stroink, Klaus (1991): Vom VEB zur Aktiengesellschaft. Manuskripte 31, Hans-Böckler-Stiftung.

VGRdL [Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder] (2020): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2019. Reihe 1, Länderergebnisse Band 1. Berechnungsstand: August 2019/Februar 2020, erschienen im März 2020.

Wagner, Ines (2015): Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung. In: WSI-Mitteilungen 5/2015, S. 338-344.

Westphal, Tim/Herrmann, Eva-Maria (2015): BIM. Building Information Modeling / Management. Methoden und Strategien für den Planungsprozess. Beispiele aus der Praxis.

ZDB [Zentralverband Deutsches Baugewerbe] (2018): ZDB-Positionen zur Überarbeitung der Entsenderichtlinie. In: ZDB Baustein Ausgabe 35/April/2018.

Anhang

Table 7:
Übersicht über die im Rahmen der Hauptstudie durchgeführten Interviews

	Zahl der durchgeführten Interviews
Verbandsvertreter	4
Vertreter aus dem Ehrenamt von Innungen und von weiteren Unternehmen	8
Betriebsräte	4
gesamt	16

Quelle: Eigene Darstellung

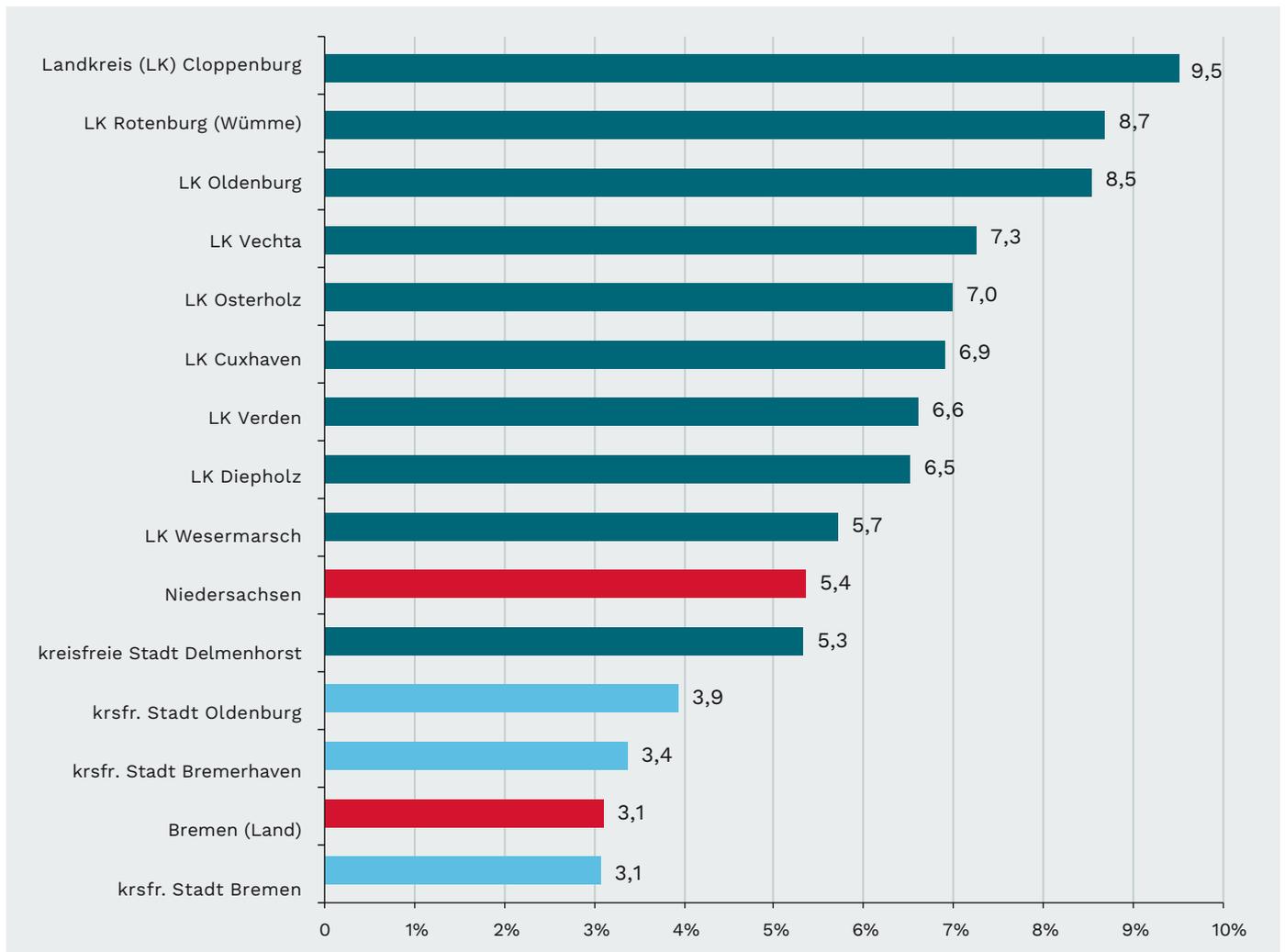
Table 8:
Übersicht über die im Rahmen der BIM-Vertiefungsstudie durchgeführten Interviews

Typ der Organisation	Zahl der durchgeführten Interviews	
	ausführliches face-to-face-Interview	telefonisches Kurzinterview oder schriftliche Antwort
Auftraggeber	2	5
Bauunternehmen	1	1
Kammern und Verbände	3	-
Hochschule	1	1
gesamt	7	7

Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 17:

Anteil des Baugewerbes an der Bruttowertschöpfung auf Kreisebene in der Region Bremen 2017



Quellen: Arbeitskreis VGR der Länder: Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 1992, 1994 bis 2017; eigene Berechnungen

© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Tabelle 9:**Betriebe und tätige Personen nach Wirtschaftszweigen im Baugewerbe im Land Bremen 2018**

Wirtschaftszweig	Betriebe	tätige Personen	Anteil an allen tätigen Personen des Wirtschaftszweigs
Bauhauptgewerbe	305	4.367	100,0
Hochbau	73	1.301	29,8
Tiefbau	37	1.440	33,0
darunter: Bau von Straßen und Bahnstrecken	16	839	19,2
darunter: Leitungs- und Kläranlagenbau	5	277	6,3
darunter: sonstiger Tiefbau	16	324	7,4
übriges Bauhauptgewerbe	195	1.625	37,2
darunter: Dachdeckerei und Zimmerei	80	729	16,7
darunter: Gerüstbau	17	155	3,5
Stadt Bremen	257	3.709	84,9
Stadt Bremerhaven	48	658	15,1
Ausbaugewerbe¹⁾	145	4.201	100,0
Bauinstallation	95	2.760	65,7
darunter: Elektroinstallation	40	1.271	30,3
darunter: Gas-, Wasser-, Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlageinstallation	46	1.117	26,6
sonstiger Ausbau	50	1.441	34,3
darunter: Malerei und Glaserei	32	936	22,3

1) Nur Betriebe und Beschäftigte, deren Unternehmen regelmäßig mindestens zehn Personen beschäftigen.

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Tabelle 10:**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Baugewerbe im Land Bremen 2010–2018¹**

WZ 2008 (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Land Bremen								
Gesamt	286.321	293.116	299.274	301.347	306.431	311.190	319.681	325.375	330.390
F Baugewerbe	11.299	11.307	11.749	11.677	11.745	11.909	12.490	12.569	13.256
41 Hochbau	1.525	1.529	1.585	1.627	1.572	1.503	1.579	1.678	1.815
411 Erschließung von Grund- stücken; Bauträger	238	281	307	326	346	357	367	389	460
412 Bau von Gebäuden	1.287	1.248	1.278	1.301	1.226	1.146	1.212	1.289	1.355
42 Tiefbau	1.584	1.430	1.405	1.299	1.197	1.257	1.710	1.778	1.940
421 Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken	793	755	765	740	747	766	764	794	883
422 Leitungstiefbau und Klär- anlagenbau	534	448	438	343	273	317	772	820	886
429 Sonstiger Tiefbau	.	.	202	216	177	174	174	164	171
43 Vorbereitende Baustel- lenarbeiten, Bauinstallation, sonstiges Ausbaugewerbe	8.190	8.348	8.759	8.751	8.976	9.149	9.201	9.113	9.501
431 Abbrucharbeiten und vor- bereitende Baustellenarbeiten	78	151	161	177	184	178	174	220	191
432 Bauinstallation	4.496	4.647	4.763	4.572	4.518	4.566	4.606	4.663	4.747
4321 Elektroinstallation	1.701	1.791	1.780	1.647	1.627	1.706	1.729	1.742	1.730
4322 Gas-, Wasser-, Heizungs- sowie Lüftungs- und Klimains- tallation	1.644	1.629	1.651	1.643	1.602	1.589	1.620	1.645	1.701
4329 Sonstige Bauinstallation	1.151	1.227	1.332	1.282	1.289	1.271	1.257	1.276	1.316
433 Sonstiger Ausbau	2.484	2.414	2.515	2.559	2.636	2.707	2.638	2.683	2.843
4331 Anbringen von Stuckaturen, Gipserei und Verputzerei	111	.	.	150	179	191	210	207	222
4332 Bautischlerei und -schlosserei	303	273	340	331	.	342	368	417	483
4333 Fußboden-, Fliesen- und Plattenlegerei, Tapeziererei	573	569	580	577	608	601	616	639	628
4334 Malerei und Glaserei	1.450	1.403	1.419	1.480	1.490	1.561	1.431	1.401	1.464
4339 Sonstiger Ausbau a.n.g.	47	.	.	21	.	12	13	19	46
439 Sonstige spezialisierte Bautätigkeiten	1.132	1.136	1.320	1.443	1.638	1.698	1.783	1.547	1.720
4391 Dachdeckerei und Zimmerei	565	585	632	649	669	701	727	672	708
4399 Sonstige spezialisierte Bautätigkeiten a.n.g.	567	551	688	794	969	997	1.056	875	1.012

1) jeweils im Juni

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Datenstand 15.07.2019

Tabelle 11:**Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Bauberufen im Land Bremen 2010 bis 2018**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Baugeräteführer	3	9	0	6	3	3	0	3	0
Dachdecker	30	30	33	36	33	33	30	36	33
Gerüstbauer	3	6	6	6	3	3	0	6	6
Glaser	6	9	15	12	9	9	6	9	9
Isolierfacharbeiter	18	15	18	15	9	9	18	15	15
Maler und Lackierer	93	78	78	75	75	75	63	63	78
Elektroinstallateur	87	96	93	93	111	111	102	126	120
SHK-Anlagenmechaniker	69	87	69	87	90	90	105	87	129
Ausbaufacharbeiter	21	9	6	15	3	3	9	9	6
Estrichleger	0	0	/	/	/	0	0	0	0
Fliesenleger	3	6	0	3	3	3	6	6	6
Stuckateur	/	/	/	/	/	/	/	0	0
Trockenbaumonteur	6	6	6	3	6	6	3	6	3
WKS-Isolierer	/	/	/	/	/	/	/	/	0
Zimmerer	3	6	6	6	6	6	6	9	9
Bauwerksmechaniker Abbruch	/	/	/	/	/	/	/	/	0
Beton- und Stahlbetonbauer	6	9	6	3	6	6	0	3	0
Feuerungs- und Schornsteinbauer	/	/	/	/	/	/	/	/	0
Hochbaufacharbeiter	18	18	15	15	12	12	12	12	24
Maurer	12	15	18	15	12	12	15	24	15
Brunnenbauer	/	/	/	/	/	/	/	/	0
Gleisbauer	3	3	0	0	0	0	3	0	0
Kanalbauer	0	0	3	3	3	3	0	3	0
Rohrleitungsbauer	3	6	3	6	6	6	3	3	6
Spezialtiefbauer	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Straßenbauer	15	9	12	15	9	9	6	15	9
Tiefbaufacharbeiter	27	24	27	21	18	18	30	42	42
Wasserbau	3	0	3	0	3	3	6	3	3

/ keine Daten vorhanden

Aus Datenschutzgründen werden dort alle Daten auf ein Vielfaches von drei gerundet; die tatsächlichen Werte können deshalb abweichen. Vgl. Datenbank Auszubildende des BIBB auf der Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Für Bremen liegen für 2015 keine Meldungen vor, deshalb wurden Vorjahreswerte verwendet.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenblätter, Angaben für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

Tabelle 12:
Tarifsynopse mit Stichtag 01. Mai 2019

	Bauhauptgewerbe Tarifgebiet West¹	Dachdecker bundesweit	Gerüstbau bundesweit	Maler bundesweit, Lohn- tabelle Bremen	Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik Bremen	Elektro Bremen, Niedersachsen, Hamburg
niedrigster Lohn Ungelernte	12,20 € Mindestlohn I Ungelernte	12,20 € Mindestlohn Unge- lernte	11,35 € Mindestlohn	10,85 € Mindestlohn Unge- lernte	13,77 €	11,40 € Mindestlohn
höchster Lohn Ungelernte	15,20 € Mindestlohn II 16,54 € ²	15,79 €	15,46 €	14,11 €	16,10 €	12,92 € ⁵
niedrigster Lohn Geselle	18,88 €	13,20 € Mindestlohn Gesellen 16,72 €	16,27 €	13,30 € Mindestlohn Gesellen	14,96 €	12,92 € ⁵
Ecklohn	20,63 €	18,58 €	16,27 €	16,60 €	17,43 €	15,21 € ⁵
höchster Lohn Geselle	20,63 €	20,44 €	17,37 €	16,60 €	18,51 €	16,73 € ⁵
Facharbeiter mit Aufstiegsqualifi- zierung	21,65 € – 23,70 €	21,37 €	18,71 € – 20,34 €		19,43 € – 20,03 €	18,25 € – 19,77 € ⁵
Meister, geprüfter Polier etc.	22,38 € ³		21,96 €		⁴	16,73 € – 25,85 € ⁵

Hinweis: Die Verwendung der Begriffe Geselle/Facharbeiter ist über die Gewerke hinweg unterschiedlich. Der Begriff „Geselle“ bezieht sich in dieser Darstellung auf Beschäftigte mit Berufsausbildung im eigenen Gewerk.

1) Tarifstundenlohn plus Bauzuschlag.

2) Lohngruppe 2a (18,39 €) gilt für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. September 2002 in der bisherigen Berufsgruppe V im Baugewerbe beschäftigt waren.

3) Das im Tarifvertrag vereinbarte Monatsgehalt wurde durch den Divisor 174 h/Monat auf den Stundenlohn heruntergerechnet.

4) Für das Tarifgebiet Bremen wurden keine Meistergehälter vereinbart.

5) Der im Tarifvertrag ausgewiesene Monatslohn wurde durch den Divisor 174 h/Monat auf den Stundenlohn heruntergerechnet.

Quelle: Eigene Darstellung

Strukturwandel in Bremen Band IV – Branchenanalyse Bauwirtschaft

In diesem vierten Band zum Strukturwandel in Bremen betrachten wir mit der Bauwirtschaft einen Wirtschaftszweig, auf den sich die Konjunktur in Deutschland und auch in Bremen seit einigen Jahren stützt. Das Umfeld fürs Bauen ist derzeit günstig. Neben der statistischen Aufarbeitung verknüpfen wir unsere Branchenanalysen immer auch mit einer Bewertung der Arbeitsbedingungen und der Frage, wie diese verbessert werden können. Der Boom beim Bauen kommt noch zu wenig bei den Beschäftigten an – und das obwohl das Gewinnen und Halten von Fachkräften das dringlichste Thema für die Betriebe ist. Im Baugewerbe mit seinem besonderen Regelungsrahmen ist auch die Politik gefordert, die Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb zu verbessern.

Band I, erschienen im August 2015, widmete sich den Branchen Einzelhandel, Logistik, (Offshore-)Windenergieindustrie sowie den IT-Dienstleistungen und gab vertiefte Einblicke in den Strukturwandel im Land Bremen. Band II, erschienen im Mai 2018, betrachtete die Automobilindustrie, das Gastgewerbe, die Luft- und Raumfahrtindustrie und die Finanzdienstleistungen. In Band III vom November 2019 wurde die Sozialwirtschaft im Land Bremen untersucht. In Kürze wird mit der Branchenanalyse Kultur- und Kreativwirtschaft die Reihe zum Strukturwandel in Bremen fortgesetzt. Aktualisierte Kurzfassungen zu den durchgeführten Studien veröffentlichen wir zudem regelmäßig als „KammerKompakt Branchenreport“ (www.arbeitnehmerkammer.de/politik).



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de