

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Inneres und Heimat

Ausschussdrucksache
20(4)207

Zentralverband Deutsches Baugewerbe, Postfach 080352, 10003 Berlin



**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE** **ZDB**

Stellungnahme

des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes e. V.

**zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der
Fachkräfteeinwanderung
BT-Drucksache 20/6500**

Berlin, den 26. April 2023

Zentralverband des
Deutschen Baugewerbes
Kronenstraße 55 – 58
10117 Berlin-Mitte
Telefon 030 20314-0
Telefax 030 20314-419
www.zdb.de
Email: bau@zdb.de

I. Branchensituation:

Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) ist der Dachverband der mittelständischen Unternehmen des Bauhauptgewerbes. In der Branche sind mehr als 83.000 Unternehmen mit insgesamt etwa 920.000 Menschen beschäftigt. Etwa drei Viertel der Gesamtbeschäftigten des Bauhauptgewerbes sind im Handwerk beschäftigt. Die Branche spielt für Deutschland eine wichtige Rolle, da sie den wesentlichen Kern der Infrastruktur und der Wohnraumangebote errichtet sowie den Wohnraum schafft.

Trotz des hohen tariflichen Vergütungsniveaus kann die Branche ihren Bedarf an Fach- und anderen Arbeitskräften nicht allein aus dem inländischen Arbeitskräfteangebot befriedigen. Wie sich aus der Evaluation der Westbalkan-Regelungen durch die Bundesregierung im Jahr 2020 ergab, werden in Deutschland etwa 44 % der Menschen, die ein Visum auf der Grundlage der sogenannten Westbalkan-Regelung erhalten haben, im Baugewerbe beschäftigt – mehrheitlich als Facharbeiter (Anteil von 55 %), etwas weniger als Bauhelfer (Anteil von 43 %). Das bedeutet eine allerdings nur temporäre Zuwanderung von derzeit etwa 11.000 Arbeitskräften jährlich. Die Westbalkan-Regelung läuft jedoch Ende 2023 aus. Weitere 80.000 bis 100.000 Arbeitnehmer aus anderen EU-Mitgliedsstaaten wurden pro Jahr in das Bauhauptgewerbe nach Deutschland entsandt. Darüber hinaus benötigt die Branche in den nächsten Jahren schätzungsweise mindestens 80.000 zusätzliche Arbeitskräfte. Viele Bauberufe zählen zu den Engpassberufen. Im Baugewerbe lag die durchschnittliche Vakanzzeit - das ist die Zeit, die es für eine erfolgreiche Neubesetzung einer Stelle braucht - in 2022 bei 241 Tagen. Auf eine gemeldete offene Stelle kamen zwei Arbeitslose.

Die demographische Entwicklung und der Wettbewerb um Arbeitskräfte mit anderen Branchen wird die Knappheit an Fachkräften aber auch an Arbeitskräften unterhalb des Facharbeiterniveaus (Bauhelfer) im Baugewerbe in den nächsten Jahren noch deutlich verschärfen. Vor dem Hintergrund, dass viele baugewerbliche Tätigkeiten nach wie vor körperlich beanspruchend sind und eine hohe körperliche Leistungsfähigkeit voraussetzen – technologischer Fortschritt und die Digitalisierung schaffen hier nur sehr langsam eine Entlastung – kann die stärkere Einbeziehung von Frauen und älteren Arbeitssuchenden nur in einem sehr geringen Umfang den Fach- und Arbeitskräftemangel der Branche beheben. Daher ist die Branche auf eine dauerhafte Rekrutierung von Arbeitskräften - nicht nur Fachkräften mit einer formellen Qualifikation - auch aus den Staaten außerhalb der EU angewiesen. Die Branche sollte dabei zukünftig nicht auf Arbeitskräfte verwiesen werden, die wie bei der Westbalkan-Regelung nur temporär zur Erledigung konkreter Aufträge einreisen.

Ein praktikables Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist für das Baugewerbe vor allen Dingen wichtig, da die sogenannte Westbalkan-Regelung Ende 2023 ausläuft. Gerade einfache, von heimischen Arbeitnehmern nicht mehr ausgeübte Tätigkeiten („Eisenbiegen“) werden von angelernten, aber sehr erfahrenen Arbeitnehmern aus den Westbalkan-Ländern ausgeführt. Auf derartige zu einem großen Teil nicht formal qualifizierte berufserfahrene Arbeitnehmer ist das Baugewerbe dringend angewiesen. Sofern daher nicht durch eine Ergänzung des Fachkräfteeinwanderungs-

gesetzes bzw. der Beschäftigungsverordnung auch informell qualifizierten Arbeitnehmern ein dauerhafter Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme in Deutschland eingeräumt wird, wäre das Baugewerbe auf eine Verlängerung der bisherigen Westbalkan-Regelung über das Jahr 2023 hinaus oder eine Ausweitung der Beschäftigungsverordnung für das Baugewerbe angewiesen. Die Unternehmen brauchen hier bald Rechts- und Planungssicherheit, ob die Westbalkan-Regelung verlängert wird oder der Zugang dieser Arbeitnehmer auch ausschließlich über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz geregelt werden soll.

Der ZDB begrüßt vom Grundsatz her den vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, ebenso den vom Bundeskabinett bereits beschlossenen Entwurf der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, der nach Verabschiedung des Gesetzes dann noch der separaten Zustimmung des Bundesrates bedarf.

Wir müssen jedoch feststellen, dass der vorgelegte Entwurf selber nur ein vollkommen unzureichendes Lösungspotential aufzeigt. Es ist zutreffend, dass die Situation eine Ausschöpfung vieler noch vorhandener Potentiale erfordert. Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, längere tatsächliche Lebensarbeitszeit bzw. Vermeidung von Frühverrentungen und weitere Qualifizierung bereits in Deutschland ansässiger Arbeitnehmer, Hebung von Rationalisierungspotentialen durch Automatisierung und Digitalisierung. Aber selbst konservative gehen davon aus, dass es neben diesen Maßnahmen einer gezielten Zuwanderung in den Arbeitsmarkt – im Gegensatz zur untergesteuerten Zuwanderung durch Asylantträge, Kriegsflüchtlinge - von etwa 400.000 Arbeitnehmern jährlich bedarf. Andere Schätzungen beispielsweise von KfW-Research gehen je nach Zielsetzung sogar von 700.000 bis 1,3 Mio. aus. Der vorliegende Gesetzesentwurf führt unter „A. Problem und Ziel“ aus, dass er zusammen mit der angedachten Verordnung auf eine jährliche Steigerung der Zuwanderung von 65.000 Personen ausgeht. Dabei geht der Gesetzesentwurf bereits davon aus, dass durch die Öffnung der Westbalkanregelung alleine 25.000 zusätzliche Arbeitsvisa ausgestellt werden, so dass er rein rechnerisch mit einem zusätzlichen Zuzug aus allen anderen Drittstaaten der Erde von nur 40.000 Erwerbsmigranten ausgeht.

Das wirft bereits folgende Fragen auf:

- Wie hoch ist derzeit die aktuelle jährliche Zuwanderung (positiver Saldo) in den Arbeitsmarkt?
- Handelt es sich bei den im Gesetzesentwurf unter „A. Problem und Ziel“ 65.000 als „Personen“ bezeichneten Menschen und Personen um Personen im erwerbsfähigen Alter oder sind hier minderjährige Familienangehörige miteingeschlossen?
- Wie soll angesichts des nun erwarteten geringen Zuwachses (65.000) die Lücke zwischen der notwendigen Zuwanderung (mindestens 400.000) und der durch die Verwirklichung des Gesetzesentwurfes erwarteten zusätzlichen Zuwanderung (65.000) zuzüglich der ohne die Gesetzesänderung bereits erfolgenden Zuwanderung in den Arbeitsmarkt geschlossen werden?
- Sind für die Schließung dieser Lücke auch entsprechende administrative Kapazitäten und deren Finanzierung sichergestellt?

Die nachfolgende Stellungnahme konzentriert sich ausschließlich auf den Änderungsbedarf in einigen wesentlichen Punkten der geplanten Neuregelungen wie auch bei den bestehenden und durch die Entwürfe nicht tangierten Regelungen.

II. Zum Regierungsentwurf im Einzelnen:

a) Geplante Änderung des Aufenthaltsgesetzes

Zu Artikel 2 Nr. 8 Buchstabe d: § 16d Absatz 3a Satz 1:

Die Regelung geht davon aus, dass ein Ausländer zwar noch nicht über die formale Berufsqualifikation verfügt, gleichwohl aber bereits während des Anerkennungsverfahrens qualifiziert beschäftigt wird. Eine solche zwingende qualitative Vorgabe würde jedoch nur Sinn machen, wenn das Berufsanerkenntnisverfahren abgeschlossen wurde. Deshalb sollte davon an dieser Stelle noch Abstand genommen werden.

Zu Artikel 2 Nr. 8 Buchstabe d: § 16d Absatz 3a Satz 1 Nr. 1:

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass der Ausländer „über eine ausländische Berufsqualifikation verfügen muss, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat.“. Dies führt zu einer deutlichen Einschränkung der Anwendbarkeit der im Kern grundsätzlich begrüßenswerten Neuregelung. So gibt es derzeit keinerlei verlässliche Angaben darüber, welche Ausbildungsberufe für welche Branchen in welchen Ländern diese Voraussetzungen erfüllen. Eine vorsichtige Anfrage des ZDB bei der Bundesagentur für Arbeit hat hierzu keine Ergebnisse geliefert. Ein Blick in die Angaben des sogenannten BQ-Portals zeigt jedenfalls, dass nur Angaben zu wenigen Ländern vorhanden sind, die entsprechende Bauberufe anbieten. Das heißt, die Erfolgchancen dieser Neuregelung sind extrem spekulativ.

Auch bleibt offen, welche Behörde letztendlich eine verlässliche Auskunft darüber erteilen kann, ob eine ausländische Berufsausbildung tatsächlich die oben genannten Kriterien erfüllt. Zumindest hierzu bedarf es einer Klarstellung. Es dürfte auch schwierig werden, entsprechende verlässliche Auskünfte kurzfristig von ausländischen Stellen zu bekommen. Auch die Angaben im BQ-Portal sind weder vollständig, noch werden diese auf dem aktuellen Stand gehalten. Damit ist zu befürchten, dass eine Klärung dieser Voraussetzungen zeitraubend ist, das Verfahren damit sehr belastet wird und sich potentielle Zuwanderer anderen Ländern zuwenden werden, deren Zuwanderungsverfahren einfacher und kürzer sind.

Wir weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass diese Vorgaben auch hinter der betrieblichen Praxis, auch berufserfahrene Arbeitnehmer als Fachkräfte einzusetzen, zurückbleibt. Wir schlagen daher vor, alternativ zu den zitierten Voraussetzungen der Nr. 1 a) durch eine weitere Nr. 1 c) auch berufserfahrenen Arbeitskräften ohne formale Qualifikation nach einer Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren die Chance zu eröffnen, im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft eine Qualifikation anerkennen zu lassen. Wir verweisen diesbezüglich auch auf die Stellungnahme des Bundesrates zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz BR-Drucksache

7/19, dort Nr. 25, in der ausdrücklich anstelle formaler Nachweise eine starke Berücksichtigung von informell erworbenen Kompetenzen gefordert wird. Das würde auch der Kernaussage der Neufassung von § 18 Absatz 1 Satz 2 und 3 AufenthG-E - siehe hierzu Artikel 2 Nr. 11 Buchstabe a) des Gesetzesentwurfes - entsprechen, wonach eine nachhaltige Integration auch von „Arbeitskräften mit ausgeprägter Berufserfahrung“ gewünscht ist.

Zu Artikel 2 Nr. 6 Buchstabe 8: § 16d Absatz 3a Nr. 4:

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Arbeitgeber „mit der beruflichen Ausbildung oder beruflichen Nachqualifizierung ausreichende und zeitaktuelle nachweisbare Erfahrungen haben, beispielsweise, wenn sie in den letzten drei Jahren in der Lehrlingsrolle ihrer Kammer erfasst waren“. Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, wieso hierdurch die Vorgabe einer zeitnahen Erfahrung strengere Kriterien vorgesehen sind als für Arbeitgeber, die beispielsweise erstmalig eine Ausbildung von EU-Bürgern oder bereits in Deutschland ansässige Auszubildende durchführen, zumal auch der Drittstaatsangehörige, um dessen Ausbildung bzw. Nachqualifizierung es geht, nach den Kriterien dieser Regelung bereits Ausbildungserfahrung hat. Die Regelungen der §§ 29; 30 BBiH und der AEVO sind hierzu ausreichend.

Zu Artikel 2 Nr. 8 Buchstabe g: § 16d Absatz 6:

Hier gilt das zu Artikel 2 Nr. 8 Buchstabe d: § 16d Absatz 3a Satz 1 Nr. 1 Gesagte entsprechend. § 16d Absatz 6 Satz 1 geht von einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation aus. Hier wird zwar nicht ausdrücklich von einer staatlich anerkannten Berufsqualifikation gesprochen. Aber auch hier sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, dass langjährig Berufserfahrene von dieser Regelung Gebrauch machen können. Das würde auch der Kernaussage der Neufassung von § 18 Absatz 1 Satz 2 und 3 AufenthG-E entsprechen, wonach eine nachhaltige Integration auch von „Arbeitskräften mit ausgeprägter Berufserfahrung“ gewünscht ist.

Zu Artikel 2 Nr. 20: § 75 Nr. 1: Zentrale Erstansprechstelle

Die Neuregelungen sollten sich noch stärker darauf konzentrieren, Verwaltungsstrukturen und Verwaltungsabläufe zu schaffen, die mittelständische Unternehmen, die schwerpunktmäßig die Beschäftigung in Deutschland generieren, unterstützen. Geschehen könnte dies über ein stärkeres Prinzip des „one-stop-shopping“, in dem eine zentrale Behörde die erforderlichen Abstimmungen mit anderen Behörden wie Visaverfahren, Anerkennungsverfahren, Kontakt zum Ausländeramt, etc. übernimmt, als zentrale digitale Datenbank für alle erforderlichen Unterlagen fungiert, und so einen „Fall“ vom Anfang bis zum Ende betreut und zentraler Ansprechpartner des Betriebes wie auch des Zuwanderers ist. Das betrifft insbesondere die wichtigen Entscheidungen bspw. über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 16d Absatz 3a Satz 1 Nr. 1 Aufenthaltsg-G-E oder dem Prüfen der Voraussetzungen der Chancenkarte gemäß § 20a Aufenthaltsg-G-E.

Zu Artikel 3 Nr. 5: § 20a „Chancenkarte“:

Auch diese Regelung ist von ihrem Aufbau her nur zugänglich für entweder im In- oder Ausland bereits formell qualifizierte Arbeitnehmer, da sie entweder darauf abstellt, dass jemand bereits Fachkraft ist oder er „über eine ausländische Berufsqualifikation verfügen muss, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat.“ Dies führt zu einer deutlichen Einschränkung der Anwendbarkeit der im Kern grundsätzlich begrüßenswerten Neuregelung. So gibt es derzeit keinerlei verlässliche Angaben darüber, welche Ausbildungsberufe für welche Branchen in welchen Ländern diese Voraussetzungen erfüllen. Eine vorsichtige Anfrage des ZDB bei der Bundesagentur für Arbeit hat hierzu keine Ergebnisse geliefert. Ein Blick in die Angaben des sogenannten BQ-Portals zeigt jedenfalls, dass nur Angaben zu wenigen Ländern vorhanden sind, die entsprechende Bauberufe anbieten. Das heißt, die Erfolgchancen dieser Neuregelung sind extrem spekulativ.

Auch hier gilt: Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass diese Vorgaben auch hinter der betrieblichen Praxis, auch berufserfahrene Arbeitnehmer als Fachkräfte einzusetzen, zurückbleibt. Wir schlagen daher vor, alternativ zu den zitierten Voraussetzungen des § 20a Absatz 4 Nr. 1. a) und b) durch eine weitere Nr. 1. c) auch berufserfahrenen Arbeitskräften nach einer Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren die Chance zu eröffnen, im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft eine Qualifikation anerkennen zu lassen. Wir verweisen diesbezüglich auch auf die Stellungnahme des Bundesrates zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz BR-Drucksache 7/19, dort Nr. 25, in der ausdrücklich anstelle formaler Nachweise eine stärkere Berücksichtigung von informell erworbenen Kompetenzen gefordert wird. Das würde auch der Kernaussage der Neufassung von § 18 Absatz 1 Satz 2 und 3 AufenthG-E – siehe hierzu Artikel 2 Nr. 11 Buchstabe a) des Gesetzesentwurfes – entsprechen, wonach eine nachhaltige Integration auch von „Arbeitskräften mit ausgeprägter Berufserfahrung“ gewünscht ist.

Dabei wäre eine Integration des berufsbezogenen Merkmals „Berufserfahrung“ durchaus möglich, indem diese – ausgehend von einem Zeitraum von mindestens fünf Jahren – beispielsweise kombiniert werden könnte mit einer formalen Berufsausbildung unterhalb des in § 20a Absatz 2 Satz 3 Nr. 1 AufenthG-E definierten Niveaus (bspw. „einjährige Berufsausbildung“) oder den bereits vorhandenen Möglichkeiten der Validierung informell erworbener Kenntnisse durch das Validierungsverfahren „Valikom“.

b) Weitere erforderliche Änderungen der bisherigen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes

Zu § 4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3:

Die aktuelle Regelung sieht vor, dass der Arbeitgeber der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen mitteilen muss, wenn die Beschäftigung, auf deren Basis ein Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig beendet wird. Diese Mitteilungspflicht sollte ersetzt werden durch die Vorgabe eines Datenaustausches zwischen Sozialversicherung und Ausländerbehörde. In diesem Fall würde die Ausländerbehörde

von der Sozialversicherung informiert, wenn eine Abmeldung des Arbeitnehmers erfolgt. Eine gesonderte Mitteilungspflicht durch den Arbeitgeber kann dann entfallen.

Zu § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3.:

Die Kriterien „Abschluss einer deutschen Auslandsschule“ bzw. deutsche Hochschulzugangsberechtigung sind in Hinblick auf Ausbildungsplatzsuchende vollkommen überzogen und realitätsfremd. Die Absolventen deutscher Auslandsschulen gehören in der Regel zu den Bildungseliten ihres Landes. Es ist unrealistisch davon auszugehen, dass diese sich in Deutschland um eine Berufsausbildung in einem handwerklichen Beruf bemühen werden. Das Kriterium führt daher im Ergebnis dazu, dass der deutsche Ausbildungsmarkt für interessierte Ausbildungsplatzbewerber aus dem Nicht-EU-Ausland verschlossen bleiben würde. Auch der Inhaber einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung würde wohl eher die Möglichkeit der Aufnahme eines Studiums in Deutschland nutzen (bspw. Bauingenieur), anstatt sich für eine Berufsausbildung (Maurer, Betonbauer, Zimmerer) zu entscheiden. Faktisch läuft damit § 17 in Hinblick auf die gewollte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte über die Möglichkeit einer Berufsausbildung ins Leere.

Zu § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4.:

Es ist nicht nachvollziehbar, warum ein Ausländer, der einen Ausbildungsplatz sucht, nach dieser Regelung über gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen muss, während Ausländer, die einen Studienplatz suchen, über die „sprachlichen Voraussetzungen zur Aufnahme eines Studiums“ gemäß § 17 Abs. 2 Nr. 1 verfügen müssen. Die gewählte Formulierung erweckt den Eindruck, dass das vom potentiellen Auszubildenden geforderte Sprachniveau höher sein muss als das des potentiellen Studenten, was angesichts der zu vermittelnden Kenntnisse nicht logisch ist. Aus Sicht des ZDB reichen hier Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 (ausreichende Sprachkenntnisse) aus, zumal gerade jüngere Menschen, die über die Regelung angesprochen werden, sehr schnell in der Lage sein werden, auch ein höheres Sprachniveau zu erreichen.

III. Weitere Anmerkungen

Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotentials

Unser Anspruch an den Gesetzgeber ist aber gleichermaßen, dass er dem Baugewerbe nicht den Zugriff auf noch in Deutschland vorhandenes Arbeitskräftepotential verschließt. Dies ist allerdings derzeit der Fall durch das noch bestehende Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Bauhauptgewerbes gem. § 1 b Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Zwar hatte das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe in der Vergangenheit seine Berechtigung, ging es doch damals um Verhinderung sittenwidriger Vergütungspraktiken, um den Schutz vor unlauterem Wettbewerb und einem Unterlaufen der Beitragspflicht zu den Sozialkassen des Baugewerbes. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, der Grundsatz des Equal Pay zugunsten der Zeitarbeiter wie auch die durch § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz eingeführte Pflicht des Verleihers bei einer Arbeitnehmerüberlassung auch die entsprechenden Beiträge an die zuständigen Sozialkassen zu entrichten, haben nach und nach, Stück für Stück zu einer Beseitigung

der Missstände geführt. Zudem gilt das Verbot der Zeitarbeit aus weder praktisch noch rechtlich nachvollziehbaren Gründen nur für die Betriebe im Sinne der Baubetriebsverordnung, also das Bauhauptgewerbe (bspw. Hoch- und Tiefbau), nicht aber das Baunebengewerbe (bspw. Maler-, Elektrohandwerk). Folgerichtig weist eine Ausarbeitung des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages darauf hin, dass die herrschende Meinung in der Rechtswissenschaft die Vereinbarkeit des Zeitarbeitsverbots mit höherrangigem Recht verneint. Schon vor diesem Hintergrund sollte der Gesetzgeber das bestehende Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe aufheben.

Die BA-Statistiken zeigen für Helfertätigkeiten im Baugewerbe eine sehr große Zahl unbesetzter Stellen. Bei diesen Tätigkeiten sind in der Regel noch keine tiefgehenden Fachkenntnisse erforderlich, sondern es reicht eine kurze Einarbeitung oder Einweisung oder Anlernzeit für die Ausübung der Tätigkeit aus. Wir gehen davon aus, dass die Zeitarbeitsbranche in der Lage ist, den Bedarf nach Arbeitnehmern für Bauhelfertätigkeiten zu erfüllen. Dies betrifft insbesondere auch den Bedarf nach kurzfristiger vorübergehender Aufstockung der Belegschaft beispielsweise bei Baustellen mit besonderen Anforderungen seitens der Auftraggeber (Tag-, Nacht und Wochenendarbeit bspw. bei Autobahn oder Bahnbaustellen) oder zur Korrektur eines witterungsbedingt eingetretenen Bauverzuges. Der Einsatz der klassischen Personalinstrumente Stellenausschreibung, Bewerbungsverfahren, Vermittlung durch die Arbeitsagenturen erfordert hierfür in der Regel einen zu großen zeitlichen Vorlauf und ist in der Regel anders als die Zeitarbeit nicht auf eine in diesen Situationen notwendige kurzfristige, sondern auf eine längerfristige dauerhafte Beschäftigung ausgerichtet.

Gerade vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Baugewerbe wäre es auch nicht mehr zu vermitteln, dass wir für Bauhelfertätigkeiten auf Arbeitskräfte aus Drittstaaten zurückgreifen müssten, obwohl diese Aufgaben auch durch hiesige Arbeitskräfte ausgeübt werden können. Angesichts der großen Zahl an offenen Stellen im Baugewerbe gehen wir dabei auch davon aus, dass der sog. „Kleebeffekt“ auch dafür sorgen wird, dass es in einem erheblichen Umfang zu einer Umwandlung in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse kommen wird.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Diskussion über die Abschaffung des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe gemäß § 1b AÜG zu trennen ist von der branchenübergreifend relevanten Fragestellung, ob eine Reform der Regelungen der Erwerbsmigration eine Zuwanderung auch in Zeitarbeitsunternehmen hinein ermöglichen soll.

Berlin, den 26. April 2023

Zentralverband Deutsches Baugewerbe
gez. Jöris