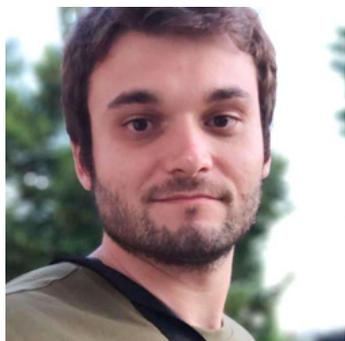




Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2024), H. 3"

1. September 2024

Potentiale des Fachkräfte-Einwanderungs-Gesetzes bei der Gewinnung von Fachkräften für den deutschen Hochbau



Alexandru Firus (PECO-Institut), **Michael Baumgarten** (PECO-Institut) und **Anel Crnovrsanin** (Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen)

Einleitung

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) wurde 2019 unter anderem mit dem Ziel verabschiedet, dass es nicht-akademischen Fachkräften aus nicht-EU-Staaten erleichtert wird, einen an eine qualifizierte Beschäftigung gekoppelten Aufenthaltsstatus zu erwerben. Allgemein wird angenommen, dass höhere Qualifikationen zu besseren Arbeitsbedingungen führen. Am Beispiel rumänischer Arbeiter [\[1\]](#) im Hochbau haben wir gezeigt, dass dieser Zusammenhang mit Blick auf migrantische Beschäftigte in unterschiedlichen Konstellationen in Frage gestellt werden kann. Neben dem hohen Maß an ausbeuterischen Praktiken im Werkvertragssystem im Hochbau können insbesondere informelle Qualifikationen nicht wirksam eingebracht werden (Baumgarten et al. 2024).

Vor diesem Hintergrund scheint die Frage interessant, ob die vorgeschaltete Anerkennung von Qualifikationen im Rahmen des Arbeitsmarktzugangs über das FEG für Beschäftigte aus dem Ausland das Potential bietet sie vor ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen zu schützen.

Da die mit dem FEG eingeleiteten Änderungen des deutschen Aufenthaltsrechts erst seit einigen Jahren in Kraft getreten sind, lässt sich diese Frage nicht anhand empirischer Befunde beantworten. Wir werden uns daher darauf beschränken, auf Grundlage unserer Erkenntnisse zur Situation rumänischer Bauarbeiter und zu Arbeitern, die über die Westbalkanregelung (WBR) auf dem deutschen Hochbau arbeiten, einzelne Aspekte zu beleuchten. Diesen Beitrag verstehen wir dabei als Diskussionsbeitrag in der Debatte um die Frage nach den Chancen und Gefahren des Arbeitsmarktzugangs von Menschen aus nicht-EU-Staaten, insbesondere mit Blick auf die Frage nach Qualifizierung.

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz – neue Chancen für Fachkräfte ohne akademische Abschlüsse?

Dem FEG liegen unterschiedliche Annahmen zu Grunde. In erster Linie geht es darum, die Fachkräftelücke auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verringern, indem Menschen aus nicht-EU-Staaten einen erleichterten Arbeitsmarktzugang erhalten, wenn sie über nachgewiesene Qualifikationen verfügen (Erwerbsmigration) oder wenn sie Qualifikationen erwerben möchten (Bildungsmigration). Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist vor allem interessant, ob die Menschen, die über das FEG nach Deutschland kommen, als Fachkräfte auch auf entsprechend gute Arbeitsbedingungen hoffen dürfen.

Beim Arbeitsmarktzugang von Menschen mit Berufsausbildung steht vor allem der § 18a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) im Zentrum. Dazu heißt es im Gesetz: „Einer Fachkraft mit Berufsausbildung wird eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung erteilt.“

In der Praxis zeigt sich, dass die Neuerungen des FEG mit Bezug auf nicht-akademische Berufe noch nicht im erhofften Maße zum Zuzug von Menschen mit Berufsausbildung geführt haben. Als Gründe werden in einer Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fehlendes Personal bei der Bearbeitung von Anerkennungsanträgen sowie fehlende Qualifikationsnachweise genannt, was u.a. zu sehr langen Verfahren führt und die Attraktivität des Angebots schmälert (BAMF: 5).

Migrantische Beschäftigung am deutschen Hochbau

Der Hochbau eignet sich in mehrfacher Hinsicht als Untersuchungsgegenstand vor dem Hintergrund der aufgeworfenen Fragestellung nach den zu erwartbaren Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Rahmen des FEG:

1. Der Bedarf nach nicht-akademischen Fachkräften ist im Hochbau kontinuierlich angewachsen. Das liegt nicht nur an der wirtschaftlichen Expansion des Sektors, sondern auch an der zunehmenden Bedeutung von Facharbeiten infolge von Mechanisierung und moderner Logistik, die seit den 1960ern kontinuierlich zugenommen haben, wohingegen Helfer- und Zulangertätigkeiten deutlich an Bedeutung verloren haben (Bosch/Hüttenhof 2022a: 92; Syben 1991: 375–376).
2. Der Hochbau ist bereits seit langer Zeit durch migrantische Arbeit geprägt. So ist der gesamte Anstieg der Beschäftigung der letzten 10 Jahre auf die Zunahme von Beschäftigten nicht-deutscher Staatsangehörigkeit zurückzuführen. Im Jahr 2022 lag deren Anteil bei 35,6 % (Baumgarten et al.: 9).
3. Die migrantischen Beschäftigten im deutschen Hochbau verfügen in seltenen Fällen über formale Qualifikationen, sondern in der Regel über nicht anerkannte Qualifikationen bzw. angelemte Fertigkeiten (ebd.), was bei einem Großteil der Zielgruppe des FEG auch der Fall sein dürfte.

Zu beobachten ist eine Zunahme arbeitsrechtlicher Verstöße zu Ungunsten der Beschäftigten, der so oder so ähnlich auch in anderen Branchen mit steigendem Anteil migrantischer Beschäftigung zu beobachten ist und insbesondere im Hochbau eng mit der Ausweitung des Werkvertragssystems verknüpft ist (Bosch/Hüttenhof 2022a; Luig 2022), die mit einer Fragmentierung der Branche einhergeht (Bosch/Hüttenhof 2022a: 78) und sich vorwiegend außerhalb der Tarifbindung abspielt (Hüttenhof/Jahrling 2024: 2; Klein-Schneider/Beutler 2013: 145; Schulten et al. 2023: 48-49; Faire Mobilität 2024). In den Arbeitsbeziehungen innerhalb des Werkvertragssystems ist eine Verschiebung hin zu informalierten Arbeitsverhältnissen zu beobachten, „die sich weniger durch formelle legale Regulierung (im Rahmen von Arbeitsvertrag, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht usw.) auszeichnen [...], sondern vor allem durch extralegale Regulierungen (in Rahmen personaler Bindungen und Abhängigkeiten)“ (Mayer-Ahuja: 292; siehe dazu am Beispiel Hochbau auch Baumgarten et al. 2024).

EU-Freizügigkeit und Arbeitsmigration am Beispiel rumänischer Bauarbeiter

Seit 2014 besitzen Beschäftigte aus Rumänien als EU-Bürger*innen die volle EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dementsprechend ist ihr Arbeitsmarktzugang nicht wesentlich stärker reguliert als bei inländischen Beschäftigten. 2022 haben im deutschen Hochbau knapp 36.000 Menschen mit rumänischer Staatsangehörigkeit gearbeitet.

Das Qualifikationsprofil der rumänischen Bauarbeiter ist ein Spiegelbild der massiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen, die sich in dieser Region nach dem Regimewechsel von 1989 vollzogen haben und dürfte so auch für viele andere Staaten des post-sozialistischen Raumes gelten. Baumgarten et al. (2024) zeigen am Beispiel von in Deutschland sozialversicherungspflichtigen und im Hochbau tätigen rumänischen Bauarbeitern, dass in ihren Reihen vornehmlich drei Qualifikationsprofile zu finden sind:

1. Vor 1990 und vereinzelt bis Ende der 1990er Jahre haben rumänische Bauarbeiter Berufsausbildungen in ehemaligen sozialistischen Großbetrieben absolviert. Dabei handelt es sich um vollwertige und fachlich fundierte duale Ausbildungsgänge mit guten Chancen auf Anerkennung. Ein kleinerer Teil der rumänischen Bauarbeiter dieser Generation verfügt über eine baufremde oft jedoch handwerkliche oder industrielle Ausbildung.
2. Die Generation, die nach 1990 einen Berufsschulabschluss erworben hat, tat dies in der Regel ohne betriebliche Praxis. Nach der Schließung der sozialistischen Großbetriebe und dem damit einhergehenden Zusammenbruch der Ausbildungssysteme in Rumänien beschränkte sich die berufliche Bildung auf den schulischen Bereich (Petrescu/Neguț 2016: 6; s. a. Nicolae 2019). Manche aus dieser Personengruppe ließen sich allerdings ihre praktischen Fertigkeiten durch mehrmonatige und kostenpflichtige Weiterbildungskurse an staatlich akkreditierten Ausbildungsstätten bescheinigen (siehe dazu Mihaila /Paduraru 2017, BQ-Portal o. J.).
3. Die letzte Gruppe stellen schließlich Beschäftigte dar, die weder über eine duale Ausbildung noch über einen theoretischen Berufsschulabschluss verfügen und auch keine Weiterbildungskurse abgeschlossen haben. Diese Arbeiter eignen sich ihre Kenntnisse in der Regel über mehrere Jahre von ihren erfahrenen Kollegen an.

Obwohl alle drei Gruppen Chancen auf Teil-Anerkennung von Qualifikationen haben, sind bisher nur wenige diesen Weg gegangen. Das liegt unter anderem an der hohen Arbeitsbelastung, dem schlechten Zugang zur Anerkennungsberatung und dem Empfinden, dass eine Anerkennung von Qualifikationen keine realistische Aussicht auf eine Verbesserung der eigenen Situation bietet.

Prägend für die Situation der Bauarbeiter ist eine „multiple Prekarität“ (Neuhauser/Birke 2021: 66), die im Zusammenspiel von Abhängigkeiten zwischen Arbeits- und Wohnverhältnis zu Ausbeutung und mangelnder sozialer Absicherung führt (siehe dazu Sperneac-Wolfer 2023). Der Hochbau wird somit zu einem Nährboden für falsche Einstufungen, Unterbezahlung und extralegale Abläufe, wie u.a. Lohn- und Sozialversicherungsbetrug, nicht erfasste Überstunden oder Schwarzarbeit (siehe dazu Baumgarten et al. 2024; Hüttenhof 2023; Lübke 2024). Im Jahr 2022 waren z.B. laut einer wissenschaftlich ausgewerteten Statistik der Bundesagentur für Arbeit 74,8% der in Deutschland sozialversicherungspflichtige und im Hochbau tätigen Rumänen als Helfer eingestuft, obwohl Facharbeit die Regel im Hochbau ist (Baumgarten et al. 2024: 8). Diese Praktiken deuten auf ein systembedingtes Verhalten von Lohndumping hin und können nicht auf einzelne Auffälligkeiten und Vorfälle reduziert werden.

Die Situation von Baubeschäftigten unter der Westbalkanregelung

Im Rahmen der Westbalkanregelung kann die Bundesagentur für Arbeit Angehörigen der Staaten Albanien, Bosnien Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien eine Zustimmung zum Aufenthalt erteilen. Jährlich können maximal 50.000 solcher Zustimmungen erteilt werden. Im Jahr 2024 war das Teilkontingent für die Staaten Albanien, Kosovo und Serbien nach Angaben der BA bereits im Juli ausgeschöpft, was eine hohe Nachfrage belegt (Bundesagentur für Arbeit 2024a). Von der BA können durch Arbeitgeber auch sogenannte Vorabzustimmungen eingeholt werden, was das anschließende Visumsverfahren wesentlich vereinfacht und beschleunigt. Als Voraussetzung ist insbesondere zu beachten, dass „die Beschäftigungsbedingungen denen (...) eines vergleichbaren Arbeitnehmers in Deutschland (entsprechen).“ (Bundesagentur für Arbeit 2024b). Ein Wechsel des Arbeitgebers ist im Rahmen der Westbalkanregelung nur nach erneuter Zustimmung durch die BA möglich. Diese Arbeitgeberbindung geht auf den §4a Abs. 3 im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) zurück.

Beschäftigte, die unter der Westbalkanregelung in Deutschland arbeiten sind anders als migrantische Beschäftigte aus EU-Staaten nicht nur durch ihr Einkommen und die Unterkunft von ihren Arbeitgebern abhängig, sondern zusätzlich bezüglich des aufenthaltsrechtlichen Status.

Ihr Arbeitsvisum ist an das Arbeitsverhältnis gekoppelt. Ein Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet nicht nur den Verlust von Einkommen und Unterkunft, sondern auch des Aufenthaltsrechts in Deutschland. Diese Regelung zwingt die Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben, selbst wenn sie ausgebeutet werden. Dieser Zusammenhang wird durch die hohen Hürden beim Wechsel des Arbeitsplatzes durch die Arbeitgeberbindung zusätzlich verschärft.

Die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen ist keine Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt über die Westbalkanregelung, also könnte von einer ähnlichen informellen Prägung der Qualifikationsprofile wie bei Menschen aus Rumänien ausgegangen werden. Statistische Auswertungen zeigen allerdings, dass Menschen aus den Staaten des Westbalkans (unabhängig vom Aufenthaltstitel) im Hochbau zu einem vergleichsweise niedrigeren Anteil von ca. 55 % als Helfer beschäftigt werden, als andere migrantische Beschäftigte (Baumgarten et al. 2024: 9).

Die Annahme liegt nahe, dass angesichts der ausgeprägten Informalität im Hochbau und aufgrund der stärkeren Abhängigkeit der Beschäftigten unter der Westbalkanregelung auch das Risiko von Arbeitsausbeutung dieser Gruppe erhöht ist (DGB 2023a).

Aus den arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsstellen von Arbeit und Leben, dem Europäischem Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), Faire Integration und Faire Mobilität werden immer wieder Fälle bekannt, in denen genau die befürchtete Wirkung eintritt. Beschäftigte, die unter der Westbalkanregelung in Deutschland arbeiten, kommen aus Angst vor aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen später und mit schwereren Fällen in die Beratungsstellen. Ob sich diese Erkenntnisse verallgemeinern lassen, ist nicht klar.

Aus einer Beratungsstelle des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen ist zum Beispiel der folgende Fall bekannt, der als symptomatisch beschrieben wird: Person A kommt aus Serbien und arbeitet in Deutschland unter der Westbalkanregelung. Zunächst arbeitet Person A ganz normal für ihren Arbeitgeber B. Durch die schlechte Auftragslage meldet der Arbeitgeber B Person A ohne deren Wissen ab und schickt sie auf eine andere Baustelle, auf der ein anderer Arbeitgeber C tätig ist. Bei einer Kontrolle auf der neuen Baustelle wird festgestellt, dass Person A illegal arbeitet, da sie keine Zustimmung hat, für den neuen Arbeitgeber zu arbeiten. Person A muss ausreisen und bleibt zudem ohne Lohn.

Im Gegensatz dazu zeigen Brücker et al. (2020) in ihrer umfangreichen Evaluation der WBR, dass die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität und Verdienste vergleichsweise positiv zu bewerten ist. Rechts- und Regelverletzungen seien nur gelegentlich zu beobachten (ebd. S. 9).

Perspektiven auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Im Vergleich zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Westbalkanregelung dürfte beim FEG der Arbeitsmarktzugang mit den höchsten Hürden verbunden sein, weil die Berufsqualifikation anerkannt werden muss. Zwar wurden die Voraussetzungen für die Berufsanerkennung von nicht-akademischen Berufen in der Vergangenheit wesentlich vereinfacht, allerdings sind die Hürden nach wie vor hoch. Das dürfte vor allem daran liegen, dass die Messlatte durch die duale Ausbildung in Deutschland hoch liegt. Vergleichbare Ausbildungssysteme sind in anderen Ländern wenig verbreitet.

Wie für Personen unter der WBR ergibt sich für Personen, die über die Möglichkeiten des FEG nach Deutschland einreisen eine erhöhte Abhängigkeit von den Arbeitgebern durch die aufenthaltsrechtliche Komponente beim Arbeitsmarktzugang. Insbesondere wegen der Arbeitgeberbindung, die nur für Beschäftigte mit akademischer Qualifikation bei der Blauen Karte EU ausgesetzt wurde.

Bei den tatsächlichen Qualifikationen dürfte es sich bei der Gruppe, die unter dem FEG auf den deutschen Arbeitsmarkt zuwandert und in nicht akademischen Bereichen wie dem Hochbau arbeitet, in etwa ähnlich verhalten wie bei den rumänischen Beschäftigten und Beschäftigten unter der Westbalkanregelung. Im Unterschied zu beiden Gruppen sind diese Qualifikationen aber zwingend anerkannt.

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit den Gruppen rumänischer Beschäftigter und von Beschäftigten unter der WBR sowie der näheren Betrachtung der Rahmenbedingungen des FEG lassen sich drei Szenarien entwerfen:

1. Die Arbeitgeber im Werkvertragssystem des Hochbaus nutzen das FEG, um billige Arbeitskräfte zu gewinnen und sie aufgrund ihrer hohen Abhängigkeit zu schlechten Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Die ohnehin prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Branche würden dadurch noch einmal unterlaufen.
2. Im Vergleich zu den anderen Gruppen migrantischer Beschäftigter, die hier diskutiert wurden, werden die Beschäftigten unter dem FEG zu besseren Bedingungen beschäftigt, weil sie über nachgewiesene Qualifikationen verfügen, die sie effektiv für eine bessere Arbeitsmarktintegration einsetzen können.
3. Am wahrscheinlichsten ist jedoch, dass das FEG bei der Fachkräfterekrutierung im Hochbau weitestgehend keine Rolle spielen wird. Die Arbeitgeber im Werkvertragssystem haben bereits legale und nicht-legale Wege, um Arbeitskräfte aus nicht-EU-Staaten zu rekrutieren, die mit wesentlich weniger administrativem Aufwand und Regulierung verbunden sind. Dazu zählt die Westbalkanregelung oder die (Schein-)Entsendung über Firmen aus EU-Mitgliedsstaaten (van-der-Elst-Visum) bis hin zur Beschäftigung von Studierenden oder der undokumentierten Beschäftigung von Menschen, die etwa über das vereinfachte Visumverfahren aus nicht-EU-Staaten einreisen.

Fazit

Das FEG bietet nach der Aktualisierung im Jahr 2019 das Potential die Fachkräftelücke in Deutschland auch im nicht-akademischen Bereich zu schließen. Insbesondere die frühe Anerkennung von Qualifikationen könnte dazu führen, dass die Fachkräfte aus nicht-EU-Staaten auch als solche behandelt werden.

Wir haben anhand der Situation rumänischer Beschäftigter und von Beschäftigten unter der WBR gezeigt, dass die Anerkennung von Qualifikationen allein aber nicht ausreicht, wenn die Zielbranche durch ein hohes Maß an Informalisierung gekennzeichnet ist. Insbesondere die hohen Abhängigkeitsverhältnisse migrantischer Beschäftigter bringen sie in die Gefahr illegalen Praktiken ausgesetzt zu werden. Aufgrund der hohen Informalisierung im Hochbau scheint es uns nicht realistisch, dass das FEG mit dem hohen Maß an

administrativen Anforderungen und Regulierung durch die Arbeitgeber im Werkvertragssystem genutzt wird, um Arbeitskräfte zu rekrutieren.

Ansätze zur Verbesserung der Situation setzen an unterschiedlichen Punkten an. Zum einen muss die Abhängigkeit der Menschen aus nicht-EU-Staaten verringert werden, ein erster Schritt könnte die Aussetzung der Arbeitgeberbindung sein, wie sie der DGB vorschlägt. Zum anderen müssen Wege gefunden werden, die Informalisierung effektiv zu bekämpfen. Dazu zählen Ansätze der Bekämpfung von Schwarzarbeit, wie die personelle Aufstockung der Kontrollbehörden oder die Einführung einer digitalen Arbeitszeiterfassung. Die IG BAU fordert, dass die Tarifbindung der Betriebe eine zwingende Voraussetzung ist, wenn sie Beschäftigte über die WBR rekrutieren wollen (IG BAU 2023), um zu verhindern, dass Facharbeiten mit dem Mindestlohn vergütet werden. Diese Regelung ließe sich auch auf andere Zugangswege von Menschen aus Drittstaaten übertragen.

[1] Die eindeutige Mehrheit der Beschäftigten im Hochbau sind Männer. Daher wird im Folgenden im Zusammenhang mit dieser Gruppe das generische Maskulin verwendet.

Literatur:

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2023: Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Begleitforschung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb45-feg.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (18.07.2024)

Baumgarten, Michael; Beck, Linda; Firus, Alexandru 2024: Helfer oder doch Fachkräfte? Migrantische Beschäftigte im deutschen Hochbau, FES diskurs, Mai 2024, Friederich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21208.pdf> (27.06.2024).

Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic 2022a: Der Bauarbeitsmarkt: Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt a. M.; New York.

Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic 2022b: Der Mindestlohn von 12 Euro ist da – und nun? Ursachen wachsender Durchsetzungsprobleme und Maßnahmen zur Verbesserung, FES impuls, November 2022, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19670.pdf> (28.06.2024).

Bundesagentur für Arbeit 2024a: Westbalkanregelung. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/westbalkanregelung> (18.07.2024)

Bundesagentur für Arbeit 2024b. Leben und Arbeiten in Deutschland: Westbalkan-Regelung. Informationen zur Arbeitserlaubnis für Bürgerinnen und Bürger der Westbalkan-Länder. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/amz/westbalkan-regelung/leben-arbeiten-in-deutschland> (18.07.2024)

BQ-Portal – Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikation (o. J.): Das Berufsbildungssystem Rumäniens, <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/rumanien> (28.06.2024).

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund 2023: Westbalkanregelung und Einwanderung in befristete Beschäftigung, arbeitsmarktaktuell, Nr. 1, Januar 2023, Berlin, DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik.

Faire Mobilität 2024: Für faire Arbeitsbedingungen auf dem Bau!, Berlin, <https://jgbau.de/Binaries/Binary19958/Broschuere-Bauwirtschaft-WEB.pdf> (27.06.2024).

Hüttenhoff, Frederic & Jaehrling, Karen 2024: Werkverträge – wachsende Parallelwelt in transnationalen Arbeitsmärkten. In IAQ-Report (Vol. 2024, Issue 4). <https://doi.org/10.17185/dupublico/81838> (18.07.2024)

Hüttenhoff, Frederic 2023: Harte Arbeit: Bauarbeiter aus Mittel und Osteuropa und das Werkvertragssystem in Deutschland, PECO Institut e.V./EVW (Hrsg.), Berlin, https://www.peco-ev.de/docs/Studie_Harte_Arbeit_PECO_web.pdf (27.06.2024).

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 2023: „Tarifbindung auch für Firmen, die Fachkräfte aus dem Westbalkan einstellen“. Medieninfo. <https://jgbau.de/Binaries/Binary18906/2023-PM-13-Fachkräfteeinwanderungsgesetz.pdf> (18.07.2023)

Klein-Schneider, Hartmut; Beutler, Kai 2013: Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. WSI Mitteilungen 66, S. 144–148.

Lübbe, Sascha (2024): Ganz unten im System. Wie uns Arbeitsmigrant*innen den Wohlstand sichern. Stuttgart: Hirzel.

Luig, Benjamin 2022: Ausbeutung in den Subunternehmenketten, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen (Hrsg.), Berlin, https://www.emwu.org/wp-content/uploads/2022/10/EMWU-Arbeitsmigration-in-der-Bauwirtschaft_web.pdf (27.06.2024).

Mayer-Ahuja, Nicole 2012: Arbeit, Unsicherheit, Informalität, in: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit: Neue Ansätze soziologischer Kritik, Frankfurt a. M./New York, S. 289–301.

Mihaila, Alexandru Robert; Paduraru, Monica Elisabeta 2017: Adult Training In Romania: Critical Analysis, in: Soare, Emanuel; Langa, Claudiu (Hrsg.): Education Facing Contemporary World Issues, Band 23, European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, S. 1.372–1.379, <https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.168> (28.06.2024).

Neuhaus, Johanna; Birke, Peter 2021: Migrantische Arbeit unter Covid-19: Leerstellen in der Arbeitssoziologie. AIS Studien, 14(2), S. 59–69, <https://doi.org/10.21241/ssoar.75432> (28.06.2024).

Nicolae, Valentina 2019: Cronologie: 30 de ani de învățământ profesional, <https://www.scoala9.ro/cronologie-30-de-ani-de-invatamant-profesional/497/> (27.06.2023)

Petrescu, Claudia; Neagu, Adriana 2016: Modelle de organizare și funcționare a învățământului profesional și tehnic din România, in: Calitatea Vieții 27 (4), S. 304–323.

Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte 2023: Tarifverträge und Tarifflicht in Hessen. WSI Study 35.

Sperneac-Wolfer, Christian 2023: Die multiple Prekarität rumänischer Bauarbeiter in Deutschland, in: Sozial.Geschichte Online 34, S. 189–217.

Syben, Gerd 1991: Arbeit ohne Integration? Formen und Folgen systemischer Rationalisierung in der westdeutschen Bauwirtschaft, in: Soziale Welt 42 (3), S.371–386.

Autoren



[Alexandru Firus](#)

(PECO-Institut e.V.) betreibt seit 2020 Feldforschung und aufsuchende muttersprachliche Erstberatung mit in Deutschland tätigen rumänischen Bauarbeiter. Er gestaltet in diesem Zusammenhang auch Bildungsangebote mit, co-organisiert Veranstaltungen zu gewerkschaftlichen Themen und fördert den Austausch zwischen mobilen ausländischen Beschäftigten und Zivilgesellschaft.

[Alle Beiträge ansehen](#)



[Michael Baumgarten](#)

Nach seinem Studium der Soziologie in Jena und Köln hat er im Projekt Faire Mobilität beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) in Frankfurt gearbeitet. Seit 2022 ist er Geschäftsführer des IG BAU nahen PECO-Instituts.

[Alle Beiträge ansehen](#)



[Anel Crnovrsanin](#)

Anel Crnovrsanin ist Berater für Arbeits- und Sozialrecht beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) im vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration finanzierten Projekt Faire Mobilität Hessen. Er berät dort seit 2020 in den Sprachen Bosnisch, Kroatisch, Serbisch und Montenegrinisch.

[Alle Beiträge ansehen](#)