



Globalisierte Arbeitsmärkte – Chancen und Risiken am Beispiel des Gerüstbaus bewerten

Erwartungshorizont

Arbeitsblatt 1

Aufgabe 1: Herausarbeiten von zentralen Merkmalen, die globalisierte Arbeitsmärkte kennzeichnen.

- Die Schülerinnen und Schüler sollen zunächst den Begriff des globalisierten Arbeitsmarktes sachgerecht definieren und zentrale Merkmale korrekt herausarbeiten.
- Dabei wird erwartet, dass sie den globalisierten Arbeitsmarkt als ein System beschreiben, in dem Arbeitskräfte, Unternehmen und Qualifikationen grenzüberschreitend austauschbar sind.
- Als wesentliche Merkmale sollten mindestens internationale Mobilität von Arbeitskräften, die Standardisierung und internationale Vergleichbarkeit von Qualifikationen sowie der erhöhte globale Wettbewerb um Arbeitsplätze genannt und jeweils nachvollziehbar erläutert werden.
- Zusätzlich können die digitale Vernetzung und die damit verbundene globale Vermittlung von Arbeit als weiteres Merkmal berücksichtigt werden.

Aufgabe 2: Chancen und Risiken globalisierter Arbeitsmärkte benennen und begründen.

- Als Chancen gelten insbesondere die erweiterten Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten für Fachkräfte durch internationale Mobilität sowie die bessere Besetzung von Fachkräftemangel in bestimmten Ländern. Als Risiken sind vor allem ein verstärkter Wettbewerbsdruck auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie mögliche soziale Ungleichheiten oder eine ungleiche Verteilung von Arbeitsmöglichkeiten zwischen Herkunfts- und Zielländern zu erwarten.
- Die Begründungen sollten jeweils durch alltagsnahe oder plausible Beispiele gestützt werden.

Aufgabe 3: Vertiefendes Verständnis entwickeln, mithilfe des Lernfelds Gerüstbauer-Handwerk

- Die Schülerinnen und Schüler übertragen konkrete Herausforderungen für eine Arbeitsmigration exemplarisch auf den Beruf des Gerüstbauers aus Rumänien nach Deutschland. Dabei sollten insbesondere sprachliche Barrieren im Arbeitsalltag, unterschiedliche Sicherheits- und Arbeitsschutzvorschriften sowie Schwierigkeiten bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen genannt und erläutert werden. Auch kulturelle Unterschiede im Arbeitsumfeld oder administrative Hürden wie Aufenthalts- und Arbeitslaubnis können berücksichtigt werden, sofern sie begründet werden.
- Darüber hinaus sind Unterschiede in nationalen Arbeits-, Sicherheits- und Qualifikationsstandards zu berücksichtigen, die insbesondere im Baugewerbe zu zusätzlichen Anpassungsanforderungen führen.

Aufgabe 3: Aus (betrieblicher) Arbeitsgeberperspektive praxisrelevante Fragestellungen entwickeln

- Erwartet werden mindestens vier sinnvolle Fragen, die sich beispielsweise auf die formale Anerkennung der Qualifikationen, Sprachkenntnisse, rechtliche Voraussetzungen wie Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen, berufliche Erfahrung sowie Integration in betriebliche Abläufe und Sicherheitsstandards beziehen. Wichtig ist, dass die Fragen betriebsbezogen und konkret formuliert sind.

Aufgabe 4: Begründete Erörterung, in der unterschiedliche Positionen zur Lockerung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse dargestellt und gegeneinander abgewogen werden.

- Auf der einen Seite kann argumentiert werden, dass eine Vereinfachung der Anerkennungsverfahren den Fachkräftemangel reduziert und die Integration von Migrantinnen und Migranten erleichtert.
- Auf der anderen Seite sind Risiken wie mögliche Qualitätsunterschiede, die Bedeutung einheitlicher Ausbildungsstandards oder Sicherheitsaspekte zu berücksichtigen - letztere sind im Gerüstbau nicht verhandelbar, da sie Menschenleben schützen.
- Eine gute Leistung zeichnet sich durch eine strukturierte Argumentation, Abwägung beider Perspektiven und ein begründetes Urteil aus.



Arbeitsblatt 2

Aufgabe 1: Individuelle Lösung, weil vornehmlich Wiedergabe der zentralen Inhalte

Aufgabe 2: Die Unterschiede zwischen Deutschland und Rumänien beziehen sich auf:

- **Arbeitskosten:** Deutschland gehört laut Eurostat zu den Ländern mit sehr hohen Arbeitskosten im EU-Vergleich (ca. 30–35 € pro Stunde im Schnitt der EU, Deutschland darüber). Rumänien liegt deutlich darunter und gehört zu den Ländern mit den niedrigsten Arbeitskosten in der EU (ca. 12–14 € pro Stunde)
- **Lohnniveau:** Deutschland: hoher Durchschnittslohn, stabiler Mindestlohn (2 054 EUR); Rumänien: deutlich niedriger Mindestlohn (663,24 EURO), niedriger Durchschnittslohn im EU-Vergleich.
- **Sozialabgaben / Lohnnebenkosten:** Deutschland: hohe Sozialabgaben (Renten-, Kranken-, Arbeitslosenversicherung); hoher Anteil der Lohnnebenkosten an Gesamtkosten (EU-typisch ~20–25 %); Rumänien: deutlich geringere Arbeitgebernebenkosten; geringerer Anteil an Sozialabgaben (unter EU-Durchschnitt).

Aufgabe 3: Die Ursachen für die unterschiedlichen Arbeitskosten zwischen Deutschland und Rumänien liegen in:

- **Ursache 1: Lohnniveau und Gesamtkosten.**
Niedrigere Löhne in Rumänien führen direkt zu geringeren Produktionskosten im Gerüstbau. Folge: Unternehmen können deutlich günstiger anbieten. Zusammenhang: niedrige Löhne bedeuten geringere Personalkosten führen zu einem Wettbewerbsvorteil
- **Ursache 2: Sozialabgaben und Gesamtkosten.**
In Deutschland erhöhen hohe Sozialabgaben die Arbeitskosten erheblich. In Rumänien sind diese deutlich niedriger.
Zusammenhang: niedrige Lohnnebenkosten bedingen geringere Gesamtkosten pro Arbeitsstunde führen zu einem Preisvorteil im Wettbewerb
- **Interpretation der Eurostat-Daten.** Die Arbeitskosten gehen in der EU stark auseinander. Diese Unterschiede weisen auf strukturelle wirtschaftliche Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten hin. Länder mit hohem BIP und hoher Produktivität (z. B. Deutschland) weisen deutlich höhere Arbeitskosten auf, während Länder mit niedrigerem BIP (z. B. Rumänien) entsprechend niedrigere Kosten haben. Daraus lässt sich ableiten, dass der EU-Arbeitsmarkt stark differenziert ist und sich durch unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsniveaus und Produktivitätsstrukturen auszeichnet.

Aufgabe 4: Auswirkungen unterschiedlicher Kosten- und Regulierungsniveaus lassen sich wie folgt einordnen:

- Im europäischen Gerüstbau besteht ein intensiver Wettbewerb zwischen Betrieben aus verschiedenen Ländern. Dabei können insbesondere Firmen aus Rumänien aufgrund deutlich niedrigerer Kosten wesentlich günstigere Angebote erstellen als viele westeuropäische Konkurrenten. Deutsche Betriebe sind hingegen durch höhere Ausgaben belastet, die v. a. durch hohe Löhne, umfangreiche Sozialabgaben aber auch strenge Sicherheits- und Qualitätsauflagen entstehen. Insgesamt führt dies zu einem strukturellen Preiswettbewerb, der Betriebe aus Niedrigkostenländern einen deutlichen Vorteil verschafft.
- Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich zwischen Deutschland und Rumänien deutlich. In Deutschland sorgen höhere Sicherheitsstandards, eine bessere soziale Absicherung sowie ein insgesamt höheres Qualifikationsniveau der Beschäftigten für stabile Arbeitsbedingungen. In Rumänien hingegen ermöglichen die geringeren Lohn- und Produktionskosten zwar günstigere Angebote auf dem Markt, jedoch können in der Praxis trotz EU-weiter Regelungen teilweise niedrigere Sicherheits- und Lohnstandards auftreten.
- Auch im Hinblick auf die Qualität zeigen sich Unterschiede. In Deutschland wird diese häufig durch ein gut ausgebautes Ausbildungssystem sowie regelmäßige Kontrollen gesichert, was zu einem insgesamt hohen und verlässlichen Qualitätsniveau führt. In Rumänien kann die Qualität dagegen stärker variieren und hängt stärker von der jeweiligen Qualifikation der Arbeitskräfte sowie der Kontrolle der Arbeitsprozesse ab. Dabei ist jedoch wichtig zu betonen, dass dies nicht automatisch eine schlechtere Qualität bedeutet, sondern vielmehr eine größere Streuung.



Aufgabe 5: Ob im europäischen Baugewerbe von einem „fairen Wettbewerb“ gesprochen werden kann, ist differenziert zu beurteilen.

- Insgesamt lässt sich jedoch argumentieren, dass kein vollständig fairer Wettbewerb vorliegt. Zwar ist der EU-Binnenmarkt formal für alle Betriebe offen und ermöglicht grenzüberschreitende Konkurrenz, in der Praxis bestehen jedoch erhebliche Unterschiede in den Rahmenbedingungen. Unternehmen konkurrieren nicht unter gleichen Kostenstrukturen, da sich diese nicht nur aus betrieblicher Effizienz ergeben, sondern vor allem aus unterschiedlichen Lohnniveaus, Sozialstandards und staatlichen Regulierungen. So haben beispielsweise deutsche Unternehmen aufgrund höherer Löhne, umfangreicher Sozialabgaben und strenger Sicherheitsvorschriften deutlich höhere Kosten als Unternehmen aus Niedriglohnländern. Diese strukturellen Unterschiede führen dazu, dass der Wettbewerb zugunsten kostengünstiger Anbieter verzerrt wird.
- Gleichzeitig gibt es auch Argumente, die für einen fairen Wettbewerb sprechen. So spiegeln die unterschiedlichen Lohn- und Kostenstrukturen zum Teil die jeweiligen Lebenshaltungskosten in den Ländern wider. Zudem kann Wettbewerb grundsätzlich die Effizienz steigern und Innovationen fördern. Auch die Europäische Union schafft durch die Freizügigkeit von Dienstleistungen und Betrieben überhaupt erst die Möglichkeit, dass Firmen international tätig werden können.
- Abschließend lässt sich festhalten, dass der Wettbewerb im europäischen Baugewerbe zwar formal den Prinzipien eines offenen Marktes entspricht, faktisch jedoch durch unterschiedliche Sozial- und Lohnsysteme beeinflusst und damit nur eingeschränkt als fair zu bewerten ist. Belege sind in den Quellen zu finden, z. B. hier: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250328-1>: „Die beiden Hauptkomponenten der Arbeitskosten sind Löhne und Gehälter sowie Lohnnebenkosten (z. B. Arbeitgebersozialbeiträge). Der Anteil der Lohnnebenkosten an den Arbeitskosten der Gesamtwirtschaft betrug in der EU 24,7 % und im Euroraum 25,5 %. Am niedrigsten waren die Lohnnebenkosten in der EU **in Rumänien (4,8 %)**, Litauen (5,4 %) und Malta (5,8 %), am höchsten in Frankreich (32,2 %) und Schweden (31,6 %).“



Arbeitsblatt 3

Aufgabe 1: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Stellenausschreibungen liegen in:

- ähnliche Grundtätigkeiten, gleiche Grundqualifikation (Ausbildung, Erfahrung, Sicherheitsnormen), und der Teamarbeit.
- Unterschiede zeigen sich hinsichtlich: Qualifikationen: international zusätzliche Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen erforderlich. Arbeitsbedingungen: Deutschland eher regional; Norwegen inkl. Unterkunft, Visa, Auslandseinsatz. Arbeitsorganisation: Norwegen stärker digitalisiert aufgrund internationaler Vernetzung. Ausrichtung: BauGerüst national/regional, NordScaffold international.

Aufgabe 2: Die Bedeutung der Sicherheitsnormen lässt sich wie folgt einordnen:

- Bedeutung: gewährleisten Sicherheit von Beschäftigten sowie Kundinnen und Kunden; verhindern Unfälle.
- Verantwortung: Gerüstbauerinnen und Gerüstbauer müssen Vorschriften einhalten und kontrollieren.
- Risiken bei Nichteinhaltung: Unfälle, Verletzungen, rechtliche Konsequenzen, Baustillstand.
- Unterschiede: nationale Normen (z. B. DIN) gegenüber internationalen/EU-Standards; im internationalen Kontext Anpassungsfähigkeit erforderlich.

Aufgabe 3: Im Vergleich der Stellenausschreibungen lassen sich verschiedene Gesichtspunkte einbringen:

- Vorteile international: höhere Bezahlung möglich, Auslandserfahrung, Erweiterung beruflicher Kompetenzen, bessere Karrierechancen.
- Herausforderungen: sprachliche Anforderungen, Trennung vom sozialen Umfeld, Anpassung an neue Lebensbedingungen, höhere Flexibilität.
- Arbeits- und Lebensbedingungen: Unterstützung (z. B. Wohnung), aber auch Unsicherheiten.
- Gesamturteil: abhängig von individueller Situation; für flexible und mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft attraktiv, aber nicht für alle geeignet.

Aufgabe 4: Zur Einordnung der Bedeutung der internationalen Mobilität im Handwerk können verschiedene Aspekte genannt werden:

- Pro: Fachkräftemangel → steigende Nachfrage international, Globalisierung des Baugewerbes, große Bauprojekte, bessere Verdienstmöglichkeiten.
- Contra: Sprachbarrieren, unterschiedliche Standards, persönliche Belastung durch Mobilität.
- Ergebnis: internationale Mobilität wird voraussichtlich an Bedeutung gewinnen, jedoch nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen relevant.

Aufgabe 5: Eine gelungene Simulation beinhaltet eine realistische Darstellung eines Bewerbungsgesprächs (Fragen zu Qualifikation, Motivation, Flexibilität).

- Reflexion: zentrale Anforderungen erkannt (z. B. Fachkenntnisse, Sprache, Mobilität); Einschätzung, ob Bewerberin bzw. Bewerber geeignet ist.