

# Arbeitskräftepolitik in der Krise – der Fall der Bauwirtschaft

Gerhard Syben

In der deutschen Bauwirtschaft dominiert noch eine facharbeiterzentrierte Arbeitskräftepolitik und ein dementsprechendes Produktionsmodell. Schlechte Beschäftigungsaussichten infolge der Krise und ein schlechtes Image der Bauberufe reduzieren jedoch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen am Bau dramatisch, bedrohen dieses Modell und führen zur Klage über einen Mangel an Fachkräften. In dem Beitrag wird die Frage untersucht, ob das Ausbildungssystem der deutschen Bauwirtschaft, das bisher als anerkannt leistungsfähig gilt, den Fachkräftebedarf dieser Branche noch zu decken vermag, auf welche Gründe ein Mangel an Fachkräften zurückzuführen sein könnte und mit welchen Strategien folglich die Bauwirtschaft ihre Fachkräftebasis stabilisieren, reproduzieren und kontinuierlich erneuern kann.

## 1 Die Lage

In einem der dramatischsten Abschnitte ihrer langwährenden Strukturkrise, die vor allem von einem anhaltenden und massiven Arbeitsplatzabbau geprägt ist, beklagt die deutsche Bauwirtschaft einen Mangel an Fachkräften. Seit 1995 ist das Angebot an Arbeitsplätzen in dieser Branche um rund 465.000 gesunken.<sup>1</sup> Bei Fortschreibung der ökonomischen und strukturellen Trends des vergangenen Jahrzehnts ergibt sich bis 2010 ein weiterer Rückgang um 100.000 bis 275.000.<sup>2</sup> Die Zahl der Arbeitslosen in Bauberufen betrug im Juni 2001 über 350.000 (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie 2001, S. 72); das entspricht einer spezifischen Arbeitslosenquote von 37%. Das gegenwärtige Problem der Bauwirtschaft ist ein Überhang und nicht ein Mangel an Arbeitskräften.

Nun ist ein Mangel an *Fachkräften* natürlich auch bei einem generellen Ar-

beitskräfteüberhang denkbar, wenn zwar Arbeitskräfte, nicht aber die benötigten Qualifikationen zur Verfügung stehen. In der Tat: die Zahl der Auszubildenden am Bau sinkt und die Branche klagt darüber, dass die Zahl der leistungsfähigen Jugendlichen, die einen Bauberuf lernen wollen, zu gering ist. Dies lenkt den Blick auf das Ausbildungssystem der Bauwirtschaft, das lange als besonders leistungsfähig anerkannt war: Kann es im Strukturwandel die Versorgung der Branche mit Fachkräften nicht mehr sicherstellen?

Eine nähere Betrachtung der Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung zeigt, dass die Probleme kurz- und mittelfristig nicht bei unzureichender Ausbildung, sondern bei ungenügender Nutzung der ausgebildeten Arbeitskraft liegen. Die qualitativen Probleme der Fachkräfteversorgung stellen sich bei genauem Hinsehen ebenfalls differenzierter dar. Viel entscheidender ist, ob die Branche eine Arbeitskräftepolitik entwickeln kann, die zur Bewältigung des Strukturwandels beiträgt.

## 2 Quantitative Reproduktion zur Zeit sichergestellt

Im Juni 2001 waren im Bauhauptgewerbe in Deutschland rund 970.000 Beschäftigte registriert.<sup>3</sup> Rund 460.000 davon waren Fachkräfte, für deren Tätigkeit normalerweise eine Ausbildung in einem Bauberuf

<sup>1</sup> Alle Zahlen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf das Bauhauptgewerbe (nach NACE: Hoch- und Tiefbau und vorbereitende Baustellenarbeiten).

<sup>2</sup> Diese Trendberechnungen wurden im Rahmen eines laufenden Forschungsprojektes „Innovation und Fachkräftebedarf in der Bauwirtschaft“, gefördert vom Land Nordrhein-Westfalen und vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW), angestellt; für eine unterstützende Diskussion danke ich *Bernd Bartholmai, Norbert Ewald, Erwin W. Marsch, Volker Rußig* und *Heinrich Weitz*.

<sup>3</sup> Alle Daten entstammen, soweit nicht anders angegeben, der Totalerhebung für das Baugewerbe, *Statistisches Bundesamt*, Fachserie 4, Reihe 5.1, laufende Jahrgänge. – Auf das Problem der erheblichen nicht-registrierten Beschäftigung wird hier nicht eingegangen, da dieser Arbeitskräftebestand in der Regel nicht durch inländische Ausbildung reproduziert wird.

**Tabelle 1: Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Deutschland nach Beschäftigtengruppen 1996–2001**

	1995 in 1000	2001 in 1000	Veränderung in 1000 in %	
Alle	1.433	969	-465	-32,4
Baufachkräfte	754	458	-296	-39,3
Gewerbliche Auszubildende	80	53	- 27	-34,1
Relation Fachkräfte: Auszubildende	100:11	100:12		
Sonstige Fachkräfte	109	60	- 49	-45,1
Fachwerker + Werker (An- und Ungelernte)	258	163	- 96	-37,1
Kaufmännische und Technische Angestellte	228	181	- 47	-20,6
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	54	59	+ 5	+ 9,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 5.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler  
Stiftung

Prof. Dr. Gerhard Syben, Hochschule Bremen,  
Professur für Arbeits- und Industriesozio-  
logie. Arbeitsschwerpunkte: Strukturwandel,  
Arbeitskräftepolitik und Qualifikation im  
Bausektor  
e-mail: gsyben@hs-bremen.de

erforderlich ist,<sup>4</sup> rund 53.000 waren gewerbliche Auszubildende. 1995 hatte es noch rund 1.433.000 Beschäftigte in der Bauwirtschaft gegeben, die Zahl der Fachkräfte hatte rund 754.000 betragen, die Zahl der gewerblichen Auszubildenden rund 80.000. Der Bestand an Fachkräften ist also stärker geschrumpft, als die Zahl der Auszubildenden, die zu seiner Reproduktion erforderlich sind. Das Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden hat sich folglich verbessert (Tabelle 1).

Für die Reproduktion und Erneuerung des Fachkräftebestandes gilt allgemein eine Quote von 10 bis 12 Auszubildenden je 100 Fachkräfte als ausreichend. Der empirische Wert für das Bauhauptgewerbe hat sich also zuletzt sogar erhöht und liegt derzeit am oberen Rande dieses Korridors. Dies gilt auch für die einzelnen Wirtschaftszweige (Arbeitspapier).<sup>5</sup> Diese Beschäftigungsdaten umfassen allerdings bei den Auszubildenden alle Jahrgänge. Eine Verstärkung des Rückgangs in der jüngsten Zeit könnte dadurch verdeckt werden. Es soll daher im Folgenden die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse nach der Berufsbildungsstatistik betrachtet werden.

### 3

#### Genügend Neuabschlüsse aber zu viele Vertragslösungen

In den Berufen der Stufenausbildung Bau<sup>6</sup> waren im Jahre 2000 bis zum 31. Dezember rund 28.200 Ausbildungsverhältnisse neu abgeschlossen worden (BIBB-Datenblätter). Rund 8.800 dieser Verträge waren bis zum gleichen Zeitpunkt wieder gelöst worden. Daraus ergibt sich eine Zahl von rund 19.400 Ausbildungsanfängern.<sup>7</sup> Die Neuabschlüsse des Jahres 2000 lagen um rund 13 % unter denen des Jahres 1999 und um rund 39 % unter denen des Jahres 1995 (Tabelle 2).

Gefahren für die Fachkräfteversorgung in der Bauwirtschaft beruhen aber offensichtlich nicht in erster Linie darauf, dass die Zahl der Neuabschlüsse sinkt. Die längerfristige Betrachtung zeigt nämlich, dass diese Zahl weitgehend konjunkturabhängig ist. Der Umfang von Ausbildungsverhältnissen und Ausbildungsbetrieben schwankt eng und direkt mit der Baukonjunktur (Arbeitspapier). In rezessiven Phasen kann auch bei sinkender Zahl von Aus-

**Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in Bauberufen 1995–2000**

	1995	1999	2000	Veränderungen in %	
				1995-2000	1999-2000
Neuabschlüsse	46.017	32.553	28.198	-38,7	-13,4
Lösungen	11.359	8.897	8.790		
Lösungsquote	24,7	27,3	31,2		
Ausbildungsanfänger	34.658	23.656	19.408	-44,0	-18,0
Neuabschlüsse in Berufen im Hochbau		21.115	17.765		-15,9
Tiefbau		4.480	4.435		- 1,0
Ausbau		6.913	5.857		-15,3
Neuabschlüsse in Berufen der 1. Stufe <sup>1</sup>		5.414	4.548		-16,0
2. Stufe <sup>2</sup>		27.094	23.509		-13,2
Neuabschlüsse in Berufen in Handwerk		22.614	19.987		-11,6
Industrie		9.894	8.070		-18,4

1) 2) s. Fußnote 6.  
Quelle: BIBB-Datenblätter; eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

zubildenden eine Stabilisierung oder sogar Verbesserung der Reproduktion der Fachkräftebasis erreicht werden, wenn gleichzeitig die Fachkräftebeschäftigung abnimmt. Im Aufschwung kann auch wieder mit einer steigenden Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse gerechnet werden.

Die zunehmende Zahl der Vertragslösungen hingegen ist problematisch, weil sie strukturelle Ursachen hat. Systematische Aufschlüsse über die Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverträgen liegen sektorbezogen nicht vor (Ulrich/Gutknecht 2001). Soweit Jugendliche ihren Ausbildungsvertrag erst dann lösen, wenn sie die Ausbildung schon begonnen haben, liegt dieser Entscheidung aber in der Regel die Erfahrung mit Bauwirtschaft und Bauberufen zugrunde, die als Bestätigung allgemein bekannter struktureller Nachteile der Arbeit in dieser Branche angesehen werden kann (schwere Arbeit, schlechte Arbeitsbedingungen, keine Karriereerwartungen, u.ä.). Im konkreten betrieblichen Alltag ist es dann nicht gelungen, diese Strukturelemente zu konterkarieren und Betrieb, Branche und Beruf als attraktiv darzustellen. Insoweit ist die Vertragslösung als Folge struktureller Faktoren der Bauwirtschaft anzusehen. Strukturelle Faktoren wirken im Gegensatz zu konjunkturellen Einflüssen konstant: Sie verstärken in der Krise die Abnahme der Zahl der Ausbildungsanfänger zusätzlich zu den konjunkturellen Ursachen und sie bleiben auch dann noch bestehen, wenn im Aufschwung die Nachfrage nach Fachkräften wieder zunimmt und mehr Auszubildende zur Reproduktion des Fachkräftestamms benötigt werden. Ihre Vernachlässigung stellt folglich die eigentliche Gefährdung der Fachkräfteversorgung einer Branche dar.

### 4

#### Bei sinkendem Bedarf an Fachkräften auch mittelfristig genug Auszubildende

Auch mittelfristig ist in der Bauwirtschaft mit einer sinkenden Nachfrage nach Fachkräften zu rechnen. Den genannten Trendberechnungen (Fußnote 2) zufolge dürfte die Fachkräftebeschäftigung im Jahre 2010 zwischen 310.000 und 380.000 betragen. Legt man an diese Zahl die Reproduktionsquote von (im Mittel) 11 % (Auszubildende an Fachkräften) an, dann benötigt das Bauhauptgewerbe im Jahre 2010 zwischen 34.000 und 42.000 Auszubildende, um seinen Fachkräftestamm stabilisieren und regelmäßig erneuern zu können. Rechnerisch wären dies also etwas über 11.000 bis 14.000 Ausbildungsanfänger pro Jahr.

4 Einschließlich Polieren und Werkpolieren, aber ohne sonstige Facharbeiter am Bau (in erster Linie Baumaschinisten).

5 Einzelheiten sind in einem unveröffentlichten Arbeitspapier aus dem oben genannten Forschungsprojekt enthalten; vgl. Fußnote 2.

6 Das sind die drei Berufe mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Hochbau-, Tiefbau- und Ausbaufacharbeiter), die als 1. Stufe bezeichnet werden, sowie die 15 darauf aufbauenden dreijährigen Berufe der sogenannten 2. Stufe (z.B. Maurer, Straßenbauer, Trockenbaumonteur usw.)

7 Der Begriff „Ausbildungsanfänger“ ist ein Konstrukt, das die Differenz zwischen abgeschlossenen und wieder gelösten Verträgen bezeichnet. Da der Verbleib der Auszubildenden (Betriebs-, Berufs-, Branchenwechsel, ohne neue Ausbildung) in der Statistik nicht nachgewiesen ist, kann eine genaue Zahl derer, die tatsächlich eine Ausbildung begonnen haben, nicht angegeben werden.

**Tabelle 3: Gemeldete Arbeitslose mit einem Bauberuf als Ausbildungs- und Zielberuf nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit 2000 (in %)**

Alter	Dauer der Arbeitslosigkeit (in Monaten)				Gesamt
	bis 3	3 bis 6	6 bis 12	12 und mehr	
bis 29 Jahre	55	17	21	7	18.766
30 bis 49 Jahre	36	20	28	17	25.350
50 Jahre und älter	23	15	26	36	11.961
Alle	40	18	25	17	54.079

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertung; eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

Ob diese Zahl erreicht werden kann, hängt von drei Größen ab: der Zahl der Absolventen aus Haupt- und Realschulen, den Rekrutierungsquoten, die die Stufenausbildung des Baugewerbes erreicht (definiert als Anteil der Neuabschlüsse in einem Bauberuf an allen männlichen Absolventen des jeweils entsprechenden Schultyps) und den Vertragslösungen. Gegenwärtig erreicht die Bauwirtschaft Rekrutierungsquoten von 11 % bei Hauptschulabsolventen und von 4 % bei Realschulabsolventen. Aus der aktuellen Schülerzahlenprognose der Kultusministerkonferenz lassen sich für das Jahr 2010 rund 110.000 männliche Hauptschulabsolventen und rund 175.000 männliche Realschulabsolventen errechnen. Wenn die Bauwirtschaft ihre gegenwärtigen Rekrutierungsquoten aufrechterhalten kann, kann sie folglich 2010 mit jährlich zusammen 19.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen rechnen. Das ist deutlich mehr, als sie rein rechnerisch benötigt. Hält sie diese Rekrutierungsquoten, kann sie sich weiterhin sozusagen auch eine ansehnliche Quote an Vertragslösungen „leisten“. Es liegt jedoch auf der Hand, dass dies keine sinnvolle personalwirtschaftliche Strategie ist. Bei sinkenden Schülerzahlen wird die Konkurrenz um Absolventen schärfer werden. Ändert die Bauwirtschaft nichts an den Umständen, die gegenwärtig zu der hohen Quote an wieder aufgelösten Ausbildungsverträgen führen, kann der vermeintliche „Überschuss“ schnell abschmelzen.

## 5

### Nicht das Angebot an Fachkräften sondern an Arbeitsplätzen ist zu gering

Zur Zeit hat es allerdings eher den Anschein, als benötige die Bauwirtschaft hohe Rekrutierungsquoten bei den Neuabschlüssen nicht allein, um eine hohe Ver-

tragslösungsquote, sondern auch, um einen geringen Ausschöpfungsgrad bei den ausgebildeten Arbeitskräften kompensieren zu können. Wenn es in der Bauwirtschaft ein zu geringes Angebot an Fachkräften gäbe, dann müssten die neu Ausgebildeten wenigstens überwiegend nach Beendigung der Ausbildung einen Arbeitsplatz als Baufachkräfte finden. War dies im Vereinigungsboom offenbar noch der Fall (Büchel/Neubäumer 2001),<sup>8</sup> so hat es sich in der gegenwärtigen Krise wieder deutlich geändert. Von den Absolventen von Hochbauberufen waren nach der Lehre nur 58 % im erlernten Beruf beschäftigt, von den Absolventen anderer Bauberufe sowie von Baunebenberufen 62 %. 29 bzw. 23 % waren arbeitslos. (BIBB 2001).<sup>9</sup> Nach der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 waren von den ausgebildeten Baufacharbeitern bei den unter 30-Jährigen noch 76 % in einem Bauberuf tätig, bei den 30- bis unter 45-Jährigen noch 66 % und bei denen, die 45 Jahre und älter waren, noch 59 %.<sup>10</sup> Offensichtlich besteht also an ausgebildeten Fachkräften in der Bauwirtschaft kein Mangel. Vielmehr setzt die Branche einen Teil der ausgebildeten Fachkräfte gar nicht ein, sondern lässt das entsprechende Potenzial brach liegen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangt man, wenn man die Struktur der Arbeitslosen mit einer Ausbildung in einem Bauberuf hinsichtlich für die Vermittlung bedeutsamer Merkmale betrachtet. Vielfach wird angenommen, dass arbeitslos gemeldete Personen mit Vermittlungshemmnissen (Alter, fehlende Qualifikation) behaftet seien. Eine Aufschlüsselung der Arbeitslosen mit einer Ausbildung in einem Bauberuf nach Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt in der Tat, dass jüngere Beschäftigte überwiegend nur relativ kurz in Arbeitslosigkeit verbleiben, während Ältere häufiger von länger dauernder Arbeitslosigkeit betroffen sind (Tabelle 3).<sup>11</sup>

Allerdings gibt es auch bei den unter 30-Jährigen arbeitslosen Bauarbeitern einen beachtlichen Anteil (rund 28 % der

gemeldeten Arbeitslosen dieser Altersgruppe), die sechs und mehr Monate ohne Beschäftigung sind. Bei den 30- bis 49-Jährigen sind es sogar 45 %. Zusammen sind allein dies knapp 17.000 Personen, bei denen weder Alter noch Qualifikation als Vermittlungshemmnisse angesehen werden können, und die dennoch längerfristig keine Beschäftigung finden. Auch diese Daten legen die Vermutung nahe, dass es jedenfalls einen generellen Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft nicht geben kann, sondern dass der Branche ausreichend ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen.

## 6

### Differenz zwischen Neuabschlüssen, Ausbildungsanfängern und Neuangebot ist zu groß

Dass die Bauwirtschaft das ihr zur Verfügung stehende Fachkräftepotenzial unterausnutzt, wird auch deutlich, wenn man versucht, auf der Basis der jährlich neu abgeschlossenen Arbeitsverträge ein Neuangebot an Fachkräften berechnen. Als Neuangebot lässt sich der Teil der Ausbildungsanfänger definieren, der nach dem Abschluss der Ausbildung tatsächlich eine Arbeitsposition in einem Bauunternehmen übernimmt. Näherungsweise berechnen<sup>12</sup> lässt sich ein Neuangebot folgendermaßen: Die Zahl der Neuabschlüsse liegt empirisch vor, die Größe „Ausbildungsanfänger“ wurde wie oben als „Neuabschlüsse minus Vertragslösungen“ bestimmt. Auf diese Größe wurde der empirische Wert von 90 % für „Erfolgreiche Prüfungsteilnahme

8 Selbst noch in dieser konjunkturellen Extremsituation – die Analyse beruht auf den Daten der BIBB/IAB-Erhebung von 1991/92 – wurden allerdings 12 % der Ausbildungsabsolventen als arbeitslos oder inadäquat beschäftigt ermittelt.

9 Beruhend auf Daten der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99.

10 Für die Aufbereitung der sonst in dieser Form nicht zugänglichen Daten danke ich Hannelore Picht vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

11 Siehe Fußnote 10.

12 Idealerweise müsste sich dieses Neuangebot als Anteil der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer an den drei Jahre vorher abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ermitteln lassen. Die entsprechenden Daten stimmen jedoch nicht überein; eine Kohortenanalyse liegt nicht vor.

einschließlich Prüfungswiederholung“ angewendet. Daraus ergibt sich das Potenzial, das an ausgebildeten Fachkräften vorhanden ist. Hiervon abgezogen wurden diejenigen, die eine Ausbildung in einem Bauberuf absolvieren, um darauf aufbauend eine andere Ausbildung beginnen zu können (vor allem ein Studium), die also von vorneherein gar nicht in diesem Beruf zu arbeiten beabsichtigen; dafür wurden 5 % angesetzt. Als empirische Übergangsquote wurde aus der jüngsten BIBB/IAB-Erhebung der Wert von rund 60 % herangezogen. Als Wert des Neuangebots ergibt sich dann 50 %, wenn die Ausbildungsanfänger als Basis genommen werden und 35 %, wenn man als Basis alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nimmt. Es wird also nur etwa die Hälfte aller Jugendlichen, die eine Ausbildung in einem Bauberuf beginnen, später auch als ausgebildete Fachkräfte in einem Bauunternehmen tätig. Auf die Neuabschlüsse bezogen ist es sogar nur etwas mehr als ein Drittel.

Nach den Vertragslösungen ist also die zweite entscheidende Größe für den Umfang des Fachkräftebestandes der Übergang an der sogenannten 2. Schwelle, also vom Ausbildungssystem in das Beschäftigungssystem. Beiden Größen ist als strukturelles Element gemeinsam, dass darin der Umfang an Personen ausgedrückt wird, die im Kontakt mit der Branche waren, in ihr aber nicht gehalten wurden. Wenn es sich dabei um eine aus der Sicht der Branche positive Auslese handelte, dürfte es keine Klagen über ein zu geringes Interesse an Ausbildung und qualifizierter Arbeit in der Bauwirtschaft geben. Wenn es dennoch einen Mangel nicht an Arbeitskräften, aber an Fachkräften gibt, dann liegt das Problem offensichtlich nicht im Bereich der Ausbildung, sondern der Arbeitskräftepolitik, in die Ausbildung und Ausbildungspolitik eingebunden sind. Wenn nur jeder zweite, der eine Ausbildung in der Stufenausbildung Bau beginnt, der Bauwirtschaft später auch als qualifizierte Fachkraft zur Verfügung steht, dann drückt sich darin ein sehr großzügiger Umgang mit einer Investition aus, von deren rationeller Nutzung nicht zuletzt die Bewältigung des Strukturwandels abhängt, dem sich die Branche gegenüber sieht.

**Tabelle 4: Näherungsweise Schätzung des Neuangebots an ausgebildeten Fachkräften für die Bauwirtschaft (in %)**

Größe	Wert <sup>1)</sup>	Wert <sup>1)</sup>
Neuabschlüsse	100	
minus Lösungen	30	
gleich Ausbildungsanfänger	70	100
mal erfolgreiche Prüfungsteilnehmer	90	90
minus Übergänger in andere Ausbildungen	5	5
gleich Potenzial	58	85
mal Übergang in Beschäftigung	60	60
gleich Neuangebot (gerundet)	35	50

<sup>1)</sup> Verfügbare derzeitige empirische Werte  
Quelle: BIBB-Datenblätter; BIBB/IAB-Erhebung; eigene Berechnungen und Schätzungen

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 5: Jugendliche in Bauberufen nach Schulabschluss im Vergleich zu allen männlichen Schulabgängern aus Haupt- und Realschulen 1999**

Art des Schulabschlusses	Neue Ausbildungsverträge in Bauberufen		Alle männlichen Schulabgänger aus Haupt- und Realschulen	
	absolut	in %	in 1000	in %
ohne Hauptschulabschluss	1.620	6,6	24,3	7,6
mit Hauptschulabschluss	15.174	61,7	141,7	44,2
Realschulabschluss	7.790	31,7	154,3	48,2
gesamt	24.584	100,0	320,3	100,0

Quelle: BIBB-Datenblätter; BMBF: 2000/2001; eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

## 7 Stellung der Bauwirtschaft im intersektoralen Wettbewerb um qualifizierte Auszubildende

In qualitativer Hinsicht beklagt die Bauwirtschaft, dass ihre Ausbildung zu selten von qualifizierten Jugendlichen gewählt wird. Um dieses Argument zu prüfen, wird im Folgenden die Gruppe der männlichen Jugendlichen mit einem Abschluss der Hauptschule oder der Realschule (auf diese konzentriert sich die Rekrutierung der Branche) als gesonderte Gesamtheit des zur Verfügung stehenden Angebots an Schulabsolventen genommen. Als Indikator für unterschiedliche Leistungspotenziale wird sodann – in Kenntnis der damit verbundenen Problematik, aber mangels Alternative – die jeweilige schulische Vorbildung verwendet.

Unter den Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag in einem Bauberuf abgeschlossen haben, sind diejenigen mit Hauptschulabschluss deutlich stärker und diejenigen mit Realschulabschluss deutlich schwächer vertreten, als unter allen Absolventen des Schulsystems auf dieser Ebene. Allerdings ist auch der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss in Bauberufen etwas niedriger, als in der Gesamtgruppe (Tabelle 5).

Insgesamt weist die Bauwirtschaft bei der Rekrutierung von Realschulabsolventen eine Lücke auf. Eine genauere Untersuchung zeigt allerdings, dass die These von der schwachen Position der Bauwirtschaft im intersektoralen Wettbewerb um qualifizierte Auszubildende differenziert und modifiziert werden muss.

Die entscheidende Variable für die Ausbildungsstruktur der Auszubildenden ist der Wirtschaftsbereich. In der Bauindustrie weisen die Neuabschlüsse einen Realschüleranteil von 30 % auf. Auch werden in den Unternehmen der Bauindustrie für die dreijährigen Berufe mehr Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventen abgeschlossen als mit Hauptschulabsolventen. Allerdings liegen die Werte immer noch unter den durchschnittlichen Werten aller Realschulabsolventen; auch hier besteht also eine Lücke, auch wenn sie deutlich kleiner ist, als für die gesamte Bauwirtschaft. Im Handwerk sind die Realschülerquoten in allen Berufen erheblich geringer als in der Bauindustrie,<sup>13</sup> sie liegen dort nur bei knapp 21 %. Hier dominieren eindeutig Ausbildungsverträge mit Hauptschulabsolventen.

Noch deutlicher fällt die Differenz aus, wenn nur die dreijährigen Berufe betrach-

<sup>13</sup> Eine Ausnahme stellt der Beruf Trockenbaumonteur dar. Hier ist der Realschüleranteil im Handwerk höher als in der Industrie.

tet werden. Der Realschüleranteil an diesem Teil der Neuabschlüsse liegt in der Bauindustrie bei knapp 37 %. Im Handwerk besteht zwischen zweijährigen und dreijährigen Berufen kein Unterschied. Vor allem in den stark besetzten Berufen Zimmerer, Betonbauer, Maurer und Straßenbauer, aus denen die Betriebe ihre Kernbelegschaften rekrutieren, machen Realschüler in der Bauindustrie Anteile von 36 bis 45 % der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen aus. Sie reichen damit fast an den gesellschaftlichen Durchschnitt heran. Im Handwerk dagegen beträgt dieser Anteil nur knapp über oder unter 20 %.

Im Übrigen haben die sogenannten „kleinen“ Berufe (Berufe mit geringeren Besetzungszahlen, hohen Qualifikationsansprüchen und relativ guten Beschäftigungschancen) wie Schornsteinbauer, Brunnenbauer, Kanalbauer, Gleisbauer, Rohrleitungsbauer, Spezialtiefbauer sämtlich einen deutlich über dem Durchschnitt liegenden Anteil an Realschulabsolventen; eine Ausnahme stellt der Beruf Estrichleger dar, der den geringsten Realschüleranteil überhaupt hat.

Die Daten stützen schließlich auch die Vermutung nicht, dass die Bauberufe grundsätzlich ein geeignetes Aufnahmefeld für Jugendliche ohne besondere Schulkenntnisse sind. Der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss an den Neuabschlüssen ist in der gesamten Bauwirtschaft *geringer*, als unter allen Schulabgängern. In den meisten Berufen liegt er deutlich unter 5 %. Ausnahmen sind neben dem Estrichleger (17 %) die zweijährigen Berufe Hochbaufacharbeiter (11,2), Ausbaufacharbeiter (8,9), sowie die Berufe Maurer (6,0) und Stuckateur (5,8).

Insbesondere die Tatsache, dass es in gleichen Berufen zwischen den Wirtschaftsbereichen Industrie und Handwerk eine derart deutlich unterschiedliche Vorbildungsstruktur gibt, legt die Vermutung nahe, dass diese nicht oder wenigstens nicht primär das Resultat äußerer Einflüsse (etwa der Vorlieben und Ansprüche von Jugendlichen und ihrer Eltern) ist, denen die Branche ausgeliefert wäre. Vielmehr kann dies als Hinweis darauf gesehen werden, dass Unternehmen im Bereich der Ausbildung sehr wohl Rekrutierungsstrategien entwickeln und diese auch umsetzen können und dass sie dann auch diejenigen Jugendlichen bekommen, die sie haben wollen.

## 8

### Arbeitskräftepolitik für den Strukturwandel

Die Probleme der Fachkräfteversorgung der Bauwirtschaft lassen sich also offensichtlich nicht als Probleme des Ausbildungssystems der Branche verstehen. Die Auszubildenden- und Absolventenzahlen liegen auch in der Krise *über* dem für die Reproduktion des Fachkräftebestandes der Branche erforderlichen Niveau. Wenn die Fachkräfteversorgung der Branche bedroht ist, dann zunächst durch strukturelle Elemente der Baustellenarbeit. Eine Analyse der Gründe für einen Berufswechsel bei Baufacharbeitern zeigt, dass 17 % keine Stelle gefunden haben. Jeweils 16 % nannten gesundheitliche Gründe bzw. zu hohe Arbeitsbelastung, sowie einen zu geringen Verdienst.<sup>14</sup> Die Folge ist eine Unterausnutzung vorhandener Fachkräftepotenziale, die wiederum durch das Fehlen eigener Strategien einer gezielten Arbeitskräftepolitik verursacht wird. Diese Probleme dürften sich in der Zukunft eher verschärfen. Maßgeblich dafür ist die Natur des Strukturwandels der Bauwirtschaft.

Bauen hat als kundenorientierte Einzelfertigung immer schon starke Elemente von Dienstleistung in sich getragen. In Zukunft werden im Wesentlichen die Bauunternehmen als selbständige Einheiten überleben, die sich als Dienstleister verstehen und organisieren. (Syben 1999) Damit wandelt sich auch der Bauprozess selbst. Der Fortschritt am Bau ist eine Schnecke, aber diese Schnecke kommt doch stetig voran. Der Bauprozess wird schon in wenigen Jahren erheblich veränderte Anforderungen an die Fachkräfte stellen – wenigstens an einige von ihnen. Gefordert wird die kompetente, souveräne Beherrschung eines Bauprozesses,

- in dem generell mehr Technologie eingesetzt wird und in dem – in welcher Form auch immer – der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie erforderlich sein wird,
- der mehr Montageleistungen beinhaltet,
- in dem höhere logistische Anforderungen gestellt, mehr organisatorische Fähigkeiten, mehr selbständige Arbeitsausführung gefragt sein werden,
- in dem mehr verschiedene Akteure spezialisierte Teilleistungen erbringen,

- der weiter internationalisiert werden wird,
- in dem das Arbeiten in und mit Qualitätsmanagementsystemen erforderlich sein wird,
- in dem das Arbeiten im Team und Kommunikationsfähigkeit verlangt werden,
- in dem wachsende Anforderungen an Arbeitssicherheit und Unfallenschutz sowie an Umweltschutz und Nachhaltigkeit bewältigt werden müssen und
- in dem auch gewerbliche Fachkräfte werden in der Lage sein müssen, Kosten- und Leistungsziele im Zusammenhang zu sehen und (wenn auch nicht in allen Bereichen) mit Kunden, Nachunternehmern und Lieferanten umzugehen.

Um Fachkräfte zu bekommen, die diesen Anforderungen genügen, wird die Bauwirtschaft auf der einen Seite ein neues Bild des Bauarbeiters entwickeln müssen. Nicht mehr die Bewältigung körperlicher Anforderungen und die Widerstandsfähigkeit gegen Witterung und Belastungen werden eine Rolle spielen, sondern die Fähigkeit, komplexe Prozesse mit Gehirn und Technologie zu steuern. Auf der anderen Seite müssen durch eine *gezielte Arbeitskräftepolitik* die strukturellen Ursachen beseitigt werden, die die Attraktivität der Bauarbeit derzeit mindern: die Arbeitsbedingungen auf der Baustelle, die unsichere Beschäftigung und die das Fehlen planbarer Karrieren.

- Die Reduzierung von körperlicher Belastung, Witterungseinflüssen und Unfallgefahr würde die Rekrutierung gerade qualifizierter Jugendlicher (die ja Alternativen haben) unterstützen, die hohe Zahl der Vertragslösungen senken und die Abwanderung während oder nach erfolgter Ausbildung vermindern.
- Die grundsätzliche Übernahme ausgebildeter Fachkräfte – wo es einzelbetrieblich nicht geht durch regionale Branchenlösungen (Beschäftigungsgesellschaften) – und die bessere Vermittlung zwischen Bedarf an und Nachfrage nach Fachkräften würde das Fachkräftepotenzial der Branche insgesamt verbessern und zugleich Veränderungen der Arbeitsorganisation (durch Verzicht auf an- und ungelernete Arbeit) möglich machen, die zu Produktivitätsgewinnen führen.

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 10.

– Gerade qualifiziertere Jugendliche können angezogen und gehalten werden, wenn ihnen frühzeitig planbare Karrieren angeboten werden. Dazu kann eine dritte Stufe der Stufenausbildung Bau (d.h. eine Stufe *nach* dem dreijährigen Facharbeiterabschluss) eingerichtet werden, in der sowohl Qualifikationen für den Übergang zur Dienstleistungsbranche als auch die Fortbildung zum Vorarbeiter und Polier angeboten wird. Auf den Zugang müssen die

Jugendlichen eine verbindliche Option haben.

Gerade wenn der Fachkräftebedarf in der Bauwirtschaft zurückgeht, besteht Raum für eine qualitativ orientierte Arbeitskräftepolitik, die Rekrutierung, Ausbildung, Arbeitseinsatz und permanente Weiterqualifizierung in einen Zusammenhang bringt. Eine ausdrücklich qualitätsorientierte Einstellungspolitik wäre überdies image-för-

dernd und würde somit eine positive Rückkoppelung zwischen angestrebter und erreichter Arbeitskräftestruktur auslösen. Der Strukturwandel in der Bauwirtschaft wird sich auch dann fortsetzen, wenn die Branche ihn nicht durch eine entsprechende Arbeitskräftepolitik unterstützt. Seine Bewältigung allerdings wird für die Unternehmen wie für die Beschäftigten ohne eine solche Politik sehr viel schwieriger werden.

## LITERATUR

---

**Büchel, F./Neubäumer, R.** (2001): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 269–285

**Bundesinstitut für Berufsbildung** (BIBB): Datenblätter; [www.bibb.de](http://www.bibb.de) sowie unveröffentlichtes Material

**Bundesinstitut für Berufsbildung** (BIBB): BIBB/IAB-Erhebung. [www.bibb.de](http://www.bibb.de) sowie unveröffentlichtes Material

**Bundesministerium für Bildung und Forschung** (2000/2001): Grund- und Strukturdaten, Bonn, jährlich

**Hauptverband der Deutschen Bauindustrie** (2001): Baustatistisches Jahrbuch. Frankfurt a.M.

**Statistisches Bundesamt:** Fachserie 4, Reihe 5.1 (Totalerhebung für das Baugewerbe), jährlich. Stuttgart

**Projekt „Fachkräfteversorgung der deutschen Bauwirtschaft bis 2010“;** internes Arbeitspapier

**Syben, G.** (1999): Die Baustelle der Bauwirtschaft. Unternehmensstrategien und Arbeitskräftepolitik im Übergang zum 21. Jahrhundert, Berlin

**Ulrich, J. G./Gutknecht, C.** (2001): Verdrängte Lehrstellenbewerber oder Jugendliche mit geänderten Ausbildungsabsichten?, Manuskript, BIBB. [www.bibb.de](http://www.bibb.de)