

Ausbildung in der Hamburger Bauwirtschaft

Fachkräftebedarf bis 2015 und Potentiale der beruflichen Bildung in Hamburger Bauunternehmen zu seiner Deckung

**Studie im Rahmen des Projektes
„Mehr Auszubildende für die Hamburger Bauwirtschaft“ (MAzuBau)
des Ausbildungszentrums Bau in Hamburg**

Bremen 2007

BAQ

**Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation Prof. Dr. Gerhard Syben
Wachmannstraße 34
D – 28209 Bremen
Tel. ++49 421 34 47 63
 ++49 421 168 28 58
Fax: ++49 421 163 09 30
institut@baq-bremen.de**

**Autor:
Gerhard Syben**

Inhalt

	Seite
Vorwort	3
Zusammenfassung der Ergebnisse	5
1. Beschäftigung und Ausbildung im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2006	9
1.1 Entwicklung der Beschäftigung seit 1995	9
1.2 Struktur der Beschäftigung nach betrieblichen Merkmalen	10
1.3 Struktur der Beschäftigung nach der beruflichen Stellung der Beschäftigten	12
1.4 Entwicklung der Zahl der gewerblichen Auszubildende	17
2. Vorausschätzung des Bedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe an Baufachkräften bis 2015	21
2.1 Ermittlung der Bezugsgröße	21
2.2 Modell der Vorausschätzung	21
2.3 Vorausberechnung des Fachkräftebedarfs 2015	23
2.4 Ermittlung der Fluktuation, des Restbestandes und des Neubedarfs	25
3. Ausbildung und Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe	30
Exkurs zur Datenlage	31
3.1 Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in der Stufenausbildung Bau in Hamburg 1995 bis 2005	32
3.2 Modell für die Ermittlung des Neuangebots	35
3.3 Fachkräftebedarf im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 und seine Deckung	38
4. Ausbildungspraxis von Hamburger Baubetrieben und ihre Einstellung zur Ausbildung	42
4.1 Vorgehen, Methoden und Instrumente der empirischen Untersuchung	42
Exkurs zu Struktur und Situation der Hamburger Bauwirtschaft	47
4.2 Betriebliche Arbeitskräftepolitik	50
4.3 Rekrutierung von gewerblichen Arbeitnehmern und Ausbildungsbeteiligung	52
4.4 Motive der Beteiligung an Ausbildung	53
4.5 Gründe für den Verzicht auf Ausbildung	54

4.6 Viele Fachkräfte – wenig Auszubildende: wie passt das zusammen ?	57
5. Formen und Kriterien der Bewerberauswahl	60
5.1 Werbung für die betriebliche Ausbildung	60
5.2 Vorgehen der Betriebe bei der Bewerberauswahl	64
5.3 „Fehlzeiten: da gucken wir sofort hin.“	67
5.4 Schulabschluss, Schulnoten und schulische Leistungen	67
5.5 Vorstellungsgespräch, Kleidung und Einbeziehung der Eltern	69
5.6 Bedeutung eines Baustellenpraktikums	70
5.7 Der ideal Azubi: gewünschte Fähigkeiten und Eigenschaften	71
6. Organisation der Ausbildung im Betrieb	73
7. Zweijährige Ausbildungsverträge in Berufen der Stufenausbildung Bau	74
8. Probleme der Beschäftigungsrelevanz der Ausbildung	77
8.1 Vertragslösungen	77
8.2 Prüfungsmisserfolg	77
8.3 Übernahme	78
9. Qualität der Ausbildung	80
10. Unausgeschöpfte Ausbildungspotentiale	81
11. Grundsätzliche Einschätzung der Beruflichen Bildung	83
12. Künftiger Fachkräftebedarf und Zukunft der Ausbildung	84
Verzeichnis der Tabellen und Übersichten	87

Vorwort

Die vorliegende Ausbildungsplatzpotentialanalyse stellt Grundlagen für Projekt „Mehr Auszubildende für die Hamburger Bauwirtschaft“ (MAzuBau) des Ausbildungszentrums Bau Hamburg zur Verfügung. Ihr quantitativer Teil nimmt auf der Basis statistischer Analysen eine Abschätzung des Ausbildungsplatzpotentials in der Hamburger Bauwirtschaft vor. Diese Befunde wurden durch eine empirische Erhebung qualitativ ergänzt. In dieser Erhebung wurde die Bewertung von Situation und Perspektive der Ausbildung in der Bauwirtschaft durch Akteure im Feld (Unternehmen und Experten) ermittelt. Außerdem wurden die betrieblichen Motive für Ausbildung und die Hemmnisse, die einem Angebot an Ausbildungsplätzen entgegenstehen erfasst. Gegenstände der Untersuchung im Einzelnen waren

- die Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung in der Hamburger Bauwirtschaft seit 1995 (letzter Konjunkturgipfel) nach Umfang und Struktur, vor allem der Fachkräftebeschäftigung sowie der Ausbildungsquoten,
- voraussichtliche Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in der Hamburger Bauwirtschaft ohne zusätzliche stützende oder werbende Maßnahmen („Marktangebot“) unter Berücksichtigung von bisherigen und erwartbaren Rekrutierungsquoten sowie einer Vorausschätzung der Entwicklung von Produktion und Produktivität der Hamburger Bauwirtschaft,
- aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwartende künftige Nachfrage nach Ausbildungsmöglichkeiten in der Hamburger Bauwirtschaft, bei verschiedenen Möglichkeiten der Entwicklung wirtschaftlicher und struktureller Rahmenbedingungen, die als Determinanten für das Angebot an Ausbildungsplätzen wirken (Entwicklung von Produktion und Produktivität, Veränderung von Unternehmenskonzepten wie zunehmende Nachunternehmervergabe, Rationalisierung der Bautechnik und Veränderung der Qualifikationsanforderungen in der Bauproduktion).

Die Befunde aus beiden Teilen der Untersuchung dienen als Grundlage für die und Beitrag zu der Entwicklung einer Strategie zur Verbesserung der Ausbildungssituation in der Hamburger Bauwirtschaft. Sie sollen helfen, das Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten und die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildung besser einschätzen zu können. Damit soll den Anforderungen der Betriebe an Ausbildungsbewerber und den Motiven und Hemmnissen einer Ausbildungsbeteiligung ebenso Rechnung getragen werden, wie dem Anspruch der jungen Generation auf eine zukunftsgerechte Berufsausbildung. Beides soll in die Strategie des Ausbildungszentrums Bau in Hamburg zur Steigerung des Ausbildungsangebots sowie der Verbesserung seiner Wahrnehmung durch Ausbildungsbewerber einfließen.

Eine solche Untersuchung durchzuführen ist nicht möglich ohne Unterstützung von vielen Seiten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Auftrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung das Vorhaben aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Ausbildungszentrum Bau in Hamburg hat den Rahmen für das Projekt bereitgestellt. Kammern, Statistisches Amt, Behörde für Bildung und Sport sowie Arbeitsagentur haben interne Daten zur Verfügung gestellt, die Analysen möglich gemacht haben, zu denen sonst keine Gelegenheit besteht. Ihnen allen gebührt dafür Dank.

Vor allem aber ist allen Gesprächspartnern in den Unternehmen und den Einrichtungen, die mit der Berufsbildung in der Bauwirtschaft in Hamburg befasst sind, für die Bereitschaft zu danken, sich für, zum Teil längere, Interviews zur Verfügung zu stellen.

Für alle Fehler und Versäumnisse des Berichts liegt die Verantwortung aber natürlich beim Autor.

Bremen, Juli 2007

Gerhard Syben

Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Ausbildungsleistung und Fachkräftebeschäftigung

Beschäftigung und Ausbildung in der Hamburger Bauwirtschaft sind durch ein Nebeneinander von überdurchschnittlicher Fachkräftebeschäftigung und unterdurchschnittlicher Ausbildungsleistung geprägt. Diese Diskrepanz hat sich in den letzten Jahren sogar noch verschärft.

Zwar ist das gewerbliche Personal für die Bauausführung insgesamt absolut und relativ zur Gesamtbeschäftigung zurückgegangen. Innerhalb der Baustellenbelegschaften aber haben sich die Gewichte noch weiter zu den qualifizierten Kräften verschoben. Der Fachkräfteanteil an den Baustellenbeschäftigten hatte schon 1995 bei 82 Prozent gelegen und ist bis 2006 noch einmal auf 85 Prozent gewachsen. Das sind acht Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt der alten Bundesländer. Zwei Drittel dieses Abstandes gehen auf das Konto der höheren Beschäftigung von Facharbeitern, ein Drittel auf das des mittleren Baumanagements.

Die Quote der Auszubildenden bezogen auf die Fachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe liegt dagegen mit 6,5 Prozent deutlich hinter den Werten für Deutschland (9,3 Prozent) und die alten Bundesländer (9,9 Prozent) zurück. Sie verfehlt auch klar den für eine Reproduktion des Fachkräftebestandes allgemein für erforderlich gehaltenen Wert von neun Prozent.

Erklären lässt sich diese Diskrepanz vermutlich aus zwei Faktoren. Die Arbeitskräftepolitik der Hamburger Bauunternehmen sieht bei Bedarf immer auch die Einstellung berufserfahrener Kräfte vom Arbeitsmarkt vor. Damit profitieren sie auch von der Ausbildungsleistung der Betriebe des Umlandes. Die Zahl der eigenen Auszubildenden wird offensichtlich weniger nach dem Fachkräftebedarf bemessen, als nach den betrieblichen Möglichkeiten, eine gute Ausbildung anzubieten und die ausgebildeten Fachkräfte auch zu übernehmen.

Die gesamte Ausbildungsleistung im Hamburger Bauhauptgewerbe ist zwischen 1995 und 2005 um knapp 60 Prozent zurückgegangen. Das war etwas mehr als die Reduzierung der Gesamtbeschäftigung in der Branche. 2002 hatten die Ausbildungszahlen ihren Tiefpunkt. Seitdem sind sie wieder angestiegen, die Quote liegt allerdings immer noch deutlich unter dem vergleichbaren Wert für die alten Bundesländer. Über dem Hamburger Durchschnitt liegt die Ausbildungsleistung in den Betrieben, die als Universalbetriebe Hoch- und Tiefbauleistungen anbieten sowie im Zimmererhandwerk. Deutlich beeinträchtigt wird die Ausbildungsbilanz dagegen durch die Wirtschaftszweige des Allgemeinen Hochbaus und des Tiefbaus. Eine Einpendlerquote von Auszubildenden aus anderen, vor allem den östlichen Bundesländern ist statistisch nicht zu ermitteln, wird aber von Experten auf mindestens 30 Prozent geschätzt.

2. Ausbildungspraxis von Hamburger Baubetrieben und ihre Einstellung zur Ausbildung

In vielen Unternehmen ist in den letzten Jahren die durchaus latent vorhandene Fachkräftephilosophie durch die schwierige konjunkturelle Situation und den Preiskrieg überlagert worden. Damit einhergehend wurde der Fachkräfteeinsatz als weniger wichtig angesehen. Dennoch gibt es immer noch eine Reihe von Unternehmen, in denen auch in der Krise der Fachkräftestamm als ein sehr hoher Wert für das Unternehmen angesehen wird und die unter (fast) allen Umständen an ihrem Fachkräftestamm festgehalten haben. Außerdem haben diese Unternehmen auch in der Krise ihren Qualitätsanspruch

aufrechterhalten. Es gibt die Beobachtung, dass diese Unternehmen im jetzt beginnenden Aufschwung besser dastehen als die, die versucht haben, ihre Fachkräfte abzubauen, um im Preiswettbewerb mithalten zu können.

Die meisten der befragten Betriebe sehen Ausbildung als längerfristig angelegte Investition. Dabei wird Ausbildung im einzelnen verschieden begründet. Für einige Betriebe ist es die Notwendigkeit, den nach längerer Zeit der Nicht-Einstellung verschlechterten Altersdurchschnitt des Fachkräftestamms wieder zu verbessern. Andere schreiben der Ausbildung deswegen einen hohen Wert zu, weil dadurch eine Reihe von betriebsspezifischen Kompetenzen erzeugt werden können, die auf andere Weise nicht erreichbar sind. Schließlich wird Ausbildung als wichtiges Instrument zur Heranbildung einer Führungsstruktur für die Baustellen betrachtet. Daneben gibt es in der Bauwirtschaft nach wie vor auch Unternehmen, die Ausbildung zusätzlich auch als soziale Verpflichtung ansehen.

Zwar haben sich Unternehmen, die nicht ausbilden, kaum für diese Untersuchung zur Verfügung gestellt. Dennoch konnte als Beweggrund für den Verzicht auf Ausbildung neben der konjunkturellen Situation des vergangenen Jahrzehnts vor allem die hohe Spezialisierung von Betrieben ermittelt werden. Das betrifft sowohl Betriebe die überhaupt nur ein einziges Gewerk anbieten als auch solche, die nur in einem Gewerk über ausreichend qualifiziertes Personal für die Ausbildung (Poliere) verfügen. Zugleich muss berücksichtigt werden dass es eine verbreitete Praxis vor allem in sehr kleinen Betrieben ist, immer nur einen Auszubildenden gleichzeitig zu haben. Ein solcher Betrieb stellt nur jedes dritte Jahr einen Auszubildenden ein und erscheint jeweils zwei Jahre lang als „nicht ausbildend“. Schließlich führen in Betrieben mit einem hohen Engagement in der Ausbildung auch schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden zu einem – wenigstens zeitweisen – Rückzug aus der Ausbildung.

Eine Besonderheit der Ausbildungsabstinenz stellt die Tatsache dar, dass es in Hamburg keine grundlegende Ausbildung zum Baugeräteführer gibt.

Eine mangelnde Bewerberqualität wurde angesichts des hohen Überangebots an Bewerbungen nicht als Ausbildungshemmnis benannt. Auch andere in der Diskussion immer wieder auftauchende Faktoren wie Ausbildungsvergütungen oder Zeiten der Ausbildung außerhalb des Betriebs wurden nicht angeführt. Soweit das Argument einer nicht befriedigenden Bewerberqualität angeführt wurde, wurde gleichzeitig selbstkritisch darauf hingewiesen, dass die Branche in den vergangenen Jahren zu ihrem unvorteilhaften Image selbst beigetragen habe. Auch würden in der Werbung die attraktiven Momente der Technologieintensität vieler Bauprozesse sowie des Bezuges zu nachhaltigen gesellschaftlichen Strategien (Bauwerkserhaltung, Steigerung der Energieeffizienz, Umweltschutz) zu wenig herausgestellt.

Entscheidend für die Einstellung von Auszubildenden ist in allen befragten Betrieben der Eindruck gewesen, den die Bewerber im Vorstellungsgespräch hinterlassen haben. Obwohl Schulnoten (vor allem in Mathematik, naturwissenschaftlichen Fächern, gelegentlich auch Sport und Deutsch) durchaus beachtet werden, haben sie weniger die Funktion eines Entscheidungskriteriums als vielmehr eines Filters, nach dem eine Vorauswahl für die Bewerber getroffen wird, die eine Chance zur persönlichen Vorstellung bekommen. Entscheidend ist, ob die Betriebe den Eindruck haben, dass ein Jugendlicher ein Entwicklungspotential besitzt, sich in den Betrieb integrieren und mit den Umständen der Bauarbeit arrangieren kann.

Dabei spielen Offenheit und Ehrlichkeit im Verhalten sowie der Eindruck von Interesse am Beruf und an der Ausbildung die wichtigste Rolle. Weiterhin werden Zuverlässigkeit erwartet sowie das Einlassen auf die besonderen Anforderungen der Bauarbeit (früher Arbeitsbeginn, Anforderungen an Mobilitätsbereitschaft). Generell werden Baustellenpraktika sowohl während der Schulzeit als auch im Bewerbungsverfahren als positiv angesehen.

Bereits in der Vorauswahl haben Bewerber in der Regel keine Chance, deren Zeugnis ein hohes Maß an unentschuldigtem Fehlzeiten aufweist. Auch werden Bewerber ohne Schulabschluss meistens nicht berücksichtigt. Abgelehnt werden Bewerber, deren Gesamteindruck und persönliches Auftreten im Bewerbungsgespräch nicht zu dem Eindruck führt, dass es sich um einen jungen Menschen handelt, der das Angebot einer Berufsausbildung positiv aufnimmt. Nicht eingestellt werden in den meisten Betrieben auch Abiturienten weil diese Jugendlichen in aller Regel keine Berufslaufbahn als Bauarbeiter anstreben und deswegen für das Unternehmensziel des Aufbaus einer qualifizierten Stammelegschaft nicht zur Verfügung stehen.

Von der in der Stufenausbildung Bau enthaltenen Möglichkeit, zweijährige Ausbildungsverträge für die sogenannte 1. Stufe abzuschließen, machen die Hamburger Bauunternehmen bisher offenbar keinen Gebrauch. Allerdings könnte es sein, dass es in der Hamburger Bauwirtschaft künftig an bestimmten Stellen eine Annäherung an diese Praxis gibt.

3. Perspektiven der Ausbildung und Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

Es liegt sicherlich auch an dem beginnenden Konjunkturaufschwung, dass alle befragten Unternehmen für die Zukunft einen mindestens gleichbleibenden Fachkräftebedarf annehmen. Auch wird von den Bauunternehmen generell eher mit steigenden Anforderungen an die Beschäftigten gerechnet. Gesucht werden qualifizierte Facharbeiter, die noch Berufserfahrung und Kompetenzen oberhalb der Facharbeiterebene wie etwa betriebswirtschaftliches Denken oder kundenorientiertes Arbeiten mitbringen.

Die Möglichkeit, den Fachkräftebedarf auch decken zu können, wird skeptisch bis vorsichtig positiv beurteilt. Ein drohender Fachkräftemangel wird eher von den Verbänden thematisiert und nur in einigen Unternehmen bereits jetzt als Gefahr angesehen.

Eine Vorausschätzung des künftigen Fachkräftebedarfs und der Möglichkeit seiner Deckung auf der Basis von vorliegenden Daten zeichnet ebenfalls ein eher skeptisches Bild. Das bei Fortsetzung der gegenwärtigen Ausbildungspolitik der Hamburger Bauunternehmen bis 2015 zu erwartende Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften wird nur im Falle ungünstiger Konjunktorentwicklung ausreichen, den Fachkräftebedarf zu decken. Entwickelt sich die Konjunktur auf dem Niveau der Jahre 2006 und 2007 weiter, ist zur Vermeidung einer Fachkräftelücke eine Steigerung der Ausbildungszahlen um 40 bis 100 Prozent über das gegenwärtige Ausbildungsniveau hinaus erforderlich.

Da das Potential der männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen, aus dem die Hamburger Baubetriebe ihren gewerblichen Fachkräftenachwuchs rekrutieren, in Hamburg bis 2015 um knapp 12 Prozent unter dem des Jahres 2006 liegen wird, dürften erhebliche Anstrengungen erforderlich sein, um den erforderlichen Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Eine Entlastung von den angrenzenden Bundesländern ist nicht zu erwarten, da auch dort die Absolventenzahlen zurückgehen, in Mecklenburg-Vorpommern sogar um rund 43 Prozent.

Kurzfristige Strategien zur Sicherung der Fachkräfteversorgung müssen deshalb auch die vorhandenen Potentiale an derzeit arbeitslos gemeldeten Bauarbeitern einbeziehen sowie eine Verbesserung des Weiterbildungsangebots in Angriff nehmen.

1. Beschäftigung und Ausbildung im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2006

1.1 Entwicklung der Beschäftigung seit 1995

Im Hamburger Bauhauptgewerbe waren im Juni 2006 rund 8.500 Menschen beschäftigt. Gegenüber dem letzten Konjunkturgipfel im Jahre 1995, als die Beschäftigung noch über 20.000 gelegen hatte, bedeutet das einen Rückgang um rund 58 Prozent oder jahresdurchschnittlich um 5,2 Prozent. Verglichen mit der Entwicklung in der Bundesrepublik insgesamt (-49,1 Prozent) und in den alten Bundesländern (-50,0 Prozent) hat sich die Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg damit deutlich stärker vermindert (vgl. Tabelle 1).¹

Tabelle 1

Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg, in den alten Bundesländern und in Deutschland 1995-2006

	1995	2006	1995-2006	
	abs.	abs.	abs.	in v.H.
Deutschland	1.433.446	729.062	-704.384	-49,1
Alte Bundesländer	1.076.083	538.047	-538.036	-50,0
Hamburg	20.128	8.521	-11.607	-57,7

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 5.1 (Totalerhebung für das Baugewerbe), Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Bauberufen in Hamburg ist zuletzt sogar noch stärker gesunken, als die Gesamtbeschäftigung; ihr Rückgang betrug zwischen 1999 und 2006 jahresdurchschnittlich 6,1 Prozent.² Allerdings sind die Daten der Beschäftigtenstatistik wegen der Unterschiede in der Abgrenzung und im Erhebungskonzept mit den Daten der Totalerhebung nicht vergleichbar. Die Zahl der Arbeitslosen in den Bauberufen in Hamburg hat sich in diesem Zeitraum ebenfalls reduziert, was auf den ersten Blick bemerkenswert erscheint. Dieser Entwicklung, auf die natürlich nicht nur die Beschäftigungslage, sondern auch der Wohnort der Baubeschäftigten und damit der Ort der Meldung als Arbeitslose sowie das Ausscheiden aus dem Beruf und aus dem Erwerbsleben einwirken, kann im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht weiter nachgegangen werden.

Auch der baugewerbliche Umsatz im Hamburger Bauhauptgewerbe ist in diesem Zeitraum stark gesunken. Er lag auf dem tiefsten Punkt 2003 um rund 29 Prozent unter dem Wert von 1995. Im Jahre

¹ Für die Betrachtung von Struktur und Entwicklung der Beschäftigung werden die Daten der sogenannten Totalerhebung für das Baugewerbe verwendet; vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 5.1 (Totalerhebung für das Baugewerbe) sowie Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Totalerhebung für das Baugewerbe. In der Totalerhebung werden Daten aus allen Baubetrieben (Wirtschaftsbereich 45 nach NACE) zum Stichtag Ende Juni eines Jahres erhoben. Diese Werte weichen regelmäßig von den Jahresdurchschnittszahlen ab. – Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Hamburger Werte seit 2005 durch einen zwischenzeitlichen Wechsel im System der statistischen Erfassung beeinflusst sind.

² Agentur für Arbeit, Hamburg, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik; eigene Berechnungen.

2004 war wieder ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, der jedoch noch immer um knapp 15 Prozent unter dem Stand des Jahres 1995 verblieb. Die Werte ab 2005 sind wegen einer Revision des Berichtskreises mit den Ergebnissen der Jahre davor nicht mehr zu vergleichen.³

1.2 Struktur der Beschäftigung nach betrieblichen Merkmalen

Um Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Fachkräften sowie die Reproduktion des Fachkräftebestandes im vergangenen Jahrzehnt detaillierter analysieren zu können, werden im Folgenden die Situation innerhalb der verschiedenen Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen betrachtet.

1.2.1 Struktur der Beschäftigung in den Wirtschaftsbereichen

Für die Betrachtung der Entwicklung innerhalb der Wirtschaftsbereiche werden diejenigen Wirtschaftszweige des Bauhauptgewerbes zu Gruppen zusammengefasst, die im Hinblick auf die Rahmenbedingungen der Beschäftigung und besonders des Fachkräfteeinsatzes ähnlich sind und sich von den jeweils anderen Gruppen unterscheiden. Als solche Rahmenbedingungen gelten Leistungsprofile, Formen des Technologieeinsatzes und Anforderungen an die Kompetenz der Beschäftigten. Berücksichtigt man, dass bei der großen Vielfalt und der Flexibilität der meisten Bauunternehmen solche Definitionen immer nur Typisierungen mit unscharfen Rändern darstellen können, dann lassen sich grob die folgenden Bereiche unterscheiden:

- Vorbereitende Baustellenarbeiten (Erdbewegung, Abbruch u. a.; im Regelfall geringe technologische Anforderungen, teilweise hoher Geräteeinsatz, für viele Tätigkeiten unterdurchschnittlicher Kompetenzbedarf),
- Universalbauunternehmen (universelles Leistungsprofil im Hoch- und Tiefbau⁴, vor allem größere Unternehmen, hohe technologische und Prozesskompetenz, häufig Tätigkeit im Ingenieurbau und als Generalunternehmer),
- Hochbau (überwiegend mittlere und kleine Unternehmen, mittlere technologische Kompetenz, Tätigkeit im Massengeschäft und im Bereich der Sanierung und Modernisierung),
- Tiefbau (Verkehrswegebau, Rohrleitungsbau u. a.; hoher Geräteeinsatz, hohe technologische und Prozesskompetenz),
- Zimmereien und Ingenieurholzbau (teilweise hochmechanisierte Vorfertigung, teilweise handwerkliche Produktion);
- sonstige Wirtschaftszweige (Dachdecker, Abdichtung, Gerüstbau u. a.; geringer Geräteeinsatz, teilweise unterdurchschnittlicher Kompetenzbedarf).

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung nunmehr innerhalb dieser Gruppen, so zeigt sich, dass der mit Abstand größte Beschäftigungsabbau bei den Universalbauunternehmen vollzogen wurde, die die Zahl ihrer Arbeitskräfte um fast drei Viertel reduzierten. Repräsentierten sie 1995 noch rund 30 Prozent der gesamten Beschäftigung im Hamburger Bauhauptgewerbe, so sind es heute etwas unter 19 Prozent. Bei den reinen Hochbauunternehmen hatte der Rückgang der Beschäftigung in absoluten Zahlen die gleiche Größenordnung, wie bei den Universalbauunternehmen, wegen des höheren Aus-

³ Vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein: Statistisches Jahrbuch Hamburg 2006/2007, S. 155

⁴ Die statistische Kategorie lautet „Hoch- und Tiefbau ohne angegebenen Schwerpunkt (o.a.S.)“.

gangsniveaus war der prozentuale Wert aber geringer; er lag beim Durchschnittswert der gesamten Branche. Unterdurchschnittliche Beschäftigungsverluste hatten der Tiefbau und vor allem der Ingenieurholzbau. Die Unternehmen aus dem Bereich der Vorbereitenden Baustellenarbeiten steigerten ihre Beschäftigung um fast 40 Prozent, allerdings von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau, das mit unter 300 Beschäftigten nur etwa 1,4 Prozent der gesamten Beschäftigung im Hamburger Bauhauptgewerbe ausmachte (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach zusammengefassten Wirtschaftszweigen 1995-2006

	1995	2006	Veränderung	
	abs.	abs.	abs.	in v.H.
Vorbereitende Baustellenarbeiten	282	389	107	37,9
Universalbauunternehmen	5.980	1.602	-4.378	-73,2
Hochbau	7.368	3.109	-4.259	-57,8
Tiefbau	4.664	2.406	-2.258	-48,4
Zimmereien, Ingenieurholzbau	449	272	-177	-39,4
Sonstige Wirtschaftszweige	1.384	743	-642	-46,4
Bauhauptgewerbe	20.128	8.521	-11.607	-57,7

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

1.2.1 Struktur der Beschäftigung in den Betriebsgrößenklassen

Durch den starken Rückgang bei den Universalbauunternehmen und deren hohen Anteil an der gesamten Reduzierung hat sich die Beschäftigung im Hamburger Bauhauptgewerbe zu den kleinen Betriebseinheiten verschoben. 1995 waren deutlich weniger als ein Viertel aller Arbeitskräfte in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten tätig, 2006 war der Anteil der Beschäftigung in Betrieben dieser Größenklasse auf über 40 Prozent gestiegen. Der Anteil der Beschäftigung in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sank im gleichen Zeitraum von über 45 Prozent auf unter 29 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Bei der Bewertung der Veränderungsdaten zwischen 1995 und 2006 für die einzelnen Beschäftigtengrößenklassen ist zu beachten, dass diese sowohl auf ein völliges Verschwinden von Betrieben hindeuten können als auch auf den Wechsel zwischen den Betriebsgrößenklassen. Das größere Gewicht kleinerer Betriebe kann also sowohl daher rühren, dass große Betriebe überproportional vollständig aus dem Wettbewerb ausgeschieden sind als auch, dass sie zwar nach wie vor existieren, aber ihre Belegschaften reduziert haben.

Tabelle 3

Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach Betriebsgrößenklassen 1995-2006

Betriebsgrößenklasse	1995		2006		1995-2006
	v. H.	v. H. kum.	v. H.	v. H. kum.	in v. H.
1-9	12,7		22,8		-23,8
10-19	10,1	22,8	17,5	40,3	-27,1
20-49	14,9	37,7	16,7	57,0	-52,2
50-99	16,6	54,3	14,4	71,4	-63,3
100-199	16,1	70,4	15,5	86,9	-59,2
200 und mehr	29,6	100,0	13,2	100,1	-81,1
N =	20.218		8.521		-57,7

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Welche der beiden Möglichkeiten in welchem Ausmaße zutrifft, kann hier nicht weiter überprüft werden, da die Daten über die Betriebe im Hamburger Bauhauptgewerbe für 1995 und 2006 wegen eines zwischenzeitlichen Wechsels im System der statistischen Erfassung nicht miteinander vergleichbar sind. Der Trend zur Verkleinerung der Betriebseinheiten ist aber unstrittig.

1.3 Struktur der Beschäftigung nach der beruflichen Stellung der Beschäftigten

Die Struktur der Beschäftigung in den Baubetrieben in Hamburg war immer schon in einem höheren Maße durch technische und kaufmännische Fach- und Führungskräfte gekennzeichnet als das im übrigen Bundesgebiet der Fall gewesen ist. Dieses Charakteristikum der Beschäftigung im Hamburger Bauhauptgewerbe hat sich in der Krise nicht nur erhalten, sondern verstärkt, der Unterschied ist heute noch ausgeprägter als früher. Gewachsen ist vor allem das Gewicht der kaufmännischen und technischen Angestellten. Obwohl auch diese Gruppen heute im Hamburger Bauhauptgewerbe in absoluten Zahlen deutlich kleiner sind, als vor elf Jahren, hat der Anteil der Kaufleute an allen Beschäftigten um knapp vier Prozentpunkte zugenommen und der Anteil der Techniker um rund dreieinhalb Prozentpunkte. Zugenommen hat auch – dies gegen den Bundestrend – der Anteil der Poliere, Schachmeister und Meister an den Beschäftigten.

Das gewerbliche Personal für die Bauausführung dagegen, das 1995 noch knapp 60 Prozent der Beschäftigung ausgemacht hatte, ist heute auf 52 Prozent zurückgegangen. Innerhalb der Baustellenbelegschaften haben sich die Gewichte weiter zu den qualifizierten Kräften verschoben. Kam 1995 auf knapp vier Fachkräfte ein Fachwerker oder Werker, so war es 2006 ein Fachwerker oder Werker auf knapp fünf Facharbeiter. Die Zahl der an- und ungelerten Kräfte in der Produktion (Fachwerker und

Werker) ist von 1995 bis 2006 um knapp 70 Prozent vermindert worden, das ist der stärkste Rückgang eine Beschäftigtengruppe. Die – wenn auch von einem niedrigen Niveau – deutlich gestiegene Zahl der Tätigen Inhaber und der Selbständigen einschließlich der in diesen Betrieben unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen dürfte als Ausdruck einer Form der Reaktion auf die Beschäftigungskrise zu verstehen sein (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4

Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach Beschäftigtengruppen 1995-2006

	1995		2006	
	abs.	v.H.	abs.	v.H.
Tätige Inhaber	744	3,7	487	5,7
Mithelfende Familienangehörige	43	0,2	30	0,4
Kaufmännische Angestellte	2.359	11,7	1.327	15,6
Technische Angestellte	2.191	10,9	1.130	13,3
Poliere, Schachtmeister und Meister	782	3,9	360	4,2
Werkpoliere und Vorarbeiter	1.285	6,4	474	5,6
Facharbeiter	9.469	47,0	3.643	42,8
Fachwerker und Werker	2.533	12,6	780	9,2
Gewerbliche Auszubildende	722	3,6	290	3,4
Gesamt	20.128	100,0	8.521	100,0

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Rechnet man zum kaufmännischen und technischen Fach- und Führungspersonal der Betriebe die Inhaber und die mithelfenden Familienangehörigen sowie die Angestellten und die Poliere, Schachtmeister und Meister, so machten diese Gruppen 1995 in Hamburg gut 30 Prozent aller Beschäftigten aus, während es im Durchschnitt der alten Bundesländer knapp 25 Prozent waren.⁵ Im Jahre 2006 war der Wert für den Durchschnitt der alten Bundesländer auf 31 Prozent gestiegen, in Hamburg aber bereits auf gut 39 Prozent (vgl. Tabelle 5).

Der im Vergleich große und wachsende Anteil höherqualifizierter Beschäftigtengruppen im Hamburger Bauhauptgewerbe deutet darauf hin, dass ein beachtlicher Teil der Hamburger Baubetriebe sich auf das Segment technisch anspruchsvoller Bauwerke und Bauverfahren konzentriert.

⁵ Der Vergleich erfolgt mit den alten Bundesländern, weil die entsprechenden Werte für die gesamte Bundesrepublik aufgrund einiger zwar schwächer werdenden, aber noch nachwirkenden Besonderheiten in den neuen Bundesländern weniger gut mit den Hamburger Zahlen vergleichbar sind, als die Daten für die alten Bundesländer.

Tabelle 5

Beschäftigung von kaufmännischem und technischem Fach- und Führungspersonal im Bauhauptgewerbe in Hamburg und in den alten Bundesländern 1995 bis 2006 im Vergleich

in v.H.

	1995		2006	
	ABL	HH	ABL	HH
Tätige Inhaber	4,5	3,7	6,6	5,7
Mithelfende Familienangehörige	0,4	0,2	0,6	0,4
Kaufmännische Angestellte	10,0	11,7	11,9	15,6
Technische Angestellte	7,0	10,9	8,3	13,3
Poliere, Schachtmeister und Meister	2,8	3,9	2,7	4,2
Führungspersonal gesamt	24,7	30,4	30,1	39,2

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Für die Technischen Angestellten und die Angehörigen des mittleren Baumanagements war die Reduzierung aber unter dem Durchschnitt des Beschäftigungsabbaus in diesem Unternehmenstyp. Die Anteile an der Beschäftigung sind folglich gestiegen sind, der Abstand zum Durchschnitt der Branche hat sich vergrößert.

- Technische Angestellte machten 2006 fast ein Viertel der Beschäftigten bei den Universalbauunternehmen aus, obwohl ihre Zahl gegenüber 1995 um fast zwei Drittel reduziert worden ist; 1995 hatte er knapp 18 Prozent betragen. Der Anteil technischer Angestellter bei diesem Unternehmenstyp liegt heute um zehn Prozentpunkte über dem Branchendurchschnitt. Betrachtet man die Beschäftigtenstruktur der Betriebe unterschiedlicher Größe, so zeigt sich ein analoges Bild. Die Quote der Technischen Angestellten bei den großen Bauunternehmen in Hamburg zeigt das gleiche Bild, die Zunahme gegenüber 1995 war allerdings nicht ganz so groß, wie bei dem Typ des Universalbauunternehmens.
- Die Beschäftigung von Angehörigen des mittleren Managements auf Baustellen (Poliere, Werkpoliere) liegt sowohl in den Universalbauunternehmen als auch vor allem bei den großen Betrieben deutlich über dem Branchendurchschnitt. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an der gesamten Beschäftigung der Universalbauunternehmen beträgt knapp 15 Prozent, bei den großen Betrieben sogar gut 22 Prozent.

Obwohl Facharbeiter in der Logik einer auf hohe technologische Kompetenz gestützten Produktion zu den wichtigen Beschäftigtengruppen gehören, zeigt sich für diese Gruppe ein anderes Bild. Zwar sind Arbeitskräfte für die Bauproduktion, wenn sie denn noch in den großen Betrieben und den Universalbauunternehmen beschäftigt werden, so gut wie ausschließlich qualifizierte Fachkräfte; Fachwerker und Werker kommen hier praktisch nicht mehr vor. Da die bauausführenden Belegschaften in diesem

Unternehmenstyp aber generell stark reduziert worden sind, weisen auch die Facharbeiter heute geringere Anteile an deren Beschäftigung auf, als vor elf Jahren (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6

Beschäftigung ausgewählter Gruppen in Universalbauunternehmen im Hamburger Bauhauptgewerbe 1995-2006

in v.H.

Beschäftigtenkategorie	1995		2006		1995-2006
	absolut	v. H.	absolut	v. H.	in v. H.
Technische Angestellte	1.054	17,6	370	23,1	-64,9
Poliere und Werkpoliere	805	13,5	2.375	14,6	-70,6
Facharbeiter	2.236	37,4	518	32,3	-76,8
Baugeräteführer	395	6,6	49	3,1	-87,6
Fachwerker und Werker	375	6,3	52	3,2	-86,1
Insgesamt	5.980	100,0	1.602	100,0	-73,2

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Dennoch haben die Hamburger Bauunternehmen eine deutlich stärker durch Fachkräfte geprägte Beschäftigtenstruktur, als der Durchschnitt der Bauunternehmen in den alten Bundesländern. Dies wird mithilfe der „Fachkräftequote“ gezeigt. Zur Ermittlung der Fachkräftequote werden zunächst die Poliere, ungeachtet ihrer sozialversicherungsrechtlichen Stellung, der gewerblichen Beschäftigung zugeordnet, da sie aus einer gewerblichen beruflichen Ausbildung kommen. Sodann werden Angehörige des mittleren Baumanagements und Facharbeiter als Baufachkräfte zusammengefasst. Die Fachkräftequote ist dann der Anteil der Baufachkräfte an der gesamten gewerblichen Beschäftigung.

Die Fachkräftequote der Hamburger Bauunternehmen liegt demzufolge gut acht Prozentpunkte über der des Durchschnitts der Bauunternehmen in den alten Bundesländern. Zwei Drittel dieses Abstandes gehen auf das Konto der höheren Beschäftigung von Facharbeitern, ein Drittel auf das des mittleren Baumanagements (vgl. Tabelle 7).

Obwohl die Reduzierung der Zahl der Baugeräteführer im Trend liegt, ist sie doch angesichts einer in Teilen immer stärker technologiebasierten Produktion in ihrem Ausmaß und ihrer Konsequenz bemerkenswert, denn nicht nur Zahl sondern auch Anteil der Baugeräteführer an den Beschäftigten sind stark rückläufig und zwar in allen Wirtschaftszweigen des Bauhauptgewerbes (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 7

Vergleich von Quoten der Fachkräftebeschäftigung in Bauunternehmen in den alten Bundesländern und in Hamburg im Vergleich 2006

in v.H.

Beschäftigtenkategorie	Alte Bundesländer		Hamburg	
	absolut	v. H.	absolut	v. H.
Poliere und Werkpoliere	47.917	13,2	843	15,9
Facharbeiter	231.477	63,8	3.643	69,3
Alle Baufachkräfte	279.394	77,0	4.477	85,2
Fachwerker und Werker	83.465	23,0	780	14,8
Alle gewerblichen Beschäftigten	362.859	100,0	5.257	100,0
Fachkräftequote	5.980	100,0	1.602	100,0

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Tabelle 8

Beschäftigung von Baugeräteführern im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach Wirtschaftszweigen 1995-2006

	1995		2006	
	absolut	v.H.	absolut	v.H.
Vorbereitende Baustellenarbeiten	36	12,8	58	14,9
Universalbauunternehmen	395	6,6	49	3,1
Hochbau	225	3,4	82	3,2
Tiefbau	875	18,8	351	14,6
Übrige Wirtschaftszweige	22	0,9	4	0,3
Bauhauptgewerbe gesamt	1.553	7,7	544	6,4

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Eine genaue statistische Analyse wird allerdings dadurch erschwert, dass in dieser Kategorie auch die Kraftfahrer enthalten sind, deren Funktion im Arbeitsprozess in der Regel nicht mit der Technisierung der Baustelle verbunden ist. So kann das Absinken des Anteilswertes von 7,7 auf 6,4 Prozent verschiedene Ursachen haben: Ausgliederung von Transportdiensten aus den Bauunternehmen, Steige-

rung der Leistungsfähigkeit von Baugeräten, zunehmende Anmietung von Baugeräten mit Personal bzw. Untervergabe solcher Leistungen oder aber ein Neuzuschnitt der betrieblichen Arbeitsteilung, als dessen Folge die Bedienung von Baugeräten nicht mehr in allen Fällen spezialisiertem Personal, sondern auch anderen Beschäftigten übertragen wird. Diesen verschiedenen Hypothesen konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht weiter nachgegangen werden.

1.4 Entwicklung der Zahl der gewerblichen Auszubildenden

Die Zahl der Auszubildenden⁶ in den Betrieben des Hamburger Bauhauptgewerbes hat sich analog zum Umfang der Beschäftigung zwischen 1995 und 2006 ebenfalls vermindert.⁷ Der Rückgang lag mit knapp 60 Prozent etwas über der Reduzierung der Gesamtbeschäftigung in der Branche. Ermittelt man den Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg, so fällt der Wert mit 3,4 Prozent im Vergleich zum Bauhauptgewerbe in Deutschland (4,8 Prozent) oder in den alten Bundesländern (5,1 Prozent) geringer aus. Für einen aussagefähigen Vergleich ist es jedoch angemessener, die Zahl der Auszubildenden nicht auf alle Beschäftigten zu beziehen, sondern nur auf diejenigen Beschäftigtengruppen, die durch die Ausbildung in den Betrieben des Bauhauptgewerbes im Rahmen des Dualen Systems reproduziert werden sollen. Das sind im wesentlichen die Fachkräfte mit Bauberufen (Facharbeiter, Vorarbeiter, Werkpoliere und Poliere), während andere Beschäftigtengruppen an dieser Stelle außer Betracht bleiben können.⁸ Auch in dieser Darstellung bleibt aber die Ausbildung im Hamburger Bauhauptgewerbe mit 6,5 Prozent deutlich hinter den Werten für Deutschland (9,3 Prozent) und die alten Bundesländer (9,9 Prozent) zurück; auch kann die Quote deswegen nicht befriedigen, weil sie den für eine Reproduktion allgemein für erforderlich gehaltenen Wert von neun Prozent deutlich verfehlt (vgl. Tabelle 9).

Bezieht man die Zahl der gewerblichen Auszubildenden im Hamburger Bauhauptgewerbe nur auf die Zahl der Facharbeiter, so beträgt die Quote (wegen des relativ hohen Anteils an mittleren Führungskräften im Hamburger Bauhauptgewerbe, die bei dieser Betrachtungsweise nicht mitberücksichtigt werden) 9,4 Prozent. Der Abstand zur vergleichbaren Quote im Bauhauptgewerbe der alten Bundesländer (11,9 Prozent) bleibt auch dann allerdings bestehen. Ein auffälliges Resultat erbringt die Betrachtung der Ausbildung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach der Größe der Betriebe, denen die Auszubildenden angehören.

⁶ Wenn hier und im Folgenden von Auszubildenden gesprochen wird, so sind immer nur die Auszubildenden in den Bauberufen gemeint, die in der Totalerhebung auch in der statistischen Kategorie der gewerblich Auszubildenden ausgewiesen wird. Auszubildende in anderen Berufen (z. B. Industriekaufleute, Technische Zeichner), die in den Bauunternehmen ebenfalls vorhanden sind, werden hier nicht betrachtet. Ihre Zahlen wären auch deswegen nur schwer zu ermitteln, weil sie statistisch in den Kategorien der Kaufmännischen und Technischen Angestellten enthalten sind und nicht eigens ausgewiesen werden.

⁷ Die in der Totalerhebung ausgewiesene Zahl der Gewerblichen Auszubildenden ist aus verschiedenen Gründen nicht mit anderen Daten über die Ausbildung in den Bauberufen vergleichbar. Abgesehen vom anderen Stichtag der Erhebung werden in der Totalerhebung alle drei Ausbildungsjahrgänge zusammengefasst, ohne dass eine Trennung in die einzelnen Ausbildungsjahre möglich wäre. Der Wert enthält außerdem Umschüler und Praktikanten, was eine ebenfalls nicht kalkulierbare Abweichung bedeutet, auch wenn deren Anteil in der Regel nicht wirklich ins Gewicht fällt. Er umfasst andererseits nicht Auszubildende in Bauberufen bei Unternehmen außerhalb des Bauhauptgewerbes oder in staatlich finanzierten Maßnahmen.

⁸ Für eine genauere Analyse der Reproduktion des Fachkräftebestandes spielen zusätzlich sowohl der Ersatz von angelernten durch gelernte Kräfte als auch die Frage des Meisternachwuchses eine Rolle.

Tabelle 9

Auszubildende und Baufachkräfte im Bauhauptgewerbe in Hamburg, in den alten Bundesländern und in Deutschland 2006

	Baufachkräfte ¹⁾		Auszubildende	
	absolut		absolut	v. H.
Deutschland	379.753		35.303	9,3
Alte Bundesländer	279.394		27.539	9,9
Hamburg	4.477		290	6,5

¹⁾ Fachkräfte mit Bauberufen (Poliere, Werkpoliere, Vorarbeiter, Facharbeiter)

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 5.1 (Totalerhebung für das Baugewerbe), Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Kleine Betriebe mit unter 50 Beschäftigten sowie die mittleren Betriebe mit zwischen 100 und 200 Beschäftigten haben im Verhältnis zur Zahl ihrer Baufachkräfte eine überdurchschnittliche Zahl von Auszubildenden, obwohl auch diese Quoten unter dem Reproduktionswert von neun liegen. Der Hamburger Durchschnitt wird offensichtlich durch die geringen Ausbildungszahlen in den Betrieben mit 50 bis 99 sowie 200 und mehr Beschäftigten gedrückt (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10

Auszubildende und Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe nach Größe des Betriebs 1995-2006

Betriebsgrößenklassen	Baufachkräfte ¹⁾		Auszubildende	
	2006		2006	1995 - 2006
	absolut		absolut	v. H.
				in v. H.
1-9	735		55	7,5
10-19	834		56	6,7
20-49	824		67	8,1
50-99	769		32	4,2
100-199	660		49	7,4
200 und mehr	655		31	4,7
Bauhauptgewerbe	4.477		290	6,5

¹⁾ Fachkräfte mit Bauberufen (Poliere, Werkpoliere, Vorarbeiter, Facharbeiter)

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Betrachtet man die Ausbildungsintensität in den oben definierten zusammengefassten Wirtschaftszweigen, so fallen zunächst einige Bereiche ins Auge, in denen die Ausbildungsquoten, zum Teil deutlich, sogar über dem Reproduktionswert von neun Prozent liegen. Darunter sind auch die Universalbauunternehmen, die – ungeachtet ihrer massiven Personalreduzierung – offensichtlich sehr wohl eine gezielte Personalpolitik betreiben, die auch die Reproduktion des betrieblichen Fachkräftestamms durch eigene Ausbildung beinhaltet. Bei den anderen Bereichen handelt es sich einerseits um einen Wirtschaftszweig wie das Zimmererhandwerk, das seine traditionelle Ausbildungsintensität auch beim Übergang zum modernen Ingenieurholzbau erhalten hat. Oder es handelt sich um Gewerke wie das Dachdeckerhandwerk, den Gerüstbau oder das Abdichtungsgewerbe, die niedrige Fachkräftezahlen haben und in denen deswegen auch wenige Auszubildende schon hohe Reproduktionsquoten erzeugen. Deutlich beeinträchtigt wird die Ausbildungsbilanz dagegen durch die Wirtschaftszweige des Allgemeinen Hochbaus und des Tiefbaus, bei denen großen Fachkräftezahlen nur relativ geringe Auszubildendenzahlen gegenüberstehen. Bemerkenswert ist dabei, dass sich im Tiefbau die reinen Ausbildungszahlen gegenüber 1995 nur wenig geändert haben, das Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden aber trotz dem massiven Beschäftigungsabbau im vergangenen Jahrzehnt zwar besser, aber noch nicht grundsätzlich befriedigend geworden ist (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11

Auszubildende und Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe nach zusammengefassten Wirtschaftszweigen 1995-2006

Wirtschaftszweige	Baufachkräfte¹⁾	Auszubildende	Auszubildende	
	2006	2006	1995 – 2006	
	absolut	absolut	v. H.	in v. H.
Vorbereitende Baustellenarbeiten	121	2	1,7	(100,0)
Universalbauunternehmen	804	80	10,0	-69,7
Hochbau	1.711	93	5,4	-64,9
Tiefbau	1.327	56	4,2	-13,8
Zimmereien, Ingenieurholzbau	145	22	15,2	-69,9
Sonstige Wirtschaftszweige	368	37	10,0	-31,5
Bauhauptgewerbe	4.477	290	6,5	-59,8

¹⁾ Fachkräfte mit Bauberufen (Poliere, Werkpoliere, Vorarbeiter, Facharbeiter)

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Totalerhebung für das Baugewerbe (Stichtagsdaten jeweils Ende Juni); eigene Berechnungen

Während von den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den Bauberufen in Hamburg rund 40 Prozent Einpendler aus den angrenzenden Bundesländern sind, beträgt diese Quote bei den Auszubildenden nur gut 13 Prozent. Von Experten wird der Anteil der Jugendlichen aus anderen, vor allem

den östlichen Bundesländern, die Ausbildungsverhältnisse im Hamburger Bauhauptgewerbe eingehen, jedoch auf mindestens 30 Prozent geschätzt. Die Diskrepanz erklärt sich vor allem daraus, dass die Auszubildenden wegen der großen Entfernungen zu ihren Heimatorten und der in Hamburg geltenden Zweitwohnungssteuer nach Ausbildungsbeginn ihren Wohnsitz nach Hamburg verlegen. Sie gelten danach formal nicht mehr als Einpendler und sind auch in der Statistik nicht mehr als solche identifizierbar.

2. Vorausschätzung des Bedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe an Baufachkräften bis 2015

2.1 Ermittlung der Bezugsgröße

Für eine Vorausschätzung des künftigen Bedarfs an Baufachkräften, der durch die Stufenausbildung Bau gedeckt werden soll, muss die Bezugsgröße „Baufachkräfte“ so definiert werden, dass sie mit dem Spektrum der Stufenausbildung Bau übereinstimmt. Es müssen also diejenigen Beschäftigten-Gruppen, die durch Absolventen der Stufenausbildung reproduziert werden, vollständig berücksichtigt und jene, bei denen das systematisch nicht der Fall ist, aus der Summe aller Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe herausgerechnet werden.⁹

Die Gesamtheit der Baufachkräfte war oben zunächst in der vertikalen Dimension der Arbeitspositionen bestimmt worden als Arbeitskräfte mit einer Ausbildung in Bauberufen (Poliere, Werkpoliere, Vorarbeiter, Facharbeiter). Für die Untersuchung der Frage, welchen Umfang die Ausbildung in den Bauberufen haben muss, um die Beschäftigten reproduzieren zu können, die ihre berufliche Tätigkeit mit einer Ausbildung in einem Bauberuf beginnen, muss diesen Gruppen noch ein Teil der Tätigen Inhaber hinzugerechnet werden, die, hauptsächlich als Handwerksmeister, für ihre Laufbahn zunächst eine berufliche Ausbildung in einem Bauberuf absolvieren müssen. Als Anhaltspunkt kann der Anteil von 45 Prozent der Tätigen Inhaber dienen, der in die Handwerksrolle eingetragen ist.¹⁰ Andererseits müssen die Baumaschinenführer aus der Zahl der Facharbeiter herausgerechnet werden, weil deren Ausbildung nicht im Rahmen der Stufenausbildung Bau erfolgt.

In einem zweiten Schritt muss eine Bestimmung der Bezugsgröße in der horizontalen Dimension hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche erfolgen. Dem liegt die Tatsache zugrunde, dass die berufliche Ausbildung in einigen Tätigkeitsbereichen des Bauhauptgewerbes nicht im Rahmen der Stufenausbildung Bau stattfindet. Die wichtigsten dieser Bereiche sind das Dachdeckerhandwerk und der Gerüstbau.¹¹

Die gesamte Bezugsgröße auf der Seite der Beschäftigung, die der Ausbildung in der Stufenausbildung Bau entspricht, sind also die Baufachkräfte in der oben angegebenen Abgrenzung ohne die Baumaschinenführer sowie ohne die Fachkräfte in den genannten Wirtschaftszweigen (vgl. Tabelle 12).

Zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten wird die Bezugsgröße für die folgende Vorausschätzung des Fachkräftebedarfs gerundet und mit 3.800 gesetzt.

2.2 Modell der Vorausschätzung

Die Vorausschätzung des künftigen Bedarfs an Fachkräften im Bauhauptgewerbe in Hamburg wird mit Hilfe einer Modellrechnung vorgenommen. Die Verwendung der Methode der Vorausschätzung bzw. der Modellrechnung bedarf eines methodologischen Hinweises, der einer Verwechslung von Modellrechnungen und Prognose vorbeugt.

⁹ Für diese systematische Betrachtung kann die Einsatzflexibilität von Absolventen der Stufenausbildung, die im Einzelfall auch zu einer beruflichen Verwendung in anderen Bereichen führen kann, unberücksichtigt bleiben.

¹⁰ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Totalerhebung für das Baugewerbe.

¹¹ Die Vorbereitenden Baustellenarbeiten werden nicht länger herausgerechnet, nachdem der Beruf der Fachkraft für Abbruch- und Betontechnik als Bestandteil der Stufenausbildung Bau eingerichtet worden ist.

Modellrechnungen sind keine Prognosen. Das Ergebnis einer Modellrechnung zum künftigen Fachkräftebedarf sagt nicht, wie groß der Bedarf sein wird, sondern wie groß er vorausberechnet werden kann, wenn bestimmte Randbedingungen eintreffen. Die Aussagen über die erwartete Veränderung der Beschäftigung sind folglich nicht empirische Prognosen, also Voraussagen über das Eintreten von Fakten, sondern Vorausschätzungen, nämlich Rechenergebnisse aus der Kombination und Variation von Annahmen und synthetischen Größen. Dabei entscheidet die Realitätshaltigkeit der Randbedingungen darüber, wie nah das Ergebnis einer Modellrechnung bei der tatsächlichen Entwicklung liegt. Da das Ergebnis vollständig von den Randbedingungen determiniert ist, ist das Ergebnis nur ein Indikator für das eigentlich Entscheidende, nämlich die Realitätshaltigkeit der Randbedingungen. Die Bewertung einer Modellrechnung kann daher auch nicht im Bezug auf das Ergebnis (und seiner Nähe oder Distanz zur tatsächlichen Entwicklung) erfolgen, sondern immer nur im Bezug auf die angenommenen Randbedingungen.

Tabelle 12

Bezugsgröße der Baufachkräfte für die Vorausschätzung des Bedarfs an Ausbildung in den Berufen der Stufenausbildung Bau im Hamburger Bauhauptgewerbe 2006

Beschäftigtenkategorie	Gesamt	minus definierte Bereiche ¹⁾	Bezugsgröße
Tätige Inhaber (45 v.H.)	487	240	247
Poliere	360	6	354
Werkpoliere, Vorarbeiter	474	1	473
Facharbeiter (ohne Baugeräteführer)	3.099	360	2.739
Bestand 2006 an Fachkräften in Bauberufen, die der Stufenausbildung Bau entsprechen	4.420	607	3.813

¹⁾ Dachdecker, Gerüstbau, Gebäudetrocknung

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein, Totalerhebung für das Baugewerbe; eigene Berechnungen

Die Grundzüge des Modells für die Vorausschätzung eines künftigen Fachkräftebedarfs sind im Zusammenhang mit Arbeiten des BAQ Forschungsinstituts zur Vorausschätzung des Fachkräftebedarfs für die deutsche Bauwirtschaft sowie für die Bauwirtschaft in Hessen und Thüringen dargestellt worden.¹² Das Modell enthält die Parameter Entwicklung von Produktion, Produktivität, Arbeitszeit und, als Resultante, der Beschäftigung (vgl. Übersicht 1).

¹² Syben, Gerhard: Fachkräftebedarf und berufliche Qualifizierung in der deutschen Bauwirtschaft bis 2010. Eschborn 2003, S. 22f; BAQ Forschungsinstitut (Gerhard Syben, Edith Gross, Oliver Gross, Jan-Marek Swoboda): Fach- und Führungskräfte für die Bauwirtschaft bis 2013. Eschborn 2005, S. 39ff

Übersicht 1**Modell zur Vorausschätzung der Beschäftigungsentwicklung**

	Veränderung der Produktion
minus	Veränderung der Produktivität
plus	Veränderung der Arbeitszeit
gleich	Veränderung der Beschäftigung

Ausgegangen wird dabei von den Beschäftigungsdaten eines Basisjahres und von der möglichen Entwicklung des Produktionsvolumens, der Produktivität und der Arbeitszeit in den Folgejahren. Die erwartete Veränderung der Beschäftigung ergibt sich dann als Saldo von Veränderung der Produktion minus Veränderung der Produktivität plus Veränderung der Arbeitszeit.

2.3 Vorausberechnung des Fachkräftebedarfs 2015

Die empirischen Werte für die konkreten Berechnungen werden in der Regel durch Trendextrapolation aus der Vergangenheit gewonnen. Bei Größen, die eine stetige Entwicklung haben, führt dieses Verfahren zu befriedigenden Ergebnissen. Unter den oben genannten Parametern ist dies für die Entwicklung der Produktivität der Fall. Allgemein wird von einem langfristigen Anstieg der Produktivität in der Bauproduktion von durchschnittlich 2,0 Prozent ausgegangen.¹³ Dieser Wert wird auch für diese Untersuchung angesetzt. Hinsichtlich der Arbeitszeit wird für die absehbare Zeit nicht mit einer Veränderung gerechnet, so dass diese hier konstant gesetzt, d. h. rechnerisch mit dem Wert 0 berücksichtigt wird.

Strukturveränderungen, die zu einer Veränderung des Fachkräftebedarfs führen können (etwa eine weitere Verringerung der Anteil der Fachwerker und Werker zugunsten der Facharbeiter) werden wegen der ohnehin schon sehr niedrigen Quote der Arbeitskräfte ohne berufliche Ausbildung im Hamburger Bauhauptgewerbe nicht in das Modell aufgenommen. Auch scheint die Technisierung der Bauproduktion im Hamburger Bauhauptgewerbe nicht zu einer Steigerung der Zahl der Baugeräteführer auf Kosten anderer Facharbeiter zu führen, so dass eine solche Verschiebung im Modell ebenfalls nicht vorgesehen werden muss.

Für die Vorausschätzung des Wachstums der Bauproduktion dagegen kann in der Regel auf Trendextrapolationen nicht plausibel zurückgegriffen werden. Der Grund dafür liegt in der extrem ungleichmäßigen Entwicklung der Bauproduktion, die von sehr starken Ausschlägen sowie von Rahmenbedingungen gekennzeichnet ist, mit deren Wiedereintreten nicht gerechnet werden kann. So eignen sich die Zeiträume, die zum Beispiel durch Nachkriegsprosperität, Ölkrise oder Fall der Mauer geprägt waren, eben gerade nicht zur Ermittlung von Trends, die dann einfach auf nachfolgende Zeiträume übertragen werden könnten.

¹³ IG Bauen-Agrar-Umwelt, Wirtschaftsdaten für Bauleute 2003, S. 20f

Um die Unsicherheiten der künftigen Entwicklung möglichst weitgehend berücksichtigen zu können, wird bei Modellrechnungen in der Regel mit sogenannten Szenarien gearbeitet. Dabei werden hinsichtlich der schwer vorauszuschätzenden Größen verschiedene Annahmen kombiniert, um die Bandbreite der vermutlich eintretenden Fälle abdecken zu können. Dadurch ergeben sich dann mehrere Varianten. Zugleich lassen sich auf diese Weise die Konsequenzen verschiedener Entwicklungen, aber auch die Optionen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Handelns unter verschiedenen Bedingungen aufzeigen.

Im Falle der Vorausberechnung des Fachkräftebedarfs in der Bauwirtschaft ist der schwer vorauszuschätzende Parameter die Entwicklung der Produktion. Es wird daher an dieser Stelle mit rechnerischen Annahmen über die künftige durchschnittliche Entwicklung der Bauproduktion gearbeitet. Der mögliche Korridor der Entwicklung wird in dem gewählten Vorausschätzungszeitraum (2007 bis 2015) am oberen Rand (auch als „optimistische Variante“ bezeichnet) durch die Annahme gebildet, dass der gegenwärtig beginnende Boom sich noch verstärkt und soweit fortsetzt, dass die Bauproduktion in diesem Zeitraum jahresdurchschnittlich um 3,0 Prozent wächst. Der untere Rand („pessimistische Variante“) wird durch die Annahme gebildet, dass sich dieser Boom schnell wieder abschwächt, so dass die Bauproduktion bis 2015 im Jahresdurchschnitt stagniert. Dazwischen werden ein jahresdurchschnittliches Wachstum von 1,0 und 2,0 Prozent als weitere Varianten eingeführt, die die Darstellung einer abgestuften Entwicklung der Produktion und damit der Fachkräftenachfrage erlauben. Auf dieser Basis ergibt sich dann das folgende Modell der Vorausschätzung (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13

Szenario der Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015

Veränderungsraten pro Jahr	Varianten			
	A	B	C	D
Produktion	0,0	1,0	2,0	3,0
Produktivität	2,0	2,0	2,0	2,0
Arbeitszeit	0,0	0,0	0,0	0,0
Beschäftigung	-2,0	-1,0	0,0	1,0
Stand 2006	3.800	3.800	3.800	3.800
Veränderung 2007 – 2015	-720	-360	0	360
Veränderung p. a.	-60	-40	0	40
Bedarf 2015	3.080	3.440	3.800	4.160

Dies bedeutet bei wieder abschwächendem Wachstum (Varianten A und B) einen Rückgang des Fachkräftebedarfs bis 2015 gegenüber dem Stand von 2006 um zwischen 720 und 360. Bei Variante C wäre das Wachstum nicht stark genug, um eine steigende Fachkräftenachfrage nach sich zu ziehen;

diese bliebe konstant. Bei Fortsetzung und Stabilisierung der gegenwärtigen positiven Entwicklung (Variante D) würde der Fachkräftebedarf bis 2015 um 360 zunehmen.

2.4 Ermittlung der Fluktuation, des Restbestandes und des Neubedarfs

Dem so ermittelten gesamten Fachkräftebedarf bis 2015 stehen zunächst diejenigen gegenwärtigen Beschäftigten gegenüber, die dann noch in den Unternehmen sind. Diese Größe wird als „Restbestand“ bezeichnet. Dieser Restbestand ist also der Bestand an denjenigen Fachkräften, die im Basisjahr (2006) schon beschäftigt waren und im Zieljahr 2015 noch beschäftigt sind. Zwischenzeitliche Einstellungen sind dabei nicht berücksichtigt, um den gesamten Einstellungsbedarf für den Vorausschätzungszeitraum ermitteln zu können.

Die Differenz zwischen gegenwärtigem Bestand und Restbestand wird als Fluktuation bezeichnet. Dabei wird einerseits von der Fluktuation zwischen den Unternehmen des Bauhauptgewerbes, also innerhalb der Branche abgesehen. Andererseits werden in dieser Größe alle Gründe des Ausscheidens aus der Branche zusammengefasst (vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2

Ermittlung des Restbestandes an Fachkräften 2015

	Gegenwärtiger Bestand
minus	Fluktuation 2007 – 2015
	Restbestand 2015

Um die Fluktuation zu ermitteln, werden Daten zur Altersstruktur und zu altersspezifischen Abgangsraten verwendet. Empirische Werte zu altersspezifischen Abgangsraten können aus einer Untersuchung von Erlinghagen und Zühlke-Robinet gewonnen werden, die anhand von Daten der Beschäftigtenstatistik den Branchenwechsel von Beschäftigten des Bauhauptgewerbes untersucht haben.¹⁴

Daten zur Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Hamburger Bauhauptgewerbe wurden von der Sozialkasse des Baugewerbes zur Verfügung gestellt. Sie zeigen, dass etwas über 60 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer im Hamburger Bauhauptgewerbe jünger als 45 Jahre sind. 60 Jahre und älter sind knapp sechs Prozent. Für die folgende Betrachtung werden diese Daten zur Altersstruktur auf die Fachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe übertragen. Es ergibt sich für das Jahr 2006 ein rechnerischer Wert für die Anzahl der Baufachkräfte in der Hamburger Bauwirtschaft von 3.774 (vgl. Tabelle 14).¹⁵ Dieser Wert liegt ebenfalls im Bereich der oben ermittelten Bezugsgröße von 3.800 (vgl. Tabelle 12).

¹⁴ Erlinghagen, Marcel, Zühlke-Robinet, Klaus: Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34. Jahrgang (2001), Heft 2, S. 165-181

¹⁵ Da Daten zur Altersstruktur der Fachkräfte allein nicht vorliegen, muss mit der Annahme gearbeitet werden, dass die Altersstruktur der Fachkräfte nicht grundsätzlich von der aller gewerblichen Arbeitnehmer abweicht.

Tabelle 14

Altersstruktur der Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe 2006¹⁾

Altersgruppe	Baufachkräfte	Struktur	Struktur kumuliert
bis 29 Jahre	570	15,1	
30 – 44 Jahre	1.717	45,5	60,6
45 – 59 Jahre	1.276	33,8	94,4
60 Jahre und älter	211	5,6	100,0
Gesamt	3.774	100,0	

¹⁾ Gemeldete Beschäftigte unter 17 und über 65 Jahren nicht berücksichtigt.

Quelle: Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-Bau); eigene Berechnungen

Der Neubedarf für den gesamten Vorausschätzungszeitraum ergibt sich folglich aus der Differenz zwischen dem mithilfe des Szenarios ermittelten Gesamtbedarf an Fachkräften bis 2015 und dem in diesem Jahre noch vorhandenen Restbestand (vgl. Übersicht 3).

Übersicht 3**Ermittlung des Neubedarfs an Fachkräften 2015**

	Gesamtbedarf 2015
minus	Restbestand 2015
gleich	Neubedarf bis 2015

Dieser Neubedarf wird dann für die verschiedenen angenommenen Varianten der wirtschaftlichen Entwicklung berechnet.

Erlinghagen und Zühlke-Robinet haben ihre Untersuchung des Abgangs von Arbeitnehmern aus dem Bauhauptgewerbe für einen konjunkturell weniger günstigen Zeitraum vorgenommen. Da der Zeitpunkt dieser Studie aber in die Anfangsphase eines Booms fällt, wurden zur Vorausschätzung des Abgangs aus dem Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 nur zwei Drittel der dort ermittelten Abgangsraten angesetzt.¹⁶ Es ergibt sich dann, dass von den rund 3.800 als Bezugsgröße ermittelten, im Jahr 2006 im Hamburger Bauhauptgewerbe beschäftigten Baufachkräften bis zum Jahre 2015 rund

¹⁶ Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass eine derartige Maßnahme, so begründet sie scheinen mag und natürlich auch ist, die Fluktuationsrate beeinflusst und damit wiederum den Umfang des ermittelten Fachkräftebedarfs. Dies würde jede andere Annahme allerdings auch tun.

1.230 die Branche verlassen haben werden. Jahresdurchschnittlich ist das ein Abgang von rund 140 Fachkräften. Der Restbestand beträgt im Jahre 2015 also noch 2.570 Fachkräfte.

Der ermittelte Fachkräftebedarf im Hamburger Bauhauptgewerbe 2015 betrug je nach angenommener konjunktureller Entwicklung zwischen 3.080 und 4.160 Personen. Saldiert mit dem Restbestand von 2.570 Fachkräften ergibt sich daraus ein Neubedarf im gesamten Vorausberechnungszeitraum 2007 bis 2015 von je nach Variante der wirtschaftlichen Entwicklung zwischen 510 und 1.590. Jahresdurchschnittlich bedeutet dies die Notwendigkeit zur Einstellung von 60 bis 180 Fachkräften (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15

Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015¹⁾

	Varianten			
	A	B	C	D
Gesamtbedarf 2015	3.080	3.440	3.800	4.160
Restbestand 2015	2.570	2.570	2.570	2.570
Neubedarf bis 2015	510	870	1.230	1.590
Neubedarf bis 2015 p. a.	60	100	140	180

¹⁾ Daten zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet.

Dieser Fachkräftebedarf kann durch eigene Ausbildungsleistung der Branche (einschließlich der Fort- und Weiterbildung) oder durch Einstellung von derzeit nicht beschäftigten Fachkräften gedeckt werden. Anhaltspunkte für den Umfang eines bereits gegenwärtig vorhandenen Fachkräftepotentials liefert die Statistik über die arbeitslos gemeldeten Fachkräfte mit Bauberufen. Daten zur Arbeitslosigkeit von Personen in Bauberufen wurden von der Arbeitsagentur Hamburg zur Verfügung gestellt.

Im Jahresdurchschnitt 2006 waren in Hamburg rund 1.980 Personen mit Bauberufen (Berufskennziffern 44 bis 47) arbeitslos gemeldet.¹⁷ Davon waren gut 69 Prozent Facharbeiter und rund 31 Prozent an- und ungelernte Arbeitskräfte. Etwas weniger als die Hälfte der Arbeitslosen waren Fachkräfte aus den Kernberufen des Hochbaus (Maurer, Betonbauer, Zimmerer), 14 Prozent aus dem Tiefbau. Zusammen waren das rund 1.100 arbeitslose Fachkräfte aus der Bauproduktion (vgl. Tabelle 16).

Soweit statistische Daten Auskunft über arbeitsmarktrelevante Eigenschaften dieser Personen geben können, dürften neben der Qualifikation die Parameter „gesundheitliche Einschränkungen“ und „Alter“ von Bedeutung sein. Im Durchschnitt knapp elf Prozent der arbeitslos gemeldeten Personen wiesen gesundheitliche Einschränkungen auf. Bei den Personen aus Hochbauberufen lag die Quote leicht darunter, bei denen aus dem Tiefbau lag sie bei knapp 13 Prozent; allerdings handelte es sich im Tiefbau nur um 24 Personen. Über zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Facharbeiter aus Hochbauberufen

¹⁷ Es ist zu beachten, dass einige Berufe, die zur Stufenausbildung Bau gehören wie Rohrleitungsbauer, Fliesenleger, Stukkateur oder Trockenbaumonteur nicht im Rahmen dieser, sondern anderer Berufskennziffern erfasst werden.

fen und über 60 Prozent aus den Tiefbauberufen waren unter 45 Jahre alt. Kumuliert man diese beiden Merkmale, ergibt sich eine Zahl von 683 arbeitslosen Baufacharbeitern in Hoch- und Tiefbauberufen, die ohne gesundheitliche Einschränkungen und in den Altersgruppen unter 45 Jahren waren. Das sind 34,4 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Personen mit Bauberufen.

Tabelle 16

Arbeitslos gemeldete Personen mit Bauberufen in Hamburg 2006

Berufsgruppe	arbeitslos gemeldet	in v.H.
Maurer, Betonbauer, Zimmerer	906	45,7
Facharbeiter im Tiefbau	188	9,5
Facharbeiter im Hoch- und Tiefbau	1.094	55,2
Dachdecker, Gerüstbauer	279	14,1
Baufacharbeiter	1.373	69,2
Bauhilfsarbeiter	610	30,8
Gesamt	1.983	100,1

Quelle: Arbeitsagentur Hamburg; eigene Berechnungen

Nimmt man die Arbeitslosen ohne gesundheitliche Einschränkungen dieser Altergruppen in den Berufen Dachdecker und Gerüstbauer hinzu, erhöht sich die Zahl auf 873 oder 44,0 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Bauarbeiter (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17

Arbeitslos gemeldete Facharbeiter in Bauberufen ohne gesundheitliche Einschränkungen nach Alter in Hamburg 2006 (Stichtag 30. Juni)

Berufsgruppe	15-24	25-34	35-44	gesamt
Maurer, Betonbauer, Zimmerer	74	261	243	577
Facharbeiter im Tiefbau	14	46	47	106
Arbeitslose Facharbeiter im Hoch- und Tiefbau	88	306	289	683
Alle Facharbeiter im Hoch- und Tiefbau	380	928	1.617	2.925
Gruppenspezifische Arbeitslosenquote	23,2	33,0	17,9	23,4
Gesamt	112	381	380	873

Quelle: Arbeitsagentur Hamburg; eigene Berechnungen

Die Anteile der arbeitslosen Fachkräfte an der Zahl aller Fachkräfte einer Altersgruppe (gruppenspezifische Arbeitslosenquote) zeigen offensichtlich die relative Stabilität der Beschäftigung betriebserfah-

rener Stammebelegschaften; sie deuten allerdings auch auf die Probleme hin, die junge Fachkräfte mit der beruflichen Integration im vergangenen Jahrzehnt der Baukrise hatten.

3. Ausbildung und Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe

Als gewerbliche Berufsausbildung für Bauberufe, die in Arbeitspositionen von Fachkräften für ausführende und (über eine berufliche Fortbildung) anleitende Tätigkeiten auf der Baustelle bis einschließlich zum Polier sowie in Positionen als Unternehmer vor allem im Handwerk führt, wird im Folgenden die Stufenausbildung Bau verstanden. Dazu gehören bekanntlich die 16 Berufe mit dreijähriger Dauer aus den Bereichen Hochbau (Maurer, Beton- und Stahlbetonbauer, Bauwerksmechaniker, Feuerungs- und Schornsteinbauer), Tiefbau (Straßenbauer, Brunnenbauer, Gleisbauer, Kanalbauer, Rohrleitungsbauer, Spezialtiefbauer) und Ausbau (Estrichleger, Fliesenleger, Stukkateur, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Trockenbaumonteur, Zimmerer) sowie die drei Berufe mit zweijähriger Dauer Hochbaufacharbeiter, Tiefbaufacharbeiter, Ausbaufacharbeiter, die die 1. Stufe bilden und mit einer eigenen Prüfung abgeschlossen werden können (nicht müssen). Die im Folgenden verwendeten Daten beziehen sich auf diese Ausbildung. Die Ausbildung für Baugeräteführer gehört nicht zur Stufenausbildung Bau.

Um das künftige Angebot an Absolventen mit gewerblicher Berufsausbildung für das Hamburger Bauhauptgewerbe vorausschätzen zu können, wird wie folgt vorgegangen. In einem ersten Schritt wird die quantitative Entwicklung der Ausbildung bis zum Jahre 2006 betrachtet. Im zweiten Schritt wird der Anteil der Jugendlichen, die eine Ausbildung in einem Bauberuf beginnen, am Potential für diese Berufsausbildung berechnet. Als Potential werden die männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen in Hamburg definiert. Die Begrenzung auf männliche Absolventen bildet die Tatsache ab, dass Frauen in diesen Bauberufen nur ausnahmsweise zu finden sind. Die Begrenzung auf die Absolventen der genannten Schultypen beruht auf der empirischen Einsicht, dass Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung Bauberufe nur selten wählen und wenn, dann in aller Regel, um sich damit auf ein Hochschulstudium vorzubereiten; als Fachkräfte auf Baustellen stehen sie nach aller betrieblichen Erfahrung nicht zur Verfügung. Auch zeigt die empirische Erhebung in den Betrieben, dass Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung von den Hamburger Baubetrieben nur sehr selten als Auszubildende für gewerbliche Bauberufe eingestellt werden.

Die räumliche Begrenzung auf Schulabsolventen aus Hamburg scheint die Tatsache unberücksichtigt zu lassen, dass ein erheblicher Teil der Auszubildenden im Baugewerbe aus den angrenzenden Bundesländern stammt. Es ist allerdings quantitativ mit einem vertretbaren Aufwand nicht mit hinreichender Genauigkeit zu ermitteln, wie groß dieser Anteil wirklich ist (siehe auch S. 12). Die Begrenzung der Potentialbetrachtung auf Hamburg ist aber auch vertretbar. Dies gilt weniger, weil Hamburger Schulabsolventen das gleichsam natürliche Rekrutierungsfeld für Hamburger Betriebe sind und auch immer noch den größeren Teil der Auszubildenden ausmachen. Es gilt vor allem, weil dieser Bezug für die Herausarbeitung der Konsequenzen des Rekrutierungsverhaltens der Hamburger Baubetriebe angesichts der demographischen Entwicklung sowie der daraus folgenden quantitativen Entwicklung der Schulabsolventen auch ausreichend ist. Tendenzen der quantitativen Entwicklung der Schulabsolventen aus den drei angrenzenden Bundesländern werden ergänzend dargestellt.

Der Anteil der jährlich neu eingestellten Auszubildenden in der Stufenausbildung Bau durch Hamburger Baubetriebe wird als Rekrutierungsquote bezeichnet. Die Rekrutierungsquote kann auch als der Teil der Jugendlichen betrachtet werden, die die Bauwirtschaft in der intersektoralen Konkurrenz um Jugendliche für sich gewinnen kann. Die Relevanz der hier vorgenommenen Definition wird dann

auch daran deutlich, dass sie die Abhängigkeit der Rekrutierungsstrategie der Branche und ihrer Unternehmen von Strukturverschiebungen beim Bildungsverhalten der Jugendlichen erkennbar macht. So hat zum Beispiel der zunehmende Besuch von Gymnasien das Rekrutierungspotential der Bauwirtschaft deutlich eingeengt, während die Tatsache, dass der Anteil der jungen Frauen, die in Gymnasien übergehen, größer ist als bei den jungen Männern, für die Nachwuchspolitik der Bauwirtschaft unter gegebenen Umständen keine Auswirkungen hat. Ähnlich bedeutsam sind – bei unterschiedlichen Rekrutierungsquoten der Bauwirtschaft bezogen auf diese beiden Schulformen – das Wachstum der Zahl der Realschulabsolventen und der Rückgang der Absolventen aus Hauptschulen.¹⁸

Diese Rekrutierungsquote wird dann in einem dritten Schritt der Analyse auf die Schulabsolventenprognosen bis 2015 angelegt. Auf diese Weise wird vorausgeschätzt, welcher Teil der männlichen Jugendlichen in Hamburg bei gleichbleibendem Rekrutierungsverhalten der Betriebe und gleichbleibendem Wahlverhalten der Jugendlichen im Vorausschätzungszeitraum 2007 bis 2015 eine Ausbildung in einem Beruf der Stufenausbildung Bau beginnen wird. Aus dieser Zahl wird in einem vierten Schritt mithilfe empirischer Erfolgs- und Übergangsquoten ermittelt, wieviele der Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres nach erfolgreicher Abschlussprüfung tatsächlich als Fachkräfte auf Baustellen arbeiten werden. Dieser Wert stellt dann das Neuangebot an Baufachkräften dar.

Daten über die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in der Bauwirtschaft liegen für die Bauberufe aus verschiedenen Quellen vor. Diese Quellen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Erhebungskonzepte zum Teil beachtlich. Es ist deshalb zunächst eine Definition der verwendeten Daten erforderlich.

Exkurs zur Datenlage

Die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, zugänglich vor allem über das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), weist alle in einem Kalenderjahr zwischen einem Ausbildungsbetrieb und einem bzw. einer Auszubildenden neu geschlossenen und zum jeweiligen Stichtag noch bestehenden Ausbildungsverhältnisse aus.¹⁹ Basis sind die bei den Handwerkskammern bzw. Industrie- und Handelskammern registrierten und an das Statistische Bundesamt gemeldeten Ausbildungsverhältnisse. Die Daten liegen auch auf Landesebene vor. Die Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-Bau) registrieren die bestehenden Ausbildungsverhältnisse soweit der Ausbildungsbetrieb den Tarifverträgen des Baugewerbes unterliegt. Beim Ausbildungszentrum Bau in Hamburg werden die Auszubildenden registriert, die von den Betrieben für den überbetrieblichen Teil der Ausbildung angemeldet werden.

Für diese Untersuchung bestand außerdem durch die Kooperation von Handwerkskammer bzw. Bau-Innung und Handelskammer die Möglichkeit, die bei den Kammern registrierten Ausbildungsverhältnisse direkt erfassen zu können. Damit war zum einen der Vorteil verbunden, bereits Daten des Jahres 2006 (Stichtag 31. Dezember) einbeziehen zu können, die zum Zeitpunkt der Untersuchung (Früh-sommer 2007) in der Berufsbildungsstatistik noch nicht zur Verfügung standen. Zum anderen konnten

¹⁹ Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes nach Datenblättern des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenblätter, www.bibb.de

Abweichungen zwischen den Statistiken der Kammern, des Ausbildungszentrums und teilweise auch des Bundesinstituts für Berufsbildung weitgehend aufgeklärt werden.

Die Daten der Berufsbildungsstatistik werden daher im Folgenden nur für die Verlaufsbeurteilung verwendet.

3.1 Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in der Stufenausbildung Bau in Hamburg 1995 bis 2005

Während die Situation der Berufsausbildung in einer Branche anhand der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze dargestellt werden kann, lässt sich die Entwicklung der Ausbildung besser durch die Betrachtung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr beleuchten. Da nicht alle Ausbildungsverhältnisse zum Beginn des Ausbildungsjahres abgeschlossen und auch nicht alle abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse sofort gemeldet werden, gilt allgemein der 31. Dezember eines Jahres als Stichtag, der einen hinreichend genauen Überblick über die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse gibt.

Entsprechend der Baukonjunktur hatte auch der letzte Höhepunkt der neuen Ausbildungsverhältnisse in den Bauberufen in Hamburg mit 309 im Jahre 1995 gelegen. Seitdem war die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kontinuierlich gesunken und hatte 2002 mit nur noch 112 den tiefsten Punkt erreicht. In den letzten Jahren ist ein erneuter Anstieg erfolgt, der aber bis 2005 erst wieder auf einen Stand von 154 geführt hatte (vgl. Tabelle 18).

Die Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen in den Bauberufen ist in Hamburg ähnlich verlaufen wie in den alten Bundesländern. Von 1995 bis 2002 ist ein starker Rückgang erfolgt, seitdem steigen die Zahlen wieder allmählich an. Der Abstieg bis 1995 war in Hamburg etwas geringer als im Durchschnitt der alten Länder, der Anstieg seit 2002 ist etwas stärker ausgefallen; dabei ist jedoch das generell niedrigere Ausbildungsniveau in Hamburg zu berücksichtigen. Die Werte für Deutschland werden durch die Entwicklung in den neuen Ländern beeinflusst, wo die Auszubildendenzahlen nach dem überaus starken Anstieg in der ersten Hälfte der 1990er Jahre immer noch zurückgehen (vgl. Tabelle 19).

Für das Jahr 2006 waren zum Stichtag 31. Dezember bei den beiden Kammern in Hamburg zusammen 165 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen der Stufenausbildung Bau registriert, davon 105 bei der Handwerkskammer (63,6 Prozent) und 60 bei der Handelskammer (36,4 Prozent). Die Auswertung der Daten des Ausbildungszentrums sowie die Expertengespräche in beiden Kammern erlaubten, innerhalb dieser Gruppe 24 Ausbildungsverhältnisse zu identifizieren, die im Rahmen von Hamburger Ausbildungsprogrammen, also überwiegend staatlich finanziert wurden. Innerhalb dieser Zahlen waren ferner 21 Ausbildungsverhältnisse in Berufen der Stufenausbildung Bau in Betrieben registriert, die nicht dem Baugewerbe angehören; dabei handelt es sich in erster Linie um Ausbildungsverhältnisse in Tiefbauberufen (Rohrleistungsbauer, Gleisbauer), die bei Unternehmen der Gas- und Wasserversorgung oder bei der Deutschen Bahn bestehen.

Tabelle 18

Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in der Stufenausbildung Bau in Hamburg 1995-2005

	1995	2002	2005	1995-2005	2002-2005
	absolut	absolut	absolut	in v. H.	in v. H.
Neuabschlüsse	309	112	154	-50,2	34,4
Neuabschlüsse in Berufen im					
Hochbau	202	55	72	-64,4	30,9
Tiefbau	51	33	63	16,7	90,9
Ausbau	56	24	19	-66,1	-20,8
Neuabschlüsse in Berufen der					
1. Stufe	2	0	14	-	-
2. Stufe	307	112	140	-54,5	25,0
Neuabschlüsse in Berufen in					
Handwerk	171	62	86	-49,7	38,7
Industrie	138	50	68	-50,7	36,0
Anteil Handwerk ¹⁾	55,3	55,4	55,8		
Anteil Industrie ¹⁾	44,7	44,6	44,2		

¹⁾ Die Aufteilung der Ausbildungsverhältnisse in die Ausbildungsbereiche Handwerk und Industrie wurde von den Experten in Hamburg angezweifelt, da die kammereigenen Daten davon abweichen. Der Grund für diese Abweichung ließ sich im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht aufklären.

Quelle: Berufsbildungsstatistik, BIBB-Datenblätter; eigene Berechnungen

Tabelle 19

Entwicklung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in den Bauberufen in Deutschland, den alten Bundesländern und Hamburg 1995-2005

	1995	2002	2005	2002-2005	1995-2005
	absolut	absolut	absolut	in v. H.	in v. H.
Deutschland	46.017		18.521		-59,8
Alte Bundesländer	24.755		11.757		-52,5
Hamburg	309	112	154	19,4	-50,2

Quelle: Berufsbildungsstatistik, BIBB-Datenblätter; eigene Berechnungen

Da vermutet werden kann, dass solche Ausbildungsverhältnisse, da sie ja dem Berufsbildungsgesetz entsprechen, auch in den vergangenen Jahren in der vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffent-

lichten Kammerstatistik ausgewiesen worden sind, erscheinen die Zahlen vergleichbar. Man kann daher für 2006 von einem erneuten Anstieg der Ausbildung in den Berufen der Stufenausbildung Bau in Hamburg in einer Größenordnung von 6,5 Prozent ausgehen.

Die Jugendlichen, die in Betrieben außerhalb des Bauhauptgewerbes ausgebildet werden, dürften allerdings bei der Natur dieser Unternehmen und ihrem jeweiligen Geschäftsmodell dem Hamburger Bauarbeitsmarkt kaum zur Verfügung stehen. Für eine Analyse der Ausbildung, die der Reproduktion der Fachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe dient, müssen sie daher unberücksichtigt bleiben. Die Zahl der für das Jahr 2006 als Basisgröße zu berücksichtigenden Ausbildungsverhältnisse beträgt daher 144. Darin enthalten sind die durch das Hamburger Ausbildungsprogramm finanzierten Ausbildungsverhältnisse, weil diese Jugendlichen jedenfalls potentiell für den Hamburger Bauarbeitsmarkt ausgebildet werden. Auch kann davon ausgegangen werden, dass dieses Programm Lücken überbrückt, die in konjunkturell schlechteren Zeiten im betrieblichen Angebot an Ausbildungsplätzen entstehen und die entfallen sollen, wenn das betriebliche Ausbildungsangebot wieder für die Versorgung der Jugendlichen ausreicht.

Die dritte Kategorie der Daten zur Ausbildungssituation in der Hamburger Bauwirtschaft stellen die Auszubildenden dar, die beim Ausbildungszentrum Bau registriert sind. Dies sind neben den Auszubildenden der Hamburger Baubetriebe auch die Auszubildenden der Hamburger Betriebe, die nicht dem Bauhauptgewerbe angehören, nicht jedoch die Auszubildenden der Deutschen Bahn, deren überbetriebliche Ausbildung in bahneigenen Ausbildungsstätten stattfindet. Andererseits werden im Ausbildungszentrum Bau in Hamburg auch Jugendliche ausgebildet, die nicht bei Hamburger Kammern registriert sind, sondern bei solchen aus den angrenzenden Bundesländern. Insgesamt betrug die Zahl der Auszubildenden im Ausbildungszentrum in diesem Ausbildungsjahr 160 (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20

Ausbildungsverhältnisse in der Stufenausbildung Bau in Hamburg 2006

	Kammern in Hamburg		andere Kammern	gesamt
	HWK	HK		
Ausbildung in Hamburger Baubetrieben	86	34		120
Hamburger Ausbildungsprogramm	19	5		24
Ausbildung für den Hamburger Bauarbeitsmarkt	105	39		144
Ausbildung in Betrieben anderer Branchen ¹⁾		21		21
Ausbildungsverhältnisse bei Hamburger Kammern	105	60		165
Auszubildende im Ausbildungszentrum	105	47	8	160

¹⁾ Die überbetriebliche Ausbildung dieser Auszubildenden findet teilweise nicht im AZB Hamburg statt.

Quellen: Bau-Innung Hamburg, Handelskammer Hamburg, Ausbildungszentrum Bau in Hamburg; eigene Berechnungen

In der Ausbildungsstellenstatistik der Arbeitsagentur hat sich der wieder angestiegene Bedarf an Ausbildung in den Bauberufen noch nicht niedergeschlagen. Zum 30. September 2006 waren 82 Ausbildungsstellen in den Bauberufen, davon keine als unbesetzt, gemeldet.²⁰ Drei Jahre vorher hatte die Zahl der gemeldeten Stellen noch 128 betragen, davon mindestens sechs unbesetzt.²¹

3.2 Modell für die Ermittlung des Neuangebots

Um das Neuangebot an Fachkräften in den Bauberufen in Hamburg vorauszuberechnen, werden die ermittelte Rekrutierungsquote und die Schulabsolventenprognosen verwendet. Als Rekrutierungsquote wird das Verhältnis der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr in den Berufen der Stufenausbildung Bau zu allen männlichen Schulabgängern aus Haupt- und Realschulen bezeichnet. Mit dieser Größe kann dargestellt werden, zu welchem Grade die Bauwirtschaft aus dem zur Verfügung stehenden Potential tatsächlich Auszubildende zu gewinnen vermag. Rekrutierungsquoten können einmal pauschal über alle Schulabsolventen und einmal nach Schulabschlüssen differenziert berechnet werden. Mit den schultypenspezifischen Rekrutierungsquoten lässt sich zeigen, welche Unterschiede gegebenenfalls im Rekrutierungserfolg bei Absolventen verschiedener Abschlussniveaus bestehen. Ausbildungspolitisch kann mit Hilfe von Rekrutierungsquoten sichtbar gemacht werden, wie sich die Auszubildendenzahlen im Zuge der demographischen Entwicklung verändern und welche Rekrutierungsanstrengungen erforderlich werden, wenn die Zahl der Auszubildenden in der Zukunft gehalten oder sogar gesteigert werden soll. Insbesondere kann dargestellt werden,

- mit wievielen Auszubildenden die Bauwirtschaft rechnen kann, wenn sie die gegenwärtigen Rekrutierungsquoten stabilisieren kann,
- in welchem Umfang die Rekrutierungsquoten verändert werden müssen, um eine bestimmte Zahl an Ausbildungsanfängern zu erreichen.

Für die Berechnung der Rekrutierungsquoten werden nur die Schulabsolventen von allgemeinbildenden Schulen einbezogen. Zwar gehören zum Rekrutierungspotential auch die Abgänger von berufsvorbereitenden Schulzweigen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule ohne berufsqualifizierenden Abschluss). Diese Daten lassen sich jedoch weder vollständig und eindeutig den Schulabschlüssen zuordnen noch können sie für eine Prognose verwendet werden, da der Umfang, in dem Jugendliche in diese Schulformen übergehen, an dieser Stelle mit einem vertretbaren Aufwand nicht modelliert werden kann. Die Rekrutierungssituation des Hamburger Bauhauptgewerbes kann jedoch auch auf diese Weise zufriedenstellend dargestellt werden, wenn Auszubildendenzahlen und Rekrutierungsquoten für den gesamten Vorausberechnungszeitraum auf die gleiche Schülerbasis bezogen werden.

Daten über die Schulabsolventen und Schulabsolventinnen für Hamburg liegen seitens der Behörde für Bildung und Sport vor; allerdings wird die Geschlechterzusammensetzung regelmäßig nicht mitgeteilt.²² Diese Daten wurden daher von der Behörde für Bildung und Sport gesondert zur Verfügung gestellt. Schulabsolventenprognosen für alle Länder liegen von der Kultusministerkonferenz (KMK) vor.²³ Für Hamburg wurde zusätzlich eine Absolventenprognose von der Hamburger Behörde für Bil-

²⁰ Berufskennziffern 44-46; vgl. auch Fußnote 19.

²¹ Agentur für Arbeit Hamburg, Beratungsstatistik.

²² <http://fhh.hamburg.de/stadt/aktuell/behoerden/bildung-sport/service/statistik/start.html>

²³ www.kmk.org/statist/home.htm, Dokumentation Nr. 173

derung und Sport zur Verfügung gestellt. Als Basisjahr zur Ermittlung der Rekrutierungsquote wird das Jahr 2006 verwendet.

Auf der Basis der Schulabsolventendaten und der oben berechneten Zahl von 144 Ausbildungsanfänger, die für den Hamburger Bauarbeitsmarkt ausgebildet werden, ergibt sich im Hamburger Bauhauptgewerbe für das Jahr 2006 eine Rekrutierungsquote von 2,7 Prozent. Die detaillierte Betrachtung zeigt, dass die schultypischen Rekrutierungsquoten für die einzelnen Gruppen von Schulabsolventen sehr unterschiedlich sind (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21

Rekrutierungsquoten im Hamburger Bauhauptgewerbe 2006

	Schulabgänger ¹⁾	Auszubildende ²⁾	Rekrutierungsquoten
ohne Hauptschulabschluss ³⁾	1.024	5	0,5
mit Hauptschulabschluss	2.018	91	4,5
mit Realschulabschluss	2.347	48	2,0
Gesamt	5.389	144	2,7

¹⁾ Männliche Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen ²⁾ Werte aus der Verteilung rückgerechnet ³⁾ Ohne Abgänger von Sonderschulen

Quellen: Grunddaten: Hamburger Behörde für Bildung und Sport; Struktur der Schulabschlüsse der Auszubildenden: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-Datenblätter (Quoten 2005); eigene Berechnungen

Die abschlusspezifischen Rekrutierungsquoten betragen für die Absolventen mit Hauptschulabschluss 4,5 Prozent, für die Realschulabsolventen 2,0 Prozent und für die Abgänger ohne Hauptschulabschluss 0,5 Prozent. Diese Werte zeigen sowohl die globale Rekrutierungsschwäche des Hamburger Bauhauptgewerbes als auch die besondere Rekrutierungslücke bei den Realschulabgängern auf. Diese Daten bestätigen allerdings auch den in früheren Untersuchungen ermittelten Befund, dass die Bauberufe keineswegs das „natürliche Rekrutierungs- und Betätigungsfeld“ für Jugendliche mit schwachen schulischen Leistungen sind.

Legt man diese Rekrutierungsquoten auf die Schulabsolventenprognosen an, so erhält man die Zahlen der neu eingestellten Auszubildenden, die sich ergeben, wenn die Rekrutierungsquote unverändert bleibt. Gleichzeitig lässt sich ermitteln, wie der Rekrutierungserfolg verändert werden muss, wenn die Zahlen jährlich neu einzustellender Auszubildender erreicht werden sollen, die zur Deckung des Fachkräftebedarfs erforderlich sind. Diese Berechnung erfolgt hier allein anhand der Schulabsolventenprognose für Hamburg. Zwar rekrutieren Hamburger Bauunternehmen auch in erheblichem Umfang Auszubildende aus den angrenzenden Bundesländern, deren Anteil lässt sich jedoch aus den verfügbaren Informationen nicht in ausreichender Genauigkeit bestimmen. Auch hier gilt, dass die Darstellungsweise ihren Zweck erfüllt, wenn sie für den gesamten Vorausberechnungszeitraum mit denselben Parametern operiert. Die Schulabsolventenprognosen für die angrenzenden Bundesländer werden in ihrem summarischen Verlauf zusätzlich mitgeteilt.

Für die hier interessierende Zahl der männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen wird in Hamburg bis 2011 mit einem deutlichen Absinken um zusammen rund 17 Prozent gerechnet; bei den Realschulabsolventen liegt der angenommene Rückgang etwas höher (rund 21 Prozent), bei den Hauptschulabsolventen ohne Abschluss etwas niedriger (rund 14 Prozent). 2015 wird das Rekrutierungspotential für die Bauberufe in Hamburg um rund 630 oder knapp 12 Prozent unter dem des Jahres 2006 liegen (vgl. Tabelle 22)

Tabelle 22

Entwicklung der Zahl der männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen in Hamburg 2006-2015¹⁾

Jahr	Männliche Absolventen aus H- und R-Schulen	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung kumuliert
2006	5.389		
2007	5.430	0,8	0,8
2008	5.290	-2,5	
2009	4.850	-8,3	
2010	4.650	-4,2	
2011	4.490	-3,4	-17,3
2012	4.650	3,4	
2013	4.710	1,3	
2014	4.800	1,9	6,8
2015	4.760	-0,7	-0,7
2006-2015	49.020	-11,7	

¹⁾ Daten ab 2007 zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet.

Quelle: Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg; eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Zahl der Schulabsolventen in den angrenzenden Bundesländern wird Hamburg nicht entlasten. Zwar ist der Rückgang in Niedersachsen mit acht und in Schleswig-Holstein mit knapp zehn Prozent etwas niedriger, als in Hamburg, aber auch dort wird mit einem Rückgang des Umfangs der Schülergruppen gerechnet, die das Rekrutierungspotential für die Bauberufe darstellen. In Mecklenburg-Vorpommern wird im Vorausberechnungszeitraum noch der dramatische Abfall der Geburtenrate nach der Wende wirksam werden. Nach 2011 steigen die Zahlen dort zwar wieder an, aber sie werden auch 2015 noch um deutlich über 40 Prozent niedriger liegen als 2006 (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23

Entwicklung der Zahl der männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen in den angrenzenden Bundesländern 2006-2015¹⁾

in v. H.

Jahr	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Schleswig-Holstein
2006	9.000	36.000	12.850
2007			2,9
2009		-10,9	
2011	-54,0		-8,0
2013		7,3	
2014			3,6
2015	24,4	-3,8	-7,9
2006-2015	-42,8	-8,0	-9,7

¹⁾ Daten zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet.

Quelle: Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 173; eigene Berechnungen

Bei gleichbleibender Rekrutierungsquote würde die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entsprechend der Entwicklung der Hamburger Absolventenzahlen bis 2011 deutlich absinken und dann wieder leicht ansteigen. Sie lägen 2015 insgesamt niedriger als derzeit.²⁴ Tritt diese Entwicklung so ein, dürfte die Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bedroht sein. Es ist daher erforderlich, den Umfang zu bestimmen, in dem neue Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen werden müssen, damit das Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften gemeinsam mit dem Restbestand zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den Bauberufen in Hamburg ausreicht.

3.3 Fachkräftebedarf im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 und seine Deckung

Zur Deckung des vorausberechneten Fachkräftebedarfs der Hamburger Baubetriebe stehen der Restbestand und das Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften zur Verfügung; das erforderliche Neuangebot ergibt sich also als Differenz zwischen Bedarf und Restbestand (vgl. Übersicht 4).

²⁴ Der gleichzeitige Abgang von zwei Abiturientenjahrgängen in Hamburg im Jahre 2010 wird nach Berechnungen der Behörde für Bildung und Sport zu einer zusätzlichen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Größenordnung von 800 bis 900 und 2011 noch einmal in der Größenordnung von 500 bis 600 führen. Dies wird sich nicht direkt, möglicherweise aber indirekt auf die Bauberufe auswirken. Gemessen an der gegenwärtigen Rekrutierungsquote dürfte die daraus zu erwartende zusätzliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den beiden Jahren aber zusammengenommen eine Größenordnung von 50 nicht übersteigen.

Übersicht 4**Ermittlung des erforderlichen Neuangebots an Fachkräften zur Deckung des Fachkräftebedarfs bis 2015**

	Gesamtbedarf
minus	Restbestand 2015
gleich	Erforderliches Neuangebot bis 2015

Zur Berechnung des Neuangebots für den Vorausberechnungszeitraum 2007 bis 2015 sind die folgenden Modellüberlegungen anzustellen.

- Bei einer durchschnittlich dreijährigen Ausbildungszeit besteht das Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften im Vorausberechnungszeitraum 2007 bis 2015 aus den Auszubildenden, die 2004 bis 2012 ihre Ausbildung aufgenommen haben.
- Von den Ausbildungsanfängern eines Jahrgangs tritt nur ein Teil als Neuangebot ausgebildeter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung. Die Lösung von Ausbildungsverträgen, Misserfolg bei den Prüfungen und die fehlende Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis führen zu einem Schwund. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge muss daher um einen Prozentsatz reduziert werden, damit eine Vorausberechnung des Neuangebotes angestellt werden kann.

Die Ermittlung der Quote dieser Reduzierung kann sich nur teilweise auf empirische Daten stützen. Für die Lösungsquote von Ausbildungsverhältnissen in der Stufenausbildung Bau in Hamburg berechnet auf die gesamte Ausbildungsdauer gibt das Bundesinstitut für Berufsbildung für das Jahr 2005 (aktuellster Wert) einen Wert von 19 Prozent an.²⁵ Der Prüfungserfolg einschließlich der Wiederholungsprüfungen lässt sich aufgrund der dort gemachten Angaben mit 99 Prozent annehmen.²⁶ Eine Quote der Übernahme kann mangels empirischer Werte nur geschätzt werden; aufgrund der empirischen Erhebungen in den Betrieben, die im Zuge dieser Studie angestellt wurden, scheint, zumal in konjunkturell guten Zeiten, ein Wert von 90 Prozent nicht unrealistisch.²⁷ Kumuliert würden diese Werte bedeuten, dass von einem Ausbildungsjahrgang zur Ermittlung des Neuangebotes ein Schwund von etwa 25 Prozent angesetzt werden muss.

Auf der Basis der empirischen Werte der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2004 bis 2006, der mithilfe der ermittelten Rekrutierungsquote von 2,7 Prozent vorausgerechneten Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse bis 2012 und bei Anrechnung einer Schwundquote von 25 Prozent würde das Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 eine Größenordnung

²⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung, Aus- und Weiterbildungsstatistik, BIBB-Datenblätter, 2005

²⁶ Ebda.

²⁷ Ein Hinweis kann in der Tatsache gesehen werden, dass 2006 der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung in den Bauberufen in Hamburg, von denen aufgrund der empirischen Erfahrung angenommen wird, dass sie in der Regel den Ausbildungsbetrieb nach der Ausbildung wieder verlassen, bei 3,8 Prozent lag. Bundesinstitut für Berufsbildung, Aus- und Weiterbildungsstatistik, BIBB-Datenblätter.

von 910 erreichen.²⁸ Dies würde zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausreichen, wenn sich die Hamburger Bauwirtschaft bis 2015 entsprechend den oben dargestellten eher pessimistischen Varianten (schnelles Abflauen des jetzt begonnenen Booms und Stagnation der Bauproduktion) A und B entwickeln würde. Im Falle der beiden optimistischen Varianten (Fortsetzung und Verstärkung des gegenwärtig beginnenden Booms und weiteres Wachstum der Bauproduktion) dagegen würde sich die Branche einem, im Falle der Variante D sogar empfindlichen, Fachkräftemangel ausgesetzt sehen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24

Vorausberechnung der Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 bei konstanter Rekrutierungsquote¹⁾

	Varianten			
	A	B	C	D
Gesamtbedarf 2015	3.080	3.440	3.800	4.160
Restbestand 2015	2.570	2.570	2.570	2.570
Neubedarf bis 2015	510	870	1.230	1.590
Neuangebot bei konstanter Rekrutierungsquote	910	910	910	910
Saldo ²⁾	400	40	-320	-680
Saldo p. a.	45	4	-35	-75

¹⁾ Daten zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet. ²⁾ Positiver Wert: Fachkräfteüberschuss, negativer Wert: Fachkräftemangel

Um den Fachkräftebedarf auch für den Fall günstiger Konjunktorentwicklung decken zu können, ist eine Steigerung der Rekrutierungsquote erforderlich. Orientiert man sich am Wert der Variante C, müsste die Rekrutierungsquote auf 4,15 Prozent und die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Auszubildungsverhältnisse bis 2012 von derzeit rund 145 auf leicht über 200 zunehmen. Eine Deckung des Fachkräftebedarfs entsprechend den Anforderungen der Variante D würde eine Steigerung der Rekrutierungsquote auf 5,75 Prozent und eine jährliche Zahl neuer Auszubildungsverträge von durchschnittlich rund 280 erforderlich machen (vgl. Tabelle 25).

Das Erreichen von Durchschnittswerten, die erheblich über den gegenwärtigen betrieblichen Ausbildungspotentialen liegen, in der relativ kurzen Zeit von sechs Jahren²⁹, dürfte erhebliche Anstrengungen voraussetzen. Eine allmähliche Steigerung der Ausbildungszahlen sieht sich allerdings dem Problem gegenüber, dass bei einer solchen Strategie der größte Einstellungsbedarf für Auszubildende gerade in dem Zeitraum entstünde, in dem die Zahl der Schulabsolventen am stärksten zurückgeht und den dem tiefsten Stand erreicht. Ausbildungs- und personalpolitisch erscheint es deshalb sinnvoll, wenn

²⁸ Alle vorausberechneten Werte im Folgenden zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet.

²⁹ Die zum Fachkräftepotential des Vorausberechnungszeitraums zählenden Auszubildendenjahrgänge 2004 bis 2006 sind ja bereits eingestellt und können nicht mehr beeinflusst werden.

nicht unumgänglich, die Bemühungen um eine Steigerung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse gerade in den unmittelbar bevorstehenden Jahren zu steigern.

Tabelle 25

Vorausberechnung der erforderlichen Entwicklung der Rekrutierungsquote zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 ¹⁾

	Rekrutierungsquote		
	2,7	4,15	5,75
Neue Ausbildungsverhältnisse 2004-2006	425	425	425
Erforderliche neue Ausbildungsverhältnisse 2007-2012	790	1.220	1.690
Erforderliche neue Ausbildungsverhältnisse 2007-2012 p. a.	135	205	280
Neue Ausbildungsverhältnisse 2004-2012	1.215	1.645	2.120
Schwund (25 Prozent)	305	415	530
Neuangebot	910	1.230	1.590

¹⁾ Daten ab 2007 zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet

Außerdem dürfte die Weiterbildung, in der Form beispielsweise sowohl der weiteren Qualifizierung bisheriger angelernter Arbeitskräftepotentiale als auch der Requalifizierung arbeitsloser Fachkräfte (einschließlich von Maßnahmen der Stabilisierung der persönlichen Arbeitseigenschaften) in diesem Zusammenhang stärker in den Blick genommen werden müssen.

4. Ausbildungspraxis von Hamburger Baubetrieben und ihre Einstellung zur Ausbildung

Mit einer empirischen Untersuchung sollten die statistischen Befunde der Ausbildungsplatzpotentialanalyse qualitativ ergänzt werden. Dazu sollten ausgewählte Baubetriebe sowie Verbandsvertreter und Berufsbildungsexperten in Hamburg zu Situation und Perspektive der Ausbildung befragt werden. Zentrale Erhebungsgegenstände waren Stand und Entwicklung der Ausbildung, Motive der Betriebe für die Bereitstellung eines Angebots an Ausbildungsplätzen sowie Hemmnisse, die dem entgegenstehen. Zugleich sollten qualitative Anforderungen der Betriebe der Hamburger Bauwirtschaft an Bewerber um einen Ausbildungsplatz erfasst und die Kriterien der Auswahl von Bewerbern ermittelt werden.

4.1 Vorgehen, Methoden und Instrumente der empirischen Untersuchung

Die empirische Untersuchung wurde zum einen als Erhebung in ausgewählten Betrieben durchgeführt. Zum anderen wurden außerbetriebliche Experten (Vertreter von Verbänden, Kammern, sonstige Berufsbildungsexperten mit besonderer Kenntnis der Berufsbildung generell, der Bauwirtschaft und der regionalen Situation) befragt.

Angesichts der Kürze der für die gesamte Ausbildungspotentialanalyse zur Verfügung stehenden Zeit sowie des eng begrenzten Mittelrahmens musste die Zahl der in die Untersuchung einzubeziehenden Betriebe stark eingeschränkt werden. Um dennoch die Heterogenität der Branche und der Bauunternehmen berücksichtigen zu können, wurde mit Hilfe der Kategorien „Wirtschaftszweig“ und „Betriebsgröße“ eine Typenbildung vorgenommen. Dieses Vorgehen hat sich bereits in vergleichbaren Untersuchungen bewährt.³⁰ Dazu wurden die Wirtschaftszweige Hochbau, Tiefbau und Ausbau sowie die Betriebsgrößenklassen Kleinstbetriebe (bis unter 10 Beschäftigte), kleine Mittelbetriebe (10 bis unter 50 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis unter 100 Beschäftigte) und größere Betriebe (100 Beschäftigte und mehr) definiert.³¹ Sodann wurde festgelegt, dass jedes Feld der daraus gebildeten Matrix zweimal besetzt werden sollte. Daraus ergibt sich eine Zahl von 24 zu befragenden Betrieben, die die wesentlichen Betriebstypen der Bauwirtschaft repräsentieren.

Mit dieser Untersuchungsgröße kann und soll nicht Repräsentativität angestrebt werden, sondern die qualitative Ermittlung wichtiger Aufschlüsse über die Einstellung von Betrieben zum Gesamtkomplex „betriebliche Ausbildung“ in für die Bauwirtschaft charakteristischen Betriebstypen; methodologisch lässt das hier gewählte Verfahren daher mit der Fallstudienmethode vergleichen.³²

Die befragten Experten sollten aus den Verbänden der Bauwirtschaft, den Kammern, an der Ausbildung in der Bauwirtschaft beteiligten Einrichtungen sowie der Berufsbildungsforschung kommen.

Um die Betriebe auszuwählen, wurde zunächst vom Ausbildungszentrum Bau in Kooperation mit Bau-Innung und Handelskammer eine Liste von Betrieben erstellt, die etwas mehr als die doppelte

³⁰ BAQ Forschungsinstitut: Fach- und Führungskräfte für die Bauwirtschaft bis 2013. Regionalanalyse des Bedarfs und seiner voraussichtlichen Deckung durch berufliche Bildung in Hessen. Eschborn 2005

³¹ Niederlassungen von Aktiengesellschaften wurden pauschal zu den großen Betrieben gezählt, auch wenn ihre eigene Beschäftigtenzahl unter der Grenze von 100 liegt. Dafür spricht, dass in diesen Niederlassungen unabhängig von der eigenen Größe nach den Regeln und Kriterien von Großbetrieben gehandelt wird.

³² Borhardt, A., Göthlich, St. E.: Erkenntnisgewinnung durch Fallstudien, in: Albers, S., Klapper, D., Konradt, U., Walter, A., Wolf, J. (Hg.): Methodik der empirischen Forschung, Wiesbaden 2006, S. 37-54

Anzahl der Gesamtsumme der Matrix enthielt und in der alle Felder, soweit es ging, mehrfach besetzt waren. Dabei sollten zugleich nach Möglichkeit ausbildende und nicht ausbildende Betriebe berücksichtigt werden. Diese Vorgaben ließen sich weitgehend einhalten. Aus dieser Liste wurden dann von der Projektleitung aufgrund von Informationsmaterial und Internetrecherchen zunächst 24 Betriebe ausgewählt, die in die Untersuchung einbezogen werden sollten.

Die ausgewählten Betriebe wurden durch die Projektleitung angesprochen und um Mitarbeit bei der Untersuchung gebeten. Dies wurde in einigen Fällen von nicht ausbildenden Betrieben verweigert. Hauptsächlich genannter Grund war die Angabe, dass im eigenen Betrieb nicht ausgebildet werde. Das daraufhin angeführte Argument, dass gerade die Motive für Ausbildungsabstinenz von besonderem Interesse für die Untersuchung seien, konnte die meisten Verweigerer jedoch nicht zur Mitarbeit bewegen. Es kann vermutet werden, dass die Weigerung vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die Betriebe – fälschlicherweise – damit gerechnet haben, sich in einem solchen Interview für ihre fehlende Ausbildungsbeteiligung rechtfertigen zu müssen; wo diese Befürchtung erkennbar wurde, konnte sie nicht überall zerstreut werden. Es könnte sich aber auch um ein grundsätzlicheres Desinteresse an Fragen der Ausbildung gehandelt haben. Die ausgefallenen Betriebe konnten jedoch durch andere Betriebe gleichen Typs ersetzt werden.

Nach etwas mehr als der Hälfte der betrieblichen Interviews zeigte sich, dass die Ergebnisse insbesondere zu den Themenbereichen „Motive für und Hemmnisse gegen eine Beteiligung an der Berufsausbildung“, „Vorgehen und Kriterien der Betriebe bei der Suche nach und Auswahl von Bewerbern“ und „Einschätzung von Stand und Perspektive der Bauarbeit und der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft“ nur noch eine sehr geringe Varianz aufwiesen. Auch unterschieden sie sich nicht von Ergebnissen von Untersuchungen mit ähnlicher Thematik in anderen Regionen.³³ Weitere Interviews hätten daher voraussichtlich kaum einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn gebracht.

Ausbildungszentrum Bau und Projektleitung verständigten sich daher darauf, die Befragungen zunächst zu unterbrechen und eine vorläufige Fassung des Abschlussberichtes herzustellen. Weitere Interviews sollten nur dann durchgeführt werden, wenn im Laufe der Bearbeitung des Projektes MA-zuBau durch das Ausbildungszentrum Bau ein Bedarf an speziellen Informationen auftreten würde, der durch eine Befragung von Betrieben befriedigt werden könnte. Damit wurde zugleich der Tatsache Rechnung getragen, dass der Aufwand für Durchführung und Auswertung der bereits geführten Interviews aufgrund einer Reihe von Faktoren (schlechte Zugänglichkeit einzelner Betriebsstandorte, Probleme der Erreichbarkeit von Interviewpartnern, Ausführlichkeit der Interviews und des daher zu bearbeitenden Materials) deutlich höher war als angenommen, so dass der insgesamt veranschlagte Aufwand nur wenig unterschritten wurde.

Bei den in die Untersuchung einbezogenen Betrieben handelt es sich zunächst um drei Niederlassungen von Bauaktiengesellschaften. Zwei davon bilden seit langem und auch gegenwärtig aus und stellen gute Beispiele für den Stellenwert betrieblicher Berufsausbildung im Rahmen einer langfristig ausgerichteten qualifikationsorientierten Personalpolitik dar. Das dritte Unternehmen verfolgt gleiche personalpolitische Grundsätze. Es hat jedoch aus einer Reihe von Gründen in den letzten vier Jahren nicht ausgebildet, wird jetzt aber aufgrund einer strategischen personalpolitischen Entscheidung der

³³ BAQ Forschungsinstitut: Fach- und Führungskräfte für die Bauwirtschaft bis 2013. Regionalanalyse des Bedarfs und seiner voraussichtlichen Deckung durch berufliche Bildung in Hessen. Eschborn 2005

Konzernleitung wieder in die Ausbildung einsteigen und hat zum kommenden Ausbildungsjahr bereits Auszubildende eingestellt. Diese Informationen – wie auch schon die oben angeführte Statistik der Ausbildungsverhältnisse nach Kammerbereichen – korrigieren die gelegentlich vorzufindende Auffassung, „die Bauindustrie in Hamburg“ beteilige sich nicht an der Ausbildung oder habe sich aus der Ausbildung verabschiedet.

Zwei weitere Unternehmen sind größere Hochbaubetriebe mit einer langen Ausbildungstradition, an der sie auch in unterschiedlichen Formen festhalten. In einem Fall lässt sich besonders gut der Einfluss einer noch aktiven Eigentümerfamilie studieren. Ausbildungspolitisch ebenfalls in diese Kategorie gehört ein größeres Tiefbauunternehmen, das seit kurzem Tochterfirma eines europäischen Baukonzerns geworden ist. Es hat selbst eine lange Ausbildungstradition und wird diese aufgrund von strategischen Entscheidungen der Konzernleitung fortführen und sogar noch ausweiten. Das Unternehmen hat, im Gegensatz zu den anderen befragten Unternehmen, seinen Sitz in Schleswig-Holstein, unterhält aber eine Niederlassung in Hamburg. Während es am Firmensitz traditionell und aktuell eine hohe Ausbildungsquote erreicht, war der Versuch, für das bevorstehende Ausbildungsjahr (Beginn im Herbst 2007) einen Auszubildenden in Hamburg zu finden und dort einzustellen, nicht erfolgreich.

Weiterhin wurden vier Unternehmen in die Untersuchung einbezogen, die das mittelständische Hamburger Baugewerbe repräsentieren (zwei davon im Tiefbau). Zwei weitere Unternehmen zählen zu den sehr kleinen Unternehmen (mit weniger als zehn Beschäftigten), die in verschiedenen Bereichen vor allem des Bauens im Bestand aktiv sind und die ebenfalls ausbilden; Regelmäßigkeit der Ausbildungsbeteiligung kann hier aber bedeuten, dass nicht jedes Jahr ein Ausbildungsplatz angeboten wird, sondern immer dann, wenn ein Auszubildender ausgebildet hat.

Das Bild wird abgerundet durch ein kleines Unternehmen mit einem hochspezialisierten Leistungsprofil, das ausschließlich als Nachunternehmer tätig ist. Hier lassen sich die in der Bauwirtschaft heute vielfach vorhandenen Bedingungen aufzeigen, unter denen objektiv nicht für einen Bauberuf ausgebildet werden kann und wo eine Perspektive für Ausbildung nur in einer Erweiterung des Geschäftsfeldes liegt.

Alle Unternehmen zusammen sind in den meisten der Geschäftsfelder aktiv, die die Bauwirtschaft in Deutschland (und natürlich auch in Hamburg) bearbeitet. Sie umfassen damit alle zentralen Berufsbeiriche der Branche und alle Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen der Bauberufe. Im Hochbau werden einerseits die Felder des Ingenieurbau (Wirtschaftsbau, Brückenbau, Wasserbau, Kraftwerke, Müllverbrennungsanlagen und vergleichbare Objekten) abgedeckt. Andererseits ist der Wohnungsbau einschließlich des Schlüsselfertigbaus vertreten. In allen Sparten wird sowohl Neubau betrieben als auch Bauen im Bestand (einschließlich der Betonsanierung). Beim Bauen im Bestand werden auch Dachdeckerarbeiten und Trockenbau ausgeführt. Ein Unternehmen übernimmt zusätzlich zu seinen Bauleistungen Schnee- und Eisbeseitigung als Dienstleistung am fertigen Bauobjekt. Das spezialisierte Unternehmen bietet ausschließlich Verputzerleistungen an.

In den befragten Unternehmen wird in den Berufen Maurer, Betonbauer und Straßenbauer, sowie Tiefbaufacharbeiter ausgebildet. Nicht einbezogen wurden bei diesem Projektdesign folglich die Ausbauberufe (Fliesenleger, Stukkateur, Zimmerer, Trockenbauer, Isolierer und Estrichleger) sowie die sogenannten „kleinen Berufe“ (darunter werden Berufe mit geringen Besetzungszahlen verstanden) wie Rohrleitungsbauer, Brunnenbauer, Kanalbauer oder Gleisbauer.

Die Baustellenbelegschaften der in die Erhebung einbezogenen Unternehmen bestehen überwiegend aus Facharbeitern. Fachwerker und Werker werden – mit Ausnahme des großen Tiefbauunternehmens – nur vereinzelt beschäftigt. Die Facharbeiterquote (Anteil der Facharbeiter an allen Beschäftigten eines Unternehmens) schwankt allerdings beträchtlich. Sie reicht allerdings von knapp über 15 bis knapp unter 70 Prozent, weil in den Großbetrieben und insbesondere in den Niederlassungen der Bauaktiengesellschaften Technische Angestellte einen erheblichen Teil der Belegschaften ausmachen und der eigene Fachkräftestamm in der Regel auf die Kernmannschaften für besonders schwierige und komplexe Arbeiten reduziert ist, bei denen dem Kunden eine hohe Qualität garantiert werden muss. In diesen Unternehmen werden zwar überhaupt keine an- oder ungelernten Kräfte beschäftigt, aber die Zahl der ausführenden Fachkräfte ist insgesamt sehr viel geringer als die der Fachkräfte für technische Funktionen. In den Tiefbauunternehmen stellen Baugeräteführer einen relevanten Teil der Fachkräfte. Die Zahl der Auszubildenden, die gegenwärtig in den befragten Unternehmen ausgebildet werden, liegt zwischen Null und 15. Die Zahl der Auszubildenden eines Jahrgangs liegt in keinem Unternehmen höher als sechs.

Insgesamt ergaben sich folgende Verteilung der befragten Betriebe über die aus den genannten Kategorien gebildete Matrix.

Übersicht 5

Zahl und Struktur der in die empirische Untersuchung einbezogenen Betriebe

Wirtschafts- zweig	Betriebsgrößenklasse				Summe
	1-9	10-49	50-99	100 und mehr	
Hochbau	1	1	1	5 ¹⁾	8
Tiefbau		1	1	1	3
Ausbau	1	1	-	-	2
Summe	2	3	2	6	13

¹⁾ Darunter drei Niederlassungen von Bauaktiengesellschaften.

Für die Durchführung der Interviews wurde den Betrieben ein Code zugewiesen. Damit können Informationen aus den Interviews verwendet und zugleich die wichtigsten Merkmale des Betriebs mitgeteilt werden, ohne dass die Anonymität der Betriebe aufgehoben werden muss. Dieser Code wird auch im Folgenden bei der Wiedergabe von Zitaten aus den Interviews verwendet. Er setzt sich zusammen aus einem Buchstaben für den Wirtschaftszweig (H=Hochbau, T=Tiefbau, A=Ausbau), einem Buchstaben für die Betriebsgrößenklasse (G=Großbetrieb, M=Mittelbetrieb, K=Kleinbetrieb, KK=Kleinstbetrieb, AG=Niederlassung einer Aktiengesellschaft) und der laufenden Nummer des Betriebes innerhalb der Gesamtliste aller Betriebe. So ist beispielsweise der Betrieb H-M-4 der vierte Betrieb aus der Gruppe der Mittelbetriebe des Hochbaus.

Die Interviews mit den Experten wurden gemäß dem Konzept durchgeführt. Eine Abweichung von der Planung ergab sich lediglich aufgrund der Organisation der Berufsausbildung im Hamburger Bauhandwerk. Die sonst von Baugewerbeverband und Handwerkskammer wahrgenommenen Zuständig-

keiten und Aufgaben sind bei der Bau-Innung zusammengefasst sind und zwar teilweise auch in Personalunion. Es wurde daher nur ein Interview in der Bau-Innung durchgeführt.

Auch den Experteninterviews wurde für die Wiedergabe von Interviewäußerungen ein Code zugewiesen, der sich aus dem Buchstaben „E“ und einer laufenden Nummer zusammensetzt.

Übersicht 6

Durchgeführte betriebliche Interviews

Code	Geschäftsfelder des Betriebs	Beschäftigung
A-KK-1	Zimmerei	1 Meister, 8 Beschäftigte, 1 Auszubildender
H-KK-1	Sanierung und Modernisierung	1 Meister, 2 Facharbeiter, 1 Auszubildender
A-K-1	Verputz	1 Technischer Angestellter, 15 Arbeiter unterschiedlicher Herkunftsqualifikation, 0 Auszubildende
H-K-2	Wohnungsbau, Wirtschaftsbau	2 Meister, 11 Facharbeiter, 3 Auszubildende
T-K-1	Straßen- und Tiefbau	4 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 7 Facharbeiter, 7 Baumaschinisten, 2 Auszubildende
T-K-4	Straßenbau	6 Technische Angestellte, 7 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 20 Facharbeiter, 10 Baumaschinisten, 2 Auszubildende
H-M-4	Wohnungsbau, Wirtschaftsbau	20 Technische Angestellte, 16 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 45 Facharbeiter, 4 Baumaschinisten, 3 Auszubildende
H-G-3	Wirtschaftsbau, Brückenbau, Wasserbau	23 Technische Angestellte, 24 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 99 Facharbeiter, 8 Baumaschinisten 4 Auszubildende
H-G-4	Wohnungsbau, Wirtschaftsbau	75 Technische Angestellte, 55 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 145 Facharbeiter, 17 Baumaschinisten 24 Auszubildende
T-G-1	Straßen- und Tiefbau	20 Technische Angestellte, 60 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 90 Facharbeiter, 60 Baumaschinisten, 14 Auszubildende
AG-1	Ingenieurbau, Wasserbau	35 Technische Angestellte, 15 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 30 Facharbeiter, 7 Baumaschinisten 3 Auszubildende
AG-2	Ingenieurbau und Wohnungsbau	166 Technische Angestellte, 82 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 50 Facharbeiter, 11 Baumaschinisten, 11 Auszubildende
AG-3	Ingenieurbau	45 Technische Angestellte, 18 Beschäftigte mittleres Baumanagement, 30 Facharbeiter, 0 Auszubildende

Übersicht 7**Durchgeführte Experteninterviews**

Code	Institution	Kompetenzbereich
1	Bau-Innung ¹⁾	Geschäftsführer
2	Bauindustrieverband	Geschäftsführer
3	Handelskammer	Referent
4	IG Bauen-Agrar-Umwelt	Geschäftsführer
5	Arbeitsagentur	Bereichsleiterin, Vermittlerinnen
6	Berufsschule	Angehöriger der Leitung
7	Universität Hamburg	Experte für Berufsbildungsforschung

¹⁾ Zugleich für Baugewerbeverband und Handwerkskammer

Alle Erhebungen wurden mit dem Instrument des leitfadengestützten Interviews durchgeführt. Die Erhebungen wurden auf Tonträger mitgeschnitten, summarisch transkribiert³⁴ und nach den Untersuchungskategorien ausgewertet. Eines der Interviews wurde in Anwesenheit und mit Unterstützung des Projektleiters von dem für die Durchführung des Projektes MAzuBau im Ausbildungszentrum zuständigen Mitarbeiters geführt.

Exkurs zu Struktur und Situation der Hamburger Bauwirtschaft

Eine Bestandsaufnahme von Struktur und Situation der Hamburger Bauwirtschaft war im engen Zeitrahmen des Projektes nicht möglich. Es wurden daher in den Experteninterviews die Gesprächspartner gebeten, eine kurze Einschätzung dessen zu geben, was in ihren Augen die Hamburger Bauwirtschaft ausmacht und insbesondere, worin sie sich vom Durchschnitt der Bauwirtschaft in der Bundesrepublik unterscheidet. Die Aussagen der verschiedenen Gesprächspartner ergeben ein relativ übereinstimmendes Bild. Die für die Ausbildung relevanten Aussagen werden daher hier ohne eine Zuordnung zu einzelnen Personen zusammengestellt, um ein kurzes Bild der ausbildungsrelevanten Rahmenbedingungen der Hamburger Bauwirtschaft zu zeichnen

Als Metropolregion hat Hamburg ein hohes Auftragsvolumen für die Bauwirtschaft mit einem hohen Anteil an Großprojekten. Beispiele sind die Hafen-City, die Europa-Passage, die Messe oder die teilweise abgeschlossene Airbus-Werkserweiterung in Finkenwerder. In einem Stadtstaat spielen diese Großprojekte offensichtlich eine größere Rolle für das Bauaufkommen. Von den Hamburger Firmen

³⁴ Als summarische Transkription wird eine im BAQ Forschungsinstitut verwendete Methode der Verschriftlichung von auf Tonträgern aufgenommenen Interviews bezeichnet. Diese werden nicht wörtlich übertragen, sondern bereits in zusammenhängenden Sätzen, die eine sinngemäße, allerdings nicht immer eine wörtliche Wiedergabe des Gesagten sind. Da diese summarische Transkription von den wissenschaftlichen Projektbearbeitern durchgeführt wird, die auch die Interviews geführt haben, ist die Erfassung des Inhalts der Interviewäußerungen auf diese Weise sichergestellt.

dürften vor allem die Niederlassungen der Aktiengesellschaften und die potenten Mittelständler eher im Markt der Großprojekte tätig sein. Aber auch der Wirtschaftsbau ist stark sowie der Markt für Projektentwicklung. Der Wohnungsbau beginnt jetzt wieder anzuziehen. Im Straßenbau gab es lange eine gute Konjunktur aufgrund von Erneuerungsaufträgen. Mittlere und kleine Unternehmen, besonders im Tiefbau, erhalten oft ihre Aufträge von der Stadt bzw. den Bezirksämtern, darunter sind dann auch kleine Aufträge, etwa in der Bauwerksunterhaltung.

Die Betriebe in Hamburg sind durchschnittlich etwas größer, als im Umland. Die großen und mittelgroßen Unternehmen, die im technologisch und organisatorisch anspruchsvollen Industriebau und Straßenbau als Hauptauftragnehmer auftreten, arbeiten überwiegend mit einem Stamm an eigenen Fachkräften, um die dort auftretenden Anforderungen bewältigen und diese Kompetenz auch dem Auftraggeber gegenüber garantieren zu können.

Im Schlüsselfertigbau (vor allem im Wohnungsbau) dagegen haben die Unternehmen ihren Fachkräftestamm in den letzten Jahren stark reduziert, zum Teil auf Null. Diese Unternehmen haben oft nur noch einige Poliere und Werkpoliere behalten, um die Nachunternehmer zu kontrollieren, mit denen sie die Arbeiten mehr oder weniger vollständig ausführen. In diesen Marktsegmenten nehmen in erheblichem Maße auch Unternehmen aus anderen Regionen am Wettbewerb auf dem Bauplatz in Hamburg teil, im Hochbau stärker als im Tiefbau. Das ist vermutlich der Markt der kleineren Projekte. Vor allem der Einfamilienhausbau war in Hamburg selbst zuletzt relativ uninteressant.

Umlandfirmen, die in Hamburg – sc.: als Nachunternehmer – tätig sind, sind in hohem Umfang stark spezialisiert (z. B. Fuger, Putzer, Estrichleger). In Hamburg selbst gibt es einerseits mehr auf bestimmte Geschäftsfelder und/oder Technologien spezialisierte Firmen mit einem regional sehr weiträumigen Tätigkeitsfeld, als im Umland (z. B. Spezialtiefbau, Gussasphalt). Andererseits sind vor allem die mittelständischen Hamburger Bauunternehmen prinzipiell in der Lage, mehr als nur ein Gewerk anzubieten. Daneben gibt es aber auch sehr viele kleine Handwerksbetriebe. Auch gibt es in Hamburg Unternehmen, die sich z. B. auf den Sanierungsbereich spezialisiert haben, vor allem im Altbaubestand.

In vielen Unternehmen ist in den letzten Jahren die durchaus latent vorhandene Fachkräftephilosophie durch die schwierige konjunkturelle Situation und den Preiskrieg überlagert worden. Dadurch stand die Akquisition von Bauvolumen gegenüber Qualitätsüberlegungen im Vordergrund. Damit einhergehend wurde der Fachkräfteeinsatz als weniger wichtig angesehen. Auch war der Arbeitsplatzabbau in der Hamburger Bauwirtschaft in den letzten zehn Jahren noch größer, als im Bundesdurchschnitt (vgl. oben, Tabelle 1). Allerdings wurde dabei im wesentlichen die Beschäftigung unterhalb der Facharbeiterebene abgebaut. Angelernte oder vor allem sog. Helfer gibt es nur noch in geringem Umfange (vgl. oben, Tabelle 4). Die Arbeitslosenquote lag bis zum Herbst 2006 in den Bauberufen in Hamburg bei über 30 Prozent. Der Ausbildungsmarkt war stark rückläufig.

Dennoch gibt es immer noch eine Reihe von Unternehmen, vor allem im potenten Mittelstand, in denen auch in der Krise der Fachkräftestamm als ein sehr hoher Wert für das Unternehmen angesehen wird und die unter (fast) allen Umständen an ihrem Fachkräftestamm festhalten. Außerdem haben diese Unternehmen auch in der Krise ihren Qualitätsanspruch aufrechterhalten. Und sie haben – ohne natürlich zu wissen, wann die Krise tatsächlich beendet sein würde – den Wert ihres Fachkräftestamms für den Wiederaufschwung gesehen. Diese Haltung wird jetzt in der Tat belohnt. In diesen

Unternehmen sind jetzt die Potentiale vorhanden, mit denen sie bei wieder zunehmender Auftragvergabe erfolgreich sind.

Diese Strategie dürfte auch mit den Geschäftsfeldern und den dort vorhandenen Ansprüchen der Kunden zusammenhängen. Wo Qualität, Zuverlässigkeit und Termintreue verlangt und „belohnt“ werden, kann eine solche Haltung auch in der Krise leichter durchgehalten werden, als da, wo der Kunde vor allem einen niedrigen Preis verlangt und Qualitätsmaßstäbe nicht so hoch sind und leichter erreicht werden können. Bauherren, die auf Qualität geachtet haben, haben trotz höherer Kosten Hamburger Baubetriebe (sc. mit ihrem hohen Fachkräfteanteil) beschäftigt.

Es gibt allerdings auch andere Strukturen in der Hamburger Bauwirtschaft. Die Bauleistung je Beschäftigten in den Hamburger Bauunternehmen ist deutlich größer, als die der Unternehmen im Umland. Das ist vor allem ein Resultat der sehr viel geringeren Fertigungstiefe bzw. des erheblich höheren Nachunternehmereinsatzes durch Hamburger Bauunternehmen. In Hamburg ist es verhältnismäßig üblich, dass mit Nachunternehmern und Kontingentarbeitnehmern gearbeitet wird. Deren hoher Anteil spiegelt sich auch in der Arbeitskräftestruktur der Unternehmen wider, die das praktizieren. Diese Unternehmen haben kaum eigene Leute auf der Baustelle. Dabei bestehen offenbar in einer Reihe von Fällen stabile Nachunternehmerbeziehungen zwischen großen und kleinen Bauunternehmen. Diese werden zwar auch immer wieder auf dem Markt überprüft, aber es gibt durchaus viele gewachsene Beziehungen. Andererseits gibt es durch den Nachunternehmereinsatz auch sehr viel prekäre Arbeitsverhältnisse, Dumping-Lohn, Qualitätsverluste und relativ große Bauschäden.

Das wird von Experten als *de facto* Spaltung des Marktes und des Bausektors bezeichnet, die sich durch die Zugangsmöglichkeiten zur Technologie und die Qualität der Ausbildung ergibt. Es hat eine Scheidung stattgefunden zwischen zukunftsorientierten Betrieben, die auf Qualitätsproduktion und in der Gesteuerung auf Fachkräfte setzen, technologisch auf dem neuesten Stand und an Nachhaltigkeit orientiert sind sowie vermehrt nicht nur Bauwerke sondern Dienstleistungen anbieten und solchen, die versucht haben im Preiswettbewerb mitzuhalten. Die letzteren werden nach Einschätzung einiger Experten allmählich vom Markt verschwinden, weil sie den Anforderungen der Gesellschaft, der Bauherren und der Investoren nicht mehr entsprechen, während die ersteren im Aufschwung jetzt die Leistungen anzubieten haben, die ein wieder anspruchsvoller werdender Markt verlangt.

Der Aktionsradius der Betriebe der Hamburger Bauwirtschaft variiert naturgemäß mit der Größe des Unternehmens. Die großen Unternehmen und die Niederlassungen der Aktiengesellschaften decken mehr oder minder große Teile Norddeutschlands ab. Aber auch die mittleren und selbst die kleinen Unternehmen sind nur im Einzelfall auf Hamburg beschränkt. Ohnehin ist für Bauunternehmen offensichtlich die Frage des Einsatzortes ein praktisches und betriebswirtschaftliches, aber kein grundsätzliches Problem: „Das ergibt die Nachfrage.“ (A-KK-1)

Interessanterweise ist bei der Entwicklung des Einzugsbereichs in den letzten Jahren eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Während einige Unternehmen durch Marktbewegungen oder aufgrund eigener Strategien heute einen größeren Bereich abdecken, als noch vor zwei Jahren, hat sich für andere die Beschäftigung in Hamburg vermehrt, so dass der Anteil an Auswärtsbeschäftigung zurückgegangen ist. Letzteres liegt nach Aussage der Unternehmen vor allem an vermehrten Bauaufträgen durch den öffentlichen Auftraggeber.

4.2 Betriebliche Arbeitskräftepolitik in der Hamburger Bauwirtschaft

Wie schon auf der Basis der statistischen Analyse dargestellt, ist die Ausbildungsquote (verstanden als Anteil der Auszubildenden an den Fachkräften) in der Hamburger Bauwirtschaft deutlich niedriger, als im Durchschnitt der Bauwirtschaft in den alten Bundesländern (vgl. oben Tabelle 9). Auch Vertreter der Bauverbände räumen ein, dass sich „die Unternehmen nicht unbedingt in dem erforderlichen Maße an der Ausbildung (beteiligen)“. (E-1) Gleichzeitig ist aber der Fachkräfteanteil in den Hamburger Bauunternehmen höher, als im Durchschnitt aller Bauunternehmen in den alten Bundesländern.

Diese Diskrepanz zwischen Fachkräftebeschäftigung und Ausbildungsquote hat sich in den letzten Jahren sogar noch verschärft und die Unterschiede zwischen den diesbezüglichen Strukturen des Hamburger Bauhauptgewerbes und denen des Durchschnitts der alten Bundesländer haben zugenommen. In den alten Bundesländern ist der Anteil der Fachkräfte an den gewerblich Beschäftigten nahezu unverändert bei 77 Prozent geblieben, die Ausbildungsquote aber ist von 8,5 auf 9,9 Prozent gestiegen.³⁵ Im Hamburger Bauhauptgewerbe dagegen ist die Ausbildungsquote nahezu unverändert bei 6,5 Prozent geblieben, während der Fachkräfteanteil, der schon 1995 mit 82 Prozent höher war als im Durchschnitt der alten Bundesländer noch einmal auf 85 Prozent gewachsen ist (vgl. oben, Tabellen 7 und 9).

Darin reflektieren sich zum einen die oben beschriebenen Bedingungen des Hamburger Baumarktes. Zum anderen könnte auch eine spezifische Arbeitskräfte- und Ausbildungs politik der Hamburger Baubetriebe dafür verantwortlich sein.

Wie sich bereits bei der Darstellung der Beschäftigtenzahlen gezeigt hat, verfolgen die in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen in ihrer Personalpolitik so gut wie ausschließlich das Konzept der qualifizierten Stammebelegschaft. Neben der Zusammensetzung aus Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung ist dieses Konzept vor allem an den langfristigen Beschäftigungsverhältnissen erkennbar. In den meisten Unternehmen gab es Beschäftigte, die bereits das 40-jährige oder das 25-jährige Jubiläum der Betriebszugehörigkeit gefeiert hatten. In einigen Unternehmen wurde dies ganz klar auch so artikuliert: „Unser Ziel ist es, langjährig beschäftigtes Personal aufzubauen“. (T-K-4) Und ausführlicher: „Das Unternehmen betreibt seit langem eine auf den Aufbau und die Pflege einer Stammebelegschaft gerichtete Politik. Wir haben in den letzten 30 Jahren keine Kurzarbeit gehabt, wir zahlen immer Tariflöhne, wir sind überzeugt davon, dass wir Leute, die wir brauchen, auch über Geld motivieren müssen. Wir verlangen den Leuten in den Produktionsmonaten sehr viel ab, das schafft man nur, wenn die Mitarbeiter grundsätzlich mit dem Beschäftigungsverhältnis im Unternehmen zufrieden sind.“ (T-G-1)

Ergänzend dazu gehört, dass die Beschäftigten auch meistens aus der Region Hamburg und dem Umland stammen. Seit 1990 gibt es allerdings einen beachtlichen Teil auch aus den neuen Bundesländern, vor allem aus Mecklenburg-Vorpommern.

Auch die befragten Experten vertraten die Auffassung, dass die Bauunternehmen in Hamburg mehrheitlich einer Fachkräftephilosophie anhängen und dass diese durch eine Ausbildungsphilosophie unterfüttert ist: Fachkräfteeinsatz und betriebliche Ausbildung gelten als Werte, die dem Unternehmen

³⁵ Zugrundegelegt sind die Werte für die Beschäftigung von Polieren, Werkpolieren, Vorarbeitern und Facharbeitern auf der einen und den Auszubildenden aller Ausbildungsjahrgänge auf der anderen Seite.

nützen. Unterschiedlich allerdings waren die Herleitungen dieser Beobachtung. Einige der befragten Experten meinten, das sei zuerst die Folge einer Produktivitätsüberlegung gewesen. Jetzt im beginnenden Aufschwung zeige sich zusätzlich, dass die Unternehmen, die ihren Fachkräftestamm erhalten konnten, am besten dastehen. „Unternehmen, die auch die Fachkräfte abgebaut haben, merken jetzt, dass sie sich verrechnet haben, vor allem wenn der Bauherr auch wieder Qualität verlangt, was zunehmend der Fall ist.“ (E-2) Andere hingegen sind der Auffassung, dass die Firmen, die immer schon und auch in der Krise auf Fachkräfte gesetzt haben, inzwischen merken, dass dies auch im Sinne eines schlichten betriebswirtschaftlichen Kalküls sinnvoll war. Bei vielen jüngeren Inhabern, Bauleitern und Ingenieuren ist es außerdem eine Philosophie, die über die Erfahrung des eigenen Ausbildungsganges gesichert und über die Erfahrung in der eigenen Praxis weiter gehärtet worden ist. (E-3)

Außerdem gibt es die Beobachtung, wonach in einigen Unternehmen ein Strategiewechsel hin zur Fachkräftebeschäftigung stattgefunden hat. Dort waren vielfach Qualitätsprobleme der Auslöser. Auch dies bestätigt die mehrfach gemachte Beobachtung, dass die Unternehmen, die auf Fachkräfte setzen, im jetzt beginnenden Aufschwung besser dastehen als die, die versucht haben, ihre Fachkräfte abzubauen, um im Preiswettbewerb mithalten zu können. (E-4)

Eine wirkliche Ausbildungsphilosophie dagegen scheint eher schwächer geworden zu sein. Es gibt nämlich auch eine Arbeitskräftestrategie, die nur auf gutes Führungspersonal setzt. „Da könnte es sein, dass man glaubt, auf gute ausführende Fachkräfte teilweise verzichten zu können.“ (E-4) Oder dies zeigt sich zwar nicht im Verzicht auf Ausbildung, aber auf Elemente der Betreuung der Auszubildenden. „Beispielsweise haben die großen Firmen nicht mehr durchgängig, wie früher noch, einen Ausbildungsmeister oder -polier, der sich ausschließlich um die Auszubildenden kümmert.“ (E-2)

Das Konzept der Stammebelegschaft wird in der Bauwirtschaft seit einiger Zeit mit einer Strategie gezielter Untervergabe von Teilleistungen verbunden. Aus den verschiedenen betrieblichen Formen lässt sich dabei das folgende Muster herausdestillieren. Die eigenen Beschäftigten führen vor allem qualifizierte Arbeiten und Spezialtätigkeiten aus (komplizierte Bauteile und Arbeiten mit hohem Qualitätsanspruch), sie sind in überwachenden und kontrollierenden Funktionen gegenüber Nachunternehmern tätig oder erledigen Nach- und Restarbeiten. Vergeben werden Teilleistungen, für die das Unternehmen selbst keine Fachqualifikation mehr besitzt oder die es bei gleichem Qualitätsanspruch nicht wettbewerbsfähig erstellen kann. In „eigenen“ Gewerken werden vor allem Auftragsspitzen untervergeben.

In den großen Unternehmen und den Niederlassungen der Aktiengesellschaften sind es im Ingenieurbau vor allem Betonarbeiten, die, je nach Bauwerk, immer mit eigenen Leuten ausgeführt werden; in einigen Unternehmen gilt dies auch für Maurerarbeiten sowie für die Arbeiten im Bestand. Hier ist wichtig, „dass man sich auf seine Leute verlassen kann“. (AG-1) Wo überwiegend für öffentliche Auftraggeber gearbeitet wird, ist der Einsatz eigenen Personals ohnehin oft grundsätzlich vorgeschrieben. In kleineren Unternehmen können es auch Fliesen- und Maurerarbeiten sein, die man grundsätzlich selbst erledigt, gelegentlich auch Trockenbauarbeiten. Dagegen werden im Wohnungsbau einfache Rohbauarbeiten sowie Gründung und Arbeiten im Boden grundsätzlich vergeben. Im Schlüsselfertigbau gilt dies weiterhin für alle Ausbauarbeiten. Im Tiefbau sind es vor allem die großflächigen und maschinenintensiven Arbeiten des Straßenbaus, aber auch die Arbeiten im öffentlichen städtischen Tiefbau, die von den Unternehmen selbst erledigt werden.

Neben der Untervergabe haben die Unternehmen in der letzten Zeit zwei weitere Strategien verwendet, um einen kurzfristigen Personalbedarf decken zu können. Durch die hohe Arbeitslosigkeit gab es, sowohl von der Arbeitsagentur als auch von Bewerbern direkt, immer wieder Anfragen. „Dadurch haben wir ständig eine Liste von Leuten, die wir bei Bedarf ansprechen können.“ (T-G-1) Außerdem konnten die Unternehmen aus dem Bestand an Arbeitslosen immer wieder auch qualifizierte Fachkräfte für einzelne Projekte befristet einstellen. „Dies belegt, dass unter den registrierten Arbeitslosen sehr gut qualifizierte und motivierte junge Arbeitnehmer sind.“ (AG-3) Auch aus dieser Praxis erwächst, wenn auch in anderer Form, ein Bedarf aus ausgebildeten Fachkräften. Diese haben allerdings kurzfristig keine Chance, Mitglieder betrieblicher Stammebelegschaften zu werden.

4.3 Rekrutierung von gewerblichen Arbeitnehmern und Ausbildungsbeteiligung

Alle befragten Unternehmen (mit Ausnahme des Betriebs, der nur als Nachunternehmer tätig ist) decken ihren Bedarf an gewerblichen Arbeitnehmern sowohl durch Ausbildung im eigenen Betrieb als auch durch Einstellung vom Arbeitsmarkt.

Die eigene Ausbildung deckt allerdings wegen der kleinen Zahl der Auszubildenden nur den geringeren Teil. Dafür sind mehrere Gründe maßgeblich. Zum einen brauchen die Unternehmen gerade für die Strategie, vor allem schwierige Bauaufgaben mit eigenem Personal zu erledigen, immer wieder auch Fachkräfte, die bereits Berufserfahrung haben. Diese vollständig durch eigene Ausbildung heranzuziehen, um sie dann bei Bedarf gewissermaßen vorrätig zu haben, erscheint angesichts der Unvorhersehbarkeit der Entwicklung zu langwierig und angesichts der starken Schwankungen in der Nachfrage mit einem zu hohen Auslastungsrisiko behaftet. Nur sehr kleine Unternehmen mit einer geringen Beschäftigtenzahl und einer stabilen Kundenstruktur sehen sich in der Lage, ihren Fachkräftebedarf vollständig aus eigener Ausbildung zu decken.

Die Deckung durch Ausbildung wird weiterhin dadurch behindert, dass Jugendliche nach Abschluss der Lehre aus verschiedenen Gründen (Wehr- oder Zivildienst, Fortsetzung der Ausbildung an anderer Stelle) oft nicht zur Verfügung stehen. Auch gibt es immer wieder Auszubildende, bei denen trotz erfolgtem Ausbildungsabschluss aus Sicht der Betriebe keine berufliche Perspektive vorhanden ist und die dann auch nicht übernommen werden.

Die meisten der befragten Betriebe sehen Ausbildung als längerfristig angelegte Investition. Vor allem in den kleineren und mittleren Betrieben wurde jedoch im gleichen Atemzuge betont, dass eine solche längerfristig orientierte Personalplanung unter den Bedingungen der Bauproduktion extrem schwierig durchzuhalten ist. „Die wirtschaftliche Lage wird von den Bauunternehmen von Jahr zu Jahr betrachtet. Notwendig wäre eigentlich eine Planung über fünf Jahre, aber das ist in der Bauwirtschaft nicht der Fall.“ (E-5) Andere Experten drücken sich etwas drastischer aus: „In den meisten Unternehmen hat die Personalplanung keinen längeren zeitlichen Horizont, als die Auftragsreichweite, also einige Monate oder sogar nur Wochen. Das ist für eine betriebliche Fachkräftepolitik oder auch für eine betriebliche Ausbildungspolitik natürlich viel zu wenig.“ (E-4) Indirekt wird das bestätigt durch den Inhaber eines kleinen Betriebs, den hohe Abhängigkeit der Auslastung von Konjunktur und Wetter zu dem Schluss führte: „Da wir nicht wissen, wieviel Arbeit wir nächste Woche haben, wissen wir auch nicht, wieviel Personal wir in drei Jahren brauchen werden.“ (A-KK-1) Dennoch muss dieser unbestreitbare Sachverhalt nicht die gänzliche Abwesenheit einer betrieblichen Personalwirtschaft zur Folge haben und ist es auch tatsächlich nicht.

Die meisten befragten Unternehmen scheinen im Bezug auf die Ausbildung eine Personalpolitik zu verfolgen, die einerseits Unwägbarkeiten der Auftragslage und damit der Auslastung des Personals berücksichtigt, andererseits aber auch einen guten Personalstamm als Voraussetzung ansieht, um sich auf dem Markt überhaupt erfolgreich um Aufträge bewerben und diese dann auch zur Zufriedenheit der Kunden ausführen zu können. Es wird also nicht nur die Abhängigkeit der möglichen Personalstärke von den Bewegungen des Marktes gesehen, sondern auch die Möglichkeit, mit einem qualifizierten Personalstamm die zur Auslastung notwendigen Aufträge überhaupt hereinzubekommen.

Um die personalpolitische Orientierung zu erfragen, die die Einstellung von Auszubildenden bestimmt, wurden den Unternehmen einige Möglichkeiten personalpolitischer Strategien vorgelegt, mit der Bitte, diejenige zu nennen, die der eigenen Auffassung am nächsten kommt. So gut wie alle entscheiden sich für die Formulierung: „Wir wissen zwar ungefähr, wieviele Fachkräfte wir in den nächsten Jahren brauchen werden; für uns ist aber vor allem wichtig, dass man einen guten Facharbeiter immer gebrauchen kann, auch wenn man dadurch einen Mann mehr hat.“

Eine etwas fortgeschrittenere Variante dieser Auffassung stellt die Handlungsweise eines der befragten Unternehmen dar, das einen jährlichen Plan aufstellt, der die Zahl der Auszubildenden nach Berufen festlegt. Dieser wird von Jahr zu Jahr fortgeschrieben. Eine längere Planung wird zwar aufgrund des unterschiedlichen Arbeitsanfalls nicht für möglich gehalten, aber da Auszubildende grundsätzlich eingestellt werden, um sie dann auch zu übernehmen, ist dies im Grunde bereits eine dreijährige personalpolitische Perspektive. (H-G-3)

In anderen Unternehmen versucht man dagegen, den Umfang der Ausbildung von der Personalpolitik ein Stück weit abzukoppeln. Hier ist es nicht in erster Linie der künftige Bedarf an Fachkräften, der über die Zahl der Auszubildenden entscheidet, die jährlich eingestellt werden, sondern es ist die Kapazität für eine gute Ausbildung.

„Die Zahl der fünf eingestellten Auszubildenden richtet sich auch danach, wie wir die Ausbildung gut organisieren können. Zum Beispiel schicken wir Auszubildende sehr ungern auf Auswärtsbaustellen. Und man muss auch die entsprechenden Schachtmeister bzw. die entsprechenden Arbeiten haben. Es müssen auf einer Baustelle möglichst viele Gewerke vertreten sein. Wenn ein Schachtmeister eine Kolonne führt, die nur Asphalt einbaut, dann kann er einen Auszubildenden mal eine Woche nehmen, aber das ist keine Ausbildung zum Straßenbauer. Nur kilometerweise neben dem Fertiger herlaufen ist keine Ausbildung. All das begrenzt die Kapazität für eine gute Ausbildung und deswegen beschränken wir uns auf die Zahl, die wir jetzt haben.“ (T-G-1)

„Wir stellen Auszubildende ein, damit sie eine Chance haben, sich auf dem Arbeitsmarkt besser behaupten zu können, auch wenn unser eigener Fachkräftebedarf viel geringer ist. Wir stellen soviele ein, wie wir bewältigen können.“ (H-K-2)

4.4 Motive der Beteiligung an Ausbildung

Auch wenn Personalpolitik unter den Bedingungen der Bauwirtschaft schwierig und Einstellungen vom Arbeitsmarkt oft das bedeutendere Instrument sind, spielt die eigene Ausbildung im Zusammenhang mit Aufbau und Pflege von Stammbeschaftungen dennoch eine wichtige Rolle. Bei den Entlassungswellen im Krisenjahrzehnt nach 1995 sind durch die vorgeschriebene Sozialauswahl vor allem jüngere Arbeitskräfte verloren gegangen. Diese können in der Regel weniger gut durch Einstellungen

und besser durch Ausbildung ersetzt werden. Dieser Zusammenhang lässt sich besonders gut bei der Niederlassung beobachten, die über einen längeren Zeitraum nicht ausgebildet hat. Die Entscheidung, jetzt wieder mit der Ausbildung eigenen Personals zu beginnen, wird ausdrücklich damit begründet, dass durch die lange Zeit der Nicht-Einstellung der Altersdurchschnitt des Fachkräftestamms auf über 50 Jahre angestiegen war. Durch Ausbildung wird jetzt versucht, den Altersdurchschnitt wieder zu verbessern. (AG-3)

Der Ausbildung im eigenen Unternehmen wird außerdem nach wie vor schon deswegen ein hoher Wert zugeschrieben, weil dadurch eine Reihe von Kompetenzen erzeugt werden können, die auf andere Weise nicht erreichbar sind. Dies ist im wesentlichen die Sozialisation in das Arbeitssystem des eigenen Unternehmens. Darunter wird die Gewöhnung an Standards, Verfahren, Normen und Werte des Unternehmens verstanden, etwa die selbstverständliche Gewöhnung an Qualitätsproduktion. Dazu zählen Kompetenzen, die die Auszubildenden befähigen, das Vermeiden von Fehlern und Normabweichungen, die zu Qualitätseinbußen führen, die Selbständigkeit der Arbeitsausführung und die Gewährleistung von Arbeitssicherheit als selbstverständliche Grundlage der Arbeit anzunehmen. Weiterhin ist Resultat eigener Ausbildung die Qualifizierung für unternehmensspezifische Standards wie etwa die Kenntnis moderner Verfahren und Technologien und ihrer spezifischen betrieblichen Anwendung sowie die Aneignung von Kompetenzen, die über die normalen Ausbildungsstandards hinausgehen, wie etwa im Bereich der Vermessung oder bei der Beherrschung von Verfahren und Standards qualitativ hochwertiger Betonfertigung.

Schließlich wird Ausbildung als wichtiges Instrument zur Heranbildung einer Führungsstruktur für die Baustellen betrachtet. „Nach der Ausbildung sollen Auszubildende nach dem Wunsch des Unternehmens zunächst drei bis vier Jahre Berufserfahrung als Facharbeiter sammeln. Bei Eignung werden dann Aufgaben als Vorarbeiter übertragen und nach etwa zehn bis zwölf Jahren kann die Weiterqualifikation zum Polier erfolgen. Auf diese Weise sind sehr viele gute Kräfte aus den eigenen Reihen entstanden.“ (AG-2) „Mit der Ausbildung und übrigens auch mit der Fortbildung wollen wir die Besten für unser unter Unternehmen gewinnen. Dabei spielt auch das Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen eine Rolle. Wenn einer von den fünf Auszubildenden, die wir im Jahr einstellen, später bei uns Meister wird, dann ist ein wichtiges Ziel der Personalpolitik erreicht.“ (T-G-1)

Daneben gibt es auch in der Bauwirtschaft nach wie vor Unternehmen, die Ausbildung nicht nur als personalpolitisches Instrument oder betriebswirtschaftliches Kalkül ansehen. „Wir sehen Ausbildung im Unternehmen als Selbstverständlichkeit und auch als soziale Verpflichtung an, Jugendlichen die Chance zu geben, einen Beruf zu lernen.“ (H-K-2) „Der entscheidende Grund liegt in der sozialen Verantwortung des Unternehmens. Das Unternehmen hat von den Auszubildenden keinen finanziellen Vorteil, das ist ein reines Zusatzgeschäft. Irgendwo dient es dann auch dem Unternehmen, dass wir dann später auch Fachkräfte haben. Das Unternehmen beschäftigt noch relativ viele Facharbeiter. Aber wir müssen vor allem den Jugendlichen eine Perspektive bieten, gerade denen, die schlechtere Schulabschlüsse haben oder die aus Regionen mit großen Arbeitsmarktproblemen stammen, wie Mecklenburg-Vorpommern.“ (H-G-3)

4.5 Gründe für den Verzicht auf Ausbildung

Es liegt in der Natur einer solchen Untersuchung, dass Unternehmen, die nicht ausbilden, sich seltener für Interviews zur Verfügung stellen, in denen sie das auch noch darstellen und begründen sollen. In

dieser Befragung konnten aber dennoch eine Reihe von Beweggründen ermitteln werden, die Unternehmen dazu bewegen, nicht auszubilden.

Der wesentliche Grund für die gesunkene Zahl der Ausbildungsplätze ist natürlich die konjunkturelle Situation während des vergangenen Jahrzehnts. „Die Verringerung der Beschäftigtenzahl zieht die Verringerung der Zahl der Auszubildenden zwangsläufig nach sich.“ (E-5) Allerdings berichteten die befragten Experten auch, dass die Konjunkturerholung ebenfalls als Rechtfertigung für mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe herhalten muss. „Ein immer wiederkehrendes Argument ist, dass im beginnenden Aufschwung so viel Arbeit vorhanden sei, dass für Ausbildung keine Zeit sei.“ (E-2)

Die starke Verringerung der Beschäftigung hat außerdem eine gleichsam selbstverstärkende Tendenz, weil die Zahl der Jugendlichen drastisch gesunken ist, die aus Bauarbeitermilieus stammen und die dort positive Erfahrungen mit der beruflichen Tätigkeit der Elterngeneration machen können. Dass diese sogenannte Berufsvererbung nach wie vor wirksam ist, bestätigen Erfahrungen, wonach Bewerber für Bauberufe häufig aus Milieus stammen, in denen es noch handwerkliche oder direkt durch Bauarbeit geprägte Traditionen gibt. (E-6) Aber: „Die Zahl derer, die in der Bauwirtschaft arbeiten, ist kleiner geworden, und die Erfahrungen der Baubeschäftigten, vor allem mit der häufigen und hohen Arbeitslosigkeit, haben vielfach dazu geführt haben, dass aus der unmittelbaren Anschauung keine Attraktivität der Bauberufe erwachsen ist, sondern eher das Gegenteil.“ (E-4)

Auch die hohe Ausbildungsvergütung wird gelegentlich bemängelt, ist aber auch nach Einschätzung von Experten für die Betriebe nicht wirklich der Grund, nicht auszubilden. (E-1) Dies liegt schon an der Finanzierungsregelung, durch die ausbildende Betriebe einen Teil der entstehenden Kosten rückvergütet erhalten. Andererseits stellt sie natürlich ein Moment der Attraktivität für Ausbildungsbewerber dar.

Die Vermutung, die neue Ausbildungsordnung mit ihren hohen Anforderungen an die Ausbildung und an die Kooperation der Lernorte könnte Betriebe davon abhalten, sich an der Ausbildung zu beteiligen, ist unbegründet. Die neuen Anforderungen durch die 1999er Novelle der Ausbildungsordnung beeinträchtigen die Ausbildungsbereitschaft der Bauunternehmen nicht. „Die Neuordnung sollte sich ja gerade den Anforderungen der Betriebe anpassen. Da das in der Ausbildungsordnung umgesetzt ist (Handlungskompetenz, Kundenorientierung, Teamfähigkeit), nehmen die Betriebe das auch an. Auch die Funktion der überbetrieblichen Ausbildung am Beginn der Ausbildung wird als sinnvoll anerkannt. Die Betriebe wissen, dass die Grundlagen, die im ersten Jahr vermittelt werden müssen, nicht auf einer Baustelle vermittelt werden können.“ (E-5) Auch ist insbesondere anerkannt, dass eine Produktivität von Auszubildenden durch eine rein betriebliche Ausbildung nicht zu erreichen ist, sondern „dass vor allem die überbetriebliche Ausbildung im Ausbildungszentrum in dem Zusammenhang eine wichtige Funktion erfüllt“. (E-2)

Von einigen Experten wird in dem Zusammenhang auch das Argument der zu hohen Spezialisierung als Ausbildungshindernis in der Bauwirtschaft in Zweifel gezogen. „Da sehr weitgehende Spezialqualifikationen auf dem freien Markt gar nicht zu finden sind, wäre es eine rationale betriebliche Strategie, durch die Ausbildungsstruktur der Bauberufe die Grundlage zu legen, auf der dann die betriebliche Spezialisierung erfolgen kann. Aber auch die Unternehmen mit einem breiteren Leistungsspektrum können die erforderliche Ausbildung ohne die Ergänzung durch die Ausbildung im Ausbildungszentrum nicht wirklich leisten. Die Ausbildung ist breiter als die Arbeit. Zwar werden im Neubau viele

Dinge, die in der Ausbildung gelernt werden, nicht mehr gefordert, aber in der Sanierung, die ja wichtiger wird, ist das anders, da ist der Generalist gefordert, der vielleicht nicht unbedingt in jedem einzelnen Gewerk die Produktivität eines Spezialisten braucht, der aber wissen muss, was er tut.“ (E-2)

Ganz generell wird die Lernortkooperation in Hamburg als vorbildlich beurteilt. Auch die Zusammenarbeit der Bauunternehmen mit dem Bildungszentrum wird grundsätzlich positiv bewertet und sowohl die Berufsschule als auch die Funktion der Ausbildung im Ausbildungszentrum sind allgemein anerkannt. (E-2; E-4; E-7) Dazu trägt möglicherweise auch eine pragmatische Handhabung der Lernortkooperation bei. „In der Praxis nehmen ohnehin nur die Betriebe an der Lernortkooperation teil, die das wollen. Von einem kleinen Betrieb kann das nicht verlangt werden, wird es auch nicht verlangt. Also ist nur ein Teil der Betriebe wirklich an der Lernortkooperation beteiligt und die, die das tun, tun es gut und sind auch nicht überfordert.“ (E-3)

Betrachtet man die betriebliche Seite des fehlenden Ausbildungsangebots im einzelnen, so ist am einschichtigsten der Ausbildungsverzicht bei dem Unternehmen, das nur Verputzen als einziges Gewerk anbietet und das deswegen auch nur als Nachunternehmer auftritt. Eine berufliche Ausbildung im Rahmen der Stufenausbildung Bau wäre in einem solchen Unternehmen schon deswegen nicht möglich, weil „Verputzer“ kein Beruf ist, sondern eine Teiltätigkeit des Maurerberufs darstellt. Die erforderliche Breite der beruflichen Kenntnisse könnte unter diesen Umständen nicht erworben werden.

Überdies ist das Verputzen heute durch Mechanisierung so sehr vereinfacht, dass es zwar noch eine allgemeine Arbeitsfähigkeit (Gerätebedienung, Erfahrung, Eigenverantwortung, Sorgfalt, einen „Blick“ für ein den Anforderungen genügendes Arbeitsergebnis) erfordert, aber nicht mehr eine Fachqualifikation im eigentlichen Sinne. Zudem beschäftigt das Unternehmen auch weder Facharbeiter noch Poliere oder andere Personen, die eine Ausbildungsberechtigung haben. Die Beschäftigten arbeiten im Akkord, so dass Raum für die Befassung mit Auszubildenden nicht vorhanden ist. Möglich sind allenfalls kurze Anlernvorgänge. Und der Einzugsbereich des Unternehmens ist ganz Deutschland, es gibt faktisch nur Auswärtsbaustellen. Das würde nicht nur die Organisation einer betrieblichen Ausbildung extrem erschweren, sondern wäre auch für Auszubildende, die ja zumindest am Beginn der Ausbildung noch minderjährig sind, kaum zuträglich.

Ein Umstand, der berücksichtigt werden muss, wenn die Zahl der Ausbildungsverhältnisse mit der Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe verglichen wird, ist die verbreitete Praxis vor allem in sehr kleinen Betrieben, immer nur einen Auszubildenden zur Zeit zu haben. Der Betrieb stellt also einen neuen Auszubildenden immer erst dann ein, wenn der alte ausgelernt hat – im Schnitt also jedes dritte Jahr. Werden nur die jährlichen Einstellungen betrachtet, erscheint ein solcher Betrieb immer zwei Jahre lang als „nicht ausbildend“.

Ein – wenigstens zeitweise wirksamer – Rückzug von der Ausbildung ist zu registrieren, wenn engagierte Betriebe glauben, schlechte Erfahrungen mit der Ausbildung gemacht zu haben. In einem Unternehmen, in dem immer und mit hohem Engagement ausgebildet wurde, wurde viel Zeit und Einsatz aufgewendet, um die Auszubildenden nicht nur beruflich, sondern auch menschlich intensiv zu betreuen. Die beiden Mitglieder der Geschäftsleitung, die Ausbildung als ihre Aufgabe ansehen, wollten daher, auch weil sie einige weniger gute Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht hatten, „für ein Jahr keinen neuen Auszubildenden einstellen“. (H-K-2) In einem anderen Betrieb ist der Auszubildende, der jetzt seine Ausbildung beendet, gleichwohl noch nicht so weit, dass er als vollwertige Arbeitskraft

eingesetzt werden kann. Das Unternehmen sieht sich deshalb nicht in der Lage, zusätzlich noch einen neuen Auszubildenden einzustellen.(A-K-1).

Besonders aufschlussreich ist der Fall einer Niederlassung einer Bauaktiengesellschaft, die über mehrere Jahre nicht ausgebildet hat. Hier wurde angeführt, dass das Unternehmen aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage ausreichend Beschäftigte hatte, so dass für Auszubildende eine Übernahme eher unwahrscheinlich erschien; in der Konsequenz verzichtete man deshalb völlig auf Ausbildung. Auch konnte der Personalbedarf durch befristete Einstellungen und durch den Einsatz von Nachunternehmern befriedigt werden. Die jetzt erfolgte Korrektur dieser Strategie und die Tatsache, dass diese von der Konzernzentrale aufgrund von strategischen personalwirtschaftlichen Kriterien verfügt worden ist, deutet aber darauf hin, dass der Verzicht auf Ausbildung nur um ein kurzfristig orientiertes Krisenmanagement ohne Perspektive war. Denn die Begründung für den Strategiewechsel, dass durch Ausbildung eine tragfähige Altersstruktur der Belegschaft hergestellt werden soll, war auch vor fünf Jahren schon zutreffend. Die Ausbildungspause mag also betriebswirtschaftlich gesehen eine Entlastung bedeutet haben. Strategisch bedeutet sie nichts anderes, als das Herbeiführen eines Investitionsstaus.

4.6 Viele Fachkräfte – wenig Auszubildende: wie passt das zusammen ?

Es wurde bereits auf die auffällige Diskrepanz zwischen hoher Fachkräftebeschäftigung und niedriger Ausbildungsquote in der Hamburger Bauwirtschaft hingewiesen. Drei mögliche Varianten der Erklärung bieten sich an.

Zum einen ist es möglich, dass viele Hamburger Bauunternehmen ihre Fachkräfte bevorzugt über den Arbeitsmarkt und damit auch aus dem Umland gewinnen. Anders gesagt: diese Unternehmen bilden selbst nicht aus, sondern profitieren von der Ausbildungsleistung der Umlandunternehmen. Dafür gibt es in dieser Untersuchung gewisse Hinweise. Selbst ausbildende Unternehmen berichteten, dass sie immer wieder auch Fachkräfte benötigen, die bereits über berufliche Erfahrung verfügen. Diese seien in einem wünschbaren Zeitraum über Ausbildung nicht heranzuziehen.

Zum anderen deuten die Befunde der Erhebungen in den Betrieben aber auch darauf hin, dass ausbildende Hamburger Betriebe ihre Auszubildenden, so diese denn wollen, auch möglichst vollständig zu übernehmen versuchen. Die geringe Ausbildungsquote könnte also auch daran liegen, dass bei der Bemessung der Ausbildungsplätze ein „Schwund“ nicht mitkalkuliert wird (vgl. unten Abschnitt 8.3).

Drittens könnte vermutet werden, dass die geringe Ausbildungsbeteiligung und die niedrige Ausbildungsquote eine Folge einer geringen Nachfrage nach einer Ausbildung in den Bauberufen ist. Verantwortlich dafür könnte einerseits die Wirtschaftsstruktur des Ballungsraums Hamburg sein, wo es eine große Zahl sehr attraktiver Branchen und Unternehmen gibt, die auf dem Ausbildungsmarkt eine extrem starke Konkurrenz für die Bauwirtschaft darstellen, andererseits das schlechte Image der Bauberufe. Dem steht allerdings der eindeutige Befund gegenüber, dass alle in dieser Erhebung befragten Unternehmen aus einem Angebot an Bewerbungen auswählen konnten, das um ein Mehrfaches höher gewesen ist, als die Zahl der Ausbildungsplätze, die zu vergeben waren. Im Durchschnitt lag die Zahl der Bewerbungen etwa zehn- bis zwölfmal so hoch wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze, in einigen Fällen sogar noch deutlich über diesem Wert. Zwar ist dieses Verhältnis natürlich auch eine Folge der Tatsache, dass die Zahl der Auszubildenden in den Unternehmen eher klein ist. Eine mangelnde Attraktivität der Bauberufe aber lässt sich daraus nicht ablesen.

Allerdings wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass „die motiviertesten und leistungsfähigsten Jugendlichen eher in andere Berufe gehen“. (E-1) Dies wirkt sich nach einhelliger Auffassung der Unternehmen und der meisten Experten dahingehend aus, dass „wir tendenziell immer die Schwächeren bekommen; dies auch, weil die Bauberufe bei der Arbeitsagentur als für schwächere Bewerber gut geeignet gelten; dadurch hat sich vielfach die Notwendigkeit des Umgangs mit diesen Jugendlichen von der reinen Ausbildung auf die Vermittlung von grundlegenden Verhaltenstugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit verlagert, die eine Ausbildung überhaupt erst möglich machen.“ (E-2)

Dieser Sachverhalt führt allerdings offenbar nicht dazu, dass Ausbildungsplätze in der Hamburger Bauwirtschaft in größerem Umfange freibleiben. Von den hier befragten Unternehmen hat nur eines berichtet, dass es einen angebotenen Ausbildungsplatz nicht besetzen konnte. Dabei handelt es sich um das Unternehmen mit Firmensitz in Schleswig-Holstein dar, dessen Suche nach einem Auszubildenden für die Hamburger Niederlassung nicht erfolgreich war. „Es wurden drei Bewerber zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, davon ist einer gekommen, der war aber nicht geeignet. Die beiden anderen sind unentschuldigt nicht erschienen.“ (T-G-1)

Das immer wieder zu hörende Argument, gerade in der Bauwirtschaft blieben in großem Umfange angebotene Ausbildungsmöglichkeiten ungenutzt, hat sich auch in dieser Erhebung nicht bestätigt³⁶, auch wenn diese Feststellung mit dem Vorbehalt zu versehen ist, dass sich in der Regel in solchen Untersuchungen vor allem solche Unternehmen beteiligen, deren Ausbildungsangebot für Jugendliche auch attraktiv ist.

Diese Beobachtung wird auch durch Experten, die einen Überblick über eine größere Zahl von Ausbildungsbetrieben haben, bestätigt. Bei dem hohen Bewerberüberhang dürfte es eigentlich keine Qualitätsprobleme geben. (E-7) „Eine geringer gewordene Qualität der Ausbildungsbewerber wird vor allem von den Betrieben immer wieder angesprochen, allerdings nicht wirklich als Grund für die geringe Ausbildungsquote genannt. Die meisten Unternehmen hatten erheblich mehr Bewerber als Ausbildungsplätze und Fälle, in denen Ausbildungsplätze nicht besetzt wurden, obwohl es Bewerber gegeben hatte, sind die Ausnahme.“ (E-1)

„Die Nachfrage ist nach wie vor vorhanden. Es gibt Jugendliche, für die die Bauberufe sehr attraktiv sind, weil diese Berufe als kreativ und nicht-schematisch gelten. Und wenn es in der Firma einigermaßen passt, dann machen die das auch gerne. Außerdem haben einige bereits als Auszubildende ganz konkrete Vorstellungen von einem künftigen beruflichen Karriereweg zum Polier oder Meister. Die Nachfrage hat zwar durch die vielen Negativmeldungen während des Krisenjahrzehnts gelitten, insbesondere durch Meldungen über die hohe Arbeitslosigkeit am Bau. Konstant begehrt sind Ausbildungsplätze in der Hamburger Bauwirtschaft aber vor allem bei Jugendlichen aus Mecklenburg-Vorpommern. Zusammengefasst gibt es auf jeden Fall genügend ausbildungswillige und ausbildungsfähige Jugendliche, die Interesse an den Bauberufen haben.“ (E-4)

Die Konjunkturerholung scheint im Übrigen dazu zu führen, dass sich die Bewerberlage für die Hamburger Baubetriebe wieder bessert. Sowohl die Unternehmen als auch die Experten haben festgestellt, dass sich gegenwärtig offenbar wieder etwas leistungsstärkere Jugendliche für die Bauberufe bewerben; „möglicherweise nicht zuletzt deswegen, weil andere Berufe, zu denen die Bauwirtschaft in Kon-

³⁶ Vgl. dazu die Befunde in: BAQ Forschungsinstitut (Gerhard Syben, Edith Gross, Oliver Gross, Jan-Marek Swoboda): Fach- und Führungskräfte für die Bauwirtschaft bis 2013. Eschborn 2005

kurrenz steht, ihrerseits noch höhere Anforderungen stellen“. (E-2) „Nachdem sich die Qualität früher stetig verschlechtert hatte, ist sie in den letzten Jahren wieder etwas besser geworden.“ (H-KK-1) „Die Qualität der Ausbildungsbewerber war eine Zeitlang schlechter geworden. Seitdem grundsätzlich vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum verlangt wird, ist die Qualität wieder besser geworden.“ (H-G-4) „Es ist ein bisschen besser geworden. Es kann natürlich aber auch sein, dass die Bewerber andere geworden sind.“ (T-G-1) Eine weitere Klärung dieser Frage konnte im Rahmen des Projektes nicht unternommen werden.

Eine Auswertung der regionalen Herkunft der Bewerber für Ausbildungsplätze in der Hamburger Bauwirtschaft liegt nicht vor. Wie nicht anders zu erwarten stammt nach Aussage der befragten Unternehmen ein erheblicher Teil der Bewerbungen aus den angrenzenden Bundesländern. Es wird geschätzt, dass 30 bis 50 Prozent der Bewerbungen aus den neuen Bundesländern kommen. Den Schwerpunkt bildet naturgemäß Mecklenburg-Vorpommern, es gehen aber auch Bewerbungen aus Brandenburg ein. Dabei dürfte auch eine Rolle spielen, dass die Ausbildungsvergütungen in der Stufenausbildung den Jugendlichen ermöglichen, eine eigene Wohnung zu unterhalten, was nicht nur, aber vor allem für die älteren Jugendlichen sowie für diejenigen wichtig ist, die einen Ausbildungsbetrieb fernab vom Wohnort suchen und annehmen wollen. (E-4)

Die Herkunftsregionen der Auszubildenden lassen sich jedoch vollständig ohne zusätzliche Erhebungen nicht ermitteln. Wesentlicher Grund ist die Tatsache, dass gerade die Auszubildenden aus den neuen Bundesländern wegen der Entfernung zu ihren Heimatorten mindestens während der Woche in Hamburg wohnen müssen und sich dann, wegen der hier geltenden Zweitwohnungssteuer, auch in Hamburg melden. Dann aber ist die Herkunft aufgrund der Daten in den Ausbildungsverträgen, die ja zum Ausbildungsbeginn abgeschlossen werden, nicht mehr ermittelbar. Nimmt man die befragten Betriebe als Basis, dann dürfte es aber realistisch sein, die Zahl der Auszubildenden in der Hamburger Bauwirtschaft, die aus den neuen Bundesländern stammen, mit etwa einem Viertel bis zu einem Drittel zu schätzen. Ein Unternehmen gibt sogar noch einen höheren Prozentsatz an: „Bei uns kommen die aktuellen Auszubildenden zu 50 Prozent aus den neuen Bundesländern.“ (H-K-2)

5. Formen und Kriterien der Bewerberauswahl

Die Tatsache, dass die meisten Unternehmen erheblich mehr Bewerber als Ausbildungsplätze hatten, wirft die Frage nach den Formen und Kriterien der Bewerberauswahl auf.

5.1 Werbung für die betriebliche Ausbildung

Die Werbung für eine Ausbildung in den Bauberufen sowie die Planung und Durchführung entsprechender Aktionen einschließlich einer Vorauswahl von Bewerber ist von den Verbänden der Bauwirtschaft im Sinne der größeren Nähe zum Handlungsfeld dem Ausbildungszentrum Bau überantwortet worden. Das Ausbildungszentrum ist auf diesem Felde weitgehend autonom tätig. (E-1) Die Masse der kleinen Betriebe hat aufgrund ihrer personellen Situation gar keine andere Möglichkeit, als diese Werbungsarbeit an das Ausbildungszentrum zu delegieren. (E-3) Die Verbände stellen eine Art Aufsichtsgremium dar, das die Einhaltung der großen Linien der Berufsbildungspolitik sicherstellt; diese Form der Arbeitsteilung hat sich offensichtlich bewährt. (E-1)

Die Aktivitäten der Werbung richten sich sowohl darauf, mehr Jugendliche für eine Ausbildung am Bau zu gewinnen, als auch, mehr Betriebe für die Beteiligung an der Ausbildung. Dazu hat es in den letzten Jahren ständig Aktionen gegeben, nicht zuletzt weil das Ausbildungszentrum hierfür von den Verbänden als seinen Trägern zusätzliche Mittel bekommen hat. Außerdem beteiligen sich die Verbände teilweise direkt an den Aktionen, die der Werbung für die Bauberufe dienen. (E-1)

5.1.1 Informationswege

Die wichtigsten Informationswege, auf denen die Hamburger Bauunternehmen für die Ausbildung werben, die sie anbieten, sind die Mitteilungen an die Bau-Innung, die Handelskammer, die Arbeitsagentur und das Ausbildungszentrum Bau. Als gemeinschaftliche Aktion der Verbände mit dem Ausbildungszentrum wird jedes Jahr die sogenannte „gelbe Broschüre“ herausgegeben, in der alle Betriebe aufgeführt werden, die Ausbildungsplätze anbieten. Diese Broschüre wird breit vor allem über die Schulen und die Arbeitsagentur verteilt und stellt ein wichtiges Werbemittel dar. (E-1) Wer in dieser Broschüre aufgeführt ist, der kann sicher sein, ausreichend Bewerbungen zu bekommen.

Andere Kanäle sind deswegen nicht unwichtig oder ineffektiv, treten aber in der Wirkung deutlich hinter dieses gleichsam offizielle Informationsangebot zurück.

Als nach wie vor wichtige Werbemaßnahme wird die direkte Information der Jugendlichen in den Schulen über die Berufe und die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten in der Bauwirtschaft angesehen. „Gerade Poliere werden im beginnenden Aufschwung wieder gesucht. Ein weiteres wichtiges Argument ist die Qualität der Ausbildung, vor allem die breite Grundbildung, die die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt vergrößert und eine gute Grundlage für eine spätere berufliche Weiterentwicklung darstellt. Oft hilft ein Vergleich zu anderen Berufen, in denen das nicht der Fall ist.“ (E-4) Allerdings wurde Werbung in Schulen zuletzt „nicht mehr so häufig gemacht“ wird wie früher. (AG-2) Das Beispiel eines Personalchefs, der in Schulen geht und dort für die Schülerinnen und Schüler ein Bewerbungstraining anbietet, bei dem er auch auf das Ausbildungsangebot seines Unternehmens hinweist, zeigt jedoch, dass diese Maßnahme guten Erfolg hat. (T-G-1)

Anders ist es mit der Möglichkeit für Schüler, Praktika oder Schnupperlehren in Betrieben zu absolvieren. Dieses Instrument der Werbung, das zugleich auch der Vorauswahl dient, wird sowohl von Betrieben als auch von Jugendlichen offensichtlich intensiv genutzt und geschätzt. Externe Experten

weisen darauf hin, dass diese Maßnahme die Rationalität sowohl der Bewerberauswahl durch die Betriebe als auch die Orientierung der Jugendlichen über den angestrebten Beruf verbessert. (E-7) Betriebe mit einem hohen Maß an technologieintensiven Baustellen weisen allerdings darauf hin, dass für solche Praktika, vor allem bei Schülern unter 16 Jahren, erhebliche Hindernisse bestehen.

Direkte Pläne oder Konzepte der Branche für besondere Aktionen zur Gewinnung von Auszubildenden gibt es nach den Aussagen der befragten Experten nicht. Das kann auch auf die Situation des Stadtstaates zurückgeführt werden, in dem es stattdessen sehr viele punktuelle und ad-hoc-Aktionen gibt, z. B. bei der direkten Vermittlung von ausbildungssuchenden Jugendlichen in Unternehmen durch die Bau-Innung. Außerdem gibt es die Messe „Einstieg“, die „Job-Tour“ der Handwerkskammer oder regionale Bautage, an denen sich die Bau-Innung beteiligt. (E-2) Es gibt eine allgemeine Ausbildungswerbung der Handelskammer. „Diese Aktion hatte einen recht großen Rücklauf, aus dem zusätzliche Ausbildungsplätze folgen werden. Spezielle Aktionen für die Bauwirtschaft gibt es aber nicht.“ (E-5)

Wichtig sind auch weiterhin die Lehrstellenbörsen von Arbeitsagentur und Handelskammer. Diese Maßnahmen haben einen sehr großen Effekt. Ein Unternehmen, das dort regelmäßig anwesend ist, wird bei diesen Veranstaltungen sowohl durch Verantwortliche für die Ausbildung als auch durch Auszubildende repräsentiert. Zudem wird Informationsmaterial verteilt, das oft durch Auszubildende selbst angefertigt worden ist. (AG-2)

Ein anderes Unternehmen veranstaltet eine eigene Ausbildungsmesse für den Stadtteil. Dies führt erkennbar zu einem Anstieg der Bewerberzahlen aus diesem Bereich. Dabei kommt ihm auch sein gutes Ansehen in der Öffentlichkeit als solides, attraktives Unternehmen zugute. (H-G-4) Ihr Image in der Öffentlichkeit und die Bekanntheit seines Ausbildungsangebotes nutzen auch andere Unternehmen für sich. Dem entspricht auch die Tatsache, dass viele Unternehmen Bewerbungen für Ausbildungsmöglichkeiten hauptsächlich durch Mundpropaganda und durch Empfehlungen von Bekannten, Kollegen, Kunden oder Mitarbeitern erhalten.

Das Internet hat die Verbreitung schriftlicher Informationen oder persönlicher Ansprache noch nicht abgelöst. Allerdings wird von den meisten Betrieben berichtet, dass dieses Medium von den Jugendlichen intensiv genutzt wird, so dass mit einer weiteren Verbreitung in absehbarer Zeit zu rechnen ist. Einige Unternehmen weisen auf Ihrer Internetseite nur allgemein darauf hin, dass das Unternehmen ausbildet, nicht jedoch auf bestehende Ausbildungsmöglichkeiten. Andere stellen konkrete Informationen über bestehende Ausbildungsmöglichkeiten ins Netz.

Einen weiteren Weg hat ein Unternehmen beschritten, das Kontakte zu „Jugendbildung Hamburg e. V.“ unterhält, einer Einrichtung zur Unterstützung besonders von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen am Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt. (AG-2) Dort sind Jugendliche bekannt, die eine Ausbildung in einem Bauberuf suchen. Das Ausbildungszentrum bereitet Jugendliche durch Praktika entsprechend vor.

Ein Unternehmen berichtet auch davon, dass die Einschaltung privater Vermittler bei der Suche nach Ausbildungsbewerbern nicht zu einem Ergebnis geführt hat. (AG-2)

5.1.2 Bewerberverhalten und Bewerberinteressen

„Generell suchen alle Jugendliche einen schicken Beruf, der bei den Freunden auch anerkannt ist.“ (E-6) Viele Jugendliche haben indes nach Auffassung von Experten eine fest vorgefertigte Meinung und keine sehr realistische Vorstellung von den Berufen; oft sind ihre Erwartungen durch die Medien geprägt. Bei vielen existiert eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen an den künftigen beruflichen Erfolg und dem Wissen darüber, an welche qualifikatorischen Voraussetzungen dieser Erfolg gebunden ist. Es besteht der Eindruck, dass viele Jugendliche die Vorstellung haben, es müsse einfache Wege zu einem angesehenen Status geben und die Anstrengung von Bildung und Ausbildung sei dafür nicht erforderlich. Außerdem scheint speziell in Hamburg eine Berufsausbildung gegenüber einem Weg, der zu einem höheren Schulabschluss führt, ganz generell keine attraktive Alternative zu sein. Notwendig wäre also eine grundlegende Imagekampagne für die Berufsausbildung überhaupt. (E-6)

Die Wahrnehmung der Jugendlichen von den Bauberufen ist geprägt durch schlechtes Wetter, diskontinuierliche Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie Katastrophenmeldungen der Branche selbst über den Zustand des Bausektors. Dadurch wurde eine positive Wahrnehmung auch qualitativ hochwertiger Ausbildungsmöglichkeiten in den Bauberufen eher verhindert und eine Negativauswahl geradezu selbst provoziert. (E-3) Auch von anderen Experten werden die negativen Merkmale der Bauarbeit als hinderlich bei der Werbung erfahren: „die körperliche Belastung und das negative Image der Bauberufe“. (E-4) „Schmutz, Staub, Hitze und körperliche Belastung gelten als Merkmale der Bauarbeit.“ (E-6) Generell wird „körperliche Anstrengung von den Jugendlichen nicht geschätzt; es gibt nur einige wenige, bei denen das anders ist. Die generelle Wahrnehmung von den Erwartungen und Präferenzen der Hamburger Ausbildungsbewerber ist eher die, dass körperliche Anstrengung nicht geschätzt wird.“ (E-6) Die Arbeitsplatzsicherheit in der Bauwirtschaft wird von den Jugendlichen ebenfalls nicht als hoch eingeschätzt. Schließlich ist auch der Umgangston auf den Baustellen für viele Jugendliche ein Problem. „Darauf müssen die Jugendlichen vorbereitet werden. Von den Betrieben wird dieses Thema nicht angesprochen.“ (E-6)

Dass dies notwendig ist, wird auch durch eine grundsätzlichere Herangehensweise an dieses Thema belegt. Geht man von den gesicherten Erkenntnissen über berufliche Sozialisation aus, so liegt es nahe, bei dem anzuknüpfen, was Jugendliche wollen, wenn sie Beruf wählen. „Man muss sich doch fragen: Was sind die wirklichen Interessen und welche individuellen Perspektiven verbinden die Leute mit einer Berufswahl? Die Antwort ist: kontinuierliche Erwerbsmöglichkeiten, ein gutes Einkommen, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten. In allen diesen Aspekten schneiden die Bauberufe aber schlecht ab.“ (E-7) Allerdings wird darauf verwiesen, dass man diese Probleme nicht bloß zum Thema von Image-Werbung machen darf: „Das muss aber in der Sache geändert werden, damit sich auch das Ansehen der Berufe ändert.“ (E-4)

Es liegen jedoch auch Erfahrungen vor, die darauf hindeuten, dass mindestens diejenigen Jugendlichen, die sich für Bauberufe interessieren, in der Regel schon vorher für sich einige Klärungen vorgenommen haben. Sie trauen sich die Bewältigung der körperlichen Anforderungen zu, wichtig scheint ihnen die Möglichkeit, etwas mit den Händen zu schaffen, ein abgrenzbares und sichtbares Tagespensum zu haben und einen Kollegenkreis, in den man sich integrieren kann. (E-6)

Aber oft haben die Jugendlichen, die sich für Bauberufe interessieren, entweder bereits die Erfahrung des Scheiterns an anderer Stelle gemacht. Vor allem viele Hauptschüler nehmen ihre Verweisung auf

handwerkliche Berufe, darunter auch die Bauberufe schon vorweg. Unterstützend wirkt dabei die sogenannte A-bis-Z-Liste, in der die Anteile der Inhaber der jeweiligen Schulabschlüsse an den einzelnen Berufen aufgeführt sind. (E-6)

Ein wichtiges Argument dagegen sind Karrierechancen und die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung. Angebote späterer beruflicher Fortbildung sowie die Möglichkeit, mit der Meisterprüfung später einen eigenen Betrieb aufzumachen, z. B. auch durch Betriebsübernahme, sind für die Jugendlichen offenbar schon bei der Berufswahl wichtige Argumente. „Das Selbstständigkeitsargument zieht bei einigen Jugendlichen.“ (E-6)

Bewerbungen von Frauen gibt es – von den bekannten Ausnahmen abgesehen – für die Kernberufe des Bauhauptgewerbes nicht. Aber auch für Berufe wie Stukkateurin oder Trockenbaumonteurin, wo die sonst üblichen Argumente und Einwände, insbesondere das der schweren körperlichen Arbeit, nicht unbedingt ins Feld geführt werden können, bewerben Frauen sich nicht und werden sie auch von den Betrieben nicht gesucht. (E-6)

5.1.3 Perspektiven der Werbung

Dass die gegenwärtige eher zurückhaltende Haltung der Betriebe zur Werbung für die Ausbildung auch eine Folge der Gewöhnung an ein Bewerberüberangebot ist, zeigen die Antworten auf die hypothetische Frage, was man tun würde, wenn das Angebot an Bewerbern für Ausbildungsplätze längerfristig hinter dem Bedarf zurückbleiben würde. Die meisten Unternehmen haben verschiedene Strategien parat, mit denen sie reagieren würden.

„Dann würden wir verstärkt werben. Zum Beispiel wieder in die Schulen gehen.“ (AG-1) „Die Werbung an Schulen würden verstärkt werden müssen. Außerdem würden mehr Praktika angeboten werden.“ (AG-2) „Dann würden wir aggressiver in die Werbung gehen.“ (T-G-1) „Verstärkte Werbung, Kooperation mit einer Schule, Mitarbeiter ansprechen, damit sie in ihrem Umfeld werben.“ (T-K-4)

Immerhin wird dabei auch der Rahmen nicht vergessen, der zu einer solchen Entwicklung führen würde. „Wir würden uns freuen, weil das ja bedeuten würde, dass sich der Markt derart belebt hat, dass die die suchen, auch alle einen Job finden. „ Wir selbst würden in die Werbung gehen müssen, über konkrete Maßnahmen haben wir allerdings angesichts der gegenwärtigen Lage noch nicht nachgedacht.“ (H-K-A-2)

Andere sehen die Konsequenzen für den Betrieb skeptisch. „Dann würden die Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Möglichkeiten einer Steigerung der Werbung sehen wir kaum.“ (H-M-4)

Schließlich gibt es auch Hinweise auf einen notwendigen Strategiewechsel. „Wir müssten sehr viel mehr herausstellen, dass es sich bei den Bauberufen um technologieintensive Tätigkeiten handelt.“ (T-K-4) Der Technologiegehalt der Tätigkeiten auf der Baustelle wird auch nach Einschätzung der befragten Experten bisher bei der Werbung für die Bauberufe nicht ausreichend berücksichtigt. „Der Technologiegehalt der Bauberufe sollte stärker herausgestellt werden.“ (E-5) „Der hohe Technisierungsgrad der Bauarbeit wird längst nicht so herausgestellt, wie das möglich und nötig wäre.“ (E-4) „Auch jenseits von Computerisierung sind das technologisch höchst anspruchsvolle Berufe. Ebenfalls könnten die Zukunftsbedeutung (Sanierung, Energie) der Berufe und ihre gesellschaftliche Nützlichkeit stärker herausgehoben werden.“ (E-7)

„Über den Technologiegehalt der Bauarbeit zu informieren ist Aufgabe der Berufsinformation in der Schule. Wegen des niedrigen Alters der Schüler können Schülerpraktika das nicht leisten. Vielfach ist es überhaupt verboten, Minderjährige oder Personen ohne entsprechende Berechtigung auf Straßenbaumaschinen zu setzen. Auch das Ausbildungszentrum ist wegen der benötigten Fläche und Investitionen dazu nicht im wünschenswerten Umfang in der Lage.“ (T-K-4) „Es muss deutlich gemacht werden, dass es sich um einen high-tech-Beruf handelt, der berufliche Chancen für intelligente, leistungsorientierte und aufstiegswillige Jugendliche liefert.“ (E-3) „Die technologischen Möglichkeiten sind zu wenig bekannt und das wäre auch eine Chance für die Bauwirtschaft, Bewerber zu gewinnen, insbesondere, wenn sie den Umweltschutz und die modernen Energiesparttechnologien in den Vordergrund stellen würde.“ (E-6)

Auch wird darauf hingewiesen, dass man Bauberufe per se nicht mit Dienstleistungsberufen vergleichen kann. „Es muss aber deutlich gemacht werden, dass man auf einer Baustelle nicht arbeiten kann, ohne dass da ein Computer benutzt wird. Wir müssen deutlich machen, dass Baustellen high-tech-Arbeitsplätze sind, dass das Produkt ein high-tech-Produkt ist.“ (E-4)

Der Informationsgrad der Jugendlichen über die Verdienstmöglichkeiten am Bau wird unterschiedlich eingeschätzt. Während einige fordern, es müsse „besser über die Verdienstmöglichkeiten bzw. die Höhe der Ausbildungsvergütungen informiert werden, die vielfach nicht bekannt sind“ (E-4), wird von anderer Seite auf Erfahrungen hingewiesen, wonach „die Höhe Ausbildungsvergütung durchaus ein Argument ist, das von den Jugendlichen auch wahrgenommen wird. Bauberufe gelten als Berufe, in denen man Geld verdienen kann.“ (E-6) Allerdings seien die Begleitumstände eines hohen Verdienstes (Akkord, untypische Arbeitszeiten, Auswärtsbeschäftigung) den Jugendlichen weit weniger klar. (E-6)

Zwar dürften die Kosten der Ausbildung nach Auffassung einiger Experten eigentlich überhaupt keine Rolle spielen, denn eine hochkarätige Ausbildung kostet nun einmal Geld. Doch in der Realität, vor allem der kleineren Betriebe, ist das natürlich ein wichtiges Argument (Was habe ich von einem Auszubildenden?). „Für die Betriebe ist auch wichtig, wieviel sie von der Ausbildungsvergütung erstattet bekommen. „ Je kleiner der Betrieb, desto mehr muss auch der Auszubildende zum Betriebsergebnis beitragen.“ (E-4)

5.2 Vorgehen der Betriebe bei der Bewerberauswahl

Die Ablehnung von Bewerbern ist angesichts des hohen Bewerberüberhangs vielfach nicht in absoluten Mängeln der Bewerber, sondern in deren relativen Position auf dem Bewerbermarkt begründet. Dann erhält z. B. bei sonst gleichen Merkmalen ein Bewerber mit einer zwei in Mathematik den Vorzug vor einem, der eine drei hat, obwohl eine drei in Mathematik an sich für eine Ausbildung eine gute Grundlage darstellt. (AG-2) Unter diesen Voraussetzungen „weisen wir Jugendliche ab, obwohl sie objektiv durchaus für eine Ausbildung infrage kämen.“ (H-G-3) Für die Absage gibt es dann einen ganz schlichten Grund: „Der Ausbildungsplatz ist schon besetzt.“ (A-KK-1) Nur in wenigen Fällen kommt es vor, dass, wenn Bewerber sehr gut sind, auch ein Auszubildender mehr eingestellt wird, als eigentlich geplant gewesen ist. (H-G-3)

Auf jeden Fall aber abgelehnt werden Bewerber, deren Gesamteindruck und persönliches Auftreten im Bewerbungsgespräch nicht zu dem Eindruck führt, dass es sich um einen jungen Menschen handelt, der das Angebot einer Berufsausbildung positiv aufnimmt. (H-K-2) Objektive Gründe für die Nicht-

Berücksichtigung sind unentschuldigte Fehlzeiten im Zeugnis, nicht ausreichende schulische Leistungen oder eine unbefriedigende Darstellung im Vorstellungsgespräch, also ungenügende Vorstellungen vom Beruf, keine wirkliche Bereitschaft, sich auf die äußeren Umstände der Bauarbeit (früher Arbeitsbeginn, wechselnde Baustellen) einzulassen. (H-G-3) Weiterhin abgelehnt werden auf jeden Fall Bewerber ohne jeden Schulabschluss, Bewerber, die wesentlich älter sind, als ein normaler Absolvent von Haupt- und Realschule und die keinen für diese Zeitspanne schlüssigen Lebenslauf vorzuweisen haben, Bewerber, die eine zweite Ausbildung machen wollen bevor die erste abgeschlossen ist, ohne dafür eine plausible Begründung angeben zu können. (AG-2)

Während einige Unternehmen angeben, dass sie Bewerber grundsätzlich nicht einstellen, die den Anforderungen des Betriebs nicht entsprechen, berichten einige davon, dass dies immer wieder vorkommt. Zum einen aufgrund der Tatsache, dass man sich bei der Bewerberauswahl getäuscht hat. Zum anderen scheint es sich vorrangig um solche Fälle gehandelt zu haben, in denen Bewerber aufgrund von Empfehlungen eingestellt wurden, obwohl dies bei unvoreingenommener Betrachtung vielleicht nicht der Fall gewesen wäre.

Die häufigsten Defizite an Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften, die bei den Bewerbern um einen Ausbildungsplatz festgestellt wurden, liegen in schulischen Leistungen und Verhaltensqualifikationen. Hinderlich ist auch die vielfach noch mangelnde persönliche Stabilität der Auszubildenden, die sich zum Beispiel „im Ausbildungszentrum an den mit der größten Klappe hängen und glauben, das müssten sie auch machen.“ (AG-1) „Was oft fehlt sind Zuverlässigkeit, Auftreten, auch Benehmen oder der normale Respekt, der im Umgang mit anderen Menschen erforderlich ist.“ (AG-2) „Durchstehvermögen, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit.“ (T-G-1) Nicht selten sind es auch die Folgen der Reizüberflutung, denen Kinder und Jugendliche heute ausgesetzt sind, die sich als Defizite in der Ausbildung bemerkbar machen: „Die geringe Aufmerksamkeit und der hohe Grad an Ablenkung.“ (H-G-4) Von Experten wird dies auch auf die Fernsehsozialisation zurückgeführt, die die Jugendlichen auf den Wechsel äußerer Reize im Sekundentakt orientiert hat. „Sie erwarten dann, dass das überall anders auch so ist.“ (E-3)

Ein häufiges Defizit ist die Kombination aus Unpünktlichkeit und häufigem Fehlen, wozu dann oft noch schlechte Noten kommen. Das stellt sich in der Regel aber erst im zweiten Ausbildungsjahr heraus, weil dann erst die Phase längerdauernder Ausbildung auf der Baustelle beginnt. „Man muss daraus wohl schließen, dass diese Jugendlichen den Ernst der Ausbildung nicht erkennen.“ (H-G-3)

Die Bedeutung der Verhaltensqualifikationen und die Auswirkungen ihres Fehlens macht die folgende Schilderung aus einem befragten Unternehmen deutlich: „Ein Auszubildender macht sich oft gar nicht klar, wieviele Leute er in Bewegung bringt und von der Arbeit abhält, wenn er sich nicht meldet, nachdem er morgens zum Beispiel verschlafen hat. Das kann ja mal vorkommen. Aber wenn er dann nicht Bescheid sagt, dann fahren die Leute erst nicht los, weil sie auf ihn warten, der Schachtmeister oder der Personalleiter müssen hinter ihm her telefonieren – es könnte ihm ja auf dem Wege zur Arbeit etwas zugestoßen sein – und alle sind sauer oder machen sich Sorgen, nur weil er sich nicht getraut hat oder nicht daran gedacht hat, die Kollegen zu informieren.“ (T-G-1).

Andererseits wird darauf hingewiesen, dass sich die nicht immer ausreichende Qualität der Bewerber nicht unbedingt auch auf die betriebliche Ausbildung auswirkt: „Manche haben in der Schule Proble-

me, das sieht man den Zeugnissen. Mit der praktischen Ausbildung gibt es in der Regel keine Probleme.“ (AG-1)

Von der Arbeitsagentur wird in dem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass im Falle eines nicht passenden Bewerberprofils die Möglichkeit besteht, Bewerber mit Voraussetzungsdefiziten nachzuqualifizieren. Dieses Angebot sei jedoch erfahrungsgemäß wenig wirksam, wenn es sich um Defizite im Bereich der Verhaltensqualifikationen handelt. (E-6)

Die für diese Erhebungen befragten Unternehmen geben ihr Ausbildungsangebot relativ frühzeitig bekannt. Die Zeitspanne reicht von „im September für das darauf folgende Jahr“ (H-G-3) bis zum Frühjahr vor Ausbildungsbeginn (AG-3). In einigen Unternehmen werden abgelehnte Bewerber bei Eignung in das Verfahren des nächsten Jahres hineingenommen. (AG-1) In anderen Unternehmen wird ein Stichtag festgelegt, nach dem nur noch außergewöhnlich gute Bewerbungen akzeptiert werden. (AG-2) Die anschließende Organisation des Auswahlvorgangs weist in den befragten Unternehmen ein hohes Maß an Übereinstimmung auf.

Zunächst werden die Bewerbungsunterlagen geprüft. Das äußere Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen ist ein erster Filter. In einigen Unternehmen wird eine handgeschriebene Bewerbung sehr positiv bewertet. (T-G-1) In allen Unternehmen wird darauf hingewiesen, dass auf vorgefertigte Bewerbungsschreiben wenig Wert gelegt wird. Negativ bewertet wird vor allem, wenn dabei offenkundige Informationsmängel über das angeschriebene Unternehmen zutage treten („Sehr geehrter Herr Hochtief“) oder wenn Textstücke aus alten Bewerbungsschreiben unverändert verwendet wird („Ich wollte immer schon Schlachter werden“).

Nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und der Prüfung der Schulzeugnisse wird eine Vorauswahl getroffen, aufgrund deren dann einige Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, bei dem hauptsächlich der persönliche Eindruck und die bestehenden Vorstellung vom und Erwartungen an den Beruf von Bedeutung sind. In manchen Unternehmen schließt sich an das Vorstellungsgespräch ein kurzer Test an, bei dem Allgemeinbildung, Mathematik und allgemeine Informiertheit über das Zeitgeschehen geprüft werden. (AG-1) In Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt, ist ein Mitglied des Betriebsrates und/oder der Jugendvertretung anwesend. (T-G-1) In manchen Unternehmen – allerdings nicht in allen – wird den für eine Einstellung infrage kommenden Bewerbern anschließend ein zwei- bis dreiwöchiges Baustellenpraktikum angeboten; in manchen Unternehmen ist dies obligatorisch.

Die Bewerbungsunterlagen müssen insgesamt einen guten Eindruck machen. Sie gelten als Indiz für Persönlichkeitsmerkmale und Eigenschaften wie etwa Sorgfalt oder Verantwortlichkeit für den eigenen beruflichen Werdegang. (AG-3) Dennoch werden an den Zustand der Bewerbungsunterlagen keine überhöhten Anforderungen gestellt. Ein mittleres Niveau an Sauberkeit, Ordnung, Fehlerlosigkeit wird jedoch schon erwartet. (H-G-3) Die Schwierigkeit für eher handwerklich orientierte Jugendliche, eine Bewerbung zu schreiben, wird berücksichtigt. (H-G-4) Die Verwendung vorgefertigter Formulierungen wird eher negativ bewertet, vor allem, wenn unzutreffender Text aus anderen Bewerbungsvorgängen und für andere Berufe, nicht entsprechend verändert worden ist. (H-K-2)

Empfehlungen für einen Ausbildungsplatz durch Mitarbeiter, Kunden oder Bekannte kommen in allen Unternehmen vor, in einigen allerdings offenbar sehr selten. Wo sie gegeben werden, werden diese Bewerber nicht anders behandelt als andere auch. (AG-1) Empfehlungen können aber einen Bonus

darstellen, wenn sonst alle anderen Anforderungen erfüllt werden und eine Entscheidung zwischen zwei sonst gleichwertigen Bewerbern getroffen werden muss. (AG-2)

5.3 „Fehlzeiten, da gucken wir sofort hin.“

Eines der wichtigsten Auslesekriterien sind im Zeugnis vermerkte unentschuldigte Fehlzeiten. Sie werden in allen Unternehmen stark beachtet und nur eines der befragten Unternehmen gab an, ihnen nicht soviel Wert beizumessen, weil Schule und Betrieb doch zwei unterschiedliche Welten seien. Fehlzeiten und auch Verspätungen gelten in der überwältigenden Mehrheit der Unternehmen als Indikator dafür, wie sich die Jugendlichen später auch im Ausbildungs- und Arbeitsprozess verhalten werden.

„Zunächst gehe ich nach den Zeugnissen.“

„Was interessiert Sie an den Zeugnissen besonders?“

„Fehlzeiten. Da gibt es Leute, die haben 120 unentschuldigte Fehlstunden – und so schätze ich die nachher auch bei der Arbeit ein.“

(AG-1)

„Fehlzeiten, das ist für mich das A und O. Wenn Fehlzeiten vorliegen, bin ich schon immer skeptisch. Das wichtigste ist, das man sich auf die Jungs verlassen kann.“ (H-G-4) „Gute Kopfnoten im Zeugnis, soziales Verhalten, ganz wichtig: Fehlzeiten, da gucken wir auf jeden Fall sofort hin“. (H-G-3) „Unentschuldigte Fehlzeiten führen automatisch zum Ausschluss der Bewerbung.“ (H-K-2)

Diese Einstellung der Betriebe entspricht auch den Erfahrungen der Experten. „Vor allem von Bedeutung sind die sogenannten Basistugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein.“ (E-2) „Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit.“ (E-4)

5.4 Schulabschluss, Schulnoten und schulische Leistungen

Bewerber für einen Ausbildungsplatz, die keinen Hauptschulabschluss haben, haben in der Bauwirtschaft wenig Chancen. Mindestens ein Hauptschulabschluss wird verlangt, ein Realschulabschluss wird nicht zwingend vorausgesetzt, aber als hilfreich bezeichnet. (H-G-3) Ein Realschulabschluss wird auch deshalb als Vorteil angesehen, weil die Jugendlichen dann in der Regel ein Jahr älter sind, als Bewerber mit einem Hauptschulabschluss. (AG-2) In einigen Betrieben werden Realschüler allerdings nur dann genommen, wenn die Sicherheit besteht, „dass sie auch wirklich den Beruf des Straßenbauers meinen und nicht nur die Zugangsvoraussetzung für die Technikerschule.“ (T-K-4)

Abiturienten wurden zwar in der Vergangenheit in einigen Unternehmen eingestellt. Dies ist aber gegenwärtig nicht mehr der Fall, weil diese Jugendlichen in aller Regel keine Berufslaufbahn als Bauarbeiter anstreben und deswegen für das Unternehmensziel des Aufbaus einer qualifizierten Stammbeslegschaft, aus der auch Führungskräfte für das mittlere Baustellenmanagement herangezogen werden können, nicht zur Verfügung stehen. (AG-2) Bei Abiturienten wird auch nicht ausgeschlossen, dass sie den Ausbildungsplatz im Grunde nur als gut bezahlte Warteposition vor dem Erhalt eines Studienplatzes ansehen. (H-G-3)

Nur eines der befragten Unternehmen gab an, auch Abiturienten zu nehmen, die die Lehre als Sprungbrett benutzen, um später Ingenieur zu werden. „Wir brauchen ja auch Ingenieure und wenn die pra-

xisbezogen ausgebildet sind, umso besser. Wenn sich ein junger Ingenieur bei uns bewirbt, ist es positiv, wenn er vorher zwei Jahre bei uns gelernt hat.“ (T-G-1)

Die schulischen Leistungen werden zwar beachtet und spielen auch eine Rolle für die Bewertung der Bewerbungen. Letzen Endes entscheidend sind sie aber nicht. In den Betrieben steht man generell auf dem Standpunkt, dass man in der Lage ist, die für den Beruf wichtigen Kompetenzen während der Ausbildung selbst zu vermitteln. Die größte Bedeutung wird dem Eindruck beigemessen, dass Bewerber ein Ausbildungs- und Erziehungspotential mitbringen.

Ausschlaggebend für eine Einstellung als Auszubildender ist deshalb der persönliche Eindruck, den ein Bewerber im Vorstellungsgespräch macht. „Bei einem guten persönlichen Eindruck und einem erkennbaren Interesse für handwerkliche Tätigkeiten kann man auch schon mal über eine Vier in Mathematik hinwegsehen.“ (T-K-4) Aber schulische Leistungen, ausgedrückt in Noten, gelten als Indikator für mitgebrachte Fähigkeiten und Kenntnisse und können dazu führen, dass ein Bewerber die Chance, sich persönlich vorzustellen, gar nicht erst erhält.

Von Bedeutung sind auf jeden Fall die Noten in Mathematik (Grundrechenarten und darstellende Geometrie) und Naturwissenschaften (Physik). „Es ist ein technischer Beruf und da sind diese Dinge wichtig.“ (T-G-1) In den meisten Unternehmen spielt die Beherrschung der grundlegenden Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) und die Note in Deutsch eine Rolle, in einigen auch die Note im Sport. Welche Noten verlangt werden, hängt vom Schulabschluss ab: „Für einen Hauptschüler ist eine Drei ein gutes Resultat. Bei einer Vier oder gar Fünf kann es allerdings schon kritisch werden.“ (H-M-4) Oder in einem anderen Fall: „Mathematik mindestens eine Drei, bei Hauptschülern wäre eine Zwei besser, Sport mindestens eine Zwei, naturwissenschaftliche Fächer keine Fünf. Fremdsprachenkenntnisse dagegen sind für eine Bauausbildung nicht von Bedeutung.“ (AG-2)

Dabei handeln die Unternehmen erwartungsgemäß nicht einheitlich. In einem anderen Teil der Unternehmen besteht selbst mit einer Vier in Mathematik eine Chance, als Auszubildender eingestellt zu werden, wenn der persönliche Eindruck erwarten lässt, dass sich ein Jugendlicher für seine Ausbildung einsetzt. Selbst Fünfen sind nicht von vorneherein ein Ausschlussgrund; allerdings wird eine solche Bewerbung genauer geprüft. „Wenn allerdings die beste Zensur eine Fünf ist, dann wird er sich mit einer Ausbildung bei uns vermutlich sehr, sehr schwer tun. Oder wenn gar kein Hauptschulabschluss vorliegt. In diesen Fällen wird geraten, lieber erst den Hauptschulabschluss nachzuholen. Aber natürlich werden gute Schulnoten gerne gesehen.“ (H-G-4)

Auch gibt es nach wie vor nicht nur generelle Kritik an den schulischen Leistungen, sondern auch an der Aussagefähigkeit der Schulnoten. „Der Notendurchschnitt der Bewerber hat sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Dies wird dadurch verschärft, dass die Noten immer weniger das Wissen und Können der Bewerber widerspiegeln. Da kommen z. B. Bewerber mit einer Zwei in Gemeinschaftskunde, die nicht mal die Namen von fünf Bundesländern kennen.“ (AG-2)

Teilweise wird diese Kritik auch auf eine grundsätzliche Ebene gehoben. „Die gesamte Einstellung zur Arbeit und zu einem Beruf hat sich verschlechtert. Die Ernsthaftigkeit lässt zu wünschen übrig. Man hat den Eindruck, dass die jungen Leute heute noch später erwachsen werden, als wir es wurden. Sie sind sich der Chance, einen Beruf lernen zu können, nicht bewusst. Wer selbst einen Ausbildungsplatz bekommen hat, hat oft einem anderen diese Möglichkeit verbaut, aber das führt nicht zu dem Be-

wusstsein, dass man hier etwas Wertvolles bekommen hat, mit dem man pfleglich umgehen sollte.“ (H-K-2)

Jugendliche, die über eine berufliche Fördermaßnahme in die Ausbildung kommen wollen, werden in den Unternehmen nicht einheitlich behandelt.

In einigen Unternehmen haben sie die gleiche Chance und es sind auch gute Erfahrungen damit gemacht worden. (AG-2) In anderen Unternehmen waren die Erfahrungen nicht so gut. „Es wurde ein Versuch mit Jugendlichen gemacht, die aus einer berufsvorbereitenden Maßnahme kamen. Der bürokratische Aufwand ist sehr hoch. Außerdem war die Leistungsfähigkeit letzten Endes nicht ausreichend. Die Absage musste dann kurzfristig erfolgen, was die Chancen dieser Jugendlichen noch weiter verschlechtert. Ein solcher Versuch wird deshalb nicht wiederholt werden“. (H-G-4)

In wieder anderen Unternehmen legt man Wert darauf, dass der Hauptschulabschluss im ersten Bildungsweg erworben worden ist. Die Qualität nachgeholtter Abschlüsse oder berufsvorbereitender Maßnahmen wird nicht als ausreichend eingeschätzt. (T-G-1), (H-KK-1)

5.5 Vorstellungsgespräch, Kleidung und Einbeziehung der Eltern

Das Vorstellungsgespräch und der Eindruck, den die Bewerber dabei hinterlassen ist in allen befragten Unternehmen entscheidend für die Einstellung von Auszubildenden. (H-G-3)

Im Vorstellungsgespräch spielen Offenheit und Ehrlichkeit im Verhalten sowie der Eindruck von Interesse am Beruf und an der Ausbildung die wichtigste Rolle. Das Interesse am Ausbildungsberuf setzt eine wenigstens grobe Kenntnis des Berufs und der Tätigkeit voraus sowie die Fähigkeit, die Erwartungen an Ausbildung und Beruf zu artikulieren. „Erwartet wird eine plausible, überzeugende Antwort auf die Frage, warum er sich gerade bei unserem Unternehmen beworben hat, ob er Kenntnisse über das Unternehmen hat und warum er sich gerade für diesen Ausbildungsberuf interessiert. Er muss sich also mit dem Beruf und dem Unternehmen beschäftigt haben.“ (T-G-1)

Ferner spielt eine Rolle, ob die Bewerber Zuverlässigkeit erwarten lassen sowie, ob sie sich auf die Anforderungen der Bauarbeit (früher Arbeitsbeginn, Anforderungen an Mobilitätsbereitschaft) einlassen. Negativ wird Selbstüberschätzung gewertet, wobei natürlich berücksichtigt wird, dass es sich um Heranwachsende handelt. In einigen Unternehmen wurde zusätzlich die soziale Kommunikationsfähigkeit und Eigenschaften betont, eine Integration in die Belegschaft und die Arbeitsgruppe erwarten lassen, wozu auch ein gewisses Durchsetzungsvermögen gehört. (H-G-3) Negativ wird bewertet, wenn ein Bewerber erkennen lässt, dass er sich nur deswegen am Bau bewirbt, weil ihm andere Ausbildungsmöglichkeiten nicht offenstanden. (AG-3)

Die Kleidung und das Auftreten beim Vorstellungsgespräch gelten in allen befragten Unternehmen als Indiz für die spätere Einstellung zur Ausbildung und zum Beruf. Dabei wissen die Unternehmen selbstverständlich zu differenzieren und haben auch gelernt, die Verhaltensweisen der Jugendlichen zu berücksichtigen.

„Wer sich für den Beruf des Betonbauers bewirbt, der muss nicht im Anzug kommen. Aber er muss auch nicht in einer Hose mit Löchern und Flecken kommen. Dazwischen muss es einen gesunden Mittelweg geben.“ (AG-3) „Ordentliche Kleidung bei der Vorstellung ist wichtig. Ungepflegtheit wird – auch im Interesse der anderen Mitarbeiter – nicht akzeptiert. (H-G-3) „Wir sind keine Bank und keine

Versicherung, er braucht nicht geschniegelt und gebügelt zu kommen. Aber es wird auf das äußere Erscheinungsbild schon geachtet, ordentliche Kleidung, saubere Hände, nach Möglichkeit keine Alkoholfahne, sportlich-leger, einem Handwerker angemessen.“ (T-G-1)

Auch nach der Beobachtung von Experten spielen im Vorstellungsgespräch das Kleidungsverhalten und das Auftreten eine Rolle, insbesondere in den Betrieben, in denen die Fachkräfte in direktem Kundenkontakt arbeiten. „Das kann auch ein Hindernis für die Einstellung ausländischer Jugendlicher sein. Eine generelle Benachteiligung von ausländischen Jugendlichen haben wir aber noch nicht bemerkt.“ (E-4)

Die Einbeziehung der Eltern in die Auswahl der Bewerber und die Anwesenheit von Eltern beim Vorstellungsgespräch wird in den Unternehmen unterschiedlich beurteilt.

In einigen Unternehmen wird dies positiv gesehen, weil es ein Indiz dafür ist, dass die Eltern sich um ihr Kind kümmern und hinter der Ausbildung stehen. „Die Bewerber sind ja doch oft erst 15 Jahre alt. Ich kann dann den Eltern auch sagen, was das bedeutet, das frühe Aufstehen ist ja bei den Jugendlichen doch oft problematisch. Wenn er um halb fünf oder zehn nach fünf hier sein soll, da baue ich doch schon auf die Unterstützung der Eltern.“ (T-G-1)

In manchen Unternehmen werden die Eltern sogar extra zu einem Gespräch eingeladen. Auch hier spielt der frühe Arbeitsbeginn (7.00 Uhr, im Sommer auch 6.30 Uhr), der ein sehr frühes Aufstehen notwendig macht, eine Rolle, weil das für viele Jugendliche ein Problem darstellt. „Und wenn dann beide Eltern noch im Bett liegen, wird es manchmal schwierig.“ (H-G-3)

Wenn die Eltern beim Bewerbungsgespräch dabei sind, werden sie auch in das Bewerbungsgespräch einbezogen. An sich wird das aber nicht so gerne gesehen, weil oft die Tendenz besteht, dass die Eltern sich dann zu sehr einmischen. (H-G-4) Auch wenn bei Minderjährigen schon Wert darauf gelegt wird, dass die Eltern dabei sind, findet das Gespräch selbst dann ohne die Eltern statt „Ich will ja den Jungen kennenlernen und nicht die Eltern.“ (T-K-4)

Anders beurteilt wird die Begleitung der Eltern bei Bewerbern, die die Volljährigkeit schon erreicht haben. „Wenn ein Bewerber schon 20 ist, finde ich die Begleitung durch Eltern allerdings übertrieben.“ (T-G-1)

In anderen Unternehmen wird die Begleitung der Eltern sogar abgelehnt. Es wird auch positiv bewertet, wenn die Bewerber den Weg zum Betrieb selbständig machen und nicht von den Eltern im Auto gebracht werden. „Die sollen ja selbständig sein.“ (A-KK-1)

In einigen Unternehmen werden darüber hinaus generell die Herkunft aus einem handwerklichen Milieu sowie das Vorliegen intakter Familienverhältnisse positiv bewertet. (H-KK-1)

5.6 Bedeutung eines Baustellenpraktikums

Generell werden Baustellenpraktika sowohl während der Schulzeit als auch im Bewerbungsverfahren als positiv angesehen. Auch nach der Erfahrung von Experten ist ein Praktikum in der Regel sehr gut geeignet, die Vorstellungen vom Beruf zu klären. Wenn dem Praktikum eine Altersgrenze entgegensteht, kann die Zeit mit einer berufsvorbereitenden Maßnahme überbrückt werden, bei der zugleich praktische Erfahrung gesammelt werden kann. (E-6) Baustellenpraktika werden aber nicht in allen

Fällen verlangt und in einigen Betrieben sieht man sogar erhebliche Schwierigkeiten, für Schüler, noch dazu unter 16 Jahren, ein Baustellenpraktikum zu organisieren.

„Es wird erwartet, dass Ausbildungsbewerber vor Beginn der Ausbildung noch ein Praktikum von zwei bis drei Wochen im Betrieb absolvieren. In die Beurteilung werden dann auch die Poliere der betreffenden Baustellen einbezogen.“ (H-G-4) „Das Baustellenpraktikum dient vor allem dazu, Verhaltensweisen wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit zu prüfen.“ (AG-2) Hauptsächlicher Wert wird dabei auf die Persönlichkeit gelegt: „Passt der irgendwie in die Firma, wie verhält er sich, deswegen macht er ein Praktikum und dann sieht man schon, geht das oder geht das nicht.“ (A-KK-1)

In einigen Unternehmen werden überhaupt nur Jugendliche eingestellt, die vorher ein Praktikum im Betrieb absolviert haben. (H-K-2) Auf jeden Fall sieht man in den Betrieben das Interesse am Ausbildungsberuf durch Praktika oder Tätigkeiten in der Freizeit dokumentiert. (H-M-4) Dabei sollten die Praktika einschlägig sein und nicht im Widerspruch zur Wahl eines Bauberufes stehen; hierfür wird allerdings durchaus auch ein anderes handwerkliches Praktikum akzeptiert. (T-K-4)

In anderen Unternehmen wird die Möglichkeit eines Praktikums nicht geboten. Hauptgrund ist die hohe Zahl an auswärtigen Baustellen im Unternehmen, wo Praktika mit einem hohen Aufwand verbunden wären. (AG-1)

5.7 Der ideale Azubi: gewünschte Fähigkeiten und Eigenschaften

Ein Spiegelbild dieser Einschätzungen und Kriterien sind die Wünsche, die seitens der Unternehmen an einen Bewerber um einen Ausbildungsplatz in der Bauwirtschaft gerichtet werden. Der ideale Auszubildende ist „schlank, kräftig, wissbegierig, freundlich, zuverlässig, offen für Kritik und selbstbewusst.“ (H-G-4) In der Sprache der Experten werden ALS NÜTZLICH FÜR EINE Ausbildung in einem Bauberuf angesehen: „Grundlegende technische Kenntnisse, die Fähigkeit zur Übersetzung zweidimensionaler Informationen (aus einer Zeichnung) in eine dreidimensionale (räumliche) Vorstellung, Bereitschaft zur Einordnung in ein soziales und betriebliches Gefüge, körperliche Belastbarkeit, handwerkliches Geschick, Freude an handwerklicher Arbeit und Sicherheit in den Grundrechenarten. Dazu klare Handlungsstrategien, d. h. die Fähigkeit, einen gegebenen Arbeitsauftrag verstehen, für sich definieren und in ein klares, darauf bezogenes Vorgehen übersetzen zu können. Auf dieser Grundlage sind die konkreten Kenntnisse und Fertigkeiten lernbar.“ (E-7)

„Ein idealer Bewerber sollte direkt von der Schule kommen und Interesse am Beruf und an einer Ausbildung zeigen.“ (H-M-4) „Die wichtigsten Eigenschaften für einen Auszubildenden sind Lernbereitschaft und Offenheit für Neues; besonders hinderlich sind Selbstüberschätzung und die Vorstellung, alles schon zu können. Außerdem spielen handwerkliches Geschick und körperliche Belastbarkeit eine Rolle.“ (AG-2) „Pflichtbewusstsein, Bewusstsein von der Gegenseitigkeit der Verpflichtung, die sich aus einem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag ergibt, räumliches Vorstellungsvermögen, Interesse an der Ausbildung und an der langfristigen Tätigkeit in einem Bauberuf.“ (AG-3)

„Vernünftiger Hauptschulabschluss oder normaler Realschulabschluss, Herkunft aus einem handwerklichen Milieu, Freude an praktischer Arbeit, engagiert, etwa im Sport, in einem Ehrenamt oder auch als Klassensprecher sowie räumliche Mobilität.“ (H-G-3) „Positive Einstellung zu der Ausbildung, die begonnen worden ist, handwerkliches Geschick, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Berücksich-

tigung der Interessen des Betriebs, Bewusstsein, mit der Ausbildung eine Chance im Leben bekommen zu haben, Engagement für die eigene Ausbildung.“ (H-K-2)

„Eine körperliche Konstitution, die für die Arbeit auf Baustellen nötig ist, ordentliches Benehmen, Offenheit und Selbstbewusstsein, Interesse am Beruf, Interesse an den Tätigkeiten und an den Inhalten der Ausbildung, Neugier, aktives Lernverhalten.“ (H-KK-1)

Neben diesen generellen Kriterien gibt es einige spezielle Anforderungen oder Entscheidungsgründe für die Einstellung von Auszubildenden. In einem Unternehmen wird wegen der Arbeit auf Gerüsten Höhentauglichkeit (Schwindelfreiheit) gefordert. (AG-3) In anderen Unternehmen wird erwartet, dass die Auszubildenden aus Hamburg kommen, damit die sie Baustellen, die überwiegend in Hamburg sind, auch erreichen können. (H-M-4) „Wir bevorzugen Leute aus der näheren Umgebung, wenn der Arbeitsweg zu weit ist, hat das keinen Zweck, weil auch die Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht gut genug ist.“ (A-KK-1)

Von Experten wird darauf hingewiesen, dass nicht nur die Defizite, sondern auch die Stärken der Jugendlichen beachtet werden müssten. Da diese heute oft andere seien, als früher, geraten sie leicht aus dem Blickfeld. Das verschenkt Möglichkeiten der Ausbildung. „Die Bewerber kommen heute mit Kompetenzen, die sie früher nicht hatten und es fehlen ihnen Kompetenzen, die wir früher als gesichert voraussetzen konnten. Stärken sind vor allem: das Zurechtfinden unter sehr schwierigen äußeren Lebensumständen, Umgang mit IT-Technologie und neuen Medien. Außerdem haben viele ein gesundes Selbstbewusstsein und sind sehr teamfähig. Schwächen bestehen vor allem in einer Sozialisation, die ihnen das Einfügen in einen an die Erfüllung von fremdgesetzten Normen ausgerichteten Arbeitszusammenhang erleichtert. Das kann nicht als Voraussetzung von Ausbildung gefordert werden, sondern kann höchstens Resultat der Ausbildung sein. Sie sind so heterogen, wie sie immer waren. Darauf müssen sich die Bildungseinrichtungen einstellen und wenn sie das tun, dann sind die Bewerber toll.“ (E-3)

6. Organisation der Ausbildung im Betrieb

In den meisten Unternehmen werden die Auszubildenden schon zu Beginn der ersten betrieblichen Ausbildungsphase auf einer Baustelle eingesetzt, „damit sie reinschnuppern können, wie das da so aussieht“. (AG-1)

In einem der befragten Unternehmen gab es am Anfang eine regelrechte Orientierungsphase. Hier bekommen die Auszubildenden zu Beginn der betrieblichen Ausbildung zunächst den Betrieb, den Bauhof und die Geräte sowie die Baustellen gezeigt, damit sie einen Eindruck von der Arbeitsumgebung bekommen, der sie in den kommenden Jahren angehören werden. Dies nimmt etwa zwei Wochen in Anspruch. Anschließend werden sie einem Alt-Gesellen zugeordnet, der sie während der gesamten Ausbildungszeit betreut. (H-M-4)

Diese Zuordnung zu einer Person, die in erster Linie für die Ausbildung zuständig ist, aber auch in allen anderen Fragen, die mit der Ausbildung zu tun haben, als Ansprechpartner fungiert, wird in vielen Unternehmen praktiziert. „Wenn ein Auszubildender mit auf die Baustelle geht, wird er einer festen Ansprechperson zugeteilt. Die Baustelle wird so ausgewählt, dass dies personell möglich ist.“ (H-KK-1) In einem Unternehmen wird darauf geachtet, dass dies Baustellen in Hamburg sind, die die Jugendlichen auf jeden Fall erreichen können. (AG-1) Anderswo ist man der Auffassung, dass dafür Kleinbaustellen besonders geeignet sind. (T-K-4) „Die Auszubildenden werden mit dem Beginn der Ausbildung im Betrieb in die Kolonnen integriert. In dieser Kolonne bleiben sie während der gesamten Ausbildungszeit. Im dritten Ausbildungsjahr werden die Auszubildenden dann der Kolonne mit 50 Prozent der Stunden angerechnet. Dadurch wird das Interesse der Kolonnenmitglieder und der Jugendlichen an einer guten und effektiven Ausbildung gefördert.“ (H-G-4) Für die Ausbildung ist neben dem Polier in vielen Unternehmen ein Alt-Geselle oder älterer Vorarbeiter zuständig. Der letztere ist auch für die unmittelbare Anleitung zuständig. Im geräteintensiven Tiefbau, wo die Arbeitsgruppen sehr klein sind, obliegt die Anleitung der Auszubildenden direkt dem Schachtmeister.

Es gibt aber auch Umstände der Arbeit, die eine feste Zuordnung zu einer Person nicht möglich machen. „Da gibt es keine feste Zuordnung. Der Auszubildende geht mit denen mit, bei denen Arbeit für ihn ist. Das können seltene Arbeiten sein, damit er die auch mal erlebt (z. B. bei der Sanierung eines Fachwerkhauses) oder wo Arbeiten anfallen, die er auch selbst ausführen kann (z. B. bei der Errichtung eines Dachstuhls).“ (A-KK-1)

In allen Fällen arbeiten Auszubildende grundsätzlich unter Aufsicht. Nur ausnahmsweise arbeiten „Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr auch mal alleine, allerdings nur, wenn die Umstände der Baustelle das zulassen“. (H-K-2)

In allen Unternehmen wird prinzipiell versucht, die Auszubildenden in den Arbeitsprozess zu integrieren, allerdings auf ihrem jeweiligen Kompetenzniveau. Dazu bekommen die Auszubildende solche Aufgaben, die ihrem Kompetenzstand entsprechen. Sie bekommen die entsprechenden Erklärungen, das Ergebnis der Ausführung wird geprüft und gegebenenfalls korrigiert; wo es geht, hat der Auszubildende dann die Möglichkeit, dieselbe Arbeit noch einmal auszuführen. Dafür müssen allerdings Baustellen ausgesucht werden, auf denen das auch geht. (AG-1) In Sonderfällen besteht auf einer Baustelle auch die Möglichkeit zum systematischen Üben bestimmter Arbeitstätigkeiten. (AG-2)

Spezielle Aufgaben für die Auszubildenden zu stellen ist an manchen Stellen wegen der neuen Technologien immer schwieriger geworden. Auch dürfen die Auszubildenden nicht alle Arbeiten ausführen. Dennoch gibt es genügend Arbeiten, die die Auszubildenden ausführen können und es liegt auch an ihnen selbst, dass sie sich dafür interessieren und solche Aufgaben suchen. (H-G-4)

In einigen Unternehmen laufen die Auszubildenden am Anfang zusätzlich mit. „Er guckt zu und bekommt Erklärungen. Wichtig ist, dass er fragt.“ (T-K-4)

Bei einer vollen Integration in den Arbeitsprozess ohne die Möglichkeit zur Korrektur ungenügender Arbeitsergebnisse wird den Auszubildenden mehr Zeit zur Ausführung einer Aufgabe eingeräumt (H-M-4) Auf jeden Fall arbeiten Auszubildende nicht unter Leistungsvorgaben und werden bei der Leistungsmessung einer Baustelle nicht mit gewertet. (H-G-3) Bei Akkordkolonnen werden die Auszubildenden nicht mit hineingerechnet. (AG-3)

In vielen Unternehmen gibt es eine Person im Betrieb, die sich auch außerhalb des Ausbildungsgeschehens speziell um die Auszubildenden kümmert. Das kann der Ausbildungsleiter sein, ein speziell damit betrauter Bauleiter oder Polier, der Personalchef oder der Betriebsrat. Diese Person ist dann auch Ansprechpartner für die Auszubildenden bei Fragen und Problemen, die nicht oder nicht direkt mit der Ausbildung zu tun haben.

7. Zweijährige Ausbildungsverträge in Berufen der Stufenausbildung Bau

Von der in der Stufenausbildung Bau enthaltenen Möglichkeit, zweijährige Ausbildungsverträge für die sogenannte 1. Stufe (Hochbau-, Tiefbau- oder Ausbaufacharbeiter) abzuschließen, machen die Hamburger Bauunternehmen bisher offenbar keinen Gebrauch. In der überwiegenden Mehrzahl wird dies sogar regelrecht abgelehnt und zwar unterschiedslos durch die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen.

„Nein, davon halten wir überhaupt nichts, weil die Auszubildenden gerade im dritten Ausbildungsjahr durch die Tätigkeit auf der Baustelle, die dann ja am ausgedehntesten ist, sowohl noch sehr viel lernen können als auch dem Betrieb bereits produktiv zur Verfügung stehen. Leute, die nur eine zweijährige Ausbildung haben, können wir bei uns nicht brauchen. Wir wollen Spezialbaufacharbeiter ausbilden, die erste Stufe ist nichts Halbes und nichts Ganzes.“ (AG-3) „Ich halte gar nichts davon. Dann ist er ja kein Geselle.“ (H-KK-1)

„Im Unternehmen werden grundsätzlich keine zweijährigen Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen. Gerade das dritte Ausbildungsjahr ist wichtig, um die praktischen Fertigkeiten auf der Baustelle zu erwerben. Außerdem bilden wir auch Fachkräfte aus, um daraus später einmal Führungskräfte machen zu können, da kann es nicht sinnvoll sein, Leute einzustellen, die sich mit einer reduzierten Ausbildung zufrieden geben.“ (AG-2)

„Der Lehrvertrag beträgt drei Jahre. Von zweijährigen Ausbildungsverträgen halten wir nicht so viel. Wenn einer nur zwei Jahre lernt, hat er nicht die Qualifikation, die er als Facharbeiter auf dem Bau braucht. Wir würden auch immer einen Facharbeiter vorziehen, der drei statt nur zwei Jahre gelernt hat. Die zweijährige Ausbildung ist ja geschaffen worden, um denen eine Chance zu geben, die nicht das Zeug haben, eine dreijährige Lehre zu absolvieren. (H-K-2) „Wir sind der Meinung, für die Jungs ist es besser, einen vollen Abschluss zu haben, auch wenn sie den Betrieb nach der Ausbildung verlassen wollen.“ (H-G-4) „Wenn das Niveau nicht ausreicht, muss man den Ausbildungsvertrag verlän-

gern und nicht verkürzen.“ (AG-3) Dieses Argument wird auch von Experten unterstützt: „Es ist eine aberwitzige Argumentation, zu sagen, für eine lernschwächeren Bewerber ist eine kürzere Ausbildungszeit angebracht. Das Gegenteil ist natürlich der Fall.“ (E-7)

Diese Ablehnung zweijähriger Ausbildungsverhältnisse wird offensichtlich auch von den Bewerbern geteilt: „(Ein zweijähriger Ausbildungsvertrag) ist auch noch nicht nachgefragt worden.“ (AG-1)

Auch die befragten Experten sehen in zweijährigen Ausbildungsverträgen keinen berufsbildungspolitischen Sinn. „In Hamburg wird generell von vorneherein auf drei Jahre abgeschlossen. Die Anforderungen im Betrieb sind so hoch, dass das dafür qualifizierte Fachpersonal nur in dreijähriger Ausbildung herangezogen werden kann.“ (E-5) „In Hamburg spielen zweijährige Ausbildungsverhältnisse prinzipiell keine Rolle, auch wenn die Information darüber vorhanden sein müsste und objektive Gründe aus der Sicht der Betriebe dafür sprechen.“ (E-2) „Solche Ausbildungsverhältnisse gibt es in Hamburg nicht. Da Auszubildende, die die 1. Stufe bewältigen, in aller Regel auch die 2. Stufe schaffen, ist die 1. Stufe auch überflüssig. Außerdem gibt es im Belohnungssystem der Branche auch keinerlei Anreize für eine solche Ausbildung.“ (E-3)

Allerdings zielen die Begründungen für die Ablehnung zweijähriger Ausbildungsverträge und die Argumente, die dafür ins Feld geführt werden, aneinander vorbei. Charakteristischerweise nicht von einem Hamburger Bauunternehmen, sondern von dem Unternehmen mit Sitz in Schleswig-Holstein werden seit Jahren nur noch zweijährige Ausbildungsverträge praktiziert – allerdings ausdrücklich als 1. Stufe in einer auf drei Jahre konzipierten Ausbildung.

„Wir machen grundsätzlich zweijährige Ausbildungsverträge, um ein bisschen Dampf im Kessel zu halten, sonst denken die, ich habe drei Jahre Zeit, in den ersten beiden Jahren brauche ich gar nichts zu machen, also um ein bisschen Druck zu erzeugen. Außerdem können wir eventuelle Fehler bei der Bewerberauswahl so leichter korrigieren. Und wir können einem, von dem wir sehen, dass er mit den Anforderungen der zweijährigen Ausbildung schon an seine Grenzen stößt, dann leichter dazu verhelfen, dass er auf jeden Fall anschließend nicht ohne Abschluss dasteht.“ (T-G-1)

In dem Unternehmen weist man ferner darauf hin, dass etwa 95 Prozent der Jugendlichen nach dem Abschluss der 1. Stufe in die 2. Stufe übergegangen sind. Ein Ende der Ausbildung nach dem zweiten Ausbildungsjahr ist erst ein- oder zweimal vorgekommen. Wenn der Übergang nicht passierte, würde das im Unternehmen auch als Fehleinschätzung bei der Bewerberauswahl angesehen. „Wir wollen ja, dass sie drei Jahre lernen.“ (T-G-1)

Allerdings könnte es auch sein, dass es in der Hamburger Bauwirtschaft künftig an bestimmten Stellen eine Annäherung an diese Praxis gibt.

In einem Unternehmen wurde auf die Frage nach der Möglichkeit zweijähriger Ausbildungsverträge geantwortet: „Nein, wir halten das nicht für fair. Für die Firma ist es aber als Absicherung vielleicht nicht schlecht, und auch für die Motivation ist es vielleicht gut. Vielleicht werden wir das in Zukunft einmal machen, wenn wir von einem Bewerber nicht hundertprozentig überzeugt sind und ihm aber doch eine Chance geben wollen.“ (T-K-4)

Und offenbar gewinnt diese Praxis dann an Attraktivität für die Unternehmen, wenn die Erfahrungen mit Auszubildenden nicht so gut sind.

„Ich habe das noch nicht gemacht, aber beim letzten habe ich mich geärgert, dass ich es nicht gemacht habe, weil dann die Motivation am Ende des zweiten Ausbildungsjahres besser gewesen wäre.“ (A-KK-1)

„Werden Sie künftig zweijährige Ausbildungsverträge anbieten und abschließen?“

„Ja. Das ist ein Anreiz, sich anzustrengen und die Ausbildung nicht schleifen zu lassen.

(A-KK-1)

8. Probleme der Beschäftigungsrelevanz der Ausbildung

Nicht alle abgeschlossenen Ausbildungsverträge führen dazu, dass diese Jugendlichen den Betrieben und der Branche später auch als ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Auflösung von Ausbildungsverträgen, das Nichtbestehen der Prüfung und die fehlende Übernahme der ausgebildeten jungen Fachkräfte in eine anschließenden Beschäftigungsverhältnisse sind die Gründe dafür.

8.1 Vertragslösungen

In allen befragten Unternehmen ist es bereits vorgekommen, dass Ausbildungsverträge wieder gelöst werden mussten. Berichtet wird dabei hauptsächlich von Lösungen, die vom Betrieb ausgingen. Die Gründe waren Disziplinprobleme (AG-1), unentschuldigte Fehlzeiten, dazu dann Fälschung von Krankmeldungen (AG-2), mangelnde Zuverlässigkeit, unentschuldigtes Fehlen, Verletzung der Hausordnung im Ausbildungszentrum (H-G-4), Alkohol, Drogen, unentschuldigte Abwesenheit (H-K-2) oder Nichterscheinen zur Arbeit. (A-KK-1)

Wenn ein Auszubildender die Initiative zur Vertragsauflösung ergriffen hatte, lag dem etwa die Einsicht zugrunde, dass er den Anforderungen der Ausbildung nicht gewachsen war (H-G-3) oder gesundheitliche Probleme (Allergie gegen Kalkmörtel, Zementkrätze) (H-M-4; H-G-4).

Dieses Bild wird von den befragten Experten bestätigt. „Aus der Bauwirtschaft sind nicht viele Lösungen bekannt, wenn, dann geschieht dies in der Probezeit.“ (E-5) „Nach bei den Verbänden vorliegenden Kenntnissen gibt es nur wenige Lösungen von Auszubildenden. Vorrangig werden Lösungen aus Gründen fehlender Disziplin und fehlenden Engagements für die Ausbildung bekannt.“ (E-1) „Diese Fälle sind sehr selten. Häufiger sind Lösungen im ersten halben Jahr und zwar auf Initiative des Jugendlichen oder einvernehmliche Lösungen, vor allem wegen beiderseitigen Irrtums.“ (E-2) „Es kommt vor, aber nicht so häufig. Meistens geht die Lösung vom Betrieb aus. Gründe sind hauptsächlich Disziplinprobleme und unentschuldigtes Fehlen.“ (E-4)

Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass das, was in der Ausbildung auftritt, seine Ursachen woanders hat. „Der überwiegende Teil der Gründe liegt im privaten Umfeld der Auszubildenden. Offenkundig wird das dann an Disziplinarproblemen, die im Betrieb, in der Schule oder im Ausbildungszentrum auftreten.“ (E-3)

Keineswegs immer ist eine Vertragslösung auch das Ende der Ausbildung. „In Fällen von Vertragslösungen hilft die Kammer bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsbetrieb.“ (E-5) „Außerdem gibt es Lösungen, die mit einer beruflichen Neuorientierung zusammenhängen.“ (E-3)

8.2 Prüfungsmisserfolg

Ein endgültiger Misserfolg bei der Abschlussprüfung wurde nur in einem Fall aus einem der befragten Unternehmen berichtet. In allen anderen befragten Unternehmen haben alle Auszubildenden die Abschlussprüfung bestanden. Wo ein Auszubildender endgültig an der Prüfung gescheitert ist, lagen Schwächen in beiden Ausbildungsbestandteilen (theoretisch und praktisch) vor, die sich auch an allen Lernorten gezeigt haben. Dieses Muster wurde auch von Experten bestätigt. „Auszubildende scheitern in der Regel an der Kombination von Theorie und Praxis. Wenn Probleme nur in einem Bereich existieren, wird immer eine Lösung gefunden.“ (E-3) Andere Experten führen diese Entwicklung auch auf die Einführung der Handlungsorientierung in die Ausbildung zurück. „Durch die neuen Lehr- und

Ausbildungsformen ist die Dichotomie zwischen Theorie und Praxis in einem höheren Maße als früher aufgehoben. D. h. es ist tatsächlich so, dass jemand entweder beides beigebracht bekommen und gelernt hat oder keines von beiden.“ (E-7)

Eine geringe Rate des Misserfolgs bei Prüfungen entspricht auch den Erfahrungen der Experten. „Offensichtlich sind die Fälle selten.“ (E-4; E-5) In dem berichteten Fall waren nach Auffassung des Betriebs die eigentlichen Ursachen dahinter liegende Probleme im sozialen Umfeld des Jugendlichen gewesen. Ergänzend wurde darauf hingewiesen, dass in solchen kritischen Fällen in Abstimmung aller drei Lernorte zahlreichen Hilfe angeboten werden. (H-M-4)

Das heißt aber nicht, dass das Prüfungsgeschehen grundsätzlich nur Erfolgserlebnisse bereithält. „Es hat jetzt einer die Zwischenprüfung mit ‚Fünf‘ abgeschlossen. Das geht fast gar nicht. Da muss man schon die Kelle verkehrt `rum anfassen.“ (H-K-2) Und es ist auch schon vorgekommen, dass Auszubildende mit Absicht durch die Prüfung gefallen sind, damit sie noch einmal ein halbes Jahr ganz gutes Geld kassieren“. (H-K-2)

Die Gründe für diesen angesichts der Voraussetzungen der Lerngruppen relativ hohen Erfolg der Ausbildung in der Hamburger Bauwirtschaft sind nach Auffassung von Experten die funktionierende Lernortkooperation, die Existenz von Beratungslehrern, die Integration der Betriebe in die Krisenintervention und ein gutes Unterstützungssystem. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass die Zahlen über Prüfungsmisserfolge nicht zwischen Berufen verglichen werden dürfen, die ganz unterschiedliche Lerngruppen haben. (E-3)

8.3 Übernahme

Über die Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung gibt es keine verlässlichen Daten. In allen befragten Unternehmen wird angestrebt, die Auszubildenden nach Ende der Ausbildungszeit auch in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. „Die Ausbildung kostet sehr viel Geld und es wäre ja unsinnig, soviel Geld zu investieren, wenn man anschließend gut ausgebildete Facharbeiter freistellt und sich vielleicht andere holt.“ (T-G-1) Nach dem Eindruck von Experten werden die meisten Auszubildenden aber schon übernommen. Das würde auch dafür sprechen, dass die Unternehmen ihre Ausbildungsleistung trotz aller Planungsschwierigkeiten doch sehr eng am Fachkräftebedarf ausrichten. (E-4)

Vor allem bei den großen Unternehmen scheint die Ausbildungskapazität dem Personalbedarf weitgehend angepasst. „Jeder, der eine vernünftige Gesellenprüfung ablegt, wird mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag übernommen.“ (AG-1) „Das Unternehmen hat alle diejenigen Auszubildenden übernommen, die im Unternehmen bleiben wollten.“ (AG-2) „Wir haben alle übernommen.“ (H-G-4) Nach Ansicht von Experten deutet dies auch darauf hin, dass es keine Ausbildung über Bedarf mehr gibt. (E-5) Von einer ausdrücklichen Ausbildung über den eigenen Bedarf, die dann gleichsam automatisch die Übernahme infrage stellt, war nur in einem einzigen der befragten Unternehmen die Rede. (H-K-2)

Wo nicht übernommen wird, werden von den Unternehmen andere Gründe angeführt. „Wir bilden aus, um alle zu übernehmen. Allerdings bekommen einige nur einen befristeten Vertrag. Manche müssen ja nur die Zeit überbrücken, bis sie zur Bundeswehr gehen. Wer gut ist, bekommt aber sofort einen unbefristeten Vertrag und wer sich in der Zeit der Befristung bewährt, wird auch vorzeitig in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Wenn wir jemanden nicht übernehmen, liegt das nicht

daran, dass wir ihn nicht übernehmen wollten, sondern ausschließlich daran, dass er sich während der drei Jahre nicht so gezeigt, dass wir von ihm überzeugt sind.“ (T-G-1) „Zwei Auszubildende, die im letzten Jahr ausgelernt haben, sind zur Technikerschule gegangen. Sie stehen dem Unternehmen folglich nicht als Fachkräfte zur Verfügung.“ (AG-2) „Ein Jugendlicher hatte die Möglichkeit, mit einem Stipendium der Handwerkskammer seine Ausbildung an einer Hochschule fortzusetzen und hat diese wahrgenommen.“ (H-G-4)

Gründe für Nicht-Übernahme sind dagegen in der Sicht der Unternehmen oft in der Kombination aus dem Fehlen freier Arbeitsstellen und zu geringe Leistungen oder zu geringer Einsatz bei den Auszubildenden zu suchen: „Zu viele Fehlzeiten“ (AG-1), „Fehlendes Engagement sowohl auf der Baustelle als auch in den anderen Ausbildungsbereichen,“ (H-G-3), „keine freien Arbeitsstellen und fehlende Eignung“. (T-K-4)

Im Einzelfall gibt es Bemühungen, besonders von Ausbildern im Ausbildungszentrum, Auszubildende, die nicht übernommen werden, an andere Betriebe zu vermitteln; gesicherte Informationen darüber liegen jedoch nicht vor. (E-4)

Zugleich wird von Experten auf den Zusammenhang von Übernahmeaussicht und Ausbildungserfolg hingewiesen. „In den letzten Jahren war die Übernahmequote relativ gering, was auch die Lernmotivation in den Abschlussklassen beeinträchtigt hat. Das dürfte sich jetzt bessern.“ (E-3)

9. Qualität der Ausbildung

Grundsätzlich ist man in den Unternehmen mit der Qualität der Ausbildung zufrieden. Dazu tragen auch die Leistungen von und die sehr gute Zusammenarbeit mit Ausbildungszentrum und Berufsschule bei. Das schließt selbstverständlich ein, dass in einigen Unternehmen auch Schwächen und Verbesserungsmöglichkeiten gesehen werden. „Das beinhaltet auch eine Selbstkritik. Wir können auf unseren Baustellen nicht immer die ganze Breite des Berufs vermitteln und die Ausbildung im Ausbildungszentrum kann das nicht vollständig ausgleichen. Die richtige Qualifizierung erfolgt ohnehin erst in den zwei, drei Jahren nach der Ausbildung.“ (H-K-2)

Diese Einschätzung wird auch von den befragten Experten geteilt. „Die Ausbildung im Ausbildungszentrum ist von sehr hoher Qualität. In den Betrieben ist es naturgemäß unterschiedlich. Das ist nicht unbedingt eine Frage der Betriebsgröße; oft ist für die Ausbildung die engere Anbindung des Auszubildenden im Kleinbetrieb durchaus gut geeignet.“ (E-2)

„Die Qualität der Ausbildung in der Hamburger Bauwirtschaft ist gut; nicht zuletzt wegen der Qualität des Ausbildungszentrums. Im dritten Ausbildungsjahr, in dem der Anteil der Ausbildung im Betrieb überwiegt, kommt es entscheidend auf die Meister und Poliere an. Hier gibt es Probleme, weil dieser Personenkreis häufig inzwischen so unter Leistungs- und Zeitdruck steht, dass die Zeit für die Beschäftigung mit den Auszubildenden vielfach fehlt.“ (E-4)

Dies wird nicht zuletzt auf Auswirkungen der letzten Reform der Prüfungsordnung zurückgeführt. „Die Neuorientierung der Ausbildung ist ja gerade den Wünschen der Betriebe stark entgegengekommen. Handlungsorientierung bildet ja die Form, ab, in der in der Bauwirtschaft gearbeitet wird (Ganzheitlichkeit der Arbeitsvollzüge und Teamarbeit). Gerade die Ganzheitlichkeit der Arbeitsvollzüge in der Bauwirtschaft ist ein ausbildungsförderliches Moment.“ (E-7) Außerdem wird Qualität durch Prüfungsanforderungen gesteuert. Prüfungsanforderungen wirken auch in den Lernprozess hinein, weil doch letztlich sehr stark mit Blick auf die späteren Prüfungsanforderungen gelernt und ausgebildet wird. „In den Ausbildungsordnungen wird zum Beispiel gefordert, dass selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren gefördert wird. Das stand früher auch schon drin, hat aber niemanden interessiert. Jetzt ist hinzugefügt worden: ‚Die Erfüllung dieser Anforderungen ist in der Prüfung nachzuweisen.‘ Und seitdem wird es auch tatsächlich praktiziert.“ (E-7)

In Berufsschule und Ausbildungszentrum ist nach einer externen Evaluation der Ausbildung im Jahre 1992 kontinuierlich an der Qualität gearbeitet worden. „Schon vor dem Paradigmenwechsel (zur Lernfeldorientierung) von 1999 sind einige Maßnahmen eingeleitet worden: gemeinsame Ausbildung für Ausbildungsmeister und Berufsschullehrer, teilweises Ersetzen der traditionellen Abfolge von Aufbauen und Niederreißen durch Realprojekte (z. B. Bau eines kompletten Kinderheims nur durch Auszubildende als Werbung für Bauberufe unter Schirmherrschaft des Ersten Bürgermeisters, Sanierung einer Kirche), abgestimmte, lernortübergreifende Ausbildungsanteile.“ (E-3)

„Dennoch muss und kann die Qualität der Ausbildung in den nächsten Jahren weiter verbessert werden: Integration von Theorie und Praxis, Nutzung der Möglichkeiten der Lernfeldorientierung durch Abbildung der realen Geschäfts- und Arbeitsprozesse, Weiterentwicklung der Lernortkooperation, des „Hand-in-Hand-Gehens“ von Ausbildung in Schule, Betrieb und Ausbildungszentrum, Antizipation der voraussehbaren technologischen Entwicklung und angemessene Berücksichtigung der überfachlichen Kompetenzen.“ (E-3)

10. Unausgeschöpfte Ausbildungspotentiale

Eine Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze könnte auch dadurch erreicht werden, dass Unternehmen zusätzlich zur Ausbildung in ihren jeweiligen Kernberufen Ausbildungsplätze auch in anderen Berufen anbieten, wenn diese Berufe im Betrieb vorkommen. Die Möglichkeit auf diese Weise bisher nicht genutzte Ausbildungsmöglichkeiten zu erschließen, scheint aber bei genauer Betrachtung nicht gegeben zu sein. In den befragten Unternehmen gibt es durchweg plausible Gründe dafür, die Ausbildung nicht über das gegenwärtige Berufsspektrum auszuweiten.

„Die Niederlassung ist auf Betonbau spezialisiert und für andere Berufe fehlt auch das Personal, das eine qualifizierte Ausbildung leisten könnte.“ (AG-1) „Theoretisch könnten vermutlich auch noch Zimmerer ausgebildet werden. Dies geschieht aber nicht, weil der Betonbauer eine umfassendere Qualifikation hat und besser den Anforderungen angepasst ist, die auf unseren Baustellen bestehen. Da die hauptsächliche Tätigkeit im Betonbau das Einschalen ist, braucht das Unternehmen für die Rekrutierung von Einschälern nicht den Umweg über die Ausbildung von Zimmerern zu gehen.“ (AG-2)

„Wir haben die Poliere mit den entsprechenden beruflichen Qualifikation nicht, um in anderen Berufen ausbilden zu können.“ (H-G-4) (H-M-4) „Wir haben in anderen Gewerken zu wenig Arbeit.“ (T-G-1) „Die technischen Voraussetzungen (Maschinenausstattung) sind nicht gegeben.“ (T-K-4) „Hier kann nur ein Maurer ausgebildet werden.“ (H-KK-1) „Wir haben in anderen Gewerken, in denen wir manchmal tätig sind, nicht genügend Arbeit haben, um jemanden auszubilden.“ (A-KK-1)

Eine Besonderheit der Ausbildungsabstinentz stellt die Ausbildung zum Baugeräteführer dar. In diesem Beruf, der bekanntlich nicht zur Stufenausbildung Bau gehört, wird in der Hamburger Bauwirtschaft trotz der hohen Technologieintensität von Kapazitäten der Hamburger Bauunternehmen und Bauproduktion in Hamburg sowie der Tatsache, dass in vielen Unternehmen Baugeräteführer eingesetzt werden, nicht grundständig ausgebildet. Die Qualifizierung erfolgt ausschließlich durch Weiterbildung von Beschäftigten mit anderer Grundqualifikation. Dafür wurden in den befragten Unternehmen verschiedene Gründe angegeben.

In einem Unternehmen wurde darauf hingewiesen, dass das Unternehmen große Baugeräte gar nicht mehr in seinem Besitz hat, sondern nur noch anmietet, und zwar mit Personal. (H-G-4) In anderen Unternehmen wird auf eingefahrene alternative Qualifizierungswege hingewiesen. „Wir rekrutieren unsere Baumaschinenführer sehr viel aus dem Bereich der Landmaschinenschlosser, aber auch der Automechaniker und machen die reine praktische Weiterbildung mit unserem Maschinenmeister im Unternehmen selbst. Das Erfordernis, Baumaschinenführer grundständig auszubilden, war also bisher nicht da. Und eine Ausbildung zum Landmaschinenschlosser können wir nicht selbst machen, aber die Qualifikationen werden gebraucht, damit die Leute etwas von Maschinen verstehen und kleinere Reparaturen auch selbst machen können.“ (T-G-1)

Außerdem sprechen arbeitsorganisatorische Gründe gegen eine grundständige Ausbildung. „Um den Beruf des Baumaschinenführers auszubilden, muss man die richtigen Ausbilder haben. Das geht noch in der Schlosserei und im Werkstattbereich. Aber die praktische Ausbildung muss auf den Baustellen stattfinden. Und dort ist keine Zeit für Ausbildung. Wenn da einer rausgeht, dann muss es auch funktionieren. Außerdem müssen die Leute nicht nur eine Maschine fahren können, sondern mehrere, so dass wir die Leute flexibel einsetzen können.“ (T-G-1)

Also helfen sich die Unternehmen auf andere Weise. „Wir bilden unsere Baumaschinenführer selbst aus, d. h. im Wege der Weiterbildung. Die Leute werden herangeführt. Volljährigkeit und Führerschein sind erforderlich. Der Beginn erfolgt auf dem Minibagger. Oder es werden Leute von außen eingestellt“. (T-K-4)

Von befragten Experten wurde allerdings auch auf die selbstverstärkende Konsequenz dieser Haltung hingewiesen: Bei einer nur geringen Zahl an Auszubildenden „nimmt die zuständige Behörde für Bildung und Sport die Einrichtung von Berufsschulklassen nicht vor. Es werden dann nach dem Splitterberufsprinzip Fachberufsschulklassen an nur einigen Orten eingerichtet. Für Baugeräteführer ist Hamburg nicht darunter.“ (E-3) Dies führt dann dazu, dass Auszubildende im Beruf des Baugeräteführers weite Wege zur Berufsschule hätten – was wiederum die Ausbildungsneigung von Betrieben und Jugendlichen kaum fördern dürfte.

11. Grundsätzliche Einschätzung der Beruflichen Bildung

Auf die generelle Frage nach der Organisation der beruflichen Bildung zeigten sich alle befragten Unternehmen grundsätzlich zufrieden. Sie wiesen zudem einhellig und ohne Abstriche auf die Leistungen des Ausbildungszentrums und der fachlich zuständigen Berufsschule sowie auf die hervorragende Zusammenarbeit zwischen allen drei Lernorten hin; in dieser Hinsicht dürfte Hamburg auch im überregionalen Vergleich ein Modell sein. Dennoch gab es vor allem zwei Kritikpunkte.

Der eine Kritikpunkt betrifft die Möglichkeit der Ausbildung an modernen Bautechnologien. Bezeichnenderweise wird dies vor allem von großen und technologieintensiven Unternehmen vorgebracht. „Die Möglichkeiten des Ausbildungszentrums, an den aktuellen Technologien auszubilden, sind zu begrenzt.“ (AG-1) „Die technologische Ausstattung des Ausbildungszentrums muss den modernen Anforderungen angepasst werden.“ (H-G-4) „Die maschinelle Ausstattung des Ausbildungszentrums ist zu gering.“ (T-K-4)

Der zweite Kritikpunkt richtet sich auf die Struktur des ersten Ausbildungsjahres. „Die Struktur des ersten Ausbildungsjahres ist deswegen ein Problem, weil eine Bewertung des Auszubildenden und eine Rückmeldung dieser Bewertung an die Jugendlichen vor allem in der Probezeit faktisch nicht möglich sind.“ (AG-2) „Die Tatsache, dass die Auszubildenden durch dieses erste Jahr bereits mit Erfahrungen in den Betrieb kommen, wenn die eigentliche betriebliche Ausbildung beginnt, ist positiv, aber das ließe sich auch mit weniger zeitlichem Aufwand erreichen.“ (AG-2)

Daneben werden nicht die Struktur, wohl aber einige Umstände der Ausbildung im Ausbildungszentrum kritisch gesehen. „Wir begrüßen zwar prinzipiell die überbetriebliche Ausbildung im Ausbildungszentrum, aber der Ablauf der dortigen Ausbildung ist nicht optimal organisiert. Es gibt zuviel Vandalismus oder Tätlichkeiten, daran scheitern auch Auszubildende.“ (H-G-3)

Schließlich gab es einen Vorschlag für die Weiterentwicklung der beruflichen Struktur der Stufenausbildung. „Die gegenwärtige Maurerausbildung ist zu neubaulastig. Es sollte einen Beruf für Arbeiten im Bestand, für die Altbausanierung geben. Ein solcher ‚Altbausanierer‘ müsste neben Mauern auch Trockenbau, Fliesenlegen, Putzen und Betonestrich beherrschen. Das wird zwar in der Grundausbildung vermittelt, müsste aber intensiver und praxisbezogener sein und auch im 2. und 3. Ausbildungsjahr fortgesetzt werden.“ (H-KK-1)

12. Künftiger Fachkräftebedarf und Zukunft der Ausbildung

Es liegt sicherlich auch an dem beginnenden Konjunkturaufschwung, dass alle befragten Unternehmen für die Zukunft einen mindestens gleichbleibenden Fachkräftebedarf annehmen. Daneben gibt es aber auch Strategien, die auf eine Ausweitung der Aktivitäten und damit auch des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften gerichtet sind.

„Der Bedarf an Fachkräften wird gleichbleiben, eine Vergrößerung des Geschäftsvolumens ist aber nicht geplant.“ (H-KK-1) „Der Bedarf an Fachkräften hängt sehr stark von der strategischen Entscheidung der Geschäftsleitung ab, in welchem Umfang mit eigenen Kräften gearbeitet und in welchem Umfang Nachunternehmer eingesetzt werden. Das ist nicht prognostizierbar.“ (AG-2) „Der Bedarf an Fachkräften wird steigen, nicht zuletzt, weil die Regularien zur Einhaltung von Vorschriften, auch von den Bauherren, immer schärfer und anspruchsvoller werden. Es wird auch nicht mehr akzeptiert, dass Hinz und Kunz auf der Baustelle herumläuft, d. h., auch Nachunternehmer werden künftig zertifiziert sein müssen. Außerdem sind durch die Entlassungswellen und die verringerte Ausbildungsleistung der Betriebe der vergangenen Jahr große Löcher in die Belegschaften gerissen worden gerade bei denen ‚im besten Alter‘ (25 bis 45), die jetzt und in Zukunft dringend wieder aufgefüllt werden müssen. Und das geht nur durch Ausbildung.“ (AG-3)

Es wird von den Bauunternehmen generell eher mit steigenden Anforderungen an die Beschäftigten gerechnet. Indiz dafür ist, dass bei Beschäftigungsabbau eher die an- und ungelernenen Arbeitskräfte betroffen waren und die Fachkräfte gehalten wurden. Tätigkeiten, die keine besondere Qualifikation erfordern, müssen dann von den qualifizierten Beschäftigten miterledigt werden. (E-1)

„Was gegenwärtig gesucht wird, ist nicht allein der qualifizierte Facharbeiter, sondern der, der zusätzlich noch Berufserfahrung und weitere Kompetenzen oberhalb der Facharbeiterebene etwa betriebswirtschaftliches Denken oder kundenorientiertes Arbeiten mitbringt. Die sind aber nach Aussage der Bauunternehmen vom Markt verschwunden und müssen erst wieder herangezogen werden. Immer wichtiger wird auch die Bereitschaft, dazuzulernen, die eigene Kompetenz zu erweitern und mit den neuen Anforderungen wachsen zu lassen.“ (E-2)

„Durch den Einstieg in PPP-Modelle werden auch die Bauaufträge vom Unternehmen erledigt; insofern gibt es eine indirekte Auswirkung auf die erforderlichen Kapazitäten für die Bauausführung.“ (H-G-4) „Wir werden mehr Fachkräfte brauchen.“ (H-G-3; T-K-4)

Mit Ausnahme eines sehr kleinen Unternehmens, dessen Inhaber gerade mit einem Auszubildenden eine Enttäuschung erlebt hat, werden alle befragten Unternehmen auch im nächsten Jahr ausbilden; viele von ihnen werden die Zahl der Ausbildungsplätze steigern. „Im nächsten Jahr werden zwei statt wie bisher nur ein Ausbildungsplatz angeboten.“ (AG-1) „Wir werden in diesem Jahr erstmals wieder in die Ausbildung einsteigen. Wir machen jetzt erstmal Erfahrungen mit einer Quote von fünf Plätzen. Wenn es nach uns geht, wollen wir die halten.“ (AG-3) „Wir müssen die Ausbildungsquote von derzeit 4,8 Prozent bis 2010 auf zehn Prozent (bezogen auf die gesamte Beschäftigtenzahl) steigern. Das ist eine vorausschauende Reaktion auf den zu erwartenden Rückgang an Schulabsolventen und Fachkräften aufgrund der demographischen Entwicklung.“ (T-G-1)

Der reine Verputzerbetrieb hat vor, sein Geschäftsfeld zu erweitern und würde dann auch ein Interesse an der Berufsausbildung entwickeln. „Der Betrieb plant eine Ausweitung auf den gesamten Rohbau. Für die Umsetzung dieser Strategie müssten Fachkräfte mit Ausbildung in Bauberufen, vorzugsweise

Maurer, eingestellt werden sowie Ingenieure und Poliere. Wenn das realisiert werden wird, können prinzipiell auch Ausbildungsplätze angeboten werden, vermutlich für Maurer, eventuell auch für Betonbauer. Es müssten aber auch erst Erfahrungen mit Ausbildung gesammelt werden.“ (A-K-1)

Die Möglichkeit, den Fachkräftebedarf auch decken zu können, wird skeptisch bis vorsichtig positiv beurteilt.

„Den Nachwuchsbedarf des Unternehmens können wir allemal decken. Viel wichtiger ist die Frage, ob wir unseren Personalstamm halten und damit auch in der Zukunft Ausbildung anbieten können.“

(H-K-2) „Wir werden bei entsprechenden Bemühungen genügend Auszubildende bekommen, weil es immer genügend interessierten Nachwuchs gibt, den wir auch entsprechend ausbilden können.“ (AG-2)

„Die Jüngeren können durch diese Situation jetzt auch relativ schnell in Führungspositionen kommen. Ich sehe unsere Chancen immer noch gut, auch unter dem Aspekt des Verdienstes, man kann immer noch gutes Geld auf dem Bau verdienen. Auch wird der Bauberuf im Ansehen wieder zunehmen.“ (AG-3) „Das Unternehmen ist grundsätzlich so gut im Ausbildungsmarkt vertreten, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs für die Zukunft als gesichert angesehen werden kann.“ (H-G-4)

„Es wird schwerer werden, weil in der Krise sich viele umorientiert haben oder ins Ausland gegangen sind, so dass ein Großteil der benötigten Fachkräfte auf dem deutschen Bauarbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht. Die frühere Passage industrieunerfahrener Arbeitskräfte vom Lande, die in die Städte kamen, hier zunächst auf dem Bau anfangen um dann in die stationäre Industrie weiterzuwandern, ist heute nicht mehr zu beobachten.“ (H-G-3)

Aus diesem Grunde wird in einigen Unternehmen auch für die Zukunft mit einem Fachkräftemangel gerechnet. Als Gegenstrategie wird zum Beispiel eine Vereinfachung des Bauens ins Auge gefasst, etwa durch Halbfertigteile. „Dafür werden auch Fachkräfte gebraucht, aber nicht mehr so viele.“ (H-M-4)

Die befragten Experten sehen die Hamburger Bauunternehmen beschäftigungspolitisch eher vor schwierigen Zeiten.

„Die Unternehmen, die im jetzt beginnenden Aufschwung ihre Bücher wieder voll haben, suchen auf dem Arbeitsmarkt händeringend Fachkräfte. Dabei wird die Konkurrenz aus den skandinavischen Ländern, die nicht diese tiefe Krise hatten und die ja schon in den vergangenen Jahren in beachtlichem Maße Baufachkräfte gerade aus Norddeutschland angezogen haben, jetzt umso deutlicher spürbar. Dies führt dazu, dass die Unternehmen große Schwierigkeiten haben, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Auch der Zustrom von Bauarbeitern aus den Beitrittsländern hat spürbar abgenommen; diese bleiben entweder in ihren Heimatländern, wo die Bauwirtschaft auch wächst und Fachkräfte sucht (Beispiel: Polen) oder sie ziehen weiter nach Großbritannien und Irland, wo schon seit längerem eine Baukonjunktur besteht und wo die Preise offensichtlich besser sind.“ (E-1)

„Auf der Ebene der Bauverbände ist der drohende Fachkräftemangel bereits seit einiger Zeit wahrgenommen worden. Etwa im letzten Jahr ist diese Erkenntnis auch bei den Betrieben angekommen, dort ist der Fachkräftemangel inzwischen an einigen Stellen bereits Realität. Es gibt also deutliche Anzeichen dafür, dass die Bauunternehmen ihre Ausbildungsintensität nach einer längeren Pause des Rückgangs nun wieder steigern werden.“ (E-4) „Die Bauwirtschaft hat dabei durchaus gute Chancen. Die wieder gestiegene Ausbildungsbereitschaft spricht sich herum und wird eine Werbewirkung für die Bauwirtschaft entfalten.“ (E-5)

Die demographische Entwicklung wird in fünf bis sechs Jahren zu einem Sinken der Schülerzahlen führen. Dadurch dürfte es zu einer verschärften Konkurrenz zwischen den Branchen um Ausbildungsbewerber kommen. (E-5) „Wenn der Bausektor nicht aktiv daran arbeitet, das Image der Bauberufe zu verbessern, dann wird er große Schwierigkeiten bekommen. Der Sektor wird sonst eine Klientel bekommen, die er auf den Baustellen eigentlich gar nicht brauchen kann.“ (E-3)

Es wird mit einer Fortsetzung des Aufschwungs gerechnet und damit auch mit einer Fortsetzung des Fachkräftebedarfs und der Ausbildung. Wegen der größer werdenden Konkurrenz der Betriebe um Auszubildende wird teilweise damit gerechnet, dass es aus den oben genannten Gründen der Struktur der Hamburger Wirtschaft zu Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs kommen kann. (E-1)

Andere Experten sehen die Aufgabe der Deckung des Fachkräftebedarfs zwar als schwierig, aber lösbar an. „Die Bauunternehmen werden es im Wettbewerb nicht einfach haben, die Jugendlichen mit der Grundqualifikation zu bekommen, die sie für die Ausbildung brauchen. Dennoch gibt es nach wie vor gute Gründe für Jugendliche, die sich dafür interessieren, Bauberufe zu lernen, weil die Karriere- und Verdienstmöglichkeiten gut sind und die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in der Bauwirtschaft zumindest auf absehbare Zeit hoch sein wird.“ (E-2)

Verzeichnis der Tabellen und Übersichten

Tabellen

	Seite
Tabelle 1: Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg, in den alten Bundesländern und in Deutschland 1995-2006	9
Tabelle 2: Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach zusammengefassten Wirtschaftszweigen 1995-2006	11
Tabelle 3: Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach Betriebsgrößenklassen 1995-2006	12
Tabelle 4: Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach Beschäftigtengruppen 1995-2006	13
Tabelle 5: Beschäftigung von kaufmännischem und technischem Fach- und Führungspersonal im Bauhauptgewerbe in Hamburg und in den alten Bundesländern 1995 bis 2006 im Vergleich	14
Tabelle 6: Beschäftigung ausgewählter Gruppen in Universalbauunternehmen im Hamburger Bauhauptgewerbe 1995-2006	15
Tabelle 7: Vergleich von Quoten der Fachkräftebeschäftigung in Bauunternehmen in den alten Bundesländern und in Hamburg im Vergleich 2006	16
Tabelle 8: Beschäftigung von Baugeräteführern im Bauhauptgewerbe in Hamburg nach Wirtschaftszweigen 1995-2006	16
Tabelle 9: Auszubildende und Baufachkräfte im Bauhauptgewerbe in Hamburg, in den alten Bundesländern und in Deutschland 2006	18
Tabelle 10: Auszubildende und Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe nach Größe des Betriebs 1995-2006	18
Tabelle 11: Auszubildende und Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe nach zusammengefassten Wirtschaftszweigen 1995-2006	19
Tabelle 12: Bezugsgröße der Baufachkräfte für die Vorausschätzung des Bedarfs an Ausbildung in den Berufen der Stufenausbildung Bau im Hamburger Bauhauptgewerbe 2006	22
Tabelle 13: Szenario der Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015	24
Tabelle 14: Altersstruktur der Baufachkräfte im Hamburger Bauhauptgewerbe 2006 ¹⁾	26
Tabelle 15: Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015	27
Tabelle 16: Arbeitslos gemeldete Personen mit Bauberufen in Hamburg 2006	28

Tabelle 17: Arbeitslos gemeldete Facharbeiter in Bauberufen ohne gesundheitliche Einschränkungen nach Alter in Hamburg 2006 (Stichtag 30. Juni)	28
Tabelle 18: Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in der Stufenausbildung Bau in Hamburg 1995-2005	33
Tabelle 19: Entwicklung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in den Bauberufen in Deutschland, den alten Bundesländern und Hamburg 1995-2005	33
Tabelle 20: Ausbildungsverhältnisse in der Stufenausbildung Bau in Hamburg 2006	34
Tabelle 21: Rekrutierungsquoten im Hamburger Bauhauptgewerbe 2006	36
Tabelle 22: Entwicklung der Zahl der männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen in Hamburg 2006-2015	37
Tabelle 23: Entwicklung der Zahl der männlichen Absolventen aus Haupt- und Realschulen in den angrenzenden Bundesländern 2006-2015	38
Tabelle 24: Vorausberechnung der Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015 bei konstanter Rekrutierungsquote	40
Tabelle 25: Vorausberechnung der erforderlichen Entwicklung der Rekrutierungsquote zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Hamburger Bauhauptgewerbe bis 2015	41

Übersichten

Übersicht 1: Modell zur Vorausschätzung der Beschäftigungsentwicklung	23
Übersicht 2: Ermittlung des Restbestandes an Fachkräften 2015	25
Übersicht 3: Ermittlung des Neubedarfs an Fachkräften 2015	26
Übersicht 4: Ermittlung des erforderlichen Neuangebots an Fachkräften zur Deckung des Fachkräftebedarfs bis 2015	39
Übersicht 5: Zahl und Struktur der in die empirische Untersuchung einbezogenen Betriebe	45
Übersicht 6: Durchgeführte betriebliche Interviews	46
Übersicht 7: Durchgeführte Experteninterviews	47