

**Klaus Zühlke-Robinet**

## **Berufsausbildung im Bauhauptgewerbe - Geht die Erfolgsgeschichte zu Ende?**

### **1 Einleitung**

Wird über das Bauhauptgewerbe - dazu zählt der Hoch-, Tief- und Verkehrswegebau - gesprochen, werden meist die Schattenseiten des Beschäftigungsbereichs besonders betont: „Illegale Beschäftigung“, „Lohndumping“, „Wildwest auf den Baustellen“, so lauten heute viele Meldungen in der Presse. Bei diesem schlechten Image wird schnell übersehen, daß das Bauhauptgewerbe zu den Branchen zählt, auf denen gutes Geld verdient werden kann, die Arbeit abwechslungsreich und anspruchsvoll und schon lange nicht mehr nur einfache Muskelarbeit ist. Einen wichtigen Beitrag hierzu hat das Berufsausbildungssystem geleistet, das in diesem Artikel etwas näher beleuchtet werden soll. Es wurde im Rahmen eines nun abgeschlossenen Forschungsprojektes zu den Strukturen, Veränderungen und Herausforderungen des Bauhauptgewerbes an der Schwelle zum nächsten Jahrtausend analysiert.

Die Berufsausbildungspolitik im Bauhauptgewerbe ist die Erfolgsgeschichte einer kooperativen Politik der Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes, der Industriegewerkschaft Bauener-Agrar-Umwelt (bis Ende 1995: IG Bau-Steine-Erden), des Zentralverbands des Deutschen Baugewerbes und des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie. Ein strukturelles Problem des Bauhauptgewerbes ist schon immer die Sicherung der Facharbeiterbasis. Weil Ende der 60er Jahre Fachkräfte knapp wurden, ist das Berufsausbildungssystem 1975 auf völlig neue Grundlagen gestellt worden. Mit einem branchenspezifischen Ansatz - Umlagefinanzierung, überbetriebliche Ausbildung und Stufenausbildung - konnte sich das Bauhauptgewerbe im intersektoralen Wettbewerb um Lehrstellensuchende bislang gut behaupten.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Reform 1975 war, daß sowohl das Bauhandwerk als auch die Bauindustrie darauf angewiesen waren, mittels verstärkter eigener Ausbildung Fachkräfte zu gewinnen; andere Wege standen damals nicht zur Verfügung. Die Sicherung der Facharbeiterbasis konnte nicht von einzelnen Unternehmen alleine geleistet werden. Deswegen

haben sich starke Interessen an überbetrieblichen, branchenweiten Lösungen entwickelt. Heute aber ist die Situation im Bauhauptgewerbe grundlegend anders. Zählte damals die Branche noch zu den expandierenden Sektoren, so geht jetzt die (Neu-)Bautätigkeit konjunkturübergreifend zurück. Waren früher insbesondere einheimische Fachkräfte gesucht, so können heute mittlerweile qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland „bezogen“ werden. Bislang war die gemeinsame Klammer der Politik der Sozialpartner die Sicherung des Facharbeiterbestandes. Diese Interessenidentität wird brüchig.

Geht nun vor dem Hintergrund eines großen ausländischen Arbeitskräftereservoirs die Erfolgsgeschichte des gewerblichen Berufsausbildungssystems zu Ende? Ist davon auszugehen, daß es bald überholt sein wird, weil das strukturelle Problem der Branche, die Facharbeiterbasis zu erhalten, mittlerweile auch anders gelöst werden kann? Diese Fragen sollen hier beantwortet werden. Dazu wird im nächsten Kapitel zuerst auf die Bedeutung der Facharbeit im Bauhauptgewerbe eingegangen. In Kapitel 3 werden die Vorgeschichte der Reform, die neue Ausbildungsordnung, die quantitative Entwicklung der Auszubildendenverhältnisse und die zwischenzeitlich erfolgten Anpassungen der Ausbildungsordnung dargestellt. Die Konsequenzen, die mit der Beschäftigung von entsandten Arbeitnehmern für die Ausbildungspolitik verbunden sind, werden in Kapitel 4 thematisiert. Schließlich werden in Kapitel 5 die Ergebnisse kurz zusammengefaßt und ein Blick in die Zukunft gerichtet.

## **2 Bedeutung der Facharbeit**

Es gehört wohl zur landläufigen Meinung, daß jeder Mensch auf dem Bau arbeiten könne: "Steine aufeinander stellen und zusammenkleben kann wohl jeder". Doch die Realität sieht heute anders aus. Waren 1950 noch fast 40% der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe Hilfsarbeiter, so ging bis 1998 ihr Anteil auf 18% zurück. Spiegelbildlich hierzu erhöhte sich der Anteil der gewerblichen Fachkräfte auf den Baustellen von 49% auf nunmehr fast 60%. „Bauarbeiter sind in der Regel Fachkräfte. Ihre Arbeit ist aufgabenorientiert organisiert, Handreichungen, Neben- und Zwischenarbeiten (Bringen, Holen, Vorbereiten) sind, wo nicht durch Rationalisierung entfallen, in die Arbeitsrolle der Fachkräfte integriert. Reine Helfertätigkeiten sind selten geworden“ (Pahl u.a., 1995: 75). Da jede Baustelle anders ist, Planungsvorgaben und Arbeitsvollzüge nicht abschließend definiert werden können, wird von Bauarbeitern ein großes

Maß an Prozeßqualifikation verlangt, die am besten auf der Grundlage einer einschlägigen Berufsausbildung erworben werden kann.

Bauarbeit zählt nicht zu den angenehmen beruflichen Tätigkeiten. Sie gilt wegen der Witterungsabhängigkeit (Hitze, Kälte, Regen, Wind) in Relation zu anderen Tätigkeiten als besonders belastend. Auf dem Bau zu arbeiten ist in einer immer mehr durch Dienstleistungstätigkeiten geprägten Gesellschaft zunehmend unattraktiv geworden, was Entscheidungen zugunsten anderer Ausbildungsberufe nahelegt. Gelingt es nicht, die Facharbeiterbasis nachhaltig zu sichern, würden die Belegschaften überaltern, es müßte auf un- und angelernte Arbeitskräfte zurückgegriffen werden mit der Folge, mehr Anleitungs- und Kontrollpersonal beschäftigen zu müssen. Vorarbeiter und Meister können aber wiederum nur aus dem Bestand einschlägig ausgebildeter Fachkräfte herangezogen werden (Pahl, 1992).

### **3 Regelungen der Facharbeiterausbildung**

#### **3.1 Reform der Berufsausbildung 1975 - Ein Blick zurück**

In eine existentielle Krise geriet die Nachwuchssicherung, als die Ausbildungsquote von 10,3% in 1950 auf gerade noch 1,8% im Jahre 1970 absackte (vgl. unten Tabelle 1). Die Krise der Lehrlingsausbildung Ende der 60er Jahre war für die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes Anlaß, das gewerbliche Berufsausbildungssystem zu reformieren. Hierzu bot das neue Berufsausbildungsgesetz von 1969 die rechtliche Grundlage. Daß die Sozialpartner auf die Krise umgehend reagierten, wurde möglich, weil sie schon seit Ende der 40er Jahre in sozial- und branchenpolitischen Fragen eine enge Zusammenarbeit praktizierten, auf der es sich gut aufbauen ließ.

Jeder Verband war in einer spezifischen Weise an der Reform interessiert. Unter dem Rückgang der Ausbildungsverhältnisse litten besonders die Handwerksbetriebe. Gerade sie gewinnen nach wie vor dadurch Fachkräfte in hohem Maße, daß sie selbst ihren Nachwuchs ausbilden (v. Hennings, 1994; Mendius, 1988). Anders ist die Situation in der Bauindustrie. Diese griff damals auf die im Handwerk Ausgebildeten zurück und verzichtete weitgehend auf eine eigene Facharbeiterausbildung. Allerdings konnte das traditionelle Ausbildungssystem auf der Grundlage der alten, handwerklich orientierten Ausbildung inzwischen das von der Bauindustrie

nachgefragte Qualifikationsprofil und -niveau nicht mehr in ausreichendem Maße bereitstellen. Die damalige IG Bau-Steine-Erden wollte selbst eine Reform der Berufsausbildung, um das „Rückgrat“ der Branche und der eigenen Organisation, die Facharbeiterschaft, zu stärken. Der Reform lagen zwar unterschiedliche Ausgangsüberlegungen zugrunde, doch insgesamt zielten sie alle in die selbe Richtung: Für den gesamten Sektor sollte die Fachkräftegewinnung auf eine neue und dauerhafte Basis gestellt werden. Zudem sollte die Beschäftigung stabilisiert und die Bauarbeit aufgewertet werden.

### 3.2 Struktur der Ausbildungsordnung

Die Reform führte zu einer aus drei Bausteinen bestehenden Ausbildungsordnung: Stufenausbildung, überbetriebliche Ausbildung und branchenweite Finanzierung. Die Stufenausbildung umfaßt zwei Stufen, wobei die I. Stufe zwei Jahre und die II. Stufe ein Jahr dauert. In der ersten Stufe werden grundlegende gemeinsame Ausbildungsinhalte von mehreren fachlich ähnlichen Ausbildungsberufen vermittelt. Die I. Stufe endet mit dem Abschluß als Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbaufacharbeiter (Abb. 1).

**Abbildung 1: Fachliche Struktur der gewerblichen Berufsausbildung**

3 Jahre	II. Stufe, 3. Jahr:	berufliche Fachbildung und Abschlußprüfung Stufe II zum „Gehobenen Baufacharbeiter“ in den folgenden Berufen		
		<b>Hochbauberufe:</b> - Maurer - Beton- und Stahlbetonbauer - Feuerungs- und Schornsteinbauer	<b>Ausbauberufe:</b> - Zimmerer - Stukkateur - Fliesen-, Platten- und Mosai- kleger - Estrichleger - Wärme-, Kälte- und Schall- schutzisolierer (Isoliermonteur) - Trockenbaumonteur	<b>Tiefbauberufe:</b> - Straßenbauer - Rohrleitungsbauer - Kanalbauer - Gleisbauer - Brunnenbauer - Spezialtiefbauer (seit 1999)
	I. Stufe, 2. Jahr:	Allgemeine berufsfachliche Ausbildung mit Schwerpunkt in einem der Berufe und Zwischenprüfung I. Stufe, zugleich Prüfung zum „Hochbaufacharbeiter“, „Tiefbaufacharbeiter“ oder „Ausbaufacharbeiter“		
		Hochbau mit Schwerpunktausbildung	Ausbau mit Schwerpunktausbildung	Tiefbau mit Schwerpunktausbildung
	I. Stufe, 1. Jahr:	Gemeinsame berufliche Grundbildung im Bereich Bautechnik und erste Fachbildung in einem der Schwerpunkte; Zwischenprüfung		

Darauf aufbauend erfolgen in der zweiten Stufe berufsspezifische Spezialisierungen im gewählten Ausbildungsberuf. Die zweite Ausbildungsstufe bzw. das dritte und letzte Ausbildungsjahr findet seit 1999 in einem der 15 Einzelberufe und nahezu ausschließlich im Betrieb statt. Der

Lehrabschluß entspricht dem des klassischen Facharbeiters bzw. Gesellen (z.B. Maurer, Straßenbauer, Stahlbetonbauer).

Der zweite Baustein ist die überbetriebliche Ausbildung. Sie findet, in mehrwöchige Blöcke gegliedert, in überbetrieblichen Lehrwerkstätten und in der Berufsschule statt. Die Sozialpartner führten die überbetriebliche Ausbildung ein, weil im Unterschied zu vielen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes im Bauhauptgewerbe in „wandernden Fabriken“ gearbeitet wird, und deswegen nicht einmal in großen Baubetrieben Lehrwerkstätten bzw. Lehrecken für eine systematische Unterweisung, unabhängig vom Betriebsablauf, vorhanden sind. Diese Lücke hat die überbetriebliche Ausbildung geschlossen. Hinzu kam, daß viele Betriebe zu spezialisiert sind und nicht alle im Berufsbild vorgesehenen Kenntnisse vermitteln können.

Die Einführung der überbetrieblichen Ausbildung brachte es mit sich, daß die zeitliche Struktur der Ausbildung verändert wurde (Abb. 2). Wesentlich ist, daß im ersten Lehrjahr die Lehrlinge gerade noch 3 Monate (brutto) im Betrieb sind. Im Ergebnis ging die Zeit, die die Lehrlinge insgesamt im Betrieb verbringen, von ca. 85% auf ca. 50% der Ausbildungszeit zurück.

### **Abbildung 2: Zeitliche Struktur der gewerblichen Berufsausbildung in Bauberufen bis Mitte 1997**

**Insgesamt 3 Jahre** (156 Wochen), davon:  
**119 Wochen** Betrieb, Urlaub und Berufsschule;  
**37 Wochen** überbetriebliche Ausbildung.

#### **I. Stufe, 1. Jahr:**

**12 Wochen** Betrieb plus Urlaub;  
**20 Wochen** Berufsschulunterricht lt. Ausbildungsordnung in mehrwöchige Blöcke gegliedert;  
**20 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in mehrwöchige Blöcke gegliedert.

#### **I. Stufe, 2. Jahr:**

**29 Wochen** Betrieb plus Urlaub;  
**10 Wochen** Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Länder in mehrwöchige Blöcke gegliedert;  
**13 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in mehrwöchige Blöcke gegliedert.

#### **II. Stufe, 3. Jahr:**

**38 Wochen** Betrieb plus Urlaub;  
**10 Wochen** Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Länder in mehrwöchige Blöcke gegliedert;  
**4 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in Blockform.

Der hohe überbetriebliche Ausbildungsanteil erhöhte die Bruttoausbildungskosten für die Betriebe einerseits und verringerte den direkten Beitrag der Lehrlinge zur Produktion anderer-

seits. Aus diesen Gründen wurde als dritter Baustein eine finanzielle Neuordnung der Berufsausbildung für notwendig erachtet. Da nicht alle Betriebe ausbilden, aber alle Betriebe von der Sicherung der Lehrlingsausbildung profitieren, wurde eine Umlagefinanzierung eingeführt; das „Trittbrettfahren“ der nicht ausbildenden Betrieben wurde verteuert. Das Finanzierungssystem wurde in das schon lange bestehende Sozialkassenwesen des Bauhauptgewerbes integriert.

#### Die Sozialkassen des Bauhauptgewerbes

Es existieren zwei Sozialkassen des Bauhauptgewerbes: die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse. Träger beider Kassen sind die Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes. Die Sozialkassen wurden mit der Absicht gegründet, die spezifischen Nachteile der Bauwirtschaft (hohe Mitarbeiterfluktuation, Winterarbeitslosigkeit, Nachteile in der Altersversorgung) aus sozial- und wettbewerbspolitischen Gründen auszugleichen. Die erste tarifliche Sozialkasse (Urlaubskasse) wurde bereits 1949 gegründet. Gesetzliche Grundlage ist das Tarifvertragsgesetz.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer knüpfen an die Gewerbe- und nicht an die Betriebszugehörigkeit an. Z.B. ist der Urlaubsanspruch gewerblicher Arbeitnehmer nicht an die Betriebs-, sondern an die Branchenzugehörigkeit gebunden. Der jeweilige Arbeitgeber erfüllt die insgesamt erworbenen Ansprüche so, als ob der Arbeitnehmer diese Ansprüche bei ihm erworben hätte. Die tarifliche Urlaubsvergütung wird dem Arbeitgeber von der Kasse erstattet. Diese überbetriebliche Erstattungsregel ist nur durch eine überbetriebliche Umlagezahlung aller Baubetriebe möglich. Die Sozialkassentarifverträge sind für allgemeinverbindlich erklärt.

Derzeit müssen die Baubetriebe insgesamt rd. 20% ihrer Bruttolohnsumme an die Kassen abführen. Die Sozialkassen übernehmen folgende tarifliche Leistungen: Sie erstatten den Betrieben die an Arbeitnehmer bezahlte Urlaubsvergütung und den Lohn für bestimmte Tage im Zeitraum zwischen Heiligabend und Neujahr. Ausbildenden Betrieben werden Ausbildungskosten zum Teil erstattet. Ehemals Beschäftigte des Bauhauptgewerbes erhalten eine Zusatzrente.

Zwischen den Sozialpartnern war die Notwendigkeit einer Umlagefinanzierung unstrittig. Die Einführung des überbetrieblichen Finanzierungssystems wurde durch ein „etabliertes Umlagedenken“ innerhalb der Branche ermöglicht, wobei auf die bereits vorhandenen Sozialkassen zurückgegriffen werden konnte (Streeck, 1983: 49). Alle Betriebe des Bauhauptgewerbes führen seit der Reform einen monatlichen Beitrag in Höhe von zunächst 0,5 % der Bruttolohnsumme an den Berufsbildungsfonds ab; 1998 betrug der Beitrag 2,8 %. Die Erstattung der Ausbildungskosten (Vergütung und überbetriebliche Ausbildungskosten) konzentriert sich im wesentlichen auf das erste und zweite Lehrjahr, da in dieser Zeit die Lehrlinge kaum „produktiv“ sein können.

Schließlich wurde die Reform durch die starke Erhöhung der Ausbildungsvergütung für gewerbliche Lehrlinge abgerundet; damit ist der finanzielle Vorsprung gegenüber anderen Branchen noch weiter ausgebaut worden. Sie gehört seither zu den höchsten Ausbildungsvergütungen

überhaupt. 1998 betrug im Bauhauptgewerbe die Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr 962 DM, im zweiten Lehrjahr fast 1.500 DM und im dritten Lehrjahr 1.884 DM. Im metallverarbeitenden Gewerbe (Werkzeugmacher, Schlosser) verdienten Lehrlinge im dritten Ausbildungsjahr 45 % weniger als im Bauhauptgewerbe.

### **3.3 Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse**

Der überwiegende Teil der Auszubildenden im Bauhauptgewerbe befindet sich in einer gewerblichen Lehre. Ende der 90er Jahre absolvierten etwa 90% der Auszubildenden eine gewerbliche Ausbildung; jede/r zehnte Auszubildende macht eine kaufmännische bzw. technische Ausbildung. Im Branchenvergleich steht das Bauhauptgewerbe an der Spitze der Ausbildungsleistung: Die Ausbildungsquote (Anteil aller Auszubildenden an den Beschäftigten) lag im westdeutschen Bauhauptgewerbe bei gut 6%, hingegen im Verarbeitenden Gewerbe bei unter 5% und in der Gesamtwirtschaft bei 5,5% (1997).

Die Zahl der Auszubildenden variiert stark (Tabelle 1). Sie ist abhängig von der konjunkturellen Lage, den Ausbildungspräferenzen der Lehrstellensuchenden und nicht zuletzt vom Fachkräftebedarf der Betriebe.

**Tabelle 1: Gewerblich Auszubildende im Bauhauptgewerbe und Ausbildungsquote\***

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Auszubildende in Tsd.	Ausbildungsquote in %	Auszubildende in Tsd.	Ausbildungsquote in %
1950	93,9	10,3		
1960	52,5	3,5		
1970	28,7	1,8		
1975	34,2	2,4		
1980	62,8	4,9		
1985	66,5	6,3		
1990	36,1	3,3	23,9 **	7,3 **
1995	47,2	4,8	32,5	7,2
1996	49,1	5,3	36,2	8,3
1997	48,7	5,7	35,9	9,0
1998	45,5	5,6	31,7	8,8

Quelle: Streeck (1983: 7a/71a); Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 5.1, diverse Jahrgänge; eigene Berechnungen.

\* Ausbildungsquote: Anteil aller gewerblichen Lehrlinge an der Gesamtbeschäftigung im Bauhauptgewerbe.

\*\* 1991.

Es ist nicht einfach zu beurteilen, ob bzw. inwieweit die Zunahme der Auszubildungsverhältnisse unmittelbar auf die Reform und die ebenfalls beträchtliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen zurückgeführt werden kann. Sicherlich wird sie dazu beigetragen haben, daß die Ausbildungsquote nicht mehr auf das Niveau wie Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre zurück fiel; mit der Stabilisierung der Auszubildungsverhältnisse konnte auf vergleichsweise hohem Niveau das Problem der Fachkräftegewinnung nennenswert entschärft werden. Die Tabelle zeigt auch, daß in den neuen Bundesländern die Ausbildungsquote erheblich höher ist als in den alten Bundesländern. Die Zahl der Baubetriebe ist dort in kurzer Zeit stark gewachsen, weil innerhalb des produzierenden Sektors das Baugewerbe lange Zeit die einzige nennenswert expansive Branche war. Parallel zur Beschäftigung hat auch die Ausbildung zugenommen. Zudem wurde insbesondere das außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot in den neuen Bundesländern massiv ausgeweitet.

Gegenwärtig geht die Ausbildungsleistung der Baubetriebe zurück. Seit 1995 befindet sich das Bauhauptgewerbe in einer rasanten konjunkturellen Talfahrt. 1997 geriet die Ausbildung in den Sog dieser Krise, als erstmals seit sechs Jahren wieder weniger Ausbildungsverhältnisse als im Vorjahr verzeichnet wurden. Bemerkenswert ist dabei die polarisierende Entwicklung der Zahl der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen. Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte) haben bis einschließlich 1998 weder die Ausbildung noch die Beschäftigung zurückgefahren, sondern im Gegenteil noch ausgebaut. Demgegenüber reduzierten große Baubetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) die Zahl der Auszubildenden - relativ betrachtet - genau so stark wie ihre Beschäftigung, nämlich um mehr als die Hälfte (1995: 4.682 Auszubildende; 1998: 2.032). Darin spiegeln sich betriebsgrößenspezifische Produktionskonzepte wider. Während große Betriebe konjunkturübergreifend mehr und mehr produktive Arbeiten auslagern, also ihre Fertigungstiefe auf den Baustellen verringern und deshalb weniger eigenes gewerbliches Personal benötigen, machen demgegenüber kleine Betriebe fast alles selber, was ihre Beschäftigung stabilisieren hilft.

### **3.4 Anpassung und Neuordnung der Berufsausbildung bis heute - Konflikte und staatliche Intervention**

Seit der Reform 1975 ist die Anwesenheitszeit der Lehrlinge im Betrieb sowie die Frage, in welchem Umfang berufsübergreifende Kenntnisse während der überbetrieblichen Ausbildung vermittelt werden sollen, ein latenter Konflikt zwischen den Sozialpartnern. Recht schnell kam es zu einer Anpassung des Mischungsverhältnisses von berufsspezifischer und berufsübergreifender Ausbildung. Ohne eine formelle Änderung der Ausbildungsordnung abzuwarten, ist vor allem im ersten Jahr der überbetrieblichen Ausbildung auf Druck des Bauhandwerks die Vermittlung berufsspezifischer Kenntnisse erheblich gestärkt worden. Mitte der 80er Jahre wurde dann diese Praxis von den Tarifvertragsparteien mit einer gemeinsamen Empfehlung an die überbetrieblichen Ausbildungsstätten „abgesegnet“.

Eine Änderung der Dauer der überbetrieblichen Ausbildung und der Berufsschule erfolgte 1997 im Konflikt. Zwischen den Sozialpartnern bestand zwar Konsens darüber, daß ab Mitte der 90er Jahre die Ausbildungsverordnung überarbeitet und die Neuordnung zum Ausbildungsbeginn im August 1999 erstmals wirksam werden sollte. Doch noch bevor überhaupt das Neuordnungs-

verfahren im April 1997 formell von den Sozialpartnern eingeleitet worden ist, verlangte der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes - die Interessenvertretung des Bauhandwerks - im März 1997 vom Verordnungsgeber - dem Bundesminister für Wirtschaft - eine vorgezogene Änderung der Zeitanteile der überbetrieblichen Ausbildung (von 37 auf insgesamt 25 Wochen) und der Berufsschule (gemäß Ländergesetzen und nicht nach der Ausbildungsordnung) zu Gunsten einer längeren Anwesenheitszeit der Auszubildenden im Betrieb. Die Gewerkschaft befürchtete, daß gerade im ersten Lehrjahr die längere Anwesenheit im Betrieb nicht dazu genutzt werden würde, mehr ausbildungsrelevantes Wissen zu vermitteln. Auch der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie sah seine ausbildungspolitischen Interessen verletzt. Seiner Auffassung nach würde die Reduzierung der überbetrieblichen Ausbildungszeit die berufsübergreifende Ausbildung noch mehr entwerten. Der Hauptverband brachte eine Kompromißlösung ins Spiel, um die gegensätzlichen Positionen zu überbrücken, die darin bestand, in Zukunft die Untergrenze der überbetrieblichen Ausbildung bei insgesamt 28 und die Obergrenze wie bisher bei 37 Wochen festzulegen. Der Bundesminister für Wirtschaft legte fest, daß ab August 1997 die obligatorische überbetriebliche Ausbildungsdauer bei 31 Wochen liegen soll und maximal 37 Wochen möglich sein können. Des weiteren wurde der Berufsschulunterricht an die Ländergesetze gekoppelt. Unter dem Strich wurde die Anwesenheitszeit der Lehrlinge im Betrieb um insgesamt ca. 10 Wochen verlängert.

Damit waren jedoch für das im Frühjahr 1999 abgeschlossene Neuordnungsverfahren wesentliche Vorentscheidungen getroffen. Durch die Festlegung des Bundeswirtschaftsministers war dieser Konflikt um die zeitliche Struktur aber noch nicht endgültig beigelegt. Das erste Mal seit der Verabschiedung der Reform 1975 konnten die Sozialpartner in Fragen der Berufsausbildung keinen Konsens erzielen, da keine Kompromißlösung hinsichtlich des Anteils der überbetrieblichen Ausbildung zwischen den Sozialpartnern möglich war. „Alle haben zeitaufwendig um einzelne Stunden gefeilscht, die aber unter berufspädagogischen und inhaltlichen Gesichtspunkten nicht mehr zu begründen waren“ (Verbandsvertreter). Deswegen setzte das Bundesministerium die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung auf minimal 32 und maximal 37 Wochen fest (Abb. 3).

### Abbildung 3: Zeitliche Struktur der gewerblichen Berufsausbildung in Bauberufen nach der Neuordnung 1999

**Insgesamt 3 Jahre** (156 Wochen), davon:

**119 bis 124 Wochen** Betrieb, Urlaub und

Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Länder in mehrwöchige Blöcke gegliedert;

**32 bis 37 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in Blockform.

**I. Stufe, 1. Jahr:**

**32 bis 35 Wochen** Betrieb, Urlaub und Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Länder in mehrwöchige Blöcke gegliedert;

**17 bis 20 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in mehrwöchige Blöcke gegliedert.

**I. Stufe, 2. Jahr:**

**39 bis 41 Wochen** Betrieb, Urlaub und Berufsschule nach den Schulgesetzen der einzelnen Länder in mehrwöchige Blöcke gegliedert;

**11 bis 13 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in mehrwöchige Blöcke gegliedert.

**II. Stufe, 3. Jahr:**

**48 Wochen:** Betrieb plus Urlaub und Berufsschulunterricht nach den Schulgesetzen der einzelnen Länder in mehrwöchige Blöcke gegliedert;

**4 Wochen** überbetriebliche Ausbildung in Blockform.

Das Neuordnungsverfahren hat die wesentlichen schon bestehenden Regelungen bestätigt. Zu den bestehenden Berufen wurde auf Wunsch der Bauindustrie im Bereich der Tiefbauberufe der Spezial-Tiefbauer neu eingeführt. So stehen nun 15 Ausbildungsberufe zur Auswahl. Das Prüfungswesen wurde modifiziert, Zwischenprüfungen sind nun obligatorisch. Neu ist, daß bei nicht bestandener Abschlußprüfung nach dreijähriger Lehrzeit der zweijährige Ausbildungsabschluß erhalten bleibt.

Nicht einigen konnten sich die Sozialpartner hinsichtlich einer von der Gewerkschaft geforderten stärkeren fachlichen Gewichtung der gewerkeübergreifenden Ausbildung. Der Vorschlag ging von der Überlegung aus, daß die Ausbildung so angelegt sein sollte, daß Betriebe mit ihren Facharbeitern ein breiteres Leistungsspektrum abdecken können. Beispielsweise sollten Wohnungsbaubetriebe neben dem traditionellen Feld des Rohbaus auch Tätigkeiten im Ausbau (u.a. Trockenbau, Elektro- und Sanitärarbeiten) durchführen können. Das Bauhandwerk lehnte den Vorschlag ab. Es meinte, daß damit die Bauindustrie gegenüber dem Handwerk ihre Marktposition festigen und in Bereiche vorstoßen könne, die traditionell vom Bauhandwerk abgedeckt werden. Durch die Blockadehaltung des Handwerksverbandes wurde die Chance vertan, auf Entwicklungen zu reagieren, die sich schon seit langem abzeichnen: Kunden möchten zunehmend Lösungen aus einer Hand und das Bauen im Bestand, die Bauwerkserhaltung sowie

-sanierung wird noch weiter zunehmen. In den Niederlanden ist diese Zusammenführung unterschiedlicher Gewerke in einem Baubetrieb schon lange üblich. Mit diesem Konzept - das in Verbindung mit weiteren organisatorischen Besonderheiten des Bauens steht - sind niederländische Baubetriebe auch auf dem deutschen Markt erfolgreich, weil sie ihre Bauleistungen kostengünstiger als einheimische Baubetriebe - zu vergleichbaren Qualitäts- und Ausstattungsstandards - anbieten können.

#### **4 Neue strukturelle Voraussetzungen in der Branche**

Auf der Basis bilateraler Regierungsabkommen zwischen Deutschland und etlichen mittel- und osteuropäischen Staaten Anfang der 90er Jahre und der Vollendung des EU-Binnenmarktes 1993 können nun auf inländischen Baustellen Arbeitskräfte vorübergehend tätig werden, die bei Baufirmen mit Betriebssitz im Ausland beschäftigt sind (Worthmann 1998). Im Zeitraum des Baubooms bis 1996 nahm der Anteil der legal entsandten Arbeitskräfte an den auf inländischen Baustellen beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern auf 16% zu, was einer Zahl von fast 185.000 entsandten Arbeitnehmern entsprach, 1997 waren es noch 13% oder 131.000 entsandte Arbeitskräfte. Mittlerweile wurden die anfangs von heimischen Auftraggebern beklagten Qualifikationsdefizite und die damit verbundenen Qualitätsmängel behoben.

Wenn nun Betriebe des Bauhauptgewerbes auf ein großes Arbeitskräftereservoir im Ausland zurückgreifen können, dann liegt es auf der Hand, daß das Interesse an einer eigenen Facharbeiterausbildung abnimmt. Sicherlich wird der Verzicht auf Ausbildung nicht flächendeckend und branchenweit stattfinden. Ausländische Subunternehmen wurden bislang zumeist auf Baustellen großer inländischer Baubetriebe eingesetzt (Bosch u.a., 1999). In diesem Segment heimischer Baubetriebe wurde in den letzten Jahren die eigene Baustellenbeschäftigung und die gewerbliche Ausbildung um rund die Hälfte reduziert. Die Sicherung der Qualität der Bauarbeit ist nun nicht mehr primär das Problem eigener Ausbildungsleistung sondern das der sorgfältigen Auswahl ausländischer Subunternehmen und ihre Einbindung in das betriebliche Qualitätssicherungssystem.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Erosion der Ausbildungsverhältnisse in den 60er Jahren zwang die Sozialpartner zu einer im Branchenvergleich sehr weitreichenden Reform des Berufsausbildungssystems. Bis heute besteht in keinem vergleichbar bedeutenden Wirtschaftszweig eine Fondsfinanzierung der Berufsausbildung sowie eine so umfangreiche überbetriebliche Ausbildung. Mit der Reform unterstrichen die Sozialpartner ihren Willen, zur Sicherung des Facharbeiterbestandes ungewöhnliche Wege zu gehen, wobei es nicht ausblieb, daß damit einzelbetriebliche Interessen verletzt worden sind. Gemessen an den Branchenerfordernissen war die Reform erfolgreich.

Zwischenzeitlich wurde die Ausbildungsordnung mehrfach an die geänderten Anforderungen - insbesondere des Bauhandwerks - angepaßt. Das 1999 abgeschlossene Neuordnungsverfahren hat einerseits die bestehende Grundordnung des Berufsausbildungssystems bestätigt, andererseits war es aber nicht möglich, die Ausbildung stärker an veränderte Marktanforderungen anzupassen.

Vor dem Hintergrund dieser neuen Arbeitskräftestrategie kann das Ausbildungssystem in der jetzigen Organisationsform - insbesondere die überbetriebliche Finanzierung - zukünftig obsolet werden. Da jetzt ein Teil des Fachkräftebedarfs aus dem Ausland gedeckt werden kann, ist das branchenweite Anreizsystem, das darauf zielt, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu stärken, überflüssig. Aber ohne überbetriebliches Finanzierungssystem werden die Ausbildungskosten der Betriebe steigen, was dazu führt, daß das „Trittbrettfahren“ wieder in Mode kommt, die Ausbildungsbereitschaft schwindet sowie die kostenintensive überbetriebliche Ausbildung zurückgefahren wird.

Ein Nachlassen der Ausbildungsleistung kann aber in die Sackgasse führen. Die momentanen Arbeitskostenvorteile der ausländischen Subunternehmen werden nicht von Dauer sein, da die Arbeitskosten in den Herkunftsländern ansteigen werden, so daß in Deutschland ihr Einsatz in Zukunft zurückgehen wird. Werden jedoch die Grundpfeiler des Ausbildungssystems zu Fall gebracht, so wird damit die wesentliche institutionelle Voraussetzung der langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis beschädigt. Die Branche wäre wieder da angelangt, wo sie sich vor der Reform befunden hat.

## Literatur

**Bosch, G./Wortmann, G./Zühlke-Robinet, K., 1999:**

Verschärfte Konkurrenz zwischen deutschen und ausländischen gewerblichen Bauarbeitern. In: Mayrzedt, H. (Hg.): Arbeitsmarkt und erfolgsorientiertes Personalmanagement am Bau. Düsseldorf, 64-105.

**von Henniges, H., 1994:**

Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern. BeitrAB 182 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

**Mendius, H., 1988:**

Nutzung und Herstellung berufsfachlicher Qualifikation in Kleinbetrieben. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1988-8.

**Pahl, H.-D., 1992:**

Ausbildung und Beschäftigung von Facharbeitern in der Bauwirtschaft. In: Syben, G. (Hg.): Marmor, Stein und Computer. Beiträge zur Soziologie des Bausektors. Berlin, 59-79.

**Pahl, H.-D./Stroink, K. /Syben, G., 1995:**

Betriebliche Arbeitskraftprobleme und Produktionskonzepte in der Bauwirtschaft. Abschlußbericht. Forschungsgruppe für Beschäftigung, Arbeitsorganisation und Qualifikation in der Hochschule Bremen.

**Streeck, W., 1983:**

Die Reform der beruflichen Bildung in der westdeutschen Bauwirtschaft 1969 - 1982. Eine Fallstudie über die Verbände als Träger öffentlicher Politik. discussion papers IIM/LMP 83 - 23; IIMV/Arbeitsmarktpolitik, Wissenschaftszentrum Berlin.

**Worthmann, G., 1998:**

Der Bauarbeitsmarkt unter Veränderungsdruck. Kontrolldefizite in Folge der Transnationalisierung? In: Jahrbuch Institut Arbeit und Technik 1997/98, Gelsenkirchen, 70-84.