

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Marcel Erlinghagen, Klaus Zühlke-Robinet

Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe:
Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstatistik
für die Jahre 1980 bis 1995

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe

Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die Jahre 1980 bis 1995

Marcel Erlinghagen und Klaus Zühlke-Robinet*

Aufgrund spezifischer Produktionsbedingungen ist der Bauarbeitsmarkt durch eine im Vergleich zu anderen Branchen relativ hohe Beschäftigungsunbeständigkeit gekennzeichnet. „Beschäftigungsflexibilität“ in Form häufiger Arbeitgeberwechsel sowie regelmäßiger Phasen von Arbeitslosigkeit prägen den Arbeitsalltag von Bauarbeitern. Zwar existieren Zahlen zum Ausmaß und zur Entwicklung der Fluktuation auf dem Bauarbeitsmarkt, doch über die Zu- und Abwanderung in bzw. aus der Baubranche liegen kaum empirische Daten vor. Gleichwohl wird in der Literatur davon ausgegangen, dass der Bauarbeitsmarkt zum einen höhere Branchenabwanderungsraten und zum anderen niedrigere Zuwanderungsraten aufweist als dies in anderen Wirtschaftszweigen der Fall sei.

Eine hohe Branchenabwanderung ist deshalb problematisch, weil dies einen Verlust an branchenspezifischem Humankapital bedeutet; dies gilt insbesondere für das Bauhauptgewerbe, da hier ein spezifisches Regulationssystem besteht, das Ausbildungskosten auf alle Betriebe des Wirtschaftszweigs umlegt. Gleichzeitig deutet eine niedrige Branchenzuwanderungsrate auf die Abschottung eines Arbeitsmarktes hin; dies wird gerade für das Bauhauptgewerbe angenommen, da dieser Arbeitsmarkt einer der am stärksten regulierten in Deutschland ist und somit aufgrund dieses hohen Regulierungsgrades per se eine schlechtere Funktionsfähigkeit unterstellt wird. Doch ist auch denkbar, dass gerade das bauspezifische Regulationssystem die Attraktivität der Branche trotz unbestreitbarer besonderer Beschäftigungsrisiken sicherstellt. Deshalb gilt es den scheinbaren Zusammenhang zwischen hoher betrieblicher Fluktuation und dadurch höheren Beschäftigungsrisiken auf der einen und hoher Branchenabwanderung und geringer Branchenzuwanderung auf der anderen Seite zu hinterfragen und empirisch zu überprüfen.

Mit Hilfe der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) untersucht der Beitrag die Branchenmobilität im westdeutschen Bauhauptgewerbe zwischen 1980 und 1995; zum Vergleich wird der Maschinenbau herangezogen. Zwar zeigt sich zunächst in einer allgemeinen Betrachtung, dass die Baubranche zumindest bis zum Beginn der 90er Jahre tatsächlich höhere Branchenabwanderungsraten aufweist als der Maschinenbau. Bei einer differenzierten Analyse zeigt sich allerdings, dass dies vor allem auf die Abwanderung arbeitsloser Bauarbeiter sowie relativ junger ungelernter Kräfte zurückzuführen ist. Demgegenüber gelingt es dem Bauhauptgewerbe mindestens ebenso gut wie dem Maschinenbau, im Untersuchungszeitraum qualifizierte Beschäftigte zu binden bzw. aus fremden Branchen „anzuwerben“. Darüber hinaus spielen Branchen- und Betriebsrückkehrer in den Baubetrieben in diesem Zusammenhang insgesamt eine wesentlich wichtigere Rolle als im Maschinenbau.

Letztendlich zeigen die Ergebnisse, dass sich Arbeitsflexibilität und Arbeitsmarktregulierung nicht grundsätzlich ausschließen müssen. Vielmehr ist zu vermuten, dass es am Bau deshalb gelingt, sowohl qualifizierte Beschäftigte an die Branche zu binden als auch qualifiziertes Personal aus anderen Branchen zu gewinnen, gerade weil das bauspezifische Regulationssystem die größeren Beschäftigungsrisiken für Beschäftigte und Betriebe abmildert.

Gliederung

Einleitung

1 Das bauspezifische Regulierungssystem

2 Datenbasis

* Marcel Erlinghagen und Klaus Zühlke-Robinet arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum NRW (Abteilung Arbeitsmarkt), Gelsenkirchen. Marcel Erlinghagen ist im Rahmen des durch die DFG geförderten Projekts „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“ beschäftigt.

Für wertvolle Kritik und Anregungen danken wir Gerhard Bosch, den Kolleginnen und Kollegen der Schwerpunktgruppe „Arbeitsmarktpolitik“ der Abteilung Arbeitsmarkt am Institut Arbeit und Technik sowie fünf anonymen Gutachtern.

Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹ Das Hauptaugenmerk des folgenden Beitrags liegt auf dem „Bauhauptgewerbe“. In unserer Begriffsdefinition sind Bauhaupt- und Baunebengewerbe zwei Branchen, die gemeinsam den Bausektor bilden. Wenn im Folgenden also von Baubranche die Rede ist, so ist i.d.R. das Bauhauptgewerbe gemeint; gleiches gilt für den Begriff „Bauarbeitsmarkt“. Darüber hinaus werden die Begriffe „Branche“ und „Wirtschaftszweig“ synonym verwendet. Die Entwicklung der Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe wird mit der Maschinenbaubranche verglichen, die zum Sektor „Verarbeitendes Gewerbe“ zu rechnen ist.

3 Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe und im Maschinenbau

3.1 Beschäftigungsentwicklung zwischen 1980 und 1995

3.2 Branchenwechselraten

3.2.1 Allgemeine Branchenwechselraten

3.2.2 Branchenmobilität und Berufsstatus

3.3 Branchenrückkehrer und Recalling

4 Zusammenfassung

Literatur

Einleitung

Im Verhältnis zu anderen Branchen¹ herrschen auf dem Bau ganz spezifische Produktionsbedingungen: So erfolgt die Produktion auf Bestellung statt auf Vorrat; die Gebäude und Straßen sind nicht lager- und nicht transportfähig. Des Weiteren schwankt die Auftragslage nicht nur saisonal, sondern auch konjunkturell stärker als in den meisten anderen produzierenden Branchen. Darüber hinaus ist das Bauhauptgewerbe

be² durch eine große Zahl von Klein- und Mittelbetrieben geprägt. Über 80 % der Betriebe haben weniger als 20 Arbeitnehmer, wobei sogar ein noch zunehmender Trend zu kleineren Betriebseinheiten zu beobachten ist (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 58). Diese spezifischen Produktionsbedingungen wirken auf den Bauarbeitsmarkt bspw. in Form einer höheren Beschäftigungsunbeständigkeit von Arbeitsverhältnissen zurück. Diese Form von „Beschäftigungsflexibilität“ zusammen mit regelmäßigen Phasen von Arbeitslosigkeit prägte den Arbeitsalltag von Bauarbeitern schon lange bevor dieser Begriff seit den 80er Jahren eine hohe Bedeutung erlangte.

Ein aussagekräftiger Indikator für die „Beweglichkeit“ des Arbeitsmarktes ist u.a. die betriebliche Fluktuationsquote der Beschäftigten, die anhand der laufenden Daten der Beschäftigtenstatistik ermittelt werden kann. Die jährliche Fluktuationsquote lag im Bauhauptgewerbe zwischen 1976 und heute je nach Konjunkturlage zwischen 50 und 70 Prozent gegenüber einer Fluktuationsquote von 25 bis 30 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe. Die hohe Arbeitskräftefluktuation im Bauhauptgewerbe ist häufig mit Zwischenstationen in der Arbeitslosigkeit verbunden, deren Dauer je nach Witterung und Ausmaß der wirtschaftlichen Einbrüche variiert. Allerdings nimmt bis Mitte der 90er Jahre die Mobilität auf dem Bauarbeitsmarkt generell ab. Dieser Mobilitätsrückgang ist ebenfalls im Verarbeitenden Gewerbe und der Gesamtwirtschaft auszumachen, verläuft dort jedoch nicht so stark wie in der Baubranche (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 85-91).

Eine andere Dimension der Beschäftigungsflexibilität ist die Branchenmobilität der Arbeitskräfte. Im Allgemeinen ist die Mobilität zwischen einzelnen Branchen von besonderer Bedeutung, da „gerade diese Arten des Wechsels [...] von hohen Mobilitätskosten in Form des Verlustes beruflichen oder industriespezifischen Humankapitals und folgenden Lohnverlusten begleitet sein“ können (Mertens 1997: 663; vgl. auch Möller/Bellmann 1995). In der bausepezifischen Literatur ist des Öfteren behauptet worden, dass gerade Beschäftigte des Bauhauptgewerbes besonders dazu neigen, der Branche den Rücken zu kehren und in andere Branchen abzuwandern, um so ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern (Pahl 1992: 68; Hochstadt 2000: 26). Dabei handelt es sich jedoch in der Regel um abgeleitete Mutmaßungen, die davon ausgehen, dass sich die besonderen Beschäftigungsbedingungen am Bau (große Beschäftigungsunsicherheit und dadurch höheres Arbeitslosigkeits- und Einkommensrisiko, hohe Arbeitsbelastung, etc.) in einer hohen Branchenabwanderung und geringen Branchenzuwanderung widerspiegeln. Jedoch wird hier im Grunde genommen von einer in der Tat hohen betrieblichen Fluktuation am Bau auf eine angeblich hohe Branchenabwanderung und geringe Branchenzuwanderung geschlossen, wobei hierzu in der Literatur bislang lediglich „anekdotische Evidenzen“ (Kromphardt 1999: 501) angeführt werden konnten und keine „harten“ empirischen Ergebnisse zur Stützung der These von einer „höheren Abwanderungsquote der Bauarbeiter“ (Hochstadt 2000: 26) vorliegen. Dabei ist die Frage nach dem Ausmaß der Branchenabwanderung unter dem Aspekt des Verlustes an branchenspezifischem Humankapital insbesondere für das Bauhauptgewerbe von herausragender Bedeutung, da (1) auf-

grund der unbeständigeren Betriebsbindungen sich vermehrt Wechselchancen für Bauarbeiter ergeben und (2) da das branchenspezifische Humankapital von allen Betrieben durch einen Ausbildungsfonds kollektiv (mit)finanziert wird; das Ausmaß der Branchenabwanderung kann als ein Indikator verstanden werden, ob es der Baubranche gelingt, das kollektiv finanzierte Humankapital zu sichern. Daher ist es durchaus auch denkbar, dass die Baubranche Mechanismen geschaffen hat, die zwar nicht die betriebliche Fluktuation aufgrund bausepezifischer Gegebenheiten wohl aber die finale Branchenabwanderung von Bauarbeitern in andere Branchen verhindern und gleichzeitig die Attraktivität für Branchenfremde erhöhen kann. So ist das Regulierungssystem des deutschen Bauarbeitsmarktes gerade darauf hin ausgerichtet worden, die Branchenbindung der Bauarbeiter zu festigen, die Arbeitsbedingungen sozial zu normalisieren sowie die Position der Baubetriebe im Wettbewerb mit anderen Branchen um Arbeitskräfte zu stärken (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 289-300; Voswinkel et al. 1996: 39). Vor allem der letzte Punkt verweist darauf, dass neben der Abwanderung auch die Branchenzuwanderung in das Bauhauptgewerbe von Interesse ist. Der Bauarbeitsmarkt ist einer der am stärksten regulierten Arbeitsmärkte in Deutschland. Zwar mag es durch diese Regulierungen möglich sein, die Bauarbeiter an die Branche zu binden; jedoch könnte dieses hohe Regulierungsniveau den Arbeitsmarkt nach außen abschotten und somit den Zustrom vor allem von branchenfremden Arbeitskräften behindern.

Insgesamt bekommt folglich die konkrete Frage nach der Humankapitalsicherung sowie der Fachkräfterekrutierung aus baufremden Branchen auch eine Relevanz in der allgemein geführten Flexibilisierungsdebatte – und zwar in zweifacher Hinsicht:

(1) Sollte es der Baubranche tatsächlich gelingen, ihr Humankapital zu sichern, problematisiert dies den in den Arbeitsmarktdebatten wichtigen Begriff der „Fluktuation“; wenn bislang unter dem Stichwort „Fluktuation“ vor allem betriebliche Fluktuation verstanden wird, so vernachlässigt diese Sichtweise branchenspezifische Gegebenheiten, wie sie bspw. am Bau vorliegen. Denn das Ausmaß betrieblicher Fluktuation lässt im Fall des Bauarbeitsmarktes wenig Rückschlüsse auf die Nachhaltigkeit branchenspezifischer Beschäftigungspolitik zu.

(2) Die scheinbare „ökonomische Binsenweisheit, wird der Austritt aus dem Markt erschwert, wird auch der Zutritt zum Markt schwierig“ (Berthold 2001: 9), müsste insbesondere für den hochregulierten branchenspezifischen Bauarbeitsmarkt gelten. Die Frage, ob es einem solchen regulierten Arbeitsmarkt gelingen kann, in ausreichendem Umfang branchenfremde Arbeitskräfte zu rekrutieren, hat somit auch eine Bedeutung für die allgemein geführte Regulierungsdebatte. Denn wenn man einer ‚klassischen‘ Deregulierungsargumentation folgt, müsste ein abgeschotteter Arbeitsmarkt eigentlich gerade im hochregulierten Bauhauptgewerbe nachweisbar sein.

Die Branchenwechselbewegungen in und aus dem Bauhauptgewerbe sind also sowohl unter dem Gesichtspunkt der brancheninternen Humankapitalsicherung als auch unter dem Aspekt der Funktionsfähigkeit hoch regulierter Arbeitsmärkte nicht nur für die Baubranche selbst, sondern auch für die allgemeine Arbeitsmarktdebatte von Interesse. Um so verwunderlicher ist es daher, dass bislang zu diesem Thema kaum empirisches Material vorliegt. Diese Forschungslücke wollen wir mit diesem Beitrag ein wenig schließen. Aus diesem Grund soll der Beitrag insbesondere zwei Thesen überprüfen,

² Das Bauhauptgewerbe ist der beschäftigungsstärkste Wirtschaftszweig des Bausektors. Das „Bauhauptgewerbe“ umfasst im Kern den Rohbau von Gebäuden und den Straßen- und Tiefbau, während das ebenfalls zum Bausektor zählende „Ausbaugewerbe“ Gewerke wie Sanitär-, Heizungs- und Elektroinstallation sowie das Maler- und Tischlerhandwerk beinhaltet.

die aus den unbeständigeren Beschäftigungsverhältnissen und der mutmaßlichen Starrheit aufgrund starker Regulierung des Bauarbeitsmarktes abgeleitet werden können:

- 1.) Bauarbeitnehmer bemühen sich verstärkt darum, die Baubranche dauerhaft zu verlassen; diese Option ist vor allem für besser Qualifizierte interessant.
- 2.) Die Baubranche weist einen prinzipiell geringen Zustrom von branchenfremden Arbeitnehmern auf.

Ließen sich diese Thesen bestätigen, wäre dies ein Indiz dafür, dass sich soziale Sicherung einerseits und Arbeitsmarktflexibilität andererseits ausschließen.

Zur Überprüfung der Thesen ist die Kernfrage, die es im Folgenden zu beantworten gilt, wie hoch die Arbeitskräftebewegungen zwischen dem Bauhauptgewerbe und anderen Branchen gewesen sind. Da nicht per se gesagt werden kann, ob eine Branchenwechselquote hoch oder niedrig ist, möchten wir die Branchenwechselquoten des Bauhauptgewerbes mit den entsprechenden Wechselquoten des Maschinenbaus vergleichen. Für den Maschinenbau als Vergleichsbranche spricht zunächst, dass auch im Maschinenbau die Facharbeit dominiert (Schultz-Wild 2000: 263; ähnlich Hildebrandt/Seltz 1989: 465); im Maschinenbau sind Facharbeiter die größte Beschäftigtengruppe, gut 50% des Personals zählen hierzu (inklusive Meister und Vorarbeiter). So betrachtet müsste der Maschinenbau darauf bedacht sein, seine facharbeiterzentrierte Produktionsstruktur zu konsolidieren und eine Nettoabwanderung von ausgebildeten Arbeitskräfte so gut es geht zu vermeiden. Jedoch macht neben diesen Gemeinsamkeiten auch ein Unterschied den Vergleich zwischen Baubranche und Maschinenbau interessant. Zwar konzentrieren sich im Maschinenbau ebenso wie im Bauhauptgewerbe die Masse der Betriebe in der Betriebsgrößenklasse bis 100 Beschäftigte. Doch trotz der großen Bedeutung von Kleinbetrieben haben sieben Prozent der Maschinenbaubetriebe eine Belegschaftsstärke von 500 und mehr Beschäftigten (im Bauhauptgewerbe 0,1%) (BMA 1992: 48). Vor diesem Hintergrund wäre anzunehmen, dass die Beschäftigung im Maschinenbau aufgrund der größeren betrieblichen Arbeitsmärkte stabiler – im Sinne des Nichtbranchenwechsels – ist als im Bauhauptgewerbe; denn größere betriebsinterne Arbeitsmärkte lassen zunächst auch eine stärkere Branchenbindung vermuten.

Der Umfang von Branchenwechseln kann mit den Daten der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht nachgezeichnet werden. Allerdings stehen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe Individualdaten zur wissenschaftlichen Auswertung bereit, mit deren Hilfe im Folgenden das Ausmaß des Branchenwechsels im westdeutschen Bauhauptgewerbe zwischen 1980 und 1995 und im Maschinenbau zu beobachten ist.

Abschnitt 1 gibt zunächst einen Überblick über das bauarbeitsmarktspezifische Regulierungssystem in Deutschland.

³ Es existieren zwei Sozialkassen (die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse sowie die Zusatzversorgungskasse), deren Träger die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes sind. Die Sozialkassen beschäftigen rd. 1.600 Arbeitnehmer. Alle Baubetriebe zahlen bruttolohnbezogene Beiträge an die Kassen (1999: insgesamt 19,5 % in Westdeutschland und 17,35 % in Ostdeutschland). Ausbezahlt werden die Mittel durch die Sozialkassen direkt an die Beschäftigten oder die Betriebe.

⁴ Bei der Zusatzversorgung (im Alter) sind Unterbrechungszeiten unschädlich, wenn die Mindestdauer der Wartezeit (von 110 bis zu max. 210 Monate) erfüllt worden ist. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt unter bestimmten Bedingungen wieder auf, wenn erneut eine Tätigkeit im Baugeerbe aufgenommen wird.

Im Anschluss daran stellt *Abschnitt 2* die IAB-Beschäftigtenstichprobe als Datenbasis der Untersuchung vor und erläutert die methodische Vorgehensweise der Analyse. *Abschnitt 3* dokumentiert dann die ermittelten Branchenwechselraten. Auf dem Hintergrund der branchenspezifischen Beschäftigungsentwicklung werden die Ergebnisse sowohl in Bezug auf den Erwerbsstatus zum Wechselzeitpunkt als auch in Bezug auf den Berufsstatus sowie des Alters der Branchenwechsler interpretiert. Abschließend wird die Rolle von Branchen- sowie Betriebsrückkehrern bei der Humankapitalsicherung des Bauhauptgewerbes untersucht und mit den Branchenwechselergebnissen in Beziehung gestellt. Danach liefert *Abschnitt 4* zum Ende eine Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse.

1 Das bauspezifische Regulierungssystem

Der deutsche Bauarbeitsmarkt hat ein besonders dichtes Regulierungsgefüge, das bereits Ende der vierziger Jahre für die gewerblichen Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes entwickelt und nach und nach ausgebaut wurde. Die insbesondere mit der starken Unstetigkeit der Beschäftigung verbundenen sozialen und wirtschaftlichen Probleme können nicht von einem einzelnen Unternehmen verbessert werden; ebenso wenig ist es vor der Reform der Berufsausbildung im Bauhauptgewerbe im Jahre 1974 gelungen, die Nachwuchssicherung allein im betrieblichen Alleingang meistern zu können. Die Ausbildungsquote sackte von über 10% in den 50er Jahren auf 1,8% Anfang der 70er Jahre ab (Zühlke-Robinet 1999: 52). Daher haben sich starke Interessen an überbetrieblichen, branchenweiten Lösungen entwickelt. Wegen der engen Verquickung wirtschaftlicher und sozialer Probleme werden diese Interessen sowohl von Seiten der Beschäftigten als auch von Seiten der Unternehmen artikuliert, was ein guter Nährboden für eine sozialpartnerschaftliche Erstellung von „Kollektivgütern“ für die Branche ist. Eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften, Schutz vor Winterarbeitslosigkeit, Nachteilsausgleich bei der Urlaubsgewährung und bei der Altersversorgung sind solche „kollektiven Güter, die die Betriebe selber nicht erzeugen können“ (Streeck 1987: 245). Diese Kollektivgüter dienen dazu, die Beschäftigungsverhältnisse im Bauhauptgewerbe zu „normalisieren“ (Voswinkel et al. 1996: 39; 297) und an die Standards in anderen produzierenden Branchen anzupassen sowie die Bindung der Beschäftigten an die Branche zu festigen. Das Regulierungssystem stellt also einen Puffer zwischen den Beschäftigungsbedingungen einerseits und der Unstetigkeit der Bauarbeit andererseits dar. *Die soziale Sicherheit für die Beschäftigten wird nicht durch die Dauerhaftigkeit eines einzelnen Beschäftigungsverhältnisses verwirklicht, sondern durch die gesamte Dauer der Beschäftigung in der Branche.*

Die Regulierungen basieren größtenteils auf tarifvertraglichen Vereinbarungen für das gesamte Bauhauptgewerbe, die durch eine bauspezifische Arbeitsmarktpolitik flankiert werden. Als zentrale Regulierungsinstitution haben die Tarifvertragsparteien Sozialkassen geschaffen.³ Alle Baubetriebe müssen – sofern sie in den Geltungsbereich der für allgemeinverbindlich erklärten Sozialkassentarifverträge fallen – Beiträge an die Sozialkassen abführen. Finanziert werden aus den Mitteln der Sozialkassen die überbetriebliche Berufsausbildung und ein Teil der Ausbildungsvergütungen, eine Zusatzrente für alle Beschäftigten des Bauhauptgewerbes⁴, die Urlaubsvergütung sowie der so genannte Lohnausgleich für gewerbliche Arbeitnehmer (Erstattung der Weihnachtsfeiertage und Neujahr), der Kündigungen kurz vor Jahresende unattraktiv machen soll. Die Ansprüche der Arbeitnehmer knüp-

fen an die Gewerbe- und nicht an die Betriebszugehörigkeit an. Zum Beispiel ist der Urlaubsanspruch gewerblicher Arbeitnehmer nicht an die Betriebs-, sondern an die Branchenzugehörigkeit gebunden und entgegen dem Bundesurlaubsgesetz besteht Anspruch auf den vollen Urlaub ab dem ersten Arbeitstag. Urlaubsansprüche oder Ansprüche auf eine zusätzliche Altersversorgung können bei einem Betriebswechsel innerhalb der Branche mitgenommen werden.

Die Kassen sorgen auch dafür, dass alle Betriebe ihre Beiträge zur Finanzierung der Kollektivgüter leisten, und sind hierzu durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge auch legitimiert. Sie übernehmen damit zugleich die wettbewerbspolitische Aufgabe der Gleichbehandlung aller Betriebe und schützen die Unternehmen in diesem lohnkostenintensiven Wirtschaftszweig vor einem wechselseitigen Unterbieten bei zentralen Lohnnebenkosten und Sozialleistungen. Die staatliche Arbeitsmarktpolitik sichert die Sozialkassen durch die schon erwähnte Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge und des grundsätzlichen Verbots der Leiharbeit im Bauhauptgewerbe ab und leistet durch das gesetzliche Schlechtwettergeld und die produktive Förderung des Winterbaus einen Beitrag zur Vermeidung saisonaler Arbeitslosigkeit. Damit ist in der Baubranche der übliche Regelungsbereich von Tarifverträgen weit überschritten worden, und es kam zu der für das Bauhauptgewerbe „typischen Verschränkung der Tarif-, Sozial- und Strukturpolitik“ (Müller-Jentsch 1973: 99).

Ziel des Regulierungssystems ist es, einen branchenspezifischen Arbeitsmarkt aufzubauen und zu stabilisieren (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 289-300). In der Arbeitsmarktforschung hat man diesen Typ von Arbeitsmärkten bislang wenig beachtet und sich mit der Aufteilung in unstrukturierte, fachliche und betriebliche Arbeitsmärkte begnügt (Lutz 1987; Sengenberger 1987). Unstrukturierte Arbeitsmärkte sind weitgehend unreguliert, gelten zumeist nur für Arbeitskräfte mit einer so genannten „Jedermannsqualifikation“, die wechselseitige Bindung zwischen Arbeitskräften und Arbeitgebern ist gering und der Lohn variiert kurzfristig je nach Angebot und Nachfrage. Die beiden anderen Arbeitsmärkte sind durch Regulierungen strukturiert, die die Funktion haben, entweder die Bindung zwischen Beschäftigten und Betrieb zu verstärken (betriebliche Arbeitsmärkte) oder die Vermittlung und Anerkennung betriebsübergreifender Qualifikationen zu gewährleisten (fachliche Arbeitsmärkte). Im branchenbezogenen Bauarbeitsmarkt werden Elemente von betrieblichen und fachlichen Arbeitsmärkten verknüpft. Wie in fachlichen Arbeitsmärkten wird die Qualifikation der Beschäftigten durch überbetrieblich anerkannte Berufe und gewisse Regularien hinsichtlich der Finanzierung und Qualität der Ausbildung gesichert und damit eine betriebsübergreifende bauinterne Mobilität von Fachkräften ermöglicht. Da Bauberufe fast nur in der Baubranche nachgefragt werden und damit auch die Erträge kollektiv finanzierter Ausbildung

in der Branche bleiben, ist die Verberuflichung der Baubeschäftigung, die in Deutschland besonders weit fortgeschritten ist, eine entscheidende Quelle branchenbezogener Regulierungen. Für die Unternehmen lohnt sich die kollektive Finanzierung der Berufsausbildung. Da das gesamte Regulierungssystem darauf hin ausgerichtet ist, die Beschäftigten an die Branche zu binden, können die Betriebe davon ausgehen, dass ihre Bildungsinvestitionen nicht durch Branchenabwanderung der Beschäftigten verloren gehen.

2 Datenbasis

Datenbasis der Analyse ist die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS), die Informationen über die Erwerbsverläufe von rund 550.000 Personen im Zeitraum von 1975 bis 1995 bereitstellt. Die IABS beruht auf einer einprozentigen Stichprobe aus den Versichertenkonten, die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 1975 und 1995 geführt worden sind. Diesen Daten werden Informationen über Arbeitslosigkeitsphasen⁵ der Stichprobenmitglieder sowie über die Betriebe, die Stichprobenmitglieder im Ziehungszeitraum beschäftigt haben, zugespielt (vgl. Bender et al. 1996; Bender/Haas/Klose 2000).

Die IABS umfasst in den Jahresquerschnitten bis 1990 jeweils rund 200.000 und ab 1991 jeweils rund 250.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; im Längsschnitt sind knapp 560.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst (Westdeutschland ca. 485.000, Ostdeutschland ca. 75.000). Insgesamt dokumentiert die IABS für diese Personen etwa 7,8 Millionen Beschäftigungs- und Leistungsbezugsmeldungen; jede einzelne Meldung enthält 35 Analysevariablen.

Im weiteren Verlauf werden für die Analyse des Branchenwechsels nur Personen betrachtet, die während ihres Erwerbslebens ausschließlich in westdeutschen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Darüber hinaus wurden Nebentätigkeiten (Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse) nicht berücksichtigt und Personen in Ausbildung aus der Untersuchung ausgeschlossen.

Die Branchenwechselauswertung beschränkt sich auf den Zeitraum 1980 bis 1995. Die Jahre 1975 bis 1979 werden nicht analysiert (obwohl prinzipiell Informationen auch für diesen Zeitraum in der IABS vorliegen), da hier Verzerrungen aufgrund einer Untererfassung von Arbeitslosigkeitsphasen vorliegen (vgl. Bender et al. 1996: 27).

Zum einen ist die Ermittlung der Zahl der Beschäftigten und zum anderen die Messung der im Untersuchungszeitraum vorgenommenen Wechsel im weiteren Verlauf von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund werden folgende Operationalisierungen vorgenommen:

a) Zahl der im jeweiligen Analysejahr Beschäftigten

In Form von Wechselraten werden die Zu- und Abwanderungen in und aus den Branchen mit der Beschäftigtenzahl im jeweiligen Analysejahr in Verbindung gesetzt. Im Folgenden wird zu diesem Zweck die Jahresdurchschnittsbeschäftigtenzahl ermittelt.⁶ Durchschnittszahlen bieten gegenüber Stichtagsauszählungen den Vorteil, dass die stark saisonal beeinflusste Beschäftigungsentwicklung im Bauhauptgewerbe mit anderen Branchen (hier: Maschinenbau) verglichen werden kann. Denn es ist schwer zu entscheiden, welcher Stichtag die Beschäftigungsentwicklung im Bauhauptgewerbe besonders „realitätsnah“ abbildet; hier bieten Durchschnittszahlen Vorteile.

⁵ Es werden nur solche Arbeitslosigkeitsphasen dokumentiert, bei denen die Stichprobenmitglieder Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit erhalten; allerdings werden hierbei nicht alle Leistungsbezugsformen erfasst. Die entsprechende IABS-Variable unterscheidet die drei Kategorien „Arbeitslosengeld“, „Arbeitslosenhilfe“ sowie „Unterhaltsgeld“ (vgl. Bender/Haas/Klose 2000: 5). Die Zahlung von Schlechtwettergeld wird nicht als Leistungsbezug sondern als fortbestehendes Arbeitsverhältnis erfasst.

⁶ Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl einer Branche wird hier errechnet, in dem die Zahl der zum jeweiligen Monatsende Beschäftigten addiert und daraus der jährliche Durchschnitt ermittelt wird.

b) Branche

In der IABS sind Informationen enthalten, welchen Branchen die Betriebe angehören, bei denen die einzelnen Stichprobenmitglieder beschäftigt sind bzw. vor einer Arbeitslosigkeitsepisode beschäftigt waren. Angelehnt an die Wirtschaftszweigsystematik der Bundesanstalt für Arbeit (Bender et al. 1996: 16) sowie unter Berücksichtigung von Anonymisierungsverfahren bei der Stichprobenerstellung werden in der IABS 95 Branchenklassen unterschieden, die jeweils mit zweistelligen Kennziffern kodiert sind. Die Zuordnung eines Betriebes zu einem Wirtschaftszweig erfolgte vor 1984 aufgrund des „wirtschaftlichen Schwerpunkts“ (operationalisiert durch den Anteil an der Wertschöpfung eines Betriebes); seit 1984 findet eine Zuordnung aufgrund „der Zahl der in den unterschiedlichen Betriebsteilen beschäftigten Arbeitnehmer“ statt (Bundesanstalt für Arbeit 1990: V).⁷ Die Zuordnung eines Betriebes zu einem bestimmten Wirtschaftszweig wird durch die lokalen Arbeitsverwaltungen vorgenommen: „Bei der Vergabe der Betriebsnummer werden neben der Bezeichnung und Anschrift des Betriebes unter anderem auch der Wirtschaftszweig des Betriebes [...] festgelegt und erfaßt“ (Wermter/Cramer 1988: 473).

Im Folgenden werden zwei Analysebranchen unterschieden:

- Bauhauptgewerbe (BHG); Meldung erfolgt aus einem Betrieb der Branchenklasse 59 „Bauhauptgewerbe“⁸
- Maschinenbau (MB); Meldung erfolgt aus einem Betrieb der Branchenklasse 26 „Maschinenbau“.

c) Branchenwechsel

Die einzelnen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer können im Laufe ihres Erwerbslebens den Betrieb wechseln. Dabei ändert sich mitunter auch die Branche, in der gearbeitet wird. Diese Form der Mobilität hat offenbar zwei Dimensionen: Zum einen wird eine Branche verlassen („Branchenabwanderung“), zum anderen findet gleichzeitig ein Eintritt in eine neue Branche statt („Branchenzuwanderung“). *Eine Meldung wird von uns dann als Wechselmeldung verstanden, wenn sich mit dieser Meldung der Branchenwechsel vollzieht.* So kann es sein, dass eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe in Jahr t endet, sich daran eine längere Leistungsbezugsphase („Arbeitslosigkeit“) anschließt und in Jahr $t+1$ dann eine Beschäftigung – nun allerdings in einer anderen Branche – aufgenommen wird. *Die Wechselmeldung ist hier die neue Beschäftigungsmeldung in Jahr $t+1$, da sich zu diesem Zeitpunkt der Branchenwechsel tatsächlich vollzieht; die zeitliche Analyse des Branchenwechsels erfolgt also über das Meldedatum der Wechselmeldung.* Daraus folgt, dass ein Branchen-

wechsel nur im Zuge einer Beschäftigungsmeldung vollzogen werden kann.

Dabei ist zu beachten, dass zwischen zwei Beschäftigungsepisoden entweder Arbeitslosigkeitsphasen oder aber Meldelücken auftreten können. Im Folgenden wird von einer direkten Anschlussbeschäftigung ausgegangen, wenn die Lücke zwischen zwei aufeinanderfolgenden Beschäftigungsmeldungen höchstens sieben Kalendertage beträgt. Befinden sich zwischen zwei Beschäftigungsepisoden sowohl Leistungsbezugsphasen als auch Meldelücken, erfolgt die Zuordnung über den Zustand unmittelbar vor der „Wechselmeldung“.

Es gibt Fälle, in denen das Datenmaterial zwar einen Branchenwechsel anzeigt, der Beschäftigte aber weiterhin im selben Betrieb (und mitunter sogar auch im selben Beruf) arbeitet. Dieses Phänomen wird in der Analyse *nicht* als Branchenwechsel verstanden. Somit können Branchenwechsel nur erfolgen, wenn gleichzeitig ein Betriebswechsel stattfindet oder der Arbeitnehmer aus Arbeitslosigkeit bzw. einer Meldelücke wieder in das (sozialversicherungspflichtige) Erwerbsleben zurückkehrt.

Wichtig für die Interpretation der unten dokumentierten Ergebnisse ist ein weiterer Punkt, der sich aus diesem Operationalisierungsvorgehen ergibt. Da ein Branchenwechsel hier nur abbildbar ist, wenn die entsprechende Person zumindest einmal sozialversicherungspflichtig zwischen 1975 und 1995 gearbeitet hat, werden gewisse Branchenwechsel bspw. im Zusammenhang mit selbständigen Erwerbsphasen oder aber geringfügiger Beschäftigung nicht erfasst.

Darüber hinaus ergibt sich ein Linkszensierungsproblem, da die Informationen der IABS für die Zeit vor 1975 „abgeschnitten“ sind (vgl. allgemein zur Zensierungsproblematik Andreß 1992; Kleinbaum 1996). Allerdings dürfte die Zensierungsproblematik zu vernachlässigen sein, da unser Untersuchungszeitraum erst 1980 beginnt und somit zumindest für die fünf vorausgehenden Jahre verlässliche Beschäftigungsinformationen vorliegen. Rechtszensierungsprobleme treten im Übrigen nicht auf, da das Interesse nur tatsächlich bereits vollzogenen Branchenwechseln gilt.

Des Weiteren sind die Begriffe „Branchenrückkehrer“ und „Recalling“ zu unterscheiden. In unserer Operationalisierung sind Arbeitnehmer dann Branchenrückkehrer, wenn sie ihre Ursprungsbranche (hier: Bauhauptgewerbe oder Maschinenbau) verlassen, mindestens einen Tag in einer anderen Branche sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und dann wieder in die Ursprungsbranche zurückkehren. Demgegenüber verstehen wir unter „Recall“, wenn ein Arbeitnehmer nach einer Phase der Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Beschäftigung wieder vom vormaligen Arbeitgeber eingestellt wird (Mavromaras/Rudolph 1995).⁹ Im Folgenden betrachten wir zusammengefasst die saisonalen und konjunkturellen Recalls; „institutionelle“ Recalls (Mavromaras/Rudolph 1995: 172) – wie bspw. die Rückkehr nach einer Unterbrechungsphase aufgrund einer längeren Krankheit – werden hier nicht berücksichtigt, da sie in unserer Operationalisierung i. d. R. als fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis gewertet werden. Es ist daher darauf hinzuweisen, dass sich in diesem Verständnis Branchenrückkehr und Recalling ausschließen.

Darüber hinaus werden Wechsel aus dem Baunebengewerbe in das Bauhauptgewerbe bzw. aus dem Bauhauptgewerbe in das Baunebengewerbe (Branchenzu- und Branchenabwanderung) in der Analyse *nicht* berücksichtigt.¹⁰ Zwar wäre es prinzipiell denkbar, sowohl Bauhaupt- als auch Baunebengewerbe insgesamt als „Bausektor“ zu analysieren; hierfür spricht

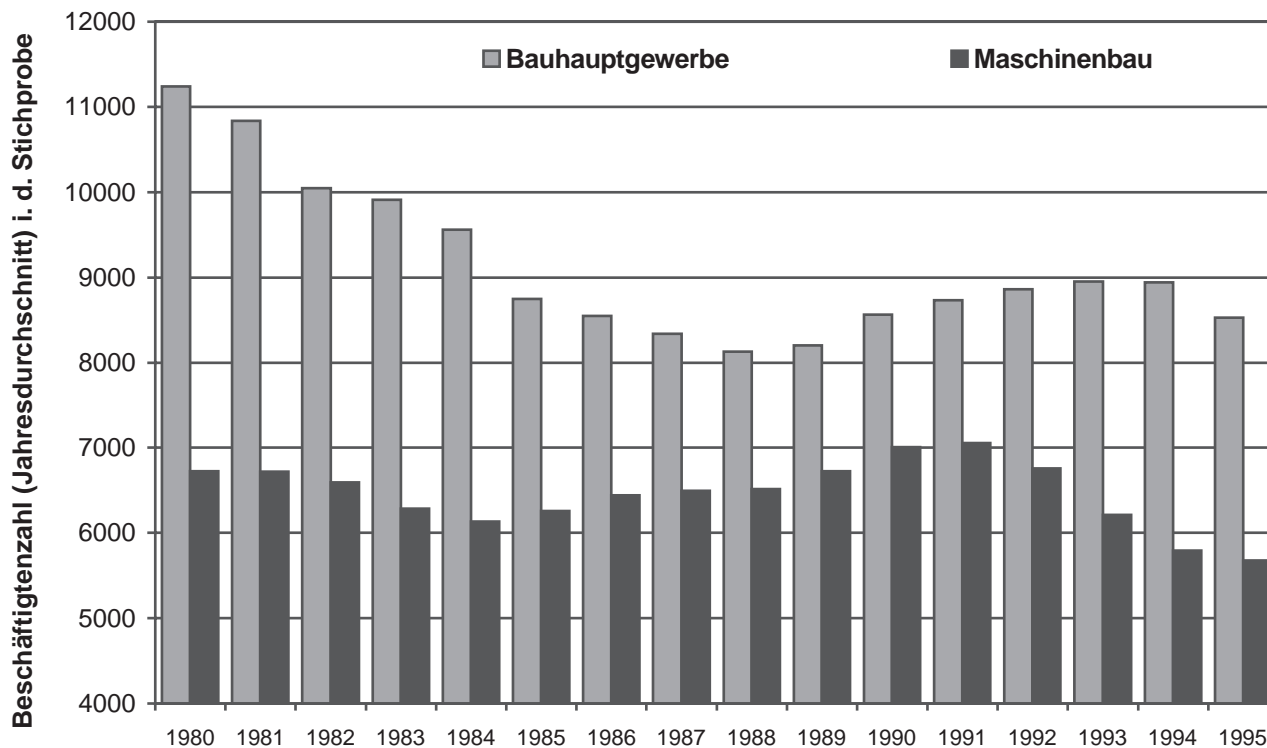
⁷ Bender/Hilzendege (1995: 80) gehen allerdings weiterhin von einer Zuordnung nach wirtschaftlichem Schwerpunkt aus.

⁸ Aus Anonymisierungsgründen werden in der IABS Meldungen des „Baunebengewerbes“ (Kodierung: 60 = „Zimmerei & Dachdeckerei“ sowie 61 = „Ausbau- und Bauhilfsgewerbe“) dann mit Meldungen des Bauhauptgewerbes zusammengefasst, sobald sie von Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten abgegeben werden (vgl. hierzu Haas/Bender/Klose 1999). Bei einer Analyse des Bauhauptgewerbes lässt es sich folglich nicht vermeiden, dass auch ein geringer Teil von Beschäftigten aus dem Baunebengewerbe in der IABS fälschlicherweise in dieser Kategorie erfasst wird.

⁹ Abweichend von Mavromaras/Rudolph (1995) liegt in unserem Fall ein Recall dann vor, wenn mindestens 1 Tag Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden oder aber eine Nicht-Erwerbstätigkeitsphase von mindestens 30 Tagen zwischen den beiden Beschäftigungen im selben Betrieb liegen. Eine obere zeitliche Grenze ist nicht vorgegeben.

¹⁰ Beschäftigte des „Baunebengewerbes“ arbeiten in Betrieben der Wirtschaftszweige 60 („Zimmerei/Dachdeckerei“) und 61 („Ausbau- & Bauhilfsgewerbe“).

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung (Jahresdurchschnittszahlen) im westdeutschen Bauhauptgewerbe und Maschinenbau 1980-1995 (einprozentige IAB-Beschäftigtenstichprobe)



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

bspw., dass gewisse Gewerke des Baunebengewerbes durchaus auch in Betrieben des Bauhauptgewerbes ausgeführt werden. Jedoch ist für die hier vorgenommene Analyse die Frage nach der externen Arbeitsmarktflexibilität im hochregulierten Bauhauptgewerbe von Interesse. In diesem Zusammenhang sprechen zwei gewichtige Gründe für eine isolierte Untersuchung des Bauhauptgewerbes: Erstens kommt das unter Abschnitt 1 skizzierte bauspezifische Regulierungssystem ausschließlich in Betrieben des Bauhauptgewerbes zur Anwendung und zweitens gelten im Bauhauptgewerbe einheitliche Tarifbestimmungen, während das Baunebengewerbe durch heterogene Tarifnormen geprägt ist (vgl. Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 109ff).¹¹ Da im Folgenden besonders die Humankapitalsicherung bzw. die branchenfremde Fachkräfterekrutierung unter der Voraussetzung eines hochregulierten Arbeitsmarktes interessieren, konzentriert sich die Analyse auf das Bauhauptgewerbe; jedoch wird in Abschnitt 3 auch der Umfang der sektorinternen Wechsel zwischen Bauhaupt- und Baunebengewerbe dokumentiert.

3 Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe und im Maschinenbau

3.1 Beschäftigungsentwicklung zwischen 1980 und 1995

Die Zahl der im Bauhauptgewerbe Beschäftigten (gemessen als Beschäftigte im Jahresdurchschnitt) hat sich zwischen

1980 und 1995 um rund ein Viertel reduziert. Dies ist vor allem auf den starken Beschäftigungsrückgang im Verlauf der 80er Jahre zurückzuführen. Der relative Stellenabbau ist somit am Bau deutlich größer als im Maschinenbau; dort reduzierten sich die Beschäftigtenzahlen zwischen 1980 und 1995 „lediglich“ um rund 15 Prozent.

Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsaufschwung zwischen 1988 und 1991/92 führt sowohl im Bauhauptgewerbe als auch im Maschinenbau zu einem moderaten Beschäftigungswachstum (Abbildung 1).¹² Nach 1991 nimmt die Beschäftigtenzahl bis 1995 im Maschinenbau um rund 20 Prozent ab. Demgegenüber trat das Bauhauptgewerbe erst mit einer gewissen Verspätung in die bislang tiefste Nachkriegsrezession ein; entgegen der Entwicklung im Maschinenbau nimmt die Beschäftigung in der Baubranche nach 1989 sogar bis ins Jahr 1993 zu und geht anschließend bis 1995 lediglich um knapp fünf Prozent zurück.

Bauarbeit hat sich in den letzten 50 Jahren erheblich verändert. Viele Hilfstätigkeiten sind im Laufe der Zeit weggefallen und die verbleibenden werden von Facharbeitern übernommen. Heute sind „Bauarbeiter [...] 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 et al. 1995: 75). Der Anteil gewerblicher Fachkräfte hat sich von knapp 49 Prozent 1950 auf 56 Prozent im Jahr 1998 erhöht; gleichzeitig ist der Anteil geringqualifizierter Arbeiter („Werker und Fachwerker“) im selben Zeitraum von gut 36 Prozent auf rund 18 Prozent gesunken (Tabelle 1).

¹¹ Zu den Unterschieden in der Tarifpolitik für Ost- und Westdeutschland vgl. Bosch/Zühlke-Robinet 2000 insb. 123ff.

¹² Die absoluten Beschäftigtenzahlen in den Abbildungen ist verständlicherweise kein Näherungswert für das tatsächliche Beschäftigungsvolumen, da es sich bei der IABS um eine einprozentige Stichprobe handelt. Gleichwohl wird die Beschäftigungsentwicklung in ihren Relationen realitätsgetreu abgebildet.

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur im westdeutschen Bauhauptgewerbe

Jahr	Gewerbliche Fachkräfte*	Kaufmännische und technische Angestellte	Werker und Fachwerker	Inhaber, mithelfende Familienangehörige
1950	48,9 %	5,0 %	36,6 %	8,6 %
1980	58,8 %	13,0 %	23,2 %	4,0 %
1990	61,2 %	15,3 %	18,1 %	4,8 %
1995	58,9 %	17,7 %	18,6 %	4,8 %
1998	56,0 %	19,7 %	18,1 %	6,1 %

*einschließlich Meister, Poliere und Vorarbeiter

Quelle: Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 76

lativ zur Beschäftigtenzahl ergibt sich ein ähnliches Ergebnis: Die entsprechenden Wechselraten pendeln zwischen 1 und 1,5 Prozent.

Folglich zeigen die Werte in Tabelle 2 zum einen, dass sektorinterne Wanderungsbewegungen aus dem bzw. in das Bauhauptgewerbe insgesamt eine untergeordnete Rolle spielen; zum anderen wird aber auch deutlich, dass insbesondere in der Beschäftigungskrise der 80er Jahre eine relativ wie absolut erhöhte Zuwanderung von Arbeitskräften aus Betrieben des Bauneben- in das Bauhauptgewerbe hinein erfolgt. Die Ergebnisse legen nahe, dass „fremde“ Arbeitnehmer in der Beschäftigungskrise im Bauhauptgewerbe vor allem dann eine Chance haben, wenn sie bereits über (bau-)handwerkliche Vorkenntnisse verfügen.¹³

Tabelle 2: Wechsel aus Baunebengewerbe (BNG) in Bauhauptgewerbe (BHG) (und umgekehrt), Westdeutschland (1980 bis 1995)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<i>Abwanderung aus BHG</i>																
Zahl der Wechsel vom BHG in BNG (in der Stichprobe)	166	139	124	146	154	122	137	124	145	119	143	102	129	132	143	137
davon Facharbeiter (Anteil in Prozent)	45,2	51,1	52,4	56,2	49,4	64,8	61,3	61,3	57,2	47,9	53,8	42,2	46,5	42,4	49,7	51,1
Zahl der sonstigen Wechsel vom BHG in eine andere Branche	1510	1294	951	977	1173	1333	1225	1129	1111	1185	1174	1063	930	740	878	957
Summe der Wechsel	1676	1433	1075	1123	1327	1455	1362	1253	1256	1304	1317	1165	1059	872	1021	1094
Anteil der Wechsel aus BHG in BNG an allen Wechseln aus dem BHG (in Prozent)	9,9	9,7	11,5	13,0	11,6	8,4	10,1	9,9	11,5	9,1	10,9	8,8	12,2	15,1	14,0	12,5
Abwanderungsrate aus dem BHG in das BNG (in Prozent)	1,5	1,3	1,2	1,5	1,6	1,4	1,6	1,5	1,8	1,5	1,7	1,2	1,5	1,5	1,6	1,6
<i>Zuwanderung in BHG</i>																
Zahl der Wechsel vom BNG in BHG (in der Stichprobe)	162	142	143	175	153	150	155	144	132	146	141	121	132	126	156	125
davon Facharbeiter (Anteil in Prozent)	46,9	53,5	48,3	50,9	51,6	50,7	53,5	58,3	53,8	52,1	54,6	42,1	38,6	41,3	38,5	42,4
Zahl der sonstigen Wechsel in BHG aus einer anderen Branche	1542	1125	934	1010	863	789	927	902	931	1040	1131	977	1090	1025	1028	812
Summe der Wechsel	1704	1267	1077	1185	1016	939	1082	1046	1063	1186	1272	1098	1222	1151	1184	937
Anteil der Wechsel aus BNG in BHG an allen Wechseln in das BHG (in Prozent)	9,5	11,2	13,3	14,8	15,1	16,0	14,3	13,8	12,4	12,3	11,1	11,0	10,8	11,0	13,2	13,3
Zuwanderungsrate aus dem BNG in das BHG (in Prozent)	1,2	1,1	1,2	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,1	1,2	1,2	1,5	1,2

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

3.2 Branchenwechselraten

Bevor auf die Zu- und Abwanderung von Bauarbeitern aus bzw. in baufremde Branchen eingegangen wird, dokumentiert Tabelle 2 zunächst die Wechsel zwischen Betrieben des Bauhaupt- und des Baunebengewerbes. Es wird deutlich, dass der Anteil der sektorinternen Abwanderung lediglich rund acht bis 15 Prozent aller Abwanderungen aus dem Bauhauptgewerbe ausmacht; die entsprechenden Wechselraten (Anteil der Abwanderung aus dem Bauhaupt- in das Baunebengewerbe an der Beschäftigtenzahl) pendeln im Untersuchungszeitraum zwischen 1,2 und 1,8 Prozent.

Die Wechsel von Beschäftigten aus Betrieben des Baunebengewerbes in das Bauhauptgewerbe hinein erzielen einen Anteil von 9,5 bis 16 Prozent und erreichen somit ähnliche Werte wie die zuvor betrachtete sektorinterne Abwanderung. Re-

Im weiteren Verlauf lässt die Berechnung der Zu- und Abwanderung in bzw. aus dem Bauhauptgewerbe – wie bereits oben erwähnt – den sektorinternen Austausch von Arbeitskräften zwischen dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe unberücksichtigt.

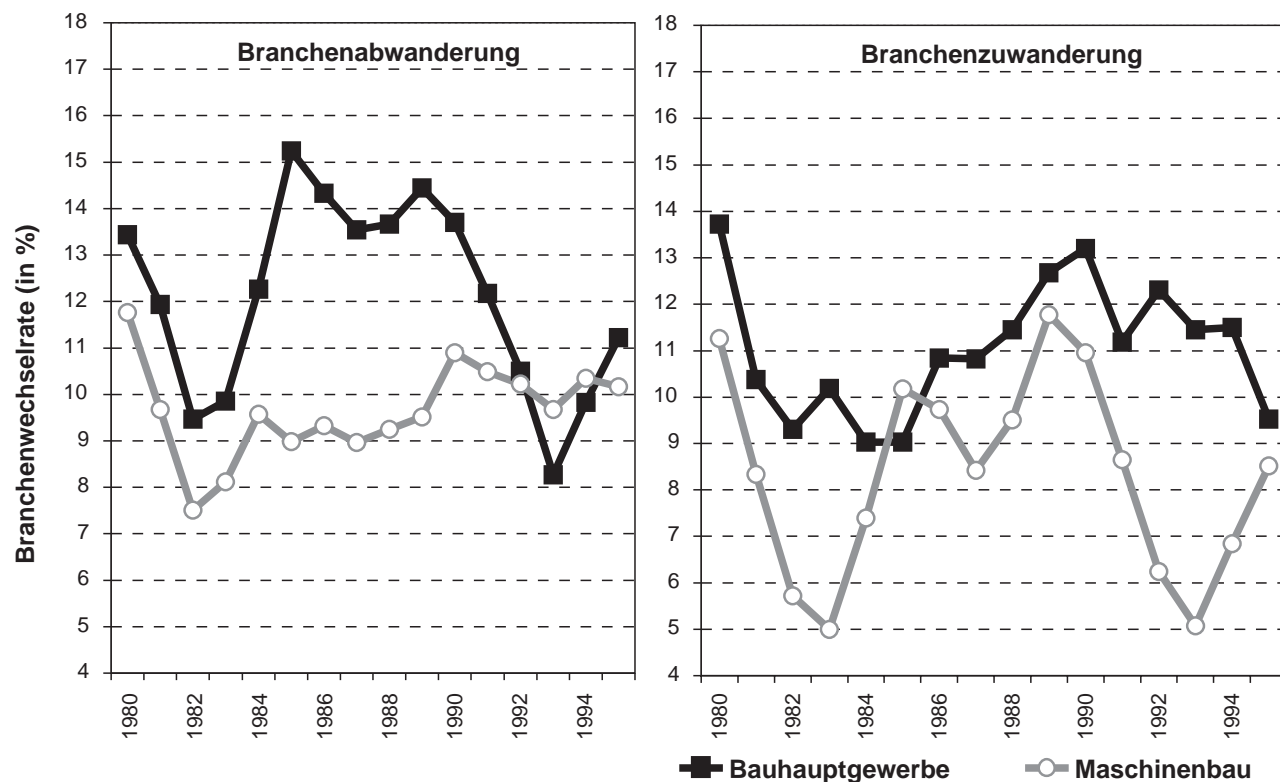
3.2.1 Allgemeine Branchenwechselraten

Zunächst werden die allgemeinen Branchenwechselraten in das sowie aus dem Bauhauptgewerbe und in den sowie aus dem Maschinenbau zwischen 1980 und 1995 miteinander verglichen (Abbildung 2). Im Folgenden wird in diesem Zusammenhang von „Abwanderungsrate“ und „Zuwanderungsrate“ gesprochen.

Im Zeitraum 1980 bis 1995 liegt die Abwanderungsrate im Bauhauptgewerbe zwischen gut acht und 15 Prozent und im Maschinenbau zwischen etwa sieben und 12 Prozent. Die Abwanderungsrate nimmt zu Beginn der Beschäftigungskrise Anfang der 80er Jahre in beiden Branchen ab. Als sich dann ab 1983 die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt bes-

¹³ Hier sind die Parallelen zur „Recalling“-Praxis der Betriebe augenscheinlich (vgl. dazu Abschnitt 3.3).

Abbildung 2: Branchenzuwanderungs- und Abwanderungsraten im westdeutschen Bauhauptgewerbe und im Maschinenbau, 1980-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

sert, steigen die Abwanderungsraten wieder, da es nun einfacher ist, einen neuen Arbeitsplatz auch außerhalb der jeweiligen Branche zu finden. Dieser Anstieg verläuft im Bauhauptgewerbe wesentlich deutlicher, so dass 1985 rund 15 Prozent der Bauarbeiter und zum selben Zeitpunkt lediglich neun Prozent der im Maschinenbau Beschäftigten ihre Branche verlassen. Die allgemeinen Branchenabwanderungsraten des Bauhauptgewerbes liegen fast im gesamten Untersuchungszeitraum über den Werten des Maschinenbaus, wobei die Differenzen besonders deutlich in der 80er Jahren zu beobachten sind.

Im Bauhauptgewerbe geht nach 1985 im Zuge einer allmählichen Besserung der Arbeitsmarktsituation die Abwanderungsrate langsam zurück und fällt dann nach 1990 besonders stark ab, so dass ab 1992 nahezu identische Branchenabwanderungsraten im Bauhauptgewerbe und im Maschinenbau zu verzeichnen sind.

Wird auf die Zuwanderungsraten der Branchen geblickt, so ist zunächst für den Maschinenbau festzustellen, dass sie sich – zumindest bis zu Beginn der 90er Jahre – entsprechend der Beschäftigung prozyklisch entwickeln. Allerdings: In der Krise nach 1990 geht die Zuwanderungsrate zwar zunächst ebenfalls deutlich zurück, steigt dann aber bereits nach 1992 wieder deutlich an, obwohl die Beschäftigtenzahlen weiterhin rückläufig sind. Insgesamt bestätigt das Muster der Branchenzu- und Branchenabwanderung im Maschinenbau jedoch eher die generelle Erkenntnis zur Entwicklung der Beschäftigung. In Zeiten des Beschäftigungsrückgangs gehen auch die Mobilitätsraten zurück, da die Beschäftigten in wirtschaftlich unsicheren Zeiten lieber den Betrieb nicht freiwillig wechseln und Betriebe gleichzeitig weniger neue Arbeitskräfte einstellen. Bessert sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt, nehmen die freiwilligen Stellenwechsel zu, die Be-

triebe stellen vermehrt ein und es kommen auch verstärkt Arbeitslose zum Zuge (Knuth 1998: 315; Rudolph 1986: 262).

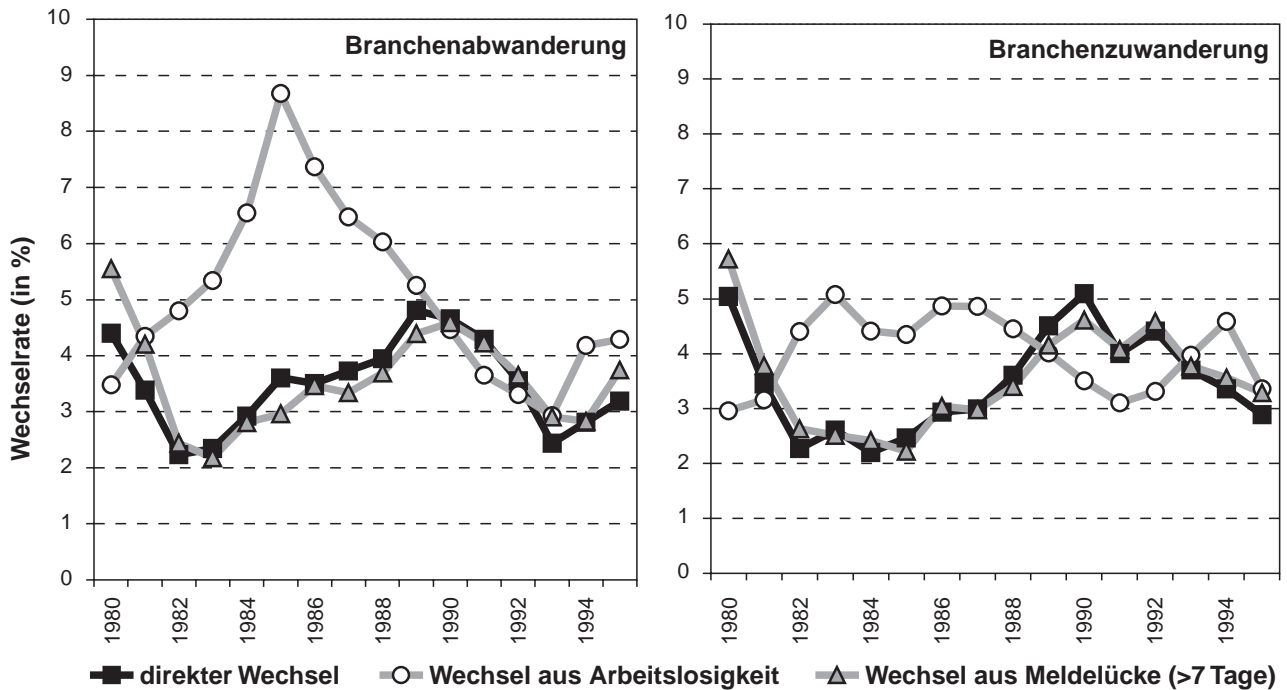
Im Bauhauptgewerbe zeigt sich allerdings ein von diesem typischen Verlauf abweichendes Muster. Betrachtet man zunächst die Bauarbeitsmarktkrise von 1980 bis 1988, so fällt auf, dass die Zuwanderungsrate nur bis 1984/85 abnimmt. Noch während die Beschäftigung insgesamt abgebaut wird, steigt aber die Zuwanderung in die Branche wieder an. Hier findet eine Beschäftigungskonsolidierung auf niedrigerem Niveau statt. Folglich kann bei der Zuwanderungsrate für die Baubranche – zumindest nach 1983 – von einem in Bezug auf die Beschäftigtenentwicklung entgegengesetzten Verlauf ausgegangen werden.

Nun betrachten wir die Branchenwechsler näher nach ihrem Erwerbstatus zum Wechselzeitpunkt; die gesamte Wechselrate wird in drei Komponenten zerlegt, wobei zu unterscheiden ist, ob

- 1) ein direkter Wechsel erfolgt (d.h. der Branchenwechsler nimmt die neue Tätigkeit binnen sieben Kalendertagen auf, ohne sich in dieser Zeit arbeitslos zu melden),
- 2) dem Wechsel eine Phase der Arbeitslosigkeit voraus geht oder
- 3) dem Wechsel eine Meldelücke voraus geht, die länger als sieben Kalendertage ist (z.B. bei nicht-sozialversicherungspflichtigen Phasen der Selbständigkeit, der geringfügigen Beschäftigung, in der Stillen Reserve usw.).

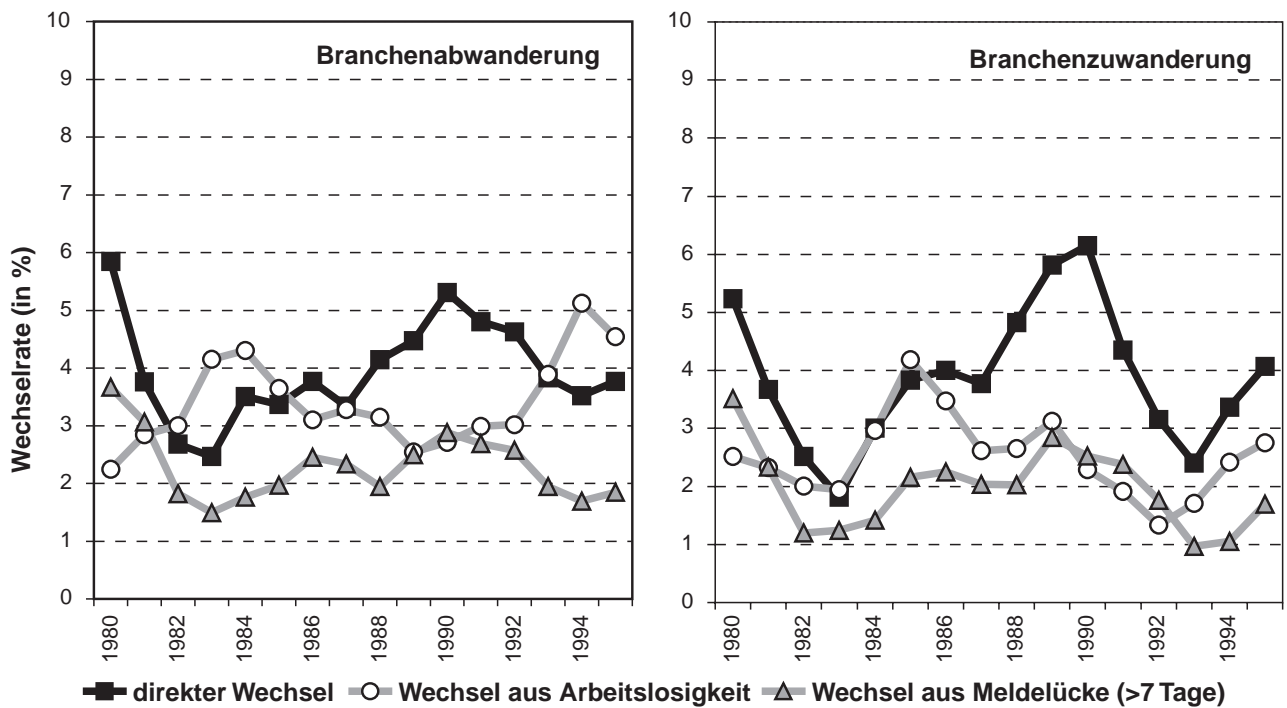
In den beiden untersuchten Branchen zeigt sich, dass – was zu erwarten ist – in Krisenzeiten die stärkste Branchenabwanderung über die Zwischenstation der Arbeitslosigkeit erfolgt. Die direkten Wechsel von der Baubranche und dem Ma-

Abbildung 3: Branchenzuwanderungs- und Abwanderungsraten im westdeutschen Bauhauptgewerbe (nach Erwerbsstatus zum Wechselzeitpunkt), 1980-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 4: Branchenzuwanderungs- und Abwanderungsraten im westdeutschen Maschinenbau (nach Erwerbsstatus zum Wechselzeitpunkt), 1980-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

schienenbau in andere Branchen nehmen in dem Maße zu, wie sich die generelle Arbeitsmarktsituation bessert (Abbildung 3 und 4).

Wird die Branchenzuwanderung betrachtet, so ist für den Maschinenbau festzustellen, dass sich die Zugänge in einem höherem Maße über direkte Wechsel vollziehen. Hingegen er-

folgt die Zuwanderung in das Bauhauptgewerbe zwischen 1982 und 1988 vornehmlich über die Zwischenstation Arbeitslosigkeit. Folglich sind die besonders in den 80er Jahren zu beobachtenden relativ großen Unterschiede der Abwanderungsraten des Bauhauptgewerbes und des Maschinenbaus vor allem auf die höhere Branchenabwanderung von arbeitslosen Bauarbeitern zurückzuführen und somit eher mit der be-

sonders starken Baukrise als mit generellen Branchenunterschieden zu erklären.

Die Ergebnisse stützen die Vermutung, dass bei einem direkten Branchenwechsel generell eher von „freiwilliger“ und bei einem Branchenwechsel mit vorgeschalteter Arbeitslosigkeitsepisode generell eher von „unfreiwilliger“ Mobilität auszugehen ist.¹⁴ Dies zeigt sich auch darin, dass bei einer dauerhaften Krise, wie dies für den Bausektor zwischen 1980 und 1988 gilt, später auch die Rate der direkten Branchenabwanderung zunimmt, sobald die Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Sektoren besser geworden sind. Allerdings nimmt die Attraktivität des Bauhauptgewerbes für Branchenzuwanderer bereits nach 1985 ebenfalls wieder zu, obwohl zu diesem Zeitpunkt die Talsohle des Stellenabbaus noch nicht erreicht ist.

3.2.2 Branchenmobilität und Berufsstatus

Betrachtet man noch einmal die Abbildungen 3 und 4, so zeigt sich, dass mitunter die Branchenzuwanderungsrate von Arbeitslosen selbst dann relativ hoch ist bzw. sogar noch zunimmt, wenn sich die Zielbranche selbst in einer Beschäftigungskrise befindet. Dies wird besonders deutlich im Bauhauptgewerbe während der ersten Hälfte der 80er Jahre sowie im Maschinenbau in der ersten Hälfte der 90er Jahre. Aber damit nicht genug: In der Beschäftigungsflaute erhöht sich ab 1993 für den Maschinenbau auch die Rate der direkt vollzogenen Zuwanderung. Um Anhaltspunkte zur Erklärung dieser Phänomene zu erhalten, werden die Branchenzugänge und Branchenabgänge in jeder Branche für Beschäftigte mit unterschiedlichem Berufsstatus (Facharbeiter, Nichtfacharbeiter sowie Angestellte/Meister) verglichen.

Hierbei steht zum einen die Frage im Vordergrund, ob es den Betrieben des Bauhauptgewerbes gelingt, das branchenspezifische und kollektiv (mit)finanzierte Humankapital zu sichern oder aber ob ein Nettoverlust von Fachkräften zu verzeichnen ist. Zum anderen können Aussagen über die Qualität des Arbeitskräftezustroms aus fremden Branchen in das Bauhauptgewerbe getroffen werden.

Um hierauf Antworten zu geben, werden Wanderungssaldi errechnet, die das Verhältnis von Abgängen aus einer Branche zu den im selben Jahr vollzogenen Branchenzugängen ausdrücken. Dementsprechend sind die in den Abbildungen 5 und 6 dargestellten Werte wie folgt zu interpretieren: Ein Wert von ‚0 %‘ besagt, dass ebenso viele Abgänge aus der wie Zugänge in die Branche im betrachteten Jahr stattgefunden haben; ein positiver Wert (> 0 %) macht deutlich, dass ein Nettozustrom von Branchenwechsellern existiert, während ein negativer Wert (< 0 %) zeigt, dass mehr Arbeitnehmer die Branche verlassen haben, als Branchenfremde neu hinzugekommen sind. So strömen bspw. 1990 40 Prozent mehr Facharbeiter in die Baubranche hinein als heraus; 1990 liegt also ein Zuwanderungsüberschuss von Facharbeitern vor. Demgegenüber verlassen 20 Prozent mehr Nicht-Facharbeiter das Bauhauptgewerbe als im selben Jahr in die Branche hineinströmen, was gleichbedeutend mit einem Abwanderungsüberschuss dieser Arbeitnehmergruppe ist.

¹⁴ Aussagen über mit dem Branchenwechsel einher gehende Statusveränderungen (bspw. Lohnleinbußen) sind mit der IABS zwar prinzipiell möglich, können hier aber aufgrund des begrenzten Rahmens der Arbeit nicht geleistet werden.

¹⁵ Die entsprechenden Branchenwechselströme sind im Maschinenbau ähnlich denen im Bauhauptgewerbe. Allerdings ist diese Entwicklung zu relativieren, da die Berufsbilder in allen metallverarbeitenden Branchen übergreifend gestaltet sind und somit ein Austausch der Facharbeiter prinzipiell einfacher ist als bspw. im Bauhauptgewerbe.

Bezüglich des Nettozustroms von branchenfremden Arbeitskräften offenbart das Bauhauptgewerbe unter Qualifikationsgesichtspunkten im Untersuchungszeitraum eine sehr interessante Entwicklung: Selbst in der Beschäftigungskrise in den 80er Jahren können die Baubetriebe insgesamt – mit Ausnahme von 1984 und 1985 – durchgängig einen Nettozustrom von Facharbeitern aus anderen Branchen verzeichnen. Die brancheninterne Fachkräftebasis kann stabilisiert und sogar ausgebaut werden. Hingegen verlassen mehr Nicht-Facharbeiter die Bauunternehmen, als dass Ersatz aus anderen Branchen angeworben würde. Nur in dem kurzen Zeitraum von 1992 bis 1994, als die Beschäftigung expandierte, ist ein Nettozustrom von Nichtfacharbeitern zu verzeichnen. Es bestätigt sich an dieser Stelle, dass die Betriebe eine fachkräftorientierte Arbeitskräftepolitik betreiben (Syben 1999: 105).

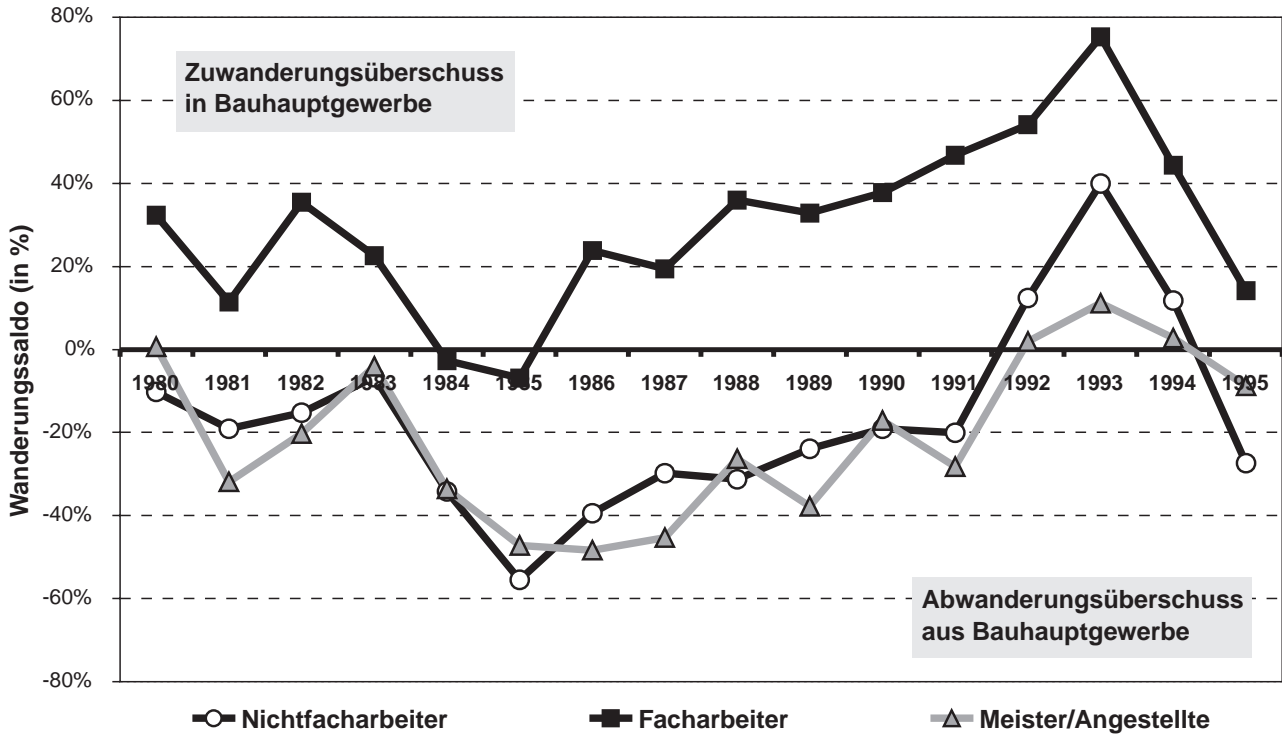
Auf den ersten Blick passt hingegen der im Baugewerbe zu verzeichnende Nettoabstrom von Meistern bzw. Angestellten nicht ganz in dieses Bild. Denn in den letzten zwei Jahrzehnten nahm der Anteil der Meister (Poliere) und Angestellten an allen Beschäftigten im Bauhauptgewerbe um rund 10 Prozentpunkte zu und liegt nun bei gut 20 Prozent (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 76). Diese Anteilsverschiebung ist allerdings auf dem Hintergrund des massiven Beschäftigungsabbaus im Bauhauptgewerbe zu sehen, von dem Angestellte und Poliere nur unterdurchschnittlich betroffen waren und sich somit ihr Beschäftigungsanteil erhöht, ohne dass ihre absolute Zahl gestiegen ist. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass Meister- und Angestelltenstellen vorzugsweise mit Beschäftigten aus dem brancheninternen Arbeitsmarkt (bspw. mit selbst ausgebildetem Nachwuchs) besetzt worden sind.

Im Maschinenbau erfolgt „nur“ in der Phase des Beschäftigungsaufbaus ein Nettozustrom von Facharbeitern. Gleichzeitig sind die Beschäftigungschancen für branchenfremde Nicht-Facharbeiter in den meisten Jahren eher schlecht. Nur während wenigen kurzen Zeiträumen ist das Verhältnis zwischen Branchenzugängen und -abgängen für die geringqualifizierten Branchenwechsler positiv.¹⁵

Es zeigt sich also, dass im gesamten Untersuchungszeitraum das Bauhauptgewerbe für branchenfremde Facharbeiter eine relativ hohe Anziehungskraft besitzt. Ein ähnlicher Trend ist für den Maschinenbau nur zwischen 1984 und 1991 zu beobachten. Branchenfremde Nicht-Facharbeiter finden hingegen nahezu im gesamten Untersuchungszeitraum weder in der Baubranche noch im Maschinenbau aussichtsreiche Anstellungsbedingungen vor.

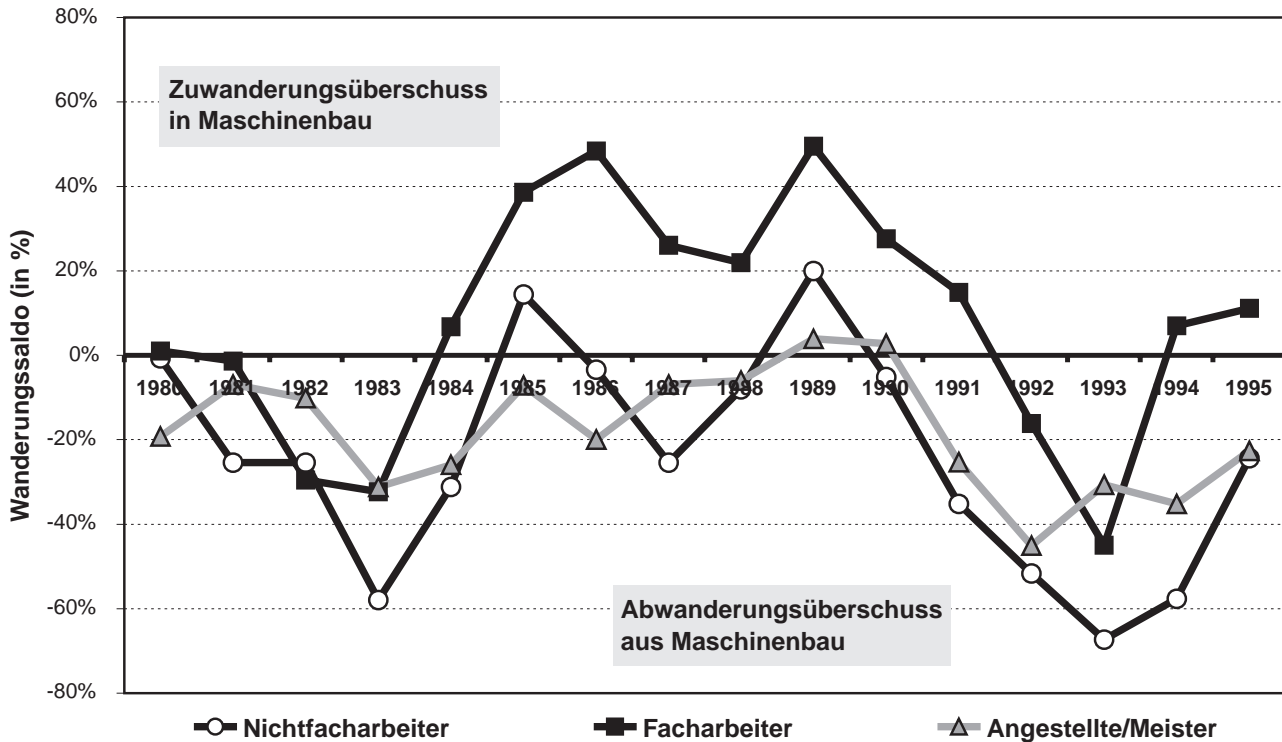
In Tabelle 3a und 3b sind zusätzlich die Zu- und Abwanderungsraten für Nicht-Facharbeiter und Facharbeiter im Bauhauptgewerbe und im Maschinenbau differenziert nach vier Altersklassen (jünger als 25 Jahre, 26 bis 35 Jahre, 36 bis 45 Jahre und älter als 45 Jahre) dokumentiert. Zunächst zeigt sich auch bei einer nach Alter differenzierten Analyse, dass Facharbeiter prinzipiell deutlich geringere Wechselraten aufweisen als ihre weniger qualifizierten Altersgenossen. Vergleicht man den Umfang der Zu- und Abwanderung sowohl innerhalb des Bauhauptgewerbes als auch des Maschinenbaus, so fällt darüber hinaus auf, dass der Nettozu- und Nettoabstrom vom Berufsstatus dominiert ist. Zwar weisen jüngere Arbeitnehmer prinzipiell eine höhere Branchenmobilität als ältere auf, jedoch verzeichnen Nicht-Facharbeiter sowohl im Bauhauptgewerbe als auch im Maschinenbau im Untersuchungszeitraum fast durchgängig einen Abwanderungsüberschuss; demgegenüber strömen in beiden Branchen nahezu im gesamten Untersuchungszeitraum relativ mehr Facharbeiter in die Branche hinein als aus der Branche heraus.

Abbildung 5: Wanderungssaldo im westdeutschen Bauhauptgewerbe, 1980-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Abbildung 6: Wanderungssaldo im westdeutschen Maschinenbau, 1980-1995



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Vergleicht man nun das Bauhauptgewerbe und den Maschinenbau miteinander, so fallen vor allem die relativ geringeren Abwanderungsraten junger Facharbeiter aus dem Bauhauptgewerbe auf. Die Abwanderungsraten junger Baufachkräfte liegt permanent unterhalb der entsprechenden Werte im Ma-

schinenbau. So verlassen 1994/95 15 Prozent der in beiden Jahren im Bauhauptgewerbe Beschäftigten jungen Facharbeiter (jünger als 26 Jahre) die Branche, während 19,6 Prozent der jungen Fachkräfte aus dem Maschinenbau abwandern. Geht man davon aus, dass diese jungen Baufachkräfte

Tabelle 3a: Zuwanderungs- und Abwanderungsraten von Nichtfacharbeitern im Bauhauptgewerbe (BHG) und im Maschinenbau (MB), Westdeutschland (1980/81-1994/95)

Nicht-Facharbeiter								
	1980/81	1982/83	1984/85	1986/87	1988/89	1990/91	1992/93	1994/95
<i>Zuwanderungsraten in BHG</i>								
bis 25 Jahre	55,5%	43,6%	47,5%	61,1%	65,8%	59,6%	56,8%	50,4%
26-35 Jahre	32,0%	26,6%	23,6%	28,8%	32,0%	29,5%	28,4%	22,9%
36-45 Jahre	18,6%	17,0%	15,2%	15,5%	22,5%	22,3%	15,2%	16,0%
älter als 45 Jahre	8,7%	8,1%	7,2%	9,4%	8,5%	7,7%	8,5%	8,6%
<i>Zuwanderungsraten in MB</i>								
bis 25 Jahre	47,8%	27,8%	55,3%	45,4%	59,7%	46,7%	31,2%	68,7%
26-35 Jahre	21,2%	9,3%	22,0%	19,7%	25,1%	19,7%	10,4%	17,1%
36-45 Jahre	13,6%	3,6%	10,5%	9,6%	14,6%	13,6%	(4,0%)	11,1%
älter als 45 Jahre	5,0%	3,1%	4,2%	4,2%	5,4%	4,1%	(2,0%)	(3,6%)
<i>Abwanderungsraten aus BHG</i>								
bis 25 Jahre	59,2%	49,1%	79,8%	85,6%	80,1%	69,7%	38,4%	53,7%
26-35 Jahre	37,3%	26,9%	42,0%	43,4%	42,7%	38,6%	22,8%	26,5%
36-45 Jahre	24,4%	21,7%	29,7%	25,1%	33,5%	25,4%	17,8%	17,7%
älter als 45 Jahre	13,3%	11,4%	17,6%	17,3%	18,3%	12,5%	7,7%	9,8%
<i>Abwanderungsraten aus MB</i>								
bis 25 Jahre	52,8%	47,6%	54,2%	55,6%	59,3%	55,2%	86,8%	130%
26-35 Jahre	23,8%	16,0%	27,9%	21,6%	24,1%	25,1%	21,2%	24,4%
36-45 Jahre	12,7%	10,1%	11,4%	10,7%	12,7%	15,5%	11,5%	15,3%
älter als 45 Jahre	5,1%	4,3%	6,0%	5,1%	4,1%	5,5%	4,6%	9,3%

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

() Fallzahl < 30

/ Fallzahl < 5

in der Mehrzahl auch im Bauhauptgewerbe ausgebildet worden sind, so gelingt es den Baubetrieben, das kollektiv finanzierte Humankapital relativ gut an die Branche zu binden.

Auch die Vermutung, dass insbesondere ältere Bauarbeiter ihre Branche verlassen, wird durch die Daten nicht bestätigt. So kehren im Bauhauptgewerbe 1994/95 9,8 Prozent der Nicht-Facharbeiter (Maschinenbau: 9,3 Prozent) und 1,9 Prozent der Facharbeiter (Maschinenbau: 2,6 Prozent), die älter als 45 Jahre sind, ihrer Branche den Rücken. Hierbei ist sicherlich zu berücksichtigen, dass es insbesondere älteren Bauarbeitern aufgrund langjähriger körperlich anstrengender Arbeit schwer fallen dürfte, einen neuen branchenfremden Arbeitgeber zu finden. Außerdem ist insbesondere für ältere unqualifizierte Bauarbeiter zu vermuten, dass sie ihre Erwerbsbiografie in Arbeitslosigkeit (bzw. Vorruhestand) beenden und somit nicht mehr in der Baubranche beschäftigt sind, aber auch keinen Branchenwechsel mehr realisieren (können); dies dürfte aber ebenso für den Maschinenbau gelten (Wübbeke 1999; zur allgemeinen Vorruhestandsproblematik vgl. Knuth 1999).

Für die Gruppe der Facharbeiter ist bei der Analyse sowohl der Branchenzuwanderungs- als auch der Abwanderungsra-

ten somit kein prinzipieller Unterschied zwischen dem Bauhauptgewerbe und dem Maschinenbau auszumachen. Dem Bauhauptgewerbe gelingt es im Untersuchungszeitraum, das (kollektiv finanzierte) branchenspezifische Humankapital zu sichern. Die insgesamt höheren Branchenabwanderungs- und -zuwanderungsraten im Bauhauptgewerbe sind folglich durch eine erhöhte Branchenmobilität von geringqualifizierten Bauarbeitern zu erklären. Folglich scheinen die Unterschiede der Branchenwechselraten kaum prinzipiell branchenspezifischer Natur zu sein, sondern sind vielmehr den zeitlich versetzten Strukturverschiebungen innerhalb der beiden Vergleichsbranchen geschuldet. Während im Bauhauptgewerbe bereits in der zweiten Hälfte der 80er Jahre eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur zu Gunsten besser qualifizierter Mitarbeiter vollzogen wurde, setzt diese Entwicklung im Maschinenbau erst im Zuge der Rezession zu Beginn der 90er Jahre ein. Als Folge reduzieren sich die Branchenwechselraten von Nicht-Facharbeitern in der Baubranche seit Ende der 80er Jahre und nehmen die Branchenwechselraten von Nicht-Facharbeitern im Maschinenbau nach 1992/93 zu. Allerdings ist bislang noch eine Frage offen: Welche Rolle spielen in diesem gesamten Prozess Branchen- und Betriebsrückkehrer?

Tabelle 3b: Zuwanderungs- und Abwanderungsraten von Facharbeitern im Bauhauptgewerbe (BHG) und im Maschinenbau (MB), Westdeutschland (1980/81-1994/95)

Facharbeiter	1980/81	1982/83	1984/85	1986/87	1988/89	1990/91	1992/93	1994/95
<i>Zuwanderungsraten in BHG</i>								
bis 25 Jahre	21,1%	16,3%	14,9%	19,0%	16,3%	16,8%	19,3%	18,4%
26-35 Jahre	15,1%	12,0%	11,7%	14,6%	16,5%	13,6%	12,2%	9,9%
36-45 Jahre	6,6%	5,8%	5,8%	6,5%	7,5%	7,9%	7,4%	7,0%
älter als 45 Jahre	2,8%	2,8%	2,3%	3,0%	3,1%	2,5%	2,2%	2,1%
<i>Zuwanderungsraten in MB</i>								
bis 25 Jahre	19,0%	9,7%	24,2%	22,2%	24,6%	21,2%	12,0%	21,5%
26-35 Jahre	10,3%	6,2%	9,5%	12,3%	12,6%	12,6%	5,5%	11,4%
36-45 Jahre	7,7%	3,5%	6,6%	6,4%	5,9%	6,9%	3,1%	5,1%
älter als 45 Jahre	2,8%	1,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,6%	2,1%	2,8%
<i>Abwanderungsraten aus BHG</i>								
bis 25 Jahre	17,8%	11,7%	13,3%	12,4%	10,8%	10,0%	10,7%	15,0%
26-35 Jahre	10,8%	9,8%	13,1%	13,0%	11,2%	9,8%	7,2%	6,7%
36-45 Jahre	6,0%	4,6%	6,4%	6,1%	7,3%	6,1%	4,7%	5,5%
älter als 45 Jahre	2,3%	2,1%	2,7%	2,6%	2,1%	1,7%	1,3%	1,9%
<i>Abwanderungsraten aus MB</i>								
bis 25 Jahre	18,9%	15,3%	17,9%	16,6%	15,5%	17,0%	17,7%	19,6%
26-35 Jahre	10,5%	8,1%	7,5%	8,0%	8,7%	9,6%	9,2%	10,0%
36-45 Jahre	7,5%	5,3%	4,8%	5,0%	5,4%	6,1%	4,5%	5,2%
älter als 45 Jahre	3,0%	2,3%	2,5%	2,2%	2,4%	2,5%	2,0%	2,6%

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

() Fallzahl < 30

/ Fallzahl < 5

3.3 Branchenrückkehrer und Recalling

Wie Tabelle 4 verdeutlicht, rekrutieren sich die Branchenzuwanderer des Bauhauptgewerbes zu einem erheblichen Anteil aus Branchenrückkehrern, die zuvor bereits mindestens einmal im Bauhauptgewerbe beschäftigt waren.¹⁶ Etliche der Branchenzuwanderer haben also schon früher im Bauhauptgewerbe gearbeitet, bevor sie erneut eine Beschäftigung am Bau aufnehmen. 1989 sind knapp 47 Prozent aller in das Bauhauptgewerbe wechselnden Personen Branchenrückkehrer; demgegenüber liegt dieser Anteil für den Maschinenbau im selben Jahr bei rund 18 Prozent und damit deutlich darunter.

Dieser Unterschied zwischen Bauhauptgewerbe und Maschinenbau ist hingegen nicht so deutlich, wenn man ganz allgemein den Anteil der Branchenrückkehrer an allen in der jeweiligen Branche geschlossenen neuen Arbeitsverhältnissen

betrachtet. Im Bauhauptgewerbe werden im Untersuchungszeitraum zwischen neun und 14 Prozent aller freien Stellen mit Branchenrückkehrern besetzt; im Maschinenbau liegt dieser Wert zwischen gut sechs und knapp 12 Prozent.

Wenden wir uns nun dem Phänomen der Wiederbeschäftigung von Betriebsrückkehrern („Recalling“) zu. Um Aussagen über die Bedeutung von „Recalls“ in den einzelnen Branchen treffen zu können, wird die Zahl der im jeweiligen Jahr vollzogenen Recalls mit der Zahl der im jeweiligen Jahr neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Relation gesetzt und somit die ‚Recallingquote‘ ermittelt.

Das Instrument der „Recalls“ kommt in beiden untersuchten Branchen höchst unterschiedlich zur Anwendung. Tabelle 5 zeigt, dass die Recallingquote im Bauhauptgewerbe zwischen 1980 und 1995 durchweg deutlich über den Werten des Maschinenbaus liegt. Darüber hinaus zeigt sich zwischen Maschinenbau auf der einen und dem Bauhauptgewerbe auf der anderen Seite eine im Konjunkturverlauf unterschiedliche Entwicklung: Im Maschinenbau wird insbesondere im Beschäftigungsaufschwung verstärkt auf Recallings zurückgegriffen; die Recallingquote zeigt hier einen prozyklischen Verlauf. Im Unterschied dazu ist im Bauhauptgewerbe eine

¹⁶ Da die IABS lediglich Informationen für den Zeitraum ab 1975 bereitstellt, werden die Werte in allen Branchen aufgrund dieser Linkszensierung unterschätzt. Ungeachtet dessen gelten in diesem Fall auch Personen als Branchenrückkehrer, die eine Ausbildung in der jeweiligen Branche absolviert haben, jedoch unabhängig davon, ob diese Ausbildung ordnungsgemäß abgeschlossen worden ist.

Tabelle 4: Anteil der Branchenrückkehrer an allen neuen Arbeitsverhältnissen (AV) bzw. an allen Branchenzuwanderern im westdeutschen Bauhauptgewerbe und Maschinenbau (1980-1995) in Prozent

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
<i>Bauhauptgewerbe</i>								
Anteil der Branchenrückkehrer an allen neu begonnen AV	11,2	10,4	9,3	9,2	9,3	9,2	11,3	11,4
Anteil der Branchenrückkehrer an allen Branchenzuwanderern	38,5	40,1	40,2	39,7	42,8	44,4	45,2	46,7
<i>Maschinenbau</i>								
Anteil der Branchenrückkehrer an allen neu begonnen AV	7,6	9,1	6,9	6,4	8,8	9,3	9,6	8,5
Anteil der Branchenrückkehrer an allen Branchenzuwanderern	16,9	23,4	21,2	21,7	23,6	20,3	22,0	19,9
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<i>Bauhauptgewerbe</i>								
Anteil der Branchenrückkehrer an allen neu begonnen AV	11,9	14,4	13,4	12,0	12,4	11,5	11,9	10,3
Anteil der Branchenrückkehrer an allen Branchenzuwanderern	45,0	46,9	39,9	39,7	37,4	36,1	36,1	34,5
<i>Maschinenbau</i>								
Anteil der Branchenrückkehrer an allen neu begonnen AV	10,6	8,7	8,8	8,7	9,2	8,3	10,5	11,9
Anteil der Branchenrückkehrer an allen Branchenzuwanderern	22,3	18,2	19,7	19,0	23,5	21,9	24,0	23,4

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

Tabelle 5: Recallingquote im westdeutschen Bauhauptgewerbe und Maschinenbau (1980-1995) in Prozent

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Bauhauptgewerbe	14,7	20,0	27,8	28,9	30,7	34,0	31,6	32,9
Maschinenbau	7,7	9,8	10,7	10,8	10,5	6,4	7,2	9,0
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Bauhauptgewerbe	31,1	23,9	17,7	18,0	17,1	19,0	18,7	22,8
Maschinenbau	8,2	6,8	6,2	5,4	7,8	10,6	10,9	7,3

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe (eigene Berechnungen)

eher antizyklische Entwicklung der Recallingquote festzustellen: Der ohnehin relativ hohe Anteil von Betriebsrückkehrern an allen neu abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnissen wird in der Beschäftigungskrise weiter erhöht.

Die Wiederbeschäftigung von Branchenrückkehrern sowie die Recalling-Praxis – also die Wiederbeschäftigung von Arbeitskräften mit bauspezifischen Kenntnissen – ist somit ein wichtiger Faktor, um Humankapitalinvestitionen der Branche zu sichern. Die hier vorgestellten Befunde fügen sich sehr gut in das bekannte Bild der Baubranche ein: Betriebe des Bauhauptgewerbes „parken“ vor allem in Zeiten der Beschäftigungsflaute (und auch während des Winters) ihre Arbeitskräfte im externen Arbeitsmarkt, die dann nach einer Beschäftigung in einer anderen Branche oder aber nach einer Phase der Arbeitslosigkeit wieder auf die Baustellen zurückkehren. Gerade den Recalls liegt in vielen Betrieben das gegenseitige Einverständnis der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zugrunde, zum Winter oder wenn vorübergehend keine Aufträge vorhanden sind, gekündigt zu werden. Sie werden dann vom alten Arbeitgeber erneut eingestellt, wenn im Frühjahr wieder gearbeitet werden kann oder wenn sich die

Auftragslage verbessert hat. Für Betriebe ist diese Form der externen, sozialversicherungsrechtlich abgesicherten „Arbeitskräftehortung“ kostengünstiger als Kurzarbeit oder einfacher zu handhaben, als Winterbauaufträge zu akquirieren. Die temporären Entlassungen und Kündigungen hängen aber auch damit zusammen, dass die vielen Kleinbetriebe nicht in der Lage sind, auch nur kurzzeitige Auftragslücken zu überbrücken und ihre Beschäftigung zu halten. Wenn die Auftragslage wieder anzieht, sind die vorhandenen Kapazitäten schnell ausgelastet, so dass Neueinstellungen erfolgen.

4 Zusammenfassung

Zunächst scheint sich zumindest eine der beiden einleitend aufgestellten Hypothesen zu bestätigen: Ganz allgemein liegt die Branchenabwanderungsrate im Bauhauptgewerbe nahezu im gesamten Untersuchungszeitraum über den entsprechenden Werten des Maschinenbaus. Jedoch lassen sich für einen verringerten Arbeitskräftezustrom in die Baubranche keine Anhaltspunkte finden und Hypothese 2 muss gänzlich abgelehnt werden. Bei differenzierterer Betrachtung relativieren

sich außerdem die Befunde zur Branchenabwanderung, denn diese ist lediglich für vor allem junge Nicht-Facharbeiter festzustellen, zumal sich die Unterschiede zwischen Bauhauptgewerbe und Maschinenbau in der 90er Jahren deutlich verringern. Gerade hinsichtlich der Qualität der Wanderungsströme ist kein prinzipieller Unterschied zwischen den Vergleichsbranchen im Untersuchungszeitraum festzustellen. So zeigt das Bauhauptgewerbe ein nahezu durchgängig positives Wanderungssaldo für Facharbeiter; dies gelingt dem Maschinenbau nur temporär. Außerdem wandern mehr unqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Bausektor ab als aus anderen Branchen hineinströmen. Darüber hinaus gelingt es der Baubranche, junge Fachkräfte im Bauhauptgewerbe zu halten. Bezüglich der qualifizierten Beschäftigten weist das Bauhauptgewerbe und der Maschinenbau ähnliche Abwanderungs- und Zuwanderungsraten auf.

Jobs in der Baubranche sind also keineswegs als eine „Notlösung“ auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen, in die immer dann Branchenfremde drängen, wenn es sonst keine anderen Beschäftigungschancen gibt und aus denen sich Arbeitnehmer so schnell wie möglich „verabschieden“ – unabhängig davon, ob die Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Branchen besser (geworden) sind. Von einer prinzipiellen Unattraktivität des Baugewerbes im Vergleich zu anderen Sektoren kann zwischen 1980 und 1995 folglich nicht gesprochen werden.

Insbesondere der hohe Zustrom von gewerblichen Fachkräften macht deutlich, dass es der Baubranche gelungen ist, ihre Humankapitalbasis zu sichern und sogar auszubauen. Dass die Baubranche unter qualifizierten Arbeitskräften eine vergleichsweise hohe Anziehungskraft hat, ist kaum verwunderlich, denn in diesem Gewerbe werden Spitzenstundenlöhne bezahlt. Und schließlich werden soziale Leistungen (wie Urlaubsvergütung und Alterszusatzversorgung) überbetrieblich über die Kassen gewährt und sind damit konkurssicher und können bei einem Wechsel innerhalb der Branche in einen anderen Betrieb sogar mitgenommen werden. Der höheren generellen Arbeitsplatzunsicherheit im Baugewerbe stehen also durchaus attraktive soziale Leistungen gegenüber.

Der hoch flexible Bauarbeitsmarkt wurde in Deutschland von den Sozialpartnern mit einem Netz von Regulierungen überspannt, das eine Verknüpfung von sozialer Sicherheit und Nachwuchssicherung sowie Flexibilität auf den Arbeitsmarkt ermöglicht. Unsere Ergebnisse machen deutlich, dass sich Flexibilität und soziale Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt nicht prinzipiell widersprechen müssen: Die hohe Regulierungsdichte behindert nicht den Zutritt zum Bauarbeitsmarkt. Den betrieblichen Regulierungskosten steht der Nutzen der Sicherung des brancheninternen Humankapitals sowie aufgrund der umfassenden Berufsausbildung der flexible Einsatz der Fachkräfte gegenüber. Gerade diese positiven Aspekte der Regulierung für die Betriebe wird insbesondere in der wirtschaftswissenschaftlichen und wirtschaftspolitischen Diskussion zur Arbeitsmarktregulierung häufig übersehen (wie etwa von Straubhaar 1996). Damit leistet die Analyse auch einen Beitrag zur schon seit langem geführten Flexibilitäts- und Mobilitätsdiskussion. Werden die Arbeitskräftebewegungen

auf den Arbeitsmärkten empirisch differenziert betrachtet, müssen so globale Positionen wie die von Berthold (2001:9), dass in Deutschland ein eng gewobenes institutionelles Geflecht existiere, „das sich wie Mehltau auf den Arbeitsmarkt gelegt hat“, zurückgewiesen werden. Vielmehr wurde im Bauhauptgewerbe schon lange vor der Verbreitung des Modebegriffs „Flexicurity“ (Wilthagen 1998) soziale Sicherheit und Flexibilität miteinander verbunden. Diese Kombination hat nicht nur für die Beschäftigten soziale Vorteile, sondern für die Unternehmen sind damit wirtschaftliche Vorzüge verbunden, die auch durch die empirische Analyse bestätigt werden konnten: Die Unternehmen können branchenspezifisches Humankapital sichern und besitzen darüber hinaus eine Anziehungskraft für qualifizierte Arbeitskräfte aus baufremden Branchen. Für die Beschäftigten bietet die Baubranche darüber hinaus zwar keine stabilen Betriebsbindungen wohl aber (zumindest für qualifizierte Fachkräfte) relativ konstante Branchenbindungen, die den individuellen Umgang mit den starken saisonalen und konjunkturellen Einflüssen vereinfachen.

Der Blick über die Grenzen zeigt, dass es in vielen Ländern baubranchenspezifische Regelungen gibt, die mit dem deutschen System in etwa vergleichbar sind. Dabei ist zu sehen, dass in Ländern, die ihre Ausbildung ähnlich wie in Deutschland über eine betriebliche Umlage finanzieren, insbesondere die Instrumente zu Stärkung der Branchenbindung betont werden (Niederlande, Dänemark; dazu Meer 2000; Lubanski et al. 2000). Andere Länder – wie bspw. Großbritannien oder die USA – verfügten früher ebenfalls über einen regulierten Bauarbeitsmarkt. Nach umfangreichen Deregulierungsmaßnahmen zeigte sich allerdings, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zum Teil drastisch zurückgegangen ist (Philips 2000). Und ferner gibt es Länder wie Japan oder Südkorea, die aufgrund eines chronischen Baufachkräftemangels dazu übergehen wollen, ihre Ausbildungssysteme stärker zu regulieren und damit grundlegend zu ändern (Yoon 2000).¹⁷

Die relativ starke Anziehungskraft des Bauhauptgewerbes auf branchenfremde Facharbeiter sowie die Verbesserung der Qualifikationsstruktur innerhalb der Baubetriebe in Deutschland darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor ein erheblicher Teil der anfallenden Bauarbeiten von Geringqualifizierten und Angelernten geleistet wird. Seit Ende der 80er Jahre lagern deutsche Baubetriebe einfache Arbeiten und das preissensible Massengeschäft insbesondere an ausländische Subunternehmen aus (Syben 1999: 233; Hunger 2001). Dem Personalabbau bei einheimischen Unternehmen insbesondere im Segment der Un- und Angelernten steht also eine Zunahme von entsandten Arbeitskräften ausländischer Betriebe gegenüber. Damit geht einher, dass konjunkturelle und saisonale Auftragsschwankungen sowie der seit Jahren anhaltende Druck auf die Preise an die Entsendebetriebe weitergegeben werden (Bosch et al. 2000). Die quantitative Seite dieses Prozesses wird in der hier analysierten IAB-Beschäftigtenstichprobe nicht abgebildet, da für Beschäftigte der Entsendebetriebe keine Sozialversicherungspflicht (in Deutschland) besteht.

Trotz dieser Einschränkung ist dennoch festzuhalten: Die in der Literatur häufig anzutreffende These, dass im Bauhauptgewerbe überdurchschnittlich viele Beschäftigte abwandern, um der Branche dauerhaft den Rücken zu kehren, kann nicht bestätigt werden. Zusätzlich belegen die oben dokumentierten Zuwanderungsraten, dass für eine generelle Unattraktivität des Baugewerbes gegenüber anderen Wirtschaftszweigen keine empirischen Anhaltspunkte gefunden werden können. Vielmehr deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das

¹⁷ Am 19. und 20. Oktober 2000 richtete das Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, die internationale Arbeitskonferenz „Bauarbeitsmärkte im Wandel“ aus. Die Vorträge beschäftigten sich mit den Bauarbeitsmärkten in acht Ländern: USA, Großbritannien, Japan, Australien, Süd-Korea, Niederlande, Spanien und Deutschland. Im Vordergrund der Berichte stand die Verbindung von Produkt- und Arbeitsmärkten und Regulierungssystem. Ein Tagungsband wird voraussichtlich in diesem Jahr erscheinen.

bauspezifische Regulierungssystem das Ziel erreicht, insbesondere Fachkräfte an die Branche zu binden und übermäßig Abwanderungen zu vermeiden. Die kollektiv von allen Betrieben aufzubringenden Sozialkassenbeiträge zur Finanzierung gewisser überbetrieblicher Sozialleistungen scheinen sich für die gesamte Branche durchaus auszuzahlen: Die „Zahlungsempfänger“ verbleiben in der Branche und wandern kaum (dauerhaft) ab, so dass die bauspezifischen Regulierungsinstrumente eine hohe interne Effizienz erzielen (Bosch/Zühlke-Robinet 2000: 296). Neben dieser gelungenen kollektiven Humankapitalsicherung deutet darüber hinaus nichts darauf hin, dass der Zugang zum Bauarbeitsmarkt für Branchenfremde durch den hohen Grad der Regulierung behindert ist. Der Vergleich mit dem weniger tarifvertraglich und gesetzlich regulierten Maschinenbau zeigt, dass der Bauarbeitsmarkt auch für branchenfremde Arbeitnehmer zugänglich ist.

Natürlich bleiben nach dieser Auswertung noch Fragen offen. Inwieweit der Bauarbeitsmarkt tatsächlich ein Branchenarbeitsmarkt ist, in dem die Beschäftigungsstabilität nicht durch die Beschäftigung im einzelnen Betrieb, sondern durch die gesamte Dauer der Beschäftigung innerhalb des Sektors hergestellt wird, müsste sich auch empirisch nachweisen lassen. So könnten Daten zur Beschäftigungsdauer ermittelt und des Weiteren geprüft werden, wie die Mobilitätsströme der Beschäftigten zwischen den Betrieben nach Größenklassen verlaufen. Sollte der Arbeitsmarkt dualisiert sein in einen auf der einen Seite kleinbetrieblich dominierten instabilen Teil der Beschäftigung und auf der anderen Seite in ein eher beschäftigungsstabiles Segment, das sich in Großbetrieben konzentriert, dann könnte die Frage nach der Akzeptanz des Regulierungssystems bei den Betrieben aufgeworfen sein. Diese Dualisierung könnte dazu führen, dass die großen Betriebe, die ihren Beschäftigten relativ dauerhafte Arbeitsverhältnisse bieten können, von den kleinen Betrieben, die eine Hire und Fire-Politik verfolgen, ausgebeutet werden, da die Regulierungskosten gleichermaßen von allen getragen werden müssen. Ob nämlich alle Betriebe die Regulierungskosten weiterhin zu tragen bereit sind, wird besonders auch davon abhängen – so unsere These –, dass sich die Kosten und der Nutzen des Systems zwischen den Betrieben weitgehend gleich verteilen. Ungeachtet dieser fortführenden Forschungsfragen ist es der vorliegenden Arbeit dennoch gelungen, die bisherige „Black-Box“ der intersektoralen Branchenmobilität etwas zu erhellen und die These vom unattraktiven Bauarbeitsmarkt zu entkräften.

Literatur

- Andreas, Hans Jürgen (1992): Einführung in die Verlaufsdatenanalyse. Statistische Grundlagen und Anwendungsbeispiele zur Längsschnittanalyse kategorialer Daten. Historische Sozialforschung, Beiheft Nr.5.
- Bender, Stefan / Haas, Anette / Klose, Christoph (2000): IAB Employment Subsample 1975-1995. Opportunities for Analysis Provided by the Anonymised Subsample. IZA Discussionpaper No.117. Bonn: IZA.
- Bender, Stefan / Hilzendegen, Jürgen (1995): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file. In: MittAB, 28, Heft 1, S.76-95.
- Bender, Stefan / Hilzendegen, Jürgen / Rohwer, Götz / Rudolph, Helmut (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 197. Nürnberg.
- Berthold, Norbert (2001): Deutschland in der institutionellen Verflechtungsfalle. In: ifo-Schnelldienst, 54, Heft 3, S. 8-12.
- BMA (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung): (1992): Arbeits- und Sozialstatistik. Hauptergebnisse; Bonn.
- Bosch, Gerhard / Zühlke-Robinet, Klaus (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. Frankfurt/New York: Campus.
- Bosch, Gerhard / Worthmann, Georg / Zühlke-Robinet, Klaus (2000): Die Entstehung von „Freihandelszonen im Arbeitsmarkt – Die Transnationalisierung des deutschen Bauarbeitsmarktes. In: WSI-Mitteilungen, 53, Heft 10, S. 671-680.
- Bundesanstalt für Arbeit (1990): Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Betriebs- u.ä. Benennungen. Unveränderter Nachdruck der Ausgabe 1973, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Haas, Anette / Bender, Stefan / Klose, Christoph (1999): Die Anonymisierung der IABS 1975-1995 – Kurzer Abriss. Manuskript (enthalten auf der Daten-CD-Rom IABS 1975-1995).
- Hildebrandt, Eckart / Seltz, Rüdiger 1989: Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und -steuerungssysteme im bundesdeutschen Maschinenbau. Berlin.
- Hochstadt, Stefan (2000): Aktuelle Strategien des Arbeitskräfteeinsatzes in der regionalen Bauwirtschaft. In: Dortmunder Arbeitsheft Bauforschung, 11, Heft 13, Juli 2000, Fachhochschule Dortmund.
- Hunger, Uwe (2001): Globalisierung auf dem Bau. In: Leviathan, 29, Heft 1, S. 70-82.
- Kleinbaum, David G. (1996): Survival Analysis. A self-learning text. New York/Berlin/Heidelberg: Springer.
- Knuth, Matthias (1998): Von der Lebensstellung zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In: Bosch, Gerhard (Hrsg.), Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt/New York: Campus, S. 300-331.
- Knuth, Matthias (1999): Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel. In: Brödner, Peter / Helmstädter, Ernst / Widmaier, Brigitta (Hrsg.), Wissensteilung. Zur Dynamik von Innovation und kollektivem Lernen. München/Mering: Hampp, S. 107-144.
- Kromphardt, Jürgen (1999): Ansatzpunkte der Beschäftigungspolitik aus keynesinischer Sicht. In: MittAB, 32, Heft 4, S. 499-513.
- Lubanski, Nikolaj, M. / Hyldtoft, Lene, A. / Nizam, Kasper, M. (2000): The Danish Building and Construction Sector between structural adaptation and internationalisation. Vortrag auf der Internationalen Arbeitstagung am 19./20. Oktober, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen (Manuskript).
- Lutz, Burkhard (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentierung. Frankfurt/ New York: Campus.
- Mavromaras, Kostas G. / Rudolph, Helmut (1995): „Recalls“ – Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. In: MittAB, 28, Heft 2, S. 171-194.
- Meer, Marc van der 2000: Less different – more similar to other sectors. Five trends in the Dutch Construction Industry. Vortrag auf der Internationalen Arbeitstagung am 19./20. Oktober, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen (Manuskript).
- Mertens, Antje (1997): Industrielle und berufliche Mobilität. Eine Untersuchung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: MittAB, 30, Heft 3, S. 663-670.
- Möller, Joachim / Bellmann, Lutz (1995): Der Wandel der interindustriellen und qualifikatorischen Lohnstruktur im Verarbeitenden Gewerbe. In: Franz, Wolfgang / Steiner, Viktor (Hrsg.), Der

- westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß. Baden-Baden: Nomos, S. 65-90.
- Müller-Jentsch, Walther (1973): IG Bau-Steine-Erden: Juniorpartner der Bauindustrie. In: Otto Jacobi / Müller-Jentsch, Walther / Schmidt, Eberhard (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1973. Frankfurt: Fischer, S. 94-109.
- Pahl, Hans-Detlef (1992): Ausbildung und Beschäftigung von Facharbeitern in der Bauwirtschaft. In: Syben, Gerd (Hrsg.), Marmor, Stein und Computer. Beiträge zur Industriosozologie des Bau-sektors. Berlin: edition sigma, S. 59-79.
- Pahl, Hans-Detlef / Stroink, Klaus / Syben, Gerd (1995): Betriebliche Arbeitskraftprobleme und Produktionskonzepte in der Bauwirtschaft. Abschlußbericht. Forschungsgruppe für Beschäftigung, Arbeitsorganisation und Qualifikation in der Hochschule Bremen.
- Philips, Peter (2000): A Tale of Two Cities. The High-Skill, High-Wage an Low-Skill, Low-Wage Growth Paths in the U.S. Construction Industry. Vortrag auf der Internationalen Arbeitstagung am 19./20. Oktober, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen (Manuskript).
- Rudolph, Helmut (1986): Die Fluktuation in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – erste Ergebnisse aus der Beschäftigtenstichprobe des IAB. In: MittAB, 19, Heft 2, S. 257-270.
- Schultz-Wild, Rainer (2000): Entwicklungspfade für Industriearbeit – Ein Blick auf den deutschen Maschinenbau zu Beginn und am Ende der neunziger Jahre. In: Widmaier, Ulrich (Hrsg.), Der deutsche Maschinenbau in den neunziger Jahren. Kontinuität und Wandel einer Branche. Frankfurt/New York, S. 261-276.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt/New York: Campus.
- Straubhaar, Thomas (1996): Schutzzoll auf Arbeit – Das neue Gesicht des Protektionismus. In: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 22, Heft 3, S. 209-221.
- Streeck, Wolfgang (1987): Industrielle Beziehungen, soziale Ordnung, Produktion und Beschäftigung. Ein Kommentar. In: Matzner, Egon / Kregel, Jan / Roncaglia, Alessandro (Hrsg.), Über ökonomische und institutionelle Bedingungen erfolgreicher Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Berlin: edition sigma, S. 241-246.
- Syben, Gerd (1999): Die Baustelle der Bauwirtschaft. Unternehmensentwicklung und Arbeitskräftepolitik auf dem Weg ins 21. Jahrhundert. Berlin: edition sigma.
- Voswinkel, Stephan / Lücking, Stefan / Bode, Ingo (1996): Im Schatten des Fordismus: Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe Deutschlands und Frankreichs. München/Mehring: Hampp.
- Wermter, Winfried / Cramer, Ulrich (1988): Wie hoch war der Beschäftigtenanstieg seit 1983? Ein Diskussionsbeitrag aus der Sicht der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. In: MittAB, 21, Heft 4, S.468-482.
- Wilthagen, Ton (1998): Flexicurity: A New Paradigma for Labour Market Policy Reform? Discussion Paper FS I 98-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Wübbecke, Christina (1999): Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen. Eine Untersuchung der Ursachen des Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: MittAB, 32, Heft 1, S. 102-117.
- Yoon, Jin Ho 2000: The Structure of the Employment in the Korean Construction Industry. Vortrag auf der Internationalen Arbeitstagung am 19./20. Oktober, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen (Manuskript).
- Zühlke-Robinet (1999): Berufsausbildung im Bauhauptgewerbe – Geht eine Erfolgsgeschichte zu Ende? In: Jahrbuch Arbeit und Technik, 1998/99; Gelsenkirchen, S. 46-58.