



# Ausbildungs- und Fachkräftebericht der Bauwirtschaft

Stand: 31.12.2023



## 1 Zusammenfassung

Die Bauwirtschaft hatte im Jahr 2023 mit hohen Preissteigerungen für Rohstoffe und Vorprodukte, Zinsanhebungen und der äußerst schwachen Konjunktur zu kämpfen. Insbesondere die Nachfrage im Wohnungsbau blieb schwach. Die schlechte Baukonjunktur hat auch Auswirkungen am Ausbildungsmarkt. So sank die Zahl neuer Auszubildender um rund 2% und damit das zweite Jahr in Folge.

Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs der Baubranche und der dadurch bedingten hohen Zahl an Ausbildungsstellen bleiben zugleich immer noch relativ viele Ausbildungsstellen in der Bauwirtschaft unbesetzt. Das Verhältnis von Ausbildungsstellen zu Bewerbern hat sich weiter verschlechtert. Auf jeden Bewerber im Hoch- und Tiefbau kommen rechnerisch mehr als zwei Ausbildungsstellen (Hochbau: 2,1, Tiefbau: 2,8), branchenübergreifend sind es lediglich 1,3 Ausbildungsstellen pro Bewerber.

Eine Umfrage von SOKA-BAU unter ehemaligen Ausbildungsbetrieben bestätigt, dass der Mangel an geeigneten Bewerbern und schlechte Erfahrungen mit früheren Auszubildenden die wichtigsten Gründe dafür sind, dass Betriebe nicht mehr ausbilden. Eine schlechtere Baukonjunktur bzw. Auftragslage waren dagegen nur für weniger als 10% der mehr als 200 befragten Betriebe der Anlass dafür, dass sie diesmal keinen Auszubildenden eingestellt haben. Entsprechend will nur ein Viertel der befragten Betriebe auch im kommenden Ausbildungsjahr nicht ausbilden.

Ein Blick auf die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen in der Baubranche zeigt, dass sowohl im deutschlandweiten als auch im europäischen Vergleich in der deutschen Bauwirtschaft vergleichsweise wenige Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Umfragedaten deuten darauf hin, dass dies zumindest zu einem guten Teil an einem niedrigeren Weiterbildungsangebot der Betriebe liegt. Insbesondere vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels sollte die deutsche Bauwirtschaft daran arbeiten, die Weiterbildung ihrer Belegschaft strategisch zu planen, die Weiterbildungsangebote zu erhöhen und so die Produktivität ihrer Beschäftigten zu erhöhen.

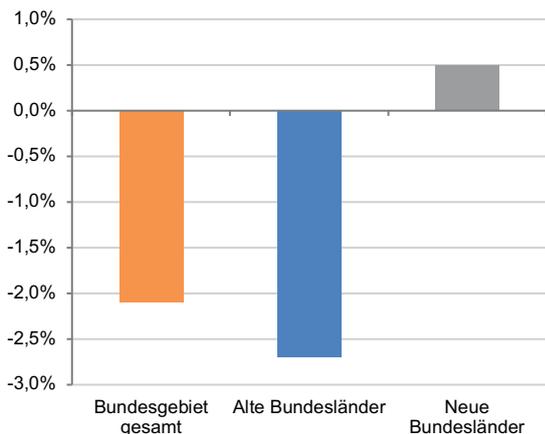
---

## 2 Ausbildung in der Bauwirtschaft

### 2.1 Allgemeine Entwicklung

Die Zahl der neuen Auszubildenden in der Bauwirtschaft hat sich das zweite Mal seit 2019 schlechter entwickelt als im bundesweiten Durchschnitt. Die Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse sank im laufenden Ausbildungsjahr um 2,1% gegenüber dem Vorjahr auf 12.680 Ausbildungsverhältnisse. In den alten Bundesländern ist die Zahl der Auszubildenden im ersten Lehrjahr von 10.462 auf 10.180 gesunken (- 2,7%). In den neuen Bundesländern hat die Zahl der neuen Ausbildungsverträge dagegen um 0,5% zugenommen (von 2.481 auf 2.500 Verträge). Nach Daten des Statistischen Bundesamtes konnte branchenweit bei der Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse ein Plus von 2,1% verzeichnet werden.<sup>1</sup>

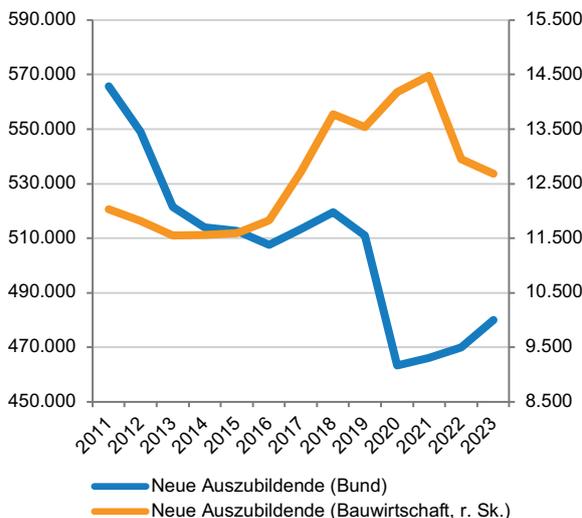
#### Auszubildende in der Bauwirtschaft im ersten Lehrjahr (Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)



Quelle: SOKA-BAU

Dabei ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit im Hoch- und Tiefbau weiter gestiegen (+1,2%). Dies ist auch ein Verdienst der überbetrieblichen Ausbildungsförderung, die die Ausbildungsbetriebe kostenmäßig stark entlastet. Die Zahl der Bewerber ist nach Angaben der BA allerdings in der gleichen Größenordnung gesunken.

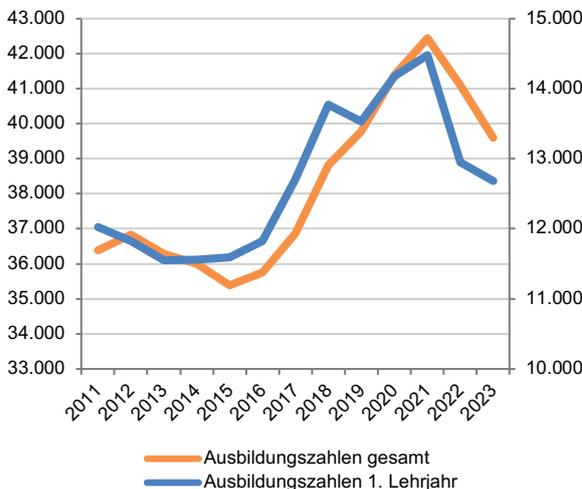
#### Neue Auszubildende Bauwirtschaft und Bund



Quelle: SOKA-BAU und Statistisches Bundesamt.

Die Zahl aller Auszubildenden am Bau nahm um 3,6% ab, 39.596 junge Bauarbeitnehmer befinden sich in Ausbildung.

#### Gesamtzahl aller Auszubildenden in der Bauwirtschaft

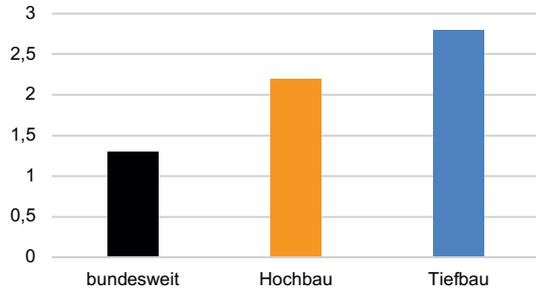


Quelle: SOKA-BAU

Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs der Baubranche und der dadurch bedingten hohen Zahl an Ausbildungsstellen bleiben relativ viele Ausbildungsstellen in der Bauwirtschaft unbesetzt. Das Verhältnis von Ausbildungsstellen zu Bewerbern hat sich im Hoch- und Tiefbau weiter erhöht. Auf jeden Bewerber im Hoch- und Tiefbau kommen rechnerisch mehr als zwei Ausbildungsstellen (Hochbau: 2,2, Tiefbau: 2,8), branchenübergreifend sind es lediglich 1,3 Ausbildungsstellen pro Bewerber.

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2024), Duale Berufsausbildung: Zahl neuer Ausbildungsverträge im Jahr 2023 um 2,1% gestiegen. Pressemitteilung vom 12. April 2024.

### Ausbildungsstellen pro Bewerber (2023)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

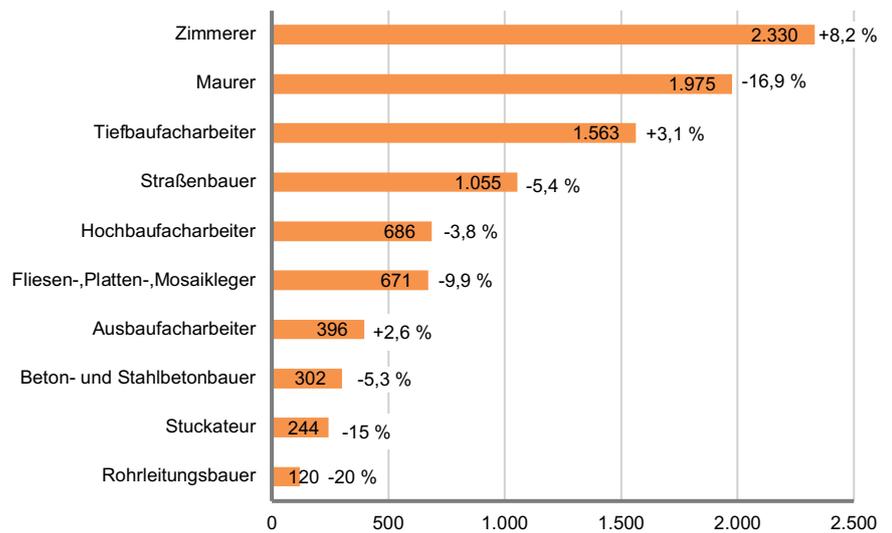
### 2.2 Entwicklung nach Ausbildungssparten

Trotz der insgesamt negativen Entwicklung der Bauausbildung konnte die Zahl neuer Azubis im Ausbau zulegen, mit einem Plus von 1,8% (von 3.744 Azubis auf 3.813), womit der Ausbau auch 2023 die stärkste Ausbildungssparte ist. Im Hochbau sank die Zahl neuer Auszubildende im Vergleich zum Vorjahr erneut, diesmal um 12,6% (von 3.434 Azubis auf 3.000 Azubis). In der Tiefbausparte gab die Zahl neuer Azubis um 2,5% nach (von 2.947 auf 2.873) und blieb dadurch absolut betrachtet hinter dem Hoch- und Ausbau zurück.

### 2.3 Die zehn häufigsten Ausbildungsberufe

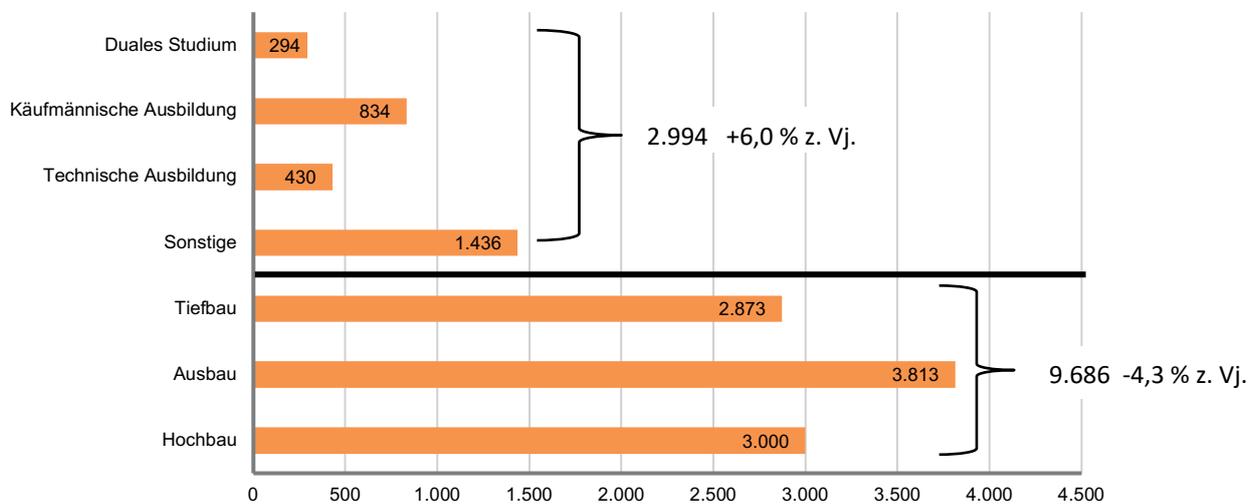
Die am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe am Bau sind Zimmerer, Maurer und Tiefbaufacharbeiter. Der Ausbildungsberuf des Zimmerers ist dabei erstmals der beliebteste und konnte einen deutlichen Zuwachs von 8,2% im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen. Trotz einer Abnahme um 16,9% belegt der Ausbildungsberuf des Maurers den zweiten Platz. An dritter Stelle bleibt der Ausbildungsberuf des Tiefbaufacharbeiters mit einem Zuwachs von 3,1%. Dies zeigt auch, dass sich im Tiefbau der zweijährige Ausbildungsberuf des Tiefbaufacharbeiters immer weiter durchsetzt.

#### Häufigste Ausbildungsberufe (absolut und in % zum Vorjahr)



Quelle: SOKA-BAU

### Auszubildende im 1. Lehrjahr nach Berufssparten



Quelle: SOKA-BAU

### 2.4 Die 3 häufigsten der sonstigen gewerblichen Berufe

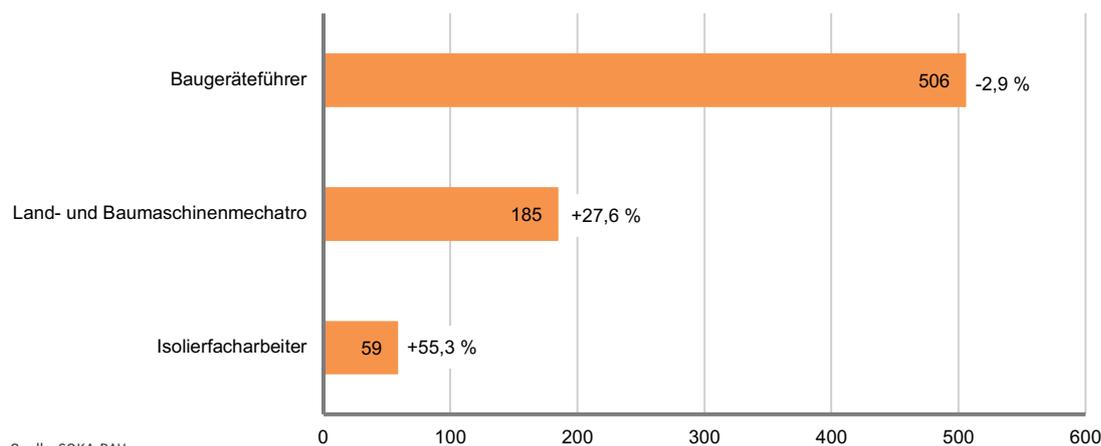
Der Baugeräteführer führt weiterhin die Top 3 der sonstigen gewerblichen Berufe<sup>2</sup> an. Insgesamt ist ein positiver Trend festzustellen. Das Bedienen großer technischer Baugeräte, wie zum Beispiel Kräne, Planiermaschinen oder Bagger, strahlt eine hohe Attraktivität für die Auszubildenden aus, so dass die Zahl der Auszubildenden stetig gestiegen ist. In 2023 allerdings ist auch beim Baugeräteführer ein Minus von knapp 3 Prozentpunkten zu konstatieren, da der allgemeine Negativtrend sich auch hier bemerkbar macht.

### 2.5 Auszubildende mit schulischem ersten Ausbildungsjahr

Systematisch vorgeschaltete schulische Ausbildungsjahre existieren lediglich in Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen. Dort wird das schulische Jahr standardmäßig als erstes Ausbildungsjahr von den eintragenden Stellen als Anrechnung auf die Ausbildungszeit berücksichtigt, so dass die Auszubildenden das erste betriebliche Ausbildungsjahr im zweiten Ausbildungsjahr beginnen. In Baden-Württemberg und Niedersachsen handelt es sich um den Besuch einer Berufsfachschule, in Bayern um das Berufsgrundbildungsjahr.

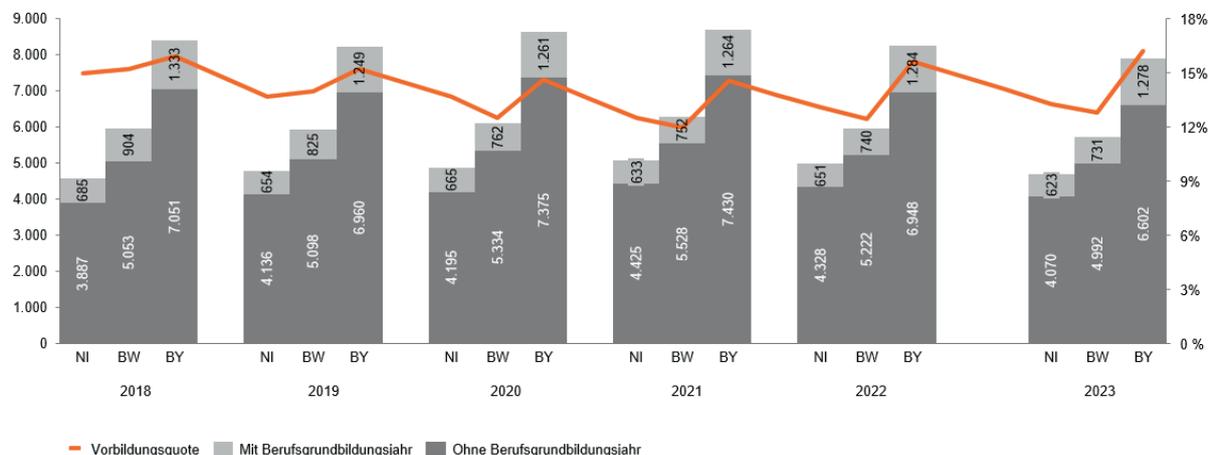
Die nachfolgende Übersicht zeigt den jeweiligen Anteil dieser Auszubildenden und die Entwicklung zu den Vorjahren.

#### Häufigste sonstige gewerbliche Ausbildungsberufe (absolut und in % zum Vorjahr)



Quelle: SOKA-BAU

#### Auszubildende mit schulischem ersten Jahr in Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen



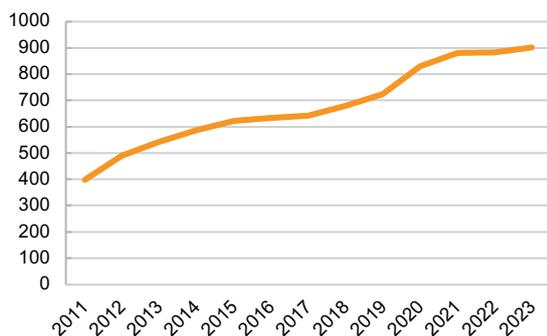
Quelle: SOKA-BAU

<sup>2</sup> Ausbildungsberufe außerhalb der Stufenausbildung Bau

## 2.6 Duales Studium

Der Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft betrifft neben den klassischen Bauberufen, die im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung erlernt werden, auch die Bauingenieure. Neben dem universitären Bauingenieurstudium ziehen Betriebe wie Beschäftigte seit einigen Jahren zunehmend ein duales Studium in Erwägung, das von SOKA-BAU gefördert wird.<sup>3</sup>

**Von SOKA-BAU geförderte Auszubildende in dualen Studiengängen**



Quelle: SOKA-BAU

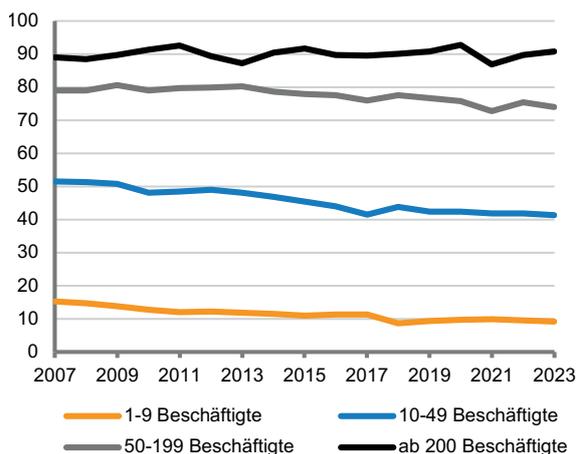
Das duale Studium, bei dem gleichzeitig neben dem theoretischen Studienteil an der Fachhochschule oder Universität eine praktische Ausbildung in einem Unternehmen durchlaufen wird, bietet oft sogar (neben dem Studienabschluss) einen qualifizierenden Berufsabschluss (sog. ausbildungsintegrierende Studiengänge). Die Unternehmen haben die Möglichkeit, Arbeitskräfte im Rahmen der praktischen Ausbildung bereits frühzeitig an sich zu binden und somit dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zum anderen haben Absolventen die Möglichkeit, bereits während des Studiums intensiv praktische Erfahrungen zu sammeln und Geld zu verdienen.

Im Gegensatz zu herkömmlichen (Vollzeit-)Studiengängen, bei denen sich das Angebot an Absolventen oft unabhängig von der Nachfrage der Unternehmen entwickelt, ist dies zumindest bei ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen nicht der Fall. Schließlich ist für den Beginn dieses dualen Studiums die Beschäftigung in einem Unternehmen zwingende Voraussetzung. Der im Trend der vergangenen Jahre stärkere Anstieg der Zahl der Studienanfänger im dualen Studium lässt sich demnach durch die gestiegene Nachfrage der Unternehmen nach praxisorientierter universitärer Ausbildung erklären.

## 2.7 Entwicklung nach Betriebsgrößen

Im vergangenen Jahr ist sowohl die Zahl der Betriebe als auch die Zahl der Ausbildungsbetriebe gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote sank in der Folge weiter von 18,2% auf 17,8%.

**Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößen (in % der Betriebe)**



Quelle: SOKA-BAU

Die Ausbildungsbetriebsquote steigt mit zunehmender Betriebsgröße an, da mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass der Betrieb mindestens einen Auszubildenden beschäftigt. Im vergangenen Jahr ist die Ausbildungsbetriebsquote sowohl bei den Kleinstbetrieben (unter 10 Beschäftigte) (von 9,6% auf 9,4%), als auch bei den mittelgroßen Betrieben (10 – 49 Beschäftigte) (von 41,9% auf 41,5%) und den Großbetrieben bis 199 Beschäftigten (von 75,4% auf 74,1%) gesunken, während sie bei den Großbetrieben ab 200 Beschäftigten um einen Prozentpunkt gestiegen ist (auf 90,8%).

Die Ausbildungsquote – gemessen als Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten – ist ebenfalls über fast alle Betriebsgrößen betrachtet gesunken. Bei den Kleinstbetrieben sank sie von 3,7% auf 3,6%, während sie in den Größenklassen darüber jeweils um 0,1 bzw. 0,2 Prozentpunkte nachgab und auf 5,0% bzw. 5,3% sank. Allein in der Größenklasse ab 200 Beschäftigten stieg sie um 0,2 Prozentpunkte auf 5,9%. Dies war auch die einzige Größenklasse, in der die Zahl der Auszubildenden sowie die Gesamtbeschäftigung zunahm. In allen anderen Größenklassen sank sowohl die Zahl der Auszubildenden als auch die Zahl der Beschäftigten.

<sup>3</sup>Eine Übersicht der geförderten Dualen Studiengänge ist auf [soka-bau.de](http://soka-bau.de) hinterlegt.

**Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößen**

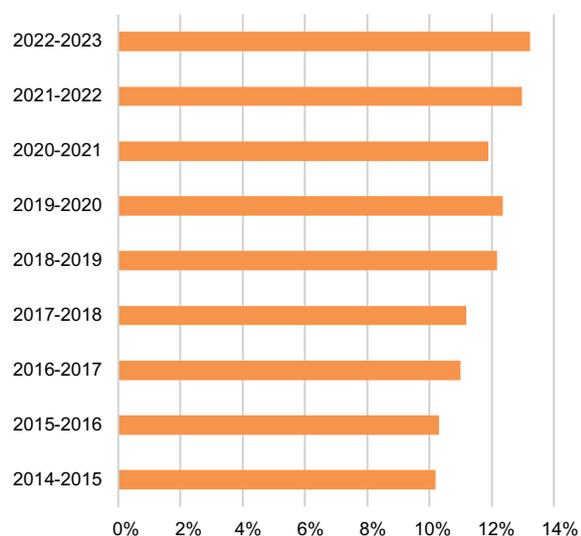
<b>Betriebsgröße</b>	<b>12.2022</b>	<b>12.2023</b>
<b>1-9 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	62.753	62.149
Ausbildungsbetriebe	5.994	5.814
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	9,6	9,4
Auszubildende	7.951	7.555
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	216.429	211.481
<i>Ausbildungsquote</i>	3,7	3,6
<b>10-49 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	17.197	16.552
Ausbildungsbetriebe	7.200	6.863
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	41,9	41,5
Auszubildende	16.778	15.875
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	328.166	315.019
<i>Ausbildungsquote</i>	5,1	5,0
<b>50-199 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	2.009	1.973
Ausbildungsbetriebe	1.515	1.462
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	75,4	74,1
Auszubildende	9.581	9.166
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	174.601	172.737
<i>Ausbildungsquote</i>	5,5	5,3
<b>ab 200 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	275	271
Ausbildungsbetriebe	247	246
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	89,8	90,8
Auszubildende	6.781	7.000
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	118.087	119.556
<i>Ausbildungsquote</i>	5,7	5,9

Quelle: SOKA-BAU

## 2.8 Ausbildungsabbrüche im 1. Lehrjahr

Die Ausbildungsabbruchquote im ersten Lehrjahr<sup>4</sup> lag im vergangenen Ausbildungsjahr bei 13,2% (1.611 Ausbildungsabbrüche) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte gestiegen.

### Ausbildungsabbrüche im 1. Lehrjahr im Vergleich



Quelle: SOKA-BAU

Erfahrungsgemäß wird das Ausbildungsverhältnis dabei zumeist direkt während der Probezeit gelöst.<sup>5</sup> Auch im zweiten Lehrjahr werden noch zahlreiche Ausbildungsverhältnisse aufgelöst, weshalb die gesamte Abbruchquote über die gesamte Laufzeit der Ausbildung noch deutlich höher liegen kann. Die Bundesagentur für Arbeit und das IAB beziffern die gesamte Abbruchquote der Ausbildungsverhältnisse im Ausbau, Hochbau und Tiefbau bei einer dreijährigen Ausbildung sogar auf 33%.<sup>6</sup>

## 2.9 Projekt Berufsstart Bau

Die Bauwirtschaft fördert seit 2013 durch das Projekt Berufsstart Bau Maßnahmen zur gezielten Vorbereitung auf eine Ausbildung. Dazu werden Mittel aus der umlagefinanzierten Berufsausbildungsförderung von der Baubranche zur Verfügung gestellt.

Berufsstart Bau setzt auf regionale Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Bauwirtschaft in Kooperation mit den in der Region ansässigen Bauunternehmen und zielt durch eine Einstiegsqualifizierung auf ausbildungswillige junge Menschen.

Während des sechs- bis zwölfmonatigen Praktikums verbringen die Teilnehmer mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit in einem Baubetrieb. Dort sammeln sie praktische Erfahrungen und bekommen einen Eindruck in die Arbeit am Bau. In überbetrieblichen Ausbildungszentren erwerben sie zudem weitere Kenntnisse. Der vermittelte Lernstoff orientiert sich an den Inhalten des 1. Ausbildungsjahres.

Sozialpädagogen und Lehrer unterstützen die Jugendlichen und erstellen bei Bedarf einen individuellen Förderplan, zum Beispiel um Rechtschreib- oder Rechenkenntnisse zu verbessern. Ziel von Berufsstart Bau ist, dass die Teilnehmer am Ende des Projekts ausbildungsfähig sind und auch in eine Lehre übernommen werden.

Die Bedeutung des Projektes wird durch Umfragen, aber auch durch die allgemeine Situation auf dem Ausbildungsmarkt bestätigt. Viele Betriebe verringern ihre Ausbildungsbeteiligung, weil sie weniger oder keine bzw. keine geeigneten Bewerber mehr erhalten.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung können Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung wie Berufsstart Bau einen wichtigen Teil dazu beitragen, den wachsenden Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften zu begegnen, den Nachwuchs erfolgreich in der Branche zu halten und dadurch Inklusion erfolgreich zu gestalten. Die Integration von Flüchtlingen im Rahmen des Projektes bietet eine weitere Chance für die Baubranche, Fachkräfte zu gewinnen.

<sup>4</sup> Aufgrund von unterschiedlicher Ausbildungsdauer und Wechsel in andere Ausbildungsberufe kann eine valide Abbruchquote nur für das erste Lehrjahr berechnet werden.

<sup>5</sup> Vgl. A. Greilinger (2013), Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben.

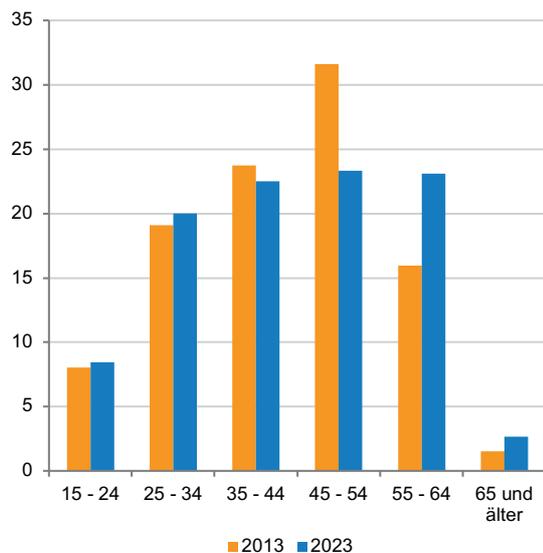
<sup>6</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit und IAB (2015), Branchenbericht Bau: Der Arbeitsmarkt im Bausektor 2014, S. 68.

### 3 Demografische Entwicklung in der Bauwirtschaft

#### 3.1 Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer

Die Bauwirtschaft ist zunehmend stärker von der demografischen Entwicklung betroffen. So ist auch im vergangenen Jahr der Anteil älterer Arbeitnehmer weiter gestiegen. Rund 26 % der gewerblichen Arbeitnehmer waren im vergangenen Jahr bereits älter als 55 Jahre. Gegenüber dem Jahr 2013 ist dies ein Anstieg um fast 50 %. Im Gegensatz dazu ist insbesondere der Anteil der Beschäftigten im mittleren Alter (zwischen 35 und 54 Jahren) gesunken (von 55 % auf rund 46 %). In den vergangenen Jahren konnte immerhin der Anteil der jüngsten Alterskohorten (15 bis 34 Jahre) leicht gesteigert werden, so auch im vergangenen Jahr.

#### Altersstruktur der Gewerblichen Arbeitnehmer (Anteile in %)



Quelle: SOKA-BAU

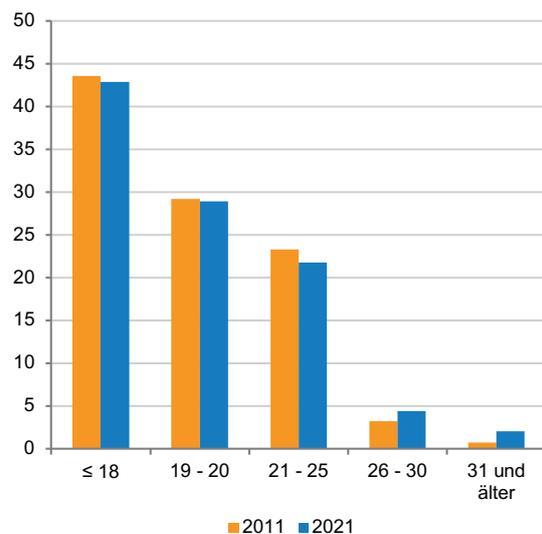
Die Altersstruktur der Angestellten in der Bauwirtschaft hat sich im vergangenen Jahr ähnlich entwickelt wie die der gewerblich Beschäftigten. Über die vergangenen zehn Jahre betrachtet ist der Alterungsprozess bei den Angestellten etwas schwächer ausgeprägt, die Angestellten sind aber grundsätzlich noch älter als die gewerblichen Arbeitnehmer (Anteil der Angestellten über 55 Jahre: rund 29%).

Absolut betrachtet müssen in den kommenden zehn Jahren mehr als 200.000 gewerbliche Beschäftigte und Angestellte ersetzt werden, weil sie in den Ruhestand gehen. Damit bleibt die Fachkräftesicherung auch in Zukunft das beherrschende Thema in der Bauwirtschaft.

#### 3.2 Altersstruktur der Auszubildenden

Vergleicht man die Alterskohorten der Auszubildenden über die vergangenen zehn Jahre, war der stärkste Zuwachs in der Alterskohorte der über 31 Jahre alten Azubis zu verzeichnen. Einer der Hauptgründe dieser Entwicklung ist der Wegfall der Altersgrenze von 27 Jahren im Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) im Jahr 2013. Seitdem erhalten Baubetriebe für alle Auszubildenden ohne Alterseinschränkung von SOKA-BAU eine Ausbildungsförderung.

#### Altersstruktur der Auszubildenden (Anteile in %)



Quelle: SOKA-BAU

Auch aufgrund dieser Änderung konnte über die letzten Jahre ein Rückgang der Zahl der Auszubildenden verhindert werden. Gleichwohl spielen diese älteren Azubis absolut betrachtet nur eine untergeordnete Rolle, das Gros der Auszubildenden wird nach wie vor durch die Gruppe der Jugendlichen bis 18 Jahre gestellt.

### Altersstruktur der Auszubildenden in den Jahren 2013 und 2022

Altersstruktur	2013	2023	Veränderung
≤ 18	15.817	16.981	7,4%
19 – 20	10.579	11.426	8,0%
21 – 25	8.471	8.619	1,8%
26 – 30	1.180	1.761	49,2%
31 und älter	243	809	232,9%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>36.290</b>	<b>39.596</b>	<b>9,1%</b>

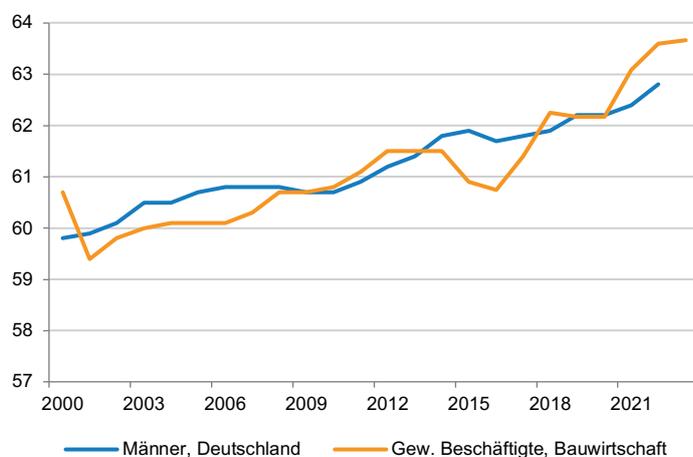
Quelle: SOKA-BAU

### 3.3 Renteneintritt gewerblicher Arbeitnehmer

Die Arbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft sind durch fehlende stationäre Produktionsstätten und starke Witterungsabhängigkeit gekennzeichnet, was zu häufigen Arbeitsausfällen und infolgedessen niedrigeren Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung führt. Um Nachteile bei der gesetzlichen Rente auszugleichen, erhalten die Beschäftigten der Bauwirtschaft in den alten Bundesländern eine zusätzliche tarifliche Rentenbeihilfe. Seit dem Jahr 2016 wird dieses seit 1957 bestehende System der Rentenbeihilfe schrittweise durch die Tarifrrente Bau (TRB) ersetzt, die für Beschäftigte und auch Auszubildende in Gesamtdeutschland gilt.

Die Auszahlung von Rentenbeihilfe beziehungsweise TRB ist an den Bezug einer gesetzlichen Rente geknüpft. SOKA-BAU verfügt aus diesem Grund über Informationen zum Renteneintritt von Beschäftigten der Bauwirtschaft. Die Daten zum Renteneintrittsalter und zur Rentenart lassen im zeitlichen Verlauf Entwicklungen beim Renteneintritt von Bauarbeitnehmern erkennen.<sup>7</sup> Sinnvoll ist dabei die Unterscheidung in Altersrenten (Rente wegen Schwerbehinderung, Unfall, Altersrente für (besonders) langjährig Versicherte und Regelaltersrente) sowie Renten wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung.

### Durchschnittliches Rentenzugangsalter (in Jahren)



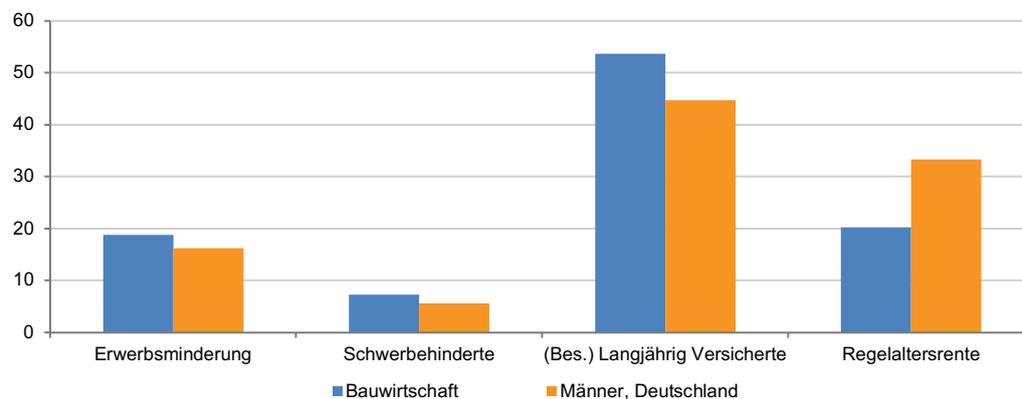
Quelle: SOKA-BAU, Deutsche Rentenversicherung

<sup>7</sup> Die Zahlen beziehen sich im Folgenden nur auf die gewerblich Beschäftigten in der Bauwirtschaft.

Im Jahr 2000 lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter gewerblich Beschäftigter noch bei 60,7 Jahren. Nach einem Anstieg in den Folgejahren bis auf 61,5 Jahre im Jahr 2014 ist es in den folgenden zwei Jahren auf 60,8 Jahre gesunken. Dies lag maßgeblich an der Einführung der Rente für besonders langjährig Versicherte, die seit dem Jahr 2015 die anteilmäßig wichtigste Rentenart bei den Neurentnern darstellt. Im vergangenen Jahr lag deren Anteil bei rund 44%. Mit einem Anteil von rund 17% lag der Anteil der Regelaltersrenten zuletzt erneut unter dem Anteil vor Einführung der Rente für besonders langjährig Versicherte (2014: 19%). Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung lag der Anteil der männlichen Neurentner<sup>8</sup>, die eine Rente für besonders langjährig Versicherte beziehen, im Jahr 2022<sup>9</sup> bei rund 30%, der Anteil der Regelaltersrente aber deutlich höher als in der Bauwirtschaft, nämlich bei 34%.

Da das Renteneintrittsalter für besonders langjährige Versicherte schrittweise angehoben wird, aber auch, weil das Renteneintrittsalter bei Renten wegen Erwerbsminderung gestiegen ist, ist in den vergangenen Jahren auch das gesamte durchschnittliche Renteneintrittsalter im Trend gestiegen. Im vergangenen Jahr gingen die gewerblichen Bauarbeitnehmer durchschnittlich zwei Monate später in Rente als im Vorjahr. Das Renteneintrittsalter war mit 63 Jahren und 8 Monaten zudem höher als jenes deutscher Männer im Jahr 2022 (62 Jahre und 10 Monate).

#### Anteile der Rentenarten an allen Neurentnen (2023 bzw. 2022, in%)



Quelle: SOKA-BAU, Deutsche Rentenversicherung

Den Beschäftigten am Bau gelingt es somit im Trend zwar, länger zu arbeiten. Allerdings ist der Anteil der Erwerbsminderungsrenten, die gezahlt werden, wenn man nicht mehr mindestens sechs Stunden erwerbstätig sein kann, sowie der Anteil an Renten für Schwerbehinderte in der Bauwirtschaft nach wie vor höher als im bundesdeutschen Schnitt (im Jahr 2023 23,3% gegenüber 21,6% im Jahr 2022 für deutsche Männer), was an der hohen körperlichen Belastung bei der Arbeit am Bau liegt.

## 4 Exkurse

### 4.1 Befragung ehemaliger Ausbildungsbetriebe

SOKA-BAU hat im März 2024 insgesamt 214 Betriebe befragt, warum sie im aktuellen Ausbildungsjahr keine Azubis mehr ausgebildet haben. Dabei stellte sich heraus, dass der Mangel an geeigneten Bewerbern oder schlechte Erfahrungen mit früheren Auszubildenden dafür die wichtigsten Gründe waren. Eine schlechtere Baukonjunktur bzw. Auftragslage waren nur für weniger als 10% der befragten Betriebe die Ursache dafür, dass sie diesmal keinen Auszubildenden eingestellt haben.

Rund 60% der befragten Betriebe, mehr als 85% davon aus Westdeutschland, gaben an, in den vergangenen Jahren regelmäßig ausgebildet zu haben, die Mehrheit sogar mehr als zehn Jahre. Der größte Teil der Betriebe (mehr als 60%) hatte allerdings im Vorjahr auch nur einen

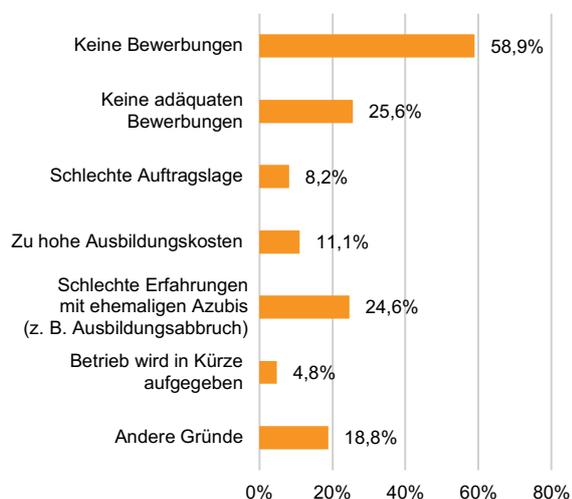
<sup>8</sup> Da es sich bei den bei SOKA-BAU erfassten Neurentnern aus der Bauwirtschaft ganz überwiegend um männliche Neurentner handelt, bietet sich der Vergleich mit eben dieser Gruppe an.

<sup>9</sup> Vgl. Deutsche Rentenversicherung (2023), Rentenversicherung in Zeitreihen Oktober 2023. Zahlen für das Jahr 2023 liegen noch nicht vor.

einzelnen Auszubildenden. Rund die Hälfte der Betriebe gab an, die ehemaligen Auszubildenden in den letzten Jahren auch langfristig übernommen zu haben, während dies der anderen Hälfte gar nicht oder nur kurzfristig gelungen ist.

Nach den Gründen gefragt, warum sie nicht mehr ausbilden, gaben rund 85% der Betriebe an, dass sie gar keine (59%) oder keine geeigneten Bewerbungen bekommen hätten. 25% der Betriebe nannten schlechte Erfahrungen mit vorherigen Azubis als Grund. Nur 8% der Betriebe führten dagegen die schlechtere Baukonjunktur in Form einer schlechteren Auftragslage an. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass rund zwei Drittel der befragten Betriebe im Wohnungsbau tätig sind, ist der geringe Einfluss der Baukonjunktur auf die Ausbildung von jungen Nachwuchskräften überraschend. Offensichtlich wissen die Baubetriebe, dass sie – insbesondere aufgrund des demographisch bedingten zunehmenden Verlustes an Arbeitskräften – mittelfristig dringend auf Fachkräfte angewiesen sind.

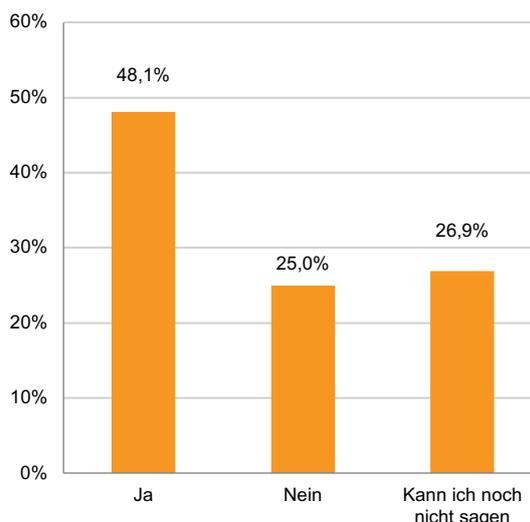
**Welche Gründe haben dazu geführt, dass Sie keinen Auszubildenden mehr eingestellt haben?**



Quelle: SOKA-BAU

Entsprechend will nur ein Viertel der befragten Betriebe auch im kommenden Ausbildungsjahr nicht ausbilden. Rund die Hälfte der Betriebe möchte wieder ausbilden, ein Viertel ist noch unentschieden.

**Planen Sie, in den nächsten Jahren wieder auszubilden?**



Quelle: SOKA-BAU

Danach gefragt, was sich ändern müsste, damit man wieder ausbildet, antworteten rund zwei Drittel der Betriebe, dass die Branche attraktiver für junge Leute werden müsse, gefolgt von der Forderung nach einer höheren Förderung der Ausbildungskosten und einer besseren Baukonjunktur

**Was müsste sich in Zukunft ändern, damit Sie wieder ausbilden?**



Quelle: SOKA-BAU

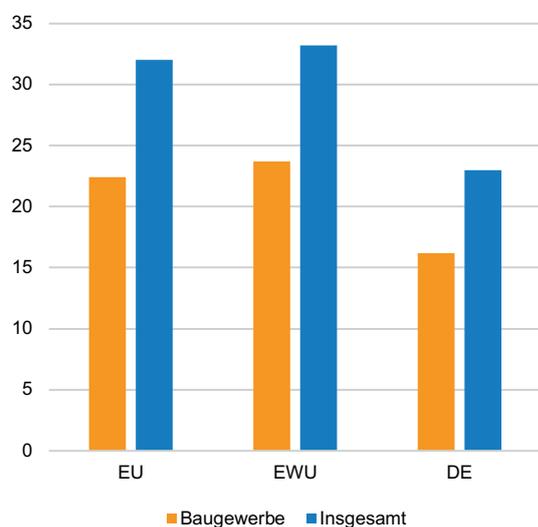
Insgesamt betrachtet passen die Befragungsergebnisse zu der Entwicklung am Bauausbildungsmarkt in den vergangenen Jahren: maßgeblich bestimmt die Zahl der (geeigneten) Bewerber die Entwicklung.

## 4.2 Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Der beruflichen Weiterbildung kommt in Zeiten des Fachkräftemangels eine besondere Bedeutung zu, da sie die Produktivität der Beschäftigten erhöht und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann. Darüber hinaus können zusätzliche Berufsbilder erschlossen werden und so die Besetzung von Stellen erleichtert werden.

Auf europäischer Ebene werden der Umfang und die Struktur der Weiterbildung bereits seit mehreren Jahren in regelmäßigen Umfragen erfasst. Im CVTS (Continuing Vocational Training Survey) werden alle fünf Jahre (das letzte Mal im Jahr 2020) die Weiterbildungsangebote sowie die Weiterbildungsplanung der Unternehmen und die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten abgefragt. Die eigentlich quartalsmäßig durchgeführte Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) fragt alle zwei Jahre (das letzte Mal 2022) nach der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten. Die Ergebnisse beider Umfragen sind nach Mitgliedsländern und Wirtschaftszweigen erhältlich.

### Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (in den vergangenen 12 Monaten, in % der Beschäftigten)



Quelle: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung 2022)

Laut Arbeitskräfteerhebung haben in Deutschland im Jahr 2022<sup>10</sup> vergleichsweise wenige Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Während dies in der EU für 32% der Beschäftigten und im Euroraum für mehr als 33% der Beschäftigten galt, haben in Deutschland lediglich 23% der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. In der Baubranche war die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sogar nochmals geringer. Während in der EU im Durchschnitt mehr als 22% der Beschäftigten des Baugewerbes und im Euroraum rund 24% an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, galt dies im deutschen Baugewerbe nur für 16% der Beschäftigten.

Für den geringen Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen im deutschen Baugewerbe können sowohl Hemmnisse auf Betriebsebene und damit auf der Angebotsseite, als auch auf Seiten der Beschäftigten bzw. der Nachfrageseite verantwortlich sein. Studien<sup>11</sup> deuten darauf hin, dass die Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Darüber hinaus sind deutlich mehr Beschäftigte in Angestelltenverhältnissen in Weiterbildungsmaßnahmen. In der Bauwirtschaft mit überwiegend kleinen Betriebsgrößen – 79% der Betriebe hatten im vergangenen Jahr nur bis zu 10 Beschäftigte – und dem überwiegenden Anteil an gewerblichen Arbeitnehmern – 78% der Beschäftigten waren gewerbliche Arbeitnehmer – liegen hier strukturelle Hemmnisse vor.<sup>12</sup> Darüber hinaus nehmen Beschäftigte mit Migrationshintergrund deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegt der Ausländeranteil in der Gesamtwirtschaft bei rund 15%, während er im Baugewerbe 22% beträgt.

Die Umfragen können allerdings lediglich dabei helfen, Hemmnisse auf Betriebsebene zu identifizieren. So wird im CVTS explizit danach gefragt, ob Weiterbildungsmaßnahmen angeboten wurden. Darüber hinaus lassen sich diese nach Art der angebotenen Weiterbildungskurse unterscheiden. Dabei stellt sich heraus, dass die üblicher-

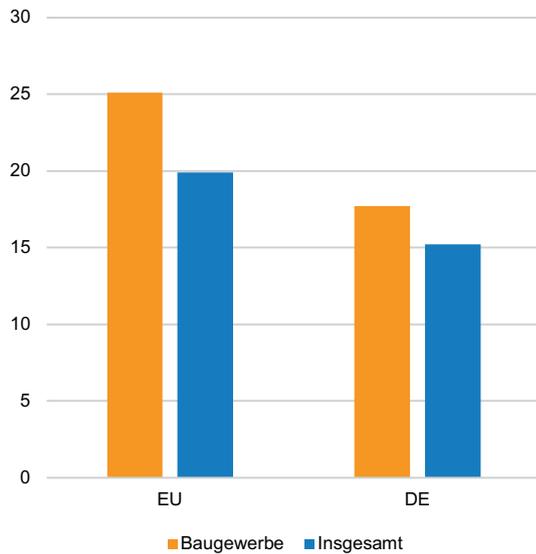
<sup>10</sup> Die Frage bezieht sich auf die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen 12 Monaten, so dass sich die Antwort genau genommen auf die Jahre 2021/2022 bezieht.

<sup>11</sup> Vgl. hierzu und im Folgenden BMBF (2024), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022.

<sup>12</sup> Allerdings ist die Bauwirtschaft in der EU noch kleinteiliger als die deutsche Bauwirtschaft. So haben laut Zahlen von Eurostat rund 94% der Betriebe des Baugewerbes höchstens neun Mitarbeiter.

weise unter Weiterbildung verstandenen externen Weiterbildungskurse in der deutschen Bauwirtschaft in deutlich geringerem Ausmaß angeboten werden als im europäischen Durchschnitt.

### Angebot von externen Weiterbildungskursen (in% der Betriebe)



Quelle: Eurostat (CVTS 2020)

Darüber hinaus planen zwar rund 45% aller deutschen Betriebe Weiterbildungskurse für ihre Belegschaft, und damit sogar mehr als im EU-Durchschnitt (40%), aber nur 24% der Baubetriebe. Im EU-Durchschnitt gilt dies immerhin für rund ein Drittel der Baubetriebe.

Die Bauwirtschaft sollte angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels daran arbeiten, die Weiterbildung ihrer Belegschaften strategisch zu planen, die Weiterbildungsangebote zu erhöhen und so die Produktivität ihrer Beschäftigten zu erhöhen.

# Deutschlands größte Jobbörse für Bauberufe

**BAU-  
STELLEN.de**



- ✓ Beste Google-Sichtbarkeit Ihrer Stellenanzeige:  
Dadurch verpassen Sie keinen Bewerber mehr!
- ✓ Deutlich günstiger als andere Portale
- ✓ Komfortable Anzeigengestaltung:  
Verwalten Sie Ihre Anzeigen bequem selbst oder nutzen Sie die persönliche Betreuung im Premium-Segment durch unser Team
- ✓ Zielgruppengenaue Vermarktung Ihrer Stellenanzeige:  
Dadurch melden sich direkt passende Bewerber auf Ihre Anzeige!

**Rund 15.000  
offene Stellen-  
angebote**



**Jetzt testen!**  
[www.bau-stellen.de](http://www.bau-stellen.de)





U6961-07-24-ACM

#### **Herausgeber**

SOKA-BAU  
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse  
der Bauwirtschaft  
Zusatzversorgungskasse  
des Baugewerbes AG  
Wettinerstraße 7, 65189 Wiesbaden

#### **Kostenfreie Servicenummern:**

Telefon: 0800 1200 111  
Fax: 0800 1200 333  
arbeitgeber@soka-bau.de  
www.soka-bau.de

#### **Autoren**

Marcel Macherey  
Referent Berufsbildung  
Bereich ULAK  
Tel.: 0611/707-1312  
E-Mail: MMacherey@soka-bau.de

Dr. Torge Middendorf  
Manager Volkswirtschaft/Öffentlichkeitsarbeit  
Abteilung Unternehmenskommunikation  
Tel.: 0611/707-2720  
E-Mail: TMiddendorf@soka-bau.de

