



Ausbildungs- und Fachkräftebericht der Bauwirtschaft

Stand: 31.12.2024

1 Zusammenfassung

Die Bauwirtschaft hat auch noch im Jahr 2024 unter hohen Zinsen und schwacher Nachfrage gelitten. Insbesondere die Nachfrage im Wohnungsbau war unzureichend. Die schlechte Baukonjunktur hatte auch weitere Auswirkungen am Ausbildungsmarkt. So sank die Zahl neuer Auszubildender um rund 5 % und damit das dritte 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 ist im Hoch- und Tiefbau hoch geblieben. Auf jeden Bewerber im Hochbau kommen rechnerisch mehr als zwei Ausbildungsstellen, im Tiefbau sogar mittlerweile drei Stellen, branchenübergreifend sind es lediglich 1,2 Ausbildungsstellen pro Bewerber.

Die Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen droht den seit geraumer Zeit festzustellenden Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft zu verstärken. Eine von SOKA-BAU hierzu erneut durchgeführte Befragung (vgl. Kapitel 4.1) liefert hierzu interessante Ergebnisse. Danach verlässt eine signifikante Zahl an Fachkräften die Bauwirtschaft dauerhaft oder zeigt sich abwanderungsbereit.

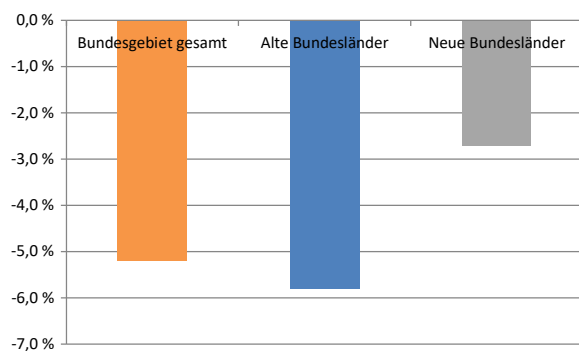
Die Befragung weist aber auch auf einige positive Aspekte hin. So zeigt ein relevanter Teil der abgewanderten bzw. abwanderungsbereiten Fachkräfte grundsätzlich die Bereitschaft, zurückzukehren, sofern zentrale Rahmenbedingungen – insbesondere Vergütung, Arbeitszeitmodelle und Arbeitsklima – verbessert werden. Darüber hinaus nehmen die Baubetriebe die Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen sehr viel stärker als in der Vergangenheit als bedeutendes Problem war und haben auch in stärkerem Maße bereits mit konkreten Maßnahmen reagiert.

2 Ausbildung in der Bauwirtschaft

2.1 Allgemeine Entwicklung

Die Zahl der neuen Auszubildenden in der Bauwirtschaft hat sich das dritte Mal in Folge schlechter entwickelt als im bundesweiten Durchschnitt. Die Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse sank im laufenden Ausbildungsjahr um 5,2 % gegenüber dem Vorjahr auf 12.018 Ausbildungsverhältnisse. In den alten Bundesländern ist die Zahl der Auszubildenden im ersten Lehrjahr von 10.180 auf 9.585 gesunken (- 5,8 %). In den neuen Bundesländern hat die Zahl der neuen Ausbildungsverträge um 2,7 % abgenommen (von 2.500 auf 2.433 Verträge). Nach Daten des Statistischen Bundesamtes ist die branchenweite Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse zwar ebenfalls gesunken, allerdings „nur“ um 1,8 %.¹

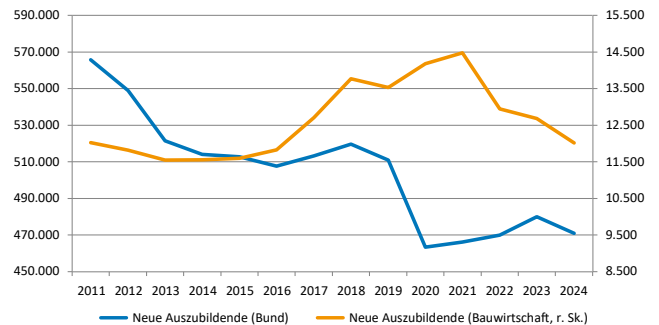
Auszubildende in der Bauwirtschaft im ersten Lehrjahr (Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)



Quelle: SOKA-BAU

Dabei ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit im Hoch- und Tiefbau zwar gefallen (-1,0 %), der Rückgang war aber deutlich weniger ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt (-5,0 %). Dies ist auch ein Verdienst der überbetrieblichen Ausbildungsförderung, die die Ausbildungsbetriebe kostenmäßig stark entlastet. Allerdings hat sich die Zahl der Bewerber nach Angaben der BA erneut schlechter entwickelt als im Bundesdurchschnitt. Während die Zahl der Bewerber insgesamt sogar um 2,2 % zulegen konnte, ist sie im Hoch- und Tiefbau um 3,1 % gesunken. Offenbar wirkt die derzeitige Konjunkturschwäche in der Bauwirtschaft abschreckend auf potentielle Auszubildende.

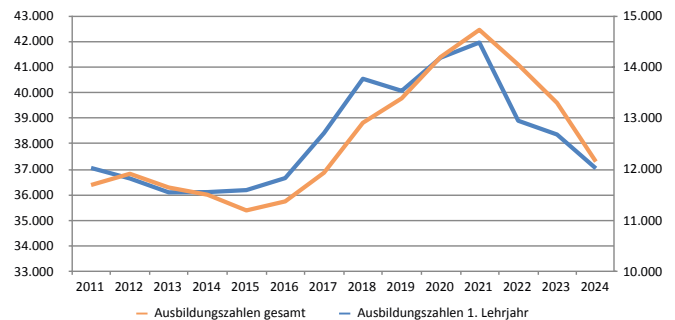
Neue Auszubildende Bauwirtschaft und Bund



Quelle: SOKA-BAU und Statistisches Bundesamt.

Die Zahl aller Auszubildenden am Bau nahm um 5,8 % ab, 37.302 junge Bauarbeitnehmer befinden sich in Ausbildung.

Gesamtzahl aller Auszubildenden in der Bauwirtschaft

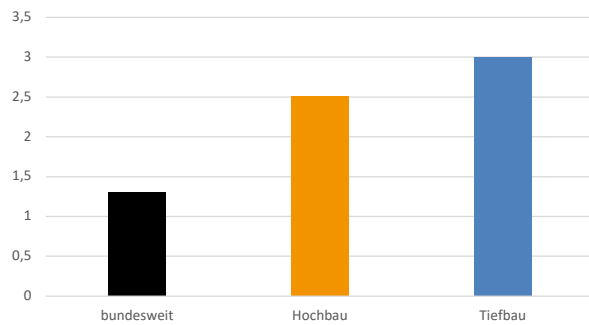


Quelle: SOKA-BAU

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 ist im Hoch- und Tiefbau nahezu konstant hoch geblieben. Auf jeden Bewerber im Hochbau kommen rechnerisch mehr als zwei Ausbildungsstellen, im Tiefbau sogar mittlerweile drei Stellen, branchenübergreifend sind es lediglich 1,2 Ausbildungsstellen pro Bewerber.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2025), 1,8 % weniger neue Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2024. Pressemitteilung vom 10. April 2025.

Ausbildungsstellen pro Bewerber (2024)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

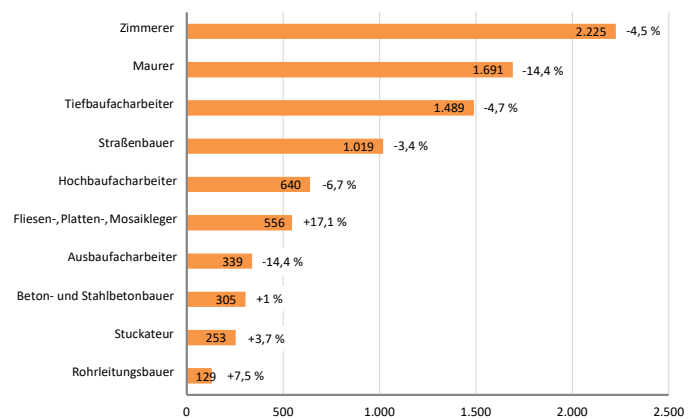
2.2 Entwicklung nach Ausbildungssparten

Die insgesamt negative Entwicklung der Bauausbildung spiegelt sich auch in den einzelnen Sparten wider. Im Ausbau sank die Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr um 7,8 % (von 3.813 Azubis auf 3.517). Trotzdem bleibt der Ausbau auch 2024 die stärkste Ausbildungssparte. Im Hochbau schreibt sich die negative Entwicklung erneut fort, diesmal um 11 % (von 3.000 Azubis auf 2.671 Azubis). In der Tiefbausparte gab die Zahl neuer Azubis um 2,3 % nach (von 2.873 auf 2.806) und setzt sich dadurch absolut betrachtet vor den Hochbau.

2.3 Die zehn häufigsten Ausbildungsberufe

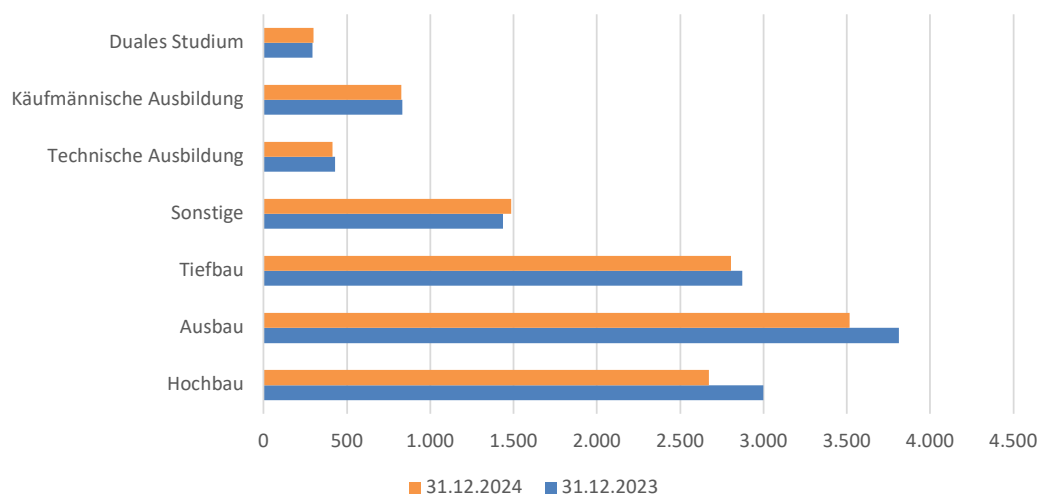
Die am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe am Bau sind Zimmerer, Maurer und Tiefbaufacharbeiter. Der Ausbildungsberuf des Zimmerers ist dabei das zweite Jahr in Folge der beliebteste und konnte trotz einer Abnahme um 4,5 % Platz 1 behaupten. Der Negativtrend des Ausbildungsberufs des Maurers setzt sich mit -14,4 % fort. Trotzdem bleibt der Maurer auf dem zweiten Platz. An dritter Stelle bleibt der Ausbildungsberuf des Tiefbaufacharbeiters mit einem Minus von 4,7 %. Dies zeigt trotz der Negativentwicklung, dass sich im Tiefbau der zweijährige Ausbildungsberuf des Tiefbaufacharbeiters weiterhin durchsetzt.

Häufigste Ausbildungsberufe (absolut und in % zum Vorjahr)



Quelle: SOKA-BAU

Auszubildende im 1. Lehrjahr nach Berufssparten

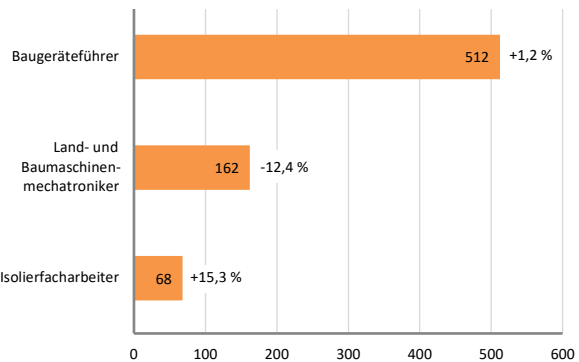


Quelle: SOKA-BAU

2.4 Die 3 häufigsten der sonstigen gewerblichen Berufe

Der Baugeräteführer führt weiterhin die Top 3 der sonstigen gewerblichen Berufe² an. Insgesamt ist seit einigen Jahren 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 Ausbildungsverhältnisse stetig gestiegen ist.

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



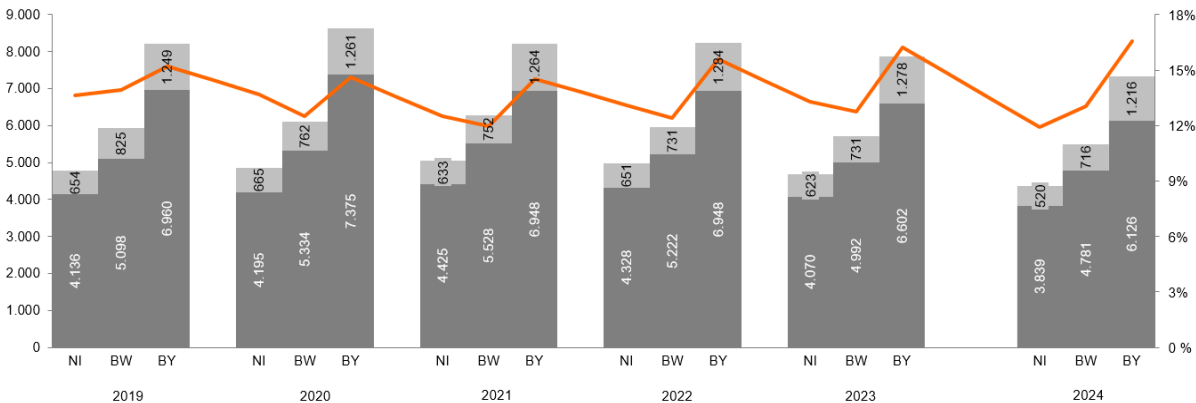
Quelle: SOKA-BAU

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 Ausbildungsverhältnisse und die Entwicklung zu den Vorjahren.

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



Quelle: SOKA-BAU

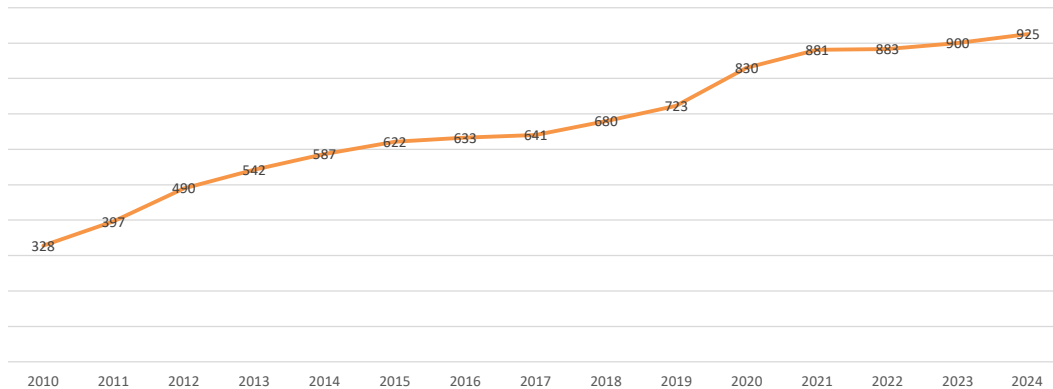
2.6 Duales Studium

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.³

Eine Ausprägung des dualen Studiums, 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).

² Ausbildungsberufe außerhalb der Stufenausbildung Bau
³ Auch eine Förderung von Berufsausbildungsverträgen, die im Rahmen eines dualen Studiums abgeschlossen werden, kann – bei Erfüllung der Voraussetzungen – durch SOKA-BAU erfolgen. Maßgeblich ist dabei eine betriebliche und überbetriebliche Ausbildungszeit der Berufsausbildung von mindestens 95 Wochen. Eine Übersicht der geförderten Dualen Studiengänge ist der Übersicht unter http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/download/berufsausbildung_dual-studiengaenge.pdf zu entnehmen.

Von SOKA-BAU geförderte Auszubildende in dualen Studiengängen



Quelle: SOKA-BAU

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.

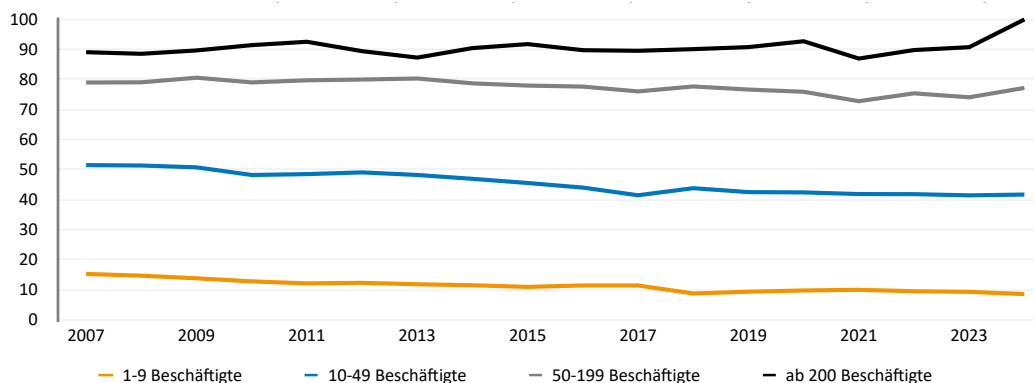
Im Gegensatz zu herkömmlichen (Vollzeit-)Studiengängen, bei denen sich das Angebot an Absolventen oft unabhängig von der Nachfrage der Unternehmen entwickelt, ist dies zumindest bei ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen nicht der Fall. Schließlich ist für den Beginn dieses dualen Studiums die Beschäftigung in einem Unternehmen zwingende Voraussetzung. Dass die Zahl der Studienanfänger im dualen Studium zuletzt weiter gestiegen ist – bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl der

Auszubildenden – 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 17,8 % auf 17,0 %. 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 lediglich bei den Kleinstbetrieben (unter 10 Beschäftigte) (von 9,4 % auf 8,6 %) gesunken, während sie bei den mittelgroßen

Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößen (in % der Betriebe)



Quelle: SOKA-BAU

Betrieben (10 – 49 Beschäftigte) (von 41,5 % auf 41,7 %), den Großbetrieben bis 199 Beschäftigten (von 74,1 % auf 77,2 %) und auch bei den Großbetrieben ab 200 Beschäftigten gestiegen ist (von 90,8 % auf 100 %).

Die Ausbildungsquote – gemessen als Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten – ist dagegen bei den Kleinstbetrieben und den mittelgroßen Betrieben gesunken. Bei den Kleinstbetrieben sank sie von 3,6 % auf 3,2 %,

während sie in der Größenklasse darüber von 5,0 % auf 4,8 % nachgab. In den Großbetrieben (zwischen 50 und 199 Beschäftigten und ab 200 Beschäftigten) blieb sie dagegen konstant bei 5,3 bzw. 5,9 %. Lediglich in der Größenklasse ab 200 Beschäftigten war dies aber mit einem Anstieg der Zahl der Auszubildenden und mit einem Beschäftigungsaufbau verbunden. In den Kleinstbetrieben nahm zwar die Gesamtbeschäftigung zu, aber die Zahl der Azubis ab.

Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößen

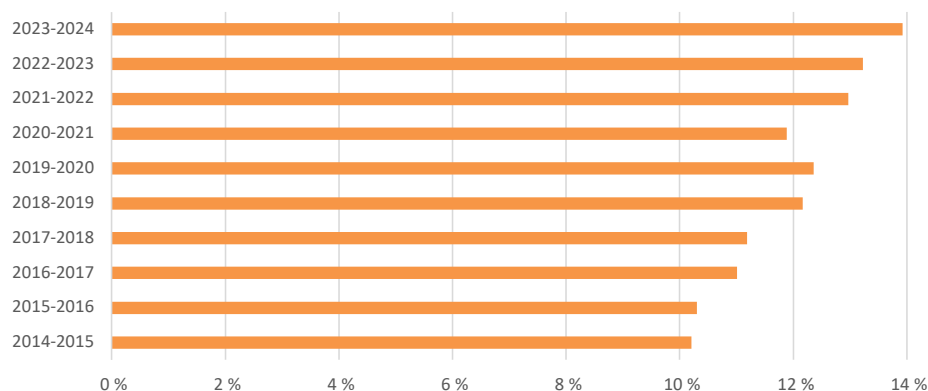
Betriebsgröße	12.2023	12.2024
1-9 Beschäftigte		
Betriebe Gesamt	62.149	61.293
Ausbildungsbetriebe	5.814	5.283
Ausbildungsbetriebsquote	9,4	8,6
Auszubildende	7.555	6.833
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	211.481	214.388
Ausbildungsquote	3,6	3,2
10-49 Beschäftigte		
Betriebe Gesamt	16.552	15.307
Ausbildungsbetriebe	6.863	6.388
Ausbildungsbetriebsquote	41,5	41,7
Auszubildende	15.875	14.595
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	315.019	302.517
Ausbildungsquote	5,0	4,8
50-199 Beschäftigte		
Betriebe Gesamt	1.973	1.826
Ausbildungsbetriebe	1.462	1.410
Ausbildungsbetriebsquote	74,1	77,2
Auszubildende	9.166	8.817
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	172.737	167.137
Ausbildungsquote	5,3	5,3
ab 200 Beschäftigte		
Betriebe Gesamt	271	258
Ausbildungsbetriebe	246	258
Ausbildungsbetriebsquote	90,8	100,0
Auszubildende	7.000	7.057
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	119.556	119.662
Ausbildungsquote	5,9	5,9

Quelle: SOKA-BAU

2.8 Ausbildungsabbrüche im 1. Lehrjahr

Die Ausbildungsabbruchquote im ersten Lehrjahr⁴ lag im vergangenen Ausbildungsjahr bei 13,9 % (1.710 Ausbildungsabbrüche) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte gestiegen.

Ausbildungsabbrüche im 1. Lehrjahr im Vergleich



Quelle: SOKA-BAU

Erfahrungsgemäß wird das Ausbildungsverhältnis dabei zumeist direkt während der Probezeit gelöst.⁵ 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 %.⁶

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 vier- 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.

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

⁵ Vgl. A. Greiling (2013), Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben.

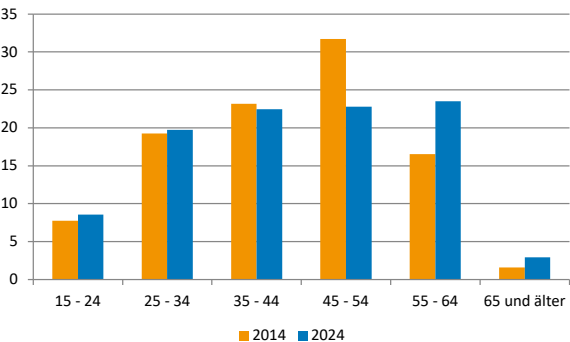
⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit und IAB (2015), Branchenbericht Bau: Der Arbeitsmarkt im Bausektor 2014, S. 68.

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 27 % der gewerblichen Arbeitnehmer waren im vergangenen Jahr bereits älter als 55 Jahre. Gegenüber dem Jahr 2014 ist dies ein Anstieg um rund 45 %. Im Gegensatz dazu ist insbesondere der Anteil der Beschäftigten im mittleren Alter (zwischen 35 und 54 Jahren) gesunken (von 55 % auf rund 45 %). In den vergangenen Jahren konnte immerhin der Anteil der jüngsten Alterskohorten (15 bis 34 Jahre) leicht gesteigert werden, wenn auch nicht im vergangenen Jahr.

Altersstruktur der Gewerblichen Arbeitnehmer (Anteile in %)



Quelle: SOKA-BAU

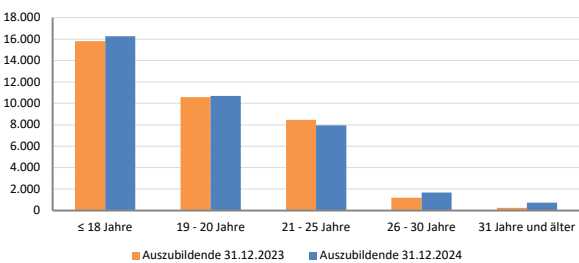
Die Altersstruktur der Angestellten in der Bauwirtschaft hat sich im vergangenen Jahr ähnlich entwickelt wie die der gewerblich Beschäftigten. Über die vergangenen zehn Jahre betrachtet ist der Alterungsprozess bei den Angestellten deutlich schwächer ausgeprägt, die Angestellten sind aber grundsätzlich noch älter als die gewerblichen Arbeitnehmer (Anteil der Angestellten über 55 Jahre: mehr als 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 2024

Altersstruktur	2013	2024	Veränderung
≤ 18	15.817	16.276	2,9%
19 – 20	10.579	10.689	1,0 %
21 – 25	8.471	7.950	- 6,2%
26 – 30	1.180	1.662	40,9%
31 und älter	243	725	298,3%
Gesamtsumme	36.290	37.302	198,4%

Quelle: SOKA-BAU

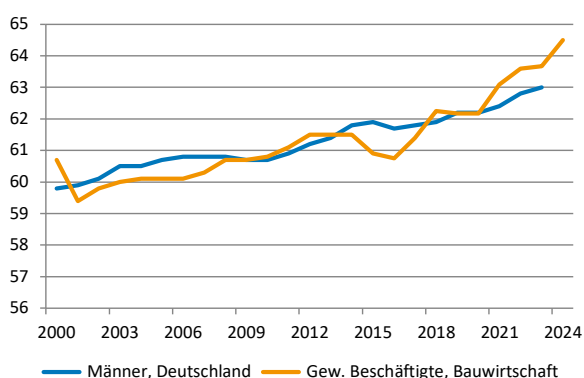
⁷ Die Zahlen beziehen sich im Folgenden nur auf die gewerblich Beschäftigten in der Bauwirtschaft.

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.⁷ 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)

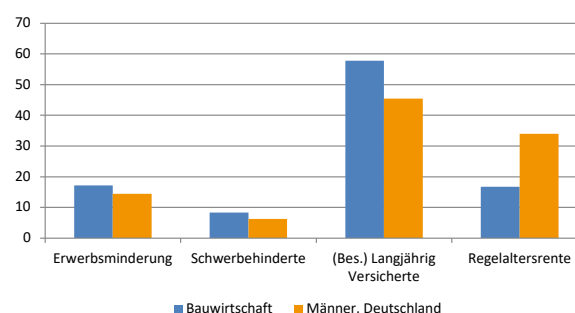


Quelle: SOKA-BAU, Deutsche Rentenversicherung

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 der Einführung der Rente für besonders langjährig Versicherte (2014: 19 %). Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung lag der Anteil der männlichen Neurentner⁸, die eine Rente für besonders langjährig Versicherte beziehen, im Jahr 2023⁹ bei rund 29 %, der Anteil der Regelaltersrente aber rund doppelt so hoch wie 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 acht Monate später in Rente als im Vorjahr. Das Renteneintrittsalter war mit 64 Jahren und 6 Monaten zudem höher als jenes deutscher Männer im Jahr 2023 (63 Jahre).

Anteile der Rentenarten an allen Neurentnen (2024 bzw. 2023, in %)



Quelle: SOKA-BAU, Deutsche Rentenversicherung

⁸ 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.

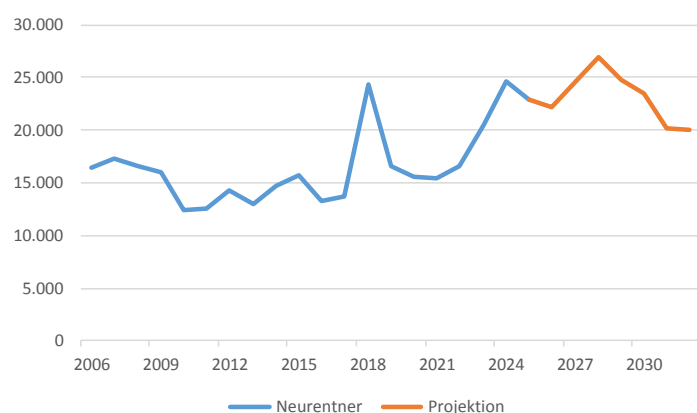
⁹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (2023), Rentenversicherung in Zeitreihen Oktober 2023. Zahlen für das Jahr 2023 liegen noch nicht vor.

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 2024 25,5 % gegenüber 20,6 % im Jahr 2023 für deutsche Männer), was an der hohen körperlichen Belastung bei der Arbeit am Bau liegt.

Grundsätzlich gehen die Arbeitnehmer seit einigen Jahren entweder relativ früh (mit rund 59 Jahren) mit Erwerbsminderungsrente in den Ruhestand, mit der Rente für besonders langjährige Versicherte (ehemals 63 Jahre, das Rentenzugangsalter wird jedes Jahr angehoben und liegt in diesem Jahr bei 64 Jahren und sechs Monaten) oder aber mit der Regelaltersrente (in diesem Jahr 66 Jahre und zwei Monate). Dies kann – zusammen mit dem demographischen Profil der Beschäftigten – genutzt werden, um die Entwicklung der Zahl der Neurentner in den kommenden Jahren abzuschätzen. Die prozentualen Anteile dieser Rentenarten und des Rentenzugangsalters wurden hierfür für die kommenden fünf Jahre fortgeschrieben, wobei für die Rente für besonders langjährig Versicherte und die Regelaltersrente die bereits angesprochene geplante Anpassung des Rentenzugangsalters nachvollzogen wurde. Für die Beschäftigten¹⁰ wurde eine unveränderte Beschäftigtenzahl unterstellt und lediglich der Alterungsprozess fortgeschrieben. Die Projektion spricht dafür, dass sich die Zahl der Neurentner in den kommenden Jahren noch weiter erhöhen dürfte.

2024 sind fast 25.000 Arbeitnehmer der Bauwirtschaft in die Rente eingetreten, bis 2028 wird ein Anstieg der Zahl der Neurentner bis auf rund 27.000 Neurentner projiziert, worauf die Neurentnerzahl in den Folgejahren bis 2032 wieder auf rund 20.000 sinkt. Vergleicht man die Renteneintritte mit den rund 12.000 neuen Auszubildenden (Stand 31.12.2024), zeigt sich, dass momentan bereits deutlich mehr Arbeitnehmer in Rente gehen, als durch die Gewinnung neuer Azubis ausgeglichen wird und sich diese Diskrepanz laut Projektion weiter verschärfen wird, wenn die Azubizahlen in den kommenden Jahren nicht wieder kräftig steigen sollten. Um die Beschäftigtenzahl dann in den kommenden Jahren konstant zu halten, müssten Arbeitnehmer aus anderen Wirtschaftsbereichen verstärkt angeworben werden bzw. ehemalige Arbeitnehmer für eine Rückkehr in die Branche bewogen werden.

Projektion der Zahl der Neurentner



Quelle: SOKA-BAU

¹⁰ Für die Projektion wurden sowohl gewerbliche Arbeitnehmer als auch Angestellte einbezogen.

4 Exkurse

4.1 Abwanderung aus der Bauwirtschaft: Ergebnisse der Analyse 2024

Die Bauwirtschaft ist einer der wichtigsten Zweige der deutschen Volkswirtschaft – und doch steht sie seit Jahren unter erheblichem Druck. Der Fachkräftemangel, die demografische Entwicklung und sich wandelnde Arbeitsanforderungen gefährden nicht nur die Leistungsfähigkeit der Branche, sondern auch ihre Zukunftsfähigkeit. In diesem Kontext gewinnt die systematische Analyse von Abwanderungstendenzen gewerblicher Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung.

Mit der Abwanderungsanalyse 2024 wird eine frühere, damals regionale Studie zu dieser Fragestellung (für NRW) fortgeführt. Sie liefert nicht nur quantitative Schätzwerte zum Ausmaß der Abwanderung, sondern beleuchtet auch deren Ursachen sowie potenzielle Rückkehrfaktoren aus Sicht der Betroffenen. Darüber hinaus ermöglicht die Einbindung von Arbeitgeber- und Beschäftigtenperspektiven ein umfassendes Bild der aktuellen Lage.

Die Ergebnisse sollen zur Versachlichung der Diskussion beitragen, als empirische Grundlage dienen und zur Entwicklung wirksamer Maßnahmen im Sinne einer langfristigen Fachkräftesicherung beitragen. Die Erhebung basiert auf einer bundesweiten Befragung dreier Zielgruppen – abgewandelter Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie gewerblicher Arbeitnehmer – und fand in den Monaten Juli bis September 2024 statt.

Zentrale Befunde: Ausmaß und Gründe der Abwanderung

Im Rahmen der Untersuchung wurde eine Grundgesamtheit von fast 60.000 abgewanderten gewerblichen Arbeitnehmern anhand fehlender Meldedaten in den Jahren 2023 und 2024 identifiziert. Laut Befragungsergebnissen sind knapp drei Viertel dieser Personen tatsächlich in andere Branchen gewechselt, während rund ein Viertel arbeitslos wurde, sich (in der Baubranche) selbstständig gemacht hat oder in Weiterbildungsmaßnahmen gegeben hat. Die Hauptgründe für die Abwanderung in andere Branchen sind vorrangig schlechte ökonomische Rahmenbedingungen sowie gesundheitliche Belastung durch die körperlich anspruchsvolle Arbeit.

Auffällig ist im Vergleich zur vorherigen Erhebung (NRW 2018) die Verschiebung der Zielbranchen: Während früher vermehrt das Verarbeitende Gewerbe als Alternative genannt wurde, zieht es heute die meisten ehemaligen Bauarbeiter in den öffentlichen Dienst, also z. B. in Bauämter. Dies lässt sich mit der momentan angespannten konjunkturellen Lage im Verarbeitenden Gewerbe begründen.

Rückkehroptionen und Bedingungen

Die Option einer Rückkehr in die Bauwirtschaft wird differenziert bewertet: Der Anteil der Abgewanderten, die eine Rückkehr kategorisch ausschließen, ist erfreulicherweise von 37 % (2018) auf 26 % gesunken. Unter den verbleibenden ca. 75 % zeigt sich ein klares Muster: Eine verbesserte Vergütung wird erneut als mit Abstand stärkster Rückkehranreiz genannt, gefolgt von verbesserten Arbeitsbedingungen. Andere Einflussfaktoren spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Perspektive der Arbeitgeber: Problembewusstsein steigt

Die Analyse zeigt zudem im Vergleich zu 2018 eine deutlich höhere Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Problematik. 85 % der befragten Betriebe stimmen der Aussage zu, dass die Relevanz der Abwanderung in Zukunft weiter zunehmen werde. Etwa 43 % der Unternehmen haben bereits spezifische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung implementiert – eine deutliche Steigerung gegenüber 2018 (ca. 30 %). Am häufigsten wurden dabei Gehaltserhöhungen umgesetzt, gefolgt von kommunikativen Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas sowie weiteren finanziellen Anreizen.

Erfreulicherweise vertreten nun lediglich 13 % der Betriebe (2018 NRW: 40 %) die Auffassung, dass es keine wirksamen Maßnahmen gegen die Abwanderung gibt.

Einschätzung der aktuell Beschäftigten: Hohe Abwanderungsbereitschaft

Von den knapp 200.000 identifizierten gewerblichen Arbeitnehmern, die bereits seit längerer Zeit in der Baubranche tätig sind und aufgrund ihres Alters (zwischen 18 und 50 Jahren) noch einen Branchenwechsel in Erwägung ziehen könnten, können laut Befragungsergebnissen 23 % (ca. 44.000 Personen) als abwanderungsbereit gelten.

19 % denken über einen dauerhaften Ausstieg nach, 9 % (ca. 16.000 Personen) sehen dies sogar als unwiderruflich. Etwa 10 % können sich eine anschließende Rückkehr vorstellen, sofern sich die Arbeitsbedingungen substantiell verbessern. Auch hier dominieren als Motive für einen Branchenwechsel – wie bereits 2018 – die gesundheitliche Belastung, gefolgt von ökonomischen Gründen sowie der Kritik an Arbeitszeiten und -belastung.

Fazit und Implikationen

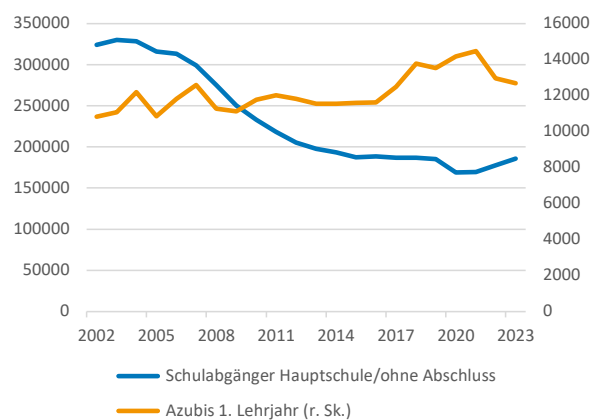
Die Ergebnisse der aktuellen Abwanderungsanalyse verdeutlichen, dass mit einer weiteren signifikanten Abwanderung von Fachkräften gerechnet werden muss und dies den Fachkräftemangel weiter verschärft.

Die Befragung weist aber auch auf einige positive Aspekte hin. So zeigt ein relevanter Teil der abgewanderten bzw. abwanderungsbereiten Fachkräfte grundsätzlich die Bereitschaft, zurückzukehren, sofern zentrale Rahmenbedingungen – insbesondere Vergütung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima – verbessert werden. Darüber hinaus nehmen die Baubetriebe die Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen sehr viel stärker als in der Vergangenheit als bedeutendes Problem wahr und haben auch in stärkerem Maße bereits mit konkreten Maßnahmen reagiert.

4.2 Zusammenhang zwischen Schulabgängern und neuen Ausbildungsverträgen

Nach einem fast zwei Jahrzehnte anhaltenden Rückgang an Schulabgängern ist deren Zahl in den vergangenen drei Jahren wieder gestiegen. Vor dem Hintergrund der begrenzten Zahl an Fachkräften und dem anhaltenden Fachkräftemangel stellt sich deshalb die Frage, ob von dem potentiell größeren Angebot an Ausbildungsplatzbewerbern auch der Bauausbildungsmarkt profitieren könnte.

Zahl der Schulabgänger und Bauazubis im ersten Ausbildungsjahr



Quelle: Stat. Bundesamt und SOKA-BAU

Hierzu ist es zunächst einmal sinnvoll, die Zahl der Schulabgänger¹¹ graphisch der Zahl der neuen Auszubildenden gegenüberzustellen. Allerdings sieht man bereits bei einer graphischen Gegenüberstellung der Zahl der Schulabgänger¹² und der Azubis im ersten Lehrjahr, dass offensichtlich kein enger Zusammenhang zwischen den beiden Größen besteht und evtl. ein anderer Faktor einen größeren Einfluss auf die Zahl der neuen Azubis haben könnte. So ist die Zahl neuer Azubis in der Bauwirtschaft insbesondere zwischen 2016 und 2021 stark gestiegen, obwohl die Zahl der Schulabgänger gesunken ist.

¹¹ Zahlen vom Statistischen Bundesamt.

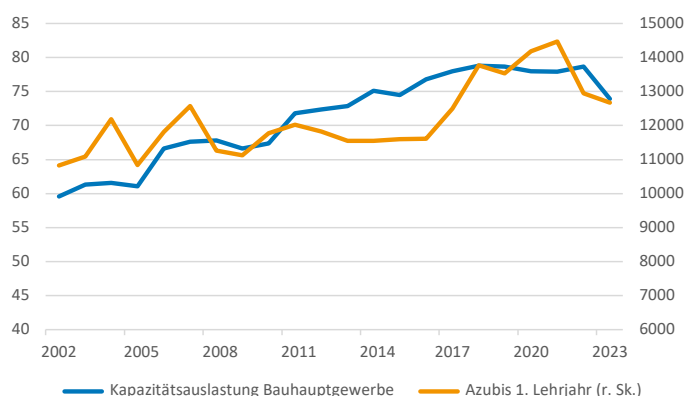
¹² Aufgrund der Bedeutung für den Bauausbildungsmarkt wurden hier zunächst nur die Schulabgänger mit Hauptschulabschluss bzw. ohne Schulabschluss betrachtet.

Damit besteht der Verdacht, dass die Nachfrage der Baubetriebe die entscheidende Rolle für die Entwicklung der Ausbildungszahlen spielt. Diese dürfte – wie die Arbeitsnachfrage generell – von der Baukonjunktur abhängen. Aus der Fülle an verfügbaren Konjunkturindikatoren bietet sich für die weitere Betrachtung die Kapazitätsauslastung im Bauhauptgewerbe an. Diese wird monatlich vom ifo-Institut im Rahmen der Befragung zum Geschäftsklima erhoben und zeichnet nicht nur die Produktionsentwicklung nach, sondern setzt diese ins Verhältnis zu den verfügbaren Kapazitäten. Hier zeigt bereits eine graphische Gegenüberstellung, dass die Konjunktur-entwicklung einen starken Einfluss auf die Entwicklung der Azubizahlen zu haben scheint. So steht z. B. der jüngste Rückgang der neuen Ausbildungsverhältnisse im Einklang mit der sinkenden Kapazitätsauslastung.

Der Zusammenhang wurde anschließend auch ökonomisch untersucht. Dabei wurde die Zahl der neuen Azubis in der Bauwirtschaft durch die Zahl der Schulabgänger mit keinem bzw. mit Hauptschulabschluss und die Kapazitätsauslastung im Bauhauptgewerbe erklärt. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Baukonjunktur den zu erwartenden positiven Einfluss auf die Zahl der neuen Azubis hat, der Einfluss ist auch statistisch betrachtet hoch signifikant. Der Einfluss der Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss bzw. mit Hauptschulabschluss ist zwar positiv, aber statistisch noch nicht einmal auf dem 10 %-Niveau signifikant.¹³ Der Zusammenhang wurde schließlich in mehreren Varianten mit der Zahl aller Schulabgänger bzw. nur der Zahl gewerblicher Azubis getestet, mit tendenziell aber eher schlechteren Schätzergebnissen.

Grundsätzlich ist es damit zwar eine positive Nachricht, dass die Zahl der Schulabgänger in den vergangenen Jahren wieder gestiegen ist und wohl auch mittelfristig weiter zunehmen dürfte (da die Zahl der Schulanfänger bereits seit 2015 durchgängig gestiegen ist). Der Ausbildungsmarkt profitiert davon aber wohl erst bei besserer Baukonjunktur.

Zahl der Schulabgänger und Kapazitätsauslastung im Bauhauptgewerbe (in %)



Quelle: ifo-Institut und SOKA-BAU

¹³ Die Schätzergebnisse für den Zeitraum 2002 bis 2023 auf Jahresbasis: Azubis 1. Lehrjahr = $-6.605,6 + 0,01 \times \text{Schulabgänger} + 222,7^{***} \times \text{Kapazitätsauslastung}$; $R^2=0,55$; ***: signifikant auf dem 1 %-Niveau

Deutschlands größte Jobbörse für Bauberufe



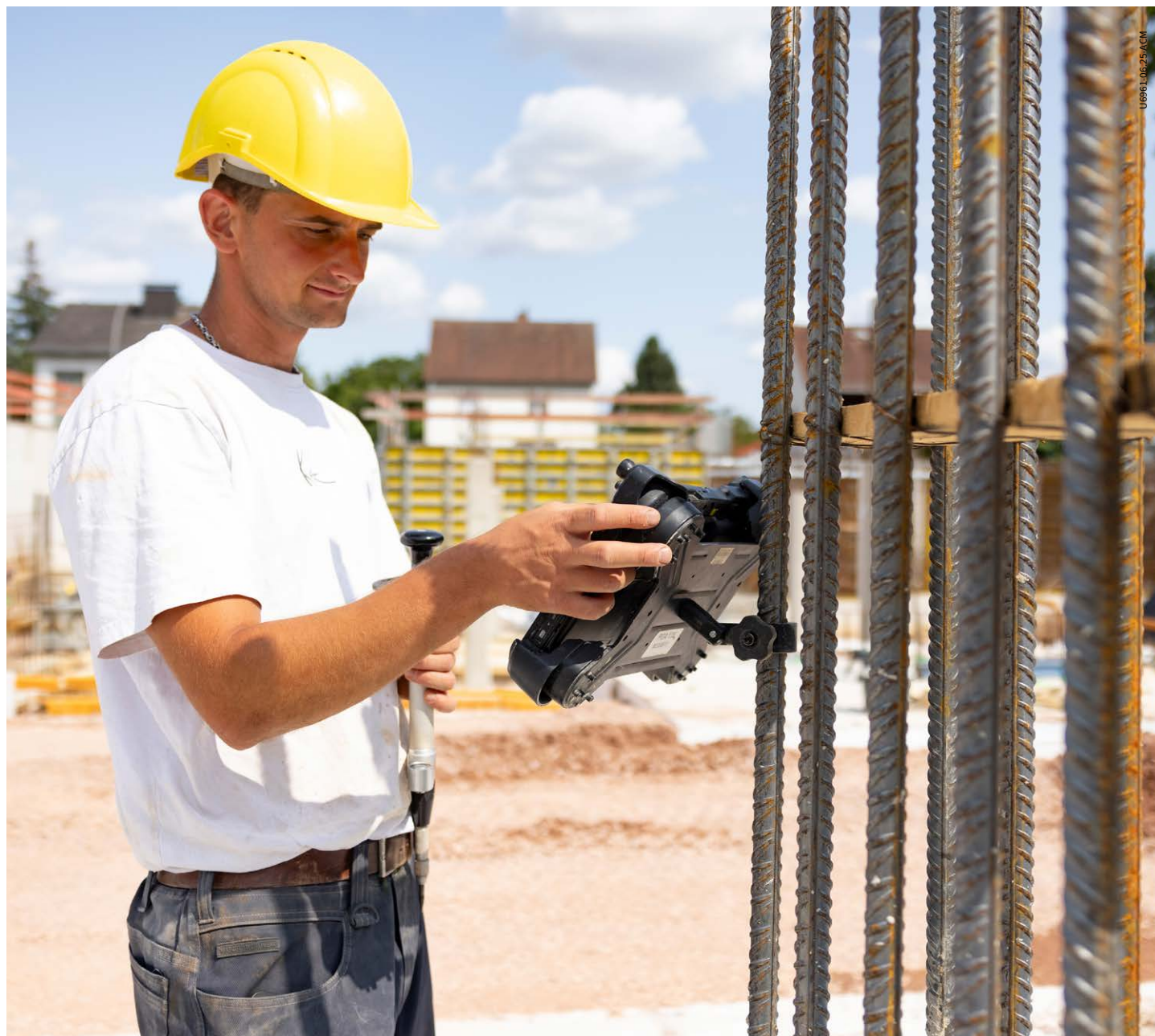
- ✓ Beste Google-Sichtbarkeit Ihrer Stellenanzeige:
Dadurch verpassen Sie keinen Bewerber mehr!
- ✓ Deutlich günstiger als andere Portale
- ✓ Komfortable Anzeigengestaltung:
Verwalten Sie Ihre Anzeigen bequem selbst oder nutzen Sie die persönliche Betreuung im Premium-Segment durch unser Team
- ✓ Zielgruppengenaue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

**Rund 16.000
offene Stellen-
angebote**



Jetzt testen!
www.bau-stellen.de



**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