

# Ausbildungs- und Fachkräftereport der Bauwirtschaft

Stand: 31.12.2025



## 1 Zusammenfassung

Die Bauwirtschaft ist seit jeher im Vergleich zu anderen Branchen relativ stark von der betrieblichen Ausbildung abhängig. So ist der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung der Betriebe in der Bauwirtschaft höher als in der Gesamtwirtschaft.

Aus diesem Grund haben die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft ziemlich genau vor 50 Jahren – nämlich zum 1. Mai 1976 – eine überbetriebliche Finanzierung der Ausbildung eingeführt. Durch die hierbei ausgezahlten Erstattungen lohnt sich die Ausbildung für die Betriebe auch in finanzieller Hinsicht: Insgesamt belaufen sich die Erstattungen auf fast 50.000 Euro pro Auszubildenden.

Die branchenweite Finanzierung der Ausbildung bringt auch für die Auszubildenden finanzielle Vorteile. So liegen die Ausbildungsvergütungen in den Bauberufen regelmäßig an der Spitze aller Ausbildungsberufe. Umfragen zufolge ist die deutliche Mehrheit der Auszubildenden in der Bauwirtschaft mit ihrer Ausbildung äußerst zufrieden. Entgegen der oftmals geäußerten Vermutung, dass Azubis am Bau ihre Ausbildung verhältnismäßig oft abbrechen, scheint zudem eher das Gegenteil der Fall zu sein. So zeigen die Vertragslösungsquoten – die Auflösung des Ausbildungsvertrages ist eine Voraussetzung für den Abbruch der Ausbildung – dass diese in den Wirtschaftszweigen Hoch- und Tiefbau geringer sind als im Bundesdurchschnitt (vgl. Kapitel 4). Lediglich im Ausbaugewerbe, dessen Betriebe zum allergrößten Teil jedoch nicht am Verfahren der Ausbildungsumlage teilnehmen, wird die Ausbildung relativ oft abgebrochen.

Die branchenweite Finanzierung der Ausbildung am Bau hat sich bewährt. So hat sich die Zahl der Auszubildenden seit vielen Jahren deutlich besser entwickelt als in der Gesamtwirtschaft bzw. als im übrigen Handwerk. Im laufenden Ausbildungsjahr ist die Zahl der neuen Azubis um rund 13% gestiegen, während sie bundesweit nach Angaben des Statistischen Bundesamtes um rund 3% gesunken ist (vgl. Kapitel 2).

Das System einer überbetrieblichen Finanzierung der Ausbildung wird mittlerweile von anderen Branchen und Ländern adaptiert. So wird die Ausbildung in der Pflegebranche seit einigen Jahren über Ausbildungsfonds in den Bundesländern finanziert. In Großbritannien existiert seit 2017 eine branchenübergreifende umlagefinanzierte Finanzierung der Ausbildung. Dass die Ausbildungsumlage oft kopiert wird, ist ein weiterer Hinweis darauf, dass sie erfolgreich ist – auch 50 Jahre nach ihrer Einführung.

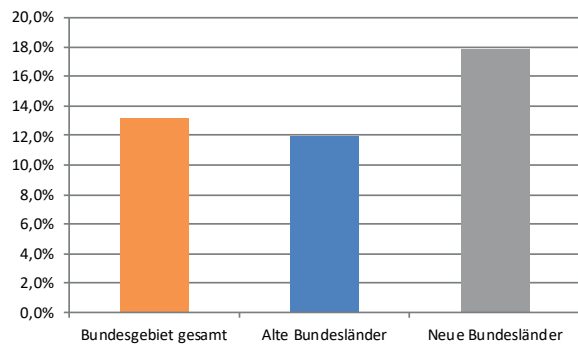
---

## 2 Ausbildung in der Bauwirtschaft

### 2.1 Allgemeine Entwicklung

Die Zahl der neuen Auszubildenden in der Bauwirtschaft hat sich im laufenden Ausbildungsjahr erfreulicherweise ausgesprochen positiv entwickelt. Die Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse stieg um 13,2% gegenüber dem Vorjahr auf 13.603 Ausbildungsverhältnisse. In den alten Bundesländern ist die Zahl der Auszubildenden im ersten Lehrjahr von 9.585 auf 10.735 gestiegen (+ 12,0%). In den neuen Bundesländern hat die Zahl der neuen Ausbildungsverträge sogar um 17,9% zugenommen (von 2.433 auf 2.868 Verträge). Nach Daten des Statistischen Bundesamtes ist die deutschlandweite Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse dagegen erneut gesunken, und zwar um 2,8%.<sup>1</sup>

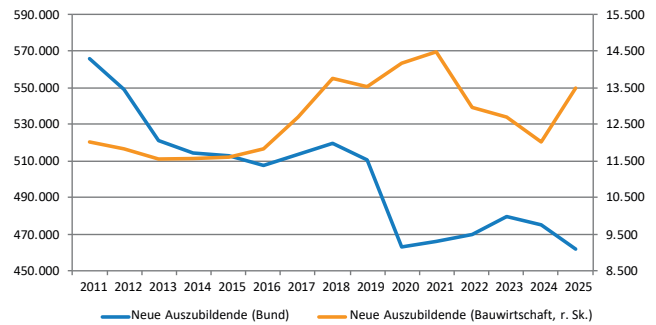
#### Auszubildende in der Bauwirtschaft im ersten Lehrjahr (Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent)



Quelle: SOKA-BAU

Dabei ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit<sup>2</sup> (BA) im Hoch- und Tiefbau<sup>3</sup> zwar gesunken (-1,2%), der Rückgang war aber erneut deutlich weniger ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt (-5,1%). Dies ist auch ein Verdienst der überbetrieblichen Ausbildungsförderung, die die Ausbildungsbetriebe kostenmäßig stark entlastet. Auch die Zahl der Bewerber hat sich nach Angaben der BA besser entwickelt als im Bundesdurchschnitt. Während die Zahl der Bewerber bundesweit um 3,0% zulegen konnte, ist sie im Hoch- und Tiefbau um 4,3% gestiegen.

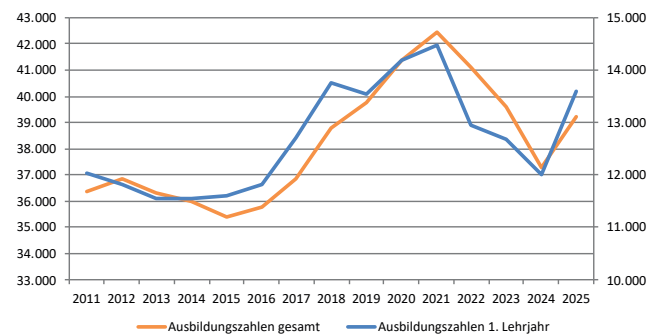
#### Neue Auszubildende Bauwirtschaft und Bund



Quelle: SOKA-BAU und Statistisches Bundesamt.

Die Zahl aller Auszubildenden am Bau nahm um 5,1% zu, 39.197 junge Bauarbeitnehmer befinden sich in Ausbildung.

#### Gesamtzahl aller Auszubildenden in der Bauwirtschaft



Quelle: SOKA-BAU

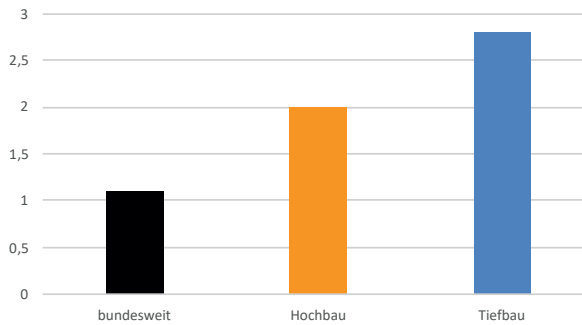
Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs der Baubranche und der dadurch bedingten hohen Zahl an Ausbildungsstellen bleiben allerdings relativ viele Ausbildungsstellen in der Bauwirtschaft unbesetzt (vgl. Kapitel 3.1). Das Verhältnis von Ausbildungsstellen zu Bewerbern ist im Hoch- und Tiefbau nahezu konstant hoch geblieben. Auf jeden Bewerber im Hochbau kommen rechnerisch zwei Ausbildungsstellen, im Tiefbau 2,8 Stellen, branchenübergreifend sind es lediglich 1,1 Ausbildungsstellen pro Bewerber.

<sup>1</sup>Vgl. Statistisches Bundesamt (2026), Duale Berufsausbildung: 2,8% weniger Neuverträge im Jahr 2025. Pressemitteilung vom 14.04.2026.

<sup>2</sup>Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2025), Der Ausbildungsmarkt September 2025.

<sup>3</sup>Hoch- und Tiefbau entsprechen eher dem betrieblichen Geltungsbereich der Baurarifverträge als das nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige abgegrenzte Baugewerbe.

### Ausbildungsstellen pro Bewerber (2025)

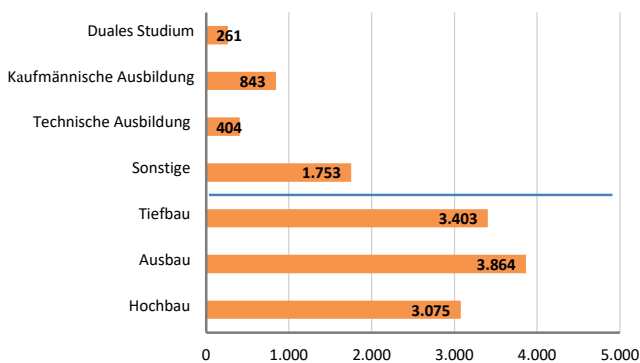


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

### 2.2 Entwicklung nach Ausbildungssparten

Die insgesamt positive Entwicklung der Bauausbildung spiegelt sich auch in den einzelnen Sparten wider. Im Ausbau stieg die Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr um 9,9% (von 3.517 auf 3.864 Azubis). Daher bleibt der Ausbau auch 2025 die stärkste Ausbildungssparte. Im Hochbau setzt sich die negative Entwicklung nicht fort, hier steigen die Ausbildungsverhältnisse um 15,1% (von 2.671 Azubis auf 3.075 Azubis). In der Tiefbausparte nimmt die Zahl neuer Azubis sogar um 21,3% zu (von 2.806 auf 3.403) und bleibt dadurch absolut betrachtet vor dem Hochbau.

### Auszubildende im 1. Lehrjahr nach Berufssparten

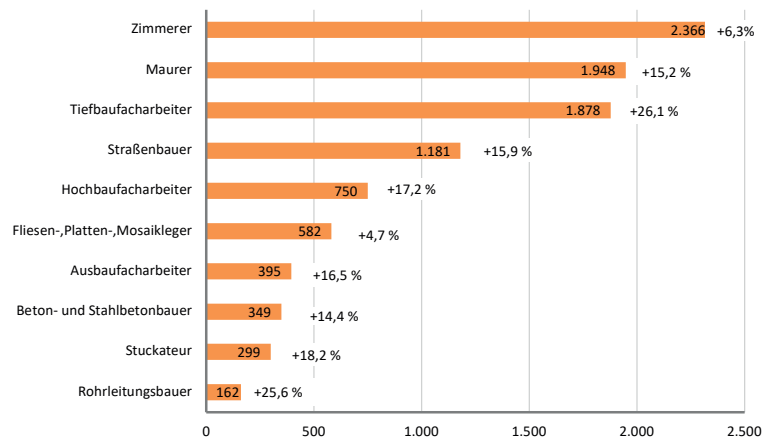


Quelle: SOKA-BAU

### 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 dritte Jahr in Folge der beliebteste und konnte mit einer Zunahme um 6,3% Platz 1 behaupten. Der Negativtrend der letzten beiden Jahre des Ausbildungsberufs des Maurers setzt sich dieses Jahr nicht fort. Mit 15,2% nimmt die Zahl der Maurerazubis deutlich zu, bleibt aber trotz der Steigerung auf dem zweiten Platz. An dritter Stelle bleibt der Ausbildungsberuf des Tiefbaufacharbeiters mit einem deutlichen Plus von 26,1%. Diese andauernde positive Entwicklung zeigt, dass sich im Tiefbau der zweijährige Ausbildungsberuf des Tiefbaufacharbeiters durchsetzt.

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

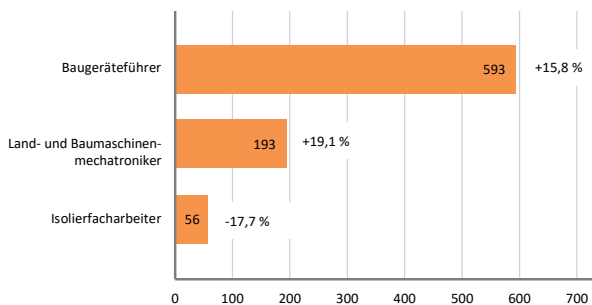


Quelle: SOKA-BAU

### 2.4 Die drei häufigsten der sonstigen gewerblichen Berufe

Der Baugeräteführer führt weiterhin die Top 3 der sonstigen gewerblichen Berufe<sup>4</sup> an. Insgesamt ist hier seit einigen Jahren ein positiver Trend festzustellen. Das Bedienen großer technischer Baugeräte, wie zum Beispiel von Kränen, Planierraupen oder Baggern, strahlt eine hohe Attraktivität für die Auszubildenden aus, so dass die Zahl der Auszubildenden stetig gestiegen ist.

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



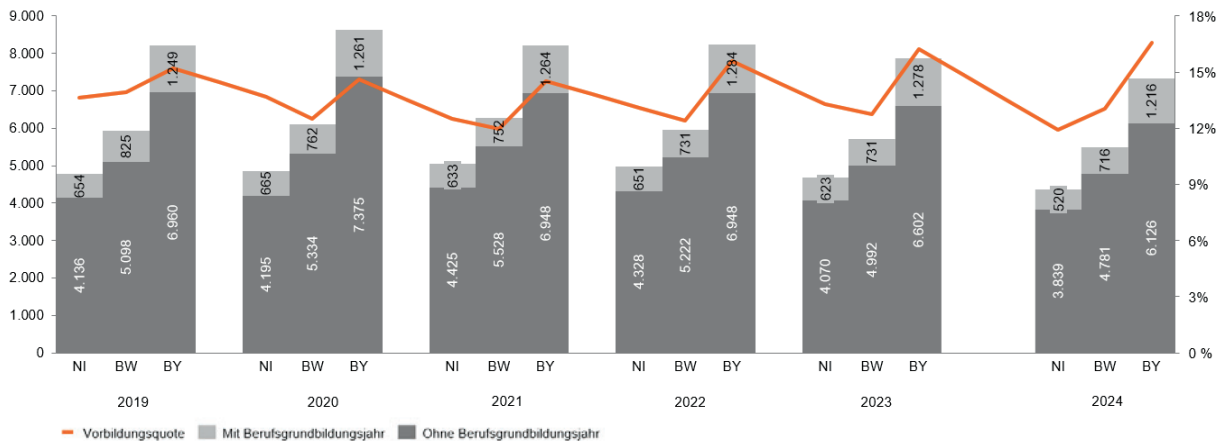
Quelle: SOKA-BAU

### 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 Auszubildenden und die Entwicklung zu den Vorjahren.

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



Quelle: SOKA-BAU

### 2.6 Duales Studium

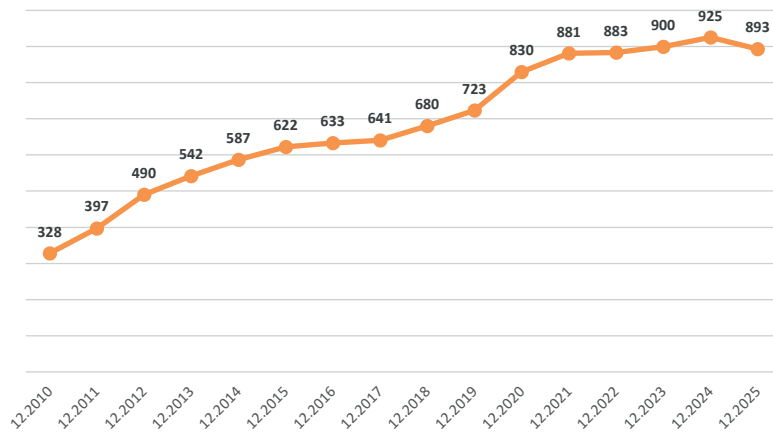
Der Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft betrifft neben den klassischen Bauberufen, die im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung erlernt werden, auch die Bauingenieure. Neben dem universitären Bauingenieurstudium ziehen Betriebe wie Beschäftigte seit einigen Jahren zunehmend ein duales Studium in Erwägung, das von SOKA-BAU gefördert wird.<sup>5</sup>

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 – bei von uns geförderten dualen Studiengängen sogar grundsätzlich – (neben dem Studienabschluss) einen qualifizierenden Berufsabschluss (sog. ausbildungsintegrierende Studiengänge).

<sup>4</sup> Ausbildungsberufe außerhalb der Stufenausbildung Bau.

<sup>5</sup> 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](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 so 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. In den vergangenen Jahren ist die Nachfrage der Betriebe nach dualen

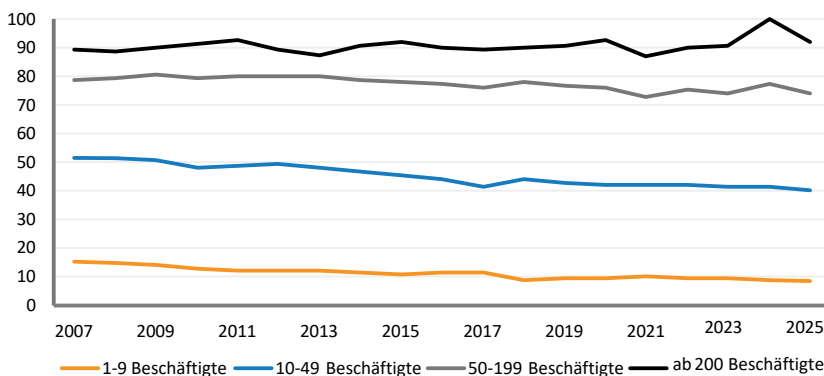
Studenten im Gegensatz zu den Vorjahren nicht weiter gestiegen.

**2.7 Entwicklung nach Betriebsgrößen**

Im vergangenen Jahr ist sowohl die Zahl der Betriebe als auch die Zahl der Ausbildungsbetriebe gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote blieb damit konstant bei 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) konstant geblieben

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



Quelle: SOKA-BAU

(bei 8,6%), während sie bei den mittelgroßen Betrieben (10 – 49 Beschäftigte) (von 41,7% auf 40,2%), den Großbetrieben bis 199 Beschäftigten (von 77,2% auf 73,7%) und auch bei den Großbetrieben ab 200 Beschäftigten gesunken ist (von 100% auf 92,1%). Die Ausbildungsquote – gemessen als Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten – ist dagegen in allen Größenklassen um jeweils 0,1 Prozentpunkte bzw. 0,2 Prozentpunkte (10 bis

49 Beschäftigte) gestiegen. In allen Größenklassen außer den Kleinstbetrieben war dies mit einem Anstieg der Zahl der Auszubildenden und mit einem Beschäftigungsaufbau verbunden. In den Kleinstbetrieben nahm dagegen sowohl die Gesamtbeschäftigung als auch die Zahl der Azubis ab.

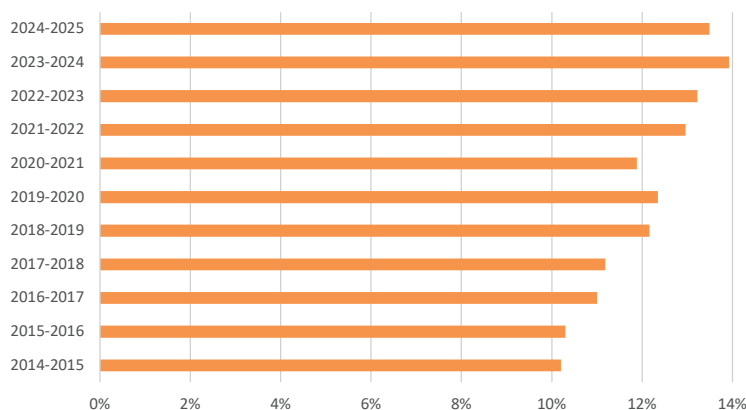
### Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößen

Betriebsgröße	12.2024	12.2025
<b>1-9 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	61.293	59.981
Ausbildungsbetriebe	5.283	5.127
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	8,6	8,6
Auszubildende	6.833	6.774
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	214.388	203.131
<i>Ausbildungsquote</i>	3,2	3,3
<b>10-49 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	15.307	16.024
Ausbildungsbetriebe	6.388	6.447
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	41,7	40,2
Auszubildende	14.595	15.166
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	302.517	305.113
<i>Ausbildungsquote</i>	4,8	5,0
<b>50-199 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	1.826	1.960
Ausbildungsbetriebe	1.410	1.445
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	77,2	73,7
Auszubildende	8.817	9.333
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	167.137	172.401
<i>Ausbildungsquote</i>	5,3	5,4
<b>ab 200 Beschäftigte</b>		
Betriebe Gesamt	258	291
Ausbildungsbetriebe	258	268
<i>Ausbildungsbetriebsquote</i>	100,0	92,1
Auszubildende	7.057	7.924
Beschäftigte Gesamt (mit Azubi)	119.662	132.506
<i>Ausbildungsquote</i>	5,9	6,0

## 2.8 Ausbildungsabbrüche im 1. Lehrjahr

Die Ausbildungsabbruchquote im ersten Lehrjahr<sup>6</sup> lag im vergangenen Ausbildungsjahr bei 13,5% (1.767 Ausbildungsabbrüche) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte zurückgegangen.

### Ausbildungsabbrüche im 1. Lehrjahr im Vergleich



Quelle: SOKA-BAU

Erfahrungsgemäß wird das Ausbildungsverhältnis dabei zumeist direkt während der Probezeit gelöst.<sup>7</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.

## 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 ab.

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 Einblick in die Arbeit am Bau. In überbetrieblichen Ausbildungszentren erwerben sie zu-

dem weitere Kenntnisse. Der vermittelte Lernstoff orientiert sich an den Inhalten des ersten 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>6</sup> Aufgrund von unterschiedlicher Ausbildungsdauer und Wechsel in andere Ausbildungsberufe kann eine valide Abbruchquote nur für das erste Lehrjahr berechnet werden.

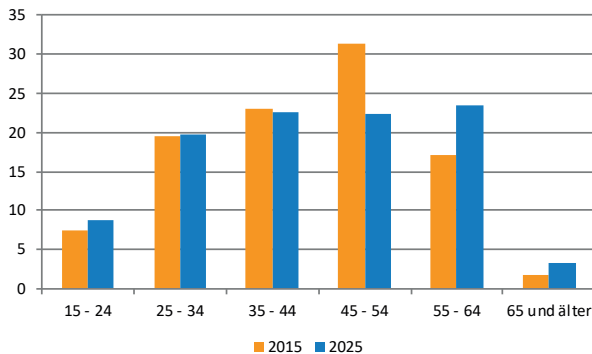
<sup>7</sup> Vgl. A. Greiling (2013), Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben.

### 3 Demografische Entwicklung in der Bauwirtschaft

#### 3.1 Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer

Die Bauwirtschaft ist zunehmend 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 2015 ist dies ein Anstieg um rund 41%. Im Gegensatz dazu ist insbesondere der Anteil der Beschäftigten im mittleren Alter (zwischen 35 und 54 Jahren) gesunken (von 54% auf rund 45%). In den vergangenen Jahren konnte immerhin der Anteil der jüngsten Alterskohorten (15 bis 34 Jahre) leicht gesteigert werden, auch im vergangenen Jahr.

**Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer (Anteile in %)**



Quelle: SOKA-BAU

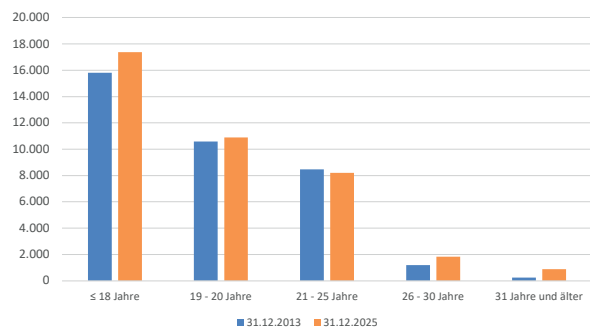
Die Altersstruktur der Angestellten in der Bauwirtschaft hat sich im vergangenen Jahr ähnlich entwickelt wie die der gewerblich Beschäftigten. Über die vergangenen zehn Jahre betrachtet ist der Alterungsprozess bei den Angestellten deutlich schwächer ausgeprägt, die Angestellten sind aber grundsätzlich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



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 2025**

Altersstruktur	2013	2025	Veränderung
≤ 18	15.817	17.383	9,9%
19 – 20	10.579	10.891	3,0%
21 – 25	8.471	8.204	-3,2%
26 – 30	1.180	1.837	55,7%
31 und älter	243	882	263,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>36.290</b>	<b>39.197</b>	<b>8,0%</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 Tarifrente Bau (TRB) ersetzt, die für Beschäftigte und auch Auszubildende in Gesamtdeutschland gilt.

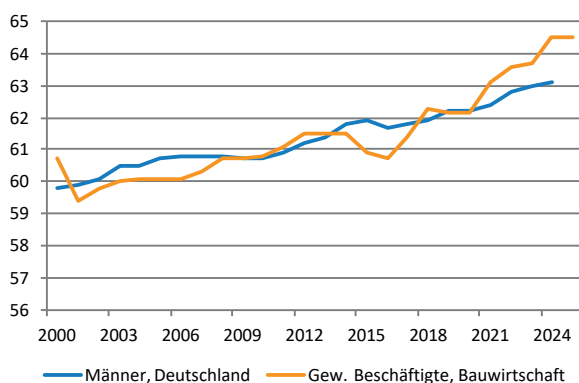
Die Auszahlung von Rentenbeihilfe beziehungsweise TRB ist an den Bezug einer gesetzlichen Rente geknüpft. SOKA-BAU verfügt aus diesem Grund über Informationen zum Renteneintritt von Beschäftigten der Bauwirtschaft. Die Daten zum Renteneintrittsalter und zur Rentenart lassen im zeitlichen Verlauf Entwicklungen beim Renteneintritt von Bauarbeitnehmern erkennen.<sup>8</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.

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.

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 Bauarbeiter allerdings mit dem gleichen Alter in Rente wie im Vorjahr. Das Renteneintrittsalter war mit 64 Jahren und 6 Monaten zudem höher als jenes aller deutschen Männer im Jahr 2024 (63,1 Jahre).

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, in der Bauwirtschaft nach wie vor höher als im bundesdeutschen Schnitt (im Jahr 2025 17,4% gegenüber 14,9% im Jahr 2024 für deutsche Männer), was an der hohen körperlichen Belastung bei der Arbeit am Bau liegt.

#### Durchschnittliches Rentenzugangsalter (in Jahren)



Quelle: SOKA-BAU, Deutsche Rentenversicherung

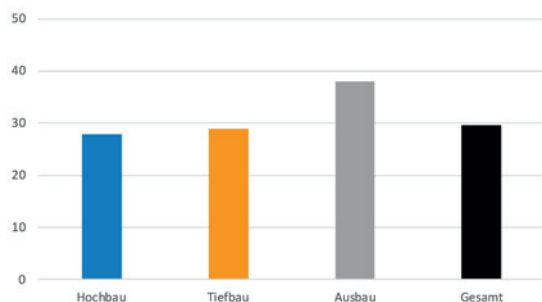
<sup>8</sup> Die Zahlen beziehen sich im Folgenden nur auf die gewerblich Beschäftigten in der Bauwirtschaft.

## 4 Exkurs: Vertragslösungen im Branchen- und Berufsvergleich

Laut Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik wurden im Jahr 2024 – der jüngsten verfügbaren Auswertung – 29,4% aller Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Zwar bedeutet dies nicht automatisch, dass auch in gleichem Umfang Ausbildungsverhältnisse abgebrochen wurden, da die Ausbildung anschließend auch in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortgesetzt werden kann. Allerdings ist die Vertragslösungsquote über alle Wirtschaftszweige hinweg langfristig im Trend gestiegen. So lag die Vertragslösungsquote im Jahr 2010 noch bei 23,0%<sup>9</sup>. Anhand der Auswertungen von SOKA-BAU lässt sich nachvollziehen, dass dies zumindest auch für Ausbildungsverhältnisse im ersten Ausbildungsjahr in der Bauwirtschaft gilt.<sup>10</sup>

Wie aber stellen sich die Vertragslösungen im Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen dar? Hierzu wird erneut auf Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zurückgegriffen. Die Vertragslösungen im betreffenden Jahr werden dabei im sog. Schichtenmodell ins Verhältnis zu den gesamten Ausbildungsverhältnissen des betreffenden Ausbildungsjahres gesetzt und dann addiert. Die Einteilung nach Wirtschaftszweigen erfolgt dann entsprechend der Tätigkeit des Betriebes (und nicht nach Ausbildungsberufen).

### Vertragslösungsquoten nach Wirtschaftszweigen (2024, in %)



Quelle: BIBB

Es zeigt sich, dass die Vertragslösungsquoten im Hoch- und Tiefbau (27,9 bzw. 29,0%) zuletzt unterhalb des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts in Höhe von 29,7% lagen. Nur im Ausbaugewerbe lag die Vertragslösungsquote mit 38,1% deutlich oberhalb des gesamtwirt-

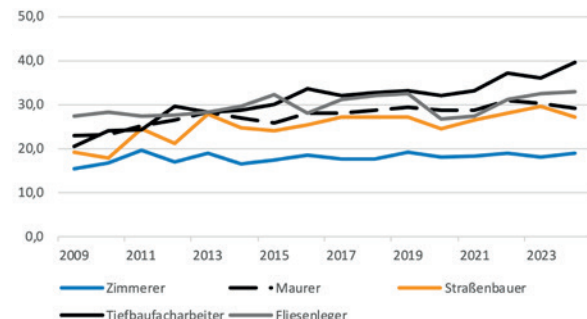
schaftlichen Durchschnitts. Betriebe des Ausbaugewerbes nehmen allerdings zum ganz überwiegenden Teil nicht am Ausbildungsverfahren teil.

### Vertragslösungsquoten nach Berufen (in %)

Ausbildungsberuf	Vertragslösungsquote (2024)	Azubis (2025)
Zimmerer	19,0	8.992
Maurer	29,1	5.891
Straßenbauer	27,2	3.469
Tiefbaufacharbeiter	39,7	3.463
Fliesen-/Platten-/Mosaikleger	33,0	1.913
Baugeräteführer	29,9	1.549
Hochbaufacharbeiter	37,8	1.429
Beton-/Stahlbetonbauer	28,5	916
Stuckateur	39,7	827
Ausbaufacharbeiter	33,4	783

Quelle: BIBB, SOKA-BAU

Das BIBB hat in der Vergangenheit bereits untersucht, warum sich Auszubildende für eine vorzeitige Vertragslösung entscheiden.<sup>11</sup> Dabei zeigte sich, dass das Risiko einer Vertragslösung erhöht ist, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, der Erfolg als gering eingeschätzt wird oder aber die körperliche Belastung als zu hoch eingeschätzt wird. Umfragen zur Ausbildungszufriedenheit in der Bauwirtschaft – zuletzt 2022<sup>12</sup> – zeigen, dass der ganz überwiegende Teil der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden bzw. zufrieden ist, was die relativ geringen Vertragslösungsquoten im Hoch- und Tiefbau erklären könnte.



Quelle: BIBB

<sup>9</sup> Vgl. BMBFSFJ (2025), Berufsbildungsbericht 2025, S. 105-106.

<sup>10</sup> Vgl. Kapitel 2.8. Hier kann allerdings tatsächlich von Ausbildungsabbrüchen gesprochen werden, da Voraussetzung für die Klassifizierung als Ausbildungsabbruch die Einstellung der Ausbildungsförderung gilt.

<sup>11</sup> Vgl. BIBB (2023); Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel A 8.3.

<sup>12</sup> Vgl. M. Macherey und T. Middendorf (2022), Ausbildungs- und Fachkräftereport der Bauwirtschaft 2022, Kapitel 5.2.

Ein Blick auf die Vertragslösungsquoten nach Ausbildungsberufen – an dieser Stelle werden die zehn meistgewählten Bauausbildungsberufe betrachtet – offenbart, dass es allerdings große Unterschiede in der Vertragslösungsquote gibt. Während der häufigste Bauausbildungsberuf Zimmerer durch eine sehr niedrige Vertragslösungsquote von 19% hervorsticht und auch die zweit- und dritthäufigsten Ausbildungsberufe Maurer und Straßenbauer eine unterdurchschnittliche Vertragslösungsquote aufweisen, sind in anderen Ausbildungsberufen die Vertragslösungen überdurchschnittlich hoch. Insbesondere fallen die Ausbildungsberufe Tiefbau- und Hochbaufacharbeiter mit Vertragslösungsquoten von rund 40 bzw. 38% auf.

Auch im Zeitverlauf fallen Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen auf. Zwar weisen alle Ausbildungsberufe eine im Trend steigende Vertragslösungsquote auf. Dies dürfte an dem grundsätzlichen Wandel vom Anbieter- zum Bewerbermarkt liegen. Aufgrund des wachsenden Überangebots an Ausbildungsstellen sind Auszubildende zunehmend geneigt, bei Unzufriedenheit zeitnah den Ausbildungsbetrieb zu wechseln bzw. die Ausbildung komplett abzubrechen. Dennoch ist die Vertragslösungsquote bei Zimmerern in den vergangenen 15 Jahren nur sehr schwach (um 3,5 Prozentpunkte) angestiegen, während die Vertragslösungsquote von Tiefbaufacharbeitern sogar um mehr als 19 Prozentpunkte angestiegen ist und sich nahezu verdoppelt hat.

Damit lohnt es sich, trotz der insgesamt verhältnismäßig niedrigen Vertragslösungsquoten im Hoch- und Tiefbau die genauen Gründe für den Anstieg der Vertragslösungen in einigen Bauberufen zu analysieren. Ein weiterer Grund, auf den die Forschung in diesem Bereich hinweist, sind geringe Erfolgsaussichten der Ausbildung. So fällt auf, dass die Erfolgsquote – gemessen als Anteil der erfolgreichen Abschlussprüfungen an allen Abschlussprüfungen eines Jahres – bei Tiefbaufacharbeitern zuletzt ausgesprochen niedrig war. Nach Angaben des BIBB lag diese im Jahr 2024 bei nur 62% und damit auf dem niedrigsten Niveau aller Ausbildungsberufe, für die Erfolgs- und Lösungsquoten ausgewiesen wurden. Dazu passt auch, dass die Erfolgsquote für Hochbaufacharbeiter mit rund 67% ebenfalls ausgesprochen niedrig war.

---

# 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)





#### **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

