



AUFEINANDER BAUEN



SCHWARZBUCH

| Bauwirtschaft

Nachwuchs- und Fachkräftesuche
in der Bauwirtschaft

2. Überarbeitete und erweiterte Auflage, Juni 2019

Inhalt

Prolog	2
I. Demografischer Wandel in der Bauwirtschaft	4
Aktuelle Fachkräftesituation in den Unternehmen	4
Altersstruktur in der Bauwirtschaft	8
Auswirkungen auf die Bautätigkeit	11
Umbruch in der Unternehmensführung	14
II. Gewerbliche Arbeitnehmer	16
Generationenwechsel in den Unternehmen	16
Zukünftiger Personalbedarf	18
Bedeutung der Berufsausbildung	20
III. Bauingenieure	22
Wettbewerb um die Köpfe	22
Altersstruktur	23
Zukünftiger Einstellungsbedarf	25
Studienanfänger	28
IV. Zukunft der Fachkräftesicherung	31
Zentrale Fragen	31
Für Bauausbildung werben	32
Gewinnung von Bauingenieuren	41
Optimierung des Personaleinsatzes und Recruiting	44
Attraktivität des Arbeitsplatzes	46
Integration von ausländischen Beschäftigten	49
Epilog	57

Prolog

In den vergangenen Jahren ist der Fachkräftebedarf in der deutschen Bauwirtschaft erheblich angestiegen. Wie in den meisten anderen Branchen liegt auch in der Bauwirtschaft die Ursache im demografischen Wandel. Rückläufige Geburtenzahlen bewirkten eine schleichende Überalterung der Gesellschaft und führten zu einer erheblichen Verringerung der Erwerbstätigen. Zuletzt gestiegene Geburtenzahlen ändern nichts an der sich weiter zuspitzenden Situation auf dem Arbeitsmarkt. Die Zuwanderung konnte bisher nur punktuell und in wenigen Berufsbildern Abhilfe verschaffen. Diese Entwicklung wirkt sich massiv auf die Wettbewerbsfähigkeit für die Bauunternehmen aus. Daher beschäftigt sich der Bauindustrieverband Ost e. V. (BIVO) seit vielen Jahren mit den Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels in der Bauwirtschaft.

Mit dem Generationenproblem steht das Baugewerbe allerdings nicht allein da, wie der Vergleich mit dem Produzierenden Gewerbe offenbart. Das heißt, Nachwuchssorgen sind zu einem gesamtgesellschaftlichen Problem geworden. Bei der Gewinnung von Arbeitskräften befindet sich die Bauwirtschaft also in einem harten Konkurrenzkampf mit der übrigen produzierenden Wirtschaft, die ebenfalls mit attraktiven Angeboten um den Nachwuchs wirbt.

Der Bauindustrieverband Ost hat bei seinen Mitgliedsunternehmen Daten zur gegenwärtigen Beschäftigungssituation abgefragt, um daraus ein komplexes Bild der Fachkräftesicherung in der ostdeutschen Bauindustrie zeichnen zu können. Die Ergebnisse finden Sie im vorliegenden „Schwarzbuch Bauwirtschaft – Zukunft der Fachkräftesicherung“.

Neben der Beschreibung der aktuellen Fachkräftesituation in den Bauunternehmen werden Prognosen zum zukünftigen Bedarf an gewerblichen Arbeitnehmern und Bauingenieuren gegeben. Abschließend zeigt der Verband Wege auf, die die Branche für die zukünftige Fachkräftesicherung gehen sollte.



Wolfgang Finck
Präsident



Dr. Robert Momberg
Hauptgeschäftsführer

I. Demografischer Wandel in der Bauwirtschaft

Aktuelle Fachkräftesituation in den Unternehmen

Veränderung der Altersstruktur

In Ostdeutschland stellen sich die gegenwärtigen Auswirkungen des demografischen Wandels noch gravierender dar als im Bundesdurchschnitt. Die Folgen des jahrelangen negativen Binnenwanderungssaldos zeigen sich in der Altersstruktur der ostdeutschen Länder. Der Anteil der Erwerbsfähigen an der Gesamtbevölkerung ist in den östlichen Bundesländern prozentual geringer als im früheren Bundesgebiet, die Gesellschaft im Osten durchschnittlich älter als im Westen. Die daraus resultierenden höheren Renteneintritte führen zu stärkeren Verlusten beim Angebot auf dem Arbeitsmarkt bis 2030.

Verringerung der Erwerbstätigen

Das Angebot auf dem Arbeitsmarkt wird sich in Ostdeutschland bei mittlerer Zuwanderung innerhalb der nächsten zehn Jahre um 15,1 Prozent verringern, in Westdeutschland um 10,5 Prozent. Die Wirtschaft in Ostdeutschland benötigt daher einen massiven Zuzug von Personen im erwerbsfähigen Alter mit entsprechendem Bildungshintergrund und einer hohen Lern- sowie Erwerbsbereitschaft.

Verringerung der Zahl der Erwerbstätigen 2018 bis 2030 (absolut und in Prozent bei mittlerer Zuwanderung)

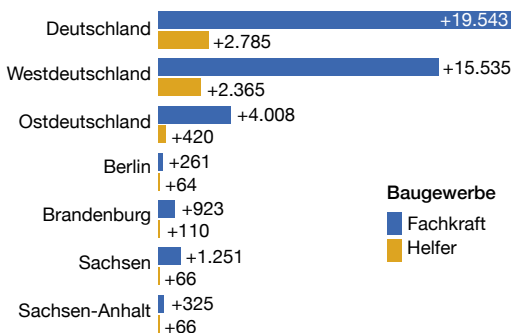
2030 zu 2018	absolut	in %
Berlin	-10.000	-0,5
Brandenburg	-260.000	-25,6
Sachsen	-275.000	-13,2
Sachsen-Anhalt	-200.000	-17,8

Quellen: Stat. Landesämter Sachsen, Sachsen-Anhalt, Berlin-Brandenburg, Senatsverwaltung Berlin, Bauindustrieverband Ost e. V.

Arbeitsintensive Branche

Das Baugewerbe gehört zu den besonders personalintensiven Branchen. Der Technologisierung sind hier, anders als im Verarbeitenden Gewerbe, aufgrund des hohen Anteils der körperlichen Arbeit gewisse Grenzen gesetzt. Dennoch steigen die technischen Anforderungen an die gewerblichen Mitarbeiter durch die fortschreitende Digitalisierung auf den Baustellen. Es werden immer weniger Helfer und immer mehr Fachkräfte auf den Baustellen benötigt. Um den hohen und perspektivisch weiter steigenden Anforderungen zu genügen, muss der in den letzten fünf Jahren zu beobachtende Rückgang von Mitarbeitern mit der Qualifikation „Fachkraft“ im Baugewerbe gestoppt werden.

Veränderung Anzahl der offenen Stellen nach Anforderungsniveau 2018 gegenüber 2014 absolut (Jahresmittelwert)

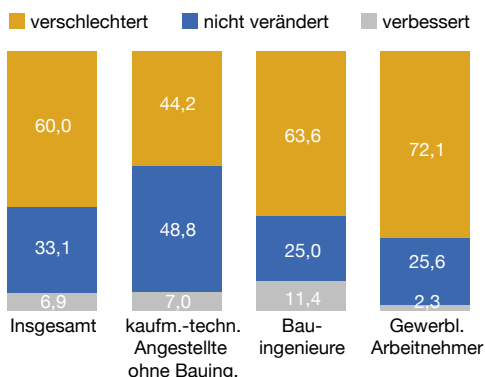


Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bauindustrieverband Ost e. V.

Veränderung des Fachkräfteangebotes

Eine Umfrage des Bauindustrieverbandes Ost unter seinen Mitgliedsunternehmen hat bestätigt, dass sich das Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt in den letzten fünf Jahren negativ verändert hat. Am problematischsten stellt sich die Situation aus Sicht des Bauhauptgewerbes bei den gewerblichen Arbeitnehmern gefolgt von den Bauingenieuren dar, d. h. den zwei Tätigkeitsgruppen, die die personelle Kernkompetenz der Bauunternehmen bilden.

Bauhauptgewerbe BIVO-Verbandsgebiet 2018, die Fachkräftesituation hat sich seit 2014 (Nennung in Prozent):



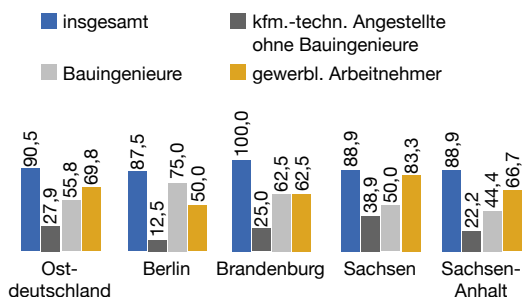
Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Akuter Personalbedarf

In den Bauunternehmen dauert es nicht nur immer länger, bis eine Stelle besetzt werden kann, immer öfter müssen aufgrund des Bewerbermangels die Positionen gänzlich vakant bleiben.

Die BIVO-Umfrage ergab, dass es für Firmen des ostdeutschen Bauhauptgewerbes deswegen immer komplizierter wird, ihren akuten Personalersatzbedarf zu decken, d. h. die Stammbesetzung in ihren verschiedenen Qualifikationen zu sichern. Nur etwa jedem dritten Unternehmen in Ostdeutschland gelang das 2018 überhaupt. Erschwert wird die Personalsuche, weil sich seit 2015 die Schere zwischen der Anzahl der mit Facharbeitern besetzten Stellen und der Anzahl der nichtbesetzten Stellen für Facharbeiter in den Bauunternehmen kontinuierlich vergrößert hat

Akuter Personalersatzbedarf im BIVO-Verbandsgebiet 2018 (Anteil Betriebe in Prozent)



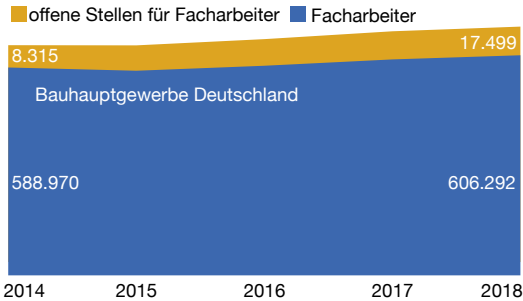
Quelle: BIVO-Umfrage März 2019



Wussten Sie, ...

... dass im Durchschnitt des Jahres 2018 im deutschen Baugewerbe rund **109.000** Stellen aller Qualifikationsstufen nicht besetzt werden konnten?

Anzahl der mit Facharbeitern besetzten Stellen und Anzahl der unbesetzten Stellen für Facharbeiter 2014 bis 2018 absolut



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bauindustrieverband Ost e. V.

Altersstruktur in der Bauwirtschaft

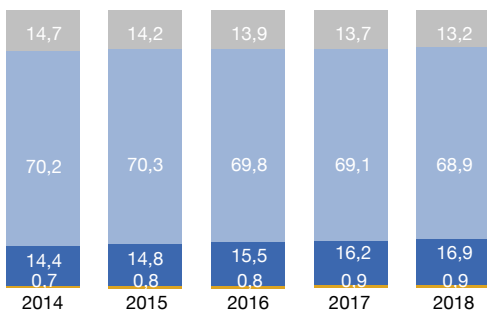
Generationenbalance der Altersstruktur

Die Altersstruktur in den Unternehmen hat sich deutlich verschoben: Während 2014 der Anteil der Mitarbeiter unter 25 Jahren den Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre und älter waren, noch überstieg, hat sich das Verhältnis 2018 umgedreht. Die Untersuchungsergebnisse des BIVO zeigen, dass die Generationenbalance sowohl bei den gewerblichen Arbeitnehmern als auch den Bauingenieuren Ostdeutschlands durch den hohen Altersdruck in den nächsten Jahren weiter ins Ungleichgewicht geraten wird. Das hat zur Folge, dass die Personaldecke aufgrund des altersbedingten Ausscheidens der älteren Arbeitnehmer ausdünnert, wenn die freigewordenen Stellen nicht besetzt werden können. Der notwendige Generationenwechsel wird dadurch erheblich behindert. Die Lage stellt sich dabei im ostdeutschen Baugewerbe sehr viel dramatischer dar als in Westdeutschland.

Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Anteile am Personalbestand in Prozent)

Baugewerbe Deutschland

■ <25 Jahre ■ 25 <55 Jahre
■ 55 <65 Jahre ■ =/>65 Jahre



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bauindustrieverband Ost e. V.

Jahr	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	< 25 Jahre	25 < 55 Jahre	55 < 65 Jahre	=/ > 65 Jahre	< 25 Jahre	25 < 55 Jahre	55 < 65 Jahre	=/ > 65 Jahre
2014	16,7	69,1	13,4	0,8	7,9	74,0	17,7	0,5
2015	16,2	69,3	13,7	0,8	7,4	73,7	18,4	0,5
2016	15,7	69,1	14,3	0,9	7,3	72,6	19,5	0,6
2017	15,4	68,6	15,0	0,9	7,6	71,2	20,5	0,7
2018	14,8	68,5	15,7	1,0	7,7	70,2	21,3	0,8



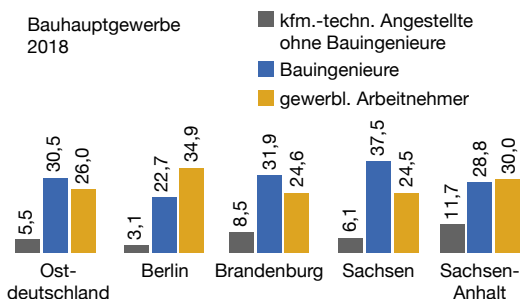
Wussten Sie, ...

... dass die Zahl der Arbeitnehmer des ostdeutschen Baugewerbes, die jünger als 25 Jahre sind, zwischen 2014 und 2018 um lediglich knapp 300 zugenommen hat, während im gleichen Zeitraum die Anzahl der Beschäftigten, die älter als 55 Jahre sind, um 17.500 anstieg?

Verrentung

Der Anteil der über 55-jährigen am Personalbesatz der Bauunternehmen zeigt an, wie viele Arbeitnehmer aus Altersgründen die Bauwirtschaft bis 2030 verlassen werden. Bei den Bauingenieuren ist das in Ostdeutschland annähernd ein Drittel ihrer gegenwärtigen Anzahl, bei den gewerblichen Arbeitnehmern ein reichliches Viertel. Kaum ins Gewicht fällt gegenwärtig der Anteil älterer Arbeitnehmer bei den nichtakademischen kaufmännisch-technischen Angestellten. Die mittel- und langfristige Personalentwicklung des Bauhauptgewerbes wird sich daran orientieren müssen, ohne kurzfristige Maßnahmen zur Personalsicherung zu vernachlässigen.

Anteil der über 55-jährigen Arbeitnehmer nach Stellung im Betrieb am jeweiligen Personalbestand (in Prozent)



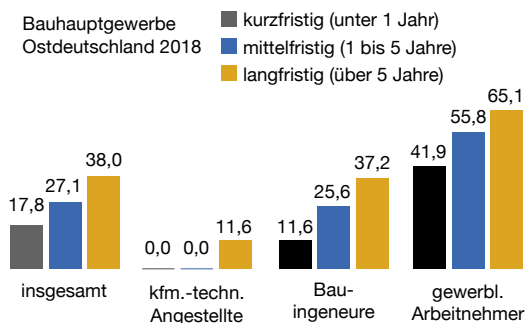
Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Hoher Personalersatzbedarf

Die Altersstruktur in den Unternehmen führt dazu, dass der Personalersatzbedarf bis 2030 in allen

Tätigkeitsbereichen des Bauhauptgewerbes ansteigt. Am dramatischsten erscheint die Situation in der Gruppe der gewerblichen Arbeitnehmer, am wenigsten problematisch gestaltet sich die Entwicklung bei den nichtakademischen kaufmännisch-technischen Angestellten.

Anteil der Unternehmen, die kurz- bis langfristig einen hohen Personalersatzbedarf besitzen, an Gesamtzahl der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

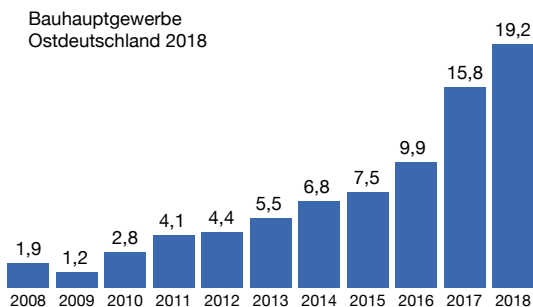
Auswirkungen auf die Bautätigkeit

Behinderung der Bautätigkeit

Der Fachkräftemangel bei den Bauingenieuren und den gewerblichen Arbeitnehmern führt zwangsläufig zu Behinderungen der Bautätigkeit. In der Regel bedeutet die dünne Personaldecke am Bau Überstunden für die Beschäftigten, um laufende Bauvorhaben nicht zu gefährden. Der Anteil von Überstunden am Wochenarbeitssoll

lag der Umfrage entsprechend 2018 im BIVO-Verbandsgebiet bei durchschnittlich 3,1 Prozent, erreichte aber in Einzelfällen bis zu zwanzig Prozent.

Anteil der Unternehmen, bei denen der Fachkräftemangel zur Behinderung ihrer Bautätigkeit führte, an Gesamtzahl der Unternehmen (Jahresschnitt in Prozent)



Quelle: Ifo Institut für Wirtschaftsforschung München

Ablehnung von Aufträgen

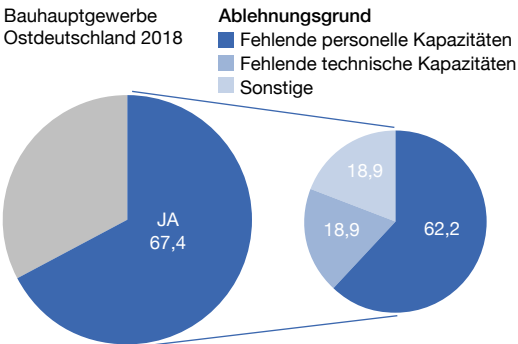
Die Anzahl der ostdeutschen Bauunternehmen, die 2018 Bauaufträge nicht, oder nicht sofort annehmen konnten, war entsprechend der BIVO-Umfrage relativ hoch. Überwiegend lagen die Gründe jedoch nicht allein in fehlenden personellen Kapazitäten. Befragt nach den Gründen, stellte sich heraus, dass es ebenso an nicht vorhandenen technischen Kapazitäten und sonstigen Gründen gelegen hat. Sonstige Gründe waren zum Beispiel zu kurze Ausführungszeiten, inakzeptable Preisvorstellungen des Bauherren oder ein schlechtes Leumundszeugnis über die Zahlungsmoral des Bauherren.



Wussten Sie, ...

... dass 2018 bei jedem **fünften** ostdeutschen Bauunternehmen der Fachkräftemangel zur Behinderung seiner Bautätigkeit führte und das **zehn** Jahre zuvor nur bei jedem **50.** Baubetrieb der Fall war?

Anteil der Unternehmen, die Aufträge ablehnen mussten, an Gesamtzahl der Unternehmen und Grund der Ablehnung an der Summe der Ablehnungsgründe (in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019



Wussten Sie, ...

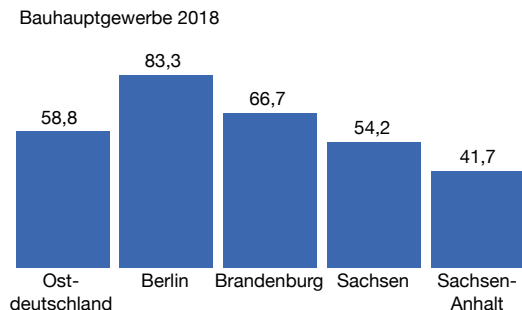
... dass sich bei Besetzung aller verfügbaren Planstellen im deutschen Bauhauptgewerbe die Bauzeiten um durchschnittlich **eine** Woche verringern ließen?

Umbruch in der Unternehmensführung

Generationenwechsel der Führungskräfte

Ein erheblicher Anteil der Führungsspitzen vieler inhabergeführter Bauunternehmen, die gerade in Ostdeutschland die Entwicklungen und Herausforderungen am Bau seit der Wiedervereinigung entscheidend mitgeprägt haben, erreicht innerhalb der nächsten Jahre das Rentenalter. Ein Generationenwechsel in der Chefetage von Unternehmen ist nie einfach. Problematisch gerät er aus Sicht einer Branche allerdings dann, wenn relativ zeitgleich ein hoher Anteil der Unternehmen davon betroffen ist. Der BIVO schätzt, dass bis 2030 rund 6.000 Firmeninhaber des Bauhauptgewerbes der neuen Länder ihre Unternehmen aus Altersgründen verlassen werden.

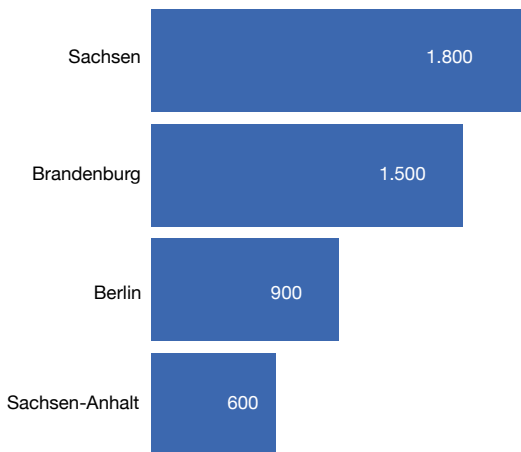
Anteil der der Inhaber / Mitinhaber, die bis 2030 ihre inhabergeführten Unternehmen aus Altersgründen voraussichtlich verlassen werden, an ihrer Gesamtzahl (in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Anzahl der Inhaber/Mitglieder, die bis 2030 das Renteneintrittsalter erreichen (Schätzung)

Bauhauptgewerbe 2018



Quelle: Statistische Landesämter Berlin-Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schätzung Bauindustrieverband Ost e. V.

Frühzeitige Strategien

Um die Nachfolge in den Unternehmen frühzeitig zu sichern, bedarf es vorausschauender Strategien. In Familienunternehmen sollten die künftigen Geschäftsführer schon früh in die Unternehmensabläufe einbezogen werden, damit ein reibungsloser Übergang gelingt. Schwieriger stellt sich die Situation oft bei inhabergeführten Unternehmen dar, die keine Nachfolge aus der Familie oder dem Unternehmen generieren können und so zwangsläufig auf dem Markt rekrutieren müssen.

➤ II. Gewerbliche Arbeitnehmer

Generationenwechsel in den Unternehmen

Renteneintritt

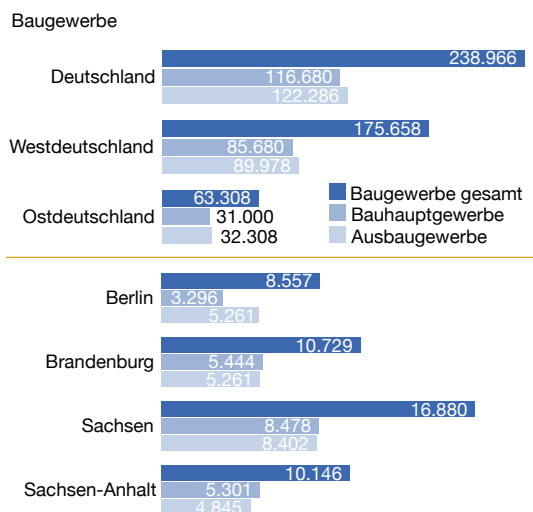
Anhand der Altersstruktur in den Unternehmen konnte der BIVO ermitteln, dass im Zeitraum 2019 bis 2030 allein aus Altersgründen knapp 240.000 gewerbliche Arbeitnehmer das deutsche Baugewerbe verlassen. Das entspricht knapp 23 Prozent ihres gegenwärtigen Bestandes. Für Westdeutschland beläuft sich die Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer, die das Rentenalter erreichen auf rd. 176.000 Beschäftigte, in Ostdeutschland auf etwa 64.000 Arbeitnehmer.



Wussten Sie, ...

... dass nach Berechnungen des BIVO bis 2030 etwa jeder **vierte** gewerbliche Arbeitnehmer deutscher Bauunternehmen das Rentenalter erreicht hat?

Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer, die im Zeitraum 2019 bis 2030 mit Erreichung des Rentenalters die Bauunternehmen aus Altersgründen verlassen (= Gesamtpersonalersatzbedarf)



Quelle: Bauindustrieverband Ost e. V.



Wussten Sie, ...

... dass sich im ostdeutschen Bauhauptgewerbe die Anzahl der Arbeitnehmer, die die Unternehmen aus Altersgründen verlassen, ab 2020 gegenüber 2019 in etwa **verdoppelt**?

Verschärfung des Drucks

Im gesamten Bundesgebiet gilt, dass sich der demografische Druck auf die Bauunternehmen nach 2019 tendenziell noch deutlich verschärfen wird. Die Austrittszahlen liegen ab 2020 zum Teil erheblich über denen von 2019. Besonders in Ostdeutschland steigt der Ersatzbedarf an gewerblichen Arbeitnehmern ab 2020 spürbar an. Regionale Unterschiede bestehen allerdings. Während in Berlin ein relativ ausgewogenes Verhältnis zwischen 2019 und den Folgejahren besteht, verdoppeln sich in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt die erwarteten Austrittszahlen ab 2020.

Zukünftiger Personalbedarf

Konjunktureller Erweiterungsbedarf

Das Wissen um die Altersstruktur im Unternehmen und Fragen des Generationenwechsels sind Gegenstand der langfristigen, strategischen Personalplanung und -entwicklung. Gerade in den letzten Jahren wurde es allerdings immer komplizierter, den Personalersatzbedarf der Bauwirtschaft zu decken. Verschärft wurde die Situation durch die in jüngster Zeit deutlich angestiegene Nachfrage nach Bauleistungen, die neben dem Ersatzbedarf einen Erweiterungsbedarf erforderlich macht, der vordergründig konjunkturell bedingt ist. Um diese Nachfrage zu befriedigen, muss die Bauwirtschaft in der Lage sein, Kapazitäten relativ kurzfristig erweitern zu können. Dies wird nach Jahren des Strukturwandels und konjunktureller Durststrecken gerade in der ostdeutschen Baubranche immer schwieriger.



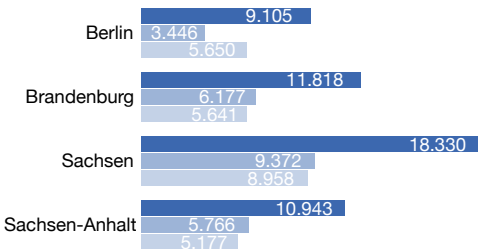
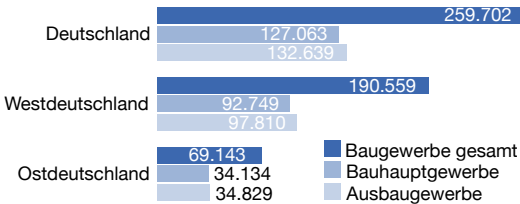
Wussten Sie, ...

... dass es 2018 durchschnittlich nur etwa jedem **siebenten** ostdeutschen Unternehmen des Bauhauptgewerbes gelang, den konjunkturell bedingten Erweiterungsbedarf zu decken?

Prognose Personalbedarf

Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer, die im Zeitraum 2019 bis 2030 im deutschen Baugewerbe eingestellt werden müssen, um dem Gesamtbedarf zu genügen (Personalersatz- sowie Personalerweiterungsbedarf)

Baugewerbe



Quelle: Bauindustrieverband Ost e. V.

Im Ergebnis benötigt das deutsche Baugewerbe bis 2030 annähernd 260.000 gewerbliche Arbeitnehmer, um durch das altersbedingte Ausscheiden freiwerdende Stellen wieder zu besetzen sowie die Kapazitäten der Unternehmen bedarfsgerecht zu entwickeln. Die Bauunternehmen in Ostdeutschland haben dabei einen Bedarf von knapp 70.000 Arbeitnehmern, davon etwa 35.000 allein im Bauhauptgewerbe.

Bedeutung der Berufsausbildung

Deckung des Bedarfs durch Ausbildung

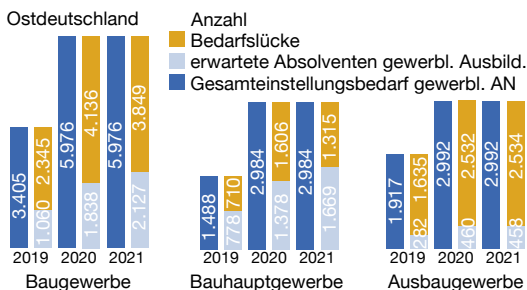
Ein zentrales Ziel aller Unternehmen muss es sein, den künftigen Bedarf an Facharbeitern durch eigene Auszubildende zu decken. Dafür müsste jedoch der Anteil der Azubis in Bauberufen deutlich gesteigert werden. Um bis 2030 den erwarteten Personalbedarf an gewerblichen Arbeitnehmern über die eigenen Auszubildenden sicherzustellen, wäre es notwendig, bis zum Ausbildungsjahr 2027/2028 jährlich mehr Interessenten für eine duale Berufsausbildung im Bauhauptgewerbe zu gewinnen als im jeweiligen Jahr davor.



Wussten Sie, ...

... dass die Zahl der gewerblichen Auszubildenden, die 2019 ihre Ausbildung erfolgreich beendet, nicht einmal 50 Prozent des gegenwärtigen Einstellungsbedarfs an gewerblichen Arbeitnehmern im Baugewerbe deckt?

Gegenüberstellung erwartete Jungfacharbeiter (Absolventen gewerbliche Ausbildung) und Bedarfslücke 2019 bis 2021

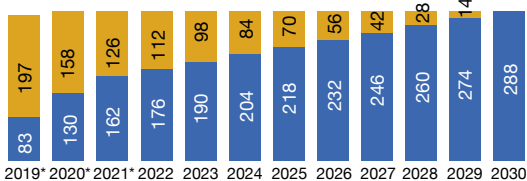


Notwendiger jährlicher Steigerungsbedarf Jungfacharbeiter ab 2022 (Absolventen gewerbliche Ausbildung), um die Bedarfs­lücke bis 2030 zu schließen

Berlin

Bauhauptgewerbe: Notwendiger jährlicher Zuwachs Absolventen ab 2022: 14

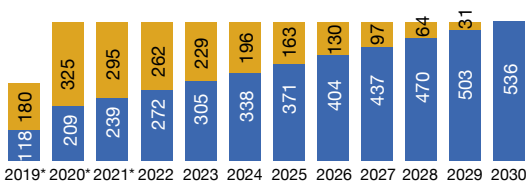
Bedarfs­lücke Ab 2022 benötigte Jungfacharbeiter, um Bedarf gewerb­l. AN bis 2030 zu decken.



Brandenburg

Bauhauptgewerbe: Notwendiger jährlicher Zuwachs Absolventen ab 2022: 33

Bedarfs­lücke Ab 2022 benötigte Jungfacharbeiter, um Bedarf gewerb­l. AN bis 2030 zu decken.

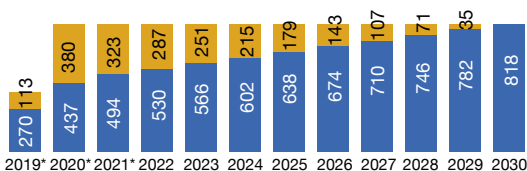


Sachsen

Bauhauptgewerbe: Notwendiger jährlicher Zuwachs

Absolventen ab 2022: 36

■ Bedarfslücke ■ Ab 2022 benötigte Jungfacharbeiter, um Bedarf gewerbl. AN bis 2030 zu decken.

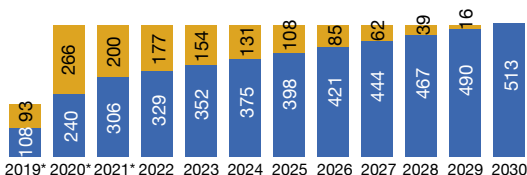


Sachsen-Anhalt

Bauhauptgewerbe: Notwendiger jährlicher Zuwachs

Absolventen ab 2022: 23

■ Bedarfslücke ■ Ab 2022 benötigte Jungfacharbeiter, um Bedarf gewerbl. AN bis 2030 zu decken.



Quelle: Bauindustrieverband Ost e. V.

*Absolventenzahl gegeben

► Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden siehe Seite 32

III. Bauingenieure

Wettbewerb um die Köpfe

Tätigkeitsfelder

Gegenwärtig üben in der Bundesrepublik etwa 230.000 Bauingenieure eine Erwerbstätigkeit aus. 2018 war in Deutschland jeder siebte Bauingenieur sozialversicherungspflichtig in einem Bauunternehmen beschäftigt, das entsprach knapp 14 Prozent. In Deutschland gesamt also rund 27.500, davon knapp 5.000 in Ostdeutschland.

Der weitaus größte Teil der nichtselbstständigen Bauingenieure, nämlich rund 45 Prozent, ging einer Tätigkeit in Architektur- und Ingenieurbüros nach, ein knappes Fünftel der Bauingenieure war im öffentlichen Dienst und der Rest im Verarbeitenden Gewerbe und anderen Wirtschaftsabteilungen beschäftigt. Auf dem Arbeitsmarkt für Bauingenieure befindet sich das Baugewerbe damit in einem harten Wettbewerb um die Köpfe.



Wussten Sie, ...

... dass 2003 im Bundesdurchschnitt fast jeder **dritte** sozialversicherungspflichtig beschäftigte Bauingenieur in einem Unternehmen des Baugewerbes tätig war und das 2018 nur noch auf jeden **siebenten** zutraf?

Altersstruktur

Regionale Spreizung

Im Durchschnitt des deutschen Baugewerbes betrug 2018 der Anteil der unter 35-jährigen Bauingenieure 32,1 Prozent, dem stand ein Anteil der über 55-jährigen von 21,7 Prozent gegenüber. In Ostdeutschland beliefen sich die entsprechenden Anteile auf 26,1 Prozent und 29,3 Prozent. Bei der Altersstruktur der Bauingenieure fällt eine große regionale Spreizung auf. Das Altersproblem manifestiert sich vor allem im ostdeutschen Baugewerbe.

Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Bauingenieure

Baugewerbe 2018



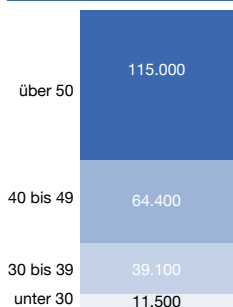
Quelle: Bauindustrieverband Ost e. V.

Zukünftiger Einstellungsbedarf

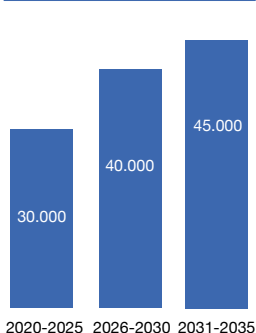
Renteneintritt

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind rund 50 Prozent der angestellten Bauingenieure in Deutschland über 50 Jahre alt. Bei einem durchschnittlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren bedeutet dies, dass bis 2035 115.000 Bauingenieure ihre Erwerbstätigkeit beenden.

Anzahl und Altersstruktur erwerbstätiger Bauingenieure



Prognose Austrittszahl Erwerbstätigkeit Bauingenieure



Quellen: VDI, Stat. Bundesamt, Mikrozensus, Prognose Bauindustrieverband Ost e. V., BIVO-Umfrage März 2019



Wussten Sie, ...

... dass nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit innerhalb der nächsten fünf Jahre etwa jeder **zehnte** angestellte Bauingenieur das Rentenalter erreicht?

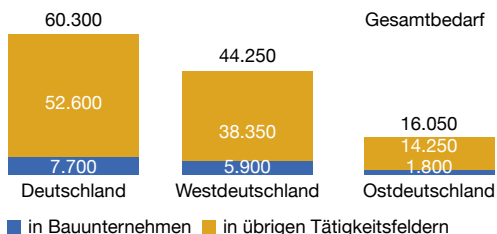
Erweiterungsbedarf

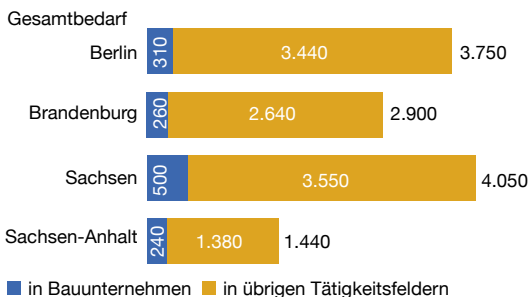
Neben dem demografisch bedingten Ersatzbedarf müssen die Unternehmen ihre angebotenen Stellen für Bauingenieure nicht zuletzt aufgrund der gegenwärtigen guten Baunachfrage massiv erweitern. Nach Berechnungen des BIVO macht die gegenwärtig hohe Nachfrage nach Bauten bis 2025 in Deutschland zusätzlich einen Mehrbedarf an Bauingenieuren von insgesamt 3.000 Stellen erforderlich.

Gesamtbedarf

Der BIVO ermittelte daraus für Deutschland bis 2030 einen Einstellungsbedarf für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Bauingenieure von rund 60.000 Bauingenieuren für alle Tätigkeitsbereiche, davon rund 44.000 in Westdeutschland und ca. 16.000 in Ostdeutschland. Verteilt auf die Einzeljahre 2019 bis 2030 ergibt sich ein durchschnittlicher, jährlicher Einstellungsbedarf bei Bauingenieuren, der für Deutschland bei gerundeten 5.000 sozialversicherungspflichtigen Bauingenieuren liegt, davon in Westdeutschland etwa 3.650 und 1.350 in Ostdeutschland.

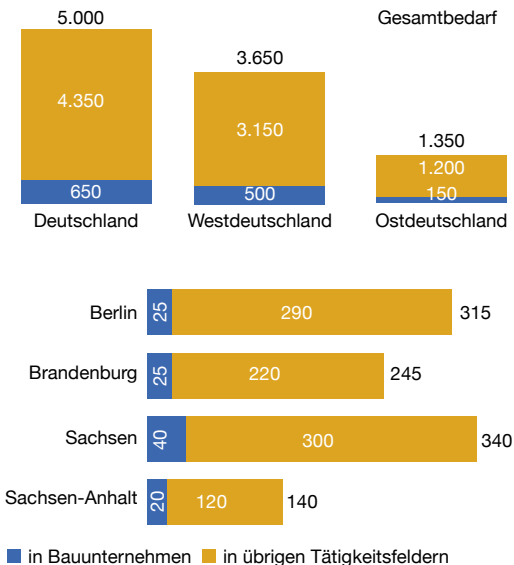
Gesamtneueinstellungsbedarf Bauingenieure im Zeitraum 2019/2020 bis 2030 (Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigte Bauingenieure [gerundet])





Quelle: Bauindustrieverband Ost e. V.

Mittlerer jährlicher Einstellungsbedarf Bauingenieure 2019/20 bis 2030 (Anzahl neuer sozialversicherungspflichtig beschäftigter Bauingenieure [linear auf die Einzeljahre verteilt, gerundet])



Quelle: Bauindustrieverband Ost e. V.

Studienanfänger

Stabilisierung bei den Studierendenzahlen

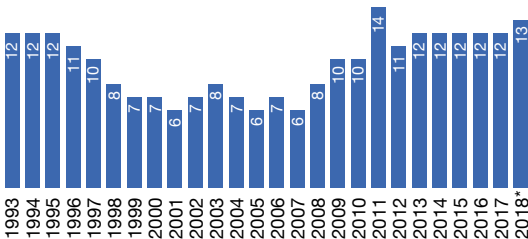
Um den Bedarf an Bauingenieuren zu decken, ist es unerlässlich, die Studierendenzahlen bei den Bauingenieurwissenschaften weiter zu stabilisieren oder gar zu erhöhen. Glücklicherweise hat sich die Zahl der jungen Menschen, die ein Studium in diesem Bereich beginnen, nach langjähriger Flaute wieder erhöht und im Durchschnitt der letzten fünf Jahre auf einem Niveau stabilisiert, welches in etwa dem der frühen 90er Jahre entspricht.



Wussten Sie, ...

... dass die Zahl der Studienanfänger Bauingenieurwesen im Wintersemester 2018/19 im Vergleich mit dem Vorjahr um 1,3 Prozent gestiegen ist und dieser Zuwachs allein auf der Zunahme der Anzahl weiblicher Studierender beruhte, während die Zahl der männlichen Erstsemestler zurückging?

Studienanfänger Bauingenieurwesen, Deutschland Mittelwert Kalenderjahr 1993 bis 2018 (Anzahl in 1.000)

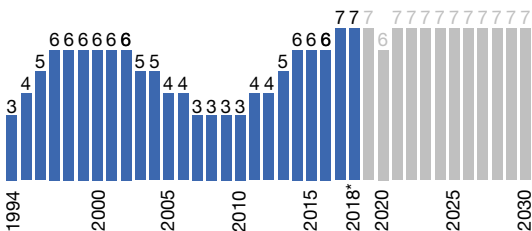


Quelle: Statistisches Bundesamt, *vorläufig

Ausreichende Absolventenzahlen bis 2025

Eine Zahl von zuletzt durchschnittlich 7.000 Absolventen des Bauingenieurwesens jährlich erscheint zunächst kalkulatorisch ausreichend, um den reinen Ersatzbedarf, hervorgerufen durch den Austritt von älteren Bauingenieuren, in Deutschland bis 2025 zu sichern. Dies gilt, obwohl das Absolventenangebot für die Bauunternehmen dadurch eingeschränkt wird, dass der bei weitem größte Teil der Absolventen seinen Arbeitsplatz außerhalb der Bauwirtschaft sucht. Nur jeder fünfte Absolvent wird eine Tätigkeit in der Bauwirtschaft aufnehmen. Unter Berücksichtigung dieser geringeren Eintrittsquote reduziert sich die Zahl der Absolventen im Bauingenieurwesen, die von 2019 bis 2030 die Universitäten und Fachhochschulen verlassen und ihre Berufstätigkeit in Unternehmen des Baugewerbes beginnen, von potentiell 80.000 Absolventen auf 16.500.

Absolventen Bauingenieurwesen, Deutschland Mittelwert
Kalenderjahr 1993 bis 2018 und Schätzung 2019 bis 2030
(Anzahl in 1.000)



Quelle: Statistisches Bundesamt, *vorläufig, ab 2019 Schätzung
Bauindustrieverband Ost e. V.

Verschärfung des Problems ab 2026

Mit Beginn der zweiten Austrittswelle ab 2026 sind die erwarteten Absolventenzahlen jedoch nicht mehr ausreichend, um auch nur den Ersatzbedarf an erwerbstätigen Bauingenieuren zu decken, geschweige denn eines möglichen, konjunkturell bedingten Erweiterungsbedarfs. Ab 2031 kommt es nach heutigem Sachstand zu einer weiteren Erhöhung dieses Ungleichgewichtes. Daher müssen die Unternehmen schon frühzeitig beginnen, akademischen Nachwuchs für eine Tätigkeit zu gewinnen und an ihr Unternehmen zu binden.

Konkurrenz um die Köpfe

Trotz der rechnerisch ausreichenden Absolventenzahlen für Deutschland bis 2025 besteht zwischen den Bundesländern und zwischen den potentiellen Arbeitgebern ein ernstzunehmender Wettbewerb um Bauingenieurabsolventen. Dieser Wettbewerb wird durch die branchen- und deutschlandweite Überalterung bei den Bauingenieuren verschärft. Ein großer Konkurrent um die Absolventen ist mittlerweile die öffentliche Verwaltung, in der der Bedarf perspektivisch noch höher sein wird als in den Unternehmen. Das zentrale Ziel der gesamten Bauwirtschaft muss es daher sein, mehr Bauingenieure als bisher für eine Tätigkeit in der Baubranche zu begeistern. Um das zu erreichen, muss die Branche noch deutlicher für das Berufsbild und die Perspektiven des Bauleiters werben.

► Strategien zur Gewinnung von Bauingenieuren siehe Seite 41

➤ IV. Zukunft der Fachkräftesicherung

Zentrale Fragen

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird es für die gesamte Branche zu einer zentralen Aufgabe, Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten, um das bestehende Personal zu halten und in der Konkurrenz zu anderen Branchen an Anziehungskraft zu gewinnen. Der BIVO sieht folgende zentrale Fragestellungen, für die jedes Unternehmen Antworten finden muss, um die Fachkräftesicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels aktiv zu gestalten.

➤ Stichwort Ausbildung

Wie kann es gelingen, dass nicht nur der akute Personalbedarf möglichst schnell und umfassend gedeckt werden kann, sondern dass perspektivisch genügend Nachwuchs in den Bauunternehmen ausgebildet wird, um den anstehenden Generationenwechsel möglichst reibungslos und effektiv zu realisieren?

➤ Stichwort Bauingenieure

Wie gelingt es, im bundes- und branchenweiten Wettbewerb um Bauingenieure attraktive Arbeitsplätze bereitzustellen, um den Bedarf gerade auch an ländlichen Unternehmensstandorten zu decken?

➤ **Stichwort Attraktivität**

Wie können Bauunternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsmotivation des bestehenden Personalbestandes erhalten und attraktive Arbeitsplätze garantieren?

➤ **Stichwort Personaleinsatz und Rekrutierung**

Wie können Bauunternehmen angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt und vor dem Hintergrund, dass Bauvorhaben realisiert werden müssen, den benötigten Fachkräftebedarf kompensieren und welche konkreten Schritte unternehmen Baubetriebe, um ihren Fachkräftebedarf zu befriedigen?

➤ **Stichwort Integration**

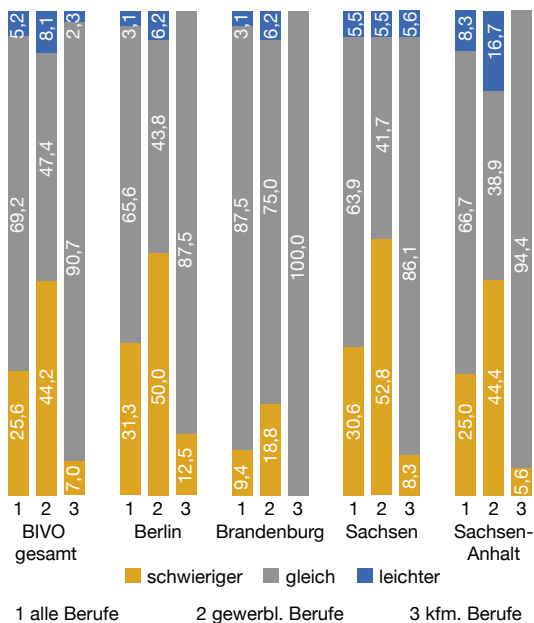
Wie kann das Potential von ausländischen Bewerbern für eine Ausbildung oder einen gewerblichen Arbeitsplatz besser genutzt werden?

Für Bauausbildung werben

Erschwerte Suche

Lediglich fünf Prozent der befragten Bauunternehmen gaben an, dass die Suche nach Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2018/19 im Vergleich mit dem Vorjahr leichter geworden ist. Für die absolute Mehrheit der Unternehmen gestaltete sich die letztjährige Runde der Lehrlingsrekrutierung genauso wie vor einem Jahr oder noch schwieriger.

Bauhauptgewerbe 1. Ausbildungsjahr 2018/19: Die Suche nach Auszubildenden gestaltete sich aus Sicht der Unternehmen gegenüber dem Vorjahr eher ... (Anteile in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Hoher Wettbewerb

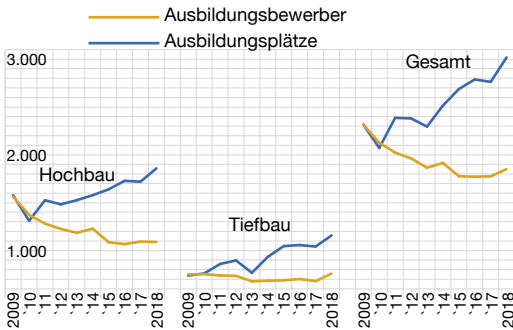
Nicht nur in der Bauwirtschaft, sondern auch in anderen Wirtschaftszweigen ist der Fachkräftemangel zwischenzeitlich zu einem Problem geworden. Die Zeiten, als Arbeitsplätze in nahezu allen Qualifikationen relativ schnell besetzt werden konnten, sind vorbei.



Wussten Sie, ...

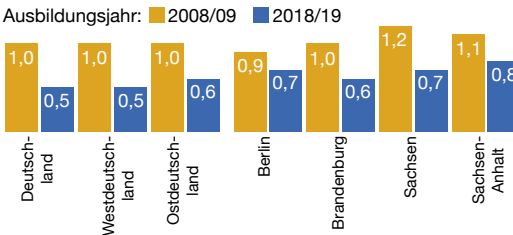
... dass es im Ausbildungsjahr 2018/19 nur etwa jedem **zweiten** Unternehmen des ostdeutschen Bauhauptgewerbes gelang, alle Ausbildungsplätze im gewerblichen Bereich zu besetzen?

Anzahl der Ausbildungsstellenbewerber und der angebotenen Berufsausbildungsstellen im Bauhauptgewerbe, Hochbauberufe (Maurer, Betonbauer, Dachdecker, Gerüstbauer, Zimmerer), Tiefbauberufe (Straßen- und Tiefbauer), gesamt



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bauindustrieverband Ost e. V.

Anzahl Bewerber je Ausbildungsplatz, Hoch- und Tiefbauberufe zusammen

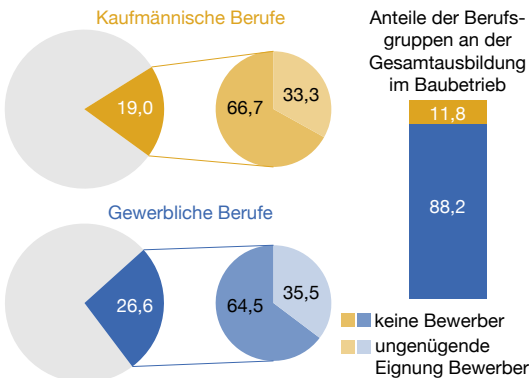


Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bauindustrieverband Ost e. V.

Sinkende Ausbildungsbefähigung

Verschärft wird der quantitative Mangel durch den Umstand, dass immer wieder Bewerber von den Bauunternehmen abgelehnt werden müssen, weil sich ihre persönliche Eignung als ungenügend für eine Ausbildung im gewünschten Unternehmen erweist. 2018 konnte etwa jede dritte Bewerbung aus diesem Grund nicht berücksichtigt werden. Hier manifestiert sich ein grundsätzliches Problem: Der sinkenden Ausbildungsbefähigung kann nur durch konsequente Verbesserungen im Bildungssystem begegnet werden. Auch ihren Erziehungsauftrag müssen Schulen wieder konsequenter ausfüllen, um die Sozialkompetenzen der Jugendlichen zu stärken.

1. Ausbildungsjahr 2018/19, Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze an Gesamtzahl der angebotenen Lehrstellen sowie Grund der Nichtbesetzung (jeweils Anteile in Prozent)

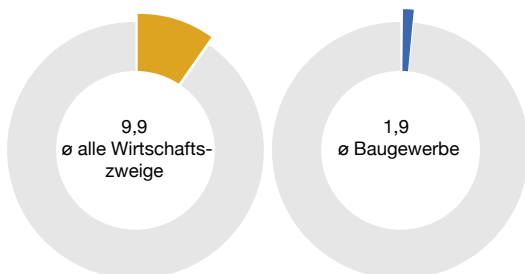


Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Abbrechen der Ausbildung

Verstärkt wird der Mangel an geeigneten Kandidaten für eine Berufsausbildung zusätzlich durch Lehrlinge, die ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen. In der Bauwirtschaft ist die Abbrecherquote jedoch durchschnittlich geringer als im Mittel aller Wirtschaftszweige. Im 1. Lehrjahr 2017/18 haben 4,4 Prozent der Auszubildenden in ostdeutschen Bauunternehmen ihre Lehre abgebrochen. Das schmälert den Kreis der Nachwuchskräfte, die die Bauwirtschaft dringend benötigt, weiter. Mehrheitlich wird als Grund für den Abbruch ein festgestelltes Desinteresse am Zielberuf angegeben. Dadurch bieten sich verschiedene Handlungsoptionen für die Ausbildungsbetriebe an, um den Abbruch noch zu verhindern, z. B. durch stärkere berufliche Betreuung, Alternativangebote, Nachhilfeangebote, materielle und immaterielle Anreize, o. ä.

Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an Gesamtzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse Deutschland, Ausbildungsjahr 2017/18 (alle Lehrjahre, alle Berufe)



Quellen: SOKA-Bau, Stat. Bundesamt, Bauindustrieverband Ost e. V.

High-Tech-Branche mit Aufstiegspotenzial

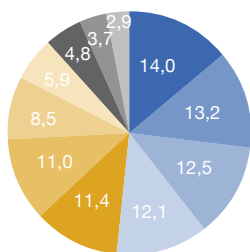
Schon längst hat in vielen Bauberufen der technologische Fortschritt Einzug gehalten. Innovative Baustoffe sowie neue Planungs- und Fertigungsmethoden haben den Bau zu einer High-Tech-Branche werden lassen. Auch mit den vielfältigen Aufstiegschancen nach einer Ausbildung sollte noch offensiver geworben werden. Eine zentrale Aufgabe der gesamten Bauwirtschaft muss es daher sein, im Wettbewerb mit anderen Branchen für eine Ausbildung zu werben und deutlich zu machen, welche attraktiven Berufsbilder und Aufstiegschancen in der Bauwirtschaft bereitstehen.

Ausbildungsmarketing

Bei der Gewinnung neuer Auszubildender handelt es sich im Kern um die Rekrutierung der Fachkräfte von morgen, die den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen garantieren. Dementsprechend wichtig ist ein effektives Ausbildungsmarketing, um eine möglichst große Auswahl an möglichen Bewerbern zu erreichen, geeignete Personen für die Ausbildung zu gewinnen und Auszubildende nach Lehrabschluss im Unternehmen zu halten. Folgerichtig entwickeln und nutzen Bauunternehmen ein breites Spektrum an Maßnahmen. Es gibt im Grunde kaum Bauunternehmen, welche sich nicht um die Rekrutierung von Auszubildenden bemühen. Mit ihrer bundesweiten Nachwuchskampagne **BAU - DEIN DING** bietet die Bauindustrie den Bauunternehmen eine große Palette an Werbematerialien. Die Kampagne soll auch dazu beitragen, die Vorzüge einer Bauausbildung in die breite Öffentlichkeit zu tragen.

Gewichtung der Instrumente des Ausbildungsmarketings Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen waren möglich)

BIVO gesamt



- Belegschaft bei Suche einbinden
- Online-Jobbörsen
- Agentur für Arbeit
- Schülerpraktika/Ferienjobs
- Anzeigen in Printmedien
- Präsenz auf Ausbildungsmessen/Lehrstellenbörsen
- Schulpartnerschaften
- Social Media
- Offline Marketing
- Angebot Einstiegsqualifizierung
- Rekrutierung Studienabbrecher

Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Anteil Einzelinstrument an Gesamtzahl der Instrumente	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Sachsen-Anhalt
Belegschaft bei der Suche einbinden	14,0	11,1	14,8	14,5
Online-Jobbörsen	14,0	13,3	12,2	14,5
Agentur für Arbeit	12,0	11,1	13,0	12,9
Angebot Schülerpraktika/Ferienjobs	12,0	13,3	12,2	11,3
Anzeigen in Printmedien	10,0	11,1	10,4	14,5
Präsenz auf Ausbildungsmessen/Lehrstellenbörsen	10,0	11,1	11,1	11,3
Schulpartnerschaften in der Region	8,0	8,9	9,6	6,5
Social Media Aktivitäten	8,0	4,4	4,3	8,1
Offline Marketing	6,0	6,7	5,2	1,6
Angebot Einstiegsqualifizierung	2,0	4,4	4,3	3,2
Rekrutierung Studienabbrecher	4,0	4,4	2,6	1,6

Marketinginstrumente

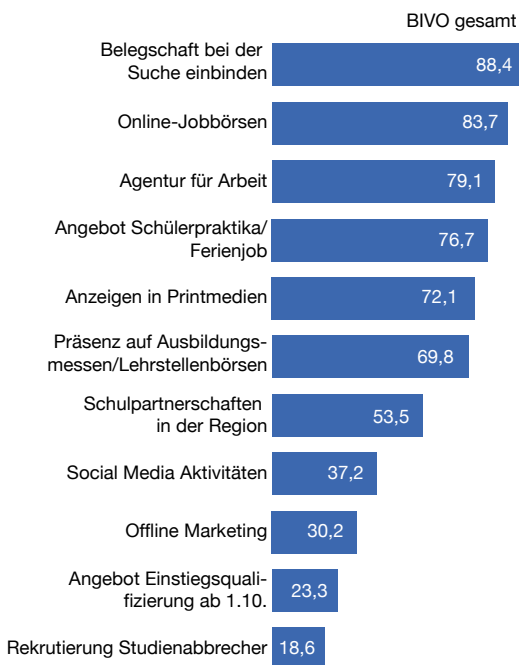
In der Gewichtung der Marketinginstrumente zeigt sich ein starker Rückgriff der Unternehmen auf die eigene Belegschaft mit dem Ziel, über Mundpropaganda im Freundes- /Bekanntenkreis oder Wohnumfeld für die Ausbildung zu werben. Ergänzt wird das durch klassische, aktive Wege des Ausbildungsmarketings wie die Inanspruchnahme der Agentur für Arbeit, das Schalten von Anzeigen in den Printmedien und Firmenauftritte auf Ausbildungsmessen und Lehrlingsbörsen.

Social-Media-Kanäle wie Facebook oder Instagram gewinnen zunehmend an Bedeutung, sowohl was das eigene aktive Marketing anbelangt, als auch indirekt über Multiplikatoreffekte, etwa wenn Auszubildende im Rahmen ihrer privaten Social-Media-Aktivitäten über den Betrieb und die Ausbildung kommunizieren. Gerade letzteres kann gefördert werden, beispielsweise durch das Sponsoring von Kultur- und Freizeitaktivitäten der Auszubildenden, die dann bestenfalls im Internet darüber positiv berichten. Dabei geht es in erster Linie um die Stärkung der Reputation als Ausbildungsbetrieb.

Schulkooperationen

Einen weiteren wesentlichen Baustein bildet der Komplex Schulpartnerschaften in der Region. Verbunden mit Angeboten für Schülerpraktika, Ferienjobs und Schnupperkurse, Hilfen bei der Umsetzung von Schülerprojekten bis hin zum Sponsoring von Schulevents sind diese Kooperationen langfristig angelegt und der eigentlichen Bewerbungsphase zum Teil weit vorgelagert.

Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Ausbildungsmarketinginstrument bereits nutzen, an Gesamtzahl der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Berufsförderungswerke als wichtige Partner

Die Berufsförderungswerke und Bildungszentren der Bauwirtschaft gehören zu den wichtigsten Partnern der Bauunternehmen bei der Nachwuchssuche. Sie leisten mit ihren Angeboten zur Berufsorientierung, passgenauen Besetzung, Messeauftritten u. ä. einen unerlässlichen Beitrag für die Betriebe, aber auch für die Branche insgesamt.

Gewinnung von Bauingenieuren

Attraktive Arbeitsplätze

Der gegenwärtig hohe Bedarf an Bauingenieuren eröffnet den Absolventen große Auswahlmöglichkeiten. Die Praxis zeigt, dass einerseits eine starke räumliche Anziehung hin zu den Bundesländern mit optimalen Lebensbedingungen und andererseits eine Sogwirkung hin zu Tätigkeitsfeldern mit attraktiven Arbeitsbedingungen bestehen. In verschiedenen Umfragen unter Studierenden wurde ermittelt, dass die Wahl des Arbeitsplatzes nicht primär durch das Einstiegsgehalt, sondern durch die Attraktivität der Aufgabe sowie die Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten beim künftigen Arbeitgeber bestimmt wird. Hier bieten sich also den Bauunternehmen vielfältige Ansätze, um im deutschlandweiten Wettbewerb um akademisches Personal konkurrenzfähig aufgestellt zu sein.

Standortfaktoren

Während die Arbeitsbedingungen und die entsprechenden Angebote an Nachwuchsingenieure von Arbeitgeberseite gestaltbar sind, müssen Standortfaktoren weitestgehend als gegeben hingenommen werden. Begünstigt sind attraktive urbane Zentren, aber auch starke Hochschulstandorte. Der gewollte Verbleib im Land des Studienortes als künftigen Arbeitsort spielt bei vielen Absolventen eine Rolle und kann demnach als Standortvorteil gewertet werden.

Duales Studium

Mit dem dualen Studium, bei dem ein Hochschulstudium mit einer praktischen Berufsausbildung gekoppelt wird, verfügt die Bauwirtschaft über ein attraktives Ausbildungsmodell. Dieses bietet für Studierende und Unternehmen gleichermaßen Vorteile. Durch die frühzeitige und enge Bindung an einen Betrieb lernen sich beide Partner während der gesamten Ausbildung gut kennen. Die Studierenden werden sukzessive an spätere Aufgaben herangeführt, während die Unternehmen einen direkten Wissenstransfer von den Hochschulen erhalten.

Kooperation mit Hochschulen

Ein weiterer praktikabler Weg, um Absolventen zu gewinnen, ist der Kontakt zu Studierenden während ihres Studiums. Dies kann unter anderem durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen, die Betreuung von Abschlussarbeiten oder durch Teilzeitbeschäftigung von Studierenden geschehen. Dieser Weg bietet für beide Seiten wesentliche Vorteile. Das Unternehmen kann den zukünftigen Absolventen bei der praktischen Arbeit kennenlernen und erhält ggf. einen Innovationsgewinn. Dem Studierenden eröffnen sich Tätigkeiten in der Praxis jenseits theoretischer Studieninhalte.

Stipendien nutzen

Bauunternehmen können über Fördervereine und Hochschulstiftungen Kontakte zu den Hochschulen intensivieren. Führungskräfte der Unternehmen können außerdem den Kontakt zu ihrer

Hochschule auch als Alumnus halten, um dort die Bindung zur Hochschule für die Rekrutierung von Personal zu nutzen.

Baunahe Studiengänge

Die Bauwirtschaft wird noch stärker als bisher auf Absolventen baunaher Bachelor- und Masterstudiengänge zurückgreifen müssen. Auch bei den Architekten gibt es noch Potential, das genutzt werden kann. Die Berufsförderungswerke der Bauwirtschaft können die Unternehmen bei der Qualifizierung des Nachwuchses für die Führungsaufgaben auf den Baustellen unterstützen.

Studierneigung erhöhen

Eine Aufgabe der Politik muss es sein, die Anzahl der Studienanfänger im Allgemeinen und in Ingenieurstudiengängen im Besonderen zu erhöhen. Deutschland hat einen guten Ruf als Land der Ingenieure. Diesen gilt es zu verteidigen. Zur stärkeren Förderung eines technischen Grundverständnisses muss daher das Gewicht naturwissenschaftlicher Fächer an Gymnasien erhöht werden. Mit einer stärkeren Wissensvermittlung in den Bereichen Mathematik, Physik und Chemie kann nicht nur das Interesse für Technik geweckt, sondern können die potenziellen Studierenden besser auf die Studieninhalte vorbereitet werden.

Abbrecherquoten verringern

Die Abbrecherquoten im Bauingenieurwesen könnten u. a. durch eine entsprechende schulische Vorbereitung in den MINT-Fächern sowie eine bes-

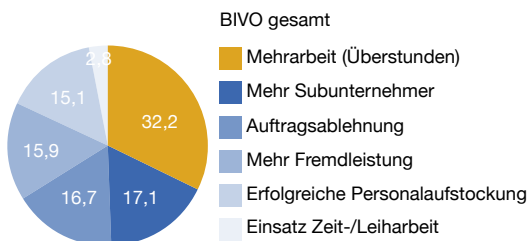
sere Studienberatung verringert werden. Zudem gilt es, Studienabbrecher für den Bau zu erhalten, indem sie zum Beispiel in eine Berufsausbildung gelenkt werden.

Optimierung des Personaleinsatzes und Recruiting

Kompensationsmöglichkeiten

Angesichts einer dünnen Personaldecke in den meisten Bauunternehmen sind unterschiedliche Vorgehensweisen möglich, um die gegenwärtig hohe Nachfrage nach Bauleistungen befriedigen zu können. Die Untersuchung des BIVO ergab, dass die Unternehmen dabei sämtliche Möglichkeiten ausschöpfen. Insgesamt überwiegt jedoch Mehrarbeit. Danach folgt der Versuch, Auftragsteile vermehrt an Subunternehmer weiterzureichen. Das stößt allerdings an Grenzen, da i. d. R. auch Subunternehmer von der allgemeinen Fachkräftesituation betroffen sind.

Art und Weise wie Bauunternehmen bei hoher Nachfrage nach Bauleistungen mit Kapazitätsengpässen umgehen (in Prozent)

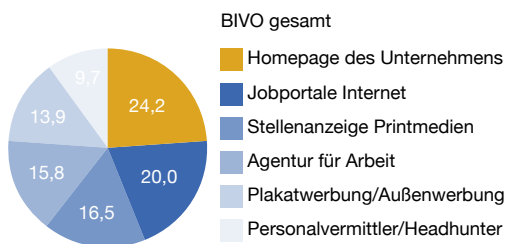


Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Rekrutierung

Die BIVO-Umfrage ergab, dass sich etwa 90 Prozent der Baufirmen um zusätzliches Personal bemühen, wenn sich abzeichnet, dass die Nachfrage nach Bauleistungen den bestehenden Personalbestand in einem absehbaren Zeitrahmen dauerhaft übersteigt. Insgesamt überwiegen heute digitale Rekrutierungswege. Fast fünfzig Prozent der Beschaffung erfolgen über das Internet, sei es über Stellenangebote auf der eigenen Homepage oder über Online-Jobportale. Das klassische Offline-Marketing mittels Stellenanzeigen in Printmedien und Plakatwerbung machte im Jahr 2018 nur noch rund ein Fünftel aller Rekrutierungsmaßnahmen aus.

Gewichtung der Wege zur Personalbeschaffung Stellen insgesamt (in Prozent), Mehrfachnennungen waren möglich



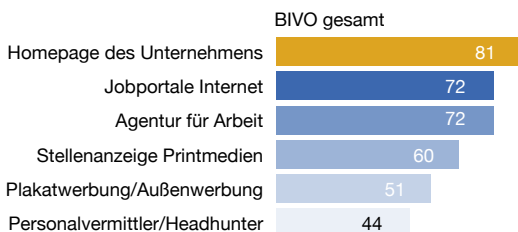
Quelle: BIVO-Umfrage März 2019



Wussten Sie, ...

... dass 2018 etwa nur jede **sechste** Stellensuche im ostdeutschen Bauhauptgewerbe über die Agentur für Arbeit erfolgte?

Anteile der Unternehmen, die die jeweiligen Wege zur Personalbeschaffung insgesamt nutzen, an der Gesamtzahl der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Attraktivität des Arbeitsplatzes

Beschäftigungsfähigkeit und -bereitschaft erhalten

Der demografische Wandel führt dazu, dass in den Bauunternehmen heute mehr ältere Beschäftigte tätig sind als früher. Gleichzeitig ist es immer schwieriger, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Es liegt sowohl im Interesse der Bauunternehmen als auch der Mitarbeiter, dass die Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben und die Beschäftigungsmotivation, d. h. der Wille von Arbeitnehmern zum Verbleib im Unternehmen, gefördert und gestärkt werden.

Wichtige Bausteine

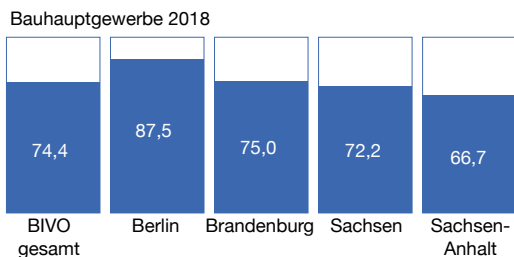
Ein wichtiger Baustein sind Angebote und Möglichkeiten zur lebenslangen Qualifizierung und

Weiterbildung. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels erscheint interne Personalentwicklung heute wichtiger denn je. Letztendlich dient das auch dem Ziel, dass die Baubranche ihre Reputation als Arbeitgeber nach außen stärkt. Daneben sind Gesundheitsförderung und Prävention wesentliche Instrumente, um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Das beinhaltet unter anderem, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement, ggf. in Kooperation mit den Krankenkassen, künftig eine noch größere Rolle spielen wird. Auch individuelle Regelungen für den Übergang in den Ruhestand werden an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus werden die Politik bzw. die Tarifpartner das Regelwerk zur Altersvorsorge der Beschäftigten modernisieren müssen. Insbesondere muss das vorzeitige krankheitsbedingte Ausscheiden der Arbeitnehmer künftig besser abgesichert werden.

Work-Life-Balance

Wer die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter garantieren will, muss als Arbeitgeber heute mehr denn je in einem hohen Maße die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sicherstellen. Der BIVO hat daher unter dem Stichwort Work-Life-Balance Bauunternehmen darüber befragt, welche Einzelmaßnahmen in diesem Kontext im Betrieb umgesetzt, geplant und denkbar sind, aber auch welche aus Sicht der Baubranche weniger geeignet erscheinen, da sie mit den notwendigen Prozessen im üblichen Bauablauf kollidieren, oder kaum Bedarf, etwa aufgrund der Personalstruktur, erkennbar ist. Die Untersuchung erbrachte, dass rund drei Viertel der Unternehmen entsprechende Angebote bereits umgesetzt haben.

Anteile der Unternehmen, die bereits Angebote zur Verbesserung der Work-Life-Balance umsetzen, an der Gesamtzahl der Unternehmen (in Prozent)



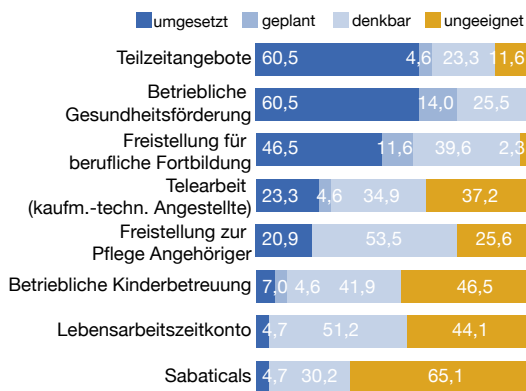
Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Umsetzung der Angebote

Der Grad der Umsetzung der Angebote ist durchaus unterschiedlich und insgesamt ausbaufähig. Deutlich wird dies bei Betrachtung ausgewählter Angebote eines Work-Life-Balance-Maßnahmepaketes. Die höchsten Umsetzungs- und Zustimmungsquoten zur Verbesserung der Work-Life-Balance weisen bei den ostdeutschen Bauunternehmen die Angebote „Betriebliche Gesundheitsvorsorge“ und „Teilzeit“ auf, wobei Teilzeitmodelle vorrangig bei den kaufmännisch-technischen Angestellten Anwendung finden. Bei den gewerblichen Beschäftigten sowie dem Baustellenführungspersonal spielen alle Angebote der Arbeitszeitflexibilisierung aufgrund der Besonderheiten der Bauproduktion kaum eine Rolle. Technologische, betriebliche und saisonaltypische Faktoren verhindern per se deren Realisierung. Gesundheit und Prävention spielen bei den Bauunternehmen generell eine sehr große Rolle. Teilzeitangebote sind in der Bauwirtschaft wie in an-

deren Branchen mehrheitlich verfügbar. Dass bei den Teilzeitangeboten keine noch höhere Umsetzung vorliegt, ist im Grunde auch dem Fachkräftemangel geschuldet.

Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance, Anteil der Unternehmen, die diese bereits umsetzen, deren Umsetzung planen, die Umsetzung für denkbar oder ungeeignet halten an der Gesamtzahl der Unternehmen (in Prozent)



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

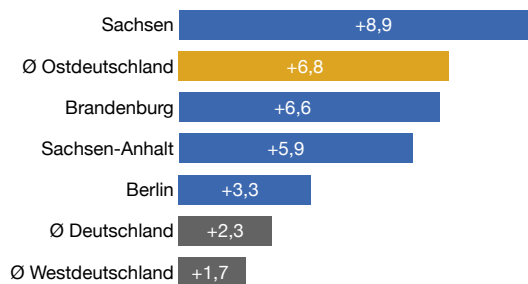
Integration von ausländischen Beschäftigten

Rekrutierung von ausländischen Bewerbern für eine Ausbildung

Mit der verstärkten Zuwanderung aus dem Ausland hat sich seit 2015 der Bewerberpool für eine Berufsausbildung in der deutschen Wirtschaft, darunter auch im Baugewerbe erhöht. Und in der Tat

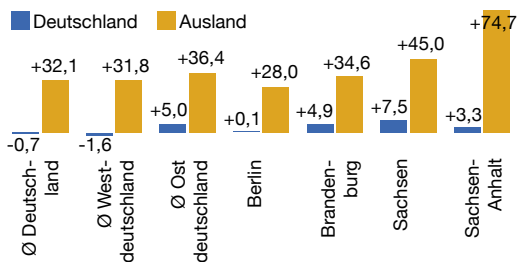
zeigen sich seit etwa 2016 bei der Entwicklung sowohl der Bewerberzahlen als auch der Anzahl der Auszubildenden im Baugewerbe der Bundesrepublik überwiegend positive Tendenzen. Die Zahl der Lehrlinge im deutschen Baugewerbe hat sich in den meisten Bundesländern 2018 im Vergleich mit dem Vorjahr erhöht, dabei in Ostdeutschland deutlich stärker als in Westdeutschland.

Länderranking Anzahl Auszubildende Baugewerbe 2018, Veränderung zum Vorjahr (in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Veränderung der Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr nach Herkunft (in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Herkunft der Auszubildenden

Der Zuwachs bei den Auszubildenden für die Bauwirtschaft stützt sich also gegenwärtig vorrangig auf Zuwanderung, wobei deutliche Unterschiede bei der Herkunft der Lehrlinge auszumachen sind. Bis vor wenigen Jahren kamen viele junge Leute aus süd- und südosteuropäischen EU-Staaten zur Ausbildung nach Deutschland. Dieser Trend hat sich in jüngster Zeit nicht fortgesetzt. Während beim Personal für Baustellen die Gruppe der Beschäftigten aus osteuropäischen Mitgliedsstaaten der EU nach wie vor eine nicht unbedeutende Rolle spielt, ist das bei der Berufsausbildung in den Baufirmen weniger der Fall. Demgegenüber steigt die Zahl junger Menschen aus den sog. Asylherkunftsländern, das sind im amtlichen Sprachgebrauch alle Personen im Kontext von Fluchtmigration unabhängig vom Aufenthaltsstatus, die eine Ausbildung am Bau beginnen. Ihre absolute Zahl übertraf 2018 die der Auszubildenden aus allen EU-Staaten zusammen.

Bestandteil der strategischen Nachwuchsarbeit

Die Gewinnung von Geflüchteten für eine Ausbildung im Baugewerbe ist damit keine Ausnahme mehr, sondern ein Bestandteil der strategischen Nachwuchsplanung für den Bau geworden, wobei in Ostdeutschland noch Steigerungen möglich sind, da hier der Anteil von Menschen mit Fluchthintergrund, die im Baugewerbe tätig werden, nur durchschnittlich halb so hoch ist wie in Westdeutschland. Wie die Untersuchungen des BIVO ergaben, stehen einer noch stärkeren Einbindung von Personen mit Fluchthintergrund in die Aus-

bildung neben bürokratischen Hindernissen v. a. Sprachprobleme entgegen. Die Verbandsumfrage ergab, dass rund fünf Prozent der Unternehmen vor der Situation standen, Lehrverträge mit Geflüchteten aufheben zu müssen, weil deren Sprachschwierigkeiten das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung unmöglich machten. Das sind Gründe, die nicht zu Lasten der ausbildungsbereiten Bauunternehmen gehen dürfen. Ausbildungsbegleitende Sprachkurse müssen erweitert oder intensiviert werden, damit Geflüchtete berufliche Perspektiven überhaupt nutzen können. Ob und ab wann ein Geflüchteter und dessen Ausbildungsbetrieb Unterstützung erhält, hängt wesentlich vom Aufenthaltsstatus und vom Herkunftsland des Auszubildenden ab. Hier sollte schon zu Beginn einer Ausbildung generell ein Anspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfe geboten werden.



Wussten Sie, ...

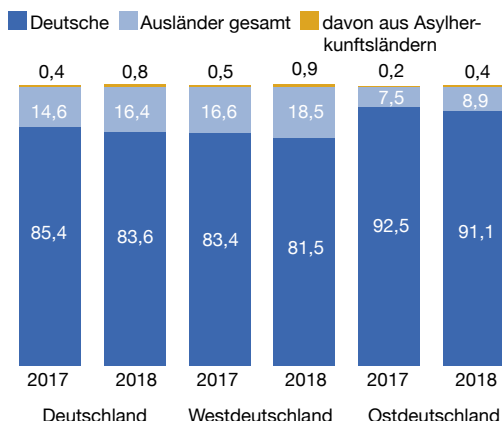
... dass 2018 etwa 250 Geflüchtete ihre Ausbildung im Baugewerbe der Bundesrepublik allein auf Grund von Sprachproblemen abbrechen mussten?

Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften aus den Asylherkunftsländern kann derzeit für die Fachkräftesicherung und -erweiterung nur bedingt erfolgsversprechend sein. Das hängt, anders als bei ausländischen Arbeitnehmern aus den EU-Staaten, mit der rechtlichen Situation von Geflüchteten, unklaren Bleibeperspektiven aber auch

mit den unterschiedlichen Standards in der schulischen und beruflichen Bildung zusammen. Eine Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt für Fachkräfte ist prinzipiell möglich, aber mit erheblichen Hindernissen verbunden. Dennoch wird das Arbeitsangebot durch Flüchtlinge allmählich erweitert und kann bei entsprechenden Rahmenbedingungen und Bildungsangeboten künftig zu einem wesentlichen Faktor bei der Fachkräftesicherung am Bau werden. Gegenwärtig steht ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jedoch in keinem Verhältnis zu ihrer absoluten Zahl in Deutschland. Der Anteil von Arbeitnehmern aus Asylherkunftsländern hat sich zwischen 2017 und 2018 zwar verdoppelt, bleibt aber gering.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Herkunft (in Prozent), Stand jeweils im Juni



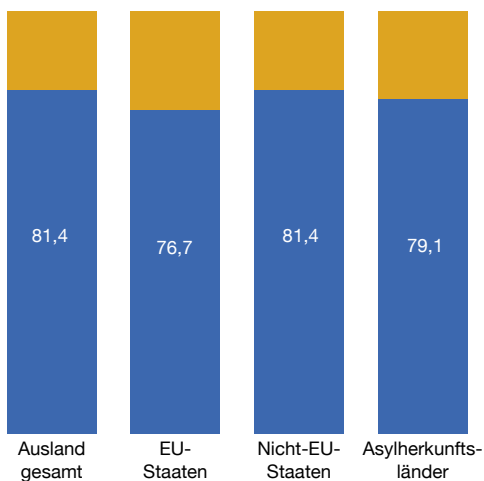
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bauindustrieverband Ost e. V.

Hindernisse

Der BIVO hat im Rahmen seiner Umfrage recherchiert, welche Gründe einer noch stärkeren Einbindung ausländischer Personen in die Bauproduktion entgegenstehen und dabei nach EU-Bürgern, Nicht-EU-Bürgern und Menschen aus Asylherkunftsländern differenziert. Bei einigen Hinderungsgründen einer stärkeren Arbeitsaufnahme am Bau, etwa Sprachproblemen und fehlender Qualifikation bestehen kaum Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen, bei anderen, etwa bürokratischen Hindernissen, dagegen schon.

Anteil der Unternehmen, die Hindernisse einer noch stärkeren Einbindung ausländischer Arbeitnehmer in die Bauwirtschaft sehen an Gesamtzahl der Unternehmen (in Prozent)

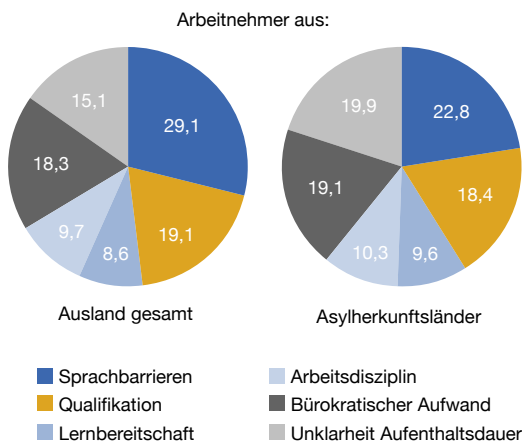
BIVO gesamt



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Anteil der Problemfelder, die einer noch stärkeren Einbindung von Ausländern in die Bauproduktion entgegenstehen, an der Gesamtproblematik (in Prozent)

BIVO 2018



Quelle: BIVO-Umfrage März 2019

Zugleich Herausforderung und Chance

Vier von fünf Bauunternehmen sehen Hindernisse, die einer noch stärkeren Einbindung von Ausländern in die Bauproduktion entgegenstehen. Die Umfrage ergab, dass das größte Hindernis einer verstärkten Integration in die Bauproduktion der Komplex Sprachbarriere/Qualifikation darstellt. Gerade für Geflüchtete böten sich durchaus Möglichkeiten an, über die betriebliche und überbetriebliche Aus- und Weiterbildung entsprechende Defizite abzubauen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass gleichzeitig der bürokratische Aufwand verringert sowie Fragen des Aufenthaltsstatus

schneller geklärt werden. Die Bauwirtschaft darf mit dieser Gemengelage aus Problemen nicht allein gelassen werden, hier ist in erster Linie staatliche Initiative mit ausreichend finanzierten Angeboten an die Betroffenen notwendig. Beispiele dafür, wie etwa Sprachschwierigkeiten bei Geflüchteten in enger Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungsträgern erfolgreich überwunden werden, gibt es bereits. Die Integration von Menschen aus Fluchtherkunftsländern in Bauunternehmen ist damit Herausforderung wie Chance zugleich.

Epilog

Beschäftigungsfähigkeit und -bereitschaft stärken

Es gibt kaum Branchen, die so auf ihre Belegschaft angewiesen sind, wie der Bau. Daher sind zuallererst die Bauunternehmen gefragt, Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten, um die Beschäftigungsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitnehmer zu erhalten und zu stärken. Fachkräfte, die optimale Arbeitsbedingungen vorfinden, sind leichter an das Unternehmen zu binden. Das sichert den Personalbestand über längere Zeiträume, erschwert Abwerbungsversuche und stärkt nicht zuletzt die Reputation der Bauunternehmen als Arbeitgeber.

Berufsbild attraktiver machen

Eine zentrale Aufgabe der gesamten Branche muss es sein, die sog. Generation Y zurückzugewinnen und deutlich zu machen, welche attraktiven Berufsbilder und Aufstiegschancen die Bauwirtschaft bietet. Ähnlich wie bei den Arbeitnehmern spielen auch bei den Auszubildenden sog. weiche Anreize eine immer wichtigere Rolle. Faktoren, die die Work-Life-Balance erhöhen, müssen daher noch besser in die Arbeitswelt integriert werden.

Digitalisierung als Chance

Die Digitalisierung bietet den Bauunternehmen die einmalige Chance, ihre Bauprozesse weiter zu optimieren. Gerade beim technisch affinen Berufsnachwuchs tragen die Möglichkeiten, die sich z. B.

durch digitale Planungsinstrumente wie Building Information Modeling (BIM) oder die Anwendung von VR-Brillen auf Baustellen ergeben, aber auch maßgeblich zur Steigerung der Attraktivität der gewerblichen und akademischen Bauberufe bei.

Berufliche Fort- und Weiterbildung ausweiten

Das bestehende System der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist im deutschen Baugewerbe vorbildlich und muss genutzt werden, um über eine Qualifizierungsoffensive Arbeitnehmer, die gegenwärtig in Helfertätigkeiten verharren, intern und extern für Tätigkeiten mit höherem Anforderungsprofil fit zu machen. Das betrifft in- und ausländische Bauhelfer.

Bauzuwanderung aktiv gestalten

Zuwanderung bietet den Unternehmen generell die Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen. Wichtig ist es, Zuwanderung gezielt so zu gestalten, dass sie sich auf die Branchen konzentriert, wo momentan der höchste Bedarf an Fachkräften besteht, etwa den Bau. Die Bauunternehmen sind auf die Hilfe des Staates angewiesen, nicht nur was die rechtliche Gestaltung der Rahmenbedingungen anbelangt, sondern auch kostenseitig. Häufig sind es Sprachprobleme, die einer höherqualifizierten Tätigkeit oder auch der Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entgegenstehen. Staatliche Programme, national oder EU, müssen die Zuwanderung begleiten, insbesondere was die personelle und finanzielle Absicherung von Sprachkursen u. ä. anbelangt.

Bürokratieabbau

Auch der Abbau von Bürokratie im gesamten Bauablauf würde dazu beitragen, den Personal-mangel in den Unternehmen zu entschärfen. Mit Bauzeitverkürzungen oder der Vereinfachung von Bauabläufen kann das gewerbliche Personal entlastet werden. Außerdem würde durch Bürokratie gebundenes Personal für andere unternehmensbezogene Aufgaben frei.

Baukonjunktur langfristig und unterjährig verstetigen

Auch saisonale Schwankungen machen Bauberufe unattraktiv. Auch unterjährig sollte daher für mehr Stabilität gesorgt werden. Insbesondere bei öffentlichen Bauvorhaben besteht hier ein erhebliches Optimierungspotential. Die Bauunternehmen wünschen sich eine Verstetigung der Ausschreibungen und Auftragsvergaben. Das schafft keine zusätzlichen Fachkräfte, hilft aber angesichts der angespannten Lage, den Personaleinsatz zu optimieren. Im ersten Halbjahr haben die Bauunternehmen i. d. R. noch ausreichend freie Kapazitäten, das kollidiert aber mit den häufig eher spät ins Jahr fallenden öffentlichen Aufträgen, die sich dann die Baukapazitäten mit gewerblichen und privaten Auftraggebern teilen müssen.

AUFEINANDER BAUEN



Bauindustrieverband Ost e. V.

Potsdam

Hauptgeschäftsstelle
Fon: 0331 7446-0
Fax: 0331 7446-166
info@bauindustrie-ost.de

Berlin

Geschäftsstelle Berlin
Fon: 030 21286-200
Fax: 030 21286-205
berlin@bauindustrie-ost.de

Dresden

Geschäftsstelle Dresden
Fon: 0351 31988-0
Fax: 0351 31988-25
dresden@bauindustrie-ost.de

Leipzig

Geschäftsstelle Leipzig
Fon 0341 33637-0
Fax 0341 33637-34
leipzig@bauindustrie-ost.de

Magdeburg

Geschäftsstelle Magdeburg
Fon: 0391 53221-0
Fax: 0391 53221-24
magdeburg@bauindustrie-ost.de

Herausgeber

Bauindustrieverband Ost e. V.
Hauptgeschäftsstelle
Karl-Marx-Str. 27
14482 Potsdam
Fon: 0331 7446-0
Fax: 0331 7446-177
E-Mail: info@bauindustrie-ost.de
www.bauindustrie-ost.de

Verantwortlich für die Redaktion

Susann Stein
Politik und Kommunikation

Titelfoto

STRABAG Magdeburg

Grafische Gestaltung und Satz

Dr. Sven Lehmann, markenzoo®, Dresden 2019

Druck

addprint AG, Bannewitz

www.bauindustrie-ost.de

SCHWARZBUCH | Bauindustrieverband Ost e. V.