



**Fachkräfte im Bau für die  
Transformation unverzichtbar!  
Verliert die Bauwirtschaft den  
Konkurrenzkampf auf dem  
Arbeitsmarkt?**

**Gerhard Bosch und Frederic Hüttenhoff**

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),  
Universität Duisburg-Essen

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Die Bauwirtschaft – eine Schlüsselbranche für Zukunftsprojekte .....	3
2 Anspruchsvolle Zukunftsprojekte im Bau im Koalitionsvertrag konkretisiert .....	4
3 Fachkräfte entscheidend für das Gelingen der Transformation .....	4
4 Fachkräftesicherung nur durch gemeinschaftliches Handeln der Sozialpartner möglich .....	5
5 Trotz steigender Ausbildungszahlen können ausscheidende Fachkräfte nicht ersetzt werden .....	5
6 Baufachkräfte erhalten zunehmend keinen Facharbeiterlohn mehr .....	6
7 Wie beurteilen die Baubeschäftigten ihre Arbeitsbedingungen? .....	7
8 Auch der Staat hat eine Verantwortung .....	8
9 Schlussfolgerungen .....	9
10 Literatur .....	10

## Vorwort

Alle großen gesellschaftlichen Zukunftsprojekte sind nicht ohne eine innovative und leistungsfähige Bauwirtschaft zu realisieren. Die Dekarbonisierung der Wirtschaft bis 2045 kann nur durch eine Sanierung vor allem von Altbauten und Einsparungen bei energieintensiven Baustoffen gelingen. Gleichzeitig muss bezahlbarer neuer Wohnraum geschaffen werden und die Infrastruktur vor allem bei den Verkehrswegen umgebaut werden.

Ohne gut qualifizierte Fachkräfte kann dies nicht gelingen. Hier ist das Bauhauptgewerbe nicht gut aufgestellt. Obgleich zusätzliche Fachkräfte benötigt werden, gelingt es trotz steigender Ausbildungszahlen nicht, auch nur die ausscheidenden Fachkräfte zu ersetzen. Viele Bauarbeiter wandern nicht zuletzt wegen schlechter Bezahlung in andere Branchen ab und kehren nicht wieder zurück. Während andere Branchen, wie die Pflege im Konkurrenzkampf um die schrumpfenden Kohorten Jugendlicher ihre Mindestlöhne deutlich erhöhen, wurden die Branchenmindestlöhne im Bauhauptgewerbe auf Druck des Zentralverbands des deutschen Baugewerbes sogar abgeschafft.

Das Institut Arbeit und Qualifikation hat zwei von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studien zum Bauhauptgewerbe veröffentlicht, die beide über open access frei zugänglich sind (Bosch/Hüttenhoff 2022; Kümmerling u.a. 2022). Die Ergebnisse der Studien sind für die Umsetzung der Koalitionsvereinbarung, in der die Baubranche eine wichtige Rolle spielt, von hoher praktischer Relevanz. Aus diesem Grunde werden die Ergebnisse der Studie vor allem im Hinblick auf die Fachkräftesicherung im Folgenden zusammengefasst

### 1 Die Bauwirtschaft – eine Schlüsselbranche für Zukunftsprojekte

Die Bauwirtschaft ist eine der Schlüsselbranchen unserer Wirtschaft. Mit ihren rund 2,6 Millionen Arbeitskräften beschäftigt dieser arbeitsintensive Sektor mehr Arbeitskräfte als die Chemische Industrie,

der Fahrzeug- oder der Maschinenbau. Der Öffentlichkeit ist dies kaum bewusst, da die Baubeschäftigten überwiegend nicht, wie in den anderen genannten Branchen, in weltweit bekannten Großunternehmen, sondern überwiegend verstreut in zahlreichen Kleinunternehmen arbeiten.

Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft ist noch viel größer. Der Anteil der Branche am Bruttosozialprodukt liegt mit 12 Prozent doppelt so hoch wie der Anteil an allen Erwerbstätigen (6 Prozent) (HDB 2022). Der Grund dafür sind die vielfältigen Dienstleistungen, vor allem der Planung und Finanzierung, die in jedes Bauwerk fließen. Weiterhin ist die Bauwirtschaft bildlich gesprochen die Endmontage in einer langen Wertschöpfungskette und baut zahlreiche Produkte anderer Branche ein. Dabei geht es nicht nur um die unterschiedlichen Baustoffe, sondern auch die gesamte immer komplexere Technik in Bauwerken.

Durch die Schlüsselrolle bei der Montage vieler innovativer Produkte und der Gestaltung unserer für unsere Lebensqualität so wichtigen Wohn- und Arbeitsstätten und auch unserer natürlichen Umwelt haben Planen und Bauen in allen Zukunftsprojekten unserer Gesellschaft eine hohe Bedeutung. Dies wurde im Leitbild Bau, das zehn Arbeitgeberverbände aus den unterschiedlichen Bereichen der Wertschöpfungskette Bau, und die IG BAU in einem gemeinsamen Diskussionsprozess entwickelt haben, bereits vor über 10 Jahren wie folgt auf den Punkt gebracht: „Die Erreichung ehrgeiziger Ziele im Klimaschutz und bei der Ressourcenschonung erfordert nicht nur einen hochwertigen energiesparenden Neubau, sondern auch eine umfassende Sanierung des Altbestands an Bauwerken, in der die größten Potenziale der Energieeinsparung liegen. Wohnungen und Wohnumfeld müssen aufgrund der demografischen Entwicklung altersgerecht umgebaut werden. Unsere Infrastruktur vor allem in den Bereichen der Energienetze, der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung, des Gesundheits- und Bildungswesens und der Verkehrswege muss laufend modernisiert werden, um den jeweils aktuellen Ansprüchen an Umweltschutz, Lebensqualität, Chan-

cengleichheit und Mobilität zu genügen und nachhaltiges Wirtschaften zu fördern. Die Globalisierung schließlich bietet große Chancen für den Export. Schließlich muss Bauen trotz der gestiegenen Ansprüche an Qualität und Nachhaltigkeit bezahlbar bleiben.“ (Leitbild Bau 2009: 7).

## 2 Anspruchsvolle Zukunftsprojekte im Bau im Koalitionsvertrag konkretisiert

Im Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP wurden die anspruchsvollen Zukunftsprojekte, die die Bauwirtschaft betreffen, konkretisiert. Sie reichen von der flächendeckenden Versorgung mit Glasfaser, über eine Erhöhung der Investitionen in den öffentlichen Nahverkehr, das Schienennetz, die Häfen, die Infrastruktur der Binnenschifffahrt, der Netzausbau für die erneuerbaren Energien, die Lärmreduzierung bis hin zur Transformation der Wirtschaft zur Ausrichtung der Klima-, Energie- und Wirtschaftspolitik auf den 1,5-Grad-Pfad. Weiterhin sollen jährlich 400 000 neue Wohnungen gebaut werden und der klimagerechte Umbau der Bestandsbauten gefördert werden. Darüber hinaus sind viele weitere Ziele, wie der Tierschutz in der Landwirtschaft, der Ausbau des Naturschutzes, sowie die Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes ohne bauliche Maßnahmen nicht erreichbar.

Man kann zu Recht sagen, dass die Bauwirtschaft über die unterschiedlichen Politikbereiche und ministeriellen Zuständigkeiten hinweg noch niemals so sehr im Mittelpunkt gestanden hat, wie in dieser Koalitionsvereinbarung. Angesichts der Langfristigkeit der Transformation der Wirtschaft und des absehbar weiterhin hohen Bedarfs an neuen Wohnungen wird dies auch für die nächsten Legislaturperioden gelten. Die Aufwertung des Themas Bauen spiegelt sich auch in der längst fälligen Wiedereinrichtung eines eigenen Ministeriums für Wohnung, Stadtentwicklung und Bauwesen. Ebenso wichtig sind aber die in

den anderen Ressorts vereinbarten Bauaufgaben und Bauinvestitionen. Dabei geht es nicht mehr um die Betonideologie vergangener Jahrzehnte, sondern um umwelt-, klima- und lebensgerechtes Bauen. Die Bauwirtschaft, die in den vergangenen Jahrzehnten, wie auch andere Industrien zu den gegenwärtigen Umweltproblemen beigetragen hat, ist jetzt als Problemlöser beim sozial-ökologischen Umbau gefordert.

Um die neuen Nachhaltigkeitsstandards zu erfüllen, muss der deutsche Bauproduktmarkt ein Leitmarkt für innovatives und umweltfreundliches Bauen auf neuestem technologischem Stand werden. Das Bauen soll durch Digitalisierung, serielles Bauen, Standardisierung und Entbürokratisierung billiger werden. Dabei geht es aber nicht nur um technische Lösungen, sondern um lebenswerte Städte, Gemeinden und ländliche Regionen in ganz Deutschland entsprechend den Standards der „Neuen Leipzig-Charta“.<sup>1</sup>

## 3 Fachkräfte entscheidend für das Gelingen der Transformation

Dass der „Mangel an qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen (...) eines der größten Hindernisse für Wirtschaftswachstum, für die Sicherung von Wohlstand, eine hohe Qualität in Gesundheit, Pflege, Betreuung und Bildung sowie für das Gelingen der Transformation in Deutschland sein“ kann (Koalitionsvereinbarung 2021: 32), fürchten die Koalitionäre zu Recht. Die Umsetzung der geplanten Bauvorhaben wird nur gelingen, wenn auch Fachkräfte in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen. In den aktuellen Studien zu Fachkräftengpässen stehen die Bauberufe immer mit an vorderster Stelle der Mangelberufe (z.B. Bundesagentur für Arbeit 2022 oder Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung 2021).

In der Baubranche, die schon immer einen hohen Fachkräfteanteil hatte, hat sich in den letzten Jahrzehnten der Anteil der an- und ungelerten Werker

<sup>1</sup> [https://www.nationale-stadtentwicklungspolitik.de/NSPWeb/DE/Initiative/Leipzig-Charta/Neue-Leipzig-Charta-2020/neue-leipzig-charta-2020\\_node.html](https://www.nationale-stadtentwicklungspolitik.de/NSPWeb/DE/Initiative/Leipzig-Charta/Neue-Leipzig-Charta-2020/neue-leipzig-charta-2020_node.html)

weiter auf heute nur 17 Prozent der Baubeschäftigten verringert (Bosch/Hüttenhoff 2022: 90).

Die Unternehmen setzen immer mehr auf Facharbeiter, da sie ihre Arbeit ohne Aufsicht auf ständig wechselnden Baustellen autonom ausführen können. Ihre breite Berufsausbildung befähigt sie zum Umgang mit neuen Baumaterialien, Bauprozessen und Baumaschinen. In der Transformation sind diese Eigenschaften noch stärker als früher gefragt.

#### **4 Fachkräftesicherung nur durch gemeinschaftliches Handeln der Sozialpartner möglich**

Die Fachkräftesicherung in der Bauwirtschaft mit ihren hohen Anteilen von Klein- und Kleinstbetrieben, die zudem mehr als alle anderen Branchen von konjunkturellen und saisonalen Ausschlägen betroffen ist, kann nicht alleine über den Markt erfolgen, sondern ist eine gemeinschaftliche Aufgabe von Unternehmen, den Sozialpartnern und dem Staat. Da die Fluktuation der Beschäftigten sehr hoch ist, müssen Unternehmen immer mit dem Verlust ihrer Ausbildungsinvestitionen durch die Abwanderung ihrer Fachkräfte rechnen. Wenn die Ausbildungskosten nicht zu mindestens teilweise gemeinschaftlich getragen und die Abwanderungsrisiken nicht vermindert werden, kommt es zu einer Unterinvestition in Ausbildung und einem chronischen Fachkräftemangel.

Zur Überwindung dieses Marktversagens haben die Sozialpartner in den letzten Jahrzehnten gemeinschaftlich die Verantwortung für die Fachkräftesicherung übernommen. Durch eine Ausbildungsumlage werden die Kosten der Berufsausbildung zu hohen Anteilen auf die gesamte Branche verteilt. Durch weitere Umlagen zur Alterssicherung, der Bezahlung der Entgelte während des Urlaubs und die Mitfinanzierung des Saisonkurzarbeitergeldes werden bautypische Risiken, wie saisonale Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters oder Auftragsmangel, die Nichtgewährung von Urlaub bei mehrfachem Arbeitgeberwechsel im Jahr, oder die unzu-

reichende Alterssicherung durch mehrfache konjunkturelle Arbeitslosigkeit, reduziert. Das Ziel ist die Verringerung der Abwanderung in andere Branchen. In die gemeinschaftlich getragenen Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) werden die verschiedenen Umlagen eingezahlt und an die Beschäftigten und die Bauunternehmen rückvergütet.

Unsere Analysen (Bosch/Hüttenhoff 2022) haben gezeigt, dass durch diese sozialpartnerschaftliche Regulierung des Bauarbeitsmarktes die Ausbildungsquote erhöht, Winterarbeitslosigkeit drastisch vermindert und die Fluktuation der Beschäftigten verringert werden konnte.

Allerdings zeigen sich deutlich Risse im Regulierungssystem der Bauwirtschaft. Fachkräfte erhalten immer weniger einen Facharbeiterlohn, die Branchenmindestlöhne gelten nicht mehr und die Arbeitsbedingungen entsprechen in der heutigen Dienstleistungsgesellschaft oft nicht den veränderten Erwartungen der Beschäftigten. Das macht es schwieriger Auszubildende zu gewinnen und Fachkräfte davon abzuhalten, in andere Branchen abzuwandern.

#### **5 Trotz steigender Ausbildungszahlen können ausscheidende Fachkräfte nicht ersetzt werden**

Aufgrund der hohen Fluktuation und der damit verbundenen Risiken des Verlustes ihrer Ausbildungsinvestitionen war die Ausbildungsquote in der Branche Anfang der 70er Jahre auf nur noch 1,8 Prozent der Beschäftigten gesunken. Nur durch Verteilung der Ausbildungskosten auf alle Betriebe der Branche über eine Umlage konnte diese existenzgefährdende Ausbildungskrise gelöst werden. Gleichzeitig wurden die Ausbildungsvergütungen zur Gewinnung von Auszubildenden angehoben und die Qualität der Ausbildung verbessert. Die Ausbildungsbetriebe erhalten heute fast die Hälfte der Ausbildungsvergütungen von der SOKA-BAU zurückerstattet. Weiterhin werden über 30 Wochen überbetrieblicher Ausbildung für jeden Auszubildenden in den rund 180

überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Baugewerbes finanziert (Bosch/Hüttenhoff 2022: Kapitel 7).

Die Ausbildungszahlen, die sich in der Baukrise zwischen 1995 und 2005 halbierten, wachsen seit 2010 wieder. Mittlerweile werden etwas mehr als 40 000 Jugendliche im Bauhauptgewerbe ausgebildet. Gleichwohl liegt die Ausbildungsquote mit knapp über 5 Prozent zwar über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, jedoch deutlich unter dem Niveau Mitte der 1990er Jahre, als bis zu 8,1 Prozent aller Beschäftigten in der Branche Auszubildende waren.

Besonders besorgniserregend ist, dass das Ausbildungsniveau nicht reicht, um die Rentenausstritte auszugleichen. Dabei ist noch nicht einmal die Abwanderung der ausgebildeten Fachkräfte in andere Branchen miteinkalkuliert. Nach unseren Berechnungen verlassen rund 50 Prozent der Ausgebildeten die Branche nach nur 5 Beschäftigungsjahren (Bosch/Hüttenhoff 2022: 104). Zur Reproduktion des Fachkräftebestands braucht die Branche eine Ausbildungsquote von rund 10 Prozent, wovon sie gegenwärtig noch weit entfernt ist.

Ein Grund für die unzureichende Ausbildungsquote liegt in der hohen Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze in der Branche, ein anderer in der abnehmenden Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. In den letzten Jahrzehnten ist es zu einer Zellteilung der Unternehmen in immer kleinere Einheiten gekommen, die als Subunternehmer unter hohem Kostendruck stehen und sich oft nicht in der Lage sehen, die Zeit für die Gewinnung und Betreuung Auszubildender aufzuwenden. Während früher die Ausbildungsquoten in den kleinen Unternehmen über denen der größeren Lagen, ist es heute umgekehrt. Zudem müssen die Arbeitsbedingungen in der Branche attraktiver werden, um die hohe Abwanderung zu verringern.

## 6 **Baufachkräfte erhalten zunehmend keinen Facharbeiterlohn mehr**

Bis zur Wiedervereinigung lag der Durchschnittslohn in der Branche über dem Fachkräfteecklohn. Seitdem erodiert das Lohngefüge. Das Abrutschen der Löhne in der Branche lässt sich daran erkennen, dass die Durchschnittslöhne der gewerblichen Beschäftigten nicht mehr das Niveau des Fachkräfteecklohns erreichen, obgleich die Branche deutlich mehr Fachkräfte als früher beschäftigt. 2019 erhielten nur noch 13,4 Prozent der gewerblichen Beschäftigten den Fachkräfteecklohn oder mehr und in Westdeutschland nur noch 27,6 Prozent. Der Durchschnittslohn lag in Westdeutschland um rund 12 Prozent unterhalb Fachkräfteecklohns, in Ostdeutschland waren es sogar 20 Prozent. (Bosch/Hüttenhoff 2022: Kapitel 5).

Dabei ist sich die Branche sehr bewusst, dass sie Arbeitskräfte für die schwere Bauarbeit nur gewinnen kann, wenn sie mehr als andere Branchen zahlt. Der Zentralverband der deutschen Bauwirtschaft hat das auch klar formuliert, als er in seiner Kritik an der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns schrieb: „Denn wenn bereits jede noch so körperlich oder geistig anspruchsloseste Tätigkeit in angenehmer Umgebung mit 12 Euro zu bezahlen ist, dürfte es für Branchen mit anspruchsvolleren Tätigkeiten in einer weniger komfortablen Arbeitsumgebung schwer werden, Arbeitskräfte zu gewinnen, wenn sich die Entlohnung nicht vom gesetzlichen Mindestlohn abhebt.“ (ZDB 2021: 12).

Dem ist nur zuzustimmen! Umso erstaunlicher ist es, dass die Arbeitgeberseite Anfang des Jahres einen Schlichtungsspruch zur Anhebung des Mindestlohns I bei gleichzeitiger Abschaffung der Mindestlohns II in Westdeutschland ablehnten. Da gesetzliche Mindestlöhne anders als Tarifverträge keine Nachwirkung entfalten, gelten in der Branche im Moment keine Branchenmindestlöhne, sondern nur der gesetzliche Mindestlohn.

Der Hauptverband der deutschen Bauindustrie (HDB), der die mittleren und größeren Bauunternehmen vertritt, wollte dem Schlichtungsspruch zur Anhebung des Mindestlohns I zustimmen. Gescheitert sind die Verhandlungen jedoch an der kompromisslosen Ablehnung des Zentralverbands des deutschen Baugewerbes (ZDB). Die Arbeitgeber der Schlüsselbranche Bau sind damit bei einem zentralen Thema der Zukunftssicherung handlungsunfähig geworden.

Die Annahme, dass bei Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigten individuell höhere Löhne aushandeln, wurde durch die oben beschriebene Erosion des Lohngefüges mitten im Aufschwung der Baubranche widerlegt. Die durchschnittliche Betriebsgröße hat sich in den letzten Jahrzehnten halbiert und drei Viertel der Baubeschäftigten arbeiten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Baubeschäftigten sind dadurch heute viel zu sehr vereinzelt, um über individuelle Lohnverhandlungen Fachkräftelöhne auszuhandeln. Nur über kollektiv ausgehandelte Lohnstandards kann das Lohnniveau über die gesamte Branche hinweg wieder verbessert werden.

Gute Tarifverträge und Branchenmindestlöhne sind darüber hinaus auch ein Signal an den Arbeitsmarkt, auf dem die Baubranche mit anderen Branchen um die knappen Auszubildenden und Arbeitskräfte konkurriert. Branchenmindestlöhne sind eben nicht nur verpflichtende Lohnstandards, sondern auch Marketing für die Arbeitsbedingungen der Baubranche, auf das man im Gegensatz zu anderen Branchen jetzt verzichten will. Man denke nur an die Pflege, die ihre Tätigkeiten durch eine Ausbildungsumlage, eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen auf das Niveau der Bauwirtschaft und Branchenmindestlöhnen deutlich über dem neuen Mindestlohn von 12 € erheblich aufwertet. Der Mindestlohn für qualifizierte Pflegekräfte steigt zum 1.9. 2022 auf 17,10 € und wird bis Ende 2023 auf 18,25 € angehoben. Gleichzeitig vereinbaren die Sozialpartner in baunahen Tätigkeiten (Dachdecker, Maler, Gerüstbauer, Steinmetze, Elektrohandwerk) Erhöhungen ihrer Branchenmindestlöhne.

Wie will man in diesem Umfeld künftig Arbeitskräfte gewinnen, wenn man nicht für die dringend benötigten Fachkräfte Löhne deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn garantiert. Die Arbeitgeberverbände haben sich hier in eine branchenschädigende Sackgasse hineinmanövriert, aus der sie im Interesse ihrer eigenen Branche und der Gesamtwirtschaft herausfinden müssen.

## 7 Wie beurteilen die Baubeschäftigten ihre Arbeitsbedingungen?

In einer online-Befragung haben wir mit Unterstützung der IG BAU 3052 Baubeschäftigte nach der Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen befragt (Kümmeling u.a. 2022). Es handelte sich um Gewerkschaftsmitglieder, die eher in mittleren und größeren sowie tarifgebundenen Bauunternehmen beschäftigt sind. Die Befragung zeigt viel Schatten, aber auch Licht. Die Beschäftigten sind stolz auf ihre Arbeit mit ihren konkret sichtbaren Ergebnissen. Sie beschreiben ihren Beruf als abwechslungsreich, vielfältig und lernförderlich und schätzen die Entscheidungsspielräume. Negativ werden die hohe körperliche Belastung und die Verdichtung der Arbeit durch neue Technologien gesehen.

Besorgniserregend ist, dass rund jeder vierte Befragte beabsichtigt, in „näherer Zukunft“ seinen Arbeitgeber oder sogar die Branche zu wechseln. Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen – schwere Arbeit zu ungünstigen Zeiten bei teils schlechter Bezahlung – stellt einen Hauptgrund für Wechselabsichten dar. Auch ein schlechtes Betriebsklima ist ein wichtiger Wechselgrund. Da wir eine „Positivauswahl“ von Beschäftigten befragt haben, ist davon auszugehen, dass die Wechselabsichten in den vielen kleinen meist nicht tarifgebundenen Betrieben mit schlechteren Löhnen noch viel ausgeprägter sind.

Vor diesem Hintergrund sind die Aussichten für die auftragsmäßig gut aufgestellte Branche eher schlecht. Der Ausstieg der Arbeitgeber aus den

Branchen-Mindestlöhnen lässt befürchten, dass der Druck auf die Löhne noch einmal steigen wird. Das wird die Attraktivität der Baubranche insbesondere für gut ausgebildete Beschäftigte oder hoch motivierte Auszubildende weiter schmälern. Vor allem junge, gut ausgebildete Kräfte „stimmen mit den Füßen ab“ und wechseln die Stelle, wenn sie mit den Beschäftigungsbedingungen nicht zufrieden sind. Durch ihre breite Berufsausbildung und hohe Flexibilität sind sie in anderen Branchen hochwillkommen.

Das Bauhauptgewerbe verliert durch die Abwanderung aus den Berufen rund der Hälfte eines Ausbildungsjahrgangs innerhalb von 5 Jahren nach Ende der Ausbildung jedes Jahr etwa 340 Millionen € Ausbildungsinvestitionen<sup>2</sup>. In 10 Jahren addieren sich diese Verluste auf 3,4 Milliarden €, die besser in höhere Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen angelegt wären. Dass dies möglich ist, zeigen die gut geführten Unternehmen in der Branche. Sie bezahlen nach Tarif, haben eine Ausbildungsquote von etwa 10 Prozent, können ihre Ausbildungsplätze durch eine gute Verankerung in der Region besetzen, verringern die Belastungen durch den Einsatz moderner Technologien und praktizieren einen kooperativen Führungsstil (Bosch/Hüttenhoff 2022). Ein wunder Punkt aber bleibt auch bei der besten Personalpolitik: Bauarbeit ist überwiegend nicht bis zum 67. Lebensjahr leistbar.

## 8 Auch der Staat hat eine Verantwortung

Auch der Staat hat eine Verantwortung für die Fachkräftesicherung in der Branche. Er beteiligt sich an der Finanzierung des Saisonkurzarbeitergeldes, da er durch die Verstetigung der Baubeschäftigung Ausgaben für das Arbeitslosengeld spart. Er muss über die Verbesserung der Erwerbsunfähigkeitsrenten sicherstellen, dass Bauarbeiter am Ende ihres Erwerbslebens nicht finanziell bestraft werden.

Darüber hinaus ist der Staat in vielen Segmenten des Baumarktes ein wichtiger und in manchen fast der einzige Auftraggeber der Bauwirtschaft, wie etwa im Verkehrswegebau (Straßen, Schienen, Häfen) sowie der weiteren Infrastruktur. Gerade arbeitsintensive Branchen können Arbeitskräfte nur vorhalten und auf die Zukunft hin ausbilden, wenn die Auftraggeber übers Jahr und auch über die Konjunkturzyklen hinweg eine kontinuierliche Auftragsvergabe sicherstellen. Hier sind die Versäumnisse der öffentlichen Hand unübersehbar. Nach Ende des Wiedervereinigungsbaubooms wurden die Bauaufträge nicht langsam, sondern abrupt heruntergefahren. Die jahrelange Sparpolitik des Staates hat zu negativen staatlichen Bauinvestitionen geführt. Im Bauhauptgewerbe halbierte sich Zahl der Beschäftigten zwischen 1995 und 2008 und sank auf den Tiefstand von 715 000 Arbeitskräften (Bosch/Hüttenhoff 2022: 89).

Die nach Ende des Wiedervereinigungsbooms in andere Branchen abgewanderten Fachkräfte kehrten – wie schon in früheren Krisen - bei guter Auftragslage in den seltensten Fällen in die Bauwirtschaft zurück. Die Arbeit an festen Standorten, in Innenräumen ohne die Wettereinflüsse, die höhere Beschäftigungsstabilität und die meist auch geringeren körperlichen Belastungen sind die ausschlaggebenden Gründe für diesen gewaltigen Branchenverlust an Ausbildungsinvestitionen.

Seit 2008 wächst die Zahl der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe wieder kräftig auf 911 000 im Jahre 2021. Der Beschäftigungsaufbau erfolgte überwiegend über ausländische Beschäftigte, deren Anzahl von 56 116 im Jahre 2010 auf 187 613 im Jahre 2021 gestiegen ist. Hinzu kommen über 80 000 in der deutschen Beschäftigungsstatistik nicht aufgeführte entsandte Arbeitskräfte aus anderen Ländern, deren Anzahl sich seit 2010 verdoppelte.

Um den Unternehmen Planungssicherheit bei der Ausbildung und bei Neueinstellungen zu geben, ist

<sup>2</sup> 2020 hat die SOKA-Bau für die Berufsausbildung 403 Millionen € ausgegeben (SOKA-BAU 2021). Die Betriebe geben noch einmal rund 280 Millionen für die Ausbildungsvergütungen aus.



eine langfristige Verstetigung der staatlichen Auftragsvergabe notwendig. Mit der Rückkehr zur Schuldenbremse, die angesichts der hohen kurzfristigen Haushaltsbelastungen die Investitionstätigkeit gefährdet, steht dies in Frage. Da die Erträge der Transformation (Klimaschutz, Lebensqualität) sich auf mehrere Generationen verteilen, wäre auch eine Kreditfinanzierung, die die Kosten ebenfalls über mehrere Generationen verteilt, notwendig.

## 9 Schlussfolgerungen

Der Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft gefährdet die Transformation. Schon jetzt leidet die Branche unter massivem Fachkräftemangel, der noch weiter zunehmen wird. Denn die Ausbildungsquote in der Branche reicht bei weitem nicht aus, die Rentenabgänge auszugleichen. Viele Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden und viele Fachkräfte verlassen die Branche wegen der schweren Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung. Die Branche verliert jährlich dadurch jährlich rund 340 Millionen ihrer Ausbildungsinvestitionen.

Nur auf die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland zu hoffen, ist keine Lösung. Wenn durch unterbezahlte Werkvertragsnehmer aus dem Ausland das Lohngefüge in der Bauwirtschaft weiter erodiert, wird Bauarbeit immer unattraktiver. Schon jetzt erhalten die meisten Fachkräfte der Branche

keinen Facharbeiterlohn mehr. Es ist nicht nachzuvollziehen, dass die Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe von der Arbeitgeberseite gekippt wurden. Andere Branchen, wie etwa die Pflege, haben durch die Vereinbarung deutlich höherer Mindestlöhne für Fachkräfte ihre Arbeit aufgewertet. Wenn die Bauwirtschaft hier nicht nachzieht, verliert sie den Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt.

Notwendig ist eine massive Aufwertung der Bauarbeit, was den Sozialpartnern nur gemeinsam gelingen kann. Die Arbeit ist vielfältig und abwechslungsreich mit hohen Entscheidungsspielräumen, was für sie spricht. Um den Nachwuchs zu überzeugen, muss Facharbeit aber angemessen entgolten werden. Neben nach Qualifikation differenzierten Branchenmindestlöhnen, müssen die schweren körperlichen Arbeitsbedingungen durch den Einsatz von Technik erleichtert werden. Die Vorreiter der Branche zeigen zudem, wie man durch eine gute Bezahlung und einen kooperativen Führungsstil Arbeitskräfte gewinnen und halten kann. Hier ist der Nachholbedarf in der Breite unübersehbar. Auch der Staat hat eine große Verantwortung. Durch eine Verstetigung der Auftragsvergabe muss er für die Unternehmen verlässliche Rahmenbedingungen für den Aufbau ihres Fachkräftestamms schaffen.

## 10 Literatur

Bosch, Gerhard, und Frederic Hüttenhoff. 2022. *Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche*. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Frankfurt: Campus [Volltext](#)

Bundesagentur für Arbeit. 2022. Fachkräfteengpassanalyse 2022. *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt* Mai 2022. Nürnberg.

HDB (Hauptverband der deutschen Bauindustrie). 2022. *Bedeutung der Bauwirtschaft*. [Volltext](#)

Kümmerling, Angelika, Gerhard Bosch, Frederic Hüttenhoff und Claudia Weinkopf. 2022. Viel Schatten, aber auch etwas Licht. Die Situation der Baubeschäftigten – Ergebnisse einer Online-Beschäftigtenbefragung. Duisburg: *IAQ-Report 2022-06*. [Volltext](#)

Koalitionsvertrag 2021. *Mehr Fortschritt wagen Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP)*. Berlin.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. 2021. Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk, *KOFA-STUDIE 1/2021* IW Köln. [Volltext](#)

Leitbild Bau. 2009. *Zur Zukunft des Planens und Bauens in Deutschland eine gemeinsame Initiative der deutschen Bauwirtschaft*. Berlin.

SOKA Bau. 2021. *Geschäftsbericht 2020*. Wiesbaden.

ZDB (Zentralverband des deutschen Baugewerbes). 2021. Wortbruch. Zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. In *DIREKT - Aktuelles vom Baugewerbe*, H. 6 Berlin.

## Autoren



### **Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Research Fellow  
Flexibilität und Sicherheit

Mail: [gerhard.bosch@uni-due.de](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de)  
Telefon: +49 203 37 91339



### **Frederic Hüttenhoff**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Flexibilität und Sicherheit

Mail: [frederic.huettenhoff@uni-due.de](mailto:frederic.huettenhoff@uni-due.de)  
Telefon: +49 203 37 92394

## IAQ-Standpunkt 2022 | 02

Redaktionsschluss: 07.09.2022

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

### IAQ-Standpunkt:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-standpunkt.php>

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Standpunkt erscheint in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

### Redaktion:

Claudia Braczko  
[claudia.braczko@uni-due.de](mailto:claudia.braczko@uni-due.de)

IAQ im Internet  
<https://www.uni-due.de/iaq/>

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub

universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/77043

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20221018-090613-6

Alle Rechte vorbehalten.