



Für Personaler und Führungskräfte

Trends & Prognosen in der Baubranche gegen den Personalmangel

Inhaltsverzeichnis

Das wahre Problem der Baubranche	3
Status Quo: Generationswechsel und Arbeitskräftemangel	4
Die schwierige Arbeitssituation auf Baustellen	5
Die Diskrepanz zwischen Bauarbeitenden und Führungskräften	6
Stressfaktoren für Beschäftigte am Bau	7
Die Kommunikation bleibt unsicher und analog	8
Die Kosten der Untätigkeit im Baugewerbe	9
Die Antwort auf den Fachkräftemangel im Baugewerbe	
Mitarbeiterbindung und Motivation als treibender Faktor	10
Mit Sichtbarkeit gegen den Fachkräftemangel	11
Sechs Erfolgsfaktoren für ein glücklicheres Team	12

Hinweis: Um zu verstehen, was systemrelevante Mitarbeitende bewegt befragen wir für den **Beekeeper Frontline Trends Report** jedes Jahr rund 6.000 Beschäftigte aus den wichtigsten Branchen, in denen Mitarbeitende nicht an festen PC-Arbeitsplätzen tätig sind.

Wir möchten von Mitarbeitenden wissen:

- Was motiviert sie?
- Was stresst sie?
- Was ist ihnen wichtig?
- Woran fehlt es ihnen?
- Was müsste sich ändern?

Die hier genannten Daten stammen aus dem Beekeeper-Report, sofern nicht anders angegeben. Darüber hinaus haben wir Daten aus anderen Quellen wie Branchenverbänden und dem Bundesamt für Statistik herangezogen.



Das wahre Problem der Baubranche

Die Baubranche steht seit einigen Jahren im medialen Fokus: zunächst der Bauboom der 2010er-Jahre und seit Corona der drastische Materialmangel mit einhergehendem Preisschock.

Dabei wird meist nur am Rande erwähnt, dass das eigentliche Problem auf dem Bau nicht die Materialknappheit ist. Meldeten im Mai 2022 noch 52 Prozent der Firmen eine Behinderung der Produktion durch Mangel an Material, waren es zum Jahreswechsel 2022/23 nur noch 20 Prozent. Auch die Einkaufspreise von Baumaterialien stabilisieren sich trotz Inflation und Kriegssituation.

Das eigentliche Problem, das sich immer weiter dramatisiert: Es fehlt schlicht an Menschen, die die schlechten Arbeitsbedingungen der Branche auf sich nehmen wollen. Seit 2010 hat sich der Personalmangel in der Baubranche vervierfacht.

Die Gründe: unattraktive Arbeitszeiten, zu niedrige Gehälter und Arbeitgebende, die geltende Tarifverträge umgehen.



52.000
offene Stellen

2010

191.000
offene Stellen

2022

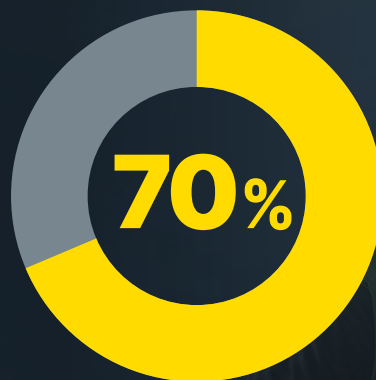
Status Quo: Generationswechsel und Arbeitskräftemangel

Die Auswirkungen des Generationswechsels auf den Fachkräftemangel sind immens. Trotz der Investition in neue Arbeitskräfte konnten in den letzten Jahren nicht alle freien Stellen besetzt werden.

Es gibt zwar aktuell mehr Nachwuchs-Fachkräfte, die eine Ausbildung anfangen als Mitarbeitende, die in Rente gehen, jedoch bricht jeder dritte Auszubildende die Ausbildung ab. Daher wird sich die Situation auf dem Bau auch in absehbarer Zeit nicht entspannen.

2,6 ^{MIO}

sind am Bau tätig, das sind
**5,6% aller Erwerbstätigen
in Deutschland**



sehen den Fachkräftemangel als
**„Risiko für die wirtschaftliche
Entwicklung ihres
Unternehmens“** Bauindustrie

19.800

Neue Ausbildungsverhältnisse in 2022

Jeder 3.
bricht seine
Ausbildung ab



Entwicklungen seit 2009

Offene Stellen

Bauingenieure

5x MEHR

Offene Stellen

Bauarbeitende

2x MEHR

500.000

Neueinstellungen

280.000

Pensionierte

Die schwierige Arbeitssituation auf Baustellen

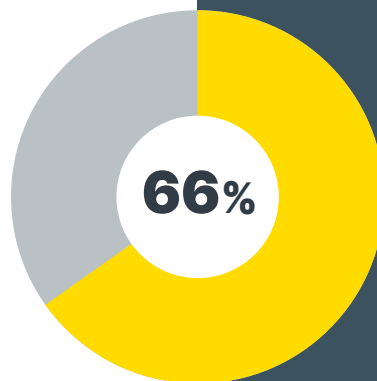
Während der Fachkräftemangel im Baugewerbe immer größer wird, wächst auch der Druck durch die Erwartungen der Gesellschaft und der Politik.

So hat die Bundesregierung als Ziel 400.000 neu gebaute Wohnungen pro Jahr vorgegeben. Zudem müssen vorhandene Gebäude möglichst rasch energetisch saniert werden. Die Situation spitzt sich zu. Den Preis zahlen hauptsächlich die Mitarbeitenden auf den Baustellen, deren Arbeitsbedingungen sich verschlechtern.

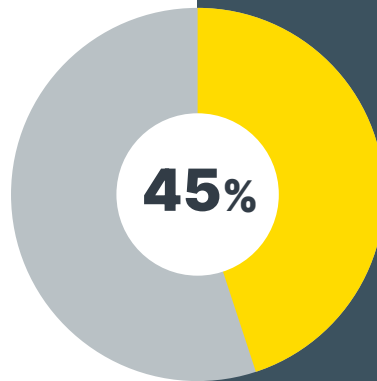
Direkt am Bau tätig, sind sie jedem Wetter ausgesetzt. Dafür haben sie unregelmäßige Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung und sind schwer erreichbar, weil sie keinen eigenen Computer oder eine persönliche Firmen-E-Mail-Adresse haben.

Das führt dazu, dass Arbeitskräfte im operativen Bereich oft als letzte von Neuerungen erfahren und ihrerseits keine Möglichkeit haben, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Obwohl sie in der Überzahl sind, sind sie vom Unternehmen abgekoppelt.

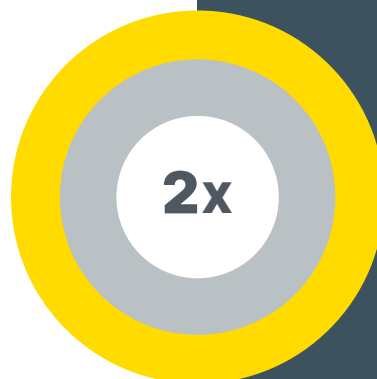
2,6 Mio Arbeitskräfte sind in Deutschlands Bauindustrie beschäftigt



der Beschäftigten in der Bauindustrie sind ohne eigenen Schreibtisch
Statistisches Bundesamt



denken über einen Arbeitgeberwechsel nach



wahrscheinlicher ist es, dass neue Mitarbeitende, wegen fehlender Unterstützung innerhalb der ersten 30 Tage kündigen

A photograph of construction workers wearing yellow hard hats and safety vests, working on a building site. The image is dark and serves as a background for the title.

Die Diskrepanz zwischen Bauarbeitenden und Führungskräften

Die digitale Kluft zwischen systemrelevanten Mitarbeitenden und Führungskräften ist in einem Großteil der Bauunternehmen immer noch die Realität. Kommunikation und Information finden meist noch auf veralteten Wegen oder mit kleinteiligen Einzellösungen statt.

Wenn informiert wird, dann nur von oben nach unten: Führungskräfte sprechen, die Belegschaft empfängt lediglich die Kommunikation. Das führt in vielen Fällen zu Unzufriedenheit, Dienst nach Vorschrift und dazu, dass sich die Mitarbeitenden dem Unternehmen nicht verbunden fühlen.

Den Führungskräften fehlt das Verständnis dafür, was die Beschäftigten brauchen, um zufrieden zu arbeiten. Das ergab die Beekeeper-Umfrage Frontline-Trends. Für Frontline-Mitarbeitende sind neben positivem Feed-

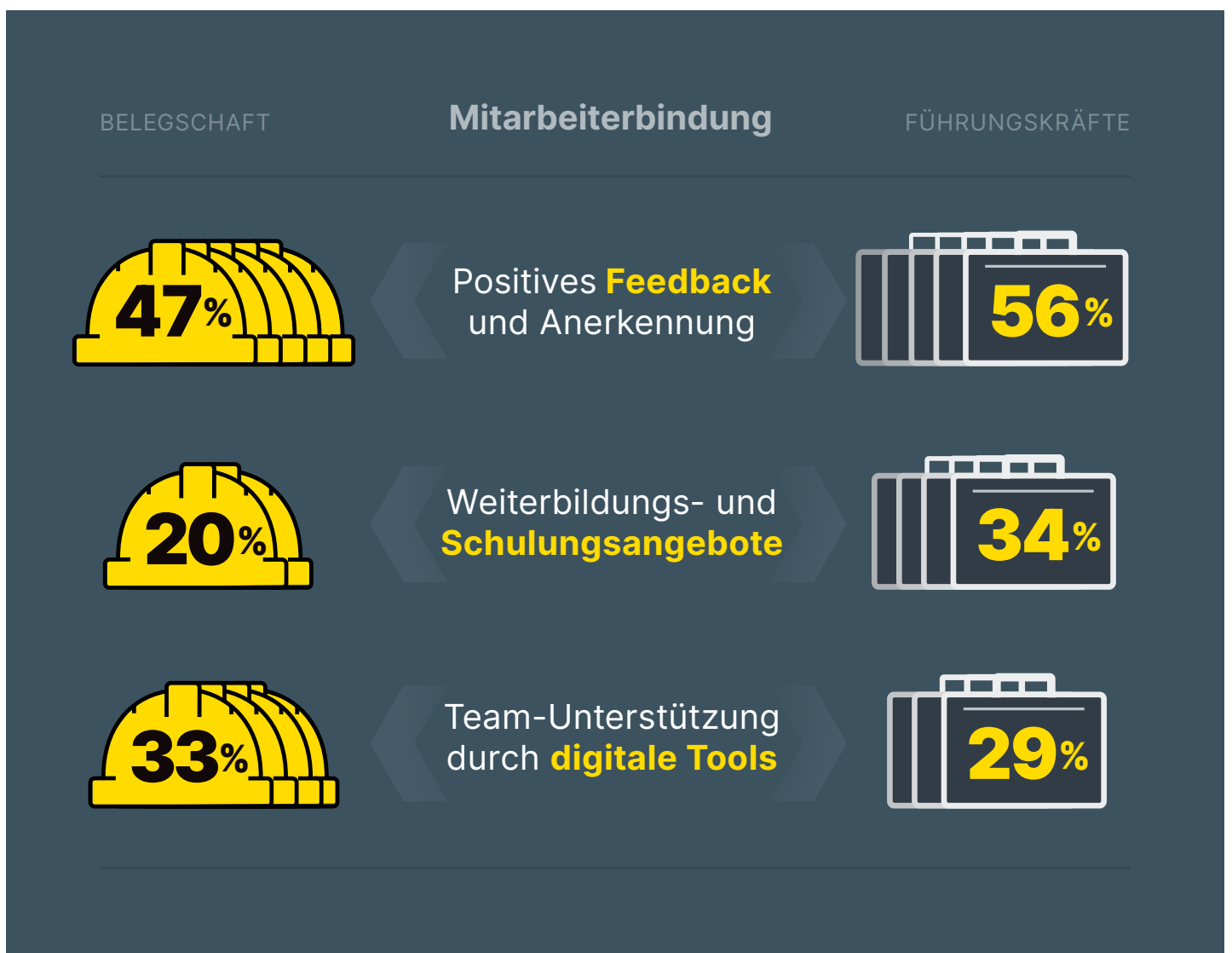
back vorwiegend berechenbare Schichten, bezahlter Urlaub und gute Sozialleistungen wichtig. Frontline-Manager stufen die Bedeutung dieser Faktoren dagegen weitaus niedriger ein. 56 Prozent der Führungskräfte sehen in Feedback und Anerkennung die besten Mittel, um ihr Team zu halten. Verlässliche Schichten und bezahlten Urlaub halten lediglich 16 Prozent für wichtig, attraktive Sozialleistungen liegen mit nur 14 Prozent sogar auf dem letzten Platz.

Es ist also dringend notwendig, dass Unternehmen handeln und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden schnell und drastisch verbessern.

Dabei geht es zum einen um die eigentliche Arbeit, zum anderen aber auch um die Organisation dieser: 33 Prozent der Beschäftigten am Bau wünschen sich an ihrem Arbeitsplatz Technologien, die ihnen helfen, ihre Aufgaben besser zu erledigen, für 17 Prozent ist der Zugang zu digitalen Tools sogar der hauptsächliche Motivator.

Hintergrund: Bei der digitalen Transformation liegt das Baugewerbe notorisch hinter anderen Branchen zurück.

Lediglich 20 Prozent nutzen ein Intranet oder Mitarbeiterportal, und nur knapp über zehn Prozent können über eine App ihre bevorstehenden Schichten einsehen und managen oder auf Aufgaben und Checklisten zugreifen. Bauarbeitende wünschen sich speziell für sie entwickelte Tools, mit denen sie an der digitalen Revolution der Branche teilhaben können.



Stressfaktoren für Beschäftigte am Bau

Die digitale Kluft zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zeigt sich auch darin, was die jeweiligen Gruppen als drängendste Stressfaktoren wahrnehmen.

Während sich die Führungskräfte vor allem um Rekrutierung und Aufrechterhaltung eines zufriedenen Teams sorgen, steht für die Mitarbeitenden auf der Baustelle die Sorge um die eigene Sicherheit und die ihrer Familien weit oben auf der Liste der Stressfaktoren. Zuletzt hat auch die Inflation für zusätzliche Besorgnis unter den Beschäftigten gesorgt.

Das Problem für die Belegschaft und Führungskräfte ist, dass beide Seiten zeitlich massiv belastet sind. Führungskräfte verbringen, nach einem Bericht der Harvard Business Review, bis zu 60 Prozent ihrer Arbeitszeit

damit, Informationen weiterzugeben; Mitarbeitende wiederum investieren bis zu drei Stunden in der Woche damit, diese Informationen zu suchen. Gleichzeitig sehen 29 Prozent der Führungskräfte digitale Tools als wichtiges Mittel zur Mitarbeiterbindung, während 41 Prozent der Belegschaften angeben, dass ihnen die richtigen Tools fehlen, um ihre Arbeit effektiv und zügig erledigen zu können.

Bringt man diese Aussagen zusammen, zeigt sich, dass digitale Tools, mit denen sowohl kommuniziert als auch Arbeit organisiert werden kann – Schichtpläne anlegen und ändern, Sicherheitsrichtlinien weitergeben, Checklisten abhaken – die Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten deutlich verbessern können. Mitarbeitende haben mit digitalen Tools eine Möglichkeit, den Informationsfluss im Unternehmen zu demokratisieren und auch ihre Ideen einzubringen. Führungskräfte wiederum können Informationen zuverlässig und zeitsparend weitergeben und sich auf eigentliche Führungsaufgaben konzentrieren.

BELEGSCHAFT

TOP 3

FÜHRUNGSKRÄFTE

Rekrutierung & Aufrechterhaltung des Teams

1

Aufrechterhaltung eines engagierten, produktiven und zufriedenen Teams

Die eigene Sicherheit und die der Familie

2

Rekrutierung & Aufrechterhaltung des Teams

Häufige Änderungen rund um neue Bestimmungen, Teammitglieder und Sicherheitsverfahren

3

Häufige Änderungen rund um neue Bestimmungen, Teammitglieder und Sicherheitsverfahren

Meistgenutzte Tools von Führungskräften in der Baubranche



Email

91%



WhatsApp

77%



Intranet oder
Mitarbeiterportal

20%



Dienstplanungs-/
Produktivitätstool

10%

Die Kommunikation bleibt unsicher und analog

Bauarbeitende arbeiten dezentral auf Baustellen und sind schlecht erreichbar; Führungskräfte müssen Informationen weitergeben, haben dafür aber nicht die geeigneten Systeme an der Hand.

Das führt dazu, dass sie auf bekannte, aber unsichere Kanäle zurückgreifen: Schwarze Bretter, Hauspost, Messenger-Apps mit unzureichenden Sicherheits-Features, die dann auch noch die Datensicherheit des Unternehmens gefährden und nicht unbedingt datenschutzkonform sind.

Auch die Beekeeper-Umfrage hat ergeben, dass viele Team- und Schichtleitende auf sogenannte Schatten-IT-Lösungen wie

WhatsApp oder persönliche E-Mail-Konten zurückgreifen müssen, um die technologische Lücke in der internen Unternehmenskommunikation zu schließen.

Damit bewegen sie sich rechtlich in einer dunkelgrauen Zone. Die Nutzung von privaten Messenger-Diensten wie z.B WhatsApp, die nicht für die interne Unternehmenskommunikation ausgelegt sind, ist nicht datenschutzkonform. Schon deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen hier aktiv werden und dem mittleren Management die richtigen Tools an die Hand geben. Darüber hinaus führt der Mangel an Kommunikation zu klaren finanziellen Nachteilen für die Unternehmen.

Die Kosten der Untätigkeit im Baugewerbe

Schlecht informierte Arbeitskräfte sind unzufrieden und machen mehr Fehler – beides ist teuer für die Arbeitgebenden und kann im schlimmsten Fall zu Unfällen führen.

Unzufriedene Mitarbeitende sind eher geneigt, den Arbeitgebenden zu wechseln. 45 Prozent der Teilnehmenden der Beekeeper-Umfrage geben an, dass sie in den kommenden Monaten ihren Arbeitsplatz verlassen möchten.

Wenn sie es tun, bedeutet das erhebliche Kosten für die Unternehmen. Diese sogenannten Fluktuationskosten beim Personalwechsel be-

inhalten Kosten für Recruiting und Onboarding eines neuen Mitarbeitenden, Umsatzeinbußen wegen Personalmangel, Austrittskosten des Mitarbeitenden, der geht.

Bleiben kündigungswillige Mitarbeitende jedoch im Unternehmen und sind dabei unzufrieden, verursacht das andere, ebenfalls kostenintensive Probleme: schlechtere Kundenbetreuung, sinkende Arbeitsmoral und geringere Produktivität sorgen nicht nur für negative Stimmung, sondern auch steigende Kosten.

37%

aller sozialversicherungspflichtigen Stellen in Deutschland mussten 2022 im Bauhauptgewerbe neu besetzt werden.
Bundesagentur für Arbeit

Die Antwort auf den Fachkräftemangel im Baugewerbe

Mitarbeiterbindung und Motivation als treibender Faktor

Unzufriedenes und schlecht informiertes Personal am Bau ist nichts, was Unternehmen einfach hinnehmen sollten. Fachkräftemangel und hohe Kosten sind gute Gründe, das Engagement zu steigern. Es stellt sich die Frage nach den Motivatoren: Was brauchen systemrelevante Fachkräfte der Baubranche, um zufrieden mit ihrer Arbeitssituation zu sein?

Neben gut und pünktlich erledigter Arbeit und konstruktivem Feedback von ihren Führungskräften möchten die Befragten digitale Tools und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt bekommen, die ihnen die Arbeit erleichtern.

Dazu gehören auch Tools, die die reibungslose Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen, Führungskräften und der Chefetage ermöglichen. Damit erhalten die Mitarbeitenden zum

einen Zugang zu Informationen und sparen Zeit. Zum anderen werden sie im Unternehmen sichtbar.

Der Effekt von Sichtbarkeit auf das Zusammengehörigkeitsgefühl und das Mitarbeiterengagement ist nicht zu unterschätzen. In der Beekeeper-Umfrage geben 47 Prozent der Mitarbeitenden an, dass Anerkennung für ihre Arbeit der wichtigste Faktor für mehr Produktivität ist. 58 Prozent wünschen sich mehr Mitarbeiterumfragen – beide Punkte können mit digitalen Tools adressiert und direkt ausgewertet werden. So können Unternehmen Mitarbeitenden eine Stimme geben, sie bei ihrer Arbeit unterstützen und gleichzeitig die eigenen Kosten senken.





Mit Sichtbarkeit gegen den Fachkräftemangel

Positives Feedback und Anerkennung sind sowohl für die Belegschaft als auch für Führungskräfte entscheidend, um eine gute Mitarbeiterbindung zu erreichen. Daneben wünschen sich die Befragten Weiterbildungsmöglichkeiten und Unterstützung der Teams durch digitale Tools.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Mitarbeiterzufriedenheit zu stärken, ist es wichtig, die Mitarbeitenden wahrzunehmen und ihnen eine Stimme zu geben. Das kann gerade in der Geschäftsführung zu einer gewissen Blockadehaltung führen. Doch es geht nicht darum, die Unternehmensleitung und die Belegschaft gegeneinander auszuspielen; im Gegenteil.

Offene Dialoge und Kommunikation ermöglichen Verbesserungen in Betriebsabläufen, unterstützen **eine vertrauensvolle Unternehmenskultur und steigern letztlich die Loyalität mit dem Unternehmen und untereinander:** Bauarbeitende, Führungskräfte, Geschäftsführung.

Sechs Erfolgsfaktoren für ein glücklicheres Team

Das [Beekeeper Frontline Success System](#) bietet Baufirmen zahlreiche Vorteile systemrelevante Mitarbeitende digital zu vernetzen und mit digitalisierten Unterlagen zu unterstützen.



1 Einfache Kommunikation am dezentralen Arbeitsplatz: Ob Bauarbeiter, Monteur, Elektrotechniker oder Handwerker – eine gute Lösung, vernetzt alle Arbeitskräfte, die am Bau beteiligt sind über einen zentralen Kommunikationskanal in Echtzeit – unabhängig von Standort, Sprachbarriere oder Berufsgruppe.

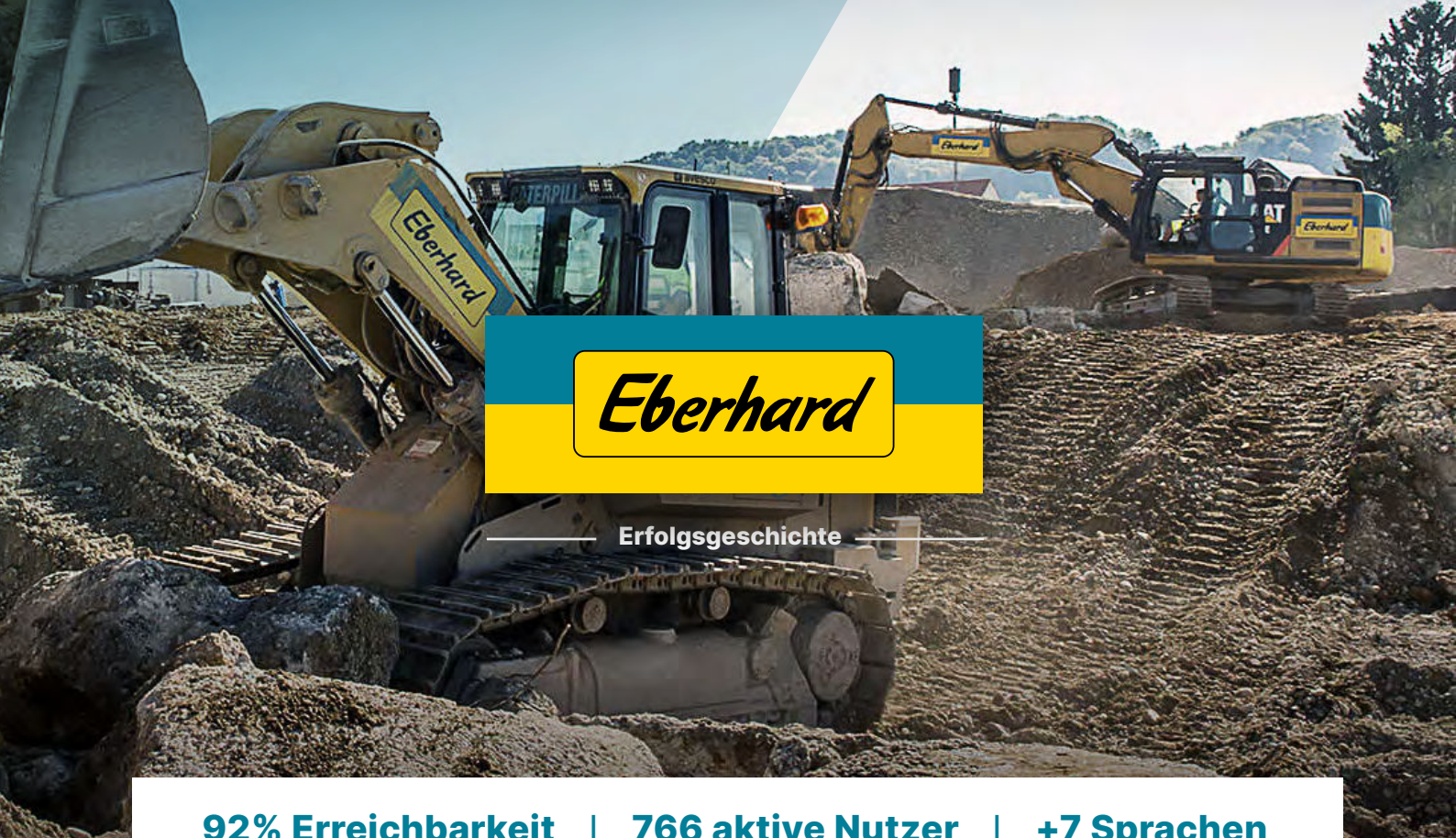
2 Nützliche Mitarbeiterdienste für eine zufriedener Belegschaft: Vom Schichtplan über Schulungen bis hin zur Lohnabrechnung erleichtern digitale Mitarbeiterdienste den Alltag von Beschäftigten am Bau.

3 Antwort auf den Fachkräftemangel: Ein Frontline Success System gibt Mitarbeitenden eine Stimme, verbindet sie mit Teams, Vorgesetzten und Büroangestellten des Unternehmens, erleichtert die Durchführung von Mitarbeiterumfragen und steigert so insgesamt Zufriedenheit, Engagement und Bindung an das Unternehmen.

4 Verbesserte Einarbeitung: Die ersten 90 Tage entscheiden darüber, ob neue Mitarbeitende dem Unternehmen dauerhaft erhalten bleiben. Ein digitales Onboarding-Programm unterstützt Unternehmen und Fachkraft in dieser wichtigen Phase der Zusammenarbeit.

5 Digitalisiertes Sicherheitsmanagement: Die Dokumentation und Nachverfolgung vorgeschriebener Sicherheitsmaßnahmen ist auch im 21. Jahrhundert oft noch papierbasiert. Das ist mühsam, zeitaufwendig und im Zweifelsfall auch gefährlich. Ein digitales Tool hilft, den Prozess sicherer zu gestalten, Wissenstransfer zu gewährleisten und adressiert gleichzeitig eine der Hauptsorgen von Mitarbeitenden, nämlich die um die eigene Sicherheit und die ihrer Familien.

6 Datenbasierte Entscheidungen: Wenn Führungskräften der Überblick über das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden und die Qualität der geleisteten Arbeit fehlt, sinkt nicht nur die Produktivität. Auch die Mitarbeiterfluktuation wird zu einem ernstem Problem. KI-gestützte Einblicke helfen Unternehmen, echte Erkenntnisse zu generieren und darauf basierend bessere Geschäftsentscheidungen zu treffen.



Eberhard

Erfolgsgeschichte

92% Erreichbarkeit | 766 aktive Nutzer | +7 Sprachen

Mit stetigem Pioniergeist in die Zukunft

Das Schweizer Bauunternehmen Eberhard lebt den Pioniergeist in Bau und Umwelt in der inzwischen dritten Generation.

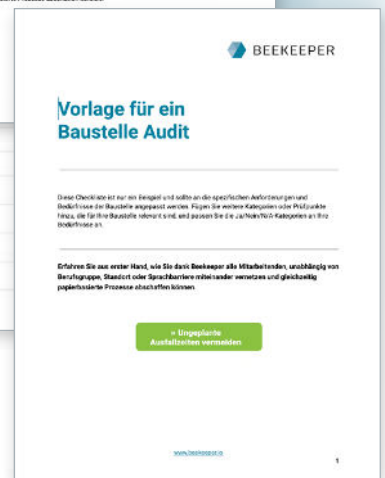
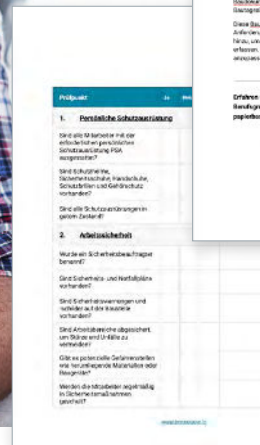
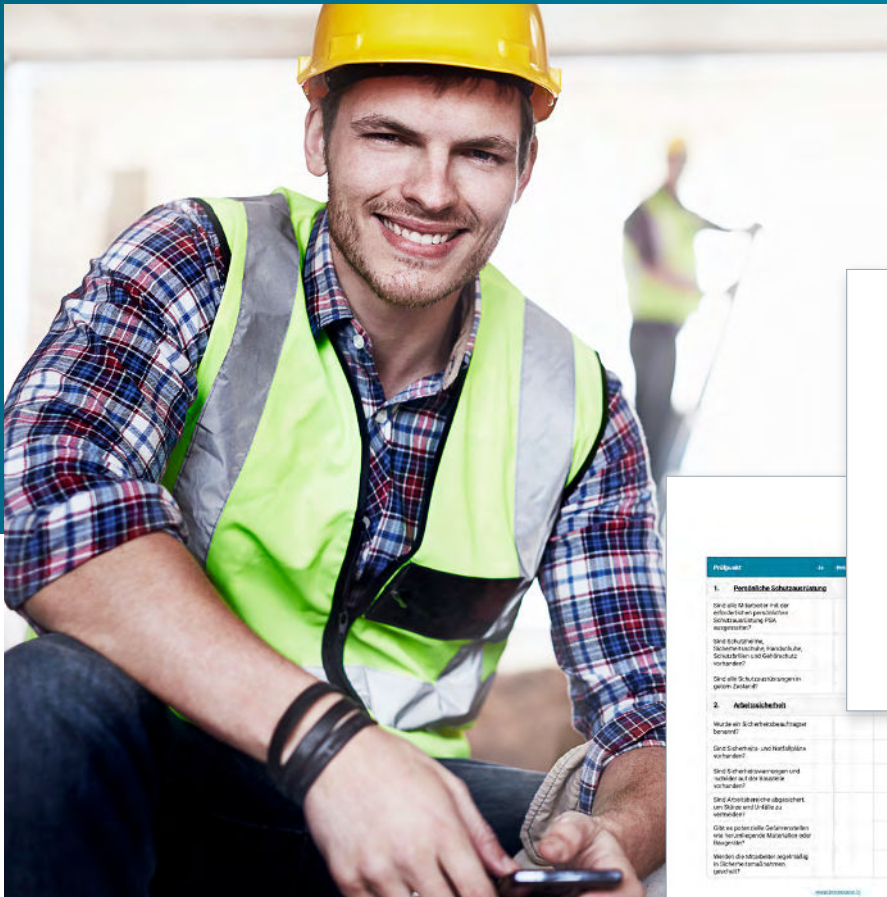
Seit 2018 ist das Schweizer Bauunternehmen nun schon zufriedener Beekeeper Kunde. Mit der Einführung des **Frontline Success Systems** hat Eberhard seine Dokumentenablage strukturiert, Mitarbeitenden-Feedback erleichtert und die Sicherheit seiner Belegschaft verbessert.

Das Bauunternehmen vernetzt nun die gesamte Belegschaft, unabhängig von Berufsgruppe oder Nationalität, an 16 Standorten miteinander und sorgt so für eine nahtlose interne Kommunikation und eine motivierte Belegschaft.

„Wir können z.B. gleichzeitig Benachrichtigungen an alle Baumaschinenführer schicken und haben **direkt das Resultat digital vorliegen. So sparen wir uns das Rausgehen, der große Papierberg fällt weg und wir haben es auch für später dokumentiert.**“

Stephan Lutz, Vermesser

» **Lesen Sie hier die ganze Erfolgsgeschichte**



Hilfreiche Vorlagen und Checklisten für Bauunternehmen

Optimieren Sie die Einhaltung von Sicherheitsstandards, Abläufen und Vorschriften mit dem Vorlagen- und Checklistenpaket von Beekeeper.

- ✓ **Unfallmeldung** (Vorlage)
- ✓ **Bestellung persönlicher Schutzausrüstung (PSA)** (Vorlage)
- ✓ **Materialienbestellung** (Vorlage)
- ✓ **Sicherheits-Checkliste**
- ✓ **Baustellen-Audit** (Vorlage)
- ✓ **Checkliste für tägliche Sicherheit**
- ✓ **Baustellentagebuch** (Vorlage)



Das ist Beekeeper

Mit der Beekeeper Mitarbeiter-App für Kommunikation und Produktivität haben systemrelevante Arbeitskräfte in Service, Verkauf, Pflege, Bau und Produktion Echtzeit-Zugriff auf alle Kommunikationskanäle, Tools, Dokumente und Dienstpläne in einer zentralen App.

Für erhöhte betriebliche Agilität, Produktivität und Arbeitssicherheit in Ihrer Belegschaft sowie datenbasierte Entscheidungen in Ihrem Führungsteam. Benutzerfreundlich, skalierbar, sicher, integrierbar.



Sprechen Sie mit
unseren Experten
» **Vereinbaren Sie ein
Beratungsgespräch.**

