

 **AUTODESK**
Construction Cloud

Baubranche in DACH und
den Niederlanden 2024

Perspektiven auf Wachstum, Fachkräftemangel und Kompetenzen für die Zukunft

An Autodesk Construction Cloud Report





Vorwort

Die Baubranche befindet sich an einem Wendepunkt. Moderne Bauweisen, technologische Innovationen und das Streben nach Nachhaltigkeit beginnen unsere Art zu bauen zu verändern.

In den DACH-Ländern und den Niederlanden liegt der Fokus mehr denn je darauf, eine Umwelt zu bauen, die unseren künftigen Bedürfnissen gerecht wird. Leuchtturmprojekte wie der Roche-Turm in der Schweiz, [das Hamelner Projekt zur Netto-Null-Sanierung¹](#) oder die Renovierungsarbeiten am Amsterdamer Hauptbahnhof setzen hier bereits neue Designmaßstäbe.

Bauunternehmen stehen allerdings vor großen Herausforderungen. Die Inflation übt erheblichen Druck auf Kosten für Löhne, Baumaterial und Energie aus. Unternehmen müssen sich an neue Kundenerwartungen und Vorschriften anpassen, wie etwa das Wkb oder das Umwelt- und Planungsgesetz (Omgevingswet) in den Niederlanden.

Vor allem ist die Baubranche in ganz Europa von einem akuten Fachkräftemangel bedroht. Schon heute ist es schwierig qualifiziertes Personal für Bauprojekte zu finden – von der Zukunft ganz zu schweigen.

Dieser Bericht untersucht die Erfahrungen von 406 Bauleitern in Österreich, Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz. Mit dem Ziel, die Herausforderungen beim Einstellungsprozess zu verstehen und wie dies die Betriebsabläufe der Unternehmen heute und in Zukunft beeinflusst.

In Zeiten wirtschaftlichen Drucks fällt es Baufirmen oft schwer in Personal zu investieren. Egal ob es um Berufsanfänger, Mitarbeiterbindung oder Weiterbildung geht. Da sich aber die nötigen Fähigkeiten im Bauwesen verändern, ist es jetzt an der Zeit die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um neue Mitarbeiter zu gewinnen, Produktivität zu erhöhen und sicherzustellen, dass wir eine Branche, und eine Welt aufbauen, die zukunftsfähig ist.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen

Marvin Thiessen

Marvin Thiessen
Director of Construction Sales - EMEA,
Autodesk

¹Net-Zero-Standard/Null-Energie Standard bei Gebäuden ist erreicht, wenn Gebäude die gesamte übers Jahr benötigte Energie für Heizung, Warmwasser und Haushaltsstrom selbst produzieren



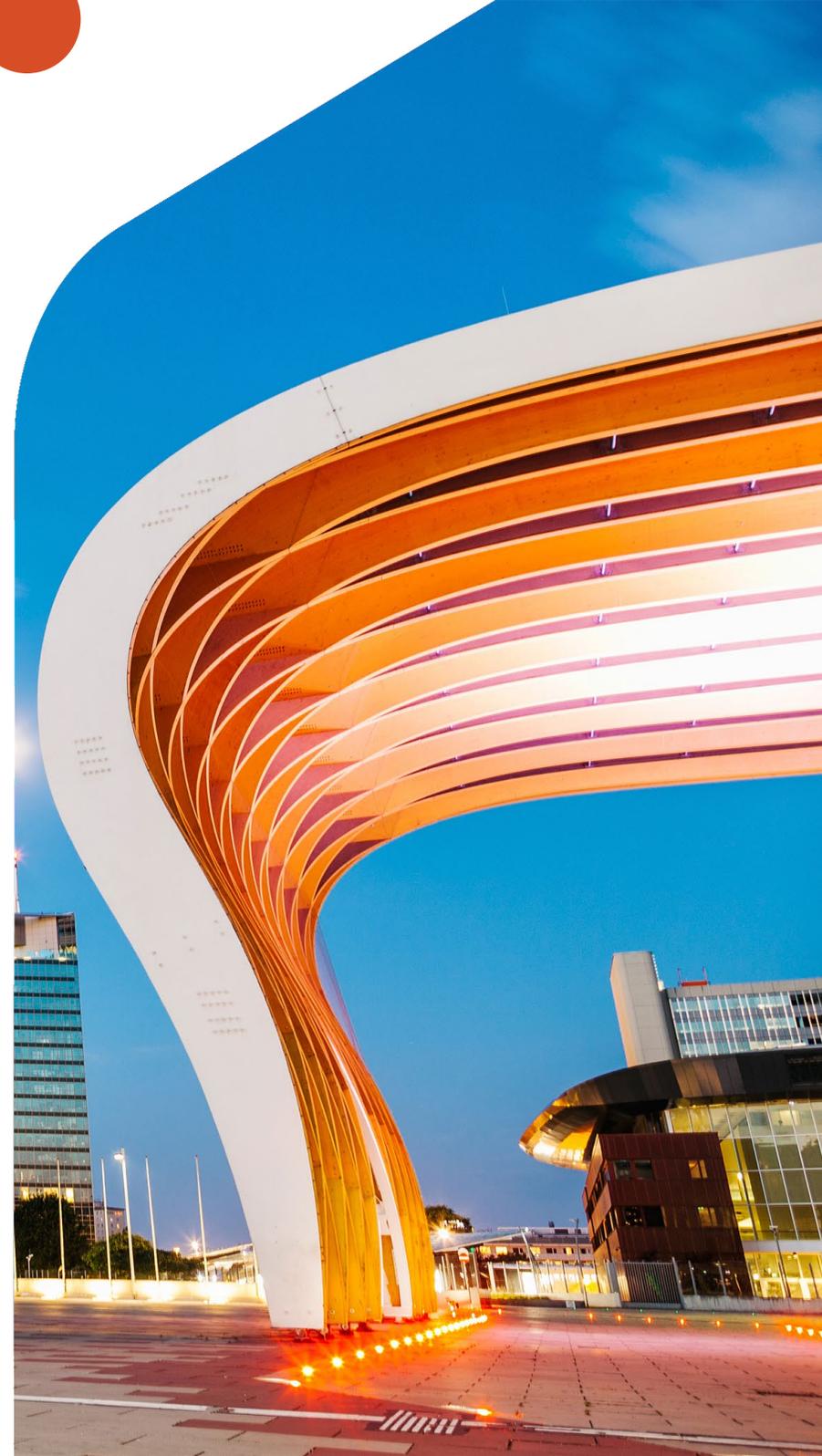
Österreich

Optimismus, getragen von großartigen Menschen

Bauunternehmen in österreichische Fachleute blicken am positivsten auf das kommende Jahr. Fast neun von zehn Befragten erwarten höhere Umsätze (89 Prozent). Das ist das höchste Ergebnis im Ländervergleich, während Fachleute nur eine durchschnittliche Steigerung von 38 Prozent erwarten.

Menschen spielen für diesen Erfolg eine wesentliche Rolle. Die Fachleute führen den erwarteten Anstieg auf ihre qualifizierte Belegschaft (35 Prozent) und starke Beziehung zu Stammkunden (33 Prozent) zurück. Auch die hohen Investitionen aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor spielen eine Rolle (32%).

Dreiviertel (75%) der österreichischen Bauunternehmen stellen aufgrund eines Anstiegs von Aufträgen und bestätigten Projekten Personal ein. Auch das Abarbeiten von Projekten, die durch Covid-19-Restriktionen verzögert wurden, spielen mit 35 % eine entscheidende Rolle – die stärkste von allen Ländern im Vergleich.





Fachkräftemangel könnte Ergebnis beeinträchtigen

Angesichts des Wachstums der Unternehmen ist die Verfügbarkeit von Fachkräften eine Herausforderung. Immerhin 86% der einstellenden österreichischen Unternehmen berichten von Schwierigkeiten. Die meisten Befragten nennen dafür die Imageprobleme der Baubranche als Grund (34%).

Wirtschaftliche Faktoren erschweren zudem die Mitarbeiterbindung. Ein Drittel findet es schwierig wettbewerbsfähige Gehälter anzubieten. Fast ein Drittel macht die steigenden Lebenshaltungskosten (31%) und die mit den höheren Materialkosten verbundene Unsicherheit (31%) für die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit der Gehälter verantwortlich.

Angesichts der Wirtschaftsprognosen, die für das Jahr 2024 einen Rückgang des österreichischen Bauvolumens um 1,5 % vorhersagen, könnten sich diese Herausforderungen verschärfen.

Im Hinblick auf die Qualifikationen in der Branche bereitet der gesetzliche Wandel keine großen Sorgen. Die meisten österreichischen Bauunternehmen (88%) sind zuversichtlich, dass sie in den nächsten Jahren alle neuen gesetzlichen Änderungen in der Branche bewältigen können, wie etwa die Vorschläge zur Begrenzung von Subventionen auf umweltfreundliche Projekte.

Investitionen in die Bildung, da stärkere Vernetzung erforderlich ist

Österreichische Unternehmen sind über den Nachwuchs im Baugewerbe besorgt, wobei sie vor allem auf Mängel in der Ausbildung hinweisen. Fachleute nennen als Hauptgrund für den Fachkräftemangel in den nächsten zehn Jahren, dass Hochschulkurse und Weiterbildungseinrichtungen nicht die erforderlichen Absolventen mit den erforderlichen Fähigkeiten hervorbringen (26%) - und dass das Baugewerbe von Schulabgängern als „letzter Ausweg“ angesehen wird (23%).

Um dieses Defizit zu beheben, wollen 30% der österreichischen Unternehmen in den nächsten zwei Jahren in die Berufsausbildung investieren – der höchste Wert aller Länder. Außerdem werden 31% in IT und Technologie investieren, wobei Gebäudedatenmodellierung (BIM) (41%) und Datenanalyse (31%) die höchsten Prioritäten darstellen.

Engere Kooperationen mit Schulen - und die Betonung der Rolle der Technologie für die Zukunft des Bauwesens - können dazu beitragen, die Wahrnehmung der Branche zu verändern und Bewerbern die Fähigkeiten und den Antrieb für eine Karriere in diesem Sektor zu vermitteln.

86% der österreichischen Bauunternehmen haben Schwierigkeiten, neue Mitarbeiter zu finden, und machen dafür am ehesten das Imageproblem der Branche verantwortlich.



Deutschland

Berlin



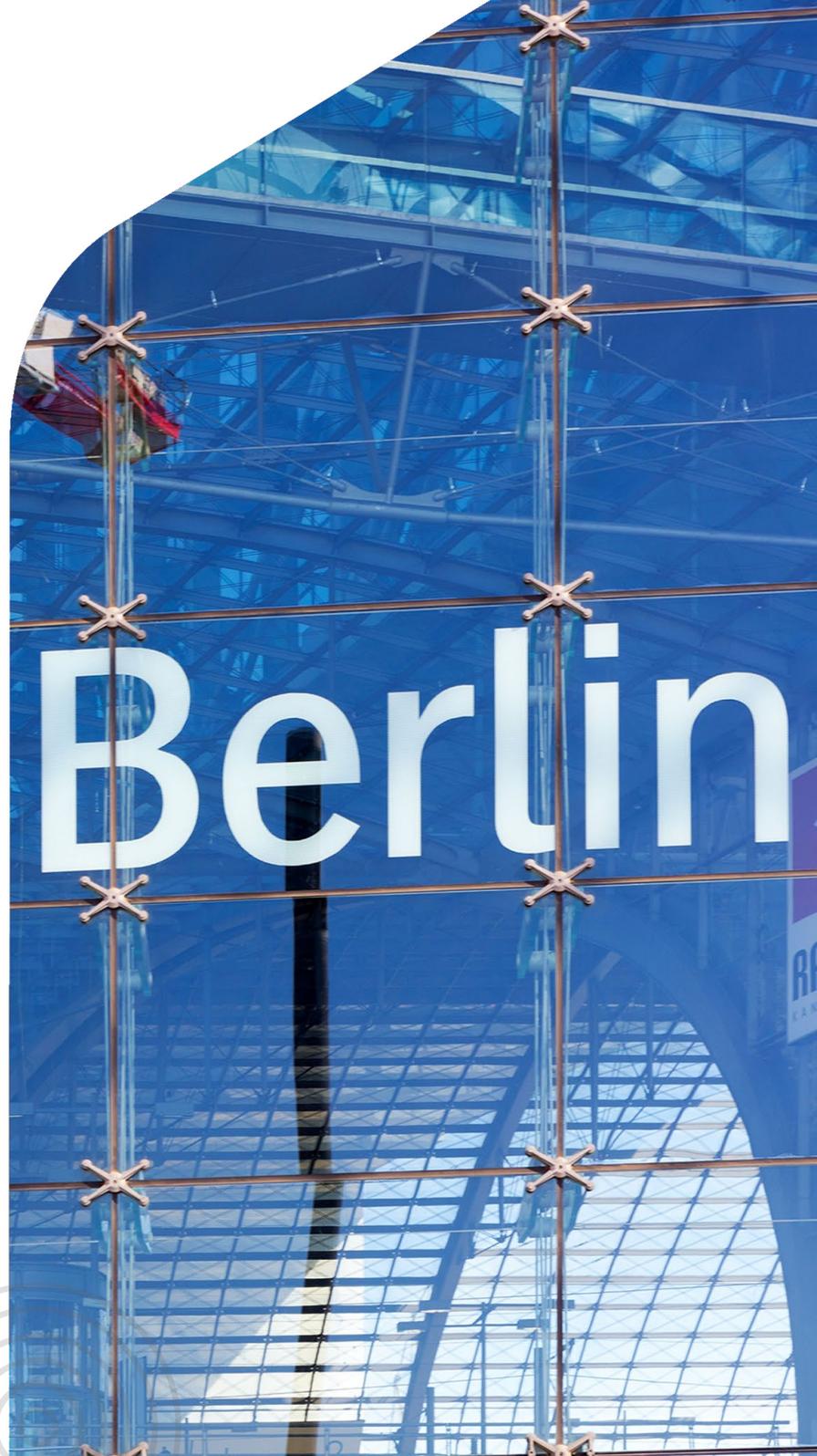
Deutschland

Einstellung als Ersatz, nicht als Wachstum

Wie ihre Wettbewerber in der gesamten DACH-Region erwarten auch die meisten deutschen Bauunternehmen (78%) im nächsten Geschäftsjahr einen Umsatzanstieg, der im Durchschnitt bei 33% liegt und damit den niedrigsten Wert unter den befragten Ländern aufweist. Zahlreiche deutsche Fachleute führen dies auf die angebotenen spezialisierten Dienstleistungen (38%) und auf ihre qualifizierten Arbeitskräfte (32%) zurück.

Die Mehrheit plant jedoch keine Neueinstellungen. Die Firmen, die Personal suchen tun dies in der Regel, um verlorene Mitarbeiter zu ersetzen. Insgesamt stellen nur 43% ein, der niedrigste Wert aller befragten Länder.. Als Einstellungsgründe nennen die Befragten die Nachbesetzung von Stellen nach dem Austritt von Mitarbeitern aus dem Unternehmen (37%), Abwanderung aus dem Baugewerbe (37%) und Qualifikationsbedarf im Unternehmen (37%).

Zwei Drittel der Unternehmen, die auf der Suche nach neuen Mitarbeitern sind, stoßen auf Schwierigkeiten (65%). Die Hauptgründe dafür sind, dass die Unternehmen aufgrund der steigenden Lebenshaltungskosten Schwierigkeiten haben, wettbewerbsfähige Gehälter anzubieten (39%), oder Mitarbeiter mit den passenden Fähigkeiten zu finden (39%).





Qualifikationsdefizite bremsen Technologieambitionen

Technologie ist ein wichtiger Schwerpunkt in deutschen Unternehmen: Unternehmen planen, in den nächsten fünf Jahren in moderne Baumethoden wie Off-Site-Fertigung (40%), Robotik (31%) und künstliche Intelligenz (30%) zu investieren.

Es gibt jedoch Zweifel daran, ob genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um diese Ziele zu erreichen. Fast ein Viertel der Fachkräfte (24%) sorgt sich um den Mangel an digitalen und technologischen Kompetenzen in den nächsten fünf bis zehn Jahren.

Insgesamt weisen Fachleute darauf hin, dass es im Bildungsbereich eine Reihe von Problemen gibt, die sich auf die gesamte Talentpipeline auswirken: von Studiengängen, die nicht die erforderlichen Qualifikationen hervorbringen (24%), bis hin zu Unternehmen, die nicht in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter investieren (24%). Die zweithöchste Investitionspriorität für Unternehmen in den nächsten zwei Jahren ist die Weiterbildung von Mitarbeitern (33%), möglicherweise als Reaktion auf diese Bedenken.

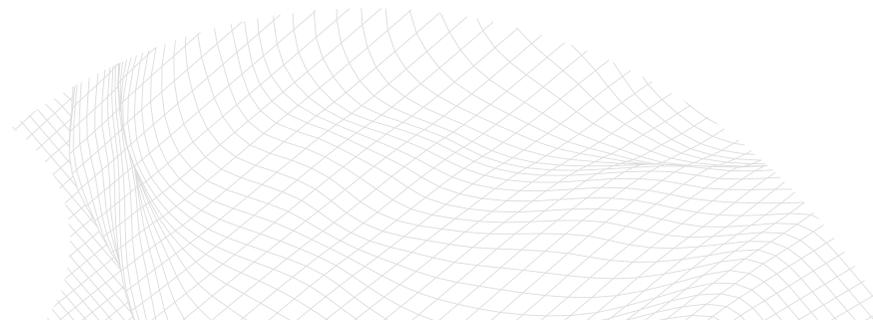
Dieser Fachkräftemangel könnte sich auch auf die Fähigkeit von Unternehmen auswirken, neue Vorschriften zu erfüllen, wie etwa die Vorschläge zur Erhöhung der Energieeffizianz Anforderungen. Drei von zehn Fachleuten (29%) sind der Meinung, dass ihr Unternehmen nicht ausreichend auf die Gesetzesänderungen vorbereitet ist, und verweisen auf einen Mangel an Mitarbeitern mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnissen (59%).

Nachhaltiges, integratives Bauen

Viele deutsche Bauunternehmen denken über ihre Verantwortung für einen nachhaltigen, ethischen Sektor nach. Eines von drei deutschen Unternehmen wird in den nächsten zwei Jahren Investitionen in Nachhaltigkeit und ihre ESG-Strategie und -Planung priorisieren (33%) - ihre zweithöchste Priorität, neben der Weiterbildung.

Interessanterweise haben 32% der deutschen Fachkräfte das Gefühl, dass dem Thema Diversität keine Priorität eingeräumt wird - der höchste Wert aller befragten Länder. Die meisten führen dies darauf zurück, dass zu wenig Menschen mit diversem Hintergrund in die Branche kommen (44%). Auf nationaler Ebene müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um eine Branche zu schaffen, die alle Menschen anspricht und aufnimmt. Auf diese Weise kann dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und gleichzeitig ein integrativerer Sektor geschaffen werden.

Nachhaltigkeit ist neben der Qualifizierung von Mitarbeitern der größte Investitionsschwerpunkt für deutsche Unternehmen in den nächsten zwei Jahren.





Schweiz

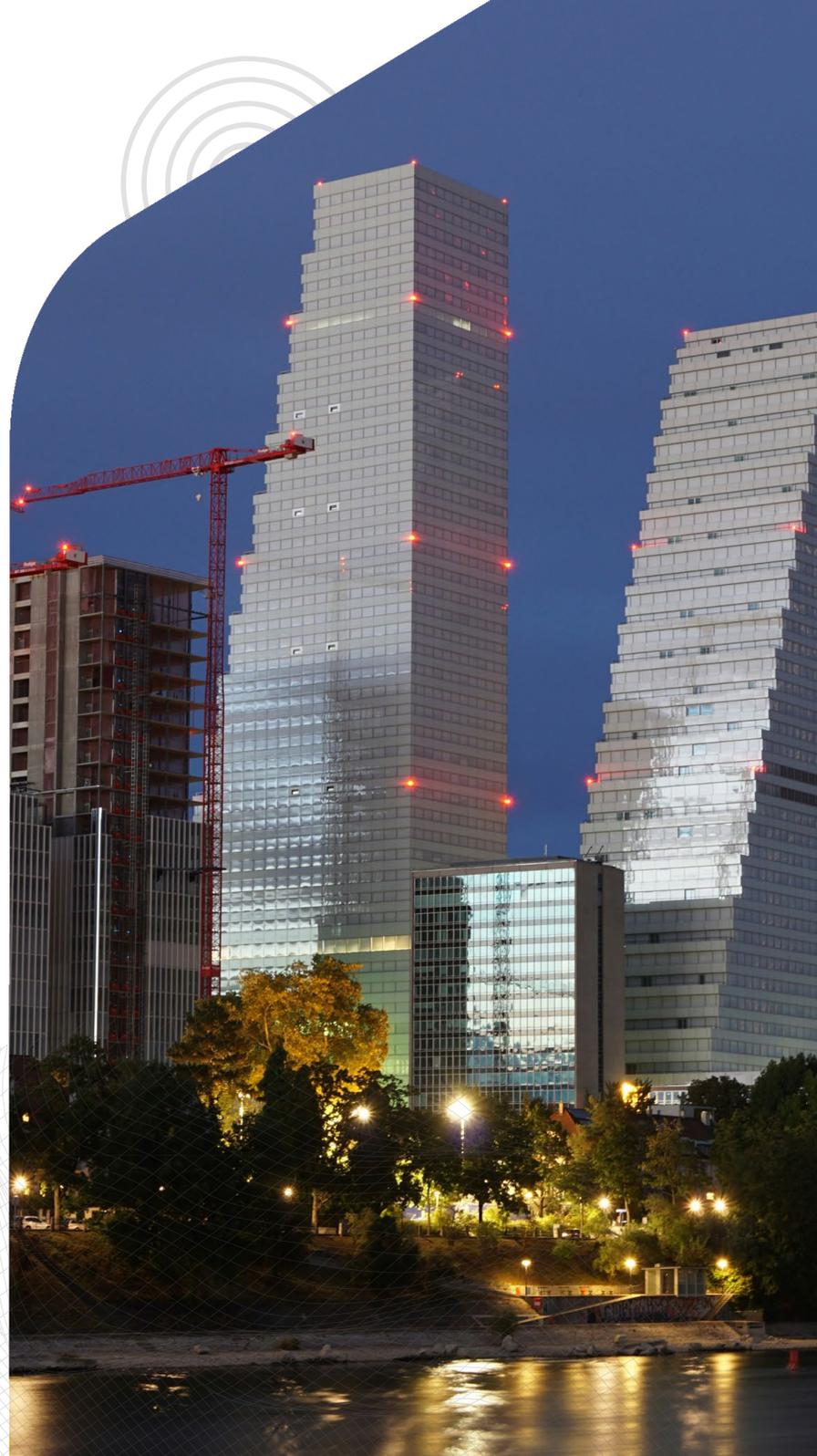
Personalmangel beeinträchtigt Einnahmen

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Schweizer Fachkräfte rechnet im nächsten Jahr mit einem Umsatzanstieg in ihrem Unternehmen (53%). Das ist im Vergleich zu allen anderen befragten Ländern der niedrigste Wert - und liegt deutlich hinter Österreich (89%).

Die Schweizer Unternehmen, die ein Umsatzwachstum erwarten, führen dies am häufigsten auf ihre Effizienz zurück (42%). Dagegen rechnen 33% der Unternehmen mit einem Umsatzrückgang - am häufigsten machen sie hierfür die schwierige Umsetzung von Projekten aufgrund des Fachkräftemangels verantwortlich (48%).

Unabhängig davon, ob Unternehmen wachsen oder nicht, suchen fast alle nach neuen Mitarbeitern. Neun von zehn befragten Unternehmen stellen derzeit Mitarbeiter ein (92%), so viele wie in keinem anderen Land. Die häufigsten genannten Gründe sind eine Zunahme von Verträgen und gesicherter Arbeit (39%) oder das Angebot neuer Dienstleistungen (39%).

Fast acht von zehn dieser Unternehmen (79%) haben Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen. Experten führen dies am ehesten darauf zurück, angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten wettbewerbsfähige Gehälter anzubieten (38%). In Anbetracht des hohen Anteils an Unternehmen, die neue Mitarbeiter einstellen, besteht die Möglichkeit eines intensiven Wettbewerbs unter potenziellen Arbeitgebern, was zu steigenden Löhnen führen könnte.





Die Zukunft des Baugewerbes bereitet Sorgen

Baufachleute befürchten, dass bestimmte politische Maßnahmen die Menschen von der Branche abschrecken. Mit Blick auf die Zukunft erwarten die Schweizer Baufachleute, dass der Arbeitskräftemangel durch politische Entscheidungen verursacht wird, die das Vertrauen in die Zukunft des Baugewerbes einschränken (29%) - mehr Schweizer Fachleute als in jedem anderen Land. Weitere 25% sind der Meinung, dass die Baubranche weniger attraktiv ist als andere Sektoren.

97% der Befragten glauben nicht zu verstehen, wie die Regierung das Ziel "Netto-Null" erreichen will. Weitere 96% sind sich nicht sicher, welche Rolle die Bauindustrie bei der Verwirklichung der Netto-Null-Ambitionen spielen soll. Eine klarere Richtung zum nachhaltigen Bauen könnte dazu beitragen, das Image des Sektors zu verbessern und neue Bewerber anzuziehen.

Das Bauwesen attraktiver machen

Im Hinblick auf die Prioritäten der nächsten zwei Jahre wollen Schweizer Unternehmen ihre Investitionen auf Diversität und Inklusion (34%) konzentrieren, direkt gefolgt von neuer Ausrüstung (36%). Angesichts des Fachkräftemangels, der Umsatzeinbußen verursacht, ist es entscheidend sicherzustellen, dass das Baugewerbe aus einem umfangreichen Talentpool schöpfen kann.

Allerdings geben 26% der Fachleute an, dass ihr Unternehmen der Einstellung von Mitarbeitern mit diversem Hintergrund keine Priorität einräumt. Sie führen dies darauf zurück, dass ihr Unternehmen oder ihre Arbeitskultur nicht auf die Einstellung diverser Bewerber ausgerichtet ist (69%) oder dass die Führung ihres Unternehmens nicht divers genug ist (42%). Eine Lösung könnte entscheidend sein, um dringend benötigte Mitarbeiter zu gewinnen.

Aus technologischer Sicht planen Unternehmen am häufigsten in den nächsten fünf Jahren in virtuelle Realität (37%), moderne Konstruktionsmethoden (33%) oder 3D-Druck (32%) zu investieren - Maßnahmen, die in einer Zeit des Fachkräftemangels zu mehr Effizienz und Produktivität beitragen.

Schweizer Bauunternehmen mit rückläufigen Umsätzen machen den Fachkräftemangel dafür verantwortlich - 92% aller Unternehmen bemühen sich um Neueinstellungen.





Zusammenfassung

Die Studie verdeutlicht die zentrale Rolle, die Menschen in einem erfolgreichen Bauunternehmen spielen.

Unternehmen, die mit Umsatzeinbußen konfrontiert sind, führen dies häufig auf fehlende Mitarbeiter zurück, was es ihnen erschwert, gegenwärtige Chancen zu nutzen und für die Zukunft zu planen.

In den Niederlanden und in der DACH-Region investieren Unternehmen in neue Technologien und Arbeitsweisen, um die Baubranche nachhaltiger und produktiver zu gestalten. Klar ist heute jedoch, dass der Mangel an Personal Unternehmen jeder Größe und Disziplin vor große Herausforderungen stellt.

Damit das Baugewerbe sein Potenzial voll ausschöpfen kann, ist es unerlässlich, einen starken, vielfältigen Talentpool zu entwickeln, der über die erforderlichen neuen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt.





Um die Zukunftsaussichten des Baugewerbes zu verbessern, haben wir drei Empfehlungen für Unternehmen und die gesamte Branche formuliert:

- 1. Starten Sie nationale Kampagnen, um den Mehrwert und die Möglichkeiten im Baugewerbe hervorzuheben:** Die Imageprobleme lassen sich lösen, indem das Verständnis für den gesellschaftlichen Beitrag des Sektors und für die unterschiedlichen Aufgaben im Baugewerbe geschärft werden. Dazu gehören auch die neuen Arbeitsplätze, die durch digitale Technologien und Nachhaltigkeitsinitiativen entstehen. Zeigen Sie das vielfältige Spektrum an Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Fähigkeiten auf, die heute im Baugewerbe erfolgreich sein können. Kooperieren Sie mit Branchenverbänden, Unternehmen und der Regierung, um das Baugewerbe zu einem Beruf zu machen, auf den man stolz sein kann.
- 2. Steigern der Produktivität durch Investitionen in digitale Technologie und moderne Bauverfahren:** Führen Sie digitale Werkzeuge ein, damit Mitarbeiter von Anfang an richtig bauen, Fehler vermeiden und den Verwaltungsaufwand reduzieren können. So lässt sich die Produktivität steigern, selbst wenn es an Personal mangelt. Legen Sie den Grundstein für moderne Baumethoden, indem Sie schon heute die Grundlagen schaffen, wie z.B. ein einheitliches Datenmanagement und interoperable Systeme. Bedenken Sie, dass Techniken wie die Off-Site-Fertigung eine Vielzahl von Bewerbern ansprechen können. Das verbessert die Integration als auch die Nachhaltigkeit im Bauwesen.

- 3. Stärken Sie die gesamte Kompetenzkette durch Weiterbildung, angefangen bei digitalen Alltagskompetenzen bis hin zu spezialisierten Fachgebieten:** Investieren Sie Zeit in die Entwicklung einer Weiterbildungsstrategie für das Unternehmen und Berücksichtigen Sie dabei die Fähigkeiten, die in einem Jahr in jeder Funktion benötigt werden. Stellen Sie ihren Mitarbeitern digitale Technologien zur Verfügung und schulen Sie sie am Arbeitsplatz, um sie mit den Prozessen und Konzepten des digitalen Bauens vertraut zu machen. Knüpfen Sie Kontakte zu Schulen und Hochschulen, um die Wahrnehmung der Branche zu ändern und sicherzustellen, dass Schüler die richtigen Fähigkeiten erlangen, um nach ihrem Abschluss schnell eine Anstellung zu finden. Auf Branchenebene sollte eine nationale Talentstrategie für das nächste Jahrzehnt in Betracht gezogen werden, um sicherzustellen, dass genügend Spezialisten in Bereichen wie KI im Baugewerbe tätig werden können.

Das Baugewerbe befindet sich im Umbruch und viele Unternehmen in den Niederlanden und der DACH-Region blicken optimistisch in die Zukunft.

Es ist entscheidend für die Branche, den Fachkräftemangel zu bekämpfen und eine zukunftsorientierte Belegschaft aufzubauen, um möglichst vielen Menschen die vielfältigen Möglichkeiten einer Karriere im Baugewerbe zugänglich zu machen.



Methodik

Die Studie wurde von Censuswide durchgeführt. Befragt wurden 406 Führungskräfte und leitende Angestellte aus der Baubranche (Deutschland, Österreich, Niederlande und Schweiz) im Zeitraum vom 06.10.23 bis zum 16.10.23. Censuswide hält sich an die Richtlinien und beschäftigt Mitglieder der Markt- und Sozialforschungsgesellschaft, die auf den ESOMAR-Prinzipien basieren.



Autodesk is changing how the world is designed and made. Our technology spans architecture, engineering, construction, product design, manufacturing, media, and entertainment, empowering innovators everywhere to solve challenges big and small. From greener buildings to smarter products to more mesmerizing blockbusters, Autodesk software helps our customers to design and make a better world for all. For more information visit autodesk.com/construction.

Connect with ACS



© 2024 Autodesk. All Rights Reserved.

United States
+1 (866) 475-3802
construction.autodesk.com

Australia & APAC
AUS +61 1800 314 435
acs.apac@autodesk.com
construction.autodesk.com.au

Europe
+353 1 582 7150
acs.emea@autodesk.com
construction.autodesk.eu